



الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

..... السيد الأستاذ الدكتور/

..... عمید كلية

في ضوء تقدم كليتكم المؤقتة بطلب للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم. يسرني أن أبلغكم أن نتائج عملية التقويم والمراجعة الخارجية لكتلتكم والتي تم تجهيزها ووافقت عليها اللجنة التنفيذية لمراجعة التقارير المنبثقة من مجلس إدارة الهيئة قد تم اعتمادها من مجلس إدارة الهيئة، هذا وقد تم اعتماد الكلية للحصول على فترة صلاحية مدتها ٥ سنوات اعتباراً من .../.../٢٠١٤م. وسوف يتم إرسال شهادة الاعتماد المؤقتة لسيادتكم قريباً على الحساب الخاص بكلتكم. وكذلك سيتم تقديم شهادة الاعتماد الأصلية للكليات التي حصلت على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.

ونحن على ثقة من أن تقرير المراجعة الخارجية الذي أعده فريق المراجعين بالهيئة والذي سلط الضوء على عدد من النقاط التي تستوجب التحسين سيمكن كليتكم من بدء مزيداً من الإجراءات لتحسين الجودة.

رئيس مجلس إدارة الهيئة

أ.د/ مجدي عبد الوهاب قاسم

تقرير المراجعة الخارجية

لاعتماد مؤسسات التعليم العالي

(اسم المؤسسة)

..... الجامعة:

..... رقم طلب المؤسسة للتقدم للاعتماد:

..... تاريخ الزيارة الميدانية

(الشهر.... / السنة....)

تقرير المراجعة الخارجية لاعتماد

كلية جامعة

رقم طلب المؤسسة للتقدم للاعتماد:

تاريخ الزيارة الميدانية

١. مقدمة

هدفت عملية المراجعة والتقويم التي قامت بها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لكلية/ معهد/ أكاديمية) إلى الوقوف على الوضع الحالي من استيفاء معايير الاعتماد في ضوء تقييم القدرة المؤسسية والذي يتضمن التحقق من أن (الكلية/ المعهد/ الأكاديمية) تتسم بالمصداقية والنزاهة ولديها من القيادة والحكمة والتنظيم والموارد البشرية والمادية والمشاركة المجتمعية والتقويم المؤسسي المستمر ما يدعم تحقيق رسالتها المعلنة وأهدافها الإستراتيجية.

و كذلك في ضوء تقييم الفاعلية التعليمية والذي يتضمن التحقق من أن (الكلية/ المعهد/ الأكاديمية) تضع الطالب في مقدمة اهتماماتها، وتتبني المعايير الأكاديمية القياسية القومية أو أي معايير أكاديمية أخرى معتمدة، وتتوافق بها البرامج التعليمية، وإستراتيجية التعليم والتعلم، والكافاءات الأكاديمية والبحث العلمي والدراسات العليا بما يضمن تحقيق واستمرارية الفاعلية التعليمية.

الإطار التقييمي

تم تقييم (كلية/ معهد/ أكاديمية) في ضوء رسالتها وأهدافها المعلنة وقياساً على معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي ٢٠١٤ التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٢. البيانات الأساسية للمؤسسة محل التقييم

١. اسم المؤسسة:

نوع المؤسسة: كلية معهد عالي

اسم الجامعة/الأكاديمية التابعة لها المؤسسة:

نوع الجامعة/الأكاديمية : حكومية خاصة

٢. عنوان المؤسسة:

تاريخ التأسيس : / / القرار الجمهوري/الوزاري رقم.....

مدة الدراسة :

٢.٣ الموارد البشرية بالمؤسسة

- عدد أعضاء هيئة التدريس: ، منهم دائم، منتدب.....معار.
- عدد أعضاء الهيئة المعاونة: ، منهم دائم، منتدب.....معار.
- عدد أفراد الجهاز الإداري والفنـي ، منهم دائم، منتدب.....مؤقت.

٢.٤ الأنشطة الأكاديمية بالمؤسسة

- برامج المرحلة الجامعية الأولى:

تمـنـح المؤـسـسـة درـجـة (تـنـكـر الـدـرـجـة الـجـامـعـيـة الـأـوـلـيـة وـالـتـحـصـصـ: مـثـل بـكـالـوـرـيـوس الـهـنـدـسـة) من خـلـال عـدـد (×××) بـرـنـامـج مـفـصـلـة بـالـجـوـلـ (١)، وـقـد تـخـرـج مـنـ الـكـلـيـة عـدـد (×××) مـنـ الـدـفـعـات ، كـانـ أـولـهـا فـيـ الـعـام الـدـرـاسـي (.../...)، وـمـقـيـدـ بـالـكـلـيـة وـفقـ إـحـصـائـيـاتـ الـعـامـ الـدـرـاسـي (****/****) عـدـد (****) مـنـ طـلـابـ الـمـرـحـلـةـ الـجـامـعـيـةـ الـأـوـلـيـةـ.

جدول (١)

البرنامج (المرحلة الجامعية الأولى)	عدد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة				الطلاب	النسبة إلى الطالب			
	مـعـ	الـمـعـاوـيـةـ	الـأـنـتـرـنـيـتـ	مـعـ		مـعـ	الـمـعـاوـيـةـ	الـأـنـتـرـنـيـتـ	مـعـ
١									
٢									
٣									
٤									
مجموع									

■ برامج الدراسات العليا:

تقديم (كلية/ معهد/ أكاديمية) (عدد) من برامج الدراسات العليا منها (*****) برنامج للدبلوم و (عدد) برنامج ماجستير و (عدد) برنامج دكتوراه في التخصصات المبينة في الجدول (٢) أدناه. مقيد بالكلية وفق إحصائيات العام الدراسي (*****/*****) عدد (*****) من طلاب الدراسات العليا منهم (عدد) طالب دبلوما / و (عدد) طالب ماجستير و (عدد) طالب دكتوراه.

جدول (٢)

برامج الدبلوما		برامج الماجستير		برامج الدكتوراه	
عدد الطلاب	اسم البرنامج	عدد الطلاب	اسم البرنامج	عدد الطلاب	اسم البرنامج

٣. عملية المراجعة:

٣. ١ تاريخ زيارة المراجعة الخارجية (جدول الزيارة بالتفصيل ضمن المرفقات)		٣. ٢ تشكيل فريق المراجعة
أ.د/ (الاسم / الوظيفة/ جهة العمل/ العنوان)	• رئيس الفريق	
أ.د/(الاسم / الوظيفة/ جهة العمل/ العنوان)	• أعضاء الفريق	
أ.د/(الاسم / الوظيفة/ جهة العمل/ العنوان)		
أ.د/(الاسم / الوظيفة/ جهة العمل/ العنوان)		
أ.د/(الاسم / الوظيفة/ جهة العمل/ العنوان)		
أ.د/(الاسم / الوظيفة/ جهة العمل/ العنوان)	• منسق الزيارة	

	٣. أنشطة المراجعة :
<p>تم تفقد (يذكر ما تم ملاحظته بالفعل مثل: المباني الرئيسية و المدرجات و المعامل و الورش و المكتبة الخ...) و ملاحظه انفاقها مع المعدلات المرجعية . وكذلك تمت ملاحظة بعض الأنشطة الدراسية (ما تم ملاحظته من أنشطة تعليمية نظرية و عملية).</p>	الملاحظة:
<p>تم فحص كافة الوثائق والسجلات المطلوبة وفقا لعملية المراجعة (يتم ذكر أية مستندات لم يتمكن الفريق من الإطلاع عليها في حال طلبها ولم يتم توفيرها)</p>	الفحص:
<p>تم عقد (**) لقاء مع (xxxxx) فرد، وتشمل كل من عميد الكلية (عدد اللقاءات) وكذا الوكلاء وأمين الكلية ومدير وحدة الجودة وأعضاء هيئة التدريس و معاونني أعضاء هيئة التدريس والطلاب والخريجون، والإداريون، والأطراف المجتمعية.</p>	المقابلات: (محاضر المقابلات ضمن مرفقات التقرير).
<p>تم تقييم المؤسسة في ضوء رسالتها المعلنة و نصها " <u>يذكر نص رسالة المؤسسة</u> "</p> <p>ونص رؤيتها هو: " <u>يذكر نص رؤية المؤسسة</u> "</p>	

٤. نتائج تحليل تقييم عناصر التقويم والاعتماد

(تصاغ بصورة تحليلية موجزة باستخدام كلمات دقيقة ومعبرة)

درجة استيفاء المعيار: (مستوفي / مستوفي جزئياً / غير مستوفي)	٤.١ القيادة والحكومة
تذكرة نتائج المراجعة المرتبطة بالمؤشر في صورة سردية على أن تكون مدعمة بالشواهد والادلة مثل:	٤.١.١ التخطيط الاستراتيجي
لكلية ... جامعة ... رؤية ورسالة معلنان تم اعتمادهما في مجلس الكلية بتاريخ (محضر اجتماع مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/١١/١١).	• الرؤية والرسالة
تبين من فحص محضر اجتماع اعداد الرؤية والرسالة بتاريخ، واستبيان الرؤية والرسالة والقيم والأهداف بتاريخ، أن نسب المشاركة كانت قليلة، حيث شارك حوالي ٥٩ من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (من إجمالي أكثر من ٢٩٩) و ٢٧ طالب (من إجمالي أكثر من ٦٦٥) و ١٢ من الإداريين والعمال (من إجمالي أكثر من ٩٠٠) وثلاثة ممثلين فقط من الأطراف الخارجية.	○ توجد رؤية ورسالة.
كما تبين من مقابلة السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين معرفتهم برؤية الكلية، <u>الانه في المقابل كانت معرفة العمال قاصرة جدا</u> (مناقشة المعينين الداخليين والخارجيين).	○ محتوى الرسالة (التعليمي، المجتمعي، البحث العلمي).
لدى الكلية خطة إستراتيجية مستوفاة لكامل الجوانب ومكتوبة بشكل سليم (فحص كتيب الخطة الإستراتيجية ٢٠١٣-٢٠١٧)، وقد وضعت الغايات والأهداف الإستراتيجية بناء على تحليل رباعي (SWOT) analysis لكل من البيئة الداخلية والخارجية للكتابة لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.	○ مشاركة الأطراف المعنية.
شارك في التحليل البيئي ممثلين للمعینین الداخليین مثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين، وكذلك ممثلین للمعینین الخارجیین مثل أولیاء امور الطالب والخريجین (فحص الاستبيانات ومحاضر الاجتماعات).	○ محتوى الرسالة (التعليمي، المجتمعي، البحث العلمي).
يوجد ارتباط بين إستراتيجية الكلية (٢٠١٣-٢٠١٧) وإستراتيجية جامعة (٢٠١١-٢٠١٥)، وقد أعدت وحدة ضمان الجودة بالكلية دراسة ب مجالات ارتباط إستراتيجية الكلية بإستراتيجية الجامعة وبينت الدراسة اتساق الرؤية والرسالة والغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية لكل من الكلية والجامعة (فحص كتيب الخطة الإستراتيجية للمؤسسة، الخطة الإستراتيجية لجامعة وتقرير وحدة الجودة).	○ مشاركة الأطراف المعنية.
تضمنت الخطة الإستراتيجية للكتابة خمس غايات نهائية يتبعها خمسة عشر هدف إستراتيجي، خمس منها مصاغة بطريقة واضحة وقابلة للقياس ، الا ان صياغة باقي الأهداف تحتاج للمراجعة، حيث أن معظمها غير محدد وغير قابل للقياس مثل "رفع كفاءة القدرة البحثية للكتابة" ، و "تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والإداريين" فلم تحدد	○ مشاركة الأطراف المعنية.

<p>الكلية النسبة المأموله سنويًا/أو بنهاية الخطة الإستراتيجية لمن سوف يتم تنمية قدراتهم، حتى يمكن القياس والحكم على مخرجات الخطة التنفيذية.</p> <p>تم تصميم خطة تنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية، وقد قامت الكلية بترتيب الأنشطة بسلسل منطقي، وتحديد المخرجات ، والمسؤوليات، والجدول الزمني ومؤشرات التقييم، كما تمت ترجمة الخطة إلى موازنة مالية وحددت الكلية مصادر التمويل.</p> <p>توجد آلية لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية، وقد قدمت الكلية تقارير متابعة ربع سنوية للخطة التنفيذية في الفترة من حتى فبراير ٢٠١٤ (فحص أربعة من تقارير المتابعة)، كما تم مناقشة مدى تنفيذ الخطة في مجالس الكلية (فحص أربعة من محاضر مجلس كلية في الفترة من حتى فبراير ٢٠١٤)</p>	<ul style="list-style-type: none"> • الخطة التنفيذية ◦ الأنشطة تحقق الهدف ◦ أولويات التنفيذ و التسلسل المنطقي. ◦ المرونة والقابلية للتعديل وفقاً للمستجدات ◦ تحديد منهجية ومسئوليية التنفيذ، الجدول الزمني، الميزانية ومؤشرات المتابعة والتقييم. ◦ مشاركة واسعة في التنفيذ . ◦ المتابعة.
<p>تذكر نتائج المراجعة المرتبطة بالمؤشر في صورة سردية على ان تكون مدعاة بالشواهد والادلة مثال:</p> <p>لدى الكلية هيكل تنظيمي ملائم لحجمها ويحقق متطلباتها ويضم هيكل أكاديمي وآخر إداري وقد تم إستخدام عدة وحدات للهيكل مثل: وحدة ضمان الجودة ؛ وحدة تطوير التعليم ؛ وحدة إدارة الأزمات والكوارث ؛ وحدة تقويم الفاعلية التعليمية؛ مكتب الارشاد والتوجيه المهني الطالبي ؛ ولجنة اخلاقيات البحث العلمي (فحص وثيقة الهيكل التنظيمي).</p>	<p>ملائمة الهيكل التنظيمي</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ هيكل تنظيمي ملائم لحجمها ونشاطها. ◦ يسمح بالتعاون بين مستوياته ووحداته. ◦ يوضح العلاقات مع الجامعة والادارات المختلفة بها. ◦ يتضمن الإدارات الأساسية لتقديم خدمات التعليم، المجتمع والدراسات العليا والبحث العلمي، ◦ إدارات مستحدثة لتلبية احتياجات وتطوير على سبيل المثال): ☒ وحدة ضمان الجودة ☒ وحدة إدارة الأزمات والكوارث ☒ مركز او وحدة تدريب وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ☒ خدمات التوجيه والارشاد لدعم مسيرة الحياة ☒ لجنة/ وحدة دعم توجه رياضة الاعمال
<p>وقد تم تعديل الهيكل عدة مرات كان آخرها بتاريخ ٢٠١٣/١/٢٠ (فحص الهيكل التنظيمي للكلية، محضر مجلس الكلية الجلسة الخامسة بتاريخ ٢٠١٣-١٣/٢٠١٣). إلا أن الهيكل يعد استرشاديا حيث أنه غير معتمد من مجلس الجامعة أو الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.</p> <p>يتتصف الهيكل التنظيمي بوضوح خطوط السلطة والاختصاصات ويوجد تحديد دقيق للمسؤوليات دون تشابك في الاختصاصات ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية، والدراسات العليا والبحث العلمي مثل إدارة شؤون التعليم والطلاب، وإدارة الخريجين، إدارة المكتبة، وإدارة الدراسات العليا، ووحدة تطوير التعليم. كما تم استخدام عدة ادارات ووحدات ومراكز لتقديم تلك الخدمات مثل: مكتب الدعم الطالبي، ومركز القياس والتقويم، ومكتب المنح، ومكتب ادارة التدريب، ومكتب دعم الطلاب الوافدين (فحص وثيقة الهيكل التنظيمي، لقاء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ☒ التوصيف الوظيفي ◦ توصيف لكافة الوظائف ◦ يحدد المسؤوليات والاختصاصات ◦ عدم التعارض في الاختصاصات ◦ تكافؤ بين السلطات والمسؤوليات ◦ يستخدم في التعيين والنقل والانتداب لاختيار أفضل العناصر.
<p>يوجد لدى الكلية توصيف وظيفي شامل للجهاز الإداري تم اعداده بواسطة "لجنة متابعة الاداريين" بوحدة ضمان الجودة ، وتم تنظيم ورش عمل للتوعية بالتوصيف الوظيفي (دليل الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي للجهاز الإداري، وثائق ورش عمل للتوعية بالتوصيف الوظيفي بتاريخ ٢٠١٣/١/٢ و ٢١٣/١/٨ ، لقاء الاداريين).</p>	<p>كلية...../ جامعة.....</p> <p>تقرير المراجعة الخارجية</p>

<p>تنكر نتائج المراجعة المرتبطة بالمؤشر في صورة سردية على ان تكون مدعمة بالشواهد والادلة مثل:</p>	<p>٤. ١. ٣ اختيار وتنمية القيادات الأكاديمية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ اختيار القيادات الأكاديمية ونمط القيادة ○ معايير اختيار القيادات ○ مشاركة أعضاء هيئة التدريس ○ نمط قيادة ديمقراطي ○ استحداث موقع قيادية اذا لزم الامر ○ شفافية اتخاذ القرار ○ تنمية القيادات الأكاديمية ○ تنمية القيادات الحالية والمرشحة مستقبلياً ○ تحديد الاحتياجات التدريبية ○ جودة البرامج التدريبية ○ توافر المخصصات المالية للتدريب. ○ مؤشرات لتقدير فاعلية التدريب ○ عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة. ○ نسبة الحاصلين على دورات وبرامج تدريبية ○ رضا المتدربين ○ تقييم أداء القيادات الأكاديمية ○ مؤشرات اداء موضوعية ○ مشاركة الاطراف المعنية ○ تستخدم نتائج التقييم للمسائلة وتحسين الاداء
<p>- يتم اختيار أبد عميد الكلية والصادرة الوكالء ورؤساء الأقسام بالانتخاب المباشر وفقاً لأدلة اختيار القيادات الجامعية المقدمة من المجلس الأعلى للجامعات والمتضمنة معايير استرشادية لاختيار القيادات الجامعية (فحص وثيقة أدلة ومعايير اختيار القيادات الجامعية بتاريخ ٢٠١١/٩/٤). وقد قدمت الكلية باعتماد تلك المعايير في مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١١/١٠/٦ (فحص محضر اجتماع مجلس الكلية)، ونشرها على الموقع الإلكتروني للكتابة (مطالعة موقع الكلية الإلكتروني).</p>	
<p>- حددت الكلية سبع معايير موضوعية للتفاصل بين المرشحين لتولى مناصب أكاديمية قيادية لا ينظمها القانون واللوائح (رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي، رئيس لجنة المكتبات، الخ...) واعتمدت في مجلس الكلية بتاريخ</p>	
<p>- أعدت وحدة ضمان الجودة بالكلية استبيان للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣ وقد تضمن أحد عشر معيار موضوعي لتقدير نمط القيادة مثل تطبيق القيادة أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات، وتبني المبادأة والابتكار، وأسلوب التقويض وتشجيع الامرركزية، وجمع الآراء المرتدة، واستخدام سياسة الباب المفتوح، والاتسام بالمصداقية والشفافية. وقد أظهرت نتائج تحليل استبيان رأي أعضاء هيئة التدريس رضا عن أداء القيادات الأكاديمية، فقد تراوحت درجة التحقق "دائما" للمعايير بين ٥٦% إلى ٩٢% ودرجة تحقق "أحيانا" بين ٨% إلى ٣٦% بينما درجتي "نادرا" و"لا يتحقق" فكانتا صفر%.</p>	
<p>- وضعت الكلية خطط تدريبية لتنمية المهارات الإدارية لقيادات الأكاديمية، للعامين الدراسيين ٢٠١١-٢٠١٢ و ٢٠١٢-٢٠١٣ بناء على قياس الاحتياجات بمجلس الكلية بتاريخ (فحص محضر اجتماع مجلس الكلية بتاريخ ٤٤٤٤٤٤٤٤). اعتمد تحديد الاحتياجات التدريبية على التقييم الذاتي <u>ولم يضع في الحسبان الوسائل الأخرى لتحديد الاحتياجات التدريبية مثل تقييم الرؤساء والقادة والمرؤوسين ومتطلبات التوصيف الوظيفي</u>، كذلك لم يتضمن أعضاء هيئة التدريس المرشحين مستقبلاً لشغل المناصب القيادية (لقاء منسق الخطبة).</p>	
<p>- تم قياس مؤشرات تقييم التدريب عن طريق نسب التنفيذ، والتي بلغت ١٠٠% للسنوات، وتحليل نتائج استبيان قياس رضاء الحاضرين واستطلاع رأي القيادات، وقد كانت كلها إيجابية (فحص نموذج استطلاع رأي القيادات).</p>	
<p>- لا يوجد بالمؤسسة سياسة محددة لتقدير اداء القيادات الأكاديمية، الا انه تم تقييم نمط القيادة للمرة الاولى خلال الدراسة الذاتية كما سبق</p>	

الإشارة.	
<p>تعيين القيادات الادارية يتم من ادارة الجامعة وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة ، ووفقاً لترشيحات السيد عميد الكلية، وقد حددت الكلية معايير موضوعية للمفاضلة بين المرشحين لتولى مناصب ادارية قيادية مثل التاهيل العلمي والتخصص ، القدرات الادارية والقيادية. الخبرات والانجازات الادارية ، الكفاءة في الأداء، النزاهة والتعاون مع الرؤساء والمرؤوسين والزملاء، المساهمات في مجالات الجودة والتطوير، وأخيراً الدورات التدريبية التي حصل عليها المرشح (الاطلاع على وثيقة معايير ترشيح القيادات الادارية ولقاء عميد وامين الكلية). الا ان الكلية لم تقدم ما يثبت تفعيل تلك المعايير.</p> <p>كذلك تبين من لقاء العاملين ان الكلية لا تراعي عند اختيار القيادات الادارية مشاركة العاملين أو استطلاع رأيهم في القيادات المختلفة</p> <p>لـ المنشورة لشغف المناصب الادارية</p>	<p>٤ . ١ . ٤ اختيار وتنمية القيادات الإدارية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ اختيار القيادات الإدارية ○ معايير اختيار القيادات ○ مشاركة المعنيين ○ استحداث موقع قيادي اذا لزم الامر ○ تربية القيادات الإدارية ○ تربية القيادات الحالية والمرشحة مستقبلاً ○ تحديد الاحتياجات التدريبية ○ جودة البرامج التدريبية ○ توافر المخصصات المالية للتدريب. ○ مؤشرات لتقدير فاعلية التدريب ○ عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة. ○ نسبة الحاصلين على دورات وبرامج تدريبية ○ رضا المتدربين
<p>تحرص الكلية على تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الادارية من خلال الاستبيانات التي ينفذها مكتب ادارة التدريب بصورة دورية.</p> <p>وقد تم تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الادارية لعام ٢٠١٢/٢٠١٣ بناء على نتائج تحليل استبيان "الاحتياجات التدريبية" ، وتم وضع أولويات التدريب ، و الخطة التدريبية للقيادات الادارية للعام ٢٠١٣/٢٠١٢ (فحص وثيقة أولويات التدريب و الخطة التدريبية للقيادات الادارية والاداريين). وشملت الخطة عدد ٦ برامج تدريبية تعطي الممارسات المختلفة ، تم تنفيذ ٤ منها ولكن لم يتم قياس</p> <p>لـ التدريب على اداء القيادات</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ تقييم أداء القيادات الإدارية ○ مؤشرات اداء موضوعية ○ مشاركة الاطراف المعنية ○ تستخدم نتائج التقييم للمسائلة وتحسين الاداء
<p>يتم تقييم اداء القيادات الادارية من خلال تقارير كفاءة الأداء، ولكن لا يتم استطلاع رأي العاملين في اداء القيادات وكذلك لا يتم مناقشة نتيجة التقييم مع القيادات (تقارير كفاءة الأداء، قانون العاملين المدني بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ، لقاء العاملين والقيادات الادارية).</p>	<p>٤ . ١ . ٥ المصداقية والأخلاقيات</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ الميثاق الأخلاقي للمؤسسة ○ كود للممارسات الأخلاقية معلن ومتاح. ○ نشر الوعي بالكود الأخلاقي ○ آليات مراقبة تطبيق الكود الأخلاقي ○ التعامل مع الممارسات المخالفة
<p>وضعت الكلية ميثاق الأخلاقيات واعتمدته بمجلسها بتاريخ ١٢/١٢/٢٠١٠ والذى يتضمن حقوق الملكية الفكرية والأخلاقيات المهنية والممارسات الغير عادلة (الاطلاع على ميثاق الأخلاقيات ٢٠١٢)</p> <p>قام فريق العمل بوحدة الجودة بعمل توعية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية وذلك من خلال برنامج توعية لتطبيق ميثاق الأخلاقيات بتاريخ ١٦ - ٢٠١٢/٩/٢٠ (مقابلة مع أعضاء هيئة التدريس - الطلاب - الجهاز الاداري - فحص برنامج التوعية)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ الممارسات العادلة و عدم التمييز ○ سياسة لضمان العدالة و عدم التمييز ○ آليات لمراقبة تنفيذها ○ عدم التمييز بين ع هـ ت (توزيع أعباء الإشراف والتدريس، والحوافز والمكافآت،
<p>تطبق الكلية قواعد محددة لضمان العدالة و عدم التمييز بين الطلاب تشمل تقسيم الطلاب الى مجموعات طبقاً لأرقامهم (مقابلة مع الطلاب - فحص الجداول الدراسية) ولضمان العدالة في التقييم حددت الكلية درجة الاختبار الشفهي حيث لا تزيد عن ١٠٪ من الدرجة الكلية المقرر (قرار مجلس الكلية بتاريخ ١١/٥/٢٠٠٨) -</p>	

<p><u>مقابلة أعضاء هيئة التدريس) مع مراعاة عدم علم الطالب أو الممتحن بلجنة الامتحان إلا صباح يوم الامتحان بطريقة القرعة (مقابلة مع الطالب وأعضاء هيئة التدريس)</u></p> <p>- تطبق الكلية قواعد العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس تشمل توزيع الأعباء الدراسية والإشراف (مقابلة أعضاء هيئة التدريس - فحص الجدول الدراسي) وقد شكلت الكلية بمجلس ٢٠٠٧/١٠ لجنة الحكام لدراسة وحل مشاكل أعضاء هيئة التدريس والممارسات الغير عادلة (فحص محضر مجلس الكلية - مقابلة أعضاء هيئة التدريس).</p> <p><u>ولضمان العدالة لأعضاء الجهاز الإداري تلتزم الكلية بتحقيق تكافؤ الفرص في توزيع الأعباء بالإدارات المختلفة بناءً على التوصيف الوظيفي للإداريين (مقابلة مع الجهاز الإداري - فحص كتيب التوصيف الوظيفي للجهاز الإداري) ، كما وضعت الكلية آلية لضمان عدالة توزيع الحوافز والمكافآت بين أعضاء الجهاز الإداري من خلال ما يسمى بوعاء علم المكافآت وتحديد آلية الصرف (فحص محضر مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/١/١٥ مقابلة الجهاز الإداري)</u></p> <p>- تحرص الكلية على نشر معلومات متنوعة عنها من خلال موقعها الإلكتروني وتحديثها بصورة دورية . الاطلاع على موقع الكلية على الشبكة الإلكترونية، الا ان هناك بعض الوثائق تعتبر غير متناسبة للقيادات داخل المؤسسة على سبيل المثال تقرير الاداء السنوي للكلية (مقابلة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس). <u>وقد حدّدت الكلية معايير لاختبار وتعيين فنيين ومدخلي بيانات وأعلنت عنها بتاريخ ٢٠١٢/١/١٥ وبناءً عليها تم تعيين عدد ٢٥ مدخلي بيانات وعدد ١٥ فني وضمن الجميع لاختبارات تحديد المستوي (فحص الاعلان فحص استمرارات التقييم بتاريخ ٢٠١٢/١/٢٢ مقابلة مع الجهاز الإداري)</u></p>	<p>والبعثات، وغيرها).</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ عدم التمييز بين العاملين (توزيع أعباء العمل، والحوافز والمكافآت، والترقيات، والنقل، وغيرها). ○ عدم التمييز بين الطالب (المساواة في فرص التعلم والتقويم). ○ آلية معلنة لتلقي الشكاوى والظلمات. ○ القرارات التصحيحية للممارسات غير العادلة. ○ الشفافية والمصداقية ○ إتاحة المعلومات باستخدام وسائل متنوعة ○ المصداقية في المعلومات المنشرة ○ تحديث المعلومات المنشرة بصفة مستمرة. ○ ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر و إجراءات المحافظة عليها ○ سياسة ضمان عدم تعارض المصالح اعلانها ومراقبة تطبيقها.
--	---

<p>اعتمدت الكلية نموذج تقييم أعضاء هيئة التدريس ووضعت فيه معايير الهيئة القومية للمعلم الجامعي (فحص محضر مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٠/١٢/١٢) لكن لم يتم تفعيله وتطبيقه على مستوى الكلية، وقد اتخذت الكلية إجراء تصحيحي حيث أوصت بتفعيله في مجلسها بتاريخ ٢٠١٢/١٠/١٤ إلا أن إجراءات التفعيل لم تتم حتى موعد الزيارة</p> <p>تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس يتم من خلال استبيانات للطلاب فقط، وقد تم تعليم النظام عن طريق توفير مدخل بيانات للاستبيان وعمل التحليل الاحصائي، وقامت الكلية ببعض الاجراءات التصحيحية بناء على الاستبيان مثل تنمية قدرات عضو هيئة التدريس في النواحي التربيسية بناء على رأي الطالب في المحاضر – وتدريب أعضاء هيئة التدريس على أنماط التدريس الغير تقليدية مثل E-learning بناء على آراء الطلاب (فحص استبيان المحاضر لفسم بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣ – قسم بتاريخ ٢٠١١/١٢/٣ و ٢٠١٢/١/٤ و ٢٠١١/١/٢٨ – مقابله الطلاب- مقابله أعضاء هيئة التدريس).</p> <p>يتم تقييم أداء العاملين سنويًا عن طريق "تقرير كفاية الأداء" طبقاً للمادة ٢٨ من قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (تقارير كفاءة الأداء، قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، لقاء الاداريين). ويرى ٥١% من العاملين أن النظم الحالية المستخدمة في تقييم أداء العاملين لا تتصف بالصدقية، وقد تم وضع مقترن لتقييم أداء العاملين بعد عقد ورشتي عمل بتاريخ ٢٠١٠/٥/٢ و ٢٠١٠/٦/٦ (فحص وثائق ورشتي عمل تقييم أداء القيادات والعاملين، مقترن تقييم أداء العاملين، نتائج تحليل استبيانات العاملين، لقاء الاداريين) إلا أن المقترن لم يعتمد من مجلس الكلية، كما أنه لم يفعل</p>	<p>٤. ١. ٦ المسئولية والمحاسبية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ○ معايير موضوعية ومعلنة ○ مشاركة الأفراد في تقييم أنفسهم. ○ استخدام نتيجة التقييم للمحاسبة ، الإثابة، الترقى ووضع خطط التدريب والتطوير. ○ يتضمن التقرير السنوى للمؤسسة تحليل لنتائج تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس و أساليب الاستفادة من النتائج. ○ تقييم أداء العاملين ○ تقييم وفق مؤشرات اداء موضوعية ومعلنة ○ مشاركة العاملون في تقييم ادائهم الذاتي ○ رضا المتعاملين مع الجهاز الاداري عن اداءه (الطلاب، اعضاء هيئة التدريس،..) ○ آراء القيادات الإدارية والعاملين حول مصداقية نظم تقييم الأداء. ○ استخدام نتيجة عمليات التقييم للمحاسبة، الترقى ووضع خطط التدريب والتطوير.
<p>درجة استيفاء المعيار: (مستوفي/ مستوفي جزئياً / غير مستوفي)</p>	<p>٤. ٢ الموارد</p>
<p>مصادر التمويل للكلية هي الموارنة العامة والموارد الذاتية، وبما أن المخصص المالي الذي يرد للكلية من الجامعة لا يكفي لتحقيق أهدافها لذا تقوم الكلية بطلب ربط إضافي من الجامعة حتى تستطيع الوفاء بالتزاماتها. وتقدر الزيادة السنوية للإنفاق الحكومي بحوالي ١٠% فقط (وثيقة تطور الإيرادات والمصروفات من الموارنة العامة والحساب الختامي حتى ٢٠١٢/٦/٣٠).</p> <p>الأعداد الكبيرة لطلبة المرحلة الجامعية الأولى المقبولين بالكلية عن طريق مكتب التنسيق مازالت تمثل عبءاً كبيراً (متوسط ١٢٦٥ طالب ، والمستهدف ألا تزيد الدفعة عن ٦٠٠ طالب حتى تتناسب مع الموارد)، كذلك بالنسبة للبحث العلمي فان المخصصات المالية التي تدعمه ضعيفة نسبياً إلى الإنفاق الكلية للكلية، وما زالت تعتمد أغلب الأبحاث على التمويل الشخصي للباحثين (لقاء الباحثين، لقاء وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي، محضر اجتماع مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١١/٤/١٤)</p>	<p>٤. ٢ .١ الموارد المالية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ كفاية الموارد المالية ○ كفاية الموارد المالية ○ أولويات استخدام الموارد. ○ توازن تخصيص الموارنة (التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع) وفق الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة و مساهمة كل منها في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها. ○ رفع كفاءة استخدام الموارد المالية. ○ مرونة استخدام الموارد المالية . ○ تراقب المؤسسة استخدام الموارد وتقوم بالتقدير المستمر لمستوى كفاءة الاستخدام. ○ تعدل المؤسسة أولويات استخدام الموارد بناء

<p>تم إنشاء وحدة تنمية الموارد بالكلية وتشكيل هيكل تنظيمي لها واعتمادها في مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/١٥، وقد مارست الوحدة بعض الأنشطة لتنمية موارد الكلية (فحص محضر اجتماع مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/١٥، ومحضر اجتماع لجنة تنمية الموارد بتاريخ ٢٠١٢/٥/٣).</p> <p>لدى الكلية خطة لتنمية الموارد الذاتية للعامين الدراسيين ١٢/٢٠١١ و ١٣/٢٠١٢ وتمت مناقشتها واعتمادها في مجلس الكلية بتاريخ ١١/٢٠١٢، تشمل الخطة على الأهداف والأنشطة وال فترة الزمنية والمسؤول عن التنفيذ، (فحص وثيقة خطة تنمية الموارد الذاتية ، ومحضر اجتماع مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/٣/١١).</p> <p>اتخذت الكلية بعض القرارات لزيادة الموارد الذاتية ومنها تغيير النظام المالي للوحدات ذات الطابع الخاص حتى يكون الكلية مردود مالي بمقدار ١٠% تضافر للوعاء الموحد للكلية، وتفعيل جمعية أصدقاء طب عين شمس (فحص ومحضر اجتماع مجلس الكلية بتاريخ ١١/٢٠١٣)، وكذلك بعض الممارسات مثل الانقاقيات مع سفارة ماليزيا ووزارة التعليم العالي النيجيرية للتدريس للطلاب الوافدين، (فحص وثائق الانقاقيات)، واستحداث وحدات ذات طابع خاص (فحص بيان بالوحدات ذات الطابع الخاص).</p> <p>يوجد بالكلية ١٤ وحدة ذات طابع خاص (بيان بالوحدات ذات الطابع الخاص وأسماء السادة مديري الوحدات وبين برادرتها ومصروفاتها عن الأعوام ٢٠٠٩ حتى ٢٠١٢). تقام الكلية بمتابعة موارد الوحدات ذات الطابع الخاص والعمل على تفعيل الوحدات ذات الدخل المتين، مثل وحدة (فحص خطابات صادرة من أبد وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة).</p> <p>يستخدم التمويل الذاتي في دعم التعليم والتعلم والبحث العلمي. فقد تم إحلال وتجديد وتجهيز مدرجات وقاعات درس وصرف دعم مادي لصغار الباحثين (فحص محضر اجتماع مجلس الكلية بتاريخ ١٩/٩/٢٠١٠). قدمت الكلية عدة وثائق بنسبة المصاريف على الباب الثاني، فقد بلغت في العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠١١ مبلغ ٣٨٩٤٢٣٥٢٢٣ جنيه بنسبة ٤١% من الموارد الذاتية و ٢٤١% من الموازنة العامة، ثم زادت في العام الدراسي ٢٠١١/٢٠١٢ لتبلغ ٧٥٣٦٢٧٥٢١٩ جنيه بنسبة ٤٠% من الموارد الذاتية و ١١٨% من الموازنة العامة، ولكنها انقصت في العام ٢٠١٢/٢٠١١ لتصبح ٤٣١,٣٠٩٢٣٦ بنسبة ٢٤% من الموارد الذاتية و ١٨٢% من الموازنة العامة، ولم تقدم الكلية تفسير لهذا النقص.</p>	<p>على نتائج التقويم والمستجدات الأخرى</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ تطوير مصادر التمويل الذاتي ○ العلاقة مع القطاعات الإنتاجية والخدمة (عقد اتفاقيات/إنشاء مشروعات/استشارات/خدمات أخرى) ○ تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص ○ تحفيز أعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية ○ التسهيلات المقدمة لاعضاء هيئة التدريس لتمكنهم من جلب مصادر التمويل (تسهيلات اجرائية و ادارية/وسائل تنقلات و اتصالات / إعادة توزيع الأعباء الوظيفية / ...الخ.) ○ انشطة رياضة الاعمال
<p>قام فريق المراجعين أثناء زيارة الإعتماد بدراسة مدى مطابقة المساحات والتجهيزات لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد تضمنت زيارة: المدرجات والأقسام العلمية، المعامل</p>	<p>٤ .٢ .٢ الموارد المادية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ المباني والتسهيلات المادية ○ مبانٌ ملائمة من حيث التصميم والمساحة

<p>الطلابية والبحثية، وقاعات التدريس الصغرى، ، والمكتبة المركزية، وبعض مكتبات الأقسام، ومعامل الحاسوب ، والمرافق (دورات المياه والكافيتريا)، وأماكن ممارسة الأنشطة الطلابية، وقد تبين أن هناك تجديد وتحديث لكل هذه الأماكن إلا ان المكتبة الحديثة لم يتم افتتاحها حتى الان- ولا يوجد مخارج للطوارئ ولا علامات إرشادية كافية في المبني(زيارة الأقسام وملحوظة الوسائل الداعمة للتعليم والتعلم)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ متناسبة مع طبيعة المؤسسة و أعداد الطلاب. ○ مناخ صحي (التهوية والإضاءة، النظافة) ○ كفاية وصلاحية المرافق العامة والخاصة. ○ صيانة دورية للبنية التحتية والتسهيلات المادية والمرافق.
<p>أدرجت الكلية توسيعات المبني الإدارية ضمن خطة الإحلال والتجديد، وكذلك تمت ميكنة تلك الإدارات (نسبة التفعيل الفعلى لميكنة المعلومات بإدارات الكلية بلغت حوالى ٧٠ % بناء على التقرير المقدم من السيد وكيل الكلية لشؤون البيئة بخصوص هذا الشأن). وقد تحسنت بيئة العمل بالكلية من تهوية وإضاءة في المبان التعليمية في الفترة الأخيرة نظراً للإحلال والتجديد الا انها لم تتحسن في المبني الإدارية حيث أظهرت تحليل نتائج استطلاعات الرأي بالنسبة للإداريين أن ٣٩,٢ % يشكون من المساحة و ٤١,٥ % يشكون من التهوية، ويشتكى ٤٩,٥ % منهم من مرافق الكلية (دورات المياه) (تحليل نتائج استبيان رضاء أعضاء الجهاز الإداري/ ملاحظة وزيارات للأقسام الإدارية).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ موارد التعلم المادية ○ ملائمة قاعات المحاضرات والفصول، التنااسب مع عدد الطالب ○ الوسائل السمعية والبصرية ○ الخامات والمواد/مستلزمات تشغيل المعامل/الإضاءة/ الخ..... ○ الأجهزة والمعدات تلائم احتياجات البرنامج وأعداد الطالب. ○ المعدات صالحة للاستخدام ويتم صيانتها وتحديثها لتتناسب مع التقدم العلمي. ○ الوسائل التعليمية الداعمة للبرامج (مستشفى/ ورشة/ محطة التجارب الزراعية/ فنادق/ مطاعم/ ملاعب/ معامل الحاسوب وما شابه ذلك). ○ المكتبة
<p>يتم الاستعانة بالملاعب والصالات الرياضية والمسارح على مستوى الجامعة في ممارسة الأنشطة. ويوجد في دليل الطالب بيان بالأماكن والتسهيلات المتاحة لممارسة الأنشطة الطلابية (ملحوظة دليل الطالب). ولكن لا زالت أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية بالكلية محدودة (مقابلات الطلاب وملحوظة أعضاء الجهاز الإداري/ ملحوظة وزيارات للأقسام الإدارية).</p> <p>تتوفر أجهزة الحاسوب الآلي بدرجة كافية للطلاب (العدد ٣١٠ بنسبة ١: ٢٠) في قاعات التعلم الإلكتروني مثل معمل الكمبيوتر الرئيسي (١٢٨ جهاز) ومعامل الكمبيوتر الخاصة بأقسام (٥٧) و (٦٦) (ملحوظة المعامل)، وو ثقة ببيان أجهزة الحاسوب باقسام الكلية. كما تم تزويد كافة المكتبات الفرعية بأجهزة الحاسوب الآلي المتصلة بشبكة المعلومات الدولية. أما مكتبة الكلية المركزية فهي جاري أعمال الإحلال والتجديد بها وستزود بعشرة خمسين حاسباً آلياً وذلك لكي يتمتع الطلاب بخدمات المكتبة الإلكترونية وهذه الأجهزة جاهزة للعمل فور الانتهاء من التجديد (زيارة المكتبة). وقد تم تزويد كافة إدارات الكلية بأجهزة الحاسوب الآلي وذلك لتطبيق نظام الميكنة الإدارية ضمن خطة الكلية للتطوير (زيارة الأقسام الإدارية)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ تكنولوجيا و نظم المعلومات ○ ملائمة وسائل الاتصال ونظم تكنولوجيا المعلومات للنشاط الأكاديمي والعمليات الإدارية. ○ تتناسب اعداد الحاسوبات مع عدد الطالب ○ واعضاء هيئة التدريس ○ خدمة الانترنت ○ موقع المؤسسة على الانترنت ○ نظام حفظ واستدعاء واتاحة تداول الوثائق. ○ قواعد البيانات
<p>يوجد للكلية موقع على الشبكة الدولية باللغتين العربية والإنجليزية. وتقوم وحدة تكنولوجيا المعلومات التي تتبع إدارياً وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بتحديثه وتغذيته بالمعلومات باستمرار، وينقسم الموقع إلى موقع رسمي وثلاث مواقع تعليمية للفرق الطلابية</p> <p>كالآتي/edu.eg/http://www.>>>.edu.eg/http://>>>.edu.eg /</p> <p>معامل الكمبيوتر المركزية وكذلك بعض معامل الأقسام والمكتبة</p>	

<p>وحدة مركز المعلومات الطبية. أما بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس فهذه الخدمة متاحة في معظم الأقسام الأكademie. وقد وصل عدد نقاط الإنترنت المتاحة بالكلية إلى ٤٣٤ نقطة في الأقسام والمدرجات والمعامل والإدارات إلى تاريخه، ونظر الخطة مبنية على الإدارات فتوافر خدمة الاتصال بالإنترنت في جميع الإدارات التي تم ميكنتها (وثيقة توزيع نقاط الإنترنت بالكلية). ولكن خدمة الإنترت لم تفع حتى الآن في بعض الأقسام الإدارية مثل شئون الطلاب ورعاية الشباب وبعض الأقسام بالكلية مثل</p> <p>.....</p>	
<p>كلية ...- جامعة ...- جهاز إداري مؤهل على كافة مستوياته وبلغ عدده مناسب لتحقيق الأداء المخطط بما يكفل تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها، وقد قامت الكلية بإنشاء مكتب ادارة التدريب بتاريخ ٢٠١١/١٠، ليكون مسؤولاً عن بناء قدرات العاملين، والمكتب رؤية ورسالة وهيك تنظيمي يتبع وحدة ضمان الجودة وتم تحديد سلطات ومسؤوليات العاملين به (فحص ملف مكتب ادارة التدريب، فحص الهيكل التنظيمي لوحدة الجودة، محضر مجلس الكلية الجلسة الثالثة بتاريخ ٢٠١١/١٠).</p>	<p>٤. ٢. الجهاز الإداري</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ملائمة الجهاز الإداري لحجم ونشاط المؤسسة ○ جهاز اداري يتلائم في العدد و المؤهلات مع حجم وطبيعة انشطة المؤسسة. ○ توزيع العاملين وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم ○ توازن توزيع العاملين / عباء العمل. ○ سياسات للتعامل مع النقص/الزيادة ○ الرضا الوظيفي للعاملين / القرارات والإجراءات لزيادة مستوى الرضا ○ تدريب وتأهيل الجهاز الإداري ○ تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين (اليات : الاستقصاءات وتقارير المتابعة والاحتياجات المستقبلية التطوير ..) ○ خطة التدريب بناءاً ○ المخصصات المالية للتدريب. ○ جودة البرامج التدريبية ○ مؤشرات تقييم فاعلية التدريب ○ عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة. ○ نسبة الحاصلين على التدريب
<p>تحرص الكلية على تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال الاستبيانات التي ينفذها مكتب ادارة التدريب بصورة دورية. وقد تم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين لعام بناء على نتائج تحليل استبيان "الاحتياجات التدريبية للعاملين" التي شارك فيها ٢٠٠ اداري (فحص نتائج تحليل استبيان الاحتياجات التدريبية للعاملين لعام، لقاء الاداريين). و تم وضع أولويات التدريب و الخطة التدريبية لقيادات الادارية والاداريين للعام ... (فحص وثيقة أولويات التدريب و الخطة التدريبية للاداريين للعام).</p>	
<p>شملت الخطة عدد ٦ برامج تدريبية تغطي المهارات المختلفة وكان المستهدف من الخطة تدريب ٤٠٠ اداري وعامل (فحص الخطة التدريبية لقيادات الادارية والاداريين للعام). وقد تم تنفيذ عدد ٤ برامج من الخطة استناداً منها ١٠٩ اداري وعامل، وتم تقييم التدريب عن طريق تحليل نتائج استبيانات تقييم (الاطلاع على محاضر الدورات، سجلات المتدربين، لقاء العاملين</p>	
<p>يتم تقييم أداء العاملين سنوياً عن طريق "تقرير كفاية الأداء" طبقاً للمادة ٢٨ من قانون العاملين رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ (تقارير كفاءة الأداء، قانون العاملين المدنيين بالدولة رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ لقاء الاداريين). ويرى ٥٥٪ من العاملين أن النظم الحالية المستخدمة في تقييم أداء العاملين لا تتصف بالصدقية، وقد تم وضع مقترن لتقييم أداء العاملين بعد عقد ورشة عمل بتاريخ ٢٠١١/٥/٢ (عن الرضا الوظيفي للاداريين و ٢٠١١/٦/١٦ عن معايير تقييم اختيار القيادات) شارك فيما عينة مماثلة من الاداريين للرؤساء والمرؤسين (فحص وثائق ورشة عمل تقييم أداء القيادات والعاملين، مقترن تقييم أداء العاملين، نتائج تحليل</p>	

<p>لستبيانات العاملين، لقاء الاداريين) إلا أن المقترح لم يعتمد من مجلس الكلية، كما أنه لم يفعل.</p>	
<p>- بالمؤسسة عدد من أعضاء هيئة التدريس وعدد من الهيئة المعاونة. وتقدر نسبة أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل إلى الطلاب ب ١ : ٦ وهى تتفق مع النسبة المرجعية المحدد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (فحص قائمة البيانات الوصفية للكلية شاملة اعداد اعضاء هيئة التدريس والطلاب) وقد قامت الكلية بحصر نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب فى الأقسام المختلفة فلواحظ وجود نقص فى بعض الأقسام مثل قسم ١ : ١١٣ ١ : ٨٧ مقابل زيادة فى بعض الأقسام الأخرى مثل قسم ١ : ٣ ١ : ٧.</p>	<p>٤.٢.٤ أعضاء هيئة التدريس</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ كفاية أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة ○ نسبة أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة إلى الطالب متقدمة مع المعدلات المرجعية. ○ التنااسب بين أعضاء هيئة التدريس وفقا للدرجات الأكademie (أستاذ/ أستاذ مساعد/ مدرس) ○ ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها. ○ الاستفادة من الخبرات المتراكمة للأساتذة غير المترغبين/ المترغبين. ○ سياسات وأدوات التعامل مع العجز/الفائض ○ تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة ○ تحديد الاحتياجات التدريبية (الآليات : الاستقصاءات وتقارير المتابعة والتغذية الراجعة من الطالب و الاحتياجات المستقبلية للتطوير ...). ○ برامج تلبى الاحتياجات التدريبية ○ توافر المخصصات المالية للتدريب. ○ جودة البرامج التدريبية ○ مؤشرات تقييم فاعلية التدريب ○ عدد وأنواع البرامج التدريبية المنفذة ○ نسب المتدربين سنويا من كل فئة
<p>ذلك تتفق نسبة الهيئة المعاونة إلى عدد الطلاب مع النسبة المرجعية المحددة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد حيث تصل إلى ١ : ٨ وذلك على مستوى الكلية أما على مستوى الأقسام فهناك نقص فى بعض الأقسام مثل ١ : ٥١ ١ : ٨١ - مقابل زيادة فى بعض الأقسام مثل ١ : ٦ (فحص قوائم أعداد اعضاء هيئة التدريس والطلاب بالأقسام العلمية)، وقد اتخذت الكلية اجراءات للتعامل مع النقص فى عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة منها تقسيم الطلاب إلى مجموعات (مقابلة أعضاء هيئة التدريس والطلاب.- الإطلاع على قرار وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بتاريخ ٢١ / ١٠ / ٢٠١١ بشأن تقسيم الطلاب إلى مجموعات)، كما قامت إدارة الكلية بتقديم مقترح لتعديل نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب وذلك بمخاطبة الأقسام لزيادة طلب وظائف معيدين (مقابلة مع مدير وحدة الجودة - فحص محضر مجلس الكلية بتاريخ ٧/٣ - الإطلاع على محضر لجنة الدراسات العليا بتاريخ ٢٠١٠/٣ وذلك لزيادة عدد المعيدين)، الانها ليس لها سياسة للتعامل مع الزيادة</p>	<p>وضعت الكلية خطة تدريبية مبنية على تحديد الاحتياجات التدريبية (فحص محضر مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٠/١٠/١٠ بشأن الانتهاء من الخطة التدريبية - فحص الخطة التدريبية ونموذج الاحتياجات التدريبية)، وقد تم تحديد الخطة بناء على استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس لضم برامج جديدة مثل تقويم الطلاب وطرق البحث العلمي وإدارة الموارد البشرية (فحص الخطة الجديدة ٢٠١٢/٢٠١١ - فحص محضر مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/١٥).</p>
<p>تلزם الكلية بتنفيذ البرامج التدريبية المقدمة من مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وفقا للخطة التدريبية لجامعة (فحص مصفوفة برامج تدريب الجامعة ٢٠١٣/٢٠١٢) وقد قامت وحدة ضمان الجودة بعمل تقرير عن ما تم تنفيذه من خطة التدريب حيث نفذت الكلية ٦٠ % من الخطة التدريبية لأعضاء هيئة</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ الرضا الوظيفي ○ قياس وتقدير الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بالوسائل الملائمة. ○ الاستفادة من نتائج تقييم الرضا الوظيفي ○ اتخاذ القرارات اللازمة لرفع مستوى الرضا.

<p>التدريب (فحص تقرير متابعة تنفيذ خطة التدريب بتاريخ ٢٠١١/٦/٦)</p> <p>- لدى الكلية موارد بشرية مؤهلة تساهم في تطوير مستوى التدريب وهم عدد ٢٠ عضو هيئة تدريس حاصل على دورة تدريب مدربين من المركز الدولي للمدربين المعتمدين (فحص قائمة المدربين - لقاء مع مدير وحدة الجودة).</p> <p>- اجرت الكلية استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (فحص الاستبيان - مقابلة أعضاء هيئة التدريس)، وتم مناقشة نتائج التحليل الاحصائى للاستبيان فى مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/٦/١٢، وقد تم اتخاذ بعض الاجراءات التصحيحية بناء على تحليل نتائج الاستبيانات مثل دعم البحث العلمى عن طريق تفعيل مكتب المنح وإعادة هيكلة مركز تطوير البحث العلمى (فحص محضر مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/١/١٥ - فحص نتيجة مسابقة مكتب المنح بتاريخ ٢٠١٢/٥/١٥ - مقابلة مع الهيئة المعاونة).</p>	
<p>درجة استيفاء المعيار: (مستوفى/ مستوفى جزئياً / غير مستوفى)</p>	<p>٤. ٣ المسئولية المجتمعية وتنمية البيئة</p>
<p>- لا تتوافر لدى كلية ... جامعة ،،، خطة منفصلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وانما هي متضمنة في الخطة الاستراتيجية (الاطلاع على وثيقة الخطة الاستراتيجية)، وتوافق هذه الخطة مع خطة الجامعة (وثيقة مقارنة بين الخطة الاستراتيجية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مع خطة الجامعة).</p> <p>- تتضمن الخطة انشطة تفصيلية لخدمة المجتمع و تنمية البيئة للعاملين يشرف على تفيذها ومتابعتها وتعديلها لجنة خدمة المجتمع وشئون البيئة برئاسة أ.د وكيل الكلية و تعرض اللجنة تقرير عن إنجازات الخطة عن العام المنصرم في بداية كل عام الدراسي متضمنا ملخص المطلوب تفيذه خلال العام الجارى ويرفع التقرير لمجلس الكلية. (الاطلاع على الخطة التنفيذية و تقرير لجنة خدمة المجتمع و مقابلات الأطراف المجتمعية و أعضاء هيئة التدريس). الا انه بمراجعة نتائج إستطلاع الرأى تبين أن ٣٧٪ من أعضاء هيئة التدريس و ٤٢٪ من الهيئة المعاونة <u>فقط على علم بوجود خطة لخدمة المجتمع.</u></p> <p>- ليس للمؤسسة سياسة وآلية موثقة للتعرف على احتياجات المجتمع المحيط ، وتقوم بذلك بطرق غير منهجه منها لقاءات مع المعينين او عن طريق اقتراحات اعضاء هيئة التدريس المشاركين في القوافل التي تنظمها الكلية.</p> <p>- تم إعداد دراسة تفصيلية لإنجازات خدمة المجتمع وتنمية البيئة عن</p>	<p>٤. ٣ .١ خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ○ خطة تراعي أولويات واحتياجات المجتمع. ○ توفر لها الموارد الكافية ○ يشارك فى وضعها الأطراف المعنية. ○ توفر الخدمات المجتمعية (استشارات/برامج تدريبية/قوافل/تنقيف/ حل مشكلات مجتمعية ...). ○ متابعة تنفيذ الخطة وتقدير مستوى الاداء ○ الاستجابة لأولويات واحتياجات المجتمع ○ آليات وادوات تحديد / استكشاف اولويات المجتمع. ○ تعكس سياسات المؤسسة التعليمية والبحثية توجهها للمجتمع. ○ دلائل الاستجابة للأولويات والاحتياجات التعليمية والخدمة والبحثية للمجتمع (المثلة فعلية)

<p>أربعة أعوام (فحص وثيقة قائمة بالمؤتمرات والندوات وورش العمل والقوافل ومقابلات أعضاء هيئة التدريس ومقابلات الأطراف المجتمعية) ، وقد اظهرت دراسة الانجازات ومقابلات الأطراف المجتمعية توجه الكلية للاستجابة لاحتياجات الخدمة المجتمع و لم تظهر اي استجابة لاحتياجات بحثية او تعليمية او محاولة لاستطلاعها من الاساس.</p>	
<p>- تحرص المؤسسة على الشراكة المجتمعية على مستويات متعددة وقد شارك ممثلي الأطراف المجتمعية في لجنة شؤون المجتمع وتنمية البيئة على مدار الثلاث سنوات الماضية مثل: رئيس حي، وممثل لجنة ... بنقابة ...، وممثل لجهاز شؤون البيئة ، ورئيس الجمعية المصرية للجودة، (لقاء الأطراف المجتمعية وفحص حاضر إجتماعات لجنة شؤون البيئة) . كما يشارك بعض ممثلي المجتمع في مجلس الكلية مثل رئيس قطاع مكتب وزير، ورئيس مجلس إدارة شركة، وأمين عام نقابة (وثيقة مجلس الكلية بمشاركة أطراف مجتمعية).</p>	<p>٤ . ٣ . الشراكة المجتمعية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ سياسات ومارسات المؤسسة لإشراك الأطراف المجتمعية ○ تفعيل المشاركة المجتمعية في صنع/ اتخاذ القرار (تمثيل المجتمع في المجالس واللجان) ○ المشاركة المجتمعية في وضع الخطط (الاستراتيجية و البحثية و خدمة المجتمع). ○ اشراك المجتمع / منظمات سوق العمل في تطوير البرامج وفي العملية التعليمية ○ تفعيل الشراكة مع منظمات سوق العمل / المجتمع (تعليمية، بحثية، خدمية) ○ شراكات أكاديمية مع مؤسسات محلية/دولية.
<p>- توجد شراكة بين الكلية ومؤسسة بخصوص، وقد فلت هذه الشراكة وكان من اهم مخرجاتها (الاطلاع على مذكرة التعاون بين الطرفين، مقابلة ممثلي مؤسسة في لقاءات الأطراف المجتمعية)</p> <p>- تشارك الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية لخدمة المجتمع مثل: مشاركة جمعية (منظمة غير حكومية) في تمويل عيد الخريجين وملقى التوظيف. كما تشارك أيضا في تنمية الموارد الذاتية للكلية عن طريق تطوير وتجهيز بعض أماكن التعليم والتعلم مثل: تطوير مدرج ومدرج وتشارك نقابة وجهات التوظيف في يوم ملقي التوظيف السنوي للخريجين، كما يشارك ممثلي من وزارة في مؤتمرات وندوات وورش عمل الاقسام بالكلية (وثائق بروتوكولات التعاون مع أطراف مجتمعية).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ رضا الأطراف المجتمعية ○ دورية قياس رضا الأطراف المجتمعية ومؤسسات سوق العمل ○ استخدام أدوات ملائمة لقياس الرضا المجتمعي ○ بتحليل نتائج الرضا المجتمعي والاستفادة من النتائج في صنع القرار وتطوير الأداء.
<p>يتم قياس وتقييم رضا الأطراف المجتمعية وبعض مؤسسات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية في الخدمات المجتمعية التي تقدمها وذلك عن طريق إستبيانات استطلاع الرأي ، وتقدير أداء الوحدات ذات الطابع الخاص، وتقدير القوافل ، والمناقشات مع الأطراف المجتمعية المشاركة بلجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومقابلات مع المستفيدين من الخدمة (مقابلات الأطراف المجتمعية وفحص وثائق إستبيانات رضا الأطراف المجتمعية). إلا أنه لم يتم الاستفادة من هذه الأراء ولم يتم إتخاذ أي إجراءات تصحيحية بناء على التغذية الراجعة من هذه الجهات المعنية.</p>	
<p>درجة استيفاء المعيار: (مستوفي/ مستوفي جزئياً / غير مستوفي)</p>	<p>٤، نظم ضمان الجودة والتطوير</p>
<p>- انشئت وحدة ضمان الجودة بالكلية عام وتم اعتماد هيكل</p>	<p>٤ . ١ . وحدة ضمان الجودة</p>

<p>تنظيمي لها، ثم أعيد تشكيل الهيكل واعتمدته في ٢٠١١ ليتضمن مجلس ادارة ولجنة تنفيذية عليا ولجان متخصصة ومكتب ادارة التدريب، وتبعاً للهيكل التنظيمي للكلية تتبع الوحدة عميد الكلية.</p> <p>- لوحدة ضمان الجودة رؤية ورسالة ومهام وختصارات محددة معتمدة لجانها التنفيذية حيث تشارك الأطراف المعنية من داخل الكلية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين من خلال هذه اللجان في أنشطة وحدة ضمان الجودة (الاطلاع على: محاضر مجلس الكلية في ٢٠٠٥/١/٦، ٢٠٠٨/١١/٩، ٢٠١١/٣/١٣ - الهيكل التنظيمي للكلية - دليل وحدة ضمان الجودة).</p> <p>- يتوازن بالوحدة الكوادر البشرية المؤهلة لادارتها ، كما تتوازن التجهيزات اللازمة لتسهيل عملها، ويتم توفير مخصصات مالية للوحدة من الحسابات الخاصة للكلية بقرار معتمد من مجلس الكلية (مقابلة مدير وأعضاء الوحدة - زيارة الوحدة - الاطلاع : على دليل وحدة ضمان الجودة، محاضر مجلس الكلية في ٢٠١٠/١٢).</p> <p>- تقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية بأنشطة متعددة منها: التوعية للأطراف المعنية داخل الكلية، التدريب، المتابعة والمراجعة الداخلية، واصدار عدد من الأدلة مثل دليل الكلية ودليل التوصيف الوظيفي ودليل الاجراءات.</p> <p>- يتم عرض ومناقشة قضايا الجودة في المجالس الرسمية للكلية عن طريق مدير الوحدة أو من ينوب عنه مثل مجلس الكلية، لجنة شئون التعليم والطلاب، لجنة المناهج، لجنة الدراسات العليا والبحوث، لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، مجلس الاداريين. وتخضع الوحدة للمتابعة من قبل مركز ضمان الجودة بالجامعة عن طريق الزيارات والاجتماعات الدورية (الاطلاع على أمثلة من محاضر : مجلس الكلية ولجنة شئون التعليم والطلاب ولجنة الدراسات العليا والبحوث ولجنة <u>شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة</u> محاضر اجتماع المديرين مقابلة أعضاء هيئة التدريس)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ إمكانات وحدة ضمان الجودة ○ توافر المكان والتجهيزات الملائمة للوحدة ○ هيكل تنظيمي ذو تبعية وعلاقات واضحة. ○ كوادر مؤهلة ○ لائحة مالية وادارية تنظم العمل وتحدد السلطات والمسؤوليات. ○ مخصصات مالية مناسبة ○ يشارك في اعمال الوحدة مختلف الفئات ○ (أعضاء هيئة التدريس و معاونיהם/ الطلاب/ الإداريين) <p>○ دعم قيادة المؤسسة لوحدة ضمان الجودة</p> <p>○ دعم معنوي (التقدير والمساندة)</p> <p>○ دعم اداري (التفويض والتمكين).</p> <p>○ عرض ومناقشة الموضوعات المتعلقة بقضايا الجودة في مجلس الكلية.</p> <p>○ علاقة وحدة ضمان الجودة بمركز الجودة بالجامعة</p>
<p>- يعتمد النظام الداخلي للجودة بالكلية علي أساليب ومؤشرات متنوعة للتقويم مثل: التقارير السنوية والدراسة الذاتية وخطط التحسين منذ ٢٠٠٦/٢٠٠٥ وحتى ٢٠١٢/٢٠١١ ، التغذية الراجعة من خلال الاستبيانات لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين والأطراف المجتمعية، التقارير السنوية للمقررات ولبرنامج البكالوريوس بدءاً من ٢٠٠٨/٢٠٠٧ ، تقارير المراجعة الخارجية لبرنامج البكالوريوس وبرامج الدراسات العليا، تقييم وتحليل نتائج الامتحانات، توثيق أنشطة التعليم والبحث العلمي والخدمة المجتمعية، والتقارير الدورية للمراجعة الداخلية تبعاً لنماذج محددة، وأيضاً من خلال المراجعة الخارجية من قبل مركز ضمان الجودة ووحدة ادارة المشروعات.</p> <p>- تعرض نتائج التقويم لعناصر القراءة المؤسسية والفاعلية التعليمية</p>	<p>٤.٤.٤ التقويم المستمر للأداء</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ منهجة واليات التقويم المستمر ○ تقويم دوري لعناصر القدرة المؤسسية ○ تقويم دوري لعناصر الفاعلية التعليمية ○ أساليب متنوعة ومؤشرات اداء موضوعية للتقويم المستمر تلائم مابين قياسه. ○ مناقشة نتائج التقويم مع المعينين. ○ اتخاذ اجراءات تصحيحية سريعة ○ مقارنة نتائج التقويم المتابعة لرصد التغير في مستوى الأداء.

<p>للممناقشة مع أعضاء هيئة التدريس في اجتماعات التوعية وفي المجالس الرسمية ويتم ذلك بطريقة محدودة مع الطلاب والأطراف المجتمعية ، كما لم يستدل على آليات لمقارنة نتائج التقويم على فترات زمنية محددة لرصد التغير في مستوى الأداء (الاطلاع على أمثلة من: تقارير المقررات والبرنامح – الاستبيانات - تقارير تحليل النتائج ، محضر مجلس الكلية في ٢٠١٠/٢ ، مقابلة أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب والأطراف المجتمعية).</p> <p>تستفيد المؤسسة من تقارير المقررات والبرامج (خاصة نتائج تقويم الفاعلية التعليمية) في وضع خطط التحسين والتعزيز على المدى القصير وخطط التطوير على المدى المتوسط. و قد أدت عملية التقويم إلى تحسن في الأداء المؤسسي تمثل في: تحديث الرسالة والرؤية - وضع الخطة الاستراتيجية- وضع وتنفيذ خطة احلال وتجديد لمصادر التعلم - البدء في ميكنة ادارات الكلية - اعداد وتوزيع ميثاق الأخلاقيات . ومن أمثلة الممارسات الفعلية لتعزيز وتطوير الفاعلية التعليمية بالكلية: تبني المعايير الأكاديمية القومية، اعداد ملف المقرر بجميع الأقسام، انشاء معمل للكمبيوتر ومعامل المهارات ، توصيف برامج الدراسات العليا ، انشاء مكتب المنح.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ الاستفادة من نتائج التقويم في توجيه التطوير وصناعة القرار ○ تقارير البرامج والمقررات ○ تقارير سنوية/ دورية للمقررات والبرامج. ○ الاستفادة من تقارير المقررات والبرامج (خاصة نتائج تقويم الفاعلية التعليمية) في وضع خطط التحسين والتعزيز على المدى القصير وخطط التطوير على المدى المتوسط. ○ تطبيق خطط تحسين وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني ، ومتابعة التنفيذ .
<p>تسعى المؤسسة إلى تطوير أدائها وتدعم برامج ومشروعات التطوير لتعزيز القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية وتحسين الوضع التنافسي لها، وهي تبني سياسات تدعم التطوير المستمر كما ظهر الممارسات <u>الإن تاك السياسات غير موثقة</u></p> <p>تستفيد المؤسسة من نتائج التقويم في التطوير حيث تظهر خطتها الاستراتيجية وخطط التحسين في التقارير السنوية استفادة من التقويم في توجيه خطط التطوير (الاطلاع على الخطة الاستراتيجية والتقارير السنوية).</p> <p>تظهر المؤسسة توازن في التطوير بين دورها التعليمي والبحثي والخدمي حيث تحتوي الخطة على عدد نشاط يخص التعليم و..... نشاط يخص البحث العلمي وعدد نشاط يخص الخدمة المجتمعية.</p> <p>توفر المؤسسة الموارد الازمة لمشروعات التطوير متوسطة التكاليف و تسعى للحصول على دعم خارجي لمشروعات التطوير مرتفعة التكاليف نسبيا وقد حصلت بالفعل على تمويل لعدد من مشروعات التطوير على مدى السنوات العشر الماضية مثل مشروع مع برنامج QAAPK ، مشروع و ، مع برنامج CIQAP وكذلك حصلت على مشروع من خلال البرنامج الأوروبي Erasmus Mondus</p>	<p>٤. ٤. ٣ سياسات و برامج التطوير</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ سياسات التطوير ○ سياسات تدعم التطوير المستمر ○ الاستفادة من نتائج التقويم في التطوير ○ توازن سياسات التطوير بين الدور التعليمي والبحثي والخدمي ○ مشروعات التطوير ○ وجود خطط/مشروعات للتطوير تدعم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية. ○ توفر الموارد الازمة ○ السعي للحصول على دعم خارجي لمشروعات التطوير (مشروعات قومية، شراكة مع الصناعة، مشروعات تعاون دولي...). ○ متابعة تنفيذ مشروعات التطوير وبنقاشتها.
<p>درجة استيفاء المعيار: (مستوفي/ مستوفي جزئياً / غير مستوفي)</p>	<p>٤. الطالب والخريجون</p>
<p>قواعد قبول الطلاب بالكلية تتم وفقا لقانون تنظيم الجامعات لسنة ٢٠٠٨ ، ويتم الإعلان عن اجراءات القيد بالكلية بمكتب شئون الطلاب (ملحوظة الإعلان – مقابلة الطلاب - مقابلة الجهاز</p>	<p>٥. ١. اسياسات قبول وتحويل وتوزيع الطلاب.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ سياسيات قبول وتحويل وتوزيع الطلاب

<p>الادارى لشئون الطلاب)، وقد تم ادراج الاجراءات والخطوات الازمة لقيد الطالب بالكلية بدليل الطالب الحديث للعام الجامعى ٢٠١٢ / ٢٠١٣ في الباب الثانى من الدليل تحت عنوان " الاجراءات والخطوات الازمة لقيد الطالب" (فحص دليل الطالب ٢٠١٣ / ٢٠١٢ الباب الثانى- مقابلة مع الطالب).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ سياسات واضحة وعادلة لقبول وتحويل وتوزيع الطلاب. ○ تناسب اعداد الطلاب المقبولين مع الموارد ○ اعلن قواعد القبول والتحويل والتوزيع (إنترنت/ دليل الطلاب/ إدارة شئون الطلاب/ برامج تعرفيه للطلاب الجدد). ○ رضا الطالب عن سياسات القبول والتحويل. ○ مراجعة سياسات القبول دوريًا
<p>اقترحت لجنة شئون التعليم والطلاب تحديد أعداد الطلاب المقبولين للعام الدراسي ٢٠١٢ / ٢٠١٣ بعدد ٦٠٠ طالب ووضعتها ضمن سياسات القبول الواردة بالخطة الاستراتيجية للكلية (فحص محضر لجنة شئون الطلاب بتاريخ ٢٠١٢/٢/١٢ مقابلة وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)، وقدّمت وحدة الجودة بعمل استبيان لعينة من الطلاب عن سياسة القبول شارك فيها عدد ٣٢١ طالب بنسبة ٥٥% تقريباً من إجمالى الطلاب وكانت النتيجة رضاء الطلاب عن سياسة القبول بنسبة أكثر من ٦٦% (فحص نتائج تحليل استبيان الطالب مقابلة مع مدير وحدة الجودة مقابلة مع الطالب)</p> <p>يتم تحويل الطلاب من وإلى الكلية وفقاً لقانون تنظيم الجامعات وهي قواعد معلنة بدليل الطالب وعلى موقع الكلية على شبكة الانترنت وموثقة بلجنة شئون الطلاب بتاريخ ٢٠١٢ / ٣ / ٨ (فحص محضر لجنة شئون التعليم والطلاب بند : شروط التحويل ونقل القيد إلى الكلية من الكليات الأخرى للعام الجامعى ٢٠١٠ / ٢٠١١ - مجلس الكلية ٢٠١٠/٣/١٤ - فحص دليل الطالب - تصفح موقع الكلية على شبكة الانترنت).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ جذب الطالب الوافدين ○ أساليب وبرامج فاعلة لجذب الوافدين مثل (برامج باللغة الأجنبية ،اماكن ملائمة للسكن ، الدعم والارشاد الاكاديمي ، عدد من الاداريين قادرين على التواصل باللغات الأجنبية ، ...باقي صور الدعم المتاحة لكافة الطلاب)
<p>هناك تناقص في أعداد الطلاب الوافدين خلال الثلاث سنوات الماضية (فحص احصائية الطلاب الوافدين) حيث كانت النسبة عام ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩ ١٨،٧ % وصلت عام ٢٠١١ / ٢٠١٢ إلى ٣،٦ %، وقد وضعت الكلية سياسات لجذب الطلاب الوافدين منها تقديم برامج رعايه طلابية متميزة - تحديث موقع الكلية على شبكة الانترنت - مخاطبة السفارات (فحص مجلس الكلية ٢٠١٢/٩/٣٠) - مقابلة الطلاب الوافدين - مقابلة مع وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب) الآن تلك السياسات لم تظهر مردوداً بعد.</p>	
<p>تقوم الكلية بتنظيم برنامج تعرفي لاستقبال الطلاب الجدد (مقابلة الطلاب - الاطلاع على البرنامج التعرفي ٢٠١٢/٩/١٩-١٦ بعنوان الأسبوع التمهيدى للطلاب</p> <p>يوجد بالكلية دليل الطالب لعام ٢٠٠٩ / ٢٠٠٨ وقد تم تحديثه للعام الدراسي ٢٠١٢ / ٢٠١٣ وهو متاح لجميع الطلاب وكذلك بموقع الكلية على شبكة الانترنت (مقابلة الطلاب - فحص الموقع الالكتروني للكلية - الاطلاع على دليل الطالب).</p> <p>لدى الكلية نظام للدعم الطلابي بناءً على قرار رئيس الجامعة رقم (١٠٥٩) بتاريخ ٢٠٠٧/١١/٨ بشأن إنشاء صندوق للدعم الطلابي، وقد تم تطوير نظام الدعم ضمن خطة الكلية للتطوير (فحص قرار رئيس الجامعة - الاطلاع على خطة التطوير - مقابلة الطلاب - مقابلة ادارة رعاية الشباب)، وتتنوع صور الدعم الذي تقدمه الكلية للطلاب الغير قادرين حيث تشمل دعم مادي في صورة تسديد الرسوم الدراسية - توفير الكتب والمذكرة - توفير الأدوات الدراسية - اشتراك بالمدينة الجامعية (فحص جدول يوضح نسبة الطلاب</p>	<p>٤.٥ الدعم الطلابي</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ الدعم المادي والاجتماعي والصحي ○ نظاماً متكامل للدعم. ○ برامج تعرفيه للطلاب الجدد ○ دليل للطالب يحتوي على المعلومات والارشادات الازمة يتم تحديثه دوريًا ○ عبادة طيبة مجهزة للحالات الطارئة. ○ المنح الدراسية (إن كان ينطبق) - تكافؤ فرص الحصول عليها . <p>الدعم الأكاديمي</p> <ul style="list-style-type: none"> ○اليات للاكتشاف المبكر للمتعذر اكاديمياً ○ وتتوفر برامج الدعم الملائمة.

<p>المستفيدين من صندوق الدعم بادارة رعاية الشباب - الاطلاع على مخاطبة وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بتاريخ بشأن صرف مبلغ جنيه لشراء كتب وتوزيعها على الطالب - فحص مخاطبة رئيس القسم الاجتماعي بشأن سداد المصاروفات للطالب الغير قادرین- مقابلة مع الطالب)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ نظام الإرشاد الأكاديمي. ○ تقييم فاعلية نظام الإرشاد الأكاديمي من خلال مؤشرات موضوعية (مثل: رضا الطالب، انخفاض معدلات الانسحاب والتحويل والرسوب) ○ خدمات الإرشاد والتوجيه المهني للطلاب ○ Career Guidance والخريجين ○ تدريب أعضاء هيئة التدريس والقائمين على تقديم خدمة الإرشاد والتوجيه..
<p>كما تقوم الكلية بتقديم الرعاية الصحية للطلاب من خلال المركز الطبي بالكلية، (زيارة المركز الطبي - مقابلة مع الطالب - فحص احصائيات الطلبة المتردد़ين على المركز الطبي)</p> <p>نكافى الكلية الطلاب المتوفين من خلال: المكافآت المالية - التكريم بمؤتمر الكلية - السماح بحضور مؤتمرات الكلية - تقديم الجوائز (مقابلة الطلاب - مقابلة أعضاء هيئة التدريس - الاطلاع على نماذج من شهادات التقدير للطلاب) <u>ولكن لا توجد آلية معتمدة لدعم اكاديمي للطلاب المتوفين.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ الأنشطة الطلابية ○ تنوع الأنشطة الطلابية. ○ توافر الأماكن والتجهيزات ○ تشجيع الطالب على المشاركة ○ تشجيع مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في الأنشطة ○ تفعيل دور اتحاد الطلاب ○ المشاركة الفاعلة لأعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة الطلابية.
<p>لدى الكلية آلية لدعم الطلاب المتعثرين تم اعتمادها بمجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/٩/٣٠ (<u>فحص محضر اجتماع لجنة شئون التعليم والطلاب بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٦ - الاطلاع على محضر مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/٩/٣</u> لقاء مع وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)، كما تقوم بعض أقسام الكلية بتحديد الطلاب المتعثرين دراسياً مثل أقسام بعمل مجموعات مراجعة للطلاب المتعثرين (لقاء رؤساء الأقسام - لقاء الطلاب - فحص محضر لجتماع وحدة الجودة بتاريخ ٢٠١٢/٩/١٢ بشأن آلية التواصل والربط بين الأقسام ومكتب دعم الطلاب وعرض أنشطة المكتب) إلا أن آلية دعم الطلاب المتعثرين مازالت بحاجة إلى تفعيل وقياس مردود الدعم المقدم للطالب المتعثر.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ دعم ورعاية ذوي الاحتياجات الخاصة ○ المباني والانشئات وتجهيزات المدرجات ○ والمعامل ○ الدعم الصحي والنفسى ○ الدعم الأكاديمي والمساعدات الازمة مثل (اتاحة وقت اطول لامتحانات ، توفير اشخاص معاونين لقراءة الاسئلة، توفير ورق مطبوع بحروف اكبر، توزيع الجدول بما يسمح بوقت كاف للانتقال بين مباني المؤسسة للطلاب من ذوى الاعاقة الحركية، وغيرها من التسهيلات)
<p>تقوم الكلية بتفعيل الساعات المكتبة لتحقيق التواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، كما توفر الكلية المعلومات الخاصة بها بدليل الطالب وتقوم بعض الأقسام مثل قسم بتفعيل نظام الريادة الطلابية (فحص دليل الطالب - لقاء الطلاب - لقاء أعضاء هيئة التدريس) <u>ولكن مازالت الريادة الطلابية مطبقة في بعض اقسام الكلية فقط ولا توجد آلية موحدة لتطبيق نظام الريادة الطلابية.</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ معاونين لقراءة الاسئلة، توفير ورق مطبوع بحروف اكبر، توزيع الجدول بما يسمح بوقت كاف للانتقال بين مباني المؤسسة للطلاب من ذوى الاعاقة الحركية، وغيرها من التسهيلات)
<p>توفر الكلية أنشطة مختلفة للطلاب تتضمن النشاط الرياضي والفنى والثقافى والعلمى والاجتماعى والترفيهى (الاطلاع على تقرير عن اهتمامات وانجازات اللجنة الرياضية للعام الجامعى ٢٠١١/٢٠١٠) وقد حصلت الكلية على مراكز متقدمة على مستوى الجامعة في بعض الأنشطة الرياضية (مثل المركز الثالث في كرة القدم للطلبة وكرة القدم الخامسة للطلابات، والمركز الأول في ألعاب القوى ١٠٠ متر عدو (مقابلة الطلاب - مقابلة مدير رعاية الشباب - فحص وثائق انجازات اللجنة الرياضية بتاريخ ٢٠١٢/١٢/٢٧)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ تضمن الكلية عدد ١٥ أسرة تقدم أنشطة متنوعة للطلاب (الاطلاع على جدول أنشطة الأسر خلال العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١ والمقدم من لجنة الأسر)
<p>ليس للمؤسسة سياسة لرعاية ذوى الاحتياجات الخاصة ولا توجد تسهيلات انشائية لهم، وقد فسرت المؤسسة ذلك بعدم وجود طلاب من ذوى الاحتياجات بها الا ان الفريق يرى ان تفسير المؤسسة</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ كلية...../ جامعة..... ○ تقرير المراجعة الخارجية

<p>غيركافٍ فذوي الاحتياجات الخاصة قد يكونوا من اعضاء هيئة التدريس أو العاملين أو المتعاملين المؤسسة أو طلاب مستقبلين</p>	
<p>- تحرص المؤسسة على تمثيل الطلاب في المجالس واللجان و تعمل على تعزيز دورهم فيها (الاطلاع على تشكيل لجنة التعليم ومجلس ادارة وحدة الجودة، لقاء الطلاب)</p> <p>- لدى المؤسسة الية لتلقي الطلبات الجماعية والمقترحات الجماعية والفردية، حيث يقوم ممثلي الطلاب في اللجان بتقديم الطلبات والمقترحات الجماعية كما يوجد صندوق لتلقي المقتراحات ، كما ان لكل دفعة مقرر من الطلاب مسئول عن التواصل مع السيد وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، وتهتم المؤسسة ببحث الطلبات والمقترحات ومن امثلة ذلك تغيير جداول امتحانات بناء على طلب جماعي من دفعة عام ...، وتوسيع خدمة الانترنت في كافيتريا الطلاب (لقاء الطلاب، لقاء وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب)</p> <p>- تهتم المؤسسة بالحصول على التغذية الراجعة من الطلاب في اغلب اوجه الانشطة داخل المؤسسة وتشترك ممثل للطلاب في الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة (الاطلاع على استبيانات الطلاب واستمرارات تقييم المقررات، الاطلاع على تشكيل وحدة الجودة ، لقاء الطلاب)</p>	<p>٤ . ٥ . ٣ المشاركة الطلابية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ المشاركة في اتخاذ القرارات ○ تمثيل الطلاب في المجالس واللجان و تعزيز دورهم فيها. ○ الية لتلقي الطلبات الجماعية والمقترحات من الطلاب والاهتمام ببحثها ○ المشاركة في ضمان الجودة والتطوير ○ الاهتمام بالحصول على التغذية الراجعة من الطلاب ○ ممثل للطلاب في الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة ○ تعريف الطلاب باهمية استمرارات تقييم المقررات واستطلاع الرأي و كيفية الاستجابة لها بجدية ○ الاستفادة من اراء الطلاب في تطوير البرامج والمقررات.
<p>- لدى الكلية مكتب لشئون الخريجين يقوم بتوفير وتسهيل وسائل التواصل مع الخريجين (مقابلة مسئول شئون الخريجين – مقابلة بعض الخريجين)، ويقوم المكتب بتجميع بيانات الخريجين و عمل احصائيات عن أوائل المواد والاعداد لحفل الخريجين (فحص بطاقة تسجيل الخريجين – مقابلة مع الخريجين).</p> <p>ليس للكلية نشاط في مجال التنمية المهنية للخريجين، الا ان هناك اجراءات للاعداد لذلك فقد تمت مناقشة الموضوع في مجلس الكلية بتاريخ و جاءت التوصية بتكليف السيد الدكتور وكيل الكلية للتعليم بدراسة الامر واعداد مقترن بخطة لبرامج التنمية المهنية للخريجين، وحتى تاريخ الزيارة كل الموضع قيد الدراسة.</p>	<p>٤ . ٥ . ٤ الخريجون</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ آليات متابعة الخريجين والتواصل معهم ○ آليات متابعة الخريجين و التواصل معهم. ○ قياس التوجه الوظيفي للخريجين ○ قواعد بيانات الخريجين ○ مشاركة الخريجين في تقييم البرامج وتطويرها. ○ تعزيز دور الخريجين في دعم موارد المؤسسة ○ برامج للتنمية المهنية للخريجين ○ توافر برامج للتنمية المهنية وفقا لتطورات سوق العمل. ○ تقديم البرامج بما يلائم الظروف المختلفة للخريجين وخاصة العاملين منهم ببرامج الكترونية ، توقيت مسائي ،...) ○ جودة البرامج وتحقيقها لاحتياجات الفعلية للخريجين وجهات التوظيف ○ تطوير البرامج وتحديثها دوريًا.
<p>- تستخدم المؤسسة آليات متنوعة لقياس مستوى الرضا الطلابي منها الاستبيانات ، استمرارات تقييم المقررات واللقاءات الجماعية و تشمل عمليات قياس الرضا الطلابي مختلف العناصر المتعلقة</p>	<p>٤ . ٥ . ٥ قياس و تقييم مستوى رضا الطلاب</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ آليات القياس

<p>بهم مثل سياسات القبول والتحويلات وأساليب التعلم، والامكانات المعملية، والوسائل التعليمية الداعمة والمكتبة وغيرها. (الاطلاع على نماذج الاستبيانات ، استمرارات تقويم المقررات ولقاء الطلاب).</p> <p>تقوم المؤسسة بعملية القياس بصورة دورية في نهاية كل عام دراسي ، الا ان توقيت استطلاع الرأي في نهاية العام لا يتيح فرصة استفادة الطلاب الغير راضين من اي اجراءات تصحيحية قد تقوم بها المؤسسة (لقاء الطلاب).</p> <p>انهت استطلاعات الرضا عن العام الدراسي تدني رضا الطلاب فيما يخص حيث جاءت نسبة رضا الطلاب و الا ان المؤسسة لم تناشد نتائج الاستبيان مع الطلاب ولم تتخذ اجراءات تصحيحية حتى تاريخ الزيارة</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ آليات متعددة وموضوعية (استمرارات تقييم المقررات والبرنامج، اجتماعات مع الطلاب، جلسات استماع مصغرة،.....) ○ شمول القياس (سياسات القبول والتحويلات وأساليب التعلم، والامكانات المعملية، والوسائل التعليمية الداعمة والمكتبة وغيرها.) ○ دورية القياس ○ نتائج القياس وأثارها ○ تحلي المؤسسة نتائج عمليات استطلاع رأي الطلاب وقياس معدلات الرضا. ○ اعلن النتائج ومناقشتها مع الطلاب ○ الاستفادة من النتائج في تطوير الاداء.
<p>درجة استيفاء المعيار: (مستوفي/ مستوفي جزئياً / غير مستوفي)</p> <p>تبنت الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS). وتم اعتمادها في مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٠/٤/١٣ وقد حدثت الكلية توصيف برنامج البكالوريوس للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١ (الاطلاع على محضر مجلس الكلية ومراجعة توصيف برنامج البكالوريوس).</p> <p>قامت الكلية ببعض الممارسات للتوعية بالمعايير الأكاديمية المرجعية القومية مثل إرسال نسخ ورقية لإعلانها في مجالس الأقسام، والإعلان عنها في لجنة شؤون التعليم والطلاب ومجلس الكلية، وزيارات توعية قامت بها وحدة ضمان الجودة للأقسام ، ويوم التوعية للطلاب ٢٠١٢/٢٠١١ ، كذلك يوجد تعريف للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية في دليل الطالب ٢٠١٣/٢٠١٢ (خطابات صادرة من أ.د عميد الكلية للأقسام العلمية، خطابات صادرة من مدير وحدة ضمان الجودة جداول زيارات الأقسام العلمية، محاضر اجتماعات مجلس الكلية بتاريخي و..... فحص وثائق خطة الترقية للعام الأكاديمي ٢٠١٢/٢٠١٣ ، دليل الطالب ٢٠١٣/٢٠١٢).</p> <p>الا انه بالرغم من هذه الجهد فقد تبين قصور في المعرفة بوجود المعايير الأكاديمية المرجعية القومية من جانب السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب، أوضح استبيان الدراسة الذاتية للسادة أعضاء هيئة التدريس بأن فقط ٥٤٪ يعلمون بوجود المعايير الأكاديمية المرجعية القومية، وأوضح استبيان الدراسة الذاتية للسادة أعضاء الهيئة المعاونة بأن فقط ٢١٪ يعلمون بوجود المعايير (فحص نتائج تحليل الاستبيانات، ومقابلة للمعنيين).</p> <p>يتواافق برنامج البكالوريوس مع المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS)، حيث تم توصيف البرنامج استنادا على المعايير المتبناة من حيث الأهداف والنتائج التعليمية المستهدفة،</p>	<h4>٤. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</h4> <h5>٤.٦. المعايير الأكاديمية</h5> <ul style="list-style-type: none"> ○ تبني المعايير الأكاديمية ○ المعايير تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها. ○ في حال تبني معايير غير NARS يجب اعتمادها من الهيئة. ○ إجراءات تبني وتطبيق المعايير ○ الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية ○ توافق البرامج التعليمية مع المعايير (مصفوفة البرنامج/المعايير) ○ توافر موارد التعلم اللازمة لتحقيق المعايير ○ توافق استراتيجيات واساليب التعليم والتعلم والتقييم مع المعايير المتبناة

<p>ذلك قامت الكلية بدراسة في هيئة مصفوفة اتساق بين البرنامج (Program-Courses-Compatibility-Matrix، والمقررات PCCM) أظهرت فيها أن المخرجات التعليمية المستهدفة للبرنامج تغطي جميع المخرجات التعليمية المستهدفة للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية. أظهر تقرير المراجع الخارجي للبرنامج ٢٠١٣/١/٦ بأن مخرجات توصيف البرنامج تغطي الأهداف والمخرجات التعليمية المستهدفة للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية، مع بعض الملحوظات فيما يخص هدف واحد وبعض المخرجات التعليمية المستهدفة، وقد نجحت الكلية توصيف البرنامج لاستيفاء هذه الملاحظات (مراجعة تقرير المراجع الخارجي، ورد وحدة تطوير التعليم الطبي على تقرير المراجع الخارجي بتاريخ ٢٠١٣/١/٩، والنسخة المدققة لتوصيف البرنامج). لم يظهر تقرير المراجعين الداخليين بتاريخ ٢٠١٣/١/٢ بوجود اختلاف بين توصيف البرنامج والمعايير المتبناة (فحص تقرير المراجعين الخارجيين بتاريخ ٢٠١٣/١/٢).</p>	<p>- اتخذت الكلية إجراءات عمل لاستيفاء متطلبات تطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية القومية. فقد استوفت الكلية معظم متطلبات تطبيق (NARS) الوارد ذكرها في إصدار يناير ٢٠٠٩ (فحص المعايير الأكاديمية المرجعية القومية للطلب الإصدار الأول بتاريخ يناير ٢٠٠٩، وتوصيف برنامج البكالوريوس ٢٠١٢/٢٠١١) مثل وجود لجنة مناهج، ووحدة تطوير التعليم ، ، وكذلك زيادة دور الطالب في العملية التعليمية حيث تم تفعيل التعلم الذاتي عن طريق التعلم الإلكتروني والتعلم الذاتي الموجه (Directed self learning) (فحص توصيف المقررات، ولقاء السادة أعضاء هيئة التدريس والطلاب). كذلك وفرت الكلية طرق وأساليب تعليم وتعلم وتقديم ومصادر كافية لتحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة، فقد أدخلت التعلم الإلكتروني والتعلم الذاتي الموجه والتعلم المبني على المخرجات والتعلم التكاملي (اعتماد مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٣/١/٢٠ و ٢٠٠٨/٩/١٤)، وطرق وأساليب تقديم موضوعية مثل OSCE and OSPE، كما قالت بإخلاص وتجديد وإنشاء قاعات تدريس ومدرجات ومعمل ، وتعديل توصيف جميع المقررات تقريبا (فحص توصيف البرنامج والمقررات، إستراتيجيات التعليم والتعلم، ووثيقة انجازات التعليم والتعلم على مدار أربع سنوات من ٢٠٠٩/٤ إلى ٢٠١٣/٢ ، توصيف المقررات، لقاء السادة أعضاء هيئة التدريس، وملحوظة مصادر التعليم والتعلم).</p>
<p>وفي المقابل لم تستوف الكلية بعض متطلبات (NARS) مثل وجود مقررات اختيارية، وضمان التدريب الإلكتروني على طول البرنامج لمدد كافية، حيث يقتصر التدريب الميداني على فقط (فحص توصيف البرنامج لقاء أ.د وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وهي نفسها مقررة البرنامج، ولقاء أعضاء هيئة التدريس).</p>	<p>- حرصت الكلية على استطلاع متطلبات سوق العمل عند توصيف البرنامج حيث قامت بعمل استبيان موجه لعينة من ممثلي سوق العمل. وقد أفاد تحليل الاستبيان بأن معظم المشاركون يرون أن البرنامج ينتج خريجا ذي قدرة تنافسية (٤١,٢% نعم و ٢٩,٤% إلى حد ما و ٥,٩% لا و لم يحدد ٢٣,٥% من المشاركون رأيهم)</p>
<p>٤.٦ تصميم البرامج والمقررات التعليمية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ ملائمة البرامج التعليمية لاحتياجات سوق العمل 	<p>تقدير المراجعة الخارجية</p> <p>كلية...../ جامعة.....</p> <p>الشهر / السنة</p>

<p>ولكن ينتصهم المعرفة الكافية للتعامل مع (يصل ٩٥٪) <u>إلى حد ما ٨٨٪ ، ولا ٦٪)</u> والإلما بالجانب (نسبة رضاصفر ٪ ، إلى حد ما ٢٩٪) معظمه راضون عن إستراتيجيات التعليم والتعلم، ويرون أن التعديلات المقترنة ستنمي المهارات الذهنية ما عدا (نعم ٥٣٪ ، إلى حد ما ٤٪ ولا ٣٪) وينمي المهارات العملية والإكلينيكية ما عدا (نعم ١١٪ ، إلى حد ما ٩٪ ولا ٥٪)، وينمي المهارات العامة والأخلاقيات والبحث العلمي ما عدا القدرة على الإحصاء وعرض الأفكار والعمل في فريق (نعم ٢٣٪ ، إلى حد ما ٤٪ ولا ٥٪)، وأن نسبة الساعات النظرية إلى ساعات التدريب غير مناسبة، وأن البرنامج في حاجة إلى درجة أعلى من التكامل، وأن هناك حاجة لإضافة مقررات جديدة تخدم سوق العمل مثل ، وقد تمت مناقشة تقرير الاجتماع في مجلس الكلية بتاريخ ٢٧/٩/٢٠١١ (فحص استمرارات الاستبيان ونتيجة التحليل ومجلس الكلية).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ آليات ملائمة لاستطلاع متطلبات سوق العمل ○ دراسة الاحتياجات الحالية والمستقبلية ، استطلاع رأى جهات التوظيف في البرامج ومستوى الخريجين، استطلاع رأى الخريجين في مدى كفاية وملائمة البرامج المقدمة لاعدادهم سوق العمل، الخ...) ○ تلبية البرامج التعليمية من حيث تنويعها ومحتها لاحتياجات سوق العمل. ○ مرنة البرامج (إمكانية الاستجابة إلى التغير في متطلبات سوق العمل و خطط التنمية) ○ سياسة استحداث برامج أو مقررات دراسية جديدة أو تعديل /إلغاء برامج قائمة وفقاً لمتغيرات سوق العمل.
<p>ذلك أجرت وحدة ضمان الجودة استبيان عن مدى رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء خريج الكلية، وكان حجم العينة ١٠٠، وقد أرفق كثير من شملهم الاستبيان شهادات موثقة تقييد رضاهem عن خريجي الكلية. وكان مدى رضاهem عن الخريج (٦٦,٧٪ راضي جدا و ٦٦,٧٪ راضي وغير راضي)، وكانت أهم أسباب عدم الرضا ا فقد مهارات و عدم الإمام ببروتوكولات العمل ب..... ، وكانت هناك سبع مقررات تحسين أداء الخريج (فحص الاستبيان ونتائج تحليله ، لقاء ممثلي سوق العمل).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ توصيف البرامج والمقررات وجود التوصيفات الموثقة. ○ تواافق اهداف البرامج مع رسالة المؤسسة. ○ مطابقة مصفرفة نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج او مقرر مع اهدافه (مصفوفات البرنامج والمقررات) ○ تحقيق المقررات لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج (مصفوفة نواتج التعلم) ○ يتضمن توصيف البرامج/المقررات نواتج تعلم مستهدفة تخص مهارات التوظيف ، و مهارات ريادة الاعمال و يحدد الانشطة التعليمية وطرق التقييم الملائمة لها.
<p>- تقدم كلية برنامج تقليدي لبكالوريوس مبني على الأقسام العلمية وليس تكاملـي، و يستخدم الساعات التدريسية وليس الساعات المعتمدة. مدة البرنامج سنوات، يحتوي البرنامج على ثلاثة وعشرون مقرر، ويشارك في تنفيذه اثنان وثلاثون قسم علمي ولا يتضمن البرنامج أي مقررات اختيارية، (فحص توصيف البرنامج وNARS).</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ التزام الاطراف المعنية بتطبيق توصيفات المقررات الدراسية عند التدريسو و التقييم ○ توصيف برنامج التدريب ما بعد التخرج في حال كونه شرط لممارسة المهنة(برنامج الامتياز لكليات القطاع الطبي)
<p>- لدى الكلية توصيف معتمد لبرنامج البكالوريوس لسنوات ٢٠١٠/٢٠٠٩ و ٢٠١٢/٢٠١١ ، وتم اعتماد توصيف برنامج ٢٠١٢/٢٠١١ في مجلس الكلية بتاريخ (فحص توصيف برامج مرحلة البكالوريوس، ومحضر مجلس الكلية بتاريخ).</p> <p> يوجد توافق بين المخرجات التعليمية المستهدفة للبرنامج مع مقرراته (مصفوفة اتساق البرنامج والمقررات)، وتنسق المخرجات التعليمية للبرنامج مع أهدافه (مصفوفة أهداف البرنامج-المخرجات التعليمية المستهدفة الموجودة في توصيف البرنامج)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ التزام الاطراف المعنية بتطبيق توصيفات المقررات الدراسية عند التدريسو و التقييم ○ توصيف برنامج التدريب ما بعد التخرج في حال كونه شرط لممارسة المهنة(برنامج الامتياز لكليات القطاع الطبي)
<p>وبمراجعة توصيف برنامج البكالوريوس وجدت بعض الملاحظات:</p> <p># تم صياغة وتصنيف النواتج التعليمية المستهدفة بطريقة سلية .</p> <p># ذكر في توصيف المنهج وبناء البرنامج عدم وجود مقررات اختيارية وهو متطلب لتنفيذ NARS.</p> <p># عند تحديد مقررات البرنامج (3) تم ذكر أسماء الأقسام العلمية</p>	

<p>وليست المقررات، مع وجود اختلاف في المسمى بين التوصيف ولائحة ٢٠٠٥. ذكرت عدد ساعات تدريس حقوق الإنسان مرة ست ساعات ف ص ٩ ومرة ثمان ساعات في ص ١٠، ذكر أن ساعات تدريس اللغة الإنجليزية هو ٢٧ ساعة بينما مذكور في اللائحة ٣٠ ساعة، وأيضاً بالنسبة للغة الإنجليزية فقد تم تخصيص ست ساعات للعملي وفي المقابل لا يوجد امتحان عملي، بل نظري فقط.</p>	
<p># بالنسبة لساعات التعليم والتعلم في الفقرة ٤،١، فلم تراعي عدد الأسابيع الدراسية، المحددة في اللائحة في المادتين ١٧ و ١٨، عند حساب الساعات الدراسية الأسبوعية لمختلف المقررات. كذلك يوجد اختلاف في أسابيع تدريس العملي/الإكلينيكي بين اللائحة وتوصيف البرنامج لكل مقررات الفرق و</p>	
<p># فيما يخص توزيع درجات الامتحانات (٦) فقد ذكر إجمالاً بأن الامتحان النهائي يمثل ٨٠٪ من الدرجات النهائية، وهو محدد في اللائحة ٥٠٪ للامتحان التحريري و ٣٠٪ للامتحانات الشفهية والعملية/الإكلينيكية ..</p>	
<p>- يوجد أيضاً توصيف للمقررات الدراسية. قدمت الكلية توصيف لعشرين مقرر دراسي، <u>ولم تقدم توصيف لثلاث مقررات</u> <u>وهم و.....</u>، يتم اعتماد توصيف المقرر من مجلس القسم المختص، وقد قامت المؤسسة باستخدام نموذج موحد لتوصيف كل المقررات وتم استخدام أفعال أدائية مناسبة لكل من أهداف المقرر والأنواع المختلفة للنتائج التعليمية المستهدفة وهو متطرق مع مصروفه اتساق البرنامج والمقررات (PCCM) .. وكذلك تم تحديد أساليب التعليم والتعلم، والتقويم المناسبة لكل مخرج تعليمي مستهدف.</p>	
<p>- لاحظ الفريق عدم وجود تطور معرفي أو مهاري بين المقررات المناظرة للفرق الأولى والثانية، فكل منها نفس أهداف المقرر ونفس المخرجات التعليمية المستهدفة مع تغيير طفيف في المحتوى العلمي (مراجعة توصيف مقررات الفرقتين الأولى والثانية لمادتي و).</p>	
<p>- # بالنسبة لمقرر، فقد ذكر في البيانات الأساسية بأن مجمل الساعات التدريسية (١٧٢) والمحاضرات (١٠٢) والمناقشات (٢٦) والعملي (٤) والتعلم الذاتي الموجه (٤)، ونفس الأرقام جاءت في تقرير المقرر للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١، بينما ما ذكر في داخل توصيف المقرر في جزئية المحتوى العلمي كان (١٧٠، ١٦٦، ١٦، ٣٢، ٦ على التوالي) وهو أيضاً ما جاء في توصيف البرنامج.</p>	
<p>- # بالنسبة لمقرر، و مقرر لم تحدد أساليب التعليم والتعلم المستخدمة في كثير من المحتوى العلمي.</p>	
<p>- لدى الكلية سياسة موثقة للمراجعة الدورية لبرنامج البكالوريوس ومقرراته. فقد وافق مجلس الكلية بتاريخ ٢٠٠٩/٦/١٧ على مراجعة وتحديث البرنامج كل ست سنوات والمقررات كل سنتين أو ثلاثة (فحص محضر اجتماع مجلس الكلية بتاريخ ٢٠٠٩/٦/١٧). تتم إجراءات المراجعة على مستوى الأقسام المعنية ووحدة ضمان الجودة ووحدة تطوير التعليم الطبي ومجلس</p>	<p>٤.٦.٣. تطوير وتحديث البرامج والمقررات التعليمية</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ سياسات المراجعة والتطوير ○ يوجد سياسة للمراجعة الدورية للبرامج والمقررات

<p>الكلية.</p> <p>تم مراجعة المقررات على مستوى الأقسام، عن طريق مراجعة داخلية وتوثيق النتائج في هيئة تقرر سنوي للمقرر (مراجعة عشرين تقرير مقرر للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١١) أو استقدام مراجع خارجي (فحص تقرير مراجع خارجي لمقرر كيمياء حيوية الفرقة الثانية والطفيليات الطبية)، كذلك تقوم لجنة المراجعة الداخلية بوحدة ضمان الجودة بمراجعة توصيف وتقرير المقررات (فحص وثائق المراجعة). تتم مراجعة برنامج البكالوريوس عن طريق مراجعين داخليين وخارجيين (فحص تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين)، وتقوم وحدة ضمان الجودة بمراجعة برنامج البكالوريوس وإصدار تقرير البرنامج (فحص تقارير البرنامج عن السنوات الدراسية من ٢٠٠٦/٢٠٠٥ إلى ٢٠١٢/٢٠١١).</p> <p>تحرص الكلية على مشاركة مختلف الأطراف المعنية في تصميم وتطوير برنامج البكالوريوس. بالنسبة للسادة أعضاء هيئة التدريس فقد تم إعداد ورشة عمل عن كيفية صياغة مخرجات التعلم المستهدفة وإعداد مصفوفة توافق المقررات مع مخرجات التعلم المستهدفة للبرنامج بتاريخ ٢٠١١/٩/١٥ وورشة عمل بتاريخ ٢٠١١/٩/٢٤ لمناقشة البرنامج التعليمي (فحص وثائق ورشة العمل وأمثلة لردوت لجان تطوير التعليم بسبعة عشر قسم، ولقاء السادة أعضاء هيئة التدريس). أما المعنيين الخارجيين فقد ساهموا في توصيف وتطوير برنامج البكالوريوس عن طريق مشاركتهم في مجلس الكلية (فحص أمثلة لمحاضر مجلس الكلية بحضور أطراف مجتمعية بتاريخ ٢٠١١/٩/١٩ و٢٠١٢/١٥) وعن طريق ورشة عمل بتاريخ ٢٠١١/٩/٢٤ لمناقشة البرنامج التعليمي (فحص وثائق ورشة العمل). كذلك شارك السادة المعنيين من أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة والطلاب والخريجون وجهات التوظيف عن طريق استبيانات لتقدير البرنامج والخريجين (فحص نتائج تحليل الاستبيانات). بالرغم من الممارسات السابقة فقد أظهر تحليل نتائج استبيان للسادة أعضاء هيئة التدريس في الفترة من ٢٠١١/١٠ إلى ٢٠١٢/٨ بأن ٥٢,٩٪ منهم لم يطلع على توصيف برنامج البكالوريوس وأن ٥٦,٩٪ منهم لم يشارك في تصميم أو تعديل المقرر. كذلك أظهر تحليل نتائج استبيان للسادة الطلاب عن العام الدراسي ٢٠١٠/٢٠٠٩ بأن ٧٢,٢٪ منهم ليس لديه علم بتوصيف البرنامج (فحص تحليل نتائج الاستبيان)، وقد اتخذت الكلية إجراءات لزيادةوعي الطلاب بتوصيف البرنامج عن طريق البرنامج التعريفي للطلاب الجدد (فحص وثائق مجتمعه للبرنامج التعريفي للأعوام الدراسية ٢٠١٢/٢٠١١ و ٢٠١٣/٢٠١٢)، ووضع التوصيف في دليل الطالب (فحص دليل الطالب للعام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٢).</p> <p>يتصف برنامج البكالوريوس بالمرنة، فقد حدث تغيير في توصيف برنامج البكالوريوس ٢٠١٠/٢٠٠٩ بناء على تغيير في المعايير الأكademية المرجعية وتقرير المراجع الخارجي، وتقارير</p>	<p>وتحديثها.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ الاستفادة من نتائج الامتحانات ونتائج تقييم المقررات وتقارير المراجعين والمتحدين الخارجيين في المراجعة والتطوير. ○ مجازة التطور العلمي والتكنولوجي ومتغيرات سوق العمل في المحتوى وطرق التدريس. ○ مشاركة المستفيدين في تطوير البرامج ○ اشراك الأطراف المعنية في عملية المراجعة والتحديث. ○ الاستفادة المؤسسة من التوصيات المقدمة من مؤسسات/جهات العمل في تطوير البرامج <p>قياس الفاعلية التعليمية للبرنامج (معطى لمنطقة عالمية معتمدة) استيفاء علامة تميز (جنة/وحدة)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ جهة مسؤولة عن تقييم نواتج التعلم للبرنامج (الجنة/وحدة) ○ خطة لقياس نواتج التعلم للبرنامج (مصادر المعلومات وطرق وادوات ودورية تقويم ومسؤولية القياس والمعايير القياسية للاءاء Benchmark) ○ التطبيق الفعلى لخطة قياس تحقق نواتج التعلم للبرنامج ○ تحليل نتائج القياس واعلانها متناقشها مع الاطراف المعنية ○ اتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة عند الحاجة
---	--

<p>السادة النظارء المراجعين (فحص تقرير المراجع الخارجي). كذلك تمت بعض التغييرات البسيطة في توصيف برنامج البكالوريوس ٢٠١٢/٢٠١١ بناء على تقرير المراجع الخارجي (فحص تقرير المراجع الخارجي بتاريخ ٢٠١٣/١/٦، وتوصيف برنامج البكالوريوس ٢٠١٢/٢٠١١ بعد تنقيحه). كذلك تمت تغييرات بناء على تحليل نتائج رأي جهات التوظيف ومنها إضافة مخرجات تعليمية مثل (فحص توصيف برنامج البكالوريوس).</p>	
<p>- استخدمت الكلية التقارير السنوية للبرنامج والمقررات في التحديث والتطوير. حيث استخدمت نموذج لقرير البرنامج ينتهي بمقررات للتحسين والتطوير، وكذلك متابعة ما تم تنفيذه من خطة العمل فيما يخص الأهداف والمخرجات التي تتعلق بالتعليم والتعلم (فحص تقرير برنامج للعامين ٢٠١٠ و ٢٠١١/٢٠٠٩، ٢٠١١/٢٠١٠ و ٢٠٠٩، ٢٠١٢/٢٠١١). ولقاء السادة أعضاء وحدة ضمان الجودة. كذلك استخدمت الكلية نموذج التقرير السنوي للمقررات ينتهي بتقرير ما تم انجازه من خطط التحسين والتطوير المذكورة في التقرير السابق مع إيضاح سبب عدم الانجاز إن وجد، وكذلك خطة تحسين وتطوير للعام الدراسي المقبل (فحص عشرين تقرير مقرر للعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١١). قدمت وحدة ضمان الجودة وثيقة توضح ما تم انجازه من تحسين وتطوير في التعليم والتعلم على مدار أربع سنوات من ٤/٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣/٢ في جميع الأقسام العلمية، وقد اشتمل التقرير على العديد من الانجازات على مستوى مصادر التعليم والتعلم والتطوير في المقرر، اعتماداً على نتائج تقييم المقررات بواسطة الطلاب . (فحص وثيقة انجازات التعليم والتعلم على مدار أربع سنوات من ٤/٢٠٠٩ إلى ٢٠١٣/٢، ولقاء السادة أعضاء هيئة التدريس، وأعضاء وحدة ضمان الجودة)</p>	
<p>ليس للكليه اليه محددة لقويم الفاعلية التعليمية للبرنامج ولا يتم قياس تحقق نواتج التعلم على مستوى البرنامج</p>	
<p>درجة استيفاء المعيار: (مستوفي/ مستوفي جزئياً / غير مستوفي)</p>	<p>٤. التعليم والتعلم والتقويم</p>
<p>ضمن خطة الكلية الاستراتيجية بدأت الكلية في تطوير إستراتيجيتها للتعليم والتعلم من "التعلم القائم على مادة المقرر" "Discipline-based strategy" إلى التعلم القائم على المخرجات المستهدفة "Outcome-based" وقد شارك في التطوير الأطراف المجتمعية (مقابلات الأطراف المجتمعية وفحص وثيقة مشاركة الأطراف المجتمعية كأعضاء مجلس الكلية). (وثيقة موافقة مجلس الكلية على الهيكل العام للبرنامج التكاملى في ١١/٩/٢٠١٠ و ١٣/٦/٢٠١٠ و ١٩/٩/٢٠١٠). استراتيجية التعليم والتعلم الحالية حديثة ولم يتم مراجعتها بعد. وقد تمت الاستفادة من نتائج المراجعات الخارجية والداخلية للكلية في صورة نسبة الساعات التدريسية العملية إلى النظرية، ونسبة الساعات التدريسية المخصصة للعلوم الأساسية إلى العلوم الأكاديمية للتأكد من تحقيق المهارات العملية/الأكاديمية (وثيقة نسبة الساعات التدريسية العملية إلى النظرية ونسبة الساعات التدريسية المخصصة للعلوم الأساسية إلى العلوم الأكاديمية). كما</p>	<p>٤.٧. إستراتيجية وأساليب التعليم والتعلم.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ إستراتيجية وأساليب التعليم والتعلم ○ وجود استراتيجية للتعليم والتعلم تدعم تحقق رسالة المؤسسة وأهدافها، وتنقق مع المعايير الأكاديمية المرجعية ○ مراجعة استراتيجية التعليم والتعلم دوريًا في ضوء نتائج الامتحانات، ونتائج استقصاء رأي الطلاب وأعضاء هيئة التدريس . ○ ملائمة أنماط التعلم المستخدمة لنواتج التعلم المستهدفة. ○ اتساق أساليب التعليم والتعلم والتقويم مع نواتج التعلم المستهدفة

<p>تم إدخال طرق جديدة للتعليم والتعلم مثل مناقشة حالة وحل مشكلة مهنية، والتعلم الإلكتروني (.....)، والتدريب في معمل المهارات، وتعليم مشاريع الطلاب وتنوعها، والتدريب التكاملى الأفقي بين مقررات الفرقة الدراسية ، وتفعيل كراسة الأنشطة فى هذه الأقسام (.....زو.....و.....) (زيارات الأقسام والإطلاع على ملفات المقررات)</p>	<p>٥ مصادر تعلم متعددة وفقا لنوع البرنامج ومتطلباته (مثال: المصنفات الالكترونية، الوسائل السمعية والبصرية، النماذج والادوات القابلة للاستعارة،..)</p>
<p>توفر الكلية أنماط تعلم غير تقليدية حتى تتأكد من تحقيق مخرجات التعلم المستهدفة للبرنامج مثل التعلم الذاتي في، معمل الكمبيوتر الخاص بالتعلم الذاتى لمقرر ، إعداد وعرض أبحاث الطالب تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس وقد تم تعليمها على جميع الأقسام في</p>	<p>٥ ملائمة موارد التعلم لنمط/أنماط التعلم المستخدمة</p>
<p>توصيف المقررات اعتبارا من العام الجامعى ٢٠١٢/٢٠١١</p>	<p>٥ التعلم الذاتي و مهارات التوظيف</p>
<p>- بعض الأقسام تدرس بعض أجزاء من المقرر الكترونياً مثل قسم، وتتضمن خطة التطوير تحويل %٣٠ من المقررات الإلكترونية. وجارى تدريب أقسام أخرى لإعداد ما يناسب من المقرر الكترونياً. (الإطلاع على الموقع والمقررات الإلكترونية).</p>	<p>٥ وجود نواتج تعلم مستهدفة تحقق مهارات التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.</p>
<p>- اتخذت الكلية العديد من الاجراءات لمواجهة مشاكل للتعليم منها:</p>	<p>٥ تدعم استراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم مهارات التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف.</p>
<p>بالنسبة للكثافة العددية للطلاب: تم تقسيم طلاب كل فرقة من الفرق الثلاث الأولى إلى ثلاثة مجموعات أثناء تأقي المحاضرات (التروراچ أعداد الطلاب في المحاضرات بين ٢٠٠ إلى ٣٠٠ طلب)، كما يقسم طلاب الفرقة الرابعة إلى أربع مجموعات.. هذا وقد تم مد اليوم الدراسي حتى يصل للاستغلال الأقصى للأماكن التعليمية (وثيقة قرار تقسيم الطلاب و مد اليوم الدراسي للإستفادة القصوى من مباني الكلية و حتى تكون كافية لممارسة العملية التعليمية) إلا أنه باللحظة وبحضور بعض المحاضرات العلمية وبعض الدروس العملية تبين أن نسبة حضور الطلاب بالدورات بالمحاضرات أقل من ١٠%، ونسبة حضور الطلاب بالدورات العملية لا تزيد عن ٦٠% (حضور محاضرات و دروس عملية بقسامو.....و.....). وكل مجموعة يتم تقسيمها إلى مجموعات أصغر لدورس العملي مع زيادة ساعات العمل بالأقسام بما يسمح بقدر أكبر من التفاعل وذلك ضمن قرارات لجنة شؤون التعليم والطلاب في ٢٠٠٨/٩ (وثيقة قرارات لجنة شؤون التعليم والطلاب في ٢٠٠٨/٩ لتقسيم الطلاب لمجموعات صغيرة.</p>	<p>٥ توفر موارد التعلم التي تدعم التعلم الذاتي (خاصة المكتبة ، واجهة الحاسوب الآلى والاتصال بشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) وغيرها..).</p>
<p>-</p>	<p>٥ يتم تقييم مهارات التوظيف لدى الدارسين (سواء خلال عمليات التقييم الطلابي داخل المؤسسة، أو عبر استطلاع رأى جهات التوظيف).</p>
<p>بالنسبة لضعف الموارد : نظراً للكثافة العددية للطلاب المصريين وطلاب الاتفاقيات بدأت خطة التوسيع الرأسى باستبدال مبني قسم بمبني الأقسام الحالى، وتم استحداث مبني المدرجات بزيادة ثلاثة مدرجات إضافية، وتم وضع خطة الإحلال والتجديد وبالفعل تم تجديت و.....، وبعد حصول الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد تم توجيه حصة الكلية لتجديت أماكن التعليم والتعلم مثل معمل الكمبيوتر ومعمل الكيمياء الحيوية ومعمل المهارات وقاعة تدريس "Prelaboratory session" وثلاثة مدرجات عامة بالكلية. وقد تم تشكيل لجنة لوضع خطة لتنمية الموارد الذاتية لدعم العملية التعليمية (وثيقة تشكيل اللجنة تنمية الموارد الذاتية وخطة التنمية).</p>	<p>٥ سياسات التعامل مع مشاكل التعليم</p>
<p>-</p>	<p>٥ توجد سياسات مفعولة للتعامل مع مشاكل التعليم مثل (الكثافة العددية للطلاب ، الكتاب الجامعى ، ضعف الموارد ، الدروس الخصوصية ، النقص أو الزيادة في أعضاء هيئة التدريس ، انخفاض عدد الطلاب في بعض البرامج ضعف حضور الطلاب...إلخ).</p>
<p>بالنسبة لضعف الموارد : نظراً للكثافة العددية للطلاب المصريين وطلاب الاتفاقيات بدأت خطة التوسيع الرأسى باستبدال مبني قسم بمبني الأقسام الحالى، وتم استحداث مبني المدرجات بزيادة ثلاثة مدرجات إضافية، وتم وضع خطة الإحلال والتجديد وبالفعل تم تجديت و.....، وبعد حصول الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد تم توجيه حصة الكلية لتجديت أماكن التعليم والتعلم مثل معمل الكمبيوتر ومعمل الكيمياء الحيوية ومعمل المهارات وقاعة تدريس "Prelaboratory session" وثلاثة مدرجات عامة بالكلية. وقد تم تشكيل لجنة لوضع خطة لتنمية الموارد الذاتية لدعم العملية التعليمية (وثيقة تشكيل اللجنة تنمية الموارد الذاتية وخطة التنمية).</p>	<p>٥ يتم تقييم فاعلية السياسات المطبقة من خلال مؤشرات موضوعية</p>
<p>-</p>	<p>٥ تعديل السياسات وفقا لنتائج تقويم فاعليتها.</p>

بالنسبة لنقص/زيادة أعضاء هيئة التدريس : رغم أن نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب تفوق المعدلات المرجعية، لكنها مناسبة لطبيعة عمل عضو هيئة التدريس بالكلية نظراً لأن العمل الوظيفي لا يقتصر على التدريس فقط ولكن يشمل البحث العلمي وخدمه المجتمع والادارة للبعض. وهناك تناولت كبير بين الأقسام فهناك نقص في عدد أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام الأكاديمية مثل (٢٠١٠/٢٠١١: ٥٩، ٩٠:١) على التوالي لعام (٢٠١١/٢٠١٠) وللتعامل مع النقص في هذه الأقسام تم تقسيم الطلاب إلى مجموعات، مد اليوم الدراسي، تشجيع التعلم الذاتي والإلكتروني، زيادة الأعداد المرشحة للمعيدين في الأقسام ذات النقص ، ودعم البحث العلمي لزيادة فرص الترقى للمعيدين (فحص وثيقة جداول التدريس و الخطة السداسية لتعيين معيدين بالأقسام- وملف التعليم الإلكتروني). الا ان الكلية ليس لديها اي سياسة للتعامل مع الزيادة

اتخذت الكلية بعض الخطوات مثل تصميم إستبيان للوقوف على أسباب الدروس الخصوصية وضعف حضور الطلاب ومقترنات الطلاب للتحسين (الاطلاع على وثيقة إستبيان للوقوف على أسباب الدروس الخصوصية وضعف حضور الطلاب). وتم حصر الأسباب في: عدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس وتقاولت المستوي بينهم و عدم إلتزام البعض بالحضور وعدم إستغلال وقت الدرس وضعف التواصل مع الطلاب بالإضافة لضعف الإمكانيات وقد أعلنت هذه النتائج في مجلس الكلية ٢٠١٢/٦ (وثيقة مناقشة نتائج استبيانات الدروس خصوصية في مجلس الكلية ٢٠١٢/٦). وقد قامت إدارة الكلية بإجراءات تصحيحية للتعامل مع الدروس الخصوصية مثل تجديد مصادر التعليم، تعميم التقييم التكويني لتدريب الطلاب على الامتحان وللكشف عن المتعثرين ، تقسيم الطلاب إلى مجموعات لزيادة التواصل معهم وإنشاء مكتب الدعم الطالبي وإعتماد خطة واليات الدعم الأكاديمي للمتعثرين والمتقوفين في لجنة شئون التعليم والطلاب بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٦ (مقابلات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس/ وقرارات لجنة شئون التعليم والطلاب بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٦ لآليات الدعم الأكاديمي ومكتب الدعم الأكاديمي). إلا أن أعضاء فريق المراجعة الخارجية يرون أن هذه الإجراءات غير كافية و لم تؤثر على معدلات الدروس الخصوصية حيث تنتشر الدروس الخصوصية في جميع الأقسام بنسب تتراوح بين ٥٠% و ٩٠% في بعض الأقسام و عند إستطلاع رأي الطلاب من الفرقة و تبين أن ٥١% من الطلاب يتلقون دروساً خصوصية (الاطلاع على وثيقة إستطلاع رأي الطلاب من عن الدروس الخصوصية).

بالنسبة لضعف حضور الطلاب توجد آلية معلنة للتعامل مع ضعف حضور الطلاب في دليل الطالب ٢٠١٢/٢٠١٣ (الفصل السادس مادة ٦٩)، وتعلن عنها الأقسام في بداية كل عام دراسي بضرورة حضور نسبة لا تقل عن ٧٥٪ من الدروس العملية (وثيقة نسبة حضور الطلاب للدروس العملية) ويتم الحرمان من الامتحان بعد إستيفاء الانذارات القانونية كما ورد بلائحة البكالوريوس وطبقاً لقانون تنظيم الجامعات.. إلا ان الفريق يرى أن نسبة حضور المحاضرات أقل من ٥٠-٥٠٪ والدروس العملية والإكلينيكية تتراوح بين ٥٠-٧٥٪ (ملاحظة محاضرات و دروس عملية في أقسام و و)

<p>قامت الكلية بتصنيف التدريب الميداني لسنة التدريب ما بعد التخرج (الاطلاع على التصنيف)، الا ان التدريب الميداني خلال مدة البرنامج غير موصف ومدمج داخل المقررات المتعلقة بها، وبمراجعة توصيف المقررات (مقرر.....) وجد ان التدريب يشار اليه كوسيلة تعلم وليس كبرنامج تدريسي له نواتج تعلم مستهدفة.</p> <p>ليس هناك آلية موحدة لتنفيذ التدريب وتترك الكلية لكل قسم ادارة التدريب الخاص به، الا انها توفر الموارد الكافية لذلك وتتوفر اماكن التدريب مثل و.....</p> <p>يشرف على التدريب اعضاء هيئة التدريس بصورة مباشرة ولا يتم اشراك الجهات المجتمعية او منظمات سوق العمل في التدريب.</p> <p>يتم تقويم اداء الطالب في التدريب بصورة منهجية واحتسابها في نتائج التقويم النهائي (...% للاكلينيكي وفقا للانحة) وتستخدم وسائل تقويم موضوعية لتقدير المهارات الإكلينيكية المختلفة مثل الامتحان الموضوعي الأكلينيكي متعدد المحيطات "OSCE" الا ان هذا التقييم غير مرتبط بنواتج تعلم محددة ويترك تحديد طبيعته للقسم</p> <p>لا توجد آلية لقياس فاعلية التدريب الميداني</p>	<p>٤.٧.٢. التدريب الميداني للطلاب</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ توصيف برامج التدريب الميداني ○ يوجد توصيف لبرامج تدريب الطلاب ○ تصميم برامج التدريب وفقا لمخرجات التعلم المستهدفة. ○ التوصيف يوضح طرق التنفيذ والتقييم. ○ آليات تنفيذ برامج التدريب الميداني والإشراف عليها ○ آليات ملائمة لتنفيذ برامج التدريب والاشراف عليها. ○ تنويع جهات التدريب الميداني. ○ مشاركة الأطراف المجتمعية في التدريب الميداني للطلاب (توفير فرص التدريب/الإشراف/المشاركة في التقويم). ○ تيسير المؤسسة تنفيذ التدريب الميداني وتوفير الموارد اللازمة ○ جدية الإشراف بالتعاون مع القائمين على اماكن التدريب. ○ تقويم نتائج التدريب الميداني ○ تنويع اساليب وادوات تقويم التدريب بما يتواافق مع نواتج التعلم المستهدفة (مثل نماذج لكتابية تقارير عن المتدربين/مراجعة تقارير جهات التدريب وغيرها). ○ التقويم أثناء وبعد التدريب الميداني وبمشاركة المشرفين وجهات التدريب. ○ تحسب درجات الطلاب في التدريب ضمن الدرجات الكلية في نهاية العام ○ قياس فاعلية التدريب الميداني ○ ادوات ومؤشرات موضوعية لتقدير فاعلية التدريب (استقصاء اراء الطلاب، و تحليل نتائج التقويم). ○ الاستفادة من نتائج التقييم في تحسين عملية التدريب الميداني للطلاب.
---	---

<p style="text-align: center;"><u>لا يوجد آلية للتحقق من صدق وثبات التقويم</u></p> <p>- تنظر إدارة الكلية بعين الاعتبار لتظلمات الطلاب من إمتحانات أعمال السنة على مستوى الأقسام كما حدث فيز وقرار لجنة شؤون التعليم والطلاب بتاريخ ٢٠٠٩/٥/٣ و ٢٠٠٩/٩/٧ . كما أوصت لجنة شؤون التعليم والطلاب بعتميم إمتحان الموضوعي متعدد المحيطات في جميع المقررات لاستحسان الطلاب له وكذلك في قرار مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/١٠/١٤ (وثيقة قرار مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٢/١٠/١٤ بخصوص تعليم الامتحانات الموضوعية).</p>	<p>المختلفة (الفرق الدراسية/ المقررات)</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ اتخاذ الإجراءات التصحيحية (تقديم الدعم للطلاب الأقل إداء، تطوير المقرر المقدم، تتميمه قدرات أعضاء هيئة التدريس، الخ،). ○ تعذية راجعة شاملة وبناءة ○ الاستفادة من تحليل نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج والمقررات (اساليب وانماط التعليم والتعلم ، تطوير المحتوى العلمي ، توفير موارد التعلم الازمة). ○ الاستفادة من تحليل نتائج تقويم الطلاب في مراجعة وتطوير استراتيجيات التعليم والتعلم والتقويم وتطورها
<p>درجة استيفاء المعيار: (مستوفي/ مستوفي جزئياً / غير مستوفي)</p>	<p>٤. ٨. الدراسات العليا و البحث العلمي</p>
<p>- تقدم الكلية مجموعة من برامج الدراسات العليا يبلغ عددها ١٣٤ درجة منها: ٩ درجات دبلومة مهنية – ٢٨ درجة دبلوم عالي – ٤٨ درجة ماجستير – ٤٩ درجة دكتوراه، بالإضافة إلى استحداث عدد ٨٣ شهادة خبرة في التخصص المهني الدقيق (الاطلاع على: قرار رئيس الجمهورية رقم ١٥٨٦ لسنة ١٩٧٣ – اللائحة الجديدة المعتمدة بالقرار الوزاري رقم ١٨١٩ لسنة ٢٠٠٩ – القرار الوزاري رقم ٦٧٢ لسنة ٢٠١١).</p> <p>- يبلغ متوسط الفترة الزمنية للحصول على درجة الدبلوم ثلاثة سنوات تقريباً، وعلى درجة الماجستير من ثلاثة إلى أربع سنوات، وعلى درجة الدكتوراه أربع سنوات تقريباً (الاطلاع على بيانات ادارة الدراسات العليا ، مقابلة منسق معيار الدراسات العليا).</p> <p>- تزايدت معدلات التسجيل في جميع البرامج مع بدء العمل باللائحة الجديدة في عام ٢٠١١/٢٠١٠ بالمقارنة بالأعوام السابقة ٢٠٠٩/٢٠٠٨ و ٢٠١٠/٢٠٠٩ ، وفي عام ٢٠١٢/٢٠١١ ثبتت إلى حد ما أعداد المسجلين بدرجات الدبلوم والماجستير وزادت فقط أعداد المسجلين بدرجات الدكتوراه . تفاوتت نسبة الطلاب الوافدين إلى الجمالي عدد الطلاب المقيدين خلال السنوات الخمس الأخيرة ولوحظ تزايدها في درجة الماجستير فقط (الاطلاع على الاحصائيات المقدمة من ادارة الدراسات العليا).</p> <p>- تبنت الكلية في ٢٠١٠/٤/١١ المعايير القياسية العامة لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مارس ٢٠٠٩، وقامت بتوعية أعضاء هيئة التدريس بهذه المعايير. لدى الكلية توصيف موثق و معتمد من مجالس الأقسام لجميع برامج الدبلوم العالى والماجستير والدكتوراه بالإضافة إلى ٢٢٪ من برامج الدبلومات المهنية و ١٨٪ من شهادات التخصص المهني (الاطلاع على: محضر مجلس الكلية في ٢٠١٠/٤/١١ - توصيف البرامج والمقررات - عينة من اعتمادات مجالس الأقسام ، مقابلة أعضاء هيئة التدريس).</p>	<p>٤. ٨. ١. برامج الدراسات العليا</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ الدرجات الممنوحة ○ تقديم برامج متعددة تهم في تحقيق الرسالة وتقابل متغيرات سوق العمل. ○ توجد آلية لاستطلاع متطلبات سوق العمل فيما يخص برامج الدراسات العليا ○ أساليب التعريف ببرامج الدراسات العليا والترويج لها. ○ متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية. ○ توافر قواعد بيانات بأعداد وأنواع الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة ○ تحليل معدلات تزايد / تناقص طلاب الدراسات العليا، والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرار و التطوير ○ سياسة استحداث برامج جديدة / إلغاء برامج قائمة وفقاً للمتغيرات ○ استيفاء المعايير القياسية ○ تبني وتطبيق معايير أكاديمية لبرامج الدراسات العليا تتفق والمعايير القياسية الصادرة عن الهيئة ○ توافق نواتج التعليم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير المرجعية الأكاديمية له. ○ توافق أساليب التعليم والتعلم والتقييم مع المعايير المتتبعة ○ توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا

<p>- يوجد تناوب بين عدد أعضاء هيئة التدريس وعدد الطلاب المسجلين في العام الأكاديمي ٢٠١١/٢٠١٢ حيث تتراوح النسبة بين ١:١ و ٥:١ ، وتلتزم الأقسام بتدريس المقررات وفقاً للتخصص العلمي (الاطلاع على: البيانات الوصفية للكليـة - بيان توزيع التدريس بوحدات قسم الباطنة العامة ، مقابلة أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا)</p> <p>- تتوافـر إلـى حد ما الإمـكـانـات والـتسـهـيلـات المـادـية الـلاـزـمـة لـلـعـملـيـة الـبـحـثـيـة فـي برـامـج الـدـرـاسـات الـعـلـيـا مـن خـلـال الـمـعـالـمـ الـبـحـثـيـة بالـأـقـسـامـ الـكـلـيـةـ ، وـلـكـ هـنـاكـ حـاجـةـ لـتـوـفـيرـ الـمـزـيدـ وـأـيـضاـ تـحـديـثـ الـأـجـهـزـةـ الـحـالـيـةـ . يـقـصـرـ الدـعـمـ الـمـادـيـ لـلـمـعـيـدـينـ وـالـمـدـرـسـينـ الـمـاسـعـدـيـنـ عـلـىـ مـكـافـأـةـ الـجـامـعـةـ ١٥٠٠ وـ ٣٠٠٠ جـنيـهـاـ بـعـدـ حـصـولـ عـلـىـ الـمـاجـسـتـيرـ وـالـدـكـتـورـاـةـ ، وـيـعـتـمـدـ الطـلـابـ الـقـائـمـ بـالـبـحـثـ أـسـاسـاـ عـلـىـ التـموـيلـ الذـاتـيـ .</p> <p>- قـامـتـ الـكـلـيـةـ بـوـضـعـ نـظـامـ لـقـيـاسـ رـضاـ طـلـابـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ عـنـ طـرـيقـ اـسـتـيـبـانـاتـ تـقـدـمـ آـخـرـ كـلـ فـصـلـ درـاسـيـ وـفـيـ آـخـرـ الـبـرـنـامـجـ وـذـلـكـ مـنـ خـلـالـ كـتـيـبـ الـأـنـشـطـةـ الـذـيـ يـتـسـلـمـ الطـلـابـ تـبـعـ لـلـائـحةـ الـجـدـيـدةـ ، وـلـكـ لـيـسـ هـنـاكـ قـيـاسـ وـاـضـحـ لـرـضاـ طـلـابـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ بـالـلـائـحةـ الـقـدـيـمةـ ، وـقـدـ كـانـتـ نـسـبـةـ الـرـضاـ عـنـ وـ.....ـ مـنـخـفـضـةـ (..... وـ.....% عـلـىـ التـوـالـيـ) إـلـاـ انـ الـكـلـيـةـ لـمـ تـتـخـذـ إـيـ اـجـرـاءـاتـ تـصـحـيـحـيـةـ كـذـلـكـ لـمـ يـسـتـدـلـ مـنـ الـوـثـائقـ عـلـىـ وـجـودـ الـلـيـةـ لـلـاسـتـفـادـةـ مـنـ نـتـائـجـ تـقـيـيمـ رـضاـ طـلـابـ فـيـ تـطـوـيرـ بـرـامـجـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ (الـاطـلاـعـ عـلـىـ: كـرـاسـةـ الـأـنـشـطـةـ - عـيـنةـ مـنـ الـاـسـتـيـبـانـاتـ ، مـقـابـلـةـ طـلـابـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ).</p>	<p>وـغـيرـهـاـ) ٥. تـحـلـيلـ نـتـائـجـ اـسـتـقـصـاءـ الـرـضاـ وـالـاسـتـفـادـةـ مـنـهـاـ فـيـ اـتـخـادـ الـقـرـارـوـ تـطـوـيرـ بـرـامـجـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ.</p>
<p>- لا تـوـجـدـ اـسـتـرـاتـيـجـيـةـ مـحدـدـةـ لـتـقـوـيمـ طـلـابـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ وـيـتـرـكـ لـلـأـقـسـامـ الـعـمـلـيـةـ التـقـوـيمـ فـيـ ضـوءـ الـلـائـحةـ</p> <p>- تـنـتوـعـ أـسـالـيـبـ تـقـوـيمـ طـلـابـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ ماـ بـيـنـ اـمـتـحـانـاتـ نـظـرـيـةـ وـعـمـلـيـةـ/ـاـكـلـيـنـيـكـيـةـ وـشـفـوـيـةـ ؛ وـتـحـتـويـ مـعـظـمـ الـاـمـتـحـانـاتـ الـنـظـرـيـةـ عـلـىـ أـسـئـلـةـ اـخـتـيـارـ مـنـ مـتـعـدـدـ وـأـسـئـلـةـ مـقـالـيـةـ قـصـيـرـةـ وـطـوـيـلـةـ وـبـعـضـهـاـ يـحـتـوـيـ عـلـىـ أـسـئـلـةـ حلـ الـمـشـكـلـاتـ . تـبـعـ لـلـائـحةـ الـجـدـيـدةـ وـلـضـمـانـ التـقـيـيمـ الـمـسـتـمـرـ يـجـبـ اـسـتـيـفـاءـ ٧٥% عـلـىـ الـأـقـلـ مـنـ كـرـاسـةـ الـأـنـشـطـةـ الـمـنـصـوصـ عـلـىـهـاـ فـيـ جـمـيعـ الـبـرـامـجـ وـالـتـقـيـيمـ الـتـقـيـيمـ الـمـنـصـوصـ عـلـىـهـاـ فـيـ ٢٠١٢ـ (الـاطـلاـعـ عـلـىـ: تـوـصـيـفـ الـبـرـامـجـ وـالـمـقـرـرـاتـ - اـمـتـهـنـةـ لـلـامـتـحـانـاتـ - أـمـتـهـنـةـ لـكـرـاسـاتـ اـنـشـطـةـ مـنـ بـرـامـجـ مـخـلـفـةـ ، مـقـابـلـةـ طـلـابـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ).</p> <p>- تـنـتوـعـ بـصـفـةـ عـامـةـ طـرـقـ تـقـوـيمـ طـلـابـ مـعـ الـمـخـرـجـاتـ الـمـسـتـهـدـفـةـ لـلـتـلـعـمـ وـلـكـ لـمـ يـتـمـ وـضـعـ مـصـفـوـفـةـ لـتـحـدـيدـ مـدـىـ تـوـافـقـ طـرـقـ التـقـيـيمـ مـعـ الـمـخـرـجـاتـ بـتـوـصـيـفـ الـبـرـامـجـ وـالـمـقـرـرـاتـ ، وـيـتـمـ تـقـيـيمـ أـسـئـلـةـ الـاـمـتـحـانـ النـظـرـيـ مـنـ حـيـثـ تـوـافـقـهـاـ مـعـ الـمـخـرـجـاتـ الـتـعـلـيمـيـةـ لـلـبـرـامـجـ فـيـ مـعـظـمـ الـأـقـسـامـ وـلـكـ يـتـمـ عـلـىـ نـطـاقـ الـأـسـئـلـةـ الـمـقـالـيـةـ فـقـطـ (الـاطـلاـعـ عـلـىـ: تـوـصـيـفـ الـبـرـامـجـ، عـيـنةـ مـنـ مـصـفـوـفـةـ تـطـابـقـ اـسـئـلـةـ الـاـمـتـحـانـ مـعـ مـخـرـجـاتـ الـبـرـامـجـ).</p> <p>- يـوـجـدـ آـلـيـاتـ لـلـتـلـعـمـ مـعـ تـلـلـمـاتـ طـلـابـ مـنـ نـتـائـجـ الـاـمـتـحـانـاتـ، وـهـيـ مـوـثـقـةـ بـمـجـلـسـ الـكـلـيـةـ فـيـ يـوـنـيـوـ ٢٠١٢ـ وـمـعـلـنـةـ عـلـىـ الـمـوـقـعـ الـإـلـكـتـرـوـنـيـ الـلـكـلـيـةـ (الـاطـلاـعـ عـلـىـ الـلـكـلـيـةـ (الـاطـلاـعـ عـلـىـ مـثـلـ تـلـلـمـاتـ طـلـابـ لـمـرـاجـعـةـ الـلـكـلـيـةـ).</p>	<p>٤. ٨. ٣. تـقـوـيمـ طـلـابـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ إـسـتـرـاتـيـجـيـةـ التـقـوـيمـ ○ تـنـوـعـ أـسـالـيـبـ تـقـوـيمـ طـلـابـ الـدـرـاسـاتـ الـعـلـيـاـ ○ تـوـافـقـ طـرـقـ التـقـيـيمـ الـمـسـتـخـدـمـةـ مـعـ الـنـوـاـتـ ○ إـدـارـةـ التـقـيـيمـ ○ تـأـمـيـنـ وـضـعـ وـنـسـخـ وـتـوـزـعـ الـاـمـتـحـانـاتـ وـضـمـانـ سـرـيـتهاـ ○ آـلـيـاتـ فـاعـلـةـ لـلـتـأـكـدـ مـنـ عـدـالـةـ تـقـوـيمـ طـلـابـ ○ تـطـبـيقـ نـظـامـ الـمـتـحـنـينـ الـخـارـجـيـنـ ○ تـطـبـيقـ سـيـاسـاتـ عـدـمـ تـضـارـبـ الـمـصالـحـ عـنـدـ اـعـدـادـ لـجـانـ الـاـمـتـحـانـ ○ تـوـثـيقـ نـتـائـجـ طـلـابـ وـتـأـمـيـنـهاـ ○ الـاحـفـاظـ بـنـتـائـجـ التـقـيـيمـ لـمـدـةـ مـنـاسـبـةـ لـلـرـجـوعـ الـيـهاـ عـنـدـ الـحـاجـةـ ○ تـحـلـيلـ نـتـائـجـ تـقـيـيمـ طـلـابـ وـاتـخـادـ الـاـجـرـاءـاتـ التـصـحـيـحـيـةـ إـذـ لـزـمـ الـأـمـرـ ○ إـعـلـامـ طـلـابـ بـنـتـائـجـ التـقـيـيمـ فـيـ تـوـقـيـتـاتـ مـنـاسـبـةـ

<p>رصد الدرجات ، مقابلة طلبة الدراسات العليا).</p> <p><u>لاتوجيهية للتحقق من صدق وثبات التقويم</u></p> <p>- لدى الكلية خطة بحثية بحثية ٢٠١٤/٢٠٠٩ موثقة ومعتمدة تتضمن سبعة اتجاهات بحثية وتوافق مع الغاية الثالثة من خطة الجامعة والأهداف المنشطة منها، ولكن بعض أعضاء هيئة التدريس ليسوا على دراية بها (الاطلاع على: الخطة البحثية - محضر مجلس الكلية ١٠ نوفمبر ٢٠١٠ - الخطة الاستراتيجية للجامعة - استقصاء رأى أعضاء هيئة التدريس ٢٠١٠ و ٢٠١٢ - لقاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة).</p> <p>- الامكانات المادية المتوفرة للبحث العلمي بالكلية محدودة ولا تفي إلى حد ما باحتياجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، حيث يعتمد التمويل على نسبة ٤٠٪ من الباب الثاني من ميزانية الدراسات العليا ، تقريبا مليون ونصف مليون جنيه للعام ٢٠١٢/٢٠١١ ، بالإضافة إلى التبرعات والمنافسة على المشاريع البحثية القومية والعالمية (مقابلة : أعضاء هيئة التدريس ، منسق معيار البحث العلمي ، الاطلاع على بيان معتمد للإيرادات والمصروفات).</p> <p>- تم استخدام مكتب المنح لتنمية موارد البحث العلمي عن طريق تدريب الباحثين وتوسيعهم بالمشاريع والمنح المتاحة ، وتم تقديم مقترن بخصوص ١٪ من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص و ٢٪ من دخل الطلاب الوافدين للصرف على العملية البحثية بالكلية ولكن لم يفعل بعد (زيارة مكتب المنح ، الاطلاع على : محضر مجلس الكلية في ١٠/١١ - لائحة مكتب المنح)</p> <p>- يوجد بالكلية ١٠ وحدات بحثية ذات طابع خاص بالإضافة إلى المعامل البحثية بالأقسام المختلفة والتي تحتوى على أجهزة ومعدات بحثية متعددة ولكن ينقصها التمويل الكافي لتوفير المستهلكات والكميات (زيارة : مركز البحث - وحدة ، وحدة ، وحدة ، وحدة ، مقابلة أعضاء الهيئة المعاونة ، الاطلاع على بيان الأجهزة البحثية بالوحدات ذات الطابع الخاص وبقسمى).</p> <p>- توجد لجنة لأخلاقيات البحث العلمي منذ ٢٠٠٨ معتمدة من مجلس الكلية والجامعة ، ولها تشكيل معتمد، وتم اختيار أعضائها بناء على معايير اختيار موضوعية ومعلنة ، ويتوفر أيضا قائمة للسادة المحكمين. قامت اللجنة بتنظيم عدد ٨ ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ، كما تقوم بتقييم واجازة المشاريع البحثية وبروتوكولات الرسائل العلمية (الاطلاع على: محضر مجلس الكلية ٥/١١ - ٢٠٠٨ - قائمة أعضاء اللجنة والمحكمين - معايير اختيار أعضاء اللجنة - قائمة تقييم الأبحاث - وثائق ورش العمل ، مقابلة أعضاء هيئة التدريس).</p>	<p>وعبر الوسائل المناسبة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ فاعلية نظام تظلمات الطلاب ○ مصداقية التقويم ○ توافق الامتحانات مع المحتوى المعلن للمقررات الدراسية. ○ يتم عمل تقويم دوري لعينة من الامتحانات للتأكد من مصداقيتها وثباتها (ممارسة تميز لا يتم التعليق عليها في التقرير حال عدم توافرها) <p>٤. ٨. ٤ إدارة البحث العلمي</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ خطة البحث العلمي ○ خطة البحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة وتعكس التوجهات القومية واحتياجات المجتمع. ○ الخطة البحثية تلائم إمكانات المؤسسة المادية المتاحة / الممكن توفيرها. <ul style="list-style-type: none"> ○ تمويل / موارد البحث العلمي ○ موازنة سنوية كافية لأنشطة البحث العلمي. ○ تتمية مصادر التمويل الذاتي الداخلية والخارجية للبحث العلمي. ○ المشاركة في مشروعات بحثية مولدة من مؤسسات محلية و/أو دولية. ○ دعم وتحفيز البحث العلمي ○ أساليب تشجيع البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام العلمية. ○ تشجيع الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية. ○ تتمية المهارات البحثية للهيئات المعاونة ○ توافر الأجهزة والموارد اللازمة لدعم العملية البحثية ○ رعاية ودعم الباحثين ماديا وفنيا ○ مساعدة/مكافأة الباحثين على النشر الدولي ○ تشجيع طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية. ○ وجود وحدة للخدمات البحثية وتسويق البحث التطبيقية بالمؤسسة (أو تكيف وحدة قائمة بالمهمة) (ممارسة تميز) ○ قواعد بيانات للبحوث العلمية متاحة ويتم استخدامها بالفعل
---	---

	<ul style="list-style-type: none"> ◦ أخلاقيات البحث العلمي ◦ ميثاق / كود أخلاقيات البحث العلمي ◦ توجد لجنة او وحدة مسؤولة عن مراقبة تطبيق الكود ◦ نشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ◦ حماية حقوق الملكية الفكرية
<p>- يشارك أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة المختلفة للبحث العلمي بالكلية؛ حيث بلغت نسبة المشاركين منهم في الإشراف على الرسائل العلمية ٨٥٪ (الاطلاع على سجلات التسجيل والاشراف)</p> <p>- بلغت الأبحاث المنشورة في عام ٢٠١١ عدد ٦٦٠ بحثاً محلياً بمشاركة ٥٥٪ من أعضاء هيئة التدريس وعدد ٢٠١ بحثاً دولياً بمشاركة ٣٠٪ من أعضاء هيئة التدريس (بمتوسط ٢٠ بحث محلي، ٧٠ و بحث دولي /عضو هيئة التدريس/عام ٢٠١١) إلا أنه لم يتم الانتهاء بعد من قواعد بيانات الأبحاث المحلية، ويوجد فقط قواعد بيانات للأبحاث الدولية وتبعاً لها كان عدد الأبحاث الدولية المنشورة خلال السنوات الخمس الأخيرة ٦٩١ بحثاً (بمتوسط ٥٠ و بحث دولي/عضو هيئة تدريس سنوياً) مما لا يتاسب إلى حد ما مع العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس البالغ حوالي ٢٨٠٠ عضو.</p> <p>- تتنوع الأبحاث بين أبحاث تجريبية وأبحاث تطبيقية، ويتم الاستفادة من نتائجها في وقد استفادت الكلية من دراستين بحثيتين في تطوير مقرر العملى لقسم وتحديث جزء من المقرر النظري لمادة (الاطلاع على : بيانات الدراسة الذاتية - قاعدة بيانات البحوث الدولية - وثائق الباحثين العلميين، مقابلة منسق معيار البحث العلمي - مقابلة أعضاء هيئة التدريس).</p> <p>- للكتابة عدد مشروع بحثى مشترك مع مؤسسات بحثية محلية وعدد مشروع مع جهات دولية، (الاطلاع على: - بيانات معتمدة للعلاقات الثقافية ، مقابلة منسق معيار البحث العلمي).</p>	<p>٤. ٨. ٥ كفاءة العملية البحثية</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ حجم النشاط البحثي ◦ نسبة أعضاء هيئة التدريس النشطين بحثياً ◦ متوسط الإنتاج البحثي لعضو هيئة التدريس ◦ جودة النشاط البحثي ◦ عدد ونسبة الابحاث المنشورة دولياً للإنتاج الكلي ◦ متوسط النشر الدولي لعضو هيئة التدريس ◦ عدد ونسبة البحث التطبيقية ◦ الاستفادة من نتائج البحث العلمي في العملية التعليمية
<p>- يبلغ عدد المبتعثين وبلغ عدد بعثات الإشراف المشترك ١٧ ، وتحرص الكلية على التواصل مع المبتعثين من خلال إلا أنه لا توجد آلية لتقدير اثر الابتعاث على اداء المؤسسة او المبتعثين بعد عودتهم (الاطلاع على سجلات المبتعثين، لقاء المبتعثين العائدين)</p> <p>- تنظم الكلية مؤتمراً سنوياً يعقد في مارس من كل عام بالإضافة إلى المؤتمرات والندوات التخصصية التي تقوم بها الأقسام، وتصدر دورية علمية هي مجلة (الاطلاع على: كتيبات المؤتمرات وبعض من أعداد المجلة، لقاء أعضاء هيئة التدريس)،</p> <p>- تنظم الجمعية العلمية للطلبة مؤتمراً وثلاث ندوات سنوية، ولم يستدل على مشاركة الطلبة في المؤتمرات العلمية (الاطلاع على: الدراسة الذاتية ، مقابلة الطلاب).</p> <p>- يشارك أعضاء هيئة التدريس بكثافة في المؤتمرات الدولية والمحليه ٦٨٪ على التوالي، وفي المشاركة في تحكيم الأبحاث للجان الترقى ٥٪ وذلك في عام ٢٠١٢/٢٠١١ (الاطلاع على:)</p>	<p>٤. ٨. ٦ الأنشطة العلمية الأخرى.</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ المبتعثين ◦ الابتعاث في مجالات تسهم في تطوير مستوى اداء المؤسسة وتحقيق رؤيتها ◦ تكافؤ الفرص في الحصول على البعثات ◦ التبادل الدولي (الطلاب واعضاء هيئة التدريس) ◦ التواصل مع المبتعثين ومتابعة ادائهم ◦ اثر العائدين من البعثات على تطوير العملية التعليمية والبحثية ◦ أنشطة أخرى ◦ اتفاقيات مفعولة مع مؤسسات تعليمية أو بحثية

<p>سجلات العلاقات الثقافية، الاطلاع على تشكيل لجان الترقىات المشار إليها).</p> <p>- حصل عدد ٩ من أعضاء هيئة التدريس على جوائز عالمية، وحصل عدد ٣٤ منهم على جوائز الدولة، وعدد ١٦٩ على جوائز الجامعة، بالإضافة إلى حصول ٣ على براءات اختراع وذلك في الفترة من ٢٠٠٧ إلى ٢٠١٢. يوجد للكلية ٣٠ اتفاقية ثقافية منها عدد ٦ مفعلين.</p>	<p>دولية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ تنظيم الندوات وورش العمل والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية. ○ دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. ○ تشجيع الطلاب للمشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية. ○ المشاركة في عضوية هيئات دولية. ○ إصدار دورية علمية محكمة. ○ مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث أو مشروعات. ○ التمثيل في منظمات أو جمعيات قومية أو دولية <p>(السابق امثلة يعلق على وجودها وايس غيابها)</p>
--	--

٥. خلاصة نتائج التقويم

برجاء تحديد النقاط الرئيسية لكل عنصر يتم صياغتها في جمل قصيرة محددة (تذكر أهم النقاط وليس كل ما ورد بالتقرير)

<p>..... ١</p> <p>..... ٢</p> <p>..... ٣</p> <p>..... ٤</p> <p>..... ٥</p> <p>..... ٦</p>	<p>٥. ١ نقاط القوة بالمؤسسة</p>
<p>..... ١</p> <p>..... ٢</p> <p>..... ٣</p> <p>..... ٤</p> <p>..... ٥</p> <p>..... ٦</p>	<p>٥. ٢ نقاط تحتاج إلى تحسين بالمؤسسة</p>

٦. التوصيات لتحسين الجودة بالمؤسسة

برجاء تحديد عشرة نقاط على الأكثر يتم صياغتها في جمل قصيرة محددة لتحسين الجودة بالمؤسسة

.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•
.....	•

٧. التوصية:

مبررات التوصية:

توقيع فريق المراجعة الخارجية

الاسم	المهمة	التوقيع / التاريخ
أ.د/	رئيس	
أ.د/	عضوأ	

التاريخ: يوم / الشهر / السنة

أسم المؤسسة محل التقييم :

٨. قائمة المرفقات

ملاحظات	اسم المرفق	رقم المرفق
مثال: عدد ٤	(مثال: محاضر اجتماعات فريق المراجعة)	١
	(مثال: محاضر اللقاءات مع الطلاب)	٢
	(مثال: محاضر اللقاءات مع أعضاء هيئة التدريس)	٣
		٤
		٥
		٦
		٧