**

**جامعة المنوفية**

****

**فبراير 2014**

فريق إعداد الوثيقة

**أولا : الفريق الإدارى :**

1. ا.د / سعيد محمد الحلفاوى عميد الكلية – مدير المشروع
2. ا.د / سامى عبد المنعم الضليل وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
3. ا.د / معوض ابراهيم دسوقى وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
4. ا.د / عبد العظيم صبيح ابراهيم وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
5. ا.د / صابر حلمى زين الدين رئيس قسم هندسة وعلوم الحاسبات
6. د / عبد المجيد عبد الحكيم شرشر مدير تنفيذى وحدة الجودة
7. د / أحمد الشحات شومان نائب مدير تنفيذي وحدة الجودة
8. السيد/ محمد الجندى أمين الكلية

**ثانياً : الفريق التنفيذى :**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| م | الأسم | المعيار |
| 1 | د. محمد عبد الرحمن زين الدين | التخطيط الإستراتيجي |
| 2 | د. جابر السيد الأبيض | الهيكل التنظيمى |
| 3 | ا.د سعيد محمد أمين الحلفاوى | القيادة والحوكمة |
| 4 | ا.د كمال حسن عوض الله | المصداقية والأخلاقيات |
| 5 | د.جابر السيد الابيض | الجهاز الادارى |
| 6 | د. حمدى عبد الخالق شرشر | الموارد المالية والمادية |
| 7 | ا.د عبد العظيم صبيح ابراهيم | المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة |
| 8 | ا.د سامى عبد المنعم الضليل | الطلاب والخريجون |
| 9 | ا.د محمد فهيم الكردى | التعليم والتعلم |
| 10 | د. جمل محروس عطية | المعاييرالأكاديمية والبرامج |
| 11 | ا.د مجدى محمد كامل | أعضاء هيئة التدريس |
| 12 | ا.د معوض ابراهيم دسوقى | البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى |
| 13 | ا.د معوض ابراهيم دسوقى | الدراسات العليا |
| 14 | ا.د عبد الناصر محمد عبد الجواد | نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر |

**المراجعة**

1. **ا.د /مصطفى حسن عيسى**
2. **د. عبد المجيد عبد الحكيم شرشر**

**محتويات الدراسة**

|  |  |
| --- | --- |
| **الموضوع** | **رقم الصفحة** |
| **البيانات الوصفية للكلية** |
| **المحور الأول: القدرة المؤسسية** |
| **المعيار الأول: التخطيط الإستراتيجى** | 11 |
| **المعيار الثانى: الهيكل التظيمى** | 19 |
| **المعيار الثاث: القيادة والحوكمة** | 31 |
| **المعيار الرابع: المصداقية والأخلاقيات** | 40 |
| **المعيار الخامس: الجهاز الإدارى** | 49 |
| **المعيار السادس: الموارد المالية والمادية** | 54 |
| **المعيار السابع: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة** | 61 |
| **المحور الثانى: الفاعلية التعليمية** |
| **المعيار الثامن: الطلاب والخريجون** | 65 |
| **المحور التاسع: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية والمقررات الدراسية** | 74 |
| **المحور العاشر: الفاعلية التعليمية والتسهيلات المادية للتعلم** | 82 |
| **المحور الحادى عشر: أعضاء هيئة التدريس** | 93 |
| **المحور الثانى عشر: البحث العلمى والأنشطة العلمية** | 97 |
| **المحور الثالث عشر: الدراسات العليا** | 105 |
| **المحور الرابع عشر: التقويم المستمر للفاعلية التعليمية وتعزيز إدارة الجودة** | 110 |

البيانات الوصفية للكلية

**اسم المؤسسة: كلية الهندسة الإلكترونية**

**نوع المؤسسة:** كليـةمعهد عاليمعهد متوسط

√

**اسم الجامعة : جامعة المنوفية**

**نوع الجامعة :** حكوميةخاصة

√

**الموقع الجغرافى:**

المحافظة**:** المنوفية المدينة**:** منوف

**تاريخ التأسيس:**

* أنشئت الكلية عام 1965 بأسم المعهد العالى للإلكترونيات- وزارة التعليم العالى
* تحولت الى **كلية الهندسة الإلكترونية – جامعة طنطا – 1975**
* انتقلت تبعية الكلية الى **جامعة المنوفية - 1976**

**مدة الدراسة:**  5 سنوات

**لغة الدراسة:** الانجليزية

**القيادة الأكاديمية للكلية:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **القيادة** | **الاسم** | **الدرجة العلمية** |
| **عمـيــد** **الكلية** | أ. د. سعيد محمد أمين الحلفاوى | استاذ |
| **وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب** | أ. د. سامى عبد المنعم الضليل | استاذ |
| **وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث** | أ. د. معوض ابراهيم دسوقى | استاذ |
| **وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة** | أ. د. صابر حلمى زين الدين | استاذ |

**الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:**

**بكالوريوس ليسانس دبلومات متخصصة**

√

 **دكتوراه ماجستير دبلوم**

√

√

√

**أخرى : .................................**

**أعداد الطلاب وتوزيعهم:**

**1- المرحلة الجامعية الأولى**

**العدد الإجمالى للطلاب المقيدين وتوزيعهم على الفرق المختلفة:**

**توزيع الطلاب:**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **الفرقة** | **بكالوريوس** | **ذكور** | **إناث** |
| **الأعدادى** | **595** | **406** | **189** |
| **الأولى** | **465** | **346** | **119** |
| **الثانية** | **811** | **514** | **297** |
| **الثالثة** | **393** | **308** | **85** |
| **الرابعة** | **845** | **519** | **326** |
| **إجمالى الطلاب** | **3109** | **2093** | **1126** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **إجمالى الطلاب 3109** | **الإناث: 1126** | **الذكور: 2093** |

**- مرحلة الدراسات العليا**

**العدد الإجمالى للطلاب وتوزيعهم على الدرجات المختلفة:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الدرجة العلمية** | **التخصصات الفرعية لكل درجة** |  |
| **اسم الدرجة** | **أعداد الطلاب** | **الإجمالى** |
| **الدكتوراه** | **هندسة الاتصالات الكهربية** | **34** | **74** |
| **هندسة نظم التحكم والقياسات** | **19** |
| **هندسة وعلوم الحاسبات** | **21** |
| **الماجستير** | **هندسة الاتصالات الكهربية** | **259** | **571** |
| **هندسة نظم التحكم والقياسات** | **204** |
| **هندسة وعلوم الحاسبات** | **108** |
| **الدبلومات** | **هندسة الاتصالات الكهربية** | **33** | **86** |
| **هندسة نظم التحكم والقياسات** | **26** |
| **هندسة وعلوم الحاسبات** | **27** |
| **الإجمالى** | **731** |

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **إجمالى الطلاب 731**  | **الإناث:**  | **الذكور:**  |

**الأقسام العلمية وتوزيع السادة أعضاء هيئة التدريس:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **إسم القسم العلمى** | **أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة** | **إجمالى** |
| **أستاذ** | **أستاذ مساعد** | **مدرس** | **هيئة معاونة** |
| **متفرغ** | **غير متفرغ** | **عامل** | **مدرس مساعد** | **معيد** |
| قسم هندسة الالكترونيات والإتصالات الكهربية  | 19 | 0 | 9 | 7 | 16 | 11 | 20 | 82 |
| قسم هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم | 12 | 0 | 2 | 3 | 16 | 19 | 11 | 63 |
| قسم هندسة وعلوم الحاسبات | 4 | 0 | 0 | 2 | 20 | 14 | 13 | 53 |
| قسم الفيزيقا والرياضيات الهندسية | 5 | 0 | 2 | 6 | 5 | 5 | 11 | 34 |
| **إجمالى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمؤسسة** | 40 | 0 | 13 | 18 | 57 | 49 | 55 | 232 |

**التوزيع الإجمالى للسادة أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة:**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **الدرجة** | **الجنس** | **النسبة المئوية** | **الحالة الوظيفية** | **النسبة المئوية** |
| **% للذكور** | **% للإناث** | **100%** | **% للمعين** | **% للمنتدب** | **100%** |
| أستاذ (جميع الفئات) | 92.45% | 7.55% | 100% | 100% |  | 100% |
| أستاذ مساعد | 83.33% | 16.67% | 100% | 100% |  | 100% |
| مدرس | 77.19% | 22.81% | 100% | 100% |  | 100% |
| مدرس مساعد | 77.55% | 22.45% | 100% | 100% |  | 100% |
| معيد | 72.73% | 27.27% | 100% | 100% |  | 100% |

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | الإجمالى | إناث | ذكور |
| إجمالى عدد المعارين/الأجازات الخاصة | 36 | 12 | 24 |
| إجمالى أعضاء الهيئة المعاونــة | 104 | 26 | 78 |
| إجمالى عدد المبعوثين فى الخارج | 19 | 4 | 15 |

|  |  |
| --- | --- |
| نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب | 1 : 24.29 |
| نسبة أعضاء الهيئة المعاونــة للطلاب | 1 : 29.89 |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس | 10.16 % |
| نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس  | 14.22 % |

|  |  |
| --- | --- |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري | **العدد** |
| الإجمالى | 418 |
| إناث | 253 |
| ذكور | 155 |
| مؤقت | 10 |
|  دائم  | 408 |

**البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:**

**أولاً : المرحلة الجامعية الأولى :**

**أسماء البرامج التعليمية التى تقدمها المؤسسة:**

- بكالوريوس فى هندسة الإلكترونيات والإتصالات الكهربية

- بكالوريوس فى هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم

- بكالوريوس فى هندسة وعلوم الحاسبات

**العدد الإجمالى للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة**  3

**عدد البرامج المطبقة بالفعل :**  3

**ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :**

* **الدبلومات التخصصية:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| القسم المشرف | اسم الدبلوم | فرع التخصص |
| هندسة الالكترونيات والاتصالات الكهربية | * هندسة الاتصالات
* هندسة الهوائيات والموجات المتناهية القصر
* هندسة الالكترونيات الدقيقة
* الهندسة الإذاعية والصوتيات
* تكنولوجيا النانو
 | الالكترونيات والاتصالات الكهربية |
| هندسة الالكترونيات الصناعية والتحكم | * هندسة التحكم والنظم
* الإلكترونيات الصناعية والقياسات
* هندسة الميكاترونيات والروبوتات
 | الإلكترونيات الصناعية والتحكم |
| هندسة وعلوم الحاسبات | * هندسة وعلوم الحاسبات
* هندسة البرمجيات وتطبيقات الحاسبات
* هندسة شبكات الحاسبات
 | هندسة وعلوم الحاسبات |

* **ماجستير فى :**
1. ماجستير العلوم الهندسية في هندسة الالكترونيات والاتصالات الكهربية من قسم هندسة الالكترونيات والاتصالات الكهربية.
2. ماجستير العلوم الهندسية في هندسة وعلوم الحاسبات من قسم هندسة وعلوم الحاسبات.
3. ماجستير العلوم الهندسية في هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم من قسم هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم.
4. ماجستير العلوم الأساسية الهندسية في الفيزيقا والرياضيات الهندسية من قسم الفيزيقا والرياضيات الهندسية.
* **دكتوراه فى :**
1. دكتور الفلسفة في هندسة الالكترونيات والاتصالات الكهربية من قسم هندسة الالكترونيات والاتصالات الكهربية.
2. دكتور الفلسفة في هندسة وعلوم الحاسبات من قسم هندسة وعلوم الحاسبات.
3. دكتور الفلسفة في هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم من قسم هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم.
4. دكتور الفلسفة في العلوم الأساسية الهندسية من قسم الفيزيقا والرياضيات الهندسية**.**

**العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة :**  19

**عدد البرامج المطبقة بالفعل:**  19

**نسبة المسجلين للماجستير مقارنة بالعدد الإجمالى للمقيدين بالدراسات العليا: 78.11 %**

**نسبة المسجلين للدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالى للمقيدين بالدراسات العليا: 10.12 %**

**عدد الدرجات التى تم منحها خلال الخمس سنوات الأخيرة:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **الدرجة** | **العدد** | **% من إجمالى الدرجات العلمية الممنوحة** |
| **دبلوم** | **23** | **14.38%** |
| **ماجستير** | **103** | **64.37%** |
| **دكتوراه** | **34** | **21.25%** |
| **إجمالى** | **160** | **100%** |

**أعداد ونسب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة:**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **العام** | **أعداد الطلاب** | **النسبة المئوية** |
| 2012-2013 | **787** | **18.09%** |
| 2011-2012 | **874** | **20.09%** |
| 2010-2011 | **979** | **22.51%** |
| 2009-2010 | **875** | **20.11%** |
| 2008-2009 | **835** | **19.2%** |
| إجمالى الخريجون | **4350** | **100%** |

**عدد الوحدات ذات الطابع الخاص: 3**

**أسماء الوحدات ذات الطابع الخاص والخدمات التي تقدمها المؤسسة:**

* **مركز الاستشارات الهندسية**
* **مركز الحساب العلمى**
* **الورش الانتاجية**

**وسائل الإتصال بالمؤسسة:**

- العنوان البريدى.

 كلية الهندسة الإلكترونية جامعة المنوفية- منوف –32952

- الموقع الإلكترونى. Electronic Engineering

- العنوان الإلكترونى ( E-Mail) com. amahsharshar@yahoo

- تليفون 0483660716

- فاكس 0483660716

**رؤية الكلية:**

 تتطلع كلية الهندسة الالكترونية بمنوف جامعة المنوفية ان تتبوء مكانة رائدة بين كليات الجامعات الوطنية والاقليمية فى مجال الهندسة الالكترونية.

**رسالة الكلية:**

 رسالة كلية الهندسة الالكترونية بجامعة المنوفية هى تخريج مهندسين منافسين فى مجالات الهندسة الإلكترونية المختلفة وتقدم الكلية برامج أكاديمية مميزة لدعم الخريجين بالمعارف الاساسية والمهارات التى تتوافق مع المعايير القومية.

 كما تعد الكلية خريجين مدربين على ادارة المشروعات الهندسية فى المجالات الإلكترونية المختلفة مع الوعى الكامل باحتياجات المجتمع ومشاكل البيئة فى اطار الإلتزام بأخلاق المهنة.

كما تمتد رسالة الكلية ايضا لتقديم برامج الدراسات العليا والبحوث والإستشارات الهندسية لخدمة متطلبات المجتمع وسوق العمل.

**رسالة الجامعة:**

 الإسهام فى البناء العلمى والخلقي للإنسان وتنمية المجتمع المحلى والقومي من خلال المعارف والمهارات المتخصصة وخاصة المرتبطة بقضايا المجتمعات الريفية والصناعية الجديدة عن طريق خدمات تعليمية وتربوية وبحثية ومجتمعية ذات جودة عالية تحقق للجامعة ميزة تنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً.

**المحور الأول: القدرة المؤسسية**

المعيار الأول **التخطيط الإستراتيجي**

توجد إستراتيجية تشتمل على جميع العناصر الأساسية للتحلبل البيئى الرباعى بالكلية، والتى على أساسها تم صياغة رؤية الكلية ورسالتها، وكذا الغايات والأهداف الاستراتيجية، ووضعت خطة تنفيذية لتنفيذ الخطة الاستراتيجبة للكلبة 2010-2015.

**1-1التحليل البيئي للكلية:**

* + 1. **الموضوعية والبعد عن التحيز في توصيف وتشخيص مجالات القوة والضعف وكذالك الفرص والتهديدات**

**وقد اعتمد التحليل البيئى على دراسة نقاط الضفف والقوة والفرص المتاحة والتهديدات الخارجية فى سبع مجالات هى:**

* هيكل الكلية التنظيمى Structure
* الأفراد Staff
* الموارد Sources
* نمط الإدارة Style of…
* الأنظمة والإجراءات Systems
* المهارات Skills
* القيم المشتركة Shared values

وقد التزم التحليل الموضوعية والبعد عن التحيز **في توصيف وتشخيص مجالات القوة والضعف وكذالك الفرص والتهديدات**

**1-1-2 الشمولية بحيث يشتمل التحليل على جميع أوجه نشاط الكلية وقدراتها وإمكانياتها والإطار الخارجي المحيط بها:**

وقد تم تغطية كل من البيئة الداخلية والخارجية فى التحليل البيئى قبل تصميم إستراتيجية الكلية لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات ومن أمثلة نقاط القوة بالكلية التى جاءت بالتحليل؛ سمعة أكاديمية متميزة حققتها الكلية منذ إنشائها محلياً وإقليمياً أدت إلى وجود كوادر من خريجى الكلية فى سوق العمل، كفاءة أعضاء هيئة التدريس وتنوع تخصصاتهم، ومن أمثلة نقاط الضعف؛ عدم توافر عدد مناسب من أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة مقارنة بمعايير الهيئة القومية، نقص شديد فى العمالة الفنية المدربة بالورش والصيانة وكذلك فى عمال الخدمات المعاونة، ومن أمثلة الفرص المتاحة تفضيل سوق العمل لخريجي الكلية، ومن أمثلة التهديدات ضعف ميزانية التعليم والبحث العلمى و عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.

 وتم استخدم التحليل الكمى والكيفى فى إجراء التحليل البيئي والذى تم فى ضوئه تصميم الإستراتيجية وتم استخدام الفحص الوثائقى والإستبيانات وورش العمل للتعرف على جوانب القوة والضعف والفرص والتهديدات، وقد استخدمت الكلية ناتج عملية التحليل فى تحديد وزن كل عامل من العوامل الاستراتيجية.

**1-1-3 المشاركة الفعالة لكافة الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية**

وقد اشترك فى التحليل البيئي أعضاء فريق الخطة الإستراتيجية (أحد لجان وحدة توكيد الجودة) وتم عرض الموضوع فى ورشة عمل مع أعضاء فريق الخطة الأستراتيجية ثم مناقشة نقاط الضعف والقوة مع مجموعة من قيادات رجال الصناعة، ثم مع لجنة الجودة بالكلية فى وجود القيادات الأكاديمية والإدارية والسادة رؤساء الأقسام العلمية والتى أوصت بعرضها على مجلس الكلية للإعتماد بجلسة أغسطس 2009.

وبتاريخ 23 فبراير 2011 تم عقد ورشة عمل لمراجعة التحليل البيئى الرباعى وشارك فى الورشة خمسة عشر عضو هيئة تدريس بالأضافة لوجود أحد قيادات سوق العمل.

وقد تم عمل إستقصاء للتحليل البيئى الرباعى بمشاركة عدد كبير من الطلاب، وعدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، واولياء الأمور والموظفين ورجال الصناعة.

 وتوجد فى الكلية مصفوفة واضحة ومحددة لمجالات القوة والضعف الناتجة من تحليل البيئة الداخلية، والفرص والتهديدات الناتجة من تحليل البيئة الخارجية (مرفق).

 وقد تم عرض التحليل البيئي ومناقشته مع الأطراف المختلفة داخل الكلية مثل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ولجنة الجودة ووكلاء الكلية ورؤساء الأقسام ومجلس الكلية والذى يوجد به أعضاء من الخارج ممثلين للصناعة ( رئيس مجلس ادارة شركة بنها للصناعات الإلكترونية – عضو بمجلس ادارة توشيبا العربى – وكيل وزارة بالمصرية للإتصالات)، ومن خارج الكلية مع عدد من رجال الصناعة وأولياء الأمور.

**1-1-4 وثائق العرض والمناقشة لنتائج التحليل مع جميع الأطراف المعنية**

كما ذكر فى النقاط السابقة فإنه قد عقدت ورش عمل بتاريخ 30/6/2009 وبتاريخ 29/7/2009 وورشة عمل أخرى لتحديث الخطة بتاريخ 23/2/2011. وتم مشاركة بعض الفئات عن طريق استبيانات قياس الرأى، وعرضت الأعمال للموافقة والاعتماد على مجلس الكلية وجمبع الوثائق موجودة بملف الخطة الاستراتيجية.

وفى أكتوبر 2012 تم اعتماد تحديث الفجوة، وفى نوفمبر 2012 تم اعتماد آلية لمراجعة وتحديث استراتيجية الكلية.

**1-1-5 ارتباط استراتيجية الكلية باستراتيجية الجامعة التابعة** **لها :**

وتوجد وثيقة بمجالات ارتباط استراتيجية الكلية بإستراتيجية الجامعة والتى اعتمدت من مجلس الكلية بجلسة أبريل 2012، وتم عرضها واعتمادها من مركز ضمان الجودة بالجامعة.

**1-2 الرؤية والرسالة**

**1-2-1 تحدد المؤسسة رؤية ورسالة خاصة بها**

تتوافر للكلية رؤية ورسالة خاصة بها. وصياغة رؤية ورسالة الكلية تتوافق مع التحليل البيئي لتحديد المتطلبات التى ينبغى أن تحققها الكلية.

**1-2-2 تكون الرسالة معتمدة ومعلنة**

وتم اعتماد رؤية ورسالة الكلية فى مجلس الكلية المنعقد فى يونيه 2008 (الجلسة العاشرة). ثم تم إعادة اعتمادها بعد مراجعتها من قبل اللجنة العليا للجودة بالجامعة وإعادة صياغتها، من مجلس الكلية المنعقد فى أغسطس 2009 (الجلسة الثانية عشر). وقد تم الإعلان عن الرسالة قى كافة الوسائل المتاحة مثل موقع الكلية الالكترونى، لوحات مضيئة وغير مضيئة فى كافة أنحاء الكلية، دليل الطالب، المطبوعات التى تصدرها وحدة الجودة مثل دليل وحدة الجودة والذى تم توزيعه على كافة الادارات بالكلية، والأقسام العلمية واتحاد الطلاب، وكذلك النشرات الاعلامية والمطويات.

**1-2-3 تعكس رسالة المؤسسة شخصيتها ودورها التعليمي ومسئوليتها المجتمعية وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية**

 رسالة كلية الهندسة الالكترونية تعكس شخصيتها حيث أنها تنتمى لجامعة المنوفية ودوها التعليمى هو تخريج مهندسين منافسين فى مجالات الهندسة الإلكترونية المختلفة حيث تقدم الكلية برامج أكاديمية فى تخصصات دقيقة تنفرد بها بالمقارنة مع الجامعات المصرية والأقليمية المحيطة وهى تدعم الخريجين بالمعارف الاساسية والمهارات التى تتوافق مع المعايير القومية.

 كما تعد الكلية خريجين مدربين على ادارة المشروعات الهندسية فى المجالات الإلكترونية المختلفة مع الوعى الكامل باحتياجات المجتمع ومشاكل البيئة فى اطار الإلتزام بأخلاق المهنة.

كما تمتد رسالة الكلية ايضا لتقديم برامج الدراسات العليا والبحوث والإستشارات الهندسية لخدمة متطلبات المجتمع وسوق العمل.

**1-2-4 يشارك في وضع الرسالة كافة الأطراف المعنية. وثائق مشاركة**

 وقد شارك على نحو جيد فى صياغة رؤية ورسالة الكلية أطراف من داخل الكلية وخارجها. وشملت الأطراف داخل الكلية القيادات الإدارية والأكاديمية (عميد ووكلاء ورؤساء أقسام – ممثلين عن الأساتذة والأساتذة المساعدين والمدرسين وهيئة التدريس المعاونة – الطلاب). وتم ذلك من خلال استبيان تم فيه عرض الصيغة المقترحة من قبل لجنة رسالة الكلية وسمح فيه للأطراف المشاركة أن تضيف وتحذف و تعدل فى الصياغة. كما شاركت اطراف خارجية فى صياغة الرسالة ممثلة فى قيادات من رجال الصناعة ومهندسين يعملون فى شركة بنها للصناعات الإلكترونية وجهات أخرى وكذلك شارك فى تعديل صياغتها فى صورتها النهائية اللجنة العليا لمركز الجودة بالجامعة.

وتمت مناقشة الرؤية والرسالة فى مجالس الأقسام ومجلس الكلية والذى يشارك فيه ثلاثة أعضاء من خارج الكلية يمثلون قيادات من رجال الصناعة.

**1-2-5 تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برسالة الكلية**

وتحرص الكلية على تنمية الوعى بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأدوات التي أستخدمتها الكلية في ذلك عقد ندوات وورش عمل ونشرات ومطويات واستقصائات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين، ومثال ذلك:

* ندوة مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد بتاريخ 16/12/2007.
* ندوة مع موظفى الإدارات لشرح "متطلبات جودة الإدارات ومشروع إنشاء نظام داخلى للجودة" بتاريخ 23 مارس 2008.
* ندوة جودة أعضاء هيئة التدريس رقم 1 بتاريخ 20/4/2008.
* ندوة "الجودة فى مجال التعليم" لأعضاء هيئة التدريس أكتوبر 2008
* ندوة تثقيف الاداريين والموظفين بمفاهيم الجودة بتاريخ 12/10/2008.
* ندوة جودة التعليم للطلاب بتاريخ 19 أكتوبر 2008.
* ندوة جودة أعضاء هيئة التدريس رقم 2 بتاريخ 21/10/2008.
* ورشة عمل "متطلبات سوق العمل من المهارات لخريجى كليات الهندسة" بتاريخ يونيه 2009.
* ورشة عمل "تقييم وسائل وآليات نشر ثقافة الجودة" بتاريخ 31 أغسطس 2009.
* ندوة استراتيجيات التعليم والتعلم بتاريخ 2 يونيه 2010.
* ندوة "معايير الاعتماد الأكاديمى" لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بتاريخ 13 يوليو 2010
* ورشة عمل "دور الكلية فى خدمة المجتمع والبيئة" بتاريخ 28 سبتمبر 2010.
* ندوة "دور عضو هيئة التدريس فى خدمة المجتمع والبيئة المحيطة" يومى 5 ، 10 أكتوبر 2010
* ندوة "التخطيط الاستراتيجى على مستوى المنظمات والمستوى الشخصى" بتاريخ 25 مايو 2011.
* ندوة "مفاهيم الارشاد الأكاديمى لطلاب مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا" بتايخ 29 مايو 2011.
* ندوة "طرق تقببم الطلاب" لأعضاء هيئة التدريس بتاريخ 19 فبراير 2012.

**1 /2 /6 تقوم الكلية بنشر الرسالة من خلال وسائل متعددة**

 وقامت الكلية بإعلان الرؤية والرسالة فى لوحات مضيئة وغير مضيئة بالأمكان الرئيسية بالكلية والتى يرتادها زوار الكلية وعند المدرجات حيث يتجمع الطلاب وتم نشرها على موقع الكلية وفى مطويات ونشرات أعلامية تم توزيعها على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وفى بعض ورش العمل. كما تم نشر الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية فى دليل الطالب والذى يوزع مجاناً سنوياً على الطلاب الجدد، وفى دليل وحدة الجودة أكتوبر 2010 والذى تم توزيعه على كافة الادارات بالكلية، والأقسام العلمية واتحاد الطلاب ، ولوائح البرامج الدراسية الجديدة، وعلى موقع الكلية الالكترونى، وفى أدلة البرامج الدراسية2012-2013 وفى دليل الارشاد الأكاديمى سبتمبر 2012 ، وفى كتيب صدر عن ورشة عمل متطلبات سوق العمل من المهارات لخريجى كلية الهندسة (يونيه 2009)، وكذلك فى عدد من المطويات والمنشورات.

**1/2/7 تحرص الكلية على مراجعة رسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية**

وقد تم تعدبل فى صياغة الرؤية والرسالة بناءً على توجيهات مركز الجودة بالجامعة بتاريخ 14 مارس 2011، وتغيير عبارة الجامعات العالمية الى الجامعات الوطنية والاقليمية.

**1/2/8 وجود آلية لمراجعة وتحديث الرؤية والرسالة ومدي تفعيلها**

وتوجد آلية لمراجعة وتحديث الرؤية والرسالة , اعتماد مجلس الكلية نوفمبر 2012, وبمقتضاها سوف تقوم الكلية بمراجعة وتحديث الرؤية والرسالة بشكل دوري كل خمس سنوات كحد أقصى لمواكبة التطورات المحلية والعالمية.

**1/ 3 الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية**

يوجد خطة تنفيذية خمسية ) أبريل 2010 - مارس 2015( واضحة ودقيقة لتطبيق إستراتيجية الكلية (مرفق)، والتى تم اعتماد مجلس الكلية لآخر تحديث لها فى مايو 2012، وتبرز حاجة الكلية للتطوير طبقا لمعايير الجودة والاعتماد.

 **1 /3/1 تتضمن الخطة كافة الأنشطة التي تحقق رسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية**

 تبنت الكلية مجموعة من الغايات والأهداف الإستراتيجية لتحقق بها رؤيتها ورسالتها. وتم اعتماد هذه الأهداف بمجلس الكلية بتاريخ 1/2/2009، وتم إعادة الصياغة واعتمادها بجلسة مجلس الكلية بتاريخ 1/4/2012. وتتمثل هذه الأهداف فبما بلى:

1- التحديث المستمر للمناهج والبرامج مع متطلبات سوق العمل .

2- ضمان جودة العملية التعليمية بهدف الحصول على اعتماد البرامج الأكاديمية التى تمنحها الكلية .

3- بحث علمى متطور وموجه لأغراض التنمية الشاملة للبيئة والمجتمع ومساير للتطور العالمى .

4- اعلاء القيم والمثل العليا بين الطلاب .

5- التعاون مع المؤسسات الصناعية فى مجال التخصص واستثمارها لايجاد فرص تدريب متميز للطلاب وعمل للخريجيين .

6- خريج متميز يواكب تحديات العصر وينافس على المستوى المحلى والاقليمى.

7- عضو هيئة تدريس متميز

8- انشاء وتطوير مراكز خدمة واستشارات هندسية فى مجال التخصص لخدمة البيئة والمجتمع المحيط

9- جهاز ادارى فعال.

10- مكانة رفيعة للكلية بين الكليات المناظرة.

 وتتوافق الأهداف الإستراتيجية مع التحليل البيئى وذلك لتدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف واستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التى تؤثر سلبا على أدائها.

وفى أثناء صياغة الأهداف الأستراتيجية تم أخذ كل من الغايات والأهداف الإستراتيجية لقطاع الهندسة فى المجلس الأعلى للجامعات وكذلك الغايات والأهداف الرئيسة للجامعة كمرجعين رئيسيين. ثم تم عمل إستبيان للصيغة المقترحة وكان مستوى المشاركة جيدا من مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية حيث تم عرضه على القيادات الأكاديمية والسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية لعمل تعديلات أو إضافات وقد تم صياغة الإضافات المفيدة.

وتم عرض ومناقشة الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية مع لجنة الجودة بالكلية جلسة يناير 2009 فى وجود القيادات الأكاديمية والإدارية والسادة رؤساء الأقسام العلمية والتى أوصت بعرضها على مجلس الكلية للإعتماد، جلسة فبراير 2009. ثم تم عرضها على اللجنة العليا لمركز الجودة بالجامعة والذى أحدث تعديلات طفيفة فى الصياغة مما استلزم إعادة عرضها على مجلس الكلية للإعتماد فى أغسطس 2009. وقد سبق ذكر أن مجلس الكلية به ثلاثة أعضاء من الخارج يمثلون قيادات صناعية لثلاث جهات مختلفة (شركة بنها للصناعات الإلكترونيه– شركة توشيبا العربى – المصريه للإتصالات).

كما تم نشر هذه الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية من خلال عدد من المنشورات والمطويات، ودليل الطالب، ودليل الارشاد الأكاديمى، وأماكن مختلفة داخل الكلية، وموقع الكلية الإلكترونى.

ستقوم الكلية بمراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بشكل دوري كل خمس سنوات لمواكبة التطورات المحلية والعالمية، اعتماد مجلس الكلية نوفمبر 2012، أو مع أى تغيير يحدث فى رؤية ورسالة الكلية قبل هذه الفترة.

و يوجد في الخطة نظام الأولويات للأنشطة و المهام المطلوب تنفيذها. يوجد تحديد دقيق لمسؤوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التى تتضمنها الخطة حيث يوجد لكل هدف مخرجات، ولكل مخرج مسئول عن التنفيذ ومؤشرات نجاح. وقد تم تمثيل جميع الأطراف المعنية فى هذه المسئوليات. و تتضمن الخطة جدولا زمنيا محدداً و ملائما لمراحل التنفيذ. يوجد بالخطة كذلك مؤشرات محددة على مستوى عال من المهنية لتقييم و تطوير عمليات التنفيذ. وتترجم هذه الخطة التنفيذية إلى موازنة مالية تقديرية محددة المعالم، حيث تم تحديد تكلفة كل جزء من اجراءات التطوير. شارك في وضع الخطة ممثلين عن الأقسام العلمية وفريق الخطة الإستراتيجية. ومخرجات الخطة التنفيذية تناقش بصفة دورية فى إجتماعات مجلس إدارة وحدة الجودة التى تعقد شهرياً، ويتم رفع ما يتم المصادقة عليه الى مجلس الكلية للاعتماد، حيث يتم دعوة المدير التنفيذى لوحدة الجودة لحضور إجتماع مجلس الكلية لعرض مواضيع الجودة.

**1/4 الوضع التنافسى للكلية**

**1/4/1 السمات التنافسية للكلية ودورها في المجتمع:**

 تتمثل ملامح الوضع التنافسي الحالي للكلية مقارنة بالكليات المناظرة فى الدولة فى

* توفر عدد من أعضاء هيئة التدريس المتميزين فى البحث العلمى على مستوى الدولة.
* مشاركة عدد من الأساتذة فى لجان التحكيم ولجان ترقيات الأساتذة والأساتذة المساعدين
* مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس فى تأليف بعض المراجع البحثية لدور نشر عالمية.
* حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز دولية ومحلية وعلى مستوى الجامعة.
* المنافسة بالخريجين على المستوى المحلى والاقليمى، فى مجالات هندسة الإلكترونيات والاتصالات والحاسبات والتحكم الآلى.
* تولى عدد أثنان من خريجى الكلية منصب رئيس جامعة وهما أ.د خيرى عبد الحميد رئيس جامعة خاصة بالسادس من أكتوبر، وا.د فوزى تركى رئيس جامعة كفر الشيخ.
* تولى عدد أثنان من خريجى الكلية منصب نائب رئيس جامعة المنوفية وهما ا.د محى هدهود نائباً لرئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب، وأ.د عاطف السيد أبو العزم نائباًلشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
* كلية الهندسة الالكترونية كلية نوعية وغير نمطية فى مجالات الهندسة الالكترونية ولها السبق فى هذا التخصص منذ إنشائها عام 1965 وحتى الآن ويقدر عدد أعضاء هيئة التدريس بها أكثر من مائة عضو فى هذا التخصص.
* الكلية مشارك أساسى ورئيسى فى مؤتمر علم الراديو.
* للكلية مجلة بحثية دورية محكمة.
* تقديم برامج مميزة فى مجال هندسة الالكترونيات ممثلة فى برامج بكالوريوس هندسة الإلكترونيات والإتصالات الكهربية، بكالوريوس هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم، بكالوريوس هندسة وعلوم الحاسبات.
* إعداد خريج على مستوى عال من الناحية العملية.
* تقديم برامج للتدريب التكنولوجي لخدمة الكلية والمجتمع
* تقديم الخدمات الاستشارية للمؤسسات و المجتمع و البيئة المحيطة.
* وجود الكلية بشكل منفرد في وسط مجتمع صناعي (السادات، قويسنا، بنها)
* تقوم الكلية بإعداد ومنح الدرجات العلمية (الدبلوم، الماجستير، الدكتوراه) لطلاب الدراسات العليا والطلاب الوافدين.

ومما يجدر ذكره فى هذا الصدد أن ورشة عمل متطلبات سوق العمل من المهارات لخريجى كليات لهندسة والتى نظمتها وحدة توكيد الجودة بالكلية فى يونه 2009 أوضحت أن هناك إقبال من سوق العمل على خريجى الكلية، حيث ذكر فى ورقة العمل اتى قدمتها شركة بنها للصناعات الالكترونية أن حوالى 80% من مهندسى الشركة فى تخصص الالكترونيات والاتصالات من خريجى الكلية.

 كما يتضح حرص شركات سوق العمل على تعيين أوائل الخريجين من أقسام الكلية المختلفة فى فعاليات يوم الخريجين الذى يعقد فى شهر نوفمبر من كل عام.

 كما أن الاستقصاء الذى تم توزيعه فى يوم الخريجين على قيادات سوق العمل أوضح أن خريجى الكلية يتمتعون بكفاءة عالية فى أماكن عملهم.

هذا وقد تم اعتماد وثيقة السمات المميزة للكلية ودورها فى خدمة المجتمع بجلسة مجلس الكلية المنعقدة أبريل 2012.

وجدير بالذكر أن الخطة الاستراتيجية للكلية قد تم اعتمادها من مجلس الجامعة بجلسة 26/11/2012.

المعيار الثانى **الهيكل التنظيمي**

**2 /1 الهيكل التنظيمي والإدارات الداعمة**

**2/1/1 هيكل تنظيمى ملائم ومعتمد:**

**2 /1 /1/1 توافر هيكل تنظيمي ملائم لحجم المؤسسة**

 الهيكل التنظيمى ملائم لطبيعة نشاط الكلية حيث تم إنشاء عدد من الوحدات الجديدة طبقا لمعايير الجودة القومية، والوحدات الجديدة تشمل:

1. وحدة توكيد الجودة.
2. وحدة تكنولوجيا المعلومات.
3. وحدة الازمات والكوارث.
4. وحدة الموارد البشرية.
5. وحدة تسويق خدمات الكلية.
6. وحدة التخطيط والمتابعة.
7. وحدة متابعة الخريجين.

وكل وحدة من الوحدات الجديدة صدر لها قرار عميد كلية لإنشائها، وتم إعتماد لائحة تنظيمية لها من مجلس الكلية. ويرأس كل وحدة عضو هيئة تدريس.

 ويتكون الهيكل التنظيمى للكلية من:

 **أولاً : الهيكل الأكاديمي للكلية ويضم :**

* **عميد الكلية:**

وهو يرأس الهرم التنظيمى للكلية وعلى قمته مجلس الكلية، ويتبعه الإشراف الإدارى على مجموعة من الوحدات وهى وحدة الجودة، وحدة تكنولوجيا المعلومات بالإضافة لوحدتى الشئون القانونيه، والعلاقات العامة

* **وكلاء الكلية:**
* **وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب**

وهو مسئول عن كل ما يخص طلاب الكلية لمرحلة البكالوريوس بدءاً من مرحلة قبول الطلاب الجدد ورعايتهم ومتابعة عمليات تحويل الطلاب من وإلى الكلية، ومتابعة الخطط الدراسية بناءاً على اللائحة الدراسية، ويعاونه فى أداء عمله إداراتى شئون الطلاب، ورعاية الشباب، وله الأشراف الفنى على الورش التعليمية وإدارة المعامل. كما يتبعه الأشراف على صالات الحاسب، ووحدة متابعة الخريجين.

* **وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث**

وهو المسئول عن ملفى الدراسات العليا والبحوث وكل ما يخص طلاب الدراسات العليا من قبول وتسجيل ومتابعة التقدم العلمى لهم والأشراف على تنفيذ لائحة الدراسات العليا. ويعاونه فى عمله إدارات الدراسات العليا، المكتبة، والبحوث العلمية والعلاقات الثقافية. وهو بحكم وظيفته يتولى رئاسة مجلس إدارة مجلة دورية تهتم بنشر البحوث العلمية فى مجالات تخصص الكلية.

* **وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة**

وهو المسئول عن ملف خدمة المجتمع وتنمية البيئة فى الكلية. وتتبعه إدارة وحدة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ويتبعه الأشراف الفنى على وحدة الأزمات والكوارث، ونادى تكنولوجيا المعلومات، والاشراف على إدارة الوحدات ذات الطابع الخاص وهى الورش الانتاجية، مركز الحساب العلمى، مركز الاستشارات الهندسية.

* الأقسام العلمية:

يوجد بالكلية عدد ( 4 ) أقسام علمية، 3 أقسام تخصصية ، لها خريجين متواجدين بسوق العمل وهى:

1. قسم هندسة الالكترونيات والاتصالات الكهربية
2. قسم هندسة الالكترونيات الصناعية والتحكم
3. قسم هندسة وعلوم الحاسب

والقسم الرابع هو قسم الفيزيقا والرياضيات الهندسية والذى يقوم ببناء الجانب العلمى للطلاب فى مقررات العلوم الأساسية وهى الفيزياء والكيمياء والرياضيات، ويقوم بالاشراف على الورش الميكانيكية بالكلية.

**ثانياً : الهيكل الإداري للكلية ويضم :**

* أمين الكلية بدرجة مدير عام

ويتم تعينه من قبل الجامعة بناءً على مسابقة يتقدم لها كل من يمتلك المؤهلات الادارية لتولى هذا المنصب. ويتبعه الإشراف الإدارى على الأقسام الإدارية بالكلية وتشمل إدارات الشئون الإدارية (وتشمل شئون العاملين وشئون أعضاء هيئة التدريس)، إدارة الشئون المالية ( وتشمل الحسابات والموازنة)، إدارة المشتريات والمخازن، إدارة الصيانة، إدارة شئون الطلاب، ادارة رعاية الشباب، إدارة الدراسات العليا، ادارة المكتبة، إدارة البحوث العلمية والعلاقات الثقافية.

 ويتم اختيار كل مدير إدارة بناءً على تخصصه الدقيق، وخبرته، والدورات التدريبية التى اشترك فيها واستفاد منها فى مجال تخصصه، وتقوم الجامعة بعمل لقاءات فردية للمتقدمين لشغل وظيفة مدير إدارة لأحد الإدارات المعلن عنها وتفاضل بينهم لاختيار أفضلهم لشغل الوظيفة الشاغرة .

 كما يوجد بالهيكل أربع وحدات تعرف بالوحدات ذات الطابع الخاص، إحداها مركزاً للإستشارات الإلكترونية لتقديم الإستشارات الفنية للمجتمع المحلى والصناعى ويتبعه مركزاً لتدريب ومنح شهادة الرخصة الدولية للكمبيوتر(ICDL)، والثانية نادى تكنولوجيا المعلومات لتدريب أعضاء المجتمع المحلى والراغبين فى إكتساب مهارات التكنولوجيا، والثالثة مركز الحساب العلمى والذى يقوم بعمل دورات تدريبية فى مجال استخدمات وتطبيقات الحاسب الآلى لتوسيع نطاق الخدمات التى تقدمها الكلية للمجتمع، والرابعة هى وحدة الورش الإنتاجية.

ويبين الشكل الآتى الهيكل التنظيمى للكلية والإدارات والوحدات المكونه له.

**2/1/1/2 اعتماد الهيكل التنظيمى للكلية واعلانه**

تم اعتماد الهيكل التنظيمى للكلية من مجلس الكلية الجلسة السابعة مارس 2011، وتم اعتماد الهيكل التنظيمى للكلية من مجلس الجامعة بتاريخ 27/6/2011. وتم عمل تعديلات به بناءً على رأى نظراء محكمين تابعين لوحدة إدارة مشروعات التطوير بالمجلس الأعلى للجامعات واعتمد فى مارس 2012، ثم تم نقل تبعية وحدة متابعة الخريجين لتصبح تابعة لاشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة واعتمد فى صورته النهائية من مجلس الكلية بتاريخ 4/11/2012. والهيكل التنظيمى للكلية معلن على جدران الكلية وعلى الموقع الالكترونى للكلية وفى دليل الطالب.

 **2 /1/1/3 يسمح الهيكل بالتعاون المتبادل الأفقي والرئسي بين مستوياته ووحداته**

ويتضح من الرسم أن هناك تعاون أفقى بين مدير عام الكلية ووكلاء الكلية والأقسام العلمية فى تبادل المعلومات. وهناك تعاون رأسى من القيادة الأعلى الى الإدارات التابعه له حيث تصدر أليهم التكاليف والتعليمات، ومن أسفل الى أعلى فى التغذية الراجعة.



**الهيكل التنظيمي لكلية الهندسة الإلكترونية**

**2/2 السلطات والمسؤوليات والاختصاصات:**

**2/2/1 علاقات السلطة:**

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

**2/2/2 المسئوليات والاختصاصات:**

تم إصدار دليل الهيكل الإدارى لكلية الهدسة الالكترونية ، الإصدار الأول 27/5/2012 (وحدة تنمية الموارد البشرية) والذى تم اعتماده بمجلس الكلية يونية 2012 ، وتم عمل تحديثات به واضافة التوصيف الوظيفى والمهام والمسئوليات واعادة تسميته باسم الهيكل التنظيمى بكلية الهندسة الالكترونية ، الاصدار رقم (2) بتاريخ 1/9/2012 ويشتمل على توصيف وتوثيق لجميع وظائف المؤسسة وتحديد دقيق للمسئوليات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالكلية. وتقوم وحدة الموارد البشرية الآن بعمل إعادة تسكين الموظفين تبعاً لتوصيفهم الوظيفى والشهادات العلمية الحاصلين عليها، والتخصصات الدقيقة، والخبرات والدورات التدريبية الحاصلين عليها.

**2/3 الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية:**

يتضمن الهيكل الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية لمرحلة البكالوريوس مثل إدارة شئون التعليم والطلاب، وإدرة رعاية الشباب. كما توجد إدارات تابعة لدعم طلاب الدراسات العليا والبحث العلمى تتمثل فى إدارتى الدراسات العليا والبحوث وإدارة العلاقات الثقافية.

تفى الإدارات المتخصصة بتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية فى الكلية ويمكن توضيح ذلك كما يلى:

1. إدارة شئون الطلاب: تتبع إدارة شئون التعليم أربعة إدارات فرعية هى إدارة التسجيل وإدارة الخطة الدراسية والجداول، وإدارة شئون الامتحانات وإدارة الخريجين، كل منها يقدم الدعم فيما يخصه. ويوجد لكل إدارة مدير، وأعضاء متخصصون. وقد تم استطلاع أراء عينة من الطلاب المستجدين عن مدى رضاهم عن الخدمة المقدمة من موظفى شئون الطلاب وكانت النتيجة ايجابية بنسبة 85.4% مرفق نتيجة الإستبيان.
2. إداة رعاية الشباب: وهى تتولى رعاية جميع الأنشطة الطلابية الثقافية والرياضية والفنية والعلمية والإجتماعية والرحلات والجوالة، ولكل نشاط من الأنشطة السابقة يوجد مسئول إدارى من موظفى رعاية الشباب، ومستشار من أعضاء هيئة التدريس.

- ففى مجال الأنشطة الثقافية تقوم بالتعاون مع مجلس إتحاد الطلاب بعمل أنشطة ثقافية مثل الندوات الثقافية والدينية والمسابقات فى الشعر والنثر وحفظ القرآن الكريم والحديث النبوى الشريف.

- وفى مجال الأنشطة الرياضية تقوم برعاية الموهوبين رياضياً فى الألعاب المختلفة وتشكل منهم فرقاً رياضية تناقس على مستوى الجامعة.

- وفى مجالالأنشطة الفنية تقوم برعاية الموهوبين فنباً وتقيم لهم معرضاً دائما يشغل أحد القاعات بالكلية.

- وفى مجال الأنشطة العلمية: توفر للطلاب ورشة مستقلة مزودة بعدد ميكانيكية والآت تساعد الطلاب على الابتكار فى مجال الأنسان الآلى والروبوكون، ويشارك فريق الروبوكون فى مسابقات الجامعات ويحصل على مراكز متقدمة.

- وفى مجال الرعاية الإجتماعبة تقدم للطلاب الغير قادرين الدعم المالى (صندوق التكافل الاجتماعى) والدعم المادى فى صورة الكتب الجامعية المجانية او المخفضة بالتعاون مع أعضاء هية التدريس.

- كما تقوم إدارة رعاية الشباب بالتعاون مع إتحاد الطلاب فى توفير الرحلات الترفيهية والمعسكرات لفريق الجوالة

3- إدارة شئون الدراسات العليا والبحوث: وتتولى رعاية طلاب الدراسات العليا ويشمل ذلك القيام بإجراءات قبول الطلاب والتسجيل لبرامج الدراسات العليا (دبلوم- ماجستير- دكتوراه)، و اعتماد الخطط الدراسية وإعداد لجان الامتحانات وحفظ وإعلان النتائج. وكذلك تختص بتقديم خدمات الدعم من إعلان عن مواعيد الدراسة وتقديم وإستلام الأوراق وحفظ السجلات ومتابعة التقدم العلمى للطلاب وإصدار واعتماد الشهادات للخريجين.

4- إدارة العلاقات الثقافية: وتقوم بمهمة تنظيم البعثات والمنح الدراسية للمعيدين والمدرسين المساعدين وكلك الاشراف على تنظيم سفر أعضاء هيئة التدريس لحضور المؤتمرات واالمهات العلمية. كما تتولى أصدار مجلة دورية بحثية محكمة، تصدها كلية الهندسة الالكترونية.

5- إدارة المشتريات والمخازن: وتقوم بالإعداد لإجراءات المناقصات والشراء للأجهزة المعملية والتجهيزات الى تحتاجها قاعات التدريس والمدرجات.

6- إدارة الصيانة: وتتولى عملية صيانة المبانى والقاعات الدراسية والمرافق.

7- إدارة الشئون المالية: تختص بإعداد الموازنة والصرف على الأوجه المختلفة لدعم العملية التعليمية.

8- إدارة الورش التعليمية: وتقوم بتنفيذ الخطة التعليمية فى مجال الورش الميكانيكية والكهربية والالكترونية. وتشارك بصفة رئيسية فى اتمام التدريب الصيفى لطلاب الفرق الاعدادية والأولى والثانية.

**الوحدات المستحدثة:**

وكما ذكر سابقاً أن الهيكل التنظيمى للكلية يشتمل على وحدات مستحدثة تتلائم مع احتياجات التغيير والتطوير

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| م | أسم الوحدة المستحدثة | تاريخ الاعتماد مجلس الكلية | قرار عميد كلية | اعتماد اللائحةمجلس الكلية |
| 1 | وحدة توكيد الجودة. |  |  | 3 أكتوبر 2010 |
| 2 | وحدة تكنولوجيا المعلومات | 2 أغسطس 2009 | قرار رقم 70 بتاريخ 4/5/2010قرار رقم 16 بتاريخ 18/9/2010 | 3 أكتوبر 2010 |
| 3 | وحدة الازمات والكوارث |  | **قرار رقم 73****بتاريخ 26/5/2010 وقرار رقم 90 بتاريخ 12/6/2010** | 3 أكتوبر2010 |
| 4 | وحدة التدريب | أغسطس 2010 |  | 3 أكتوبر 2010 |
| 4 | وحدة الموارد البشرية | 2 أغسطس 2009 | **قرار رقم 76****بتاريخ 24/5/2010** |  |
| 5 | وحدة تسويق خدمات الكلية | أغسطس **2010** | **قرار رقم 97 بتاريخ 28/7/2010** |  |
| 6 | وحدة التخطيط والمتابعة | فبراير 2011 |  | فبراير 2011 |
| 7 | وحدة متابعة الخريجين | فبراير 2011 |  | فبراير 2011 |

وجميع الوحدات المتحدثة تم اعتماد إنشائها من مجلس الكلية وصدرت لها قررات تشكيل مجالس إدارات وتم تفعيل معظمها مثل وحدة توكيد الجودة ، وحدة تكنولويا المعلومات، وحدة الأزمات والكوارث، وحدة الموارد البشرية، وحدة التخطيط والمتابعة. وبعضها فعل جزئيا مثل وحدة متابعة الخريجين. أما الوحدات التى لم تفعل بعد وجارى العمل حاليا على تفعيلها فهى وحدة تسويق خدمات الكلية.

**2/4 إدارة الأزمات والكوارث:**

**2/4/1 كفاية الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث:**

 الوسائل المتاحة فى الكلية كافية للتعامل مع الأزمات والكوارث، فتوجد طفايات حريق فى ممرات ومعامل الكلية، وحنفيات حريق بالاضافة الى أفراد مكافحة الحريق المدربين بالدفاع المدنى وتتوافر الإسعافات الأولية داخل المعامل والورش من قبل الوحدة الصحية بالكلية مع عدد من الموظفين المدربين على الإسعافات الأولية. وتوجد شبكة إنذار حريق موزعة على جميع مبانى ووحدات الكلية وتوجد الإرشادات اللازمة لمواجهة الأزمات والكوارث، وكيفية استخدام طفايات الحريق، وتوجد علامات ارشادية لمخارج الطوارىء، وكشفات إضاءة ذات بطاريات شحن تعمل فى حالة انقطاع التيار الكهربى، ويوجد مولد كهربى بالكلية والذى يعمل اتوماتيكيا خلال ثوانى بمجرد انقطاع التيار الكهربى.

**2**/**4/2 مسئولية ادارة الازمات والكوارث:**

 تم إنشاء وحدة للأزمات والكوارث بقرار عميد كلية رقم 58 بتاريخ 23/12/2010 والذى يشرف عليها أحد السادة أعضاء هيئة التدريس، وتم إعتماد لائحتها الداخلية بمجلس الكلية جلسة 3 أكتوبر 2010 وذلك لمواجهة الأزمات والكوارث وحماية منشأت الكلية من الحرائق، تأمين سلامة الأفراد، وتأمين الوثائق الهامة والمستندات. وهناك عدد من العاملين بالكلية حاصلون على دورات فى مكافحة الحرائق من إدارة الدفاع المدنى. ويتم تدريب عدد من العاملين وأمناء المعامل داخل الكلية على كيفية إستخدام طفايات لمواجهة حالات حدوث حريق، هذا وقد أرسلت وحدة الجودة خطاباً فى هذا الشأن للسيد مدير عام الكلية بطلب عقد دورات تدريبية للعاملين وامناء المعامل بناءاً على ما تم الاتفاق عليه فى إجتماع مجلس إدارة وحدة الجودة جلسة نوفمبر 2013 . وتوجد لوحات وملصقات معلنة بالكلية توضح كيفية مواجهة الأزمات والكوارث بالكلية. وهناك إرشادات للطلاب والعاملين وهيئة التدريس عن التصرف فى مثل هذه الأحوال.

وتتبع الوحدة من الناحية التنظيمية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة كما يتضح من الهيكل التنظيمى فى الشكل السابق. هذا وقد تمت تجربة أخلاء المبانى وأحداث حريق إفتراضى وأستدعاء قوات المطافىء بتاريخ 9/10/2012، والتجربة موثقة بالمستندات والصور.

**2/5 وحدة توكيد الجودة:**

**2/5/1 الجوانب التنظيمية لوحدة إدارة الجودة:**

إنشئت وحدة توكيد الجودة بكلية الهندسة الالكترونية بقرار من مجلس الجامعة فى 26/11/2007 وبناءً على موافقة اللجنة العليا لتوكيد الجودة بجلستها بتاريخ 25/11/2007. وبقرار عميد الكلية رقم 37 لسنة 2007 تم تشكيل مجلس ادارة الوحدة والمكون من السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية والسادة وكلاء الكلية وثلاثة أعضاء هيئة تدريس والسيد مدير عام الكلية. وتم اعتماد اللائحة الداخلية لوحدة الجودة بجلسة مجلس الكلية بتاريخ 3/10/2010. وقد تم تغيير تشكيل مجلس الادارة عدد من المرات مع كل تغيير يحدث فى القيادات الأكاديمية للكلية كان آخرها قرارعميد الكلية رقم 18 بتاريخ 25/9/2013. وتشكيل لجان الوحدة صدر به قررات من عميد الكلية بتواريخ 4/6/2008، 11/9/2008، 12/10/2008، و 23/11/2008. وقد صدر قرار عميد الكلية رقم 11 بتاريخ 17/9/2012 بإعادة تشكيل الفريق التنفيذى لوحدة الجودة تبعاً لمعايير الاعتماد الأربعة عشر. الشكل التالى يوضح الهيكل التنظيمى للوحدة ولجانه الأربعة عشر.

وللوحدة لائحة مالية معتمدة من مجلس الكلية ولجان لها مهام محددة ومعتمدة أيضاً من مجلس الكلية، جلسة أكتوبر 2010. كما أن تبعية الوحدة واضحة فى الهيكل التنظيمى للكلية وتتبع مباشرة عميد الكلية كما أوضح الشكل السابق.

 وتسعى الوحدة الى تطبيق المعايير القومية للجودة فى مجالات البرامج الاكاديمية وتحديث فى اللوائح الدراسية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا. كما تقوم الوحدة بالتعاون مع ادارات الكلية المختلفة بتحسين الخدمات المقدمة لطلبة الكلية وتلبية إحتياجات المجتمع والبيئة المحيطة.

وفى مجال تقييم الأداء الجامعى تقوم الوحدة بتصميم الاستبيانات اللازمة لأخذ رأى الجهات المستفيدة وتحليل ودراسة نتائج الاستبيانات وتقديمها للادارة العليا للكلية لاتخاذ القررات اللازمة.

وفى مجال تحسين القدرة المؤسسية للكلية تقوم الوحدة من خلال فرق عملها بوضع آليات ونظم لضبط الأداء الإدارى للكلية.

وفى مجال التخطيط الاستراتيجى تقوم الوحدة بدراسة حاجة الكلية المستقبلية من المبانى والتجهيزات المعملية اللازمة حتى تستطيع الكلية مواكبة التطور المستمر والمتلاحق عالميا.

ووحدة الجودة بالكلية توطد علاقتها بمركز الجودة في الجامعة من خلال الاتصال بمدير المركز وسؤاله فى بعض النواحى الفنية، ويتم عقد لقاءات شهرية مع مركز الجودة بالجامعة برئاسة الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة لمتابعة تفعيل وحات الجودة وحث الكليات للتقدم للاعتماد. هذا وقد قام مركز الجودة بالجامعة بمراجعة رسالة ورؤية الكلية وكذلك الخطة الاستراتيجية والهيكل التنظيمى للكلية قبل اعتمادهم من مجلس الجامعة.

ينعقد مجلس إدارة الوحدة بصورة شهرية لمناقشة مدى الإنجاز الشهرى ومعوقات الأداء ورفع تقارير الأعمال ومحضر الإجتماع لمجلس الكلية للإعتماد، وتحتفظ الوحدة بمحاضر اجتماعاتها. ويتضح من خلال تشكيل الفريق الإدارى والفريق التنفيذى واللجان أن كل لجنة لها مهام محددة تتفق مع معايير الاعتماد والتى وضعتها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد. ويرأس كل لجنة أحد أعضاء مجلس الإدارة أو أحد أعضاء الفريق التنفيذى لمتابعة تحقيق الأهداف وإزالة أية عقبات.

**2/5/2 المشاركة فى الأنشطة:**

 تشارك الوحدة فى عرض ومناقشة قضايا الجودة بالكلية على مستوى مجالس الأقسام ومجلس الكلية. حيث تم ترشيح لجنة جودة بكل قسم علمى لمساعدة وحدة الجودة فى انجاز أعمالها ومناقشة قضايا الجودة داخل الأقسام العلمية.

 وتتم دعوة مدير تنفيذى وحدة الجودة لحضور جلسات مجلس الكلية لمناقشة قضايا الجودة وعرض أنشطة الوحدة الشهرية. ويوجد بكل قسم منسق جودة والذى يتولى التنسيق مع وحدة الجودة فى المراسلات والمتابعة داخل القسم. وتتمثل أشكال هذه المشاركة فى:

* تشكيل ومتابعة عمل لجنة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية.
* الدعم الفنى للأقسام وأعضاء هيئة التدريس فى إعداد توصيف وتقارير البرامج والمقررات الدراسية.
* تبنى نظام المراجع الخارجى لكل البرامج.
* متابعة أعمال الجودة بالكونترولات حيث يضاف عضو ممثل للجودة فى تشكيل أعضاء الكونترول.
* استطلاع أراء الطلاب فى العملية التعليمية.
* العمل على الاستفادة من نتائج تقويم المقررات الدراسية فى عمليات التطوير بالكلية.
* تحديد جوانب القوة والضعف فى عملية التعليم والتعلم من خلال عمليات تقرير المقررات.
* المشاركة فى إعداد التقرير السنوى للكلية.

وتتمثل الوسائل المتاحة للوحدة لممارسة أنشطتها الخاصة بتوكيد الجودة فى الكلية فى توفير المطبوعات، وعقد ورش العمل والندوات والاجتماعات، التقييم الذاتي، الاستعانة بمراجعين خارجيين، المقارنة بمؤسسات مختلفة.

**2/6 التوصيف الوظيفي:**

يوجد توصيف وظيفى لجميع وظائف الكلية الأكاديمية والتنفيذية وذلك بمكتب السيد مدير عام الكلية. وهذا التوصيف متوفر بالإدارات ويتضمن تحديدا للمهام الوظيفية القيادية والأكاديمية والإدارية والفنية تمثل الأساس للعمل بالوظائف المختلفة داخل الكلية وهذا التوصيف مشتق من لوائح الكلية وقانون الجامعات بما يضمن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب من جهة، وبما يحقق التوافق بين سياسات العمل واللوائح والقوانين من جهة أخرى. كما قامت وحدة الموارد البشرية بالكلية بعمل هيكل تنظيمى يحتوى على التوصيف الوظيفى والمهام والمسئوليات ، الاصدار رقم (2) بتاريخ 1/9/2012 ويشتمل على توصيف وتوثيق لجميع وظائف المؤسسة وتحديد دقيق للمسئوليات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالكلية. ويتم تطوير هذا التوصيف كل فترة طبقا لمتطلبات التطوير المعاصرة للكلية.

 وقامت وحدة الجودة بعمل توصيف وظيفى للوظائف الأكاديمية وتم اعتماده من مجلس الكلية بتاريخ 2 أكتوبر 2011، وتم عرض و اعتماد من مجس الجامعة بتاريخ 24/10/2011.

**وحدة توكيد الجودة**

 **الهيكل التنظيمى**

**مدير المشروع**

**عميد الكلية**

**الفريق الإدارى**

**المدير التنفيذى**

**الفريق التنفيذى**

**لجان الوحدة**

**المدير تنفيذى الوحدة**

**التخطيط الاستراتيجى**

**عميد الكليـة**

**نائب المدير التنفيذى**

**الهيكل التنظيمى**

**وكيل الكلية – شئون تعليم**

**أعضاء فريق لجان الوحدة**

**القيادة والحوكمة**

**وكيل الكلية – دراسات عليا**

**منسقة الملفات**

**المصداقية والاخلاقيات**

**وكيل الكلية – شئون بيئه**

**سكرتارية الوحدة**

**منسقة نشر ثقافة الجودة**

**الجهاز الادارى**

**الموارد المالية والادارية**

**ثلاثة أعضاء هيئة تدريس يختار منهم المدير التنفيذى للوحدة**

**خدمة المجتمع وتنمية البيئة**

**الطلاب والخريجون**

**مدير عام الكلية**

**التعليم والتعلم**

**المعايير الأكاديمية والبرامج**

**سكرتارية الوحدة**

**الدراسات العليا**

**البحث العلمى والأنشطة البحثية**

**ادارة الجودة**

المعيار الثالث **القيادة والحوكمة**

**3/1 اختيار القيادات الأكاديمية:**

**3/1/1 معايير الاختيار:**

وضعت الكلية معايير إختيار للقيادات الأكاديمية والى تشمل القيادات الأكايمية :

1. عميد الكلية
2. وكلاء الكلية
3. رؤساء الأقسام
4. مدير وحدة توكيد الجودة
5. رائد عام الاتحاد

وشملت المعايير كذلك التعيينات الجديدة للسادة المعيدين، واعتمدت هذه المعايير بجلسة مجلس الكلية يونيه 2009، ثم عدلت واعيد اعتمادها بجلسة يوليه 2012، ثم تم تعديلها مرة أخرى وأعتمدت بجلسة مجلس الكلية بتاريخ 4/11/2012.

تتمثل المعايير المستخدمة عادة فى اختيار القيادات الأكاديمية فى :

* الأقدمية
* النشاط العلمى.
* القدرات الادارية والقيادية.
* المشاركة في الأنشطة والخدمات الطلابية.
* المساهمات في مجالات الجودة والتطوير (على مستوى الكلية/ الجامعة/ القومي).
* المشاركة في الانشطة القومية
* السجل الوظيفي الذي يشهد بالالتزام والنزاهة.
* التعاون والعلاقة مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين.

 **3/2 أسلوب اختيار القيادات**

ويتم أختيار عميد الكلية والسادة رؤساء الأقسام عن طريق الانتخاب من السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية لمنصب العميد والسادة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام لمنصب رئيس القسم. ويقوم المرشح لمنصب عميد الكلية بعمل سيمنار للسادة أعضاء هيئة التدريس يوضح فيه خطته المستقبلية لتطوير العمل الادارى والأكاديمى بالكلية.

**3/2/1 معايير ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية التي تقع في نطاق السلطة العميد**

 ويقوم السيد ا.د عميد الكلية عند ترشيح وأختيار القيادات الأكاديمية التى تقع فى نطاق سلطته بتقصى المعايير السابقة بقدر الإمكان. وتوجد وثيقة موقعة من عميد الكلية فى شهر يوليو 2012 تفيد بأن العميد يقوم بالترشيح لمنصب وكلاء الكلية لمن حصلوا على دورات تدريبية من مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. و بناءاً عليه يقوم عميد الكلية بترشيح الوكلاء والعرض على السيد ا.د رئيس الجامعة لاختيار مرشح منهم.

**3/2/2 المشاركة وإبداء الرأي في الاختيار:**

 أصبحت مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حقيقة واقعة بعد تطبيق نظام انتخاب القيادات الأكاديمية لمنصبى العميد ورؤساء الأقسام. ويستشير عميد الكلية أصحاب الرأى والمشورة ممن يثق العميد بهم فى ترشيحاته منصب وكيل الكلية وبناءً عليه يقوم عميد الكلية بتقديم خطاب ترشيح لرئيس الجامعة يساعده فى عملية الاختيار.

**3/3 نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية:**

 نمط القياده فى الكلية ديمقراطي ويتستخدم سياسة الباب المفتوح مع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والجهاز الادارى للكلية مما يشجع على المشاركة وإبداء الرأي وحرية النقد والابتكار، وتستخدم أسلوب الحوار فى الوصول إلى القرارات وتطبق استقصاءات (مرفق) على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/ الطلاب/ العاملين وأوضحت نتائج هذه الاستقصاءات أن ما يقرب من 90% من الآراء تؤيد وجود نمط ديمقراطية القيادة فى تعاملاتها.

 كما تأخذ القيادة بآراء ومقترحات ممثلى الأطراف المجتمعية فى تطوير أداء الكلية من خلال عدة قنوات تشمل إشراك البعض منهم فى المجالس الرسمية، حيث يوجد 3 أعضاء بالمجلس من خارج الكلية.

 كما توجد آلية لمشاركة رجال سوق العمل والصناعة بمجالس الأقسام واللجان واعتمدت هذه الآلية من مجلس الكلية بتاريخ 12/6/2010.

 كما توجد آلية لمشاركة الطلاب فى اجتماعات المجالس الرسمية واللجان وأنشطة وحدة الجودة، وتم اعتماد هذه الآلية من مجس الكلية بتاريخ 4/7/2010.

 ويشترك ممثلون من الطلاب فى المؤتمرات العلمية بالأقسام والمؤتمر العلمى السنوى للكلية ووضع جدول الامتحانات وأساليب التقويم ودعم الطلاب.

 ويشترك أعضاء هيئة التدريس والإداريين والجهات المجتمعية فى اللجان المنبثقة من مجلس الكلية.

وتحرص القيادة على الأخذ بآراء ومقترحات العاملين بالكلية وبحث شكاواهم إذ تختص وحدة الجودة بتفريغ نتائج الرأى وتحليلها إحصائيا وتوجيه أى قصور إلى المسئول ذو الصلة لبحث أسبابه كما يوجد صندوق شكاوى بالإضافة لعقد عدد من اللقاءات مع مديرى الادارات والموظفين لمناقشة وبحث مشاكل العاملين بالكلية.

 **3/4 مساهمة المجالس الرسمية فى مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم:**

تمارس المجالس الرسمية بالكلية مسئولياتها فى مناقشة جميع قضايا التعليم والتعلم بما يحقق أعلي مستوي أداء، حيث تم اتخاذ عدة قرارات تتعلق بقضايا التعليم والتعلم من خلال المجالس الرسمية بالكلية، ومن بين هذه القضايا على سبيل المثال:

* الكتاب الجامعى
* حل مشكلة الدروس الخصوصية
* تعديل لوائح البرامج الأكاديمية
* جودة فرص التعليم
* دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين
* استراتيجيات التعليم والتعلم
* تكنولوجيا التعليم
* المراجعة الداخلية و الخارجية للبرامج الأكاديمية .

وتضع مجالس الكلية الرسمية خطوات تنفيذية محددة لتطوير البرامج التعليمية على مستوي المرحلة الجامعية، وبرامج الدراسات العليا. وأعلنت الكلية عن خططها فى التطوير فى ورشة عمل مع قيادات من رجال الصناعة فى 28 يونيه 2009، وصدرت مجموعة من التوصيات والتى أعتمدت من مجلس الكلية فى جلسة يوليه 2009 ، وتم مخاطبة الأقسام العلمية لدراسة تطوير البرامج بالمرحلة الجامعية بما يتواكب مع التقدم العلمي.

 وقد تم انجاز مجموعة من القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم التى تناولتها المجالس الرسمية بالكلية مثل عمل لائحة جديدة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وأعتمادها 2009، معايير و مواصفات إعداد الورقة الامتحانية يوليو 2010، معايير جودة الكتاب الجامعى سبتمبر 2010، المذكرة الخاصة بتبنى الكلية لمعايير الهيئة القومية NARS فى البرامج التعليمية لمرحلة الكالوريوس فبراير 2011، لائحة ونظام تقييم الطلاب اعتماد سبتمبر 2012، اعتماد مراجعة البرامج الأكاديمية للأقسام العلمية بالكلية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا أكتوبر 2013، واعتماد مراجعة وتنقيح الخطة البحثية للكلية (2010- 2015) جلسة أكنوبر 2013. كما تم اعتماد مذكرة بتعميم ونشر قيام الكلية بتطبيق القانون على من يثبت قيامه من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بإعطاء دروس خصوصية لطلاب الكلية بتاريخ 7 أبريل 2013 ، تقسيم بعض الدفعات كبيرة العدد إلى ثلاث مجموعات. عمل لائحة جديدة لمرحلة البكالوريوس 2012، تم فيها تلافى عيوب لائحة 2003، وطبقت عليهامعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بالنسبة لنسب ساعات المجالات الأساسية، مراجعة استراتيجية التعليم والتعلم ديسمبر 2013.

**3/5 خطة التدريب لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية:**

**3/5/1 خطة التدريب:**

وضعت وحدة الجودة خطة لتدريب وتنمية المهارات الادارية للقيادات الأكاديمية، واعتمدت الخطة من مجلس الكلية دورة ديسمبر 2012، واشتملت الخطة على رؤية ورسالة وأهداف، ووضعت آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية تمت الموافقة عليها واعتمادها من مجلس الكلية جلسة يونيه 2011. وتشتمل الخطة على عدد من البرامج التدريبية مثل:

1. التخطيط الاستراتيجى
2. تنمية المهارات الادارية
3. إدارة الجامعة
4. إدارة الاجتماعات
5. إدارة الاعمال

والآليات التى تم اتباعها:

1. تشكيل لجنة تدريب فى سبتمبر 2013 تابعة للهيكل الإدارى لوحدة توكيد الجودة لتحديد الإحتياجات التدريبية.
2. تصميم إستقصاء تحديد الإحتياجات التدريبية لجميع الفئات بالكلية، أبريل 2012 لتحديد إحتياجاتهم من برامج التدريب.
3. إرسال بريد الكترونى لجميع أعضاء هيئة التدريس يحتوى على استقصاء باسماء الدورات المقترحه لتجميع الرغبات بوحدة الجودة.
4. إرسال خطاب لمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة لإفادتنا بأنواع البرامج التى يقدمها المركز.
5. وضع الخطة بناءً على المعلومات التى توفرت للوحدة.

**3/5/2 آليات تنفيذ البرامج:**

 أنشئت الكلية وحدة للتدريب بناءاً على قرارت مجلس الكلية جلسة أغسطس 2010 ، وجلسة نوفمبر 2012. هذه الوحدة عبارة عن صالة كبيرة مجهزة على أعلى مستوى تحتوى على عدد 20 جهاز كمبيوتر حديث، طاولة اجتماعات، عدد 2 جهاز تكييف وأرضيات باركيه، وستائر من شرائط القماش الرأسية. وتم صدور قرار عميد الكلية فى سبتمبر 2013 بتشكيل مجلس إدارة وحدة التدريب.

 وجارى الآن تفعيل هذه البرامج بالتعاون مع مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، حيث تم إرسال خطاب للمركز لتحديد اسماء السادة المدربين المعتمدين.

وبالنسبة لخطة تدريب الجهاز الإدارى فقد بدء تفعليها وتم مخطبة السادة مديرى الإدارات بترشيح عدد 2 موظف من كل إدارة وإرسال الترشيحات للسيد الاستاذ الدكتور مدير وحدة التدريب (والذى يشغل منصب وكيل الكلية لشءون خدمة المجتمع وتنمية البيئة). وقد تم حتى الآن عقد دورتين عن "التوصبف الوظيفى" و"الجودة مالها وماعليها" فى شهرى يناير وفبراير 2014.

3/5/3 **المخصصات المالية للتدريب:**

يمكن توفير مخصصات مالية للتدريب من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص، ولا تطلب غير موافقة مجلس الادارة على الموافقة على التمويل. وقد تم تخصيص صندوق لتنمية موارد الجودة بالكلية ومورده الأساسى عبارة عن توريد مبلغ عشرة جنيهات من المصاريف الدراسية لكل طالب لصالح صندوق الجودة بناءاً على قرار صدر من مجلس الجامعة. كما تم استصدار قرار من مجلس الكلية بتاريخ 2 فبرابر 2014 بالموافقة على الصرف على أنشطة التدريب بالكلية من صندوق الجودة وموارد الوحدات ذات الطابع الخاص.

**3/5/4 توقيت وملائمة البرامج التدريبية:**

لتحقيق هذا الهدف تم مراجعة الخطة التدريبية التى اعتمدت فى مارس 2011 بعد أن لوحظ أن موعد الدورات للمستفيدين كان يتعارض مع توقيتات فى الخطة التعليمية تحول دون حضور الدورات، فصدرت التعديلات الجديدة فى ديسمبر 2012. وبعد اعتماد تشكيل مجلس إدارة وحدة التدريب تم عرض الخطط التدريبية عليها لمراجعتها وصدر التعديل الجديد بعد اعتماده بتاريخ ديسمبر2013.

**3/5/5**  **مؤشرات تقييم التدريب**

يوجد عدد كبير من البرامج التدريبية التى يقدمها مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وتوجد لدى وحدة الجودة قائمة بأسماء البرامج التدريبية وأسماء السادة المتدربين، ومعظم هذه البرامج تقدم يغرض التقدم للترقيات للدرجات الجامعية الأعلى. هذا وقد تم عمل استقصاء لقياس رأى المستفيدين من هذه البرامج وكانت النتائج مرضية.

**3/6 دور القيادة الأكاديمية في تنمية التمويل الذاتي للكلية**

 نظرا لقلة الموارد المخصصة من الجامعة للكلية، فإن القيادة تسعى لعمل برامج تعليم موازية وبالفعل كان هناك برنامج موازى فى تخصص الاتصالات حتى عام 2008 ولكن صدر قرار بإغلاقه من وزارة التعليم العالى بسبب أن الكلية فى ذالك الوقت لم تكن تطبق معايير الجودة. والآن وبعد أن بدء تطبيق معايير الجودة فى الكلية بداءً من حصول الكلية على مشروع إنشاء نظام دالى للجودة QAAP2 فى يناير 2008 ثم حصلت على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد CIQAP فإن هناك إجراءات بدءت لإعادة البرنامج الموازى وطرح برامج أخرى موازية وهى برنامج هندسة طبية وبرنامج ميكاترونيكس وتمت مناقشة ذلك بمجلس الكلية. كما أنه جارى الآن إجراءات اعتماد برنامج تدريب مهنى فى مجال هندسة الحاسبات. وهناك تفكير فى طرح برامج تدريب مهني أخرى لإقسام الاتصالات والتحكم.

كما أنه تسعى القيادة لعمل بروتوكولات تعاون مع بعض الشركات مثل سيسكو وشركة

 EMC2، وقد حصلت الكلية بموجب هذه الاتفاقيات على معمل معتمد للتدريب على برامج شركة سيسكو وجارى الآن الحصول على معمل فى مجال الـ Cluide Computing من شركة EMC2.

كما عقدت الكلية عدداً من بروتوكولات التعون فى مجال الاستشارات والتدريب مع عدد من الشركات فى مجال التخصص، مثل شركة بنها للصناعات الالكترونية، شركة وسط لدلتا لتوزيع الكهرباء، شركة بيب أرآب. كما يوجد بروتوكول تعاون بين الجامعة وشركة توشيبا العربى والذى يسرى بنوده على كل كليات الجامعة.

**3/7 مشروعات تنمية الموارد الذاتية:**

توجد خطة لتنمية الموارد الذاتية معتمدة من مجلس الكلية بتاريخ 1 أبريل 2012. اوالخطة بها تنوع في مصادر التمويل الذاتي مع تحديد واضح لآليات ومسئولية التنفيذ. أهداف الخطة الرئيسية هى:

1- تسويق وترويج منتجات وخدمات الكلية التعليمية

2- تلبية إحتياجات مؤسسات المجتمع المحلى من خدمات يمكن أن تقدمها الكلية

3- السعى لعمل إتفاقيات تعاون مشترك جديدة مع مؤسسات المجتمع المحلى والشركات الصناعية فى مجال التخصص

4- إنشاء برامج موازية جديدة

**3/7/1 تستخدم الكلية التمويل الذاتي في دعم العملية التعليمية والبحثية**

 تخصص نسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص لصيانة وترميمات البنية التحتية للكلية كما تخصص جزء لشراء أجهزة وتجهيزات لدعم العملية التعليمية والادارية فى الكلية، وما تم شراؤه من تجهيزات مثبت فى محاضر مجالس الوحدات. كما تقوم الوحدات بعقد برامج تدريبية فى مجالات التخصص لعم عملية التعليم والتعلم للطلاب و المجتمع المحلي.

ويوضح الجدول التالى الموارد الذاتية للكلية التى حصلت عليها الكلية عن طريق الوحدات ذات الطابع الخاص.

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **م** | **الوحدة أو المركز** | **العام المالى 2010/2011** | **العام المالى 2011/2012** | **العام المالى 2012/2013** |
| **الإيرادات** | **المصروفات** | **الإيرادات** | **المصروفات** | **الإيرادات** | **المصروفات** |
| **1** | **مركز الإستشارات الإلكترونية** | **324383.17** | **214903.52** | **230009.27** | **220058.89** | **160212.81** | **149239.82** |
| **2** | **الورش الإنتاجية** | **11318.45** | **32990.57** | **453555.89** | **350820.11** | **125451.93** | **88432.1** |
| **3** | **مركز الحساب العلمى** | **43814.9** | **34444.75** | **95143.22** | **63169.8** | **156768.32** | **139268.6** |
| **الجمــــلة** | **379516.52** | **282338.84** | **778708.38** | **634048.8** | **442432.06** | **376940.52** |

 **3/7/2 تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية:**

يوجد بالكلية وحدات ومراكز ذات طابع خاص تتمثل فى ثلاث مراكز هى: مركز الأستشارات الإلكترونية (وتتبعها وحدة ICDL)، مركز الحساب العلمى، وكذلك وحدة ورش إنتاجية، الهدف من إنشائها دعم الموارد الذاتية للكلية عن طريق إنتاج أثاث لكليات الجامعة ومؤسسات المجتمع المدنى المحيط. وقد أسهمت الورش الانتاجية بالكلية فى انجاز عدد من العمليات التى اسندت أليها من خلال مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد فقامت بتصنيع:

1. عدد 32 طاولة معامل حديثة
2. 650 كرسى طالب بمسند كتابة
3. 120 طاولة رسم هندسى بمواصفات قياسية
4. 150 طاولة حاسب آلى لتجهيز صالات الحاسب بالكلية.
5. تركيب 1500 متر ستائر شرائط قماش رأسية.
6. تركيب أرضيات فنيل عازل كهربى لمعامل الكلية
7. تركيب أرضيات باركيه لامتداد مكتبة الكلية وصالة وحدة التدريب.

 يتم دعم إمكانيات الوحدات ذات الطابع الخاص من الموارد البشرية المتواجدة بالمؤسسة ومن الميزانيات الخاصة بها**.** هذه المراكز لها مجالس إدارة تجتمع شهريا لمناقشة الإيجابيات والسلبيات كما أنها محررة من الروتين الإدارى إذ تتبنى كل وحدة لائحة داخلية معتمدة خاصة بها ولها مدير يقوم بالتصرف فى أمور الوحدة وفقا للائحتها التى يتم تغيرها كلما اقتضت الحاجة. ويتم ربط المكافآت فى هذه الوحدات بمستويات الإنتاج أو الإنجاز، إذ يقدم مدير الوحدة التنفيذى تقريراً عن أداء كل عضو بها مشتملا على تقييم المستفيدين والرؤساء وإنضباط الأداء ويتخذ مجلس إدارة الوحدة المعنية قرارا بتوزيع المكافأت فى ضوء ذلك التقرير. وفيما يلى أمثلة لنسب المكافأت فى الوحدات المختلفة:

* 20% للعاملين بوحدة ملأ الحبارات.
* 45% للقائمين بالتدريس فى دورات تنمية مهارات الطلاب.
* 55% للمكلفين بعمل استشارات، بمركز الإستشارات الإلكترونية.
* 45% للقائمون على التدريب بوحدة ICDL .

كما يتم صرف مكافآت لمجلس الإدارة والعاملين فيها توزع طبقا للدرجة العلمية والنشاط. وتستخدم الكلية برامج للترويج والتسويق لمنتجات أو خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص ومن أمثلة ذلك:

* وجود عرض تقديمى عن أنشطة الكلية يضم هذه الوحدات ويتم عرضه فى افتتاحية جميع المؤتمرات والندوات ويتم تحديثه أولا بأول.
* مخاطبة الجهات المعنية بنشاط الوحدات ذات الطابع الخاص.
* وجود مطوية تعرض الخدمات التى تقدمها كل وحدة وتوزيعها على الأطراف المعنية.

 وتحرص الكلية على تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص، وتنميتها من خلال وضعها تحت مظلة واحدة تحت مسمى مركز الخدمة العامة التى تسعى الكلية فى الوقت الحالى لاعتماده من الجامعة واتخاذ الإجراءات التالية لاعتماده من الوزارات المعنية. والهدف من توحيد المظلة هو تقليل النفقات الى تصرف كمكافأت لمجالس إدارات المراكز المتعددة من أجل تعظيم وتنمية الدخل الذاتى للكلية. كما يشتمل مقترح مركز الخدمة العامة على عدد من الأنشطة الجديدة. وقد تم اعتماد لائحة مركز الخدمة العامة من مجلس الكلية بتاريخ 1 ديسمبر 2013

**3/8 العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع**

 تحرص الكلية على تفعيل قنوات الاتصال مع القطاعات الإنتاجية والخدمية فى المجتمع المحيط بها. وتتمثل هذه القطاعات فى المؤسسات الصناعية مثل شركة بنها للصناعات الإلكترونية، مصانع توشيبا العربي، شركة بيب آراب لنظم التحكم وشركة كهرباء جنوب الدلتا، وشركة النخيلى للالكترونيات، شركة سيسكو العالمية، وشركة IC Square، شركة SQS للبرمجيات. وتتمثل الممارسات الفعلية للتفاعل مع هذه المؤسسات فى عقد بروتوكولات تعاون لإجراء دورات تدريبية ومشروعات وإستشارات فنية. وتقدم هذه الشركات أيضاً الدعم المادى فى صورة معامل معتمدة مثل معمل سيسكو للتدريب للتدريب على دورات CCNA المعتمدة ، ومعمل Cluide Computing من شركة IC Square. كما تم الإتفاق مع شركة SQS للبرمجيات على الشراكة مع الكلية لعمل برنامج تدريب مهنى فى مجال البرمجيات.

 وتقوم الكلية بدعوة المتخصصين لمناقشة مشاريع التخرج لطلاب البكالوريوس وذلك بهدف إيجاد فرص عمل متميزة لهم لدى الشركات والجهات التى يعمل بها هؤلاء المتخصصون وتحرص الكلية على عقد حفل سنوى للخريجين على مستوى الكلية تدعو فيه قيادات من جهات التوظيف حيث تقدم بعض جهات التوظيف فرص عمل ومكافئات لأوئل الخريجين. ويوجد بمجلس الكلية ثلاثة أعضاء من خارج الكلية يمثلون قطاعات مختلفة من الصناعة. كما يوجد بقسم العلاقات العامة بالكلية قوائم اتصال بهذه الجهات وأسماء المسئولين بها ووسيلة الاتصال بهم.

المعيار الرابع **المصداقية والأخلاقيات**

**4/1 حقوق الملكية الفكرية والنشر**

**4/1/1 الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر**

 تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر. والإجراءات التى تتبعها الكلية للمحافظة على حقوق التأليف والنشر تتمثل فى وضع ميثاق تم إقراره من خلال مجلس الكلية دورة أكتوبر

1. يضمن حقوق الملكية الفكرية والنشر للمؤلفين، وكذا تقوم الكلية بالإجراءات الآتية:
* حظر إستخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلي بالكلية
* عدم السماح للعاملين بالكلية بنسخ المصنفات بما يشكل اعتداءاً على حقوق المؤلف لحماية المصنفات الفنية والأدبية.
* وضع إرشادات للمترددين على المكتبة لمراعاة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها في قانون الملكية الفكرية
* عقد ندوات ولقاءات مفتوحة لمناقشة حقوق الملكية الفكرية وأهميتها وضرورة الالتزام بها.

 وقد قامت وحدة توكيد الجودة من جانبها بشراء برمجيات أصلية لأجهزة الكمبيوتر الموجودة بالوحدة. كما يتم حاليا من خلال وحدة تكنولوجيا المعلومات الاتصال بالجامعة لتزويد الكلية ببرامج حاسب آلى مرخصة.

**4/1/2 نشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية:**

 تبذل الكلية جهودا لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر، حيث تم وضع ملصقات فى جميع ارجاء الكلية لحظر استخدام البرامج والمصنفات الفنية الغير مرخصة. هذا وقد تمت الموافقة من مجلس الكلية بتاريخ 7 أبريل 2013 على اعتماد مذكرة تدعو لتعميم ونشر حقوق الملكية الفكرية وضوابط البحث العلمى على الأقسام العلمية والحصول على توقيعات السادة أعضاء هيئة التدريس بالعلم. كما وضعت ملصقات داخل مكتبة الكلية تحظر تصوير الكتب بهدف الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية. هذا وقدعقدت ورشة عمل فى 31/8/2009 لوضع آليات ضمان المصداقية والأخلاقيات، و تم إعتماد ميثاق أخلاقى للنشر والتأليف والبحث العلمى فى مجلس الكلية دورة أكتوبر 2009. وقد عقدت ندوة لنشر هذه الثقافة يوم الخميس 1/10/2009 بمكتبة الكلية، كما عقدت ورشتى عمل لفريق عمل ملف معيار المصداقية والأخلاقيات بتاريخ 19/2/2012، وتاريخ 26/2/2012 بهدف مناقشة مؤشرات وعناصر المعيار وتقسيم مهام على فريق العمل لوضع آليات ونظم لضمان تحقيق العدالة وعدم التمييز.

وتم إعادة تحديث اعتماد ميثاق أخلاقيات المهنة وميثاق السلوكيات فى مجلس الكلية بتاريخ 4 مارس 2012.

**4/2 الممارسات العادلة وعدم التمييز:**

**4/2/1 ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس/ العاملين/ الطلاب**

بناءاً على نواتج الدراسات التى صدرت من ورشة عمل معيار المصداقية بتاريخ 26/2/2013 تم عمل دراسة للنقاط الحاكمة للعدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس/ العاملين/ الطلاب ووضع آليات المحافظة وضمان العدالة المطلوب وتم اعتمادها من مجلس الكلية بتاريخ 4 مارس 2012. وقد أشتملت الدراسة على الإجراءات التالية:

1. تقسيم العمل بين كل مستويات المرؤوسين بشكل عادل وبما ينسجم مع مؤهلاتهم ومهارتهم وقدراتهم واستعدادهم وخبراتهم.
2. توزيع أعباء الأشراف والمهام الأكاديمية والعلمية والإدارية على أعضاء هيئة التدريس بالتساوى والشفافية والعدالة المطلقة.
3. أن يكون تولى المهام الإشرافية والأكاديمية وفقا لمعايير موثقة ومعلنة.
4. التعرف علي الأعمال والمهام التي تسند لعضو هيئة التدريس وللموظف وتحديد أوجه القصور في ادائه مع توجيهه للحصول على جرعة التدريب المناسبة.
5. تحفيز وشحذ نشاط العاملين لتحقيق أهداف التطوير بالكلية.
6. توفير بيئة العمل الملائمة لتمكين العاملين من اشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.
7. إعطاء الفرصة لتبادل الأفكار بحرية مما يؤدي الي التعاون بين الأفراد والعمل بروح الفريق.
8. أن تكون المتابعة والأشراف هما وسيلة لتحديد معايير للثواب والعقاب وربط الحوافز بالإنتاج وأداه للإصلاح والتطوير من كل إدارة.
9. السعى لاكتشاف الطاقات الكامنة فى الموارد البشرية فى الكلية لتحفيز الخامل وترقية الكفء مما يسهل عملية ربط الحافز بالإنتاج والإنجاز.
10. التنسيق بين العاملين لضمان تكامل الجهود وتحديد الأدوار وإنسياب العمل في المهام المتتابعة التي يعتمد اداء بعض العاملين علي نتائج اداء زملاءهم.
11. تحديد واضح للسلطات والمسئوليات ومعرفة العاملين بالمهام التي تم تكليفهم بها لإمكانية المتابعة والتقييم والوجيه.
12. تطبيق مبدأ مكافأة كافة الأعمال الإدارية والأكاديمية الإضافية وتوفير الدعم المادى اللازم لها.
13. ربط المكافآت والأجور الزائدة بجودة الأداء والإنتاج سواء كان إنتاجا علميا أو إداريا.
14. التعرف بشكل دورى على مدى رضا كافة العاملين والاستجابة بشكل فورى وحل أسباب عدم الرضا.
15. توفير الآليات التى تعمل على ضمان رضا العاملين بشكل دائم ومستمر.
16. تعمل الكلية على مراجعة هذه الآليات دوريا وإضافة ما يمكنها من إجراءات أخرى تلزم لتحقيق العدالة والمساواة بين أفراد الكلية.

ويتم تطبيق هذه الإجراءات على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية مثل (توزيع أعباء الإشراف والتدريس ، الحوافز ، المكافآت ، البعثات ...)، والإداريين (توزيع أعباء العمل، توزيع الحوافز ، ... الخ) كما تطبق تلك القواعد على جميع الطلاب من حيث المساواة فى فرص التعليم وممارسة الأنشطة والتقويم وجميع هذه الإجراءات معلنة وتمارس بشفافية.

**4/2/2 المصداقية في الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترحات**

آليات بحث الشكاوى مارس 2012.

تضع الكلية أكثر من صندوق خاص بالشكاوي والمقترحات وتوضع الصناديق في أماكن بارزة بالكلية يسمح بالاطلاع عليه مثل بجوار وحدة الجودة، وعند اماكن تجمع الطلاب بجوار المدرجات. ويتم فتح صندوق الشكاوي والمقترحات بصفة إسبوعياً والإطلاع على تلك الشكاوي والمقترحات، والقيام بإخطار الأفراد بنتيجة الشكوى أو المقترح.

ولكن لوحظ بعد التجربة أن صندوق الشكاوى غير مفعل من ناحية الطلاب ولا توجد شكاوى فعلية توضع بالصناديق.

فتم الأعلان عن آلية أخرى وهى أنشاء مكتب لشكاوى الطلاب تابع لوكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ويديره الأخصائى الاجتماعى برعاية الشباب، اعتماد مجلس الكلية بتاريخ 3 أكتوبر 2010.

كما أن مكتب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب مفتوح أمام شكاوى الطلاب وتظلماتهم من نتائج الأمتحانات. وهناك آليات معلنة لتظلم الطلاب من نتائج الإمتحانات، اعتماد مجلس الكلية فبراير 2009.

كما أنه تم تعميم نظام مكتب الشكاوى لكى يتلقى الشكاوى من جميع الفئات الموجودة بالكلية ، اعتماد مجلس الكلي مارس 2012. وجارى الآن تشكيل لجنة لتلقى الشكاوى من السادة أعضاء هيئة التدريس وسوف يصدر بها قرار عميد الكلية وذلك لمساعدة إدارة الكلية فى إحتواء أى شكوى فى مهدها.

وتحاول إدارة الكلية قدر جهدها حل معظم المشاكل التى تعرض عليها من قبل الطلاب أو العاملين أو أعضاء هيئة التدريس. ويتم إتخاذ القرارات اللازمة وتقييمها في ضوء الشكاوى أو المقترحات فى داخل الكلية وتفعيلها وتقييمها كما يتم عرض بعض الشكاوى المتكررة على اللجنة المختصة أو مجلس الكلية لمناقشتها وبحث أسباب حدوثها وآليات التغلب عليها بإستخدام الإجراءات التصحيحية والوقائية.

**4/2/3 إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة**

تم عمل دراسة للمجالات التى يمكن أن يتم بها ممارسات غير عادلة وآلية لاكتشاف وتصحيح الممارسات الغير عادلة، وتم عرضها على مجلس الكلية لمناقشتها واعتمادها فى مارس 2012.

تنقسم المجالات التى تظهر فيها الممارسات غير العدلة الى ثلاثة موضوعات منها مايخص اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومنها مايخص الطلاب ومنها مايرتبط بالتعارض فى المصالح.

**اولا: المجالات الخاصة باعضاء هيئة التدريس**

1. تعيين اعضاء هيئة التدريس والمدرسين المساعدين والمعيدين

2. ندب اعضاء هيئة التدريس ونقلهم واعارتهم وايفادهم فى مهمات علمية وندوات او حلقات دراسية

3. ندب المدرسين المساعدين والمعيدين ونقلهم وايفادهم فى بعثات ا وفى منح خارجية واعطائهم الاجازات الدراسية

4. توزيع الدروس والمحاضرات والتمرينات العملية على اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

5. توزيع اعمال الامتحانات وتشكيل لجانها

6. تعيين المشرفين على الرسائل وتشكيل لجان الحكم عليها ومنح درجات الماجستير والدكتوراة وتشكيل لجان الامتحان الشامل

7. ترشيح ممثلى القسم فى لجان الكلية المنبثقة من مجلس الكلية وفى عضوية مجلس الكلية

**الاجراءات المتبعة لتحقيق العدالة فى هذه الموضوعات**

1. فى جميع الموضوعات السابقة يكون الترشيح على مستوى القسم بالاستناد الى معايير محددة سلفا مع الالتزام بالقواعد التى تسنها الكلية فى اطار سياسة الجامعة

2. بالنسبة لتعيين اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يتم الالتزام بقواعد التعيين الواردة فى قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية

3. بالنسبة لموضوع توزيع الدروس والمحاضرات يؤخذ فى الاعتبار التخصصات و الخبرات مع حظر قيام عضو هيئه التدريس بالتدريس لطلاب تربطه باحدهم صلة مصاهرة او قرابة حتى الدرجه الرابعة .

4. عند تشكيل لجان الحكم على الرسائل العلمية يجب ان يراعى الا توجد صله مصاهرة او قرابة حتى الدرجه الرابعه بين اى عضوين فى اللجنه او بين الطالب و اى عضو فى اللجنه.

**اجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة**

لايمكن حصر الممارسات غير العادلة التى يمكن ان تحدث لان ذلك يتوقف على الاشخاص وثقافتهم و طبائعهم وطريقتهم فى التفكير لذا سنعطى بعض الامثلة التى يمكن ان تحدث فى المجال الجامعى :

1. تعرض احد طلاب الدراسات العليا لموقف غير عادل من احد المشرفين على البحث يعرض الطالب لتوقف سير البحث او الغاء القيد . فى هذه الحالة يتم دراسة الموضوع فى مجلس القسم ويعتبر قراره ملزما للجنه الاشراف بعد موافقه مجلس الكليه .

2. اخلال احد اعضاء هيئة التدريس بواجباته فى التقويم العادل لاداء الطلاب. يتم التحقيق مع عضو هيئه التدريس طبقا للوائح الجامعية ثم توقع العقوبة المناسبة.

**ثانيا : الممارسات غير العادلة الناشئه من التعارض فى المصالح**

1. قيام اعضاء هيئة التدريس بعمل من اعمال الخبرة او اعطاء استشارة فى موضوع معين دون ترخيص مسبق من رئيس الجامعه .

2. تعارض ترخيص مزاوله المهنة خارج الجامعه او داخلها مع القوانين و اللوائح المعمول بها فى مزاوله المهنه.

3. استخدام ترخيص مزاوله المهنه فى العمل ضد الجامعه.

يجب على الكلية مراقبة حدوث اى عمل من الاعمال السابقة وعن ظهور اى حاله منها يتم التعامل معها طبقا للوائح و القوانين السارية بالكليه.

**ثالثا : ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب**

تحرص الكلية على ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب في الآتى:

1. المساواة فى فرص التعلم والتقويم حيث تتم المساواة وعدم التمييز فى الجداول الدراسية للمحاضرات والمعامل لجميع الطلاب

2. لدى جميع الطلاب الفرصة لمقابلة الإدارة العليا للكلية أو أعضاء هيئة التدريس فى أوقات ساعاتهم المكتبية

3. توافر نظام معلن للدعم الأكاديمى

4.إعداد مقياس عادل للتقييم فى الامتحانات الشفوية

5. أحقية جميع الطلاب فى التقدم بالتماسات لإعادة رصد درجات الامتحانات والبت فى هذه الالتماسات وإعلام المتقدم بالالتماس بنتيجة إعادة الرصد

6.أحقية جميع الطلاب فى التقدم بشكاوى عن طريق وحدة توكيد الجودة أو من خلال وضعها فى صناديق الشكاوى المنتشرة فى أنحاء متفرقة بالكلية

تحرص الكلية على تصحيح أية ممارسات غير عادلة فور إكتشافها.

هذا وقد تم اتخاذ إجراءات / قرارات تصحيحية فى الكلية لمعالجة بعض الممارسات غير العادلة ومن هذه الإجراءات على سبيل المثال لا الحصر:

* إعادة مراجعة رصد درجات طالبين فى مقرري الفيزياء للفرقة الإعدادية والإلكترونيات للفرقة الأولى، وتم تصحيح الوضع ونجاح الطالبين وتغيير حالتهما بعد أن ثبت أن تجميع الدرجات كان غير صحيح.

و تقوم الأقسام العلمية بوضع قواعد عادلة (معتمدة من مجلس القسم) لتوزيع تدريس المقررات الدراسية على أعضاء هيئة الدريس العاملين بالقسم ، وتتم دعوة أعضاء هيئة التدريس بالقسم لحضور إجتماع عام لتوزيع الأعباء التدريسية فى وجود الجميع بناءً على المعايير التى أقرها مجلس القسم.

 وبالنسبة للسادة العاملين بالكلية فإن توزيع الحوافز والمكافآت يتم بصورة عادلة وتحدد النسبة بناءً على عدد أيام الحضور التى حضرها العامل.

وتستفيد الكلية من التغذية المرتدة الواردة من المستفيدين من القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة.

**4/2/4 عدم التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة في الكلية:**

 تم عمل دراسة لتحديد مصادر التعرض فى المصالح، وآلية لتجبها واعتمدت من مجلس الكلية مارس 2012. وقد أوضحت الدراسة أن مصادر التعارض فى المصالح بين الأطراف المختلفة فى الكلية تكون نتيجه لتداخل خطط ولوائح الأقسام والادارات المختلفه في داخل المؤسسه والتعارض بين اداراتها المتشابهه. كما يعتبر انتداب أعضاء هيئة التدريس في أوقات تتعارض مع ساعات العمل الرسميه من ضمن هذه المصادر. وبالطبع توجد لوائح داخليه بالمؤسسات والكليات لتنظيم عمل الاقسام والادارات المختلفه. كما توجد لجان نوعيه لهذا الغرض.

وعلى المستوى الفردي يمكن تعريف "تعارض المصالح" بالوضع أو الموقف الذي تتأثر فيه موضوعية واستقلالية قرار موظف في الوظيفة العامة بمصلحة شخصية مادية أو معنوية تهمه هو شخصيا أو أحد أقاربه أو أصدقاءه المقربين أو عندما يتأثر أداؤه للوظيفة العامة باعتبارات شخصية مباشرة أو غير مباشرة أو بمعرفته بالمعلومات التي تتعلق بالقرار.

يتحمل الموظف في الموقع العام مسؤولية ضمان عدم وجود أي تعارض للمصالح في الأعمال التي يقوم بأدائها.

ولضمان ذلك ولخلق بيئة تتصدى لتعارض المصالح يجب مراعاة الأتي:

***الجانب الأخلاقي*:** من الطبيعي أن يتعرض الموظف الحكومي لمواقف تتضارب فيها مصالح العمل مع مصالح شخصية. فالموظف يعيش في المجتمع الذي يعمل فيه والذي تتشابك فيه المصالح باستمرار. الوازع الأخلاقي أساسي في ضمان عدم استغلال الموظف لموقعه. ولكن يجب أن تتوفر آليات محددة مثل تنبيه وتدريب الموظف على المواقع التي قد تتعارض فيها المصالح، وتقديم حوافز مادية ومعنوية تحمي الموظف من الإغراءات المرتبطة باستغلال الوظيفة. من المهم التركيز على ضرورة إشهار أي تعارض للمصالح والتنحي عن المهمة التي تتواجد فيها شبهة تعارض مصالح، أو إبلاغ المسئولين بهذه الحالة حتى تتوافر رقابة أعلى على القرار الذي يوجد فيه شبهة تعارض مصالح.

***الجانب القانوني*:** على الرغم من أن القانون وحده ليس ضمانا كافيا لتجنب تضارب المصالح، إلا أن وجود نص قانوني واضح يحمل تعريفا لتضارب المصالح والمواقع التي يتوجب على الموظف الحكومي إشهار معلومات متعلقة بالمهمة التي يقوم بها بالإضافة لعقوبات واضحة في حالة حدوث خلل ما، يشكل خطوة مهمة على طريق تجنب تعارض المصالح. وجود نصوص قانونية يوفر أداة في أيدي نشطاء المجتمع المدني لإثارة الوعي حول الظاهرة وأيضا لإثارة قضايا قانونية ومجتمعية ضد تعارض المصالح.

***سمعة الموظف:*** تتأثر سمعة الموظف بأي شبهة حول تعارض المصالح حتى لو كان القرار الذي اتخذ صائبا ولمصلحة العمل. ولذا فإن اتقاء مواطن الشبهات أفضل للموظف، هذا بالإضافة لاعتماد مبادئ الشفافية والوضوح في مبررات القرار الذي تم اتخاذه. كلما ارتفعت مكانة أو منصب أو منزلة الموظف في السلم الوظيفي كلما كان من الضروري الاهتمام بأصغر التفاصيل التي قد تثير شبهات تضارب المصالح.

**سمعة المؤسسة**: تثير شبهات تعارض المصالح شكوكا حول المؤسسة وليس حول الموظف فقط، لذا تتحمل المؤسسة مسؤولية خاصة في رقابة الإجراءات وسلامتها، فسمعة المؤسسة تحدد مدى ثقة الجمهور بها تحديدا وبالجهاز الحكومي التنفيذي بشكل عام. تتحمل المؤسسة أيضا مسؤولية تعزيز وتشجيع موظفيها الذين يحرصون على الشفافية والنزاهة في عملهم، وتتحمل أيضا مسؤولية تطوير وتطبيق ميثاق أخلاقي للإجراءات الإدارية التي تقع تحت مسؤوليتها.

لضمان تجنب أي اتهامات قد تواجه الموظف أو المؤسسة يجب أن:

* يتم الاحتفاظ بسجلات موثقة حول الأعمال ذات العلاقة بالجمهور مثل ملفات المناقصات وملفات تعيين الموظفين الجدد وغيرها.
* تحديد معايير واضحة للعمل وإتاحتها للجمهور من خلال نشرات أو كتيبات أو صفحة انترنت أو لوحة في مقر العمل أو غيرها من طرق توعية الجمهور.
* عند التعرض لاتهامات بسوء الأداء ينبغي الاهتمام فورا بالحصول على نصيحة مهنية من مسئول قانوني أو إداري في المؤسسة وعدم إهمال القضية حتى تتطور.

يعتبر إقرار الذمة المالية الذي يطلب من أعضاء المجالس المنتخبة وكبار موظفي الدولة من إحدى الوسائل المستخدمة لتجنب تضارب المصالح حيث يؤدي الكشف المسبق عن ممتلكات وعلاقات هؤلاء الأشخاص إلى إبعاد الشبهات وتجنب مواقف تتعلق بتضارب المصالح.

**4/3 ممارسة أخلاقيات المهنة:**

**4/3/1 دليل أخلاقيات المهنة بالكلية:**

تم وضع دليل لأخلاقيات المهنة بالكلية وقد تم اعتماده من مجلس الكلية دورة أكتوبر 2009.

وتم إعادة تحديث اعتماد ميثاق أخلاقيات المهنة وميثاق السلوكيات فى مجلس الكلية بتاريخ 4 مارس 2012

**4/3/2 توافر إجراءات رسمية تتبعها الكلية في التعامل مع الممارسات التي لا تتفق مع أخلاقيات المهنة**

يلتزم جميع العاملون بالكلية بأخلاقيات الوظيفة وتراقب الكلية تطبيق جميع الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل الإلتزام بأخلاقيات المهنة وأمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء والمرؤوسين، وإحترام حقوق الآخرين.. الخ. ومن يثبت فى حقه الاخلال بأخلاقيات الوظيفة يتم تحويله الى مجلس تأديب وتصدر فى حقه عقوبة توضع فى ملفه.

وتتوفر نماذج من شكاوى ضد أعضاء هيئة تدريس، و موظفين، ويتم إيداع قرار العقوبة فى ملفات أعضاء هيئة التدريس والموظفين

**4/3/3 تتيح الكليةة المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة مع الحرص على تحديث هذه المعلومات بصفة مستمرة ( مطبوعات – الموقع الالكتروني )**

توفر الكلية المعلومات التى تغطي أنشطتها المختلفة داخليا على:

**1- الموقع الإلكتروني والذي يشمل مختلف الأنشطة سواء الأكاديمية أو الإدارية .**

**2- دليل الطالب والذى يتم تحديث المعلمات به وطبعه و توزيعه سنوياً على الطلاب الجدد.**

**3- طباعة مطويات ومنشورات لنشر ثقافة الجودة بالكلية**

**4- عدد 2 شاشات تليفزيون مقاس 42 بوصة معلقة فى أماكن مميزة وتغذى بالمعلومات الخاصة بالأنشطة فى الكلية**

**5- أدلة البرامج الأكاديمية**

**6- دليل الارشاد الأكاديمى**

**7- تحديث المعلومات بصفة دورية على موقع الكلية**

**8- إعداد مطبوعات ورقية وتوزيعها على الطلاب وإعلانها بلوحات الإعلانات المخصصة لذلك خلال فترة التنسيق وزيارات الطلاب وأولياء الأمور للكلية للتعرف على انشطتها وإمكانياتها**

**9- المجلة العلمية لتشر ابحاث اعضاء هيئة التدريس**

**10-  عمل يوم للخريجين لربطهم بالكلية وهم انفسهم يصبحون وسيلة فعالة لنشر المعلومات عن الكلية**

**11- اتاحة معلومات عن وسائل الإتصال بالكلية : العنوان البريدى - الموقع الإلكترونى- العنوان الإلكترونى ( E-Mail) - تليفون – فاكس, على الموقع الالكترونى وعلى جميع المطبوعات الخاصة بالكلية**

**4/3/4 تتحرى الكلية المصداقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة**

هذا وتتحرى الكلية صدق المعلومات المتوفرة والمنشورة فى الوسائل المختلفة، ويتم مراجعتها وتنقيحها وتصحيحها، ويتضح هذا فى الدراسة الذاتية للكلية والتى يتم تحديث بياناتها والاحصائيات بها كلما حدث تغيير، وكذلك فى دليل الطالب.

المعيار الخامس **الجهاز الإدارى**

**5/1 تنمية القيادات وتقييم الأداء**

 توجد معايير لاختيار وتعيين القيادات الادارية معتمدة من مجلس الكلية بجلسة مارس 2011 وتشتمل هذه المعايير ما يلى:

1. مؤهل عال يتناسب مع طبيعة العمل فى الادارة المتقدم لشغل مدير إدارتها
2. المعرفة وفهم لطبيعة العمل بالادارة
3. فهم القوانين واللوائح والاجراءات المنظمة للعمل بالادارة
4. قدرات قيادية تتضمن القدرة على فم الناس ودوافعهم للعمل
5. قدرات إدارية تتضمن قدرته على فهم رسالة الكلية ....
6. القدرة عى إدارة الوقت
7. القدرة على تطوير الاداء بالإدارة
8. القدرة على التنسيق والتعاون مع الادارات الأخرى
9. مساعدة المرؤوسين على تحسين قدرتهم على العمل

10- القدرة على تحديد مشكلات العمل ودراستها ووضع حلول عملية لها

1. القدرة على تحمل المسئولية
2. القدرة عل تحمل ضغوط العمل

وتعتبر هذه المعايير ملائمة لتخصصات الكوادر الإدارية للوظائف الحالية.

والمعايير السابقة تتصف بالموضوعية لأنها:

 - تتيح الفرص المتكافئة بين جميع العاملين للترقى.

 - تتسم بالتحديد الواضح والفهم من قبل الجميع.

 **5/1/1 التدريب:**

**5/1/1/1 تحدد المؤسسة بصورة دورية الاحتياجات التدريبية للعاملين ، وتستخدم آليات ، مثل الاستقصاءات وتقارير المتابعة والرؤية المستقبلية لاحتياجات التطوير وغيرها**

حددت الكلية الاحتياجات التدريبية للعاملين بإستخدام أليات محددة وهى:

1. إنشاء وحدة تدريب فى الهيكل التنظيمى تابعة لوحدة توكيد الجودة تم اعتمادها من مجلس الكلية فى شهر أغسطس 2010
2. تجهيز صالة للتدريب مجهزة بعدد 20 جهاز كمبوتر وجهاز داتا شو وعدد 2 جهاز تكييف وطاولة إجتماعات وإنارة جيدة وستائر قماش (شراط رأسي) وأرضيات بركيه على مساحة تقرب من 80 متر مربع.
3. تصميم إستقصاء تحديد الإحتياجات التدريبية لجميع الفئات بالكلية، أبريل 2012 لتحديد إحتياجاتهم من برامج التدريب.
4. تشكيل لجنة تدريب فى سبتمبر 2013 تابعة للهيكل الإدارى لوحدة توكيد الجودة لتحديد الإحتياجات التدريبية.
5. وضع خطة التدريب بناءاًً على ما توفر لوحدة الجودة من معلومات.

هذا وقد وضعت آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية تمت الموافقة عليها واعتمادها من مجلس الكلية جلسة يونيه 2011.

**5/1/1/2 خطة للتدريب بناءاً على الاحتياجات:**

وضعت وحدة الجودة خطة لتدريب وتنمية المهارات الإدارية والفنية للقيادات الإدارية والعاملين بالجهاز الإدارى و تتضمن عدد ونوعية البرامج التدريبية وآليات تنفيذها. واعتمدت من مجلس الكلية فى مارس 2011. وبعد أن أكتملت آليات التدريب بالكلية، عرضت الخطة على وحدة التدريب والذى يرأس مجلس إدارتها وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع لمراجعتها وتحديثها وأعيد واعتماد الخطة من مجلس الكلية فى شهر ديسمبر 2012، واشتملت الخطة على رؤية ورسالة وأهداف. وتشتمل الخطة على عدد من البرامج التدريبية مثل:

1- التوصيف الوظيفى

2- إدارة الجودة

3 - إدارة الوقت

4- إدارة الذات

5- مهارات التقديم والعرض

6- إدارة فريق عمل

7- إدارة الاجتماعات

8- حل المشكلات واتخاذ القرار

9- التركيز نحو الهدف

**5/1/1/3 تنفيذ البرامج التدريبية التي تتضمنها الخطة:**

هذا وتحرص الكلية على تنفيذ البرامج التدريبية التى اعتمدتها وقد تم بالفعل تنفيذ دورتين هما التوصيف الوظيفى، وإدارة الجودة فى شهرى يناير وفبراير 2014. وتوجد مستندات فى ملف التدريب يوضح الآليات التى تم استخدامها للتنفيذ، بدءاً من مخاطبة الإدارات لترشيح موظفين ثم الأعلان عن موعد الدورة والإتفاق مع مدرب معتمد للتنفيذ، وتوزيع استقصاء على المتدربين للإجابة عن بعض الأسئلة التى توضح مدى إستفادة المتدربين من المادة العلمية وإستقصاء آخر لتقييم أداء المدرب وظروف التدريب. ويقوم المدرب بتسليم صورة من البيانات السابقة لوضعها فى ملف التدريب بالإضافةة لتقرير من المدرب يحتوى على ملخص محتوى الدورة.

**5/1/1/4 مراجعة محتويات البرامج التدريبية بناءً على التغذية الراجعة من المتدربين:**

ثم يأتى دور وحدة التدريب فى مراجعة محتويات البرامج وتقييم التغذية الراجعة والأثلا الذى أحدثه التدريب فى أداء الموظف فى عمله. وسوف يؤدى هذا لدراسة جدوى التدريب وتعديل البرامج إذا أقتضت الضرورة ذلك. هذا وقد تم إعتماد آلية لقياس مردود التدريب من مجلس الكلية فى شهر يناير 2011.

**5/1/2 تقييم الأداء**

 قامت وحدة الجودة بعقد ورشة عمل بتاريخ 22 أغسطس 2010 مع مديرى الادارات بالكلية وبحضور السيد الاستاذ مدير عام الكلية وفريق عمل من أعضاء هيئة التدريس لاقتراح آلية لقياس وتقييم الجهاز الإدارى وربط الحافز بالإنتاج. تم إعتماد الآلية من مجلس الكلية بتاريخ 3 أكتوبر 2010.هذا وقد إجتهدت الورشة فى وضع معايير كمية ونوعية مبتكرة لتقييم أداء العاملين بالجهاز الإدارى.

 كما قامت وحدة الجودة بتصميم تقارير مراجعة داخلية لتقييم أداء جميع الفئات والادارات بالكلية وسميت هذه النماذج بأسم "تقارير المراجعة الداخلية" وقامت الوحدة باعتمادها من مجلس الكلية فى شهر مارس 2012. وتشتمل هذه التقارير على النماذج الآتية:

1. نموذج تقرير وكيل كلية
2. نموذج تقييم أداء قسم علمى
3. نموذج تقرير إدارة الموارد البشرية
4. نموذج تقييم أداء عضو هيئة تدريس
5. نموذج تقييم أداء عضو هيئة معاونة
6. نموذج تقييم أداء مدير إدارة
7. نموذج تقييم أداء موظف
8. نموذج أداء موظف

هذا وقد تم تفعيل هذه النماذج ويوجد ملف يحتوى على تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى بالكلية.

**5/1/2/3 توافر آليات موثقة لتعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة للكلية**

 يتم الإستفادة من الموارد البشرية المتاحة بوضع كل فرد فى مكانه المناسب وتشغيله حسب التوصف الوظيفى له وذلك لأن الفرد يعطى أكثر فى مجاله عن أى مجال آخر، وقد أنشئت بالكلية وحدة للموارد البشرية، اعتماد مجلس الكلية بتاريخ 2 أغسطس 2009، تقوم الآن على اعادة توزيع الموظفين على حسب التوصيف الوظيفى والمؤهلات والخبرات، ولكنها للأسف تجد صعوبة فى تنفيذ مهامها نتيجة لسياسة مقاومة التغيير لدى الأفراد.

**5/2 الرضاء الوظيفى** **:**

يتم قياس رضاء الموظفين عن طريق استبيان تم تصميمه فى شهر مايو 2012. كما تتم لقاءات مباشرة بين السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية مع الموظفين مرة كل فصل دراسى على الأقل للإستماع لمشاكلهم وحلها، محاضر الاجتماعات موثقة. كما تجتمع وحدة الجودة مع العاملين بالكلية وتستمع لمشاكلهم وتعمل على حلها، مثال ذلك أجتمعت الوحدة مع مدير عام المعامل وأمناء المعامل عندما تقدموا بشكوى للوحدة وتم حل مشاكلهم بالتنسيق مع مدير عام الكلية.

ومستوى الرضا الوظيفى للعاملين مرضى بنسبة تتجاوز 80%. وأهم عوامل الرضاء هى:

1. القيادات الأكاديمية بالكلية تستخدم سياسة الباب المفتوح
2. مدير الإدارة يتعامل من العاملين بالإدارة بصورة جيدة
3. أعضاء هيئة التدريس يتعاملون مع الموظفين بصورة لائقة
4. الحوافز والمكافئات تصرف بطريقة عادلة
5. ظروف العمل مناسبة لاداء العمل

وعوامل عدم الرضاء هى:

1. الراتب الذى أتقاضاه كافٍ
2. الخدمات الصحية التى تقدمها الجامعة للعاملين مناسبة
3. الخدمات الإجتماعية والترفيهية التى يقدمها نادى العاملين بالجامعة مناسبة

وتحاول الكلية تحسين ظروف العمل داخل الإدارات المختلفة وفقاً لمتطلبات الوظيفة حيث يتوفر داخل كل إدارة عدد 2 جهاز حاسب هذا وقد تم الاستفادة من مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد فى توفير طابعات وماكينات التصوير داخل كل الإدارات والوحدات الادارية بالأقسام العلمية و يتوفر خط تليفون مباشر (محافظات) فى مكتب العميد ومكتب أمين عام الكلية ويتوفر خط تليفون خارجى (محلى) فى مكاتب وكلاء الكلية. وترتبط جميع مكاتب الكلية بسنترال داخلى متصل بخط خارجى (محلى). توجد شبكة انترنت عن طريق شبكة الجامعة وعدد نقاط التوصيل بها حوالى 500 نقطة (LAN) موزعة على جميع المكاتب الادارية وحجرات أعضاء هيئة التدريس وعلى مكاتب الإدارة العليا ورؤساء الأقسام والمكتبة وصالات الحاسب وقاعات التدريس والمدرجات. وتوجد شبكة لاسلكية تغطى جميع أنحاء الكلية مرتبطة بالإنترنت ويتوافر فاكسين إحداهما فى مكتب العميد والآخر فى مكتب مدير عام الكلية.

 والمناخ الصحى فى الكلية ممتاز ولايحتاج الى مزيد من وسائل التهوية حيث تم وفير عدد 350 مروحة سقف من مشروع التطوير وعدد 50 شفاط هواء كهربى وعدد من المكيفات. وتم زيادة عدد المراوح بالمدرجات نتيجة للكثافة الطلابية الكبيرة نسبياً. كما تم عمل صيانة لدورات المياه.

هذا وقد تمت مناقشة نتائج استبيان الرضا الوظيفى للعاملين بالكلية بمجلس الكلية بتاريخ 2/2/2014

المعيار السادس **الموارد المالية والمادية**

**6/1 كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية:**

**6/1/1 الموارد المالية السنوية**

 الموارد المالية الحكومية السنوية المخصصة للكلية من ميزانية الجامعة لا تكفى لتحقيق رسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية وسبب ذلك هو قصور فى الموازنة المالية التى تخصص للجامعة.

وتسعى الكلية لزيادة مواردها الذاتية عن طريق عمل برامج تعليم موازية، وقد كان هناك برنامج موازى فى تخصص الاتصالات حتى عام 2008 ولكن صدر قرار بإغلاق البرنامج من وزارة التعليم العالى بسبب أن الكلية فى ذالك الوقت لم تكن تطبق معايير الجودة. والآن وبعد أن حصلت الكلية على مشروع إنشاء نظام دالى للجودة QAAP2 فى يناير 2008 ثم حصلت على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد CIQAP فإن هناك إجراءات بدءت لإعادة البرنامج الموازى وطرح برامج أخرى موازية وهى برنامج هندسة طبية وبرنامج ميكاترونيكس وتمت مناقشة ذلك بمجلس الكلية. كما أنه جارى الآن إجراءات اعتماد برنامج تدريب مهنى فى مجال هندسة الحاسبات بالشاركة مع شركة SQS للبرمجيات. وهناك تفكير فى طرح برامج تدريب مهني أخرى لإقسام الاتصالات والتحكم.

وقد سعت الكلية لعمل بروتوكولات تعاون مع بعض الشركات العملاقة مثل سيسكو وشركة EMC2، وقد حصلت الكلية بموجب هذه الاتفاقيات على معمل معتمد للتدريب على برامج CCNA من شركة سيسكو وجارى الآن الحصول على معمل فى مجال الـ Cluide Computing من شركة EMC2.

كما يوجد بالكلية ثلاث وحدات ذات طابع خاص تدر على الكلية دخلاً إضافياً وتسعى الكلية لتطوير أداء هذه الوحدات عن طريق دمجها تحت كيان واحد باسم مركز الخدمة العامة وزيادة عدد الأنشطة فى مقترح المركز . وقد عرضت لائحة مقترح مركز الخدمة العامة على مجلس الكلية بتاريخ 1 ديسمبر 2013 وتمت الموافقة عليه وجارى الآن إستكمال إجراءات اعتماده من الجامعة

وقد استفادات الكلية من الميزانية التى خصصت لها من مشروع التطويرالمستمر والتأهيل للاعتماد فى إضافة عدد من الانشاءات والتعزيز فى الأنشطة والتى من شأنها بعد إعتماد لوائحها المالية أن تدخل للكلية دخلا كافيا لتحقيق رسالة الكلية. فقد تم:

1. إنشاء ملعب خماسى مزود بكشافات إضاءة ليلية لمزاولة كرة القدم وكرة اليد والكرة الطائرة وكرة السلة والذى يمكن تأجيره للفرق الرياضية من المجتمع الخارجى بالساعة بعد انتهاء اليوم الدراسى.
2. مدرج للاحتفالات والأنشطة يصلح لتأجيره للمجتمع الخارجى فى عقد الندوات والمؤترات.
3. صالة للتدريب على أعلى مستوى، ويتم فيها حالياً عقد دورات تدريبية للطلاب تدر دخلا للكلية.
4. تطوير صالة اللياقة البدنية والتى يتم فيه عمل تمرينات الحمية لأفراد من المجتمع الخارجى مقابل رسم يومى أو شهرى.

 وكما ذكر سابقاً فإن الكلية تعمل على إنشاء مركز خدمة عامة تدرج فى مهامه تفعيل وتسويق الأنشطة السابقة

**6/1/2 المباني ( مقارنة مع معايير الهيئة NORMS )**

**6/1/2/1 كفاية وملائمة المبانى:**

 تقع الكلية على مسحة 14 فدان، وعدد المبانى 2، مبنى قديم وهو مخصص للإدارة وقسمى هندسة الالكترونيات والاتصالات الكهربية وقسم الفيزيقا والرياضيات الهندسية، كما يحتوى هذا المبنى على مدرجين كبيرين، الورش، المكتبة القديمة بمساحة حوالى 300 م2. المبنى الثانى حديث وينقسم الى قسمين متماثلين وبينهما مبنى يتكون من أربعة مدرجات، ويحتوى على قسمين علميين هما هندسة الالكترونيات الصناعية والتحكم، وقسم هندسة وعلوم الحاسبات، والمبنى الثانى للمكتبة بمساحة حوالى 200 م2.

 مساحة المباني مناسبة لإحتياجات الكلية ومزاولة أنشطتها من حيث التصميم والمساحة وعدد قاعات الدرس تفى بمتطلبات الخطة الدراسية، ويوجد بالكلية:

**1- عدد المدرجات 7 وبيانها كالتالى:**

 **عدد 2 مدرج كبير منها مدرج تحول الى قاعة احتفلات وأنشطة طلابية**

**مساحة المدرج =20 x 15.5 = 310 م2 كل منها**

 **عدد 4 مدرج متوسط : مساحة كل منها = 260 م2**

 **عدد 1 مدرج صغير بمسحة حوالى 150 م2**

**مجموع مساحات المدرجات = 1500 م2**

**معايير الهيئة :**

**مساحة المدرجات = 35% من عدد الطلبة X 1.2 م2 لكل طالب = 1500 م2**

**الخلاصة: مساحة المدرجات تفى بمعايير الهيئة.**

**2- عدد الفصول الدراسية :**

 **25 فصل داسى + 16 معمل + 3 صالات حاسب + 3 صالات مشاريع + 6 ورش ميكانيكية وكهربية = 53**

**الحد الادنى لمساحة كل منها = 5.5 X 7.5 = 41.25 م2**

 **عدد الطلبة فى الفصل = 41.25/1.2 = 34 طالب**

**معايير الهيئة فى الفصول:**

**35 % من عدد الطلبة = 1250 طالب**

**الفصل يستوعب على الأقل 30 طالب**

**عدد الفصول = 1250/30 = 42 قاعة تدريسية**

**الخلاصة: عدد الفصول الدراسية تفى بمعايير الهيئة**

**3- عدد المعامل = 16 معمل:**

**عدد 2 معمل للفيزياء- عدد ا معمل للكيمياء- عدد 2 معمل بقسم الاتصالات – عدد 6 معمل بقسم هندسة الالكترونيات الصناعية- عدد 5 معمل بقسم هندسة الحاسبات. (كافى لتحقيق المعايير 3 متر مربع لكل طالب).**

**مكتبة الكلية: يوجد عدد 2 مكتبة والمساحة الكلية لهما حوالى 500 متربع تقريباً تفى بالمعايير.**

**المركز الطبى : مساحته أكبر من 60 م2 ومجهز ويفى بمعايير الهيئة**

**6/1/2/2 نظم ووسائل الأمن والسلامة في المباني و مخارج الطوارئ والعلامات الإرشادية الازمة والتسهيلات المناسبة لمكافحة الحريق**

 يوجد بالكلية وحدة حديثة معتمدة مخصصة لمواجهة الأزمات والكوارث، و يتوافر لدى الكلية التجهيزات والمعدات والعلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة لأفراد الكلية، كما توجد خطط لاخلاء المبانى فى حالة حدوث كوارث طبيعية محدودة وواضحة ، وتوجد خطط للتدريب على كيفية إخلاء المبانى فى حالة حدوث كوارث – لا قدر الله- كما توجد تعليمات عمل بجميع ادارات الكلية لضمان أمن وسلامة العاملين.

والأجهزة المتاحة هى شبكة انذار حريق + طفايات حريق بجميع معامل الكلية والمدرجات والطرقات داخل المبانى، وصالات الإجتماعات وحنفيات وخراطيم حريق بجميع أدوار مبنى الكلية وهى صالحة للعمل، حيث يتم إختبارتاريخ صلاحيتها دورياً. وهناك مجموعة من العاملين مدربين على استخدام هذه الأجهزة.

**6/1/2/3 النظافة والمناخ الصحى لمبانى المؤسسة**

 تتصف مبانى المؤسسة بالنظافة وتعطى إحساساً بالجمال وتتمتع بالتهوية الطبيعية والمراوح والإضاءة الطبيعية. كما يوجد عدد من أجهزة التكييف المثبتة فى بعض القاعات وصالات الإجتماعات وصالة التدريب ومدرج الإحتفالات.

 والمساحات الخضراء كبيرة و منتشرة فى أماكن كثيرة بالكلية، ويوجد وحدة تختص الزراعة داخل الكلية، تقوم هذه الوحدة برعاية مشتل نباتات الزينة داخل الكلية وتقوم بتوزيع نباتات الزينة فى أوانى من الفخار بأرجاء الكلية.

**6/1/2/4 تتوافر في المبني العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة لأفراد ومعدات المؤسسة**

وتتوافر فى المبانى العلامات الإرشادية المناسبة مثل علامات المخارج والارشادات اللازمة عن كيفية استخدام طفايات الحريق وتعليمات الأمن والسلامة فى حالة حدوث حريق أو كارثة.

**6 /1 /3 المرافق الأساسية**

المرافق الأساسية من ماء وكهرباء وتليفونات متوفرة، ويوجد خزانات مياه فوق المبانى تستخدم فى حالة إنقطاع المياه.

**6 /1 /3 /1 يجب إن تكون المرافق العامة والخاصة بالمؤسسة كافية:**

المرافق العامة من حدائق، ملاعب ، طرقاتمتوفرة وبمساحات كبيرة. كما يوجد عدد كافٍ من دورات المياه الصحية والصالحة للاستخدام، ولكن مساحات دورات المياه لا تفى بمعايير الهيئة. كما يوجد عدد 3 مصعد كهربى يتم استخدامهم لكبار السن ولذوى الاحتاجات الخاصة.

**6 /1 /3 /2 صيانة البنية التحتية والتسهيلات المادية والمرافق**

**6 /1 /3 /3 المرافق صالحة للاستخدام**

 هناك خطة موثقة لدعم وصيانة البنية التحتية بالمؤسسة، معتمدة من مجلس الكلية مارس 2011. حيث يتم الصيانة الدورية عن طريق إدارة الصيانة بالكلية وإدارة الصيانة بالإدارة العامة بالجامعة. ودورات المياه صالحة للاستخدام وقد تم عمل صيانة لها من مشروع التطوير وذلك بالمبنى القديم أما المبنى الحديث فلم يتم عمل صيانة لدورات المياه به حيث أن المبنى وحتى لحظة كتابة هذه الدراسة لم يسلم من المقاول بصفة نهائية.

وجدير بالذكر أن شبكة مياه الكلية جارى تحديثها بالكامل وقد انتهت الشركة المكلفة بعمل التركيبات من الأنتهاء من تركيب البنية التحتية.

**6 /2 موارد التعلم والتسهيلات المادية وتكنولوجيا المعلومات**

**6/2/1 المكتبة**

كما ذكر سابقا فى بند 6/2/1 كفاية وملائمة المبانى، فإن مساحة المكتبة الكلية حوالى 500 م2 ومقسمة على مكانان فى المبنى الرئيسى القديم بمساحة 300 م2، والمبنى الجديد بمساحة 200 م2. وهذه المساحات تتناسب مع NORMS.

 ويتوافر فى المكتبة تكنولوجيا المعلومات من شبكة الإنترنت والاشتراك في دوريات إلكترونيه متخصصة تبعاً للمجلس الأعلى للجامعات وقواعد البيانات الالكترونية من كتب إليكترونية.. الخ. وتكون متاحة للفئات المختلفة المستهدفة حيث يعطى لكل مشترك كود سرى للدخول على هذه الدوريات وقواعد البيانات الالكترونية. وخدمة التصوير للطلاب متوفرة فى أكثر من مكان داخل الكلية مثل نادى تكنولوجيا المعلومات.

ويتوفر بالكلية كوادر مؤهلة في المكتبة، مرفق عددهم وتخصصاتهم فى الملف.

و تهتم الكلية بتوفير سجل يقوم فيه الزائرين بكتابة ملاحظاتهم. كما يوجد صندوق شكاوى مثبت على مدخل المكبة. وتقوم الكلية بعمل إستبيات رأى للمسفدين وتحليها واعتمادها من مجلس الكلية، واقتراح الإجراءات التصحيحية، وعمل احصاءات بعدد المستفيدين. ولوحظ أن عدد المستفيدين قليل بامقارنة بأعداد الطلاب بالكلية بسبب توفر خدمة الإنترنت اللاسلكى بالكية والتى أدت الى دخول الطلاب مباشرة من خارج المكتبة على المواقع المجانية للكتب الالكترونية.

**6 /2 /2 قاعات الدراسة والمعامل**

تتناسب القاعات والفصول الدراسية و المعامل مع أعداد الطلاب و الجداول الدراسية مقارنة مع Norms. ويتضح بيان ذلك فى بند 6/2/1 كفاية وملائمة المبانى.

كما تتوافر الأجهزة والمعدات داخل المعامل والتى تتناسب مع طبيعة تخصصات الكلية والأعداد المتاحة والمستقبلية للطلاب. وقد استفادت الكلية من مشروع التطوير والتأهيل للاعتماد حيث تم تخصيص مبلغ فى حدود أكثر من أربعة ملايين جنيه لشراء معامل متخصصة وتجهيزات، مرفق بيان بأسماء المعامل والأجهزة التى تم شراؤها وأسعارها فى الملف. والمعدات المتوافرة صالحة للاستخدام.

الموارد التعليمية ملائمة وتتوفر الوسائل السمعية من مكبرات صوت ومايكات وسماعات داخل المدرجات الكبيرة.

هذا وقد زودت جميع قاعات التدريس والمدرجات بأجهزة الداتا شو والستائر الرأسية من شرائط القماش وتم فرش المعامل بأرضيات فنيل عازل للكهرباء.

وتم شراء حوالى 132 جهاز حاسب آلى جديد تم توزيع الجزء الأكبر لقسم هندسة وعلوم الحاسبات وذلك لتحقيق معايير الاعتماد (حاسب لكل 4 طلاب).

 ويتم صيانة الأجهزة والمعدات عن طريق إدارة الصيانة بالكلية أو الإدارة العامة للصيانة بالجامعة. وما لايمكن إصلاحه عن طريق هذه الجهات يتم إصلاحها خارجياً بالشركات الموردة للأجهزة، عن طريق عمل عقود صيانة سنوية.

ويوجد نقص فى عدد أمناء المعامل والفنين فى الورش بما لا يتفق مع معايير NORMS.

وبالنسبة للوسائل التعليمية الداعمة للبرامج التعليمية فهى ملائمة للأغراض المعدة لها فهناك عدد من الورش الميكانيكة لأعمال النجارة وأخرى للحدادة والبرادة، وثالثة للخراطة لدعم تدريس مقرر هندسة الإنتاج ، التدريب الصيفى للفرقة الإعدادية. وهناك ورشة لأعمال للكهرباء لدعم تدريب الفرقة الأولى وتدريس مقرر ورش كهربية للفرقة الأولى. ويوجد كذلك ورشة لالكترونيات لدعم تدريس مقرر الورش الالكترونية، وتدريب الفرقة الثانية. ويوجد معامل للحاسب الآلى لتدعيم مقررات الحاسبات بالكلية وتستخدم كذلك لدعم التدريب الصيفى.

**6 /2 /3 التسهيلات لممارسة الأنشطة الطلابية**

تتوافر بالكلية أماكن كافية لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة مثل الأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية والجوالة وغيرها. هذه الأماكن ملائمة من حيث التجهيزات لممارسة كل نوع من الأنشطة الطلابية المخصصة لها. وبيان هذه التسهيلات كما يلى:

* صالة اللياقة البدنية عبارة عن صالة 8 م x 15 م أى ما يوازى 120 م2 وهو مكان مناسب حيث أنه بالدور الأرضى وجيد التهوية ومجهز ببعض الأجهزة على مستوى.
* ملعب كرة قدم قانونى تم تسويته وزراعته بالنجيلة.
* ملعب كرة خماسى لممارسة كرة القدم والكرة الطائرة وكرة اليد وكرة السلة.
* عدد( 3) ترابيزة تنس طاولة
* عدد ( 2) جهاز كرة سرعة
* ورشة وملعب للروبوتات
* معرض فنى ملائم بالنسبة للنشاط الطلابى.

**6 /2 /4 تكنولوجيا المعلومات**

 ترتبط الكلية بشبكة المعلومات الدولية من خلال شبكة الجامعة. وقد أنشئت الكلية شبكة اتصالات لاسلكية داخلية تغطى جميع مبانى الكلية. وهذه الخدمة متاحة لجميع أعضاء هيئة التدريس والطلبة والعاملين.

كما تم تزويد الكلية بشبكة اتصالات سلكية محلية (LAN) مكونة من حوالى 500 نقطة وجارى الأن تفعيل هذه الشبكة من خالال وحدة تكنووجيا المعلومات والتى تتولى الاشراف عليه وتشغيلها. كما يوجد بالكلية تادى لتكنولوجيا المعلومات. كما يوجد موقع للكلية على شبكة الإنترنت العالمية وجارى تحديث هذا الموقع تبعاً لمشروع البوابة الالكترونية والذى يهدف لربط مواقع الكليات بموقع الجامعة وموق المجلس الأعلى للجامعات. والموقع متاح باللغة العربية واللغة الإنجليزية.

ويوجد بالكلية وحدة لتكنولوجيا المعلومات تابعة لمشروع ICTP الممول من المجلس الأعلى للجامعات.

المعيار السابع **المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة**

**7 /1 التوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة**

**7 /1 /1 برامج للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة لكل من الطلاب أعضاء هيئة التدريس ،العاملين والأطراف المجتمعية ذات العلاقة**

 تم عمل عدة فعاليات للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة من هذه الفاعليات ندوة توعية اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمعايير الاعتماد الأكاديمى والتى منها معيار خدمة المجتمع وتنمية البيئة فى سبتمبر 2010، وتم عقد ورشة عمل عن دور الكلية فى خدمة المجتمع والبيئة فى 28 سبتمبر 2010 وتم دعوة العديد من مديرى إدارات اامؤسسات الحكومية فى المجتمع المحيط وكان هدف الورشة التعرف على إحتياجات المجتمع والبيئة المحيطة تبع هذه الورشة عقد ندوتان لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بتاريخ 5، 10 اكتوبر 2010 لعرض مارشح عن الورشة مع كيانات المجتمع من توصيات وأفكار يمكن ان يساهم فيها أعضاء هيئة التدريس لخدمة المجتمع المحيط. وفى نفس السياق كانت قد توجهت وحدة الجودة بخطاب لعميد الكلية لتشكيل لجنة لبحث عمل نظام حوافز لأعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على الحصول على مشاريع للتصدى لمشاكل الصناعة أو المجتمع وتم اعتماد النظام من مجلس الكلية فى أكتوبر 2010.

وقد عقدت ندوات توعية لطلاب الكلية والعاملين بالجهاز الادارى بالكلية عن ما تقوم به وحدة الجودة من أعمال وإنجازات وعرض أهداف مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد ومنها هدف خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بتاريخ 20، 23 مارس 2011 ، واعتمت هذه الندوات من مجلس الكلية بتاريخ 3 أبريل 2011.

كما تقوم الكلية بتدريس مقرر هندسة البيئة لطلاب الكلية بالفرقة الأولى، والذى يتم فيه توعية الطلاب بأهمية تنمية البيئة المحيطة**.**

**7 /1 /2 الخطة واحتياجات المجتمع**

**7 /1 /2 /1 وجود خطة موثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة**

 توجد خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة. تم أول اعتماد للخطة من مجلس الكلية بتاريخ 3 أكتوبر 2010. هذا وقد تم إقتراح وحدة لتسويق خدمات الكلية واعتمدت لائحتها من مجلس الكلية فى نوفمبر 2010. ثم حدث مراجعة لخطة خدمة المجتمع وأعيد اعتمادها 1 أبريل 2012. وفى سياق متصل تم اقتراح خطة لتنمية التمويل الذاتى والى ترتكز على زيادة التفاعل مع المجتمع المحيط وأعتمدت هذه الخطة من مجلس الكلية فى 1 أبريل 2012. وفى ديسمبر 2013 تم اعتماد آخر مراجعة وتحديث لخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.

 ومن اجل حدوث زيادة فى تنمية موارد الكلية الذاتية من خلال خدمة المجتمع أتجهت الكلية لعمل تطوير فى وحداتها ذات الطابع الخاص بإقتراح إنشاء مركز خدمة عامة تم اعتماد اللائحة الداخلية له من مجلس الكلية فى ديسمبر 2013.

**و تم التعرف علي أولويات خطة خدمة المجتمع من خلال ورشة العمل التى عقدت فى الكلية** بتاريخ 28/9/2010 **وتم دعوة** مديرى منظمات المجتمع المدنى فى البيئة المحيطة بالكلية لدراسة احتياجات المجتمع من خدمات يمكن أن تقدمها الكلية. هذا وقد تم دعوة كلا من السادة:

1. رئيس مجلس مدينة منوف
2. مدير التأمين الصحى بمنوف
3. مدير إدارة الصحة بمنوف
4. مدير إدارة التربية والتعليم بمنوف
5. مدير إدارة التموين بمنوف
6. مدير الادارة الزراعية بمنوف
7. مدير إدارة التضامن الاجتماعى بمنوف
8. مدير إدارة الطب الوقائى
9. مدير البنك الأهلى
10. مدير بنك القاهرة
11. مدير بنك مصر

 وتناولت الورشة ما يحتاجة المجتمع الخارجى من خدمات يمكن أن تقدمها الكلية وصدرت توصيات عن الورشة أعتمدت بمجلس الكلية جلسة أكتوبر 2010.

والممارسات الفعلية لتطبيق خطة خدمة المجتمع تشتمل على استشارات هندسية فى مجال التخصص، دورات تدريبية فى مجال الحاسبات، ودورات ICDL، قوافل تثقيف وحل مشكلات مجتمعية مثل مشكلة وجود أبراج المحمول بالقرب من مساكن المواطنين. وكذلك تقوم الكلية بإعطاء شهادات الاعتماد الأكاديمى لعدد من الأجهزة الكهربية التى تنتجها شركة بنها للصناعات الإلكترونية مثل (شواية كهربية – اللمبات الموفرة للطاقة.... الخ).

 كما تشارك الكلية فى التواصل مع المسئولين فى الادارة المحلية بمدينة منوف لحل بعض المشاكل البيئية، وقد تحقق ذلك بعد وصول شكوى من أهالى أحد أحياء مدينة منوف (حيث يوجد مقر الكلية) بصدد وجود مقلب للزبالة بالقرب من أحد مصادر مياه الشرب وتم مخاطبة وتحويل الشكوى الى السيد رئيس مجلس مدينة منوف والذى تفضل بالرد على الشكوى.

وأقامت الكلية عدد من الندوات لمكافحة الأدمان والتدخين، طرق الوقاية من مرض الحصبة الألمانية. وكان يشارك فى هذه الندوات أعداد كبيرة من الطلاب والعاملين بالكلية وهم من سكان مدينة منوف وضواحيها.

**7 /2 /1 مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس الكلية :**

 مجلس الكلية كان يضم فى تشكيله الأساسى حتى العام الجامعى 2012/2013 ثلاثة أعضاء من قيادات رجال الصناعة فى مجال تخصص الكلية :

* رئيس مجلس إدارة شركة بنها للصناعات الإلكترونية
* عضو مجلس إدارة بمصنع توشيبا العربى
* رئيس مجلس إدارة شركة النخيلى

وفى هذا العام الجامعى 2013/2014 فإن المجلس يضم فى عضويته رئيس مجلس إدارة شركة .Nile Soft

 كما تم اعتماد آلية مشاركة ذوى الخبرة من سوق العمل فى اللجان العلمية ومجالس الأقسام بتاريخ 12/6/2010 وبالفعل يتم دعوة بعضهم لحضور مجالس الأقسام إذا دعت الضرورة لذلك، كما حدث فى أثناء مناقشة تعديل لائحة البكالوريوس، مثال ذلك إجتماع مجلس قسم هندسة وعلوم الحاسبات بتاريخ 15/8/2010 كما شارك فى المجلس عدد من الخريجين.

 ويتم دعوة العديد من رجال الأعمال وقيادات الصناعة فى مجال التخصص لمناقشة مشاريع التخرج للطلاب وفى ملتقى حفل الخريجين وتقوم بعض الشركات المشاركة فى الحفل بتكريم أوائل الخريجين وتقديم الهدايا العينية لأوائل الخريجين وترشيح الأوائل منهم للتعيين بشركاتهم. ويتم دعوة قيادات الجامعة وممثلين عن المجتمع المحلى.

 وقد تم عقد ورشة عمل مع قيادات الصناعة لتحديد حاجة الصناعة من خريج الكلية وكذلك المهارات المطلوبة سواء العلمية أو العملية، وصدرت توصيات منها مشاركة الجهات الصناعية ذات العلاقة بخبراتها ومقترحاتها عند وضع مناهج الكلية عند تعديل اللائحة.

 ويوجد بروتوكولات تعاون مع الشركات الصناعية (شركة بنها – شركة توشيبا العربي-شركة جنوب الدلتا للكهرباء – شركة بيب آراب للأنظمة الإلكترونية- شركة النخيلى للالكترونيات) ومن بنود هذه الإتفاقيات قيام الشركات بتدريب الطلاب، وتقوم هذه الشركات بتقديم الوظائف للأوائل من خريجى الكلية.

**7 /2 /2 رضاء الأطراف المجتمعية**

 تم عمل إستبيان لقياس رضاء رجال الصناعة والقيادات من سوق العمل حول مستوى خريج الكلية وكانت النتيجة ايجابية بنسبة 81.3%. كما وفى العديد من اللقاءات يتم مناقشة مستوى خريج الكلية وتكون نسبة الرضاء كبيرة، كما حدث فى ورشة العمل مع قيادات من سوق العمل بتاريخ 28/6/2009، والتى أكدت فيها ورقة عمل من شركة بنها للصناعات الالكترونية أن عدد المهندسين من خريجى الكلية 60% بصفة عامة، وأن 80% منهم من خريجى قسم الاتصالات.