



٤/٢/١ فحص وثائق

تم فحص الوثائق التالية :-

- قانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .
- قانون ٤٧ للعاملين بالدولة .
- الخريطة التنظيمية للكلية .
- التوصيف الوظيفي للعاملين بالكلية .
- وثائق نظام وحدة الجودة بالكلية .
- تقارير المراجعة للدعم الفني والتابعة لوحدة الجودة بالكلية .
- بعض الخطط البحثية للأقسام .
- محاضر مجلس الكلية .
- محاضر مجالس الأقسام .
- محاضر اللجان المنبثقة عن مجلس الكلية .
- تقارير متابعة جودة الأداء لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- فحص موقع الكلية الالكتروني.

٥/٢/١ الملاحظة

للتقدير الكمي للموارد المادية من قاعات ومعامل وملاعب وصالات وغيرها وفقاً لنماذج التقديم الكمي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.



٢/٢ نتائج التحليل البيئي

نتائج التحليل البيئي لنقاط القوة والضعف (البيئة الداخلية)

٣/١ المعمور الأول : المقدرة المؤسسية

التخطيط الاستراتيجي

نقاط الضعف	نقاط القوة
	<p>تم تشكيل فريق لإعداد خطة الإستراتيجية للكلية وجاري إعداد الخطة وفقاً للمنهجية المعدة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p>
الهيكل التنظيمي	
نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none">لا يوجد هيكل تنظيمي متوازن للأقسام العلمية بالكلية.الهيكل التنظيمي للكلية بحاجة إلى إستحداث بعض الوحدات مثل الإعلام والتسويق الرياضي.لا توجد لائحة مالية لوحدة إدارة الأزمات والكوارث.عدم وجود دعم مادي لتنفيذ خطة وحدة إدارة الأزمات والكوارث.لا يتوفر بالكلية بطاقات الوصف الوظيفي لكل الوظائفجميع إدارات الكلية تحتاج إلى إعادة هيكلة وظيفية.عدم وجود قسم لمتابعة الخريجين.	<ul style="list-style-type: none">الهيكل التنظيمي للكلية معتمد وموثق.استحداث وحدات جديدة بالهيكل مثل وحدة لإدارة الأزمات والكوارث.سلطات ومسؤوليات الأقسام الإدارية والعلمية المختلفة واضحة ومحددة بقانون تنظيم الجامعات ولائحة الكليةالهيكل التنظيمي لمكتبة الكلية يتميز في اداء العمل بكفاءة.
	<ul style="list-style-type: none">يوجد بالكلية وحدة لإدارة الجودة منشأة في أبريل ٢٠٠٩ م وتضم مجلس إدارة وهيكل تنظيمي وإداري معتمد وموثق ومسؤولياته محددة بدقة ويتمتع بالمهارات والكماءات المطلوبة لتجسيده مهام الوحدة.يوجد تواصل فعال بين وحدة الجودة ومركز الجودة بالجامعة.



القيادة والحكمة

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none">• لا يوجد معايير اختيار القيادات الأكademية من قبل الكلية• لا توجد خطة لتدريب القيادات الأكademية والإدارية على مستوى الكلية.• لا يوجد آلية لتقييم أداء القيادات	<ul style="list-style-type: none">• معايير اختيار القيادات الأكademية تتمثل في ما أقر في قانون ٤٩ لتنظيم الجامعات لسنة ١٩٧٢م.
<ul style="list-style-type: none">• لا تتوفر لدى الكلية مخصصات مادية لتدريب القيادات الأكademية وأي تدريب يتم يكون بالتمويل الشخصي.	<ul style="list-style-type: none">• يعتبر نمط القيادة ديمقراطي إلى حد كبير لوجود مجالس الأقسام ومجلس الكلية و لجانه المنبثقة.
<ul style="list-style-type: none">• عدم وجود صندوق لشكاوى للطلاب والعاملين بالكلية	<ul style="list-style-type: none">• تستعين الكلية بآراء الطلاب وتتبع سياسة الباب المفتوح واللقاءات والندوات الطلابية كوسائل معرفة آراء الطلاب.
	<ul style="list-style-type: none">• مجلس إدارة وحدة الجودة صلاحية اتخاذ كافة القرارات المتعلقة بقضايا الجودة.• يوجد تمثيل للطلاب بوحدة الجودة بالكلية
<ul style="list-style-type: none">• لا يوجد قاعدة بيانات الكترونية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري.• لا يوجد نظام الكتروني لحفظ واستدعاء الوثائق.• يوجد نظام إداري غير متكامل لدعم قرارات الكلية	<ul style="list-style-type: none">• توجد قواعد بيانات ورقية للكتابة ومقترح الكتروني
<ul style="list-style-type: none">• قلة المشاريع المقدمة من صندوق تطوير التعليم العالي التي يمكن الحصول عليها	<ul style="list-style-type: none">• ترحب القيادة بالتوجه إلى المشروعات من صندوق تطوير التعليم العالي.
<ul style="list-style-type: none">• لا توجد وسائل لتنمية الموارد الذاتية.	

المصداقية والأخلاقيات

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none">• لا يوجد نظام لشكاوى بالكلية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا• لا يوجد نظام الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية ونشر البحوث	<ul style="list-style-type: none">• تتبع الكلية نظام عدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والمعاونون والطلاب والعاملون
<ul style="list-style-type: none">• عدم توافر دليل أخلاقي للممارسات المهنية معلن ومفعل• إجراءات ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، الطلاب، والعاملون غير كافية.	
<ul style="list-style-type: none">• لا يوجد لجنة لقبول التظلمات والالتماسات لأعضاء هيئة التدريس	<ul style="list-style-type: none">• يوجد تقارير سنوية وتقارير متابعة الأداء والمطويات وورش العمل التي تغطي مختلف الأنشطة التعليمية والبحثية والخدمية بالكلية.



الجهاز الإداري

نقاط الضعف

- لا يوجد معايير اختيار القيادات الادارية من قبل الكلية
- وجود عجز في بعض الأقسام مثل قسم شئون التعليم ، وقسم رعاية الطلاب ، الشئون المالية ، قسم المشتريات والمخازن ، قسم الشئون الإدارية ، قسم الصيانة ، قسم الدراسات العليا ، قسم العلاقات الثقافية ، قسم المكتبة ، الخدمات المعاونة(العمال ، فني الصيانة).

- عدم وجود بطاقة توظيف وظيفي خاصة بالكلية

- بيئة العمل غير ملائمة من حيث الإضاءة، التهوية، الرطوبة، الضوضاء. بالإضافة إلى نقص التجهيزات ووسائل الاتصال :مكاتب، كراسي، كمبيوترات، ماكينات تصوير، طابعات، انترنت، شبكة اتصال داخلي، تليفونات، فاكس
- يوجد قصور بوسائل السلامة والأمان بمكاتب الموظفين (طفايات الحريق الموجودة غير صالحة - لا يوجد تدريب على كيفية استخدامها).

- لا يوجد خطة من الكلية للتعرف على الاحتياجات التدريبية للعاملين بها

- النظم المستخدمة لتقدير الأداء هي الملاحظة وتقارير الكفاءة فقط وتفتقر إلى آلية معلنة للتقدير على مدار العام.

- عدم كفاية وكفاءة الكوادر الإدارية المرتبطة بالعملية التعليمية والتربوية وأغفال وضعهم في أماكنهم المناسبة لشخصياتهم وخبراتهم للتعامل مع الإدارات المختلفة بالجامعة.

نقاط القوة

- معايير اختيار القيادات الادارية تتمثل في ما أقر فيه القانون حيث تطبق المعايير الواردة بالقانون خاصة الأكاديمية
- المعايير الخاصة باختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية معلنة وموثقة بقانون ٤٧ للعاملين بالدولة وبطاقات التوصيف الوظيفي الموجودة بالتنظيم والإدارة.

- وجود خطة تدريب مستمرة من قبل الجامعة للعاملين لتدعم قدراتهم.

- يوجد قدر من الرقابة والتعاون بين إدارة الكلية والجهاز الإداري.

- يتم ربط الحوافز والمكافآت إلى حد ما بمستويات الأداء.

الموارد المالية والإدارية

نقاط الضعف

- عدم كفاية الموارد المخصصة من الجامعة سنويًا للكلية حتى تستطيع تحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية .

- العجز في الميزانية يؤثر على إنشاء معامل جديدة مثل معمل

نقاط القوة

- وجود نظام مالي ومحاسبي ورقابي على الأداء المالي والإداري بالكلية.