

الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية – جامعة المنوفية ٢٠٢١م: ٢٠٣٠م

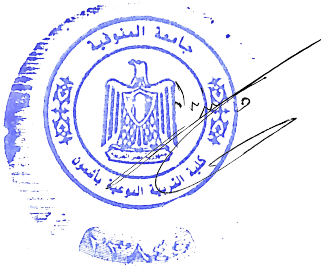


# الخطة الاستراتيجية

## لكلية التربية النوعية

## جامعة المنوفية

٢٠٢١-٢٠٣٠م



بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## كلمة العميد

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين وبعد:

يسعدني ويشرفني تقديم الخطة الإستراتيجية ٢٠٢١/٢٠٣٠ م وتحديثها لكلية التربية النوعية - جامعة المنوفية والتي تهدف إلى تطوير المؤسسة التعليمية لتحقيق الجودة الشاملة وتحسينها.

بداية أتقدم بخالص آيات الشكر والتقدير إلى وحدة إدارة الجودة بالكلية والسادة الزملاء وكلاء الكلية والسادة رؤساء الأقسام الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري والطلاب والخريجين وكل من تعاون مع الكلية من المجتمع الخارجي؛ وذلك لجهودهم المبذولة وتعاونهم المستمر والبناء لإخراج وثيقة الخطة الإستراتيجية إلى النور.

لقد اهتمت الكلية بتفعيل العملية التعليمية بالتفاعل مع المجتمع الخارجي من خلال ممارسة أنشطة مختلفة، والكلية تأمل مواصلة تحقيق الاعتماد البرامجي للوصول إلى تحقيق غاياتها وأهدافها الإستراتيجية، وأن تتبوأ الصدارة بين كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية.

يطيب لي في النهاية أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لمعالي الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة والسادة نواب رئيس الجامعة ومدير مركز الجودة بالجامعة لدعمهم المتواصل للكلية وصدور وثيقة الخطة الإستراتيجية.

وختامًا الشكر لسعادة رئيس الجامعة، والسادة نواب رئيس الجامعة، لمتابعتهم لأنشطة الكلية كافة، وتذليل الصعوبات، والمتابعة الدؤوبة لتعزيز دور الكلية في تحقيق طموحاتها، وإنجاز أنشطتها بالكفاءة المنشودة.

والله الموفق والمعين.

عميد الكلية

أ.د/ محمد زيدان عبد الحميد



## كلمة مدير وحدة ضمان الجودة

بسم الله الرحمن الرحيم

تتقدم وحدة ضمان الجودة بكلية التربية النوعية جامعة المنوفية بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى السيد الأستاذ الدكتور رئيس جامعة المنوفية والسادة النواب ومدير مركز وحدة ضمان الجودة بالجامعة والسيد الأستاذ الدكتور مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة والسيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية والسادة الوكلاء والسادة ورؤساء الأقسام على دعمهم وتشجيعهم المستمر والبناء لوحدة إدارة الجودة بالكلية.

كما نتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء الفريق التنفيذي لإعداد الخطة الإستراتيجية والسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالكلية والسادة العاملين على جهودهم الداعمة ومشاركتهم الفعالة في إخراج الخطة الإستراتيجية بهذا الشكل المبني على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد؛ فضلاً على نتائج التحليل البيئي للبيئة الداخلية والبيئة الخارجية مع مراعاة ارتباط الخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية بالخطة الإستراتيجية للجامعة ورؤية الجامعة ورسالتها من حيث الغايات العامة والأهداف الإستراتيجية.

كما نتقدم بعميق الشكر والامتنان والتقدير للسادة أعضاء المجتمع الخارجي للمساندة الفاعلة لخدمة الكلية وارتباطها بالمجتمع الخارجي.

والله الموفق والمعين.

## مدير وحدة ضمان الجودة

أ.د/ جمعة حسين عبد الجواد



## رسالة الكلية

تسعى كلية التربية النوعية جامعة المنوفية إلى إعداد خريجين متميزين في المجالات النوعية من خلال توظيف مواردها البشرية والمادية في تقديم تعليم عالي الجودة وتنمية مهارات البحث العلمي وتعزيز المشاركة المجتمعية بما يواكب استراتيجيات التنمية المستدامة ويلبي احتياجات سوق العمل



## رؤية الكلية

تتطلع كلية التربية النوعية جامعة المنوفية أن تكون مؤسسة رائدة في التعليم النوعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع تسهم في أعداد كوادر متميزة محلياً واقليمياً وتدعم التنمية المستدامة



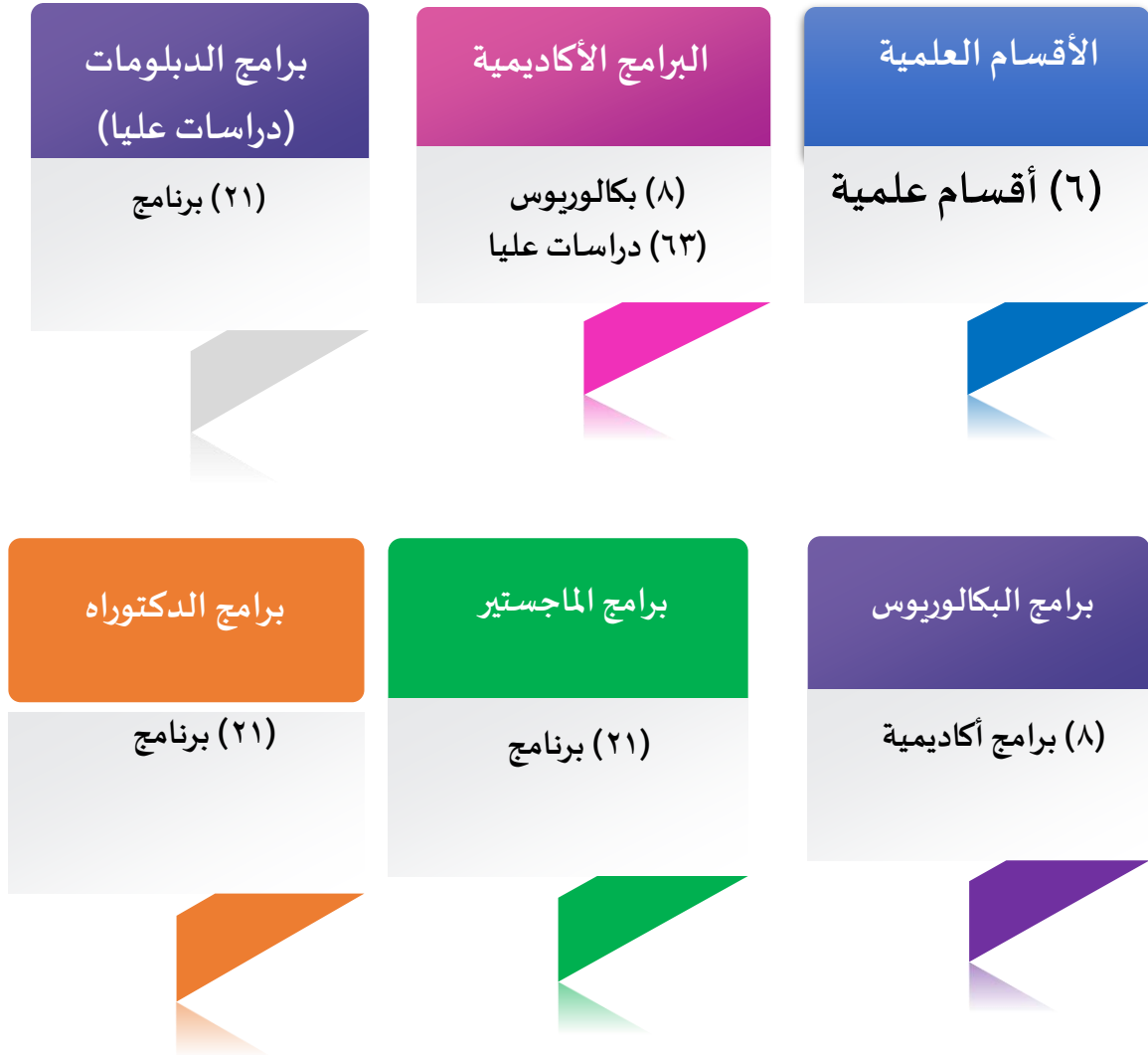
## غايات الكلية

✓ إعداد

عميد الكلية	أ.د/ محمد زيدان عبد الحميد
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د/ هيام مصطفى سالم
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	أ.د أشرف محمد العيسوي
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د / ميلاد ابراهيم متي
رئيس قسم الإعلام التربوي	أ.د/ عبدالخالق زقزوق
رئيس قسم تكنولوجيا التعليم	أ.د/ عصام شوقي
رئيس قسم الاقتصاد المنزلي	أ.د/ زينب صلاح الدين
رئيس قسم التربية الفنية	أ.د/ عبيد عبدالله شعبان
رئيس قسم التربية الموسيقية	أ.د/ سحر عبدالمنعم حنفي
رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية	أ.د/ سماح حلمي ياسين
مدير وحدة الجودة بالكلية	أ. د/ جمعة حسين عبد الجواد
الأستاذ المساعد في قسم الاقتصاد المنزلي	أ.م.د/ نهاد بدوي علي رصاص
أمين الكلية	أ/ محمد حسان
المسئول الإداري لوحده الجودة	أ/أيمن مصطفى
وحدة الجودة بالكلية	أ/ايناس طاحون
مدير إدارة شئون التعليم والطلاب	أ/ وائل سعيد
مدير الإدارة التعليمية بأشمون مجتمع خارجي	أ / يسرى عمرو
الفرقة الثالثة أعلام	الطالبة / منه الله سمير
الفرقة الرابعة تكنولوجيا	الطالب / احمد ياسر ابراهيم
<b>فريق المتابعة للخطة الاستراتيجية</b>	
عميد الكلية	أ.د/ محمد زيدان عبد الحميد
مدير وحدة الجودة بالكلية	أ. د/ جمعة حسين عبد الجواد
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ونائب مدير وحدة الجودة بالكلية	أ.د/ هيام مصطفى
قسم العلوم التربوية والنفسية	أ.د / أماني عبدالمقصود
قسم التربية الفنية	أ.د / عبيد الله شعبان

أولاً  
مؤشرات  
والحصص العامة

## ملخص إحصائية البرامج الأكاديمية التي تقدمها الأقسام العلمية في الكلية



## 1/1 نبذة مختصرة عن الكلية

اسم المؤسسة: كلية التربية النوعية

نوع المؤسسة: حكومية

اسم الجامعة التابع لها المؤسسة: جامعة المنوفية

نوع الجامعة: حكومية

المحافظة: المنوفية

المدينة: أشمون

تاريخ التأسيس: 10/24 / 1989 تابعة لوزارة التعليم العالي، ثم انتقلت إلى جامعة المنوفية عام

1998 م بالقرار رقم 1168

مدة الدراسة في مرحلة البكالوريوس: 4 سنوات

لغة الدراسة: اللغة العربية

## 2/1 نشأة الكلية

كلية التربية النوعية إحدى كليات جامعة المنوفية، التي تهتم بتدريس مجالات مختلفة ومتنوعة مثل: الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية والتربية الموسيقية والإعلام التربوي بشعبتيه الصحافة والمسرح، وكذلك تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي والبرنامج المتميز لتدريس الحاسب الآلي لذوي القدرات الخاصة، فضلا على المواد التربوية.

يرجع إنشاء الكلية إلى 10/24/1989-1990م حيث كانت تتبع وزارة التعليم العالي، وبدأت الدراسة بها في أربعة أقسام علمية، الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية والتربية الموسيقية والعلوم التربوية والنفسية، وفي عام 1990/1991م تم إضافة قسمين جديدين هما: تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي وقسم الإعلام التربوي (الصحافة – المسرح)، ثم صدر القرار الجمهوري في أكتوبر 1998م بضم الكلية إلى كليات جامعة المنوفية، وتولى منصب عميد الكلية منذ إنشائها حتى الآن السادة الأساتذة:

م	الاسم	م
1	الأستاذ الدكتور / على زكى الفيومي	1989/10/24م
2	الأستاذ الدكتور / محمود إمام نصر	1990/9/20م
3	الأستاذ الدكتور / حلمي طه الشاعر	1991/12/10م
4	الأستاذ الدكتور / حسن سيد أحمد شريف	1994/2/6م
5	الأستاذ الدكتور / خليل عبد الحميد الحلفاوي	1996/1/2م
6	الأستاذ الدكتور / فاروق السيد عثمان	1999/8/17م
7	الأستاذ الدكتور / على بدوي رصاص	2005/8/20م
8	الأستاذ الدكتور / عادل السيد مبارك	2010/8/1م
9	الأستاذ الدكتور / مجدي الدسوقي	2015/6/22م
10	الأستاذ الدكتور / حنان حسنى يشار	2016/4/5م
11	الأستاذ الدكتور / محمد زيدان عبد الحميد	2021/11/14م حتى تاريخه

#### الموقع (المكان):

موقع الكلية متميز، حيث تقع في مركز ومدينة أشمون، وهي الكلية الوحيدة التي تتبع جامعة المنوفية في هذا المركز، الذي يتضمن 66 قرية، وتعد الكلية مركز إشعاع حضاري وتنموي لهذا الإقليم، كما يحيط بالكلية الإدارة التعليمية وعد كبير من المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية والتي تتم فيها التدريب الميداني فضلاً عن وجود قرى منتجة للحرف اليدوية والتي ترتبط ببعض تخصصات الكلية مثل السجاد اليدوي وأشغال الصدف والخشب والسيرما وغيرها.

كما ترتبط الكلية بجميع وسائل المواصلات المختلفة من القطار والباصات بجميع مدن محافظة المنوفية وقراها وباقي محافظات المنوفية فضلاً على قربها من القاهرة بمسافة حوالي 40 كيلو مترا مربعا وعن إدارة الجامعة بمسافة حوالي 30 كم.

## الإمكانات المادية في التعليم والتعلم:

تتوافر البنية التحتية للكلية من المباني والمعامل وقاعات التدريس والمكتبة والمسرح وقاعة العرض والكافتيريا، بالإضافة إلى أماكن لممارسة الأنشطة، وقاعات عرض وحجرات للسادة أعضاء هيئة التدريس والعاملين.

أعضاء هيئة التدريس: تتميز الكلية بوجود عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس، يتميزون بالكفاءة في كافة التخصصات ولا يوجد عجز في تخصصات أعضاء هيئة التدريس حصل عدد كبير منهم على الجوائز العلمية المحلية والإقليمية بالإضافة إلى أن الكثير منهم مقيد في النقابات والجمعيات وحصول عدد منهم على مشروعات بحثية ممولة من جهات محلية وأجنبية وكذلك الحصول على بعثات خارجية ممولة من الدولة.

## المشاركة المجتمعية:

تقدم الكلية الخدمات الإرشادية النوعية، وتشارك في تجميل المدينة والجامعة وكذلك بالمجسمات والأعمال الفنية والقوافل الفنية والتربوية لخدمة المشكلات المجتمعية ومعالجتها، والاستشارات التربوية والفنية والموسيقية، كما تقدم للمجتمع والمدارس اللوحات الإرشادية والوسائل التعليمية وأعمال الإقتصاد المنزلي والأعمال الفنية تترزين بها جدران الهيئات الحكومية وميادين مركز أشمون بالإضافة إلى الندوات والاستشارات الفنية والتربوية والاعلامية.

## 3/1 القيادات الأكاديمية:

عميد الكلية: د / محمد زيدان عبد الحميد  
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب: أ.د / هيام مصطفى سالم      الدرجة العلمية: أستاذ  
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث: أ.د / أشرف العسيوي      الدرجة العلمية: أستاذ  
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة: أ.د / ميلاد ابراهيم متي      الدرجة العلمية: أستاذ

#### 4/1 الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية:

✓ بكالوريوس الاقتصاد المنزلي – بكالوريوس التربية الفنية – بكالوريوس التربية الموسيقية  
– بكالوريوس تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي-بكالوريوس تكنولوجيا التعليم ومعلم  
حاسب آلي لذوي الاحتياجات الخاصة – بكالوريوس الإعلام التربوي (صحافة –  
مسرح).

- ✓ دبلوم الدراسات العليا في التخصصات المختلفة.
- ✓ ماجستير في التخصصات المختلفة
- ✓ دكتوراه في التخصصات المختلفة.

#### 5/1 الأقسام العلمية:

م	القسم العلمي
1	الاقتصاد المنزلي
2	التربية الفنية
3	التربية الموسيقية
4	تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي
5	الإعلام التربوي (صحافة – مسرح)
6	العلوم التربوية والنفسية

## 6/1 أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

أولاً: المرحلة الجامعية الأولى وعددها 8 برامج كالتالي:

م	البرنامج
1	معلم الاقتصاد المنزلي
2	معلم التربية الفنية
3	معلم التربية الموسيقية
4	أخصائي تكنولوجيا التعليم والمعلومات
5	معلم حاسب الي
6	برنامج إعداد معلم الحاسب الألي لذوي الاحتياجات الخاصة
7	أخصائي صحافة واذاعه وتلفزيون
8	أخصائي مسرح

ثانياً مرحلة الدراسات العليا:

1- مرحلة الدبلوم الخاص في التخصصات التالية وعددها 21 برنامجاً:

م	البرنامج
1	برنامج مناهج وطرق تدريس في (الاقتصاد المنزلي - التربية الفنية - التربية الموسيقية-تكنولوجيا التعليم - الإعلام التربوي).
2	برنامج الاقتصاد المنزلي في مجالات (تغذية وعلوم أطعمة - الملابس والنسيج - إدارة منزل).
3	برنامج التربية الفنية في مجالات (النسيج والطباعة - النحت والخزف - الرسم والتصوير - التصميم - الأشغال الفنية - أشغال الخشب والمعادن).
4	برنامج التربية الموسيقية في مجالات (موسيقى عربية - أداء آلي أو غنائي - صولفيج - نظريات تأليف).
5	برنامج تكنولوجيا التعليم والحاسب الألي.
6	برنامج الإعلام التربوي (فنون مسرحية - صحافه وإذاعة وتلفزيون).

إجمالي عدد برامج الدبلوم الخاص 21 برنامجاً.

## ٢- برنامج الماجستير في التخصصات التالية و عددها 21 برنامجاً:

م	البرنامج
1	برنامج مناهج وطرق تدريس في (الاقتصاد المنزلي – التربية الفنية – التربية الموسيقية- تكنولوجيا التعليم – الإعلام التربوي)
2	برنامج الاقتصاد المنزلي في مجالات (تغذية وعلوم أطعمة – الملابس والنسيج – إدارة منزل)
3	برنامج التربية الفنية في مجالات (النسيج والطباعة – النحت والخزف – الرسم والتصوير – التصميم – الأشغال الفنية – أشغال الخشب والمعادن)
4	برنامج التربية الموسيقية في مجالات (موسيقى عربية – أداء آلي أو غنائي – صولفيج – نظريات تأليف)
5	برنامج تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي
6	برنامج الإعلام التربوي (فنون مسرحية – صحافة وإذاعة وتليفزيون)
<b>إجمالي عدد برامج الماجستير 21 برنامج</b>	

## ٣- الدكتوراه في التخصصات التالية و عددها 21 برنامجاً:

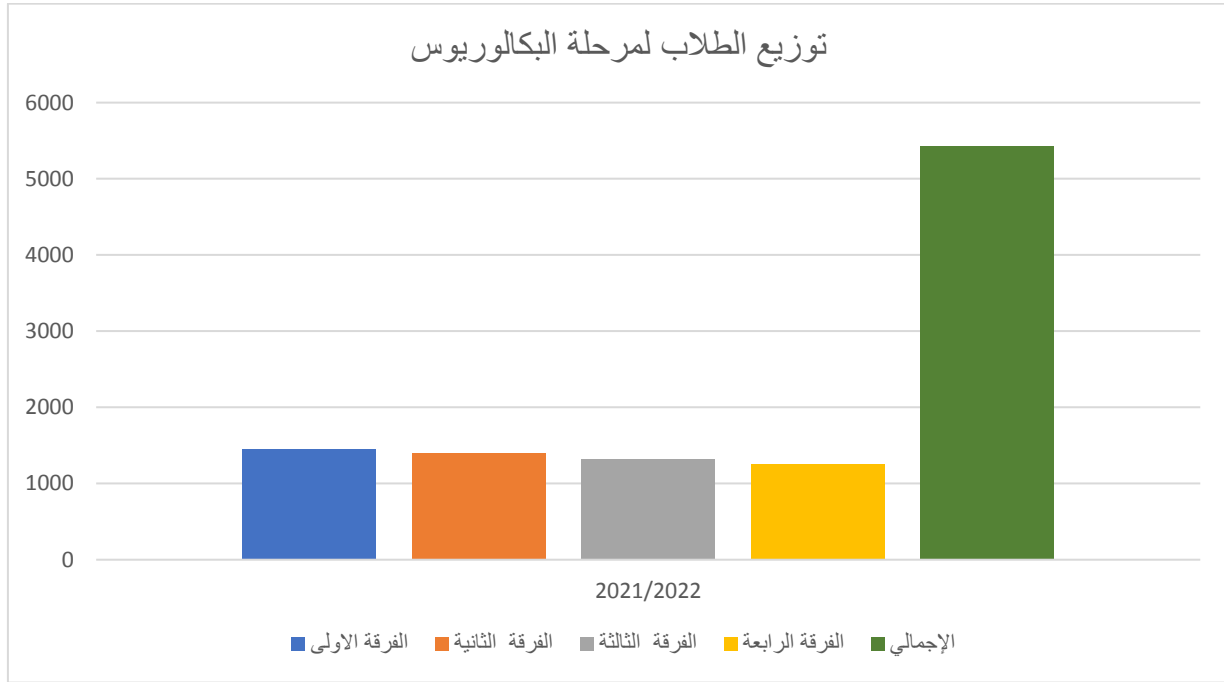
م	البرنامج
1	مناهج وطرق تدريس في (الاقتصاد المنزلي – التربية الفنية – التربية الموسيقية-تكنولوجيا التعليم – الإعلام التربوي)
2	الاقتصاد المنزلي في مجالات (تغذية وعلوم أطعمة – الملابس والنسيج – إدارة منزل)
3	التربية الفنية في مجالات (النسيج والطباعة – النحت والخزف – الرسم والتصوير – التصميم – الأشغال الفنية – أشغال الخشب والمعادن)
4	التربية الموسيقية في مجالات (موسيقى عربية – أداء آلي أو غنائي – صولفيج – نظريات تأليف)
5	تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي
6	الإعلام التربوي (فنون مسرحية – صحافة وإذاعة وتليفزيون)
<b>إجمالي عدد برامج الدكتوراه 21 برنامجاً</b>	

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة 71 برنامجاً بواقع 8 برامج لمرحلة البكالوريوس و63 برنامج لمرحلة الدراسات العليا

## 7/1 الطاقة الاستيعابية للكلية

بلغ عدد الطلاب الملتحقين بالكلية في الفرق الأربعة للعام الجامعي 2022/2021 في مرحلة البكالوريوس وعددهم 5425 طالب، والجدول التالي يوضح توزيع الطلاب على الفرق الأربعة .  
جدول رقم (1/1) توزيع الطلاب لمرحلة البكالوريوس.

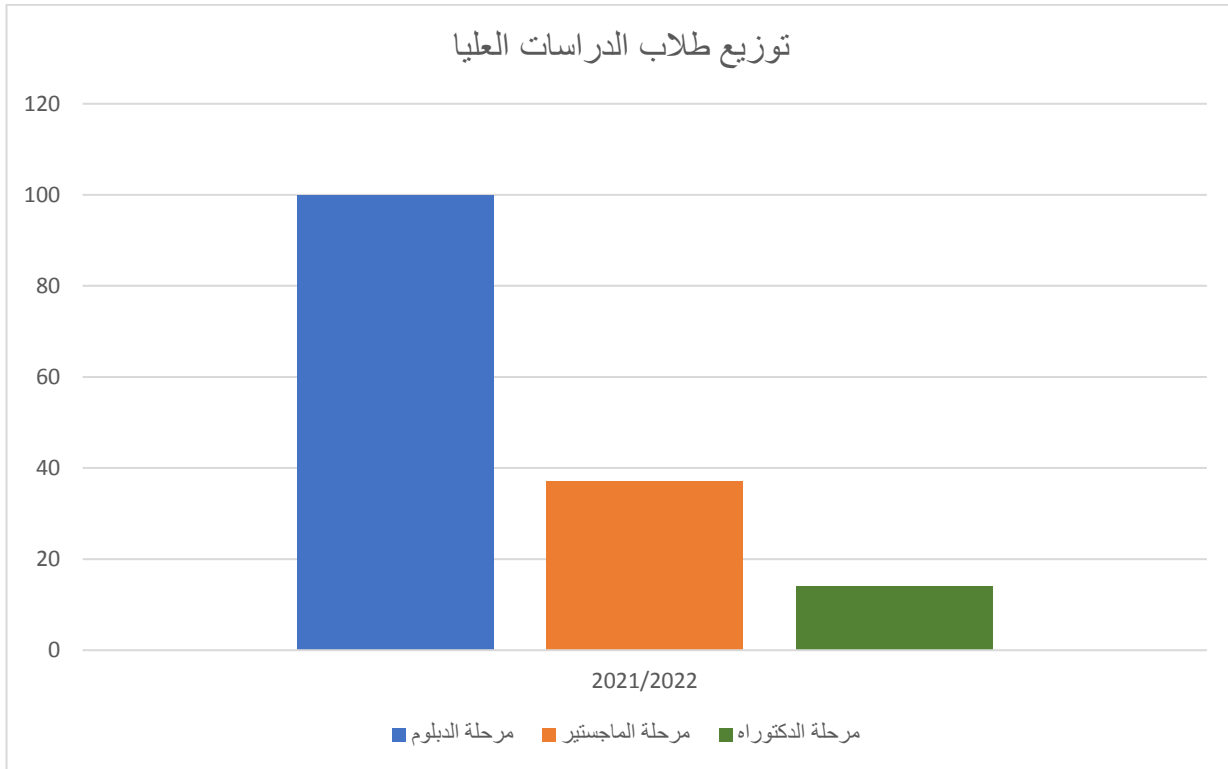
الإجمالي	الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الأولى	
5425	1251	1322	1404	1448	2022/2021
	%23	%24.3	%25.8	%26.6	النسبة %



بتحليل الجدول السابق يتضح ارتفاع أعداد الطلاب المقيدون بالفرقة الأولى في الكلية ، ومن ثم فإن الكلية جاذبة للطلاب وليست طاردة لهم حيث أن أجمالي طلاب الفرقة الأولى خلال العام الحالي بلغ 1448 طالب بينما بلغ أجمالي طلاب الفرقة الثانية فبلغ 1404 بينما بلغ عدد طلاب الفرقة الثالثة 1322 طالب بينما أجمالي طلاب الفرقة الرابعة خلال العام الحالي فبلغ 1251 طالبا.

### جدول رقم (2/1) توزيع طلاب الدراسات العليا بالكلية

الإجمالي	مرحلة الدكتوراه	مرحلة الماجستير	مرحلة الدبلوم	العام الجامعي
151	14	37	100	2022/2021
	%8.11	%22.3	%69.7	النسبة %

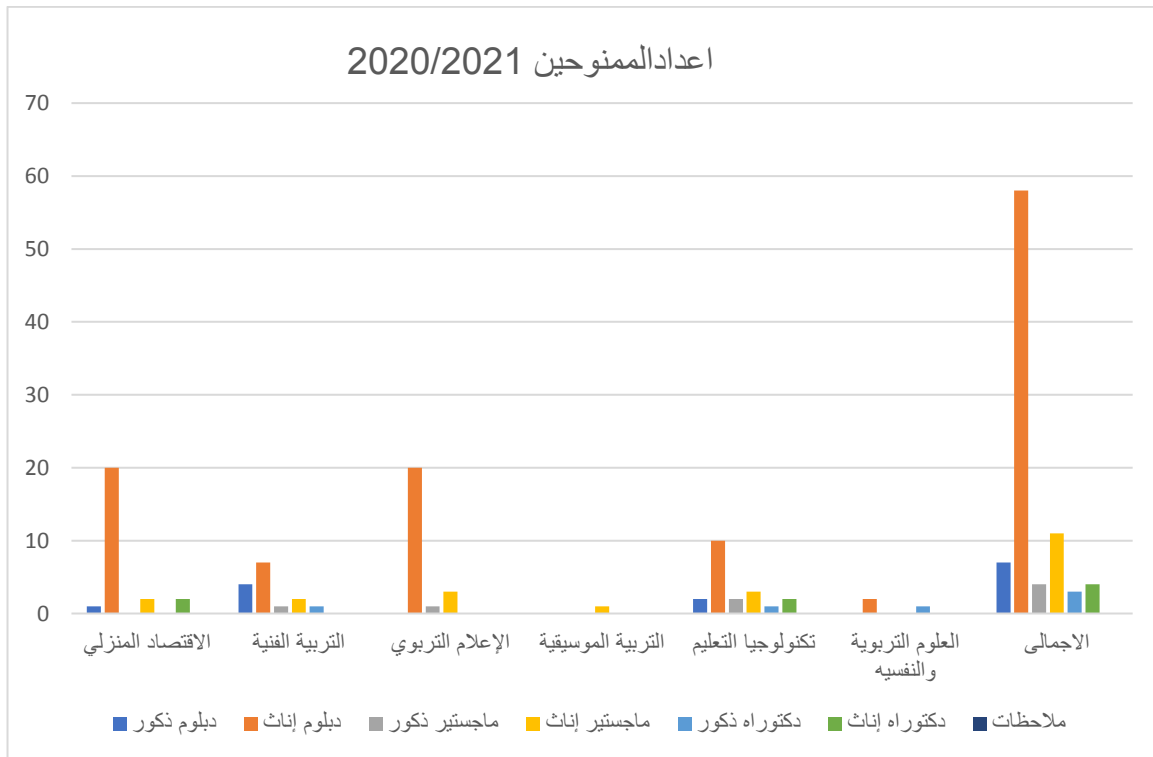


يتضح ارتفاع أعداد الطلاب في الدراسات العليا حيث بلغ عدد الطلاب المسجلين بالكلية في مراحل الدبلوم والماجستير والدكتوراه 151 طالباً في العام الحالي 2022/2021، موزعة على الدرجات العلمية للدراسات العليا، كما بلغ عدد الطلاب المسجلين لدرجة الدبلوم نحو 100 طالباً، والمسجلين لدرجة الماجستير نحو 37 طالباً وبلغ عدد الطلاب المسجلين لدرجة الدكتوراه نحو 14 طالباً في حين بلغ عدد الطلاب الوافدين المسجلين في الدراسات العليا طالباً واحداً في درجة الدكتوراه من إجمالي عدد الطلاب المسجلين بالكلية .

## جدول (3/1) أعداد الطلبة الممنوحين شهادات في الدراسات العليا للعام الجامعي 2020

2021/م

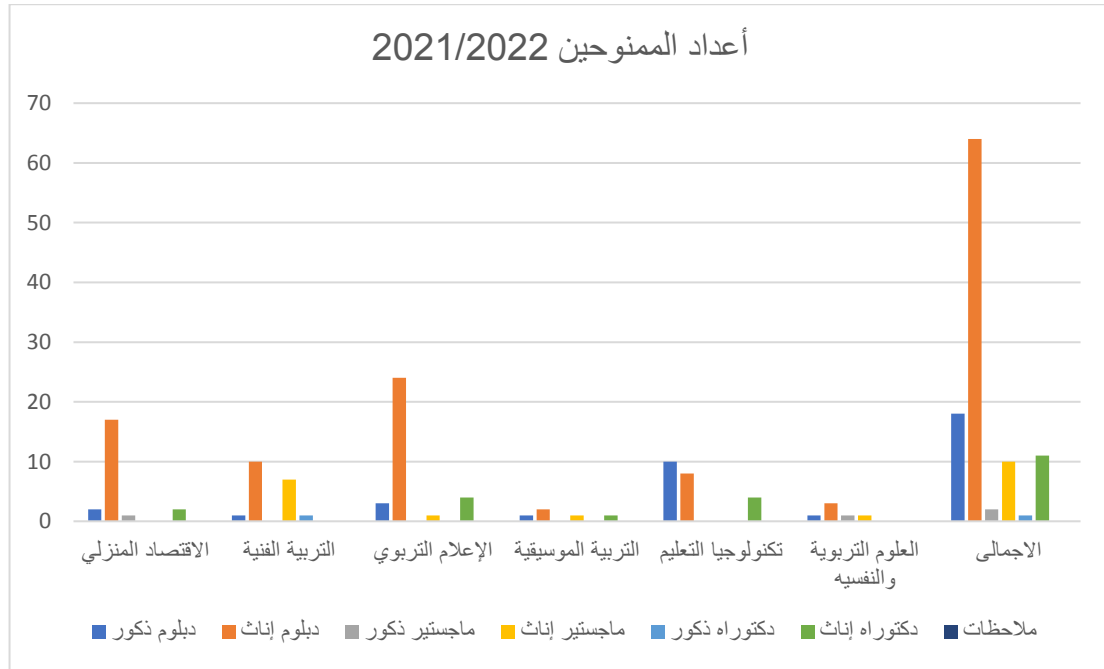
ملاحظات	دكتوراه		ماجستير		دبلوم		القسم
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
	2	-	2	-	20	1	الاقتصاد المنزلي
	-	1	2	1	7	4	التربية الفنية
	-	-	3	1	20	-	الإعلام التربوي
	-	-	1	-	-	-	التربية الموسيقية
	2	1	3	2	10	2	تكنولوجيا التعليم
	-	1	-	-	2	-	العلوم التربوية والنفسية
	4	3	11	4	58	7	الإجمالي



## جدول (4/1) أعداد الطلبة الممنوحين شهادات في الدراسات العليا للعام الجامعي 2021

2022/م

القسم	دبلوم		ماجستير		دكتوراه		ملاحظات
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
الاقتصاد المنزلي	2	17	-	1	-	2	
التربية الفنية	1	10	7	-	1	-	
الإعلام التربوي	3	24	1	-	-	4	
التربية الموسيقية	1	2	1	-	-	1	
تكنولوجيا التعليم	10	8	-	-	-	4	
العلوم التربوية والنفسية	1	3	1	1	-	-	
الإجمالي	18	64	10	2	1	11	



من خلال تحليل الجدول السابق يتضح ما يلي:

- زيادة عدد الطلاب مسجلي مرحلة الدبلوم .
- انخفاض عدد الطلاب مسجلي درجة الدكتوراه .
- زيادة عدد إجمالي الطلاب المسجلين للدراسات العليا، ومن ثم فإن الكلية جاذبة للدراسات العليا وليست طاردة .

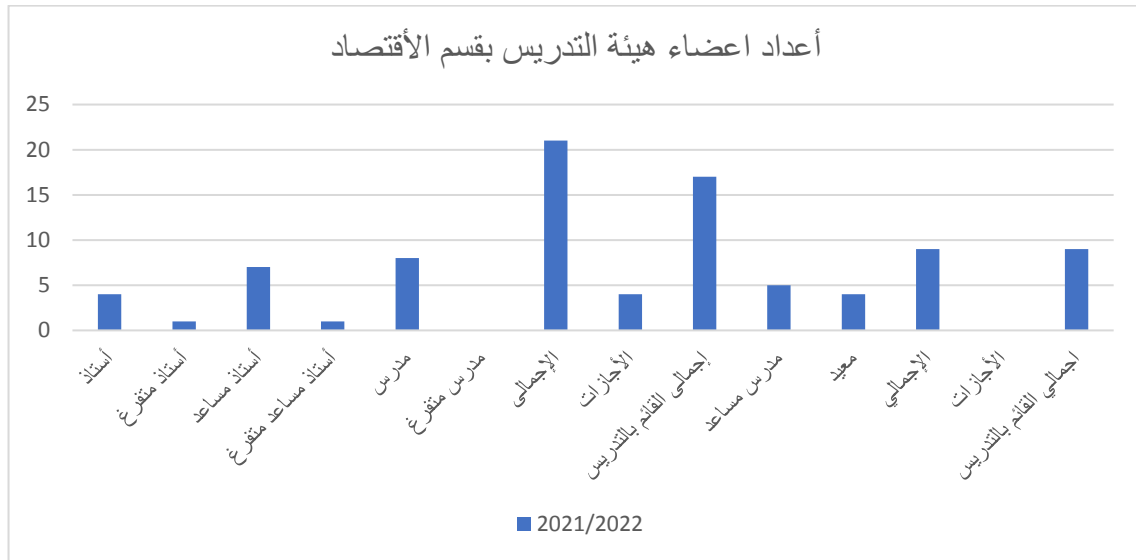
## توزيع للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أولاً: قسم الاقتصاد المنزلي:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام في عام 2022/2021م (21 عضواً) ، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة عام 2022/2021م من المدرسين المساعدين والمعيدين ( 9 أعضاء )، وصل العدد ( 9 أعضاء) ويرجع انخفاض العدد بسبب ثلاث حالات وفاة في السنوات الأخيرة.

### جدول (5/1) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم الاقتصاد المنزلي

قسم الاقتصاد المنزلي												
العام	أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	مدرس مساعد	مدرس	إجمالي	الإجازات	إجمالي القائم بالتدريس	معيد	الإجمالي	الإجازات	العام
2022/2021	4	1	7	1	8	21	4	17	4	9	-	9

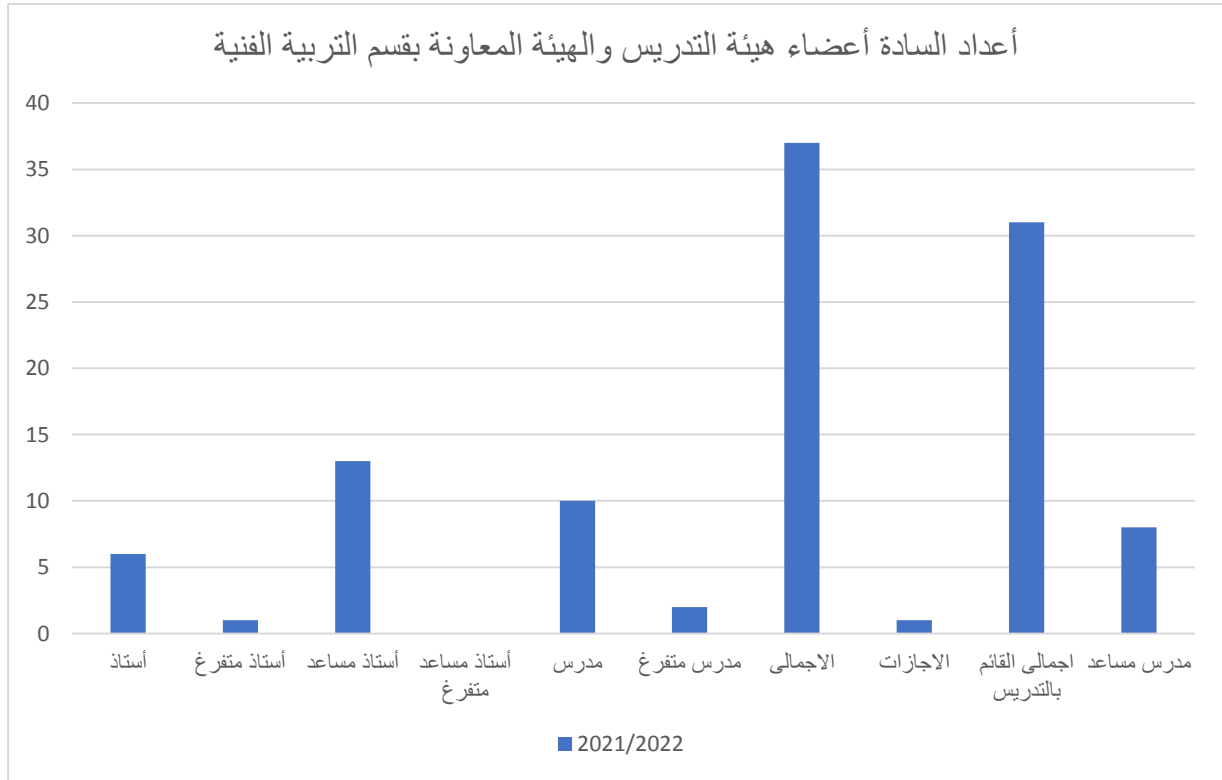


## ثانياً : قسم التربية الفنية:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام 2022/2021م (37 عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيدين (19 عضواً) .

جدول (٦/١) عدد أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الفنية

قسم التربية الفنية														
العام	أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد متفرغ	مدرس	مدرس متفرغ	الإجمالي	الاجازات	باللتدريس	اجمالي القائم	معيد	الاجازات	باللتدريس	اجمالي القائم
2022/2021	6	1	13	-	10	2	37	1	31	8	1	-	19	19

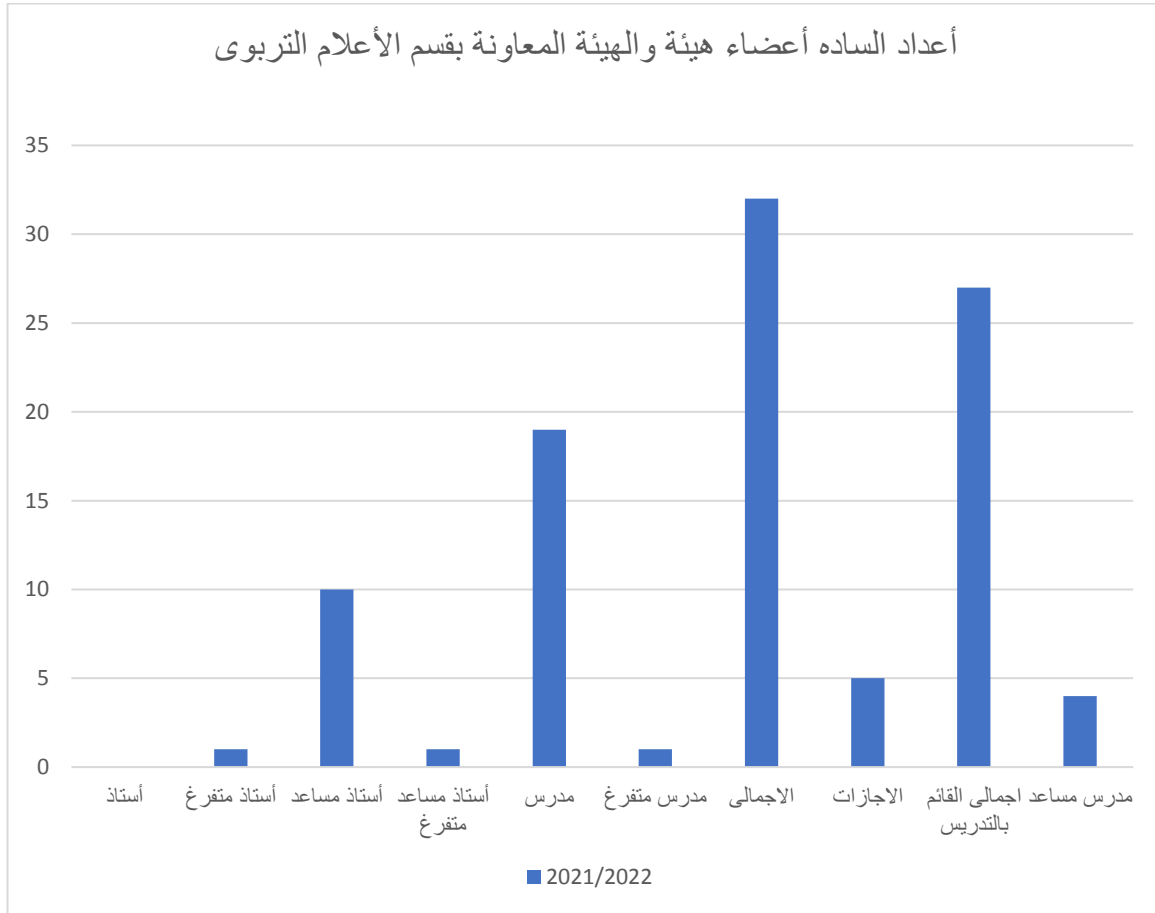


### ثالثاً : قسم الإعلام التربوي:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام 2022/2021 م (32 عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيرين (9 أعضاء)

جدول (٧/١) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم الإعلام التربوي

قسم الاعلام التربوي													
العام	أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد متفرغ	مدرس	مدرسة متفرغ	الإجمالي	الإجازات	مدرسة مساعد	إجمالي	الاجازات	القائم بالتدريس	القائم بالتدريس
2022/2021	-	1	10	1	19	1	32	5	4	5	1	27	8



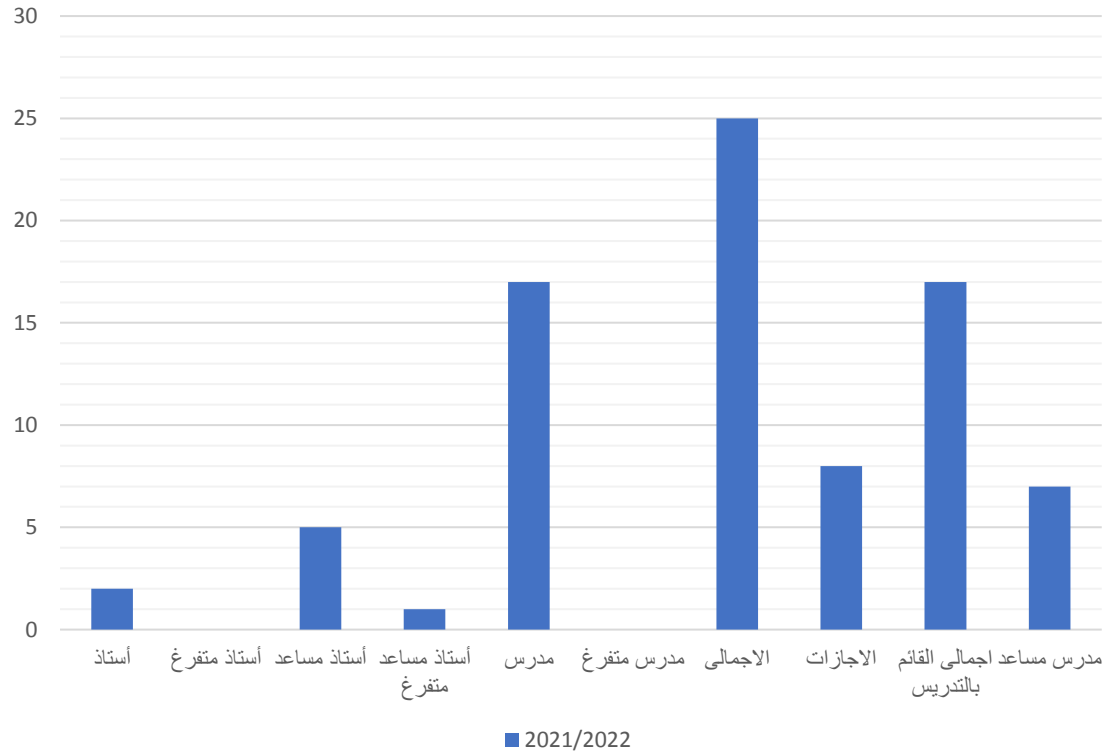
## رابعاً: قسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام 2022/2021 (25 عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيرين (12 عضواً).

جدول (٨/١) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي

قسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي														العام
أجمالي القائم بالتدريس	الاجازات	الإجمالي	معيد	مدرس مساعد	أجمالي القائم بالتدريس	الاجازات	الإجمالي	مدرس متفرغ	مدرس	مترفع	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد	أستاذ متفرغ	أستاذ
12	-	12	5	7	17	8	25	-	17	1	5	-	2	2022/2021

### أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بقسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي



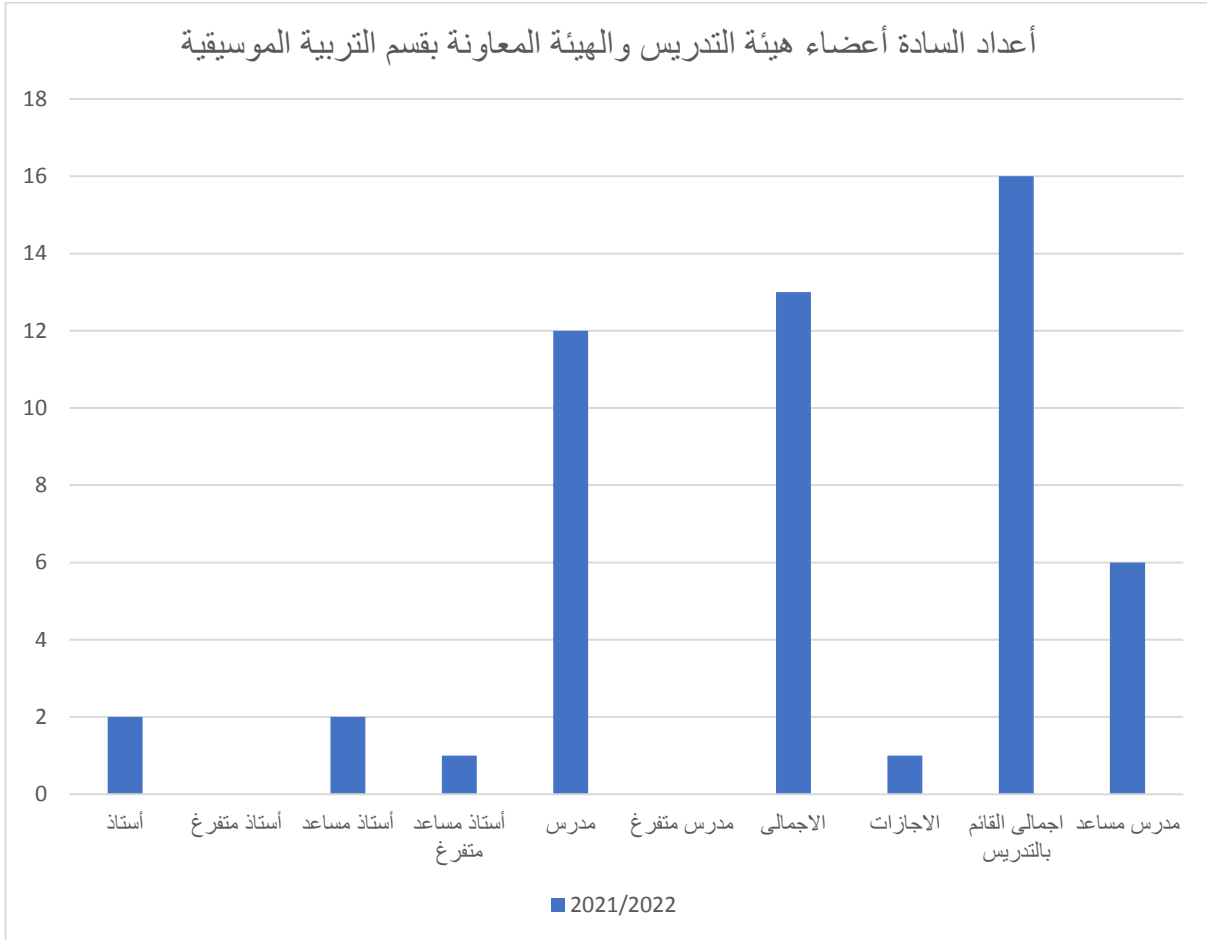
خامساً: قسم التربية الموسيقية: -

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام 2022/2021م (13 عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيرين (18 عضواً).

جدول (٩/١) عدد أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الموسيقية

قسم التربية الموسيقية														
العام	أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد متفرغ	مدرس	مدرس متفرغ	الاجمالي	الاجازات	الاجمالي القائم بالتدريس	مدرس مساعد	معيد	الاجمالي	الاجازات	الاجمالي القائم بالتدريس
2022/2021	2	-	2	1	12	-	13	1	16	6	14	20	2	18

أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بقسم التربية الموسيقية

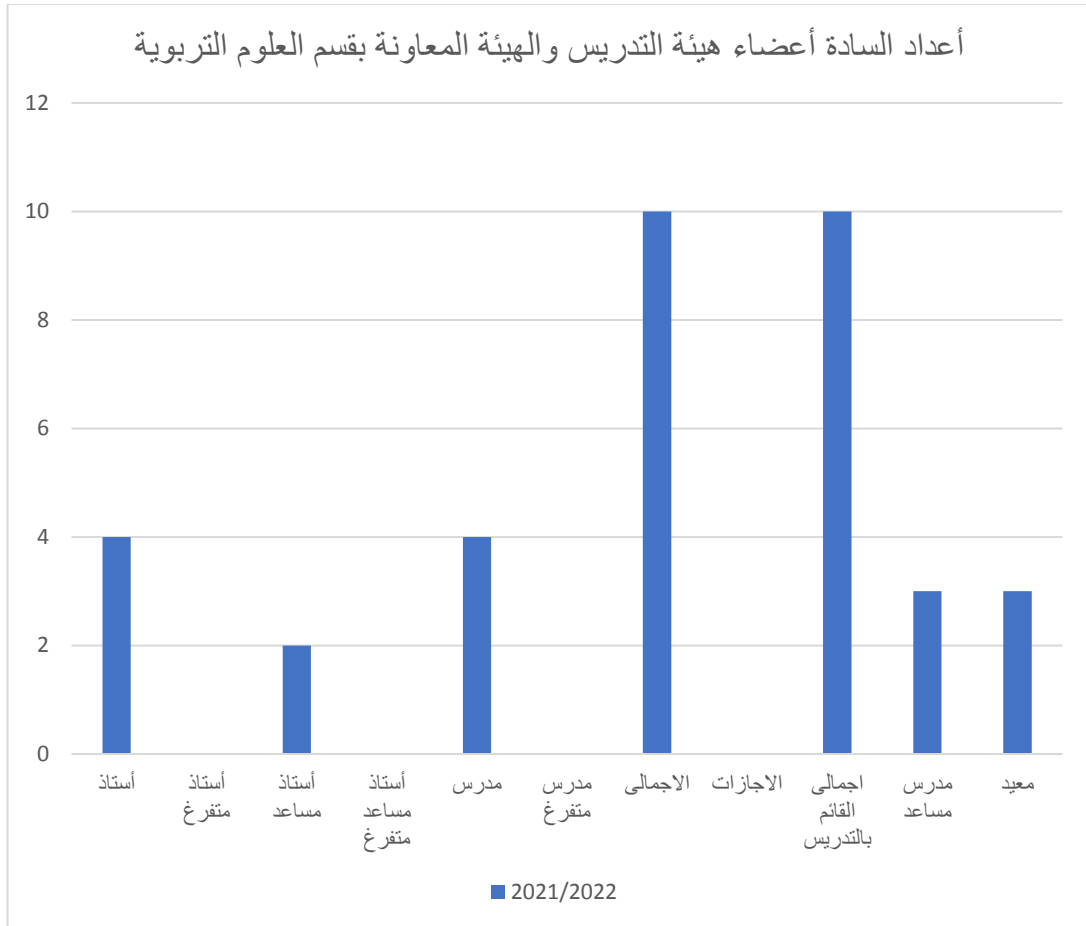


سادساً: قسم العلوم التربوية والنفسية:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام 2022/2021م (10 أعضاء)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة بلغ العدد (6 أعضاء)

جدول (١٠/١) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم العلوم التربوية والنفسية

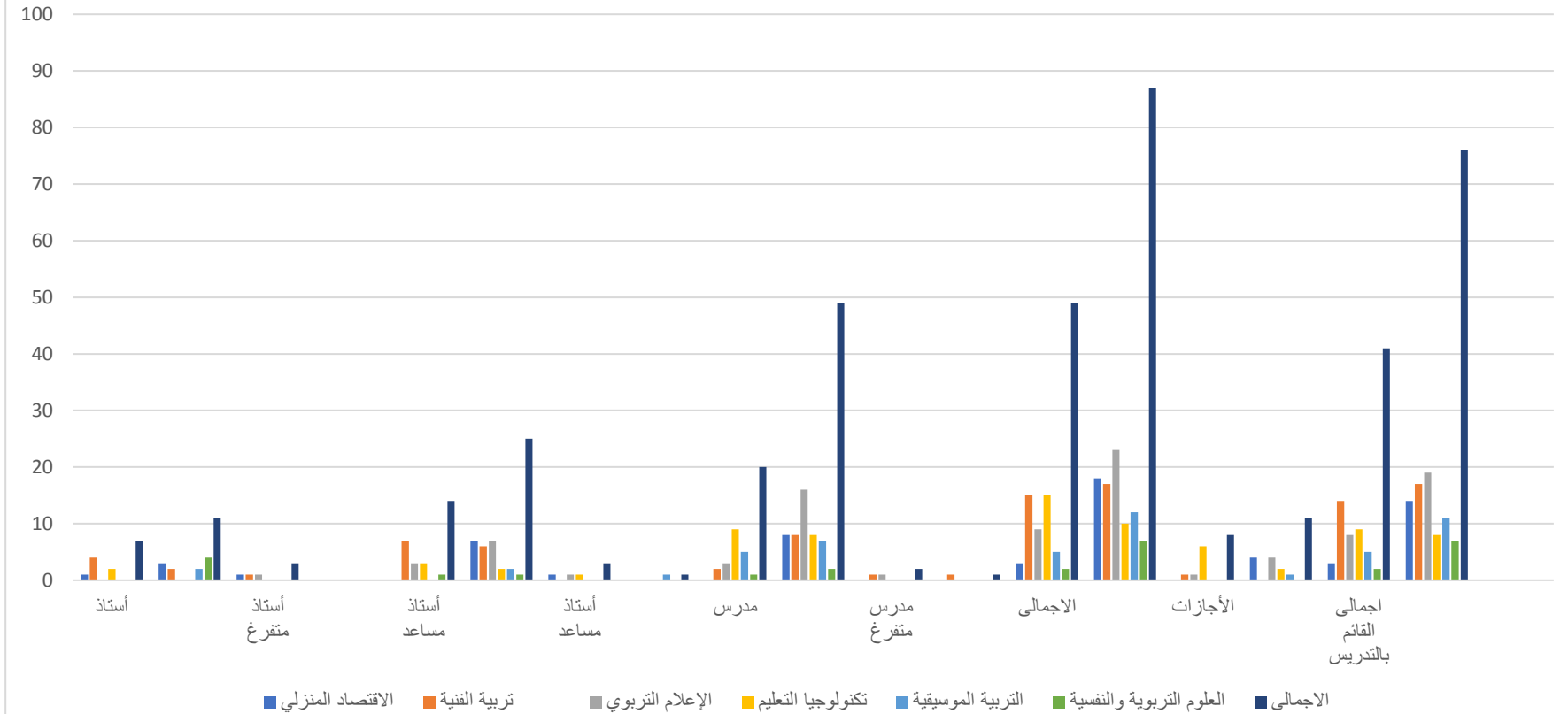
قسم العلوم التربوية والنفسية													العام	
إجمالي القائم بالتدريس	الإجازات	الإجمالي	معيد	مدرس مساعد	إجمالي القائم بالتدريس	الإجازات	الإجمالي	مدرس متفرغ	مدرس	أستاذ مساعد متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ متفرغ	أستاذ	
5	1	6	3	3	10	-	10	-	4	-	2	-	4	2022/2021



**جدول (11/1) يوضح إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الكلية خلال العام 2021/2022م**

القسم العلمي	أستاذ		أستاذ متفرغ		أستاذ مساعد		أستاذ مساعد متفرغ		مدرس		مدرس متفرغ		الإجمالي		الإجازات		إجمالي القائم بالتدريس		
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	
الاقتصاد المنزلي	3	1	-	-	1	7	-	-	1	-	-	1	8	-	-	3	18	4	3
تربية الفنية	2	4	-	-	1	7	6	7	8	2	1	1	17	15	1	1	17	14	
الإعلام التربوي	-	-	-	-	1	3	7	3	16	3	-	1	23	9	-	1	23	8	
تكنولوجيا التعليم	-	2	-	-	-	2	3	8	9	-	1	10	15	-	-	2	10	9	
التربية الموسيقية	2	-	-	-	-	2	-	7	5	1	-	12	5	-	-	1	12	5	
العلوم التربوية والنفسية	4	-	-	-	-	1	1	2	1	-	-	7	2	-	-	-	7	2	
الإجمالي	11	7	-	3	25	14	1	3	49	20	1	2	87	49	11	8	76	41	

## أجمالي أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس لعام 2021/2022



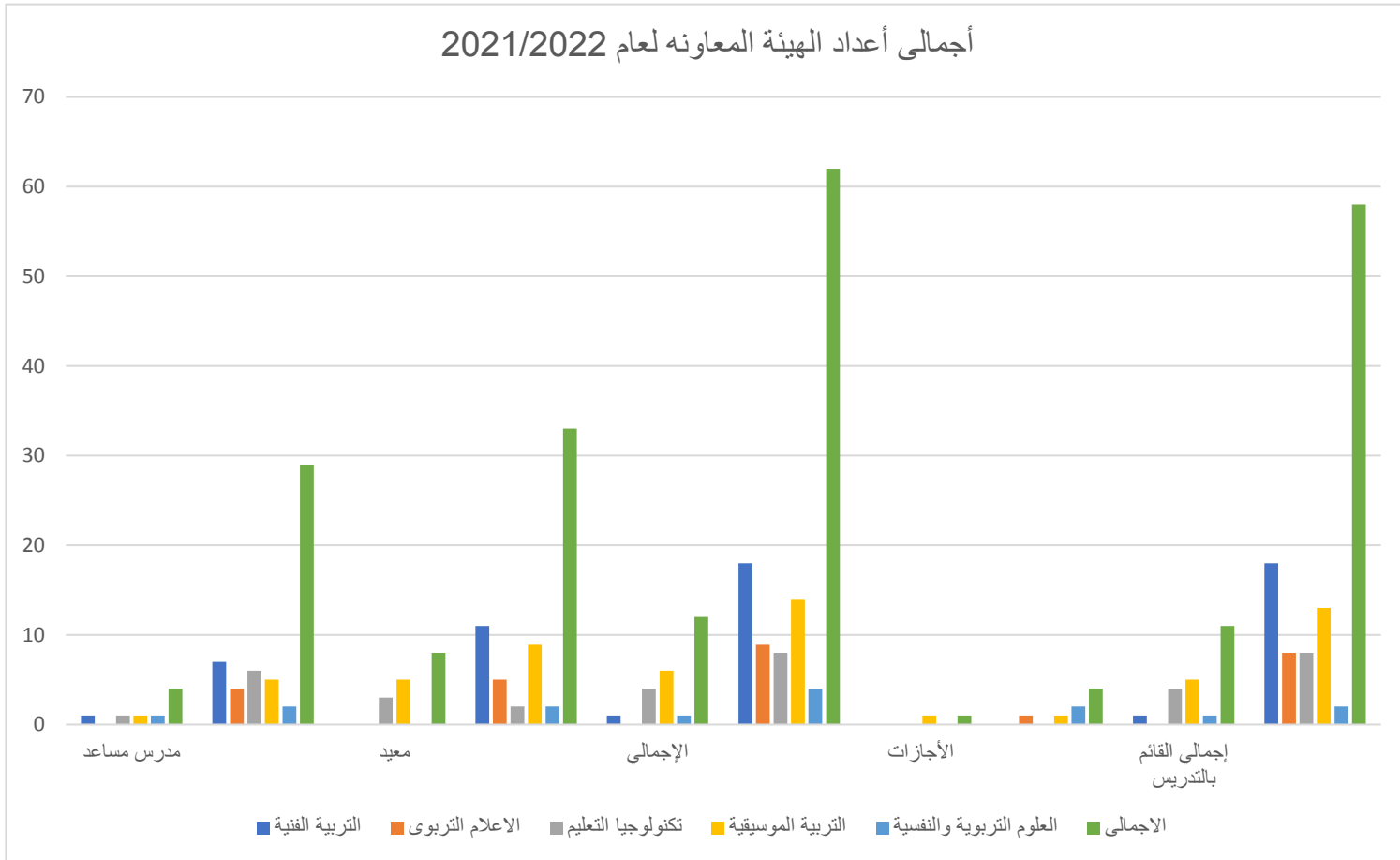
بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام 2022/2021م 136 عضواً، 49 ذكراً و 87 أنثى

**جدول (12/1) يوضح أعضاء الهيئة المعاونة (مدرس مساعد - معيد ) بالكلية خلال العام 2022/2021م**

القسم العلمي	مدرس مساعد		معيد		الإجمالي		الأجازات		إجمالي القائم بالتدريس	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الاقتصاد المنزلي	-	5	-	4	-	9	-	-	-	9
التربية الفنية	1	7	-	11	1	18	-	-	1	18
الاعلام التربوي	-	4	-	5	-	9	-	1	-	8
تكنولوجيا التعليم	1	6	3	2	4	8	-	-	4	8
التربية الموسيقية	1	5	5	9	6	14	1	1	5	13
العلوم التربوية والنفسية	1	2	-	2	1	4	-	2	1	2
الإجمالي	4	29	8	33	12	62	1	4	11	58

بلغ عدد الهيئة المعاونة عام 2022/2021م من المدرسين المساعدين والمعيرين 12 ذكرا و 62 أنثى بإجمالي 74 مدرسا مساعداً ومعيداً

## أجمالي أعداد الهيئة المعاونه لعام 2021/2022



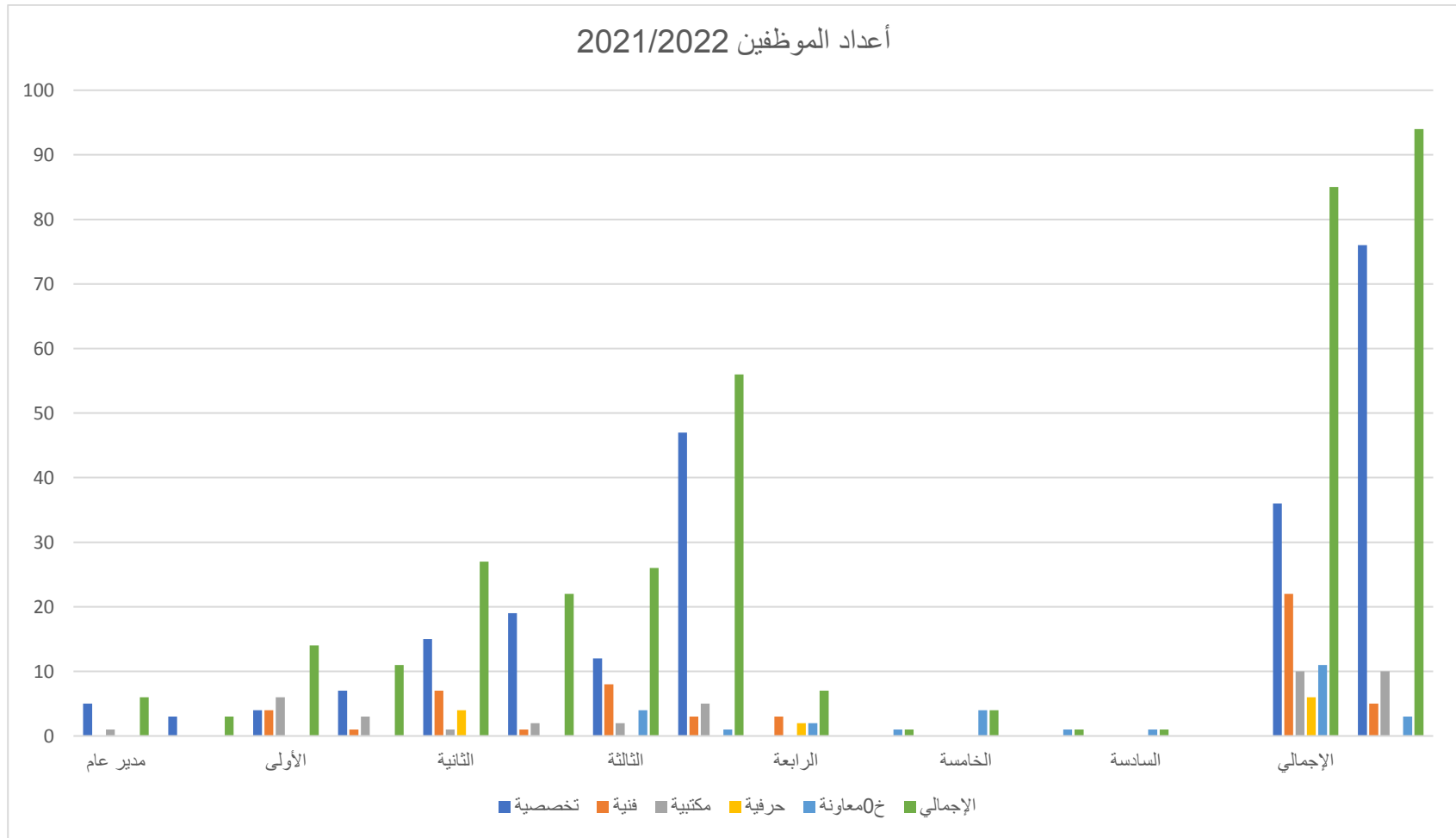
## 8/1: الطاقة الاستيعابية للجهاز الإداري في الكلية

جدول (13/1) بيان بأعداد الوظائف بالكلية حسب المجموعات الفئوية النوعية 2022/2021

الفئات	مدير عام		الأولى		الثانية		الثالثة		الرابعة		الخامسة		السادسة		الإجمالي	
	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور
تخصصية	3	5	4	7	15	19	12	47	-	-	-	-	-	-	36	76
فنية	-	-	4	1	7	1	8	3	3	3	-	-	-	-	22	5
مكتبية	-	1	6	3	1	2	2	5	-	-	-	-	-	-	10	10
حرفية	-	-	-	-	4	-	-	-	2	-	-	-	-	-	6	-
خ0معاونة	-	-	-	-	-	-	4	1	2	1	1	4	1	1	11	3
الإجمالي	3	6	14	11	27	22	26	56	7	1	4	1	1	85	94	

إجمالي عدد الموظفين 179 موظفاً

## أعداد الموظفين 2021/2022



## 9/1: الهيكل التنظيمي

للكلية هيكل تنظيمي معتمد وفعال، يوضح الإدارات والوحدات المختلفة التي تتبع الإدارة العليا للكلية (عميد الكلية - وكلاء الكلية-أمين الكلية، كما يوضح الوحدات والإدارات التي تم استحداثها مثل: وحدة الإرشاد الأكاديمي ووحدة التربية الميدانية ووحدة الخريجين. يتم حفظ واستدعاء وتداول الكثير من الوثائق الخاصة بتنظيم العمل في جميع أقسام الكلية الإدارية والأكاديمية ورقياً، والبعض منها إلكترونياً مثل: المكتبة ووحدة تكنولوجيا المعلومات.

**شكل 1-1 الهيكل التنظيمي لكلية التربية النوعية -جامعة المنوفية والمعتمد من مجلس**

**الكلية برقم (5) بتاريخ 2016/1/18م**



## ١٠/١: مباني ومنشآت الكلية

١- تعد مساحة المباني كافية وملائمة لطبيعة نشاط الكلية من الناحية الإجمالية حيث تتكون الكلية

من عدد (١٠) مباني

م	المبنى	عدد الأدوار بكل مبنى	عدد الحجرات بكل دور
1	<u>المبنى الجديد</u> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني ٤- الدور الثالث ٥- الدور الرابع ٦- الدور الخامس	خمسة أدوار	- يتكون الدور الأرض من صالة وحجرات - يتكون الدور الأول من حجرة العميد والاستراحة والسكرتارية، ثم ثلاث حجرات للوكلاء، وحجرة مجلس الكلية، وحجرة وحدة الجودة وحجرة المتابعة - الدور الثاني يتكون من معامل التغذية وقاعتي تدريس، وهذا الدور خاص بقسم الاقتصاد المنزلي - الدور الثالث يتكون من مدرجين وقاعات تدريس وقاعات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة والمعونة، وهذا الدور خاص بقسم الإعلام التربوي - الدور الرابع يتكون من مدرج الحضارة، وقاعة خاصة بقسم الاقتصاد المنزلي - الدور الخامس يتكون من قاعات تدريس وقاعات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة وجميع الأدوار يوجد بها دورات مياه رجالي وحريمي
2	<u>مباني التربية الفنية</u> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني	ثلاثة أدوار	- الدور الأرضي يتكون من قاعة منف للعرض ومعملين للخزف والمعادن ورش لأشغال الخشب. - الدور الأول يتكون من قاعة لأعضاء هيئة التدريس وأربعة قاعات للتدريس - الدور الثاني يتكون من أربع قاعات للتدريس ويوجد في الدور الأرضي دورتين للمياه إحداهما للرجال والأخرى للنساء وقاعة منف معرض للفنون التشكيلية

<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدور الأرضي تكون مدرج وعدد (11) مكتبا إداريا بالإضافة إلى قاعة مخزن التربية الفنية</li> <li>- الدور الثاني يتكون من قاعات للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومعلمين للحاسب الآلي.</li> <li>- الدور الثاني يتكون من قاعات للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم التربية الموسيقية وعدد أربع قاعات تدريس ومخزن للتربية الموسيقية.</li> </ul>	ثلاثة أدوار	<u>مبنى الإدارة</u> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني	<b>3</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدور الأرضي يتكون من مسرح وقاعة للمشتريات.</li> <li>- الدور الأول يتكون من قاعتين لقسم التربية الفنية</li> <li>- الدور الثاني يتكون من قاعة لأعضاء هيئة التدريس وأربع قاعات لتدريس التربية الموسيقية.</li> </ul>	ثلاثة أدوار	<u>ملحق مبنى الإدارة</u> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني	<b>4</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدور الأرضي يتكون من مدرج كبير</li> <li>- الدور الأول يتكون من المكتبة الكلية ومكتبة الدراسات العليا.</li> <li>- مباني جاهزة لوحدة القياس والتقويم.</li> </ul>	3 أدوار	<u>مبنى المدرج 105</u> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني	<b>5</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدور الأرضي كافتيريا ومعمل الكيمياء</li> <li>- 2 الدور الأول ادارة الحسابات بالكلية.</li> </ul>	دورين	<u>مبنى الكافتيريا</u>	<b>6</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- الدور الأرضي يتكون من حجرتين وورشة النجارة</li> <li>- الدور الأول يتكون من قاعتين للحسابات</li> <li>- الدور الثاني حجرة كبيرة للتدريس لقسم التربية الفنية</li> </ul>	ثلاثة أدوار	<u>مبنى ملحق التربية الفنية</u> - الدور الأرضي - الدور الأول - الدور الثاني	<b>8</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عبارة عن ثلاث ورش للنحت والخزف</li> </ul>	دور واحد	ورش التربية الفنية	<b>9</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- ويتكون من حجرتين للأمن وحجرة للعمال</li> </ul>		مدخل الكلية	<b>10</b>
<b>11 مبنى الجديد وتحت التشطيب</b>			

## ١١/١: دور الكلية في البحث العلمي

تفتح الكلية أبوابها لطلاب الدراسات العليا في مرحلة الدبلوم الخاص والماجستير والدكتوراه في كل تخصصاتها والكلية جاذبة حيث تزايد أعداد طلاب الدراسات العليا سنويا كما تلعب الكلية دوراً مهماً في المجال التربوي والفني والإعلامي سواء على المستوى المحلي أو الوطني من خلال إنجاز الكثير من المشروعات البحثية وتقديم خدمات في البحث العلمي مجتمعية تعود بالنفع على المجتمع المحيط بالكلية وللكلية خطة للبحث العلمي وتعتمد سنويا.

## ١٢/١: المشروعات البحثية

تمارس الكلية دوراً مهماً في رفع مستوى الوعي العلمي لدى الجميع نحو أهمية وتشجيع وتنمية البحث العلمي المتميز في الكلية بالإضافة إلى تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على تحقيق الانتشار المعرفي العالمي للكلية من خلال إيجاد بيئة علمية إيجابية جذابة للعلماء المتميزين من الكفاءات الوطنية للمشاركة في الرسائل والأبحاث والمشروعات المشتركة، ومن ثم إنجاز الكثير من المشروعات البحثية التي تخدم البحث العلمي والمجتمع، وهذه المشروعات يتم تمويلها من جهات ومؤسسات مختلفة ذات طابع محلي أو إقليمي أو دولي.

## ١٣/١: الخدمات المجتمعية وتنمية المجتمع

تفعل الكلية خطة لبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة، حيث تعد الكلية بيت خبرة متكامل في كافة التخصصات النوعية بالكلية من الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية والتربية الموسيقية والإعلام التربوي (صحافة ومسرح) وتكنولوجيا التعليم والتربويات من علم نفس ومناهج وأصول تربية، كما تقوم الكلية بعمل ندوات وتسيير قوافل فنية وتربوية يشارك فيها نخبة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في تقديم الخبرات والاستشارات، فضلاً على تجميل مدينة أشمون بالمجسمات والأعمال الفنية، وكذلك دواوين الحكومة ومبنى الجامعة، وللكلية مركز للخدمة العامة، يقدم خدماته للمجتمع الخارجي، كما أن لديها فريقاً للموسيقى والكورال، يقدم خدماته للجامعة في أعيادها ومناسباتها القومية.

فهي أول دورية علمية تصدر في الكلية حيث وافق مجلس الجامعة عليها بتاريخ 2013/5/27م كما وافق مجلس الكلية على تشكيل مجلس إدارة المجلة بتاريخ 2013/12/21م، وتم عرض اللائحة الداخلية للمجلة على مجلس الجامعة بتاريخ 2014/2/4 وقرر الموافقة عليها، ومجلة الكلية مجلة دورية، ربع سنوية ذات أربعة إصدارات خلال العام، وتقبل البحوث والدراسات باللغتين العربية والإنجليزية، ويقوم بتحكيمها عدد (160) محكما بواقع (20) محكمين لكل قسم علمي من الأساتذة والخبراء المتخصصين ليس فقط من أبناء الكلية ولكن الكثير منهم من خارج الكلية ومن ذوى الخبرات والسمعة العلمية المميزة.

ونظراً لما للمجلة من سمعة طيبة وثقة عالية في جميع الأوساط العلمية التربوية والفنية على المستويين القومي والإقليمي بل تتعداهما إلى العالمية كنتيجة طبيعية لما تميزت به من دقة كل من التحكيم العلمي والمراجعة الفنية وإجراءات النشر وانتظام الصدور وجودة الطباعة فقد تزايد الطلب بشدة على النشر بها وخاصة ان لها ترقيم دولي ودرجة الاعتماد 7 درجات.

# الفصل الثاني

## التحليل البيئي الرباعي

## ١/٢: منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

تم تشكيل فريق عمل من داخل الكلية برئاسة الأستاذ الدكتور عميد الكلية والسادة الوكلاء وأمين الكلية ومجموعة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب ورجال من المجتمع المدني، وعقد الفريق عدداً من اللقاءات والدورات الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي وفق برنامج تدريب الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

اعتمدت الكلية في منهجيتها لتشخيص الوضع الحالي للكلية وتحليل البيئة الداخلية وتشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف، وتحليل البيئة الخارجية لتحديد الفرص والتهديدات على منهجية SWOT ANALYSIS، وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على رؤية البيئة الخارجية للكلية وتحليلها لمعرفة الفرص والتهديدات المحتملة، وتحليل البيئة الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف، ثم رسم صورة مثالية سعياً وراء إحداث التكامل بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجية الكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الإستراتيجية، من خلال التفكير العلمي المهني القائم على أساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفق للمعايير المحددة، وتعد مدخلاً أساسياً للتخطيط الإستراتيجي للكلية في علاقتها بسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجندات في القطاع النوعي على المستوى المحلي والإقليمي، مع الأخذ في الاعتبار معايير الاعتماد للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، حيث يعمل إجراء التحليل الرباعي (SWOT ANALYSIS) على قياس مدى فاعلية الكلية في إحداث التطور العملي ومواكبة التغيرات التكنولوجية وتلبية احتياجات سوق العمل والدفع نحو التطوير والتحسين في العملية التعليمية.

تم استخلاص الإستراتيجيات البديلة من مصفوفة (TOWS)، ثم صياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية في ضوء توجهات الجامعة وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية وبما يحقق رسالة الكلية، وتم مراجعة رؤية الكلية ورسالتها وتحديث صياغتها بما يتوافق مع رؤية الجامعة ورسالتها، وتحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية، وربطها بالغايات والأهداف الخاصة بالجامعة، وكانت الخطوة التالية إعداد الخطة التنفيذية التي سيتم تنفيذها، وتحديد البرامج والأنشطة والإطار الزمني للتنفيذ.

وفي إطار ضمان الجودة والتحديات يتم القيام بالمتابعة والمراجعة الداخلية من قبل مركز ضمان الجودة بالجامعة ووحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة، وكذا المراجعة الخارجية للخطة الإستراتيجية من قبل خبراء في مجال التخطيط الإستراتيجي.

## ٢/٢: التحليل البيئي الرباعي للكلية

قام فريق التخطيط الاستراتيجي على تحليل الوضع الراهن في البيئة الداخلية والخارجية للكلية حيث اعتمد على التحليل البيئي الرباعي مستخدماً أدوات متنوعة لجمع البيانات والمعلومات من مصادرها المختلفة، لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية، وإعداد مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية واستخدام أسلوب TWOS لتحديد سيناريوهات المستقبل.

### مصادر جمع البيانات:

- المصادر الوثائقية المتاحة بالكلية: تم الرجوع إلى المصادر الوثائقية المتاحة والمتمثلة في:
  - إدارة شؤون الطلاب-إدارة شؤون العاملين – الشؤون المالية-إدارة الخريجين –مكتب العميد
  - التقارير والدراسات التي تجريها الكلية مثل: التقارير السنوية
  - دليل الاعتماد الصادر من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: تم الرجوع إلى المعايير الصادرة عن الهيئة والمعايير الأكاديمية المرجعية القومية.
- أعضاء هيئة التدريس
- الإداريون والموظفون
- الطلاب والخريجون
- أفراد المجتمع المدني والمستفيدون.

### أدوات جمع البيانات:

أولاً: البيانات الوثائقية: فحص وناقى لكافة الوثائق المتاحة بالكلية.

ثانياً: البيانات الميدانية:

- جلسات العصف الذهني:
- استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في شكل جلسات عصف ذهني , لوضع تصور للمتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والسياسية والقانونية وتأثيرها في الكلية وما يمثل منها فرصاً وتهديداً
- استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في شكل جلسات عصف ذهني، لوضع تصور نقاط القوة والضعف للكلية
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية للجنة إعداد الخطة الإستراتيجية
- الاستبيانات: استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب والخريجين وجهات التوظيف من خلال استبيانات
- المقابلات واللقاءات الجماعية المتعمقة: تم عقد اللقاءات والمجموعات النقاشية مع مختلف الفئات من مجتمع الكلية (القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين) ومع عينة من طلاب الكلية وعينة من خريجي الكلية بهدف تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف وما يمثل فرصاً وتهديداً
- الحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف: تم تنظيم ورش عمل من قبل وحدة ضمان الجودة بالكلية، تم الاستعانة فيها بمتخصصين في هذا المجال.
- الملاحظات الموضوعية: تم ملاحظة المباني وموارد التعليم والتعلم من قاعات ومعامل ومكتبة وملاحظة الأداء ووسائل نشر إجراءات وممارسات الكلية استرشاداً بنماذج التقدير الكمي للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومعرفة مدى تناسبها مع القياسات المرجعية NORMS

### ٣/٢: مجالات التحليل البيئي:

- اعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الخارجية والداخلية بالكلية على:
- ١- معايير التقويم للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
  - ٢- مجالات التطوير والتي تعد عناصر النظام المؤسسي، وفي نفس الوقت تحقق الأبعاد السبعة S7 والمعايير المحددة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، هذه المجالات هي:

### جدول ١/٢ يوضح مجالات التطوير

القيم المشتركة	مجالات الوظائف الأساسية للكلية	مجالات الموارد
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ قيم الإدارة</li> <li>▪ قيم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</li> <li>▪ قيم العاملين</li> <li>▪ قيم المجتمع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>٥-التعليم والطلاب</li> <li>٦-البحث العلمي والدراسات العليا</li> <li>٧-خدمة وتنمية المجتمع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>١- البنية التحتية</li> <li>٢- الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات</li> <li>٣- الموارد المالية</li> <li>٤- الموارد البشرية والهيكل الإداري</li> </ul>

### جدول ٢/٢ الأبعاد السبعة

Structure	الهيكل
Staff	العاملون أو الأفراد
Source or strategy	الموارد أو الإستراتيجية
Skills	المهارات
Shared values	القيم المشتركة
Style of management	النهج الإداري أو نمط الإدارة
System and procedures	الأنظمة والإجراءات

#### ٤/ تحليل البيئة الداخلية للكلية

تم إعداد تحليل البيئة الداخلية للكلية من خلال ما يلي:

جمع البيانات والمعلومات وتحليلها لتحديد نقاط القوة والضعف: قام أعضاء فريق الخطة الإستراتيجية بجمع البيانات والمعلومات بواسطة أدوات جمع البيانات والمعلومات المتنوعة السابق ذكرها، ثم قام الفريق بتحليل نتائج التحليل البيئي من نتائج الاستبيانات بالإضافة الى نتائج الجلسات والنقاشات وعرضها على كافة الأطراف المعنية لمناقشتها وتحديد نقاط القوة والضعف في جميع مجالات التطوير ومعايير الهيئة القومية، حيث تم التوصل إلى ما يلي:

#### جدول ٣/٢ يوضح نقاط القوة ونقاط الضعف

م	نقاط القوة	نقاط الضعف
<b>الهيكل التنظيمي</b>		
١	يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة.	عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري بما يتناسب مع التوصيف الوظيفي.
٢	الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلاءم مع التطوير والإضافة	عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الإدارات والأقسام بما يتلاءم مع إدارة العمل بشكل جيد.
<b>الأفراد</b>		
٣	يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة في تقديم الخدمة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية والأعمال الإدارية.	عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة.
٤	تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف	عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين بما يضمن للأفراد وأسرهم معيشة مناسبة.
٥	تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.	يوجد عجز في الهيئة المعاونة لبعض التخصصات.
٦	تحرص الكلية على تقويم السلوك والأداء الوظيفي للعاملين كل ستة شهور.	
<b>الموارد المالية والمادية</b>		
٧	يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي.	عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية سنوياً.

٨	يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين من دورات مياه ومسجد وعيادة ومكتبة ومسرح تعليمي وقاعات مجهزة.	عدم توافر الأماكن والتسهيلات المادية الداعمة لممارسة الأنشطة الطلابية من ملاعب وخلافه.
٩		قلة البرامج التعليمية الخاصة بالمصروفات لتوفير العائد المادي للصناديق الخاصة بالكلية.
<b>نمط الإدارة</b>		
١٠	تتخذ الإدارة اسلوباً ديمقراطياً قائم على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة التي ترتبط بمصلحة الطلاب.	نقص التدريب المستمر للقيادات.
١١	توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها	عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الوافدين في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
<b>الأنظمة والإجراءات</b>		
١٢	تتبع الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية والشفافية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية.	عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين ادارات الكلية.
١٣	يوجد لدى الكلية منصة تعليمية من خلالها يتم التدريس الإلكتروني وتشرف عليها الجامعة.	
١٤	تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجستية وخلافه.	
<b>المهارات</b>		
١٥	تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر.	ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات.
١٦	تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة	محدودية أسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني
١٧	تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل من خلال ورش عمل.	
<b>القيم المشتركة</b>		
١٨	تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك	محدودية الندوات والورش والمحافظات على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات.
١٩	تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة والتي تتعلق بالقيم المشتركة في ضوء الحلال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقي وغير أخلاقي وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول	من خلال الندوات والزيارات الميدانية.

جدول رقم (٢ / ٤) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف)

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الخارجية
				(١) مجالات القوة
- هيكل تنظيمي مناسب.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	- الهيكل التنظيمي.
- كافية ولكنها تحتاج إلى زيادة	٠,٦٠	٤	٠,١٥	- أعضاء هيئة التدريس.
- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تجهيزات	٠,٤٠	٤	٠,١٠	- المباني والمرافق.
- ديمقراطية ولكنها تحتاج إلى تعزيز.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	- الإدارة بالأسلوب الديمقراطي
- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تحديث.	٠,٢٠	٤	٠,٠٥	- الأنظمة والإجراءات
- كافية ولكنها تحتاج إلى دعم.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	- القيم المشتركة.
- متوفرة ولكنها تحتاج إلى زيادة.	٠,١٥	٣	٠,٠٥	- الإداريون
- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تحديث.	٠,١٥	٣	٠,٠٥	- الأجهزة والمعدات.
- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تطوير.	٠,١٥	٣	٠,٠٥	- مركز الخدمة العامة.
- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تفعيل وتطوير.	٠,١٥	٣	٠,٠٥	- تنمية المهارات.
				(٢) مجالات الضعف
- غير كافية.	٠,٠٤	١	٠,٠٤	- المرتبات والحوافز
- غير متنوعة.	٠,٠١	١	٠,٠١	- البعثات والمهام العلمية.
- غير مستحدث.	٠,٠٣	١	٠,٠٣	- التدريب.
- غير كافية.	٠,١٠	٢	٠,٠٥	- الموازنة والموارد.
- غير كافية.	٠,٠٨	٢	٠,٠٤	- الندوات والورش.
- غير كافي.	٠,٠٦	٢	٠,٠٣	- عجز الجهاز الإداري.

## ٥/٢: تحليل البيئة الخارجية للكلية

تم تحليل البيئة الخارجية من خلال جمع البيانات وتحليلها لتحديد الفرص والتهديدات: قام أعضاء فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بجمع البيانات والمعلومات بواسطة أدوات جمع البيانات والمعلومات المتنوعة السابق ذكرها، ثم قام الفريق بتحليل نتائج التحليل البيئي وعرضها على كافة الأطراف المعنية لمناقشتها وتحديد الفرص والتهديدات، وقد استند تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة تشمل:

- أصحاب المصلحة والمستفيدين.
- اتجاهات سوق العمل.
- القوانين والقواعد المنظمة.
- العوامل السياسية والتنظيمية.
- العوامل الاقتصادية والاجتماعية.
- العوامل التكنولوجية.

من خلال نتائج التحليل البيئي تبين أنه أمام الكلية عدد من الفرص المتاحة التي يمكن الاستفادة منها في تدعيم المركز التنافسي للكلية وتحقيق غايتها وأهدافها الإستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يجب على الكلية أن تسعى للحد من مخاطرها وتأثيراتها السلبية في تحقيق رؤية الكلية ورسالتها وخلص الفريق إلى الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية للكلية كما يلي:-

### جدول رقم (٥/٢) الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية.

التهديدات (التحديات)	الفرص
النظرة السلبية لخريجي الكلية لعدم التكليف في الوظائف.	- الزيادة المستمرة في الطلب على الالتحاق بأقسام الكلية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
تدنى رواتب الخريجين وعدم كفايتها لمتطلبات الحياة الكريمة وخاصة الذين يعملون منهم في مهنة التعليم.	- توافر جميع المواصلات للوصول إلى الكلية من قطارات وباصات ووسائل نقل أخرى.
تقلص الميزانية المالية المقدمة للكلية والتي لا تتناسب مع زيادة أعداد الطلاب سنوياً.	- انفراد الكلية بتدريس تخصصات نوعية غير موجود بكليات أخرى داخل الإقليم.
التطور السريع لتكنولوجيا التعليم والأجهزة وعدم قدرة الكلية على اقتنائها.	- الكلية توفر للطالب مهارات عملية وحرفية يمكن أن يستفيد منها في توفير فرص عمل غير مهنة التدريس وخاصة المشروعات الصغيرة.
ضعف حجم التمويل المخصص لبرامج الدراسات العليا حيث أن الأبحاث في الكلية تحتاج إلى موارد مالية.	- حاجة المجتمع والدول العربية إلى خريجي هذه الكلية.
ضعف التنسيق والبروتوكولات بين الأجهزة والمؤسسات المجتمعية والكلية للاستفادة من إمكاناتها وخبراتها لخدمة المجتمع.	- الكلية مركز إشعاع حضاري وثقافي للبيئة الخارجية لمركز ومدينة أشمون حيث أنها الكلية الوحيدة بالإقليم.
التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاص والأهلية.	- الكلية تساعد المجتمع الخارجي في تقديم الخبرات والاستشارات الفنية والعلمية للمجتمع الخارجي وكذلك القوافل الفنية والتربوية.
موقع الكلية الجغرافي وبعده عن الجامعة الأم.	- يحيط بالكلية بعض القرى التي ينتشر بها الحرف اليدوية مثل السجاد بساقية أبوشعرة والخزف والفخار بقرية جريس وأشغال الصدف بقرية ساقية المنقدي وأشغال السيراما بقرية شما مما يجعل هناك تبادل خبرات لتطوير هذه الحرف
	- وجود وحدات ذات طابع خاص مميزة تساعد في سد احتياجات قطاعات مختلفة تخدم الكليات الأخرى وتجميل القرى والمدن على مستوى الإقليم كله.

## ٦/٢: تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمأمول

الهدف من هذه الخطوة تقييم الفرق بين الوضع الحالي والوضع المأمول والمستهدف الوصول إليه، فبعد معرفة الوضع الحالي للكلية من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتحديد الوضع المأمول، قام فريق التخطيط الإستراتيجي بتحديد الفجوة؛ للوصول إلى الوضع المأمول والتخطيط وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة في جميع مجالات الكلية والمتمثلة في إجراء البحوث العلمية والأنشطة العلمية الأخرى وخدمات المجتمع.

- تحديد احتياجات وتوقعات المستفيدين: أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين.
- تحليل الوضع الراهن لمعايير التقويم والاعتماد: يشمل ذلك دراسة تقرير الدراسة الذاتية وملفات معايير التقويم والاعتماد للكلية وفق متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للوقوف على نقاط القوة والضعف.
- تحليل الوضع الراهن للموارد البشرية والتجهيزات: يشمل ذلك تحديد الوضع الراهن للمساحات والموارد البشرية والتجهيزات والمواصفات العامة للمباني، والمرافق بالاسترشاد بنماذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والقياسات المرجعية، وذلك من خلال الوثائق المتاحة والملاحظات الموضوعية.

## أولاً: تحليل الفجوة بين احتياجات المستفيدين وتوقعاتهم والوضع الراهن

يتضمن ذلك تحليل الفجوة بين احتياجات المستفيدين وتوقعاتهم ومقترحاتهم، وكذلك كل ما يتمناه المستفيدون بأن تكون عليه الكلية، وما يتوقعون منه أن تقدمه، ومقارنة ذلك بتقييم المستفيدين للوضع الراهن في ضوء نتائج التحليل البيئي للوضع الحالي.

### جدول رقم (٦/٢) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات أعضاء هيئة التدريس

التوقعات الوضع المأمول	الوضع الراهن	الفجوة	تغطية الفجوة الأهداف/ الأنشطة
- مناخ مشجع للبحث العلمي يتضمن فرصاً للتمويل محلياً ودولياً.	- ضعف الإمكانيات المادية والأعباء الإدارية داخل الكلية تجعل المناخ غير كافٍ للتشجيع على البحث العلمي.	- يوجد فجوة بين طموح الأكاديميين والوضع الراهن	- خطة بحثية للكلية وتشجيع أعضاء هيئة التدريس مادياً ومعنوياً. - توفير الإمكانيات المادية والإدارية. - تبادل البعثات والزيارات
- حوافز مادية ومعنوية مناسبة ومحفزة للأداء والإبداع.	- الحوافز المادية غير كافية لتكون محفزة للأداء.	- يوجد فجوة بين طموح الأكاديميين والوضع الراهن.	- نظام لحوافز الأداء وتشجيع الإبداع وفق لوائح وقوانين جديدة.
- توفير الوسائل التكنولوجية (الإنترنت-كمبيوتر- طابعات).	- لم يتوافر داخل الكلية الوسائل التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس بالقدر الكافي.	- يوجد فجوة بين طموح الأكاديميين والوضع الراهن.	- نظام لتوفير الوسائل التكنولوجية وأهمها النت - تدريب الأكاديميين على الأجهزة وصيانتها.
- وسائل لتنمية المهارات التدريبية والبحثية.	- وسائل لتنمية المهارات التدريبية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس غير كافية.	- يوجد فجوة بين طموح الأكاديميين والوضع الراهن.	- برنامج دورات متخصصة لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- قاعات تدريبية مجهزة والوسائل التعليمية.	- لا تتميز الكلية بقاعات تدريبية مجهزة بالوسائل التعليمية بالقدر الكافي.	- يوجد فجوة بين طموح الأكاديميين والوضع الراهن.	- تجهيز قاعات مزودة بالأجهزة الحديثة.

## جدول رقم (٧/٢) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات الطلاب

الوضع المأمول	الوضع الراهن	الفجوة	تغطية الفجوة الأهداف/ الأنشطة
رفع مستوى الأداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	تتميز الكلية بأعضاء هيئة التدريس وأعضاء هيئة معاونة متميزين.	زيادة مستوى الأداء.	دورات تدريبية متخصصة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
الاستمرار في تطوير قاعات التدريس والمعامل والحفاظ عليها.	يوجد بالكلية قاعات دراسة مجهزة وأخرى غير مجهزة.	يوجد فجوة.	تجهيز القاعات الدراسية غير المجهزة.
جذب المزيد من الفرص لتدريب الطلاب خارج الكلية.	توفر الكلية للطلاب فرص التدريب داخل الكلية مثل: الورش الطلابية أو خارج الكلية مثل المدارس).	لا يوجد فجوة.	فرص مميزة للتطبيق داخل الكلية وخارجها.
الاهتمام بالأنشطة الطلابية وتوقيتاتها ورفع ميزانية الأنشطة الطلابية.	يوجد يوم رياضي أسبوعياً مع قلة الميزانية للأنشطة الطلابية.	يوجد فجوة بين طموح الطلاب والوضع الراهن.	-مخاطبة الجامعة لدعم الأنشطة الطلابية. -توفير الملاعب والاحتياجات اللازمة.
تحديث نظام الإرشاد الأكاديمي داخل الكلية.	يوجد نظام إرشاد أكاديمي.	يوجد فجوة بين طموح الطلاب وإثراء الإرشاد الأكاديمي.	تفعيل النظام وتحديثه.
الاستمرار في تطوير المقررات لتناسب مع احتياجات سوق العمل.	المقررات مرتبطة بالتخصصات واحتياجات سوق العمل.	لا يوجد فجوة.	محتويات المقررات قابلة للتطبيق ومرتبطة باحتياج سوق العمل.
الحفاظ على مستوى المكتبة وتزويدها بالكتب الجديدة باستمرار.	يوجد داخل الكلية مكتبة بها كتب حديثة لجميع التخصصات.	لا يوجد فجوة.	مكتبة تضم أحدث الكتب والمراجع في مجالات التخصص.

## جدول رقم (٨/٢) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات الإداريين

التوقعات الوضع المأمول	الوضع الراهن	الفجوة	تغطية الفجوة الأهداف/ الأنشطة
التزام الإدارة بالتوصيف الوظيفي المعلن.	يوجد توصيف وظيفي واضح ومعلن.	عدم الالتزام به لحاجة العمل وسد العجز والفائض.	التوصيف الوظيفي واضح ومحدد لكل موظف مع إعلانه باستمرار.
أخذ شكاوى العاملين بمأخذ الجدية.	يشعر العاملون بعدم اخذ شكاوهم على محمل الجدية.	نظام الشكاوى الحالي لا يحقق مطالب العاملين.	وضع نظام محدد ومعلن للشكاوى والإجراءات التصحيحية.
نظام إداري جيد يسمح بتدفق العمل بين الإدارات المختلفة.	شعور العاملين بأن هناك نظاما إداريا جيدا ولكن ليس بالقدر الكافي.	تدفق العمل بين الإدارات المختلفة لا يسير بشكل سلس.	تحديث الهيكل التنظيمي لتحقيق السلاسة والسهولة في التعامل بين الإدارات.
ساعات عمل مرنة وتناسب مع طبيعة العمل	توجد مرونة في ساعات العمل	لا يوجد فجوة	
نمط قيادي ديمقراطي إداري يسمح بحرية التعبير وإبداء الرأي	يشعر العاملين بالكلية بأن القيادة تتبع نمطا ديمقراطيا لكن ليس بالقدر الكافي	يوجد فجوة بين توقعات العاملين وبين طبيعة نمط القيادة الحالي	منح العاملين مساحة أكبر للتعبير عن آراءهم
أنشطة اجتماعية للإداريين	لا توجد أنشطة اجتماعية للموظفين	يوجد فجوة بين توقعات العاملين والوضع الحالي لتنظيم الأنشطة	-أنشطة اجتماعية مميزة للإداريين -إنشاء نادي اجتماعي للعاملين
الربط بين إدارات الكلية إلكترونياً	لا يوجد ربط بين إدارات الكلية إلكترونياً	يوجد فجوة بين توقعات العاملين ووجود ربط إلكتروني	تفعيل شبكة إلكترونية للربط بين الإدارات وتحديثها

## جدول رقم (٩/٢) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات الخريجين

التوقعات الوضع المأمول	الوضع الراهن	الفجوة	تغطية الفجوة الأهداف/ الأنشطة
قاعدة بيانات متكاملة ليبيانات الخريجين يسهل الدخول	توجد قاعدة بيانات كاملة	لا يوجد فجوة	تحديث دائم لقاعدة البيانات
موقع إلكتروني مطور ومحدث	موقع إلكتروني بحاجة إلى تطوير	توجد فجوة بين طموح الخريجين والوضع الراهن	تحديث دائم للموقع
دور واضح في إيجاد فرص عمل الخريجين وتوظيفهم	فرص تعيين الخريجين لا تتناسب مع عدد الخريجين	توجد فجوة بين طموح الخريجين والوضع الراهن	تنظيم ملتقى توظيف الخريجين سنوياً
دور في تدريب الخريجين أو رفع كفاءاتهم	لا يوجد دور أو خطة واضحة للكلية في تدريب الخريجين	توجد فجوة بين طموح الخريجين والوضع الراهن	تنظيم دورات تدريبية وبرامج مرتبطة بسوق العمل
تواصل فعال مع الخريجين	تواصل فعال غير كاف مع الخريجين	توجد فجوة	ندوات ولقاءات مع الخريجين
ملتقى التوظيف السنوي للخريجين	يوجد ملتقى للتوظيف سنوياً للخريجين	لا توجد فجوة	استدعاء شركات جديدة للتوظيف في ملتقى للتوظيف

## جدول رقم (٢/١٠) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات أصحاب العمل

التوقعات الوضع المأمول	الوضع الراهن	الفجوة	تغطية الفجوة الأهداف/ الأنشطة
خريج على مستوى عال من الكفاءة المهنية	برامج التدريب الميداني غير كافية	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	دعم وتفعيل برامج التدريب الصيفي
خريج لديه مهارات لغوية وكذلك مهارات الحاسب الآلي	يوجد ضعف عند بعض الخريجين في المهارات اللغوية ومهارات الحاسب	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	تطوير برامج الحاسب الآلي وبرامج اللغة من خلال الدورات
خريج يلتزم بأداب وأخلاقيات المهنة	عدد من الطلاب الخريجين لا يلتزمون بأداب وأخلاقيات المهنة	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	زيادة وعي الطلاب لأداب وأخلاقيات العمل من خلال الدورات
خريج قادر على مواكبة التقنيات الحديثة	ضعف قدرة الخريج أحيانا في التعامل مع التقنيات الحديثة	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	تدريب الطلاب على التقنيات الحديثة
خريج لديه القدرة والرغبة في التعلم الذاتي والتطوير	ضعف قدرة الخريج في التعلم الذاتي والتطوير	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	تطوير برامج لمساعدة الطالب على التعلم الذاتي والتطوير
خريج قادر على التواصل الفعال	ضعف قدرة الخريج على التواصل الفعال	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	تنظيم برامج ودورات للتواصل الفعال
خريج على استعداد للعمل مع فريق للوصول إلى أهداف مشتركة	ضعف بعض الخريجين على العمل مع فريق	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	زيادة المشاريع والأنشطة التي تتكون من فرق عمل لمساعدة الطالب في العمل مع فريق والوصول إلى أهداف مشتركة
خريج متميز بروح المبادرة	ضعف روح المبادرة عند بعض الخريجين	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	حث الطلاب على المبادرة الفعالة لخدمة المجتمع

### ثانياً: تحليل الفجوة بين الموارد البشرية والمادية والتجهيزات والوضع الراهن

يشمل ذلك تحليل الفجوة بين الوضع الراهن للمساحات والموارد البشرية والتجهيزات والمواصفات

العامة للمباني، المرافق، المعايير والمواصفات التي حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك



من خلال الوثائق المتاحة والملاحظات الموضوعية لوضع ذلك في الاعتبار عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية.

# الفصل الثالث

الإطار الفكري للحملة الاستراتيجية  
للحلية

١/٣: رؤية جامعة المنوفية: تتطلع جامعة المنوفية أن تكون من الجامعات الرائدة على المستوى المحلي والدولي في تقديم الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية الموجهة بأهداف التنمية المستدامة.

٢/٣: رسالة جامعة المنوفية: جامعة المنوفية إحدى مؤسسات التعليم العالي التي تسهم في إعداد الكوادر البشرية اللازمة لسوق العمل وتأهيلها من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة وفق المعايير المرجعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وكسب ثقة المجتمع.

٣/٣: رؤية كلية التربية النوعية: تتطلع كلية التربية النوعية جامعة المنوفية أن تكون مؤسسة رائدة في التعليم النوعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع تسهم في أعداد كوادر متميزة محلياً وإقليمياً وتدعم التنمية المستدامة.

٤/٣: رسالة كلية التربية النوعية: تسعى كلية التربية النوعية جامعة المنوفية إلى إعداد خريجين متميزين في المجالات النوعية من خلال توظيف مواردها البشرية والمادية في تقديم تعليم عالي الجودة وتنمية مهارات البحث العلمي وتعزيز المشاركة المجتمعية بما يواكب استراتيجيات التنمية المستدامة ويلبي احتياجات سوق العمل

٥/٣: القيم الحاكمة: وهي عبارة عن قيم ومبادئ تحكم عمل الكلية لا قيم ومبادئ تحكم التعامل بين الأفراد في الكلية حيث إن مبادئ الأفراد وقيمهم قد تختلف مع اختلاف الأفراد، وقد لا تستمر، ويرتبط تواجدها بتواجد الأفراد أنفسهم، بينما تبقى قيم المؤسسة / الكلية وتستمر مع استمرار الكيان وتواجده، وفيما يلي مجموعة من القيم والمبادئ التي تحكم عمل الكلية:

- المحافظة على الهوية المصرية والعادات والتقاليد وقيم المجتمع.
- التأكيد على قيم النزاهة والشفافية والاحترام المتبادل في مجتمع متنوع.
- الإيمان بتكامل المعارف وشمولية المنهج مع تعددية التخصصات
- التميز في المنتج المعرفي والأبداع والمهنية والمعاصرة
- الالتزام بمعايير الجودة الشاملة في التعليم والبحث والتطوير
- الشراكة الفاعلة مع كافة الأطراف المعنية والمستفيدة
- مواكبة التطورات العالمية في العلوم والتكنولوجيا

- الاستجابة إلى متطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي، والقطاعات المستفيدة واحتياجات التنمية في مصر
- الانفتاح على المؤسسات والمعاهد العلمية المثلية محليا وإقليميا وعالميا
- العدالة هي القيمة المثلى للسلامة الفردية والمؤسسية، لذا تمثل قيمة العدالة ركيزة أساسية للكلية.

#### الغايات العامة لجامعة المنوفية

تمثل الغاية العامة النتائج النهائية المطلوب تحقيقها في الأجل الطويل وتكون غالباً مفتوحة النهاية وغير محددة بفترة زمنية كما لا يتم التعبير عنها في شكل كمي، ولا تتضمن إطاراً زمنياً محدداً لتحقيقها وتتمثل الغايات العامة لجامعة المنوفية ما يلي:-

■ توسع مؤسسي هادف لفتح آفاق علمية جديدة فيظل اقتصاد المعرفة والتنافسية.

■ مكانة رفيعة للجامعة في منظومة التعليم العالي وكسب ثقة المجتمع.

■ خريج مواكب لروح العصر ومتطلبات سوق العمل.

■ عضو هيئة تدريس ذو جدارات علمية ومهنية متميزة إقليمياً وعالمياً.

■ بحث علمي متقدم يخدم خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.

■ تنمية وحسن استغلال الموارد المالية والمادية للجامعة.

■ هيكل تنظيمي ملائم وجهاز إداري كفاء.

## الغايات العامة لكلية التربية النوعية

تمثل الغايات العامة لكلية النتائج النهائية المطلوب تحقيقها في الأجل الطويل وتكون غالباً مفتوحة النهاية ولا تخضع في الغالب لنطاق زمني محدود بفترة زمنية كما لا يتم التعبير عنها في شكل كمي وهي مؤشرات تدل على النجاح في تحقيق رسالة الجامعة وفي ضوء رؤية الكلية ورسالتها وتم تحديد مجموعة من الغايات العامة وعددها ستة غايات على النحو التالي:.

- ✓ إعداد أجيال من الخريجين المتميزين المؤهلين لمواكبة متطلبات سوق العمل
- ✓ بحث علمي متميز يلبي احتياجات المجتمع ويحقق متطلبات التنمية المستدامة
- ✓ تعزيز دور الكلية في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
- ✓ ضمان جودة التعليم والاعتماد والتحسين المستمر
- ✓ عضو هيئة تدريس مؤهل مهنيا وعلميا في ضوء متطلبات التخصص ومعايير الاعتماد
- ✓ بنية تكنولوجية ورقمية متطورة للأعمال الإدارية

## الأهداف الاستراتيجية لكلية

الأهداف الاستراتيجية هي النتائج المطلوب الوصول إليها في الأجل القريب لكنها محدودة بإطار زمني معين لذلك يتم ترجمة كل غاية من الغايات العامة لكلية لمجموعة من الأهداف الاستراتيجية المحدودة بالمدة الزمنية للإستراتيجية وذلك كما هو مبين بالجدول التالي.

الغايات	الأهداف الاستراتيجية
الغاية الأولى: إعداد أجيال من الخريجين المتميزين المؤهلين لمواكبة متطلبات سوق العمل	
	١/١: تطوير البرامج الأكاديمية لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا لمواكبة متطلبات سوق العمل
	٢/١: تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم التقليدي والالكتروني
	٣/١: تطوير نظم الامتحانات والقياس والتقويم
	٤/١: توفير بيئة داعمة للأبداع والابتكار والصحة النفسية
	٥/١: توفير الإمكانيات والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية
	٦/١: تطوير آليات التواصل مع الخريجين وجهات التوظيف

### الغاية الثانية: بحث علمي متميز يلبي احتياجات التنمية المستدامة

١/٢ تطوير آليات دعم منظومة البحث العلمي.

٢/٢ توفير الموارد اللازمة لتمويل الأبحاث العلمية ودعم شباب الباحثين.

٣/٢ تفعيل أخلاقيات البحث العلمي وحماية حقوق الملكية الفكرية.

### الغاية الثالثة: تعزيز الشراكة المجتمعية.

١/٣ رفع كفاءة الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.

٢/٣ تفعيل دور الكلية في حل مشاكل المجتمع والبيئة.

٣/٣ تعزيز الشراكة بين الكلية والكليات الأخرى داخل الجامعة وخارجها

٤/٣ تعزيز دور الكلية في نشر الوعي الثقافي والاجتماعي والبيئي فضلاً عن تأصيل قيم الانتماء الوطني.

### الغاية الرابعة: ضمان جودة التعليم والاعتماد والتحسين المستمر

١/٤ تطوير نظام داخلي لضمان الجودة والتقييم الذاتي والتحسين المستمر

٢/٤ تعزيز ثقافة الجودة وتقييم الأداء والتحسين المستمر بين عناصر العملية التعليمية

٣/٤ تفعيل نظم التقييم الذاتي والمراجعة الداخلية

### الغاية الخامسة: عضو هيئة تدريس مؤهل مهنياً وعلمياً في ضوء متطلبات التخصص ومعايير الاعتماد

١/٥ التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

٢/٥ تفعيل نظم تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

٣/٥ تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على النشر الدولي والمشاركة في المؤتمرات والندوات

العلمية في مجال التخصص

### الغاية السادسة: منظومة عمل إداري مؤهلة إدارياً وتقنياً لمواكبة مع التحول الرقمي

١/٦ تطوير منظومة العمل الإداري بالكلية في ضوء نظم الإدارة الحديثة والتي تعتمد على الإلكترونيات.

٢/٦ تقييم نظم الأداء الوظيفي.

٣/٦ دعم السلوك الوظيفي الإيجابي لجميع العاملين.

٤/٦ التدريب المستمر للعاملين في ضوء التطوير الحديث.

### ٨/٣: سياسات الكلية في المجالات والأنشطة المختلفة:

- تتمثل سياسات الكلية في الخطوط العريضة العامة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ استراتيجيتها على مختلف مستوياتها، هذا وقد تبنت الكلية سياسات فاعلة لتعظيم دورها التعليمي والبحث وخدمة المجتمع

#### أولاً: مجال التعليم والتعلم:

- تنمية مهارات قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتطويرها
- الاهتمام بالبنية التحتية الرئيسة من قاعات ومعامل ومدرجات ومرافق
- التحديث المستمر للمراجع والكتب العلمية لمواكبة البرامج التعليمية المطورة
- المراجعة والتقويم الداخلي والخارجي للبرامج والمقررات الدراسية
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وسائل وبرامج التعليم
- تبني الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة متضمنة القدرات العالية والتميزة وضعاف المستوى والمتعثرين دراسيا ورعايتهم
- تفعيل برامج دراسية جديدة في كل أقسام الكلية ترتبط بالحدثة وتطوير المجتمع.

#### ثانياً: في مجال البحث العلمي والدراسات العليا

- وضع خطة بحثية متكاملة للكلية وتفعيلها.
- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية بما يحقق حماية البيئة وصحة المجتمع
- تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية ذات معامل التأثير المرتفع
- زيادة التبادل العلمي مع الجامعات المحلية والأجنبية وعقد اتفاقيات ثنائية

- تفعيل المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية وزيادتها

ثالثا: في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- وضع خطة متكاملة لتلبية احتياجات المجتمع في مجالات الفنون التشكيلية والموسيقية والاقتصاد

المنزلي والإعلام التربوي من صحافة ومسرح وتكنولوجيا التعليم

- عقد بروتوكولات مع الهيئات المختلفة بالمجتمع المحلي

- المساهمة المستمرة في حل المشكلات البيئية وتنمية الوعي البيئي

- تقديم الخدمات الإرشادية والاستشارات العلمية لخدمة المجتمع

- تنمية الموارد الذاتية من خلال زيادة الوحدات ذات الطابع الخاص التي تقدم الخدمات للمجتمع

المحيط

# الفصل الرابع

الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة  
الاستراتيجية الكلية

## الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢١: ٢٠٣٠ م

### الغاية الأولى: إعداد أجيال من الخريجين المتميزين لروح العصر ومتطلبات سوق العمل

التكلفة المبدئية بالجنيه	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ	مسؤولية المتابعة	مسؤولية التنفيذ	الأنشطة والإجراءات	المشروعات/ المبادرات	الهدف الاستراتيجي
١٠٠٠٠ - جنيه	- عدد البرامج الأكاديمية التي تم تحديثها وتطويرها وفقا للمستهدف في خطة الكلية - قرارات اعتماد تطوير وتحديث البرامج الأكاديمية - عدد البرامج الأكاديمية التي تم استحداثها وفقا للمستهدف في خطة الكلية	٢٠٢٤-٢٠٢٥	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	الأقسام العلمية ومنسقي البرامج	- دراسة احتياجات سوق العمل وجهات التوظيف من المعارف والمهارات المطلوبة للمهن والوظائف - مراجعة توصيف البرامج والمقررات لمرحلة البكالوريوس - استحداث برامج تعليمية جديدة تفي باحتياجات سوق العمل والتنمية المستدامة - تصميم آليات الإعلان وتسويق البرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية - تصميم آليات قياس رضا الأطراف المستفيدة عن المهارات التي اكتسبها خلال البرامج الأكاديمية	تحديث ومراجعة البرامج الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس	تطوير البرامج الأكاديمية لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا لمواكبة متطلبات سوق العمل

<p>١٠٠٠٠- جنيه</p>	<p>- عدد البرامج الأكاديمية التي تم تحديثها وتطويرها وفقا للمستهدف في خطة الكلية - قرارات اعتماد تطوير وتحديث البرامج الأكاديمية - عدد البرامج الأكاديمية التي تم استحداثها وفقا للمستهدف في خطة الكلية</p>	<p>٢٠٢٤-٢٠٢٦</p>	<p>عميد الكلية وكيل الكلية للدراست العليا والبحث العلمي</p>	<p>الأقسام العلمية ومنسقي البرامج</p>	<p>- دراسة احتياجات سوق العمل وجهات التوظيف من المعارف والمهارات المطلوبة للمهن والوظائف - مراجعة توصيف البرامج والمقررات لمرحلة الدراسات العليا - استحداث برامج تعليمية جديدة تفي باحتياجات سوق العمل والتنمية المستدامة - تصميم آليات الإعلان وتسويق البرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية - تصميم آليات قياس رضا الأطراف المستفيدة عن المهارات التي اكتسبها خلال البرامج الأكاديمية</p>	<p>تحديث ومراجعة البرامج الأكاديمية لمرحلة الدراست العليا</p>	
<p>١٠٠٠- جنيه</p>	<p>- دليل معتمد ومعلن لاستراتيجيات التعليم والتعلم - نسبة رضا الطلاب عن فاعلية استراتيجيات التعليم والتعلم لا تقل عن ٧٥ %</p>	<p>٢٠٢١-٢٠٢٢</p>	<p>عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p>	<p>الأقسام العلمية ومنسقي البرامج</p>	<p>- تحديث دليل استراتيجيات التعليم والتعلم - قياس رضا الطلاب عن أساليب التعليم والتعلم المستخدمة ومدى فاعليتها</p>	<p>تحديث نظم وأساليب التعليم والتعلم</p>	<p>تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم التقليدي والإلكتروني</p>
<p>٢- مليون جنيه</p>	<p>- نسبة المقررات المفعلة إلكترونيا عبر المنصة لا تقل عن ٩٠ %</p>	<p>٢٠٢٢-٢٠٢٦</p>	<p>عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون</p>	<p>الأقسام العلمية</p>	<p>- تفعيل منصة التعليم الإلكتروني - تجهيز قاعات للتدريس المصغر</p>	<p>تطوير نظم التعليم</p>	

	<p>- وجود قاعات مجهزة وفقا للمواصفات المعتمدة للتدريس المصغر</p> <p>- وجود جاليري لعرض مشروعات وابداعات وأنشطة الطلاب</p>		<p>التعليم والطلاب</p>	<p>ومنسقي التعلم الالكتروني</p>	<p>- تجهيز استديو خاص بالكلية للمنصة التعليمية في المبنى الجديد</p> <p>- تجهيز جاليري لعرض أعمال الطلاب وأعضاء هيئة التدريس</p>	<p>والتعلم الالكتروني</p>	
١٠٠٠٠ - جنيه	<p>- وجود مركز للقياس والتقييم ومجهز بالأجهزة والبرمجيات والتطبيقات اللازمة</p> <p>- عدد البرامج التدريبية وورش العمل الخاصة بالتعامل مع أجهزة التصحيح والرصد الآلي</p>	٢٠٢١-٢٠٢٢	<p>عميد الكلية مدير وحدة القياس والتقييم</p>	<p>فريق الدعم في وحدة القياس والتقييم</p>	<p>- إنشاء مركز للقياس والتقييم وتجهيزه بالأجهزة والبرمجيات والتطبيقات</p> <p>- تنفيذ البرامج التدريبية وورش العمل الخاصة بالتعامل مع أجهزة التصحيح والرصد الآلي</p>	<p>مشروع إنشاء وتطوير مركز القياس والتقييم</p>	<p><b>تطوير نظم الامتحانات والقياس والتقييم</b></p>
٥٠٠٠ - جنيه	<p>- نسبة استيفاء بنوك الأسئلة للمقررات لا تقل عن ٧٥ %</p> <p>- نسبة رضا الطلاب عن آليات التقييم والامتحانات ومدى فاعليتها ونزاهتها وعدالتها لا تقل عن ٧٥ %</p> <p>- نسبة الأوراق الامتحانية التي تحقق المواصفات والمعايير القياسية المستهدفة لا تقل عن ٩٠ %</p>	٢٠٢٢-٢٠٢٤	<p>مدير وحدة القياس والتقييم</p>	<p>الأقسام العلمية بالتعاون مع وحدة القياس والتقييم</p>	<p>- تحديث دليل الامتحان والتقييم</p> <p>- إنشاء بنوك الأسئلة لجميع المقررات</p> <p>- قياس رضا الطلاب عن آليات التقييم والامتحانات ومدى فاعليتها ونزاهتها وعدالتها</p> <p>- تطوير آليات قياس وتقييم الورقة الامتحانية</p>	<p>تطوير دليل الامتحانات والتقييم</p>	
١٠٠٠ - جنيه	<p>- دليل مطور ومعتمد ومعلن الإرشاد الأكاديمي</p> <p>- نسبة رضا الطلاب عن فاعلية منظومة الإرشاد الأكاديمي لا تقل عن ٩٠ %</p>	٢٠٢١-٢٠٢٢	<p>وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p>	<p>وحدة الارشاد الأكاديمي</p>	<p>- تحديث دليل الإرشاد الأكاديمي وتطوير آلياته ونماذجه</p> <p>- تطوير آليات قياس رضا الطلاب عن فاعلية منظومة الإرشاد الأكاديمي</p>	<p>تطوير نظام الإرشاد الأكاديمي</p>	<p><b>توفير بيئة داعمة للأبداع والابتكار والصحة النفسية</b></p>

<p>- ١٠٠٠ جنيه</p>	<p>- وجود خطة للأنشطة الطلابية في ضوء احتياجات الطلاب - نسبة رضا الطلاب عن فاعلية الأنشطة الطلابية لا تقل عن ٧٥٪ - نسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية لا تقل عن ١٥٪ سنويا</p>	<p>٢٠٢١-٢٠٢٢</p>	<p>وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p>	<p>منسقي الأنشطة الطلابية والرحلات العلمية</p>	<p>- تطوير خطة للأنشطة الطلابية في ضوء احتياجات الطلاب - قياس رضا الطلاب عن فاعلية الأنشطة الطلابية ورضاهم عنها - إنشاء وتوفير الصالات والتجهيزات الخاصة بممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة - تطوير آليات تعزيز مشاركة الطلاب في الأنشطة الطلابية المختلفة - توفير جاليري لعرض عروض ومشاركات وأنشطة وابداعات الطلاب</p>	<p>استحداث أنشطة طلابية معززة للإبداع والابتكار</p>	
<p>- مليون جنيه</p>	<p>- عدد المسابقات والجوائز وشهادات التكريم التي حصل عليها الطلاب نتيجة مشركتهم في الأنشطة المختلفة - وجود جاليري مُجهز لعرض عروض ومشاركات وأنشطة وابداعات الطلاب</p>	<p>مستمر</p>					
<p>- ٥٠٠٠٠ جنيه</p>	<p>- وحدة علاجية متكاملة</p>	<p>مستمر</p>	<p>مدير عام الكلية</p>	<p>فريق الوحدة العلاجية</p>	<p>- تجهيز الوحدة العلاجية بالاحتياجات اللازمة</p>	<p>توفير المقومات اللازمة لتحقيق الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية للطلاب</p>	

<p>١٠٠٠٠- جنيه</p>	<p>-خطة معتمدة لتوفير الاحتياجات اللازمة والبرمجيات - عدد ورش العمل التي تم تنفيذها للطلاب وهيئة التدريس بشأن استخدام بنك المعرفة وقواعد البيانات الرقمية - نسبة مشاركة هيئة التدريس والطلاب في ورش العمل التي تنفذها المكتبة لا تقل عن ٢٥٪</p>	<p>٢٠٢٤-٢٠٢١</p>	<p>وكيل الكلية للدراستات العليا</p>	<p>فريق المكتبة</p>	<p>-دراسة احتياجات الطلاب وهيئة التدريس من المصادر والمراجع المطبوعة والرقمية -تطوير خطة لتوفير الاحتياجات اللازمة والبرمجيات -تنفيذ ورش عمل للطلاب وهيئة التدريس بشأن استخدام بنك المعرفة وقواعد البيانات الرقمية -إنشاء مخازن ومستودعات تعلم للمحتوى الالكتروني للمقررات والعروض التقديمية المرتبطة بها</p>	<p>تعزيز دور المكتبة وقواعد المعلومات الرقمية المتاحة</p>	<p>توفير الإمكانيات والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية</p>
<p>- ٣٠ مليون جنيه</p>	<p>-تجهيز عدد (٢) مدرج كبير يسع ٥٠٠ طالب. -تجهيز عدد (٢) مدرج صغير يسع ٢٠٠ طالب. -تجهيز عدد (٦) معامل حاسب آلي. -تجهيز عدد (٢) معمل تغذية. -تجهيز عدد (٣) استديو أداى وتليفزيوني وتلغرافي. -تجهيز جاليري لعرض الأعمال الفنية والابتكارات. -انشاء مسجد للبنين وآخر للبنات.</p>	<p>٢٠٣٠-٢٠٢١</p>	<p>عميد الكلية مدير عام الكلية</p>	<p>وحدة إدارة المشروعات ووحدتي الصيانة</p>	<p>-أنشاء وتجهيز عدد (٢) مدرج كبير يسع ٥٠٠ طالب. -أنشاء وتجهيز عدد (٢) مدرج صغير يسع ٢٠٠ طالب. -أنشاء وتجهيز عدد (٦) معامل حاسب آلي. -أنشاء وتجهيز عدد (٢) معمل تغذية. -انشاء وتجهيز عدد (٣) استديو أداى وتليفزيوني وتلغرافي. -أنشاء وتجهيز جاليري لعرض الأعمال الفنية والابتكارات.</p>	<p>توفير احتياجات العملية التعليمية من مدرجات وقاعات للدراسة</p>	<p>توفير الإمكانيات والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية</p>

	<p>- تجهيزات عدد (٦) قاعات لأعمال الكنترولات والمطبعة</p> <p>- تجهيز عدد (١٢) غرفة أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>- تجهيز استراحة أعضاء الهيئة المعاونة.</p> <p>- انشاء وتجهيز صالتين للألعاب الرياضية.</p> <p>- نشاء قاعات أحمال خفيفة على سطح مدرج ١٠٥ لوحده القياس والتقويم.</p> <p>- أنشاء قاعات أحمال خفيفة على سطح الكفترية.</p> <p>- تجديد وتحديث مدخل الكلية بشكل حضاري.</p>				<p>- انشاء مسجد للبنين وآخر للبنات.</p> <p>- تجهيزات عدد (٦) قاعات لأعمال الكنترولات والمطبعة</p> <p>- تجهيز عدد (١٢) غرفة أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>- انشاء وتجهيز استراحة أعضاء الهيئة المعاونة.</p> <p>- انشاء وتجهيز صالتين للألعاب الرياضية.</p>		
<p>١٠٠٠٠- جنيه</p>	<p>- قاعدة بيانات محدثة خريجي الكلية</p> <p>- قاعدة بيانات محدثة بجهات التوظيف</p> <p>- خطة معتمدة ومعلنة للتطوير المهني للخريجين</p> <p>- نسبة رضا الخريجين عن آليات التواصل معهم والمهارات التي اكتسبها لا تقل عن ٧٠٪</p> <p>- عدد ملتقيات التوظيف التي يتم تنفيذها سنويا لا يقل عن ملتقى واحد سنويا</p>	<p>٢٠٢٤-٢٠٢٥</p>	<p>وكيل الكلية لشؤون البيئة وخدمة المجتمع</p>	<p>وحدة الخريجين بالتعاون مع منسقي الخريجين</p>	<p>- تحديث قاعدة بيانات خريجي الكلية</p> <p>- تطوير قاعدة بيانات بجهات التوظيف</p> <p>- تطوير خطة للتطوير المهني للخريجين</p> <p>- قياس رضا الخريجين عن آليات التواصل معهم والمهارات التي اكتسبها</p> <p>- تعزيز مشاركة الطلاب في ملتقيات التوظيف التي تنفذها للكلية</p>	<p>تطوير آليات التواصل مع الخريجين وجهاً التوظيف</p>	<p>تطوير آليات التواصل مع الخريجين وجهاً التوظيف</p>
<p>الغاية الثانية: بحث علمي متميز يلبى احتياجات المجتمع ويحقق متطلبات التنمية المستدامة</p>							

<p>١٠٠٠٠- جنيه</p>	<p>- دليل معتمد ومعلن للبحث العلمي والنماذج والآليات المرتبطة به - قاعدة بيانات محدثة للبحوث العلمية والرسائل - خطة معتمدة ومعلنة لتنمية مهارات البحث العلمي لطلاب الدراسات العليا والهيئة المعاونة - قاعة مجهزة للمناقشات وفقا للمواصفات القياسية - حصول المجلة العلمية للكلية على تصنيف متقدم لا يقل عن ٦ نقاط - تقارير متابعة تنفيذ الخطة البحثية للأقسام العلمية</p>		<p>وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي</p>	<p>إدارة البحوث العلمية وإدارة الدراسات العليا</p>	<p>-تحديث دليل إدارة البحث العلمي والنماذج والآليات المرتبطة به -تحديث قاعدة بيانات البحوث العلمية والرسائل -تطوير خطة لتنمية مهارات البحث العلمي لطلاب الدراسات العليا والهيئة المعاونة -تجهيز قاعة المناقشات وفقا للمواصفات القياسية -تطوير خطة البحث العلمي في ضوء احتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية المستدامة -إنشاء المجلة العلمية للكلية -تحديث الخطة البحث وتطوير آليات لمتابعة تنفيذها</p>	<p>تطوير آليات دعم منظومة البحث العلمي.</p>	<p><b>تطوير آليات دعم منظومة البحث العلمي.</b></p>
<p>٢٠٠٠٠- جنيه</p>	<p>- عدد الوحدات ذات الطابع الخاص التي تم تفعيلها - حقيبة من البرامج والورش والدورات التدريبية مدفوعة الرسوم - عدد المشروعات البحثية الممولة التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس والباحثين</p>	<p>٢٠٢٣-٢٠٢٥</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي</p>	<p>إدارة البحوث العلمية وإدارة الدراسات العليا</p>	<p>- التوسع في إنشاء الوحدات ذات الطابع الخاص وتطوير لوائحها - تطوير حقيبة من البرامج والورش والدورات التدريبية مدفوعة الرسوم - توعية هيئة التدريس والباحثين بالآليات وطرق الحصول على مشروعات ممولة</p>	<p>استحداث مصادر ذاتية لتمويل البحث العلمي</p>	<p><b>توفير الموارد اللازمة لتمويل الأبحاث العلمية ودعم الباحثين.</b></p>

١٠٠٠٠- جنيه	-قرار لجنة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية -تقارير لجنة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية -عدد ورش العمل التي تم تنفيذها للباحثين وطلاب الدراسات العليا بشأن آليات مراعاة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية	٢٠٢٣-٢٠٢٥	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي	إدارة البحوث العلمية	-تطوير آليات عمل لجنة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية -عقد ورش عمل للباحثين وطلاب الدراسات العليا بشأن آليات مراعاة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية	تحديث ميثاق / دليل أخلاقيات البحث العلمي	تفعيل أخلاقيات البحث العلمي وحماية حقوق الملكية الفكرية.
<b>الغاية الثالثة: تعزيز دور الكلية في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</b>							
٥٠٠٠٠- جنيه	-وحدات ذات طابع خاص مجهزة بالبنية التحتية اللازمة لتقديم الخدمات المجتمعية -عدد الخدمات والمشاركات المجتمعية التي قدمتها الكلية للأطراف المجتمعية	٢٠٢٤-٢٠٢٦	وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع	منسقي خدمة المجتمع	-تجهيز الوحدات ذات الطابع الخاص بالمقومات اللازمة لتفعيل دورها وتطوير البنية التحتية لها -تطوير اللوائح المعمول بها -تعزيز التواصل بين الوحدات ذات الطابع الخاص وجهات التوظيف والمؤسسات والجهات الحكومية لتقديم خدماتها	تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص في خدمة الأطراف ذات العلاقة	رفع كفاءة الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.
٥٠٠٠٠- جنيه	-خطة معتمدة ومعلنة لتفعيل دور الكلية في تلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل -نسبة رضا الأطراف المجتمعية عن دور الكلية في خدمة المجتمع لا تقل عن ٧٥٪	٢٠٢٤-٢٠٢٥	وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع	منسقي خدمة المجتمع	-تطوير خطة لتفعيل دور الكلية في تلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل -قياس رضا الأطراف المجتمعية عن دور الكلية في خدمة المجتمع	تطوير خطة الكلية لخدمة المجتمع	تفعيل دور الكلية في حل مشاكل المجتمع والبيئة.

					- مشاركة الأطراف المجتمعية في مؤتمرات الكلية والأقسام		
٢٠٠٠٠- جنيه	- عدد التوصيات والقرارات التي تم اتخاذها بناء على مشاركة الأطراف المجتمعية في اجتماعات المجالس واللجان الرسمية - الاتفاقيات والشراكات وبروتوكولات التعاون	٢٠٢٤-٢٠٢٥	وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع	منسقي خدمة المجتمع	- تمثيل الأطراف المجتمعية في لجان ومجالس الوحدات ذات الطابع الخاص والكلية - عقد الاتفاقيات والشراكات وبروتوكولات التعاون - مشاركة الأطراف المجتمعية في تصميم خطط الكلية		تعزيز الشراكة بين الكلية والجهات والمؤسسات الأخرى داخل الجامعة وخارجها
٢٠٠٠٠- جنيه	- عدد ورش العمل وندوات والاستشارات التي قدمتها الكلية للأطراف المجتمعية - وحدة للاستشارات العلمية ووحدة للاستشارات النفسية	٢٠٢٤-٢٠٢٦	وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع	منسقي خدمة المجتمع	- تقديم خدمات متنوعة تلبي احتياجات المجتمع - دراسة احتياجات المجتمع والقطاع الحكومي والخاص من الخدمات - تقديم ورش عمل وندوات واستشارات متنوعة تعزز ثقة المجتمع في الكلية - انشاء وحدة للاستشارات العلمية ووحدة للاستشارات النفسية		تعزيز دور الكلية في نشر الوعي الثقافي والاجتماعي والبيئي فضلاً عن تأصيل قيم الانتماء الوطني.
<b>الغاية الرابعة: ضمان جودة التعليم والاعتماد والتحسين المستمر</b>							
١٠٠٠- جنيه	- دليل مطور لوحدة ضمان الجودة بما يتضمنه من لوائح ونماذج وآليات	٢٠٢٤-٢٠٢٥	مدير وحدة ضمان الجودة	وحدة ضمان الجودة ومنسقي	- تطوير دليل وحدة ضمان الجودة بما يتضمنه من لوائح ونماذج وآليات	إعادة هيكلة وحدة ضمان الجودة في	تطوير نظام داخلي لضمان الجودة والتقييم

				الجودة في الأقسام	-تحديث الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة واللجان التابعة لها -	ضوء متطلبات الاعتماد	الذاتي والتحسين المستمر
١٠٠٠٠- جنيه	- خطة معتمدة ومعلنة لإدارة وضمان عمليات الجودة والتحسين المستمر - عدد الورش واللقاءات التوعوية للطلاب وهيئة التدريس في مجالات الجودة والاعتماد والتحسين المستمر - عدد مشاركات هيئة التدريس في برامج التطوير المهني التي ينظمها مركز ضمان الجودة في الجامعة أو التي تنظمها هيئة ضمان الجودة والاعتماد - المطبوعات والملصقات والبرامج المرئية التي تعزز ثقافة الجودة بين عناصر العملية التعليمية	٢٠٢٢-٢٠٢٣	مدير وحدة ضمان الجودة	وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام	- تطوير خطة لإدارة وضمان عمليات الجودة والتحسين المستمر - تنفيذ الورش واللقاءات التوعوية للطلاب وهيئة التدريس في مجالات الجودة والاعتماد والتحسين المستمر - تعزيز مشاركة هيئة التدريس في برامج التطوير المهني التي ينظمها مركز ضمان الجودة في الجامعة أو التي تنظمها هيئة ضمان الجودة والاعتماد - تصميم المطبوعات والملصقات والبرامج المرئية التي تعزز ثقافة الجودة بين عناصر العملية التعليمية	تطوير البرامج والورش والفعاليات اللازمة لنشر ثقافة الجودة والتحسين المستمر بين عناصر المنظومة التعليمية	تعزيز ثقافة الجودة وتقويم الأداء والتحسين المستمر بين عناصر العملية التعليمية
٢٠٠٠٠- جنيه	- قرار تشكيل فرق عمل التقويم الذاتي والمراجعين الداخليين - خطة معتمدة ومعلنة للتقويم الذاتي والمراجعة الداخلية	٢٠٢١-٢٠٢٢ ٢٠٢٤-٢٠٢٥	مدير وحدة ضمان الجودة	وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام	- تشكيل فرق عمل التقويم الذاتي والمراجعين الداخليين - تطوير خطط التقويم الذاتي والمراجعة الداخلية	تطوير آليات التحسين المستمر في ضوء نتائج المراجعة	تفعيل نظم التقويم الذاتي والمراجعة الداخلية

	<p>- دليل مطور للمراجعة الداخلية والتقييم الذاتي في ضوء مستجدات تحديث المعايير</p> <p>- تقارير متابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية بناء على خطط التحسين</p> <p>- نظام إلكتروني لأرشفة وتوثيق الأدلة والشواهد المرتبطة بالممارسات</p>				<p>- تحديث دليل المراجعة الداخلية والتقييم الذاتي في ضوء مستجدات تحديث المعايير</p> <p>- تنفيذ الإجراءات التصحيحية بناء على خطط التحسين</p> <p>- تطوير نظام إلكتروني لأرشفة وتوثيق الأدلة والشواهد المرتبطة بالممارسات</p>	<p>الداخلية والتقييم الذاتي</p>	
<p><b>الغاية الخامسة: عضو هيئة تدريس مؤهل مهنيا وعلميا في ضوء متطلبات التخصص ومعايير الاعتماد</b></p>							
١٠٠٠٠- جنيه	<p>- دراسة احتياجات هيئة التدريس والهيئة المعاونة من برامج التدريب في مجالات التعليم والتعلم، البحث العلمي، التخصص العلمي، الجودة والاعتماد</p> <p>- تطوير خطة التطوير المهني في ضوء نتائج دراسة الاحتياجات</p> <p>- تطوير آليات قياس رضا هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن أثر برامج التدريب التي شاركوا فيها</p>	٢٠٢٤-٢٠٢٥	<p>مدير وحدة ضمان الجودة</p>	<p>وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام</p>	<p>- دراسة احتياجات هيئة التدريس والهيئة المعاونة من برامج التدريب في مجالات التعليم والتعلم، البحث العلمي، التخصص العلمي، الجودة والاعتماد</p> <p>- تطوير خطة التطوير المهني في ضوء نتائج دراسة الاحتياجات</p> <p>- تطوير آليات قياس رضا هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن أثر برامج التدريب التي شاركوا فيها</p>	<p>تصميم خطة التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p>	<p><b>التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</b></p>
١٠٠٠٠- جنيه	<p>- تطوير دليل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p> <p>- توفير التدريب اللازم بشأن آليات التقييم الذاتي للأداء</p>	٢٠٢٥-٢٠٢٦	<p>مدير وحدة ضمان الجودة</p>	<p>وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام</p>	<p>- تطوير دليل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p> <p>- توفير التدريب اللازم بشأن آليات التقييم الذاتي للأداء</p>	<p>تطوير آليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p>	<p><b>تفعيل نظم تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</b></p>

	<p>- تقديم التغذية الراجعة لعضو هيئة التدريس بشأن نقاط القوة والضعف وألويات التحسين</p> <p>- إعداد خطط التحسين بناء على نتائج تقييم الأداء ومتابعة تنفيذها من خلال تقارير دورية</p>				<p>- تقديم التغذية الراجعة لعضو هيئة التدريس بشأن نقاط القوة والضعف وألويات التحسين</p> <p>- إعداد خطط التحسين بناء على نتائج تقييم الأداء ومتابعة تنفيذها من خلال تقارير دورية</p>	
٥- مليون جنيه	<p>- نسبة النشر الدولي بمعدل بحث لكل عضو هيئة تدريس في العامين</p> <p>- عقد المؤتمر العلمي للكلية سنويا</p> <p>- عقد المؤتمرات العلمية المتخصصة للأقسام دوريا وبشكل سنوي</p>	٢٠٢٥-٢٠٢٦	<p>مدير وحدة ضمان الجودة</p>	<p>وحدة ضمان الجودة</p> <p>ومندقي الجودة في الأقسام</p>	<p>- تطوير آليات تحفيز هيئة التدريس والهيئة المعاونة على النشر الدولي والمشاركة في المؤتمرات</p> <p>- تعزيز مشاركة الأقسام في النشر العلمي</p> <p>- عقد المؤتمر العلمي السنوي للكلية بشكل دوري</p> <p>- تنظيم مؤتمرات علمية متخصصة للأقسام سنويا بشكل دوري</p>	<p>تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على النشر الدولي والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية في مجال التخصص</p>
<b>الغاية السادسة: منظومة عمل إداري مؤهلة إدارياً وتقنياً لمواكبة مع التحول الرقمي</b>						
١٠٠٠٠٠- جنيه	<p>- عدد الدورات وورش العمل التي استهدفت رفع كفاء الجاز الإداري في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات</p> <p>- نسبة رضا الجهاز الإداري عن الدورات وورش العمل التي حضروها لا تقل عن ٧٥٪</p>	٢٠٢٥-٢٠٢٦	<p>عميد الكلية</p> <p>مدير عام الكلية</p>	<p>مديري الإدارات والوحدات</p>	<p>- رفع كفاء الجاز الإداري في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات</p> <p>- تنفيذ خطة استكمال البنية التحتية والتكنولوجية في الإدارات المختلفة</p>	<p>تطوير خطة تهيئة الجهاز الإداري للتعامل مع التكنولوجيا</p> <p>يمكنة الأعمال الإدارية والتحول الرقمي لإدارات الكلية</p>

	<p>- خطة معتمدة لاستكمال البنية التحتية والتكنولوجية في الإدارات المختلفة</p> <p>- نظام مطور للأرشفة وإدارة الاستحقاقات والحسابات</p> <p>- نظام مطور لإدارة عمليات قبول الطلاب وتسجيلهم وسداد الرسوم</p>				<p>- تطوير نظام للأرشفة وإدارة الاستحقاقات والحسابات</p> <p>- تطوير نظام لإدارة عمليات قبول الطلاب وتسجيلهم وسداد الرسوم</p>	<p>المتطورة والتحول الرقمي</p>	
<p>- مليون جنيه</p>	<p>- وحدة تكنولوجيا المعلومات</p> <p>- موقع الكلية الالكتروني محدث دوريا</p> <p>- شبكة اتصال بالإنترنت داخل الكلية تعمل بكفاءة</p> <p>- شبكة لربط ومراقبة قاعات ومعامل الكلية بصورة مرئية</p> <p>- وحدة للتعليم الالكتروني والتدريب الميداني مزودة بالأجهزة والتطبيقات اللازمة</p> <p>- تحديث نظم عمل إدارة شؤون الطلاب لمواكبة التحول الرقمي</p>	<p>٢٠٢٢-٢٠٢٤</p>	<p>عميد الكلية مدير عام الكلية</p>	<p>مديري الإدارات والوحدات</p>	<p>- إنشاء وحدة تكنولوجيا المعلومات</p> <p>- تحديث موقع الكلية الالكتروني</p> <p>- تعزيز نقاط الاتصال بالإنترنت داخل الكلية</p> <p>- تطوير شبكة لربط ومراقبة قاعات ومعامل الكلية بصورة مرئية</p> <p>- تجهيز وحدة للتعليم الالكتروني والتدريب الميداني بالأجهزة والتطبيقات اللازمة</p> <p>- تحديث نظم عمل إدارة شؤون الطلاب لمواكبة التحول الرقمي</p>	<p>استحداث وحدات لدعم نظم الإدارة الرقمية والتحول الرقمي</p>	

# الفصل الخامس

التقويم والمتابعة والاستمرارية للحطة  
الاستراتيجية الكلية

## ١/٥ : طرق التقويم والمتابعة والاستمرارية للخطة الإستراتيجية

إن عملية التخطيط الاستراتيجي لا تنتهي بمجرد الموافقة على الخطة التنفيذية، لكن من الضروري توفير آلية متابعة للتأكد من أن التنفيذ يتم وفق ما خطط له، وفي مجال الحديث عن المتابعة لا بد من التمييز بين مفهوم المتابعة ومفهوم الرقابة التقليدية على العمل، فالمتابعة تعني ملاحظة التنفيذ وتحديد درجة النجاح أو الفشل فيه خطوة بخطوة والتنبؤ باحتمالات الانحراف عن الخطة المحددة، ومن ثم العمل على تلافيها قبل حدوثها، فالمتابعة تهدف إلى الكشف عن الأخطاء واتخاذ إجراءات تصحيحها.

يتم متابعة الخطة الإستراتيجية التنفيذية من خلال وحدة التخطيط الاستراتيجي وفريقها التنفيذي الذب يتضمن أربع لجان رئيسية هي: لجنة الإحصاء والتحليل، لجنة التخطيط والبحوث، لجنة تنفيذ الخطة ومتابعتها، لجنة التوعية والاتصال والإعلام، وتهدف اللجنة إلى متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية والتنفيذية وكتابة تقارير سنوية عن مستوى تنفيذ الخطة والصعوبات التي تعوق التنفيذ، ويتمثل الإطار العام للمهام الوظيفية لفريق التخطيط الاستراتيجي فيما يلي:

- الإشراف على إعداد خطط العمل التنفيذية محددة المدى الزمني والتكاليف اللازمة لتنفيذ الإستراتيجية واعتمادها.
- متابعة تنفيذ كافة البرامج والأنشطة والمشروعات المرتبطة بالخطة الإستراتيجية.
- تأكيد الالتزام بالجدول الزمنية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية.
- التنسيق بين الإدارات المختلفة والأقسام العلمية بالكلية وبين الكلية والجامعة وكيانها والجهات الأخرى ذات الصلة لإزالة معوقات التنفيذ على كافة المستويات والأصعدة.
- تحديد مؤشرات تقييم الأداء الكمية والنوعية المرحلية التي سيتم عن طريقها متابعة تقييم النتائج مع اتباع مبادئ الإدارة المعتمدة على النتائج.
- مراجعة الغايات والأهداف الإستراتيجية للتأكد من مساهمتها المستجدات المحلية والإقليمية والعالمية.
- مراجعة كافة التقارير المرتبطة بمتابعة الخطة الإستراتيجية وتنفيذها.
- تقييم الهيكل التنظيمي والإداري للكلية.

- تقييم دور وحدة الجودة في نشر ثقافة الجودة والتدريب على مستوى الكلية.
- تقييم ومتابعة التقارير الدورية (الشهرية – الربع سنوية) لمتابعة تنفيذ الخطة.
- متابعة النشرات والقوانين واللوائح المنظمة للعمل والتي تدعم عملية المتابعة.
- التقييم الشامل للطلاب والذي يمثل محور العملية التعليمية، من خلال تقييم نواتج التعلم ومؤشرات الإنجاز.
- تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس على المحاور الثلاثة (التعليمي – البحث العلمي – المشاركة في أنشطة الكلية المجتمعية)
- متابعة تطوير الكلية لبرامجها ولوائحها للوصول بخريجها إلى مستوى متميز بين خريجي الكليات المناظرة في الجامعات الأخرى بما يحقق لهم القدرة التنافسية العالية في سوق العمل المحلي والعربي والدولي.
- تقييم البرامج التدريبية التي تسهم في تطبيق آليات ضمان الجودة ومتابعتها.
- تقييم الجهود التنموية للكلية طبقاً للمعايير القومية لضمان الجودة وذلك في إطار برنامج الإصلاح والتطوير.
- تقييم الأداء المالي والإداري للعاملين والقائمين على العملية التعليمية بهدف الوصول للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (مالية وبشرية) وتمثل فلسفة تلك العملية في تحويل عملية المتابعة والتقييم من مجرد عملية تستهدف كشف العيوب من أجل العقاب إلى عملية تستهدف كشف مواطن القصور بغية علاجها وتقديم الدعم والمساعدة وكذلك.
- كشف نماذج التميز والعمل على تفعيلها وهو ما يعرف (التقويم من أجل التمكين).
- تقييم كفاءة المدرجات والمعامل والقاعات الدراسية والتجهيزات ومدى كفايتها لأعداد الطالب الحاليين.
- تقييم المناخ الترفيهي للطلاب وذلك من خلال مدى مشاركتهم في الأنشطة المختلفة.
- تلخص " آلية المتابعة " بضرورة قيام كل إدارة وقسم علمي بناءً على توجيهات من لجنة التسيير بتقديم تقرير نصف سنوي إلى لجنة التسيير عن الإنجازات التي تمت في تنفيذ البرامج والأنشطة والإجراءات المحددة لتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية، وستقوم اللجنة بإعداد تقرير سنوي عن الإنجازات التي تمت من أجل تحقيق أهداف الإستراتيجية لعرضه وتبنيه ونشره.

- كما سيتم قياس وتقييم أداء كل إدارة وقسم علمي مقابل إسهامها المحدد في تحقيق المؤشرات والأهداف المرحلية المرتبطة بالأهداف الإستراتيجية.

#### ٢/٥: الأولويات المباشرة للتنفيذ:

يعتمد تنفيذ الخطة الإستراتيجية على الخطوات الفعلية التي ستأخذ في الاعتبار في الخطط السنوية التنفيذية للكلية ، فسوف تتوافق الخطة الإستراتيجية مع خمس خطط سنوية تنفيذية خلال الفترة القادمة (٢٠١٥-٢٠٢٠)، وفي هذا المجال سيتم التركيز على الأولويات المباشرة للإستراتيجية والتي تتفق مع الموارد والمخصصات المالية المحدودة لضمان تخصيص الاستثمارات اللازمة للتنفيذ، وبذلك ستكون المتطلبات المالية المستخدمة لتنفيذ خطط العمل التنفيذية في السنوات الأولى متوافقة مع المخصصات المدرجة للكلية في الميزانيات المالية المدرجة للكلية .

ولقد تم اعتبار الأسس التالية لتحديد إطار الأولويات المباشرة للتنفيذ في المدى القريب والتي يقترح استخدامها بواسطة لجنة التسيير لإعداد خطط العمل التنفيذية الأولى.

ففي حين تعد كل الأنشطة المدرجة بالاستراتيجية ذات أولوية على حسب المعطيات التي تم مناقشتها وبناءً على الأسلوب المنهجي الموضح سابقاً وسيستمر تنفيذ غالبية الأنشطة المدرجة خلال سنوات الخطة الإستراتيجية، فقد تم أخذ جولة أخرى لتحديد الأولويات المباشرة في المدى القصير بناءً على الأسس التالية:

- أنشطة محورية يجب تنفيذها أولاً كمتطلبات لتنفيذ برامج أخرى ذات صلة (التتابع)
  - التأثير المباشر والمؤثر في واحد أو أكثر من الأهداف الإستراتيجية (درجة انتشار التأثير).
  - أنشطة يكون تنفيذها تحت المسؤولية الفنية والمؤسسية المباشرة للكلية (مسئولية القرار).
  - توفر القدرات البشرية لتنفيذ الأنشطة (القدرة على الاستيعاب والمتطلبات الفنية للتنفيذ).
  - أنشطة يتوفر لها التمويل اللازم ومدرجة بالخطة التنفيذية للكلية من سنوات سابقة
- وعليه فيقترح أن يشمل إطار أولويات التنفيذ لبرامج وأنشطة الخطة الإستراتيجية والتي ستدرج تفصيلاً في خطة العمل التنفيذية ما يلي:

- استكمال والبدء في تنفيذ خطط العمل التنفيذية الأولى للإستراتيجية فور إقرارها.
- تطوير وتنمية الفاعلية التعليمية.
- تطوير القدرات المؤسسية والبشرية للكلية انطلاقاً من الجهود الحالية لتطوير الهيكل التنظيمي للكلية.

- استكمال وبدء تنفيذ كافة الأنشطة الداعمة لتطوير الخدمات المجتمعية والبيئية.

### ٣/٥: مراعاة المخاطر ووضع البدائل

لتحقيق النجاح في تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية وتطويرها روعي توقع بعض المخاطر المرتبطة بإعاقة بعض الأنشطة التنفيذية لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ويمكن سرد تلك المخاطر والعقبات المتوقعة فيما يلي:

- ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم للأعمال المكلفين بها وخصوصا بما يتعلق بأنشطة الجودة والتطوير
- ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس لتطوير الطرق المتبعة في التدريس وتحديثها .
- البطء في عمليات تطبيق واعتماد لائحة الساعات المعتمدة لبرامج مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا
- ضعف الميزانية المخصصة للأبحاث
- قصور الجانب التطبيقي للتدريب الميداني
- ضعف الدعم المخصص للطلاب من الميزانية
- عدم إمكانية تنفيذ بعض الأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية نتيجة عدم توافر الدعم المادي المتوقع.

### جدول ١-٥ يوضح المخاطر المتوقعة

م	المخاطر المتوقعة	إدارة المخاطر
١	ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للأعمال المكلفين بها وخصوصا بما يتعلق بأنشطة الجودة والتطوير	التدريب والتوعية بأهمية الأنشطة المكلفين بوضع آلية الثواب والعقاب
٢	ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس لتطوير وتحديث الطرق المتبعة في التدريس	التوعية والتدريب على استخدام الطرق الحديثة في التدريس
٣	البطء في عمليات تطبيق واعتماد لائحة الساعات المعتمدة لبرامج مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا	الإسراع في الإجراءات المطلوبة للانتهاء من لائحة الساعات المعتمدة للتوافق مع توجهات لجنة القطاع واحتياجات سوق العمل
٤	ضعف الميزانية المخصصة للأبحاث	تحفيز أعضاء هيئة التدريس وتدريبهم على عمل مشاريع بحثية مع توجيه جزء من ميزانية الوحدات ذات الطابع الخاص لدعم الأبحاث
٥	قصور الجانب التطبيقي للتدريب الميداني	البحث عن فرص حقيقية للتدريب الميداني ليس فقط في المدارس ولكن يوجد ميادين أخرى يتم عليها التطبيق
٦	ضعف الدعم المخصص للطلاب من الميزانية	فتح مصادر جديدة للدعم المالي للطلاب من خلال بعض المنح الداعمة والتبرعات وفتح قنوات بمراكز الخدمة العامة
٧	عدم إمكانية تنفيذ بعض الأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية نتيجة عدم توافر الدعم المادي المتوقع	محاولة إيجاد دعم ذاتي من خلال تحسين موارد الكلية الذاتية وتطويرها - التواصل بفاعلية مع المجتمع الخارجي لتنفيذ بعض الأنشطة

#### ٤/٥: قائمة بمصادر التمويل المتوقع إتاحتها:

- مخصص الكلية من الموازنة العامة للدولة
- مخصصات الكلية من الجامعة
- وحدات مركز الخدمة العامة
- قاعة العرض (منف)
- قاعة المناقشات بالكلية
- مجلة الكلية
- التبرعات المجتمعية
- المشروعات والمنح الممولة من جهات أجنبية

#### ٥/٥: قائمة بالأطراف أصحاب المصلحة أوقات الصلة:

- وزارة التربية والتعليم
- وزارة التعليم العالي
- المجتمع المدني ورجال الأعمال
- وزارة الثقافة
- وحدات الحكم المحلي
- وزارة الشباب والرياضة
- دور الحضارة
- جامعة المنوفية وكلية التربية النوعية بالجمهورية
- المجلس الأعلى للجامعات
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة



- الجهاز الإداري بالكلية والجامعة
- طلاب مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا
- المجتمع المحيط بالكلية والمستفيد بمنتجات وخدمات الكلية

#### ٦/٥: آليات نشر الخطة للمستفيدين

- إرسال نسخة ورقية ونسخة إلكترونية إلى الجهات المعنية (بصفة خاصة جامعة المنوفية للاعتماد – مركز إدارة الجودة بالجامعة – الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد)
- الموقع الإلكتروني للكلية (وضع بعض الأجزاء المهمة مثل: الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية والأنشطة)
- تزويد الأقسام العلمية بنسخة إلكترونية.
- ندوات أو ورش عمل لعرض ملامح الخطة على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري وبعض الأطراف المجتمعية.
- ملصقات (الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية).
- وسائل التواصل مع الهيئات والكليات المناظرة.

# ملاحق الحطة

## استبيان حول رسالة كلية التربية النوعية جامعة المنوفية

الهدف: يهدف الاستبيان إلى تحقيق مشاركة الأطراف داخل وخارج المؤسسة وذوي العلاقة بالكلية في وضع وصياغة رسالة الكلية سعياً لأن تكون الكلية محققة لمتطلبات سوق العمل وتوقعات المستفيدين المجموعات المستهدفة من الاستبيان: سوف يتم توزيع هذا الاستبيان على الأشخاص / الجهات المستفيدة ويشمل ذلك (أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم - القيادات الأكاديمية - الجهاز الإداري - جهات التوظيف - الطلاب - الخريجون)

بيانات هذه الاستمارة لأهداف علمية

الاسم: .....

○ قيادات أكاديمية

○ عضو هيئة تدريس

○ هيئة معاونة

○ موظف بالكلية

○ طالب بالكلية

○ خريج

○ جهة خارجية

رسالة الجامعة:

جامعة المنوفية إحدى مؤسسات التعليم العالي التي تسهم في أعداد الكوادر البشرية اللازمة لسوق العمل وتأهيلها من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة وفق المعايير المرجعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وكسب ثقة المجتمع.

رسالة الكلية:

تسعى كلية التربية النوعية جامعة المنوفية إلى إعداد خريجين متميزين في المجالات النوعية من خلال توظيف مواردها البشرية والمادية في تقديم تعليم عالي الجودة وتنمية مهارات البحث العلمي وتعزيز المشاركة المجتمعية بما يواكب استراتيجيات التنمية المستدامة ويلبي احتياجات سوق العمل.

مجال التقييم:	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
صياغة الرسالة			
الرسالة نابعة من الغرض العلمي لمجال الدراسة			
الجمل المستخدمة لصياغة عبارة الرسالة (مفهومة - واضحة - قصيرة - بسيطة)			
تعريف الرسالة بوضوح الغرض الأساسي من وجود المؤسسة			
محتوى الرسالة			
رسالة الكلية تتوافق مع رسالة الجامعة			
تحدد رسالة الكلية السمات المميزة لها			
محتوى الرسالة يقوم على فهم احتياجات الطلاب المستفيدين الرئيسيين			
يوضح محتوى الرسالة الوظائف لخريجي الكلية في سوق العمل			
يتضمن محتوى الرسالة إشارة للمهارات والجدارات الأساسية التي يتمتع بها خريج الكلية			
محتوى رسالة الكلية واقعي ويمكن تحديده			
تساعد هذه الرسالة الكلية في تطوير وتحسين أهدافها وعمليات اتخاذ القرار والتقييم والتطوير وأساليب التعليم والتعلم.			

من وجهة نظر سيادتكم .... ماهي السمات المميزة للكلية التي تتضح من خلال الرسالة؟

- .....
- .....
- .....

هل لدى سيادتكم اقتراح أو تعديلات على الرسالة لتصبح أكثر واقعية وقابلة للتطبيق؟

- .....
- .....

..... -

### استبيان حول رؤية كلية التربية النوعية جامعة المنوفية

الهدف: يهدف الاستبيان إلى تحقيق مشاركة الأطراف داخل وخارج المؤسسة وذوي العلاقة بالكلية في وضع وصياغة رؤية الكلية سعياً لأن تكون الكلية محققة لمتطلبات سوق العمل وتوقعات المستفيدين المجموعات المستهدفة من الاستبيان: سوف يتم توزيع هذا الاستبيان على الأشخاص / الجهات المستفيدة ويشمل ذلك (أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم - القيادات الأكاديمية - الجهاز الإداري - جهات التوظيف - الطلاب - الخريجون)

بيانات هذه الاستمارة لأهداف علمية

الاسم: .....

- قيادات أكاديمية
- عضو هيئة تدريس
- هيئة معاونة
- موظف بالكلية
- طالب بالكلية
- خريج
- جهة خارجية

رؤية الجامعة:

تتطلع جامعة المنوفية أن تكون من الجامعات الرائدة على المستوى المحلي والدولي في تقديم الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية الموجهة بأهداف التنمية المستدامة.

رؤية الكلية:

تتطلع كلية التربية النوعية جامعة المنوفية أن تكون مؤسسة رائدة في التعليم النوعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع تسهم في أعداد كوادر متميزة محلياً وإقليمياً وتدعم التنمية المستدامة.

مجالات التقييم:	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
صياغة الرؤية			
الرؤية نابعة من الغرض العلمي لمجال الدراسة			
الجمل المستخدمة لصياغة عبارة الرؤية (مفهومة – واضحة – قصيرة – بسيطة)			
تعريف الرؤية بوضوح الغرض الأساسي من وجود الكلية.			
محتوى الرؤية			
رؤية الكلية تتوافق مع رؤية الجامعة			
تحدد رؤية الكلية السمات المميزة لها			
محتوى الرؤية يقوم على فهم احتياجات الطلاب المستفيدين الرئيسيين			
يوضح محتوى الرؤية الوظائف لخريجي الكلية في سوق العمل			
يتضمن محتوى الرؤية إشارة للمهارات والجدارات الأساسية التي يتمتع بها خريج الكلية			
محتوى رؤية الكلية واقعي ويمكن تحديده			
تساعد هذه الرؤية الكلية في تطوير وتحسين أهدافها وعمليات اتخاذ القرار والتقييم والتطوير وأساليب التعليم والتعلم.			

من وجهة نظر سيادتكم .... ماهي السمات المميزة للكلية التي تتضح من خلال الرؤية؟

- .....
- .....
- .....

هل لدى سيادتكم اقتراح أو تعديلات على الرؤية لتصبح أكثر واقعية وقابلة للتطبيق؟

- .....
- .....
- .....

## استبيان حول التحليل البيئي لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية

الهدف: يهدف الاستبيان إلى تحقيق مشاركة الأطراف داخل وخارج المؤسسة وذوي العلاقة بالكلية في التحليل البيئي للكلية لتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٠/٢٠٣٠ .

المجموعات المستهدفة من الاستبيان: سوف يتم توزيع هذا الاستبيان على الأشخاص / الجهات المستفيدة ويشمل ذلك (أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم – القيادات الأكاديمية – الجهاز الإداري – جهات التوظيف – الطلاب – الخريجون)

بيانات هذه الاستمارة لأهداف علمية

الاسم: .....

- قيادات أكاديمية
- عضو هيئة تدريس
- هيئة معاونة
- موظف بالكلية
- طالب بالكلية
- خريج
- جهة خارجية

## استبيانات الفرص

م	الفرص	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية			
٢	تتميز الكليات بمشاركتها الفعالة مع المجتمع الخارجي من خلال الأنشطة الفنية والثقافية والقوافل والاستشارات العلمية.			
٣	انتشار ثقافة الجودة والتميز في الأداء الحكومي بصفة عامة وبصفة خاصة كلية التربية النوعية جامعة المنوفية			
٤	زيادة الطلب على خريج الكلية للعمل بالدول العربية في مجال التخصصات النوعية.			
٥	جذب الكلية لأعداد كبيرة من الطلاب والطالبات كونها الكلية الوحيدة بمركز أشمون والتي تضم كتله سكانية متزايدة.			
٦	حاجة المجتمع لكليات متخصصة تهتم بتخريج معلمين مؤهلين للتدريس في التخصصات النوعية			
٧	تتميز الكلية بوجود برامج أكاديمية لا ينافسها في الجامعة برامج أخرى في ذات التخصص.			
٨	غيرت الكلية لوائحها القديمة بلوائح جديدة تتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية إلى نظام الساعات المعتمدة.			

هل لدى سيادتكم اقتراح أو تعديلات على فرص الكلية لتصبح أكثر واقعية وقابلة للتطبيق؟

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....



## استبيان حول التحليل البيئي لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية

الهدف: يهدف الاستبيان إلى تحقيق مشاركة الأطراف داخل وخارج الكلية وذوى العلاقة بالكلية في التحليل البيئي للكلية لتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٠/٢٠٣٠ .

المجموعات المستهدفة من الاستبيان: سوف يتم توزيع هذا الاستبيان على الأشخاص / الجهات المستفيدة ويشمل ذلك (أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم – القيادات الأكاديمية – الجهاز الإدارى – جهات التوظيف – الطلاب – الخريجون)

بيانات هذه الاستمارة لأهداف علمية

الاسم: .....

- قيادات اكااديمية
- عضو هيئة تدريس
- هيئة معاونة
- موظف بالكلية
- طالب بالكلية
- خريج
- جهة خارجية

### استبيانات التهديدات

م	التهديدات	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	انخفاض الطلب على خريج الكلية للعمل بمهنة التدريس بعد تقليص عدد ساعات التدريس للتعليم قبل الجامعي لبعض التخصصات أدى لوجود فائض من الخريجين.			
٢	تنامي الطلب على خدمات التعليم العالي الخاص والأهلي.			
٣	غلاء أسعار الخامات والأدوات بشكل كبير يؤدي إلى نفور الطلاب غير القادرين على الالتحاق ببعض أقسام الكلية.			
٤	محدودية مصادر التمويل بالكلية.			
٥	ثقافة مقاومة المجتمع لأهمية بعض تخصصات الكلية.			
٦	زيادة مستوى التنافس بين خريجي كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية.			

هل لدى سيادتكم اقتراح أو تعديلات على التهديدات لتصبح أكثر واقعية وقابلة للتطبيق؟

- .....
- .....
- .....
- .....
- .....
- .....

## استبيان حول التحليل البيئي لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية

الهدف: يهدف الاستبيان إلى تحقيق مشاركة الأطراف داخل وخارج الكلية وذوى العلاقة بالكلية في التحليل البيئي للكلية لتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٠/٢٠٣٠ .

المجموعات المستهدفة من الاستبيان: سوف يتم توزيع هذا الاستبيان على الأشخاص / الجهات المستفيدة ويشمل ذلك (أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم – القيادات الأكاديمية – الجهاز الإدارى – جهات التوظيف – الطلاب – الخريجون)

بيانات هذه الاستمارة لأهداف علمية

الاسم: .....

قيادات أكاديمية

عضو هيئة تدريس

هيئة معاونة

موظف بالكلية

طالب بالكلية

خريج

جهة خارجية

### استبيانات نقاط القوة

م	نقاط القوة	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	يتوافر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الإدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة			
٢	الهيكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلاءم مع التطوير والإضافة.			
٣	يوجد لدى الكلية أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري لديهم القدرة والمهارة والخبرة في تقديم الخدمة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية والأعمال الإدارية.			
٤	تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والنزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف			
٥	تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمتواصل للأفراد العاملين بالكلية.			
٦	يتوفر لدى الكلية مركز للخدمة العامة يتضمن وحدات ذات طابع خاص يحقق عائد مادي يساعد في خدمة العملية التعليمية والتكامل الطلابي.			
٧	يتوافر لدى الكلية مرافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين من دورات مياه ومسجد وعيادة ومكتبة ومسرح تعليمي وقاعات مجهزة.			
٨	تتخذ الإدارة أسلوباً ديمقراطياً قائم على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة التي ترتبط بمصلحة الطلاب.			
٩	توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكاوى الطلاب والعاملين والرد عليها			
١٠	تتبع الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية.			
١١	يوجد لدى الكلية منصة تعليمية للتدريس الإلكتروني من خلالها تشرف عليها الجامعة.			
١٢	تقوم الكلية باتباع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة من الأنشطة الإدارية والفنية واللوجيستية وخلافة.			
١٣	تسعى الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر.			

			١٤ تتوافر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة
			١٥ تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل.
			١٦ تهتم الكلية بتدريب الأفراد على المهارات السلوكية مع الآخرين ومنها أخلاقيات المهنة وإثارة الدافعية ومهارات الاتصال الفعال وحل الصراعات والتأثير في السلوك الآخرين وغيرها.
			١٧ تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك
			١٨ تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصرفات الخاصة والتي تتعلق بالقيم المشتركة في ضوء الحلال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقي وغير أخلاقي وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول

هل لدى سيادتكم اقتراح أو تعديلات على نقاط القوة للكلية لتصبح أكثر واقعية وقابلة للتطبيق؟

- ..... -
- ..... -
- ..... -
- ..... -
- ..... -
- ..... -

## استبيان حول التحليل البيئي لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية

الهدف: يهدف الاستبيان إلى تحقيق مشاركة الأطراف داخل وخارج المؤسسة وذوي العلاقة بالكلية في التحليل البيئي لتحديث الخطة الاستراتيجية.

المجموعات المستهدفة من الاستبيان: سوف يتم توزيع هذا الاستبيان على الأشخاص / الجهات المستفيدة ويشمل ذلك (أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم - القيادات الأكاديمية - الجهاز الإداري - جهات التوظيف - الطلاب - الخريجون)

بيانات هذه الاستمارة لأهداف علمية

الاسم: .....

قيادات أكاديمية

عضو هيئة تدريس

هيئة معاونة

موظف بالكلية

طالب بالكلية

خريج

جهة خارجية

### استبيانات نقاط الضعف

م	نقاط الضعف	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
١	عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري بما يتناسب مع التوصيف الوظيفي.			
٢	عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الإدارات والأقسام بما يتلاءم مع إدارة العمل بشكل جيد.			
٣	عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة.			
٤	عدم ملائمة نظام التأمينات والتقاعد لجميع العاملين بما يضمن للأفراد وأسرهم معيشة مناسبة.			
٥	عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية سنوياً.			
٦	عدم توافر الأماكن والتسهيلات المادية الداعمة لممارسة الأنشطة الطلابية من ملاعب وخلافه.			
٧	عدم ملائمة التمويل اللازم للمشروعات البحثية.			
٨	نقص التدريب المستمر للقيادات.			
٩	عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الوافدة في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.			
١٠	عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين إدارات الكلية.			
١١	ضعف وسائل وقياس أداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات.			
١٢	محدودية أسهام البحوث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني			
١٣	محدودية الندوات والورش والمحافظلة على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات.			

هل لدى سيادتكم اقتراح أو تعديلات على نقاط الضعف للكلية لتصبح أكثر واقعية وقابلة للتطبيق؟

..... -

..... -

..... -

روجر كيمب،، "أميركا المدن : التخطيط الاستراتيجي للمستقبل"، والمشاركة بين الدول، دانفيل، وايل (١٩٨٨).

روجر كيمب،، "التخطيط الإستراتيجي في الحكومة المحلية : دراسة حالة" مخططين الصحافة، جمعية تنظيم الأمريكية (أبا)، شيكاغو (١٩٩٢).

دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، الإصدار الأول، يناير، ٢٠٠٩، جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، الإصدار الثاني، أغسطس، ٢٠٠٩، جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، الإصدار الثالث، يوليو ٢٠١٥، جمهورية مصر العربية، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

الخطة الإستراتيجية لكلية الزراعة – جامعة الزقازيق  
المعهد الكندي العالي لتكنولوجيا الإعلام الحديث

**Basic Guidelines for A Successful Planning Process. (1999):** Carter McNamara, Ph. D., AISD

Strategic Plan, 2225-2212 Printed on Recycled Paper with Soy Ink Page 0

**Best Practices for Long-Term Planning. (2002):** Illah Nourbaksh, Ph.D. and Ofer Matan, Ph. D.

2222

**Best Practices, Report Number 3 (2001):** Strategic Planning. Community Associations Institute

Research Foundation, 2221.

**Education Criteria for Performance Excellence (2004):** Baldrige National Quality Program,

2224.



**Statewide Plan Coordination in California, October (1992):** State of California, Governor's  
Office of Planning and Research, Governor's Interagency Council on Growth  
Manageme





## رؤيتنا

تتطلع كلية التربية النوعية جامعة المنوفية أن تكون مؤسسة رائدة في التعليم النوعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع تسهم في أعداد كوادر متميزة محلياً وإقليمياً وتدعم التنمية المستدامة

## رسالتنا

تسعى كلية التربية النوعية جامعة المنوفية إلى إعداد خريجين متميزين في المجالات النوعية من خلال توظيف مواردها البشرية والمادية في تقديم تعليم عالي الجودة وتنمية مهارات البحث العلمي وتعزيز المشاركة المجتمعية بما يواكب استراتيجيات التنمية المستدامة ويلبي احتياجات سوق العمل