

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

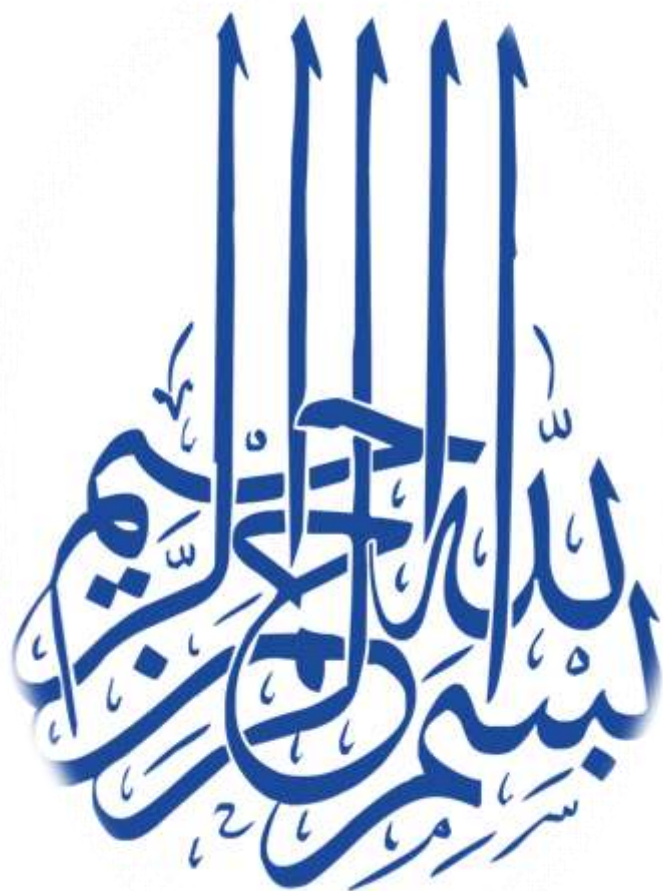


الخطة الاستراتيجية

لكلية التربية النوعية

جامعة المنوفية

٢٠٢١-٢٠٣٠م



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 أقدم 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 وإقليمياً وتدعم التنمية المستدامة



غايات الكلية

- ✓ 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 مهنيًا وعلميًا في ضوء متطلبات التخصص ومعايير الاعتماد
- ✓ منظومة عمل إداري مؤهلة إدارياً وتقنياً لمواكبة متطلبات التحول الرقمي

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 العيسوى
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د / ميلاد ابراهيم متى
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/ عيبر عبدالله شعبان
رئيس قسم التربية الموسيقية	أ.د/ سحر عبدالمنعم حنفى
رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية	أ.د/ سماح حلمى 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 الإدارى لوحده الجودة	أ/أيمن مصطفى
وحدة الجودة بالكلية	أ/ ايناس طاحون
مدير إدارة شئون التعليم والطلاب	أ/ وائل سعيد
مدير الإدارة التعليمية بأشمون مجتمع خارجى	أ / يسرى عمرو
الفرقة الثالثة أعلام	الطالبة / منه الله سمير
الفرقة الرابعة تكنولوجيا	الطالب / احمد ياسر ابراهيم
فريق المتابعة للخطة الاستراتيجية	
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 / عيبر عبدالله شعبان

أول
مؤشرات
والخصائص العامة

ملخص إحصائية البرامج الأكاديمية التي تقدمها الأقسام العلمية في الكلية



١/١ 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: ١٠/٢٤ / ١٩٨٩ تابعة لوزارة التعليم العالي، ثم انتقلت إلى جامعة المنوفية عام

١٩٩٨ م بالقرار رقم ١١٦٨

مدة الدراسة في مرحلة البكالوريوس: ٤ سنوات

لغة الدراسة: اللغة العربية

٢/١ 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 ١٠/٢٤ / ١٩٨٩ - ١٩٩٠ م حيث كانت تتبع وزارة التعليم العالي، وبدأت الدراسة بها في أربعة أقسام علمية، الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية والتربية الموسيقية والعلوم التربوية والنفسية، وفي عام ١٩٩٠ / ١٩٩١ م تم إضافة قسمين جديدين هما: تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي وقسم الإعلام التربوي (الصحافة - المسرح)، ثم صدر القرار الجمهوري في أكتوبر ١٩٩٨ م بضم الكلية إلى كليات جامعة المنوفية، وتولى منصب عميد الكلية منذ إنشائها حتى الآن السادة الأساتذة:

م	الاسم	
١	الأستاذ الدكتور / على زكى الفيومي	١٩٨٩/١٠/٢٤م
٢	الأستاذ الدكتور / محمود إمام نصر	١٩٩٠/٩/٢٠م
٣	الأستاذ الدكتور / حلمي طه الشاعر	١٩٩١/١٢/١٠م
٤	الأستاذ الدكتور / حسن سيد أحمد شريف	١٩٩٤/٢/٦م
٥	الأستاذ الدكتور / خليل عبد الحميد الحلفاوي	١٩٩٦/١/٢م
٦	الأستاذ الدكتور / فاروق السيد عثمان	١٩٩٩/٨/١٧م
٧	الأستاذ الدكتور / على بدوي رصاص	٢٠٠٥/٨/٢٠م
٨	الأستاذ الدكتور / عادل السيد مبارك	٢٠١٠/٨/١م
٩	الأستاذ الدكتور / مجدي الدسوقي	٢٠١٥/٦/٢٢م
١٠	الأستاذ الدكتور / حنان حسنى يشار	٢٠١٦/٤/٥م
١١	الأستاذ الدكتور / محمد زيدان عبد الحميد	٢٠٢١/١١/١٤ 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 ٦٦ 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 وقرائها وباقي محافظات المنوفية فضلاً على قربها من القاهرة بمسافة حوالي ٤٠ كيلو متراً مربعاً وعن إدارة الجامعة بمسافة حوالي ٣٠ 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، وتشارك في تجميل المدينة والجامعة وكذلك بالمجسمات والأعمال الفنية والقوافل الفنية التربوية لخدمة المشكلات المجتمعية ومعالجتها، والاستشارات التربوية والفنية، كما تقدم للمجتمع والمدارس اللوحات الإرشادية والوسائل التعليمية والأعمال الفنية تتزين بها جدران الهيئات الحكومية وميادين مركز أشمون بالإضافة إلى الندوات والاستشارات الفنية التربوية.

٣/١ القيادات الأكاديمية:

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

٤/١ 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.

٥/١ الأقسام العلمية:

م	القسم العلمي
١	الاقتصاد المنزلي
٢	التربية الفنية
٣	التربية الموسيقية
٤	تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي
٥	الإعلام التربوي (صحافة – مسرح)
٦	العلوم التربوية والنفسية

٦/١ أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

أولاً: المرحلة الجامعية الأولى وعددها ٨ برامج كالتالي:

م	البرنامج
١	معلم الاقتصاد المنزلي
٢	معلم التربية الفنية
٣	معلم التربية الموسيقية
٤	أخصائي تكنولوجيا التعليم والمعلومات
٥	معلم حاسب الى
٦	برنامج إعداد معلم الحاسب الآلي لذوي الاحتياجات الخاصة
٧	أخصائي صحافة وإذاعة وتلفزيون
٨	أخصائي مسرح

ثانياً مرحلة الدراسات العليا:

١- مرحلة الدبلوم الخاص في التخصصات التالية وعددها ٢١ برنامجاً:

م	البرنامج
١	برنامج مناهج وطرق تدريس في (الاقتصاد المنزلي - التربية الفنية - التربية الموسيقية-تكنولوجيا التعليم - الإعلام التربوي).
٢	برنامج الاقتصاد المنزلي في مجالات (تغذية وعلوم أطعمة - الملابس والنسيج - إدارة منزل).
٣	برنامج التربية الفنية في مجالات (النسيج والطباعة - النحت والخزف - الرسم والتصوير - التصميم - الأشغال الفنية - أشغال الخشب والمعادن).
٤	برنامج التربية الموسيقية في مجالات (موسيقى عربية - أداء آلي أو غنائي - صولفيج - نظريات تأليف).
٥	برنامج تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي.
٦	برنامج الإعلام التربوي (فنون مسرحية - صحافة وإذاعة وتلفزيون).

إجمالي عدد برامج الدبلوم الخاص ٢١ برنامجاً.

٢- برنامج الماجستير في التخصصات التالية وعددها ٢١ برنامجاً:

م	البرنامج
١	برنامج مناهج وطرق تدريس في (الاقتصاد المنزلي - التربية الفنية - التربية الموسيقية-تكنولوجيا التعليم - الإعلام التربوي)
٢	برنامج الاقتصاد المنزلي في مجالات (تغذية وعلوم أطعمة - الملابس والنسيج - إدارة منزل)
٣	برنامج التربية الفنية في مجالات (النسيج والطباعة - النحت والخزف - الرسم والتصوير - التصميم - الأشغال الفنية - أشغال الخشب والمعادن)
٤	برنامج التربية الموسيقية في مجالات (موسيقى عربية - أداء آلي أو غنائي - صولفيج - نظريات تأليف)
٥	برنامج تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي
٦	برنامج الإعلام التربوي (فنون مسرحية - صحافه وإذاعة وتلفزيون)
إجمالي عدد برامج الماجستير ٢١ برنامج	

٣- الدكتوراه في التخصصات التالية وعددها ٢١ برنامجاً:

م	البرنامج
١	مناهج وطرق تدريس في (الاقتصاد المنزلي - التربية الفنية - التربية الموسيقية-تكنولوجيا التعليم - الإعلام التربوي)
٢	الاقتصاد المنزلي في مجالات (تغذية وعلوم أطعمة - الملابس والنسيج - إدارة منزل)
٣	التربية الفنية في مجالات (النسيج والطباعة - النحت والخزف - الرسم والتصوير - التصميم - الأشغال الفنية - أشغال الخشب والمعادن)
٤	التربية الموسيقية في مجالات (موسيقى عربية - أداء آلي أو غنائي - صولفيج - نظريات تأليف)
٥	تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي
٦	الإعلام التربوي (فنون مسرحية - صحافه وإذاعة وتلفزيون)
إجمالي عدد برامج الدكتوراه ٢١ برنامجاً	

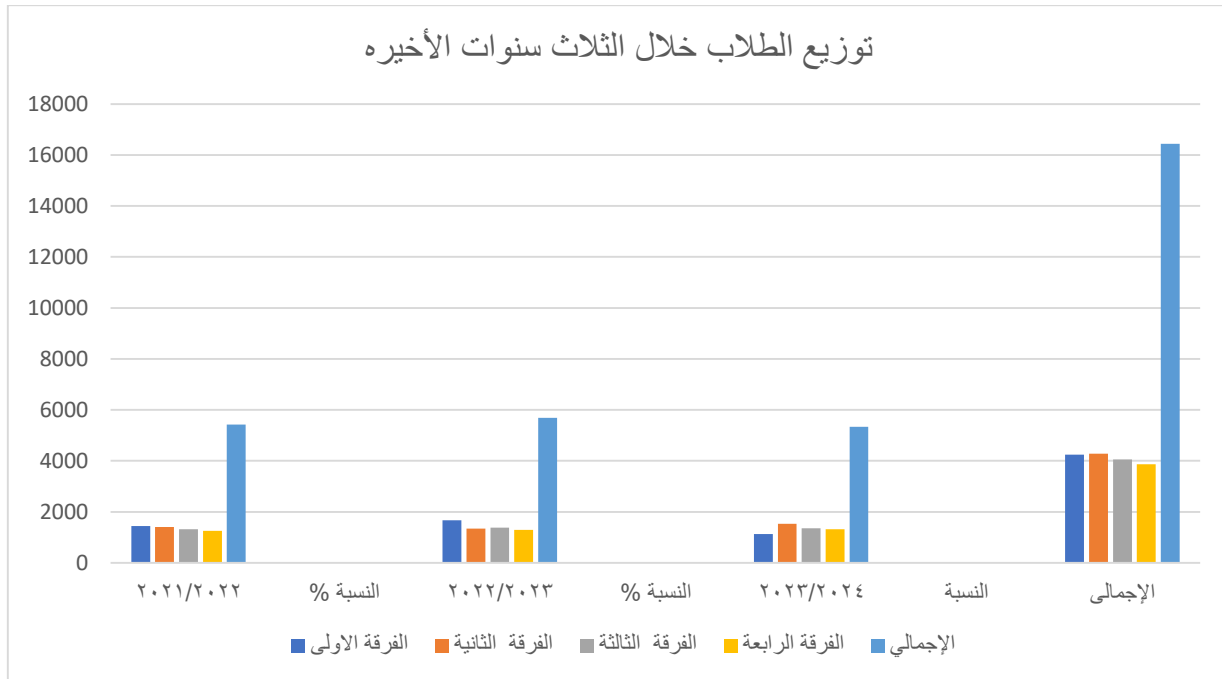
العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة ٧١ برنامجاً بواقع ٨ برامج لمرحلة البكالوريوس و ٦٣ برنامج لمرحلة الدراسات العليا

٧/١ الطاقة الاستيعابية للكلية

بلغ عدد الطلاب الملتحقين بالكلية في الفرق الأربعة للأعوام الجامعية ٢٠٢١/٢٠٢٢، ٢٠٢٢/٢٠٢٣، ٢٠٢٣/٢٠٢٤ في مرحلة البكالوريوس وعددهم ١٦٤٤٤ طالب، والجدول التالي يوضح توزيع الطلاب على الفرق الأربعة .

جدول رقم (١/١) توزيع الطلاب لمرحلة البكالوريوس خلال الثلاث سنوات الأخيرة.

الإجمالي	الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الاولى	
٥٤٢٥	١٢٥١	١٣٢٢	١٤٠٤	١٤٤٨	٢٠٢٢/٢٠٢١
	%٢٣	%٢٤,٣	%٢٥,٨	%٢٦,٦	النسبة %
٥٦٨٨	١٢٩٦	١٣٨١	١٣٤٧	١٦٦٤	٢٠٢٣/٢٠٢٢
	%٢٢,٧٨	%٢٤,٢٧	%٢٣,٦	%٢٩,٢٥	النسبة %
٥٣٣١	١٣١٩	١٣٥٧	١٥٢٨	١١٢٧	٢٠٢٤/٢٠٢٣
	%٢٤,٧	%٢٥,٤٥	%٢٨,٦٦	%٢١,١	النسبة
١٦٤٤٤	٣٨٦٦	٤٠٦٠	٤٢٧٩	٤٢٣٩	الإجمالي

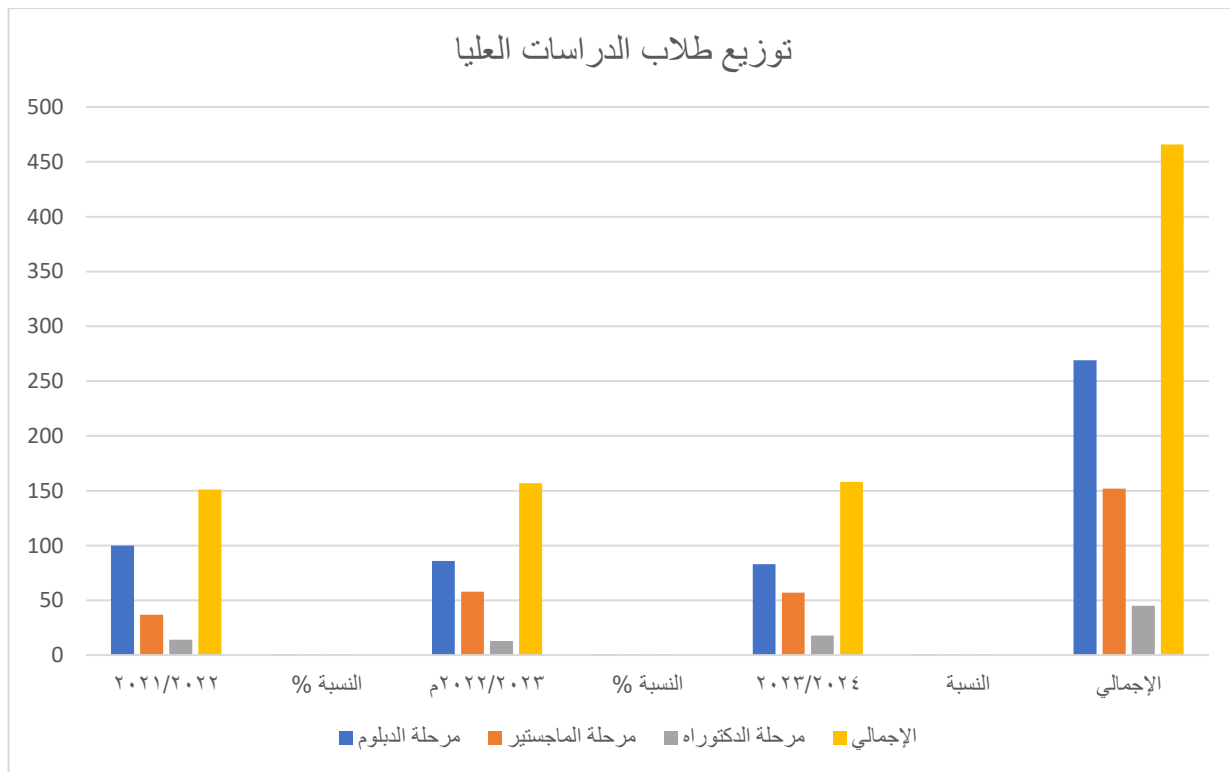


بتحليل الجدول السابق يتضح أن أعداد الطلاب تتزايد في الكلية كل عام عن الآخر، ومن ثم فإن الكلية جاذبة للطلاب وليست طاردة لهم حيث أن أجمالي طلاب الفرقة الأولى خلال الثلاث سنوات الأخيرة بلغ ٤٢٣٩ طالب بينما بلغ أجمالي طلاب الفرقة الثانية خلال الثلاث سنوات الأخيرة

بلغ ٤٢٧٩ بينما بلغ عدد طلاب الفرقة الثالثة خلال الثلاث سنوات الأخيرة ٤٠٦٠ طالب بينما
أجمالي طلاب الفرقة الرابعة خلال الثلاث سنوات الاخيرة بلغ ٣٨٦٦ طالب

جدول رقم (٢/١) توزيع طلاب الدراسات العليا بالكلية

العام الجامعي	مرحلة الدبلوم	مرحلة الماجستير	مرحلة الدكتوراه	الإجمالي
٢٠٢٢/٢٠٢١	١٠٠	٣٧	١٤	١٥١
النسبة %	٦٩,٧%	٢٢,٣%	٨,١١%	
٢٠٢٣/٢٠٢٢ م	٨٦	٥٨	١٣	١٥٧
النسبة %	٥٧,٩٣%	٢٧,٥٨%	١٤,٤٨%	
٢٠٢٤/٢٠٢٣	٨٣	٥٧	١٨	١٥٨
النسبة %	٦٩,٧%	٢٢,٣%	٨,١١%	
الإجمالي	٢٦٩	١٥٢	٤٥	٤٦٦

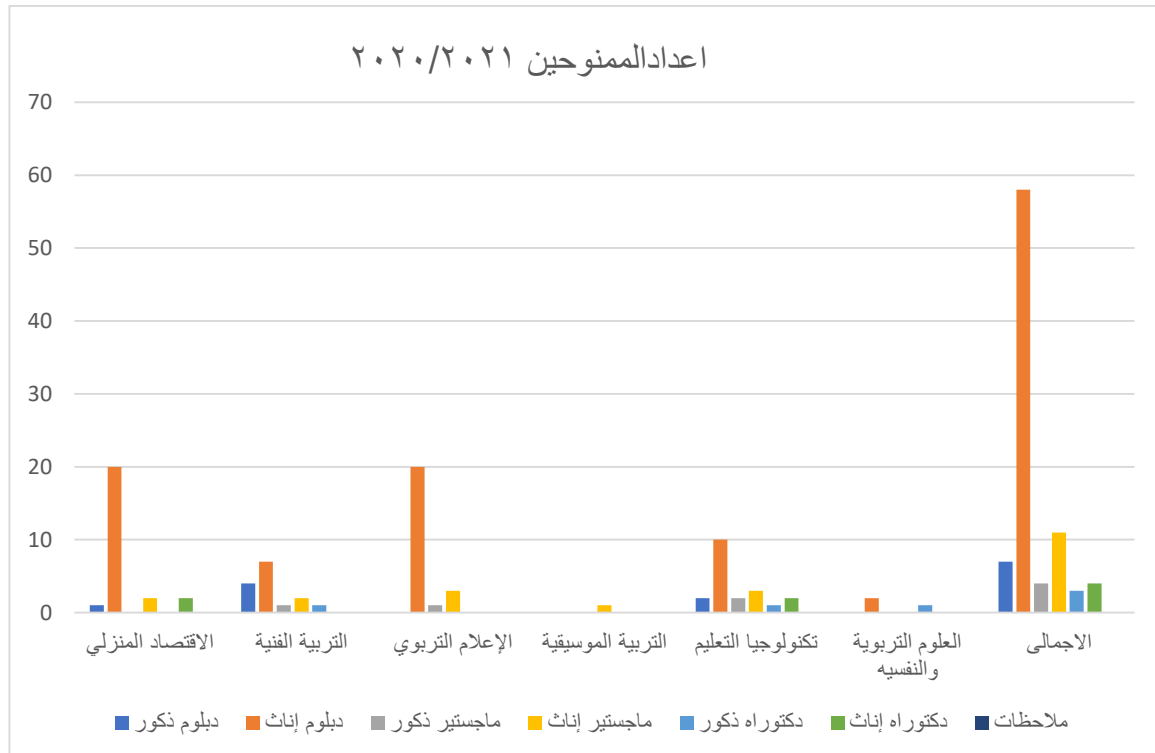


يتضح أن أعداد الطلاب تتزايد في الدراسات العليا حيث بلغ عدد الطلاب المسجلين بالكلية في مراحل الدبلوم والماجستير والدكتوراه ٤٦٦ طالبا في الأعوام الجامعية ٢٠٢٢/٢٠٢١، ٢٠٢٣/٢٠٢٢، ٢٠٢٤/٢٠٢٣ موزعة على الدرجات العلمية للدراسات العليا، كما بلغ عدد الطلاب المسجلين لدرجة الدبلوم في الثلاث سنوات الأخيرة نحو ٢٦٩ طالبا، والمسجلين لدرجة الماجستير في الثلاث السنوات الأخيرة نحو ١٥٢ طالبا وبلغ عدد الطلاب المسجلين

لدرجة الدكتوراه في الثلاث سنوات الأخيرة نحو ٤٥ طالباً في حين بلغ عدد الطلاب الوافدين المسجلين في الدراسات العليا طالباً واحداً في درجة الدكتوراه من إجمالي عدد الطلاب المسجلين بالكلية في الثلاث سنوات الأخيرة والبالغ ٤٦٦ طالباً .

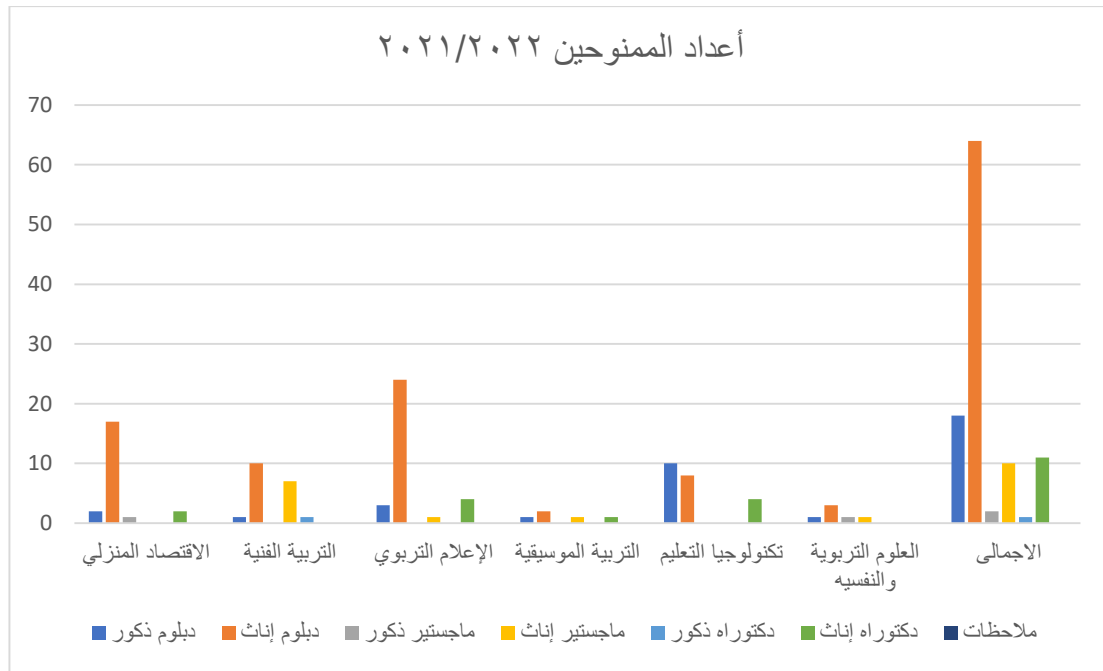
جدول (٣/١) أعداد الطلبة الممنوحين شهادات في الدراسات العليا للعام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١ م

القسم	دبلوم		ماجستير		دكتوراه		ملاحظات
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
الاقتصاد المنزلي	١	٢٠	-	٢	-	٢	
التربية الفنية	٤	٧	١	٢	١	-	
الإعلام التربوي	-	٢٠	١	٣	-	-	
التربية الموسيقية	-	-	-	١	-	-	
تكنولوجيا التعليم	٢	١٠	٢	٣	١	٢	
العلوم التربوية والنفسية	-	٢	-	-	١	-	
الإجمالي	٧	٥٨	٤	١١	٣	٤	



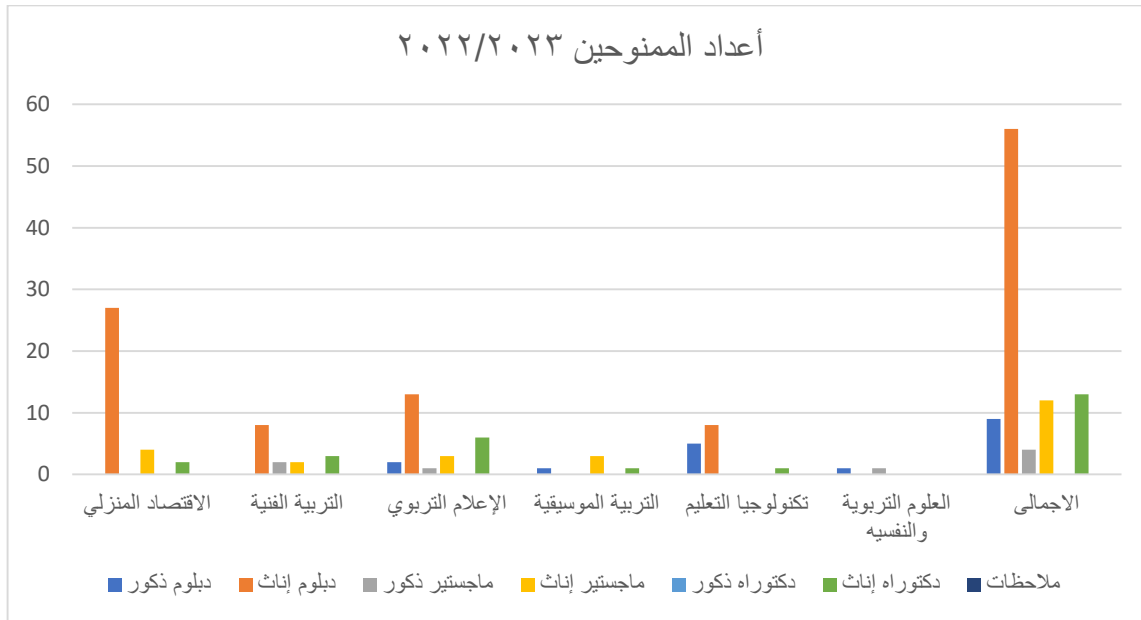
جدول (٤/١) أعداد الطلبة الممنوحين شهادات في الدراسات العليا للعام الجامعي
٢٠٢١/ ٢٠٢٢ م

القسم	دبلوم		ماجستير		دكتوراه		ملاحظات
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
الاقتصاد المنزلي	٢	١٧	١	-	-	٢	
التربية الفنية	١	١٠	-	٧	١	-	
الإعلام التربوي	٣	٢٤	-	١	-	٤	
التربية الموسيقية	١	٢	-	١	-	١	
تكنولوجيا التعليم	١٠	٨	-	-	-	٤	
العلوم التربوية والنفسية	١	٣	١	١	-	-	
الإجمالي	١٨	٦٤	٢	١٠	١	١١	



جدول (٥/١) أعداد الطلبة الممنوحين شهادات في الدراسات العليا للعام الجامعي ٢٠٢٢/ ٢٠٢٣

القسم	دبلوم		ماجستير		دكتوراه		ملاحظات
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
الاقتصاد المنزلي	-	٢٧	-	٤	-	٢	
التربية الفنية	-	٨	٢	٢	-	٣	
الإعلام التربوي	٢	١٣	١	٣	-	٦	
التربية الموسيقية	١	-	-	٣	-	١	
تكنولوجيا التعليم	٥	٨	-	-	-	١	
العلوم التربوية والنفسية	١	-	١	-	-	-	
الإجمالي	٩	٥٦	٤	١٢	-	١٣	



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 .

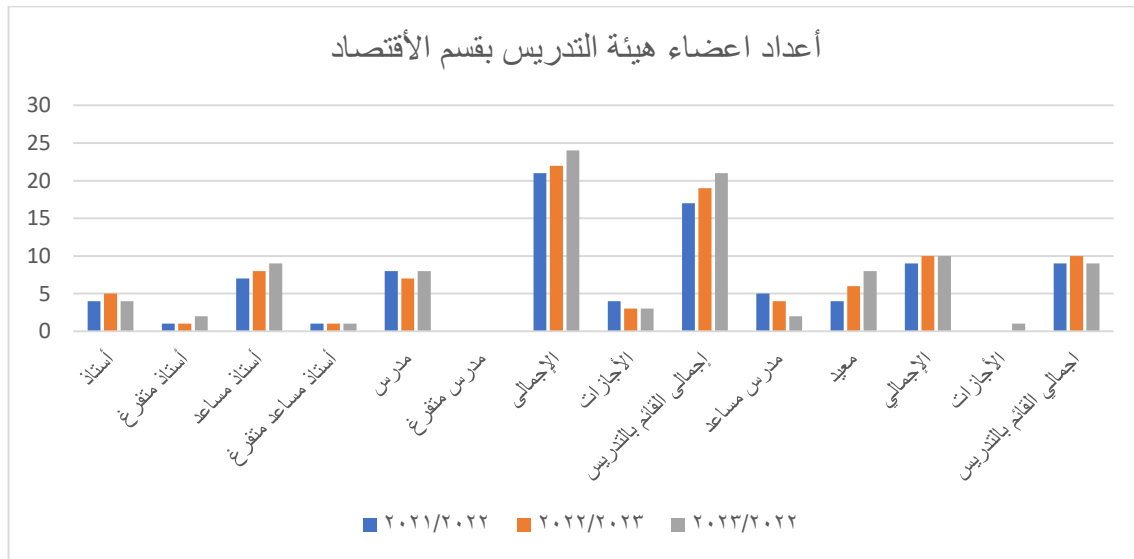
توزيع للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

أولاً: قسم الاقتصاد المنزلي:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام في عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م (٢١ عضواً) وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م (٢٢ عضواً) وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م (٢٤ عضواً) ، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م من المدرسين المساعدين والمعيدين (٩ أعضاء)، وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م (١٠ أعضاء) وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م وصل العدد (٩ أعضاء) ويرجع انخفاض العدد بسبب ثلاث حالات وفاة في السنوات الأخيرة.

جدول (٦/١) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم الاقتصاد المنزلي

قسم الاقتصاد المنزلي													
العام	أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس متفرغ	الإجمالي	الإجازات	إجمالي القائم بالتدريس	مدرس مساعد	معيد	الإجمالي	الإجازات	اجمالي القائم بالتدريس
٢٠٢٢/٢٠٢١	٤	١	٧	٨	-	٢١	٤	١٧	٥	٤	٩	-	٩
٢٠٢٣/٢٠٢٢	٥	١	٨	٧	-	٢٢	٣	١٩	٤	٦	١٠	-	١٠
٢٠٢٤/٢٠٢٣	٤	٢	٩	٨	-	٢٤	٣	٢١	٢	٨	١٠	١	٩





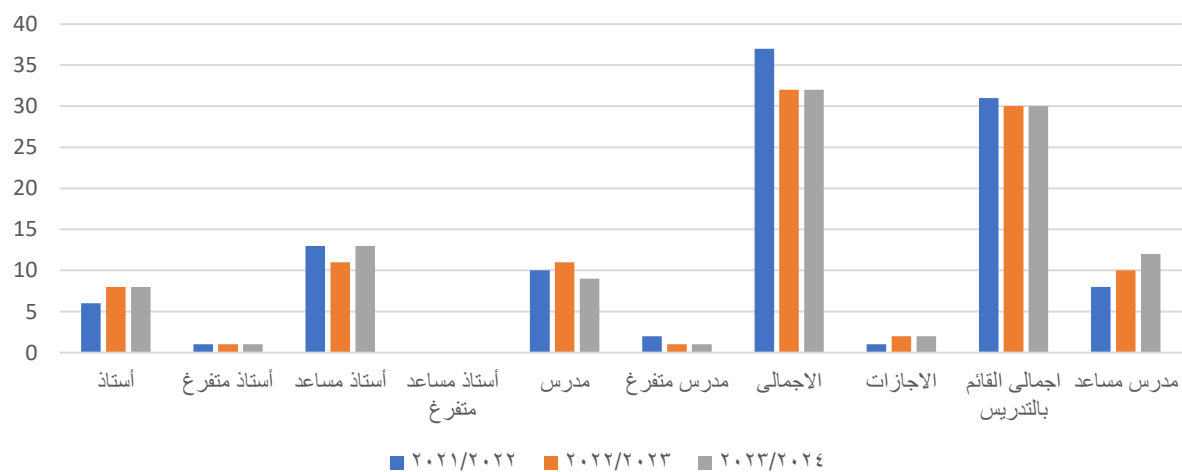
ثانياً : قسم التربية الفنية:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م (٣٧ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م (٣٢ عضواً) وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م (٣٢ عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م من المدرسين المساعدين والمعيدين (١٩ عضواً) وفي عام ٢٠٢٢/٢٠٢٢ م (١٩ عضواً) وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م وصل العدد إلى (٢٠ عضواً) .

جدول (٧/١) عدد أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الفنية

قسم التربية الفنية													
العام	أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس متفرغ	الإجمالي	الإجازات	بالتدريس	مدرس مساعد	معيد	الإجمالي	الإجازات
٢٠٢٢/٢٠٢١	٦	١	١٣	-	١٠	٢	٣٧	١	٣١	٨	١	١٩	-
٢٠٢٣/٢٠٢٢	٨	١	١١	-	١١	١	٣٢	٢	٣٠	١٠	٩	١٩	-
٢٠٢٤/٢٠٢٣	٨	١	١٣	-	٩	١	٣٢	٢	٣٠	١٢	٨	٢٠	-

أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بقسم التربية الفنية



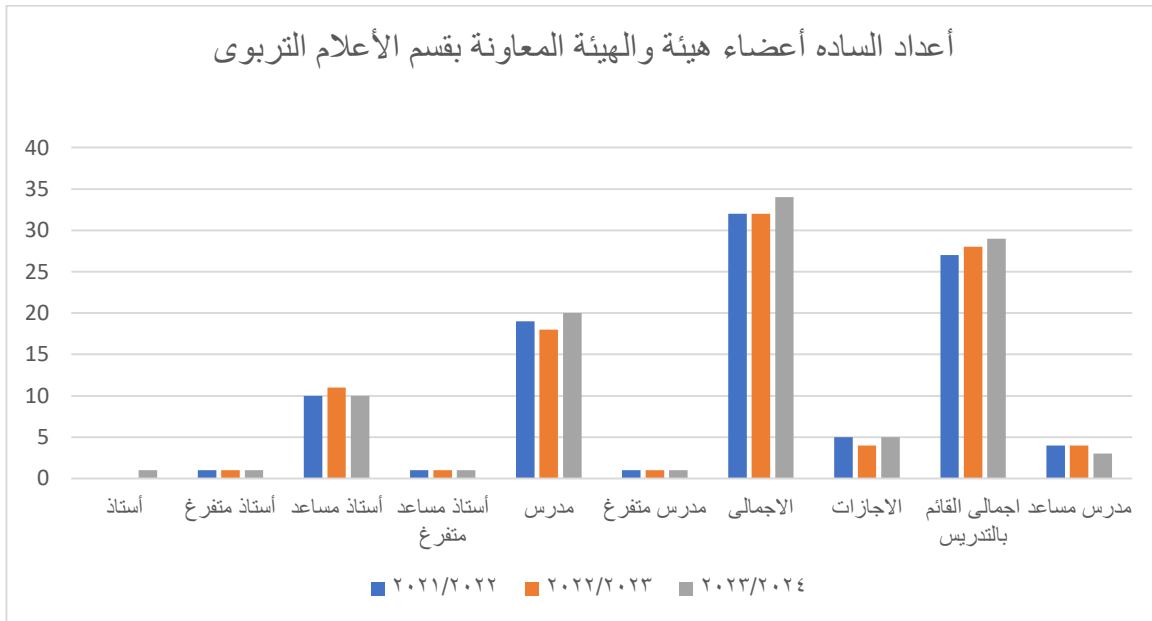
ثالثاً : قسم الإعلام التربوي:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م (٣٢ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م (٣٢ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م (٣٤ عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م من المدرسين المساعدين والمعيدين (٩ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م (١٢ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م وصل العدد إلى (١٠ عضواً) .

جدول (٨/١) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم الإعلام التربوي

قسم الاعلام التربوي													
العام	أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد متفرغ	مدرس	مدرسة متفرغة	الإجمالي	الإجازات	أخصائي القائمة بالتدريس	مدرسة مساعده	مدرسة	الإجمالي	الإجازات
٢٠٢٢/٢٠٢١	-	١	١٠	١	١٩	١	٣٢	٥	٢٧	٤	٥	٩	١
٢٠٢٣/٢٠٢٢	-	١	١١	١	١٨	١	٣٢	٤	٢٨	٤	٨	١٢	-
٢٠٢٤/٢٠٢٣	١	١	١٠	١	٢٠	١	٣٤	٥	٢٩	٣	٧	١٠	-

أعداد الساده أعضاء هيئة والمعونة بقسم الاعلام التربوي

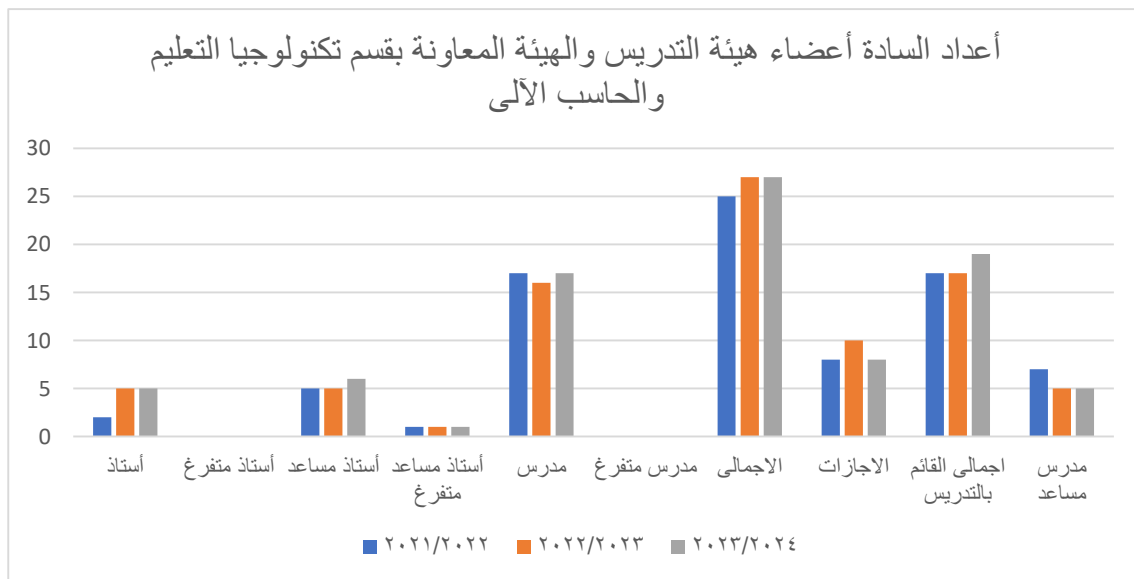


رابعاً: قسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ (٢٥ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ (٢٧ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ (٢٧ عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ من المدرسين المساعدين والمعيدين (١٢ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ (١٣ عضواً) وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ وصل العدد إلى (١٤ عضواً) .

جدول (٩/١) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي

قسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلى														
العام	أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	أستاذ مساعد متفرغ	مدرّس	مدرّس متفرغ	الإجمالي	الاجازات	أجمالي بالتدريس	مدرّس	معيد	الإجمالي	الاجازات	أجمالي بالتدريس
٢٠٢٢/٢٠٢١	٢	-	٥	١	١٧	-	٢٥	٨	١٧	٧	٥	١٢	-	١٢
٢٠٢٣/٢٠٢٢	٥	-	٥	١	١٦	-	٢٧	١٠	١٧	٥	٨	١٣	١	١٢
٢٠٢٤/٢٠٢٣	٥	-	٦	١	١٧	-	٢٧	٨	١٩	٥	٩	١٤	-	١٤



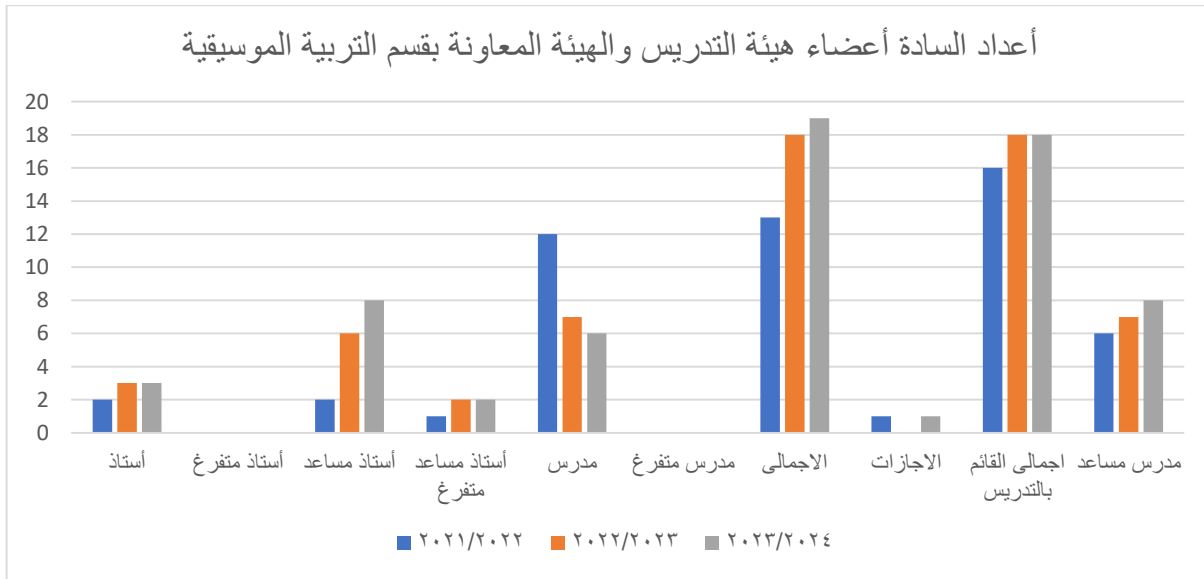
خامساً: قسم التربية الموسيقية: -

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م (١٣ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م (١٨ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م (١٩ عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م من المدرسين المساعدين والمعيرين (١٨ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢ م (١٩ عضواً)، وفي عام ٢٠٢٤/٢٠٢٣ م وصل العدد (١٩ عضواً) .

جدول (١٠/١) 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
٢٠٢٢/٢٠٢١	٢	-	٢	١	١٢	-	١٣	١	١٦	٦	١٤	٢٠	٢
٢٠٢٣/٢٠٢٢	٣	-	٦	٢	٧	-	١٨	-	١٨	٧	١٤	٢١	٢
٢٠٢٤/٢٠٢٣	٣	-	٨	٢	٦	-	١٩	١	١٨	٨	١٣	٢١	-

أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بقسم التربية الموسيقية

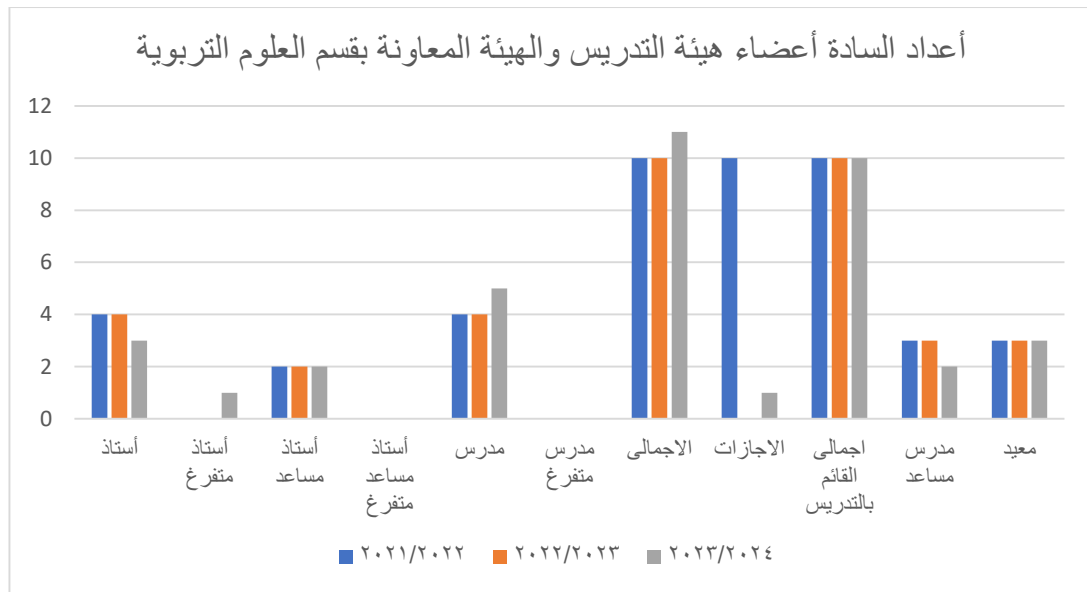


سادساً: قسم العلوم التربوية والنفسية:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢٠/٢٠١٩ م (٩ أعضاء)، وفي عام ٢٠٢١/٢٠٢٠ م (٩ أعضاء)، وفي عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م (٨ أعضاء)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٠/٢٠١٩ م من المدرسين المساعدين والمعيدين (٦ أعضاء)، وفي عام ٢٠٢١/٢٠٢٠ م (٦ أعضاء)، وفي عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ م بلغ العدد (٦ أعضاء) .

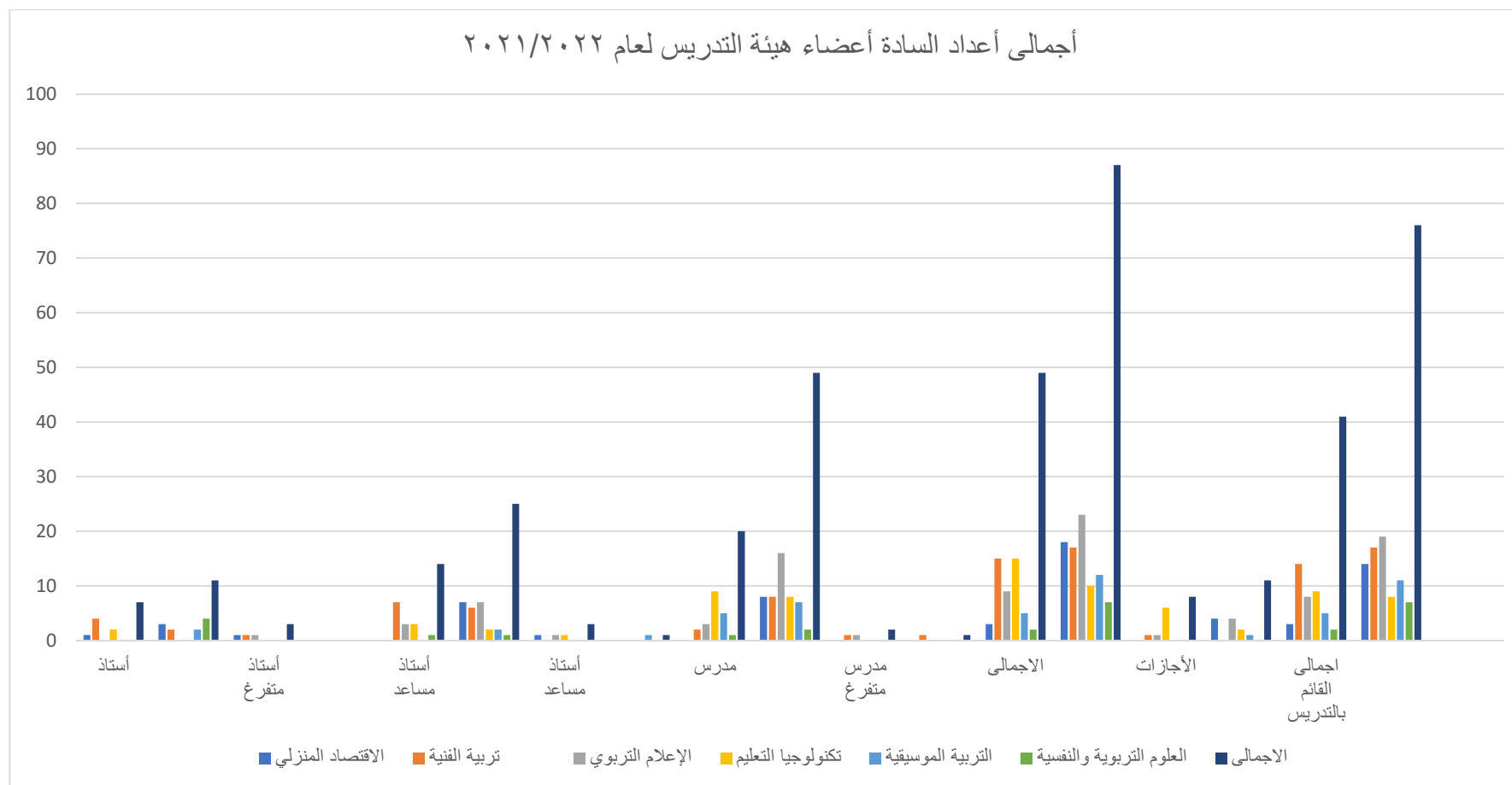
جدول (١١/١) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم العلوم التربوية والنفسية

قسم العلوم التربوية والنفسية													العام
أستاذ	أستاذ متفرغ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس متفرغ	الإجمالي	الإجازات	إجمالي بالتدريس	مدرس مساعد	معيد	الإجمالي	الإجازات	إجمالي بالتدريس	
٤	-	٢	-	٤	١٠	١٠	١٠	٣	٣	٦	١	٥	٢٠٢٢/٢٠٢١
٤	-	٢	-	٤	١٠	-	١٠	٣	٣	٦	١	٥	٢٠٢٣/٢٠٢٢
٣	١	٢	-	٥	١٠	١	١١	٢	٣	٥	-	٥	٢٠٢٤/٢٠٢٣



جدول (١٢/١) يوضح إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الكلية خلال العام ٢٠٢٢/٢٠٢١م

القسم العلمي	أستاذ		أستاذ متفرغ		أستاذ مساعد		أستاذ مساعد متفرغ		مدرس		مدرس متفرغ		الإجمالي		الإجازات		إجمالي القائم بالتدريس	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الاقتصاد المنزلي	١	٣	١	-	-	-	٧	١	-	-	٨	-	٣	١٨	-	٤	٣	١٤
تربية الفنية	٤	٢	١	-	٧	٦	-	-	٢	٨	١	١	١٥	١٧	١	-	١٤	١٧
الإعلام التربوي	-	-	١	-	٣	٧	-	١	٣	١٦	١	-	٩	٢٣	١	٤	٨	١٩
تكنولوجيا التعليم	٢	-	-	-	٣	٢	-	١	٩	٨	-	-	١٥	١٠	٦	٢	٩	٨
التربية الموسيقية	-	٢	-	-	-	٢	-	-	٥	٧	-	-	٥	١٢	-	١	٥	١١
العلوم التربوية والنفسية	-	٤	-	-	١	١	-	-	١	٢	-	-	٢	٧	-	-	٢	٧
الإجمالي	٧	١١	٣	-	١٤	٢٥	١	٣	٢٠	٤٩	٢	١	٤٩	٨٧	٨	١١	٤١	٧٦



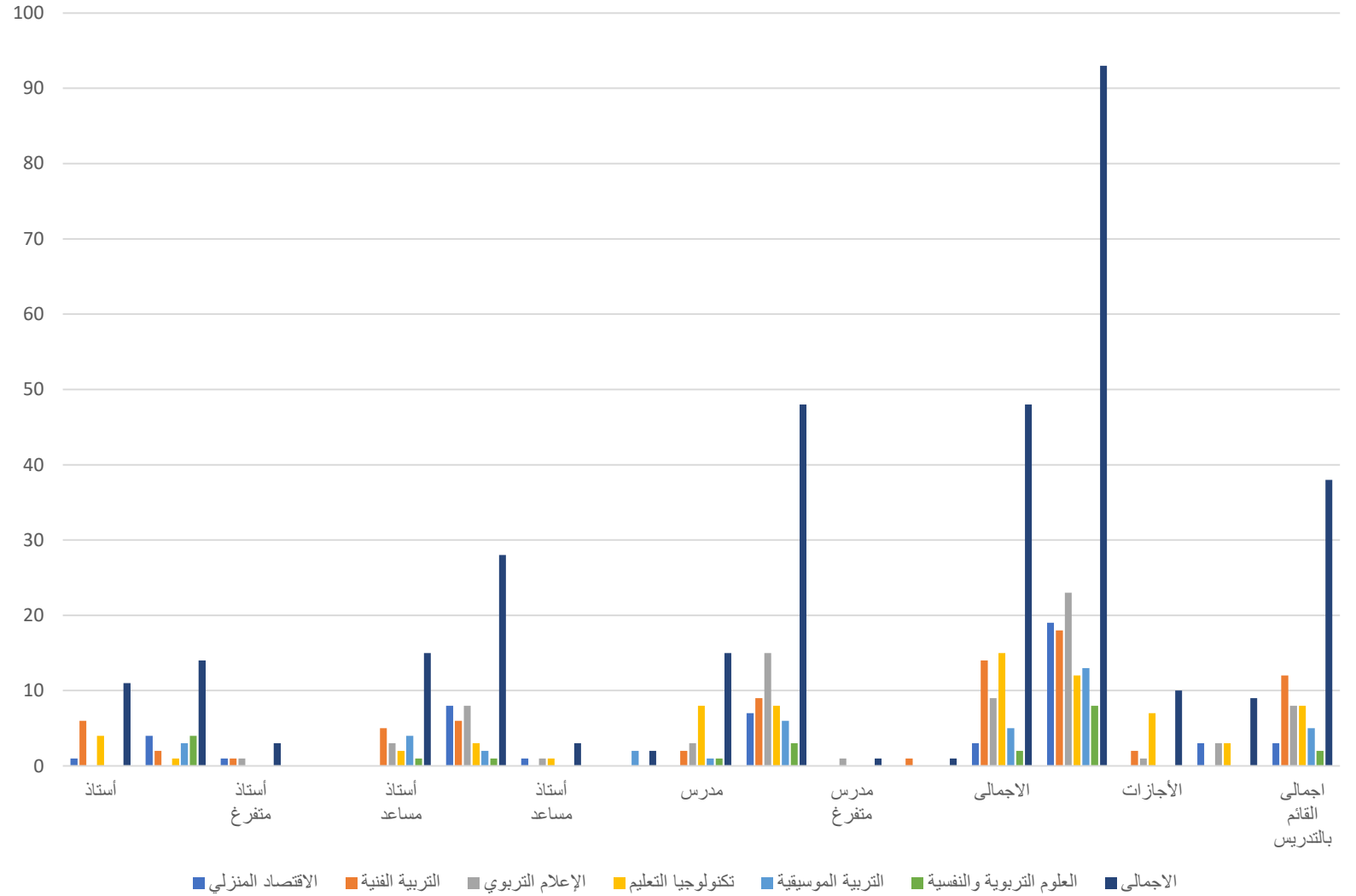
بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام ٢٠٢٢/٢٠٢١م ١٣٦ عضواً، ٤٩ ذكراً و٨٧ أنثى

جدول (١٣/١) يوضح إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الكلية خلال العام ٢٠٢٢/٢٠٢٣م

القسم العلمي	أستاذ		أستاذ متفرغ		أستاذ مساعد		أستاذ مساعد متفرغ		مدرس		مدرس متفرغ		الإجمالي		الإجازات		إجمالي القائم بالتدريس	
	م	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م	ن	م	ن
الاقتصاد المنزلي	١	٤	١	-	-	-	٨	١	-	-	٧	-	٣	١٩	-	٣	١٦	٣
التربية الفنية	٦	٢	١	-	٥	٦	-	-	٢	٩	-	١	١٤	١٨	٢	-	١٨	١٢
الإعلام التربوي	-	-	١	-	٣	٨	١	-	٣	١٥	١	-	٩	٢٣	١	٣	٢٠	٨
تكنولوجيا التعليم	٤	١	-	-	٢	٣	١	-	٨	٨	-	-	١٥	١٢	٧	٣	٩	٨
التربية الموسيقية	-	٣	-	-	٤	٢	-	-	١	٦	-	-	٥	١٣	-	-	١٣	٥
العلوم التربوية والنفسية	-	٤	-	-	١	١	-	-	١	٣	-	-	٢	٨	-	-	٨	٢
الإجمالي	١١	١٤	٣	-	١٥	٢٨	٣	٢	١٥	٤٨	١	١	٤٨	٩٣	١٠	٩	٨٤	٣٨

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام ٢٠٢٢/٢٠٢٣م ١٤١ عضواً، ٤٨ ذكراً و٩٣ أنثى

اجمالي أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس لعام ٢٠٢٢/٢٠٢٣

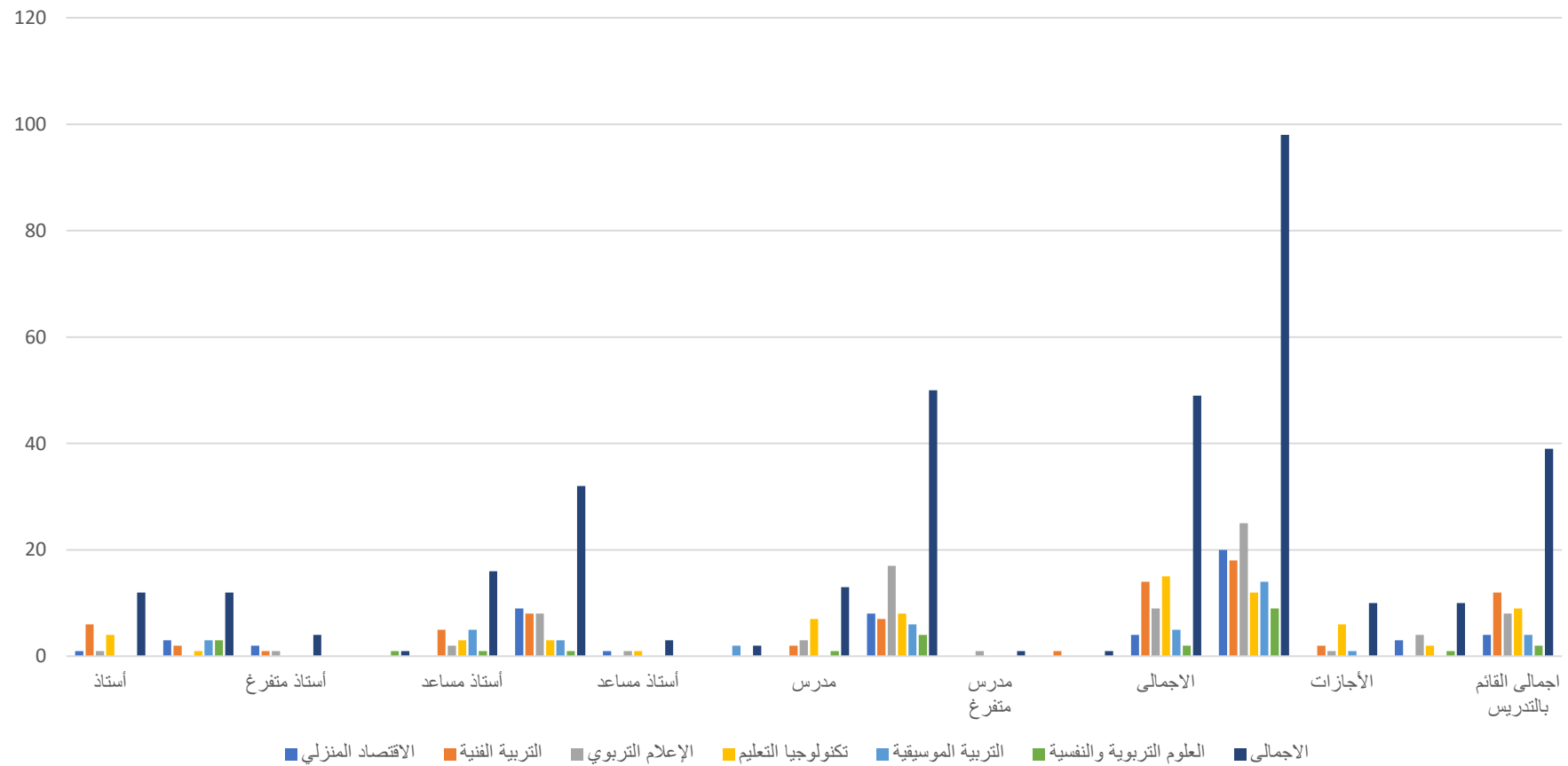


جدول (١٤/١) يوضح إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الكلية خلال العام ٢٠٢٣/٢٠٢٤م

القسم العلمي	أستاذ		أستاذ متفرغ		أستاذ مساعد		أستاذ مساعد متفرغ		مدرس		مدرس متفرغ		الإجمالي		الإجازات		إجمالي القائم بالتدريس	
	رتبة	عدد	رتبة	عدد	رتبة	عدد	رتبة	عدد	رتبة	عدد	رتبة	عدد	رتبة	عدد	رتبة	عدد	رتبة	عدد
الاقتصاد المنزلي	١	٣	٢	-	-	-	٩	١	-	-	٨	-	٤	٢٠	-	٣	٤	١٧
التربية الفنية	٦	٢	١	-	٥	٨	-	-	٢	٧	-	١	١٤	١٨	٢	-	١٢	١٨
الإعلام التربوي	١	-	١	-	٢	٨	١	-	٣	١٧	١	-	٩	٢٥	١	٤	٨	٢١
تكنولوجيا التعليم	٤	١	-	-	٣	٣	١	-	٧	٨	-	-	١٥	١٢	٦	٢	٩	١٠
التربية الموسيقية	-	٣	-	-	٥	٣	-	٢	-	٦	-	-	٥	١٤	١	-	٤	١٤
العلوم التربوية والنفسية	-	٣	-	١	١	١	-	-	١	٤	-	-	٢	٩	-	١	٢	٨
الإجمالي	١٢	١٢	٤	١	١٦	٣٢	٣	٢	١٣	٥٠	١	١	٤٩	٩٨	١٠	١٠	٣٩	٨٨

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام ٢٠٢٣/٢٠٢٤م ١٤٧ عضواً، ٤٩ ذكراً و ٩٨ أنثى

أجمالي أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس لعام ٢٠٢٣/٢٠٢٤

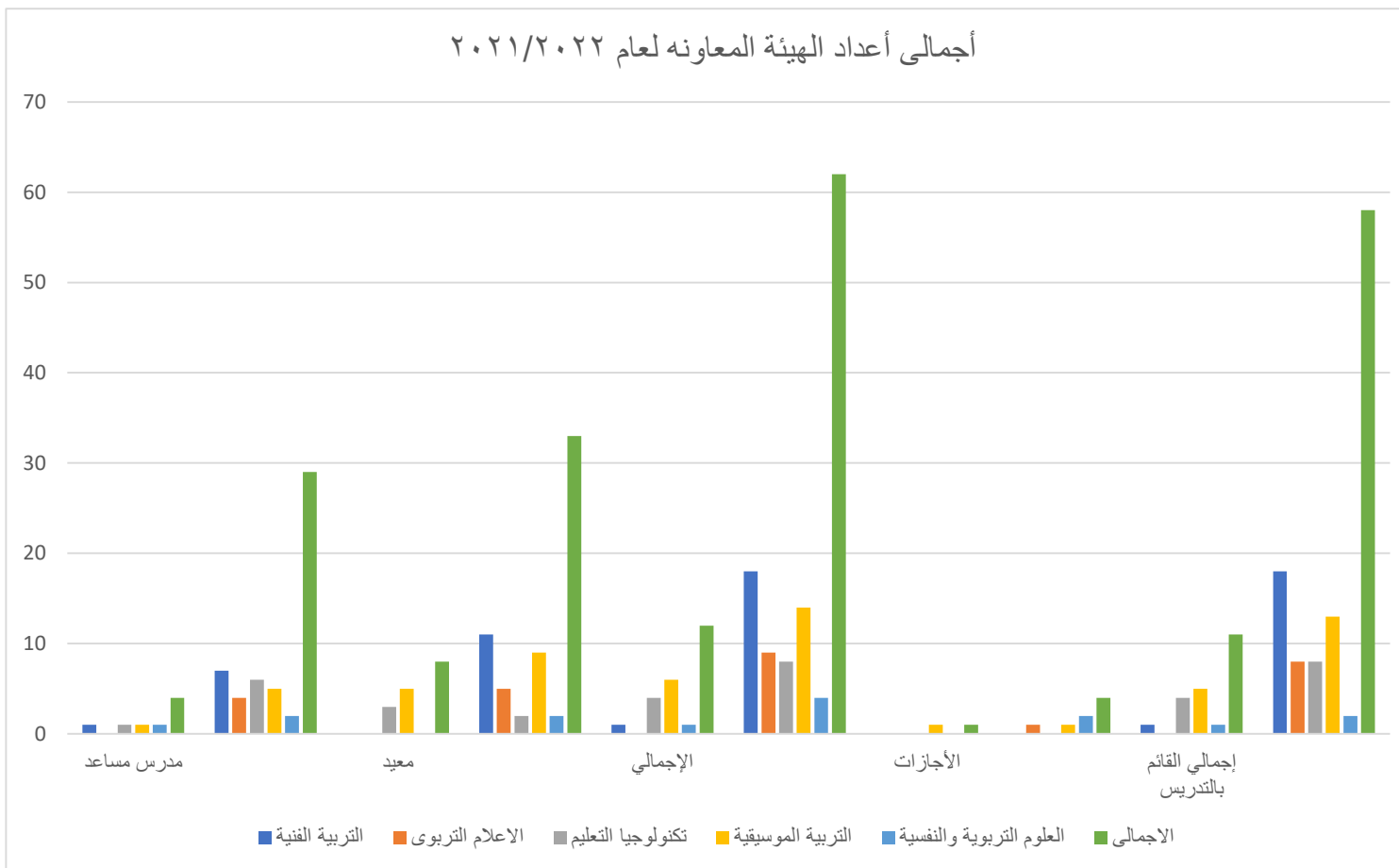


جدول (١٥/١) يوضح أعضاء الهيئة المعاونة (مدرس مساعد - معيد) بالكلية خلال العام ٢٠٢٢/٢٠٢١م

القسم العلمي	مدرس مساعد		معيد		الإجمالي		الأجازات		إجمالي القائم بالتدريس	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الاقتصاد المنزلي	-	٥	-	٤	-	٩	-	-	-	٩
التربية الفنية	١	٧	-	١١	١	١٨	-	-	١	١٨
الاعلام التربوي	-	٤	-	٥	-	٩	-	١	-	٨
تكنولوجيا التعليم	١	٦	٣	٢	٤	٨	-	-	٤	٨
التربية الموسيقية	١	٥	٥	٩	٦	١٤	١	١	٥	١٣
العلوم التربوية والنفسية	١	٢	-	٢	١	٤	-	٢	١	٢
الإجمالي	٤	٢٩	٨	٣٣	١٢	٦٢	١	٤	١١	٥٨

بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٢/٢٠٢١م من المدرسين المساعدين والمعيدين ١٢ ذكراً و ٦٢ أنثى بإجمالي ٧٤ مدرساً مساعداً ومعيداً

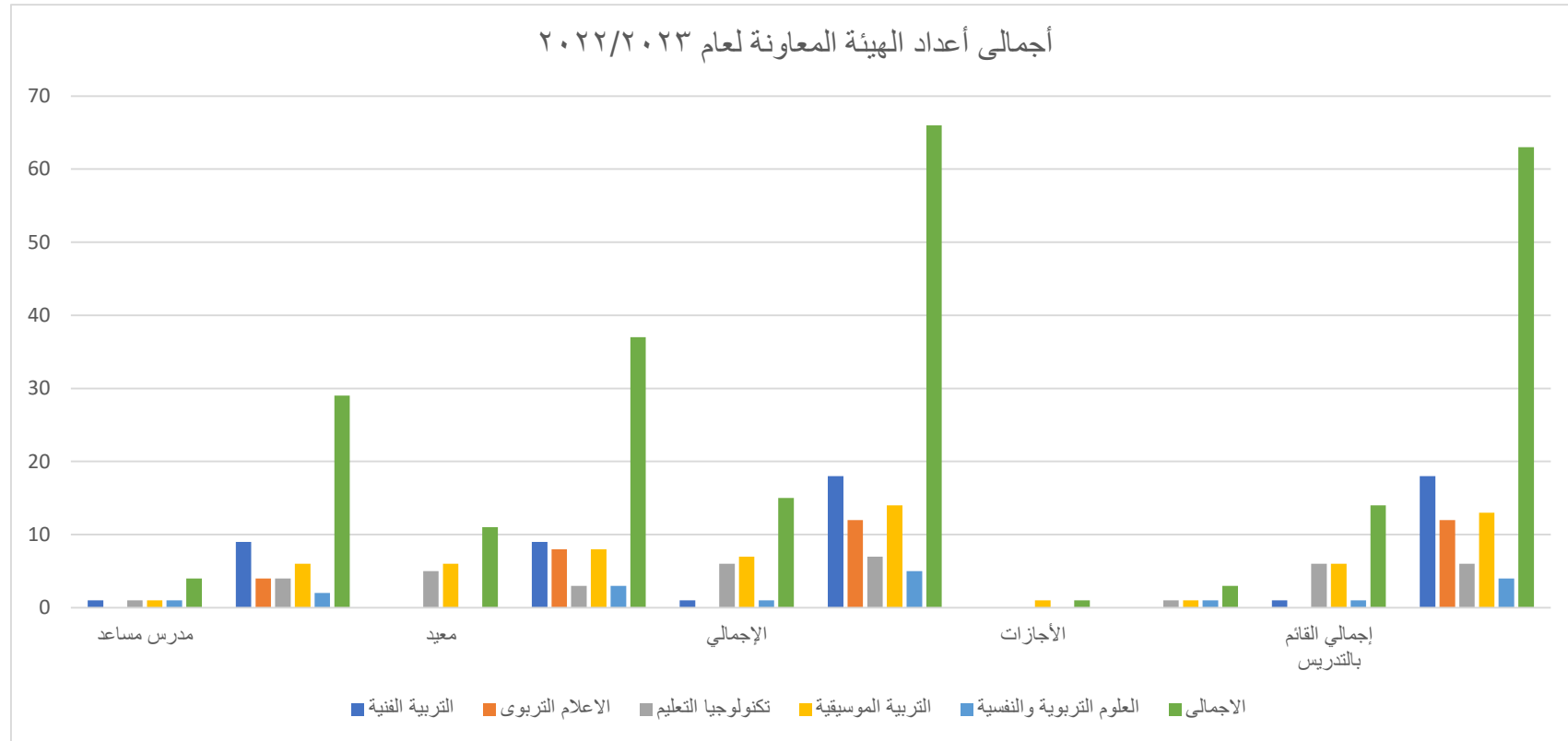
أجمالي أعداد الهيئة المعاونه لعام ٢٠٢١/٢٠٢٢



جدول (١٦/١) أعداد السادة أعضاء الهيئة المعاونة ٢٠٢٢/٢٠٢٣

القسم العلمي	مدرس مساعد		معيد		الإجمالي		الأجازات		إجمالي القائم بالتدريس	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الاقتصاد المنزلي	-	٤	-	٦	-	١٠	-	-	-	١٠
التربية الفنية	١	٩	-	٩	١	١٨	-	-	١	١٨
الاعلام التربوي	-	٤	-	٨	-	١٢	-	-	-	١٢
تكنولوجيا التعليم	١	٤	٥	٣	٦	٧	-	١	٦	٦
التربية الموسيقية	١	٦	٦	٨	٧	١٤	١	١	٦	١٣
العلوم التربوية والنفسية	١	٢	-	٣	١	٥	-	١	١	٤
الإجمالي	٤	٢٩	١١	٣٧	١٥	٦٦	١	٣	١٤	٦٣

بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٠ م من المدرسين المساعدين والمعيدين ١٥ ذكراً و٦٦ أنثى بإجمالي ٨١ مدرساً مساعداً ومعيداً

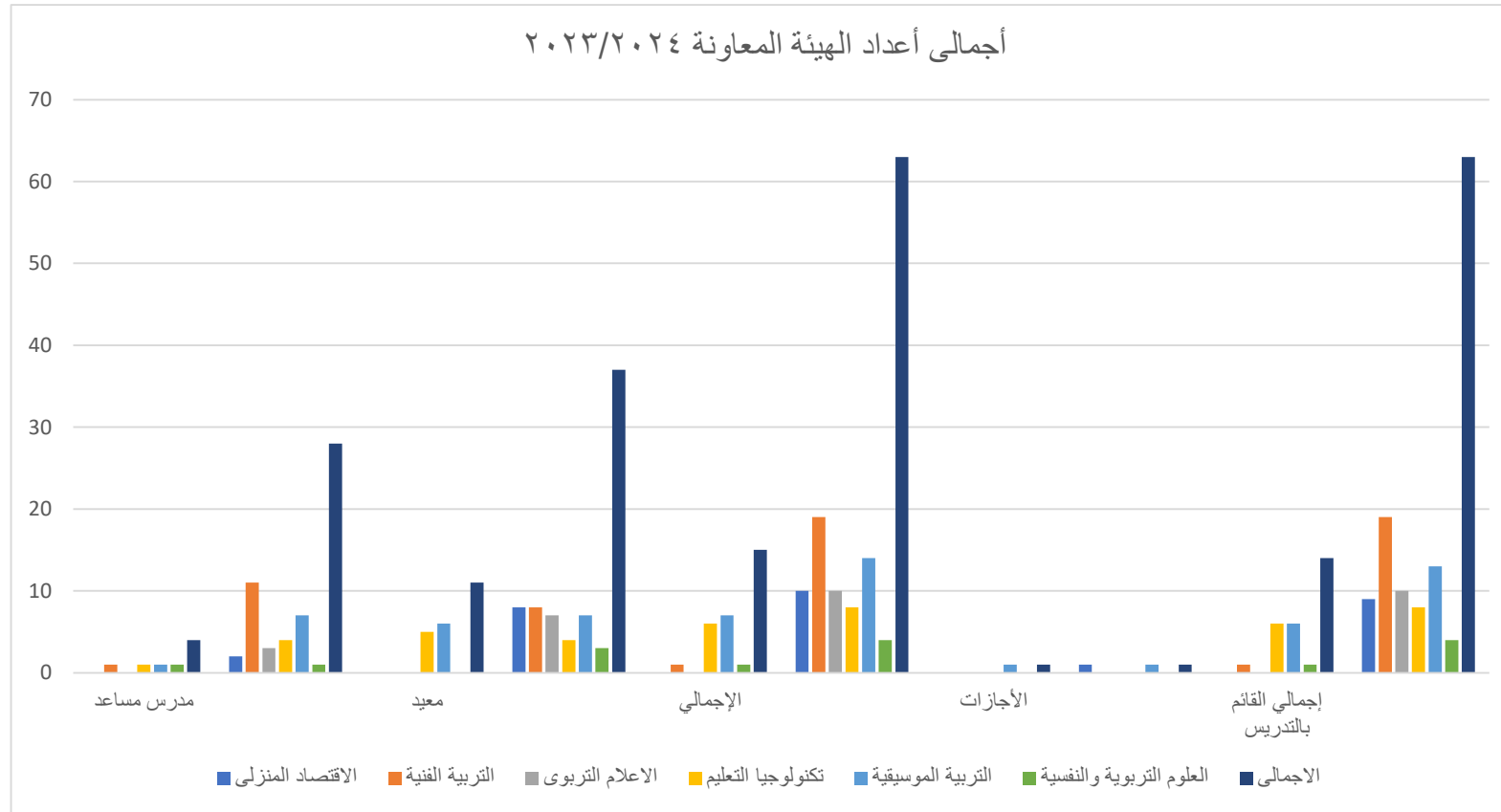


بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٠م من المدرسين المساعدين والمعيدين ١٥ ذكراً و٦٦ أنثى بإجمالي ٨١ مدرساً مساعداً ومعيداً

جدول (١٧/١) أعداد السادة أعضاء الهيئة المعاونة ٢٠٢٣/٢٠٢٤

القسم العلمي	مدرس مساعد		معيد		الإجمالي		الأجازات		إجمالي القائم بالتدريس	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
الاقتصاد المنزلي	-	٢	-	٨	-	١٠	-	١	-	٩
التربية الفنية	١	١١	-	٨	١	١٩	-	-	١	١٩
الاعلام التربوي	-	٣	-	٧	-	١٠	-	-	-	١٠
تكنولوجيا التعليم	١	٤	٥	٤	٦	٨	-	-	٦	٨
التربية الموسيقية	١	٧	٦	٧	٧	١٤	١	١	٦	١٣
العلوم التربوية والنفسية	١	١	-	٣	١	٤	-	-	١	٤
الإجمالي	٤	٢٨	١١	٣٧	١٥	٦٣	١	١	١٤	٦٣

بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٠م من المدرسين المساعدين والمعيدين ١٥ ذكراً ٦٣ أنثى بإجمالي ٧٨ مدرساً مساعداً ومعيداً



بلغ عدد الهيئة المعاونة عام ٢٠٢٠م من المدرسين المساعدين والمعيدين ١٥ ذكراً ٦٣ أنثى بإجمالي ٧٨ مدرساً مساعداً ومعيداً

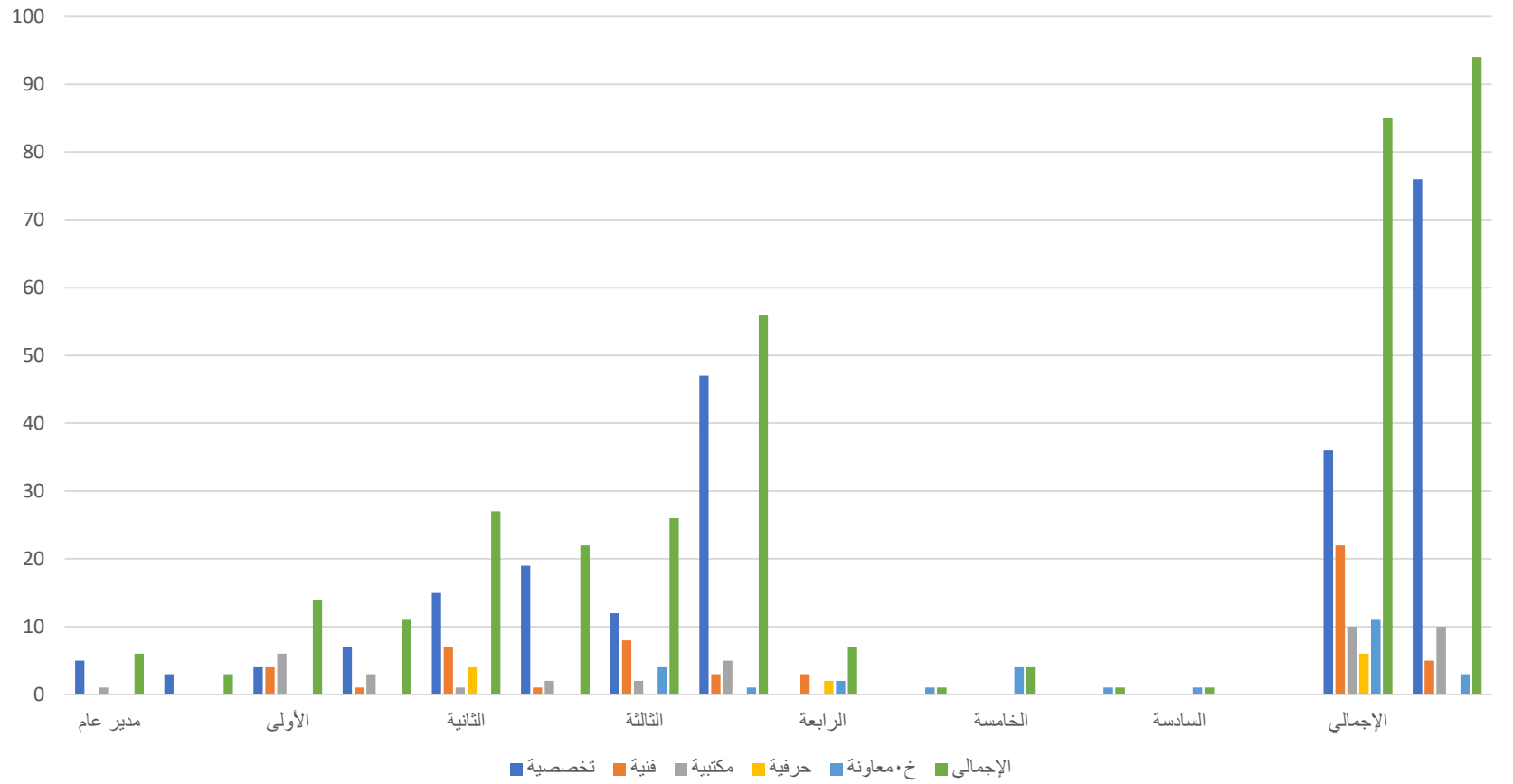
٨/١: الطاقة الاستيعابية للجهاز الإداري في الكلية

جدول (١٨/١) بيان بأعداد الوظائف بالكلية حسب المجموعات الفئوية النوعية ٢٠٢٢/٢٠٢١

الفئات	مدير عام		الأولى		الثانية		الثالثة		الرابعة		الخامسة		السادسة		الإجمالي	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
تخصصية	٥	٣	٤	٧	١٥	١٩	١٢	٤٧	-	-	-	-	-	-	٣٦	٧٦
فنية	-	-	٤	١	٧	١	٨	٣	٣	-	-	-	-	-	٢٢	٥
مكتبية	١	-	٦	٣	١	٢	٢	٥	-	-	-	-	-	-	١٠	١٠
حرفية	-	-	-	-	٤	-	-	-	٢	-	-	-	-	-	٦	-
خ. معاونة	-	-	-	-	-	-	٤	١	٢	١	٤	١	١	١	١١	٣
الإجمالي	٦	٣	١٤	١١	٢٧	٢٢	٢٦	٥٦	٧	١	٤	١	١	-	٨٥	٩٤

إجمالي عدد الموظفين ١٧٩ موظفًا

أعداد الموظفين ٢٠٢١/٢٠٢٢

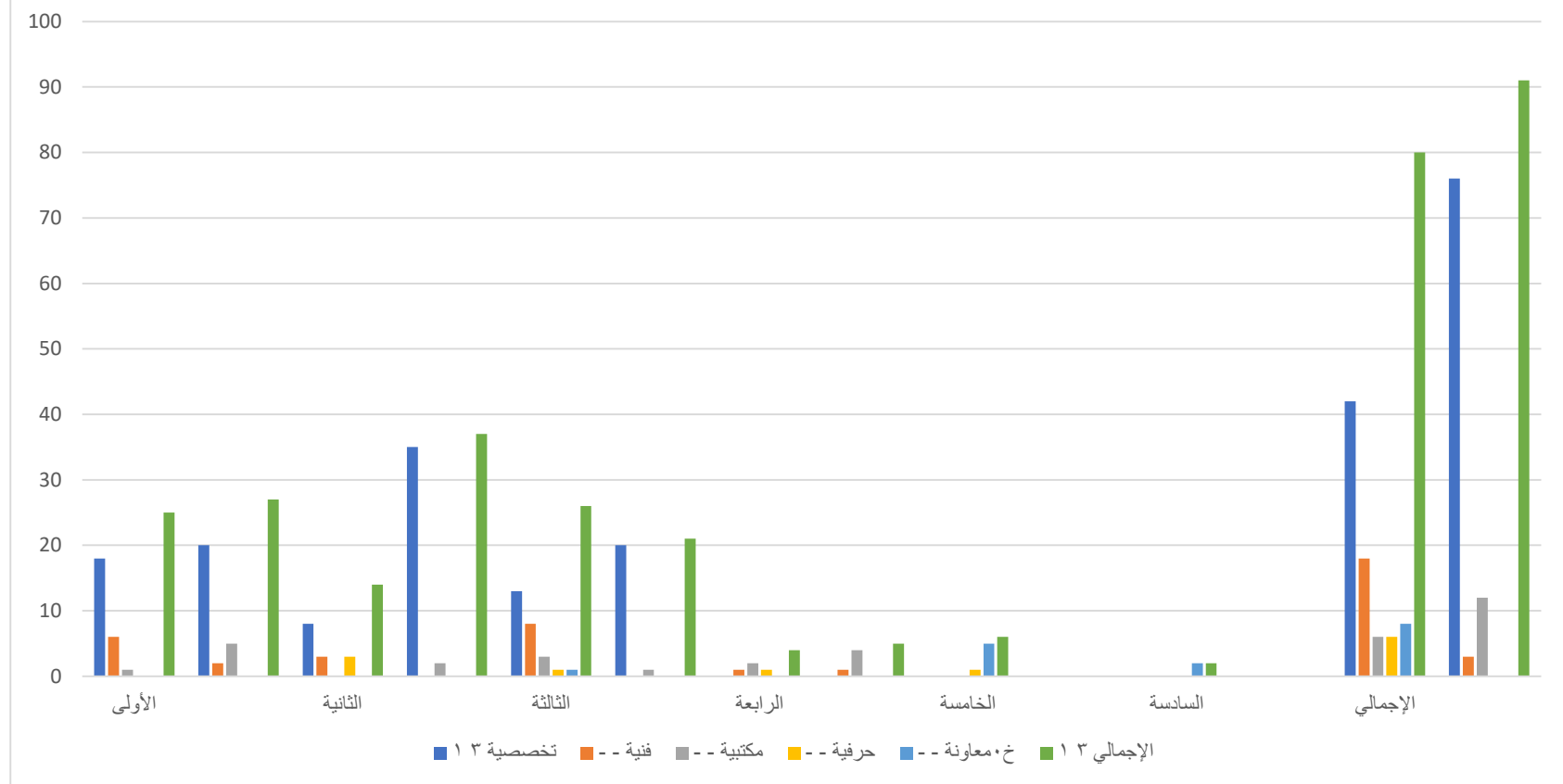


جدول (١٩/١) بيان بأعداد الوظائف بالكلية حسب المجموعات الفئوية النوعية ٢٠٢٢/٢٠٢٣

الفئات	مدير عام		الأولى		الثانية		الثالثة		الرابعة		الخامسة		السادسة		الإجمالي	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
تخصصية	٣	١	١٨	٢٠	٨	٣٥	١٣	٢٠	-	-	-	-	-	-	٤٢	٧٦
فنية	-	-	٦	٢	٣	-	٨	-	١	١	-	-	-	-	١٨	٣
مكتبية	-	-	١	٥	-	٢	٣	١	٢	٤	-	-	-	-	٦	١٢
حرفية	-	-	-	-	٣	-	١	-	١	-	١	-	-	-	٦	-
خ.معاونة	-	-	-	-	-	-	١	-	-	-	٥	-	٢	-	٨	-
الإجمالي	٣	١	٢٥	٢٧	١٤	٣٧	٢٦	٢١	٤	٥	٦	-	٢	-	٨٠	٩١

إجمالي عدد الموظفين ١٧١ موظفًا

أعداد الموظفين ٢٠٢٢/٢٠٢٣

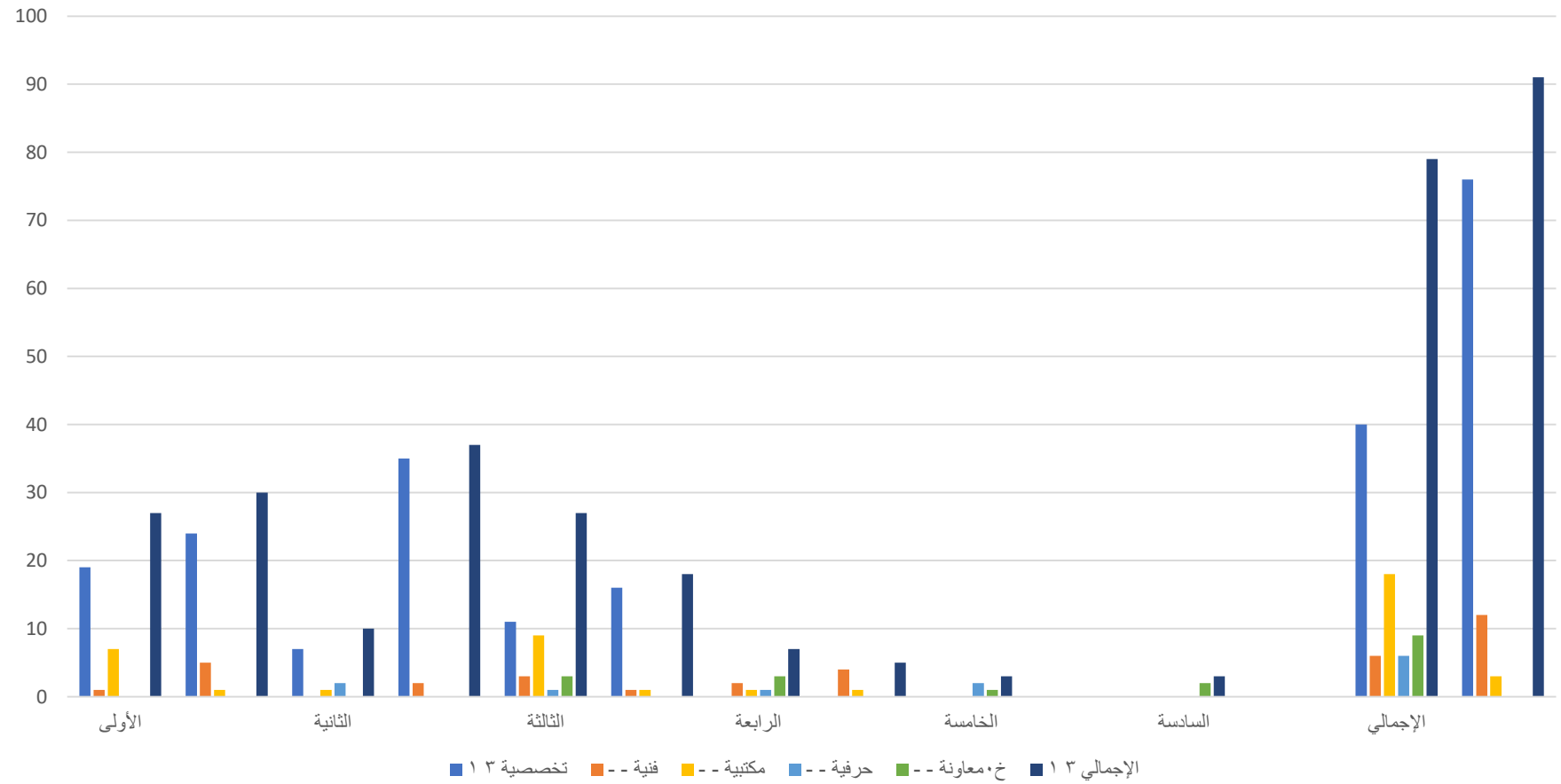


جدول (٢٠/١) بيان بأعداد الوظائف بالكلية حسب المجموعات الفئوية النوعية ٢٠٢٣/٢٠٢٤

الفئات	مدير عام		الأولى		الثانية		الثالثة		الرابعة		الخامسة		السادسة		الإجمالي	
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث
تخصصية	٣	١	١٩	٢٤	٧	٣٥	١١	١٦	-	-	-	-	-	-	٤٠	٧٦
فنية	-	-	١	٥	-	٢	٣	١	٢	٤	-	-	-	-	٦	١٢
مكتبية	-	-	٧	١	١	-	٩	١	١	١	-	-	-	-	١٨	٣
حرفية	-	-	-	-	٢	-	١	-	١	-	٢	-	-	-	٦	-
خ. معاونة	-	-	-	-	-	-	٣	-	٣	-	١	-	٢	-	٩	-
الإجمالي	٣	١	٢٧	٣٠	١٠	٣٧	٢٧	١٨	٧	٥	٣	-	٣	-	٧٩	٩١

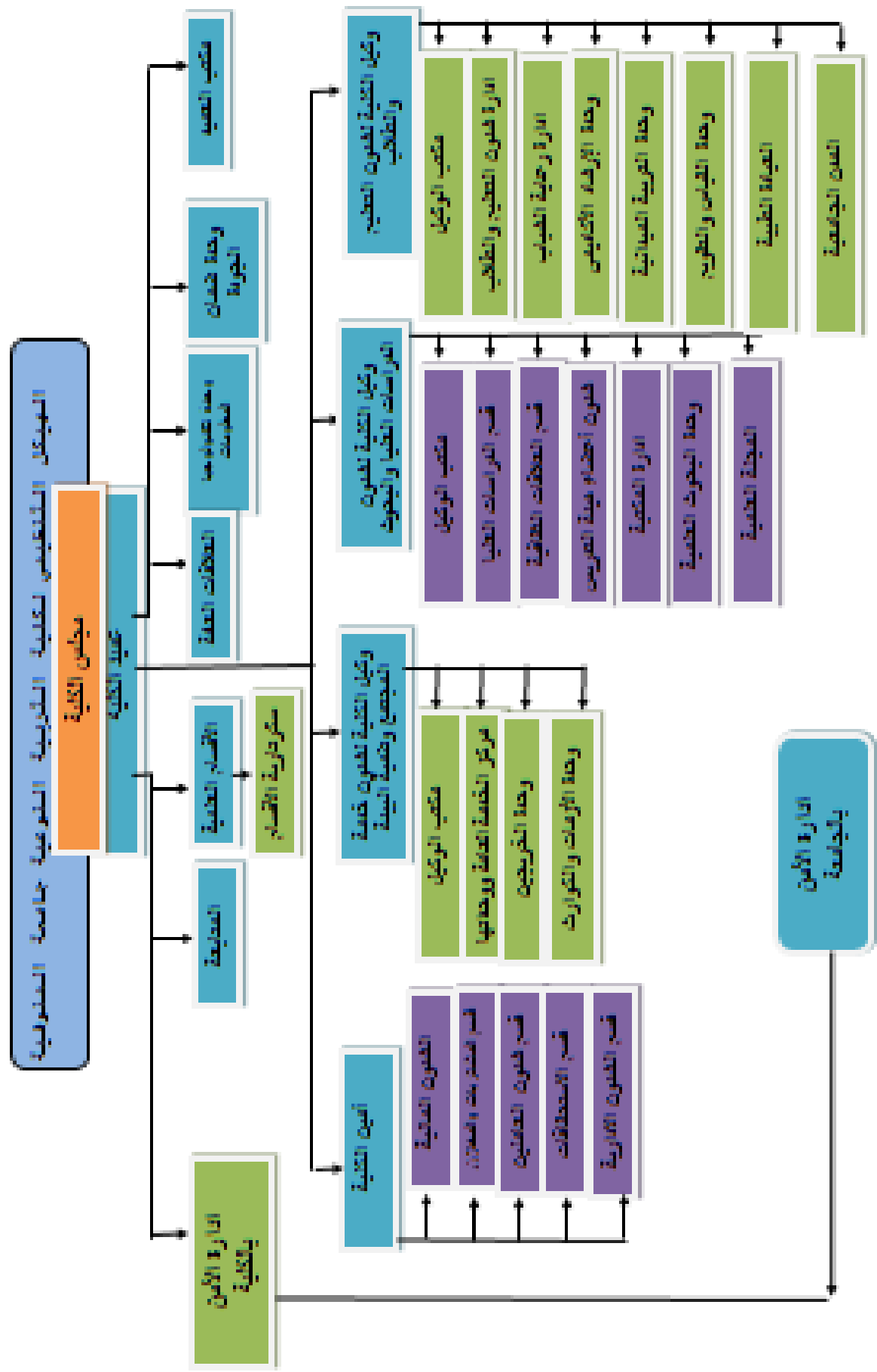
إجمالي عدد الموظفين ١٧٠ موظفاً

أعداد الموظفين ٢٠٢٣/٢٠٢٤



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 ١-١ الهيكل التنظيمي لكلية التربية النوعية –جامعة المنوفية والمعتمد من مجلس الكلية برقم (٥) بتاريخ ٢٠١٦/١/١٨ م



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
١	<u>المبنى الجديد</u>	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 المعاونة، 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 المعاونة وجميع الأدوار يوجد بها دورات مياه رجالي وحريمي
٢	<u>مباني التربية الفنية</u>	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

٣	<u>مبنى الإدارة</u>	ثلاثة أدوار	- الدور الأرضي تكون مدرج وعدد (١١) مكتبا إداريا بالإضافة إلى قاعة مخزن التربية الفنية - الدور الثاني يتكون من قاعات للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومعلمين للحاسب الآلي. - الدور الثاني يتكون من قاعات للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم التربية الموسيقية وعدد أربع قاعات تدريس ومخزن للتربية الموسيقية.
٤	<u>ملحق مبنى الإدارة</u>	ثلاثة أدوار	- الدور الأرضي يتكون من مسرح وقاعة للمشتريات. - الدور الأول يتكون من قاعتين لقسم التربية الفنية - الدور الثاني يتكون من قاعة لأعضاء هيئة التدريس وأربع قاعات لتدريس التربية الموسيقية.
٥	<u>مبنى المدرج ١٠٥</u>	٣ أدوار	- الدور الأرضي يتكون من مدرج كبير - الدور الأول يتكون من المكتبة الكلية ومكتبة الدراسات العليا. - مباني جاهزة لوحدة القياس والتقويم.
٦	<u>مبنى الكافتيريا</u>	دورين	- الدور الأرضي كافيتيريا ومعمل الكيمياء - الدور الأول ادارة الحسابات بالكلية.
٨	<u>مبنى ملحق التربية الفنية</u>	ثلاثة أدوار	- الدور الأرضي يتكون من حجرتين وورشة النجارة - الدور الأول يتكون من قاعتين للحسابات - الدور الثاني حجرة كبيرة للتدريس لقسم التربية الفنية
٩	ورش التربية الفنية	دور واحد	- عبارة عن ثلاث ورش للنحت والخزف
١٠	مدخل الكلية		- ويتكون من حجرتين للأمن وحجرة للعمال

١١ مبنى الجديد وتحت التشطيب

تفتح الكلية أبوابها لطلاب الدراسات العليا في مرحلة الدبلوم الخاص والماجستير والدكتوراه في كل تخصصاتها والكلية جاذبة حيث تزايد أعداد طلاب الدراسات العليا سنوياً 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 سنوياً.

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 ومعاونهم 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 ٢٠١٣/٥/٢٧م كما وافق مجلس الكلية على تشكيل مجلس إدارة المجلة بتاريخ ٢٠١٣/١٢/٢١ م، وتم عرض اللائحة الداخلية للمجلة على مجلس الجامعة بتاريخ ٢٠١٤/٢/٤ وقرر الموافقة عليها، ومجلة الكلية دورية، ربع سنوية ذات أربعة إصدارات خلال العام، وتقبل البحوث والدراسات باللغتين العربية والإنجليزية، ويقوم بتحكيمها عدد (١٦٠) محكما بواقع (٢٠) محكمين لكل قسم علمي من الأساتذة والخبراء المتخصصين ليس فقط من أبناء الكلية ولكن الكثير منهم من خارج الكلية ومن ذوى الخبرات والسمعة العلمية المميّزة.

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 ٧ درجات.

الفصل الثاني

التحليل البيئي الرباعي

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 المنهجي القائم على أساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفق للمعايير المحددة، وتعد مدخلاً أساسياً للتخطيط الإستراتيجي للكلية في علاقتها بسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات 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 شئون الطلاب-إدارة شئون العاملين – الشئون 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 وثائقي 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 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	مجال الوظائف الأساسية للكلية	مجال الموارد
▪ قيم الإدارة ▪ قيم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ▪ قيم العاملين ▪ قيم المجتمع	٥-التعليم والطلاب ٦-البحث العلمي والدراسات العليا ٧-خدمة وتنمية المجتمع	١ - البنية التحتية ٢ - الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات ٣ - الموارد المالية ٤ - الموارد البشرية والهيكل الإداري

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

٤/٢: تحليل البيئة الداخلية للكلية

تم إعداد تحليل البيئة الداخلية للكلية من خلال ما يلي:

جمع البيانات 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 وعرضها على كافة الأطراف المعنية لمناقشتها وتحديد نقاط القوة والضعف في جميع مجالات التطوير ومعايير البيئة القومية، حيث تم التوصل إلى ما يلي:

جدول ٣/٢ يوضح نقاط القوة ونقاط الضعف

م	نقاط القوة	نقاط الضعف
الهيكل التنظيمي		
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.
الأفراد		
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.	
الموارد المالية والمادية		
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.

نمط الإدارة

١٠	تتخذ الإدارة أسلوباً 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.

الأنظمة والإجراءات

١٢	تتبع الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية والشفافية بما يخدم الكلية وليست المصلحة الشخصية.	عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين إدارات 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.	

المهارات

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.	

القيم المشتركة

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)

العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
(١) مجالات القوة				
- الهيكل التنظيمي.	٠,١٠	٤	٠,٤٠	- هيكل تنظيمي مناسب.
- أعضاء هيئة التدريس.	٠,١٥	٤	٠,٦٠	- كافية ولكنها تحتاج إلى زيادة
- المباني والمرافق.	٠,١٠	٤	٠,٤٠	- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تجهيزات
- الإدارة بالأسلوب الديمقراطي	٠,١٠	٤	٠,٤٠	- ديمقراطية ولكنها تحتاج إلى تعزيز.
- الأنظمة والإجراءات	٠,٠٥	٤	٠,٢٠	- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تحديث.
- القيم المشتركة.	٠,١٠	٤	٠,٤٠	- كافية ولكنها تحتاج إلى دعم.
- الإداريون	٠,٠٥	٣	٠,١٥	- متوفرة ولكنها تحتاج إلى زيادة.
- الأجهزة والمعدات.	٠,٠٥	٣	٠,١٥	- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تحديث.
- مركز الخدمة العامة.	٠,٥٥	٣	٠,١٥	- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تطوير.
- تنمية المهارات.	٠,٠٥	٣	٠,١٥	- متوفرة ولكنها تحتاج إلى تفعيل وتطوير.
(٢) مجالات الضعف				
- المرتبات والحوافز	٠,٠٤	١	٠,٠٤	- غير كافية.
- البعثات والمهمات العلمية.	٠,٠١	١	٠,٠١	- غير متنوعة.
- التدريب.	٠,٠٣	١	٠,٠٣	- غير مستحدث.
- الموازنة والموارد.	٠,٠٥	٢	٠,١٠	- غير كافية.
- الندوات والورش.	٠,٠٤	٢	٠,٠٨	- غير كافية.
- عجز الجهاز الإداري.	٠,٠٣	٢	٠,٠٦	- غير كافي.

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.

الفرص	التهديدات (التحديات)
- الزيادة المستمرة في الطلب على الالتحاق بأقسام الكلية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا. - توافر جميع المواصلات للوصول إلى الكلية من قطارات وباصات ووسائل نقل أخرى. - انفراد الكلية بتدريس تخصصات نوعية غير موجود بكليات أخرى داخل الإقليم. - الكلية توفر للطالب مهارات عملية وحرفية يمكن أن يستفيد منها في توفير فرص عمل غير مهنة التدريس وخاصة المشروعات الصغيرة. - حاجة المجتمع والدول العربية إلى خريجي هذه الكلية. - الكلية مركز إشعاع حضاري وثقافي للبيئة الخارجية لمركز ومدينة أشمون حيث أنها الكلية الوحيدة بالإقليم. - الكلية تساعد المجتمع الخارجي في تقديم الخبرات والاستشارات الفنية والعلمية للمجتمع الخارجي وكذلك القوافل الفنية والتربوية. - 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.	- النظرة السلبية لخريجي الكلية لعدم التكليف في الوظائف. - تدنى رواتب الخريجين وعدم كفايتها لمتطلبات الحياة الكريمة وخاصة الذين يعملون منهم في مهنة التعليم. - تقلص الميزانية المالية المقدمة للكلية والتي لا تتناسب مع زيادة أعداد الطلاب سنوياً. - التطور السريع لتكنولوجيا التعليم والأجهزة وعدم قدرة الكلية على اقتنائها. - ضعف حجم التمويل المخصص لبرامج الدراسات العليا حيث أن الأبحاث في الكلية تحتاج إلى موارد مالية. - ضعف التنسيق والبروتوكولات بين الأجهزة والمؤسسات المجتمعية والكلية للاستفادة من إمكاناتها وخبراتها لخدمة المجتمع. - التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاص والأهلية. - موقع الكلية الجغرافي وبعده عن الجامعة الأم.

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 كاف 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.
- توافر الوسائل التكنولوجية (الإنترنت-كمبيوتر- طابعات).	- لم يتوافر داخل الكلية الوسائل التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس بالقدر الكاف.	- 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 تدريسية مجهزة بالوسائل التعليمية.	- لا تتميز الكلية بقاعات تدريسية 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 لتتناسب 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 لبيانات 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 (١٠/٢) 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 أحياناً 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 التجهيزات 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 للحطة 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 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.

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 تواجهها بتواجد الأفراد أنفسهم، بينما تبقى قيم المؤسسة / الكلية وتستمر مع استمرار الكيان وتواجهه، 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:-

- توسيع 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 كفء.

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 للكلية

الأهداف الاستراتيجية هي النتائج المطلوب الوصول إليها في الأجل القريب لكنها محدودة بإطار زمني معين لذلك يتم ترجمة كل غاية من الغايات العامة للكلية 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 والتقويم الذاتي والتحسين المستمر	

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

٣/٤: تفعيل نظم التقويم الذاتي والمراجعة الداخلية

الغاية الخامسة: عضو هيئة تدريس مؤهل مهنيا وعلميا في ضوء متطلبات التخصص ومعايير الاعتماد

١/٥: التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

٢/٥: تفعيل نظم تقويم 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 الإلكترونية.

٢/٦ تقويم 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 لتعزيز 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 والتقييم 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 المجلات العلمية الدولية ذات معامل التأثير المرتفع
- زيادة التبادل العلمي مع الجامعات المحلية والأجنبية وعقد اتفاقيات ثنائية
- تفعيل المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية وزيادتها

ثالثاً: 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

الخطوة التنفيذية لتحقيق الخطوة
الاستراتيجية الكلية

الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢١: ٢٠٣٠ م

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

الهدف الاستراتيجي	المشروعات/ المبادرات	الأنشطة والإجراءات	مسؤولية التنفيذ	مسؤولية المتابعة	فترة التنفيذ	مؤشرات الأداء
تطوير البرامج الأكاديمية لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا لمواكبة متطلبات سوق العمل	تحديث ومراجعة البرامج الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس	- 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	الأقسام العلمية ومنسقي البرامج	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	٢٠٢٤-٢٠٢٥	- 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
	تحديث ومراجعة البرامج الأكاديمية لمرحلة	- دراسة احتياجات سوق العمل وجهات التوظيف من المعارف والمهارات المطلوبة للمهن والوظائف - مراجعة توصيف البرامج والمقررات لمرحلة الدراسات العليا	الأقسام العلمية ومنسقي البرامج	عميد الكلية وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي	٢٠٢٤-٢٠٢٦	- عدد البرامج الأكاديمية التي تم تحديثها وتطويرها وفقا للمستهدف في خطة الكلية - قرارات اعتماد تطوير وتحديث البرامج الأكاديمية

الدراسات العليا	- استحداث برامج تعليمية جديدة تفي باحتياجات سوق العمل والتنمية المستدامة - تصميم آليات الإعلان وتسويق البرامج الاكاديمية التي تقدمها الكلية - تصميم آليات قياس رضا الأطراف المستفيدة عن المهارات التي اكتسبوها خلال البرامج الأكاديمية				- عدد البرامج الأكاديمية التي تم استحداثها وفقا للمستهدف ي خطة الكلية
تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم التقليدي والالكتروني	- تحديث دليل استراتيجيات التعليم والتعلم - قياس رضا الطلاب عن أساليب التعليم والتعلم المستخدمة ومدى فاعليتها	الأقسام العلمية ومنسقي البرامج	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	٢٠٢١-٢٠٢٢	- دليل معتمد ومعلن لاستراتيجيات التعليم والتعلم - نسبة رضا الطلاب عن فاعلية استراتيجيات التعليم والتعلم لا تقل عن ٧٥ %
تطوير نظم الامتحانات والقياس والتقويم	- تفعيل منصة التعليم الالكتروني - تجهيز قاعات للتدريس المصغر - تجهيز استديو خاص بالكلية للمنصة التعليمية في المبنى الجديد - تجهيز حالييري لعرض أعمال الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	الأقسام العلمية ومنسقي التعلم الالكتروني	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	٢٠٢٢-٢٠٢٦	- نسبة المقررات المفعلة الكترونيا عبر المنصة لا تقل عن ٩٠ % - وجود قاعات مجهزة وفقا للمواصفات المعتمدة للتدريس المصغر - وجود جالييري لعرض مشروعات وابداعات وأنشطة الطلاب
تطوير نظم الامتحانات والقياس والتقويم	- إنشاء مركز للقياس والتقويم وتجهيزه بالأجهزة والبرمجيات والتطبيقات	فريق الدعم في وحدة القياس والتقويم	عميد الكلية	٢٠٢١-٢٠٢٢	- وجود مركز للقياس والتقويم ومجهز بالأجهزة والبرمجيات والتطبيقات اللازمة

	القياس والتقييم	- تنفيذ البرامج التدريبية وورش العمل الخاصة بالتعامل مع أجهزة التصحيح والرصد الآلي	مدير وحدة القياس والتقييم	- عدد البرامج التدريبية وورش العمل الخاصة بالتعامل مع أجهزة التصحيح والرصد الآلي
	تطوير دليل الامتحانات والتقييم	- تحديث دليل الامتحان والتقييم - إنشاء بنوك الأسئلة لجميع المقررات - قياس رضا الطلاب عن آليات التقييم والامتحانات ومدى فاعليتها ونزاهتها - تطوير آليات قياس وتقييم الورقة الامتحانية	مدير وحدة القياس والتقييم	- نسبة استيفاء بنوك الأسئلة للمقررات لا تقل عن ٧٥ % - نسبة رضا الطلاب عن آليات التقييم والامتحانات ومدى فاعليتها ونزاهتها وعدالتها لا تقل عن ٧٥ % - نسبة الأوراق الامتحانية التي تحقق المواصفات والمعايير القياسية المستهدفة لا تقل عن ٩٠ %
توفير بيئة داعمة للأبداع والابتكار والصحة النفسية	تطوير نظام الإرشاد الأكاديمي	- تحديث دليل الإرشاد الأكاديمي وتطوير آلياته ونماذجه - تطوير آليات قياس رضا الطلاب عن فاعلية منظومة الإرشاد الأكاديمي	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	- دليل مطور ومعتمد ومعلن الإرشاد الأكاديمي - نسبة رضا الطلاب عن فاعلية منظومة الإرشاد الأكاديمي لا تقل عن ٩٠ %

- 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 - عدد المسابقات والجوائز وشهادات التكريم التي حصل عليها الطلاب نتيجة مشركتهم في الأنشطة المختلفة - وجود جاليري مُجهز لعرض عروض ومشاركات وأنشطة وابداعات الطلاب	٢٠٢١-٢٠٢٢	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	منسقي الأنشطة الطلابية والرحلات العلمية	- 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	استحداث أنشطة طلابية معززة للإبداع والابتكار	
	مستمر					
- وحدة علاجية متكاملة	مستمر	مدير عام الكلية	فريق الوحدة العلاجية	- تجهيز الوحدة العلاجية بالاحتياجات اللازمة	توفير المقومات اللازمة لتحقيق الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية للطلاب	

توفير الإمكانيات والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية	تعزيز دور المكتبة وقواعد المعلومات الرقمية المتاحة	-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 الإلكتروني للمقررات والعروض التقديمية المرتبطة بها	فريق المكتبة	وكيل الكلية للدراسات العليا	٢٠٢١-٢٠٢٤	- 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%
	توفير احتياجات العملية التعليمية من مدرجات وقاعات للدراسة	- إنشاء وتجهيز عدد (٢) مدرج كبير يسع ٥٠٠ طالب. - إنشاء وتجهيز عدد (٢) مدرج صغير يسع ٢٠٠ طالب. - إنشاء وتجهيز عدد (٦) معامل حاسب آلي. - إنشاء وتجهيز عدد (٢) معمل تغذية. - إنشاء وتجهيز عدد (٣) استديو أداى وتليفزيوني وتلغرافى. - إنشاء وتجهيز جاليرى لعرض الأعمال الفنية والابتكارات. - إنشاء مسجد للبنين وآخر للبنات.	وحدة إدارة المشروعات ووحدّة الصيانة	عميد الكلية مدير عام الكلية	٢٠٢١-٢٠٣٠	- 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 وتلغرافى. - تجهيز جاليرى لعرض الأعمال الفنية والابتكارات. - إنشاء مسجد للبنين وآخر للبنات.

				- تجهيزات عدد (٦) قاعات لأعمال المطبعة - تجهيز عدد (١٢) غرفة أعضاء هيئة التدريس. - انشاء وتجهيز استراحة اعضاء الهيئة المعاونة. - انشاء وتجهيز صالتين للألعاب الرياضية.		
				- تجهيزات عدد (٦) قاعات لأعمال الكنترولات والمطبعة - تجهيز عدد (١٢) غرفة أعضاء هيئة التدريس. - انشاء وتجهيز استراحة اعضاء الهيئة المعاونة. - انشاء وتجهيز صالتين للألعاب الرياضية. - نشاء قاعات أحمال خفيفة على سطح مدرج ١٠٥ لوحده القياس والتقويم. - أنشاء قاعات أحمال خفيفة على سطح الكفترية. - تجديد وتحديث مدخل الكلية بشكل حضاري.		
تطوير آليات التواصل مع الخريجين وجهات التوظيف	تطوير آليات التواصل مع الخريجين وجهات التوظيف	- تحديث قاعدة بيانات خريجي الكلية - تطوير قاعدة بيانات بجهات التوظيف - تطوير خطة للتطوير المهني للخريجين - قياس رضا الخريجين عن آليات التواصل معهم والمهارات التي اكتسبوها	وحدة الخريجين بالتعاون مع منسقي الخريجين	وكيل الكلية لشؤون البيئة وخدمة المجتمع	٢٠٢٤-٢٠٢٥	- قاعدة بيانات محدثة خريجي الكلية - قاعدة بيانات محدثة بجهات التوظيف - خطة معتمدة ومعلنة للتطوير المهني للخريجين

		- تعزيز مشاركة الطلاب في ملتقيات التوظيف التي تنفذها للكلية				- نسبة رضا الخريجين عن آليات التواصل معهم والمهارات التي اكتسبوها لا تقل عن ٧٠% - عدد ملتقيات التوظيف التي يتم تنفيذها سنويا لا يقل عن ملتقى واحد سنويا
الغاية الثانية: بحث علمي متميز يلبي احتياجات المجتمع ويحقق متطلبات التنمية المستدامة						
تطوير آليات دعم منظومة البحث العلمي.	تطوير آليات دعم منظومة البحث العلمي.	- 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	إدارة البحوث العلمية وإدارة الدراسات العليا	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي		- 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

- 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.
- 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 - مشاركة الأطراف المجتمعية في مؤتمرات الكلية والأقسام	تطوير خطة الكلية لخدمة المجتمع	تفعيل دور الكلية في حل مشاكل المجتمع والبيئة.
- 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

تعزيز دور الكلية في نشر الوعي الثقافي والاجتماعي والبيئي فضلاً عن تأصيل قيم الانتماء الوطني.	- 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	منسقي خدمة المجتمع	وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع	٢٠٢٤-٢٠٢٦	- عدد ورش العمل وندوات والاستشارات التي قدمتها الكلية للأطراف المجتمعية - وحدة للاستشارات العلمية ووحدة للاستشارات النفسية
الغاية الرابعة: ضمان جودة التعليم والاعتماد والتحسين المستمر					
تطوير نظام داخلي لضمان الجودة والتقييم الذاتي والتحسين المستمر	إعادة هيكلة وحدة ضمان الجودة في ضوء متطلبات الاعتماد	- تطوير دليل وحدة ضمان الجودة بما يتضمنه من لوائح ونماذج وآليات - تحديث الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة واللجان التابعة لها -	وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام	مدير وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٤-٢٠٢٥
تعزيز ثقافة الجودة وتقويم الأداء والتحسين المستمر بين عناصر العملية التعليمية	تطوير البرامج والورش والفعاليات اللازمة لنشر ثقافة الجودة والتحسين	- تطوير خطة لإدارة وضمان عمليات الجودة والتحسين المستمر - تنفيذ الورش واللقاءات التوعوية للطلاب وهيئة التدريس في مجالات الجودة والاعتماد والتحسين المستمر	وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام	مدير وحدة ضمان الجودة	٢٠٢٢-٢٠٢٣

-دراسة احتياجات هيئة التدريس والهيئة المعاونة من برامج التدريب في مجالات التعليم والتعلم، البحث العلمي، التخصص العلمي، الجودة والاعتماد -تطوير خطة التطوير المهني في ضوء نتائج دراسة الاحتياجات -تطوير آليات قياس رضا هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن أثر برامج التدريب التي شاركوا فيها	٢٠٢٤-٢٠٢٥	مدير وحدة ضمان الجودة	وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام	-دراسة احتياجات هيئة التدريس والهيئة المعاونة من برامج التدريب في مجالات التعليم والتعلم، البحث العلمي، التخصص العلمي، الجودة والاعتماد -تطوير خطة التطوير المهني في ضوء نتائج دراسة الاحتياجات -تطوير آليات قياس رضا هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن أثر برامج التدريب التي شاركوا فيها	تصميم خطة التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
-تطوير دليل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة -توفير التدريب اللازم بشأن آليات التقييم الذاتي للأداء -تقديم التغذية الراجعة لعضو هيئة التدريس بشأن نقاط القوة والضعف وأولويات التحسين -إعداد خطط التحسين بناء على نتائج تقييم الأداء ومتابعة تنفيذها من خلال تقارير دورية	٢٠٢٥-٢٠٢٦	مدير وحدة ضمان الجودة	وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام	-تطوير دليل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة -توفير التدريب اللازم بشأن آليات التقييم الذاتي للأداء -تقديم التغذية الراجعة لعضو هيئة التدريس بشأن نقاط القوة والضعف وأولويات التحسين -إعداد خطط التحسين بناء على نتائج تقييم الأداء ومتابعة تنفيذها من خلال تقارير دورية	تطوير آليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	تفعيل نظم تقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- نسبة النشر الدولي بمعدل بحث لكل عضو هيئة تدريس في العامين - عقد المؤتمر العلمي للكلية سنوياً - عقد المؤتمرات العلمية المتخصصة للأقسام دورياً وبشكل سنوي	٢٠٢٥-٢٠٢٦	مدير وحدة ضمان الجودة	وحدة ضمان الجودة ومنسقي الجودة في الأقسام	- تطوير آليات تحفيز هيئة التدريس والهيئة المعاونة على النشر الدولي والمشاركة في المؤتمرات - تعزيز مشاركة الأقسام في النشر العلمي - عقد المؤتمر العلمي السنوي للكلية بشكل دوري - تنظيم مؤتمرات علمية متخصصة للأقسام سنوياً بشكل دوري		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						
- عدد الدورات وورش العمل التي استهدفت رفع كفاء الجاز الإداري في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات - نسبة رضا الجهاز الإداري عن الدورات وورش العمل التي حضروها لا تقل عن ٧٥% - خطة معتمدة لاستكمال البنية التحتية والتكنولوجية في الإدارات المختلفة	٢٠٢٥-٢٠٢٦	عميد الكلية مدير عام الكلية	مديري الإدارات والوحدات	- رفع كفاء الجاز الإداري في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات - تنفيذ خطة استكمال البنية التحتية والتكنولوجية في الإدارات المختلفة - تطوير نظام للأرشفة وإدارة الاستحقاقات والحسابات - تطوير نظام لإدارة عمليات قبول الطلاب وتسجيلهم وسداد الرسوم	تطوير خطة تهيئة الجهاز الإداري للتعامل مع التكنولوجيا المتطورة والتحول الرقمي	ممكنة الأعمال الإدارية والتحول الرقمي لإدارات الكلية

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

الفصل الخامس

التقويم والمتابعة والاستمرارية للحطة
الاستراتيجية الكلية

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 وكلياتها 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 المستجدة 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 تقويم 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 طبقا 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 والتقويم 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 انطلافاً 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 وخصوصاً 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 مرحلي 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 ومعاونهم 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 مرحلي 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 أو ذات الصلة:

- وزارة التربية والتعليم
- وزارة التعليم العالي
- المجتمع المدني ورجال الأعمال
- وزارة الثقافة
- وحدات الحكم المحلي
- وزارة السباب والرياضة
- دور الحضانة
- جامعة المنوفية وكليات 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 الكترونية إلى الجهات المعنية (بصفة خاصة جامعة المنوفية للاعتماد – مركز إدارة الجودة بالجامعة – الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد)
- الموقع الالكتروني 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.

ملحق الحصة

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

المحتمة

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.

مجلات التقييم:	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
صياغة الرسالة			
الرسالة نابعة من الغرض العلمي لمجال الدراسة			
الجميل 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 لخريج 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 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

☐ حبة 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.

مجلات التقييم:	موافق	موافق إلى حد ما	غير موافق
صياغة الرؤية			
الرؤية نابعة من الغرض العلمي لمجال الدراسة			
الجميل 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 لخريج 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 مساعدة

○ 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 سكنية 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 فى 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 مساعدة

○ 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 فى 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 الإدارى – جهات التوظيف –

الطلاب – الخريجون)

بيانات هذه الاستمارة لأهداف علمية

الاسم:

○ قيادات اكاديمية

○ عضو هيئة تدريس

○ هيئة معاونة

○ موظف بالكلية

○ طالب بالكلية

○ خريج

○ حهة 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 مجهزه.			
٨	تتخذ الإدارة اسلوبا ديمقراطيا قائم على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة بالتي 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 التوظيف 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 والمحافظة على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات.			

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

..... -

..... -

..... -

روجركيمب،، "أميركا المدن : التخطيط الاستراتيجي للمستقبل"، والمشاركة بين الدول، دانفيل، وائل (١٩٨٨).

روجركيمب،، "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 و اقليمياً 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