

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



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية

٢٠٣٠-٢٠٢١ م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

كلمة العميد

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلوة 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 بكلية والسادة الزملاء وكلاء الكلية والسادة رؤساء الأقسام الأكademie 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 تتبوا الصدارة بين كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية.

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

وختاماً 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

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

كما نتقدّم بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء الفريق التنفيذي لإعداد الخطة الإستراتيجية والصادفة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بكلية والصادفة 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 ورؤيتها الجامعية ورسالتها من حيث الغايات العامة والأهداف الإستراتيجية.

كما نتقدّم بعميق الشكر والامتنان والتقدير للصادفة أعضاء المجتمع الخارجي للمساندة الفاعلة لخدمة الكلية وارتباطها بالمجتمع الدولي.
والله الموفق والمعين.

مطابق وثيقة ضمان الجودة

أ.د/ جمعة حسين عبد الجاد



| | |
|--|-----------------------------------|
| عميد الكلية | أ.د/ محمد زيدان عبد الحميد |
| وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب | أ.د/ هيا 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 زقرزوق |
| رئيس قسم تكنولوجيا التعليم | أ.د/ عصام شوقي |
| رئيس قسم الاقتصاد المنزلي | أ.د/ زينب صلاح الدين |
| رئيس قسم التربية الفنية | أ.د/ عبير عبدالله شعبان |
| رئيس قسم التربية الموسيقية | أ.د/ سحر عبدالمنعم حنفى |
| رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية | أ.د/ سماح حلبي ياسين |
| مدير وحدة الجودة بالكلية | أ.د/ جمعة حسين عبد الججاد |
| الأستاذ المساعد في قسم الاقتصاد المنزلي | أ.م.د/ نهاد بدوي علي رصاص |
| أمين الكلية | أ/ محمد حسان |
| المسئول الأداري لوحدة الجودة | أ/ أيمن مصطفى |
| وحدة الجودة بالكلية | أ/ايناس طاحون |
| مدير إدارة شئون التعليم والطلاب | أ/ وائل سعيد |
| مدير الأدارة التعليمية بأشمون مجتمع خارجي | 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 الججاد |
| وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ونائب مدير وحدة الجودة بالكلية | أ.د/ هيا مصطفى |
| قسم العلوم التربوية والنفسية | أ.د / أمانى عبد المقصود |
| قسم التربية الفنية | أ.د / عبير عبدالله شعبان |

مِنْ

مَوْلَانَاتٍ

وَأَعْلَامٍ

ملخص إحصائية البرامج الأكاديمية التي تقدمها الأقسام العلمية في الكلية

برامج الدبلومات
(دراسات عليا)

(٢١) برنامج

البرامج الأكاديمية

(٨) بكالوريوس
٦٣ دراسات عليا

الأقسام العلمية

(٦) أقسام علمية

برامج الدكتوراه

(٢١) برنامج

برامج الماجستير

(٢١) برنامج

برامج البكالوريوس

(٨) برامج أكاديمية

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: ١٩٨٩ / ١٠ / ٢٤ 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 ومتعددة مثل: الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية وال التربية الموسيقية والإعلام التربوي بشعبتيه الصحافة والمسرح، وكذلك تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي والبرنامج المتميز لتدريس الحاسوب الآلي لذوي القدرات الخاصة، فضلاً على المواد التربوية.

يرجع إنشاء الكلية إلى ١٩٨٩/١٠/٢٤ حيث كانت تتبع وزارة التعليم العالي، وبدأت الدراسة بها في أربعة أقسام علمية، الاقتصاد المنزلي والتربية الفنية والتربية الموسيقية والعلوم التربوية والنفسية، وفي عام ١٩٩١/١٩٩٠ 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:

| الاسم | م |
|--|----|
| الأستاذ الدكتور / على زكي الفيومي ١٩٨٩/١٠/٢٤ | ١ |
| الأستاذ الدكتور / محمود إمام نصر ١٩٩٠/٩/٢٠ | ٢ |
| الأستاذ الدكتور / حلمي طه الشاعر ١٩٩١/١٢/١٠ | ٣ |
| الأستاذ الدكتور / حسن سيد أحمد شريف ١٩٩٤/٢/٦ | ٤ |
| الأستاذ الدكتور / خليل عبد الحميد الحلفاوي ١٩٩٦/١/٢ | ٥ |
| الأستاذ الدكتور / فاروق السيد عثمان ١٩٩٩/٨/١٧ | ٦ |
| الأستاذ الدكتور / على بدوي رصاص ٢٠٠٥/٨/٢٠ | ٧ |
| الأستاذ الدكتور / عادل السيد مبارك ٢٠١٠/٨/١ | ٨ |
| الأستاذ الدكتور / مجدي الدسوقي ٢٠١٥/٦/٢٢ | ٩ |
| الأستاذ الدكتور / حنان حسني يشار ٢٠١٦/٤/٥ | ١٠ |
| الأستاذ الدكتور / محمد زيدان عبد الحميد ٢٠٢١/١١/١٤ حتى تاريخه | ١١ |

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 الأدارة التعليمية وعد كبير من المدارس الابتدائية والإعدادية والثانوية والتي تتم فيها التدريب الميداني فضلاً عن وجود قرى منتجة للحرف اليدوية والتي ترتبط بعض تخصصات الكلية مثل السجاد اليدوي وأشغال الصدف والخشب والسيرما وغيرها.

كما ترتبط الكلية بجميع وسائل المواصلات المختلفة من القطار والباصات بجميع مدن محافظة المنوفية وقرها 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:

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

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

المشاركة المجتمعية:

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

١/٣ القيادات الأكademie:

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

٤/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/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 وعدد其ا 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 الألى لذوي الاحتياجات الخاصة |
| ٧ | أخصائي صحفة وإذاعه وتلفزيون |
| ٨ | أخصائي مسرح |

ثانياً مرحلة الدراسات العليا:

١ - مرحلة الدبلوم الخاص في التخصصات التالية وعدد其ا 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. |
| ٧ | برنامج الإعلام التربوي (فنون مسرحية – صحافه وإذاعه وتلفزيون). |
| إجمالي عدد برامج الدبلوم الخاص ٢١ برنامجاً. | |

٢- برنامج الماجستير في التخصصات التالية وعددها ٢١ برنامجاً:

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

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 وتليفزيون) |

إجمالي عدد برامج الدكتوراه ٢١ برنامجاً

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة ٧١ برنامجاً بواقع ٨ برامج لمرحلة البكالوريوس و٦٣ برنامج لمرحلة الدراسات العليا

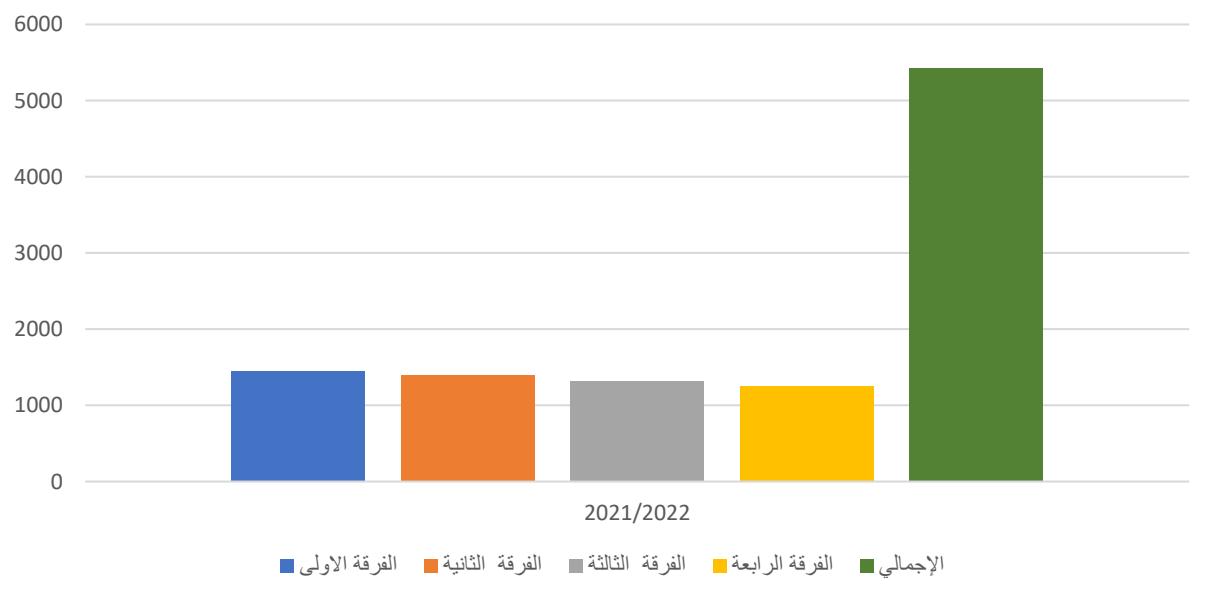
١/الطاقة الاستيعابية للكلية

بلغ عدد الطلاب الملتحقين بالكلية في الفرق الأربع للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١ في مرحلة البكالوريوس وعددهم ٥٤٢٥ طالب، والجدول التالي يوضح توزيع الطلاب على الفرق الأربع.

جدول رقم (١/١) توزيع الطلاب لمراحل البكالوريوس.

| الإجمالي | الفرقة الرابعة | الفرقة الثالثة | الفرقة الثانية | الفرقة الاولى | ٢٠٢٢/٢٠٢١ |
|----------|----------------|----------------|----------------|---------------|-----------|
| ٥٤٢٥ | ١٢٥١ | ١٣٢٢ | ١٤٠٤ | ١٤٤٨ | ٢٠٢٢/٢٠٢١ |
| | % ٢٣ | % ٢٤,٣ | % ٢٥,٨ | % ٢٦,٦ | النسبة % |

توزيع الطلاب لمراحل البكالوريوس

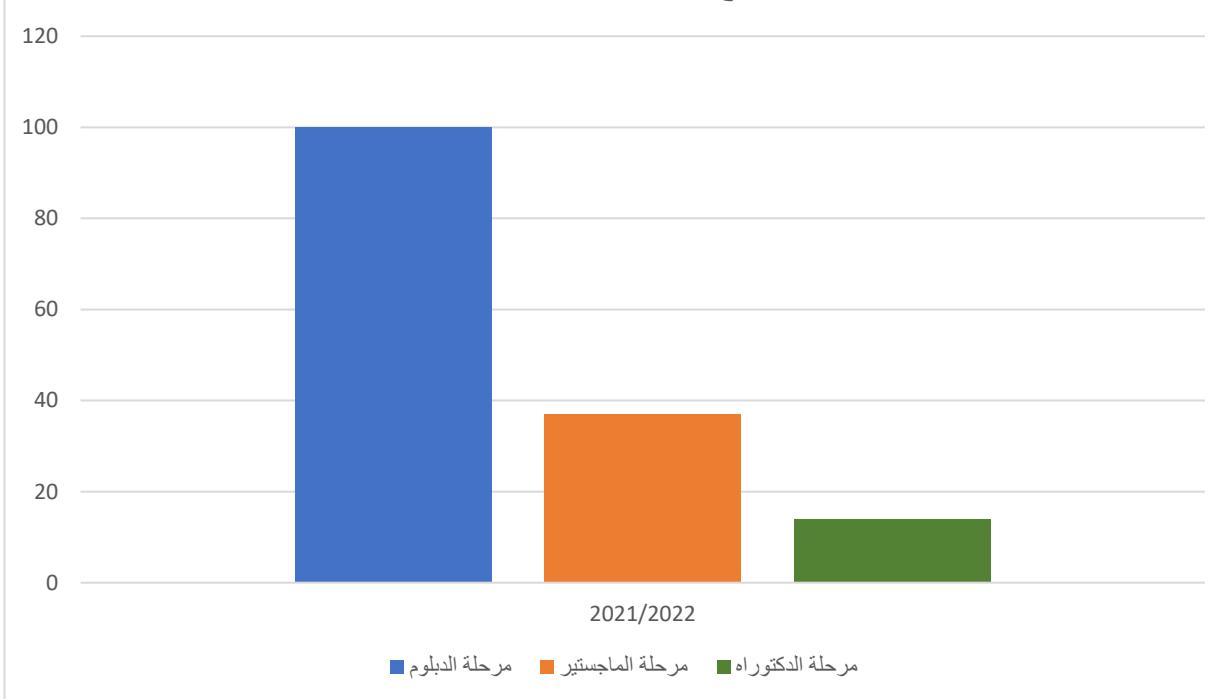


بتحليل الجدول السابق يتضح ارتفاع أعداد الطلاب المقيدين بالفرقه الأولى في الكلية ، ومن ثم فإن الكلية جاذبة للطلاب وليست طاردة لهم حيث أن أجمالي طلاب الفرقه الأولى خلال العام الحالي بلغ ١٤٤٨ طالب بينما بلغ أجمالي طلاب الفرقه الثانية فبلغ ١٤٠٤ بينما بلغ عدد طلاب الفرقه الثالثة ١٣٢٢ طالب بينما أجمالي طلاب الفرقه الرابعة خلال العام الحالي فبلغ ١٢٥١ طالبا.

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

| الإجمالي | مرحلة الدكتوراه | مرحلة الماجستير | مرحلة الدبلوم | العام الجامعي |
|----------|-----------------|-----------------|---------------|---------------|
| ١٥١ | ١٤ | ٣٧ | ١٠٠ | ٢٠٢٢/٢٠٢١ |
| | % ٨,١١ | % ٢٢,٣ | % ٦٩,٧ | النسبة % |

توزيع طلاب الدراسات العليا

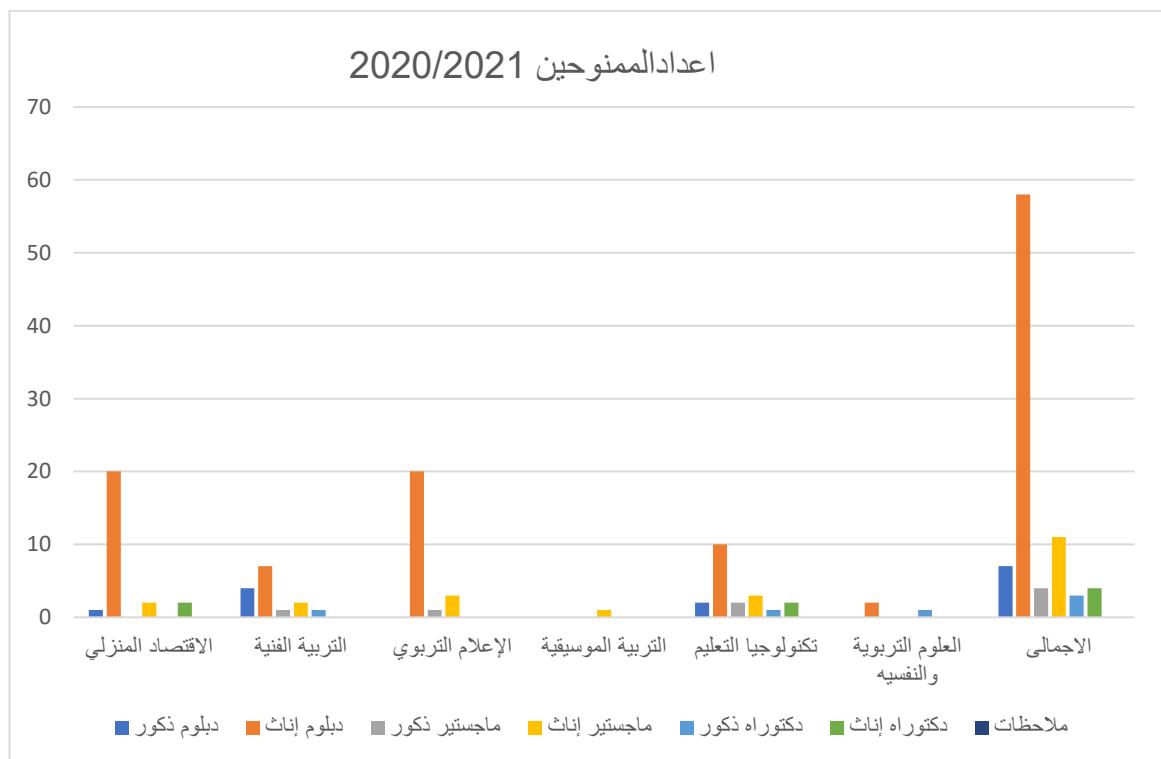


يتضح ارتفاع أعداد الطلاب في الدراسات العليا حيث بلغ عدد الطلاب المسجلين بالكلية في مراحل الدبلوم والماجستير والدكتوراه ١٥١ طالباً في العام الحالي ٢٠٢٢/٢٠٢١ ، موزعة على الدرجات العلمية للدراسات العليا، كما بلغ عدد الطلاب المسجلين لدرجة الدبلوم نحو ١٠٠ طالباً ، والمسجلين لدرجة الماجستير نحو ٣٧ طالباً وبلغ عدد الطلاب المسجلين لدرجة الدكتوراه نحو ١٤ طالباً في حين بلغ عدد الطلاب الوافدين المسجلين في الدراسات العليا طالباً واحداً في درجة الدكتوراه من إجمالي عدد الطلاب المسجلين بالكلية .

جدول (٣/١) أعداد الطلبة الممنوحة شهادات في الدراسات العليا للعام الجامعي

٢٠٢١ / ٢٠٢٠ م

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

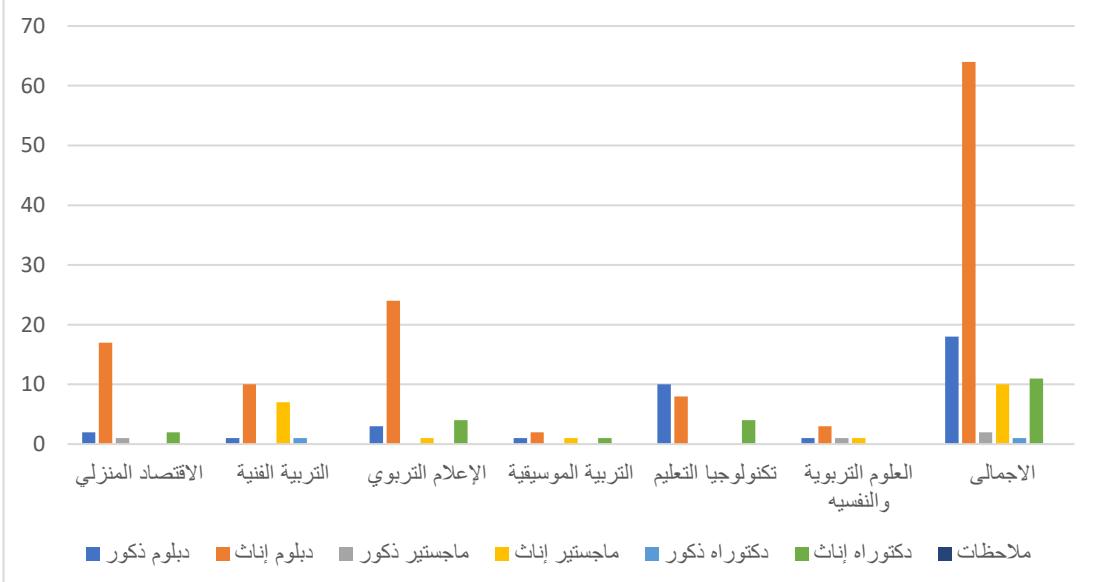


جدول (٤/١) أعداد الطلبة الممنوحة شهادات في الدراسات العليا للعام الجامعي

م ٢٠٢٢ / ٢٠٢١

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

أعداد الممنوحة 2021/2022



من خلال تحليل الجدول السابق يتضح ما يلي:

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

توزيع للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

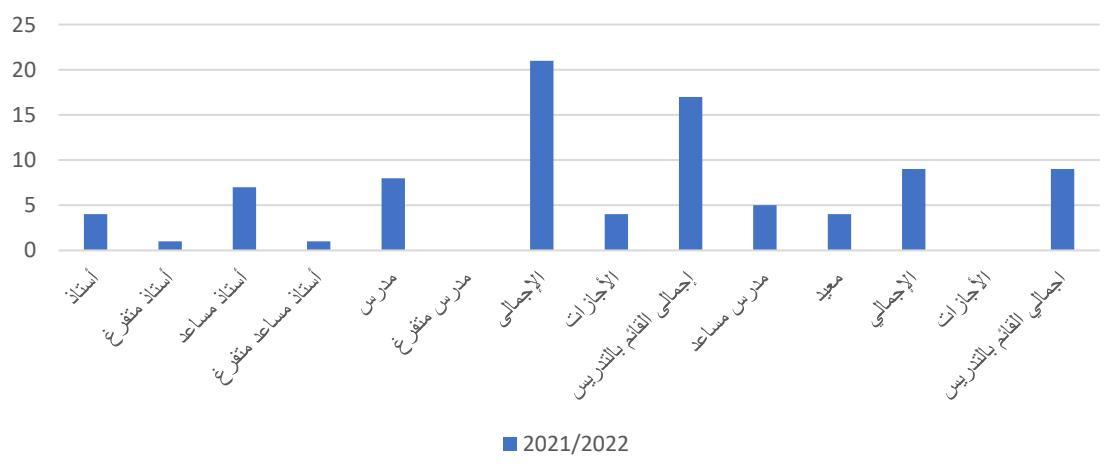
اولاً: قسم الاقتصاد المنزلي:

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

جدول (٥/١) عدد أعضاء هيئة التدريس في قسم الاقتصاد المنزلي

| قسم الاقتصاد المنزلي | | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|----------|----------|------|-------|------------|------------------------|----------|----------|------------|------|-------------------|-------------|-------------|-----------|-------|
| أجمالي القائم بالتدريس | الإجازات | الإجمالي | معيد | مساعد | مدرس مساعد | أجمالي القائم بالتدريس | الإجازات | الإجمالي | مدرس متفرغ | مدرس | أستاذ مساعد متفرغ | أستاذ مساعد | أستاذ متفرغ | أستاذ | العام |
| ٩ | - | ٩ | ٤ | ٥ | ١٧ | ٤ | ٢١ | - | ٨ | ١ | ٧ | ١ | ٤ | ٢٠٢٢/٢٠٢١ | |

أعداد أعضاء هيئة التدريس بقسم الاقتصاد



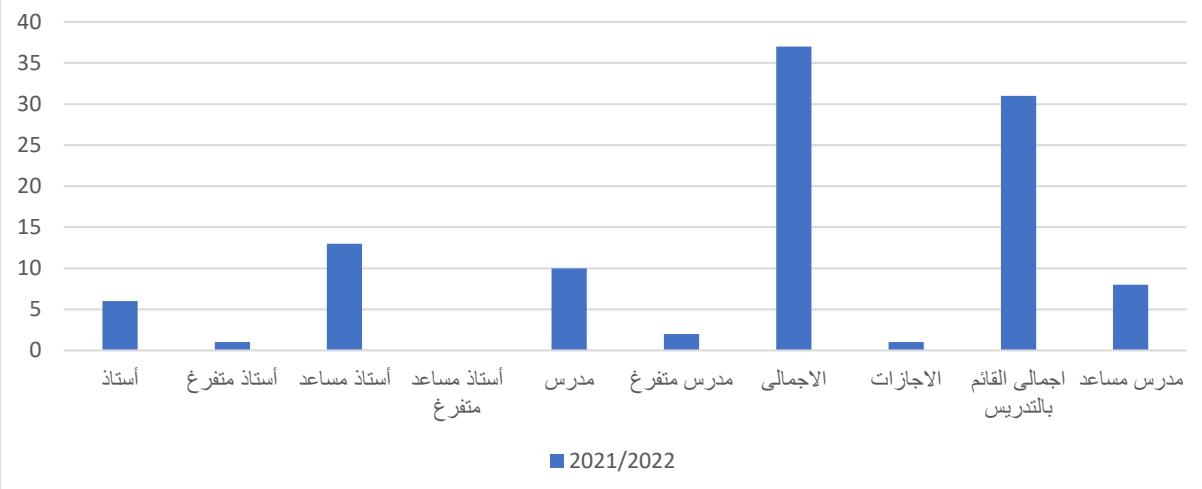
ثانياً: قسم التربة الفنية:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢١/٢٢٠٢٠م (٣٧ عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيدين (١٩ عضواً).

جدول (٦) عدد أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الفنية

| قسم التربية الفنية | | | | | | | | | | | | | | |
|------------------------|----------|----------|--------|------------|------------------------|----------|----------|------------|------|-------------|-------------|-------------|-------|-----------|
| أجمالي القائم بالتدريس | الإجازات | الإجمالي | معلم | مدرس مساعد | أجمالي القائم بالتدريس | الإجازات | الإجمالي | مدرس متفرغ | مدرس | أستاذ مساعد | أستاذ مساعد | أستاذ متفرغ | أستاذ | العام |
| ١٩ | - | ١٩ | ١ ١ | ٨ | ٣١ | ١ | ٣٧ | ٢ | ١٠ | - | ١٣ | ١ | ٦ | ٢٠٢٢/٢٠٢١ |

أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بقسم التربية الفنية



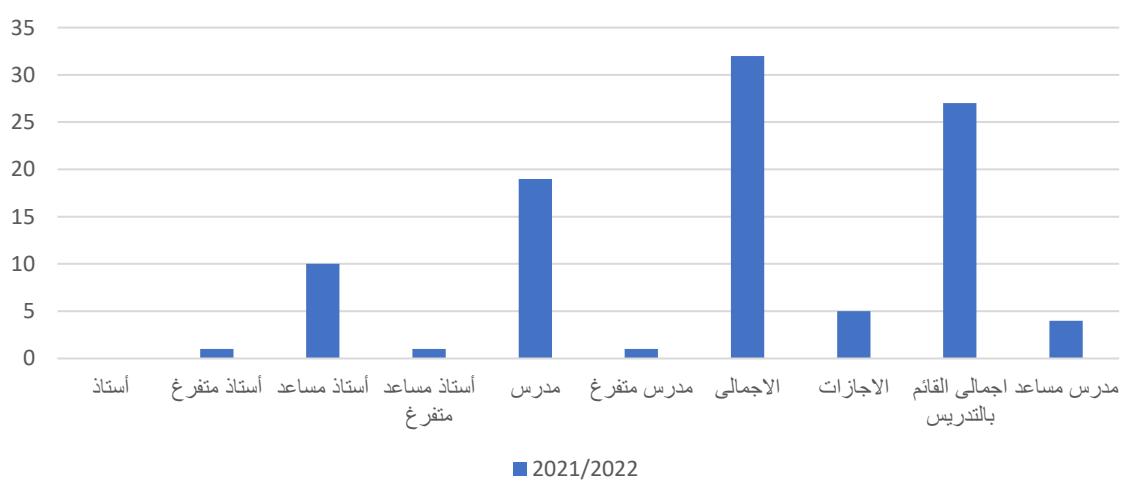
ثالثاً : قسم الإعلام التربوي:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢١ م (٣٢ عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيدين (٩ أعضاء)

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

| قسم الإعلام التربوي | | | | | | | | | | | | | | |
|---------------------|-------|-------------|-------------|-------------------|------|------------|------------|------------------|--------|----------|---------|----------|---------|----------|
| العام | أستاذ | أستاذ متفرغ | أستاذ مساعد | أستاذ مساعد متفرغ | مدرس | مدرس متفرغ | مدرس مساعد | مدرس مساعد متفرغ | الأجرا | الإجمالي | الأجزاء | الإجمالي | الأجزاء | الإجمالي |
| ٢٠٢٢/٢٠٢١ | - | ١ | ١٠ | ١ | ١٩ | ١ | ٣٢ | ٥ | ٢٧ | ٤ | ٥ | ٩ | ١ | ٨ |

أعداد السادة أعضاء هيئة و الهيئه المعاونة بقسم الإعلام التربوي



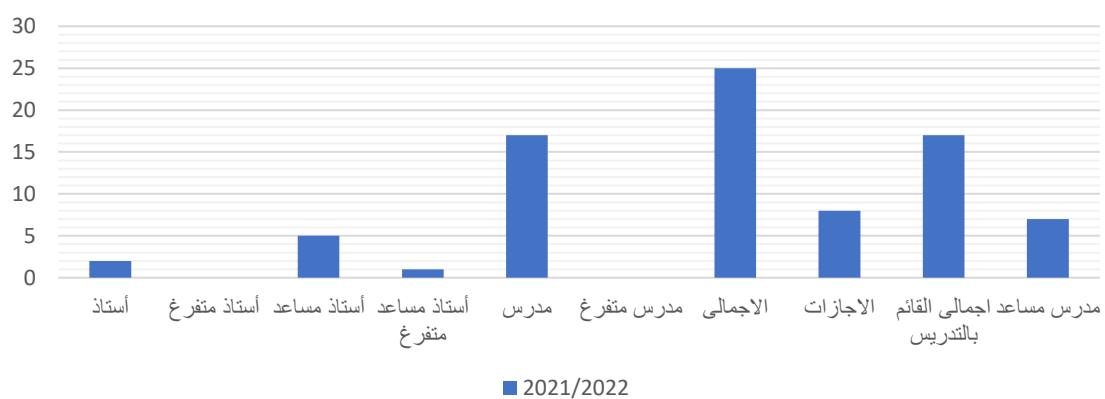
رابعاً: قسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢١/٢٠٢٢ (٢٥ عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعدين (١٢ عضواً).

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

| قسم تكنولوجيا التعليم والحاسب الآلي | | | | | | | | | | | | | | العام |
|-------------------------------------|---------------|---------------|---------------------|--------|--------------|--------------|--------------------|--------------------------|--------------------------------|--------------------------------------|--|--|--|--|
| الأستاذ | الأستاذ متفرج | الأستاذ مساعد | الأستاذ متفرج مساعد | المدرس | المدرس متفرج | المدرس مساعد | المدرس متفرج مساعد | المدرس متفرج مساعد متفرج | المدرس متفرج مساعد متفرج مساعد | المدرس متفرج مساعد متفرج مساعد متفرج | المدرس متفرج مساعد متفرج مساعد متفرج مساعد |
| ١٢ | - | ١٢ | ٥ | ٧ | ١٧ | ٨ | ٢٥ | - | ١٧ | ١ | ٥ | - | ٢ | ٢٠٢٢/٢٠٢١ |

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



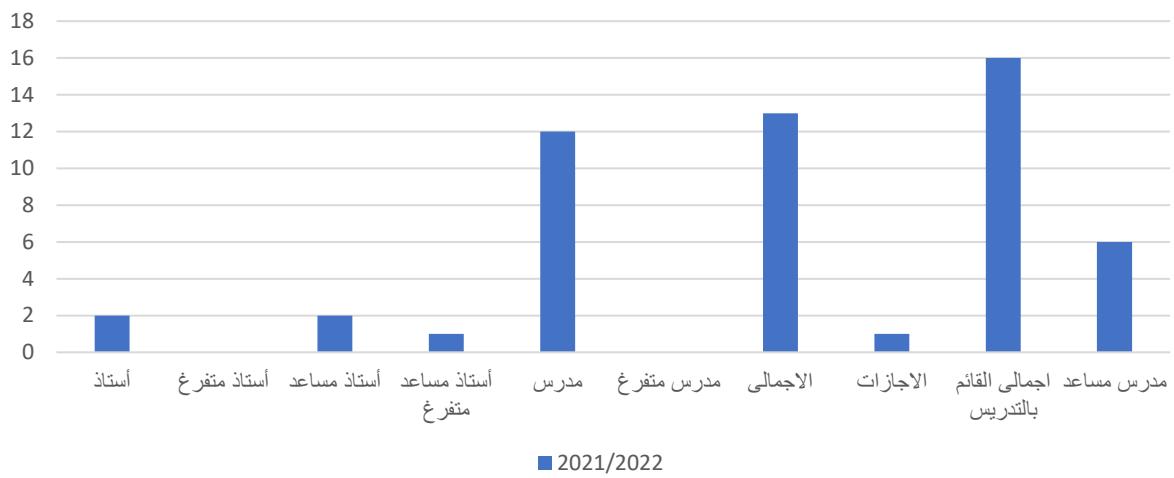
خامساً: قسم التربية الموسيقية:

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢١/٢٠٢٢ م (١٣ عضواً)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيدين (١٨ عضواً).

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

| قسم التربية الموسيقية | | | | | | | | | | | | | | العام |
|-----------------------|---------------|----------|----------|------|------------|------------------------|----------|----------|------------|------|-------------------|-------------|-------------|-----------|
| أستاذ بالتدريس | أجمالي القائم | الاجازات | الإجمالي | معيد | مدرس مساعد | أجمالي القائم بالتدريس | الاجازات | الإجمالي | مدرس متفرغ | مدرس | أستاذ مساعد متفرغ | أستاذ مساعد | أستاذ متفرغ | أستاذ |
| ١٨ | ٢ | ٢٠ | ١٤ | ٦ | ١٦ | ١ | ١٣ | - | ١٢ | ١ | ٢ | - | - | ٢٠٢٢/٢٠٢١ |

أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بقسم التربية الموسيقية



سادساً: قسم العلوم التربوية والنفسية:

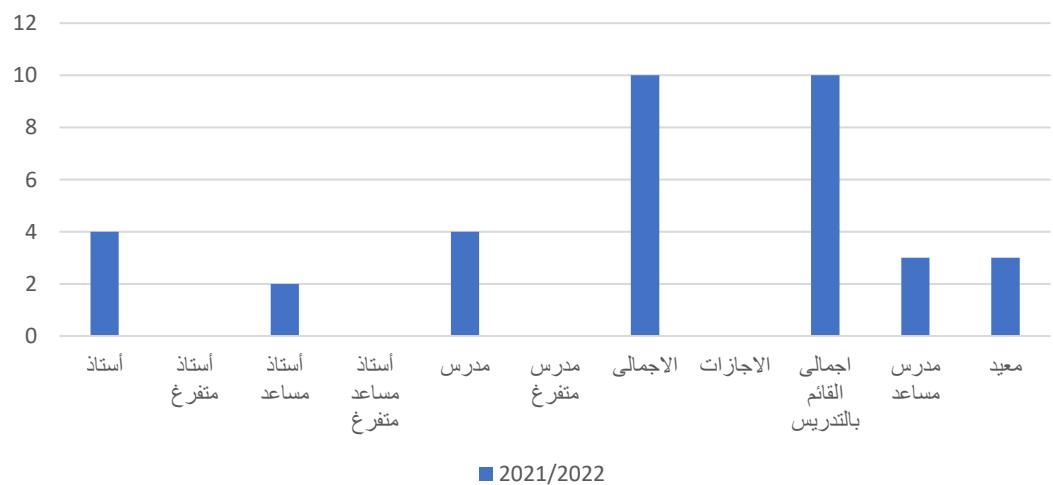
بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في القسم عام ٢٠٢١م (١٠ أعضاء)، بينما بلغ عدد الهيئة المعاونة بلغ العدد (٦ أعضاء)

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

| قسم العلوم التربوية والنفسية | | | | | | | | | | | | | العام |
|------------------------------|----------|---------|------|------------|------------------------|----------|---------|------------|------|-------------------|-------------|-------------|-------|
| أجمالي القائم بالتدريس | الأجازات | الأهمال | مودع | مدرس مساعد | أجمالي القائم بالتدريس | الأجازات | الأهمال | مدرس متفرغ | مدرس | أستاذ مساعد متفرغ | أستاذ مساعد | أستاذ متفرغ | أستاذ |
| ٥ | ١ | ٦ | ٣ | ٣ | ١٠ | - | ١٠ | - | ٤ | - | ٢ | - | ٤ |

٢٠٢٢/٢٠٢١

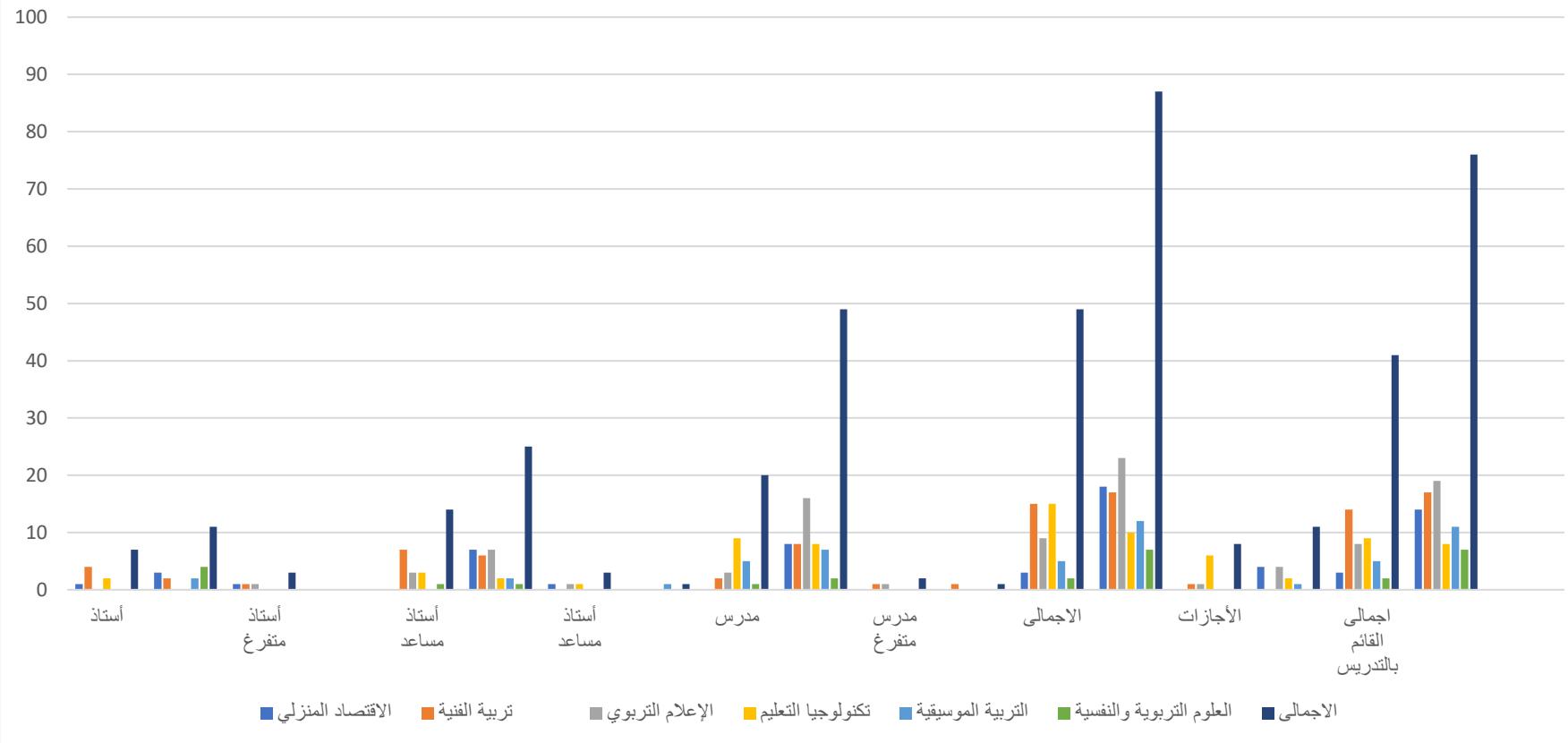
أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بقسم العلوم التربوية



جدول (١١/١) يوضح إجمالي أعضاء هيئة التدريس في الكلية خلال العام ٢٠٢١/٢٠٢٢م

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

أجمالي أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس لعام 2021/2022



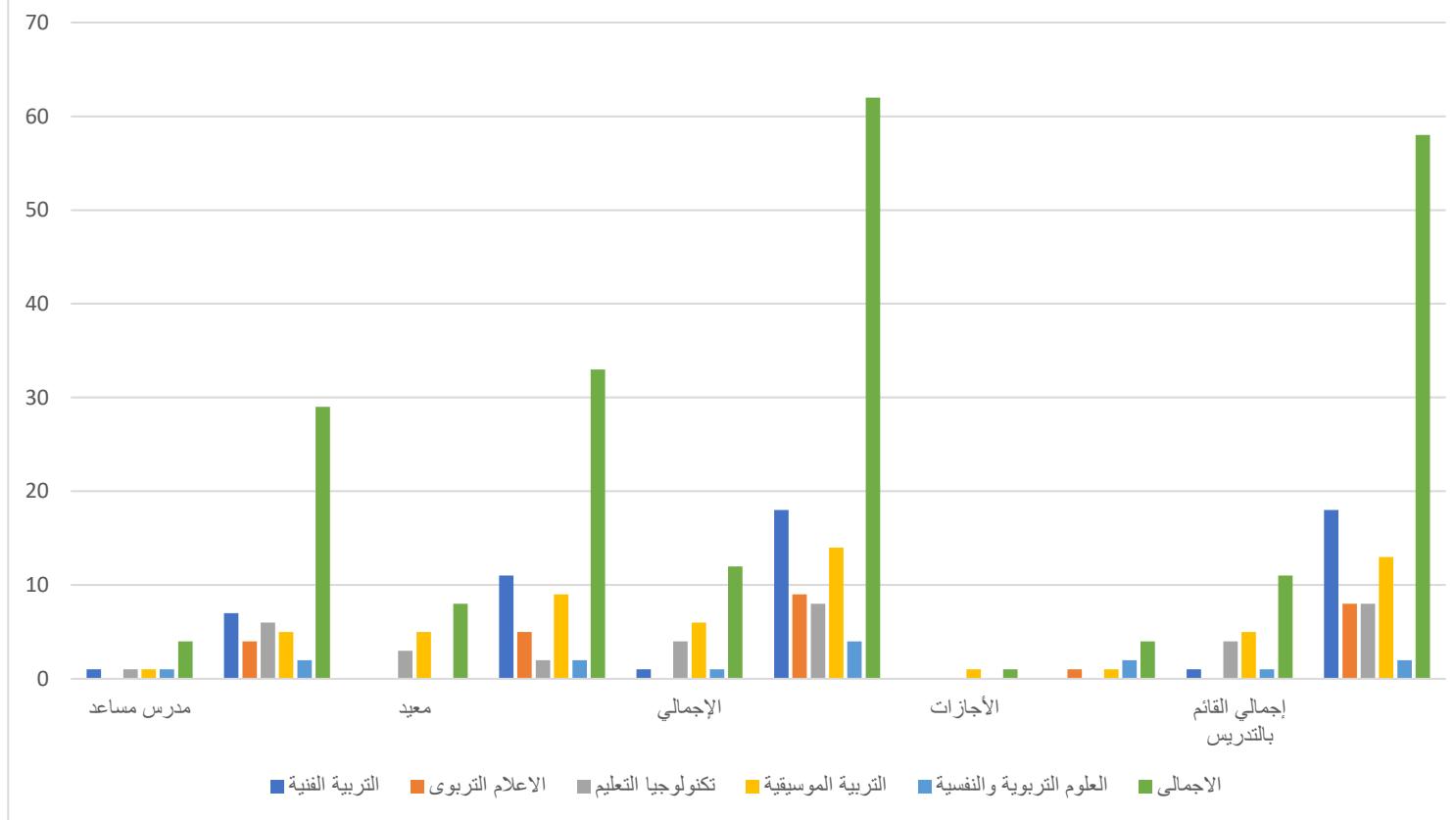
بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام في عام ٢٠٢١/٢٠٢٢م ١٣٦ عضواً، ذكوراً ٤٩ و إناثاً ٨٧

جدول (١٢/١) يوضح أعضاء الهيئة المعاونة (مدرس مساعد - معيد) بالكلية خلال العام ٢٠٢١/٢٠٢٢م

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

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

أجمالي أعداد الهيئة المعاونة لعام 2021/2022





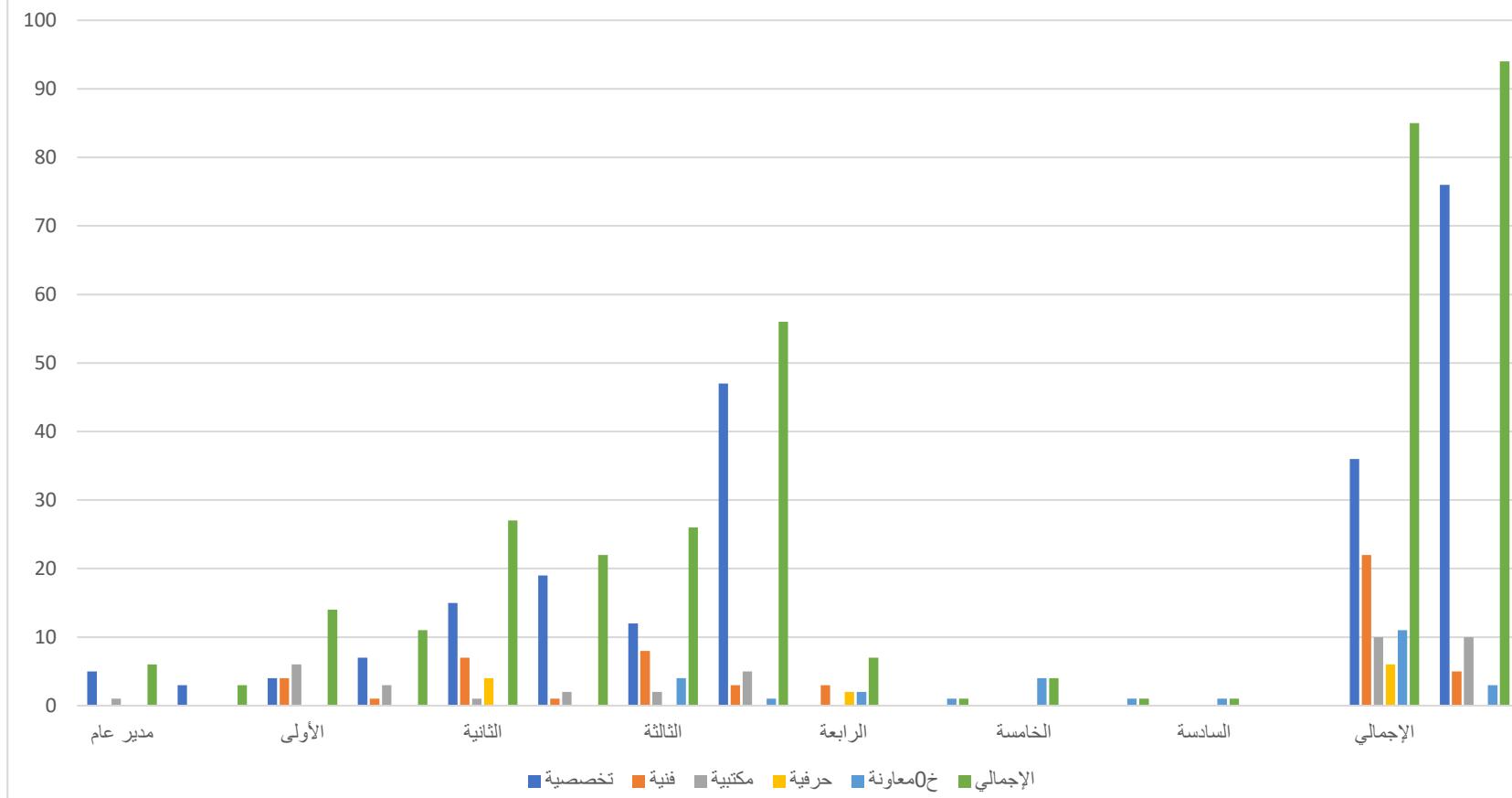
٨/١: الطاقة الاستيعابية للجهاز الإداري في الكلية

جدول (١٣/١) بيان بأعداد الوظائف بالكلية حسب المجموعات الفئوية النوعية ٢٠٢١/٢٠٢٢

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

إجمالي عدد الموظفين ١٧٩ موظفاً

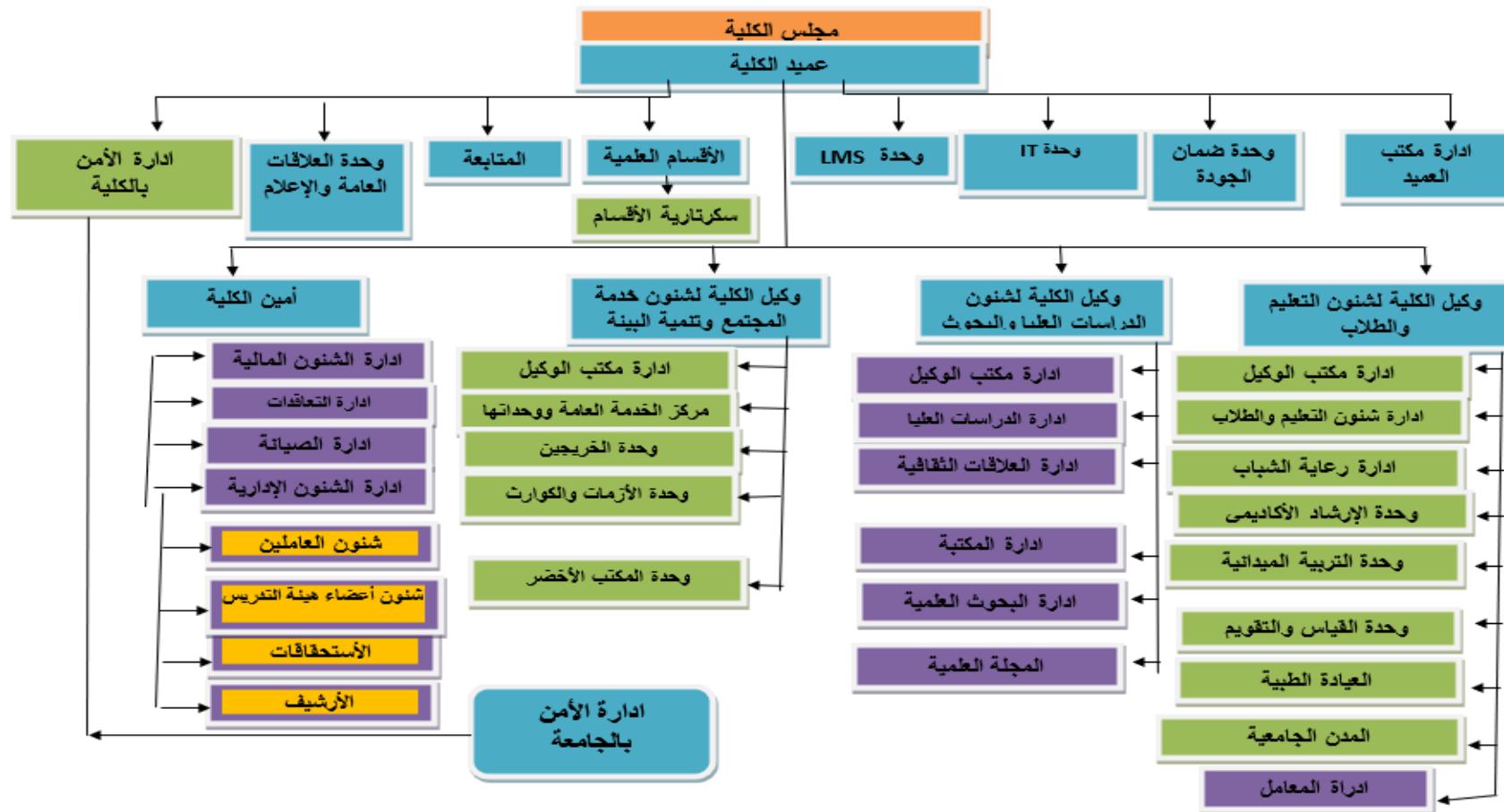
أعداد الموظفين 2021/2022



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 الكترونيا مثل: المكتبة ووحدة تكنولوجيا المعلومات.

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

الهيكل التنظيمي لكلية التربية النوعية



١٠/ مباني و منشآت الكلية

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

من عدد (١٠) مباني

| م | المبني | عدد الأدوار بكل مبني | عدد الحجرات بكل دور |
|---|-----------------------------|----------------------|--|
| ١ | <u>المبني الجديد</u> | | <ul style="list-style-type: none"> - يتكون الدور الأرضي من صالة وحجرات - يتكون الدور الأول من حجرة العميد والاستراحة والسكنتراريه، 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 والمعاونة، 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 رجالى وحرىمي |
| ٢ | <u>مباني التربية الفنية</u> | ثلاثة أدوار | <ul style="list-style-type: none"> - الدور الأرضي يتكون من قاعة منف للعرض ومعملين للخزف والمعادن وورش لأشغال الخشب. - الدور الأول يتكون من قاعة لأعضاء هيئة التدريس وأربعة قاعات للتدرис - الدور الثاني يتكون من أربع قاعات للتدرис ويوجد في الدور الأرضي دورتين للمياه إحداهما للرجال والأخرى للنساء وقاعة منف معرض للفنون التشكيلية |

| | | | | |
|---|---|--------------------|---|----|
| <p>الدور الأرضي تكون مدرج وعدد (١١) مكتباً إدارياً بالإضافة إلى قاعة مخزن التربية الفنية</p> <p>الدور الثاني يتكون من قاعات للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومعملين للحاسوب الآلي.</p> <p>الدور الثاني يتكون من قاعات للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم التربية الموسيقية وعدد أربع قاعات تدريس ومخزن للتربية الموسيقية.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - - - | <p>ثلاثة أدوار</p> | <p><u>مبنى الإدارة</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني | ٣ |
| <p>الدور الأرضي يتكون من مسرح وقاعة للمشتريات.</p> <p>الدور الأول يتكون من قاعتين لقسم التربية الفنية</p> <p>الدور الثاني يتكون من قاعة لأعضاء هيئة التدريس وأربع قاعات لتدريس التربية الموسيقية.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - - - | <p>ثلاثة أدوار</p> | <p><u>ملحق مبنى الإدارة</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني | ٤ |
| <p>الدور الأرضي يتكون من مدرج كبير</p> <p>الدور الأول يتكون من المكتبة الكلية ومكتبة الدراسات العليا.</p> <p>مباني جاهزة لوحدة القياس والتقويم.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - - - | <p>٣ أدوار</p> | <p><u>مبني المدرج ١٠٥</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني | ٥ |
| <p>الدور الأرضي كافتيريا ومعمل الكمياء</p> <p>الدور الأول ادارة الحسابات بالكلية.</p> | <ul style="list-style-type: none"> - - | <p>دورين</p> | <p><u>مبني الكافتيريا</u></p> | ٦ |
| <p>الدور الأرضي يتكون من حجرتين وورشة النجارة</p> <p>الدور الأول يتكون من قاعتين للحسابات</p> <p>الدور الثاني حجرة كبيرة للتدريس لقسم التربية الفنية</p> | <ul style="list-style-type: none"> - - - | <p>ثلاثة أدوار</p> | <p><u>مبني ملحق التربية الفنية</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ١- الدور الأرضي ٢- الدور الأول ٣- الدور الثاني | ٨ |
| <p>عبارة عن ثلاث ورش للنحت والخزف</p> <p>ويتكون من حجرتين للأمن وحجرة للعمال</p> | <ul style="list-style-type: none"> - - | <p>دور واحد</p> | <p><u>ورش التربية الفنية</u></p> | ٩ |
| <p>مدخل الكلية</p> | | | | ١٠ |

١١: دور الكلية في البحث العلمي

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

١٢/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 ومعاونיהם 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 محلى أو إقليمي أو دولي.

١٣/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 و التربية من علم نفس ومناهج وأصول تربية ، كما تقوم الكلية بعمل ندوات وتسير قوافل فنية وتربيوية يشارك فيها نخبة من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في تقديم الخبرات والاستشارات, فضلا على تجميل مدينة أشمون بالمجسمات والأعمال الفنية ، وكذلك دواوين الحكومة ومبني 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 ٢٠١٣/٥/٢٧ م 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 مجلة دورية، ربع سنوية ذات أربعة إصدارات خلال العام، وتقبل البحوث والدراسات باللغتين العربية والإنجليزية، ويقوم بتحكيمها عدد (١٦٠) محكماً 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 المميزة.

ونظراً لما للمجلة من سمعة طيبة وثقة عالية في جميع الأوساط العلمية التربوية والفنية على المستويين القومي والإقليمي بل تتعداهما إلى العالمية كنتيجة طبيعية لما تميزت به من دقة كل من التحكيم العلمي والمراجعة الفنية وإجراءات النشر وانتظام الصدور وجودة الطباعة فقد تزايد الطلب بشدة على النشر بها وخاصة ان لها ترقيم دولي ودرجة الاعتماد ٧ درجات.

الفصل الثاني
التحليل البياني الرابع

١/٢: منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

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

اعتمدت الكلية في منهجيتها للتشخيص الوضع الحالي للكتابة وتحليل البيئة الداخلية وتشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف، وتحليل البيئة الخارجية لتحديد الفرص والتهديدات على منهجية SWOT ANALYSIS، وتكمّن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على رؤية البيئة الخارجية للكتابة 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 الكتابة وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الإستراتيجية، من خلال التفكير العلمي المهني القائم على أساليب سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفق للمعايير المحددة، وتعد مدخلاً أساسياً للخطيط الإستراتيجي للكتابة 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 الرياعي (SWOT ANALYSIS) على قياس مدى فاعلية الكتابة 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 وأهدافها الإستراتيجية وبما يحقق رسالة الكتابة، وتم مراجعة رؤية الكتابة ورسالتها وتحديث صياغتها بما يتواافق مع رؤية الجامعة ورسالتها، وتحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية للكتابة، 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 الخطيط الإستراتيجي بالجامعة، وكذا المراجعة الخارجية للخطة الإستراتيجية من قبل خبراء في مجال الخطيط الإستراتيجي.

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 المتوفرة بالكلية: تم الرجوع إلى المصادر الوثائقية المتوفرة 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 والموظفوون
- الطلاب والخريجون
- أفراد المجتمع المدني المستفيدين.

أدوات جمع البيانات:

- أولاً: البيانات الوثائقية: فحص وثائي لكافه الوثائق المتوفرة 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 والمجتمعات الدورية للجنة إعداد الخطة الإستراتيجية
- الاستبيانات: استطلاع آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب والخريجين وجهات التوظيف من خلال استبيانات
- المقابلات واللقاءات الجماعية المعمقة: تم عقد اللقاءات والمجموعات النقاشية مع مختلف الفئات من مجتمع الكلية (القيادات الأكademie والإدارية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين) ومع عينة من طلاب الكلية وعينة من خريجي الكلية بهدف تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف وما يمثل فرضاً 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 ومهارات الكلية استرشاداً بنماذج التقدير الكمي للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومعرفة مدى تناصها 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 ٥٧

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 |
|--|----------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|
| | ٥- التعليم والطلاب | ٦- البحث العلمي والدراسات العليا | |
| قيمة الإدارة | ٥- التعليم والطلاب | ٦- البحث العلمي والدراسات العليا | ١- البنية التحتية |
| قيمة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة | ٦- البحث العلمي والدراسات العليا | ٧- خدمة وتنمية المجتمع | ٢- الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات |
| قيمة العاملين | | | ٣- الموارد المالية |
| قيمة المجتمع | | | 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/ 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 من نتائج الاستبيانات بالإضافة إلى نتائج الجلسات والنقاشات وعرضها على كافة الأطراف المعنية لمناقشتها وتحديد نقاط القوة والضعف في جميع مجالات التطوير ومعايير الهيئة القومية، حيث تم التوصل إلى ما يلي:

جدول ٣/ يوضح نقاط القوة ونقطة الضعف

| م | نقطة القوة | نقطة الضعف |
|---------------------------------|--|---|
| الميكل التنظيمي | | |
| ١ | يتوفر لدى الكلية هيكل تنظيمي معتمد يضم الأدارات والوحدات والأقسام الكافية لممارسة أنشطتها المتنوعة. | عدم ملائمة بعض مؤهلات الجهاز الإداري بما يتناسب مع التوصيف الوظيفي. |
| ٢ | الميكل التنظيمي للكلية يتميز بالمرونة بما يتلاءم مع التطوير والإضافة | عدم ملائمة المكان والتجهيزات المادية لبعض الأدارات 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 الأدارية. | عدم ملائمة نظام المرتبات والحوافز بما يناسب غلاء المعيشة. |
| ٤ | تطبق الكلية جميع معايير الشفافية والتزاهة والعدالة في سياسات التعيين والتكليف للوظائف | عدم ملائمة نظام التأمينات والتقادم لجميع العاملين بما يضمن للأفراد وأسرهم معيشة مناسبة. |
| ٥ | تهتم الكلية بالتدريب المستمر والمواصل 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 سنويًا. |
| ٨ | يتوفر لدى الكلية مراافق وأجهزة ومعدات ملائمة للطلاب والعاملين من دورات مياه ومسجد وعيادة ومكتبة ومسرح تعليمي وقاعات مجهرة. | عدم توافر الأماكن والتسهيلات المادية الداعمة لمارسة الأنشطة الطلابية من ملاعب وخلافه. |

قلة البرامج التعليمية الخاصة بالمصروفات لتوفير العائد المادي للصناديق الخاصة بالكلية.

نقطة الإدارة

| | |
|---|---|
| نقص التدريب المستمر للقيادات. | ١٠ تتخذ الأدارة اسلوباً ديمقراطياً قائماً على المشاركة في اتخاذ القرارات وخاصة التي ترتبط بمصلحة الطلاب. |
| عدم توافر أساليب وأدوات فعالة لجذب الطلاب الواقفين في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا. | ١١ توفر إدارة الكلية آليات لدراسة وفحص تظلمات وشكوى الطلاب والعاملين والرد عليها |

الأنظمة والإجراءات

| | |
|--|---|
| عدم توافر الرابط الإلكتروني وقواعد البيانات بين ادارات الكلية. | ١٢ تبعد الكلية في كل إجراءاتها المرونة والوضوح والموضوعية والشفافية بما يخدم الكلية وليس المصلحة الشخصية. |
| | ١٣ يوجد لدى الكلية منصة تعليمية من خلالها يتم التدريس الإلكتروني وتشرف عليها الجامعة. |
| | ١٤ تقوم الكلية بأتبع الإجراءات القانونية في كل المجالات الداعمة من الأنشطة الأدارية والفنية واللوجستية وخلافة. |

المهارات

| | |
|---|--|
| ضعف وسائل وقياس آداء الأطراف المجتمعية والاستفادة منها في اتخاذ القرارات. | ١٥ تسعي الكلية إلى تنمية المهارات الذهنية والفكرية والأدائية لجميع العاملين بها من خلال التدريب المستمر. |
| محodosية أسمام البحث والاستشارات والتدريب في تحسين أداء مؤسسات المجتمع المدني | ١٦ توفر لدى الكلية منظومة إلكترونية ملائمة يديرها العاملون بكفاءة لتقديم المعلومات في الوقت المناسب وبالجودة المناسبة |
| | ١٧ تسهم الكلية في تأهيل الخريجين لسوق العمل من خلال ورش عمل. |

القيم المشتركة

| | |
|---|---|
| محodosية الندوات والورش والمحافظة على القيم المشتركة والانتماء الوطني والبعد عن الشائعات. | ١٨ تسود الكلية القيم المشتركة في التعامل من حيث المعتقدات والأخلاقيات والعادات وأنماط السلوك |
| من خلال الندوات والزيارات الميدانية. | ١٩ تحرص الكلية على توجيه القرارات والتصيرات الخاصة والتي تتعلق بالقيم المشتركة في ضوء الحال والحرام والجيد والسيئ وما هو أخلاقي وغير أخلاقي وما هو مقبول من المجتمع وغير المقبول |

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

| التعليق | الوزن المرجح | الدرجة | الوزن النسي | العوامل الاستراتيجية الخارجية |
|---|--------------|--------|-------------|--|
| - هيكل تنظيمي مناسب. | .٤٠ | ٤ | .١٠ | (١) مجالات القوة - الهيكل التنظيمي. |
| - كافية ولكنها تحتاج إلى زيادة | .٦٠ | ٤ | .١٥ | - أعضاء هيئة التدريس. |
| - متوفرة ولكنها تحتاج إلى تجهيزات | .٤٠ | ٤ | .١٠ | - المباني والمرافق. |
| - ديمقراطية ولكنها تحتاج إلى تعزيز. | .٤٠ | ٤ | .١٠ | - الإدارة بالأسلوب الديمocratى |
| - متوفرة ولكنها تحتاج إلى تحديث. | .٢٠ | ٤ | .٠٥ | - الأنظمة والإجراءات |
| - كافية ولكنها تحتاج إلى دعم. | .٤٠ | ٤ | .١٠ | - القيم المشتركة. |
| - متوفرة ولكنها تحتاج إلى زيادة. | .١٥ | ٣ | .٠٥ | - الإداريون |
| - متوفرة ولكنها تحتاج إلى تحديث. | .١٥ | ٣ | .٠٥ | - الأجهزة والمعدات. |
| - متوفرة ولكنها تحتاج إلى تطوير. | .١٥ | ٣ | .٥٥ | - مركز الخدمة العامة. |
| - متوفرة ولكنها تحتاج إلى تفعيل وتطوير. | .١٥ | ٣ | .٠٥ | - تنمية المهارات. |
| (٢) مجالات الضعف | | | | |
| - غير كافية. | .٤ | ١ | .٤ | - المرتبات والحوافز |
| - غير متنوعة. | .١ | ١ | .١ | - البعثات والمهام العلمية. |
| - غير مستحدث. | .٣ | ١ | .٣ | - التدريب. |
| - غير كافية. | .١٠ | ٢ | .٥ | - الموازنة والموارد. |
| - غير كافية. | .٨ | ٢ | .٤ | - الندوات والورش. |
| - غير كافي. | .٦ | ٢ | .٣ | - عجز الجهاز الأداري. |

٢/ تحليل البيئة الخارجية للكلية

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

- أصحاب المصلحة والمستفدين.
- 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) الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية.

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

٦/٢: تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمأمول

الهدف من هذه الخطوة تقييم الفرق بين الوضع الحالي والوضع المأمول والمستهدف الوصول إليه، فيبعد 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 ومقدراتهم، 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 يجعل 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 |
| - حواجز مادية ومعنوية مناسبة ومحفزة للأداء والإبداع. | - الحواجز 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 التدريب الأكاديمي 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 معدة بالأجهزة والوسائل التعليمية. | - لا تتميز الكلية بقاعات تدريسية معدة بالأجهزة الحديثة والحديثة والوسائل التعليمية بالقدر الكافي. | - يوجد فجوة بين طموح الأكاديميين والوضع الراهن. | - تجهيز قاعات مزودة بالأجهزة الحديثة. |

جدول رقم (٢/٧) 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. | تميز 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 الطالب 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 وتوقيتها ورفع ميزانية الأنشطة الطلابية. | يوجد يوم رياضي أسبوعياً مع قلة الميزانية للأنشطة الطلابية. | يوجد فجوة بين طموح الطالب والوضع الراهن. | -مخاطبة الجامعة لدعم الأنشطة الطلابية. - توفير الملاعب والاحتياجات الازمة. |
| تحديث نظام الإرشاد الأكاديمي داخل الكلية. | يوجد نظام إرشاد أكاديمي. | يوجد فجوة بين طموح الطالب وإثراء الإرشاد الأكاديمي. | تفعيل النظام وتحديثه. |
| الاستمرار في تطوير المقررات لتناسب مع احتياجات سوق العمل. | المقررات مرتبطة بالخصصات 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(٢) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات الإداريين

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

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

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

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

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

ثانياً: تحليل الفجوة بين الموارد البشرية والمادية والتجهيزات والوضع الراهن

يشمل ذلك تحليل الفجوة بين الوضع الراهن لمساحات وموارد البشرية التجهيزات والمواصفات العامة للمباني ، المرافق، المعايير والمواصفات التي حدتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك من خلال الوثائق المتاحة واللاحظات الموضوعية لوضع ذلك في الاعتبار عند صياغة الغايات النهاية والأهداف الإستراتيجية للكلية.

الفصل الثالث

المطار الفاخر في الملة الاسترالية
الكلية

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 اعداد 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 واقليمياً وتدعم التنمية المستدامة.

٤/٤: 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

٥/٥: القيم الحاكمة: وهي عبارة عن قيم ومبادئ تحكم عمل الكلية لا قيم ومبادئ تحكم التعامل بين الأفراد في

الكلية حيث إن مبادئ الأفراد وقيمهم قد تختلف مع اختلاف الأفراد، وقد لا تستمر، ويرتبط تواجدها بتواجد

الأفراد أنفسهم، بينما تبقى قيم المؤسسة / الكلية وتستمر مع استمرار الكيان وتواجده، وفيما يلي مجموعة

من القيم والمبادئ التي تحكم عمل الكلية:

- المحافظة على الهوية المصرية والعادات والتقاليد وقيم المجتمع.

- التأكيد على قيم النزاهة والشفافية والاحترام المتبادل في مجتمع متتنوع.

- الإيمان بتكمال 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 المستفيدة

- 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 محلياً وإقليمياً وعالمياً
- 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 وتمثل الغايات العامة لجامعة المنوفية ما يلي:-

- توسيع مؤسسي هادف لفتح آفاق علمية جديدة في ظل اقتصاد المعرفة والتنافسية.
- مكانة رفيعة للجامعة في منظومة التعليم العالي وكسب ثقة المجتمع.
- خريج مواكب لروح العصر ومتطلبات سوق العمل.
- عضو هيئة تدريس ذو جدارات علمية ومهنية متميزة إقليمياً وعالمياً.
- بحث علمي متقدم يخدم خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية.
- تنمية وحسن استغلال الموارد المالية والمادية للجامعة.
- هيكل تنظيمي ملائم وجهاز إداري كفاء.

تمثل الغايات العامة للكلية 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 تدلّك على النجاح في تحقيق رسالة 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 مهنياً وعلمياً في ضوء متطلبات التخصص ومعايير الاعتماد
- ✓ بنية تكنولوجية ورقمية متقدمة 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 بالمنتهى المحدد للكلية وذلك كما هو مبين بالجدول التالي.

| الغایات | الأهداف الاستراتيجية |
|---|--|
| الغاية الأولى: إعداد أجيال من الخريجين المتميزين المؤهلين لمواكبة متطلبات سوق العمل | ١/١: تطوير البرامج الأكاديمية لمرحلة 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 | ٤/٤: تطوير نظام داخلي لضمان الجودة والتقويم الذاتي والتحسين المستمر |

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

٤/٣: تفعيل نظم التقويم الذاتي والمراجعة الداخلية

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

٤/١: التطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

٤/٢: تفعيل نظم تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

٤/٣: 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

٤/٤: تطوير منظومة العمل الإداري بالكلية في ضوء نظم الأدارة الحديثة والتي تعتمد على الإلكترونية.

٤/٥: تقويم نظم الأداء الوظيفي.

٤/٦: دعم السلوك الوظيفي الإيجابي لجميع العاملين.

٤/٧: التدريب المستمر للعاملين في ضوء التطوير الحديث.

٨/٣: سياسات الكلية في المجالات والأنشطة المختلفة:

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

أولاً: مجال التعليم والتعلم:

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

ثانياً: في مجال البحث العلمي والدراسات العليا

- وضع خطة بحثية متكاملة للكتابة وتنفيذها.
- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية بما يحقق حماية البيئة وصحة المجتمع
- تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية ذات معامل التأثير المرتفع
- زيادة التبادل العلمي مع الجامعات المحلية والأجنبية وعقد اتفاقيات ثنائية
- تفعيل المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية وزيادتها

ثالثاً: في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- وضع خطة متكاملة لتلبية احتياجات المجتمع في مجالات الفنون التشكيلية والموسيقية والاقتصاد المنزلي والإعلام التربوي من صحفة 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

الفصل الرابع

الحلقة التاسعة ل تحقيق الحلقة
المُسْتَرِّيَّة لـ الحلة

الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢١ : ٢٠٣٠ م

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

| الكلفة المبدئية بالجنيه | مؤشرات الأداء | فترة التنفيذ | مسؤولية المتابعة | مسؤولية التنفيذ | الأنشطة والإجراءات | المشروعات/ المبادرات | الهدف الاستراتيجي |
|-------------------------------|---|--------------|--|---|---|---|---|
| - ١٠٠٠ جنية | <p>- عدد البرامج الأكاديمية التي تم تحربيها وتطويرها وفقاً للمستهدف في خطة الكلية</p> <p>- قرارات اعتماد تطوير وتحديث البرامج الأكademie</p> <p>- عدد البرامج الأكاديمية التي تم استحداثها وفقاً للمستهدف في خطة الكلية</p> | ٢٠٢٥-٢٠٢٤ | <p>عميد الكلية</p> <p>وكيل الكلية</p> <p>لشؤون التعليم والطلاب</p> | <p>الأقسام</p> <p>العلمية</p> <p>ومنسي</p> <p>البرامج</p> | <p>- دراسة احتياجات سوق العمل وجهات التوظيف من المعارف والمهارات المطلوبة للمهن والوظائف</p> <p>- مراجعة توصيف البرامج والمقررات لمرحلة البكالوريوس</p> <p>- استحداث برامج تعليمية جديدة تفي باحتياجات سوق العمل والتنمية المستدامة</p> <p>- تصميم آليات الإعلان وتسويق البرامج الأكاديمية التي تقدمها الكلية</p> <p>- تصميم آليات قياس رضا الأطراف المستفيدة عن المهارات التي اكتسبوها خلال البرامج الأكاديمية</p> | <p>تحديث ومراجعة البرامج الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا البكالوريوس</p> | <p>تطوير البرامج الأكاديمية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا مواكبة متطلبات سوق العمل</p> |

| | | | | | | | |
|------------------|---|-----------|---|--|--|---|--|
| ١٠٠٠ - جنيه | <p>- عدد البرامج الأكاديمية التي تم تحريرها وتطويرها وفقاً للمستهدف في خطة الكلية</p> <p>- قرارات اعتماد تطوير وتحديث البرامج الأكاديمية</p> <p>- عدد البرامج الأكاديمية التي تم استخدامها وفقاً للمستهدف في خطة الكلية</p> | ٢٠٢٦-٢٠٢٤ | عميد الكلية وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي | الأقسام العلمية ومنسي البرامج | <p>- دراسة احتياجات سوق العمل وجهات التوظيف من المعارف والمهارات المطلوبة للمهن والوظائف</p> <p>- مراجعة توصيف البرامج والمقررات لمرحلة الدراسات العليا</p> <p>- استحداث برنامج تعليمي جديد تفي باحتياجات سوق العمل والتنمية المستدامة</p> <p>- تصميم آليات الإعلان وتسويق البرامج الأكademie التي تقدمها الكلية</p> <p>- تصميم آليات قياس رضا الأطراف المستفيدة عن المهارات التي اكتسبوها خلال البرامج الأكاديمية</p> | تحديث ومراجعة البرامج الأكاديمية لمرحلة الدراسات العليا | |
| ١٠٠ - جنيه | <p>- دليل معتمد ومعلن لاستراتيجيات التعليم والتعلم</p> <p>- نسبة رضا الطالب عن فاعلية استراتيجيات التعليم والتعلم لا تقل عن ٧٥ %</p> | ٢٠٢٢-٢٠٢١ | عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب | الأقسام العلمية ومنسي البرامج | <p>- تحديث دليل استراتيجيات التعليم والتعلم</p> <p>- قياس رضا الطالب عن أساليب التعليم والتعلم المستخدمة ومدى فاعليتها</p> | تحديث نظم وأساليب التعليم والتعلم | تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم |
| ٢- مليون جنيه | <p>- نسبة المقررات المفعلاة الكترونياً عبر المنصة لا تقل عن ٩٠ %</p> | ٢٠٢٦-٢٠٢٢ | عميد الكلية وكيل الكلية لشئون | الأقسام العلمية | <p>- تفعيل منصة التعليم الإلكتروني</p> <p>- تجهيز قاعات للتدريس المصغر</p> | تطوير نظم التعليم | التقليدي والالكتروني |

| | | | | | | | |
|-------------|---|-----------|---------------------------------------|--|--|---|---|
| | - وجود قاعات مجهزة وفقاً للمواصفات المعتمدة للتدريس المصغر - وجود جاليري لعرض مشروعات وابداعات وأنشطة الطالب | | التعليم والطلاب | منسقي التعلم الالكتروني | - تجهيز استديو خاص بالكلية للمنصة التعليمية في المبنى الجديد - تجهيز حاليري لعرض أعمال الطلاب وأعضاء هيئة التدريس | والتعلم الالكتروني | |
| ١٠٠٠ - جنيه | - وجود مركز لقياس والتقويم ومجهز بالأجهزة والبرمجيات والتطبيقات اللازمة - عدد البرامج التدريبية وورش العمل الخاصة بالتعامل مع أجهزة التصحيح والرصد الآلي | ٢٠٢٢-٢٠٢١ | عميد الكلية مدير وحدة القياس والتقويم | فريق الدعم في وحدة القياس والتقويم | - إنشاء مركز لقياس والتقويم وتجهيزه بالأجهزة والبرمجيات والتطبيقات - تنفيذ البرامج التدريبية وورش العمل الخاصة بالتعامل مع أجهزة التصحيح والرصد الآلي | مشروع إنشاء وتطوير مركز القياس والتقويم | تطوير نظم الامتحانات والقياس والتقويم |
| ٥٠٠ - جنيه | - نسبة استيفاء بنوك الأسئلة للمقررات لا تقل عن ٧٥ % - نسبة رضا الطلاب عن آليات التقويم والامتحانات ومدى فاعليتها ونراحتها وعدالتها لا تقل عن ٧٥ % - نسبة الأرواق الامتحانية التي تحقق المواصفات والمعايير القياسية المستهدفة لا تقل عن ٩٠ % | ٢٠٢٤-٢٠٢٢ | مدير وحدة القياس والتقويم | الأقسام العلمية بالتعاون مع وحدة القياس والتقويم | - تحديث دليل الامتحان والتقويم - إنشاء بنوك الأسئلة لجميع المقررات - قياس رضا الطلاب عن آليات التقويم والامتحانات ومدى فاعليتها ونراحتها وعدالتها - تطوير آليات قياس وتقدير الورقة الامتحانية | تطوير دليل الامتحانات والتقويم | |
| ١٠٠ - جنيه | - دليل مطور ومعتمد ومعلن للإرشاد الأكاديمي - نسبة رضا الطلاب عن فاعلية منظومة الإرشاد الأكاديمي لا تقل عن ٩٠ % | ٢٠٢٢-٢٠٢١ | وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب | وحدة الإرشاد الأكاديمي | - تحديث دليل الإرشاد الأكاديمي وتطوير آلياته ونمادجه - تطوير آليات قياس رضا الطلاب عن فاعلية منظومة الإرشاد الأكاديمي | تطوير نظام الإرشاد الأكاديمي | توفير بيئة داعمة للأبداع والابتكار والصحة النفسية |

| | | | | | | |
|-----------------|--|-----------|---|---|--|--|
| ١٠٠٠ - جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة لأنشطة 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٪ سنوياً - عدد المسابقات والجوائز وشهادات التكريم التي حصل عليها الطالب نتيجة مشاركتهم في الأنشطة المختلفة - وجود جاليري مجهز لعرض عروض ومشاركات وأنشطة وابداعات الطلاب | ٢٠٢٢-٢٠٢١ | <p>وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</p> <p>مستمر</p> | <p>منسق الأنشطة الطلابية والرحلات العلمية</p> | <ul style="list-style-type: none"> - تطوير خطة لأنشطة 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 الطالب في الأنشطة الطلابية المختلفة - توفير جاليري لعرض عروض ومشاركات وأنشطة وابداعات الطلاب | <p>استحداث أنشطة طلابية معززة للابداع والابتكار</p> |
| - مليون جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - وحدة علاجية متكاملة | مستمر | <p>مدير عام الكلية</p> | <p>فريق الوحدة العلاجية</p> | <ul style="list-style-type: none"> - تجهيز الوحدة العلاجية بالاحتياجات الازمة | <p>توفير المقومات الازمة لتحقيق الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية للطلاب</p> |
| ٥٠٠٠ - جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - وحدة علاجية متكاملة | مستمر | <p>مدير عام الكلية</p> | <p>فريق الوحدة العلاجية</p> | <ul style="list-style-type: none"> - تجهيز الوحدة العلاجية بالاحتياجات الازمة | |

| | | | | | | | |
|------------------|---|-----------|-----------------------------|------------------------------------|---|---|------------------------------------|
| ١٠٠٠ - جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - خطة معتمدة لتوفير الاحتياجات الازمة 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 | ٢٠٢٤-٢٠٢١ | وكيل الكلية للدراسات العليا | فريق المكتبة | <ul style="list-style-type: none"> - دراسة احتياجات الطالب وهيئة التدريس من المصادر والمراجع المطبوعة والرقمية - تطوير خطة لتوفير الاحتياجات الازمة والبرمجيات - تنفيذ ورش عمل للطلاب وهيئة التدريس بشأن استخدام بنك المعرفة وقواعد البيانات الرقمية - إنشاء مخازن ومستودعات تعلم للمحتوى الالكتروني للمقررات والعرض التقديمية المرتبطة بها | تعزيز دور المكتبة وقواعد المعلومات الرقمية المتاحة | توفير الإمكانيات والتسهيلات |
| ٣٠ مليون جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - 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 أداعى وتليفزيوني وتلفغرافي. - تجهيز جاليري لعرض الأعمال الفنية والابتكارات. - إنشاء مسجد للبنين وآخر للبنات. | ٢٠٣٠-٢٠٢١ | عميد الكلية مدير عام الكلية | وحدة إدارة المشروعات ووحدة الصيانة | <ul style="list-style-type: none"> - 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 أداعى وتليفزيوني وتلفغرافي. - إنشاء وتجهيز جاليري لعرض الأعمال الفنية والابتكارات. | توفير احتياجات العملية التعليمية من مدرجات وقاعات للدراسة | الداعمة للعملية التعليمية |

| | | | | | | |
|----------------|--|--|--|--|--|--|
| | | | | | | |
| | | | | | | |
| ١٠٠٠٠- جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - تجهيزات عدد (٦) قاعات لأعمال الكنترولات والمطبعة. - تجهيز عدد (١٢) غرفة أعضاء هيئة التدريس. - تجهيز استراحة اعضاء الهيئة المعاونة. - انشاء وتجهيز صالتين للألعاب الرياضية. - نشاء قاعات أحمال خفيفة على سطح مدرج ١٠٥ لوحدة القياس والتقويم. - انشاء قاعات أحمال خفيفة على سطح الكفتريا. - تجديد وتحديث مدخل الكلية بشكل حضاري. | | | <ul style="list-style-type: none"> - انشاء مسجد للبنين وأخر للبنات. - 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. | | |

| | | | | | | |
|----------------|---|--|---|---|---|---|
| ١٠٠٠٠- جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - دليل معتمد ومعلن للبحث العلمي والنماذج والآليات المرتبطة به - قاعدة بيانات محدثة للبحوث العلمية والرسائل - خطة معتمدة وعملية لتنمية مهارات البحث العلمي لطلاب الدراسات العليا والهيئة المعاونة - قاعة مجهزة للمناقشات وفقاً للمواصفات القياسية - حصول المجلة العلمية للكلية على تصنيف متقدم لا يقل عن ٦ نقاط - تقارير متابعة تنفيذ الخطة البحثية للأقسام العلمية | وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلي | ادارة البحوث العلمية وإدارة الدراسات العليا | تحديث دليل إدارة البحث العلمي والنماذج والآليات المرتبطة به | <ul style="list-style-type: none"> - تحديد قاعدة بيانات البحوث العلمية والرسائل - تطوير خطة لتنمية مهارات البحث العلمي لطلاب الدراسات العليا والهيئة المعاونة - تجهيز قاعة المناقشات وفقاً للمواصفات القياسية - تطوير خطة البحث العلمي في ضوء احتياجات المجتمع ومتطلبات التنمية المستدامة - إنشاء المجلة العلمية للكلية - تحديث الخطة البحث وتطوير آليات متابعة تنفيذها | تطوير آليات دعم منظومة البحث العلمي. |
| ٢٠٠٠٠- جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - عدد الوحدات ذات الطابع الخاص التي تم تفعيلها - حقيقة من البرامج والورش والدورات التدريبية مدفوعة الرسوم - عدد المشروعات البحثية الممولة التي حصل عليها أعضاء هيئة التدريس والباحثين | ٢٠٢٥-٢٠٢٣ | وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلي | ادارة البحوث العلمية وإدارة الدراسات العليا | <ul style="list-style-type: none"> - التوسيع في إنشاء الوحدات ذات الطابع الخاص وتطوير لوائحها - تطوير حقيقة من البرامج والورش والدورات التدريبية مدفوعة الرسوم - توعية هيئة التدريس والباحثين بآليات وطرق الحصول على مشروعات ممولة | استحداث مصادر ذاتية لتمويل الأبحاث العلمية ودعم الباحثين. |

| | | | | | | | |
|---|---|-----------|--|----------------------|--|--|---|
| ١٠٠٠ - جنية | <p>- قرار لجنة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية</p> <p>- تقارير لجنة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية</p> <p>- عدد ورش العمل التي تم تنفيذها للباحثين وطلاب الدراسات العليا بشأن آليات مراعاة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية</p> | ٢٠٢٥-٢٠٢٣ | وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي | ادارة البحوث العلمية | <p>- تطوير آليات عمل لجنة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية</p> <p>- عقد ورش عمل للباحثين وطلاب الدراسات العليا بشأن آليات مراعاة أخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية</p> | تحديث ميثاق دليل / دليل أخلاقيات البحث العلمي | تفعيل أخلاقيات البحث العلمي وحماية حقوق الملكية الفكرية. |
| الغاية الثالثة: تعزيز دور الكلية في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | | | | | | | |
| ٥٠٠٠ - جنية | <p>- وحدات ذات طابع خاص مجهزة بالبنية التحتية اللازمة لتقديم الخدمات المجتمعية</p> <p>- عدد الخدمات والمشاركات المجتمعية التي قدمتها الكلية للأطراف المجتمعية</p> | ٢٠٢٦-٢٠٢٤ | وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع | منسي خدمة المجتمع | <p>- تجهيز الوحدات ذات الطابع الخاص بالمقومات الازمة لتفعيل دورها وتطوير البنية التحتية لها</p> <p>- تطوير اللوائح المعمول بها</p> <p>- تعزيز التواصل بين الوحدات ذات الطابع الخاص وجهات التوظيف والمؤسسات والجهات الحكومية لتقديم خدماتها</p> | تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص في خدمة الأطراف ذات العلاقة | رفع كفاءة الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية. |
| ٥٠٠٠ - جنية | <p>- خطة معتمدة ومعلنـة لتفعيل دور الكلية في تلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل</p> <p>- نسبة رضا الأطراف المجتمعية عن دور الكلية في خدمة المجتمع لا تقل عن ٧٥٪</p> | ٢٠٢٥-٢٠٢٤ | وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع | منسي خدمة المجتمع | <p>- تطوير خطة لتفعيل دور الكلية في تلبية احتياجات المجتمع وسوق العمل</p> <p>- قياس رضا الأطراف المجتمعية عن دور الكلية في خدمة المجتمع</p> | تطویر خطة الكلية لخدمة المجتمع | تفعيل دور الكلية في حل مشاكل المجتمع والبيئة. |

| | | | | | | | |
|--|--|-----------|--|------------------------|--|---------------------------------|--|
| | | | | | - مشاركة الأطراف المجتمعية في مؤتمرات الكلية والأقسام | | |
| ٢٠٠٠ - جنيه | - عدد التوصيات والقرارات التي تم اتخاذها بناء على مشاركة الأطراف المجتمعية في اجتماعات المجالس واللجان الرسمية - الاتفاقيات والشراكات وبروتوكولات التعاون | ٢٠٢٥-٢٠٢٤ | وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع | منسي 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 |
| ٢٠٠٠ - جنيه | - عدد ورش العمل وندوات والاستشارات التي قدمتها الكلية للأطراف المجتمعية - وحدة للاستشارات العلمية ووحدة للاستشارات النفسية | ٢٠٢٦-٢٠٢٤ | وكيل الكلية لشؤون تنمية البيئة وخدمة المجتمع | منسي خدمة المجتمع | - تقديم خدمات متنوعة تلبي احتياجات المجتمع - دراسة احتياجات المجتمع والقطاع الحكومي والخاص من الخدمات - تقديم ورش عمل وندوات واستشارات متنوعة تعزز ثقة المجتمع في الكلية - إنشاء وحدة للاستشارات العلمية ووحدة للاستشارات النفسية | | تعزيز دور الكلية في نشر الوعي الثقافي والاجتماعي والبيئي فضلاً عن تأصيل قيم الانتماء الوطني. |
| الغاية الرابعة: ضمان جودة التعليم والاعتماد والتحسين المستمر | | | | | | | |
| ١٠٠٠ - جنيه | - دليل مطور لوحدة ضمان الجودة بما يتضمنه من لوائح ونماذج وآليات | ٢٠٢٥-٢٠٢٤ | مدير وحدة ضمان الجودة | وحدة ضمان الجودة ومنسي | - تطوير دليل وحدة ضمان الجودة بما يتضمنه من لوائح ونماذج وآليات | إعادة هيكلة وحدة ضمان الجودة في | تطوير نظام داخلي لضمان الجودة والتقويم |

| | | | | الجودة في الأقسام | تحديث الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة واللجان التابعة لها | ضوء متطلبات الاعتماد | الذاتي والتحسين المستمر |
|-----------------|--|------------------------|--------------------------|--|---|--|--|
| ١.....- جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - خطة معتمدة ومعلنة لإدارة وضمان عمليات الجودة والتحسين المستمر - عدد الورش واللقاءات التوعوية للطلاب وهيئة التدريس في مجالات الجودة والاعتماد والتحسين المستمر - عدد مشاركات هيئة التدريس في برامج التطوير المهني التي ينظمها مركز ضمان الجودة في الجامعة أو التي تنظمها هيئة ضمان الجودة والاعتماد - المطبوعات والمصادر والبرامج المرئية التي تعزز ثقافة الجودة بين عناصر العملية التعليمية | ٢٠٢٣-٢٠٢٢ | مدير وحدة ضمان الجودة | وحدة ضمان الجودة ومنسي الجودة في الأقسام | <ul style="list-style-type: none"> - تطوير خطة لإدارة وضمان عمليات الجودة والتحسين المستمر - تنفيذ الورش واللقاءات التوعوية للطلاب وهيئة التدريس في مجالات الجودة والاعتماد والتحسين المستمر - تعزيز مشاركة هيئة التدريس في برامج التطوير المهني التي ينظمها مركز ضمان الجودة في الجامعة أو التي تنظمها هيئة ضمان الجودة والاعتماد - تصميم المطبوعات والمصادر والبرامج المرئية التي تعزز ثقافة الجودة بين عناصر العملية التعليمية | تطوير البرامج والورش والفعاليات اللازمة لنشر ثقافة الجودة والتحسين المستمر بين عناصر المنظومة التعليمية | تعزيز ثقافة الجودة وتقويم الأداء والتحسين المستمر بين عناصر العملية التعليمية |
| ٢.....- جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - قرار تشكيل فرق عمل التقويم الذاتي والراجعين الداخليين - خطة معتمدة ومعلنة للتقويم الذاتي والمراجعة الداخلية | ٢٠٢٢-٢٠٢١ ٢٠٢٥-٢٠٢٤ | مدير وحدة ضمان الجودة | وحدة ضمان الجودة ومنسي الجودة في الأقسام | <ul style="list-style-type: none"> - تشكيل فرق عمل التقويم الذاتي والراجعين الداخليين - تطوير خطط التقويم الذاتي والمراجعة الداخلية | تطوير آليات التحسين المستمر في ضوء نتائج المراجعة | تفعيل نظم التقويم الذاتي والمراجعة الداخلية |

| | | | | | | | |
|--|--|-----------|-----------------------|--|--|---|--|
| | - دليل مطور للمراجعة الداخلية والتقويم الذاتي في ضوء مستجدات تحديث المعايير - تقارير متابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية بناء على خطط التحسين - نظام إلكتروني لأرشفة وتوثيق الأدلة والشواهد المرتبطة بالمارسات | | | - تحديث دليل المراجعة الداخلية والتقويم الذاتي في ضوء مستجدات تحديث المعايير - تنفيذ الإجراءات التصحيحية بناء على خطط التحسين - تطوير نظام إلكتروني لأرشفة وتوثيق الأدلة والشواهد المرتبطة بالمارسات | الداخلية والتقويم الذاتي | | |
| الغاية الخامسة: عضو هيئة تدريس مؤهل مهنياً وعلمياً في ضوء متطلبات التخصص ومعايير الاعتماد | | | | | | | |
| ١.....- جنيه | - 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 | ٢٠٢٥-٢٠٢٤ | 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 | تطوير المهني المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة |
| ١.....- جنيه | - تطوير دليل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - توفير التدريب اللازم بشأن آليات التقييم الذاتي للأداء | ٢٠٢٦-٢٠٢٥ | 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 | تطوير آليات تقييم أداء هيئة التدريس والهيئة المعاونة | تفعيل نظم تقويم الأداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة |

| | | | | | | | |
|--|---|-----------|--|--|--|--|--|
| | <ul style="list-style-type: none"> - تقديم التغذية الراجعة لعضو و هيئة التدريس بشأن نقاط القوة والضعف وأولويات التحسين - إعداد خطط التحسين بناء على نتائج تقييم الأداء ومتابعة تنفيذها من خلال تقارير دورية | | | | <ul style="list-style-type: none"> - تقديم التغذية الراجعة لعضو و هيئة التدريس بشأن نقاط القوة والضعف وأولويات التحسين - إعداد خطط التحسين بناء على نتائج تقييم الأداء ومتابعة تنفيذها من خلال تقارير دورية | | |
| ٥ مليون جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - نسبة النشر الدولي بمعدل بحث لكل عضو هيئة تدريس في العامين - عقد المؤتمر العلمي للكلية سنوياً - عقد المؤتمرات العلمية المتخصصة للأقسام دوريًا وبشكل سنوي | ٢٠٢٦-٢٠٢٥ | <p>مدير وحدة ضمان الجودة</p> <p>وحدة ضمان الجودة</p> | <p>وحدة ضمان الجودة</p> <p>ومنسيقي الجودة في الأقسام</p> | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | | <p>تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على النشر الدولي والمشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية في مجال التخصص</p> |
| الغاية السادسة: منظومة عمل إداري مؤهلة إدارياً وتقنياً لمواكبة مع التحول الرقمي | | | | | | | |
| ١٠٠٠ جنية | <ul style="list-style-type: none"> - عدد الدورات وورش العمل التي استهدفت رفع كفاءة الجهاز الإداري في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات - نسبة رضا الجهاز الإداري عن الدورات وورش العمل التي حضروها لا تقل عن ٧٥٪ | ٢٠٢٦-٢٠٢٥ | <p>عميد الكلية</p> <p>مدير عام الكلية</p> | <p>مدري الإدارات</p> <p>والوحدات</p> | <ul style="list-style-type: none"> - رفع كفاءة الجهاز الإداري في مجال استخدام تكنولوجيا المعلومات - تنفيذ خطة استكمال البنية التحتية والتكنولوجية في الإدارات المختلفة | <p>تطوير خطة تهيئة الجهاز الإداري للتعامل مع التكنولوجيا</p> | <p>ميكنة الأعمال الإدارية والتحول الرقمي لإدارات الكلية</p> |

| | | | | | | |
|--------------|--|-----------|--------------------------------|---|---|---|
| | <ul style="list-style-type: none"> - خطة معتمدة لاستكمال البنية التحتية والتكنولوجية في الإدارات المختلفة - نظام مطور للأرشفة وإدارة الاستحقاقات والحسابات - نظام مطور لإدارة عمليات قبول الطلاب وتسجيلهم وسداد الرسوم | | | <ul style="list-style-type: none"> - تطوير نظام للأرشفة وإدارة الاستحقاقات والحسابات - تطوير نظام لإدارة عمليات قبول الطلاب وتسجيلهم وسداد الرسوم | المطورة والتحول الرقمي | |
| - مليون جنيه | <ul style="list-style-type: none"> - وحدة تكنولوجيا المعلومات - موقع الكلية الالكتروني محدث دوريا - شبكة اتصال بالأنترنت داخل الكلية تعمل بكفاءة - شبكة لربط ومراقبة قاعات ومعامل الكلية بصورة مرئية - وحدة للتعلم الالكتروني والتدريب الميداني مزودة بالأجهزة والتطبيقات الازمة - تحديث نظم عمل إدارة شؤون الطلاب لمواكبة التحول الرقمي | ٢٠٢٤-٢٠٢٢ | عميد الكلية مدير عام الكلية | مدير الإدارات والوحدات | <ul style="list-style-type: none"> - إنشاء وحدة تكنولوجيا المعلومات - تحديث موقع الكلية الالكتروني - تعزيز نقاط الاتصال بالأنترنت داخل الكلية - تطوير شبكة لربط ومراقبة قاعات ومعامل الكلية بصورة مرئية - تجهيز وحدة للتعلم الالكتروني والتدريب الميداني بالأجهزة والتطبيقات الازمة - تحديث نظم عمل إدارة شؤون الطلاب لمواكبة التحول الرقمي | استحداث وحدات لدعم نظم الإدارة الرقمية والتحول الرقمي |

الفصل الخامس

التقويم والمتابعة والاستمرارية للكلمة
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 الذي يتضمن أربع لجان رئيسة 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 الالزامية لتنفيذ الإستراتيجية واعتمادها.
- متابعة تنفيذ كافة البرامج والأنشطة والمشروعات المرتبطة بالخطة الإستراتيجية.
- تأكيد الالتزام بالجدوول الزمني 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 مسايرتها المستجدات المحلية والإقليمية والعالمية.
- مراجعة كافة التقارير المرتبطة بمتابعة الخطة الإستراتيجية وتنفيذها.
- تقييم الهيكل التنظيمي والإداري للكلية.

- تقييم دور وحدة الجودة في نشر ثقافة الجودة والتدريب على مستوى الكلية.
- تقييم ومتابعة التقارير الدورية (الشهرية - الربع سنوية) لمتابعة تنفيذ الخطة.
- متابعة النشرات والقوانين واللوائح المنظمة للعمل والتي تدعم عملية المتابعة.
- التقييم الشامل للطلاب والذي يمثل محور العملية التعليمية، من خلال 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 تميز بين خريجي الكليات الماناظرة في الجامعات الأخرى بما يحقق لهم القدرة التنافسية العالمية في سوق العمل المحلي والعربي والدولي.
- تقييم البرامج التدريبية التي تسهم في تطبيق آليات ضمان الجودة ومتابعتها.
- تقييم الجهود التنموية للكلية طبقاً للمعايير القومية لضمان الجودة وذلك في إطار برنامج الإصلاح والتطوير.
- تقييم الأداء المالي والإداري للعاملين والقائمين على العملية التعليمية بهدف الوصول للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة (مالية وبشرية) وتمثل فلسفة تلك العملية في تحويل عملية المتابعة 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 الحالين.
- تقييم المناخ الترفيهي للطلاب وذلك من خلال مدى مشاركتهم في الأنشطة المختلفة.
- تتلخص "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 المحددة 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 (التابع)

- التأثير المباشر والمؤثر في واحد أو أكثر من الأهداف الإستراتيجية (درجة انتشار التأثير).

- أنشطة يكون تنفيذها تحت المسئولية الفنية والمؤسسية المباشرة للكلية (مسئولي القرارات).

- توفر القدرات البشرية لتنفيذ الأنشطة (القدرة على الاستيعاب والمتطلبات الفنية للتنفيذ).

- أنشطة يتتوفر لها التمويل اللازم ومدرجة بالخطة التنفيذية للكلية من سنوات سابقة

وعليه فيقترح أن يشمل إطار أولويات التنفيذ لبرامج وأنشطة الخطة الإستراتيجية والتي ستدرج تفصيلاً في خطة

العمل التنفيذية ما يلي:

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

٣/٥: مراعاة المخاطر ووضع البدائل

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

سرد تلك المخاطر والعقبات المتوقعة فيما يلي:

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

جدول ١-٥ يوضح المخاطر المتوقعة

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

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 الشباب 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 المستفيد بمنتجاته 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 الإلكتروني للكلية (وضع بعض الأجزاء المهمة مثل: الرؤية والرسالة والغایات 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.

مِنْظَرُ الْكَلَّا

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 الاستماراة لأهداف علمية

الاسم:

قيادات اكاديمية

عضو هيئة تدريس

هيئة معاونة

موظف بالكلية

طالب بالكلية

خريج

جهة خارجية

رسالة الجامعة:

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

رسالة الكلية:

تسعي 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.

| غير موافق | موافق إلى حد ما | موافق | مجالات التقييم: |
|-----------|-----------------|-------|--|
| | | | صياغة الرسالة |
| | | | الرسالة نابعة من الغرض العلمي لمجال الدراسة |
| | | | الجمل المستخدمة لصياغة عبارة الرسالة (مفهومه - واسحة - 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 المستفیدين الرئيسيين |
| | | | يوضح محتوى الرسالة الوظائف لخريجي الكلية في سوق العمل |
| | | | يتضمن محتوى الرسالة إشارة للمهارات والجدرات 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 الأكademie - الجهاز الإداري - جهات التوظيف - الطلاب - الخريجون)

بيانات هذه الاستماراة لأهداف علمية

الاسم:

- قيادات اكاديمية
- عضو هيئة تدريس
- هيئة معاونة
- موظف بالكلية
- طالب بالكلية
- خريج
- حبة خارجية

رؤية الجامعة:

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

رؤية الكلية:

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

| غير موافق | موافق إلى حد ما | موافق | مجالات التقييم: |
|-----------|-----------------|-------|---|
| | | | صياغة الرؤية |
| | | | الرؤية نابعة من الغرض العلمي لمجال الدراسة |
| | | | الجمل المستخدمة لصياغة عبارة الرؤية (مفهومها - واصحة - قصيرة - بسيطة) |
| | | | تعريف الرؤية بوضوح الغرض الأساسي من وجود الكلية. |
| | | | محتوى الرؤية |
| | | | رؤيا الكلية تتوافق مع رؤية الجامعة |
| | | | تحدد رؤيا الكلية السمات المميزة لها |
| | | | محتوى الرؤية يقوم على فهم احتياجات الطلاب المستفيدين الرئيسيين |
| | | | يوضح محتوى الرؤية الوظائف لخريجي الكلية في سوق العمل |
| | | | يتضمن محتوى الرؤية إشارة للمهارات والجدران الأساسية التي يتمتع بها خريج الكلية |
| | | | محتوى رؤيا الكلية واقعي ويمكن تحديده |
| | | | تساعد هذه الرؤيا 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 للكتابة لتحديث الخطة الاستراتيجية للكتابة . ٢٠٣٠/٢٠٢٠

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

بيانات هذه الاستماراة لأهداف علمية

الاسم:

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

استبيانات الفرص

| الفرص | م | | موافق إلى حد ما | غير موافق |
|--|---|--|-----------------|-----------|
| ١ توافر الإرادة السياسية لتطوير كليات التربية النوعية | | | | |
| ٢ تتميز الكليات بمشاركاتها 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 كتل سكانية متزايدة. | | | | |
| ٦ حاجة المجتمع للكليات متخصصة تهتم بتخرج معلمين مؤهلين للتدريس في التخصصات النوعية | | | | |
| ٧ تتميز الكلية بوجود برامج أكademie لا ينافسها في الجامعة برامج أخرى في ذات التخصص. | | | | |
| ٨ غيرت الكلية لوائحها القديمة بلوائح جديدة تتفق مع اللوائح الإقليمية والعالمية إلى نظام الساعات المعتمدة. | | | | |

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

..... -
 -
 -
 -
 -
 -

استبيان حول التحليل البيئي لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية

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

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

بيانات هذه الاستماراة لأهداف علمية

الاسم :
.....

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

استبيانات التهديدات

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

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

.....

.....

.....

.....

.....

.....

استبيان حول التحليل البيئي لكلية التربية النوعية جامعة المنوفية

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

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

بيانات هذه الاستماراة لأهداف علمية

الاسم:

قيادات اكاديمية

عضو هيئة تدريس

هيئة معاونة

موظف بالكلية

طالب بالكلية

خريج

حبة خارجية

استبيانات نقاط القوة

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

| | |
|----|--|
| 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 والتصيرات 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 الأداري – جهات التوظيف – الطلاب – الخريجون)

بيانات هذه الاستماراة لأهداف علمية

الاسم:

قيادات اكاديمية

عضو هيئة تدريس

هيئة معاونة

موظف بالكلية

طالب بالكلية

خريج

جهة خارجية

استبيانات نقاط الضعف

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

هل لدى سيادتكم اقتراح أو تعديلات على نقاط الضعف للكليات ليصبح أكثر واقعية وقابلة للتطبيق؟

.....

.....

.....

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

روجر كيمب..، "التخطيط الإستراتيجي في الحكومة المحلية : دراسة حالة" مخطوطين 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 Nourbakhsh, 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
Management



رؤيتنا

تتطلع كلية التربية النوعية جامعة المノوفية أن تكون مؤسسة رائدة في التعليم النوعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع تسهم في إعداد كوادر متميزة محلياً واقليمياً 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