# الخطــة الاستراتيجيــة

## لكلية التربية النوعية - جامعة المنيا

**الإطار الزمنى**

**2016-2020**

# المحتويات


| | |
|---|---|
| مقدمة | ٣-١١ |
| السمات المميزة للخطة الاستراتيجية | ١٢-١٨ |
| آليات تفعيل الخطة الاستراتيجية | ١٩-٢٠ |
| التحليل البيئى | ٢١-٥١ |
| الرؤية والرسالة، القيم ، والغايات الاستراتيجية | ٥٢-٥٦ |
| استراتيجيات الكلية لتطوير الأداء والأولويات | ٥٧-٦٣ |
| الخطة التنفيذية | ٦٤-٨٤ |
| الملاحق | ٨٥ |

## كلمة الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

تعتز كلية التربية النوعية – جامعة المنيا بإعداد الخطة الاستراتيجية للكلية فى ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة والتى تُعد منهجًا سارت عليه الكلية فى صياغة غاياتها وأهدافها.

وإيمانًا منا بأنه من الضرورى تحقيق الجودة للوصول لقدرة ذاتية للتطوير المستمر، وتحقيق جودة اكاديمية ذات قدرة تنافسية للكلية تؤهلها للإعتماد كان لزامًا علينا تشكيل فريق لإعداد الخطة الاستراتيجية وذلك للوقوف على نقاط القوة والضعف والعمل على تعزيز نقاط القوة وتصحيح نقاط الضعف والعمل على تعزيز نقاط القوة وتصحيح نقاط الضعف واستثمار الفرص المتاحة لتحقيق أكبر استفادة للكلية مع تجنب المخاطر التى تعرقل مسيرة الكلية.

وأخيراً فإن التخطيط الاستراتيجي لا غنى عنه للوصول إلى جودة أي مؤسسة تعليمية بما يتضمنه من آليات علمية موضوعية تؤدي إلى تحقيق المعايير المتطلبة للجودة بطريقة منهجية تتناسب وإمكانات وتطلعات كل مؤسسة وتدعم العمل المؤسسي المبني على أسس علمية لنوع من الإدارة يطل على المستقبل من شرفه متفائلة لحياة مشرقة تقفز بنا لمواكبة المجتمعات المتقدمة ومسايرة ركب التقدم والرقي.

عميد الكلية

أ.د / زينب محمد أمين

# ١
# مقدمة

**تمهيد :**

يتسم هذا العصر بكثرة تعقيداته وكثرة العوامل المؤثرة على مختلف نشاطاته وهذا يحتم علينا الأخذ بعين الاعتبار التخطيط الأستراتيجي كمخرج من هذه التعقيدات، وطريقة علمية تحقق لنا الكثير من الفوائد وتجنبنا الكثير من المشكلات

ونتيجة التحديات المستقبلية الواقعة على مؤسسات التعليم بشكل عام ومؤسسات التعليم العالى بشكل خاص يقتضى على القائمين بتلك المؤسسات أن يضعوا خطط استراتيجية مدروسة ومتناغمة وذلك من أجل :

- الارتقاء بالتعليم الجامعى فى سنوات البكالوريوس مع الحرص فى الوقت ذاته على دعم التعليم فى مرحلة الدراسات العليا لإفادة المجتمع المصرى.
- التميز فى التدريس، مع الحرص فى الوقت ذاته على بناء قدرات بحثية متميزة .
- ضمان إعداد خريج أفضل متمكن من المهارات العملية والتطبيقية التى يتطلبها السوق المصرى على المستويين الإقليمى والعالمى.
- تلبية الاحتياجات الاقتصادية والاجتماعية، مع الحرص فى الوقت ذاته على دعم التعليم فى المرحلة الدراسية لإفادة المجتمع المصرى.

فهدف التخطيط الإستراتيجي وضع أهداف واضحة والعمل على تحقيقها في إطار فترة زمنية محددة في ظل الموارد البشرية والمالية الممكنة حتى يتسنى بلوغ الحالة المستقبلية.

وإيماناً بأهمية التخطيط الإستراتيجي والدور الحيوي له قامت إدارة كلية التربية النوعية – جامعة المنيا بمشاركة المعنيين بوضع خطة إستراتيجية للفترة من (٢٠١٦- ٢٠٢٠ ) تقود الكلية إلى ما تطمح الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة انطلاقا من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح .

# نبذة عن الكلية

## أولاً . مقدمة عن كلية التربية النوعية:

**الإنشاء:**

أنشـــئت الكلية عام ١٩٩١ بالقرار الوزاري رقم (٩٥٣) تابعة لوزارة التعليم العالي، وصدر القرار الجمهوري رقم (٣٢٩) بتاريخ ١٩٩٨/١٠/١، بنقل تبعية الكلية إلي جامعة المنيا.

**الوحدات ذات الطابع الخاص:**

مركز الخدمات النوعية.

## وسائل الاتصال

**العنوان البريدي :** محافظة المنيا، جامعة المنيا، كلية التربية النوعية، ص.ب: ٦١٥١٩.

**الموقع الالكتروني :** http://www.minia.edu.eg/spedu

**البريد الالكتروني** E-mail dsed.office@mu.edu.eg

- **تليفون :٢٣٦٩٦٢٧/ ٠٨٦ - تليفون وفاكس : ٢٣٤٦٥٢٣/ ٠٨٦**
- **تليفون الداخلى وحدة ضمان الجودة: ١٨٣**
- **عميد الكلية أ.د./ زينب محمد أمبن بدرجة أستاذ**
- **مدير وحدة ضمان الجودة د. أريج سلامةعلى بدرجة مدرس**

وتمنح الكلية درجة البكالوريوس في أربع برامج علمية كما تمنح درجة الدبلوم في ١١ برنامج علميًا ودرجة الماجستير في ١١ برنامج علميًا ، والدكتوراه في ١١ برنامج علميًا.

## الأقسام العلمية

* يوجد بالكلية خمس أقسام علمية هي :

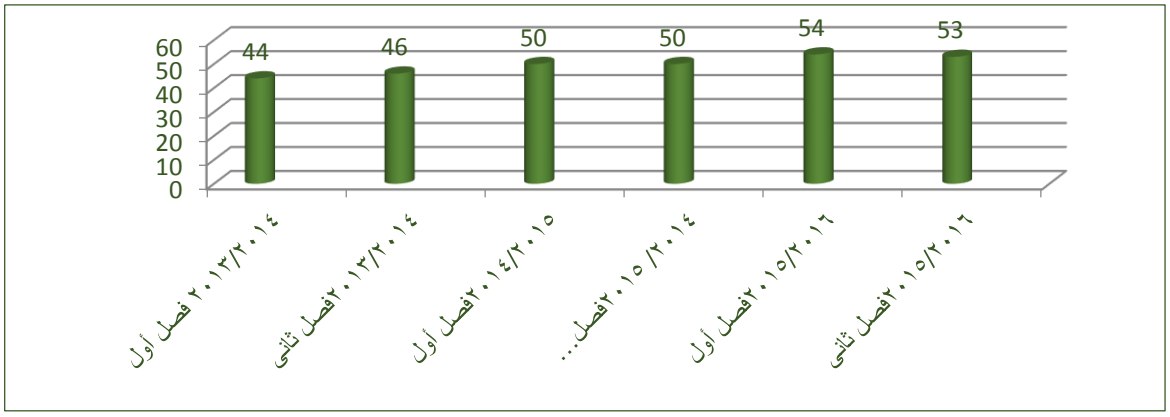
| | |
|---|---|
| ١. تكنولوجيا التعليم | ٢. التربية الموسيقية |
| ٣. اقتصاد منزلى | ٤. الإعلام التربوى |
| ٥. مناهج وطرق تدريس المواد النوعية | |

## أعضاء هيئة التدريس

يتوزع أعضاء هيئة التدريس على خمس أقسام علمية على النحو التالي حتى أول أغسطس ٢٠١٦ م:

| إجمالى عدد أعضاء هيئة التدريس للكلية من العام الجامعى ٢٠١٣/ ٢٠١٤ وحتى ٢٠١٥/ ٢٠١٦ | أستاذ | | أستاذ مساعد | مدرس | اجمالى | المعارين والأجازات | على رأس العمل |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | عامل | متفرغ | | | | | |
| ٢٠١٣/٢٠١٤الفصل الدراسى الأول | ٥ | ١ | ٣ | ٣٥ | ٤٤ | ٨ | ٣٦ |
| ٢٠١٣/٢٠١٤ الفصل الدراسى الثانى | ٥ | ١ | ٣ | ٣٧ | ٤٦ | ٦ | ٤٠ |
| ٢٠١٤/٢٠١٥ الفصل الدراسى الأول | ٥ | ١ | ٤ | ٤٠ | ٥٠ | ٧ | ٤٣ |
| ٢٠١٤/٢٠١٥ الفصل الدراسى الثانى | ٥ | ١ | ٤ | ٤٠ | ٥٠ | ٧ | ٤٣ |
| ٢٠١٥/٢٠١٦الفصل الدراسى الأول | ٤ | ٢ | ٧ | ٤١ | ٥٤ | ١٠ | ٤٤ |
| ٢٠١٥/٢٠١٦ الفصل الدراسى الثانى | ٤ | ٢ | ٧ | ٤٠ | ٥٣ | ٨ | ٤٥ |

جدول (١) يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس للكلية ودرجاتهم العلمية ونسبة القائمين على العمل إلى المشغول الفعلى من العام الجامعى ٢٠١٣-٢٠١٤ وحتى العام الجامعى ٢٠١٥- ٢٠١٦




شكل (١) إجمالى عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤ وحتى العام ٢٠١٥-٢٠١٦

## التعليق على الإحصائيات الخاصة بأعداد أعضاء هيئة التدريس:

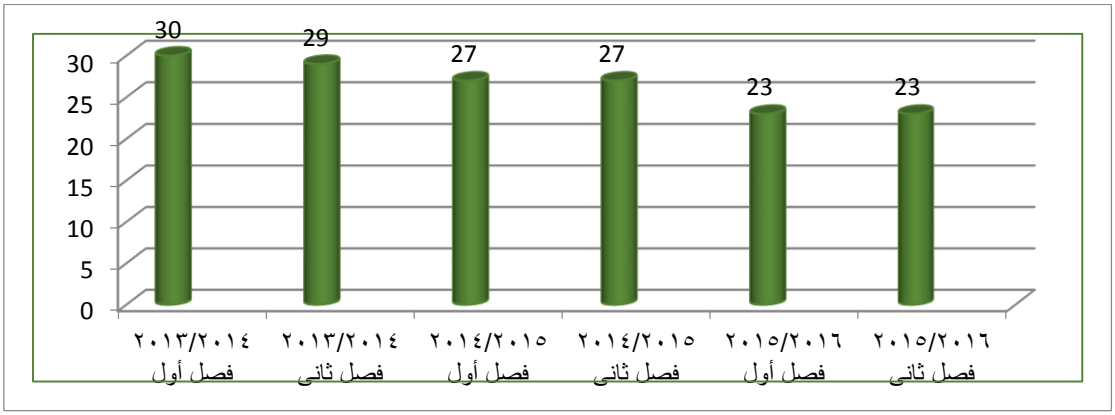
من خلال قراءة الجدول السابق يتضح أن النسبة الأكبر من أعضاء هيئة التدريس على درجة "مدرس" بنسبة تصل إلى ٧٥,٤ % فى العام الجامعى ٢٠١٥ / ٢٠١٦ وهذا يعنى: ضرورة استثمار طاقاتهم للمشاركة فى المشروعات البحثية وكذلك لنشر أبحاثهم على المستوى الأقليمي والدولى والمشاركة فى تنمية البيئة وخدمة المجتمع.

| إجمالى الكلية | مدرس مساعد | معيد | الاجمالى | الأجازات | على رأس العمل |
|---|---|---|---|---|---|
| ٢٠١٣/٢٠١٤فصل أول | ٢٢ | ٨ | ٣٠ | ٤ | ٢٦ |
| ٢٠١٣/٢٠١٤ فصل ثانى | ١٨ | ١١ | ٢٩ | ١ | ٢٨ |
| ٢٠١٤/٢٠١٥فصل أول | ١٧ | ١٠ | ٢٧ | ١ | ٢٦ |
| ٢٠١٤/ ٢٠١٥ فصل ثانى | ١٧ | ١٠ | ٢٧ | ٢ | ٢٥ |
| ٢٠١٥/٢٠١٦فصل أول | ١٦ | ٧ | ٢٣ | ١ | ٢٢ |
| ٢٠١٥/٢٠١٦فصل ثانى | ١٦ | ٧ | ٢٣ | ١ | ٢٢ |

جدول (٢)يوضح عدد أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية ودرجاتهم العلمية ونسبة القائمين على العمل إلى المشغول الفعلى من العام الجامعى ٢٠١٣/٢٠١٤ وحتى العام الجامعى ٢٠١٥/ ٢٠١٦

**التعليق على الإحصائيات الخاصة بأعداد أعضاء الهيئة المعاونة:**

من خلال قراءة الجدول السابق يتضح أن نسبة عدد المعيدين للمدرسين المساعدين ٤٣,٧٥% مؤشر لزيادة عدد المعيدين وعليه سوف يتم زيادة عدد المعيدين فى الخطة الخمسية للسنوات ٢٠١٦-٢٠١٧ : ٢٠١٩-٢٠٢٠، وتم التغلب على هذه النسبة بزيادة عدد المنتدبين للأقسام لحين تنفيذ الخطة الخمسية لتعيين المعيدين وكذلك تم تكليف أعضاء هيئة التدريس بالكلية من المدرسين بتدريس الجانب العملى بالإضافة لجانب النظرى.




شكل (٢) إجمالى عدد أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية خلال الفترة ٢٠١٣-٢٠١٤ وحتى العام ٢٠١٥-٢٠١٦

## مرحلة الدراسات العليا

١. تمنح الكلية درجتي الماجستير والدكتوراه في التربية النوعية في التخصصات الآتية:

| م | القسم والتخصص |
|---|---|
| ١ | قسم تكنولوجيا التعليم (تخصص تكنولوجيا ذوى الاحتياجات الخاصة) |
| ٢ | قسم تكنولوجيا التعليم (تخصص تصميم التعليم) |
| ٣ | قسم تكنولوجيا التعليم (تخصص التعليم الإلكترونى) |
| ٤ | قسم التربية الموسيقية (موسيقى عربية) |
| ٥ | قسم التربية الموسيقية (بيانو) |
| ٦ | قسم التربية الموسيقية (صولفيج وايقاع حركى وارتجال) |

| م | القسم والتخصص |
|---|---|
| ٧ | قسم اقتصاد منزلى (إدارة منزل) |
| ٨ | قسم اقتصاد منزلى (تغذية وعلوم أطعمة) |
| ٩ | قسم اقتصاد منزلى (ملابس ونسيج) |
| ١٠ | قسم إعلام تربوى (إذاعة وتليفزيون) |
| ١١ | قسم إعلام تربوى (صحافة) |

جدول (٣)يوضح التخصصات التى تمنحها الكلية فى درجتى الماجستير والدكتوراه

## ٢: درجة الدبلوم:

| م | القسم العلمي | اسماء البرامج التعليمية |
|---|---|---|
| ١ | قسم تكنولوجيا التعليم | ١- تكنولوجيا ذوى الاحتياجات الخاصة<br>٢- تصميم التعليم<br>٣- التعليم الإلكترونى |
| ٢ | قسم التربية الموسيقية | ١- موسيقى عربية<br>٢- بيانو<br>٣- صولفيج وايقاع حركى وارتجال |
| ٣ | قسم الاقتصاد المنزلى | ١- إدارة منزل.<br>٢- تغذية وعلوم أطعمة<br>٣- ملابس ونسيج |
| ٤ | قسم إعلام تربوى | ١- إذاعة وتليفزيون<br>٢- صحافة |

جدول (٤)يوضح اسماء البرامج التعليمية [ درجة الدبلوم ]

## طلاب مرحلة البكالوريوس

الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية :-

- أولا: درجة البكالوريوس في التربية النوعية في تخصصات البرامج الآتية:

| م | اسم البرنامج التعليمي | عدد المقررات لكل برنامج |
|---|---|---|
| ١ | تكنولوجيا التعليم | ٧٨ |
| ٢ | التربية الموسيقية | ٥٨ |
| ٣ | الاقتصاد المنزلى | ٥٩ |
| ٤ | الإعلام التربوى | ٥٨ |

جدول (٥)يوضح عدد المقررات للبرامج التعليمية [ مرحلة البكالوريوس ]

- مدة البرنامج : [ ٤ سنوات ]
- تطور أعداد طلاب مرحلة البكالوريوس الملتحقين بالكلية
- نسب تطور أعداد طلاب مرحلة البكالوريوس الملتحقين بالكلية

| العام الدراسي | اجمالى إعداد الطلاب |
|---|---|
| ٢٠١٢/٢٠١١ | ٦٥٢ |
| ٢٠١٣/٢٠١٢ | ٩٧٥ |
| ٢٠١٤/٢٠١٣ | ١٢٢٥ |
| ٢٠١٥/٢٠١٤ | ٢١٧٥ |
| ٢٠١٦/٢٠١٥ | ٣٠٥٥ |

جدول (٦)يوضح أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية خلال الفترة من ٢٠١١-٢٠١٦

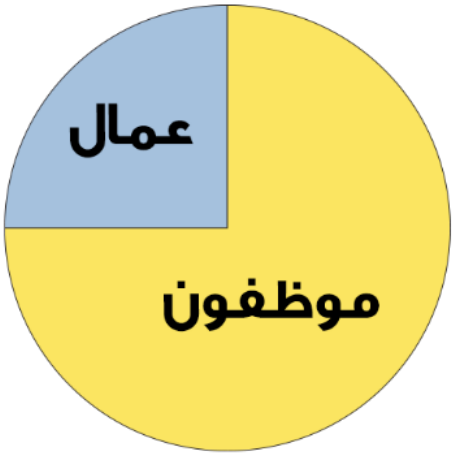
يتضح زيادة أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية نظرًا لزيادة الوعى المجتمعى وأهمية دور المعلم النوعى .

## العاملون بالكلية

حتى نهاية مايو ٢٠١٦م .

تمتلك كلية التربية النوعية جامعة المنيا مقومات بشـــرية متميزة قادرة على تحقيق الجودة الشـــاملة وفيما يلى عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقا لحالتهم الوظيفية .

- **موظفون ٦٦ إناث : ٣٤ ذكور : ٣٢**
- **عمال ٢٢ إناث : ٤ ذكور : ١٨**




**شكل (٣) أعداد العاملين بالكلية حتى نهاية مايو ٢٠١٦**

تمتلك الكلية جهاز إدارى متنوع فى التخصـــصـــات يخدم أنشـــطة الكلية المختلفة وقادر على التطور وتحسين الأداء

# ٢
# السمات المميزة للخطة الاستراتيجية

## السمات المميزة للكلية:

### فى مجال التعليم، والتعلم ، والتدريب:

- حصول طلاب من الكلية فى المسابقات الابداعية على المراكز الأولى على مستوى كليات التربية النوعية بجمهورية مصر العربية.
- مدت كثير من المنافذ الإعلامية والصحفية بكوادر إعلامية من خريجى الكلية.
- تنظيم معارض متخصصة لعرض إنتاج الطلاب من الأقسام المختلفة [ اقتصاد منزلى، تكنولوجيا التعليم، الإعلام التربوى] وعرضها داخل الجامعة .

### فى مجال البحث العلمى:

- وجود أعضاء هيئة تدريس يعملون كمحكمين للإنتاج العلمى على المستوى القومى فى المجالات التى تنفرد الكلية بالاختصاص فيها.
- وجود أعضاء فى لجان القطاع النوعى، وقطاع الفنون والموسيقى.
- إشراف أعضاء من هيئة التدريس على رسائل الماجستير والدكتوراه من خارج الجامعة .
- استحداث وحدات ولجان تخدم البحث العلمى وهى [ لجنة اخلاقيات البحث العلمى – حقوق الملكية الفكرية- وحدة الابتكار وريادة الأعمال- وحدة القياس والتقويم].

### فى مجال تنمية البيئة وخدمة المجتمع:

- تمثل الكلية بيت خبرة وتقديم استشارات فى المجالات النوعية.
- تبنى استراتيجية متكاملة المحاور لمحو الأمية من منظور فريد تتكامل فيه امكانيات الكلية فى التخصصات الاكاديمية المختلفة ، ويتم من خلالها جذب الأميين وتشجيعهم على الالتحاق بفصول محو الأمية.
- تحافظ الفرقة الموسيقية للكلية على هوية وتراث الإقليم ، وقد تم تنظيم عديد من الفعاليات الموسيقية على مستوى الجامعة.

# ٢
# السمات المميزة للخطة الاستراتيجية

## فلسفة الكلية في مجال الجودة الشاملة:

تبني الكلية في مجال الجودة الشاملة فلسفة تقوم علي توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضاء العملاء والأطراف ذات المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلي المستويات التي تحقق التميز التنافسي في سوق العمل المحلي ، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم علي الالتزام بالتوجه نحو المستفيدين والتحسين والتطوير المستمر، ومشاركة الإدارة والعاملين في تحقيق الجودة والتميز في الأداء، مع نظام لتقويم الأداء الأكاديمي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة.

.

**ومن ثم فإن الكلية في سعيها نحو تحقيق الجودة تعتمد علي الالتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل علي تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبعة بالكلية من خلال الخطة الاستراتيجية والتي تلتزم بالآتي:**

- التوجه في إدارة الكلية ووحداتها برسالة وغايات الكلية وقيمها وأهدافها.
- المسئولية الواضحة وفهم كل فرد لدوره في تطبيق ونشر الجودة.
- تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع والبيئة.
- تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة في أسلوب تقديم الخدمة بما يقابل احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.

- التعامل مع المستويات الإجتماعية والثقافية المختلفة بين الطلاب بما يخدم توقعاتهم ويلبى احتياجاتهم.
- تحديد المجالات المختلفة والممكنة لتحقيق التميز والإبداع والابتكار.
- الالتزام بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية بالكلية.
- اتباع منهجية قائمة علي المبادرة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.
- المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء علي ضوء الأهداف والمعايير الموضوعة.

## ثالثًا . النقاط الأساسية للخطة الاستراتيجية:

تقوم خطة الكلية الاستراتيجية لتوكيد الجودة علي مجموعة من النقاط الأساسية التي يمكن إيجازها فيما يلي:

- تطوير خطة شمولية تحقق التوازن بين توقعات المستفيدين واحتياجات لمجتمع.
- بناء الخطة علي الدراسة الذاتية للكلية من خلال تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية.
- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء من اجل تحسين البيئة التعليمية بالكلية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤي مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
- تمتع جميع العاملين علي كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.
- وضع مقاييس واضحة للأداء.
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.
- التقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية.
- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية.

## رابعًا . منهجية إعداد الخطة:

تقوم خطة الكلية الاستراتيجية لتوكيد الجودة علي منهجية مركبة هي "التحليل المستقبلي" Prospective Analysis. وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها علي تحليل "البيئة الخارجية" للكلية لاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة، وتحليل "البيئة الداخلية" للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها، سعيًا نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ استراتيجية الجودة للكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الاستراتيجية. كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية

للمعايير المحددة، وبالتالي تعد مدخلاً أساسيًا للتخطيط الاستراتيجي للكلية في علاقتها ببيئتها وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات علي المستوي العالمي.

وتستند منهجية "التحليل المستقبلي" . من حيث كونها مطالعة للمستقبل . علي "منهج النظم" System Approach، وهذا المنهج يقوم علي أسلوب تفكير منظم قادر علي دراسة منظومة الكلية في ترابطها وتشابكها مع باقي المنظمات المجتمعية الأخري علي ضوء علاقة تبادلية لا تتجاهل طبيعة البيئة المؤثرة بكامل عناصرها. وأيضًا باعتبار هذا المنهج ــ بإمكاناته التحليلية والتركيبية ـــ قادرًا علي تقديم منظور متعمق ومتسع يأخذ في اعتباره السياقات التاريخية الممتدة لكلية التربية النوعية وحاضرها ومستقبلها. كما أن هذه المنهج يلتفت إلي العناصر الرئيسة في منظومات بقدر متكافئ، ويحلل هذا كله في إطار التبادل المستمر مع المجتمع بمتغيراته المتعددة كما يقدم لصانعي القرارات بدائل وخيارات ممكنة لموضوع الدراسة.

وقد اعتمدت الخطة علي منهج "تحليل المضمون" Content Analysis والذي يقوم علي استخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالتعليم الجامعي، كما اعتمدت المنهجية علي عدد من الأدوات البحثية كالاستبيانات واستمارات الرأي وأدوات المقابلة المفتوحة في سبيل إتمام عملية المسح البيئي للكلية.

**وتأسيسًا علي ما سبق فإن أسلوب العمل في الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية قد اعتمد علي ما يلي:**

- . تحديد إطار حاكم للرؤية المنظومية الشاملة، ووايضًا فهم سوق العمل وهيكل العمالة والمهن فيه، مع تحديد إطار تحليلي لحركة المستجادات المحلية والأقليمية والعالمية وتداعياتها المتنوعة علي القطاعات المجتمعية.
- . المسح البيئي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية، والفرص والتهديدات المحتملة الخارجية للكلية.

**كما تم التركيز بشكل خاص علي الأساليب والأدوات الآتية عند إعداد الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية:**

- استمارات واستبيانات للمقابلات الشخصية والتي يرتبط مضمونها بالمسح البيئي للبيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الخطة. وقد استخدمت تلك المقابلات للوقوف علي مدي جودة الأداء في كافة عناصر منظومة الكلية والتعرف علي أهم سبل الإرتقاء به.
- العصف الذهني Brain Storming Method الذي استخدم مع عدد من قيادات الكلية ورموزها من أعضاء هيئة التدريس ومديري الوحدات والطلاب بغية توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات الشخصية.
- دراسة مقترحات خريجي الكلية.
- تنظيم حلقات نقاشية حرة متنوعة بين فريق العمل حيث دارت تلك الحلقات حول رصد وتحليل الحالة المجتمعية والأكاديمية الراهنة من حيث التخصصات والإمكانات والقدرات المتاحة، وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاه، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية كلية التربية النوعية وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية.

**واتســـاقًا مع رؤية الكلية ومنهجية الخطة المســـتهدفة فإن إجراءات التنفيذ مرت بالمراحل الآتية:**

- تشكيل فريق الخطة وتوزيع العمل بشكل يضمن مشاركة غالبية الإطراف المعنية داخل الكلية.
- الوقوف على أهم مصادر جمع المعلومات وتحديد الأدوات المناسبة لكل مصدر.
- تصميم وتطبيق أدوات الدراسة الميدانية.
- تحليل النتائج والوثائق والدراسات المرتبطة بالخطة.
- عقد اجتماعات لأعضاء الفريق لمناقشة النتائج ووضع مسودة أولية للخطة.
- كتابة الخطة الاستراتيجية بصورة مبدئية وتوزيعها على الأقسام العلمية والإدارات للمراجعة وأقتراح التعديلات الضرورية.
- مناقشة الصورة المبدئية للخطة الاستراتيجية للكلية مع رؤوساء الأقسام ومديرى الإدارات ومجلس الكلية.

- كتابة الخطة بعد إجراء التعديلات المطلوبة بصورتها النهائية وعرضها على مجلس الكلية لاعتمادها.
- نشر الخطة الاستراتيجية على موقع الكلية.
- توزيع الخطة الاستراتيجية على الأقسام العلمية والوحدات والمعنيين داخل وخارج الجامعة.

## خامسًا . المستفيدون من الخطة الاستراتيجية:

- يعد تحديد المستفيدين Stakeholders من العوامل المهمة لضمان فاعلية الخطة، حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولي الضمانات التي توضح مدي واقعية الخطة المقترحة في توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية البحثية ومدي المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة. ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة علي النحو الآتي:
- إدارة الكلية والوحدات.
- أعضاء هئية التدريس والهيئات المعاونة والعاملون.
- الطلاب.
- خريجى الكلية.
- الخريجون من طلاب كليات التربية النوعية على مستوى الجمهورية
- الكليات المناظرة على مستوى الوطن العربى.
- أولياء الأمور.
- المنظمات والهيئات العامة والخاصة بسوق العمل.
- الجهات الحكومية المختلفة.
- المجتمع بوجه عام.

## سادسًا . مقومات نجاح الخطة:

**لتوفير مقومات النجاح للخطة من اللازم تحديد وتقييم الاحتياجات وهى موزعة كالآتى:**

# ٢
# السمات المميزة للخطة الاستراتيجية

١. نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز في الأداء وتطبيق فلسفتها وأدواتها وآليات تنفيذها في إدارة الكلية ووحداتها المختلفة.

٢ . توفير كيان إداري مسئول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء في الكلية وهو الممثل في وحدة ضمان وتوكيد الجودة بالكلية.

٣ . وضع نظام داخلي للمتابعة والمراجعة لتقييم جهود الكلية في مجال توكيد الجودة ومقارنة الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية واتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود انحرافات في الأداء.

٤ . إتباع استراتيجية تكاملية متطورة تسعي للتغيير والتحسين المستمر بأسلوب مبادر بهدف إرضاء جميع الأطراف ذات المصلحة مع الالتزام بتوكيد الجودة والشفافية والمساءلة والمسئولية وتحقيق التميز في الأداء.

٥ . تنمية القيم التي تتعلق بالقيادة والعمل بروح الفريق والشفافية والمسائلة وزيادة الرضاء الوظيفي لدي جميع العاملين بالكلية.

٦ . تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها في اعضاء هيئة التدريس والعاملين والعمل علي تنمية تلك المهارات والقدرات للمستويات المطلوبة عن طريق التدريب المستمر.

٧ . وضع نظام لتشجيع ومكافاة التميز في الأداء ونشر التجارب الناجحة.

٨ . توفير الدعم اللازم لتحقيق الاستمرارية في جهود التحسين والتطوير بالكلية.

## آلية تحقيق الخطة :

### المتابعة:

هى ملاحظة التنفيذ وتحديد درجة النجاح أو الفشل فيه خطوة بخطوة والتنبؤ باحتمالات الخروج عن الخطة المحددة بما يضرها ومن ثم العمل على تلافيها قبل حدوثها

- **مراجعة الخطة نفسها:**

حيث تتسم الخطة الموضوعة للكلية بالمرونة اللازمة والتى تمكن فريق المتابعة من التعديل والتطوير بناءً على المستجدات التى قد تحدث فى المستقبل دون التأثير على الخطة نفسها.

وتتم عمليات المتابعة من خلال الإجراءات التالية:

☒ استخدام أدوات القياس المناسبة فى عملية التقييم الذاتى أثناء تنفيذ الخطة.

☒ الاستعانة بالمراجعين وكذلك المقيمين الخارجيين والداخليين لكل من العلميات والمخرجات.

☒ التعديل والتحديث للخطة على فترات زمنية طبقًا لما يستجد من تغييرات للوصل بأداء الكلية إلى أعلى معدل من الكفاءة ورضاء أصحا بالمصلحة.

- **مراجعة التنفيذ:**

متابعة خطوات التنفيذ والتعديل فيها إذا لزم الآمر من أجل تفادى المشاكل التى قد تمر بأى خطوة من خطوات التنفيذ ومعالجته.

### التنفيذ:

يقوم عميد الكلية ووكلاء الكلية بمتابعة تنفيذ الخطة كل فيما يقع فى دائرة اختصاصه، وكذلك لجنة المتابعة المشكلة من وحدة توكيد الجودة والاعتماد بالكلية.

## استمرارية الخطة :

تتحقق استمرارية الخطة من خلال الضمانات الآتية :

☒ دعم القيادة الأكاديمية أو الإدارية بالكلية.

- وجود وحدة توكيد الجودة والاعتماد بالكلية.
- التقييم الدورى سنويًا لما تم تحقيقه عقب كل سنة، ومراجعته على ضوء المستجدات.
- تخصيص دعم مالى لتنفيذ الخطة.

## آلية نشر الخطة الإستراتيجية :

يتسم حتى يتم تحقيق هداف الخطة الإستراتيجية، يجب العمل على نشرها بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية والأقسام العلمية ووحدات الإدارية بالكلية، بهدف تعميم ونشر تلك الأهداف بين جميع الأطراف.

لذا فإن آلية نشر الخطة سوف تتبع الخطوات التالية وذلك بعد اعتمادها والتصديق عليها من قبل مجالس الأقسام ومجلس الكلية :

- عرض الخطة الإستراتيجية على جميع الأطراف المشاركة والمساهمة فى وضع الخطة وذلك من خلال إقامة ندوة يدعى لحضورها جميع المستفيدين.
- عمل زيارات توعية لجميع الأقسام وللوحدات الإدارية الكلية المختلفة لتوضيح ما اشتملت عليه الخطة.
- وضع نسخة من الخطة الإستراتيجية على الموقع الإلكترونى للكلية.

# التحليل البيئى

# ٤
# التحليل البيئى

## عناصر البيئة الداخلية :

تعتمد عناصر البيئة الداخلية على نتائج الدراسة الذاتية للكلية وطبقًا للمعايير التى أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد فى نسخته المعدلة [ يوليو ٢٠١٥ ] وهى : القيادة والحوكمة، إدارة الجودة والتطوير، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الجهاز الإدارى، الموارد المالية والمادية ، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، التدريس والتعلم، الطلاب والخريجون، البحث العلمى والأنشطة التعليمية، الدراسات العليا، المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

وبدراستها من خلال التقويم الذاتى للكلية يمكن تحديد نقاط القوة والضعف.

## عناصر البيئة الخارجية :

تعتمد دراسة البيئة الخارجية على رصد المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التى تتعلق بالعملية التعليمية ويمكن من خلال دراستها تحديد الفرص التى يمكن للكلية أن تقتنيها لتحقيق ميزة تنافسة مع الكليات المناظرة، وكذلك تحديد التهديدات التى يجب أن تتفاداها الكلية والتى يمكن أن تؤثر سلبًا على الفرص التنافسية للكلية وعلى ثقة المجتمع بها.

| مصادر جمع البيانات | |
|---|---|
| ١ | الدراسة الذاتية للكلية |
| ٢ | استطلاعات رأى الطلاب والخريجين |
| ٣ | المقارنة بالمعايير الأكاديمية القياسية . |
| ٤ | المؤسسات التعليمية . |
| ٥ | قصور الثقافة والإذاعة والتليفزيون |

| أدوات جمع البيانات | |
|---|---|
| ١ | استبيانات |
| ٢ | مقابلات شخصية |
| ٣ | فحص وثائق مثل الدراسة الذاتية |
| ٤ | ورش عمل |
| ٥ | حلقات نقاش |
| ٦ | جلسات عصف ذهنى |
| ٧ | التقارير الدورية. |

## تحليل الوضع الراهن للكلية

### أولا :- تحليل البيئة الداخلية :

**فيما يلي توضيح مفصل لنقاط القوة والضعف للكلية الناتجة عن التحليل البيئي طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد [ إصدار يوليو ٢٠١٥ ]**

| المعيار | نقاط القوة | نقاط الضعف |
|---|---|---|
| التخطيط الإستراتيجي | ١- للكلية رؤية ورسالة واضحة معتمدة ومعلنة تعكس شخصيتها ودورها التعليمي ومسئوليتها الاجتماعية بما يتفق مع احتياجات المجتمع .<br>٢- تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة ( موقع الكلية - مطويات – نشرات - لوحات إعلانية)<br>٣- توافر تقرير يفيد توافق استراتيجية الكلية مع استراتيجية الجامعة .<br>٤- تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها .<br>٥- يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي وآليات لعملية التخطيط تتمثل في الاجتماع الدوري لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والإدارية .<br>٦- توجد بالكلية خطة تنفيذية معتمدة.<br>٧- للكلية أهداف إستراتيجية وقيم معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة.<br>٨- تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها المستقبلية تبعا للمتغيرات المحلية والإقليمية والدولية. | ١- ضعف بعض الامكانيات اللازمة لتنفيذ بعض الأنشطة الواردة بالخطة الاستراتيجية .<br>٢. ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة من جانب مختلف الأطراف خارج الكلية.<br>٣. غياب ثقافة التخطيط الاستراتيجى عند البعض.<br>٤. عدم وجود قواعد بيانات كافية يمكن الاعتماد عليها فى التحليل البيئى. |

| | | |
|---|---|---|
| القيادة والحوكمة | ١- تقوم الكلية باختيار القيادات الأكاديمية بناء على معايير موضوعية معلنة تحقق تكافؤ الفرص أعضاء هيئة التدريس.<br>٢- تتبنى الكلية نمط قيادي ديمقراطي يشجع على المشاركة وإبداء الراى وحرية النقد والابتكار ويستخدم أسلوب الحوار فى الوصول للقرارات.<br>٣- دعم قيادات الكلية لوحدة ضمان الجودة.<br>٤- يوجد هيكل تنظيمي موثق ومعتمد من مجلس الكلية ، وتم تحديث اعتماده من مجلس الكلية ويحقق الهيكل التنظيمى رسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية.<br>٥- مساهمة مجالس الأقسام ومجلس الكلية فى مناقشة واتخاذ القرارات المختلفة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي.<br>٦- مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي فى مجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة .<br>٧- تتوافر بالكلية خطة لتدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الاكادبمية .<br>٨- توفر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.<br>٩- يوجد دليل لأخلاقيات المهنة.، تم تحديثه واعتماده من مجلس الكلية .<br>١٠- يتضمن الهيكل التنظيمي الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم الدعم للعملية التعليمية والدراسات العليا والبحث العلمي ووحدات مستحدثة وذلك لتلبية احتياجات محددة ناتجة عن التغيير والتطوير مثل وحدة ضمان الجودة .<br>١١- يوجد توصيف وظيفى موثق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات . | ١. عدم تفعيل دور وحدة إدارة الأزمات والكوارث.<br>٢. ضعف نظام التقييم المستمر والمنتظم للجهاز الإداري بالكلية.<br>٣. عدم ملائمة تخصص بعض العاملين مع متطلبات الوظيفة التى يشغلها.<br>٤. ضعف اتخاذ إجراءات تصحيحية لتصحيح نتائج الاستبانات الخاصة بنمط القيادة.<br>٥. ضعف قياس مردود التدريب من قبل الكلية ( الاثر الذى احدثة التدريب). |

| | | |
|---|---|---|
| | ١٢- نشر التوصيف الوظيفى للأكاديمين و الاداريين بطرق مختلفة مثل لوحات العرض أو على موقع الكلية. | |

| | | |
|---|---|---|
| إدارة الجودة والتطوير | ١-توجد وحدة ضمان الجودة فى الهيكل التنظيمي للكلية تتولي مهام التقويم الذاتي المستمر، كما تلعب دوراً مهما في نشر ثقافة الجودة بين أفراد الكلية وفى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري فيما يتعلق بنظم إدارة الجودة.<br>٢-توافر لائحة داخلية ومجلس إدارة وحدة ضمان الجودة محدد السلطات والأدوار ويقوم بدوره بفاعلية.<br>٣- زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية .<br>٤- وجود دور فعال وايجابي لمدير وحدة ضمان الجودة داخل اجتماعات مجلس الكلية .<br>٥- مشاركة جميع الأقسام العلمية والإدارية في أنشطة الجودة.<br>٦- وجود قائمة بانجازات الكلية.<br>٧-يوجد علاقة وطيدة بين وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة، مما يسهم فى تفعيل دورها ودعمها فنيا ويساند أنشطتها . | ١- ضعف الدعم المادي للوحدة في الفترة الحالية ، وعدم وجود بند خاص لتمويل الوحدة بالميزانية الكلية .<br>٢-ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية فى التقييم الذاتى لأداء الكلية .<br>٣- لا توجد قواعد بيانات لأنشطة وحدة ضمان الجودة بالكلية.<br>٤- ضعف تقويم أنشطة الكلية عن طريق مؤشرات أداء موضوعية عن طريق المراجع الداخلي أو الخارجى. |

| | | |
|---|---|---|
| أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة | ١. ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.<br>٢. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.<br>٣. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز.<br>٤. يشارك بعض من أعضاء هيئة التدريس فى اللجان العلمية الدائمة للترقية ( أعضاء فى اللجنة – محكمين ).<br>٥ – إلتزام بعض أعضاء هيئة التدريس بمعايير الجودة والاعتماد.<br>٦- مشاركة عديد من أعضاء هيئة التدريس فى أنشطة البحث العلمى. | ١- لا توجد آلية لتسويق البحث العلمى.<br>٢-الاعارات الممتدة لبعض أعضاء هيئة التدريس خارج الوطن.<br>٣- ضعف دور بعض أعضاء هيئة التدريس فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.<br>٤- نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى الكلية. |

| | | |
|---|---|---|
| الجهاز الإداري | ١- توافر جهاز إدارى متنوع التخصصات له القدرة على قيادة مؤسسة ذات رسالة ورؤية وأهداف طموحة .<br>٢- تحرص الكلية على تنمية المهارات القيادية والإدارية للعاملين بها .<br>٣- تراعى الكلية أهمية التدريب كمعيار عند اختيار القيادات الإدارية .<br>٤- تعتمد الكلية في تقييم أداء القيادات الإدارية على معايير تقييم الأداء .<br>٥- توجد علاقة بينية بين الرؤساء والمرؤوسين .<br>٦- وجود خطة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية .<br>٧- توجد معايير واضحة ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية معتمدة<br>٨- توجد قاعدة بيانات اليكترونية محدثة عن الجهاز الإداري.<br>٩- وجود آلية لقياس مستوى الرضا الوظيفي تعكس ارتفاع درجة الرضا في اتجاه ايجابي .<br>١٠-نشر كتاب التوصيف الوظيفي على العاملين وعلى الموقع الالكتروني للكلية . | ١- ضعف وجود آلية لتحقيق الاتزان فى توزيع العاملين وخاصة الوظائف الفنية والحرفية.<br>٢- ضعف الرضا عن عدالة توزيع المكافآت المادية ونظام الحوافز المعنوية .<br>٣-عدم تحديد الاحتياجات التدريبية التى تلائم كل وظيفة.<br>٤- عدم وجود العدد الكافي من الفنيين المدربين لإدارة المعامل وصيانة أجهزتها.<br>٥- ضعف نشر ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى لأداء الكلية مع الأطراف المختلفة. |

| | | |
|---|---|---|
| الموارد المالية والمادية | ١- توافر شبكه داخلية لربط الاتصال بين إدارات الكلية .<br>٢- توافر المناخ الصحي بجميع المباني والمنشآت بالكلية من حيث التهوية والإضاءة وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة<br>٣- توجد قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريب والتعليم.<br>٤- توافر العديد من المرافق الأساسية لممارسة الأنشطة التعليمية.<br>٥- جهاز الإنذار وطفايات الحريق للتعامل مع الأزمات<br>٦- فعالية الإشراف على المعامل من قبل أعضاء هيئة التدريس. | ١. ضعف خطة لتنمية الموارد الذاتية .<br>٢. ضعف فعالية الصيانة بالكلية وانخفاض مستوى خدمات الصيانة للأجهزة.<br>٣. عدم كفاية مصادر تمويل الكلية ( الموازنة العامة والموارد الذاتية) لتحقيق رسالتها . |

| | | |
|---|---|---|
| المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | ١- تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS)<br>٢- نشر ثقافة المعايير الأكاديمية بين مجتمع الكلية .<br>٣- البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية .<br>٤- يوجد توصيف محدث للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وتقارير المقررات و البرامج وخطط التحسين التي تقدمها الكلية لمرحلتى البكالوريوس.<br>٥- تحرص الكلية أن تحقق المقررات مخرجات التعليم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها.<br>٦- تلبي البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل.<br>٧- تتوافر لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بالبرامج التعليمية ونسبة النجاح وتطور نسبة الخريجين خلال السنوات السابقة في كل برنامج تعليمي.<br>٨- يوجد اتساق بين مصفوفة نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي ومقرراته. | ١- ضعف المراجعة الدورية السنوية لتحديث بعض البرامج والمقررات الدراسية .<br>٢-انخفاض وعي الطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة ILO's.<br>٣-ضعف الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية فى التدريس والتقويم لبعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.<br>٤-لا يتم مراجعة البرامج التعليمية وتطويرها بصورة دورية بمشاركة الأطراف المجتمعية (المستفيدين) . |

| | | |
|---|---|---|
| التدريس والتعلم | ١- توافر إستراتيجية موثقة للتعليم والتعلم يتم تحديثها دوريا تتفق مع رسالتها وأهدافها ومتسقة مع المعايير الأكاديمية المرجعية التي تتبناها الكلية .<br>٢- توافر كادر تعليمي متميز ومتدرب على طرق التعليم والتعلم والتقييم المختلفة .<br>٣- تعمل الكلية على توفير أساليب التعليم والتعلم المختلفة للطلاب ومصادر التعليم الذاتي التي تتلاءم مع أنماط المتعلمين .<br>٤- تسعى الكلية لتنمية الموارد الذاتية والاستخدام الأمثل للموارد.<br>٥- تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية مع استخدام أسئلة MCQ والإقلال من أسئلة المقال<br>٦- تهتم الكلية بوجود آليات لتوثيق نتائج الامتحانات.<br>٧- قاعة المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية .<br>٨- تتناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية مع أعداد الطلاب.<br>٩- تنوع أساليب تقويم الطلاب ما بين تحريرية وشفهية وعملية ومشاريع تدريبية طبقًا لاستراتجية التعليم والتعلم.<br>١٠- توجد مواصفات معتمدة للورقة الامتحانية.<br>١١- توجد ضوابط موثقة للعمل بالكنترولات تضمن دقة التصحيح، ورصد الدرجات.<br>١٢- توافر فرص مقبولة للتدريب الميداني | ١- قلة نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب.<br>٢- ضعف الموارد الذاتية المتاحة.<br>٣- عدم مشاركة الأطراف المعنية (المستفيدين) فى إعداد وصياغة استراتيجيات التعليم والتعلم.<br>٤- عدم وجود نظام موضوعي للامتحانات العملية.<br>٥- ضعف الاستفادة من تحليل نتائج تقويم الطلاب فى البرامج التعليمية،واستراتيجيات التعليم والتعلم.<br>٦- قلة ساعات العمل بالمكتبة ، وعدم وجود فترة مسائية<br>٧- عدم وجود برامج لتدريب أمناء المعامل على استخدام وصيانة الأجهزة .<br>٨- محدودية دعم الكتاب الجامعى. |

| | | |
|---|---|---|
| الطلاب والخريجون | ١. توافر قواعد معتمدة ومعلنة لتحويل ونقل الطلاب من وإلى الكليات المناظرة ، يحتوى الموقع الإلكترونى للكلية علي كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات للطلاب<br>٢. يتم تنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد.<br>٣. تصدر الكلية دليل متاح لجميع الطلاب.<br>٤. تتسم إجراءات القبول بالبرامج التعليمية بالشفافية وتكافؤ الفرص<br>٥. يوجد بالكلية لجنة الإشراف الأكاديمي .<br>٦. تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهمته في مجال الأنشطة الطلابية.<br>٧. تدعم الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية.<br>٨. توجد بالكلية وحدة لمتابعة الخريجين<br>٩. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.<br>١٠. تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة.<br>١١. تحفز الكلية الطلاب الموهوبين والمتفوقين . | ١. ضعف التسويق والإعلان عن البرامج الدراسية لجذب الطلاب الوافدين من دول عربية.<br>٢. ضعف آلية التواصل مع الخريجين.<br>٣. ضعف التنمية المهنية وفقًا لاحتياجات سوق العمل. |

| | | |
|---|---|---|
| البحث العلمي والأنشطة العلمية | ١- تضع الكلية خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحلي وتلتزم الكلية بها.<br>٢- الخطة البحثية موثقة ومعتمدة من مجالس الأقسام ومجلس الكلية .<br>٣- ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع موضوعات رسائل الدراسات العليا التي يشرف عليها.<br>٤- تصدر الكلية مجلة علمية للبحوث فى التربية النوعية. | ١- ضعف كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي .<br>٢-عدم وجود آلية لتسويق البحث العلمى.<br>٣-عدم وجود قاعدة بيانات للمشاريع البحثية محليا، ودوليا.<br>٤- عدم تفعيل قوانين الملكية الفكرية.<br>٥- عدم وجود مؤتمر علمى. |

| | | |
|---|---|---|
| الدراسات العليا | ١- توجد سياسة مُعلنة للقبول بالدراسات العليا( القيد ، التسجيل).<br>٢- تبنى الكلية المعايير القومية الأكاديمية المرجعية الاسترشادية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وذلك باعتماد من مجلس الكلية .<br>٣-نشر ثقافة المعايير الأكاديمية من خلال ورش عمل وتوزيع اسطوانات مدمجة وطبع كتيبات وتوزيعها على كافة المعنيين<br>٤. يوجد دليل للدراسات العليا.<br>٥- الانتهاء من توصيف وتقارير برامج ومقررات الدراسات العليا لجميع البرامج .<br>٦- وجود تطور ايجابي في إعداد المقيدين في برامج الدراسات العليا .<br>٧- ارتفاع عدد أعضاء هيئة التدريس إلى عدد طلاب الدراسات العليا بالكلية.<br>٨- يتم اتباع وسائل محددة لقياس رضا الطلاب .<br>٩- تلتزم الكلية متمثلة فى الأقسام العلمية بتوزيع الإشراف على الرسائل العلمية وفقاً للتخصصات .<br>١٠-يتسم توزيع أعباء إشراف أعضاء هيئة التدريس علي الرسائل العلمية، وتخصيص البعثات بالعدالة وعدم التحيز، ينظمها قانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢وتعديلاته . | ١-ضعف توافر قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات طلاب الدراسات العليا .<br>٢-عدم وجود مقررات الكترونية فى برامج الدراسات العليا.<br>٣-لا توجد خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا.<br>٤-قلة الموارد المالية المتاحة لدعم الأبحاث.<br>٥- إجراءات متابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية غير كافية. |

| | | |
|---|---|---|
| المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | ١- تمارس الكلية العديد من الممارسات الجيدة فى مجال خدمة المجتمع وتنمية وحماية البيئة على المستويين الفردي والمؤسسي.<br>٢- يوجد مركز الخدمة العام ذات الطابع الخاص التي يقوم بتقديم الخدمات للمجتمع المحلي.<br>٣- تساهم الكلية من خلال مشروع محو الآمية والندوات والمحاضرات وورش العمل في معالجة المشكلات التي تواجه المجتمع المدنى.<br>٤- تشارك الكلية بحملات ارشادية وتدريبية فى تنمية المرأة الريفية.<br>٥- مشاركة الكلية فى خدمة المجتمع من ناحية التدريب الميدانى وتبادل المعرفة مساهمة فى حل المشكلات التعليمية. | ١- ضعف وجود استبيانات لقياس كفاءة وسائل التوعية المستخدمة .<br>٢-قلة الموارد المالية لدعم الخدمات المجتمعية<br>٣-غياب مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد البرامج التعليمية.<br>٤- ضعف وسائل الإعلان عن الخدمات التى تقدمها الكلية لخدمة المجتمع.<br>٥- لا يوجد ممثلين عن المجتمع المحلي فى مجلس الكلية ووحدة ضمان الجودة .<br>٦-لا توجد بالكلية خطة متكاملة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة . |

**خلاصة:**

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ٩٩ نقطة فى مقابل ٥٦ نقطة ضعف على مستوى كافة المجالات، ويلاحظ أن نقاط القوة تمثل (نسبة ٦٤% تقريبًا ) ، وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الداخلية بدرجة جيدة ومشجعة، ولكن هناك بعض من نقاط الضعف يتعلق معظمها بضعف الموارد المالية واستجابة الأطراف المجتمعية بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة وهذا ما سوف يتم مراعاته .

# البيئة الخارجية

# ٤
# التحليل البيئى

## ثانياً :- تحليل البيئة الخارجية:

| المعيار | الفرص | التهديدات |
|---|---|---|
| التخطيط الإستراتيجي | ١. اعتبار التعليم مشروع قومي واهتمامات الدولة بالتعليم العالي .<br>٢. وجود وعى قومى بأهمية التخطيط الاستراتيجي في تطوير التعليم.<br>٣. الزيادة المستمرة والمتتالية فى أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية. | ١. التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.<br>٢- الإنفاق الحكومى الضعيف على التعليم الجامعى مقابل زيادة مضطردة فى أعداد الملتحقين بما يؤثر على الخدمة التعليمية المقدمة |
| القيادة والحوكمة | ١- المناخ العام مهياً لقبول تحديث وتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد<br>٢- تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة للمؤسسات التعليمية مما يدفع المؤسسات للاعتماد. | ١- تغيير التوصيف الوظيفى للعاملين طبقا لقانون الخدمة المدنية.<br>٢-صعوبة تدبير بعض الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية المستحدثة. |
| إدارة الجودة والتطوير | ١- زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بأهمية إدارة الجودة والتطوير المستمر فى منظومة التعليم.<br>٢- وجود دور فاعل للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من اجل اعتماد المؤسسات طبقا للمعايير.<br>٣- الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة للكلية. | ١- ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية ( المستفيدين ) فى عملية التقويم المؤسسى وخطط التحسين .<br>٢- ضعف الرقابة على تكاليف الخدمات الجامعية المدعمة من قبل الدولة. |

| | | |
|---|---|---|
| أعضاء هيئة التدريس | ١- وجود مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس [ مثل ICTP ] تابعة للمجلس الأعلى للجامعات<br>٣- وجود جوائز و حوافز تمنحها بعض المؤسسات المحلية والأقليمية . | ١- ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مقارنة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات والمعاهد الخاصة و اصحاب الكوادر الخاصة. |
| الجهاز الإداري | ١- برامج وحزم تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين والقيادات الإدارية توفرها الجامعة والجهاز المركزى للتنظيم والإدارة .<br>٢- وضع نظام لتقويم أداء العاملين وفق قانون الخدمة المدنية الجديد. | ١- التهاون فى تطبيق قوانين العاملين بالدولة بما يشكل عائقًا أمام تطبيق مبدأ الثواب والعقاب . |
| الموارد المالية والمادية | ١- مركز الخدمات النوعية. | ١- عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالى( الجامعات ). |
| المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | ١- وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية.<br>٢- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وما تصدره من مطبوعات وماتقدمه من دعم فنى وتدريبى و نشر الوعي بالمعايير الأكاديمية .<br>٣- المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وتشجيع إنشاء برامج جديدة تلبي احتياجات سوق العمل. | ١-التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل مما يتطلب تعديل وتطوير البرامج التعليمية . |

| | | |
|---|---|---|
| التدريس والتعلم | ١- توافر شبكة المعلومات تيسر التواصل مع الأطراف المستفيدة خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.<br>٢- وجود وحدة للتعليم الإلكتروني لإنتاج المقررات الإلكترونية.<br>٣- توافر " بنك المعرفة المصرى" الذى أتاح عديد من قواعد البيانات مجانًا. | ١- التطور العلمى والتكنولوجى السريع فى مجالات التخصص وفى طرق التدريس.<br>٢- الاتجاه نحو التعليم الالكترونى E-Learning،والتعليم المدمج Blended Learning . |
| الطلاب والخريجون | ١- إقبال الطلاب والزيادة المستمرة و المتتالية فى أعداد الملتحقين بالكلية<br>٢-احتياج سوق العمل [ المصرى – الأقليمى] للمهارات التي يمتلكها الخريج فى بعض تخصصات الكلية . | ١- ضعف المستوى العلمي للطلاب المقبولين من التعليم ما قبل الجامعي.<br>٢- وجود معيار واحد فقط وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة او الإستعداد او الإمكانيات لديه. |
| البحث العلمي والأنشطة العلمية | ١- التشجيع على النشر العلمي الخارجي<br>٢- حاجة المجتمع الى تطبيقات البحث العلمي.<br>٣- سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة فى دوريات محلية أو أجنبية وكذلك الكتب والمراجع فى صورة رقمية من خلال " **بنك المعرفة المصرى**" .<br>٤-اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومى لا تقل عن ١% من الناتج القومى الإجمالى تتصاعد تدريجيا ( مادة ٢٣ من الدستور المصرى) .<br>٥-زيادة فرص الحصول على تمويل من جهات محلية وعالمية لتطوير منظومة الجودة بالكلية | ١- ضعف الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها.<br>٢- ضعف ميزانية الأبحاث.<br>٣- أهمال الاستفادة من نتائج البحوث، وضعف الطلب عليها.<br>٤- غياب الوعي بأهمية البحث العلمي لدى المجتمع المحيط. |

| | | |
|---|---|---|
| الدراسات العليا | ١ -- زيادة الطلب على الدراسات العليا وذلك لزيادة العلاوة وإتاحة فرص للتعيينات والترقيات.<br>٢-- تنوع البرامج الأكاديميةالتخصصية التى يحتاجها السوق المحلى والأقليمى. | ١- ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا. |
| المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة | ١- مشاركة المجتمع فى مناسباته الدينية والقومية من خلال الفرقة الموسيقية وكذلك المشاركة فى إحياء المناسبات الاجتماعية .<br>٢- وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم والتي لديها الاستعدادات في المساهمة في أنشطة الكلية المختلفة وإعداد البرامج التعليمية (تدريب الطلاب– تشغيل الخريجين – المؤتمرات والندوات وورش العمل)، من أمثلتها: الهيئة الأنجلية ، نقابة الإعلاميين ، المطابع الخاصة ... ألخ. | ١-عدم وجود قواعد بيانات لمعرفة احتياجات سوق العمل<br>٢- انخفاض مساهمة المجتمع المحلى فى توفير الاعتمادات المالية لتمويل التعليم و البحث العلمى . |

**خلاصة:**

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٣٠ فرصة فى مقابل ٢١ تهديد على مستوى كافة المجالات .وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة ومحفزة بصورة متوسطة (بنسبة ( ٥٨,٨٢%) ولكن هناك بعض من التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة.

ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة.وهذا ما سوف يتم مراعاته فى الخطة التنفيذية .

وفيما يلى سرد نتائج تحليل كل من البيئة الداخلية والخارجية، كما هو موضح بالجدول التالي:

| المجال | البيئة الداخلية | | البيئة الخارجية | |
|---|---|---|---|---|
| | عدد عوامل القوة | عدد عوامل الضعف | عدد عوامل الفرص | عدد عوامل التهديدات |
| التخطيط الإستراتيجي. | ٨ | ٤ | ٣ | ٢ |
| القيادة والحوكمة. | ١٢ | ٥ | ٢ | ٢ |
| إدارة الجودة والتطوير | ٧ | ٤ | ٣ | ٢ |
| أعضاء هيئة التدريس. | ٦ | ٤ | ٢ | ١ |
| الجهاز الإداري. | ١٠ | ٥ | ٢ | ١ |
| الموارد المالية والمادية. | ٦ | ٣ | ١ | ١ |
| المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | ٨ | ٤ | ٣ | ١ |
| التدريس والتعلم | ١٢ | ٨ | ٣ | ٢ |
| الطلاب والخريجون. | ١١ | ٣ | ٢ | ٢ |
| البحث العلمي والأنشطة العلمية | ٤ | ٥ | ٥ | ٤ |
| الدراسات العليا. | ١٠ | ٥ | ٢ | ١ |
| المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. | ٥ | ٦ | ٢ | ٢ |

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| مجموع العوامل | ٩٩ | ٥٦ | ٣٠ | ٢١ |

من خلال الجدول السابق يتضح أن اجمالى نقاط القوة والفرص (١٢٩) نقطة مقابل (٨٠) نقطة لمجمل نقاط الضعف والتهديدات وبترجمة هذه النقاط إلى نسب مئوية نرى أن نسب نقاط القوة والفرص تصل إلى ٦٢ % مقابل ٣٨ % لنقط الضعف و التهديدات التي ستتدنى نسبها مستقبلاً بأذن الله إلى اقل من ١٥% مع مرور العام الأول والثاني من الخطة التنفيذية للكلية وذلك يمثل نسب جيدة للغاية تدفع الكلية إلى الاعتماد في العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م .

## ثالثا :- تقييم عوامل التحليل البيئى( البيئة الداخلية والخارجية )

Internal and External Factors Evaluation

### أ- مصفوفة تقييم العوامل الداخلية(IFE) Internal Factor Evaluation

(مجالات القوة والضعف بكلية التربية النوعية- جامعة المنيا)

- خطوات اجراء المصفوفة IFE Matrix

لقد روعي فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بالكلية بعد ان انتهى من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية إتباع منهجية تتسم بالموضوعية من خلال تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف وإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية : -

١- تحديد من ٥-١٠ مجالات للقوة ومثلها من مجالات الضعف .
٢- تحديد وزن نسبى لكل عامل استراتيجي من عوامل البيئة الداخلية على حسب أهميته للكلية والذى يتراوح بين الواحد الصحيح( هام جدا ) إلى الصفر ( غير هام جدا )، مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية يجب أن يكون واحد صحيح .
٣- اعطاء قيمة Rate للعوامل الإستراتيجية الداخلية على مقياس يمتد من (١-٥) بحيث تكون القيمة رقم ٥ ( ممتاز) بينما القيمة رقم١ ( ضعيف ) .
٤- مع ملاحظة الآتى :-

- مجالات القوة تأخذ دائما أرقام من ( ٢-٥) .

- مجالات الضعف تأخذ دائما أرقام مابين ( ١-٢) .

- مجالات ضعف رئيسية ١(في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥% - ٩٠%).
- مجالات ضعف طفيفة ٢(في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠% - ١٠٠%).

٥- حساب الوزن المرجح لكل عامل استراتيجى عن طريق ضرب( الوزن النسبي × القيمة الخاصه به )

٦- التعليق على مبررات استخدام العامل الاستراتيجى فى التقييم وتقدير وزن قيمته .

٧- جمع الأوزان المرجحة لكل عامل من عوامل التحليل الاستراتيجى ، وذلك كمؤشر للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية ( كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

❖ تقييم نتائج المصفوفة

يتراوح المجموع الكلى للأوزان المرجحة Total weighted scores مابين :-

- (٥) تعنى أداء متميز للكلية Strong Internal Position
- إلى (١ ) تعنى أداء ضعيف للكلية Internally weak Position
- يعكس الرقم (٣ ) أداء متوسط للكلية .

# مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

(مجالات القوة – مجالات الضعف لكلية التربية النوعية)

## كما هو موضح في الجدول التالي:

| العوامل الإستراتيجية الداخلية | الوزن النسبي | الدرجة | الوزن المرجح | التعليق |
|---|---|---|---|---|
| **مجالات القوة** | | | | |
| أعضاء هيئة التدريس | ٠,٢٠ | ٤ | ٠,٨٠ | مؤهلة وذات خبرة متميزة |
| البرامج التعليمية | ٠,١٥ | ٤ | ٠,٦٠ | متنوعة ومتعددة وموصفة وموثقة |
| القيادة والحوكمة | ٠,١٥ | ٥ | ٠,٧٥ | ديمقراطية، واقتناع ودعم القيادة لفكر الجودة. |
| المشاركة المجتمعية | ٠,١٠ | ٣ | ٠,٣٠ | متعددة |
| الدراسات العليا | ٠,١٠ | ٣ | ٠,٣٠ | برامج تخصصية يحتاجها سوق العمل |
| **مجالات الضعف** | | | | |
| الموارد المالية. | ٠,١٠ | ١ | ٠,١٠ | غيركافية( ضعف الموازنة ) . |
| ضعف فعالية الصيانة بالكلية وانخفاض مستوى خدمات الصيانة للأجهزة، مع عدم وجود فنيين متخصصين | ٠,٠٥ | ١ | ٠,٠٥ | موقع الكلية بالمنيا بعيدا عن مراكز الصيانة الكبرى ، مع عدم وجود وحدات صيانة متخصصة بالجامعة |
| لا يوجد طلاب وافدين | ٠,٠٥ | ٢ | ٠,١٠ | ضعف التمويل الذاتى |
| محدودية دور البحوث الأكاديمية فى مواجهة المشكلات المجتمعية | ٠,٠٥ | ٢ | ٠,١٠ | لايتوافر نظام فعال لجذب الطلاب الوافدين |
| ضعف أداء الجهاز الإدارى واجراءات العمل | ٠,٥ | ٢ | ٠١٠ | ضعف مستوى الأداء للجهازالإدارى وروتينة اجراءات |
| اجمالى الأوزان المرجحة | ١,٠ | | ٣,٢٠ | |

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية القوة المتوسطة للوضع الإستراتيجى الداخلى للكلية بشكل عام حيث يبلغ اجمالى الوزن المرجح "٣,٢٠" وهو مايعكس تجاوز القيمة المتوسطة والتى تأخذ "٣,٠" وهذه نسبة جيدة للغاية .

## ب- مصفوفة تقييم عوامل البيئة الخارجية External Factor Evaluation(EFE)

## (الفرص والتهديدات بكلية التربية النوعية – جامعة المنيا)

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية ، تم تحديد العوامل الخارجية (الفرص والتهديدات ) تهيئة لإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية ، وهى تشبه تماما IFE Matrix، وتتبع نفس خطوات العمل مع اختلاف بسيط فى حساب القيمة Rating .

- خطوات اجراء المصفوفة EFE Matrix

١. تحديد من ٥-١٠ مجالات للفرص ومثلها من مجالات التهديد .
٢. تحديد وزن نسبى weight لكل عامل إستراتيجي من عوامل البيئة الخارجية( فرصة أو تهديد)، على حسب أهميته للمؤسسة والذى يتراوح بين الواحد الصحيح( هام جدا ) إلى الصفر ( غير هام جدا )، فى ضوء التأثير المحتمل للعوامل السابقة على الموقف الإستراتيجى للكلية مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية يجب أن يكون واحد صحيح .

٣- اعطاء قيمة Rate للعوامل الإستراتيجية الخارجية على مقياس يمتد من (١-٥) بحيث تكون القيمة رقم ٥ ( ممتاز) بينما القيمة رقم١ ( ضعيف ) ، وذلك فى ضوء مدى فاعلية إستراتيجيات الكلية فى الوقت الحالى للإستجابة إلى هذا العامل .

4. توزع القيم كما يلى:-

- ١= استجابة ضعيفة( the response is poor)
- ٢= استجابة أقل من المتوسط ( the response is below average)
- ٣= استجابة متوسطة (average response )
- ٤= استجابة فوق المتوسط ( the response is above average)
- ٥= استجابة فائقة (superior response)

٥- حساب الأوزان المرجحة لكل عامل استراتيجى عن طريق ضرب( الوزن النسبي × القيمة الخاصه به ).

٦- التعليق على مبررات استخدام العامل الاستراتيجى فى التقييم وتقدير وزن قيمته .

٧- جمع الأوزان المرجحة لكل عامل من عوامل التحليل الاستراتيجى وذلك كمؤشر للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية ( كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

- تقييم نتائج المصفوفة

يتراوح المجموع الكلى للأوزان المرجحة Total weighted scores مابين :-

- (٥) تعنى قدرة عالية للكلية للإستجابة واستيعاب التغير فى العوامل الخارجية
  Strong ability to respond to external factors
- إلى (١ ) تعنى قدرة ضعيفة للكلية للإستجابة Internally Position
  weak Ability to respond to external factors
- يعكس الرقم (٣ ) إستجابة متوسطة للكلية .

وكما هو موضح في الجدول التالي:

| العوامل الإستراتيجية الخارجية | الوزن النسبي | الدرجة | الوزن المرجح | التعليق |
|---|---|---|---|---|
| **أولاً : الفرص** | | | | |
| التعليم مشروع قومى، واهتمامات الدولة بالتعليم العالى | ٠,٢٠ | ٤ | ٠,٨٠ | تهدف سياسة الدولة إلى التطوير والإهتمام بالتعليم العالى . |
| وجود دور فاعل للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من أجل اعتماد المؤسسات طبقا للمعايير. | ٠,١٥ | ٤ | ٠,٦٠ | يساهم ما تطرحه الهيئة من أدلة بشكل جيد الكليات فى الحصول على الاعتماد |
| وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS ) تصدرها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد | ٠,١٥ | ٥ | ٠,٧٥ | تبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS).يشجع الحصول على الاعتماد. |
| وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية. | ٠,١٠ | ٣ | ٠,٣٠ | لتحقيق معايير الجودة |
| زيادة الأقبال على خريجين الكلية فى سوق العمل | ٠,١٠ | ٣ | ٠,٣٠ | ثقة المجتمع فى خريج الكلية. |
| **ثانيًا – التهديدات** | | | | |
| ضعف الإنفاق الحكومى على التعليم العالى ، وعدم كفايةالموازنات الخاصة بالجامعات . | ٠,١٥ | ١ | ٠,١٥ | تواضع الإنفاق الحكومى على التعليم ، وبالرغم من زيادة النسبة المخصصة للإنفاق فى الموازنة العامة إلا اغلبها يكون فى صورة أجور ومرتبات ). |
| زيادة أعداد الطلاب المقبولين سنويًا | ٠,١٥ | ١ | ٠,١٥ | تؤدى إلى نقص نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى نسبة الطلاب. |
| ضعف المستوى للطلاب المقبولين من التعليم ماقبل الجامعى (الثانوية العامة ). | ٠,٠٥ | ٢ | ٠,١٠ | ضعف مستوى طالب الثانوية العامة الملتحق بالكلية يؤدى إلى ضعف قدرات الطالب وصعوبة العملية التعليمية |
| انخفاض مساهمة المجتمع المحلى فى توفيرالاعتمادات المالية لتمويل التعليم والبحث العلمى بالكلية | ٠,٠٥ | ٢ | ٠,١٠ | يؤدى إلى ضعف التمويل الذاتى وعدم تدعيم ميزانية الكلية لتحقيق رسالتها. |
| ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا. | ٠,٥ | ٢ | ٠.١٠ | زيادة تكاليف الدراسة فى ظل تدنى الأوضاع الاقتصادية مما يؤدى إلى الإحجام عن التقدم للدراسات العليا. |
| اجمالى الأوزان المرجحة | | | ٣,٣٥ | |

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية أعلى من المتوسط حيث يبلغ اجمالى الوزن المرجح "٣,٣٥" وهو مايعكس تجاوز القيمة المتوسطة والتى تأخذ "٣,٠" وهذه نسبة جيدة للغاية .

مما يساهم بمجملة فى تفعيل وتطوير العملية التعليمية ويؤكد أن الكلية تستجيب لاستغلال الفرص بشكل إيجابي ،مما يؤدى إلى التغلب على التهديدات ،وان التهديدات فى مجملها يمكن التغلب عليه ولا تعوق حصول الكلية على الاعتماد.

**مصفوفة SWOT/ TOWS**

**The SWOT/ TOWS Matrix**

**يتولد منها أربع استراتيجيات وهم : -**

| الاستراتيجيات | |
|---|---|
| (نمو وتوسيع)S-O ( استراتيجيات القوه والفرص) | استخدام نقاط القوه في تعظيم الفرص المتاحة. |
| (ثبات واستقرار) S-T (القوه والتهديدات ). | استخدام نقاط القوه في تقليل الأخطار والتهديدات الموجودة والمتوقعة |
| (تطوير وتحسين) W-O (استراتيجيات الضعف والفرص) | تقليل نقاط الضعف بانتهاز الفرص المتاحة. |
| (انكماش) W-T (استراتيجيات الضعف والتهديدات).. | تقليل نقاط الضعف وتجنب التهديدات |

من خلال استعراضنا للجدول السابق يمكن استخدام الكلية لاستراتيجيات ممنهجة طبقاً للشكل السابق للوصول لمستوى راق بما يتماشى مع متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بدرجة متميزة .

الرؤية والرسالة والقيم
والغايات الاستراتيجية

# ٥
# الرؤية، الرسالة، القيم، والغايات الاستراتيجية

# ٥
# الرؤية، الرسالة، القيم، والغايات الاستراتيجية

**بعد دراسة الوضع الراهن للكلية وفى ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة تم صياغة الرؤية والرسالة للكلية مع مراعاة ارتباطها برؤية ورسالة الجامعة ، ويتجسد ذلك فى الآتى:**

| رؤية الجامعة | رؤية الكلية |
|---|---|
| تسعى جامعة المنيا أن تكون لها مكانتها العلمية المتميزة محليا ودوليا ، حيث تقدم تعليماً عالي الجودة ، ولباحثيها أفضل الفرص لإنتاج بحث علمي يُمكّن من التنافس دوليًا ،كما تسعى لتنمية الريف المصرى ، والمناطق العشوائية ، والظهير الصحراوى ، وجذب رجال الأعما ل والصناعة ليتخذوا من الجامعة شريكًا يمكنهم من تحقيق المنافسة محلياً وعربيًا، ودوليًا . | تسعى الكلية أن تكون لها مكانة علمية وبحثية متميزة فى المجالات النوعية تمكنها من المنافسة محليًا واقليميًا. |
| **رسالة الجامعة** | **رسالة الكلية** |
| تلتزم جامعة المنيا بتحقيق رؤيتها، من خلال تقديم تعليم فعال يواكب متطلبات العصر، وذلك لإعداد أجيال متميزة قادرة على المنافسة في أسواق العمل محلياً وعربياً وعالميا في مجالات محددة ، كما تلتزم بالتفوق في البحث العلمي والتكنولوجيا وتنفيذ المشاريع البحثية التي تساهم في مواجهة التحديات التي تواجه محافظة المنيا وصعيد مصر . | تلتزم الكلية بتحقيق رؤيتها من خلال تقديم خدمة تعليمية تربوية وبحثية بمستوى جودة يضمن توفير خريج قادر على تلبية متطلبات سوق العمل. |

ومن العرض السابق يتضح أن رؤية الكلية تسعى مكانة علمية وبحثية متميزة فى المجالات النوعية وكذلك المنافسة محليًا وإقليميًا وهذا ما تؤكده **رؤية جامعة المنيا** وتسعى أيضًا كلية التربية النوعية بالمنيا فى تحقيق رؤيتها.

وجاءت **رسالة الكلية** متسقة مع رسالة الجامعة من حيث تقديم خدمة تعليمية بمستوى جودة يضمن خريج قادر على المنافسة وتلبية سوق العمل وهذا ما أكدته **رسالة الجامعة** في إعداد أجيال متميزة قادرة على المنافسة في أسواق العمل محلياً وعربياً وعالميا في مجالات محددة.

| قيم الجامعة | قيم الكلية |
|---|---|
| - الإلتزام المهنى.<br>- الحرية الأكاديمية<br>- التمييز وعدم التميز.<br>- الجودة والاتقان.<br>- المصداقية والشفافية.<br>- المحاسبية. | - التعلم المستمر.<br>- الحرية الأكاديمية المنضبطة.<br>- العدالة والنزاهة.<br>- القيادة والعمل بروح الفريق.<br>- الشفافية والمسائلة. |

## الغايات والأهداف النهائية

### الغاية الأولى : زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير الاعتماد [ للإصدار ٢٠١٥]

١- وضع السياسات والأنشطة الداعمة للخطة الإستراتيجية:
٢- تحديث الهيكل التنظيمي للكلية بصفة دورية بما يتناسب مع أهداف واحتياجات واختصاصات الكلية مع ضمان تفعيل الشفافية .
٣- زيادة فاعلية تحقيق العدالة والالتزام بأخلاقيات المهنة بصورة متميزة.
٤- زيادة دعم النظام الداخلي لضمان الجودة ووضع السياسات المنظمة للعمل .
٥- زيادة فاعلية مواجهة الأزمات والمخاطر والكوارث بأسلوب علمي

**الغاية الثانية:التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتواكب مع احتياجات سوق العمل واحتياجات المجتمع طبقاً للمعايير الحاكمة .**

١. توفير خدمات تعليمية جاذبة للطلاب ذو ارتباط وثيق باحتياجات سوق العمل والمجتمع الخارجي.
٢. العمل على استحداث برامج جديدة ذي ارتباط باحتياجات سوق العمل.

**الغاية الثالثة: تطوير إستراتيجية التدريس والتعلم والوسائل الداعمة**

٣. زيادة فاعلية توفير بيئة تعليمية جاذبة وكوادر بشرية متميزة لديها القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم .
٤. تعظيم دور التعلم الذاتي وزيادة استخدام المراجع في التدريس
٥. زيادة فاعلية سياسة التطوير المستمر في طرق التدريس
٦. زيادة استخدام اساليب التعليم التعاوني فى العملية التعليمية والتدريب
٧. تعديل أنظمة تقويم الطلاب

**الغاية الرابعة : الإسهام العلمي والفكري في حل قضاياً المجتمع عن طريق بحث علمي تطبيقي مبنى على أولويات احتياجات فعلية وواقعية للمجتمع المحيط .**

١. وضع آلية لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها
٢. وضع آلية لقياس كفاءة العملية البحثية ومدى ارتباطها بحل قضايا ومشكلات المجتمع الفعلية

**الغاية الخامسة : الشراكة الفاعلة مع الأطراف المعنية والمستفيدة من [ مركز الخدمات النوعية]**

١- زيادة فاعلية دور الكلية في حل مشاكل وقضايا المجتمع المحيط .

**الغاية السادسة :- تحقيق التميز على مستوى كليات التربية النوعية بصعيد مصر متمثلة في اعتماد بعض البرامج الجديدة**

١- الاتجاه نحو اعتماد برامج جديدة تلبى رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط

# استراتيجيات الكلية لتطوير الأداء و الأولويات

# ٦
# استراتيجيات الكلية لتطوير الأداء، و الأولويات

**وفيما يلى استراتيجيات الكلية لتطوير الاداء**

**إستراتيجيات الكلية**

**(١)استراتجيات القوة والفرص (نمو وتوسيع) SO .**

- ✓ طرح برامج وخدمات متطورة تلائم متطلبات واحتياجات سوق العمل .
- ✓ الاشتراك في مشروعات التطوير المتاحة.
- ✓ استخدام التكنولوجيا في التعليم والبدء في تحويل المقررات الدراسية إلي مقررات الكترونية.
- ✓ التركيز علي التخصصات النادرة في المجالات النوعية [ التغذية العلاجية، تكنولوجيا الفئات الخاصة] .
- ✓ إنشاء برامج تعليمية جديدة متميزة لمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا.
- ✓ عقد اتفاقيات شراكة مع جامعات أجنبية متميزة لتبادل الاعتراف بالبرامج.

**(٢) استراتيجيات الضعف – الفرص (تطوير وتحسين) WO .**

- ✓ تطوير الأنظمة الداخلية للتعليم من خلال طرح برامج أكاديمية جديدة.
- ✓ تطوير البنية التحتية واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم وتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ليكونوا أكثر قدره وتميز في الانجاز وتحقيق النتائج .
- ✓ تطوير الأنظمة الإدارية الداخلية.
- ✓ تطوير الشراكة مع المؤسسات المجتمعية .
- ✓ تطوير وتعزيز أداء منظومة البحث العلمي.
- ✓ تسهيلات بحث علمي متنوعة ومتطورة.

**(٣) استراتيجيات القوه – التهديدات ( ثبات واستقرار) ST .**

- ✓ تبادل نظم اتصال فعالة مع الكليات المناظرة .
- ✓ إعداد وتنفيذ خطط للمشاركة المجتمعية.
- ✓ رفع الكفاءة العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية .
- ✓ زيادة تهيئة مكان علمي تعليمي متميز.
- ✓ زيادة تجهيز المدرج وقاعات التدريس بوسائل تعليمية حديثة.

**(٤) استراتيجيات الضعف – التهديدات (انكماش ) WT .**

- ✓ المحافظة علي وضع أكاديمي إداري ومالي متزن.
- ✓ زيادة فرص الخدمات المقدمة للطلاب.
- ✓ توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والبحثية والإدارية والمالية نحو تحقيق الأهداف.

**<u>سياسات الكلية في المجالات والأنشطة المختلفة :</u>**

**أولا : في مجال التعليم والتعلم**

١– تنوع طرق التعليم مثل الذاتي والتفاعلي والتعليم المدمج Blended Learning.

٢– تطوير وتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

٣– الاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المناهج والمقررات التعليمية.

٤– الاهتمام بالبنية الأساسية مثل القاعات والمعامل....الخ

٥– التحديث المستمر للمراجع والكتب العلمية لمواكبة البرامج التعليمية المطورة

٦– وضع نظم للجودة الداخلية والاستعانة بالمراجع الخارجي

٧– تطوير طرق التقويم للمخرجات التعليمية المستهدفة

**ثانيا : في مجال البحث العلمي والدراسات العليا :**

١- وضع خطة بحثية متكاملة للكلية وتفعيلها.

٢- وضع خطط بحثية لحل مشاكل التعليم.

٣- زيادة الموارد المالية من خلال عقد البروتوكولات والشراكة مع المجتمع المدني والخارجي .

٤-زيادة فاعلية المؤتمرات العلمية للأقسام والكلية .

٥-التحفيز على نشر الأبحاث العلمية في مجلات عالمية والحضور للمؤتمرات الداخلية والخارجية

**ثالثا : في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة**

١- وضع خطة لتغطية احتياجات المجتمع في مجال التعليم.

٢- إنشاء قاعدة بيانات وتوثيق الأنشطة المجتمعية والخدمات.

٣- زيادة عدد الوحدات ذات الطابع الخاص لتنمية الموارد الذاتية للكلية

**الأولويات:**

**أولا : تطوير القدرة المؤسسية للكلية للحصول على الاعتماد :-**

١. تحديث قواعد البيانات لجميع الإدارات لحفظ واستدعاء وتداول الوثائق الكترونيا.
٢. الاستمرار فى تفعيل وحده إدارة الأزمات والكوارث
٣. الاستمرار فى تفعيل دور وحدة ضمان وتوكيدالجودة .
٤. تفعيل موقع الكلية علي شبكة الانترنت لتوفير جميع البيانات عن الكلية ولزيادة التواصل .
٥. الاستمرار فى تحديث الهيكل التنظيمي لتحقيق رؤية ورسالة الكلية
٦. تنمية الجهاز الإداري طبقا للاحتياجات الفعلية .
٧. الاستمرار فى تفعيل الإدارة المتطورة لدعم العملية التعليمية .

**ثانيا : تنمية الموارد الذاتية للكلية:**

١. زيادة أماكن النشاط ومراعاة شروط الأمن والسلامة طبقا للمواصفات القياسية.
٢. تنمية العائد المادي لمركز الخدمات النوعية.
٣. إدارة لأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٤. تفعيل برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومشاركة أعضاء هيئة التدريس

**ثالثا : تفعيل المشاركة المجتمعية**

١. تبنى إستراتيجية تضمن زيادة الموارد المتاحة.
٢. زيادة تنشيط وحدة متابعة الخريجين .
٣. وضع خطة لتفعيل برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة واعتمادها.
٤. تفعيل مشاركة أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب في خدمة المجتمع.
٥. إنشاء إدارة لتنظيم أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

**رابعا : تطوير نظم التقويم المؤسسي وإدارة الجودة**

١. وضع نظام فعال لاحتواء مقاومة التغيير.
٢. قياس مؤشرات التقويم الذاتي للكلية ومراجعته.

**خامسا : تطوير النظم التعليمية لاعتماد الكلية من خلال .**

١. تحديث البرامج التعليمية لمواكبة احتياجات سوق العمل وتنمية خدمة المجتمع.
٢. تطوير قاعات المحاضرات والمعامل .
٣. زيادة تحديث المكتبات ودعمها الكترونيا.
٤. إدارة متطورة للامتحانات وأساليب التقويم العادلة.
٥. تطوير إستراتيجية التدريس والتعلم.
٦. تبنى معايير أكاديمية قياسية (NARS) معتمده من الهيئة القومية مع تحديد علامات مرجعية .

**سادسا : تطوير مستمر لمنظومة البحث العلمي وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس**

١. صيانة و تحديث المعامل للمساهمة في اعتماد الكلية.
٢. زيادة عقد دورات تدريبية لتنمية ورفع قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقاً للاحتياجات الفعلية .
٣. إيجاد مصادر لتمويل البحث العلمي.
٤. وضع خطط بحثية متكاملة.
٥. زيادة النشاط العلمي وتنوعه.

**سابعا : تطوير المعامل**

١- توفير معامل ذات مواصفات قياسية ووسائل حديثة متطورة .

**ثامنا : تطوير برامج الدراسات العليا**

١. إنشاء برامج متميزة للدراسات العليا.
٢. تطوير الدرجات العلمية والتعليمية في الدراسات العليا.
٣.

٤. تفعيل نظم التقويم لطلاب مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
٥. رفع مستوى رضا طلاب الدراسات العليا والمستفيدين.

**٧- قائمة بمصادر التمويل المتوقع اتاحتها:**

**١-** زيادة موارد الكلية المالية عن طريق :

أ- زيادة خدمات وأنشطة مركز الخدمات النوعية.

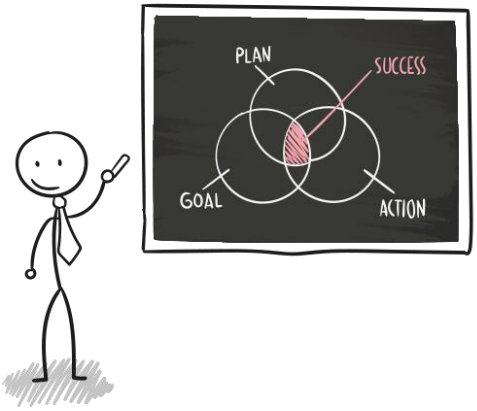
ب- الحصول على مشاريع بحثية ممولة من جهات خارجية محلية وأجنبية.

ج- تبرعات رجال الأعمال المهتمين بالتعليم والارتقاء به.

د- تسويق أبحاث أعضاء هيئة التدريس.

**٢-** دراسة مستمرة لاحتياجات سوق العمل وتوفير متطلبات السوق التي تدر دخلا علي الكلية.

# Action Plan
# الخطة التنفيذية



## "الخطة التنفيذية Action Plan"

**اشتملت الخطة التنفيذية للكلية على مجموعة من الغايات منبثق منها مجموعة من الأهداف الإستراتيجية تمثلت فيما يلي :-**

**الغاية الأولى : زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير الاعتماد [ للإصدار ٢٠١٥]**

| الأهداف الإجرائية objectives | المخرجات outcomes | الأنشطة | مؤشرات النجاح | الإطار الزمني | مسئولية التنفيذ |
|---|---|---|---|---|---|
| ١- وضع السياسات والأنشطة الداعمة للخطة الإستراتيجية | وجود خطة إستراتيجية حديثة نابعة من تحليل بيئي ممنهج مرتبطة بالخطة الإستراتيجية للجامعة. | - وضع معايير محددة لوضع الخطة الإستراتيجية<br>- وضع آليات لتنفيذ الخطة الإستراتيجية .<br>- وضع خطة متابعة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية<br>- نشر الخطة الإستراتيجية بعد اعتمادها من مجلس الكلية من خلال كتيبات وإعلانها على الموقع الالكتروني للكلية .<br>- الربط بين خطة الكلية وخطة الجامعة . | - خطة إستراتيجية حديثة واقعية وقابلة للتنفيذ طبقاً للإمكانات المتاحة والإطار الزمني المحدد<br>- ارتباط بنود الخطة الإستراتيجية للكلية مع إستراتيجية الجامعة<br>- مشاركة المعنيين في إعداد وتنفيذ ومتابعة الخطة الإستراتيجية . | يناير ٢٠١٦<br>- نوفمبر ٢٠١٦ | فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة و ادارة الكلية ورؤساء الأقسام والاطراف المجتمعية. |
| ٢- تحديث الهيكل التنظيمي للكلية بصفة دورية بما يتناسب مع أهداف | - توافر هيكل تنظيمي واضح ومحدد ومعلن للكلية وللأقسام الإدارية | - وضع معايير محددة قابلة للقياس تضمن الشفافية في توزيع الأدوار والاختصاصات . | - تسليم كتيب التوصيف الوظيفي | ديسمبر ٢٠١٦ مع ملاحظة التحديث خلال | -عميد الكلية<br>-مدير وحدة ضمان الجودة |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| واحتياجات واختصاصات الكلية مع ضمان تفعيل الشفافية . | - تواجد كتيب التوصيف الوظيفي معلنا على الموقع الالكتروني للكلية<br>- كشف تسليم كتيب التوصيف الوظيفي للمعنيين .<br>مع ملاحظة أنه في الفترة القادمة سيتم وضع كتيب التوصيف الجديد طبقاً لقانون الخدمة المدنية رقم ١٨ لسنة ٢٠١٥م | - وضع وثيقة معتمدة للمحاسبية بصورة مستمرة تتميز بالشفافية والموضوعية .<br>- تنظيم دورات تدريبية طبقاً للاحتياجات التدريبية لرفع الكفاءة المهنية مع توافر نوع من التدريبات التحولية إذا تطلب الأمر .<br>- تفعيل نظام تقييم الأداء الادارى وأداء أعضاء هيئة التدريس . | - توافر قائمة بأماكن إعلان الهيكل التنظيمي بالكلية والأقسام<br>- زيادة مستوى الكفاءة المهنية للعاملين<br>- توافر تقارير تقييم الأداء<br>- نشر الهيكل التنظيمي على الموقع الالكتروني للكلية<br>- وجود وثيقة معتمدة للمحاسبية مفعلة . | الأعوام المقبلة اذا تطلب الأمر ذلك | وكلاء الكلية<br>- رؤساء الأقسام<br>-مديري الوحدات<br>-أمين الكلية |
| ٣- زيادة فاعلية تحقيق العدالة والالتزام بأخلاقيات المهنة بصورة متميزة | - نشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية.<br>- تفعيل الممارسات العادلة وعدم التمييز داخل الموسسة . | تحديد أسس واضحة مفعلة ومعلنة لحقوق النشر العلمي .<br>وجود اهتمام للرد على الشكاوى والمقترحات الخاصة بالعاملين وأعضاء هيئة التدريس والمستفدين .<br>- وجود وثيقة معايير اختيار القيادات الأكاديمية معتمدة .<br>- تطبيق استبيانات لقياس رضا الإطراف المعنية عن اداء القيادات الأكاديمية<br>تحليل نتائج الاستبيانات ومناقشتها مع المعنيين . | - توافر لافتات تحدد معيير النشر العلمى على حقوق الملكية الفكرية .<br>- توزيع كتيبات عن قانون حماية حقوق الملكية الفكرية واخلاقيات المهنة.<br>-وعى العاملين والطلاب وأعضاء هيئة التدريس بحقوق الملكية الفكرية . | ٢٠١٦-مستمر | عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام واعضاء معيار المصداقية والأخلاقيات . |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | - توافر أبحاث عن دعم حقوق الملكية الفكرية من قبل الطلاب .<br>- توافر استبانات لقياس رضا العاملين وأعضاء هيئة التدريس .<br>- نتائج الاستبانات تشير الى ارتفاع نسب الرضا ودرجة العدالة وعدم التمييز. | | |
| ٤- زيادة دعم النظام الداخلي لضمان الجودة ووضع السياسات المنظمة للعمل . | - وجود دور فاعل لوحدة ضمان الجودة قادر على تحقيق الجودة الشاملة للكلية. | - وضع خطة تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين طبقا لاحتياجاتهم التدريبية ومتطلبات الهيئة .<br>- مراجعة المعايير المرجعية لكلية التربية النوعية بما يتماشى مع متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .<br>- تنظيم ندوات وورش عمل واجتماعات بصورة مستمرة بما يتماشى مع المستحدثات ومتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالتنسيق مع المعنيين والخبراء .<br>- تحسين خطة الصيانة لتتفق مع المعايير الحاكمة. | - وجود تقرير سنوي للكلية.<br>- وجود قائمة بانجازات الكلية .<br>- وجود قواعد بيانات محدثة دورياً بالكلية .<br>- توافر نتائج استبيانات لقياس اثر التدريب في تطوير العملية التعليمية وكذلك رضاء المعنيين وقياس الفاعلية التعليمية مقارنة بالسنوات السابقة وتطور نسب الأداء . . | ٢٠١٦ مستمر | عميد الكلية بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة و السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام وامين الكلية ولجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية . |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | - وضع خطة جاذبة لتفعيل المشاركة المجتمعية<br>- دعم مقترحات المستفيدين وأعضاء المجتمع الخارجي والخريجين بخصوص تقارير التقييم ومقترحاتهم . | - زيادة إشراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والخريجين والعاملين في انجاز الإعمال مع وحدة ضمان الجودة .<br>- وجود قائمة سنوية بالتكهينات.<br>- توافر قائمة بانجازات الوحدة .<br>- وجود قوائم بالخدمات التي قدمتها الكلية للمجتمع المحلى.<br>- وجود تقارير تفيد تنفيذ مؤتمرات دولية وتقارير مؤتمر الكلية ومؤتمرات الأقسام .<br>- توافر شاشات عرض داخل مبنى الكلية لعرض إخبار وانجازات الكلية . | |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | التوسع في نشر ثقافة الجودة والاعتماد لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والمعنيين . | وضع خطط لتحسين الأداء الواردة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .<br>- تنظيم ورش عمل واجتماعات وندوات ومناقشات خاصة بتحسين الأداء . | توافر خطة تحسين مفعلة لتحقيق ضمان جودة التعليم .<br>- توافر وثائق تفيد تنفيذ المؤتمرات وورش العمل والاجتماعات والندوات المختلفة . | ٢٠١٦- مستمر | مدير وحدة ضمان الجودة بالتنسيق مع عميد الكلية والسادة الوكلاء ورؤساء الافسام ومديري الوحدات . |
| ٥-زيادة فاعلية مواجهة الأزمات والمخاطر والكوارث بأسلوب علمي | - توافر وحدة فاعلة لإدارة الأزمات والكوارث مجهزة<br>- وجود تشكيل معتمد من مجلس الكلية لوحدة الأزمات والكوارث طبقاً للأدوار والمسؤوليات .<br>- وجودة خطة مفعلة قائمة على التنبؤ والتوقع لمواجهة المخاطر والكوارث والأزمات | - تشكيل فريق لإدارة الأزمات على مستوى عالي .<br>- إنشاء قاعدة بيانات بالإمكانات المتاحة لمواجهة الأزمات .<br>- العمل على توافر كل الإمكانات الخاصة بمواجهة الأزمات والكوارث طبقاً للخطة<br>- توافر نظام اتصالات داخلي وخارجي فعال .<br>- نشر ثقافة أدارة الأزمات لدى المعنيين ( طلاب – عاملين – أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ) | - إعلان اعتماد تشكيل فريق إدارة الأزمات والكوارث<br>- توافر سجلات لمتابعة تنفيذ خطة المواجهة للكوارث والأزمات ونتائج التعامل معها.<br>- وجود قاعدة بيانات محدثة بالإمكانات المتاحة لمواجهة وإدارة الأزمات . | ٢٠١٦- مستمر | وحدة إدارة الأزمات والكوارث بالتنسيق مع ادارة الكلية ووحدة ضمان الجودة. |

**التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية الأولى : ٣٥٠٠٠ جنية**

**مصادر تمويل لتحقيق هذا الهدف : مركز الخدمات النوعية - ميزانية الكلية – مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية .**

**الغاية الثانية:التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتواكب مع احتياجات سوق العمل واحتياجات المجتمع طبقاً للمعايير الحاكمة .**

| الأهداف الإجرائية objectives | المخرجات outcomes | الأنشطة | مؤشرات النجاح | الإطار الزمني | مسئولية التنفيذ |
|---|---|---|---|---|---|
| ١- توفير خدمات تعليمية جاذبة للطلاب ذو ارتباط وثيق باحتياجات سوق العمل والمجتمع الخارجي . | - برامج ومقررات ذات صلة بالاحتياجات الراهنة والفعلية لسوق العمل .<br>- اتساق المعايير الأكاديمية لبرامج الكلية المختلفة مع المعايير القومية والإقليمية والعالمية للبرامج المناظرة .<br>- - وجود إقبال من قبل الطلاب على الدراسة.بالبرامج المختلفة بالكلية .<br>- - نتائج استبيانات تفيد رضا المستفدين عن نظام الدراسة ووفرة البرامج والتخصصات المختلفة بالكلية | - تحديد دقيق لاحتياجات سوق العمل والمجتمع من خلال المؤتمرات والندوات والمقابلات والملاحظات والاستبيانات وورش العمل .<br>- التحديث المستمر للمقررات والأنشطة التعليمية فى ضوء المعايير الأكاديمية مع ملاحظة التأكيد على ارتباطها باحتياجات المجتمع وسوق العمل .<br>- مناقشة أراء المعنيين والمستفيدين فى التحديث .<br>- عمل تقارير سنوية للبرامج والمقررات الدراسية مع توافر خطة للتحسين والارتقاء المستقبلي .<br>- عمل وثيقة معايير معتمدة للمراجعين الداخلين والخارجيين . | - تفعيل برامج ومقررات دراسية متطورة ومعتمدة .<br>- أتساق البرامج والمقررات مع المعايير القومية .<br>- توفير فرص عمل لخريجي الكلية .<br>- زيادة مشاركة خريجي الكلية وأعضاء هيئة التدريس فى تطوير العملية التعليمية .<br>- توافر التقارير السنوية<br>- وثيقة معايير اختيار المراجعبن الداخلين والخارجيين معتمدة | ٢٠١٦- مستمر | عميد الكلية بالتنسيق مع لجنة المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.<br>-وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .<br>-رؤساء الأقسام |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | - – زيادة نسب اعداد الطلاب المسجلين بالدراسات العليا . | | | | |
| ٢- العمل على استحداث برامج جديدة ذي ارتباط باحتياجات سوق العمل. | قائمة بالبرامج المستحدثة المقترحة .<br>أعتماد بعض البرامج المستحدثة المرتبطة بسوق العمل .<br>نتائج استبيانات اراء الطلاب والمعنيين عن البرامج المقترحة | استحداث برامج جديدة ترتبط بسوق العمل واحتياجات الطلاب .<br>استطلاع اراء المعنيين حول احتياجات سوق العمل من برامج مستحدثة. | توافر قائمة بالبرامج المقترحة .<br>وجود نماذج من الاستبيانات تؤكد احتياج الكلية الى برامج مستحدثة . | ٢٠١٦-٢٠٢٠ | عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام . |

**التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية الثانية : ٤٠٠٠٠ جنية**

**مصادر تمويل لتحقيق هذا الهدف : مركز الخدمات النوعية - ميزانية الكلية – مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية .**

## الغاية الثالثة :تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم والوسائل الداعمة لهما بما يحقق زيادة الفاعلية التعليمية

| الأهداف الإجرائية objectives | المخرجات outcomes | الأنشطة | مؤشرات النجاح | الإطار الزمني | مسئولية التنفيذ |
|---|---|---|---|---|---|
| ١- زيادة فاعلية توفير بيئة تعليمية جاذبة وكوادر بشرية متميزة لديها القدرة على استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم . | كوادر مهنية ذو فدرة عالية على استخدام الاستراتيجبات الحديثة في عمليتي التعليم والتعلم.<br>- قاعات وأجهزة ومعامل مجهزة بصورة جيدة تساهم في زيادة تحقيق الفاعلية التعليمية | زيادة بناء قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام الوسائل التكنولوجيا الحديثة في التدريس .<br>الصيانة الدورية للمعامل والقاعات .<br>تحديث وتوفير الأجهزة العلمية للأقسام طبقا لاحتياجاتهم .<br>تزويد القاعات بالأجهزة الحديثة التي تساهم في تطوير عملية التعليم والتعلم | - استخدام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للاجهزة الحديثة فى عمليتي التعليم والتعلم.<br>- توافر محاضر الصيانة .<br>- قاعات مزودة بالأجهزة الحديثة. | ٢٠١٦-٢٠٢٠ | عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ومدير وحدة التدريب |
| ٢- تعظيم دور التعلم الذاتي وزيادة استخدام المراجع في التدريس | - قدرة الطلاب على استخدام اساليب متعددة تساهم فى تعظيم دور التعلم الذاتى . | زيادة نشر ثقافة التعلم الذاتي والالكتروني بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس . | ارتفاع مستوى الطلاب .<br>كثرة استخدام المراجع في الإجابة على الامتحانات | ٢٠١٦/٢٠٢٠ | - وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب.<br>- مدير وحدة ضمان الجودة<br>- مدير وحدة الخدمات الالكترونية |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | - توافر بعض المقررات الإلكترونية ونشرها على موقع الكلية . | -وضع آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على عمل مقررات الإلكترونية.<br>تصميم استبيانات لقياس رضا الطلاب على أهمية توافر مقررات إلكترونية .<br>- زيادة نشر ثقافة التعلم الإلكترونى . | - وجود آلية معتمدة لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على عمل مقررات الإلكترونية. توافر مقررات الإلكترونية على موقع الكلية .<br>نتائج استبيانات تعكس رضا الطلاب على أهمية توافر مقررات الإلكترونية تساهم فى تحقيق الفاعلية التعليمية | ٢٠١٦-٢٠٢٠ | - وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب.<br>مدير وحدة الخدمات الالكترونية |
| | - زيادة استخدام الكتب والمجلات العلمية من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس | تشجيع هيئة التدريس والطلاب على استخدام الكتب والمجلات المرجعية | زيادة درجة وعى عضو هيئة التدريس والطلاب حول أهمية زيادة استخدامهم للكتب والمجلات العلمية الحديثة فى تطوير عمليتى التعليم والتعلم . | ٢٠١٦-٢٠١٦ | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .<br>رؤساء الأقسام |
| | - زيادة قدرة المعنيين على التعلم الذاتي بطريقة جيدة. | زيادة توفير مصادر التعلم الذاتي .<br>العمل على توفير قاعات متصلة بالانترنت مجاناً.<br>- تزويد المكتبة بمراجع وأبحاث ومجلات علمية تساهم في تحقيق التعلم الذاتي | - زيادة استخدام استراتيجيات التعلم الذاتي . | ٢٠١٦-٢٠٢٠ | عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة . |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | - وجود قاعات متصلة بالانترنت مجاناً.<br>- تو افر مكتبة داعمة . | | - وجود أبحاث ودراسات واستجابات من قبل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس تعتمد على استراتيجبات التعلم الذاتي | | |
| ٣- زيادة فاعلية سياسة التطوير المستمر في طرق التدريس | - توافر آلية لقياس فعالية طرق التدريس .<br>- كوادر بشرية على درجة عالية من القدرة على استخدام استراتيجبات متنوعة في عمليتى التدريس والتعلم . | عمل آلية لقياس فعالية طرق التدريس.<br>توفير مصادر متعددة لنشر ثقافة أهمية استخدام استراتيجبات متنوعة في تطوير عملية التعليم والتعلم .<br>- تنظيم دورات متنوعة لبناء قدرات أعضاء هيئة التدريس طبقاً لدرجة أحتباجاتهم . | - استخدام استراتيجيات متنوعة تعتمد على الفكر والتكتولوجيا من قبل أعضاء هيئة التدريس . | ٢٠١٦-<br>٢٠٢٠ | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة |
| | وجود آلية معتمدة لتشجيع عضو هيئة التدريس على استخدام طرق تدريس جديدة وفعالة .<br>توافر استبيانات<br>لقياس اثر التدريب | وضع آلية لزيادة فاعلية تشجيع عضو هيئة التدريس على استخدام طرق تدريس جديدة فعالة وقياس اثر تطبيقها وتعميمها | استخدام طرق تدريس جديدة فعالة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس<br><br>نتائج استبيانات تعكس في اتجاه ايجابي فعالية الاستراتيجبات المستحدثة وأهمية تعميمها | ٢٠١٦- مستمر | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ٤- زيادة استخدام اساليب التعليم التعاوني فى العملية التعليمبة والتدريب | نتائج استبيانات ومقابلات لتقييم مدي استخدام اساليب التعليم التعاوني فى العملية التعليمة والتدريب . | - تقييم التدريب الصيفي ( الوضع الحالي ) تقديم مقترحات التطوير وزياه فاعلية التعلم التعاوني . | استبيانات لقياس الرضا عن التدريب الميدانى | ٢٠١٦-٢٠٢٠ | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة |
| | وجود بروتوكولات مع جهات التدريب والتوظيف . | عقد بروتوكولات تعاون مع المؤسسات وجهات التوظيف ذات الصلة بالكلية تتضمن تدريب طلاب الكلية . | - قاعدة بيانات بالخريجين المؤهلين للعمل .<br>قائمة بالطلاب الذين تم تدريبهم . | ٢٠١٦-مستمر | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء الأقسام ومدير وحدة ضمان الجودة |
| | - نتائج استبيانات تعكس رضا الطلاب عن التدريب الميداني | وضع خطة للتدريب الميداني والرحلات العلمية والزيارات | خطة معتمدة للتدريب الميداني والزيارات والرحلات العلمية | ٢٠١٦-مستمر | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية . |
| ٥- تعديل أنظمة تقويم الطلاب | نتائج استبيانات تعكس رضا الطلاب عن اساليب التقويم المستخدمة | تطوير أنظمة التقويم المستمر للطلاب . | انظمة فاعلة معتمدة للتقويم المستمر للطلاب . | ٢٠١٦- مستمر | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب<br>مدير وحدة ضمان الجود |
| | -وثيقة مواصفات الورقة الامتحانية معتمدة ومسلمة للأقسام ومفعلة | وضع سياسة للتحسين المستمر في جودة الورقة الامتحانية بما يتماشى مع المعايير | سياسة معتمدة للتحسين المستمر فى جودة الورقة الامتحانية | ٢٠١٦- مستمر | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رؤساء |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | | | الاقسام ومدير وحدة ضمان الجودة |
| ٦- زيادة تعزيز وتطوير الدعم والخدمات المقدمة للطلاب | رضا المستفيدين في اتجاه ايجابى | التقييم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب . | - خطة معتمدة للتقويم الدورى للخدمات المقدمة للطلاب<br>نتائج الاستبانات تعكس فى اتجاة ايجابى رضا المستفدين | ٢٠١٦-٢٠٢٠ | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع رعاية الطلاب |
| | رضا الطلاب عن الدعم المقدم لهم . | تطوير خطة الدعم الطلابي | - خطة الدعم الطلابي معتمدة | ٢٠١٦-٢٠٢٠ | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع مدير وحدة ضمان الجودة وادارة رعاية الطلاب |
| | - خطة معتمدة مفعلة للصيانة الدورية | تحسين مستوى المرافق بالكلية | مرافق جيدة تتفق مع المعايير الحاكمة | ٢٠١٦- مستمر | وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |
| | - وجود قوائم بالطلاب المتعثرين<br>- خطة معتمدة لرعاية الطلاب المتعثرين | وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين | - آلية معتمدة لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين | ٢٠١٦-٢٠١٩ | وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب .<br>وحدة رعاية الطلاب |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | - الحصول على جوائز وبراءة اختراع ومراكز متقدمة على مستوى كليات التربية النوعية فى مختلف المجالات | وضع نظام لتشجيع ورعاية الطلاب المتفوقين والموهوبين والمبدعين . | - - آلية معتمدة لاكتشاف ورعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين | ٢٠١٦- مستمر | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب . وحدة رعاية الطلاب |

**التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية الثالثة : ٤٥٠٠٠ جنية**

**مصادر تمويل لتحقيق هذا الهدف : مركز الخدمات النوعية - ميزانية الكلية – مساهمات المجتمع الخارجى والمشاركة المجتمعية .**

**الغاية الرابعةً : الإسهام العلمي والفكري في حل قضاياً المجتمع عن طريق بحث علمي تطبيقي مبنى على أولويات احتياجات فعلية وواقعية للمجتمع المحيط .**

| الأهداف الإجرائية objectives | المخرجات outcomes | الأنشطة | مؤشرات النجاح | الإطار الزمني | مسئولية التنفيذ |
|---|---|---|---|---|---|
| ١- وضع آلية لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي وضمان التوزيع العادل لها | - تقارير تعكس الاستفادة القصوى من الأجهزة والمعامل والإمكانات المتاحة بالكلية | - وضع آلية للاستفادة القصوى من الأجهزة والمعامل والإمكانات المتاحة بالكلية . | - وجود آلية معتمدة للاستفادة القصوى من الأجهزة والإمكانيات بالكلية | ٢٠١٦- مستمر | وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |
| | - إقبال الباحثين على التوجه للبحوث التطبيقية | - - تشجيع الباحثين على التوجه إلى البحوث التطبيقية وبراءات الاختراع التي تساهم في حل مشكلات المجتمع . | - وجود آلية لتشجيع الباحثين للتحول إلى البحوث التطبيقية وبراءة الاختراع | ٢٠١٦- ٢٠٢٠ | - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث |
| | - ازدياد نسب الأبحاث المنشورة مقارنة بالأعوام السابقة .<br>- إعلانات ودعاية جاذبة لتسويق البحوث التطبيقية | -وضع نظام لزيادة تشجيع النشر العلمي وتسويق البحوث التطبيقية | - آلية معتمدة لزيادة تشجيع النشر العلمي وتسويق البحوث التطبيقية | ٢٠١٦- ٢٠٢٠ | - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| ٢- وضع آلية لقياس كفاءة العملية البحثية ومدى ارتباطها بحل قضايا ومشكلات المجتمع الفعلية | - نتائج المقاييس التي تعكس كفاءة العملية البحثية<br>- وجود نظام محدد لقياس كفاءة العملية التعليمية | - استبيان لقياس كفاءة العملية البحثية. | - رضا الأطراف المعنية عن كفاءة العملية التعليمية بالكلية<br>- توافر نظام مفعل معتمد لقياس كفاءة العملية البحثية | ٢٠١٦-٢٠١٧ | - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ورؤساء الأقسام |
| | - زيادة وعى أعضاء هيئة التدريس بأهمية التوجه البحثي نحو قضايا التعليم ومشكلات المجتمع . | - زيادة تشجيع أعضاء هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية مع توجهها نحو قضايا التعليم ومشكلات المجتمع . | - خطة بحثية معتمدة مرتبطة بقضايا ومشكلات المجتمع . | ٢٠١٦ | - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ورؤساء الأقسام |
| | - استخدام أساليب تدريس أكثر فاعلية من قبل أعضاء هيئة التدريس | - تطوير أساليب التدريس وتقييم المهارات البحثية لطلاب الدراسات العليا | - نتائج استبيانات تفيد رضا الطلاب عن أساليب التدريس المستخدمة. | ٢٠١٦-٢٠٢٠ | - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | - مؤشرات ايجابية لزيادة قدرة الطلاب البحثية | | | | |

**التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية الرابعة : ٣٥٠٠٠ جنية**

**مصادر تمويل لتحقيق هذا الهدف : مركز الخدمات النوعية - ميزانية الكلية – مساهمات المجتمع الخارجي والمشاركة المجتمعية .**

**الغاية الخامسة :- الشراكة الفاعلة مع الأطراف المعنية والمستفيدة من [ مركز تكنولوجيا تطوير التعليم وخدمة المجتمع]**

| الأهداف الإجرائية objectives | المخرجات outcomes | الأنشطة | مؤشرات النجاح | الإطار الزمني | مسئولية التنفيذ |
|---|---|---|---|---|---|
| ١- زيادة فاعلية دور الكلية في حل مشاكل وقضايا المجتمع المحيط . | - قوائم معتمدة بالفرق التطوعية من أعضاء هيئة التدريس . | - تشكيل فرق تطوعية من أعضاء هيئة التدريس في التخصصات المختلفة كمستشارين علميين قادرين على حل مشاكل المجتمع المحبطة بالكلية . | - وثائق تفيد تقديم ندوات وخدمات استشارية في نطاق التخصصات المتاحة | ٢٠١٦- مستمر | عميد الكلية بالتنسيق مع السادة الوكلاء ومدير وحدة ضمان الجودة والسادة رؤساء الأقسام - لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية |
| | - نتائج استبيانات تعكس رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة | - العمل على كسب ثقة المستفيدين ورضاهم | - وجود استبيانات لقياس رضا المستفيدين . - نتائج تحليل الاستبيانات | ٢٠١٦- مستمر | وحدة ضمان الجودة بالتنسيق مع الاطراف المجتمعية |
| | - زيادة نسبة الوعي بقضايا التعليم . - خطة بحثية ترتبط بقضايا المجتمع | - نشر الوعي الثقافي والبيئي بقضايا ومشكلات المجتمع البيئية والتعليمية | - وثائق تفيد استطلاع الآراء حول أهم المشكلات والقضايا المرتبطة بالتعليم - توصيات المؤتمرات حول الحلول المقترحة . | ٢٠١٦-٢٠١٧ | - وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة و وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث بالتنسيق مع |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | - كشوف حضور الدورات التدريبية والندوات وورش العمل المرتبطة بنشر الوعي الثقافي والبيئى المرتبطة بالبيئة | | لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية |
| | - قوائم باحتياجات المجتمع الفعلية .<br>- قائمة بالمشكلات التي يعانى منها المجتمع المحيط .<br>- خطة مفعلة للمساهمة فى القضاء على مشكلات التعليم. | - مزيد من إجراء الدراسات للتعرف على احتياجات المجتمع الفعلية والمشكلات التي بعاني منها . | - خطة بحثية معتمدة نابعة من احتياجات المجتمع والمشكلات التي تواجهه . | ٢٠١٦- مستمر | وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتنسيق مع لجنة المشاركة المجتمعية وتنمية الموارد الذاتية |

**التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية الخامسة : ٣٠٠٠٠ جنية**

**مصادر تمويل لتحقيق هذا الهدف : مركز الخدمات النوعية - ميزانية الكلية – مساهمات المجتمع الخارجى والمشاركة المجتمعية .**

## الغاية السادسة :- تحقيق التميز على مستوى كليات التربية النوعية بصعيد مصر متمثلة في اعتماد بعض البرامج الجديدة

| الأهداف الإجرائية objectives | المخرجات outcomes | الأنشطة | مؤشرات النجاح | الإطار الزمني | مسئولية التنفيذ |
|---|---|---|---|---|---|
| ١- الاتجاه نحو اعتماد برامج جديدة تلبى رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط | .- اعتماد برامج جديدة .<br>- وجود إعلانات ومطويات للدعاية عن البرامج الجديدة المعتمدة .<br>- رضا الطلاب المستفدين من وجود مثل هذه البرامج ( طلاب الثانوية العامة الشعبة العلمية والأدبية) | - مزيد من إجراء استطلاعات الآراء والمقابلات حول أهم البرامج التي يمكن اعتمادها باللغة الانجليزية والتي تلبى رغبات الطلاب واحتياجات المجتمع المحيط.<br>- توفير مناخ تعليمي شامل لبدء تنفيذ الدراسة بالبرامج المعتمدة. | - نتائج استطلاعات الآراء والمقابلات حول أولوية البرامج التى يجب.<br>- وجود وثائق تفيد تبادل الخبرات مع الكليات المماثلة .<br>- تنفيذ الدراسة بالبرامج التى تم اعتمادها . | ٢٠١٦-<br>٢٠٢٠ | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع عميد الكلية ومدير وحدة ضمان الجودة والسادة رؤساء الأقسام . |

**التكلفة المتوقعة لتحقيق الغاية السادسة : ١٠٠٠٠ جنية**

**مصادر تمويل لتحقيق هذا الهدف : مركز الخدمات النوعية - ميزانية الكلية – مساهمات المجتمع الخارجى والمشاركة المجتمعية .**

# ورش العمل

ورشة للرؤية والرسالة

ورشة للرؤية والرسالة

# ورش العمل

مجموعات بؤرية مختلفة بورش العمل

مجموعات بؤرية مختلفة بورش العمل

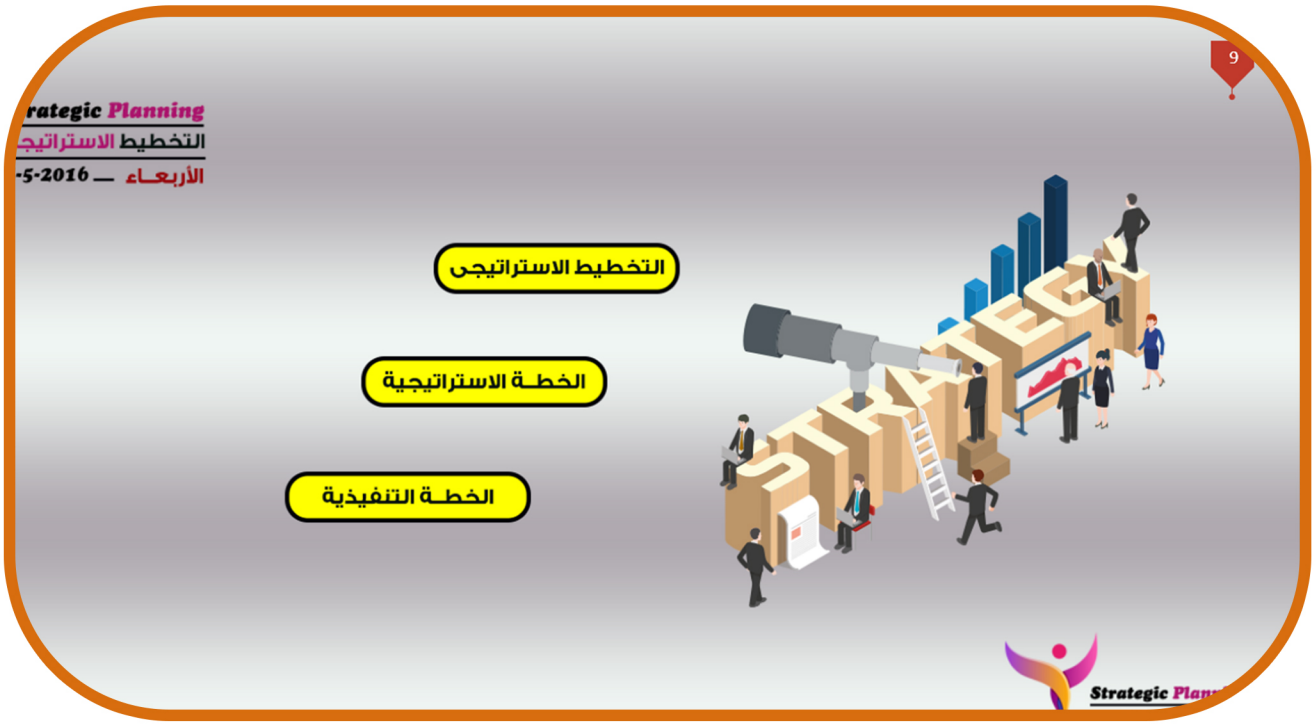
# ورش العمل

ورشة التحليل البيئى

ورشة التحليل البيئى

# موقع للتواصل

# العروض


9
Strategic Planning
التخطيط الاستراتيجى
الأربعاء ـــ 4-5-2016
التخطيط الاستراتيجى
الخطـة الاستراتيجية
الخطـة التنفيذية
STRATEGY
Strategic Planning

Strategic Planning
التخطيط الاستراتيجى
الأربعاء ـــ 4-5-2016
T
S
O
W
SWOT
القـوة
الضعف
الفرص
المخاطر
Strategic Planning

# العروض

rategic Planning
التخطيط الاستراتيجي
الأربعاء — 4-5-2016
بيانات ثانوية
ورش عمل
01
04
المدخلات
02
03
مقابلات
استبانات

rategic Planning
التخطيط الاستراتيجي
الأربعاء — 5-2016
التخطيط يحفظ الجهـد
Prior Planning Prevents Poor Performance
قاعـدة الـ 5 Ps
التخطيط المسبق يمنع الأداء الضعيف
قاعدة