



شكر وتقدير

يتقدم فريق العمل بالخطبة
الاستراتيجية لكلية التربية
النوعية جامعة الفيوم بأسمى
آيات الشكر والتقدير لكل من
ساهم و ساعد في انجاز هذا
العمل ويخص بالشكر
الاستاذ الدكتور القائم برئاسة
جامعة الفيوم
أ.د. أشرف رحيل

الفهرس

الصفحة	الموضوع
	مقدمة
	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية
	فريق المراجعة الخارجية والدعم الفني
	الباب الاول : تاريخ ونشأة الكلية و البيانات الوصفية
	نشأة وتأسيس الكلية
	نوع المؤسسة
	طبيعة وأنواع البرامج التعليمية
	تطور حجم الكلية
	وضع الكلية في المجتمع المحيط بها
	الوضع التنافسي للكلية علي نطاق المجتمع المحلي والقومي
	البحوث والدراسات العليا
	الدراسات والاستشارات التطبيقية
	المساهمات في المشروعات الدولية والقومية وغيرها
	الاتفاقيات الثقافية المفعلة حالياً بين الكلية والمؤسسات الاخرى
	جودة التعليم بالكلية
	نقاط التميز بالكلية
	فلسفة الكلية في ضمان جودة التعليم
	الباب الثاني خطوات ومنهجية اعداد الخطة الاستراتيجية
	الخطوات المنهجية لإعداد الخطة الإستراتيجية للكلية للأعوام 2017 - 2021
	المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية
	البعد القومي والخطط الإستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي
	الإرتباط بالخطة الإستراتيجية لجامعة الفيوم
	الإرتباط برؤية ورسالة الكلية
	معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
	تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة وتقارير المتابعة من خلال مشروعات إعداد نظام لضمان الجودة والتطوير المستمر والتأهيل للاعتماد

	الدراسات الذاتية السابقة والحالية للكلية
	مشاركات الأطراف أصحاب المصلحة
	الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة
	أدوات جمع البيانات
	أدوات التحليل والمنهجيات
	المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن
	تحليل البيئة الداخلية للكلية
	تحليل البيئة الخارجية
	المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة
	الباب الثالث: الخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية - جامعة الفيوم
	الرؤية
	الرسالة
	الاهداف
	تحليل الوضع الراهن
	تحليل البيئة الداخلية
	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية
	تحليل البيئة الخارجية
	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية
	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية
	تحليل الفجوة
	الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة
	الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمتها إلي مواصفات للجودة
	الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية
	الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية ووسائل الإتصال الخارجي بالمستفيدين
	الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين
	الغايات والأهداف الإستراتيجية : مصفوفة (TOWS)
	الغاية الأولي

	الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الأولى
	الخطط والبرامج لتحقيق الغاية الأولى
	الغاية الثانية
	الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثانية
	الخطط والبرامج لتحقيق الغاية الثانية
	الغاية الثالثة
	الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثالثة
	الخطط والبرامج لتحقيق الغاية الثالثة
	الخطة التنفيذية
	الغاية الأولى
	الغاية الثانية
	الغاية الثالثة
	التكلفة ومصادر التمويل
	الجدول الزمني للخطة التنفيذية
	الغاية الأولى
	الغاية الثانية
	الغاية الثالثة
	السياسات المرشدة للكلية
	السياسات العامة للكلية
	سياسات الكلية في مجال التعليم
	سياسات الكلية في مجال البحث العلمي
	سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة
	آليات التنفيذ والمراقبة
	آليات التنفيذ
	المراقبة والمتابعة والتقييم

مقدمة

إذا كان التخطيط هو قلب العملية الإدارية، فإن التخطيط الاستراتيجي هو تلك الخطط المتكاملة التي تتعلق بمؤسسة التعليم العالي ككل وترجمة مستقبلية للرؤية الاستراتيجية للمؤسسة لتحقيق اهدافها الاستراتيجية المستقبلية.

فالتخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية وفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات. والتخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي يرتبط بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين موارد وإمكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي. وتجدر الإشارة إلى أن التخطيط الاستراتيجي ليس هو الإستراتيجية أو الخطة الإستراتيجية ولكنه نشاط تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة للتوصل إلى تحقيق رسالة المؤسسة.

وإدارة كلية التربية النوعية جامعة الفيوم أيماناً منها بأهمية التخطيط الاستراتيجي - الذي يوفر الإطار العام للتخطيط الأكثر تفصيلاً في المستويات الإدارية المختلفة للقرارات التشغيلية - اتخذته أساساً لوضع خطة إستراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة التي تسعى إلى تحقيقها والغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة.

وكذلك اتخذته أساساً لجميع الأنشطة في الكلية والتي تتمثل في التعليم والدراسات العليا والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية.

وإذا كان العالم اليوم يتميز بالتغيرات السريعة والحادة في البيئة الخارجية, فإن التخطيط الاستراتيجي هو الذي يساعد الإدارة على تفهم هذه التغيرات ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط الكلية ومخرجاتها. ويساعد على معرفة الرؤية المستقبلية في الأجل الطويل, من هنا أصبح التخطيط الاستراتيجي لكلية التربية النوعية ضرورة من ضرورات الاستمرار والبقاء وليس درباً من دروب الرفاهية .

فريق اعداد الخطة الاستراتيجية

لقد روعي عند تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي التأهيل الفني والنفسي للقيام بأعباء إعداد عملية التخطيط الاستراتيجي بقيادة منسق الفريق والذي يتولى تأهيل فريق التخطيط

فريق الصياغة و المراجعة:

أ.د. منال محمدي طه العدوي

أ.م.د. وفاء محمد خليل

د. فاطمة محمد منير السباعي

د. دعاء محمود

أ. عبد الفتاح المليجي

د. لبنى احمد ابوسيف

د. ولاء جلال احمد

الطالبة : منى احمد محمود

فريق العمل في مجال التعليم والطلاب:

أ.د. منال محمدي طه العدوي

أ.د. منى العجري

أ.د. وفاء محمد خليل

أ.م.د. شيماء صوفى

فريق العمل مجال الدراسات العليا والبحوث:

أ.د. سحر سلطان

د. خالد رمضان

فريق العمل مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

أ.د. هشام الديب

د. احمد عبد الكريم

فريق المراجعة النهائية وإعادة الصياغة

أ.د. منال العدوي

د. فاطمة السباعي



الاسم	الوظيفة
المراجعة الخارجية	
أ.د. محمود هويدى	الاستاذ بكلية الزراعة جامعة الفيوم
أ.د. محمود شندى	الاستاذ المتفرغ بكلية السياحة والفنادق جامعة الفيوم
الدعم الفنى	
أ.م.د. جمال فرج	مدير مركز ضمان الجودة والتخطيط الاستراتيجى جامعة الفيوم

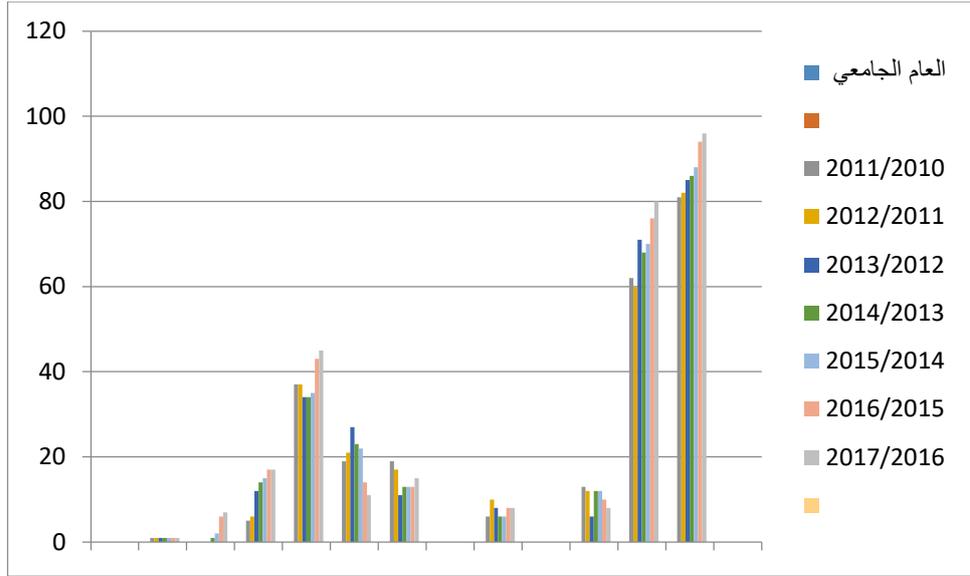
نشأة وتاريخ كلية التربية النوعية جامعة الفيوم

تعتبر كلية التربية النوعية بالفيوم من أولى كليات التربية النوعية وقد مرت بمراحل عديدة حتى وصلت الى حالتها الكائنة بها الآن فقد.

- أنشأت الكلية بمقتضى القرار الوزاري رقم (780) بتاريخ 1990/10/28 م ، وكانت تتبع وزارة التعليم العالي. وبدأت الدراسة بالكلية اعتبارا من العام الجامعي 1991/1990 م بقسم الاقتصاد المنزلي ثم أضيف لها قسم التربية الفنية في العام الجامعي 1992/1991 م وأضيف قسم رياض الأطفال في العام الجامعي 1993/1992 م ثم قسم تكنولوجيا التعليم في العام الجامعي 1996/1995 م .
- وانضمت الكلية لجامعة القاهرة بقرار رئيس الجمهورية في 1998/10/1 م ، وصدر القرار الوزاري رقم 2167 بتاريخ 2002/12/30 م بشأن إصدار اللائحة الداخلية لكلية التربية النوعية – جامعة القاهرة – فرع الفيوم لمرحلة البكالوريوس و تم تطبيق هذه اللائحة اعتبارا من العام الجامعي 2004/2003 م .
- استقل فرع جامعة القاهرة بالفيوم عن الجامعة وأصبح جامعة مستقلة باسم جامعة الفيوم بقرار رئيس الجمهورية رقم (84) لسنة 2005 م .
- تم فصل قسم رياض الأطفال من أقسام الكلية وإنشاء كلية رياض الأطفال اعتبارا من العام الجامعي 2007/2006 م .

بدأت الكلية بالمقر الذي تشغله الآن منذ أن كانت كلية تربية نوعية تابعة لوزارة التعليم العالي

حيث تم إعادة بناء احد مبانيها و تم تحديث المعامل و إنشاء معامل جديدة وقد تطورت أعداد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بالكلية منذ نشأتها حتى وصلت إلى عدد (99) مع نهاية العام 2018/2017. شكل (1)



شكل (1) يوضح اعداد اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم من العام الجامعي 2011/2010 و حتى العام 2018/2017

نوع المؤسسة التعليمية

كلية التربية النوعية - جامعة الفيوم إحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية الرائدة في مصر وقد صدر القرار رقم 183 بتاريخ 6 / 3 / 1989 بتشكيل مجلس للكلية النوعية التابعة لوزارة التعليم العالي لغرض مشكلات ودراسة الكليات النوعية والموافقة عليها بعد اقرارها، وبعد التوسع في انشاء الكليات النوعية فأصبح عددها سبع كليات عام 1989، وبالفعل بدأت الدراسة في الكليات النوعية المنشأة عام 1988، 1989م في نفس العام الذي صدر فيه القرار بانشائها مما يكشف عن الجهود التي بذلتها اللجان المشكلة بقرار من وزارة التعليم لدراسة إمكانية ومتطلبات تنفيذ المشروع طبيعة وأنواع البرامج التعليمية

تقدم كلية التربية النوعية جامعة الفيوم العديد من البرامج الدراسية علي مستوي المرحلة الجامعية الأولي تمنح الطلاب درجة البكالوريوس في أحد فروع التربية النوعية وتنقسم طبيعة البرامج التعليمية بكلية التربية النوعية بطابعها التطبيقي المعتمد علي المشروعات. وتنقسم البرامج التعليمية بكلية التربية النوعية في المرحلة الجامعية الأولي إلي ثلاث اقسام اساسية وفقاً للائحة الداخلية لطلاب مرحلة البكالوريوس والصادرة بالقرار الوزاري رقم (2167) بتاريخ 30 / 12 / 2002 وتعديلاتها، حيث تمنح جامعة الفيوم بناء علي طلب كلية التربية النوعية درجة البكالوريوس في أحد الفروع التالية:

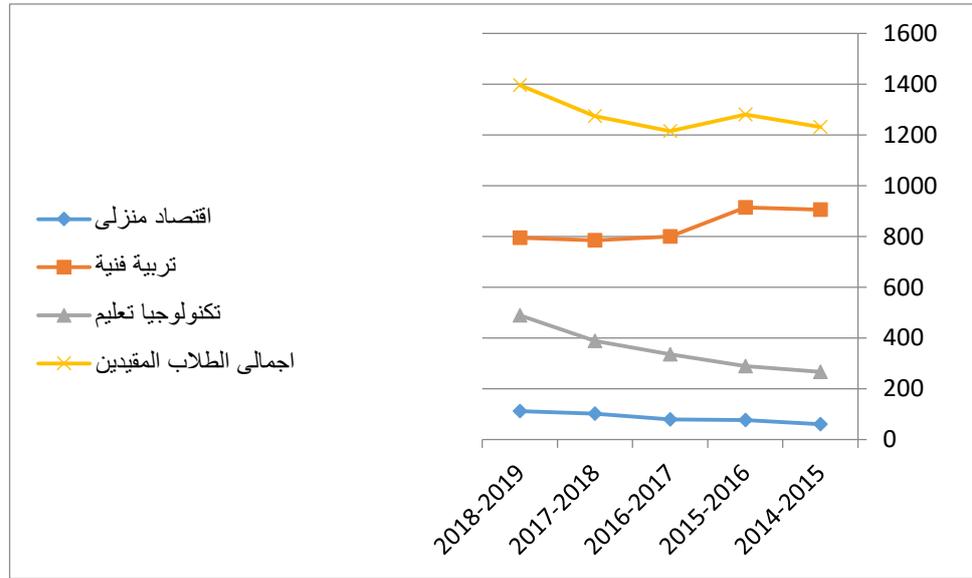
✓ الاقتصاد المنزلي

✓ التربية الفنية

✓ تكنولوجيا التعليم

تطور حجم الكلية وفقاً لعدد المقبولين وعدد الخريجين وحجم الإمكانيات المادية والبشرية والتوسعات و فيما يلي رسم بياني يوضح تطور أعداد المقبولين من العام الدراسي 2015/2014 و حتى العام 2019/2018 شكل (2)

شكل (2) يوضح تطور أعداد المقبولين بالكلية من العام 2015/2014 و حتى العام 2019/2018



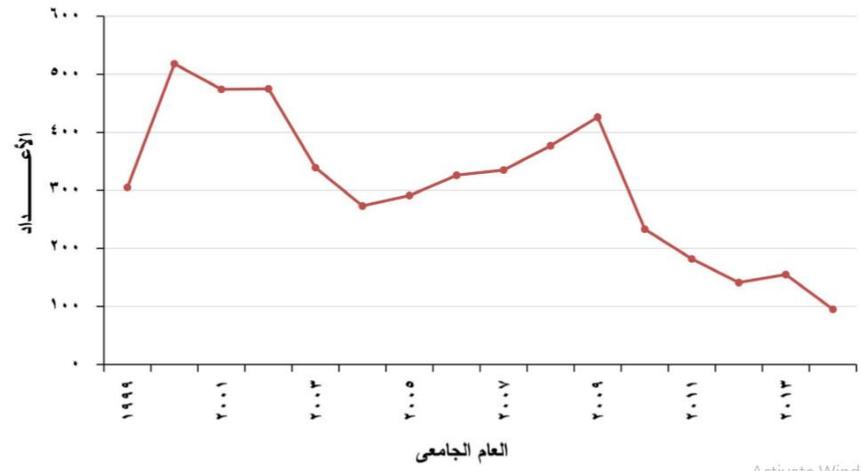
أعداد الخريجين للمرحلة الجامعية الأولى منذ نشأة الكلية:

تخرج من الكلية (2675) طالبا خلال الفترة (1999-2005).

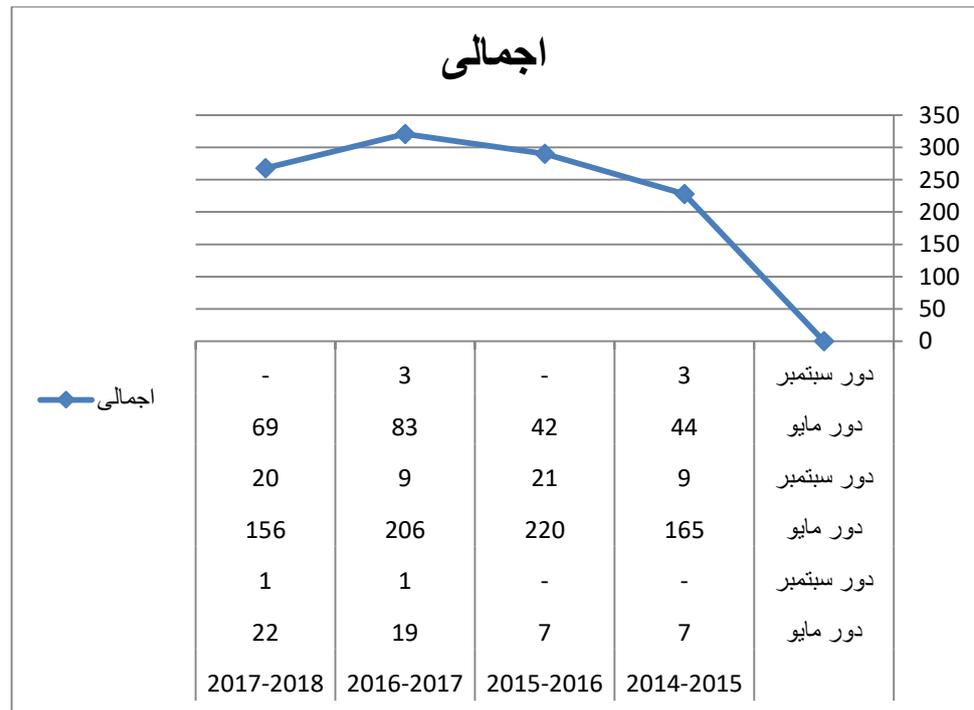
و تخرج من الكلية (2270) طالبا خلال الفترة من (2006-2014) بإجمالي (4945) طالبا. شكل

(3)، و شكل (4) يوضح تطور أعداد الخريجين من العام 2015/2014 و حتى العام

2018/2017



شكل (3) يوضح أعداد خريجي كلية التربية النوعية خلال الفترة (1999-2014)



شكل (4) تطور أعداد الخريجين من من العام 2015/2014 و حتى العام 2018/2017

على مستوى الدراسات العليا ، فقد صدرت أول لائحة للدراسات العليا بالقرار الوزاري رقم (3870) بتاريخ 2015/9/10 بشأن إصدار اللائحة الداخلية للدراسات العليا بكلية التربية النوعية - جامعة الفيوم بنظام الساعات المعتمدة .

وأهم مخرجات هذا المشروع هو بهدف تحديث المقررات للوصول للمستويات الدولية لدعم الاعتراف الأكاديمي بالطالب وتفعيل تبادل المعلومات والاتصال في تطوير مناهج التعليم العالي المحلي ورفع قدرة أعضاء هيئة التدريس لتبني وتطبيق منهجيات التعليم الجديدة واستعمال التجهيزات العصرية وخلق بوابة تعليمية في مجالات التخصص وتبادل الأفكار بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب فيما يتعلق بالنواحي العلمية والاكاديمية .

و هناك شروط للألتحاق و هي حساب تقدير عدد من المقررات في التخصص يحددها مجلس القسم المختص حتى يتم ضمان جودة العملية التعليمية وتخرج باحث عالي الجودة.

تخصصات برامج الدراسات العليا التي تقدمها الكلية

- أ- الاقتصاد المنزلي في أحد المجالات الآتية(التغذية و علوم الأطعمة ، الملابس و النسيج ، إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة)
- ب-التربية الفنية في أحد المجالات الآتية (تصوير ، تصميمات زخرفية ، نحت ، خزف ، أشغال فنية ، أشغال خشب ، أشغال معادن ، طباعة المنسوجات ، نسجيات يدوية ، تاريخ الفن و تذوقه) .
- ج- تكنولوجيا التعليم
برامج الدكتوراه

- أ- الاقتصاد المنزلي في أحد المجالات الآتية (التغذية وعلوم الأطعمة ، الملابس والنسيج ، إدارة المنزل و اقتصاديات الأسرة).

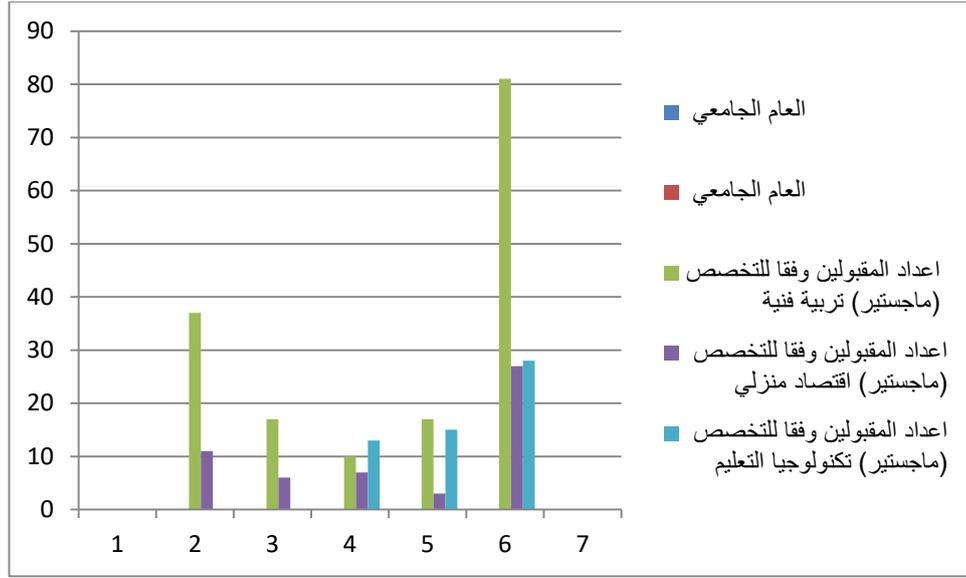
- ب- التربية الفنية في أحد المجالات الآتية (تصوير ، تصميمات زخرفية ، نحت ، خزف ، أشغال فنية ، أشغال خشب ، أشغال معادن ، طباعة المنسوجات ، نسجيات يدوية ، تاريخ الفن و تذوقه)

ج- تكنولوجيا التعليم

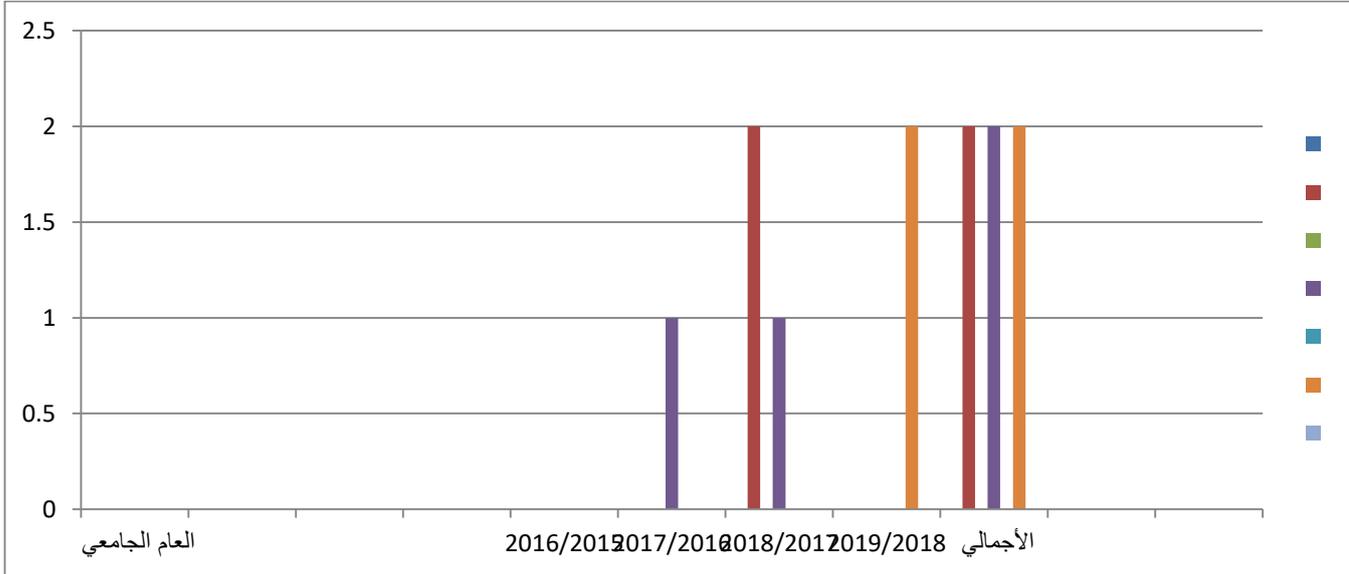
وهذا البرنامج يدخل فى إطار منظومة تطوير الدراسات العليا فى التعليم النوعى فى مجالات التغذية وعلوم الاطعمة و إدارة مؤسسات الأسرة والتربية الفنية بتخصصاتها حيث بدأ التسجيل فى العام الجامعي 2015-2016 لدرجة الماجستير والعام 2016-2017 لدرجة الدكتوراه.

على النحو التالي :

- 1- العام الجامعي 2016/2015 تم قبول عدد (48) طالب و طالبة بمرحلة تمهيدي الماجستير.
 - 2- العام الجامعي 2017/2016 تم قبول عدد (23) طالب و طالبة بمرحلة تمهيدي الماجستير و عدد (1) طالب بمرحلة تمهيدي دكتوراه.
 - 3- العام الجامعي 2018/2017 تم قبول عدد 30 طالب بمرحلة تمهيدي الماجستير و عدد (3) طالب بمرحلة تمهيدي دكتوراه.
 - 4- العام الجامعي 2019/2018 تم قبول عدد (35) طالب بمرحلة تمهيدي الماجستير و عدد (2) طالب بمرحلة تمهيدي دكتوراه.
- عدد المسجلين لدرجة الماجستير للعام الجامعي 2017/2016 (8) ثمانية طلاب .
 - عدد المسجلين لدرجة الماجستير للعام الجامعي 2018/2017 (21) ثمانية طلاب .
 - عدد المسجلين لدرجة الماجستير للعام الجامعي 2019/2018 (4) ثمانية طلاب .شكل (5)،(6)



شكل (5) يوضح أعداد المقبولين بمرحلة الماجستير خلال الفترة من 2015 و حتى 2018



شكل (6) يوضح أعداد المقبولين بمرحلة الدكتوراه خلال الفترة من 2015 و حتى 2018

وتم حاليا تفعيل لائحة تخصص تكنولوجيا التعليم حيث كان اول قبول فى التخصص اعتبارا من

العام الجامعي 2018/2017

برامج جديدة بنظام الساعات المعتمدة لمرحلة الدراسات العليا:

هناك برنامج ماجستير مناهج و طرق التدريس بنظام الساعات المعتمدة في طور المراجعة

و هناك برنامج دبلوم مهني في تخصصات الكلية بنظام الساعات المعتمدة في طور الإعداد،

موقع الكلية و منشآتها بالقرب من جميع الخدمات الجامعية مما يوفر الجهد والوقت لكافة أطراف

العملية التعليمية.

وجود نظام الكتروني للمعلومات وقواعد البيانات مرتبط مع الجامعة.

كلية التربية النوعية و خدمة المجتمع

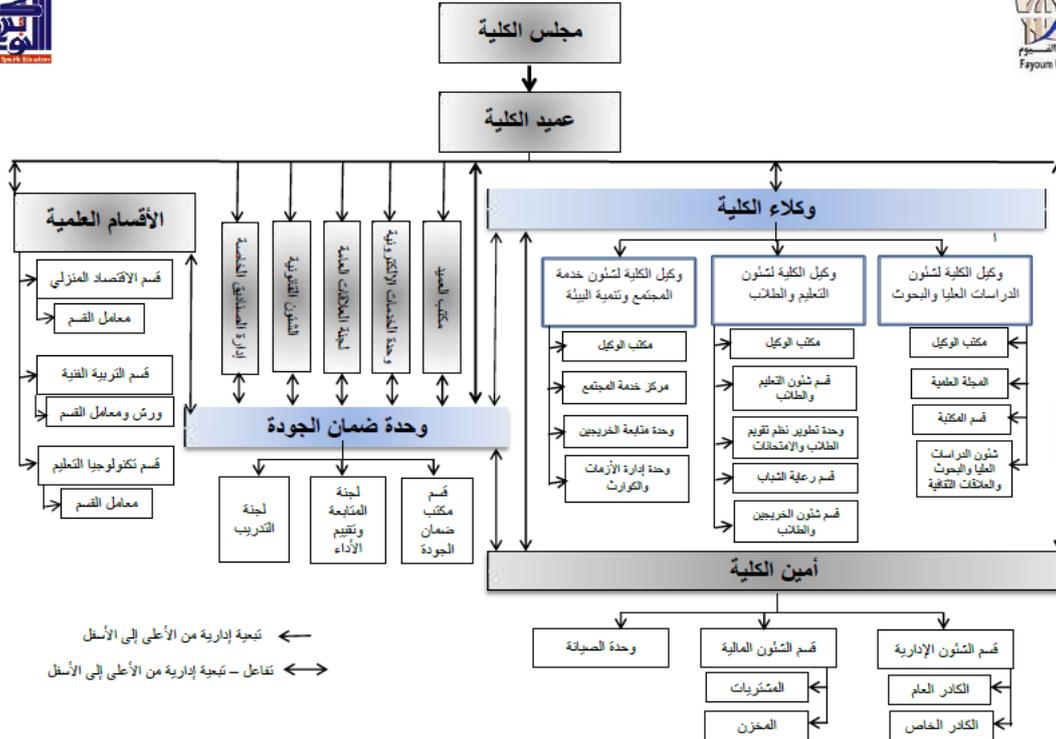
للكلية خطة معتمدة سنويا لخدمة المجتمع موثقة من مجلس الكلية لخدمة المجتمع الخارجى
مشاركة المؤسسات المجتمعية في مجلس الكلية

الهيكل التنظيمى لكلية التربية النوعية

للكلية هيكل تنظيمى معتمد في مجالس ادراة وحدة ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمى ومجلس الكلية
موضح في شكل رقم (7)



الهيكل التنظيمي لكلية التربية النوعية - جامعة الفيوم



شكل (7) يوضح الهيكل التنظيمي لكلية

كلية التربية النوعية وضمان الجودة

وبحلول عام 2004، ومع إنشاء اللجنة القومية لضمان جودة التعليم، كانت كلية التربية النوعية من أولى كليات الجامعة التي تبنت إنشاء نظام داخلي لتقييم الأداء وضمان الجودة بتمويل من اللجنة القومية لضمان جودة التعليم وذلك لتمهيد الطريق للحصول على الاعتماد الأكاديمي لبرامجها المختلفة علي أسس تقييم عالمية وإنشاء وحدة لضمان الجودة ونشر ثقافة تقييم الأداء وضمان الجودة وتدريب كوادر لتنفيذ ومتابعة أنشطة الجودة بالكلية وإعداد تقارير المقررات والبرامج وتبني معايير أكاديمية وعلامات مرجعية للبرامج الأكاديمية وإجراء تقييم ذاتي سنوي للكلية وتوصيف البرامج والمقررات طبقاً للمعايير الأكاديمية والعلامات المرجعية وإدارة المعلومات وتحليل البيانات ونشرها ووضع خطط للتحسين المستمر.

وقد بدأت الكلية في إعداد أول دراسة ذاتية لها مع نهاية مشروع إنشاء لضمان الجودة (QAAP1) وتلي ذلك إعداد دراسة ذاتية مقدمة لمركز ضمان جودة التعليم وتقييم الأداء بالجامعة كأحد متطلبات التقدم للاعتماد ومن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وتسعي الكلية جاهدة للتقدم للاعتماد .

فلسفة الكلية في ضمان جودة التعليم

تتبنى الكلية فلسفة تقوم علي توجيه كافة الأنشطة التي تمارسها الكلية سواء كانت أكاديمية أو إدارية أو مالية أو غيرها من الأنشطة نحو ضمان التطوير المستمر لجودة الخدمة التعليمية لتخريج كوادر قادرة علي المنافسة في سوق العمل داخلياً وخارجياً، هذا بالإضافة إلي توثيق الصلة ودعم الثقة بينها وبين المجتمع المحيط بما تقدمه من خدمات استشارية وبحوث تطبيقية ودورات تدريبية لرفع كفاءة أفراد المجتمع في المجالات ذات الصلة.

وقد وضعت الكلية العديد من الآليات التي تعكس حرصها المستمر علي أداء الأطراف المختلفة بها وذلك لضمان التميز وتحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة للدولة للنهوض بالمجتمع علمياً وثقافياً واقتصادياً، كما تتبنى الكلية منظومة ديناميكية وفعالة تقوم علي التوجه إلي الأطراف ذات الصلة في البيئة الداخلية والخارجية علي حد سواء، وذلك لنشر وتعزيز ثقافة الجودة حتى يلتزم كل فرد حسب موقعه ووظيفته بالكلية بدوره ومسئولته في تحقيق الغايات المنشودة.

السمات المميزة للكلية

تمتلك كلية التربية النوعية علي مدار تاريخها العديد من نقاط التميز التي تتمثل فيما يلي:

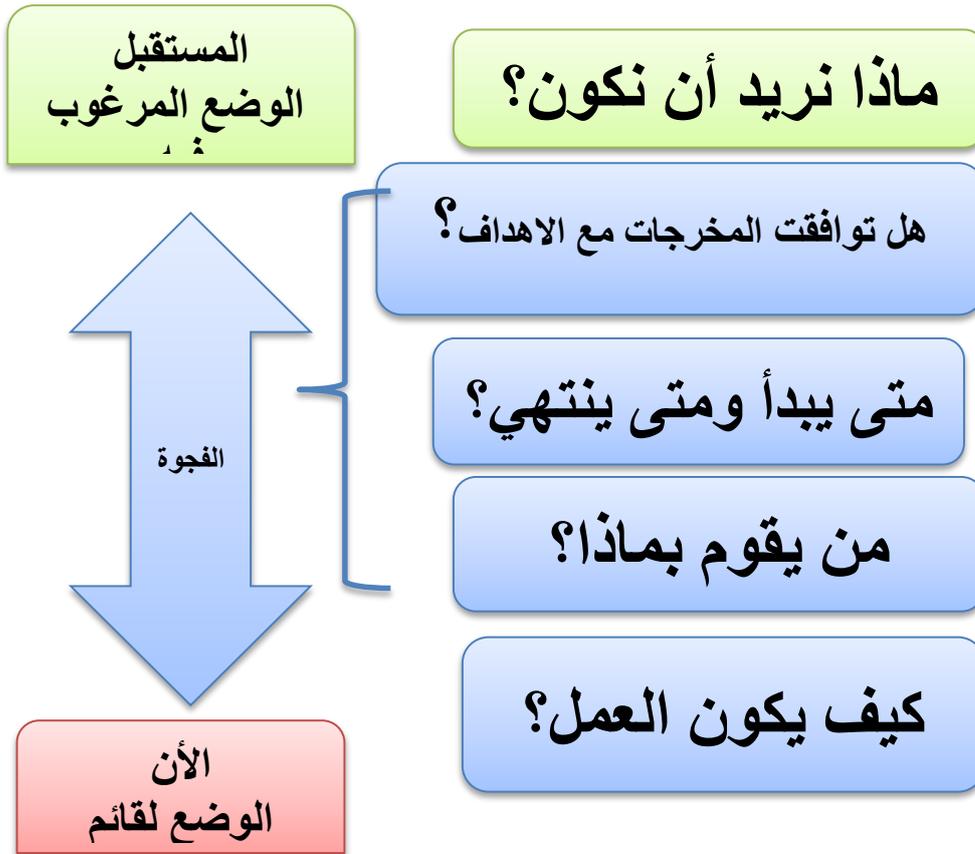
- تتبني الكلية فكر التطوير والتقييم الذاتي من العام 1999
- البنية الأساسية والمنشآت وعدد المعامل وتجهيزاتها التي تبلغ 31 معمل و قاعة تدريس و عدد (2) مدرج
- توجد مكتبة بالكلية تحتوي على 16 منضدة و 50 رف و 7 حاسب ألي و 2 ماكينة تصوير و عدد (1) طابعة و (1) جهاز باركود كما تحتوي على (2) قاعة
- و تحتوي المكتبة على 7755 كتاب باللغة العربية و 1010 كتاب باللغة الإنجليزية و 185 رسالة ماجستير باللغتين العربية و الإنجليزية و 139 رسالة دكتوراه باللغتين العربية و الإنجليزية
- كذلك تحتوي على 35 دورية و (3) أطلس و (142) قاموس و معجم و (152) موسوعة
- يوجد العديد من الوحدات الخدمية بحرم الكلية مثل: مركز خدمة المجتمع.
- العديد من اعضاء هيئة التدريس بالكلية حاصلون على جائزة الجامعة للبحث العلمى وبعض الدراساتين حاصلون على جائزة الجامعة لافضل رسائل علمية .
- للكلية مجلة علمية بمعامل عالى معترف فى اللجان العلمية فى التخصص



منهجية اعداد الخطة

تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلي ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة إنطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب علي نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح.

وتعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية بشكل عام علي أسلوب (الوضع الحالي- الهدف - المسار) (Situation – Target – Path , Stp)



اين نحن

اين نرغب في الوصول

كيف نحقق ذلك

مستوى الاداء

التقدير

تحليل swot
تحليل نقاط
القوة والضعف

الخط الرئيسي

القضايا التنظيم
والملائمة مع القدرات
تحليل الفجوة

المكونات

الرؤية الرسالة
القيم والمبادئ
الاهداف

التفاصيل

المحددة معايير
الاداء خطط
العمل

التقييم

التقويم مراجعة تقويم
اداء تغذية راجعة

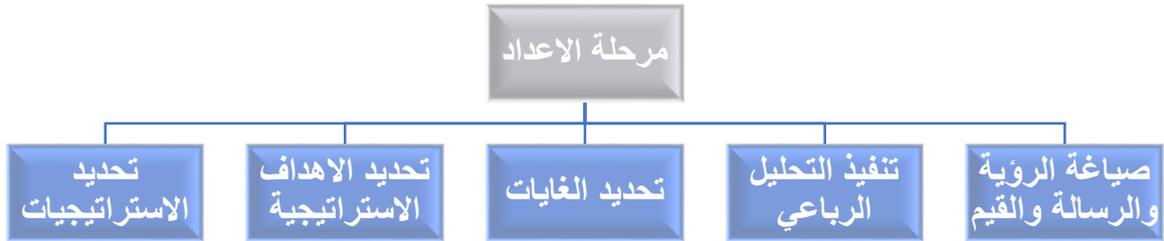
وتتكون الخطة من الخطوات الثلاثة الرئيسية المتمثلة في دراسة وتحليل الوضع الراهن كخطوة أولى، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية كخطوة ثانية، ثم في نهاية المسار المتمثل في مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تقود إلي تحقيق الأهداف. وتعتمد كلية التربية النوعية علي مجموعة من الخطوات التي تمثل في مجملها منهجية إنتاج الخطة لها للاعوام (2018 – 2023)، وهذه الخطوات كالتالي:

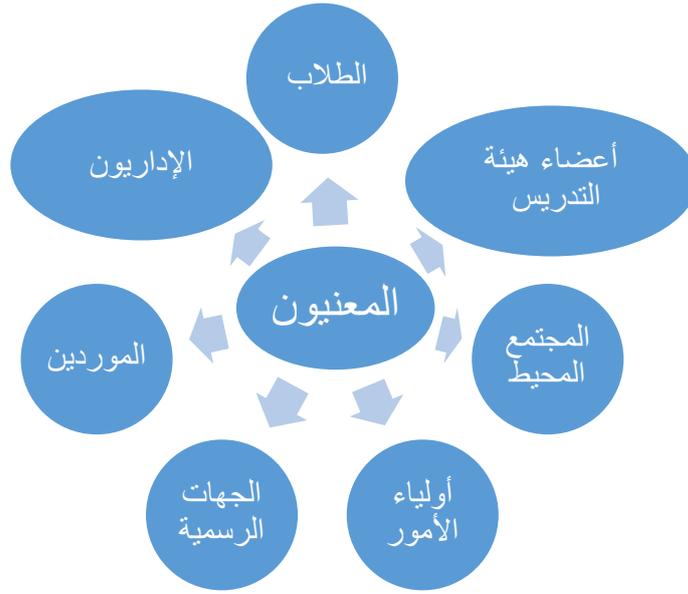
- تكوين فريق التخطيط الإستراتيجي للكلية.
- الإعداد لأعمال التخطيط الإستراتيجي وتحديد المنهجية والأدوات.
- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
- مراجعة وتحديد رؤية ورسالة وقيم الكلية.
- تحديد الهدف من الخطة.
- دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية.
- تحليل الفجوة.
- توحيد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف ووضع الأولويات.
- دراسة اتجاه المستقبل وتحديد الخيار الإستراتيجي.
- تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية.
- تحديد الأنشطة الإستراتيجية.
- وضع صياغة مبدئية للخطة.
- عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية علي الأطراف الداخلية بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب.
- عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية علي المستفيدين والمؤسسات الإدارية و المجتمع.
- وضع آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية.
- وضع آليات تقييم ومراقبة تنفيذ الإستراتيجية.
- وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ والمراقبة والتقييم.

- عرض الخطة علي مجالس الأقسام ومجلس الكلية لاعتمادها.

مرحلة الإعداد

- أ. تحديد الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية التي تتبناها الكلية
- ب. تنفيذ التحليل الرباعي (SWOT) والذي يشمل البيئة الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) والبيئة الخارجية (الفرص المتاحة والتهديدات).
- ج. تحديد الغايات أو المحاور الخاصة بالكلية، وهي بعيدة المدى، ويسعى الى تحقيقها خلال مدة الخطة الاستراتيجية (بناء على مصفوفة التحليل الرباعي)
- د. تحديد الأهداف الاستراتيجية التي تتوافق مع الغايات. (بناء على مصفوفة التحليل الرباعي)
- هـ. تحديد الاستراتيجيات المناسبة لتحقيق الاهداف الاستراتيجية وهي طرق لتحقيق الاهداف والمرامي. ومجموع الاستراتيجيات يحقق هدف استراتيجي، ومجموع الاهداف الاستراتيجية يحقق غاية، ومجموع الغايات يحقق الرؤية والرسالة (بناء على مصفوفة التحليل الرباعي)

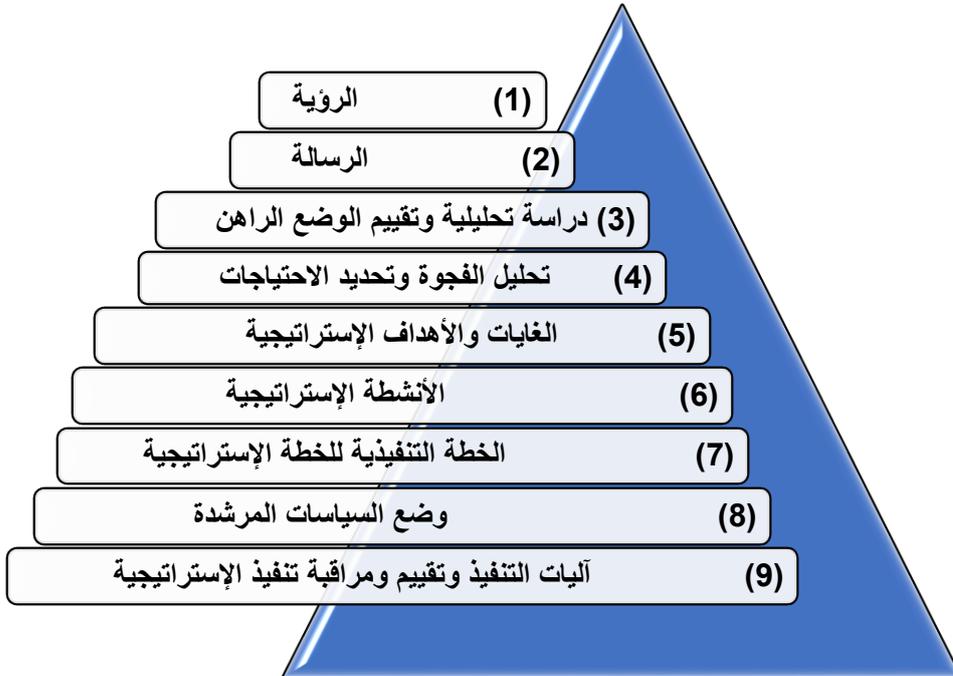




شكل (8) المعنيون بالمشاركة في صياغة الخطة الاستراتيجية

العناصر الأساسية للخطة الاستراتيجية للكلية

تشتمل الخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية علي مجموعة من العناصر المتتابعة علي النحو التالي:



المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية

اعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية علي المرجعيات التالية:

- البعد القومي والخطط الإستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي

في يونيو 2009 أعلنت وزارة التعليم العالي عن خطة للتعليم العالي والتي تعتمد علي مرجعية احتياجات سوق العمل، وتبنت الخطة الإستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي مجموعة من الأهداف تشمل علي تلبية الطلب علي التعليم العالي كماً وكيفاً وضمان الجودة في التعليم العالي والاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات في التعليم العالي والبحث العلمي الهادف ودراسات عليا متطورة والتنمية المستمرة لقدرات الهيئات الأكاديمية والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علمياً وثقافياً واجتماعياً في ظل نظم ولوائح متطورة.

- الارتباط بالخطة الإستراتيجية لجامعة الفيوم

وضعت جامعة الفيوم في عام (2016) خطة إستراتيجية للسنوات (من 2016 إلي 2021)، ووضعت كافة الأنشطة ومحاور العمل الجامعي واشتملت خطة الجامعة الإستراتيجية علي العديد من المجالات التزمت الكلية بها اثناء اعداد خططها الاستراتيجية.

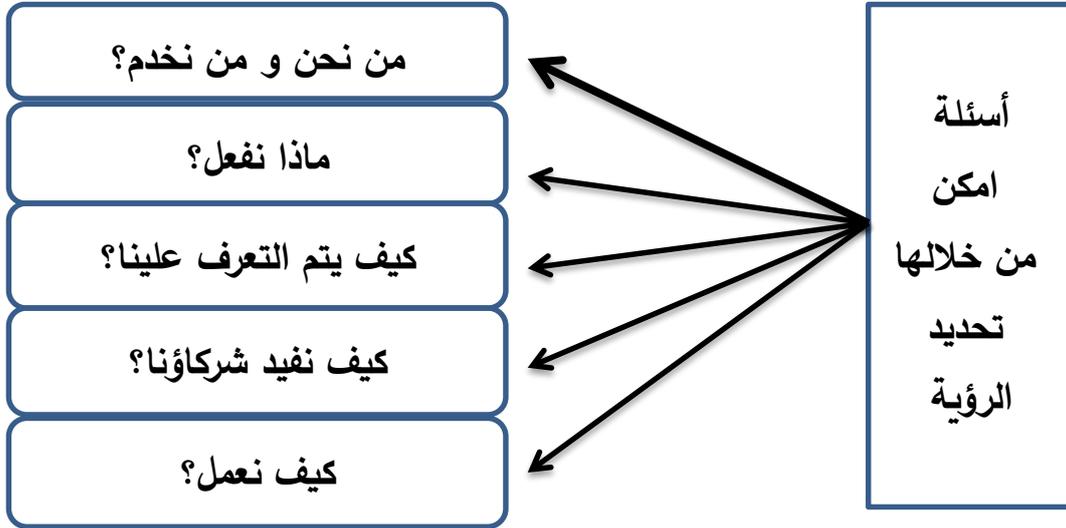
- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عدداً من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم علي مؤسسات التعليم العالي اشتملت علي إثني عشر معياراً مرتبطة بالقدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية، وكلية التربية النوعية تضع هذه المعايير كأحد أهم المرجعيات عند إعداد خططها الإستراتيجية.

- الدراسات الذاتية السابقة للكلية والتقارير السنوية للكلية يمثلان أحد المرجعيات الهامة في هذه الخطة

- مشاركات أصحاب المصلحة من أهم العوامل لضمان فاعلية الخطة هو تحديد الأطراف صاحبة المصلحة، حيث أن تلبية احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولي الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة، وأصحاب المصلحة إما أن تكون جهات حكومية خدمية أو إنتاجية أو قطاع أعمال أو قطاع خاص مثل الجهات الحكومية الخدمية: وزارة التربية والتعليم

كليات الجامعة علي المستوي الداخلي، فيتمثل أصحاب المصلحة من: أعضاء هيئة التدريس
ومعاونيهم والطلاب والعاملين.



تم تعديل رؤية ورسالة الكلية و باشارك جميع القطاعات من اعضاء هيئة التدريس والاطلاب
والاداريين واعضاء من المجتمع المحلي في صياغتها و تحليلها للتأكد من تماشيها مع رؤية ورسالة
جامعة الفيوم
وانتهت صياغة رؤية ورسالة الكلية على النحو التالي :

الرؤية

رائدون في التعليم النوعي محليا واقليميا .



تهدف كلية التربية النوعية الى إعداد خريج نوعي متميز ومبدع قادر على المنافسة علمياً ومهنياً
وبحسباً في اطار القيم الأخلاقية ويساهم في خدمة المجتمع .

ارتباط رؤية ورسالة الكلية برؤية ورسالة

الرسالة	الرؤية	الجهة
تتبنى جامعة الفيوم معايير الجودة، وتقدم برامج تعليمية تنمي الفكر والإبداع لإعداد خريج متميز قادر على المنافسة في سوق العمل في إطار من القيم الأخلاقية، و إجراء بحوث علمية تساهم في إنتاج المعرفة ونشرها وحفظها وتطبيقها وذلك لحل مشكلات المجتمع والنهوض به، كما تدعم الشراكة والتعاون الدولي.	تتطلع جامعة الفيوم إلى المنافسة محلياً و إقليمياً ودولياً في مجالات التعليم والبحث العلمي، والتميز في الشراكة المجتمعية، وذلك وفقاً لمعايير الجودة.	جامعة الفيوم 2021/2016
كلية التربية النوعية جامعة الفيوم تهدف إلى تطوير العملية التعليمية لإمداد المجتمع بكوادر تربوية ونوعية قادرة على المنافسة في سوق العمل وتقديم أبحاث علمية ذات جودة متميزة وخدمات تدريبية واستشارات متخصصة لمؤسسات المجتمع المدني بما يحقق التفاعل والنهوض بالبيئة المحيطة.	كلية التربية النوعية جامعة الفيوم مؤسسة تعليمية متميزة أكاديمياً وتربوياً ونوعياً، خريجوها مبدعون متميزون فكرياً ومنافسون إقليمياً، وتقدم بحث علمي يتميز بالجودة والابتكار وتسهم في خدمة وتنمية وتطوير المجتمع .	الرؤية و الرسالة القديمة
تهدف كلية التربية النوعية الى إعداد خريج نوعي متميز ومبدع قادر على المنافسة علمياً ومهنياً وبحثياً في اطار القيم الأخلاقية ويساهم في خدمة المجتمع .	رائدون في التعليم النوعي محليا واقليميا .	الرؤية والرسالة حديثا

منظومة قيم كلية التربية النوعية

منظومة القيم التي تتبناها الكلية وتتبعها في كافة انشطتها موضحة في الشكل التالي:



شكل رقم (9) منظومة قيم كلية التربية النوعية

الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة

اولا : ادوات جمع البيانات

اعتمدت الخطة علي الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج وتم فيها استخدام الاستبيان الورقي لقيادات الكلية و لاعضاء الجهاز الادارى والمجتمع المحلى كما تم تصميم استبيان الكترونى للطلاب وتم ارسال نموذج الاستبيان لاعضاء هيئة التدريس على البريد الالكتروني لكل منهم.
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي وزارة التربية والتعليم وكذلك مع ممثلي قطاعات الحكم المحلي.

- التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية
- الملاحظات الموضوعية.
- الاستبيانات التي تم توزيعها على المعين والتي شملت الجميع و 40 من المجتمع الخارجي وكانت الردود على النحو التالي :

الفئة المستهدفة	القيادات	اعضاء الهيئة التدريسية والهيئة المعاونة	الطلاب	الاداريين	المجتمع الخارجي
العدد	4	60	100	30	20

منهجية الخطة الاستراتيجية

- منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
 - مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية.
 - منهج (ServQal) لتحليل الفجوة.
 - منهج (TOWS) لتحديد سيناريوهات المستقبل.
- ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقية الداخلي والخارجي علي المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي لتحديد:

(Strength)

نقاط القوة

(Weakness)

نقاط الضعف

(Opportunities)

الفرص المتاحة

(Threats)

التحديات الخارجية

على النحو التالي

البيئة الداخلية	S Strengths قوة	W Weaknesses ضعف
البيئة الخارجية	O Opportunities فرص متاحة	T Threats تهديدات خارجية

تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية

تم من خلال تحليل البيئة الداخلية مركزاً على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد ارتكز هذا التحليل علي المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل، والتي استند عليها التحليل، علي المعايير المرتبطة بالقدرة المؤسسية والمعايير المرتبطة بالفاعلية التعليمية علي النحو التالي:

• التخطيط الإستراتيجي.	• المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
• القيادة والحكومة.	• معايير التدريس والتعلم
• ادارة الجودة والتطوير	• معايير الطلاب والخريجين
• اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	• معيار البحث العلمى والانشطة العلمية
• الجهاز الإداري.	• معيار الدراسات العليا
• الموارد المالية والمادية.	• معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

ويتضمن ذلك دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو تتيح فرص للكلية يجب الاستفادة منها. ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للكلية علي مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة وتشمل:

- أصحاب المصلحة (المستفيدين).
- المنافسون.
- اتجاهات سوق العمل.
- القوانين والقواعد المنظمة.
- الشركاء.
- العوامل السياسية والتنظيمية.

تحليل الوضع الراهن

تحليل البيئة الداخلية

إعتمدت الكلية فى تحليلها للبيئة الداخلية على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد الاثنى عشر

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعايير
<p>1. عدم وجود خطط إستراتيجية للقطاعات المختلفة بالكلية.</p> <p>2- ضعف الموارد المالية للكلية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية</p> <p>3. ضعف مستوى المشاركة فى التحليل البيئي, من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p>	<p>1. يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجى وآليات لعملية التخطيط, تتمثل فى الاجتماع الدورى مع إدارة الكلية و رؤساء الأقسام العلمية والإدارية وجميع المعنيين بالخطة الاستراتيجية.</p> <p>2. للكلية رسالة ورؤية واضحة محدثة ومعتمدة ومعلنة, , وتعكس رسالة الكلية شخصيتها ودورها التعليمي, ومسئوليتها المجتمعية, ونظلماتها فى البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.</p> <p>3. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة.</p> <p>4. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة.</p> <p>5. تحرص الكلية على اشراك و تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.</p> <p>6. توجد بالكلية خطة تنفيذية لمدة خمس سنوات</p> <p>7. للكلية أهداف إستراتيجية محدثة معلنة من خلال الوسائل المختلفة.</p>	<p>التخطيط الإستراتيجى</p>

1. ممارسات مجالس الأقسام ومجلس الكلية تتسم بالفاعلية في مجال إتخاذ القرارات الخاصة بالتدريس والتعلم والبحث العلمي، وتوثق هذه المجالس ممارساتها في محاضرها الرسمية.
2. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس الكلية.
3. توجد بروتوكولات مُفعلة بين الكلية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بالكلية.
4. الكلية ممثلة ومفعلة لمشروع تنفيذ قاعدة بيانات شاملة من خلال مشروع (MIS) بالجامعة.
5. توافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.
6. مشاركة أعضاء بمجلس الكلية من ذوى الخبرة.
7. للكلية هيكل تنظيمي معتمد من مجلس الكلية .

1. عدم وجود معايير دقيقة معلنة لإختيار القيادات الأكاديمية.
2. القصور في تدريب القيادات وعدم وجود برامج تدريبية فعالة مستمرة.
3. عدم وجود توصيف وظيفي لجميع العاملين بالكلية
4. عدم وجود اليات معلنة لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية
5. عدم وجود إستبيانات عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.
6. لا توجد مصادر لتمتية التمويل الذاتي بالكلية،

- 1-لوحدة الجودة مجلس ادارة ومجلس تنفيذى معتمد من مجلس الكلية
1. للوحدة خطة عمل سنوية مبلغة لمركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة.
2. الهيكل التنظيمي والتنفيذى لوحدة ضمان الجودة ومجلس إدارتها معتمد.
3. وجود وحدة للأزمات والكوارث برئاسة وكيل الكلية لخدمة المجتمع.
4. توافر وحدة لضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للكلية، حيث تتولى مهام التقييم الذاتى المستمر، سواء لقدرة المؤسسة أو لفاعليتها التعليمية. كما أنها تلعب دوراً مهماً فى نشر ثقافة الجودة بين أفراد الكلية وفى تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري فيما يتعلق بإدارة نظم الجودة..
5. يوجد علاقة وطيدة وفعالة بين وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يسهم في تفعيل دورها ودعمها فنياً ويساند أنشطتها، ويراجع خططها لضمان توافرها مع أهداف الجامعة. وتقدم الوحدة تقريراً سنوياً عن نشاطها للمركز.
6. زيادة وعى اعضاء هيئة التدريس والطلاب والجهاز الادارى بمفاهيم ضمان الجودة والاعتماد

- 1-عدم تمكين وحدة ضمان الجودة في عرض ومناقشة قضايا الجودة في مجلس الكلية ومجالس الأقسام حيث انها ليست عضو في هذه المجالس.
- 2-محدودية الوسائل التى تستخدمها وحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها لقللة الادوات والاجهزة المتوفرة لها.

<p>1. لا توجد معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>2. لا يتم ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>3. لا توجد سياسات معلنة لتعيين العدد الكافي في التخصصات المختلفة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>4. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDC)</p>	<p>1. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز من جهات قومية (جوائز الجامعة وجوائز الدولة).</p> <p>2. ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.</p> <p>3. لدى الكلية خطة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.</p> <p>4. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات, من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ولجنة التدريب التابعة لوحة الجودة.</p> <p>5. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز وتتوع المدارس العلمية لهم.</p>	<p>أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة</p>
<p>1. النقص فى أعداد العاملين المؤهلين فى الجهاز الإدارى عن الحاجة الفعلية.</p> <p>2. انقراض الخبرات الإدارية, وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثانى.</p> <p>3. درجة الرضا عن الرواتب والحوافز ضعيفة.</p> <p>4. لا يوجد تنوع فى الوسائل المستخدمة لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.</p>	<p>1. بيئة وظروف العمل متميزة وملائمة للمتطلبات الوظيفية.</p> <p>2. علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>3. توجد معايير واضحة ومعلنة لإختيار القيادات الإدارية.</p> <p>4. عدد اعضاء الجهاز الادارى مناسب لحجم العمل بالكلية</p> <p>5. توجد اليات لتقييم اداء اعضاء الجهاز الادارى</p> <p>6. توجد خطة لتدريب اعضاء الجهاز الادارى بالكلية</p>	<p>الجهاز الإدارى</p>
<p>1- لا توجد خطة معتمدة من مجلس الكلية تحدد بنود ومصادر الإنفاق لتغطية خطة الكلية فى المجالات الأكاديمية المختلفة.</p> <p>2- مباني ومرافق الكلية فى حاجة إلى التوسع وإعادة التأهيل والصيانة.</p> <p>3. وجود عجز كمى ونوعى فى تجهيزات بعض المعامل.</p> <p>4. ضعف فعالية الإشراف على المعامل من قبل أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>5. انقراض الخبرات الفنية من أمناء المعامل, وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثانى.</p> <p>6- قلة الموارد الذاتية للكلية فى الخمس سنوات السابقة</p>	<p>1. يوجد بالكلية مركز خدمة المجتمع .</p> <p>2. رسوم الدراسات العليا تسهم بقدرٍ كبير فى تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية.</p> <p>3. توافر جميع أشكال وسائل الإتصال من سنترال داخلى يربط جميع الأماكن بالكلية وجميع كليات الجامعة, وشبكة الإنترنت.</p> <p>4. يتوافر بالكلية أماكن لممارسة بعض الأنشطة الثقافية والفنية والعلمية, وتوجد قاعة سينما بالكلية متميزة فى تصميمها.</p> <p>5. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة, وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة.</p> <p>6. توجد قاعدة بيانات متكاملة ونظام معلومات جغرافية لجميع مباني الكلية.</p>	<p>الموارد المالية والمادية</p>

1. لم تستكمل البرامج تحقيق التوافق مع المعايير الأكاديمية المرجعية القومية.
2. هناك حاجة لتعديل اللوائح الدراسية للكلية بنظام الساعات المعتمدة تتضمن متطلبات الجامعة والكلية
3. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية تحتاج إلى تحديث حتى تتوافق مع رؤيتها و رسالتها.
4. لا توجد دراسات لسوق العمل عند تصميم البرامج.
5. اللوائح الحالية لا تسمح بالمرونة الكافية لاستحداث برامج أو مقررات دراسية جديدة أو إجراء تعديلات في البرامج التعليمية الحالية.
6. غياب مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية.
7. لا يتم الاستفادة من دلالات ومؤشرات إحصائيات تطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسب النجاح في الفرق الدراسية المختلفة وتطور نسبة الخريجين للسنوات السابقة في تطوير البرامج التعليمية
8. بعض البرامج تجد إعراضاً من الطلاب على الإلتحاق بها(قسم الأقتصاد المنزلي نموذجاً) لعدم التعريف الصحيح للتخصص قبل عملية تشييب الطلاب.

1. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS).
2. يوجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس على وعى بالمعايير الأكاديمية.
3. يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات التي تدرس في مرحلة البكالوريوس في الاقسام العلمية الثلاثة.
4. تحرص الكلية على أن تلبي البرامج التعليمية التي تقدمها، من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل.
5. تتوافر لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة في كل برنامج تعليمي وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة،

1. قاعات التدريس احيانا لا تتناسب مع اعداد الطلاب
2. القاعات التدريسية غير مجهزة بما يتلاءم مع التقنيات الحديثة للتعليم والتعلم
3. عدم تنفيذ اخذ آراء جميع الطلاب في المقررات الدراسية واساليب التدريس المتبعة بها لعدم تفعيل بعض الطلاب للبريد الالكتروني
4. عدم استجابة بعض اعضاء هيئة التدريس وبعض الاقسام لتقديم تقارير البرامج والمقررات او تسليمها في وقت غير مناسب لذلك
1. توجد استراتيجية معلنة للتدريس والتعلم
2. تتنوع اساليب التدريس والتعلم المتبعة لدى جميع اعضاء هيئة التدريس بالكلية
3. تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية
4. يوجد بالكلية برامج للتدريب الميدانى للطلاب
5. يتم تحليل نتائج الطلاب و الاستفادة منها لتقييم المقررات الدراسية
6. تحرص الكلية على تقييم التقارير السنوية للبرامج والمقررات الدراسية
7. يوجد بالكلية دليل كامل للتدريب الميدانى
8. يتم عقد لقاء مع الطلاب قبل اداء التدريب الميدانى
9. يتم تقييم اداء عضو هيئة التدريس على اساس ما يعتمده للتنوع فى استخدام اساليب محدثة فى التدريس

1. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات.
2. تصدر الكلية دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب ورقياً، وموقع الكلية الإلكتروني
3. المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات معلنة ويتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد.
4. الكلية جاذبة للطلاب، حيث تفوق نسبة الطلاب المحولين إلى الكلية عن المحولين منها.
5. توفر الكلية نظاماً متكاملًا لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً، ووجود خطة دعم طلابي معتمدة من مجلس الكلية .
6. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية.
7. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى قرب مستشفى الطلبة داخل الحرم الجامعي وقريبة جداً من الكلية.
8. توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة محلياً ودولياً.
9. تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية.
10. يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم من خلال الموقع الإلكتروني.
11. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.
12. تحريوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية
13. تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وتعلنها وتراقب تطبيقها.
14. تنظم الكلية سنويا الملتقى التوظيفي لمساعدة شباب الخريجين على التواصل على جهات العمل.

1. عدم ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية.
2. عدم وجود طلاب وافدين لمرحلة البكالوريوس.
3. عدم وجود خطط للترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.
4. لا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد.
5. لا توجد برامج خاصة لرعاية المتفوقين .
6. لا يوجد نظام للريادة العلمية.
7. ضعف فاعلية التدريب الميداني للطلاب
8. لا يوجدالية للكلية على متابعة خريجها وتحقيق التواصل معهم

1. توجد فى الكلية خطة للبحث العلمى مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتلتزم الكلية بها.
2. الخطة البحثية موثقة ومعتمدة ومعلنة.
3. ضرورة ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع موضوع الرسالة التى يشرف عليها.
4. تتم الإستفادة من البحوث العلمية ونتائجها فى تعزيز العملية التعليمية، ويشارك الطلاب فى الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية.
5. للكلية مجلة علمية محكمة للبحوث النوعية، وتنظم الكلية العديد من الندوات وورش العمل المتخصصة.
6. ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم فى المجالات والدوريات العلمية الدولية، مع توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية.
7. يشارك بعض أعضاء هيئة التدريس فى تحكيم أبحاث
8. مشاركة بعض من أعضاء هيئة التدريس فى منظمات و جمعيات قومية دولية.
9. حصول بعض اعضاء هيئة التدريس بالكلية على مشاريع بحثية مدعومة من جهات مختلفة.
10. التزام الباحثين بالخطة البحثية للكلية
11. حصول بعض اعضاء هيئة التدريس بالكلية على جائزة البحث العلمى من جامعة الفيوم
12. حصول بعض الدارسين على جائزة تمييز رسالة الماجستير او الدكتوراه من جامعة الفيوم .

1. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمى.
2. عدم مراعاة الإمكانيات المادية المتاحة عند إعداد الخطة البحثية والتقييم الفعلى للإحتياجات.
3. لا يتم قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمى بالكلية.
4. إنخفاض نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية .
5. عدم وجود معامل للبحث العلمى بالكلية

1. تمنح الكلية بناء على توصية مجلس الكلية وإقتراح القسم العلمي درجات الماجستير والدكتوراه في جميع التخصصات العلمية بالكلية.
2. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدرجات العلمية التي منحتها عبر الفترة الماضية ، ومصنفة وفقا للدارسين من الداخل (أعضاء الهيئة المعاونة) والخارج.
3. تراعي الكلية ضرورة توافق برامج الماجستير مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة.
4. تحدد الكلية متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية.
5. تحرص الكلية على تحقيق التاسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس والأعباء التدريسية للمقررات الدراسية/ والخطة البحثية، وطبقا للتخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس.
6. تستخدم الكلية أساليب متنوعة لتقويم طلاب الدراسات العليا.
7. تشجع الأقسام العلمية بالكلية طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية.
8. تطبق الكلية نظام الممتحنين الخارجيين للاختبار التأهيلي للدكتوراه.
9. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا، وتحفظ بقواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا المسجلين لديها.
10. يوجد لدى الكلية تحليل لمعدلات تزايد أو تناقص أعداد الطلاب الملحقين ببرامج الدراسات العليا
11. وجود مرشد أكاديمي لكل طالب من طلاب الدراسات العليا وتفعيل هذا الارشاد الأكاديمي فلا يتم تسجيل الطالب لمقرراته الا بتوثيق المرشد الأكاديمي .
12. عقد لقاء وكيل الكلية للدراسات العليا مع الدارسين الجدد للتعريف بلائحة الدراسات العليا.

1. قلة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا.
2. لم يتم الإنتهاء من توصيف وتقارير برامج ومقررات الدراسات العليا.
3. لائحة الدراسات العليا عدم وجود نظام لمراجعة برامج الماجستير بواسطة مراجعين خارجيين.
4. لا يوجد لدى الكلية خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا.
5. لا توجد قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات طلاب الدراسات العليا.
6. عدم وجود نظام الكتروني لدعم الدراسات العليا للتسجيل وإعلان النتائج وغيره.

- 1-توجد خطة تنفيذية لوكاله الكلية لخدمة المجتمع والبيئة موثقة من مجلس الكلية
- 2- توجد ممارسات فعلية للكلية فى مجال خدمة المجتمع
- 3-تمتلك الكلية رصيذاً من الممارسات فى مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع, على المستويين الفردي والمؤسسى..
- 4-للكلية علاقات متميزة ومستمرة مع العديد من المؤسسات التعليمية بالمجتمع
- 5- مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلى فى مجلس الكلية.
- 6- توجد ممارسات لاستقصاء اراء المجتمع المحلى و جهات التوظيف فى الخريجين
- 7- توجد بروتوكولات تعاون مع منظمات فى المجتمع المحلى

- 1-عدم وجود تمويل لمشروعات تطبيقية تساهم فى خدمة المجتمع
- 2- بدء دور الوحدة ذات الطابع الخاص فى خدمة المجتمع
- 3- عدم توافر خطة إستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
- 4- عدم وجود وحدة فى الهيكل التنظيمى لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- 5-القصور فى توفير حزم تدريبية شاملة ومتنوعة للتخصصات المختلفة لتلبى الاحتياجات التعليمية
- 6-غياب مشاركة الأطراف المجتمعية فى إعداد البرامج التعليمية.

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ 96 نقطة فى مقابل 62 نقطة ضعف على مستوى كافة الجوانب وهو ما يعكس الحاجة إلى إستراتيجيات للتعامل مع نقاط الضعف وتحسين نقاط القوة

تحليل البيئة الخارجية

- تعتمد الخطة الإستراتيجية للكلية فى تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والمحددة فى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية فى:
- أصحاب المصلحة (المستفيدين) - المنافسين - اتجاهات سوق العمل لخريجي كلية التربية النوعية - القوانين واللوائح الحالية- الشركاء - العوامل السياسية - العوامل الإقتصادية- العوامل الإحتماعية - التطورات التكنولوجية المتسارعة

المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الإستراتيجي	<ol style="list-style-type: none"> 1. إعتبار التعليم مشروع قومى بمصر. 2. خطط التنمية المستدامة للدولة. 3. توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة فى التحليل البيئي, من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية, ويبسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجى. 4. تزايد إقبال المؤسسات فى سوق العمل على خريجي الكلية. 5. إرتفاع مستوى كفاءة خريجي الكلية من وجهة نظر المؤسسات التى يعملون بها. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة. 2. التطورات التكنولوجية المتسارعة.
	<ol style="list-style-type: none"> 1. مناخ الديمقراطية السائد فى المجتمع. 2. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية. 3. عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم. 4. تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة. 5. المرونة فى عقد برتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجى. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات الخاصة. 2. مركزية الإدارة, وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية والتى قد لا تتلائم وطبيعة العمل بالكلية.
القيادة والحكومة		

<p>1. عدم وجود الدعم المالى لاستكمال أنشطة الجودة</p>	<p>1. إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد, وصدر قانون الهيئة. 2. نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً. 3. الدعم الفنى الذى يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة. 4. مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد. 5. فرص الحصول على تمويل من جهات محلية أو عالمية لتطوير منظومة إدارة الجودة بالكلية.</p>	إدارة الجودة والتطوير
<p>1. إستقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. 2. ضعف الرواتب وإنخفاض الدخل التى لا تتلائم مع مستوى المعيشة. 3. عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية. 4- قلة المهمات والبعثات العلمية الواردة للكلية</p>	<p>1. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. 2. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية. 3. مشروع ربط الحوافز بضمان الجودة. 4. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية, وبعض الجوائز التى تمنحها بعض المؤسسات الدولية.</p>	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
<p>1. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة. 2. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى. 3. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p>	<p>1. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.</p>	الجهاز الإداري

<p>1. موقع الكلية وموقع الجامعة في منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية.</p> <p>2. حصول الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد يدعم الموارد المطلوبة.</p> <p>3. تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير.</p> <p>4. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية في منح درجات علمية مشتركة.</p> <p>5. الإمكانيات المتاحة بالقرية الأولمبية بالجامعة توفر تسهيلات مادية كافية لممارسة الأنشطة الطلابية.</p>	<p>1. موقع الكلية على شبكة الإنترنت باللغة العربية وعدم تحديث الموقع باللغة الانجليزية يضيع فرصة الانتشار الخارجي.</p> <p>2. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</p> <p>3. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.</p>
<p>1. صعوبة توفير مصادر التعلم اللازمة وتعديل المقررات وطرق التقويم،</p> <p>2-التطور العلمى والتكنولوجى فى مجالات التخصص وفى طرق التدريس.</p> <p>3-التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل.</p> <p>4-الزيادة المطردة فى أعداد الطلاب المقبولين خاصة فى تخصص التربية الفنية.</p>	<p>1. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية.</p> <p>2. تبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد نشر الوعى فى المحيط الأكاديمى بالمعايير الأكاديمية.</p> <p>3. الإستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الإتصالات والمعلومات بالجامعة فى إدخال طرق حديثة للتعليم.</p> <p>4. الإستفادة من نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة.</p> <p>5-المرونة التى تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبى إحتياجات سوق العمل.</p> <p>6- تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة فى تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.</p>

1. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.
2. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية.
3. وجود مشروعات لتأهيل المعامل للإعتماد.
4. وجود هيئات محلية وعالمية لإعتماد المعامل.
5. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة.
6. وجود نظام الفارابي بمركز تقنية الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر إستقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.
1. صعوبة تعديل سياسات التعيين.
2. الجامعات الخاصة وإمكانياتها والمرونة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم.
3. التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.
4. إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية فى المجتمع.
5. عدم إهتمام المؤسسات التى يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.
6. إعراض عدد كبير من الممتحنين الخارجيين عن المشاركة فى تقويم الطلاب لضآلة المكافآت.

1. توافر برامج وأنشطة متنوعة تتبناها إدارة الجامعة لرعاية الطلاب الوافدين.
 2. وجود بعض الأشخاص والجمعيات والمؤسسات الخيرية بالمنطقة والتي تبدى إستعدادها لتقديم الدعم المادى والمعنوى لتلبية بعض الإحتياجات للطلاب.
 3. شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين فى سوق العمل.
 4. خطط التنمية بالدولة والتي فى حاجة الى موارد بشرية من خريجي الكلية.
 5. الإستفادة من مشروع تطوير نظام القبول عن طريق الاختبارات المؤهلة والذي حصلت عليه الجامعة ضمن المشروعات التنافسية
 6. قدرة الكلية على إتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي مناسبة سوق العمل لاعداد الخريجين.
1. تأثير العولمة على المنافسة فى سوق العمل.
 2. سياسات القبول والتي تسمح للطلاب من الحاصلين على الثانوية المعادلة والدبلومات الفنية والثانوية الصناعية القبول بالكلية.
 3. الزيادة فى أعداد الخريجين، بالإضافة إلى خريجي الكليات المناظرة مما يؤدي إلى تشبع سوق العمل.

<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي. 2. صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية. 3. إهمال الاستفادة من نتائج البحوث, وضعف الطلب عليها. 4. إعتقاد معظم الأنشطة الصناعية على نقل التكنولوجيا. 5. فقدان ثقة بعض المؤسسات الصناعية في مخرجات البحث العلمي بالجامعات. 6. تقليص ميزانية البحث العلمي من الجامعة, وضعف مساهمة الجامعة في تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي. 2. المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي. 3. دعم بعض من رجال الأعمال والشركات للمؤتمرات العلمية التي تنظمها الكلية. 4. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية, وكذلك والكتب والمراجع في صورة رقمية. 5. وجود العديد من الإتفاقيات والبروتوكولات بين الجامعة وجهات أجنبية لتمويل البحث العلمي. 	
<ol style="list-style-type: none"> 1. تعنت بعض جهات التوظيف في تيسير إلتحاق العاملين بها من خريجين الكلية بالدراسات العليا. 2. إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. زيادة الطلب على التعليم العالي من جانب الطلاب الوافدين من الدول العربية. 2. قرب مدينة الفيوم من العاصمة وسهولة الإعاشة بها يجذب طلاب الدراسات العليا من الوافدين. 	

<p>1.الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية. 2.وجود بعضاً من الوحدات ذات الطابع الخاص مركزية تقوم بنفس الأنشطة التي تقوم بها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية, وخصوصاً في مجال التدريب والأنشطة المختلفة. 3.تفضيل العديد من أعضاء هيئة التدريس ممارسة العمل الخاص, مما يضعف الوضع التنافسي للوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.</p>	<p>1. الإتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة. 2. حرية الحركة لقيادات المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع الحكومى والخاص للإستعانة بالخدمات المهنية من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية. 3. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم لديها الإستعداد فى أنشطة الكلية المختلفة: إعداد البرامج التعليمية, تدريب الطلاب, عيد الخريجين, المؤتمرات والندوات وورش العمل. 4. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم تتيح فرص عمل للخريجين. 5. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية.</p>
---	--

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ 55 فرصة فى مقابل 39 تهديد . وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حدٍ ما هناك العديد من التهديدات التى بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة.

ويعكس الشكل التالى مدى توازن الوضع الإستراتيجى الخارجى للكلية والمتمثل فى النسبة والتناسب بين أعداد كل من الفرص والتهديدات, وهو ما يعطى مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حدٍ ما . ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية, بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لإقتناص الفرص المتاحة.

ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية, كما هو موضح بالجدول التالي:

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
2	5	3	7	• التخطيط الإستراتيجي.
2	5	6	7	• القيادة والحكومة.
1	5	2	6	• ادارة الجودة والتطوير
4	4	4	5	• اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
3	1	4	6	• الجهاز الإداري.
3	5	6	6	• الموارد المالية والمادية.
4	6	8	5	• المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
6	6	4	9	• معايير التدريس والتعلم
3	6	8	14	• معايير الطلاب والخريجين
6	5	5	12	• معيار البحث العلمى والانشطة العلمية
2	2	6	12	• معيار الدراسات العليا
3	5	6	7	• معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
39	55	62	96	المجموع

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية

بعد أن إنتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية فى البيئة الداخلية للكلية, ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف, وجب الآن إستخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئى. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

1. تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي), ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 5, لنقاط القوة و 5, لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف 1.

2- تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (قوة او ضعف), ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 لنقاط القوة و0.5 لنقاط الضعف بحيث يكون مجمع الوزن النسبي لنقاط القوة ولنقاط الضعف واحد صحيح .

3- ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر, بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.

4- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 5$ فى حالة قدرة الكلية على إستغلال نقاط القوة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 4$ فى حالة قدرة الكلية على إستغلال نقاط القوة بنسبة 75% - 90%. ضرب الوزن النسبي $\times 3$ فى حالة قدرة الكلية على إستغلال نقاط القوة بنسبة 75% - 60% أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع نقاط الضعف بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع نقطة الضعف 75% - 90%.

5- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية, وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم وإقترب من 3كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح فى الجدول التالى:

التعليق	المرجع الوزن	الدرجة	النسبي الوزن	العوامل الإستراتيجية الداخلية
نقاط القوة				
	0,275	5	0,055	1. نمط القيادة والإدارة على مستوى الأقسام والكلية ديمقراطي لفاعلية مجالس الأقسام ومجلس الكلية.
	0,08	4	0,02	2. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات.
	0,275	5	0,055	3. توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والإجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها, ويوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية.
	0,3	5	0,06	4. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية تلبى, من حيث تنوعها ومحتواها, احتياجات سوق العمل.
	0,275	5	0,055	5. تهتم الكلية بوجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات, ويتم إعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة عبر الوسائل المناسبة, وتضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان وتعلنها وتراقب تطبيقها.
	0,06	3	0,02	6. يتوافر بالمكتبة التجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة والدوريات الكافية الورقية والإلكترونية. وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية
	0,08	4	0,02	7. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية.
	0,275	5	0,02	8. تصدر الكلية مجلة علمية محكمة وينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجالات والدوريات العلمية الدولية
	0,275	5	0,02	9. توافر وحدة لضمان الجودة ذات علاقة وطيدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة .
				10. وزيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
	0,24	4	0,06	11. توافر جميع أشكال وسائل الإتصال من سنترال داخلى يربط جميع الأماكن

				بالكلية وجميع كليات الجامعة, وشبكة الإنترنت.
0,08	4	0,02	12.	مشاركة الأطراف المجتمعية فى مجلس الكلية
0,1	5	0,02	13.	يوجد للكلية خطة بحثية متوافقة مع الخطة البحثية للجامعة.
0,08	4	0,02	14.	مشاركة بعض من أعضاء هيئة التدريس فى منظمات و جمعيات قومية ودولية
0,05	5	0,01	15.	يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدرجات العلمية التى تم التسجيل عليها وتراعى الكلية ضرورة توافق برامج الدراسات العليا مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة.
0,24	4	0,06	16.	فعالية ورش الكلية فى صيانة مرافق ومنشآت الكلية
نقاط الضعف				
0,08	2	0,06	1.	عدم وجود لائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة للكلية لمرحلة البكالوريوس وعدم تعديل اللائحة الدراسة منذ 2002
0,03	1	0,03	2.	القصور فى اعداد مصفوفات البرامج والمقررات
0,06	2	0,03	3.	مباني ومرافق الكلية فى حاجة إلى التوسع
0,08	2	0,06	4.	عدم ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية.
0,08	2	0,06	5.	وجود عجز كمى ونوعى فى تجهيزات بعض المعامل وانقراض الخبرات الفنية من أمناء المعامل, وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثانى.
0,02	1	0,02	6.	عدم وجود معايير دقيقة معلنة لإختيار القيادات الأكاديمية, وضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالكلية, وعدم وجود إستبيانات عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.
0,02	2	0,01	7.	ضعف مستوى المشاركة فى التحليل البيئي, وفى صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.
0,02	1	0,02	8.	عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمى.
0,06	1	0,06	9.	عدم وجود نظام لمراجعة برامج الماجستير بواسطة مراجعين خارجيين, ولم يتم الإنتهاء من توصيف وتقارير برامج ومقررات الدراسات العليا.
0,04	2	0,02	10.	ندرة إستخدام التوصيف الوظيفي فى حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.
0,04	2	0,02	11.	القصور فى تدريب القيادات وعدم وجود برامج تدريبية فعالة.
0,02	1	0,02	12.	عدم وجود خطط للترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب

				الوافدين, ولا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد.
	0,04	2	0,02	13. عدم كفاية الفنيين المتخصصين للمعامل.
	0,02	2	0,01	14. غياب المعايير الموضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
	0,06	1	0,06	15. لا يوجد لدى الكلية خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا.
			1	المجموع

بعد أن إنتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية فى البيئة الخارجية للكلية, ومن ثم تحديد الفرص والتهديدات, وجب الآن إستخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئى. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

1. تحديد أهم الفرص التى تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على إستغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر فى البيئة الخارجية والتى تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.
2. تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد), ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 لنقاط الفرص و0.5 لنقاط التهديد بحيث يكون مجمع الوزن النسبي لنقاط الفرص ولنقاط التهديد واحد صحيح .
3. ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر, بينما الترتيب الأخير الفرص أو التهديد ذات الوزن النسبي الأصغر.
4. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 5$ فى حالة قدرة الكلية على إستغلال الفرصة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 4$ فى حالة قدرة الكلية على إستغلال الفرصة بنسبة 75% - 90%. ضرب الوزن النسبي $\times 3$ فى حالة قدرة الكلية على إستغلال الفرص بنسبة 75% - 60% أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد 75% - 90%.
5. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية, وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم وإقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح وكما هو موضح فى الجدول التالى:

التعليق	المرجع	الدرجة	النسبة الوزنية	العوامل الإستراتيجية الخارجية
				الفرص
		3	0.06	1. خطط التنمية المستدامة للدولة, وإعتبار التعليم مشروع قومي بمصر, وفرصة الحصول على الإعتماد.
		4	0.04	2. المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبى إحتياجات سوق العمل.
		4	0.04	3. حاجة المجتمع إلى تطبيقات البحث العلمى, ودعم بعض من رجال الأعمال والشركات للمؤتمرات العلمية التي تنظمها الكلية.
		5	0.06	4. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة فى دوريات محلية أو أجنبية, والكتب والمراجع فى صورة رقمية.
		5	0.06	5. نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذى يتم بصفة دورية سنوياً, والدعم الفنى الذى يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة.
		4	0.02	6. صدور قوانين تحمى حقوق الملكية الفكرية, وتعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التى تسهل الكشف على السطو على الملكية الفكرية.
		4	0.02	7. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.
		4	0.04	8. موقع الكلية وموقع الجامعة فى منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية, وتعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير.
		5	0.04	9. الإمكانيات المتاحة بالجامعة توفر تسهيلات مادية كافية لممارسة الأنشطة الطلابية.
		3	0.02	10. الإتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة, وإمكانيات عقد شراكة مع جامعات أجنبية فى منح درجات علمية مشتركة.
		3	0.02	11. المرونة فى عقد برتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجى.
		3	0.04	12. فرص الحصول على تمويل من جهات محلية أو عالمية لتطوير منظومة إدارة الجودة بالكلية.
		3	0.01	13. توجه المجتمع الحكومى والخاص للإستعانة بالخدمات المهنية من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.
		3	0.01	14. وجود بعض الأشخاص والجمعيات والمؤسسات الخيرية بالمنطقة التى تبنى إستعدادها لتقديم الدعم المادى والمعنوى لتلبية بعض الإحتياجات للطلاب.
		4	0.02	15. خطط التنمية بالدولة و تشجيع المشروعات الصغيرة تفتح سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.
		5	0.04	16. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان

			جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية. وتبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد نشر الوعى فى المحيط الأكاديمى بالمعايير الأكاديمية.
	4	0.04	17. الإستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الإتصالات والمعلومات بالجامعة فى إدخال طرق حديثة للتعليم والتعلم
	4	0.04	18. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم, وما لديها من حزم لنظم معلومات مثل نظام المكتبات, ونظام ضمان الجودة.
	5	0.04	19. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
	3	0.04	20. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.
	4	0.06	21. مشروع ربط الحوافز بضمان الجودة, ووجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية, وبعض الجوائز التى تمنحها بعض المؤسسات الدولية
	3	0.06	22. توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمى, ورصد الجامعة مكافئات للنشر الخارجى.
	3	0.06	23. وجود العديد من الإتفاقيات والبروتوكولات بين الجامعة وجهات أجنبية لتمويل البحث العلمى.
	5	0.06	24. إعداد كوادر المراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية الذى يقوم به مركز ضمان الجودة بالجامعة.
التحديات			
			1. التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة, والتطورات التكنولوجية المتسارعة.
			2. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين ومؤهلاتهم.
			3. عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن دخولهم بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة.
			4. عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية.
			5. صعوبة الوضع التنافسى للوحدات ذات الطابع الخاص
			6. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم, وإنقطاع التمويل الوارد من صندوق تطوير التعليم.
			7. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة من الإداريين.
			8. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى.
			9. صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية فى مجال البحث العلمى
			10. صعوبة توفير مصادر التعلم اللازمة وتعديل المقررات وطرق التقويم,
			11. التطور العلمى والتكنولوجى فى مجالات التخصص وفى طرق التدريس, والتغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل.
			12. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية, وصعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية.

				13.تقليص ميزانية البحث العلمى من الجامعة, وضعف مساهمة الجامعة فى تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات العلمية.
				14.طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الإجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.
				15.عدم إهتمام المؤسسات التى يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.
				16.مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات الخاصة.
				17.إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.
				18.عدم توافر الدعم المالى لإستمرارية العمليات بضمان الجودة وتقييم الأداء.
				المجموع الكلى للعوامل الخارجية

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية, أن الوضع الإستراتيجى الخارجى للكلية أقل من المتوسط ويبلغ إجمالى النقاط ” “ وهو ما يعكس ضعف الكلية على المنافسة .

مصفوفة اختيار الاستراتيجيات TOWS

نقاط الضعف (S)	نقاط القوة (W)	عناصر التحليل
استراتيجية ترقب (تحين الفرص)	استراتيجية توسع ونمو (هجومية)	الفرص (O)
استراتيجية انكماش/توقع	استراتيجية تقدم بحذر	المخاطر (T)



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

تحديد الاستراتيجية الامثل لكلية

تطابق المصفوفتين الداخلية والخارجية للتحليل البيئي استكمالاً لحساب النقاط المرجحة للعوامل الداخلية والخارجية ولتحديد الاستراتيجية الامثل تم عمل رسم بياني يمثل المحاور الرأسى فيه قيم البيئة الخارجية وقيمتها والمحور الافقى يمثل قيم النقاط المرجحة للعوامل الداخلية وقيمتها لاستنتاج الاستراتيجية الامثل لكلية

ويتضح من الشكل السابق ان استراتيجية النمو والتوسع هي انسب الاستراتيجيات التى ينبغى لكلية تبنيها نظرا لملائمتها لنقاط القوة والضعف والفرص والتحديات .



تحليل الفجوة

الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالى والمستهدف الوصول إليه, وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية والمتمثلة فى الآتى:

- (1) الخريج
- (2) الخدمات الإستشارية
- (3) البحث العلمى
- (4) خدمات التدريب والتعليم المستمر
- (5) الخدمات البيئية والمجتمعية

وبناءً عليه, تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف.

تم تحليل الفجوة بإتخاذ جودة الخدمة مرجعية أساسية, وبناء على ذلك تم تحديد خمسة أنواع من الفجوات وفقاً لمصفوفة الفجوات المبينة بالجدول التالى والذى يوضح أهم المعايير التى تؤثر أو تتأثر بهذة الفجوات:

الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة:

يتوقع المستفيدين من الكلية أن تقدم خدمات كثيرة فى شتى المجالات النوعية والبحث العلمى والمرتبطة بعملية التنمية, وكذلك أن يكون الخريج بمستوى معين, ويمثل ضعف قنوات التواصل بين إدارة الكلية والجهات المستفيدة من الخدمات التى تقدمها الكلية السبب الرئيسى لوجود هذه الفجوة. ولسد هذه الفجوة, فإن إدارة الكلية عليها تفعيل سبل الإتصال مع الجهات المستفيدة وإنشاء قاعدة بيانات عن تلك الجهات والتواصل معها عن طريق البريد الإلكتروني, ودعوة ممثلين عن قطاعات المستفيدين للفعاليات المختلفة (المؤتمرات والندوات وورش العمل- عيد الخريجين, وأية أنشطة أخرى), وذلك من خلال قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية, والذى بدوره عليه تبنى إنشاء وحدة للإتصال الخارجى مع المجتمع, والتى يستلزم من القائمين عليها وضع نظام محكم للدراسة والتعرف على توقعات المستفيدين من أجل الإدراك الصحيح لتوقعات المستفيدين من إدارة الكلية.

الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمتها لممارسات للجودة

هذه الفجوة تعتبر متوسطة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية للقطاعات المختلفة التى تتلقى الخدمة (الخريج - الخدمات الإستشارية - البحث العلمى - خدمات التدريب والتعليم المستمر - الخدمات



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

البيئية والمجتمعية . وهذا التباين بين تصورات إدارة الكلية فيما يرضى المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات إلى متطلبات جودة الخدمة يرجع إلى مجموعة العوامل التالية:

- محدودية الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير الأجهزة والمعامل.
- عدم التناسب بين أعداد الطلاب والطاقة الاستيعابية للخدمات والأنشطة التي تيسر جودة الخدمة.

- القصور في تطبيق المعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج والمقررات.
- نظام الفصل الدراسي المطبق بشكله الحالي لا يتيح معايير أعلى من المهارة والمعرفة في معظم المقررات الأساسية والهامة لدى خريج كلية الهندسة, حيث أن المجال التطبيقي وبعض مقررات العلوم الأساسية تتطلب قدر كبير من الإستمرارية والتدريب العملى ويتحقق ذلك من طرح المقررات فى مدة زمنية أطول.

ووجود هذه الفجوة يؤثر فى نوعية الخريج وفى وضعه التنافسى فى سوق العمل. ولعلاج هذه الفجوة تحتاج إدارة الكلية إلى إيجاد مصادر لإستكمال تمويل الأنشطة العلمية والخدمية لضمان جودة الخدمات وتفعيل ممارسات التعلم الذاتى من خلال الإهتمام بحصص التمارين العملية والنظرية, وتهتم بمراجعة المناهج والمقررات الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدفة, وعلى الأقل, فى الإطار الذى حددته المعايير الأكاديمية المرجعية الوطنية. وعلى إدارة الكلية أن تهتم بإجراءات التقييم الداخلى المستمر والمصمم على أسس المخرجات التعليمية المستهدفة, ومراعاة متطلبات العملاء وتوقعاتهم. وتهتم إدارة الكلية باتخاذ السبل لتطوير طرق تقييم الطلاب, والتوسع فى نشر ثقافة الجودة والتأكيد عليها لجميع الأطراف. ولزيادة الموارد الذاتية فيجب على إدارة الكلية تطوير نظام الخدمات التى يمكن أن تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية .

الفجوة بين جودة الخدمة التى يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية.

الخدمات الإستشارية التى تقدمها الكلية تعتبر ملائمة بالنسبة للمستفيدين, والفجوة بين جودة الخدمة التى يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية صغيرة. وترجع أسباب هذه الفجوة إلى ضعف المقابل المادى النهائى الذى يتقاضاه فريق العمل, المشكل لتقديم الخدمة, بعد الإستقطاعات المتعددة مما يؤثر بالسلب على تكاليف إنتاج الخدمة الاستشارية, ومن جهة أخرى فإن العميل أو المستفيد يتوقع مستوى الخدمة المطلوب مع عرض سعر خدمة مناسب مقارنة بالمنافسين الخارجيين. ولعلاج هذه الفجوة فإنه يجب إعادة النظر فى اللوائح المالية والإدارية الحاكمة للوحدات ذات الطابع الخاص. والفجوة لباقى نطاق الخدمات التى تقدم للخريج وللبحث العلمى وخدمات التدريب والتعليم المستمر والخدمات البيئية والمجتمعية فجوات متوسطة.



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

فعلى مستوى الخريج يرجع السبب فى هذه الفجوة إلى القصور فى إكتساب الطالب المهارات المهنية، وذلك على الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم العلمية، إلا أنهم فى حاجة إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية، ومن اللقاءات مع أصحاب الأعمال وجهات التوظيف تبين أن نسبة كبيرة من الخريجين يفتقدون مهارة العمل فى فريق والتواصل مع الآخرين، وليست لديهم مهارات المبادرات والقدرة على إتخاذ القرار. ويرجع السبب فى هذا إلى أن معظم الطلاب تعودوا على ذلك من مرحلة التعليم قبل الجامعى، ونظام الفصل الدراسى بشكله الحالى لا يتيح الفرصة للتدريب على مثل هذه المهارات، وعدم أخذ معظم الطلاب العلوم الإنسانية مأخذ الجد، كما أن الأقسام العلمية المسؤولة عن البرامج المختلفة تتعامل مع هذه المقررات بشئ من عدم الإهتمام فى إختيار المتخصصين لتدريس هذه المقررات، وهذه المقررات هى التى تسهم وبشكل كبير فى بناء الشخصية وتنمية المهارات العامة لدى الطلاب. كذلك يرجع غياب نسبة كبيرة من الطلاب عن المحاضرات والتمارين خلال الفصل الدراسى وعدم الإهتمام بالتدريب الميدانى سواء من الطلاب أنفسهم أو من إدارة الكلية إلى التأثير على مستوى الخريج ومهاراته. وهذه المشكلات يمكن تجنبها من خلال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات وتطوير نظم الامتحانات والتقييمات بشكل يقيس وبفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة مع التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات الإتصال لدى الطلاب.

وعلى مستوى البحث العلمى والخدمات العلمية والتنموية والبيئية فيرجع السبب فى هذه الفجوة المتوسطة إلى القصور فى التمويل اللازم لهذه الأنشطة، ويتطلب الأمر لتقليص هذه الفجوة البحث عن مصادر تمويل لدعم هذه الأنشطة.

الفجوة فى وسائل الإتصال بين الكلية والمستفيدين

وهى تعتبر فجوة صغيرة على مستوى الخريجين وعلى مستوى الخدمات الإستشارية، بينما تعتبر متوسطة على مستوى البحث العلمى وخدمة المجتمع، بينما تعتبر كبيرة على مستوى الخدمات العلمية التنموية. وهذه الفجوات ناتجة عن القصور فى الإعلان والإعلام عن الخدمات التى تقدمها الكلية من برامج ودورات تدريبية وكذلك الإمكانيات المتاحة، والمستوى المتميز للخدمات الإستشارية التى تقدمها الكلية، هذا بالإضافة إلى ضعف التواصل مع العملاء وما ينتج عنه من ضعف الطلب على الخدمات التى تطلب من الكلية.

ولتفادى هذه الفجوة فإن الأمر يتطلب وضع سياسات إعلامية وتسويقية شاملة، والاستفادة من وسائل الإتصال الفعالة وتطوير موقع الكلية الإلكتروني وتحديثه بصف دورية ومنتظمة، وكذلك الاستفادة من المعارض والمؤتمرات وإصدار دليل للخدمات وأسعارها والمميزات التنافسية ووضعها على الموقع الإلكتروني للكلية. وإنشاء بروتوكولات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة والتى فى حاجة إلى



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

خدمات الكلية، وأن يتم تفعيل دور وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ويرجع ذلك في المقام الأول إلى التطورات التكنولوجية المتسارعة التي حدثت في المجالات العلمية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات والانفتاح على الخارج لكثير من رجال الأعمال والصناعة، مما ترتب عليه تغيير نظرة المستفيدين في الخريجين وتوقعاتهم لمستوى الخريج لكي يواكب ويتفاعل مع هذه الطفرة في التطورات. فعلى سبيل المثال يود أصحاب الأعمال أن يكون الخريج لديه القدرة علي تنمية معارفه ومهاراته التطبيقية مثل استخدام الحاسب و أن تكون لديه المهارة في التواصل والتفاهم مع مندوبى وممثلى الشركات الأجنبية باللغة الأجنبية (والتي فى الغالب ماتكون اللغة الإنجليزية) وأن تكون لديه معرفة بالنواحي القانونية لإبرام العقود و الاتفاقيات.

وتعتبر الفجوة علي مستوي الخدمات الاستشارية صغيرة، بسبب توقع العميل لمستوي الخدمة المطلوب مع سعر خدمة مقبول بالمقارنة بالمنافسين الخارجيين. ولعلاج هذه الفجوة، فإنه يجب إعادة النظر في اللوائح المالية والإدارية الحاكمة للوحدات ذات الطابع الخاص (مركز الخدمات الفنية والمعملية والعلمية ووحداته، ومركز الدراسات والبحوث والاستشارات الهندسية والعلمية) وسياسات تسعير الخدمات الاستشارية والفنية.

إضافة إلي ذلك فإنه توجد فجوة متوسطة بين مخرجات البحث العلمي والجودة المستهدفة من قبل المستفيدين بسبب ضعف التواصل مع الجهات الصناعية والهندسية ووحدات الحكم المحلى وعدم إهتمام الأقسام العلمية بإشراك هذه الجهات فى

الخطط البحثية وإدراج المشاكل والقضايا ذات الإهتمام ضمن أولويات هذه الخطط، وكذلك عدم الإهتمام بإحاطة هذه الجهات بالبحوث الجارية بالكلية، ويمكن التغلب على هذه الفجوة بربط البحوث الخاصة بالماجستير والدكتوراه وموضوعات مشروعات البكالوريوس بالمشاكل والقضايا ذات الإهتمام وإشراك ذو الخبرة من هذه الجهات فى لجان الإشراف والتحكيم، وكذلك مشاركة هذه الجهات فى تنظيم ورعاية المؤتمرات العلمية وورش العمل.

كما تعتبر الفجوة أيضاً متوسطة فيما يخص خدمات المجتمع وتنمية البيئة، وذلك راجع إلى عدم وجود المرونة الكافية فى اللوائح والقوانين لدى إدارة الكلية لتقديم بعض الخدمات للمجتمع دون مقابل (أو حتى مقابل رمزى)، بالإضافة إلى ضعف مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى الأعمال التطوعية المرتبطة بتنمية البيئة وللتغلب علي هذه الفجوة فإنه يجب اتخاذ بعض الإجراءات مثل تعديل اللوائح الإدارية والمالية للوحدات ذات الطابع الخاص، وتنظيم معسكرات العمل الصيفية للقيام ببعض الأنشطة المرتبطة بتنمية البيئة والتي تأتي فى سياق خبرات ومجالات الأعمال اهندسية- تنظيم دورات تدريبية بأسعار رمزية- القوافل وغيرها من الخدمات المباشرة.



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

الغايات والاهداف الاستراتيجية

- (1غ): رفع كفاءة القدرة المؤسسية تبعاً لمعايير الجودة والاعتماد
- (2غ) كلية التربية النوعية جامعة الفيوم متميزة في مجال التعليم النوعي محلياً وإقليمياً.
- (3غ): كلية التربية النوعية جامعة الفيوم متميزة في مجال البحوث العلمية التطبيقية.
- (4غ): كلية التربية النوعية جامعة الفيوم تسهم إسهامات هامة وجلييلة في خدمة المجتمع وتنمية بيئتها المحلية.



و لتحقيق هذه الغايات فقد وضعت الكلية حزم من الأهداف الإستراتيجية لكل غاية من الغايات، ولهذه الأهداف الإستراتيجية حزم من البرامج و الخطط التنفيذية التي تكفل تحقيقها



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

الأهداف الإستراتيجية

الغاية الأولى : رفع كفاءة القدرة المؤسسية تبعا لمعايير الجودة والاعتماد

الاهداف الاستراتيجية

هـ 1 رفع كفاءة القيادات

هـ 2 رفع كفاءة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

هـ 3 تطوير نظم المتابعة والمراجعة بالكلية

الغاية الثانية : التميز فى التعليم النوعى محليا واقليميا

الأهداف الإستراتيجية

هـ 4 - الاعتماد المؤسسي.

هـ 5 - برامج تعليمية متميزة.

هـ 6 - عملية تعليمية متطورة.

هـ 7- مصادر و تسهيلات تعلم متنوعة و متطورة.

الغاية الثالثة : التميز البحثى فى مجال البحوث العلمية التطبيقية

الأهداف الإستراتيجية

هـ 8: تطوير منظومة الدراسات العليا و البحث العلمي وتوجيهها لخدمة المجتمع

هـ 9: تطوير مجالات البحث العلمي.

هـ 10: تسهيلات بحث علمي متنوعة و متطورة.

الغاية الرابعة : خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية

الأهداف الإستراتيجية

هـ 11: تفعيل و تطوير دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتحسين جودة خدماتها.

هـ 12 ابتكار وسائل علمية حديثة لتنمية العلاقة مع المجتمع المحلى

هـ 13 تفعيل المسؤولية المجتمعية للكلية



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

ارتباط الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية بالخطة الاستراتيجية للجامعة

القطاعات	الغايات والاهداف الاستراتيجية للكلية	الغايات والاهداف الاستراتيجية للجامعة
	<p>الغاية الاولى</p> <p>رفع كفاءة القدرة المؤسسية تبعاً لمعايير الجودة والاعتماد</p> <p>الاهداف الاستراتيجية</p> <p>هـ 1 رفع كفاءة القيادات</p> <p>هـ 2 رفع كفاءة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p> <p>هـ 3 تطوير نظم المتابعة والمراجعة بالكلية</p>	
	<p>الغاية الثانية</p> <p>التميز فى التعليم النوعى محليا واقليميا</p> <p>الأهداف الإستراتيجية</p> <p>هـ 4 - الاعتماد المؤسسي.</p> <p>هـ 5 - برامج تعليمية متميزة.</p> <p>هـ 6 - عملية تعليمية متطورة.</p> <p>هـ 7 - مصادر و تسهيلات تعلم متنوعة و متطورة.</p>	
	<p>الغاية الثالثة</p> <p>التميز البحثى فى مجال البحوث العلمية التطبيقية</p> <p>الأهداف الإستراتيجية</p> <p>هـ 8: تطوير منظومة الدراسات العليا و البحث العلمي وتوجيهها لخدمة المجتمع</p> <p>هـ 9: تطوير مجالات البحث العلمي.</p> <p>هـ 10: تسهيلات بحث علمي متنوعة و متطورة.</p>	
	<p>الغاية الرابعة</p> <p>خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية</p> <p>الأهداف الإستراتيجية</p>	



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

	<p>11هـ: تفعيل و تطوير دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتحسين جودة خدماتها.</p> <p>12 هـ ابتكار وسائل علمية حديثة لتنمية العلاقة مع المجتمع المحلى</p> <p>13 هـ تفعيل المسئولية المجتمعية للكلية</p>	
--	--	--

مصادر تمويل الخطة الاستراتيجية

- وحدة خدمة المجتمع ذات الطابع الخاص
- المصارف التى يسدها طلاب الدراسات العليا
- إعداد مقترحات لمشروعات للتمويل من الجهات الداعمة لتطوير التعليم من داخل مصر وخارجها للحصول على مشروع يدعم خطة الكلية .



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

الفترة الزمنية					مسئولية التنفيذ	مؤشرات الاداء	اليات التنفيذ (الانشطة)	الاهداف الاجرائية	الاهداف الاستراتيجية	الغاية
23-22	22-21	21-20	20-19	19-18						
					مجلس الكلية	شهادات حضور الدورات لقيادات الكلية	اقترح خطة تدريب لقيادات الكلية	تحديد عدد من الدورات سنويا يلزم بحضورها قيادات الكلية	هـ 1 رفع كفاءة القيادات	الغاية الاولى : رفع كفاءة القدرة المؤسسية حسب معايير الجودة
					مجلس الكلية	قرار مجلس كلية		ربط حصول القيادات الادارية بالكلية على التدريب بالتجديد لهم	هـ 2 رفع كفاءة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	
					الاقسام العلمية الكادر الخاص		تقرير سنوى عن اعداد اعضاء هيئة التدريس واوضاعهم	استمرار حصر الزيادة والنقص فى تخصصات أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للأعباء التدريسية والإشراف		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

						الوظيفية	العلمي		
					مجلس الكلية الاقسام العلمية	قياس الاحتياجات لمدة سنتين وتحديديها	استمرار العمل على إستكمال أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لإحتياجات الكلية		
					وكيل الكلية للدراسات العليا	جذب الاستاذة المتفرغون في الكليات الاخرى للاستفادة منهم في الاستشارات والتراجم العلمية حسب احتياجات الكلية	الإستفادة من خبرات الأساتذة المتفرغين وغير المتفرغين فى البحث العلمى والتراجم والاستشارات		
					مجلس الكلية الاقسام العلمية	زيادة اعداد اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حسب	خطة واضحة للوصول للنسبة العالمية بين أعداد أعضاء هيئة التدريس للطلاب		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

							الاحتياجات تفعيل دور اعضاء هيئة التدريس مع الطلاب		
					وكيل الكلية لدراسات العليا الكادر الخاص		تحديث دورى لقاعدة البيانات	حصر التخصص العام والدقيق لأعضاء هيئة التدريس	
					مجلس الكلية وكيل الكلية لدراسات العليا			وضع سياسات وإجراءات للتكامل بين الكليات فى التخصصات المناظرة	
					وكيل الكلية لشئون الطلاب			أساليب تقييم واضحة وعادلة ومعلنة	هـ 3 تطوير نظم المتابعة والمراجعة بالكلية



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					وحدة التقويم					
					وكيل الكلية لشئون الطلاب وحدة التقويم			شمولية وسائل القياس لجوانب النمو المختلفة للمتعلم Knowledge – skills – Attitude (KSA)		
					وكيل الكلية لشئون الطلاب الإقسام العلمية وحدة الجودة			الإعتماد على التقويم التكويني والنهائي في العملية التعليمية لضمان تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS)		
					وكيل الكلية لشئون الطلاب وحدة التقويم			وضع نظام لتحليل وتفسير نتائج الطلاب وآلية للتغذية المرتجعة		
					وكيل الكلية لشئون			الإستمرار في إستطلاع راى الطلاب فى جداول الإمتحانات		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					الطلاب وحدة الجودة					
					وكيل الكلية لشئون الطلاب وحدة التقويم				وضع آلية لضمان الموضوعية والشفافية في الإمتحانات الشفهية والعملية في الكليات	
					وكيل الكلية لشئون الطلاب وحدة التقويم				تبني نظام مطور للتصحيح الإلكتروني للإمتحانات الموضوعية	
					مجلس الكلية وكلاء الكلية الاقسام العلمية	اخذ اراء اعضاء هيئة التدريس مناقشة الاراء اقتراح الية التقييم اخذ اراء			وضع معايير تقييم اعضاء هيئة التدريس	



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					اعضاء هيئة التدريس المراجعة النهائية عرضها على مجلس الكلية اعتمادها في مجلس الكلية بعد التعديل نشر المعايير على اعضاء هيئة التدريس وبوسائل مختلفة				
--	--	--	--	--	---	--	--	--	--



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

الفترة الزمنية					مستوى التنفيذ	مؤشرات الاداء	اليات التنفيذ (الانشطة)	الاهداف الاجرائية	الاهداف الاستراتيجية	الغاية
23-22	22-21	21-20	20-19	19-18						
									هـ 4 - الاعتماد المؤسسي.	الغاية الثانية : التميز في التعليم النوعي محليا واقليميا
					مجلس الكلية وكيل الكلية لشئون الطلاب الاقسام العلمية			التخطيط لتبنى نظام الساعات المعتمدة في برامج بعض الكليات	هـ 5 - برامج تعليمية متميزة.	
					وكيل الكلية لشئون الطلاب			إعداد دليل عن البرامج والمقررات لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا بالكلية ونشرها على موقع الجامعة		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					وكيل الكلية للدراسات العلية				
					الاقسام العلمية				إستكمال توصيف البرامج الخاصة بكل قسم والمقرارات الدراسية لكل برنامج فى ضوء المعايير الأكاديمية
					الاقسام العلمية				مراجعة داخلية وخارجية للبرامج والمقررات
					الاقسام العلمية				إستكمال تطوير البرامج والمقررات الدراسية من حيث المخرجات المستهدفة (ILOS) وأدوات قياسها
					الاقسام العلمية وكيل الكلية لشئون الطلاب				إعداد التقارير السنوية للبرامج والمقررات الدراسية لتحديد نقاط القوة والقصور فى العملية التعليمية بالكلية



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					وكيل الكلية لشئون الطلاب لجنة التعليم			إعداد خطة تنفيذية للتحسين ومواجهة المشاكل التعليمية بناء على تحليل تقارير البرامج والمقررات		
					الاقسام العلمية			متابعة تطوير لوائح الكلية في ضوء الخطط التنفيذية المقترحة لها		
					مجلس الكلية وكيل الكلية لشئون الطلاب لجنة التعليم			التخطيط لاستحداث تخصصات جديدة وبرامج حديثة لمقابلة إحتياجات سوق العمل ومواكبة التطورات الحديثة (قسم التربية الموسيقية و الإعلام التربوي)		
					وكيل الكلية لشئون التعليم			تحديد إحتياجات سوق العمل المحلية والقومية لخريجي الكلية	6هـ - عملية تعليمية متطورة.	



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					والطلاب الاقسام العلمية				
					وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب الاقسام العلمية			التخطيط لتطوير البرامج التعليمية لمقابلة هذه الإحتياجات	

الفترة الزمنية					مسئولية التنفيذ	مؤشرات الاداء	اليات التنفيذ (الانشطة)	الاهداف الاجرائية	الاهداف الاستراتيجية	الغاية
23-22	22-21	21-20	20-19	19-18						
					وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب			تبني إستراتيجية للتعليم والتعلم متمركزة حول الطالب	هـ 7- مصادر و تسهيلات تعلم متنوعة و متطورة.	



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					الاقسام العلمية وحدة التقويم اعضاء هيئة التدريس					
					وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب الاقسام العلمية اعضاء هيئة التدريس			تبني إستراتيجية التعليم الذاتي والمستمر		
					وكيل الكلية	وحدة	انشاء	وضع خطة لتحويل المقرارات الدراسية		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					لشئون التعليم والطلاب الاقسام العلمية اعضاء هيئة التدريس	للتعليم الالكتروني بالكلية	الالكترونيا وتنفيذها		
					وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب الاقسام العلمية		تقسيم الطلاب لمجموعات صغيرة بالمحاضرات		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

الغاية	الاهداف الاستراتيجية	الاهداف الاجرائية	اليات التنفيذ (الانشطة)	مؤشرات الاداء	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية				
						19-18	20-19	21-20	22-21	23-22
الغاية الثالثة : التميز البحثي في مجال البحوث العلمية التطبيقية	8: تطوير منظومة الدراسات العليا و البحث العلمي وتوجيها لخدمة المجتمع	تقييم الوضع الحالي من خلال تقارير موثقة ومعلنة			وكيل الكلية للدراسات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية					
		عقد ندوات عن كيفية الاستفادة من نتائج البحوث في العملية التعليمية بالكليات المختلفة			وكيل الكلية للدراسات العليا لجنة					



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					الدراسات العليا بالكلية				
					وكيل الكلية لدراسات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية ممثلى المجتمع المحلى بمجلس الكلية			إثراء المناهج التعليمية بنتائج الأبحاث العلمية	
					مجلس الكلية			وضع حوافز وضوابط لضمان نشر بحوث طلاب	



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					وكيل الكلية لدراسات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية			الدراسات العليا في المؤتمرات والندوات العلمية		
					وكيل الكلية لدراسات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية وحدة الجودة			قياس مستوى رضا المستفيدين من نتائج البحوث		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					وكيل الكلية للدراستات العليا			وضع آلية لتفعيل تبادل الأساتذة الزائرين.	9: تطوير مجالات البحث العلمي.
					وكيل الكلية للدراستات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية			استمرار تشجيع الأعضاء علي حضور المؤتمرات الدولية المحكمة و النشر في الدوريات العلمية الدولية	
					وكيل الكلية للدراستات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية			تشجيع الأبحاث المشتركة بين الأقسام العلمية وبعضها البعض وبين الكليات	



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

ممثلين الاقسام									
وكيل الكلية لدراسات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية							توفير قاعدة بيانات للأبحاث العلمية المنشورة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة		
							تشجيع التأليف العلمي لأعضاء هيئة التدريس		
وكيل الكلية لدراسات العليا لجنة الدراسات							مراجعة الاتفاقيات البحثية التي عقدتها الجامعة مع جهات خارجية واقتراح الطرق التنفيذية لتفعيلها		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					العليا بالكلية					
					وكيل الكلية لدراسات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية ممثلين الاقسام	اجراء دورات تدريبية في هذا المجال	تشجيع الباحثين للتنافس على الحصول على دعم من صناديق تمويل المشروعات وتطوير التعليم بوزارة التعليم العالي			

					وكيل الكلية لدراسات العليا		وضع خطة لتسويق الأبحاث العلمية بالجامعة وبدء تفعيلها	10هـ: تسهيلات بحث علمي متنوعة و متطورة.		
--	--	--	--	--	----------------------------------	--	--	--	--	--



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					لجنة الدراسات العليا بالكلية				
					وكيل الكلية للدراسات العليا لجنة الدراسات العليا بالكلية			وضع خطة لعقد إتفاقيات شراكة مع القطاعات الإنتاجية بصعيد مصر وبدء تفعيلها	



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

الغاية	الاهداف الاستراتيجية	الاهداف الاجرائية	اليات التنفيذ (الانشطة)	مؤشرات الاداء	مسئولية التنفيذ	الفترة الزمنية				
						19-18	20-19	21-20	22-21	23-22
الغاية الرابعة : خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية	11هـ: تفعيل و تطوير دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتحسين جودة خدماتها	تنفيذ خطة سنوية للوحدة ذات الطابع الخاص بالكلية فى ضوء احتياجات المجتمع	* قياس احتياجات المجتمع * تصميم خطة تنفيذية محددة * عرض الخطة على المجالس الحاكمة * اعتماد الخطة * تنفيذ الخطة * تقييم الخطة		وكيل الكلية لخدمة المجتمع لجنة خدمة المجتمع الوحدات ذات الطابع الخاص					
			* كتابة تقرير سنوى عن الخطة		وكيل الكلية لخدمة					



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					المجتمع لجنة خدمة المجتمع الوحدات ذات الطابع الخاص		يشمل اولويات التحسين للعام التالى.		
					وكيل الكلية لخدمة المجتمع لجنة خدمة المجتمع الوحدات ذات الطابع الخاص		إستكمال تحديد الإحتياجات المجتمعية لتنمية مجتمع محافظة الفيوم وخاصة فى مجالات محو الأمية والرعايه الصحية والبنيه الأساسيه		
					وكيل الكلية لخدمة		تفعيل البريد الاكترونى ووسائل	استخدام التكنولوجيا فى تنمية العلاقات مع مديرى	هـ 12 ابتكار وسائل علمية حديثه لتنمية العلاقة



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					المجتمع لجنة خدمة المجتمع الوحدات ذات الطابع الخاص	الاتصال الحديثة تفعيل صفحات التواصل الاجتماعى للوحدة ونشاطاتها	المدارس	مع المجتمع المحلى
					وكيل الكلية لخدمة المجتمع لجنة خدمة المجتمع الوحدات ذات الطابع الخاص ممثل لتكنولوجيا التعليم في الدات ذات	تصميم برامج الالكترونية حديثة لاستخدامها في التدريب تفعيل مقر الالكترونى بالكلية لتدريب المجتمع الخارجى	استخدام برامج حاسب الى لتدريب افراد المجتمع الخارجى	



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					الطابع الخاص				
					مدير ادارة الكلية وحدة الصيانة		تسهيل عمليات الصيانة والتحديث للمعامل		
					وكيل الكلية لخدمة المجتمع الاقسام العلمية			ادراج خطة تدريب على الماكينات والادوات الحديثة لتدريب المجتمع الخارجى	
					وكيل الكلية لخدمة المجتمع الاقسام العلمية		استبيانات الالكترونية تواصل مع المجتمع المحلى لابقاء التواصل الالكترونى ما امكن	قياس احتياجات المجتمع الخارجى	هـ 13 تفعيل المسؤولية المجتمعية لكلية



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

					وكيل الكلية لخدمة المجتمع الإقسام العلمية		الخطط تعديل حسب حاجة المجتمع	تصميم خطط تنفيذية سنوية فى ضوء احتياجات المجتمع		
					وكيل الكلية لخدمة المجتمع لجنة خدمة المجتمع الوحدات ذات الطابع الخاص		الوحدة الخدمية بالكلية مستعدة لتقييم الاستشارات الفنية التي تطلبها مؤسسات المجتمع يتم اشتراك معاونى أعضاء هيئة التدريس فى المشاريع الخدمية	الإشتراك فى اللجان الفنية والإستشارية التى تطلبها مؤسسات المجتمع		



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023



السياسات المرشدة لكلية

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامّة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ إستراتيجيتها على مختلف مستوياتها، وفي الوقت ذاته تمثل السياسات العامة للكلية. ومركزات هذه السياسات العامة هو تغطية كافة الأنشطة التي تقوم بها الكلية لتحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية.

سياسات عامة لكلية

- تطبيق قواعد و أساليب ضمان الجودة في جميع أوجة النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر لكافة أوجة النشاط بالكلية ولكافه أطراف العملية التعليمية.
- التطوير المستمر للنظم و اللوائح و الأليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية.
- تلبية إحتياجات وتوقعات المجتمع فيما تقدمه الكلية من خدمات ومنتجات شاملة للخريج .
- الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة و تعظيم سبل الإستفادة منها ووضع أولويات لإستخدامها.
- التعاطي و التفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، و محاولة نقل التكنولوجيات وتطويرها.



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

- إحترام الخطط الإستراتيجية لكلية وخططها التنفيذية، وإتخاذ الإجراءات والأليات التي تكفل تنفيذ الخطط علي الوجه الأكمل.
- المراجعة الدائمة للقرارات والانشطة في ضوء سياساتها وخططها الإستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والإنتتاح العقلي والشفافية في الممارسات و القرارات والسياسات والخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
- إرضاء المستفيدين فيما لا يخل بجودة منتجات ومخرجات الكلية ولا يتعارض مع الأصول العلمية .
- إدارة منظومية تعتمد علي أليات وقواعد وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية، ولا تعتمد علي الرؤية الفردية.
- إحترام القيم العامة و أخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات و الأنشطة و الإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- توثيق كافة الأنشطة و عمل قواعد بيانات شاملة لها.
- تبني سياسات ربط الحوافز والمكافآت بالجهد المبذول وجودة الأداء.

سياسات الكلية في مجال التعليم

- لتحقيق غاية الكلية في مجال التعليم و أهدافها الإستراتيجية المرتبطة، فأن الكلية تتبني مجموعات من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية و بلوغ غايتها. و هذه السياسات تتمثل في :
- السعي الجاد لتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية.
- الأخذ في الإعتبار المعدلات القياسية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم.
- المراجعة و التقويم الداخلي والخارجي للبرامج و المقررات الدراسية.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في وسائل وبرامج التعلم.
- دعم الطلاب ذوي القدرات العالية و ذوي القدرة علي التميز والإبداع و رعايتهم.
- رعاية الطلاب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
- التوسع في البرامج التعليمية والتخصصات الجديدة والتخصصات المشتركة.



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

- تطوير سياسات القبول في الأقسام لتحقيق أكبر قدر ممكن من الموازنة بين رغبات الطلاب والأماكن المتاحة في التخصصات المختلفة.
- توفير كافة تسهيلات التعليم و التعلم و صيانتها.
- التمركز حول الطالب بإعتبارها أهم مخرجات الكلية.
- تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- زيادة الرضا العام لأطراف العملية التعليمية.
- التقييم المستمر للفعالية التعليمية.
- غرس قيم التعلم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي

لتحقيق غاية الكلية في مجال البحث العلمي وأهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غاياتها. وهذه السياسات تتمثل في:

- تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي.
- خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطط التنمية وحاجات المجتمع، و أهم المستجدات العلمية العالمية، واحتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
- تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعاطي مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
- تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- تنمية ورفع قدرات الباحثين بالكلية.
- توثيق كافة الأنشطة البحثية و الأنشطة المرتبطة، وعمل قواعد بيانات شاملة لها و نشرها.
- تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- توسيع نطاقات البحوث العلمية.
- تبادل المعلومات و المعارف مع مؤسسات البحث العلمي في الوطن العربي وفي العالم.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع و تنمية البيئة.



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

لتحقيق غاية الكلية في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة وأهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غايتها. وهذه السياسات تمثل في:

- تحقيق التكامل و التنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة و الجامعة من جهة أخرى في إطار الخطة التمويلية للدولة وخطط حماية و تنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- المساهمة المستمر في حل مشكلات البيئة و تنمية الوعي البيئي.
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف علي احتياجاته وتوجهاته.
- التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في مجالات التعليم النوعي والمستفيدين.
- التواصل المستمر مع الخريجين.
- تقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
- التشجيع علي العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.
- إشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع.
- تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية.
- توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

آليات التنفيذ والمراقبة

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية، تشكل الكلية فريقاً لإعداد الخطة التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل، وطبقاً لأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية. وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية ككل. ومراجعة وإعداد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال. إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها.

آليات التنفيذ:

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية، تشكل الكلية فريقاً لإعداد الخطط التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل وطبقاً لأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية



الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية 2018-2023

- تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية وتكليف مدير تنفيذي للخطة التنفيذية للكلية يكون مسؤولاً أمام لجنة التسيير و المتابعة.
 - يتم تحديد مساعدي المدير التنفيذي كرؤساء لفرق العمل التنفيذية الجزئية.
 - تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
 - تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة.
 - تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.
- المراقبة والمتابعة والتقييم:**

تهدف عملية المتابعة و التقييم إلي الوقوف علي الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية و الوقوف علي العقبات و المصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول و تطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتتم عملية المتابعة و التقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم، بالإضافة إلي الجامعة ومجلسها الحاكم وذلك من خلال الآليات الآتية

يقدم رئيس كل فريق تنفيذي للمدير التقارير التالية:

- 1- يقوم المدير التنفيذي للخطة التنفيذية فور تسلمه للتقارير الجزئية بعمل تقرير شامل ويقوم برفع تقريره إلي لجنة التسيير والمتابعة.
- 2- تقوم لجنة التسيير و المتابعة برفع تقرير عن معدلات الأداء بالخطة التنفيذية إلي عميد الكلية الذي يقوم بدوره بعرض التقرير علي مجلس الكلية.
- 3- يصدر المدير التنفيذي للخطة نشرة دورية عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة وتعلن علي جميع الأطراف بالكلية.
- 4- يقوم كل من عميد الكلية ورئيس لجنة تسيير الخطة التنفيذية بالمتابعة الميدانية الدورية والتقييم والتحقق من الانجازات عقب كل تقرير.
- 5- ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء و الإنجازات بالخطة.