

الخطة الاستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة الفيوم

٢٠١٥/٢٠١٠ م

فريق إعداد الخطة

فريق الإدارة:

رئيس جامعة الفيوم	أ.د/ أحمد مجدي الجوهري
نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ عبد الحميد عبد التواب

الفريق التنفيذي:

ستاذ الدراسات السياحية ووكيل كلية السياحة والفنادق لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ هدى سيد لطيف
أستاذ علم اللغة ووكيل كلية دار العلوم لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ فريد عوض حيدر
ستاذ الجيولوجيا ووكيل كلية العلوم لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ أحمد جابر شديد إبراهيم
ستاذ المحاصيل بكلية الزراعة ومدير مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات	أ.د/ كمال حسن غلاب
مدرس بكلية السياحة والفنادق ونائب مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية	د/ محمد علي أحمد عبد العال
مدير مكتب نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ/ عبد البديع أنور مهدي

المحتويات

٣	مقدمة
	القسم الأول: بيانات أساسية
٥	(١-١) جامعة الفيوم
٨	(٢-١) قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
	القسم الثاني: رؤية ورسالة القطاع
١٠	(١-٢) رؤية القطاع Vision
١٠	(٢-٢) رسالة القطاع Mission
	القسم الثالث: التحليل البيئي SWOT Analysis
١١	(١-٣) منهجية اعداد الخطة
١١	(١-١-٣) المنهجية والأسلوب
١٣	(٢-١-٣) مصادر وأدوات جمع البيانات
١٥	(٣-١-٣) تحليل البيانات
١٧	(٢-٣) نتائج التحليل البيئي
١٩	(٣-٣) تحليل العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية
١٩	(١-٣-٣) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية
٢١	(٢-٣-٣) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية
	القسم الرابع: تصميم وصياغة الاستراتيجية
٢٣	(١-٤) تصميم الاستراتيجية
٣١	(٢-٤) الغايات الاستراتيجية
٣١	(٣-٤) الأهداف الاستراتيجية:
٣٢	(٤-٤) الفجوة بين الوضع الحالي والأهداف الاستراتيجية
٣٣	(٥-٤) السياسات المرشدة لتنفيذ الاستراتيجية
٣٤	(٦-٤) المصادر المتاحة لتوفير التمويل
٣٤	(٧-٤) الصعوبات والتحديات
٣٤	(٨-٤) الأولويات
	القسم الخامس: الخطة التنفيذية لتنفيذ الاستراتيجية
٣٦	القسم السادس: تقييم ورقابة تنفيذ الاستراتيجية
	الملاحق
	ملحق (١): أدوات جمع البيانات

مقدمة

تمثل الجامعات الركيزة الأساسية للتعليم العالي في مصر، حيث تساهم في بناء الانسان معرفياً وثقافياً وخلقياً ومهارياً على النحو الذي يساعد على تنمية الموارد البشرية في كافة التخصصات التي تحتاجها خطط التنمية المستدامة. وجامعة الفيوم كمؤسسة تعليمية تربية وهى تحقق أحد أهدافها بتخريج أجيال واعية سلاحها العلم والمعرفة لتحمل راية المسؤولية فى المستقبل، تسعى فى نفس الوقت إلى توفير العديد من فرص النشاط فى مختلف المجالات الرياضية والاجتماعية والثقافية والفنية والجوالة والخدمة العامة والرعاية الطبية الشاملة ؛ علاوة على برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة الأخرى كالمواسم الثقافية التي تنظمها الجامعة وتستضيف فيها رموز الفكر و الأدب والعلماء فى كافة المجالات.

ويعتبر التخطيط الاستراتيجي أهم ركائز الادارة الفاعلة لدراسة الواقع بكل أبعاده ومظاهره، من قوة وضعف وفرص وتحديات ورسم رؤى وأهداف مستقبلية بناءً على ذلك، ثم وضع برامج عملية تساعد على الانتقال إلى المستقبل المنشود. ويعتمد ذلك على التفكير الاستراتيجي الذي ينطلق من التأمل العميق لاستشراف المستقبل وتحديد الاتجاه الذي يقود المؤسسة للاستفادة من الفرص ومواجهة التحديات والمتغيرات المستقبلية. ويقود التفكير الاستراتيجي الجامعة عامة وقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة خاصة إلى إستنباط الاستراتيجيات ورسم الخطوات المناسبة التي تحول الرسالة إلى واقع، محققاً وضعاً أفضل يؤدي إلى رفع الكفاءة الداخلية والخارجية.

فالتخطيط الاستراتيجي هو أداة إدارية تهدف إلى الانتقال من وضع حالي للقطاع إلى وضع أفضل من خلال القيام بما يلي:

١. تحديد الرؤى والأهداف والتوجهات المستقبلية المرغوب في تحقيقها.
٢. تحليل الموقف الحالي لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة داخليا وخارجيا.
٣. وضع الخطط والعمليات التي يؤدي تنفيذها إلى تقليص الفجوة بين الموقف الحالي والأهداف المنشودة.
٤. التنفيذ والمتابعة للخطط والعمليات الاستراتيجية والتشغيلية.

وترجع أهمية تبني أسلوب التخطيط الاستراتيجي في قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة الفيوم إلى تحقيق ما يلي:

١. رفع الكفاءة الداخلية للقطاع وتحسين معدلات الأداء الجامعي.
٢. رفع الكفاءة الخارجية وزيادة مستويات رضا المجتمع المحلي عن المنتجات والخدمات المقدمة من الجامعة.

٣. التواصل مع الخريجين وتنمية مهاراتهم وفقا لمتطلبات واحتياجات سوق العمل.
٤. استغلال التقنيات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التواصل مع المجتمع المحلي وتطوير الخدمات المجتمعية.
٥. تعزيز الشراكة مع رجال الصناعة والمجتمع المحلي والتوسع في برامج خدمة المجتمع.
٦. تطوير الوحدات الانتاجية والخدمية وتنمية الموارد الذاتية للجامعة.
٧. التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.

القسم الأول

بيانات أساسية

(١-١) جامعة الفيوم

(١-٢-١) نشأة الجامعة

صدر القرار الجمهوري رقم ٢٨٧ لسنة ١٩٨١م بإنشاء فرع لجامعة القاهرة بمحافظة الفيوم وبنى سويف ليكون مقره الفيوم . ثم صدر القرار الجمهوري رقم ٢٣٩ لسنة ١٩٨٣ بإنشاء فرع للجامعة بمحافظة بنى سويف ليصبح لجامعة القاهرة فرعين مستقلين بكل من محافظتى الفيوم وبنى سويف. وفى أول أغسطس ٢٠٠٥م أصبح فرع الفيوم جامعة مستقلة باسم جامعة الفيوم.

وتتضمن جامعة الفيوم حالياً ثلاث عشرة كلية هى التربية والزراعة والهندسة والخدمة الاجتماعية ودار العلوم والعلوم والسياحة والفنادق والتربية النوعية والآثار والطب والآداب والحاسبات والمعلومات ورياض الأطفال، بالإضافة إلى المعهد الفنى للتمريض. كما صدر القرار الجمهوري ٣٢٤ لسنة ٢٠٠٧م بإنشاء كلية التربية الرياضية، والقرار الجمهوري رقم ٣١٧ لسنة ٢٠٠٩م بإنشاء كلية التمريض.

ويتبع الجامعة مدينة جامعية تستوعب حوالى (٤٥٠٠ طالب وطالبة) تضم أربعة مباني للطلاب ومثلها للطالبات بالإضافة إلى مبنى إسكان الطالبات الجديد ومطعم مركزي يقدم حوالى (١٧٠٠ وجبة مطهية) يوميا للطلاب غير المقيمين بالمدينة الجامعية، ومزرعتان تابعتان للإنتاج النباتي لكلية الزراعة احدهما قرب الكلية ومساحتها ٢٨ فدان، والثانية بمنطقة صحراء دمو ومساحتها ١٠٠ فدان. بالإضافة إلى مزرعة للإنتاج الحيواني والداجنى بمزرعة الكلية كوحدة ذات طابع خاص تفى باحتياجات المدن الجامعية من اللحوم والبيض ومنتجات الألبان.

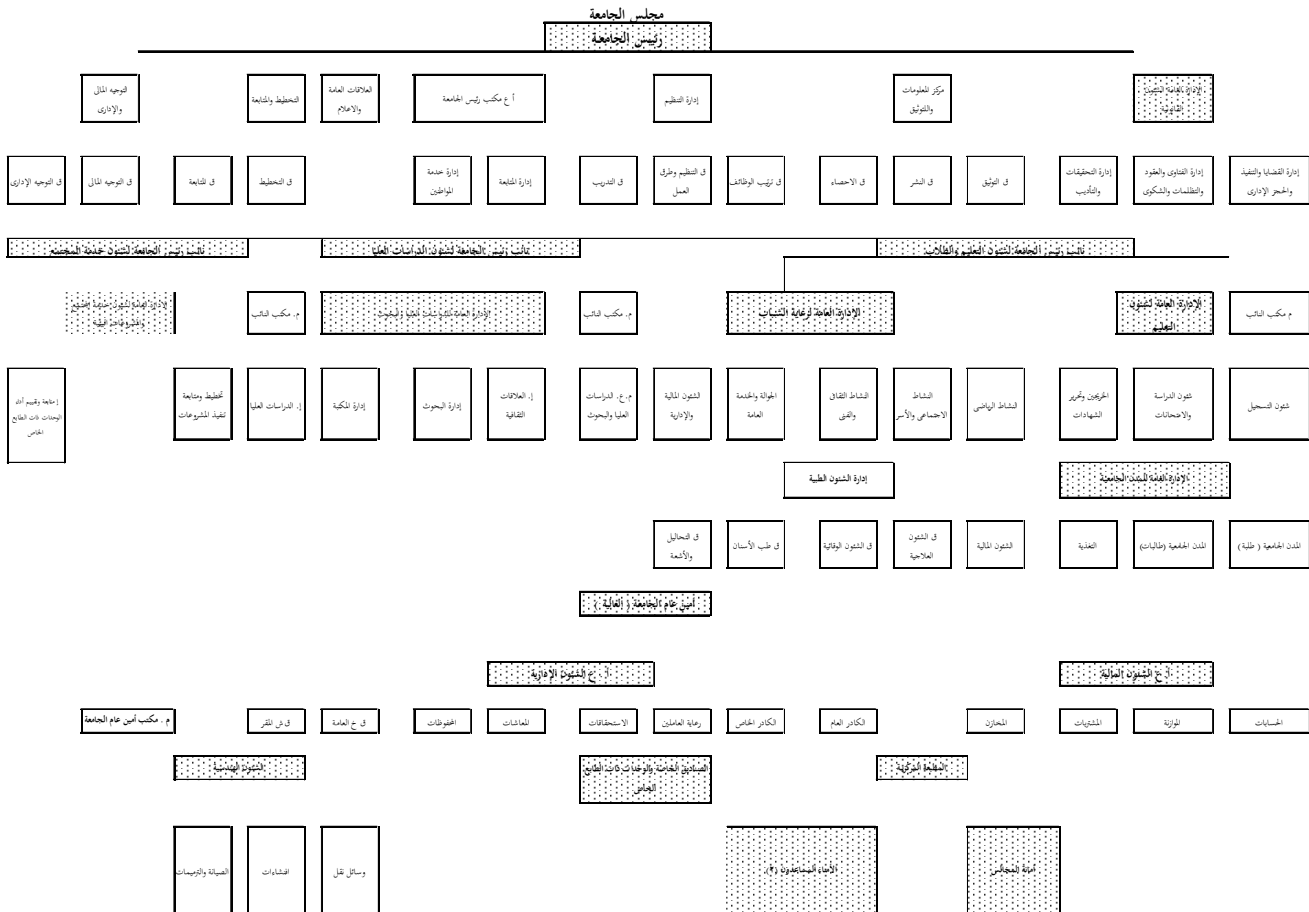
كما تضم الجامعة قاعة الاحتفالات الكبرى سعتها ٦٥٠ كرسي مزودة بأحدث أجهزة الاضاءة والصوت، ومركز للأنشطة الطلابية على مساحة ١٥ ألف متر مربع يضم ملاعب مفتوحة لكرة القدم واليد والطائرة وحمام سباحة أولمبي وصالتي لياقة بدنية. هذا فضلا عن اقتراح انشاء مركز التدريب الاقليمي لجامعة الفيوم على ساحل بحيرة قارون على مساحة ٣٥ ألف متر مربع يضم مركزاً للدراسات البيئية والجيولوجية ومركزاً لتعليم اللغة العربية لغير الناطقين بها ومركزاً للتدريب والارشاد السياحي وقاعة مؤتمرات.

وقد صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٣٢٣ لسنة ٢٠٠٩م بشأن الترخيص لجامعة الفيوم بإنشاء منطقة استثمارية على مساحة ١٥٠ فدان بالموقع المخصص لها بمدينة الفيوم الجديدة تخصص لأنشطة تعليمية واستثمارية للجامعة كليات بوحداثها ومراكزها البحثية وأنشطة أخرى متنوعة وذلك

لمواجهة التوسعات المستقبلية للجامعة تمهيداً لإنشاء حرم جامعي جديد يضم تخصصات غير تقليدية بالتعاون مع الجامعات الأجنبية والقطاع الخاص.

وقد تم تخصيص ٢٦ ألف متر مربع بمدينة الفيوم بجوار الحرم الجامعي الحالي جاري إنشاء مجمع للكليات الطبية بها تضم كلية الطب وكلية التمريض والمستشفى الجامعي الجديد، بالإضافة إلى ألف متر مربع لإنشاء نادى للسادة أعضاء هيئة التدريس المقيمين بالفيوم.

وتتضم الجامعة ما يقرب من ١٨٠٠ عضو هيئة تدريس ومعاونيهم يقومون بالتدريس لنحو ٢٥ ألف طالب وطالبة. فيبلغ عدد الطلاب بمرحلة البكالوريوس ١٩٩٤٥ طالب وطالبة، وعدد الطلاب بمرحلة الدراسات العليا ١٠٧٦ طالب وطالبة. كما يبلغ عدد السادة أعضاء هيئة التدريس: ١٥٣ أستاذ – ١٤٢ أستاذ مساعد – ٣٥٦ مدرس – ٩٤٧ مدرس مساعد ومعيد، وعدد العاملين ٢٣٤٣ موظف وعامل.



(٢-١) قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة

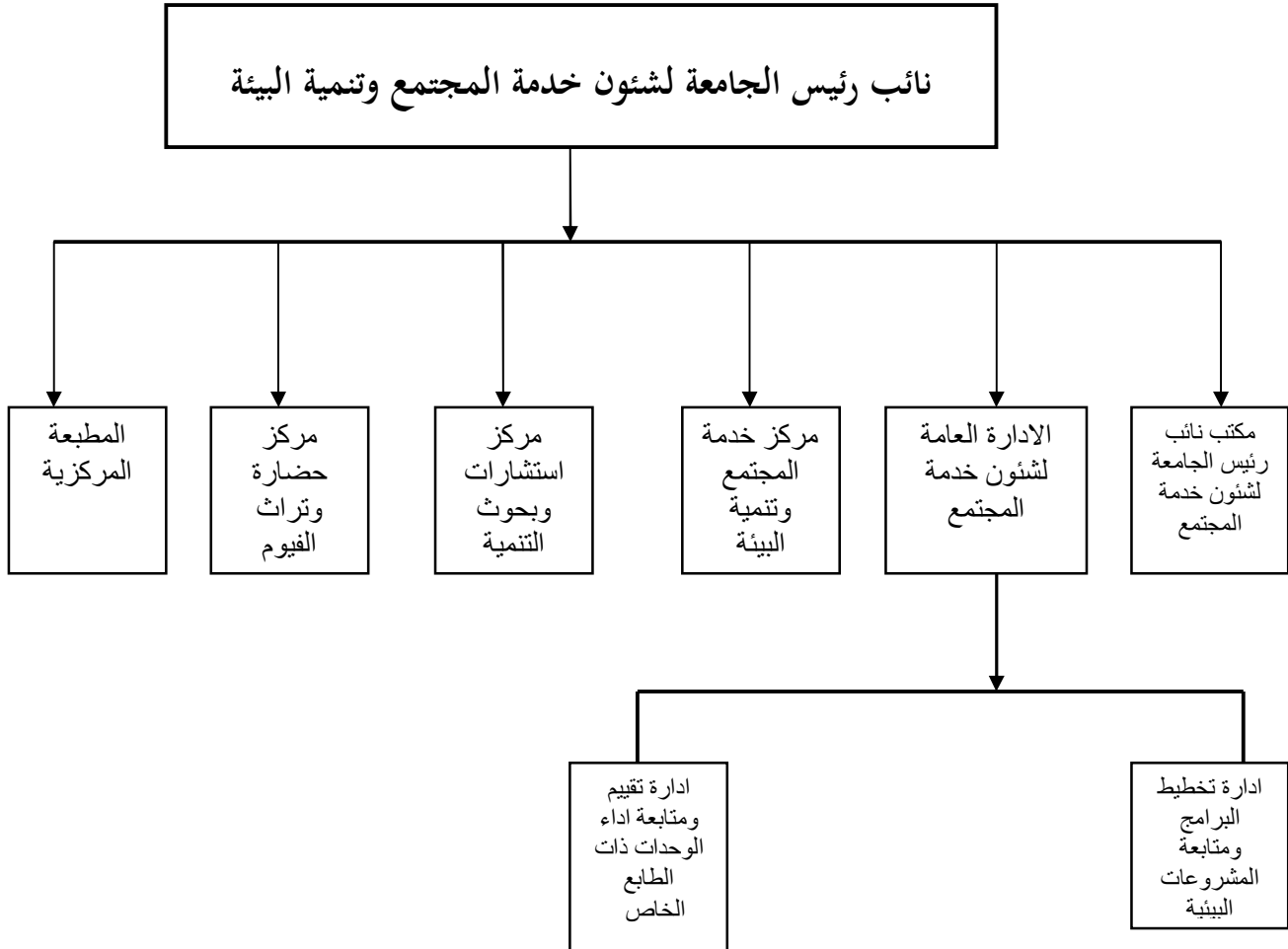
(١-٢-١) نشأة القطاع

صدر قرار أ.د/ رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٥٨٤ بإنشاء قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة سنة ٢٠٠٧ وتم تعيين الأستاذ الدكتور / عبد الحميد عبد التواب صبرى نائباً لرئيس جامعة الفيوم لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة اعتباراً من ٢٥/١١/٢٠٠٧. وكان قد تم إسناد أعمال شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة إلى الأستاذ الدكتور / محمد الخليلى بركات نائب رئيس جامعة الفيوم لشئون الدراسات العليا والبحوث فى الفترة من ١٧/١/٢٠٠٧ الى ٢٤/١١/٢٠٠٧

وتتلخص مهام الأستاذ الدكتور / نائب رئيس الجامعة في الاختصاصات التالية :-

١. الإشراف على إعداد الخطط والبرامج التي تكفل تحقيق دور الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٢. الإشراف على إدارة شئون الوحدات ذات الطابع الخاص التي تقدم خدماتها أو بعض خدماتها لغير الطلاب فيما عدا المستشفيات الجامعية.
٣. الإشراف على المنشآت الجامعية التي تقدم خدماتها لغير الطلاب .
٤. الإشراف على تنفيذ برامج التدريب بأنواعها المختلفة للعاملين بالحكومة والقطاع الخاص سواء كان تدريباً مستمراً أو دورات تدريبية .
٥. الإشراف على التدريب المهني والفني للجمهور
٦. الإشراف على تنظيم المؤتمرات والدورات العلمية والمحاضرات العامة التي تستهدف خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٧. الإشراف على اجراء البحوث التطبيقية التي تجرى لحساب الشركات والجهات الاخرى فى الداخل او الخارج.
٨. دراسة تقارير الكليات وتوصيات المؤتمرات العلمية بالنسبة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة قبل عرضها على مجلس الجامعة .
٩. متابعة تنفيذ قرارات المجلس الأعلى للجامعات ومجلس الجامعة في شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

(٢-٢-١) الهيكل التنظيمي للقطاع



القسم الثاني رؤية ورسالة القطاع

القسم الثالث

التحليل البيئي SWOT Analysis

(١-٣) منهجية اعداد الخطة

(١-١-٣) المنهجية والأسلوب

التخطيط الاستراتيجي هو عملية نظامية تتم بالمؤسسة لتعريف استراتيجيتها أو توجهاتها المستقبلية، واتخاذ القرارات الضرورية نحو توجيه الموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق هذه الاستراتيجية. وهناك منهجين تعتمد عليهم عملية اعداد الخطة الاستراتيجية لمؤسسات التعليم العالي:

١. **المنهج الأول (Draw – See – Think)** : ويقوم هذا المدخل على رسم الوضع الأمثل الذي ترغب المؤسسة أن تكون عليه، ثم تحديد الأنشطة اللازمة لسد أو غلق الفجوة بين الوضع الحالي والوضع الأمثل، من خلال التحديد والاستخدام الأمثل للموارد المادية والبشرية المتاحة بالمؤسسة واللازمة لتنفيذ هذه الأنشطة.

٢. **المنهج الثاني (See – Think – Draw)** : ويقوم هذا المدخل على تقييم الوضع الحالي ووضع الأهداف المرغوب في تحقيقها ثم رسم الطريق لسد أو غلق الفجوة بين نتائج تقييم الوضع الحالي والأهداف المرغوب في تحقيقها.

هذا وقد اعتمدت الخطة الاستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في اعدادها على المنهج الأول من خلال القيام بالخطوات التالية:

١. التمهيد لاعداد الخطة الاستراتيجية من خلال تشكيل فريق العمل.
٢. وضع الرؤية والرسالة للقطاع ومناقشتها مع الأطراف ذات الصلة
٣. تقييم الموقف الحالي للقطاع من خلال تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات SWOT Analysis.

٤. تحديد الفجوة بين الموقف الحالي للقطاع ورؤية القطاع ورسالته.
٥. وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات الحاكمة، والتي تحقق سد أو غلق الفجوة بين الموقف الحالي ورسالة القطاع.

٦. إعداد الخطة التنفيذية لتطبيق الاستراتيجية وتطوير القطاع ووضع آليات التنفيذ والمتابعة.

وقد استندت عملية إعداد الخطة الاستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة الفيوم على أسلوب التحليل الرباعي SWOT Analysis متمثلاً في:

١. تحليل نقاط القوة **Strengths** التي تتمثل في اتجاهات الأفراد داخل الجامعة وغيرها من العوامل الداخلية والتي تساعد في تحقيق الأهداف.
٢. تحليل نقاط الضعف **Weaknesses** التي تتمثل في اتجاهات الأفراد داخل الجامعة وغيرها من العوامل الداخلية والتي تعيق تحقيق الأهداف.
٣. تحليل الفرص **Opportunities** التي تتمثل في العوامل الخارجية التي يمكن استغلالها في تحقيق الأهداف.
٤. تحليل التهديدات **Threats** التي تتمثل في العوامل الخارجية التي يمكن أن تعرقل عملية تحقيق الأهداف.

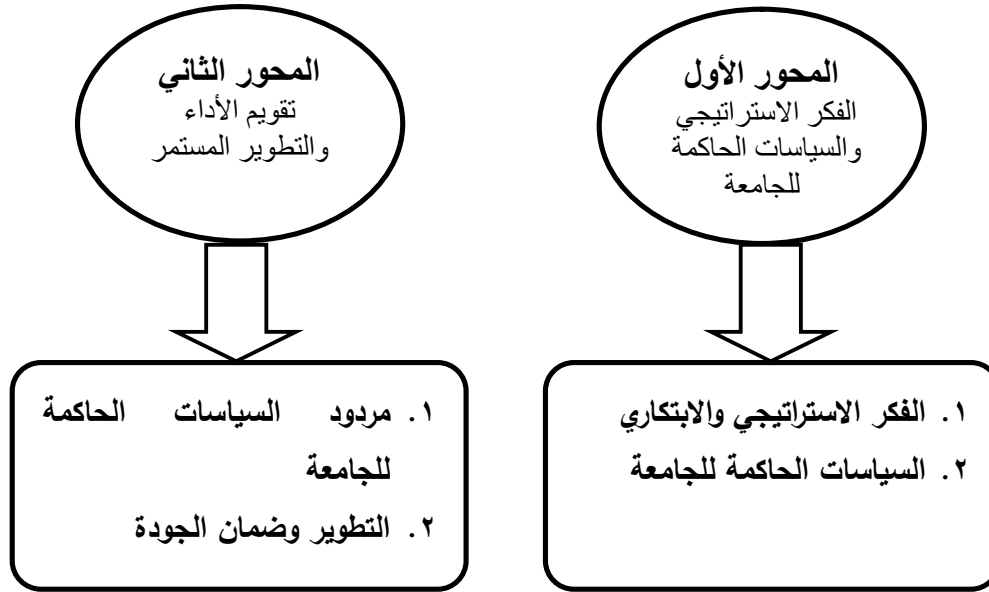
وقد اعتمد تصميم أدوات جمع بيانات التحليل الرباعي لعوامل البيئة الداخلية والخارجية على معايير اعتماد الجامعات التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education (NAQAAE)، والوارد بدليل تقويم واعتماد الجامعات الصادر عن الهيئة عام ٢٠٠٨م، والتي تتمثل في عدد أربعة معايير و ٢٨ عنصر. وتتمثل هذه المعايير في محورين يوضحهما الشكل (١) وهم:

١. المحور الأول: الفكر الاستراتيجي والسياسات الحاكمة للجامعة

ويحتوي هذا المحور على معيارين يهدفان إلى التحقق من أن الجامعة تتبنى الفكر الاستراتيجي ولديها من الخطط والبرامج والممارسات الابتكارية ما يدعم قدرتها الذاتية في سعيها لتحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، وكذلك التحقق من أن الجامعة لديها سياسات فنية واضحة المعالم ترشد وتدعم اتخاذ القرارات على كافة المستويات الإدارية.

٢. المحور الثاني: تقويم الأداء والتطوير المستمر

ويحتوي هذا المحور على معيارين يهدفان إلى التحقق من تقييم الأنشطة والعمليات المرتبطة بالأداء الجامعي وتقييم مخرجات ومردودات السياسات الفنية الحاكمة للأداء الجامعي وقدرة الجامعة على تصميم وتنفيذ الخطط التطويرية ودعم القيادة لإدارة ونظم الجودة.



شكل (١): المتغيرات والمعايير التي تم الاعتماد عليها
في اعداد الخطة الاستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة

(٣-١-٢) مصادر وأدوات جمع البيانات

لجمع بيانات التحليل الرباعي، فقد تم الاعتماد على المصادر التالية للبيانات:

١. البيانات الثانوية:

- حيث تم الاستناد إلى فحص بعض الوثائق بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة لاستيفاء بعض العناصر الواردة بمعايير الاعتماد، ومن هذه الوثائق ما يلي:
- المجالس الرسمية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
 - الوثائق الخاصة بالمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص.
 - الموقع الإلكتروني لجامعة الفيوم.

د. إصدارات ومطبوعات قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجامعة الفيوم مثل: دليل الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص (الإصدار الأول ٢٠٠٩) - كتيب عيد العلم الثاني (ديسمبر ٢٠٠٩).

هـ. محاضر اجتماعات نواب خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعات المصرية.
و. نتائج التحقق من قدرة كليات الجامعة من التقدم للاعتماد الذي قام به مركز ضمان الجودة والتخطيط الاستراتيجي بالجامعة.

٢. البيانات الأولية:

تم الاعتماد على ثمانية عشر أداة لجمع البيانات المطلوبة من بيئة العمل الداخلية والخارجية مقسمة في أربعة مجموعات على النحو التالي:

أ. **المقابلة الشخصية Interview:** حيث تم إجراء عدد (١٥) مقابلة شخصية مع الأطراف ذات الصلة وهم: نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكلاء كليات الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ومن الملاحظ أنه قد تم الاعتماد في المقابلات الشخصية على أعضاء الإدارة العليا بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة لكونهم مصدرًا هامًا من مصادر المعلومات حول واقع القطاع وتخطيطًا لمستقبله وذلك إستنادًا إلى الموقع الذي يشغله كل عضو في قيادة وتسيير العمل في الجامعة والكليات التابعة. وقد إعتمدت المقابلات الشخصية على نمط المقابلة المهيكل Structure Interview من خلال طرح مجموعة من الأسئلة المعدة سلفاً، والتي يمكن إستخدامها في إدارة فاعلة للمقابلات الشخصية مع إدارة القطاع للتعرف على بعض جوانب واقع قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالنظر إلى طبيعة عمل كل منهم.

ب. **الاستقصاء Questionnaire:** حيث تم إعداد وتصميم عدد (١) استمارات لاستطلاع رأي أعضاء لجان خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكليات الجامعة من أعضاء هيئة التدريس. وقد بلغت عدد الاستمارات التي وزعت على أعضاء اللجان عدد () استمارة كان الصالح منها عدد () استمارة بنسبة استجابة وصلت إلى %.

ج. **جلسات العصف الذهني Brain Storming:** حيث تم عقد العديد من جلسات العصف الذهني تمثلت في:

- جلسات العصف الذهني لفريق العمل لتحديد البيانات المطلوبة وتحديد المتغيرات التي يمكن تناولها وأدوات جمع بيانات التحليل الرباعي ومناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المقترحة والتي تم التوصل إليها بعد الانتهاء من تحليل البيانات وإعداد مصفوفات العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية والاستراتيجيات البديلة ووضع الخطة التنفيذية لتطبيق الاستراتيجية.
- جلسات العصف الذهني مع بعض مديري المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة والكليات التابعة لمناقشة وضع الوحدات ذات الطابع الخاص والخدمات المقدمة وحجم الانجازات بهذه الوحدات ومستويات رضا الأطراف المستفيدة عن الخدمات المقدمة.
- جلسات العصف الذهني مع عدد من الخريجين لمناقشة مدى توافق القدرات والمهارات المكتسبة أثناء الدراسة ومتطلبات سوق العمل والخدمات المقدمة والمقترح تقديمها من خلال الجامعة والكليات التابعة.
- جلسات العصف الذهني مع بعض المستفيدين من داخل الجامعة وخارجها لمناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المقترحة والتي تم التوصل إليها بعد الانتهاء من تحليل البيانات.

(٣-١-٣) تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات المطلوبة من مصادرها المختلفة، تبدأ تحليل هذه البيانات واستخلاص النتائج منها. والمرحلة الأولى في عملية التحليل هي مراجعة البيانات التي تم جمعها عن طريق المقابلات الشخصية أو الاستبانة أو جلسات العصف الذهني أو الفحص الوثائقي للتأكد من سلامتها واستكمالها. ومن الطبيعي، وبصفة خاصة في حالة استطلاعات الرأي، أن نتوقع عدم الأجابة عن بعض الأسئلة لعدم فهمها أو لعدم الرغبة في اجابتها أو لأن الوضع لا يختلف بالنسبة لبعض المستقصى منهم إذا أجابوا عن كل أو بعض الأسئلة. وقد تم التعامل مع الاجابات غير الكاملة من خلال استبدالها بقيمة المتوسط الحسابي للسؤال الذي لم تتم الاجابة عنه. وقد تلى ذلك تجهيز البيانات

(الترميز أو التكويد) ثم ادخالها تمهيداً لتحليها واستخراج وتفسير النتائج. وفي هذا الصدد، فقد تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات اعتماداً على بعض المقاييس والأساليب الاحصائية هي: التكرارات بالأعداد والنسب المئوية - المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

(٢-٣) نتائج التحليل البيئي

(٣-٣) تحليل العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية

بعد الانتهاء من جمع وادخال وتحليل البيانات تم دراسة وتحليل المتغيرات أو العوامل في بيئة العمل الداخلية والخارجية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة والضعف والفرص والتهديدات واستخلاص الدلالات الاستراتيجية من خلال إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية ومصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية.

(١-٣-٣) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

يوضح جدول (١) أهم عناصر القوة والضعف في بيئة العمل الداخلية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة والوزن النسبي والمرجح لهم. ويتضح من الجدول أن الأداء الكلي للقطاع "متوسط" أو "جيد" حيث أن الدرجة الاجمالية للأوزان المرجحة تساوي (٣،٤).

جدول (٢): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/النقاط المرجحة
نقاط القوة Strengths				
١	حرم جامعي ذو موقع متميز يضم بنية تحتية وفوقية تساعد الجامعة على تحقيق رسالتها وأهدافها.	0.055	5	0.28
٢	وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وتوصيف وظيفي شامل وموثق لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة.	0.053	5	0.26
٣	توافر وحدات ذات طابع خاص ومراكز ووحدات أعمال جديدة بالجامعة معنية بخدمة المجتمع ومساعدة للجامعة في توفير موارد ذاتية متجددة وتحقيق ميزة تنافسية.	0.048	2	0.10
٤	توافر الموارد المادية والبشرية لتقديم خدمات استشارية/ تدريجية/ بحثية/ تعليمية على المستوى المحلي والاقليمي والدولي .	0.048	2	0.10
٥	وجود قنوات اتصال مع القطاعات الانتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بالجامعة.	0.051	4	0.21
٦	إنشاء وحدات تخصصية لإدارة الأزمات ومتابعة الخريجين بالجامعة والكليات التابعة.	0.049	3	0.15
٧	توافر قواعد البيانات والبرمجيات والبنية التحتية الكافية لنظم المعلومات (شبكات الحاسب - الانترنت - نظم الاتصال التليفوني - نظم المعلومات الادارية.....الخ)	0.047	1	0.05

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/ النقاط المرجحة
	بالجامعة.			
٨	توافر معلومات دقيقة ومحدثة عن الجامعة والكليات في صورة مطبوعة وإلكترونية لجميع المستفيدين داخل وخارج الجامعة.	0.048	2	0.10
٩	وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة ووحدات مماثلة بالكليات تتوافر بها التجهيزات والكوادر البشرية المؤهلة والكافية لضمان الجودة بالجامعة وتأهيلها للاعتماد.	0.049	3	0.15
١٠	الرعاية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة من خلال نادي أعضاء هيئة التدريس والمركز الاجتماعي وغيرها	0.050	4	0.20
نقاط الضعف Weaknesses				
١	عدم وجود خطط معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتعظيم الموارد الذاتية سواء على مستوى الجامعة أو على مستوى الكليات.	0.055	5	0.28
٢	ضعف برامج التسويق والتوعية للخدمات المجتمعية والبيئية والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة.	0.054	5	0.27
٣	عدم تفعيل الشكل التنظيمي لإدارات خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالمراكز والوحدات التخصصية لإدارة الأزمات ومتابعة الخريجين.	0.050	4	0.20
٤	ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية والبيئية للجامعة والكليات.	0.048	3	0.14
٥	عدم وضوح السياسات الفنية الحاكمة للجامعة والكليات في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة والموارد البشرية والموارد المادية والعلاقات المحلية والدولية.	0.049	3	0.15
٦	ضعف قنوات الاتصال المفعلة مع الخريجين ومنظمات سوق العمل.	0.053	5	0.26
٧	ضعف الاستفادة من نتائج قياس الأداء ومستويات رضا الأطراف المجتمعية عن الخريجين و الخدمات المجتمعية المقدمة .	0.050	4	0.20
٨	قصور الفكر الإداري للقائمين على الوحدات ذات الطابع الخاص بما لا يتناسب مع توجهات وسياسات الدولة.	0.047	2	0.09
٩	محدودية دور البحوث التطبيقية للجامعة في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنمية.	0.045	1	0.05
١٠	عدم وجود خطط وبرامج تدريبية موثقة للقيادات والعاملين بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	0.051	4	0.21
إجمالي الأوزان		1.00		3.40

(٣-٣-٢) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

يوضح جدول (٢) أهم الفرص والتحديات في بيئة العمل الخارجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة والوزن النسبي والمرجح لهم أو مصفوفة البروفيل التنافسي. ويتضح من الجدول أن الأداء الكلي للقطاع "متوسط" أو "جيد" حيث أن الدرجة الاجمالية للأوزان المرجحة تساوي (٣,٥).

جدول (٢): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

م	العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرحح/النقاط المرجحة
الفرص Opportunities				
١	مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في المجالس الرسمية سواء على مستوى الجامعة أو على مستوى الكليات والمعاهد والوحدات التابعة .	0.054	3	0.161
٢	اقبال الأطراف المجتمعية على خريجي الجامعة والخدمات المتخصصة التي تقدمها الجامعة.	0.052	2	0.105
٣	تشجيع الدولة على دفع مشروعات التطوير بمؤسسات التعليم العالي.	0.055	3	0.165
٤	تولي أبناء وخريجي الجامعة العديد من المناصب القيادية والتنفيذية في الداخل والخارج.	0.055	3	0.165
٥	وجود دورات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين توفرها وزارة التعليم العالي والأجهزة الرسمية بالدولة.	0.058	4	0.232
٦	توجه الدولة ومحافظة الفيوم نحو تشجيع الاستثمارات وفتح اسواق جديدة.	0.052	2	0.105
٧	احتياجات القطاعات الانتاجية والخدمية بالمجتمع المحيط لخدمات الدعم الفني وتنمية قدرات ومهارات العاملين بها.	0.056	4	0.226
٨	توجه الدولة نحو الاهتمام بدعم البحوث التطبيقية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية.	0.058	4	0.232
٩	الحصول على الاعتماد.	0.062	5	0.311
التحديات Threats				
١	التغيرات في السوق واحتياجات سوق العمل.	0.052	3	0.157
٢	ارتفاع ظاهرة البطالة والتضخم.	0.051	2	0.102
٣	سرعة التغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية على المستوى العالمي.	0.054	3	0.161
٤	تزايد المنافسة المحلية والاقليمية في المنتجات والخدمات التخصصية التي تقدمها الجامعة.	0.056	4	0.226
٥	تواضع حجم التمويل والمخصصات المالية الحكومية.	0.061	5	0.304
٦	جمود القوانين واللوائح التي تعيق أنشطة التطوير والتعزيز.	0.059	5	0.297

م	العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/ النقاط المرجحة
٧	عدم ادراك المجتمع المحلي بدور الجامعة كبيت خبرة في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	0.052	3	0.157
٨	التوجه العام نحو خصخصة التعليم العالي من خلال زيادة معدلات إنشاء الجامعات والمعاهد الخاصة.	0.056	4	0.226
٩	ضعف التنسيق والتعاون بين قطاعات خدمة المجتمع بالجامعات والجهات المعنية.	0.055	4	0.220
إجمالي الأوزان		1.00		3.50

القسم الرابع تصميم وصياغة الاستراتيجية

(٤-١) تصميم الاستراتيجية

بعد الانتهاء من توصيف وتشخيص وتحليل الموقف الحالي لبيئة العمل الداخلية والخارجية للقطاع واعداد مصفوفتي العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية، تأتي الخطوة الثالثة المتمثلة في تطوير الاستراتيجيات البديلة Alternative Strategies التي تعتمد على اعداد مصفوفة أخرى يطلق عليها مصفوفة TWOS، والتي تعتمد على تنمية البدائل الاستراتيجية لكل محور من المحاور التالية:

١. استراتيجيات تعزيز نقاط القوة والاستفادة من الفرص الخارجية.
٢. استراتيجيات تعزيز نقاط القوة وتجنب التهديدات الخارجية.
٣. استراتيجيات التغلب على نقاط الضعف والاستفادة من الفرص الخارجية.
٤. استراتيجيات التغلب على نقاط الضعف وتجنب التهديدات الخارجية.

ويتضح من جدول (٣) كيف أن التهديدات والفرص الخارجية التي تواجه القطاع يمكن أن تتواءم مع مجالات الضعف والقوة الداخلية لينتج عن ذلك مجموعة من البدائل الاستراتيجية التي يمكن للقطاع خدمة المجتمع أن ينتهجها لتحقيق رسالته وغاياته وأهدافه الاستراتيجية. وقد توصلت نتائج التحليل، وكما هو موضح بجدول (٣)، أن هناك ثلاثة بدائل استراتيجية يمكن تطبيقها بالقطاع وهي: استراتيجية التمييز - استراتيجية التكامل - استراتيجية النمو.

وللمفاضلة بين البدائل الاستراتيجية الثلاث فقد تم إعداد مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي الموضحة بجدول (٤)، والتي نتج عنها أن قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بجمعة الفيوم في المرحلة القادمة يجب أن يلتزم بتطبيق استراتيجية التكامل لتحقيق رسالته وغاياته وأهدافه الاستراتيجية.

جدول (٣): مصفوفة الاستراتيجيات البديلة باستخدام أسلوب TWOS

نقاط الضعف Weaknesses	نقاط القوة Strengths	
١. عدم وجود خطط معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتعظيم الموارد الذاتية سواء على مستوى الجامعة أو على مستوى الكليات. ٢. ضعف برامج التسويق والتوعية للخدمات المجتمعية والبيئية والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة. ٣. عدم تفعيل الشكل التنظيمي لادارات خدمة المجتمع وتنمية البيئة والمراكز والوحدات التخصصية لادارة الأزمات ومتابعة الخريجين. ٤. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية والبيئية للجامعة والكليات. ٥. عدم وضوح السياسات الفنية الحاكمة للجامعة والكليات في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة والموارد البشرية والموارد المادية والعلاقات المحلية والدولية. ٦. ضعف قنوات الاتصال المفعلة مع الخريجين ومنظمات سوق العمل. ٧. ضعف الاستفادة من نتائج قياس الأداء ومستويات رضا الأطراف المجتمعية عن الخريجين والخدمات المجتمعية المقدمة. ٨. قصور الفكر الإداري للقائمين على الوحدات ذات الطابع الخاص بما لا يتناسب مع توجهات وسياسات الدولة. ٩. محدودية دور البحوث التطبيقية للجامعة فى مواجهة المشكلات المجتمعية والتنمية. ١٠. عدم وجود خطط وبرامج تدريبية موثقة للقيادات والعاملين بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	١. حرم جامعي ذو موقع متميز يضم بنية تحتية وفوقية تساعد الجامعة على تحقيق رسالتها وأهدافها. ٢. وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وتوصيف وظيفي شامل وموثق لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٣. توافر وحدات ذات طابع خاص ومراكز ووحدات أعمال جديدة بالجامعة معنية بخدمة المجتمع ومساعدة للجامعة في توفير موارد ذاتية متجددة وتحقيق ميزة تنافسية. ٤. توافر الموارد المادية والبشرية لتقديم خدمات استشارية/ تدريبية/ بحثية/ تعليمية على المستوي المحلي والاقليمي والدولي . ٥. وجود قنوات اتصال مع القطاعات الانتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بالجامعة. ٦. إنشاء وحدات تخصصية لادارة الأزمات ومتابعة الخريجين بالجامعة والكليات التابعة. ٧. توافر قواعد البيانات والبرمجيات والبنية التحتية الكافية لنظم المعلومات (شبكات الحاسب – الانترنت – نظم الاتصال التليفوني – نظم المعلومات الادارية....الخ) بالجامعة. ٨. توافر معلومات دقيقة ومحدثة عن الجامعة والكليات في صورة مطبوعة وإلكترونية لجميع المستفيدين داخل وخارج الجامعة. ٩. وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة ووحدات مماثلة بالكليات تتوافر بها التجهيزات والكوادر البشرية المؤهلة والكافية لضمان الجودة بالجامعة وتأهيلها للاعتماد. ١٠. الرعاية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة من خلال نادي أعضاء هيئة التدريس والمركز الاجتماعي وغيرها	العوامل الاستراتيجية الداخلية العوامل الاستراتيجية الخارجية

Opportunities الفرص	١. مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في المجالس الرسمية سواء على مستوى الجامعة أو على مستوى الكليات والمعاهد والوحدات التابعة.	١. إعادة هيكلة الموارد المادية والبشرية المتاحة بالقطاع وتعظيم الاستفادة منها (استراتيجية النمو).	١. تطوير خطط خدمة المجتمع وتنمية البيئة اعتماداً على احتياجات المجتمع المحلي (استراتيجية التكامل).
	٢. اقبال الأطراف المجتمعية على خريجي الجامعة والخدمات المتخصصة التي تقدمها الجامعة.	٢. دراسة الاحتياجات المجتمعية لتنمية الموارد الذاتية للجامعة (استراتيجية التكامل).	٢. تفعيل خطط وبرامج تسويقية للخدمات المجتمعية والبيئية والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة والكليات التابعة (استراتيجية النمو).
	٣. تشجيع الدولة على دفع مشروعات التطوير بمؤسسات التعليم العالي.	٣. تحسين الوضع التنافسي للجامعة من خلال الحصول على الاعتماد (استراتيجية التميز).	٣. تحسين كفاءة المشاركة المجتمعية لتقديم خدمات استشارية/ تدريبية/ بحثية/ تعليمية على المستوى المحلي والاقليمي والدولي (استراتيجية التكامل).
	٤. تولي أبناء وخريجي الجامعة العديد من المناصب القيادية والتنفيذية في الداخل والخارج.	٤. تفعيل دور الوحدات الادارية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة على مستوى الجامعة والكليات (استراتيجية التكامل).	٤. تطوير واعلان السياسات الفنية الحاكمة للجامعة والكليات في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء المستجدات المحلية والدولية (استراتيجية التميز).
	٥. وجود دورات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين توفرها وزارة التعليم العالي والأجهزة الرسمية بالدولة.	٥. تطوير قواعد البيانات والبرمجيات والبنية التحتية لنظم المعلومات لخدمة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة (استراتيجية النمو).	٥. انشاء وتفعيل مركز ووحدات لادارة الأزمات والكوارث وتحسين أنظمة الأمن والسلامة المهنية (استراتيجية النمو).
	٦. توجه الدولة ومحافظة الفيوم نحو تشجيع الاستثمارات وفتح اسواق جديدة.	٦. وضع نظام متكامل لضمان الجودة بالقطاع وتحسين مستويات الرضا والأداء الجامعي (استراتيجية التميز).	٦. انشاء وتفعيل مركز ووحدات لمتابعة الخريجين ودعم التواصل معهم (استراتيجية التكامل).
	٧. احتياجات القطاعات الانتاجية والخدمية بالمجتمع المحيط لخدمات الدعم الفني وتنمية قدرات ومهارات العاملين بها.	٧. تطوير نظم الرعاية الصحية والاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة (استراتيجية النمو).	٧. رفع قدرات القيادات وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالقطاع من خلال تصميم خطط وبرامج تدريبية موثقة ومعتمدة (استراتيجية التميز).
	٨. توجه الدولة نحو الاهتمام بدعم البحوث التطبيقية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحلية.	٨. استخدام التغذية الراجعة من تقييم الأداء وقياس رضا المستفيدين في عمليات التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (استراتيجية التميز).	٨. استخدام التغذية الراجعة من تقييم الأداء وقياس رضا المستفيدين في عمليات التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (استراتيجية التميز).
	٩. الحصول على الاعتماد.		

التهديدات Threats		
١. التغيرات في السوق واحتياجات سوق العمل.	١. تحديث رسالة وأهداف الجامعة في ضوء الموارد	١. تحسين أداء ومهارات الخريجين بما يتناسب واحتياجات
٢. ارتفاع ظاهرة البطالة والتضخم.	٢. والامكانات المتاحة ووفقا للتغيرات المحلية والعالمية	٢. سوق العمل (استراتيجية التميز).
٣. سرعة التغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية على المستوى العالمي.	٣. تطوير وتفعيل التوصيف الوظيفي للعاملين بقطاع خدمة	٣. استحداث وحدات ومراكز أعمال جديدة وتقديم منتجات
٤. تزايد المنافسة المحلية والإقليمية في المنتجات والخدمات التخصصية التي تقدمها الجامعة.	٤. المجتمع والمراكز والوحدات التابعة (استراتيجية التميز).	٤. خدمات جديدة ومتميزة (استراتيجية النمو).
٥. تواضع حجم التمويل والمخصصات المالية الحكومية.	٥. تطوير نظم قياس أداء المراكز والوحدات التابعة للقطاع	٥. تعظيم الاستفادة من مشروعات التطوير الداخلية والمنح
٦. جمود القوانين واللوائح التي تعيق أنشطة التطوير والتعزيز.	٦. والعاملين بها (استراتيجية التميز).	٦. الخارجية لدعم الموارد الذاتية للجامعة (استراتيجية النمو).
٧. عدم قناعة المجتمع المحلي بدور الجامعة كبيت خبرة في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٧. تحسين مستويات رضا المستفيدين عن الخدمات	٧. التوسع خارج الحدود في مجال خدمة المجتمع وتنمية
٨. التوجه العام نحو خصخصة التعليم العالي من خلال زيادة معدلات إنشاء الجامعات والمعاهد الخاصة.	٨. تحسين مستويات رضا أعضاء هيئة التدريس والعاملين	٨. البيئة (استراتيجية التكامل).
٩. ضعف التنسيق والتعاون بين قطاعات خدمة المجتمع بالجامعات والجهات المعنية.	٩. عن الخدمات الصحية والاجتماعية بالجامعة (استراتيجية التميز).	
	٩. دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين	
	٩. في الخدمات المجتمعية والبيئية (استراتيجية التكامل).	
	٩. تحويل الوحدات ذات الطابع الخاص إلى وحدات مربحة	
	٩. (استراتيجية النمو).	

جدول (٤): مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	المتوسط الاحصائي	الوزن	البدايل الاستراتيجية					
				استراتيجية التميز		استراتيجية التكامل		استراتيجية النمو	
				الترتيب	الوزن المرجح	الترتيب	الوزن المرجح	الترتيب	الوزن المرجح
نقاط القوة									
1	حرم جامعي ذو موقع متميز يضم بنية تحتية وفوقية تساعد الجامعة على تحقيق رسالتها وأهدافها.	4.5	0.055	4	0.22	3	0.17	5	0.28
2	وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وتوصيف وظيفي شامل وموثق لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة.	4.3	0.053	5	0.26	2	0.11	4	0.21
3	توافر وحدات ذات طابع خاص ومراكز ووحدات أعمال جديدة بالجامعة معنية بخدمة المجتمع ومساعدة للجامعة في توفير موارد ذاتية متجددة وتحقيق ميزة تنافسية.	3.9	0.048	4	0.19	5	0.24	5	0.24
4	توافر الموارد المادية والبشرية لتقديم خدمات استشارية/ تدريبية/ بحثية/ تعليمية على المستوي المحلي والاقليمي والدولي .	3.9	0.048	4	0.19	5	0.24	4	0.19
5	وجود قنوات اتصال مع القطاعات الانتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بالجامعة.	4.2	0.051	3	0.15	5	0.26	4	0.21
6	إنشاء وحدات تخصصية لادارة الأزمات ومتابعة الخريجين بالجامعة والكليات التابعة.	4	0.049	4	0.20	5	0.25	2	0.10
7	توافر قواعد البيانات والبرمجيات والبنية التحتية الكافية لنظم المعلومات (شبكات الحاسب – الانترنت - نظم الاتصال التليفوني – نظم المعلومات الادارية..... الخ) بالجامعة.	3.8	0.047	4	0.19	3	0.14	5	0.23
8	توافر معلومات دقيقة ومحدثة عن الجامعة والكليات في صورة مطبوعة والإلكترونية لجميع المستفيدين داخل وخارج الجامعة.	3.9	0.048	2	0.10	4	0.19	3	0.14
9	وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة ووحدات مماثلة بالكليات تتوافر بها التجهيزات والكوادر البشرية المؤهلة والكافية لضمان الجودة بالجامعة وتأهيلها للاعتماد.	4	0.049	5	0.25	3	0.15	2	0.10

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	المتوسط الاحصائي	الوزن	البدائل الاستراتيجية					
				استراتيجية التميز		استراتيجية التكامل		استراتيجية النمو	
				الترتيب	الوزن المرجح	الترتيب	الوزن المرجح	الترتيب	الوزن المرجح
10	الرعاية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة من خلال نادي أعضاء هيئة التدريس والمركز الاجتماعي وغيرها	4.1	0.050	3	0.15	2	0.10	4	0.20
	نقاط الضعف								
1	عدم وجود خطط معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتعظيم الموارد الذاتية سواء على مستوى الجامعة أو على مستوى الكليات.	4.5	0.055	3	0.17	5	0.28	5	0.28
2	ضعف برامج التسويق والتوعية للخدمات المجتمعية والبيئية والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة.	4.4	0.054	3	0.16	4	0.22	5	0.27
3	عدم تفعيل الشكل التنظيمي لإدارات خدمة المجتمع وتنمية البيئة والمراكز والوحدات التخصصية لإدارة الأزمات ومتابعة الخريجين.	4.1	0.050	4	0.20	4	0.20	3	0.15
4	ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية والبيئية للجامعة والكليات.	3.9	0.048	3	0.14	5	0.24	4	0.19
5	عدم وضوح السياسات الفنية الحاكمة للجامعة والكليات في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة والموارد البشرية والموارد المادية والعلاقات المحلية والدولية.	4	0.049	5	0.25	2	0.10	3	0.15
6	ضعف قنوات الاتصال المفعلة مع الخريجين ومنظمات سوق العمل.	4.3	0.053	4	0.21	5	0.26	3	0.16
7	ضعف الاستفادة من نتائج قياس الأداء ومستويات رضا الأطراف المجتمعية عن الخريجين والخدمات المجتمعية المقدمة.	4.1	0.050	5	0.25	3	0.15	3	0.15
8	قصور الفكر الإداري للقائمين على الوحدات ذات الطابع الخاص بما لا يتناسب مع توجهات وسياسات الدولة.	3.8	0.047	4	0.19	3	0.14	5	0.23
9	محدودية دور البحوث التطبيقية للجامعة في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنموية.	3.7	0.045	4	0.18	3	0.14	5	0.23

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	المتوسط الاحصائي	الوزن	البدائل الاستراتيجية					
				استراتيجية التمييز		استراتيجية التكامل		استراتيجية النمو	
				الترتيب	الوزن المرجح	الترتيب	الوزن المرجح	الترتيب	الوزن المرجح
1	التغيرات في السوق واحتياجات سوق العمل.	3.7	0.052	4	0.21	5	0.26	2	0.10
2	ارتفاع ظاهرة البطالة والتضخم.	3.6	0.051	4	0.20	4	0.20	2	0.10
3	سرعة التغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية على المستوى العالمي.	3.8	0.054	4	0.21	2	0.11	4	0.21
4	تزايد المنافسة المحلية والاقليمية في المنتجات والخدمات التخصصية التي تقدمها الجامعة.	4	0.056	5	0.28	5	0.28	3	0.17
5	تواضع حجم التمويل والمخصصات المالية الحكومية.	4.3	0.061	2	0.12	4	0.24	5	0.30
6	جمود القوانين واللوائح التي تعيق أنشطة التطوير وتعزيز.	4.2	0.059	3	0.18	3	0.18	3	0.18
7	عدم ادراك المجتمع المحلي بدور الجامعة كبيت خبرة في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	3.7	0.052	4	0.21	5	0.26	3	0.16
8	التوجه العام نحو خصخصة التعليم العالي من خلال زيادة معدلات إنشاء الجامعات والمعاهد الخاصة.	4	0.056	5	0.28	4	0.23	3	0.17
9	ضعف التنسيق والتعاون بين قطاعات خدمة المجتمع بالجامعات والجهات المعنية.	3.9	0.055	2	0.11	5	0.28	2	0.11
الاجمالي			1.00		7.46		7.53		7.31

(٢-٤) الغايات الاستراتيجية

في ضوء رؤية ورسالة الجامعة وقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة ونتائج التحليل البيئي، يسعى القطاع إلى تحقيق الغايات الاستراتيجية التالية:

١. تطوير كفاءة المشاركة المجتمعية والبيئية من خلال ادارة فاعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة بما يحقق رسالة القطاع ويضمن تقديم خريج متميز يمتلك مهارات سوق العمل.
٢. رفع القدرة التنافسية للمراكز والوحدات الانتاجية واستحداث مراكز ووحدات تقدم منتجات وخدمات جديدة ومتميزة للمجتمع وبما يسهم في تنمية الموارد الذاتية للجامعة.

(٣-٤) الأهداف الاستراتيجية:

في ضوء رؤية ورسالة الجامعة وقطاع خدمة المجتمع ونتائج التحليل البيئي، ومن أجل الوصول إلى الغايات الاستراتيجية يسعى القطاع إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية التالية:

١. تطوير الهيكل التنظيمي لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة ورفع قدرات العنصر البشري.
٢. تطوير خطط لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء دراسة احتياجات المجتمع المحلي ومتطلبات التنمية وبما يحقق رسالة القطاع من خلال ادارة فاعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٣. دعم التواصل وتحسين أداء ومهارات الخريجين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.
٤. تفعيل الشكل التنظيمي لادارة الأزمات والكوارث وتحسين نظم الأمن والسلامة المهنية.
٥. تحقيق التكامل مع المؤسسات الانتاجية والخدمية والمستفيدين في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٦. تطوير قواعد البيانات و البنية التحتية لنظم المعلومات والاتصالات لخدمة القطاع وربط الجامعة بالمجتمع المحيط.
٧. وضع نظام متكامل لضمان الجودة بالقطاع وتحسين مستويات الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع.

٨. تطوير نظم الرعاية الصحية والاجتماعية لاعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة.
٩. تحسين كفاءة المشاركة المجتمعية لتقديم خدمات استشارية/ تدريبية/ بحثية/ تعليمية على المستوي المحلي والاقليمي والدولي
١٠. رفع كفاءة وفاعلية المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص واستحداث مراكز ووحدات تقدم منتجات وخدمات جديدة ومتميزة للمجتمع وبما يسهم في تنمية الموارد الذاتية للجامعة.

(٤-٤) الفجوة بين الوضع الحالي والأهداف الإستراتيجية

في ضوء عملية التحليل البيئي وما نتج عنها من تحديد لمجالات القوة والضعف والفرص والتهديدات، والتي عبرت عن الواقع الحقيقي للقطاع والبيئة المحيطة به، ورغبة في الموائمة بين هذا الواقع والأهداف الاستراتيجية والتحديد الدقيق لمتطلبات استكمال تحقيق الاهداف الاستراتيجية، وتمشيا مع رؤية ورسالة القطاع، وفي ضوء رؤية ورسالة الجامعة يجب أن يقوم قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة بالأنشطة التالية:

.

(٤-٥) السياسات المرشدة لتنفيذ الاستراتيجية

١. يجب أن ينفق أعضاء هيئة التدريس بالجامعة على الأقل ١٠% من وقتهم في المشاركة المجتمعية والأنشطة الطلابية، و ٢٠% على الأقل من وقتهم في أعمال الجودة والتطوير، و ٢٠% على الأقل من وقتهم في عمل يتعلق بالبحث العلمي والإشراف على الرسائل العلمية، و ٥٠% من وقتهم في التدريس والأنشطة المرتبطة.
٢. تلتزم إدارة الجامعة والكليات التابعة بإشراك رجال الصناعة والمجتمع المحلي في المجالات المختلفة المرتبطة بالتدريس والتدريب والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
٣. تلتزم إدارة الجامعة والكليات التابعة بدعم الخريج كمنتج نهائي للعملية التعليمية بالجامعة وتحقيق التوافق بين المؤهلات المتاحة ومتطلبات سوق العمل المحلي والعالمي.
٤. تلتزم إدارة الجامعة بتوفير الدعم المادي والمعنوي لمركز ضمان الجودة والوحدات التابعة بالكليات.
٥. تلتزم إدارة الجامعة والكليات التابعة بتحقيق أعلى مستويات الرضا للمستفيدين من الخدمات المجتمعية.
٦. تلتزم إدارة الجامعة والكليات التابعة بتفعيل نظم المساءلة والمحاسبية مع تحقيق العدالة وعدم التمييز بين الأطراف ذات العلاقة.
٧. تلتزم إدارة الجامعة والكليات التابعة بتمثيل الجامعة في الأحداث والمناسبات ذات العلاقة التي تتم داخل مصر وخارجها.
٨. تلتزم إدارة الجامعة والكليات التابعة وأعضاء هيئة التدريس والعاملون والطلاب بأخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية والنشر.

(٦-٤) المصادر المتاحة لتوفير التمويل

١. موازنة الجامعة.
٢. المراكز و الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة والكليات التابعة.
٣. المشروعات المشتركة مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٤. الهبات والتبرعات.

(٧-٤) الصعوبات والتحديات

١. استمرار عدم تقبل ثقافة الجودة لدى الكثير من الأطراف.
٢. تغيير معايير الاعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٣. الأزمات الاقتصادية والسياسية والبيئية المحلية والعالمية.
٤. التغيرات في احتياجات سوق العمل.
٥. جمود اللوائح وضعف التمويل الجامعي.
٦. سرعة التغيرات البيئية والاقتصادية والتكنولوجية على المستوى المحلي والعالمي.
٧. عدم تقبل الأطراف المجتمعية الالتحام والتواصل مع الجامعة.

(٨-٤) الأولويات

فيما يلي ترتيب أولويات تنفيذ أنشطة تقليص الفجوة بين الواقع والأهداف في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح:

القسم الخامس

اعداد الخطط التنفيذية لتطبيق الاستراتيجية

الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الأنشطة	آليات التنفيذ	فترة التنفيذ		المسئول عن التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التمويل المطلوب
				النهاية	البداية			
الهدف الاستراتيجي (١): تطوير الهيكل التنظيمي لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتعظيم الاستفادة من الموارد المتاحة ورفع قدرات العنصر البشري.								
(١) تحديث الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	(أ١) هيكل تنظيمي معتمد وملائم لرسالة القطاع وتوصيف وظيفي شامل وموثق	(١١) تحديث الهيكل التنظيمي للقطاع واعتماده وتضمينه بالهيكل التنظيمي للجامعة	-	٢٠١٠/١١	٢٠١١/٤	نائب رئيس الجامعة + الادارة العامة لشئون خدمة المجتمع	وثيقة التوصيف التنظيمي محدث ومعتمد	
			-	٢٠١٠/١١	٢٠١١/٤	الادارة العامة لشئون خدمة المجتمع	وثيقة التوصيف الوظيفي	
			-	٢٠١٠/١١	٢٠١١/٤	الادارة العامة لشئون خدمة المجتمع	محاضر الاجتماعات مع الاطراف المختلفة	
			-	٢٠١٠/١١	٢٠١١/٤	الادارة العامة لشئون خدمة المجتمع	وثيقة آليات مراجعة التوصيف الوظيفي	
			-	٢٠١٠/١١	٢٠١١/٤	الادارة العامة لشئون خدمة المجتمع	وثيقة التوصيف التنظيمي معتمدة	
(٢) تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية	(أ٢) تفعيل التوصيف الوظيفي لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	(١٢) اعداد دليل بالتوصيف الوظيفي بعد التحديث ونشره	-	٢٠١١/٢	٢٠١١/٦	الادارة العامة لشئون خدمة المجتمع	دليل التوصيف التنظيمي معتمدة	

الخطة الاستراتيجية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	قاعدة بيانات الموارد البشرية الحالية والمطلوبة	نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة			-	(٢١٢) اعادة هيكلة الموارد البشرية بالقطاع في ضوء التوصيف الوظيفي ومتطلبات الاختيار والتعيين		قطاع خدمة المجتمع
	وثيقة بالدورات التدريبية للقيادات	الإدارة العامة لشئون خدمة المجتمع			-	(١ب٢) اعداد تقرير بالدورات التدريبية الحاصل عليها القيادات بقطاع خدمة المجتمع في مجال التنمية الادارية	(٢ب) تنمية قدرات القيادات بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	
	خطة تدريب القيادات	الإدارة العامة لشئون خدمة المجتمع			-	(٢ب٢) اعداد خطة بالبرامج التدريبية في مجال التنمية الادارية للقيادات بقطاع خدمة المجتمع ومناقشتها واعتمادها		
	الادلة والشواهد المرتبطة	نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة			-	(٣ب٢) تفعيل الخطة التدريبية للقيادات بقطاع خدمة المجتمع		
	وثيقة بالدورات التدريبية للعاملين	الإدارة العامة لشئون خدمة المجتمع			-	(١ج٢) اعداد تقرير بالدورات التدريبية الحاصل عليها العاملين بقطاع خدمة المجتمع في مجال التنمية الادارية	(٢ج) تنمية قدرات العاملين بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	
	خطة تدريب العاملين	الإدارة العامة لشئون خدمة المجتمع			-	(٢ج٢) اعداد خطة تدريبية لتنمية مهارات العاملين بقطاع خدمة المجتمع في ضوء متطلبات التوصيف الوظيفي		

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	الأدلة والشواهد المرتبطة	نائب رئيس الجامعة + امين عام الجامعة + مدير عام شئون البيئة			-	(ج٣) تفعيل الخطة التدريبية للعاملين بقطاع خدمة المجتمع		
	استمارات استطلاع الرأي	نائب رئيس الجامعة			-	(أ١٣) تصميم وتوزيع وتحليل استمارات استطلاع رأي الأطراف ذات العلاقة حول معايير اختيار القيادات الأكاديمية والتنفيذية بالقطاع	(أ١٣) وضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والتنفيذية بقطاع خدمة المجتمع	(٣) تحسين كفاءة القيادات بقطاع خدمة المجتمع
	وثيقة معايير اختبارات القيادات معتمدة	نائب رئيس الجامعة			-	(ب٢٣) وضع واعتماد معايير اختيار القيادات الأكاديمية والتنفيذية بالقطاع		
	وثيقة مسؤوليات واختصاصات القيادات الأكاديمية والتنفيذية	نائب رئيس الجامعة			-	(ب٣) تحديد واعتماد المسؤوليات والاختصاصات للقيادات الأكاديمية والتنفيذية بالقطاع اعتمادا على التوصيف الوظيفي وقانون تنظيم الجامعات واستطلاع رأي الأطراف ذات العلاقة	(ب٣) وضع آليات لعدم تداخل السلطات	
	وثيقة اختصاصات وآلية عمل وتشكيل المجالس الرسمية بالقطاع	نائب رئيس الجامعة			-	(ب٣) تحديد اختصاصات وآلية عمل وتشكيل المجالس الرسمية بالقطاع ومناقشته واعتماده		
					-			
					-			

الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الأنشطة	آليات التنفيذ	فترة التنفيذ		المسئول عن التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التمويل المطلوب
				البداية	النهاية			
الهدف الاستراتيجي (٢): تطوير خطط لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء دراسة احتياجات المجتمع المحلي ومتطلبات التنمية وبما يحقق رسالة القطاع من خلال ادارة فاعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.								
تحسين كفاءة الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة بالجامعة	تفعيل الشكل التنظيمي لادارة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	تحديث الشكل التنظيمي للاداره العامة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة على مستوى الجامعة	- تحديث الهيكل التنظيمي للادارة واستحداث ادارات جديدة تساعد في ربط الجامعة بالمجتمع - تحديد الموارد البشرية والمادية الحالية واللازمة لتنفيذ انشطة الادارة				- وثيقة الهيكل التنظيمي للادارة العامة وتبعيتها بالهيكل التنظيمي للجامعة بعد التحديث - وثيقة الموارد البشرية المتاحة والمطلوبة بالادارة. - وثيقة التوصيف الوظيفي ومتطلبات الاختيار والتعيين للعاملين بالادارة.	

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		أليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	- قرار انشاء الادارة/ القسم الاداري - موضحا به الأهداف والأنشطة والتبعة بحيث تشمل الأنشطة على دراسة الاحتياجات المجتمعية ووضع الخطة السنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتنفيذها - وثيقة الهيكل التنظيمي للادارة/ القسم الاداري وتبعيتها بالهيكل التنظيمي للكلية - وثيقة الموارد البشرية المتاحة والمطلوبة بالادارة/ القسم الاداري. - وثيقة التوصيف الوظيفي ومتطلبات الاختيار والتعيين للعاملين بالادارة/ القسم الاداري.	نائب رئيس الجامعة			-	إنشاء ادارات/ أقسام ادارية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة على مستوى الكليات التابعة		

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	- مقر للإدارة العامة والادارات/ الأقسام الادارية التابعة بكل كلية/ معهد مجهز ومؤثث بالتجهيزات والأثاث اللازم للممارسة الأنشطة. - تسكين الموارد البشرية المطلوبة في ضوء الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي.				-	توفير الموارد المادية والبشرية المطلوبة لإدارة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة والكليات		
	- ادوات جمع البيانات - نتائج الدراسة - تقرير بالدراسة معتمد				-	دراسة احتياجات المجتمع المحيط من الخدمات المجتمعية والبيئة التي تقدمها الجامعة والكليات التابعة	تطوير خطط لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	
	الخطة السنوية لبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة معتمدة على مستوى الجامعة والكليات التابعة				-	وضع واعتماد الخطة السنوية لبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة طبقا لاحتياجات المجتمع المحيط		
	- برامج لتوعية الفئات المختلفة ببرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وثائق مساهمة الفئات المختلفة في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة				-	وضع برامج لتوعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب والاطراف المجتمعية ذات العلاقة بضرورة المشاركة المجتمعية وأنشطة تنمية البيئة المحيطة وتضمينها في الخطة		

الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الأنشطة	آليات التنفيذ	فترة التنفيذ		المسئول عن التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التمويل المطلوب
				النهاية	البداية			
			-					
		تنفيذ الخطة السنوية وبرامج التوعية	-				الادلة والشواهد المرتبطة	
تحسين رضا الأطراف المجتمعية عن الخدمات المقدمة	تفعيل مشاركة الاطراف المجتمعية في الخدمات والأنشطة الجامعية	- اعداد تقرير بانماط مشاركة الأطراف المجتمعية الحالية والمقترحة في أنشطة الجامعة والكليات التابعة واعتماده					- تقرير معتمد بانماط مشاركة الأطراف المجتمعية في الأنشطة الجامعية و ارفاق الادلة والشواهد المرتبطة (تشكيل المجالس الرسمية – بروتوكولات التعاون – ملتقى التوظيف – عيد الخريجين – توفير فرص عمل – قوافل الطلاب- توفير فرص التدريب الميداني للطلاب- تصميم وتطوير البرامج الدراسية – أنشطة التدريس والتدريب- تقييم الأداء الجامعي والأنشطة المختلفة...الخ) وذلك على مستوى الجامعة والكليات التابعة	

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	تقرير معتمد بالوسائل التي تستخدمها الجامعة والكليات التابعة لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة المنفذه سنويا				-	تفعيل الأنشطة المقترحة بتطوير مشاركة الأطراف المجتمعية في الأنشطة الجامعية		
	- تقرير بالوسائل الحالية والمقترحة والمستخدم لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة المنفذه سنويا - نماذج من استبيانات وأدوات قياس الرضا - نتائج قياس الرضا - أنشطة التعزيز والتطوير المقترحة				-	اعداد تقرير بالوسائل الحالية والمقترحة والمستخدم لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة المنفذه سنويا	قياس رضا الأطراف المجتمعية عن الخدمات المنفذه سنويا	
	- نماذج من استبيانات وأدوات قياس الرضا - نتائج قياس الرضا - أنشطة التعزيز والتطوير المقترحة - القرارات المرتبطة بتنفيذ أنشطة التطوير والتعزيز				-	قياس رضا الأطراف المجتمعية ووضع وتفعيل الاجراءات التصحيحية		
					-			
					-			

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
					-			
الهدف الاستراتيجي (٣): دعم التواصل وتحسين أداء ومهارات الخريجين بما يتناسب واحتياجات سوق العمل.								
	قرار انشاء المركز والوحدات التابعة موثق ومعتمد من المجالس الرسمية شاملا على الأهداف والأنشطة والتبعية والهيكل التنظيمي	نائب رئيس الجامعة			-	إنشاء مركز لمتابعة الخريجين بالجامعة ووحدات تابعة له بالكليات/ المعاهد.		تفعيل الشكل التنظيمي لمتابعة الخريجين بالجامعة والكليات التابعة
	قرار تشكيل فريق العمل في المركز والوحدات التابعة بالكليات	نائب رئيس الجامعة			-	اعداد الهيكل التنظيمي للمركز والوحدات التابعة وتشكيل مجالس الادارة واعتماده		
	- اللائحة الداخلية لمركز متابعة الخريجين والوحدات التابعة معتمدة وموثقة - قرار من رئيس الجامعة يوضح مصادر تمويل أنشطة المركز والوحدات التابعة وتضمينة بلائحة المركز والوحدات التابعة	مجلس ادارة المركز			-	اعداد اللائحة الداخلية للمركز والوحدات التابعة شاملة: الرؤية والرسالة - الهدف/ الأهداف الاستراتيجية - الأهداف الاجرائية - الهيكل التنظيمي - التوصيف الوظيفي للوظائف المتضمنة بالهيكل ومعايير الاختيار والتعيين - اللائحة المالية ..الخ، واعتمادها من المجلس الرسمية		

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	خطة عمل المركز والوحدات التابعة السنوية معتمدة وموثقة	مجلس ادارة المركز			-	وضع خطة العمل السنوية للمركز والوحدات التابعة لمتابعة الخريجين شاملة: الأهداف والأنشطة وآليات التنفيذ ومسئولية التنفيذ والفترة الزمنية للتنفيذ ومؤشرات الأداء ومسئولية المتابعة والتقييم وآليات المراجعة والتحديث وآليات المتابعة والتقييم، ومناقشتها بالمجالس الرسمية		

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		أليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	الأدلة والشواهد المرتبطة (قاعدة بيانات الخريجين- عيد الخريجين و لقاء توظيفي سنوي - تفعيل برامج لاعداد وتحسين مهارات الطلاب والخريجين لسوق العمل- كتيب للخريجين- رابطة لخريجي الجامعة والكليات التابعة - اتفاقات وبروتوكولات مع رجال الصناعة والمؤسسات الإنتاجية والخدمية لتوفير فرص عمل أو تدريب ميداني للخريجين - صندوق للخريجين لدعم أنشطة الجامعة والكليات التابعة -نظام لقياس مستوي كفاءة الخريجين وتقييم رضاء مؤسسات سوق العمل عن مستوي خريجي الجامعة - آلية للتعامل الإيجابي مع الشكاوى والمقترحات التي يقدمها الخريجين...الخ)	مدير المركز ومديرى الوحدات التابعة			-	تفعيل خطة العمل السنوية للمركز والوحدات التابعة بالكليات/ المعاهد		
					-			
					-			

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
					-			
					-			
					-			
					-			
					-			
الهدف الاستراتيجي (٤): تفعيل الشكل التنظيمي لادارة الأزمات والكوارث وتحسين نظم الأمن والسلامة المهنية								
	قرار انشاء المركز والوحدات التابعة موثق ومعتمد من المجالس الرسمية شاملا على الأهداف والأنشطة والتبعية والهيكل التنظيمي				-	إنشاء مركز لادارة الأزمات والكوارث بالجامعة ووحدات تابعة له بالكليات/ المعاهد.		تفعيل الشكل التنظيمي لادارة الأزمات والكوارث بالجامعة والكليات التابعة
	قرار تشكيل فريق العمل في المركز والوحدات التابعة بالكليات				-	اعداد الهيكل التنظيمي للمركز والوحدات التابعة وتشكيل مجالس الادارة واعتمادها		

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	- اللائحة الداخلية لمركز ادارة الأزمات والكوارث والوحدات التابعة معتمدة وموثقة - قرار من رئيس الجامعة يوضح مصادر تمويل أنشطة المركز والوحدات التابعة وتضمينة المركز بلانحة المركز والوحدات التابعة				-	اعداد اللائحة الداخلية للمركز والوحدات التابعة شاملة: الرؤية والرسالة - الهدف/ الاستراتيجية - الأهداف الاجرائية - الهيكل التنظيمي - التوصيف الوظيفي للوظائف المتضمنة بالهيكل ومعايير الاختيار والتعيين - اللائحة المالية ..الخ، واعتمادها من المجلس الرسمية		
	خطة عمل المركز والوحدات التابعة السنوية معتمدة وموثقة				-	وضع خطة العمل السنوية للمركز والوحدات التابعة لإدارة الأزمات والكوارث شاملة: الأهداف والأنشطة وآليات التنفيذ ومسئولية التنفيذ والفترة الزمنية للتنفيذ ومؤشرات الأداء ومسئولية المتابعة والتقييم وآليات المراجعة والتحديث وآليات المتابعة والتقييم، ومناقشتها بالمجالس الرسمية		
	الأدلة والشواهد المرتبطة				-	تفعيل خطة العمل السنوية للمركز والوحدات التابعة		
	تقرير معتمد عن تجهيزات ونظم الأمن والسلامة الحالية والمقترحة				-	اعداد تقرير عن تجهيزات ونظم الأمن والسلامة الحالية والمقترحة واعتمادها		تحسين نظم الأمن والسلامة المهنية

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	نظام للسلامة المهنية (علامات ارشادية- اذنار- اطفاء- تدريب- نشر الوعي) محدثة ومطورة				-	تطوير نظم الأمن والسلامة المهنية في ضوء متطلبات الهيئة Norms والنظم المقترحة في البند ()		
الهدف الاستراتيجي (٥): تحقيق التكامل مع المؤسسات الانتاجية والخدمية والمستفيدين في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.								
	تقرير معتمد بأنواع التعاون المختلفة (شراكات/ اتفاقيات) مع المؤسسات الانتاجية والخدمية مع المجتمع المحيط الماضية والحالية ومقترحات التطوير والتعزيز المستقبلية				-	اعداد تقرير بأنواع التعاون المختلفة (شراكات/ اتفاقيات) مع المؤسسات الانتاجية والخدمية مع المجتمع المحيط الماضية والحالية ووضع مقترحات التطوير والتعزيز المستقبلية		تطوير التواصل مع المؤسسات الانتاجية والخدمية
	- قرار انشاء الهيئة - اللائحة الداخلية للهيئة - محاضر الاجتماعات - آليات تفعيل دور الهيئة الاستشارية في مجالات: التدريب - التوظيف - تقييم الخريجين - تمويل المشروعات البحثية - رعاية المؤتمرات - ورش عمل - خدمة المجتمع وتنمية البيئة.				-	دراسة انشاء هيئة استشارية بالجامعة من المؤسسات الانتاجية والخدمية بالمجتمع المحيط		
					-			
					-			

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
					-			
الهدف الاستراتيجي (٦): تطوير المنشآت الجامعية وقواعد البيانات والبنية التحتية لنظم المعلومات والاتصالات لخدمة القطاع وربط الجامعة بالمجتمع المحيط.								
	قواعد البيانات المطلوبة وآليات ضمان التحديث المستمر				-	تحديث قواعد بيانات الخريجين (خدمات الخريجين - منذ انشاء كل كلية)	تحديث قواعد البيانات بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	تطوير قواعد البيانات ونظم تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
	قواعد البيانات المطلوبة وآليات ضمان التحديث المستمر				-	تحديث قواعد بيانات المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص (الخدمات - المستفيدين)		
	قواعد البيانات المطلوبة وآليات ضمان التحديث المستمر				-	تحديث قاعدة بيانات الأثاث والأجهزة والمعدات بقطاع خدمة المجتمع		
	قواعد البيانات المطلوبة وآليات ضمان التحديث المستمر				-	قواعد بيانات (سجلات) الخدمات المجتمعية (الخدمات - المستفيدين)		
	- تقرير بالخدمات الحالية والمقترحة عن المركز. - نتائج قياس أداء المركز - أنشطة التعزيز والتطوير معتمدة - تفعيل الأنشطة التطويرية للمركز				-	تطوير وتفعيل خدمات مركز المعلومات والتوثيق بالجامعة	وضع نظام لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول المعلومات والوثائق	

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	- نشرة/تقرير بنظم الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات التي توفرها الكلية للفئات المختلفة - نتائج المقارنة بمتطلبات الهيئة Norms - مقترحات التحسين والتطوير				-	اعداد نشرة/تقرير بنظم الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات (تليفونات- حاسبات- انترنت- موقع الكتروني- نوادي تكنولوجيا المعلومات..الخ) التي توفرها الجامعة للفئات المختلفة (طلاب- هيئة تدريس ومعاونيهم- عاملين) وقياس مدى مناسبتها وفقا لمتطلبات الهيئة Norms	تحسين خدمات تكنولوجيا المعلومات وربطها بالمجتمع الخارجي	
	الأدلة والشواهد المرتبطة				-	تنفيذ أنشطة التحسين والتطوير لخدمات تكنولوجيا المعلومات		
	الموقع الالكتروني للجامعة محدث باللغتين العربية والانجليزية				-	تحديث ومراجعة الموقع الالكتروني للجامعة باللغتين العربية والانجليزية		
					-	ربط الجامعة بالمجتمع المحيط عبر النظم الالكترونية		
	تقرير عن مباني ومرافق الجامعة يتضمن: التصميم – المساحة وتوزيعاتها- وسائل الاضاء والتهوية- وسائل الأمن والسلامة – المرافق – الصلاحية للاستخدام..الخ				-	اعداد تقرير عن مباني ومرافق الجامعة يتضمن: التصميم – المساحة وتوزيعاتها- وسائل الاضاء والتهوية- وسائل الأمن والسلامة – المرافق ومدى صلاحيتها للاستخدام..الخ	قياس مدى ملائمة المباني والمرافق لمعايير ومتطلبات الهيئة NORMS	تطوير مباني الجامعة ومرافقها

الهدف الاستراتيجي (٧): وضع نظام متكامل لضمان الجودة بالقطاع وتحسين مستويات الأداء والرضا الوظيفي للعاملين بالقطاع.

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	- تقرير بالوسائل والمعايير الكمية والنوعية الحالية والمقترحة التي يستخدمها القطاع لتقييم أداء القيادات والعاملين - وثيقة معتمدة ومعلنة بوسائل ومعايير تقييم أداء القيادات والعاملين بالقطاع				-	اعداد تقرير بالوسائل والمعايير الكمية والنوعية الحالية والمقترحة التي يستخدمها القطاع لتقييم أداء القيادات والعاملين به ومناقشتها واعتمادها	نظام لتقييم أداء القيادات والعاملين بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	تحسين مستويات أداء القيادات والعاملين بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
	سياسات توزيع اعباء العمل على الادارات المختلفة معتمدة ومعلنة				-	وضع واعتماد سياسات توزيع أعباء العمل على الادارات المختلفة وربط الحوافز بالانتاج واعلانها		
	- أدوات تقييم الأداء - نتائج تقييم الأداء				- اعداد أدوات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والتنفيذية بالقطاع. - قياس وتحليل أداء القيادات بالقطاع -	تقييم أداء القيادات والعاملين بقطاع خدمة المجتمع		
	- أنشطة التعزيز والتطوير معتمدة - القرارات المرتبطة بتنفيذ أنشطة التطوير والتعزيز				- وضع أنشطة التعزيز والتطوير ومناقشتها - تفعيل الأنشطة التطويرية	مناقشة وتفعيل أنشطة التعزيز والتطوير لأداء القيادات والعاملين بالقطاع	تفعيل أنشطة تطوير أداء العاملين بالقطاع	
					-	اعداد تقرير بوسائل قياس الرضاء الوظيفي الحالية والمستقبلية بالقطاع (مكتب للشكاوى والمقترحات - استبيانات)	نظام لقياس الرضاء الوظيفي للعاملين بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة	تحسين مستويات الرضاء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع

[illegible]

[illegible]

الهدف المحدد	المخرجات / العائد	الأنشطة	آليات التنفيذ	فترة التنفيذ		المسئول عن التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التمويل المطلوب
				البداية	النهاية			
الهدف الاستراتيجي (١٠): رفع كفاءة وفاعلية المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص واستحداث مراكز ووحدات تقدم منتجات وخدمات جديدة ومتميزة للمجتمع وبما يسهم في تنمية الموارد الذاتية للجامعة.								
رفع كفاءة وفاعلية المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة والكليات التابعة	تقييم كفاءة وفاعلية المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة والكليات التابعة	تقييم أداء المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص	- تصميم ادوات ومعايير تقييم الأداء - تقييم أداء المراكز والوحدات - تحليل النتائج ومناقشتها - اتخاذ القرارات التصحيحية ومقترحات التحسين والجدول الزمني للتعزيز والتطوير.					
		تنفيذ الاجراءات التصحيحية وأنشطة التعزيز والتطوير للمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص	-					
	تسويق الوحدات ذات الطابع الخاص	إنشاء مركز التسويق والتمويل بالجامعة والكليات التابعة	- اتخاذ قرار الانشاء - توفير مقر للمركز - تجهيز المركز					
		- اعداد الهيكل التنظيمي للمركز والوحدات التابعة وتشكيل مجالس الادارة واعتمادها					قرار تشكيل فريق العمل في المركز والوحدات التابعة بالكليات	

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		آليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	- اللائحة الداخلية لمركز ادارة الأزمات والكوارث والوحدات التابعة معتمدة وموثقة - قرار من رئيس الجامعة يوضح مصادر تمويل أنشطة المركز والوحدات التابعة وتضمينة المركز بلانحة المركز والوحدات التابعة				-	اعداد اللائحة الداخلية للمركز والوحدات التابعة شاملة: الرؤية والرسالة - الهدف/ الأهداف الاستراتيجية - الأهداف الاجرائية - الهيكل التنظيمي - التوصيف الوظيفي للوظائف المتضمنة بالهيكل ومعايير الاختيار والتعيين - اللائحة المالية ..الخ، واعتمادها من المجلس الرسمية		
	خطة عمل المركز والوحدات التابعة السنوية (خطة تنمية الموارد الذاتية للجامعة والكليات التابعة) معتمدة وموثقة				-	وضع خطة العمل السنوية للمركز والوحدات التابعة للتسويق والتمويل (خطة تنمية الموارد الذاتية للجامعة والكليات التابعة) شاملة: الأهداف والأنشطة وآليات التنفيذ ومسئولية التنفيذ والفترة الزمنية للتنفيذ ومؤشرات الأداء ومسئولية المتابعة والتقييم وآليات المراجعة والتحديث وآليات المتابعة والتقييم، ومناقشتها بالمجالس الرسمية		

التمويل المطلوب	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	المسئول عن التنفيذ	فترة التنفيذ		أليات التنفيذ	الأنشطة	المخرجات / العائد	الهدف المحدد
			النهاية	البداية				
	الأدلة والشواهد المرتبطة (البرامج التسويقية – نظام لقياس فاعلية البرامج التسويقية- زيادات الموارد الذاتية... الخ)				-	تفعيل خطة العمل السنوية للمركز والوحدات التابعة		
					-			
	دليل المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص معتمد ومنشور				-	تحديث دليل المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص يتضمن: رسالة الوحدة – الأهداف – المهام- المخرجات- خطة التطوير... الخ.		