



أ.د / أحمد محمد عبد السلام

أستاذ اللغة الإنجليزية وآدابها

عميد كلية الآداب جامعة الفيوم

أ.د/ أمينة محمد بيومي

رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

أ.م.د / أمل محمد يوسف

مدير وحدة ضمان الجودة بكلية الآداب

الوثيقة معتمدة بمجلس الكلية : رقم الجلسة (١٧٦) التاريخ (٢٠٢١/٣/٢١)



تمهيد:

تُعد الرؤية الوطنية المصرية الطموحة ٢٠٣٠ م لتحقيق التنمية المستدامه الركيزه الأساسية التي استندت إليها كلية الآداب جامعة الفيوم في إعداد خططها الإستراتيجية الأولى (٢٠٢٥ / ٢٠٢٠م) لدعم وتطوير وتنمية واحداً من أهم القطاعات بالدولة ، ألا وهو قطاع التعليم العالي. وإيماناً بأهمية دور الجامعه في تطوير المجتمع والنهوض به ، إرتكزت الخطة الإستراتيجية لكلية الآداب علي معايير وأهداف تتبع من رؤية ورسالة والأهداف التنموية والمهنية لجامعة الفيوم وذلك بهدف تحقيق التنمية المجتمعية والبحثية في مجال العلوم الإنسانية في ظل السياسة التعليمية للدولة ورؤيتها من أجل رفع كفاءه المخرجات التعليمية وإمداد سوق العمل بكوادر مؤهله أكاديمياً ومهنياً ذات قدره تنافسية عاليه لتعزيز تنافسية الاقتصاد الوطني علي المستوى الإقليمي والعالمي . كما كانت القيم الداعمة لمبادئ الإنماء والولاء وتكافؤ الفرص والشفافية والمحاسبية فضلاً عن معايير الجوده الشاملة والتحول الرقمي النبراس الذي صيغت هذه الخطة في ضوءه . وختاماً، تسعى كلية الآداب جامعة الفيوم من خلال خططها الإستراتيجية إلى تطوير وارتفاع بالقدرات الذاتية لمحوري العملية التعليمية : عضو هيئة التدريس والطالب ؛ تطوير الجهاز الإداري بالكلية ؛ دعم التواصل المجتمعي مع أرباب العمل المستفيدين من المخرج التعليمي للكلية ؛ العمل على زياده بروتوكولات التعاون مع الهيئات الرسمية وغير رسمية المعنية بتدريب طلاب البرامج الأكاديمية بالكلية ؛ الوقوف علي نقاط القوه لدعمها ونقط الضعف لمعالجتها ودعم الرؤي والمقترحات المستقبلية الهادفه للتطوير ، الأمر الذي يسهم في تحقيق التوافق بين المنظومة التعليمية بكلية الآداب - كأحد الصروح العلمية بجامعة الفيوم – وبين خطة الدولة ورؤيتها وتوجهاتها في قطاع التعليم العالي.

عميد كلية الآداب

الأستاذ الدكتور/ أحمد محمد عبد السلام



فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

الاسم	الوظيفة	الدور في الخطة	م
أ.د/ أحمد محمد عبد السلام	عميد الكلية	رئيس الفريق	١
أ.د/ أمينة محمد بيومي	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	منسق فريق الخطة التنفيذية	٢
أ.د/ طارق محمد عبد الوهاب	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة الأسبق	قطاعات مساندة في اعداد الخطة	٣
أ.د/ أحمد عبد العزيز بقوش	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	قطاعات مساندة في اعداد الخطة	٤
أ.د/ هاني سامي أبو العلا	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	-	٥
أ.م.د/ شريف مصطفى أحمد	الاستاذ المساعد بقسم الفلسفة	مراجعة للخطة الاستراتيجية - منسق فريق الطباعة	٦
أ.م.د/ سيد أحمد الوكيل	الاستاذ المساعد بقسم علم النفس	عضوأ	٧
أ.م.د/ عماد عبد العظيم عاشور	الاستاذ المساعد بقسم التاريخ	منسق فريق الرؤية والرسالة	٨
أ.م.د/ زينب حسن ابو الخير	الاستاذ المساعد بقسم علوم المعلومات	عضوأ	٩
د. أميمة صبحي خليل	المدرس بقسم اللغة العربية	المراجعة اللغوية للخطة - السياسات المرشدة للكلية	١٠
د. أحمد يونس صالح	المدرس بقسم الجغرافيا	منسق فريق وصف الكلية	١١
د/محمد حسين بكر	المدرس بقسم الجغرافيا	منسق فريق التحليل البيئي	١٢
د. أيمن مرسي رزق	المدرس بقسم علم الاجتماع	إعداد فلسفة الكلية	١٣
د. خليل محمد خليل	المدرس بقسم الجغرافيا	عضوأ	١٤
د. بدّاعه محمد الديب	المدرس بقسم اللغات الشرقية	عضوأ	١٥
د. أمانى سيد أحمد	المدرس بقسم اللغات الشرقية	عضوأ	١٦
د. إصلاح عبد الناصر	المدرس بقسم علم الاجتماع	عضوأ	١٧
أ/نجوان أحمد عاصم	المدرس المساعد بقسم علم الاجتماع	عضوأ	١٨
أ/مريم عقاب أبو بكر	معيد بقسم علم الاجتماع	عضوأ	١٩



عضوأ	معيد بقسم الجغرافيا	أ/ رمضان أحمد محمد	٢٠
عضوأ	معيد بقسم الجغرافيا	أ/ نادر صالح هاشم	٢١
عضوأ	مدير عام الكلية	أ/ رحاب عبد الرؤوف زكي	٢٢
عضوأ	المسؤول الإداري لوحدة ضمان الجودة	م/ لمياء محمود صادق	٢٣
عضوأ	مدير مكتب وكيل الكلية للدراسات العليا	أ/ بسمة عثمان محمد	٢٤
عضوأ	إداري بالكلية	أ. أحمد الله مجدي أبو الهدى	٢٥
عضوأ	إداري بمركز إدارة الازمات والكوارث	أ/ إسلام صلاح عبد السلام	٢٦
تصميم غلاف الخطة	إداري	أ/ ضيف قطب شعبان	٢٧
عضوأ	طالبة دراسات عليا	أ/ شيماء محمد عرفه	٢٨
عضوأ	طالبة دراسات عليا	أ/ علا عز الدين ابراهيم	٢٩
أعضاء	السادة رؤساء مجالس الأقسام العلمية		٣٠

مراجعة الخطة الاستراتيجية

مدير وحدة ضمان الجودة بكلية الآداب جامعة الفيوم	أ.م.د أمل محمد يوسف
مدير مركز ضمان الجودة والتخطيط الاستراتيجي بجامعة الفيوم	أ.م.د/ جمال فرج محمد



مقدمة الخطة الاستراتيجية لكلية الآداب

المنطلقات الفكرية للخطة الاستراتيجية

تُعد الدوافع والتوجهات التي تنتطلق منها كافة المؤسسات التعليمية بمكونها الماكرو والميكرو نتاج المنطلقات التنموية للدولة ورؤيتها لأدوار الكيانات التعليمية بها؛ لذا نجد أن رؤية الجامعة ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية تتبع من رؤية الدولة وخطتها التنموية ؛ الأمر الذي أصبح ركيزة أساسية لاستقراء المشهد الداخلي والخارجي بمستجداته الدولي وأبعاده الإقليمية ومردوده المحلي ؛ لتدشن كلية الآداب جامعة الفيوم خطتها الاستراتيجية الأولى (٢٠٢٠ - ٢٠٢٥) بمشاركة مجتمعية وأكاديمية لتسهم في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المجتمعية والبحثية في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية ضمن مصفوفة قيم داعمة للإنتماء والولاء وتكافؤ الفرص والشفافية والمحاسبة والحكمة والتحول الرقمي في ضوء قواعد الجودة الشاملة المستمرة لدعم التعلم المستمر القائم على التنافسية ومعايير اقتصاد المعرفة وبناء عليه تم الإعداد والتحضير لهذه الخطة في نوفمبر ٢٠١٩ م بمشاركة مجتمعية وأكاديمية (الهيئة التعليمية والإدارية والطلابية) بمنطلقات فكرية ودفافع وتوجهات للخطة الاستراتيجية جاءت بناء على المعايير الآتية :

- توجهات السياسة التعليمية برؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تخدم التنمية المجتمعية وجودة البحث العلمي.
- مواكبة رؤية ورسالة وأهداف الجامعة التنموية والحرفية في ضوء السياسة التعليمية للدولة المصرية ورؤيتها.
- توفير البيئة المناسبة للعمل لعضو هيئة التدريس باعتباره المسؤول الأول عن التطوير المستمر للبرامج الدراسية.
- تطوير وتنمية القدرات الذاتية للإداريين (الموظفين) والعمال لاعتبارهم لبنة أساسية في البناء المؤسسي.
- الطلاب هم درع الأمان الاجتماعي للمجتمع وثروته البشرية ولذا يجب استثمار مدة التحاقهم بالكلية بما يعود بالنفع العام.



- تفعيل وتشكيل مراكز ووحدات التميز البحثي والاستشارية والتدريبية بما يتوافق وأولويات المجتمع المحلي، تحاكي التخصصات العلمية .
- دعم الأساتذة لاستقطاب "الكراسي العلمية الدولية" التابعة لليونسكو (اليونيفيم-إسيسيكو وغيرها) لأنها تُعد مقومات جودة الكلية.
- إنشاء مجلس للنشر العلمي متضمناً وحدة تدريب على النشر العلمي الدولي وتقديم خدمات استشارية للباحثين لأهمية النشر العلمي في التقنيم الدولي للمؤسسات التعليمية.
- محاولة توفير Common Roan لتنفيذ الأنشطة المنهجية المرتبطة بالأبعاد المجتمعية للبرامج الدراسية بمرحلتها.
- العمل على توفير Multi-Display Technology لتطوير الأساليب والوسائل التعليمية لتمكين وجدب الطلاب للمعرفة.
- تنمية مهارات الطلاب المعرفية والسلوكية ضمن برنامج تدريسي وورش عمل توافق متطلبات سوق العمل وبرامجهم الدراسية.

الاهداف

- ✓ استحداث برامج مميزة توافق المتغيرات الدولية والإقليمية والمحليّة تتضمن مجموعة من التخصصات الحديثة التي تخدم المنطقة شمال الصعيد والمجتمع المصري؛ لتميزها المعرفي والتطبيقي.
- ✓ تفعيل برامج أقسام علمية توافق المتغيرات الدولية لسوق العمل وأثرها على المجتمع المحلي ومتطلباته من التخصصات الأكاديمية.
- ✓ تطوير برامج الليسانس والدراسات العليا لتلبية احتياجات سوق العمل ودمج مخرجات الكلية به.
- ✓ تطوير الجهاز الإداري واستحداث شعب نوعية ترفع من كفاءة الجهاز وأدائه المهني لكافة الأقسام العلمية .



منهجية الخطة الاستراتيجية

جاءت منهجية الخطة الاستراتيجية من خلال خطوات إجرائية تمت على ثلاث مراحل تناولت:

المراحل الأولى:

بالتحضير والإعداد للخطة ضمن إجراء ورش عمل لشرح نماذج الهيئة القومية للاعتماد والجودة والمتضمنة لمحوري الاعتماد المؤسسي والبرامجي والفارق بينهما في التنفيذ وألياته وإجراءاته وتم التعريف بمؤشرات الخطة الاستراتيجية وتم توزيعها على فريق العمل وفق معايير محددة وهي:

- الخبرة والمشاركة في الجودة محلياً واقليمياً.
- التخصص وارتباطه بإجراءات المؤشر.
- الدافعية لدى أعضاء المؤشر.
- تحديد الأعضاء لمؤشرهم.

المراحل الثانية:

التحليل البيئي لكلية الآداب بمشاركة مجتمعية وأكاديمية من خلال حزمة من الإجراءات المنهجية التي تختص بالتحليل الكمي والكيفي وعوامل الصدق والثبات وحزمة SPSS للتحليل الإحصائي وغيرها وطبق من خلال :

أولاً: الوسائل والأساليب المنهجية:

- تصميم استبيان الكتروني ويدوي يتوافق بنودها ومعايير الهيئة القومية للجودة والاعتماد.
- المقابلات المقننة مع أطراف البيئة الداخلية والخارجية ذات الصلة بالكلية ومنتجها التعليمي.
- الاستعانة بأسلوب العصف الذهني **Brain Storming**.
- حلقات نقاش تتسم بالتنوع بين فريق العمل نحو محاور الخطة الاستراتيجية.

ثانياً: الفئات المستهدفة:

- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكل طوائفها.
- الخريجون وطلاب الدراسات العليا وطلاب الليسانس.
- أرباب العمل المستفيدين من المنتج التعليمي لبرامج الكلية.
- الهيئات والمؤسسات الرسمية وغير الرسمية التي تدرب طلاب البرامج.



المرحلة الثالثة: التحليل الرباعي SWOT Analysis

نتج عن التحليل الرباعي مصفوفة من النتائج التي تعد أجندة عمل على مدار الخمس سنوات للخطة الاستراتيجية لتحسين أداء البرامج وفاعلية أدائها المجتمعى وسوف نذكر بعض المعايير التي يجب إضافتها لمصفوفة التحليل الرباعي لكافة القطاعات الفرعية للكليه:

• نقاط القوة Strength وتحتوى على النقاط الآتية:

- وجود خطة إستراتيجية معتمدة وموثقة ومعلنة.
- يتتوفر بالكلية هيكل تنظيمي معتمد وملائم لخصوصيتها.
- نمط القيادة بالكلية ديمقراطي.
- تتواجد قواعد بيانات ونظم للمعلومات بالأقسام الإدارية بالكلية.
- يتم ترقية القيادات الإدارية وفق معايير محددة.
- ظروف العمل مناسبة وفقاً لمتطلبات الوظيفية.
- توافر كوادر بشرية من أعضاء هيئة التدريس على درجة عالية من الكفاءة في مجال الجودة.
- كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بالنسبة لعدد الطلاب.
- كوادر أعضاء هيئة التدريس مؤهلة وذات خبرة متقدمة دولياً.
- نشر الوعي بالمعايير الأكاديمية القومية بين أعضاء هيئة التدريس.
- تعدد التخصصات والأقسام في الكلية.
- تنوع أساليب التعليم والتعلم بالكلية، والتدريب الميداني والرحلات العلمية للطلاب.
- وجود خطة موثقة ومعلنة للتقويم الشامل والمستمر لفاعلية التعليمية.
- وجود سياسة واضحة للتعامل مع الطلاب.
- خطة موثقة ومعتمدة للبحث العلمي بالكلية.
- مشاركة نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية في البحث العلمي سواء محلياً أو إقليمياً أو دولياً.
- توافر لائحة معتمدة ومعلنة للدراسات العليا تشمل القواعد المنظمة للتسجيل ومنح الدرجات العلمية.
- وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.

• نقاط الضعف Weakness وتحتوى على النقاط الآتية:

- محدودية برامج الدراسات العليا ذات الطابع التطبيقي والشراكة الدولية.
- ندرة المشروعات البحثية للدراسات البينية بين الأقسام العلمية وبين مثيلها الدولي.
- ضعف مستوى الأداء الإداري لبعض أعضاء الجهاز الإداري.
- غياب البرامج الاستثمارية المتميزة على مستوى الليسانس.
- محدودية البرامج المتميزة الاستثمارية في برامج الدراسات العليا.



• الفرص Opportunities وتمثل في:

- تفعيل شعب جديدة تتواكب مع احتياجات المجتمع المحلي.
- التوظيف الأمثل لتقنيات التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد.
- تطوير أسلوب تسويق مخرجات الكلية والبحوث العلمية والتطبيقية.
- الاستفادة من دعم المشروعات البحثية من قبل الجامعة.
- بناء علاقات علمية وبحثية إقليمياً وعربياً وعالمياً.
- إنشاء نظام التوأمة البحثية بين التخصصات بالكلية ونظيراتها بالجامعة.
- استقطاب كراسي علمية للتخصصات المعنية بالتنمية المجتمعية.
- إنشاء مراكز التميز البحثية ووحداتها التدريبية.

• التهديدات Threats

- انخفاض معدلات البحث العلمي المشترك بين التخصصات البنينية بالكلية والكليات العلمية.
- محدودية النشر العلمي العالمي للأبحاث والدراسات التطبيقية وأعمال الترجمة من قبل الأقسام العلمية.
- انخفاض مستوى اللغات الأجنبية لأعضاء هيئة التدريس.

المرحلة الرابعة:

تضمنت الصياغة النهائية للرؤية والرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية للخطة

المرحلة الخامسة:

اختصت بتصميم الأطر التنفيذية لتحقيق الرؤية والرسالة لكلية الآداب وجاءت الخطة التنفيذية مرتبطة بالغايات والأهداف الاستراتيجية مع تحديد الأنشطة المنفذة ومهامها في إطارها الزمنية والمالية المستحقة لإتمامها.

وفي نهاية العرض نسأل الله التوفيق والسداد فإنه من وراء القصد

رئيس معيار الخطة الاستراتيجية

أ.د أمينة بيومي



قائمة البيانات الوصفية لكلية الآداب جامعة الفيوم





البيانات الوصفية لكلية الآداب

إسم المؤسسة : كلية الآداب .

نوع المؤسسة : كلية

الجامعة التابعة لها: جامعة الفيوم

نوع الجامعة : حكومية.



(١) شعار الكلية

تتخذ الكلية من "الساقية" التي تعبّر عن بيئة منخفض الفيوم شعاراً لها، وتصب الساقية مياها فوق كتاب مفتوح، وقد اختارت الكلية هذا الشعار رمزاً لها تعبيراً عن ري العلم لعقل أبناء الفيوم في مجال الآداب بمختلف فروعها.

(٢) الموقع الجغرافي

تقع كلية الآداب في شمال غرب مدينة الفيوم في منطقة كيمان فارس التي تعرف بأنها الموضع القديم لمدينة "شدت" الفرعونية أو أرسينوي (كرووكوبوليس) وهي المدينة الفرعونية التي أنشأها الملك أمنمحات الثالث في موضع منطقة كيمان فارس.



شكل (١) الموقع الجغرافي لمدينة الفيوم حيث تقع على بعد ٩٠ كم من القاهرة، وعلى اليسار مبني كلية الآداب



شكل (٢) يوضح موضع كلية الآداب داخل الحرم الجامعي بجامعة الفيوم

٣) مدة الدراسة

تبلغ مدة (٤) سنوات بمرحلة اللسان ، سنة واحدة (١) بمرحلة الدراسات العليا تمهيدي ماجستير .

٤) لغة الدراسة بالكلية

اللغة العربية بالإضافة إلى اللغات الأجنبية في أقسام اللغة الإنجليزية والفرنسية واللغات الشرقية، وكذلك اللغة الصينية.

٥) بيانات الاتصال

العنوان البريدي : (الفيوم - مدينة الفيوم - جامعة الفيوم - كلية الآداب - صندوق بريد ٤٦٥١)

ت : ٠٨٤/٦٣٧٩٣٢٦

فاكس: ٠٨٤/٦٣٧٩٣٢٥

الموقع الإلكتروني : <http://www.fayoum.edu.eg/art/>

الصفحة الرسمية للكلية على فيس بوك :

[https://www.facebook.com/pages/category/Community-College/D9-](https://www.facebook.com/pages/category/Community-College/D9-222449924612495/)

222449924612495/



٦) تاريخ التأسيس

صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ١٢٩ لسنة ٢٠٠٦ م بإنشاء كلية الآداب كأحد كليات جامعة الفيوم وصدر قرار وزير التعليم العالي والدولة للبحث العلمي رقم ٧٩٢ بتاريخ ٢٨ مايو ٢٠٠٦ بشأن تطبيق اللائحة الداخلية لكلية الآداب جامعة القاهرة علي كلية الآداب بجامعة الفيوم ومنذ ذلك الحين بدأت الكلية تستقبل الطلاب في كل قسم من أقسامها طبقاً لسنة إفتتاح كل قسم على النحو التالي :

م	القسم	سنة التأسيس
١	قسم اللغة العربية	٢٠٠٦
٢	قسم اللغة الانجليزية	٢٠٠٦
٣	قسم التاريخ	٢٠٠٦
٤	قسم الجغرافيا	٢٠٠٦
٥	قسم الوثائق والمكتبات	٢٠٠٨
٦	قسم علم النفس	٢٠٠٦
٧	قسم الفلسفة	٢٠٠٦
٨	قسم الاجتماع	٢٠٠٦
٩	قسم اللغة الفرنسية	٢٠٠٦
١٠	قسم اللغة الصينية	٢٠١٦
١١	قسم اللغة الشرقية	٢٠١٨

جدول (١) توزيع أقسام الكلية وفقاً لتاريخ النشأة.

٧) القيادة الأكademie الكلية:

القيادة	الأسم	تاريخ التعيين
عميد الكلية	أ.د/ أحمد محمد عبد السلام	٢٠١٩/٤/٢
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د/ أحمد عبد العزيز بقوش	٢٠١٨/١١/١١
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	أ.د/ أمينة بيومي	٢٠١٩/٩/٨
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ هاني سامي أبو العلا	٢٠٢٠/٢/١٧

جدول (٢) القيادة الأكademie والإدارية للكلية .



٨) الإمكانيات البشرية للكلية

تضم الكلية ١١ قسمًا يضم كل منها لفيف من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمختلف الدرجات العلمية ويوضح الجدول التالي الطاقة البشرية للكلية من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه عام ٢٠١٩.

العدد	الفئة	م
١٢٣	أعضاء هيئة التدريس	١
٤٧	معاوني أعضاء هيئة التدريس	٢
١٣٨	الجهاز الإداري	٣
٣٠٨	الإجمالي	

جدول (٣) الطاقة البشرية للكلية من السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه عام ٢٠٢٠/٢٠١٩

٩) أعضاء هيئة التدريس ومعاونيههم بالكلية

بلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيههم بالكلية ١٧٠ عضواً ومساعداً، يتوزعون على الأقسام العلمية بكل مختلف، وقد زاد عددهم من ١٢٧ عضواً عام ٢٠١٧ إلى ١٧٠ عام ٢٠٢٠/٢٠١٩.

المجموع	أعضاء هيئة التدريس										العام
	مُعَيْد	مُدْرِس	مُسَاوِد	مُدْرِس	مُدْرِس	مُتَفَرِّغ	اسْتَاذ	اسْتَاذ	اسْتَاذ	اسْتَاذ	
١٢٧	١١	١٧	٦٠	٤	١٢	٣	١	١١	٨	٢٠١٧	
١٥٢	١٨	٢٢	٦٥	٤	١٥	٣	١	١٥	٩	٢٠١٨	
١٧٠	١٨	٢٩	٧١	٤	١٩	٣	١	١٦	٩	٢٠١٩	

جدول (٤) تطور إجمالي الطاقة البشرية العلمية في الفترة ٢٠١٦ – ٢٠١٩



١٠) التركيب العلمي والنوعي لأعضاء هيئة التدريس □

يختلف توزيع أعضاء هيئة التدريس وفقاً لتركيبهم النوعي والدرجات العلمية كما هو مبين في جدول (٥)

الفئة	م	ذكور	إناث	المجموع
استاذ متفرغ	١	٨	١	٩
استاذ	٢	١١	٥	١٦
أستاذ غير متفرغ	٣	١	٠	١
أستاذ مساعد متفرغ	٤	٣	٠	٣
أستاذ مساعد	٥	١٢	٧	١٩
مدرس متفرغ	٦	٣	١	٤
مدرس	٧	٣٤	٣٧	٧١
مدرس مساعد	٨	٤	٢٥	٢٩
معيد	٩	٥	١٣	١٨
الاجمالي				١٧٠
إناث				٨٩
ذكور				٨١

جدول (٥) التركيب النوعي والدرجة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس



شـ (٣) تـوزـعـ الـإـنـاثـ الـذـكـورـ حـلـةـ الـعـلـمـيـ الـأـعـضـاءـ



١١) نسب أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب بالكلية

يوضح الجدول التالي نسبة أعضاء هيئة التدريس بالكلية عام ٢٠١٩ إلى عدد الطلاب في نفس العام :

القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد الطلاب	عضو لكل طالب	م
قسم اللغة العربية	٢١	١١٣٠	٥٤	١
قسم اللغة الانجليزية	٢٢	٨٢٨	٣٨	٢
قسم اللغة الفرنسية	٧	٢٢٣	٣٢	٣
قسم اللغة الصينية	٠	١٢٧	٠	٤
قسم اللغة الشرقية	٣	٢٤٨	٨٣	٥
قسم التاريخ	١٩	١٤٢١	٧٥	٦
قسم الجغرافيا	١٣	٢٠٤	١٦	٧
قسم الوثائق والمكتبات	٥	٢٢٤	٤٥	٨
قسم علم النفس	١١	٦٦٨	٦١	٩
قسم الفلسفة	١١	٤٩٥	٤٥	١٠
قسم الاجتماع	١١	٨٩٧	٨٢	١١
الإجمالي/المتوسط	١٢٣	٦٤٦٥	٥٣	

جدول (٦) نسب أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب بالكلية

ويتضح من الجدول (٦) أن متوسط عدد الطلاب لكل عضوا واحد من أعضاء هيئة التدريس بلغ ٥٣ طالبا لكل عضوا ، فلت اقسام الفلسفة والوثائق والمكتبات والجغرافيا واللغة الفرنسية واللغة الإنجليزية عن المتوسط العام فيما زادت الأقسام الأخرى عن المتوسط، وقد جاء قسم الجغرافيا بأقل متوسط حيث بلغ ١٦ طالبا لكل عضو هيئة تدريس، فيما جاء قسم اللغات الشرقية بأعلى متوسط بلغ ٨٣ طالبا لكل عضو نظرا لقلة أعضاء هيئة التدريس بهذا القسم.



يوضح الجدول التالي نسبة أعضاء الهيئة المعاونة بالكلية عام ٢٠١٩ إلى عدد الطلاب ▶

في نفس العام :

ر	القسم	عدد الهيئة المعاونة	عدد الطالب	عضو لكل طالب
١	قسم اللغة العربية	٢	١١٣٠	٥٦٥
٢	قسم اللغة الانجليزية	٨	٨٢٨	١٠٤
٣	قسم اللغة الفرنسية	١	٢٢٣	٢٢٣
٤	قسم اللغة الصينية	٤	١٢٧	٣٢
٥	قسم اللغة الشرقية	١	٢٤٨	٢٤٨
٦	قسم التاريخ	٦	١٤٢١	٢٣٧
٧	قسم الجغرافيا	٦	٢٠٤	٣٤
٨	قسم الوثائق والمكتبات	٥	٢٢٤	٤٥
٩	قسم علم النفس	٥	٦٦٨	١٣٤
١٠	قسم الفلسفة	٥	٤٩٥	٩٩
١١	قسم الاجتماع	٤	٨٩٧	٢٢٤
الاجمال/المتوسط				١٣٨
٦٤٦٥				١٣٨

جدول (٧) نسب أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطالب بالكلية

يتضح من الجدول (٧) أن متوسط نسبة الطلاب للهيئة المعاونة بالكلية بلغ ١٣٨ طالباً لكل عضو هيئة معاونة، انخفضت هذه النسبة إلى أدنى حد في قسمي اللغة الصينية (٣٢ طالباً/عضو) والجغرافيا (٣٤ طالباً/عضو) فيما وصلت أقصاها في قسم اللغة العربية (٥٦٥ طالباً/ عضو).



١٢) توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقاً للدرجة العلمية

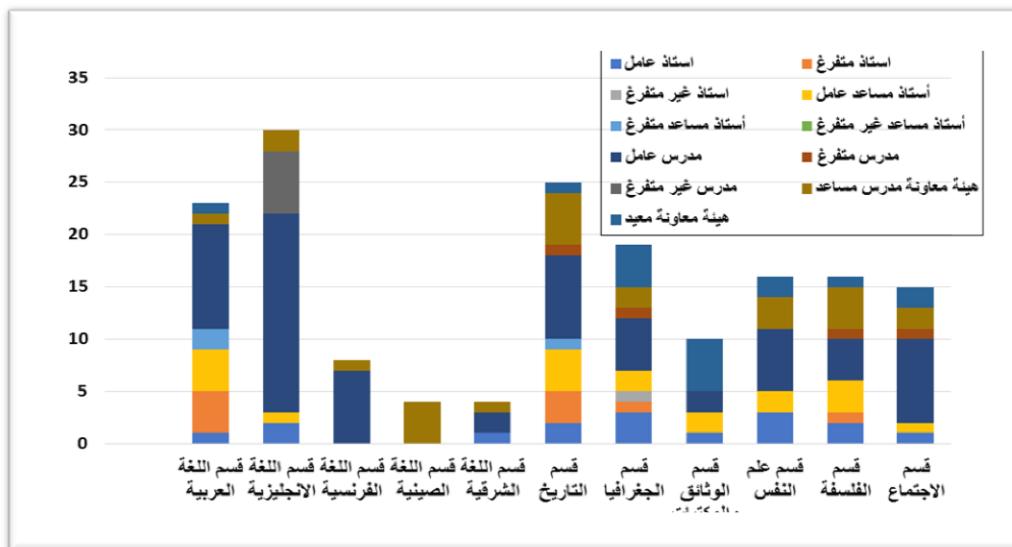
تضم الكلية مجموعة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس بمختلف درجاتهم العلمية، ويوضح الجدول التالي نسبة كل قسم من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، إضافة لتوزيعهم وفقاً للدرجة العلمية.

%	القسم	هيئة معاونة				مدرس				أستاذ مساعد				أستاذ			
		معلم	مدرس مساعد	غير متفرغ	متفرغ	معلم	غير متفرغ	متفرغ	معلم	معلم	غير متفرغ	متفرغ	معلم	معلم	غير متفرغ	متفرغ	معلم
١٣.٥	٢٣	١	١			-	١٠	-	٢	٤	-	٤	١				اللغة العربية
١٧.٦	٣٠	-	٢	٦	-	١٩	-	-	١	-	-	-	٢				اللغة الإنجليزية
٤.٧	٨	-	١	-	-	٧	-	-	-	-	-	-	-				اللغة الفرنسية
٢.٤	٤	-	٤	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-				اللغة الصينية
٢.٤	٤	-	١	-	-	٢	-	-	-	-	-	-	١				اللغة الشرقية
١٤.٧	٢٥	١	٥	-	١	٨	-	١	٤	-	٣	٢					قسم التاريخ
١١.٢	١٩	٤	٢	-	١	٥	-	-	٢	١	١	٣	٢				الجغرافيا
٥.٩	١٠	٥		-	-	٢	-	-	٢	-	-	-	١				الوثائق والمكتبات
٩.٤	١٦	٢	٣	-	-	٦	-	-	٢	-	-	-	٣				علم النفس
٩.٤	١٦	١	٤	-	١	٤	-	-	٣	-	١	٢					الفلسفة
٨.٨	١٥	٢	٢	-	١	٨	-	-	١	-	-	-	١				علم الاجتماع
١٠٠	١٧٠	١٦	٢٥	٦	٤	٧١	٠	٣	١٩	١	٩	١٦					الاجمالي
-	١٠٠	٩.٤	١٤.٧	٣.٥	٢.٤	٤١.٨	٠.٠	١.٨	١١.٢	٠.٦	٥.٣	٩.٤	%				

جدول (٨) توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً للدرجة العلمية.



ويتضح ترکز النسبة الأعلى من أعضاء هيئة التدريس في اقسام اللغة الإنجليزية واللغة العربية والتاريخ والجغرافيا.



شكل (٤) توزيع أعضاء هيئة التدريس طبقاً للدرجة العلمية والقسم

١٣) أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם الذين يعملون خارج الكلية:

يوضح الجدول التالي أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם ممن يعملون خارج الكلية أو في إجازة وغيرها :

السنة	٢٠٢٠	٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	الإجمالي
١	٧	٩	٨	٧	إعارة
٢	٠	٠	٠	٠	مهمة علمية
٣	٠	٠	٠	٠	إجازة خاصة بدون مرتب
٤	٠	٠	٠	٠	بعثات خارجية
٥	٠	٠	٠	٠	منح دراسية
٦	٠	٠	٠	٠	إجازة مهمة علمية
٧	٣	٢	٢	١	رعاية طفل
٨	٥	٢	٥	٦	مرافق زوج
	١٥	١٣	١٥	١٤	

جدول (٩) أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם الذين يعملون خارج الكلية



١٤) أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם الذين يعملون خارج الكلية حسب النوع:

يوضح الجدول التالي اعداد هيئة التدريس العاملين خارج الكلية حتى العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠١٩

النوع	النوع	المخدة	%
٢	١٠	إعارة	١
-	-	مهمة علمية	٢
-	-	جازة خاصة بدون مرتب	٣
-	-	بعثات خارجية	٤
-	-	منح دراسية	٥
-	-	جازة مهمة علمية	٦
٢	-	رعاية طفل	٧
١	١	مرافق زوج	٨
٥	١١	الاجمالي	

جدول (١٠) أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם الذين يعملون خارج الكلية حسب النوع.

١٥) الجهاز الإداري بالكلية:

يبين الجدول التالي أعداد الإداريون بالكلية حتى العام الجاري ويوضح ثبات عددهم منذ عام ٢٠١٦

٢٠١٩	٢٠١٨	٢٠١٧	٢٠١٦	المخدة	%
١٢٥	١٢٥	١٢٥	١٢٥	العاملون المثبتون بمرتب	١
١٣	١٣	١٣	١٣	عدد العاملون المؤقتون	٢
١٣٨	١٣٨	١٣٨	١٣٨	الاجمالي	

جدول (١١) الجهاز الإداري بالكلية عام ٢٠٢٠/٢٠١٩



وقد بلغت نسبة الذكور إلى الإناث في بين الإداريون بالكلية ٥٠:٥٠ وبوضوح الجدول التالي جدول (١٢) توزيع العاملون بالكلية وفقاً لنوع.

الفئـة	%
النـوع	الـفـئـة
العاملون المثبتون بمرتب	١
عدد العاملون المؤقتون	٢
اجمالي أعضاء الجهاز الإداري	
٦٩	٦٧
١٣٨	١٢٥

جدول (١٢) العاملون بالجهاز الإداري بالكلية وفقاً لحالتهم الوظيفية ونوعهم عام ٢٠١٩/٢٠٢٠

١٦) طلاب الكلية حسب الفرقة ونظام الدراسة:

بلغ العدد الإجمالي لطلاب العام الجامعي ٢٠١٩-٢٠٢٠ محوالي ٦٤٦٥ طالب وطالبة ، وقد تطور عدد الطلاب من ٥٠١٧ طالباً عام ٢٠١٦ ثم زاد إلى ٥٨٦٦ عام ٢٠١٨/٢٠١٧ فيما شهد العام الجامعي زيادة في اعداد الطلاب حتى وصل عددهم ٦٣٧١ طالباً. وبوضوح الجدول () توزيع طلاب الكلية وفقاً لنظام الدراسة والفرقة في الفترة من ٢٠١٦ - ٢٠٢٠ .



العام الجامعي					
٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠١٨/٢٠١٧	٢٠١٧/٢٠١٦		
٩٢٥	٩١١	٨٤٠	٨٧٥	نظام	الفرقه الأولى
٧٢٩	٨٣١	٩٣٠	٨٣٠	انتساب	
١٦٥٤	١٧٤٢	١٧٧٠	١٧٠٥	اجمالي	
١١٣٠	٩٣٦	١٠٣٤	١٠٩٩	نظام	
٥٣٥	٦٦٤	٥٧٨	٤٤٢	انتساب	الفرقه الثانية
١٦٦٥	١٦٠٠	١٦١٢	١٥٤١	اجمالي	
١١٠٨	١١٥٨	١١٧٢	٨٧١	نظام	
٥٠٢	٤١٤	٢٧٤	١٣١	انتساب	
١٦١٠	١٥٧٢	١٤٤٦	١٠٠٢	اجمالي	الفرقه الثالثه
١١٥٥	١٢٦٥	٩٦٠	٧٢٣	نظام	
٣٨١	١٩٢	٧٨	٤٦	انتساب	
١٥٣٦	١٤٥٧	١٠٣٨	٧٦٩	اجمالي	
٦٤٦٥	٦٣٧١	٥٨٦٦	٥٠١٧	اجمالي الفرقه الأربعه	

جدول (١٣) تطور اعداد طلاب الكلية وفقاً للفرقه نظام الدراسة في الفترة ٢٠٢٠ - ٢٠١٦

(١٧) توزيع طلاب الكلية طبقاً للفرقه والقسم العلمي □

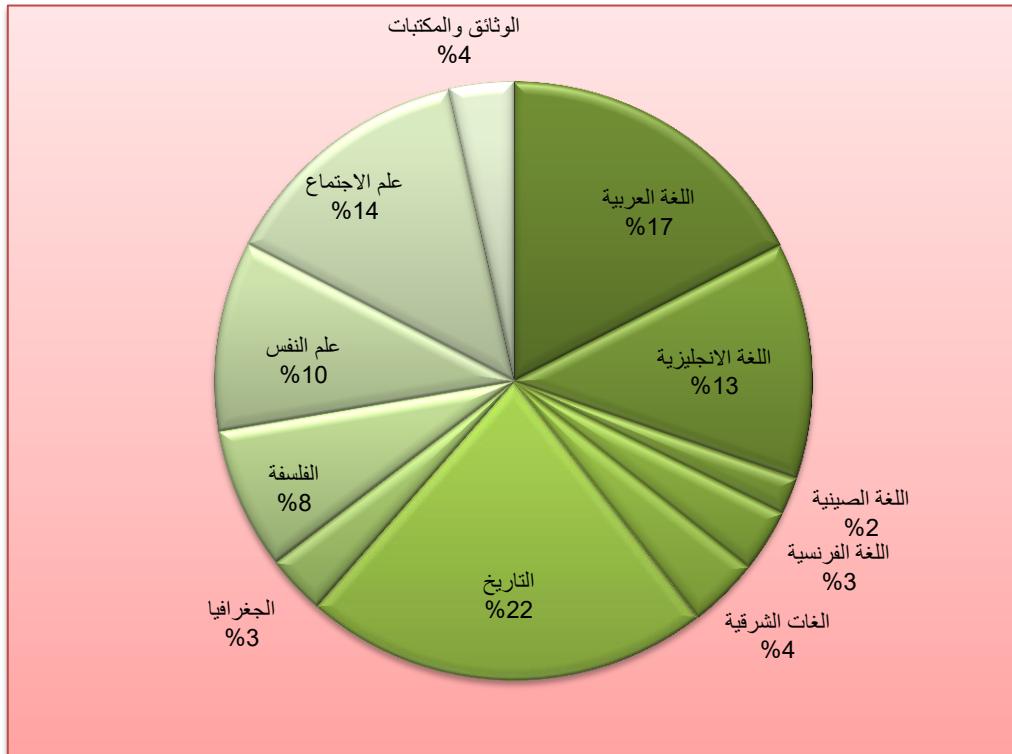
بلغ اجمالي عدد الطلاب في العام الجامعي ٢٠٢٠ / ٢٠١٩ م ٦٤٦٥ طالب وطالبة منهم ٤٣١٨ مقيدین بنظام الانتظام بنسبة ٦٦.٨% من جملة الطلاب وعدد ٢١٤٧ طالباً مقيدین بنظام الانتساب الموجه بنسبة ٣٣.٢% من جملة الطلاب. ويوزعون على الأقسام والفرق الدراسيه على النحو المبين في الجدول التالي:



القسم	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	الاجمالي	%
اللغة العربية	٢٦٠	٢٨٦	٣٥٦	٢٢٨	١١٣٠	١٧.٥
اللغة الانجليزية	٢٦٦	١٩٢	١٥٥	٢١٥	٨٢٨	١٢.٨
اللغة الصينية	٣٨	٣١	٣٥	٢٣	١٢٧	٢.٠
اللغة الفرنسية	٨٣	٥٩	٤٥	٣٦	٢٢٣	٣.٤
اللغات الشرقية	١٤٩	٩٩	-	-	٢٤٨	٣.٨
التاريخ	٢٤٨	٣٨٥	٣٩٦	٣٩٢	١٤٢١	٢٢.٠
الجغرافيا	٥٣	٥٢	٥٢	٤٧	٢٠٤	٣.٢
الفلسفة	١٣٤	١٠١	١١٩	١٤١	٤٩٥	٧.٧
علم النفس	١٨٤	١٥٠	١٤٥	١٨٩	٦٦٨	١٠.٣
علم الاجتماع	١٦٩	٢٤١	٢٥٥	٢٣٢	٨٩٧	١٣.٩
الوثائق والمكتبات	٧٠	٦٩	٥٢	٣٣	٢٢٤	٣.٥
الإجمالي	١٦٥٤	١٦٦٥	١٦١٠	١٥٣٦	٦٤٦٥	١٠٠

جدول (١٤) توزيع طلاب الكلية حسب القسم والفرقة الدراسية عام ٢٠١٩/٢٠٢٠

ويتبين من الجدول (١٤) والشكل (٥) أن هناك تركز واضح للطلاب في قسم التاريخ الذي تزيد حصته عن خمس إجمالي الطلاب المقددين بالكلية ، يتبعه قسم اللغة العربية بنسبة تزيد عن السدس ثم قسم علم الاجتماع واللغة الإنجليزية ، فيما يقل عدد الطلاب إلى نسبة لا تتجاوز ٤% من طلاب الكلية في أقسام اللغة الصينية والجغرافيا واللغة الفرنسية واللغات الشرقية والوثائق والمكتبات.



شكل (٥) توزيع طلاب الكلية حسب القسم عام ٢٠٢٠/٢٠١٩

١٨) طلاب الدراسات العليا المقيدون بالكلية

(٤) طلاب تمهيدي الماجستير والدبلومات المتخصصة:

يتضح من الجدول (١٥) زيادة الاقبال على التسجيل في مرحلة الدراسات العليا حيث زاد عدد المقيدين في تمهيدي الماجستير والدبلومات المتخصصة من ١٩٢ طالبا عام ٢٠١٧/٢٠١٦ إلى ٢٥١ طالبا في

العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠١٩



العام الجامعي	%
تمهيدى ماجистير	١
الdiplomas المتخصصة	٢
الإجمالي	

جدول (١٥) تطور أعداد الطلاب المسجلين في مرحلة الدراسات العليا في الفترة من ٢٠١٦ - ٢٠٢٠

(ب) الطلاب المقيدون لدرجة الماجستير والدكتوراه:

زاد عدد الطلاب المسجلون في درجات الماجستير والدكتوراه من ٣٣ طالبا في العام الجامعى ٢٠١٧/٢٠١٦ إلى ٤٣ طالبا عام ٢٠١٩/٢٠١٨ فيما انخفض العدد إلى ١٠ طلاب عام ٢٠٢٠/٢٠١٩

العام الجامعي	%
المقيدون ماجستير	١
المقيدون دكتوراه	٢
الإجمالي	

جدول (١٦) تطور أعداد طلاب الماجستير والدكتوراه في الفترة ٢٠١٦ - ٢٠٢٠

(ج) إجمالي طلاب الدراسات العليا من العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٦ حتى العام الجامعي ٢٠١٩

٤٠٣٠

يوضح الجدول التالي توزيع طلاب مرحلة الدراسات العليا حسب المرحلة العلمية والنوع حيث يتضح أن نسبة الإناث بلغت ٨٨٪ من إجمالي الطلاب .

النوع	ذكور	إناث	الإجمالي	%
الdiplomas المتخصصة	٤١	١٦٢	٢٠٣	٨٠٪
تمهيدى ماجستير	١٦٣	٥٠٦	٦٦٩	٢٦٪
المقيدون ماجستير	١٨	١٠٣	١٢١	٨٥٪
المقيدون دكتوراه	١٢	٥٣	٦٥	٨١,٥٪
الإجمالي	٢٣٤	٨٢٤	١٠٥٨	٨٨٪

جدول (١٧) توزيع طلاب الدراسات العليا وفقاً للمرحلة العلمية والنوع عام ٢٠١٩ / ٢٠٢٠



١٩) الامكانات المادية لكلية الآداب:

• مبانى الكلية الإدارية والتعليمية:

يتكون مبني الكلية من أربعة طوابق تتوزع وظائفها على النحو المبين بالجدول (١٨) على النحو التالي:

الوظيفة المخصصة له	الدور الأول	
إداري وبه مدرج (١) تعليمي	الدور الأول	
إداري وبه مدرج (٢) تعليمي	الدور الثاني	
قاعات تدريسية ومكاتب أعضاء هيئة التدريس	الدور الثالث	
قاعات تدريسية ومكاتب أعضاء هيئة التدريس	الدور الرابع	

جدول (١٨) طوابق مبني الكلية ووظيفتها ومساحاتها

• المكتبة بكلية الآداب :

تتكون مكتبة الكلية من قاعة كبيرة لطلاب المرحلة الجامعية الأولى وقاعة كبيرة لطلاب الدراسات العليا وبكل منها تجهيزات وعدد من الأرفف مخصصة لكثير من فروع المعرفة حيث تتكون من عدد من الكتب والرسائل وهي كالتالي:

العدد	البند	م
١٣٧٩٣	كتب عربية	١
١٨٢٣	كتب إنجليزية	٢
٩٣٢	رسائل عربية	٣
١٢٩	رسائل إنجليزية	٤
١٨٧	دوريات عربية	٥
١٦٨٦٤	الإجمالي	

جدول (١٩) توزيع محتويات مكتبة الكلية حسب النوع عام ٢٠١٩/٢٠٢٠

• قاعات المحاضرات والتدريس بالكلية :

يوجد بالكلية العديد من القاعات التدريسية مختلفة السعة والمساحات وبها تجهيزات مساعدة في العملية التعليمية على النحو المبين في جدول (٢٠) :



الرقم	القاعة	المبنى	المساحة	عدد الطالب	التجهيزات التكنولوجية	صوتية	داتا شو
١	مدرج (١)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الأول	٤٢٠	٣٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
٢	مدرج (٢)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثاني	٤٢٠	٣٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
٣	ق(٤)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الأول	٦٠	٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
٤	ق(١٣٩)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثاني	٦٠	٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
٥	ق(١٤٠)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثاني	٦٠	٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
٦	ق(١٤١)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثاني	٦٠	٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
٧	ق(١٤٢)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثاني	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
٨	ق(١٤٥)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثاني	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
٩	ق(١٤٧)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثاني	٦٠	٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٠	ق(٢٢٧)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثالث	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
١١	ق(٢٣٠)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثالث	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٢	ق(٢٣١)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الثالث	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٣	ق(٣١٩)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٤	ق(٣٢٣)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	٦٠	٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٥	ق(٣٢٤)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	٦٠	٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٦	ق(٣٢٦)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٧	ق(٣٢٨)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٨	ق(٣٢٩)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	١٨٠	١٥٠	يوجد	يوجد	يوجد
١٩	ق(٣٣٠)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
٢٠	ق(٣٣١)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	١٢٠	١٠٠	يوجد	يوجد	يوجد
٢١	ق(٣٣٤)	مبني كلية الآداب القديم بالدور الرابع	١٨٠	١٥٠	يوجد	يوجد	يوجد

جدول (٢٠) بيان بقاعات التدريس وتجهيزاتها بالكلية عام ٢٠٢٠/٢٠١٩



• المعامل التدريسية والتدريبية والبحثية بالكلية:

تمتلك الكلية العديد من المعامل المخصصة لتدريب الطلاب ورفع مهاراتهم وبيانها على النحو التالي المبين في جدول (٢١):

رقم	العمل	المبنى	المساحة ٢م	السعة	عدد أجهزة الكمبيوتر	بيانات شو
١	الحاسب الآلي	مبنى كلية الآداب القديم	١٠٠	٥٠ طالب	٥٠	١
٢	نقديم الطلاب	مبنى كلية الآداب القديم	٥٠	١٠ طالب	١٠	-
٣	معلم وثائق ومكتبات	قسم الوثائق بالدور الثالث	١٠٠	٢٤ طالب	٢٤	١
٤	نظم المعلومات الجغرافية	قسم الجغرافيا بالدور الثالث	٨٨	٣٣ طالب	٣٣	١
٥	الсимinar	قسم الجغرافيا بالدور الثالث	٨٨	٣٠ طالب	١٧	١
٦	الخرائط	قسم الجغرافيا بالدور الثالث	٨٨	٣٠ طالب	٢	-
٧	التربية	قسم الجغرافيا بالدور الأول	٨٨	٣٠ طالب	١	-
٨	الصوتيات	قسم اللغة الإنجليزية بالدور الثاني	٦٠	٣٠ طالب	٢	-
٩	معلم علم النفس	معلم علم النفس بالدور الثالث	٥٠	٣٠ طالب	-	١
١٠	معلم علم النفس	معلم علم النفس بالدور الثالث	٥٠	٣٠ طالب	-	١

جدول (٢١) بيان بمعامل الكلية ومساحاتها وسعاتها عام ٢٠١٩/٢٠٢٠

• نسب المعامل إلى أعداد الطلاب من حيث المساحة:

رقم	المعمل	الطاقة	المساحة ٢م	عدد الطلاب	المساحة ٢م	المساحة المخصصة لكل طالب ٢م	المدى المقترن من قبل الهيئة norm
١	الحاسب الآلي	الربع	١٠٠ م٢	٣٠ طالب	٣.٣	٣.٣	٢
٢	نقد الطلاب	الرابع	٦٠ م٢	٣٠ طالب	٢	٢	٢
٣	معلم وثائق ومكتبات	الثالث	١٠٠ م٢	٣٠ طالب	٣.٣	٣.٣	٢
٤	نظم المعلومات الجغرافية	الثالث	٨٨ م٢	٣٠ طالب	٢.٩	٢.٩	١
٥	الсимinar	الثالث	٨٨ م٢	٣٠ طالب	٢.٩	٢.٩	١
٦	الخرائط	الثالث	٨٨ م٢	٣٠ طالب	٢.٩	٢.٩	٢
٧	التربية	الأول	٨٨ م٢	٣٠ طالب	٢.٩	٢.٩	٢
٨	الصوتيات	الثانى	٦٠ م٢	٣٠ طالب	٢	٢	٢
٩	معلم علم النفس	الثالث	٥٠ م٢	٣٠ طالب	١.٦	١.٦	٢
١٠	معلم علم النفس	الثالث	٥٠ م٢	٣٠ طالب	١.٦	١.٦	٢



بِحَبْلِ الْبَرِّ
لِكَلِيَّةِ

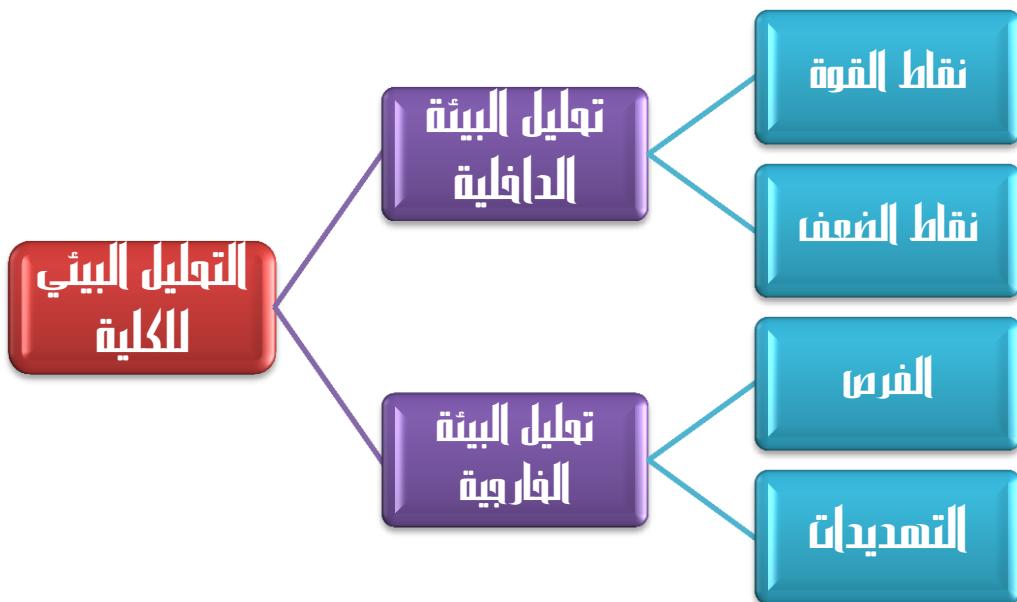


□ التحليل البيئي

مقدمة:

يعرف التحليل البيئي بأنه عملية تهدف إلى جمع الكثير من الحقائق والمعلومات والبيانات عن الكلية وذلك لتحديد جانب القوة Strength والضعف Weakness للبيئة الداخلية والفرص Opportunities والتهديدات Threats للبيئة الخارجية بالكلية External Environment والبيئة الداخلية Internal Environment على أساس التحليل الرباعي SWOT analysis. ويشمل التحليل البيئي تحليل البيئة الداخلية للكلية والتي تشمل استطلاع كافة الطاقة البشرية المستهدفة بالكلية سواء أعضاء هيئة التدريس أو الجهاز الإداري وكذلك الطلاب وهي الفئات البشرية المستهدفة التي شملتهم عمليات التحليل البيئي الداخلي.

أما البيئة الخارجية فقد شملت كافة الجهات الخارجية المستفيدة سواء بصورة مباشرة او غير مباشرة من الخدمات العلمية والتعليمية التي تقدمها الكلية كمديرية التربية والتعليم ومديرية التضامن الاجتماعي ومؤسسات المجتمع المدني، وغيرها من الجهات والمؤسسات الحكومية والأهلية المحيطة بالبيئة الخارجية للكلية.





أولاً: تحليل البيئة الداخلية :Internal Environment Analysis

تعرف البيئة الداخلية بأنها البيئة التي تشمل كل المعايير أو العناصر التي تؤثر تأثيراً مباشراً على العمل داخل الكلية وكذلك المعايير أو العناصر التي يمكن لإدارة الكلية اتخاذ قرارات بشأن تطويرها أو تعديلها أو إلغائها، وهناك العديد من المعايير أو العناصر التي تشمل عليها البيئة الداخلية موجودة في معايير القدرة المؤسسية والبعض الآخر موجود في معايير الفاعلية التعليمية ومن أمثلة ذلك (الخطة الاستراتيجية ومكوناتها، القيادة والحكمة، والموارد المادية والبشرية، وأعضاء هيئة التدريس، والبحث العلمي، والطلاب والخريجون وغيرها).

وتعرف "نقاط القوة" في البيئة الداخلية بأنها الجوانب التي تتميز بها الكلية وتؤثر بشكل إيجابي على الأداء فيها، بينما تعرف الجوانب غير المتميزة بالكلية والتي تؤثر بشكل سلبي على أداء الكلية بـ"نقاط الضعف".

ثانياً: تحليل البيئة الخارجية :External Environment Analysis

تعرف البيئة الخارجية بأنها "البيئة التي تشمل جميع الأطراف أو المكونات الموجودة بالمجتمع المحلي بالكلية وتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر على أداء العمل داخل الكلية ولكن لا تستطيع إدارة الكلية اتخاذ قرارات بشأن تطويرها أو تعديلها أو إلغائها وهناك العديد من المكونات التي تشمل عليها البيئة الخارجية مثل (بعض أطراف المشاركات المجتمعية، سوق العمل، وزارة التعليم العالي، والهيئات والمؤسسات المدنية أوبياء الأمور ورجال الأعمال والعديد من الهيئات والمؤسسات ذات العلاقة بالكلية). وتعرف "الفرص" بأنها كل الإمكانيات المادية والمالية والتدريسيّة التي يمكن أن تقدمها أطراف ومؤسسات المجتمع الخارجي ويمكن الاستفادة منها في تحسين وتطوير الأداء بالكلية. بينما تشمل "التهديدات" كل المعوقات المرتبطة بأطراف ومؤسسات المجتمع الخارجي والتي تؤثر بشكل سلبي على أداء العمل بالكلية .



محاور ومعايير التحليل البيئي للكلية:

استند التحليل البيئي للكلية على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وتمحور عملية التقويم واعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي في مصر حول مجموعة من المعايير وعددتها ١٢ معياراً وكل منها عدد من المؤشرات يتراوح بين ٤ و ١١ مؤشراً بإجمالي ٨٩ مؤشراً، وذلك على النحو التالي:

- معيار ١ : التخطيط الاستراتيجي.
- معيار ٢ : القيادة والحكومة.
- معيار ٣ : إدارة الجودة والتطوير.
- معيار ٤ : أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- معيار ٥ : الجهاز الإداري.
- معيار ٦ : الموارد المالية والمادية.
- معيار ٧ : المعايير الأكademie والبرامج التعليمية.
- معيار ٨ : التدريس والتعلم.
- معيار ٩ : الطلاب والخريجون.
- معيار ١٠ : البحث العلمي والأنشطة التعليمية.
- معيار ١١ : الدراسات العليا.
- معيار ١٢ : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

أدوات التحليل البيئي بالكلية

استخدمت عدة أدوات في إجراء التحليل البيئي بالكلية من أهمها:

١- الاستبيانات (استطلاعات الرأي):

وقد صممت هذه الاستبيانات لتتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، حيث أعدت أربعة استبيانات للتحليل البيئي وهي:

- ✓ استطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية حول نقاط القوة والضعف والفرص



✓ والتهديدات التي تواجه الكلية (استبيان الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة عن البيئة التعليمية).

✓ استطلاع رأى أعضاء الجهاز الإداري بالكلية حول نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في كلية الآداب (استطلاع رأى الجهاز الإداري بالكلية عن البيئة التعليمية).

✓ استطلاع رأى الطلاب بالكلية خاصة طلاب الفرقـة الرابـعة حول نقاط القـوة والضعف والفرص والتهديدـات في كلـية الآدـاب (استـبيان استـطلاع رأـى طـلاب الفـرقـة الرابـعة عن نـمـط الـقـيـادـات الأـكـادـيمـية).

✓ استطلاع رأى أعضاء الأطراف الخارجية ذات الصلة بالكلية حول نقاط القـوة والضعف والفرص والتهديدـات في كلـية الآدـاب (الـشـرـكـاء المـجـتمـعـيون وـمـنـظـمـاتـ المـجـتمـعـ المـدـنـيـ).

□- المقابلات:

قام فريق التخطيط الاستراتيجي بوحدة الجودة بالكلية بإجراء العديد من المقابلات سواء مع أطراف البيئة الداخلية أو البيئة الخارجية للكلية سواء من أعضاء هيئة التدريس أو الإداريين أو الطلاب، وكذلك أعضاء الأطراف الخارجية ذات الصلة بالكلية، وكانت الأهداف من هذه المقابلات مقتنة حيث تم السؤال عن بعض الموضوعات التي تتعلق بمحاور ومعايير البيئة الداخلية والخارجية مع استخدام مجموعة من الأدوات منها.

■ طريقة العصف الذهني Brain Storming Method والتي استخدمت مع قيادات الكلية وأعضاء هيئات التدريس ومديري المراكز واتحاد الطلاب بهدف توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات.

■ استمرارات للمقابلات الشخصية والمسح البيئي للبيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الخطة.

■ دراسة مقترحات خريجي الكلية وأرباب العمل في متطلبات واحتياجات سوق العمل للدراسات والعلوم الإنسانية.

■ تنظيم حلقات نقاشية حرة متنوعة بين فريق العمل لرصد وتحليل الحالة المجتمعية والجامعية الراهنة من حيث التخصصات الأكademية، والإمكانات والقدرات المتاحة، وأليات تحقيق المستهدف من خلال تحقيق رؤية الكلية ورسالتها وأغراضها وأهدافها الاستراتيجية.

■ دراسة مخرجات مشروعات توكيد الجودة والاعتماد (QAAP & CIQAP).



أولاً: نتائج تحليل البيئة الداخلية:

بعد تحليل نتائج الاستبيانات والمقابلات الخاصة بالبيئة الداخلية كانت أهم النتائج كالتالي: أوضحت نتائج التحليل الرباعي للكلية أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتنعيتها على النحو الذي يحقق رسالتها. كما أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها:

نتائج تحليل البيئة الداخلية لمعاير الجودة والاعتماد:

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
<ul style="list-style-type: none"> ▪ قصور في وظائف خدمات دعم العملية التعليمية بالكلية. ▪ هناك تداخل في الاختصاصات بين الاقسام الإدارية. ▪ عدم وجود النوعية الكامله لدى العاملين بقطاع الخدمات العامه (العمال) بالتعامل مع الأزمات والكوارث وتوفير الأدوات الخاصة بالحماية لديهم ▪ عدم وجود برامج تدريبيه تساعد الموظفين على التطوير من أدائهم. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وجود خطة إستراتيجية معتمدة وموثقة ومعلنة. ▪ يتتوفر بالكلية هيكل تنظيمي معتمد وملائم لخصوصيتها. ▪ توجد وحدة متخصصة مسؤولة عن إدارة الأزمات والكوارث بالكلية ▪ توجد أقسام إدارية متخصصة لتقديم خدمات دعم العملية التعليمية في الكلية (مثل شئون التعليم والطلاب / دراسات عليا / الشئون المالية .. الخ) ▪ يتتوفر هيكل تنظيمي معتمد لوحدة إدارة الجودة . ▪ تساعد وحدة الجودة على تحسين أداء العاملين بالكلية . ▪ يتتصف نمط القيادة في الكلية بالديمقراطية . ▪ تعتبر الوسائل المتاحة بالكلية كافية للتعامل مع الأزمات والكوارث. ▪ يتتوفر بالكلية توصيف وظيفي لتعطية جميع فئات الوظائف. 	المعيار الأول: التطبيق التنظيمي
<ul style="list-style-type: none"> ▪ عدم وجود خبرة إدارية لدى بعض القيادات . ▪ عدم مشاركة وإبداء رأي الإداريين عند اختيار القيادات الإدارية. ▪ عدم الاستخدام الأمثل للكفاءات الأكademie والإدارية بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ اعتماد هيكل الكلية على التقويض في السلطات . ▪ تتصرف عملية تقويض السلطات بموضوعية . ▪ تلتزم إدارة الكلية بتطبيق قرارات مجالس الاقسام ▪ تقوم مجالس الاقسام بدور فعال في صناعة قرار الكلية ▪ تحرص قيادة الكلية على تمثيل أعضاء هيئة التدريس في اللجان المختلفة 	المعيار الثاني: القيادة والحكومة



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تأخذ قيادة الكلية بآراء ومقترنات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه والإداريين في تطوير أداء المؤسسة. ▪ نمط القيادة بالكلية ديمقراطي. ▪ توجد معايير موضوعية لإختيار القيادات الأكademية والإدارية. ▪ وجود عدد من القيادات لديها خبرة أكademية وإدارية قادرة على المساهمة في حل المشاكل والأزمات. ▪ التعاون بين القيادة والأعضاء. ▪ مرنة الإدارة. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تتصف النظم الحالية المستخدمة في تقييم أداء العاملين بالمصداقية. ▪ تتواجد قواعد بيانات ونظم للمعلومات بالأقسام الإدارية بالكلية. ▪ يتواجد بالكلية نظام لحفظ وتبادل واستدعاء الوثائق والمستندات. ▪ وجود آليات مفعالة ومحدة لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب. ▪ مصداقية الكلية للوعود التي تقدمها للأطراف المختلفة ذات العلاقة. ▪ وجود مكتب لتسجيل براءات الاختراع بالجامعة. ▪ استجابة أعضاء هيئة التدريس لشكاوى الطلاب. ▪ دور الكلية في مواجهة الفكر المتطرف والعنف. 	
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ الحاجة إلى زيادة الوعي لدى الطلاب والجهاز الإداري. ▪ العمل على توثيق آليات الاستبيان من نتائج التقويم والتغذية الراجعة من جميع الأطراف الداخلية والخارجية المعنية. ▪ قلة الوعي بأنشطة التقويم ونظام التقويم الشامل لدى البعض. 	<p style="color: #00AEEF; font-size: 1.5em; margin-bottom: 10px;">المعيار الثالث : إدارة الجودة والتطوير</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ وجود وعي كبير للجودة بالكلية من خلال مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد. ▪ رسوخ ثقافة الجودة لدى معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية. ▪ توافر كوادر بشرية من أعضاء هيئة التدريس على درجة عالية من الكفاءة في مجال الجودة. ▪ وجود وحدة معتمدة وموثقة لضمان الجودة بالكلية. ▪ تنظيم دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين لتحقيق معايير ضمان الجودة. ▪ وجود خطية موثقة ومعلنة للتقويم الشامل والمستمر لفاعلية التعليمية.



	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وجود إجراءات موثقة للتحسين والتعزيز في ضوء نتائج التقويم الشامل للفاعلية التعليمية. ▪ وجود وحدة لضمان الجودة بالكلية من مهامها التقييم المستمر للفاعلية التعليمية ▪ إسهام نظام الجودة بدرجة عالية في نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب بالكلية. ▪ استحداث إجراءات لتفعيل نظم المساعدة والمحاسبة في الكلية. 	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضعف أجور أعضاء هيئة التدريس. ▪ عزوف الهيئة المعاونة ببعض الأقسام النظرية على المشاركة في الأعاء الأكاديمية. ▪ عدم اقتناع بعض أعضاء هيئة التدريس بأهمية التقييم الدوري للعمل بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بالنسبة لعدد الطلاب. ▪ كوادر أعضاء هيئة التدريس مؤهلة وذات خبرة مت米زة دوليا. ▪ وجود أستاذة حاصلين على جوائز دولة وجوائز محلية وإقليمية. ▪ توافق تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع المقررات الدراسية. ▪ مشاركة الأساتذة بصفة مستمرة في المحاضرات. ▪ تنوع وكفاءة قنوات الاتصال بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب. ▪ ارتفاع نسبة الشباب من أعضاء هيئة التدريس وطموحهم المرتفع. ▪ التعاون المثمر بين أعضاء هيئة التدريس 	المعيار الرابع : أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
<ul style="list-style-type: none"> ▪ عدم اهتمام بعض الإداريين ولا وبالاتهم بأهمية الجودة. ▪ عدم وجود خطة متكاملة لتدريب القيادات الإدارية والإداريين بالكلية. ▪ تعتمد المعايير المستخدمة في اختيار القيادات الإدارية على الأقدمية . ▪ نقص في كفاءة بعض الفنين والموظفين بالإدارات المختلفة بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ يتم ترقية القيادات الإدارية (المديرين ورؤساء الأقسام) وفق معايير محددة ▪ يتم تحديد الاحتياجات التربوية للقيادات الإدارية والإداريين بالكلية. ▪ تستهدف البرامج التربوية المنفذة تنمية مهارات العاملين الإدارية / السلوكية / الفنية .. الخ ▪ يتم توزيع الموارد البشرية (العاملين) المتاحة وفقاً لاحتياجات الفعلية للكلية. 	المعيار الخامس : المعايير الإداري



<ul style="list-style-type: none"> ▪ صغر مساحة المبنى و موقعه سئ التهوية. ▪ عدم وجود خطة موثقة ومعتمدة لتنمية الموارد الذاتية للكلية. ▪ عدم وجود خطة لصيانة الأجهزة العلمية. ▪ عدم كفاية الموارد المالية المتاحة للكلية سنوياً ▪ لا تكفي قاعات التدريس (عدداً ومساحة) لاحتياجات الكلية . ▪ عدد كبير من قاعات التدريس غير مجهزة بالادات شو. ▪ عدم توفر عدد كافى من اجهزة الحاسب الالى بالمكتبة ▪ عدم ملاءمة مقتنيات لاحتياجات البحث العلمي ▪ عدم توفر المناخ المناسب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم للابتكار والتطوير في العملية التعليمية. ▪ عدم توافر العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمان والسلامة لأفراد الكلية . ▪ لم يتم تدريب العاملين على كيفية إخلاء مباني الكلية في حالة حدوث كوارث . 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ تخصص المكتبة قاعات للبحث والاطلاع. ▪ توفر المكتبة تجهيزات مادية للدخول على الانترنت. ▪ ترتبط المكتبة بصورة مباشرة مع مكتبات الجامعات الأخرى ومراكز البحث العلمي عالمياً. ▪ توجد مراجع ودوريات متعددة وحديثة بالمكتبة فقرة عمل المكتبة مناسب للجميع ▪ المعامل ملائمة لطبيعة العملية التعليمية بالكلية . ▪ تناح تكنولوجيا المعلومات (الإنترنت/ اشتراك في دوريات الكترونية متخصصة/كتب الكترونية) المستخدمة في المكتبة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهem . ▪ تكامل البنية التحتية من مباني وإنشاءات وهيكلي إداري وتدرسي. ▪ نظافة مباني الكلية والمناخ الصحي لمباني الكلية. ▪ توافر بعض الأماكن المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية. ▪ وجود عدد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص. ▪ توافر وسائل الاتصالات الحديثة بالكلية. ▪ توافر اننظمه للمراجعة والرقابة الدورية على استخدام الموارد. ▪ توافر لدى الكلية تجهيزات ومعدات لتحقيق الأمان والسلامة لمباني الكلية . ▪ يوجد بالكلية مرفق عامه وخاصة (مصاعد - دورات مياه - كهرباء - مياه ... الخ) كافية وصالحة للاستخدام . ▪ تقوم الكلية بصيانة المباني والمرافق بصفة منتظمة . ▪ تتناسب عدد الحاسوبات الآلية المتاحة بالكلية مع عدد العاملين بالكلية . ▪ توافر وسائل الاتصالات بالكلية (تليفونات - فاكس - الانترنت) بما يتلاءم وحجم الكلية . ▪ ظروف العمل مناسبة (اماكن العمل/التجهيزات والتسهيلات المتاحة/المناخ الصحي/ وسائل الاتصال) وفقاً لمتطلبات الوظيفية. ▪ خدمات الانترنت متاحة بالكلية لأعضاء هيئة التدريس والإداريين . ▪ للكلية موقع على شبكة الانترنت باللغة العربية واللغة الإنجليزية يقدم خدمات ومعلومات كافية للإداريين . ▪ توافر أربعة معامل حاسب آلي بالكلية
---	--

المعيار السادس : الموارد المالية والمادية



الكلية الجودة ضمان آداب	الجودة ضمان آداب	الجودة ضمان آداب
<p>الحاجة إلى استكمال المعايير القياسية القومية.</p> <p>الحاجة إلى مراجعة توصيف البرامج.</p> <p>غياب البرامج المميزة في الكلية يقلل من نسبة تنافسيتها بسوق العمل.</p> <p>سوء توزيع الطلاب على البرامج والأقسام المختلفة.</p> <p>الحاجة إلى إيجاد برامج تعليمية جديدة تلبي حاجة سوق العمل.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ نشر الوعي بالمعايير الأكademie القومية بين أعضاء هيئة التدريس. ▪ تطبيق الكلية المعايير الأكademie القياسية القومية (NARS) في البرامج المستحدثة بالكلية وفي البرامج المعتمل بها. ▪ تعدد التخصصات والأقسام في الكلية. ▪ وجود تخصصات غير موجودة في الكثير من كليات الآداب مثل تخصص اللغة الصينية. ▪ تصميم البرامج وتنفيذها في ضوء متطلبات سوق العمل التي تم حصرها من خلال الاستبيانات. ▪ مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية. ▪ تطوير المناهج الدراسية بما يتناسب ومتطلبات العصر. ▪ وجود إجراءات مؤثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية. ▪ وجود وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	<p>الحاجة إلى استكمال المعايير القياسية القومية.</p> <p>الحاجة إلى مراجعة توصيف البرامج.</p> <p>غياب البرامج المميزة في الكلية يقلل من نسبة تنافسيتها بسوق العمل.</p> <p>سوء توزيع الطلاب على البرامج والأقسام المختلفة.</p> <p>الحاجة إلى إيجاد برامج تعليمية جديدة تلبي حاجة سوق العمل.</p>
<p>وجود الكتاب الجامعي بصورته الحالية.</p> <p>اعتماد الطالب على المذكرات في التحصيل الدراسي.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ توسيع أساليب التعليم والتعلم بالكلية. ▪ التدريب الميداني والرحلات العلمية للطلاب. ▪ مناسبة كفاءات وأعداد أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للطلاب. ▪ وجود مكتبة للطلاب وأخرى للدراسات العليا تحتوي على العديد من المراجع والدوريات. ▪ وجود وحدة لإدارة وتقدير الامتحانات على درجة عالية من الكفاءة. ▪ اقامة العديد من الدورات التدريبية للطلاب على انظمة الاختبارات المستحدثة وكيفية الإجابة. ▪ اقامة ورش عمل للطلاب للتعرف على اسباب عدم الأستيعاب للمادة العلمية وكيفية توافر الدعم المادي والمعنوي للطلاب. ▪ ثراء المحتوى الرقمي والإلكتروني بالمورد التعليمية المسموعة والمرئية للمقررات الدراسية. 	<p>وجود الكتاب الجامعي بصورته الحالية.</p> <p>اعتماد الطالب على المذكرات في التحصيل الدراسي.</p>
المعيار الناسخ الطلاب	<p>سياسات وإجراءات التحويل من وإلى الكلية معتمدة ومعلنة وعادلة.</p> <p>وجود سياسة واضحة وعادلة للدعم المالي للطلاب.</p> <p>وجود العديد من البرامج التعريفية للطلاب</p>	<p>عدم وجود وحدة للدعم الطلابي.</p> <p>عدم وجود وحدة لتلقي شكاوى ومقترنات الطلاب.</p> <p>غياب آليات ضبط لطلاب</p>



الانتساب.	المقبولين.	والفرصون
<ul style="list-style-type: none"> ■ الدعم المالي للبحث العلمي غير كاف ■ الدعم المالي لحضور المؤتمرات غير كاف ■ الحاجة إلى تجهيز المعامل بالتقنيات الحديثة لأجراء البحوث العلمية. ■ العمل على زيادة تسويق الأبحاث العلمية التطبيقية لمؤسسات المجتمع المدني. ■ ضعف القيمة المادية للمكافآت والحوافز المرتبطة بالبحث العلمي. ■ معوقات إدارية في إجراءات استخراج الدعم لتنظيم المؤتمرات العلمية وورش العمل بالأقسام. ■ الدعم المالي المخصص لإقامة المؤتمرات العلمية ضعيف ولا يرقى لاستقبال وفود من دول أوروبية للمشاركة في منصات تحكيم الأبحاث. ■ غياب الإنتاج العلمي في كتاب الجامعة السنوي. ■ عدم وجود قاعدة بيانات للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس على موقع الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود دليل للطالب. ■ وجود عيادة طبية مجهزة للطالب بالكلية. ■ وجود إجراءات موثقة و مفعلة لتحديد المتفوقين والمبدعين. ■ وجود مكتب متابعة الخريجين بالكلية. ■ وجود وحدة تطوير نظم التقويم والامتحانات. ■ اقامة ملتقى التوظيف للخريجين سنوياً في وجود ممثلي الهيئات ورجال الأعمال بالمحافظة. ■ انتماء الطلاب إلى بيئة واحدة وثقافة واحدة. 	<p>المعيار العاشر بالبحث العلمي والأنشطة العلمية</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ توجد آلية واضحة ومعتمدة لصرف مكافأة النشر الدولي. ■ تلتزم الكلية بآلية صرف مكافأة النشر الدولي. ■ توجد آلية واضحة ومعتمدة لحضور المؤتمرات العالمية. ■ آلية حضور المؤتمرات العالمية عادلة ولا تتسم بالتمييز. ■ خطة موثقة ومعتمدة للبحث العلمي بالكلية. ■ مشاركة نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية في البحث العلمي سواء محلياً أو إقليمياً أو دولياً. ■ وجود الكوادر البشرية المدربة على استخدام التقنيات الحديثة في مجال البحث في التخصصات الدقيقة المختلفة بالكلية. ■ إتاحة قواعد البيانات وإصدارات المجلات ودور النشر العالمية باستخدام شبكة الإنترنت داخل الجامعة. ■ التعاون مع الجامعات الأخرى والمعاهد البحثية وعلاقات مت米زة مع هيئات ومؤسسات علمية محلية وإقليمية ودولية. ■ تنظيم الكلية العديد من المؤتمرات العلمية ذات الطابع المحلي والإقليمي مثل (مؤتمر الكلية الدولي لعام ٢٠١٤ - ٢٠١٢، والمؤتمر الدولي الأول لقسم الجغرافيا ٢٠١٧). ■ عضوية عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس وتعاونهم بالجمعيات العلمية المتخصصة. ■ تمثيل الكلية في اللجنة الدائمة العليا لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين. ■ التوأمة الدولية لبعض أعضاء هيئة التدريس في



	<p>اللجان العلمية العربية وفي تحكيم المجلات الإقليمية والدولية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ التشرير العلمي المتميز لأعضاء هيئة التدريس في الدوريات العالمية و المؤتمرات الدولية. ▪ انعقاد دورات تدريبية ومهنية وورش عمل بالكلية. ▪ وجود عدد من المشاريع البحثية وتطوير التعليم مع هيئات محلية وإقليمية. ▪ وجود قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية الاستنادية من نتائج الأبحاث العلمية بالكلية في تطوير المقررات الدراسية. ▪ وجود وحدة دعم لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المساعدة وطلاب الدراسات العليا للنشر الدولي تدار الكترونياً (غير ربحية). ▪ وجود وحدة لترجمة لأمهات الكتب ونماذج الكتب النادرة في تخصصات الكلية (غير ربحية) ▪ وجود وحدة التميز لقسم الجغرافيا لخدمة مجتمع الفيوم وعمل خريطة رقمية له. 	
	<p>ندرة وجود وافدين طلاب دراسات عليا.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ عدم وجود آلية للتتأكد من توافق الامتحانات مع محتوى المقررات. ▪ عدم وجود آلية تكفل للدارسين حرية اختيار المشرفين في بعض الأقسام العلمية. ▪ ميل التدريس في الدراسات العليا للجانب النظري على حساب الجانب الميداني. ▪ التحديث المستمر للمقررات الدراسية لطلاب الدراسات العليا بما يتاسب مع متطلبات البحث العلمي. 	<p>توفر لائحة معتمدة ومعلنة للدراسات العليا تشمل القواعد المنظمة للتسجيل ومنح الدرجات العلمية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ إتاحة التسجيل للدرجات العلمية المختلفة (دبلوم-ماجستير- دكتوراه) . ▪ توافر رفع لائحة الدراسات العليا على موقع MIS لموقع الجامعة ▪ وجود قاعدة بيانات ورقية وإلكترونية بالدرجات الممنوحة وبأعداد الطلاب المقيدين والمسجلين لكل درجة علمية. ▪ تنوع وسائل الإعلان عن برامج الدراسات العليا. ▪ تناسب برامج الدراسات العليا في الكلية مع خطة الدولة للتنمية ومع احتياجات المجتمع. ▪ ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات المشاركون في تدريسها والرسائل المشرفين عليها. ▪ مشاركة عدد من أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الرسائل العلمية بالكليات والجامعات الأخرى.

المعيار الحادي عشر : الدراسات العليا



	<ul style="list-style-type: none"> ■ الاستعانة بأعضاء هيئة تدريس متخصصين من خارج الكلية للإشراف على الرسائل العلمية ذات الصلة. ■ عدد أعضاء هيئة التدريس مناسب ل القيام بأعباء الإشراف وتدريس المقررات في جل الأقسام العلمية القيمة. ■ إتاحة التدريب اللازم لإكساب المهارات الأساسية في البحث العلمي 	
<ul style="list-style-type: none"> ■ عدم مناقشة مؤشرات ونتائج تقويم الأداء الكلي للكلية مع الإداريين . ■ عدم وجود موارد كافية للدعم الفني لخريجي الكلية. ■ عدم كفاية التواصل مع هيئات المجتمع المدني والتعاون في مجال الاستفادة من خريجي كلية الآداب واقتصرها على مؤتمرات التوظيف. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ يتم توعية وتشجيع الإداريين لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ■ يساهم الإداريين في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة . ■ يمارس العاملون بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة اختصاصاتهم طبقاً للتوصيف وظيفي محدد ■ وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية. ■ توافر الخبرات الحقيقة لأعضاء هيئة التدريس خاصة في اقسام الجغرافيا وعلم النفس وعلم الاجتماع. ■ وجود وحدة الخريجين والاتصال الخارجي بالكلية. ■ وجود مركز الخدمة العامة بالكلية. ■ وجود وحدة ادارة الأزمات والكوارث بالكلية. ■ وجود برنامج للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ■ تقديم الخبرات العملية والأكاديمية لخريجي الكلية. ■ وجود العديد من نماذج لممارسات فعلية لتنمية وحماية البيئة. ■ مساهمة الطالب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ■ قياس وتقييم رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية. 	<p style="text-align: center;">المعيار الثاني عشر : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>



ثانياً: نتائج تحليل البيئة الخارجية:

أوضحت نتائج التحليل البيئي وجود العديد من الفرص المتاحة أمام الكلية والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم المركز التناصي للكلية وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية في ظل رغبة الدولة في تطوير العملية التعليمية ضمن خطة الدولة للتنمية وفق رؤية ٢٠٣٠، إلا أن هناك عدد من التحديات والتهديدات المحتملة والتي يجب مراعاتها وتحديد كيفية التعامل معها حتى لا تعيق الكلية من تحقيقها رسالتها وغاياتها وأهدافها.

نتائج تحليل البيئة الخارجية لمعايير الجودة والاعتماد :

التحديات المحتملة	الفرص المتاحة	المعيار
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ رغبة الدولة في تطوير العملية التعليمية ضمن خطة الدولة للتنمية وفق رؤية ٢٠٣٠ ، والخطة الاستراتيجية للجامعة في تطوير كلياتها بما يتوافق والخطة القومية للبحث العلمي والتربية المستدامة ▪ رغبة الدولة في تطوير الهياكل التنظيمية للمؤسسات التعليمية وتمكين القيادات الشابة 	المعيار الأول : الخطيب ال استراتيجي
<ul style="list-style-type: none"> ▪ منظومة القوانين واللوائح التي تحكم بها مؤسسات التعليم العالي تحتاج إلى تغيير بما يتناسب ومتطلبات العصر ويتوافق مع خصوصية الجامعات واحتياجاتها المادية والبشرية . ▪ التلاعب بنص القانون لتحقيق مصالح شخصية. ▪ غياب وثيقة أخلاقيات العمل الأكاديمي. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إقرار قانون الخدمة المدنية الجديد. ▪ حرص السلطة التشريعية على صياغة قانون جديد لتنظيم الجامعات. ▪ نص الدستور على حقوق الملكية الفكرية، وإقرار قانون الملكية الفكرية. 	المعيار الثاني : القيادة والحكومة
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد مما يسهم في رفع مستوى العملية التعليمية. ▪ وجود وحدة الجودة بالكلية تدعم تشرذفافة الجودة بين صفوف الطلاب واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم . 	المعيار الثالث : إدارة الجودة والتطوير
<ul style="list-style-type: none"> ▪ رغبة عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في السفر للعمل خارج البلاد. ▪ ضعف الدخل المادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ▪ عدم توافر اسكان لمنتسبي الجامعة من اعضاء هيئة التدريس المحافظات 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ توجد خطط معتمدة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أساليب التعليم والتعلم الحديثة. ▪ تتمتع قيادة الكلية بالإسلوب الديمقراطي في إدارة الكلية. ▪ تأخذ قيادة الكلية بآراء ومقترنات أعضاء هيئة 	المعيار الرابع : أعضاء هيئة التدريس



الأخرى.	التدريس ومعاونيه في تطوير أداء المؤسسة. تستخدم المؤسسة وسائل فعالة لتشجيع ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية تنامي فكر الجودة لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري وطلاب الكلية.	والمجتمع المجاورة
عدم اعتراف بعض القيادات القديمة بتمكين الشباب وعدم التعاون معهم.	ضخ دماء جديدة بتعيين عدد كبير من الشباب (أوائل الجامعات) في الوظائف الإدارية. سعى الدولة نحو تمكين الشباب وتدشين البرنامج الرئاسي لتأهيل القيادات الشابة. نجاح النماذج الشابة في قيادة العديد من المؤسسات المهمة على مستوى الدولة..	المعيار الخامس : المجاز الإداري
تناقص ميزانية الكلية في ظل توجه الدولة نحو اعتماد الجامعات على تنمية مواردها الذاتية . انعكاس أزمة فيروس كورونا المستجد على الاقتصاد العالمي وأيضاً المحلي أثر بشكل مباشر على العملية التعليمية .	توجه الدولة نحو تفعيل الدور الخدمي للجامعات والتوسع في الوحدات ذات الطابع الخاص.	المعيار السادس : الموارد المالية والإدارية
	توافق المعايير الأكademie المرجعية التي تتبعها الكلية مع رسالتها وأهدافها. تبني الكلية الإجراءات الرسمية لإعتماد المعايير الأكademie للبرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى في المجالس الرسمية . الاستفادة من مشروعات تطوير التعليم العالي في تصنيص اعتمادات مالية لرفع الكفاءة التعليمية. البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة، وتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكademie المرجعية المتبناة. يوجد تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية لبعض الأقسام العلمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، ويتم الاستفادة منها في خطط التحسين والتطوير	المعيار السابع : المعايير الأكademie والبرامج التعليمية
	استحداث برامج دراسية جديدة تلبي احتياجات سوق العمل وتتوفر فرص جيدة لخريج الكلية. التجهيز العام نحو التوسيع في إنشاء البرامج المميزة.	



المعيار الثامن: التدريس والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> تنسق نواتج التعلم مع مقررات البرامج الدراسية . للكلية استراتيجية للتعليم والتعلم معتمدة . تعتمد مجالس الأقسام توصيفات المقررات المتضمنة أهداف ونواتج التعلم وطرق التدريس . عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة ، والامتحانات يُأمن وضعيتها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها. يتم تطوير استراتيجية التعليم والتعلم بناء على نتائج تقويم الطلاب . تمتلك الكلية قواعد تطبق مع تظمات الطلاب مؤثقة ومعلنة. الاستفادة من مشروعات تطوير التعليم العالي في تخصيص اعتمادات مالية لرفع الكفاءة التعليمية، وحصول بعض الأقسام بالجامعة على مشروعات تطوير التعليم. استغلال تجربة التعليم عن بعد في ظل أزمة فيروس كورونا لتطوير أداء الكلية ورقمنة العملية التعليمية برمّتها.
المعيار التاسع: الطلاب والخريجون	<ul style="list-style-type: none"> للكلية آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية، وجود فرص لتدريب الطلاب على مهارات سوق العمل بمؤسسات المجتمع المدني والقطاع الرسمي. الاستفادة من مشروعات تطوير التعليم العالي في تخصيص اعتمادات مالية لرفع الكفاءة التعليمية. تفضيلات سوق العمل المحلية والإقليمية لخريجي الكلية.
المعيار العاشر: البحث العلمي	<ul style="list-style-type: none"> خطة البحث العلمي مؤثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحلي، وتناسب مع إمكانات المؤسسة. تناول تكنولوجيا المعلومات (الإنترنت) / اشتراك في دوريات الكترونية متخصصة/ كتب الكترونية المستخدمة في المكتبة لأعضاء هيئة



الأنشطة العلمية	المعيار الثاني مشر: الدراسات العليا	المعيار الثاني مشر: الشراكة المجتمعية وتنمية البيئة
<ul style="list-style-type: none"> التدرис ومعاونيه. المعامل ملائمة لطبيعة العملية التعليمية بالكلية . تتوفر مكتبة الكلية تقي مقتنياتها وتنسق مع احتياجات البحث العلمي وجود قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية. (مرفق قائدة البيانات) وجود الكوادر البشرية المدربة على استخدام التقنيات الحديثة في مجال البحث العلمي في التخصصات الدقيقة المختلفة بالكلية. تتوفر عدد من المشاريع البحثية التنافسية الممولة من أكاديمية البحث العلمي ووزارة التعاون الدولي والاتحاد الأوروبي. الاتفاقيات الثقافية خاصة مع الصين والهند. المشروعات التربوية التابعة للهيئات الدولية والاتحاد الأوروبي. 	<ul style="list-style-type: none"> تتوفر لائحة معتمدة ومعلنة للدراسات العليا تشمل القواعد المنظمة للتسجيل ومنح الدرجات العلمية. إباحة التسجيل للدرجات العلمية المختلفة (دبلوم- ماجستير-دكتوراه) تضييلات التعينات الحكومية وسوق العمل المحلية والإقليمية للحاصلين على دراسات عليا. 	
ارتفاع رسوم الدراسات العليا.		
<ul style="list-style-type: none"> قلة الدعم المادي من المجتمع المحلي. ضعف تمويل أنشطة ومشروعات خدمة البيئة وتنمية المجتمع في ظل تناقص ميزانية الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> توجه الدولة نحو تعزيز الدور الخدمي للجامعات والتواجد في الوحدات ذات الطابع الخاص. موقع الكلية والجامعة يتميز كحافة وصل بين العاصمة ومحافظات الصعيد. توجه الإدارة المحلية إلى الاستعانة بوحدات الكلية وأعضاء هيئة التدريس في الاستشارات والقيام بالمشروعات البحثية المشتركة. مشاركة مؤسسات المجتمع المدني في دعم أنشطة الكلية. استغادة المواطنين بالخدمات التي تقدمها الكلية وحاجتهم إلى المزيد منها. حاجة المجتمع المحلي للتخصصات المختلفة بالكلية. تعاظم دور كليات الآداب والعلوم الإنسانية في العصر الحالي في خدمة قضايا التوعير والوعي والنهضة وغيرها. 	<ul style="list-style-type: none"> الصورة المعاشرة: الشراكة المجتمعية وتنمية البيئة



ملخص التحليل الرباعي

نقاطضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none">▪ عدم وجود برامج تدريبية تساعده الموظفين على التطوير من أدائهم.▪ عدم الاستخدام الأمثل للكفاءات الأكاديمية والإدارية بالكلية.▪ عدم وجود صناديق المقترفات والشكاوى في الأقسام والإدارات المختلفة.▪ عدم اهتمام بعض الإداريين ولا مبالاتهم بأهمية الجودة.▪ صغر مساحة المبني.▪ عدم وجود موارد كافية للدعم الفني لخريجي الكلية.▪ الحاجة إلى زيادة الوعي لدى الطلاب والجهاز الإداري.▪ عدم وجود وحدة للدعم الطلابي.▪ الحاجة إلى استكمال المعايير التقيasية القومية.▪ غياب البرامج المميزة في الكلية يقلل من نسبة تنافسيتها بسوق العمل.▪ وجود الكتاب الجامعي بصورته الحالية.▪ ضعف أجور أعضاء هيئة التدريس.▪ الدعم المالى للبحث العلمى والمؤتمرات غير كاف.▪ ندرة وجود وافدين طلاب دراسات عليا.▪ قلة الوعي بأنشطة التقويم ونظم التقويم الشامل لدى البعض.	<ul style="list-style-type: none">▪ وجود خطة إستراتيجية معتمدة وموثقة ومعلنة.▪ يتوفّر بالكلية هيكل تنظيمي معتمد وملائم لخصوصيتها.▪ نمط القيادة بالكلية ديمقراطي.▪ توافر قواعد بيانات ونظم للمعلومات بالأقسام الإدارية بالكلية.▪ يتم ترقية القيادات الإدارية وفق معايير محددة.▪ ظروف العمل مناسبة وفقاً لمتطلبات الوظيفة.▪ توافر كوادر بشرية من أعضاء هيئة التدريس على درجة عالية من الكفاءة في مجال الجودة.▪ كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه بالنسبة لعدد الطلاب.▪ كوادر أعضاء هيئة التدريس مؤهلة وذات خبرة متميزة دولياً.▪ نشر الوعي بالمعايير الأكاديمية القومية بين أعضاء هيئة التدريس.▪ تعدد التخصصات والأقسام في الكلية.▪ توافر أساليب التعليم والتعلم بالكلية، والتدريب الميداني والرحلات العلمية للطلاب.▪ وجود خطة موثقة ومعلنة للتقويم الشامل المستمر للفاعالية التعليمية.▪ وجود سياسة واضحة للتعامل مع الطلاب.▪ خطة موثقة ومعتمدة للبحث العلمي بالكلية.▪ مشاركة نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية في البحث العلمي سواء محلياً أو إقليمياً أو دولياً.▪ توافر لائحة معتمدة ومعلنة للدراسات العليا تشمل القواعد المنظمة للتسجيل ومنح الدرجات العلمية.▪ وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.



التحديات المعلنة

- منظومة القوانين واللوائح التي تُحكم بها مؤسسات التعليم العالي تحتاج إلى تغيير بما يتناسب ومتطلبات العصر ويتوافق مع خصوصية الجامعات واحتياجاتها المادية والبشرية .
- النلاع ببنص القانون لتحقيق مصالح شخصية.
- غياب وثيقة أخلاقيات العمل الأكاديمي.
- عدم اعتراف بعض القيادات القديمة بتمنkin الشباب وعدم التعاون معهم.
- تناقص ميزانية الكلية في ظل توجه الدولة نحو اعتماد الجامعات على تنمية مواردها الذاتية .
- انعكاس أزمة فيروس كورونا المستجد على الاقتصاد العالمي وايضاً المحلي أثر بشكل مباشر على العملية التعليمية .
- قلة الدعم المادي من المجتمع المحلي.
- المنافسة القوية من الجامعات ومعاهد الخاصة في مجال العلوم الإنسانية خاصة في تخصص الجغرافيا والمساحة واللغات.
- المردود السلبي لفيروس كورونا المستجد على ادارة العملية التعليمية ، وعجز سوق العمل عن استقبال خريجي الجامعات.
- عدم توافر اسكان لمنتسبي الجامعة من اعضاء هيئة التدريس المحافظات الأخرى.
- نقص الاعتمادات المالية للبحث العلمي.
- ارتفاع رسوم الدراسات العليا.

الفرص المتاحة

- رغبة الدولة في تطوير العملية التعليمية ضمن خطة الدولة للتنمية وفق رؤية ٢٠٣٠ ، والخطة الاستراتيجية للجامعة في تطوير كلياتها بما يتوافق والخطة القومية للبحث العلمي والتنمية المستدامة
- رغبة الدولة في تطوير الهيكل التنظيمية للمؤسسات التعليمية وتمكين القيادات الشابة.
- حرص السلطة التشريعية على صياغة قانون جديد لتنظيم الجامعات.
- نص الدستور على حقوق الملكية الفكرية، وإقرار قانون الملكية الفكرية.
- سعي الدولة نحو تمكين الشباب وتدشين البرنامج الرئاسي لتأهيل القيادات الشابة.
- موقع الكلية والجامعة المتميز كحافة وصل بين العاصمة ومحافظات الصعيد.
- الكوادر البشرية المدرية على استخدام التقنيات الحديثة.
- توجد خطط معتمدة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أساليب التعليم والتعلم الحديثة.
- توافق المعايير الأكademie المرجعية التي تتبعها الكلية مع رسالتها وأهدافها.
- تفضيلات سوق العمل المحلية والإقليمية لخريجي الكلية.
- التوجه العام نحو التوسيع في إنشاء البرامج المميزة.
- استغلال تجربة التعليم عن بعد في ظل أزمة فيروس كورونا لتطوير أداء الكلية ورقمنة العملية التعليمية برمّتها.
- تفضيلات سوق العمل للحاصلين على درسات عليا.
- توجه الدولة نحو تعزيز الدور الخدمي للجامعات
- والتتوسيع في الوحدات ذات الطابع الخاص.



نموذج الاستراتيجيات البديلة حسب نموذج التحليل الرباعي

SOWT Analysis Model

التحليل الرباعي (SWOT) هو أداة التحليل الاستراتيجي في عدة مجالات كإدارة الأعمال والتسويق والتنمية البشرية وغيرها. ويعرف بالتحليل الرباعي لأنه يقوم بتحليل أربع نقاط على النحو التالي والتي جاءت منها تسمية النموذج:

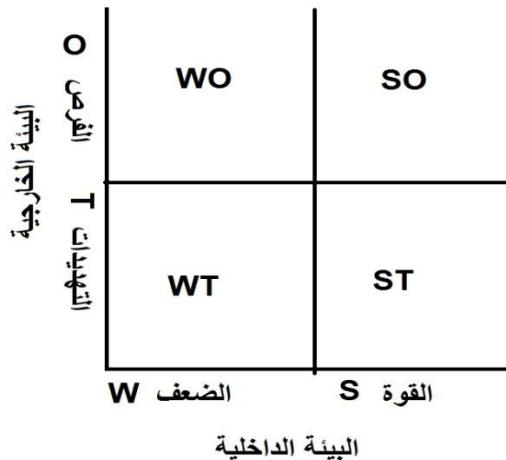
القوه: عناصر القوه في المشروع والتي تميزه عن غيره من المشاريع وهى ترجمة لكلمة Strengths.

الضعف: نقاط الضعف في المشروع وهى ترجمة لكلمة Weaknesses.

الفرص: وهي التي يمكن أن تأتي من خارج المشروع وقد تؤدي على سبيل المثال إلى زيادة المبيعات وأيضاً يمكن أن تؤدي لزيادة الأرباح، وهي ترجمة لكلمة Opportunities.

التهديدات: وهي التي يمكن أن تأتي من خارج المشروع وتسبب اضطرابات للمشروع وهي ترجمة لكلمة Threats.

وقد طبقت الكلية هذا النموذج للخروج بتحليلات متعددة لتحليل نقاط القوه والضعف والفرص والتهديدات وتصميم استراتيجيات التعامل معها وفق الشكل التالي :



وطبقاً للشكل الموضح فإن هناك أربعة استراتيجيات للتعامل مع التحليل البيئي بالكلية وهي :



١- استراتيجية SO:

وهي استراتيجية التوسيع والنمو وتقوم على تطوير نقاط ومواطن القوة بالكلية واستغلال الفرص المتاحة استغلاً أمثل.

٢- استراتيجية ST:

وهي استراتيجية الثبات والاستقرار، حيث تقوم فيها المؤسسة بتطوير نقاط القوة ومواجهة التهديدات والتحديات التي تواجهها.

٣- استراتيجية WO :

وهي استراتيجية المعالجة والتحسين ، حيث تسعى فيها المؤسسة لتطوير ومعالجة نقاط الضعف، واستغلال الفرص المتاحة في ذلك.

٤- استراتيجية WT:

وهي استراتيجية الانكماش/ المراجعة الكاملة، حيث تقوم الكلية بتنقيل وإغلاق بعض أقسامها التي تمثل أكبر مواطن الضعف في الكلية وذلك في سبيل نمو قدرتها على مواجهة التهديدات . وفي الخطة البديلة للمؤسسة، اعتمدت الكلية على هذه الاستراتيجيات مجتمعة كل في موضعها، ولإعداد الخطة البديلة للكلية كان لابد من عمل مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للخروج بالوضع التنافسي للكلية مقارنة ببعض الكليات المناظرة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية، ويوضح الجدول التالي مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للكلية.

وقد تم تحديد أهم خمسة نقاط قوة في تحليل البيئة الداخلية وكذلك أهم خمس نقاط ضعف، وتم إعطاء كل نقطة قوة أو ضعف وزن نسبي طبقاً لأهميتها للمؤسسة والعملية التعليمية بها، حيث يعطي مجموع تلك الأوزان للعشر نقاط (١ صحيح)، ومن خلال الاستبيان المطبق على أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب تم الحصول على متوسط قيمة كل نقطة من هذه النقاط في الاستبيان بحيث تراوحت القيمة بين (١ - ٥) طبقاً للإجابات عن أسئلة الاستبيانات.

وقد أمكن بعد ذلك الحصول على القيم المرجحة لكل نقطة من النقاط العشر ، وبجمع القيمة المرجحة اتضح أن الدرجة التنافسية للكلية بلغت 3.255 (القيمة النهائية = ٥) أي أن الكلية متوازنة الوضع التنافسي بالنسبة للبيئة الداخلية لها مقارنة بالكليات المناظرة.



مصفوفة العوامل الداخلية والوضع التنافسي للكلية :

عوامل البيئة الداخلية	الوزن النسبي	القيمة	النقطة المدرجة	التعليق
مجالات القوة				
١. الأباء التدريسيّة لأعضاء هيئة التدريس	٠.١٥	٤.٤	٠.٦٦	يلتزم القسم العلمي بالمعايير الأكاديمية عند توزيع الأعباء التدريسيّة.
٢. القيادة والحكومة	٠.١	٤.٦	٠.٤٦	لتلتزم ادارة الكلية بتطبيق قرارات مجالس الاقسام.
٣. رؤية ورسالة الكلية	٠.١	٤.٥	٠.٤٥	توافق رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة
٤. الهيكل التنظيمي والجهاز الإداري	٠.٠٥	٤.٥	٠.٢٢٥	يتتوفر بالكلية هيكل تنظيمي معتمد وملائم لخصوصيتها، وهناك خطة متكاملة لتدريب القيادات الإدارية والإداريين بالكلية .
٥. الموارد المادية (المكتبة)	٠.١	٤.١	٠.٤١	تخصص المكتبة قاعات البحث والاطلاع
مجموع فرعى		٢٢.١	٢.٢٠٥	
مجالات الضعف				
١. عدم مراعاة القيادات	٠.١	١.٨	٠.١٨	يعتبر عميد الكلية المناقشة وإبداء الرأي مضيعة للوقت، كما يرى الطلاب أن كلام عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب يسعون إلى تطبيق التعليمات بحذافيرها.
٢. معايير الأمن والسلامة	٠.١٥	١.٩	٠.٢٨٥	قلة تدريب العاملين على كيفية إخلاء مباني الكلية في حالة حدوث كوارث
٣. الدعم المالي للبحث العلمي	٠.١	٢.٢	٠.٢٢	الدعم المالي للبحث العلمي غير كاف.
٤. الموارد المادية (عدم كفاية القاعات وتجهيزها)	٠.٠٥	٢.٣	٠.١١٥	عدم كفاية القاعات مساحة وتجهيزاً.
٥- عدم مشاركة الهيئة المعاونة في الأنشطة الطلابية	٠.١	٢.٥	٠.٢٥	يشارك أعضاء الهيئة المعاونة الطلاب في تنفيذ أنشطتهم بنسبة قليلة.
مجموع فرعى		١٠.٧	١.٠٥	
مجموع كلي		١	٣.٢٥٥	



تحليل عناصر البيئة الخارجية والوضع التنافسي للكلية

يمكن من خلال تحليل عناصر البيئة الخارجية لقياس الوضع التنافسي للكلية بالنسبة لنظرائها التعرف على وضع الكلية بالنسبة للكليات المناظرة فيما يخص البيئة الخارجية للكلية، ويمكن لقياس الوضع التنافسي انتخاب أهم خمس نقاط في الفرص ومثلها في التحديات، وإعطاء كل نقطة وزنا نسبياً بحيث يعطي مجموع الأوزان النسبية للنقطا العشر واحد صحيح، ومن خلال الحصول على قيمة كل نقطة من متوسط استجابات الاستبيانات المطبقة يمكننا الحصول على الوزن المرجح لكل نقطة الذي يعطي مجموعه القيمة التنافسية للكلية.

يتضح من الجدول التالي أن البيئة الخارجية للكلية تجعلها في وضع متوسط التنافسية حيث بلغت قيمة المعدل التنافسي لها ٣.٤ درجة، ومقارنة بعض الكليات المناظرة مثل سوهاج مثلاً (بلغ المعدل التنافسي لها ٣) فإن الكلية لابد لها من التغلب على التحديات ومواجهتها وتشييط الفرص واستغلالها لترقى تنافسياً إلى وضع أفضل من ذلك.

جدول مصفوفة العوامل الداخلية والوضع التنافسي للكلية :

الفرص	المرجع	الوزن	القيمة	عوامل البيئة الخارجية	ملاحظات
١. الرغبة القومية في تطوير منظومة التعليم العالي.	هناك استفادة للكلية من مشروعات التطوير الداخلية (مشروعات الجودة وتطوير التعليم)	٠.٣٩	٣.٩٢	٠.١	
٢. شراكة الكلية مع مؤسسات المجتمع المدني في التدريب الميداني	توفر الكلية برامج للتدريب الميداني للطلاب في مؤسسات المجتمع	٠.٤٦	٤.٦٠	٠.١	
٣. رضا مؤسسات المجتمع المدني وجهات التوظيف عن المستوى الأخلاقي لخريج الكلية	ترى جهات التوظيف أن خريج الكلية على قدر كبير من الإنتمام بأخلاقيات المهنة والاهتمام بالقيم الأخلاقية	٠.٢١	٤.٢	٠.٠٥	
٤. الدور الفعال للكلية في خدمة تطوير	تشارك الكلية بمارسات فعالة في تطوير	٠.٦٤٥	٤.٣	٠.١٥	



المجتمع				
مجموع فرعي				
التحديات				
٥. رضى مؤسسات المجتمع المدني عن أداء خريجي كلية الآداب جامعة الفيوم من حيث مهارات الاتصال	٠.٣٨	٣.٨	٠.١	وحماية المجتمع الخارجي، كما خدمات متخصصة في بعض مؤسسات المجتمع
٢٠٨٥	٢٠.٨٢	٠.٥		المعرفة في مجال التخصص
١- انخفاض الدخل الشهري لأعضاء هيئة التدريس.	٠.٣٢٣	٢.١٥	٠.١٥	
٢- عدم فاعلية التسويق لمنتجات وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.	٠.٢٤	٢.٤	٠.١	
٣- قصور الرعاية الصحية للأعضاء هيئة التدريس	٠.٢٤٥	٢.٤٥	٠.١	لاتشتمل الرعاية الصحية جميع أفراد أسرة عضو هيئة التدريس
٤- ضعف مهارات اللغة وإدارة الوقت عند الخريجين	٠.٣٢	٣.٢	٠.١	ضعف مهارات اللغة عند الخريج
٥- ضعف المشاركة المجتمعية للجهاز الإداري.	٠.١٥	٣.٠	٠.٠٥	يساهم الإداريين في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بنسبة بسيطة.
مجموع فرعي	١٠٢٧٨	١٣٠٢	٠.٥	
مجموع كلي	٣٠٣٦٣		١٠٠	



فلسفة الكلية في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

في إطار التطورات الحديثة ودخول عصر التكنولوجيا والعالم الافتراضي والرقمي، وجوب السير نحو وضع خطة استراتيجية ملائمة لكلية الآداب جامعة الفيوم ، سعياً للوصول إلى مواكبة التغيرات الحديثة التي احتجت التعليم العالي برمتها ، فالتحطيط الاستراتيجي يُعرف على أنه العملية التي يتمكّن أعضاء الإدارة العليا بالمؤسسة ، بواسطتها من وضع تصور لتجهيز المنظمة المستقبلي ، ومن ثم تحديد الخطة وحشد الجهود وتوحيد الطاقات باستخدام أمثل الطرق نحو وضع الخطة موضع التنفيذ، وتحديد الوجهة المستقبلية والعد البعيد للمؤسسة، وتحديد سبل تحقيق ذلك، من خلال دراسة المتغيرات الداخلية والخارجية، ووضع قائمة محددة بالمنافسين في القطاع التنافسي الذي تعمل المؤسسة ضمن حدوده. ويُشير مفهوم الخطة بشكل عام إلى الوثيقة التي تلخص كيف يمكن أن تتحقق الأهداف التي يضعها طرف ما، وتتضمن الخطط تخصيص الموارد، ووضع جداول توقيتات، وأية أعمال أخرى يحتاجها تحقيق هذه الأهداف، أما الاستراتيجية فتعتبر آلية تحقيق الأهداف بعيدة المدى حيث تعتبر جوهر الإدارة الاستراتيجية التي انبثق عنها ما يسمى بالخطة الاستراتيجية .

لذا، جاءت أهمية وضع إى مؤسسة لخطة استراتيجية تسعى للنمو والتطوير وترید ان تحجز لها مكاناً مرموقاً في المستقبل ،والذى يتمثل فى وضوح الرؤية والرسالة وتحديد اهداف المؤسسة الاستراتيجية ، والاستخدام الامثل للموارد والامكانات ، وتحقيق التكامل بين كافة مستويات الادارة بالمؤسسة ، وتحديد الأولويات بما يتنقق مع احتياجات المؤسسة، وبالتالي يمكن السيطرة على المشكلات التي قد تظهر أثناء التنفيذ والتقليل من المخاطر المتوقعة بأكبر قدر ممكن ، ولان كلية الآداب مؤسسة تربوية مسئولة عن اعداد وتدريب خريجيها وباحتياها في مجال اللغات والأداب والعلوم الإنسانية تسعى لأن تكون مؤسسة ذات وجود مؤثر سواء على المستوى المحلي او العربي، وتهدف ان تتبوأ مكانة علمية ومهنية مرموقة بين كليات الآداب المعتمدة من خل تحقيق الجودة والتميز في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في مجالات الآداب والعلوم الإنسانية المختلفة كما يتضح من رويتها ، فان وجود خطة استراتيجية لكلية الآداب يضعها على الطريق الصحيح ، ويساهم لها تنظيم المدخلات وتفعيل العمليات لوصول إلى مخرجات أفضل في التعليم والبحث وخدمة المجتمع ، ويساعدها في الأساس على تحقيق اهدافها بالفاعلية والكافحة الداخلية والخارجية المرتبطة بالمعايير المرجعية في مجال اعداد وتكوين خريج متميز في كافة تخصصات كلية الآداب ، كما ان وجود استراتيجية لكلية الآداب ينبع منها خطة تنفيذية واضحة المعالم محددة التفاصيل والآليات ، يمثل أولوية متقدمة لدى ادارة الكلية لتطوير منظومة العمل العلمي والتربوي والإداري ، وصولاً إلى تحقيق الجودة والاعتماد .



فلسفة الكلية في الحصول على الجودة والاعتماد

تعتبر الجودة في التعليم من المتطلبات الرئيسية في الوقت الراهن ، لذا تحرص كلية الآداب جامعة الفيوم على تبني فلسفة ومعايير الهيئة القومية لوحدة ضمان الجودة والاعتماد بقطاع كليات الآداب ، للحصول على مراكز متقدمة ضمن قائمة الكليات المعتمدة على المستوى المحلي والعربي والعالمي ، حيث سعت كلية الآداب إلى انتهاج أساليب وانظمة ومعايير ادارة الجودة لتحسين كفاءة العملية التعليمية وضمان جودة مخرجاتها ، وايضا من أجل التطوير والتحسين المستمر وبناء شخصية الطالب للوصول لخريج متميز اخلاقياً وتعليمياً ومهنياً قادر على مواكبة تطورات سوق العمل وخدمة مجتمعه . وتتضح أهمية الجودة الشاملة Quality Total كونها من المفاهيم الإدارية الحديثة التي تقوم على مجموعة من الأفكار والمبادئ التي يمكن لإي مؤسسة أن تطبقها من أجل تحقيق أفضل أداء ممكن، وتحسين الإنتاجية، وزيادة الأرباح، وتحسين سمعتها في السوق المحلي والخارجي. وتعرف الجودة الشاملة، على أنها تحول في الطريقة التي تدار بها المؤسسة، والتي تتضمن تركيز طاقات المؤسسة على التحسينات المستمرة لكل العمليات والوظائف، وقبل كل شيء المراحل المختلفة للعمل، إذ أن الجودة ليست أكثر من تحقيق حاجات العميل والعاملين داخل المؤسسة ، وخدمة المجتمع .

من هنا تبنت كلية الآداب -جامعة الفيوم في مجال الجودة الشاملة فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكademie والإدارية والمالية نحو تحقيق رضاء العملاء والآطراف ذات المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية والبحث العلمي المقدم لطلاب وطالبات الكلية للوصول بهم إلى المستويات التي تحقق التميز التنافسي في سوق العمل المحلي والإقليمي وال العالمي ، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الالتزام بالتوجه نحو المستفيد ، والتحسين والتطوير المستمر ، ومشاركة الادارة والعاملين في تحقيق الجودة والتميز في الاداء ، مع وضع نظام لتقويم الاداء الجماعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكademie ومعايير الجودة الشاملة .





الرؤية والرسالة والأهداف لكلية الآداب جامعة الفيوم

أولاً: المقدمة :

عقد أعضاء مؤشر الرؤية والرسالة كلية الآداب – جامعة الفيوم عدة اجتماعات دورية، بدأت بالاطلاع على ما تم سابقاً في هذا المؤشر، ثم اقتراح صياغات متعددة لكل من الرؤية والرسالة، بالإضافة إلى بعض الاجتماعات مع الأطراف المعنية بالرؤية والرسالة بالكلية، مثل أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الجهاز الإداري، وعمل استبيانات بنقاط محددة عن مدى وضوح رؤية ورسالة الكلية وتوافقها مع رؤية ورسالة الجامعة. وصيغت رؤية ورسالة كلية الآداب – جامعة الفيوم، وكذا غاياتها النهائية وأهدافها الاستراتيجية بناء على نتائج التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للكلية، الذي أخذ فيه رأي كافة الأطراف المستفيدة سواء داخلياً مثلثة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والجهاز الإداري والطلاب أو البيئة الخارجية الممثلة في كافة هيئات ومؤسسات المجتمع الحكومي والمدني، مثل الصحة والشئون الاجتماعية والنقابات والتربية والتعليم ودور الثقافة وإدارة رعاية الشباب بالجامعة، ومنسقي الجودة في بعض الكليات (كلية تربية – كلية تربية نوعية) وممثلي بعض أعضاء هيئة تدريس بالجامعة، وكذلك الجمعيات الأهلية التي تستفيد من الخدمات التعليمية والبحثية والبيئية التي تقدمها الكلية سواء كخريجين أو دورات وورش عمل تدريبية وخدمات بحثية في مجال خدمة المجتمع والبيئة، وذلك حتى يمكن صياغة رؤية ورسالة تتسم بالموضوعية والمصداقية وعبرة عن آمال وطموحات كافة أطراف بيئة الكلية سواء الداخلية لها أو الخارجية. وعرضت الرؤية والرسالة.

ثانياً : رؤية ورسالة وأهداف الجامعة

رؤى الجامعة :

تتطلع جامعة الفيوم إلى المنافسة محلياً وإقليمياً ودولياً في مجالات التعليم والبحث العلمي ، والتميز في الشراكة المجتمعية ، وذلك وفقاً لمعايير الجودة.



رسالة الجامعة :

تلتلي جامعة الفيوم معايير الجودة وتقدم برامج تعليمية تتميّز بالفكّ والابداع لإعداد خريج متّميّز قادر على المنافسة في سوق العمل في إطار من القيم الأخلاقية ، وإجراء بحوث علمية تساهُم في إنتاج المعرفة ونشرها وحفظها وتطبيقيها وذلك لحل مشكلات المجتمع والنهوض به ، كما تدعم الشراكة والتعاون الدولي

غايات وأهداف الجامعة

الغايات والأهداف الاستراتيجية لخطة جامعة الفيوم (٢٠١٦-٢٠٢١)
برنامج القدرة المؤسّسية

الغاية الأولى: الارتقاء بالقدرة المؤسّسية للجامعة وفقاً لمعايير جودة مؤسسات التعليم العالي بما يحقق رؤية الجامعة ورسالتها.

الأهداف الإجرافية Enabling Objectives	الأهداف الاستراتيجية Strategic Objectives
١- نشر ثقافة الحكومة وتطبيق فلسفتها وأاليات تنفيذها في إدارة الجامعة ووحداتها وكلياتها المختلفة. ٢- تفعيل مشاركة الفئات المستفيدة من خدمات الجامعة في تطوير السياسات الحاكمة بها. ٣- رسم هيكل تنظيمي فاعل المنظومة الإدارية.	١- تبني فلسفة الحكومة في إدارة الجامعة طبقاً لمعايير جودة مؤسّسة التعليم العالي
٤- إقرار خطة للتنمية المستمرة لمهارات الموارد البشرية. ٥- توفير مصادر التمويل اللازم لدعم الإمكانيات المادية للجامعة.	٢- دعم وتنمية الموارد البشرية والمادية بالجامعة
٦- تحديث البنية التحتية للجامعة. ٧- إنشاء كليات، ومعاهد تكنولوجية للعلوم المتقدمة.	٣- تطوير البنية التحتية واستحداث كليات جديدة
٨- تفعيل دور مركز ووحدات إدارة الأزمات والكوارث. ٩- استحداث أساليب متطرفة لإدارة الأزمات والكوارث.	٤- رفع كفاءة إدارة الأزمات والكوارث
١٠- توفير البنية التحتية في مجال المعلوماتية والربط الشبكي. ١١- تفعيل الإدارة الإلكترونية بجميع وحدات الجامعة.	٥- تعميم استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال المتطرفة على كافة المستويات بالجامعة
١٢- وضع آليات لتفعيل الحرية الأكademية بالجامعة. ١٣- وضع آليات لتفعيل حقوق الملكية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بالجامعة.	٦- دعم الحرية الأكademية وحماية الملكية الفكرية في إطار القانون والمواافق الدولي والأخلاقي
١٤- دعم مركز ضمان الجودة ووحدات الجودة بالكليات ومركز تنمية القدرات ووحدة إدارة المشروعات. ١٥- تحديد المسؤوليات والصلاحيات لكل عنصر من عناصر المنظومة الإدارية. ١٦- وضع آليات للمتابعة والتقويم المستمر للأداء المؤسسي.	٧- تطوير نظم المتابعة والمراجعة الداخلية بالجامعة

برنامج الفاعلية التعليمية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى



الغاية الثانية: الارتقاء بالفاعلية التعليمية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى وفقاً لمعايير جودة مؤسسات التعليم العالي في مصر

الأهداف الإجرائية Enabling Objectives	الأهداف الاستراتيجية Strategic Objectives
١- تطوير البرامج التعليمية بما يحقق معايير الجودة. ٢- استحداث برامج تعليمية متميزة في العلوم البينية والمستقبلية لجذب الطلاب المصريين والوافدين. ٣- تطوير العملية التعليمية. ٤- تطوير نظام التعليم المفتوح بالجامعة في ضوء ما انتهى إليه المجلس الأعلى للجامعات والاستفادة من التكنولوجيات الحديثة. ٥- دعم الأنشطة الطالبية المختلفة لتأصيل الأخلاقيات والعمل الجماعي والحفاظ على الهوية الوطنية. ٦- دعم آليات الرعاية المختلفة للطلاب والوافدين وذوي الإعاقة والموهوبين ٧- قياس كفاءة العملية التعليمية. ٨- تحسين الأداء في ضوء نتائج المتابعة	١- دعم منظومة التعليم والتعلم لإعداد خريجين متميزين وفق معايير الجودة قادرین على المنافسة في سوق العمل بما يحقق رؤية الجامعة ورسالتها ٢- تطوير آليات رعاية الطلاب بما يحقق رؤية الجامعة ورسالتها ٣- المتابعة والتقويم المستمر للعملية التعليمية

برنامج الفاعلية التعليمية لمرحلة الدراسات العليا

الغاية الثالثة: الارتقاء بالفاعلية التعليمية لطلاب الدراسات العليا بالجامعة وفقاً لمعايير جودة مؤسسات التعليم العالي في مصر

الأهداف الإجرائية Enabling Objectives	الأهداف الاستراتيجية Strategic Objectives
١- الارتقاء بأداء قطاع الدراسات العليا. ٢- تطوير البرامج التعليمية بما يحقق معايير الجودة. ٣- استحداث برامج تعليمية متميزة في العلوم البينية والمستقبلية على كافة المستويات لجذب الطلاب المصريين والوافدين. ٤- تطوير العملية التعليمية. ٥- دعم آليات جذب الطلاب الوافدين. ٦- دعم التواصل مع الخريجين. ٧- قياس كفاءة العملية التعليمية. ٨- تحسين الأداء في ضوء نتائج المتابعة.	١- تشجيع بناء مدرسة دراسات عليا ذات قدرات علمية وأكاديمية ومهنية عالية لتخريج طلاب متميزين وفق معايير الجودة ٢- تطوير آليات رعاية ومتابعة طلاب الدراسات العليا بما يحقق رؤية الجامعة ورسالتها ٣- المتابعة والتقويم المستمر للعملية التعليمية

برنامج البحث العلمي



الغاية الرابعة: الارتقاء بجودة البحث العلمي لتحقيق مستوى عالٍ من التميز يسهم في إنتاج المعرفة.

الأهداف الإجرائية	الأهداف الاستراتيجية
Enabling Objectives	Strategic Objectives
١- وضع خطة بحثية تحقق التمايز للجامعة وكلياتها. ٢- تفعيل التكامل المثمر بين المؤسسات البحثية المختلفة. ٣- متابعة تنفيذ الخطة البحثية. ٤- تجهيز الكليات والمعاهد التكنولوجية للعلوم المتقدمة. ٥- دعم القدرات البحثية للباحثين. ٦- بناء قاعدة علمية من تخصصات مختلفة لتعظيم الاستفادة من البحث العلمي. ٧- تحويل المعارف إلى تكنولوجيا.	١- إقرار خطة بحثية تحقق التكامل مع استراتيجية التنمية المستدامة: مصر ٢٠٣٠ والاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار والخطط الأخرى للدولة ٢- تهيئة بيئة محفزة وداعمة لإنتاج المعرفة ونقل وتوطين التكنولوجيا

برنامج العلاقات الثقافية والتعاون الدولي

الغاية الخامسة: الانفتاح على ثقافات العالم ومصادر المعرفة المختلفة.

الأهداف الإجرائية	الأهداف الاستراتيجية
Enabling Objectives	Strategic Objectives
١- دعم مكتب التعاون الدولي للقيام بمهامه. ٢- تفعيل دور التعاون الدولي في مجال تطوير التعليم. ٣- استحداث مجالات للشراكة الدولية في مجال البحث العلمي. ٤- تطوير مجالات الشراكة الدولية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٥- دعم التبادل العلمي للطلاب والباحثين. ٦- تطوير إمكانيات الجامعة التقنية في ضوء التطورات العلمية الحديثة.	١- تنسيق وتطوير التعاون الدولي لخدمة الأهداف الاستراتيجية للخطة ٢- تطوير العلاقات الثقافية الدولية والتبادل الأكاديمي

برنامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة



الغاية السادسة: تنمية المشاركة المجتمعية وتعظيم دور الجامعة في خدمة المجتمع لإعلاء قيمة الانتماء الوطني.

الأهداف الإجرائية Enabling Objectives	الأهداف الاستراتيجية Strategic Objectives
١- الارتقاء بدور الجامعة بينا للخبرة ومركزها علمياً استشارياً. ٢- استخدام مجالات للشراكة مع قطاع الانتاج ٣- المشاركة في إدارة الموارد الطبيعية والمادية بالمجتمع. ٤- الإدارة المستدامة لمخرجات البحث العلمي لمواجهة التحديات المزمنة والطارنة. ٥- تفعيل دور وحدات الخريجين للتواصل معهم.	١- ابتكار وسائل علمية جديدة تضمن تنمية العلاقة مع المجتمع المحلي والسلطة التنفيذية بالمحافظة ٢- تفعيل المسئولية المجتمعية للجامعة

برنامج متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية لجامعة الفيوم (٢٠١٦ - ٢٠٢١)

الغاية السابعة: توفير آلية متابعة وتقويم تنفيذ الخطة الاستراتيجية لجامعة الفيوم
بغرض التحقق من دقة التنفيذ ومدى اتساقه مع رؤية ورسالة ومنظومة قيم وأهداف الجامعة.

الأهداف الإجرائية Enabling Objectives	الأهداف الاستراتيجية Strategic Objectives
١- إنشاء وحدة متابعة وتقويم تنفيذ الخطة الاستراتيجية . ٢- بناء نظام معلوماتي متكامل للمتابعة والتقويم. ٣- تصميم أدوات المتابعة والتقويم.	١- إنشاء وحدة مستقلة للمتابعة والتقويم يختار مقرها بمعرفة السلطة المختصة ٢- تقويم أثر تنفيذ البرامج على الارتفاع بأداء الجامعة وقطاعاتها وكلياتها المختلفة
٤- متابعة وتقويم تنفيذ الخطة.	

ثالثاً: رؤية ورسالة الكلية

رؤية الكلية:

تسعى كلية الآداب إلى التميز والريادة العلمية والبحثية والمجتمعية في إطار المعايير المحلية والإقليمية والدولية للجودة الشاملة والشراكة المجتمعية.



رسالة الكلية:

العمل على إعداد خريجين مؤهلين علمياً وعملياً عبر إكسابهم المهارات التي يتطلبتها سوق العمل، وتحقيق أهداف التعلم المستمر، وتنمية مهارات البحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية، وتحقيق شراكة فعالة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، من خلال تقديم برامج مميزة في مرحلتي الليسانس والدراسات العليا.

رابعاً: الأهداف الاستراتيجية للكلية:

- ١- تبني كلية الآداب للخطة الاستراتيجية ومراجعة دورها.
- ٢- الارتقاء بمستوى القيادة والحكمة بالكلية.
- ٣- تنمية الموارد الذاتية للكلية واستغلالها بالشكل الأمثل.
- ٤- تطوير المعايير الأكademie والبرامج التعليمية
- ٥- الارتقاء بالكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس كما وكيفاً.
- ٦- الاهتمام بالبنية التحتية للعملية التعليمية واستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة.
- ٧- رفع مستوى الخدمات المقدمة للطالب والخريج.
- ٨- تطوير منظومة البحث العلمي بما يضمن الارتقاء بالمستوى البحثي لكل منتسبي الكلية.
- ٩- الارتقاء بالفاعلية التعليمية لطلاب الدراسات العليا.
- ١٠- تطوير منظومة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ١١- زيادة عدد الاتفاقيات والشراكات الجديدة مع المؤسسات وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.
- ١٢- وضع نظام للتقويم الذاتي والمتابعة.
- ١٣- ضمان التحسين والاستمرارية والمحاسبة.



الغايات الاستراتيجية لكلية الآداب جامعة الفيوم

الغاية الاستراتيجية الأولى: الارتقاء بالقدرة المؤسسية للكتابة وفقاً لمعايير جودة مؤسسات التعليم العالي

الأهداف الإجرائية	الأهداف الاستراتيجية
أ. خطبة استراتيجية معتمدة ومعلنة تعبير عن تحليل الوضع الاستراتيجي للكتابة ب. تحديث الرؤية والرسالة ورسم السياسات ووضع الخطة التنفيذية التي تتحققها ج. وجود هيكل تنظيمي محدث ملائم ومعتمد د. استحداث إدارات ومكاتب جديدة بما يدعم العملية التعليمية	١- تبني كلية الآداب للخطة الاستراتيجية ومراجعتها دورياً ٢- الارتقاء بمستوى القيادة والحكمة بالكلية.
أ. وجود نظام محدد لاختيار القيادات الأكademie ب. وجود خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية ج. تحديث الميثاق الأخلاقي	
أ. تطوير مصادر للتمويل الذاتي ب. دعم الإمكانيات المادية اللازمة للتطوير الإداري والتعليمي بالكلية. ج. توفير المناخ الصحي والأمن.	٣- تنمية الموارد الذاتية للكتابة واستغلالها بالشكل الأمثل.

الغاية الاستراتيجية الثانية: الارتقاء بالفاعلية التعليمية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى

وفقاً لمعايير جودة مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

الأهداف الإجرائية	الأهداف الاستراتيجية
أ. تحديث المعايير الأكademie ب. تطوير البرامج التعليمية لloffاء باحتياجات سوق العمل	١- تطوير المعايير الأكademie والبرامج التعليمية
أ. الارتقاء بقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة كما وكيفاً	٢- الارتقاء بالكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس.
أ.تحديث استراتيجية التعليم والتعلم ووضع سياسة محددة للتعامل مع مشكلات التعليم ب. دعم مشروع تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات	٣- الاهتمام بالبنية التحتية للعملية التعليمية واستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة
أ. وضع خطة واضحة ومحددة للدعم ورعاية الطلاب (المتضررين - المتفوقين - ذوي الاحتياجات الخاصة). ب. تنمية المهارات الأساسية لدى الطلاب ج. تطوير نظام لمتابعة خريجي الكلية د. دعم سياسات وقواعد محددة ومعلنة ومعتمدة لقواعد القبول والتحويلات والتعریف ببرامج الكلية	٤- رفع مستوى الخدمات المقدمة للطلاب والخريج



الغاية الاستراتيجية الثالثة: الارتقاء بجودة البحث العلمي لتحقيق مستوى عالٍ من التميز يسهم في إنتاج المعرفة.

الأهداف الإجرائية	الأهداف الاستراتيجية
أ. تطوير مهارات البحث العلمي لدى الباحثين خاصة في مجال استخدام بنك المعرفة المصري والنشر الدولي ب. خطة للبحث العلمي معتمدة ومعلنة.	تطوير منظومة البحث العلمي بما يضمن الارتقاء بالمستوى البحثي لكل منتسبي الكلية
أ. تطوير شامل لجميع مكونات العملية التعليمية بقطاع الدراسات العليا. ب. خطة للبحث العلمي معتمدة ومعلنة.	الارتقاء بالفاعلية التعليمية لطلاب الدراسات العليا

الغاية الاستراتيجية الرابعة: زيادة فعالية المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي وتقديم خدمات متميزة في مجال العلوم الإنسانية

الأهداف الإجرائية	الأهداف الاستراتيجية
أ. خطة معتمدة وقابلة للتطبيق لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	تطوير منظومة خدمة المجتمع وتنمية البيئة
أ. توافر عدد من البرامج الخاصة بخدمة المجتمع وتوثيق الأنشطة والخدمات المقدمة لمركز خدمة المجتمع ب. وجود تفاعل واضح بين الكلية وأطراف المجتمع المختلفة ج. وجود نظام دقيق لقياس مدى رضاء المجتمع بما تقدمه الكلية في مجال خدمة المجتمع	زيادة عدد الاتفاقيات والشراكات الجديدة مع المؤسسات وتعزيز دور الوحدات ذات الطابع الخاص

الغاية الاستراتيجية الخامسة: نظام لضمان التقييم المستمر والمتابعة والتحسين والمحاسبة

الأهداف الإجرائية	الأهداف الاستراتيجية
أ. وجود نظام لتقويم العملية التعليمية بكل وخطة تضمن عملية التقويم الذاتي للأداء الكلى للكلية ب. وجود نظام دقيق للمتابعة واتخاذ قرارات تصحيحية للأداء الكلى للكلية	وضع نظام للتقويم الذاتي والمتابعة
أ. خطة معتمدة للتحسين وضمان الاستمرارية ب. إجراءات محددة للمساءلة والمحاسبة	ضمان التحسين والاستمرارية والمحاسبة



الخطة التنفيذية

تم إعداد الخطة التنفيذية للكلية لغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من نوفمبر ٢٠٢٠ حتى نوفمبر ٢٠٢٥ حيث روعي في إعداد تلك الخطة سد الفجوات المطلوب تعطيتها في كافة جوانب الأنشطة الرئيسية بالكلية وأولوياتها، والتي تحدثت وفق التحليل الرباعي لبيئة الكلية آخذًا في الاعتبار ما يلي:

- نتائج التحليل الرباعي SWOT
- الانجازات المستهدفة تحقيقها في إطار الخطة التنفيذية الجاري تنفيذها لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.
- المعايير المطلوب تطبيقها في جوانب الأنشطة المختلفة وفق وثائق الهيئة القومية للاعتماد.
- الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية.
- تصميمها على النموذج المعد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- وقد روعي في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الاستراتيجية ونظاما للأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها مع تحديد واضح دقيق لمسؤوليات تنفيذ الأنشطة والمهام المتضمنة بالخطة. وتم ربط الخطة بإطار زمني محدد، مع إدراج مؤشرات التقييم بصورها المختلفة في الخطة مع ربطها بالمخاطر المحتملة ، كما تم إعداد موازنة مالية موازية مع عرضها على إدارة الكلية بهدف اعتماد التحديث المقترن الموافقة عليه من كافة الأطراف المعنية. وفيما يلي الغايات الخمس للخطة التنفيذية.



الغاية الاستراتيجية الأولى: الارتقاء بالقدرة المؤسسية للكتابة وفقاً لمعايير جودة مؤسسات التعليم العالي

التكلفة بالجنيه المصري			المسؤول عن التنفيذ		فتررة التنفيذ		الأنشطة		مؤشرات النجاح		mخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية	الشهر الأول	الشهر الثالث	الأنشطة					
10000	٧		فريق معيار التخطيط الاستراتيجي		الشهر الأول	الشهر الثالث	١-١. الوقف على حقيقة الوضع الاستراتيجي للكتابة (إحصاءات تشمل كل مكونات العملية التعليمية). ١-٢. تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكتابة باستخدام أسلوب تحليل SWOT لتحديد وتحليل نقاط القوة والضعف بالأقسام العلمية والإدارية بالكتابة، ودراسة الفرص المتاحة والتهديدات، وتحديد الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المأمول.	١-٣. ندوات وورش عمل تضم أعضاء هيئة التدريس والطلاب وكل العاملين بالكتابة حول التخطيط الاستراتيجي. ١-٤. ورش عمل لتحديث الخطة الاستراتيجية ونشرها، وأخذ تغذية راجعة من المستفيدين، ثم إقرار الخطة واعتمادها.	١-خطة استراتيجية للكتابة معتمدة وملائمة لطموحاتها ٢-تقارير عن ورش العمل ٣-إحصاءات تشمل كل مكونات العملية التعليمية ٤-إصدار منشور بالوضع الحالي بحيث يحتوي على نقاط القوة والضعف وكذلك الفرص المتاحة أمام الكتابة إضافة إلى التهديدات المتوقعة. ٥-صياغة الفجوة	أ-خطة استراتيجية معتمدة ومتعلقة عن تحليل الوضع الاستراتيجي للكتابة	١-بني كلية الآداب للخطبة الاستراتيجية ٢-معلنة تعبر عن تحليل الوضع الاستراتيجي للكتابة ٣-مراجعة دورياً	١-بني كلية الآداب للخطبة الاستراتيجية ٢-معلنة تعبر عن تحليل الوضع الاستراتيجي للكتابة ٣-مراجعة دورياً



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات الناجحة		المخرجات / العائد		الأهداف	
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية	الأنشطة	التنفيذ		
10000	٧		فريق عمل معيار التخطيط الاستراتيجي	الشهر الثالث	الشهر الأول	<p>١-١ ورش عمل تضم الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وكل العاملين بالكلية حول رؤية الكلية ورسالتها وأهدافها.</p> <p>١-٢ ورش عمل لتحديث الرؤية والرسالة والأهداف وأليات تحديتها ثم نشرها ثم تعذية راجعة ثم إقرار ونشر.</p> <p>١-٣ ورش عمل لصياغة سياسة محددة للكلية في مجال التعليم، الدراسات العليا، وخدمة المجتمع، ووضع الخطة التنفيذية التي تنجزها، واعتمادها ونشرها وتحديد آلية مراجعتها.</p> <p>١-٤ ورش عمل لتحديد الإطار الزمني لتنفيذ كل نشاط من الأنشطة</p>	<p>الموجودة بين الواقع والمأمول على هيئة نقاط محددة.</p> <p>١-إصدار نسخة رسمية من رؤية رسالة الكلية بعد مراجعتها واعتمادها</p> <p>٢-وجود سياسة محددة معتمدة من الكلية في مجالات التعليم- البحث العلمي وخدمة المجتمع.</p>	<p>ب - تحديث الرؤية والرسالة ورسم السياسات ووضع الخطة التنفيذية التي تتحققها</p>



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات / العائد		الأهداف			
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية				
1000	✓		فريق معيار التخطيط الاستراتيجي	الشهر الثالث	الشهر الأول	<p>المطلوبة بالخطة ومؤشرات أداء لكل نشاط وطرق تقييمه وأالية متابعته.</p> <p>1-جـ ١ ورش عمل لتحديث الهيكل التنظيمي للكلية ثم إعلانه ونشره.</p> <p>١-جـ ٢ تحديد السلطة والمسؤولية والمساءلة للموظفين والمهام التي تتطلبها وظائفهم.</p> <p>١-جـ ٣ إنشاء دليل السياسات والإجراءات الإدارية لكل قسم إداري على حسب الخطة الموضوعة.</p> <p>١--جـ ٤ عمل دليل توصيف وظيفي لكل قسم على حسب الخطة الموضوعة.</p>	<p>١-تحليل الوضع الحالي للهيكل التنظيمي</p> <p>٢-عقد عدد ٢ ورش عمل لمناقشة الهيكل التنظيمي الجديد</p> <p>٣-اعتماد الهيكل التنظيمي بمجلس الكلية</p> <p>٤-العمل بالهيكل التنظيمي الجديد</p> <p>٥-إعلام %٧٠ من الموظفين والإدارة العليا ورؤساء الأقسام والطلاب بالهيكل التنظيمي الجديد</p>	<p>ج-وجود هيكل تنظيمي محدث ملائم ومعتمد</p>
10000	✓		فريق معيار الجهاز	الشهر	الشهر	<p>١--١ تطوير وحدة الخدمات الطلابية وتلقي شكاوى ودعم الطلاب.</p>	<p>١-وجود مكتب معتمد للخدمات الطلابية</p>	<p>د-استحداث إدارات</p>



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات الناجحة		المخرجات / العائد		الأهداف	
التنفيذ			الأنشطة		المؤشرات الناجحة		الأهداف	
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية	النهاية	البداية		
			الإداري	الثالث	الأول			
1000	٧		فريق معيار القيادة الأكاديمية	الشهر الثالث	الشهر الأول	<p>١-٢ عمل استبيان لأعضاء هيئة التدريس بالكلية لدراسة مقتراحاتهم في وضع معايير اختيار القيادات الأكademie (عميد، ووكيل، ورؤساء أقسام).</p> <p>٢-١ دراسة المقترنات بمجالس الأقسام ومجلس الكلية</p>	<p>وتقديم شكاوى الطلاب.(وجود وحدة معتمدة للدعم الطلابي) ٢.. وحدة الأزمات وال Kovarath متطرفة. ٣-مكتب معتمد لذوي الاحتياجات الخاصة. ٤-وحدة معتمدة للتدريب على نظم الجودة.</p> <p>١-تقرير عن الوضع الحالي للاختيار وجود تحليل كمي ونوعي للاستبيانات معتمد ومعلن. ٢-شروط للتعيين في القيادات الأكاديمية وفقاً لقواعد وأنظمة محددة ومعلنة</p>	<p>ومكاتب جديدة بما يدعم العملية التعليمية.</p> <p>أ-وجود نظام محدد لاختيار القيادات الأكاديمية ٢-الارتقاء بمستوى القيادة والحكمة بالكلية</p>



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات الناجحة		المخرجات / العائد		الأهداف	
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية	الأنشطة	التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ	
					٣-٢ ورش عمل لصياغة شروط تعين القيادات الأكademie وفقا للمعايير المحددة واعتمادها ونشرها.	لأعضاء هيئة التدريس.		
5000			فريق معيار الجهاز الإداري	الشهر الثالث	الشهر الأول	<p>٢-١ ورش عمل لوضع برنامج تدريبي للقيادات الأكademie (بحيث يشمل التدريب على مهارات القيادة والإدارة والتخطيط والاتصال والاقتصاد وتنمية الموارد وتكنولوجيا المعلومات واللغات).</p> <p>٢-٢ اعتماد برامج تنمية المهارات الإدارية والإعلان عنها والبدء في التطبيق حسب الجدول الزمني</p> <p>٢-٣ تخصيص جزء من ميزانية الكلية للتدريب</p> <p>٢-٤ قيام أقسام الكلية بدعم عملية التدريب بالكلية</p>	<p>١- اعتماد برنامج تدريب القيادات الأكademie من مجلس الكلية</p> <p>٢- إصدار سجل تدريبي للقيادات الأكademie</p> <p>٣- تنفيذ البرامج التدريبية حسب الخطة الزمنية الموضعة</p> <p>٤- موافقة مجلس الكلية على مصادر التمويل المقترحة للتدريب.</p>	ب- وجود خطة للتدريب وتنمية المهارات الإدارية



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات / العائد		الأهداف	
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية		
10000	٪		فريق معيار التخطيط الإستراتيجي	الشهر الثالث	الشهر الأول	<p>الأنشطة</p> <p>١-٥-١ ندوات وورش عمل للتووعية بأخلاقيات المهنة وأخلاقيات البحث العلمي وقوانين الملكية الفكرية وتحديث الميثاق الأخلاقي.</p> <p>٢-٥-٢ إنشاء لجنة لقياس مدى التزام السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם بأخلاقيات المهنية وتقديم تقرير دوري ربع سنوي.</p> <p>٣-٥-٣ ورش عمل لوضع قواعد عامة للتعيينات والترقيات وتوزيع أعباء العمل وتوزيع الأجر الإضافية والحوافز والمنح والبعثات وحضور المؤتمرات وإعلانها.</p> <p>٤-٥-٤ ورش عمل لصياغة قواعد موثقة وعادلة ومعلنة للتقدير وتوزيع الدرجات ولاختيار الطلاب المشاركون في الأنشطة الترفيهية والرياضية</p> <p>مؤشرات النجاح</p> <p>١-اشتراك نسبة ٪٧٠ من العاملين والطلاب في الندوات وورش العمل</p> <p>٢-قرار إنشاء اللجنة معتمد من مجلس الكلية</p> <p>٣-لجنة لفحص الشكاوى معتمدة من مجلس الكلية</p> <p>٤-صندوق للشكاوى بكل قسم بالكلية</p> <p>٥-سجل الشكاوى يشتمل على الشكاوى والحلول المقترنة وما تم اتخاذه من إجراءات</p>



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات / العائد		الأهداف		
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية			
					<p>والرحلات والسفر وأي امتياز.</p> <p>٥-٢ لجنة معايدة لنقي شكاوى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب والتعامل معها في ضوء آليات محددة.</p>		
50000	✓		<p>فريق عمل معيار الموارد المالية والمادية</p> <p>الشهر الرابع والعشرون</p>	<p>الشهر الرابع والعشرون</p> <p>الشهر الأول</p>	<p>١- ورش عمل لتطوير برامج التعليم المدمج.</p> <p>٢- دورات تدريبية لمساعدة الأقسام على افتتاح شعب للتدريس باللغة الإنجليزية.</p> <p>٣- ورش عمل لتطوير مركز للإنترنت يخدم الجامعة واعتماده وتأسيسه وتأثيثه.</p> <p>٤- ورش عمل لتطوير مركز لتصوير وطباعة المستندات يخدم الجامعة وتأسيسه وتأثيثه.</p>	<p>١- تقدم بعض الأقسام بخطط لبرامج خاصة بالتعليم المدمج.</p> <p>٢- وجود مشروعات لفتح شعب للتدريس باللغة الإنجليزية.</p> <p>٣- وجود مركز للإنترنت معتمد.</p> <p>٤- وجود مركز لتصوير معتمد.</p> <p>٥- وجود مركز</p>	<p>أ. تطوير مصادر التمويل الذاتي</p> <p>٣- تنمية الموارد الذاتية للكلية واستغلالها بالشكل الأمثل.</p>



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات / العائد		الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية	
			فترة التنفيذ		
			التنفيذ	الأنشطة	
النهاية	البداية				
5000000	فريق عمل معيار الموارد المالية	نهاية الخطة	الشهر الاول	٢-٥-٥ ورش عمل لتطوير مركز طلابي لتنمية المهارات اللغوية لطلاب الجامعة واعتماده وتأسيسه وتأثيثه.	طلابي (التعليم الأقران) لتنمية المهارات اللغوية معتمد.
				<p>١-٥-١ عمل استبيانات لبيان كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل.</p> <p>٢-٥-٢ تحديث بعض الأجهزة والأدوات الضرورية للتطوير الإداري وذلك بناء على تحليل الاحتياجات.</p> <p>٣-٥-٣ تطوير مكتبة الكلية (استطلاع رأي المستفيدين - دعم أثاث المكتبة - قاعة مخصصة للاستذكار - لوحات إرشادية - مراجع عربية وأجنبية حديثة - ورش عمل عن استخدام قواعد البيانات والمكتبة الرقمية - تكيف المكتبة - بعض المواد للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة - عقد شراكة مع مكتبات الجامعات الأخرى للتبادل والإهداء)</p>	<p>١-تقارير عن تحويل الاستبيانات ٢-تحديث الأجهزة و الأدوات الضرورية للتطوير الإداري ٣-مكتبة الكلية متطرفة ٤-قسم تاريخ متتطور ٥-معمل علم النفس متتطور ٦-معمل اللغات (الإنجليزية - الفرنسية) متتطور ٧-معمل خرائط</p>



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات / العائد		الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	البداية	النهاية	
					<p>٤-٥-٤ دعم وتطوير قسم التاريخ</p> <p>٥-٥-٢ دعم معمل علم النفس ببعض الأجهزة والمعدات</p> <p>٦-٥-٢ دعم معمل اللغات ببعض الأجهزة والأدوات</p> <p>٧-٥-٢ دعم معمل الخرائط ونظم المعلومات ببعض الأجهزة والأدوات.</p> <p>٨-٥-٢ تطوير وسائل التعليم والتعلم عبر الدعم ببعض الأجهزة</p> <p>٩-٥-٢ تحديث الموقع الإلكتروني للكلية.</p> <p>١٠-٥-٢ عمل خطة لصيانة الدورية للمباني والتسهيلات التعليمية والأجهزة بالكلية وعمل الصيانة اللازمة.</p>
300000	/		فريق عمل معيار الموارد	نهاية الخطة	<p>٢-١ توفير التجهيزات والمعدات اللازمة لتحقيق الأمن والسلامة للأشخاص والمعامل والمباني.</p>



التكلفة بالجنيه المصري			المؤشرات / العائد		الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	النهاية	البداية	
			المالية		<p>فترة التنفيذ</p> <p>التنفيذ</p> <p>الأنشطة</p> <p>مؤشرات النجاح</p> <p>المخرجات / العائد</p> <p>وجود خطة لإخلاء المبني في حالة الطوارئ (زلازل - حرائق) و عمل مطبوعات وملصقات إرشادية لخطة إخلاء المبني في حالة حدوث كارثة و لمخارج الطوارئ (و عمل محاكاة كل ثلاثة شهور).</p> <p>٢-٣- توزيع العمال على المبني وتحديد اختصاصات كل منهم من خلال جداول منتظمة للعمل مع تشكيل لجنة للإشراف على أعمال النظافة</p> <p>٢-٤- ندوات لنشر ثقافة التخلص من النفايات بطريقة صحية وآمنة ولتوسيعه بأهمية النظافة والمحافظة على المال العام والخاص.</p> <p>وجود خطة لإخلاء المبني في حالة الطوارئ (زلازل - حرائق) و مطبوعات وملصقات إرشادية لخطة إخلاء المبني في حالة حدوث كارثة و لمخارج الطوارئ</p> <p>٣-وجود لجنة للإشراف على أعمال النظافة</p> <p>٤-توزيع العمال على المبني وتحديد اختصاصات كل منهم من خلال جداول منتظمة للعمل</p> <p>٥-تقارير عن الندوات.</p>



الغاية الاستراتيجية الثانية: الارتقاء بالفاعلية التعليمية لطلاب المرحلة الجامعية الأولى وفقاً لمعايير جودة مؤسسات التعليم العالي ومتطلبات سوق العمل

الإجمالي	التكلفة بالجنيه المصري			فترة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية					
2000	✓		فريق معيار المعايير الأكademie والبرامج التعليمية	الشهر الثالث	الشهر الأول		<p>١-١- استطلاع آراء المستفيدين.</p> <p>٢-١- ورش عمل لتحديث المعايير الأكademie عن طريق تبني المعايير القومية والبحث عن معايير قياسية عالمية معتمدة، ووفقاً لآراء المستفيدين.</p> <p>١-٣- نشر المعايير الأكademie، ثم تلقي تغذية راجعة ثم اعتمادها ونشرها.</p> <p>١-٤- وضع وتحديد تعليمات إرشادية للتأكد من تطبيق المعايير الأكademie المختارة وكيفية التحقق من العلامات المرجعية لها.</p>	<p>١- تقارير عن استطلاع آراء المستفيدين.</p> <p>٢- تقارير عن ورش العمل .</p> <p>٣- وجود معايير أكademie تلبي متطلبات الاعتماد.</p>	<p>١- تحديث المعايير الأكademie</p>	<p>١- تطوير المعايير الأكademie والبرامج التعليمية</p>
20000	✓			لا ↗ لا ↘	الأول		<p>١-ب- ١- ورش عمل لمراجعة توصيف البرامج والمقررات وفقاً للمعايير الجديدة وأراء المستفيدين ومتطلبات سوق العمل، وتحت إشراف مراجعين خارجيين.</p>	<p>١- وجود توصيفات جديدة تلبي متطلبات الاعتماد</p> <p>٢- التوصيفات الجديدة معتمدة ومنشورة</p>	<p>١- تطوير البرامج التعليمية</p>	<p>٢- تطوير البرامج التعليمية للوفاء</p>



التكلفة بالجنيه المصري			فتررة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف	
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية					
						<p>١-ب-٢- تشكيل لجنة لعمل التعديلات في توصيف المقررات بما يتناسب مع رسالة الكلية والمعايير الأكاديمية واحتياجات سوق العمل ثم نشرها ثم تلقي تغذية راجعة ثم اعتمادها.</p> <p>١-ب-٣- دورات حول آليات تضمين استراتيجيات التعلم الذاتي والتعلم عن بعد ضمن البرامج والمقررات.</p>			باحثيات سوق العمل	
10000	/		فريق معيار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	نهاية الخطة	شهر الأول	<p>١-٢- تشكيل لجنة لدراسة وتحديد أعداد أعضاء هيئة التدريس ونسبتهم إلى أعداد الطلاب ودرجاتهم العلمية وتحديد مدى ملائمة التخصصات للمقررات المطلوب تدريسها ووضع سياسة واضحة ومعتمدة لدى كل قسم لمتابعة وجود أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس، مع الاستعانة</p>	<p>١- وجود دراسة متكاملة عن أعداد أعضاء هيئة التدريس ونسبهم باستمرار ومتغيرات لأي عجز قد يحدث</p> <p>٢- عمل قاعدة بيانات للتخصصات العامة والدقائق للأعضاء هيئة التدريس بالأقسام</p>	<p>أ- كفاية و كفاءة أعضاء هيئة التدريس لأعضاء هيئة التدريس</p> <p>ب- الارتقاء بالكفاءة التدريسية لأعضاء هيئة التدريس</p>		



التكلفة بالجنيه المصري			فتردة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						<p>بإعداد من أوائل الخريجين كهيئة معاونة.</p> <p>٢--٢- وضع خطة معلنة و سياسة معتمدة من مجلس الكلية للتعيينات في حالة العجز في إعداد أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٣--١- إعداد دراسة لتحديد المهارات الواجب توافرها في الأعضاء (لتشمل المهارات اللغوية والتربوية والنفسية والبحثية) من ثم وضع خطة معلنة ومعتمدة من مجلس القسم لتدريب أعضاء هيئة التدريس بحيث يتفق مع سياسة الكلية وأهدافها (وتطبيق جزء منها خلال المشروع)</p>	<p>العلمية بالكلية.</p> <p>٣- وجود ضوابط واضحة للتعيينات وسد العجز في نسبة أعضاء هيئة التدريس إن وجدت</p> <p>٤- تعيين عدد أكبر من أوائل الخريجين</p> <p>٥- وجود خطة تدريب معتمدة تفي بكافة احتياجات الكلية من مختلف التخصصات</p> <p>٦- عمل قاعدة بيانات تظهر عدد المتدربين والتخصصات التي تم التدريب عليها</p>		



التكلفة بالجنيه المصري			فتردة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						٢- أ- ٤- تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال استبيانات دورية تظهر من خلالها مدى أنشطة العضو المختلفة وعلاقاته وإنجازاته ومدى تنمية مهاراته المختلفة.	٧- وجود تقرير معتمد من إدارة الكلية عن حالة التدريب ولمتدربين و مدى كفاءتهم ٨- وجود تطوير مستمر في أداء عضو هيئة التدريس ليصل إلى الأفضل ٩- وجود معايير وإجراءات متبعة من إدارة الكلية في حالة التقصير ١٠- وجود خطة عمل للتحسين المستمر.		
200000	✓		فريق معيار التدريس والتعلم	نهاية الخطة الأول	الشهر الأول	٣- ١- تشكيل لجنة معتمدة لوضع الاستراتيجية (بحيث تشمل استراتيجيات التعلم الذاتي والتعلم عن بعد والتعلم الكشفي) ثم نشرها للحصول على تعذية راجعة، ثم اعتمادها ونشرها.	١- قرار تشكيل لجنة معتمد بمجالس الأقسام ٢- الخطة التدريبية معتمدة ومطبقة	٣- الاهتمام بالبنية التحتية للعملية التعليمية	



التكلفة بالجنيه المصري			فترة التنفيذ			الأنشطة		مؤشرات النجاح		المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية						
						٣-٢- وضع خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس على الاستراتيجية الحديثة (وتطبيق جزء منها خلال المشروع)	١-٣- ورش عمل لبحث إجراءات تأسيس إدارة للتعليم الإلكتروني -٢-	٣- اللجنة معتمدة وتؤدي عملها. ٤- وجود إدارة للتعليم الإلكتروني.	سياسة محددة للتعامل مع مشكلات التعليم	استخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة	
200000	✓		فريق معيار	نهاية الخطة	الشهر الأول	٣-٤- تشكيل لجنة فنية مسؤولة عن إعداد المواد العلمية والمحاضرات في شكل إلكتروني وبأشكال أخرى تناسب مع احتياجات ذوي الاحتياجات الخاصة واعتمادها.	١-٥- تقوم لجنة مختصة بحصر سياسات الكلية في التعامل مع مشكلات التعليم ومنها: (الكتاب الجامعي - انتداب أعضاء هيئة التدريس -- ضعف حضور الطلاب) واقتراح سياسة محددة للتعامل مع هذه المشكلات واعتمادها ونشرها وتنفيذها ودراسة جدواها.	١-تغيير الامتحانات في الشكل والمضمون.	ب دعم مشروع تطوير نظم		



التكلفة بالجنيه المصري			فتردة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
			التدريس والتعلم			<p>أخررين ويجوز للجنة الاستعانة بخبراء في هذا المجال وتكون مهمتها</p> <p>١-اقتراح وتصميم نظام لامتحانات يقيس المستويات المختلفة للمهارات المعرفية.</p> <p>٢-اقتراح أساليب تقويم متعددة ومستمرة تناسب مع محتوى المقررات.</p> <p>٣-إعادة النظر في طريقة توزيع درجات الامتحانات بما يسمح ومتطلبات التقويم المستمر.</p> <p>٤-٢- وضع خطة لدورات تدريبية تربوية للتعریف بنظم التقويم المقترحة (وتطبيق جزء منها)</p> <p>٤-٣- تطبيق أساليب تقويم الطالب الجديدة</p> <p>٤-٤- تشكيل لجنة فنية مسؤولة عن عمل بنوك أسئلة للمقررات الدراسية.</p>	<p>٢-وجود أساليب لتقويم الطلاب معتمدة بمجلس شئون الطلاب ومجلس الكلية</p> <p>٣-تقارير التغذية الراجعة معتمد بمجلس شئون الطلاب</p>	تقويم الطلاب والامتحانات	
✓									
20000	✓		فـ مـ لـ اـ الـ الـ الـ الـ	الـ الـ الـ الـ الـ الـ	الـ الـ الـ الـ الـ الـ	<p>٤-١- تحليل احتياجات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة ورسم سياسة واضحة لدعمهم مادياً واجتماعياً ونفسياً وأكاديمياً.</p>	<p>١-تقارير عن احتياجات الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.</p>	أوضع خطـةـ واصـحةـ	<p>٤- رفع مستوى الخدمات</p>



التكلفة بالجنيه المصري			فتررة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
			واد ن			٤-١-٤ ورش عمل لوضع خطة للتعرف على الطلاب المتعثرين ودعمهم تربويا(تفعيل نظام الساعات المكتبية نموذجا).	٢- وجود سياسة واضحة لدعم ماديا واجتماعيا ونفسياً وأكاديمياً.	ومحددة للدعم ورعاية الطالب()	المقدمة للطالب والخريج
						٤-١-٤ تحليل احتياجات الطلاب المتفوقين ورسم سياسة واضحة لدعمهم مادياً ومعنويا(لوجه شرف، مواد علمية إضافية، أبحاث ، مكافأة مالية).	٣- وجود آليات للتعرف على الطلاب المتعثرين ودعمهم تربوياً أكاديمياً ونفسياً.	المتعثرين - المتفوقين - ذوي الاحتياجات الخاصة).	
						٤-١-٤ ورش عمل لوضع خطة لاكتشاف الموهوبين ورعايتهم.	٤- تخصيص مكافآت مادية ومعنوية للطلاب المتفوقين. ٥- وضع خطة لاكتشاف الموهوبين ورعايتهم.		
			ف.م.مار الا.اب واد ن	نهاية الد.اه	الا.ه الأول	٤-٢-١ ورش عمل لوضع خطة لتنمية الوعي السياسي والديني والتاريخي والجغرافي والقانوني والاقتصادي النفسي والاجتماعي لدى الطلاب وتطبيقاتها.	١- تقارير عن الندوات . ٢- اختبار لكل دورة تدريبية في اللغة الإنجليزية. ٢- اختبار لكل دورة في اللغة الفرنسية.	ب-تنمية المهارات الأساسية لدى الطلاب	
						٤-٢-٢ ورش عمل لوضع برنامج لتنمية المهارات الأساسية في اللغة الإنجليزية(يراعى فيه حالة الطلاب ذوي	٤- اختبار لكل دورة من دورات ربط الطلاب بسوق		



التكلفة بالجنيه المصري			فترة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						الإعاقة الحسية) (وتطبيق جزء منه).	العمل (قيادة الحاسب الآلي - صيانة الأجهزة الكهربائية- البحث في المكتبة الرقمية- كتابة البحث العلمي.....)		
						٤-ب-٣ ورش عمل لوضع برنامج لتنمية المهارات الأساسية في اللغة الفرنسية لدى الطلاب(يراعى فيه حالة الطالب ذوي الإعاقة الحسية) (وتطبيق جزء منه خلال فترة المشروع).	٥- تنويع مجالات الأنشطة الطلابية		
						٤-ب-٤ ورش عمل لوضع برنامج لربط الطلاب بسوق العمل (مثل منهم دورات في قيادة الحاسب الآلي - صيانة الحاسب - الكتابة الصحفية- التدريس- الإرشاد السياحي- العلاقات العامة - المشروعات الصغيرة) (يراعى فيه حالة الطالب ذوي الاحتياجات الخاصة) (وتطبيق جزء منه خلال فترة المشروع)			
20000	✓		ف. م. مار الا. لاب والا. ن	الا. ب. الا. ل	الا. ب. الا. ل	٤-ج- ١ قاعدة بيانات تتضمن معلومات عن كل خريج وسبل الاتصال به واحتياجاته من التدريب ، اقتراحاته للتطوير	١- وجود قاعدة بيانات تتضمن معلومات عن كل خريج وسبل الاتصال به واحتياجاته من التدريب ، اقتراحاته للتطوير	ج - تطوير نظام متابعة	



التكلفة بالجنيه المصري			فترات التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						<p>٤-ج-٢- ورش عمل لوضع آليات عقد مؤتمر سنوي للتوظيف وله موعد محدد ومعلن.</p> <p>٤-ج-٣- ورش عمل لوضع برنامج دورات تدريبية للخريجين.</p> <p>٤-ج-٤- عمل استبيانات للخريجين والمستفيدين الخارجيين عن مدى رضائهم عن الخدمات التي تقدمها الكلية، ورؤاهم للتحسين ووضع خطة لدراسة وبحث آراءهم ومقرراتهم وشكواهم والاستجابة لها.</p>	<p>٤-ج-٢- عقد مؤتمر سنوي للتوظيف.</p> <p>٣- تقارير عن الدورات تدريبية للخريجين.</p> <p>٤- وجود آلية واضحة ومعتمدة لقياس مستوى رضا الطلاب والخريجين والمستفيدين الخارجيين</p> <p>٥- سجل لمقررات الخريجين وما تم حيالها.</p>	خريجي الكلية	
10000	✓		ف.م.مار الكلية والفنون	الدبلوم ال الاول	الدبلوم ال الاول	<p>٤-د-٤- وضع سياسة محددة ومعتمدة ومعنونة لقواعد قبول وتحويل الطلاب بالأقسام بالخصائص المختلفة.</p> <p>٤-د-٥- اعتماد الإجراءات الالزمة لإعداد وتنظيم برامج للتعرف للطلاب المقبولين وتطبيقاتها وفقاً لجدول زمني محدد</p> <p>٤-د-٦- إعلان السياسات والإجراءات عن طريق الموقع الإلكتروني للكلية/ دليل الطالب/ شئون الطلاب وتحديثها بشكل دوري.</p>	<p>١- سياسات وقواعد محددة ومعنونة ومعتمدة لقواعد قبول الطلاب بالأقسام المختلفة بالكلية.</p> <p>٢- سياسات وقواعد محددة ومعنونة ومعتمدة لقواعد التحويلات لقاءات بأساتذة الكلية والعميد والوكلاء مع الطلبة الجدد</p>	د- دعم سياسات وقواعد محددة ومعنونة ومعتمدة لقواعد القبول والتحويلات	



التكلفة بالجنيه المصري			فتررة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						٤-٤ وضع خطة لعقد لقاء دوري بين قيادات الكلية والأساتذة والطلاب الجدد.		والتعريف ببرامج الكلية	

الغاية الاستراتيجية الثالثة: الارتقاء بجودة البحث العلمي لتحقيق مستوى عال من التميز يسهم في إنتاج المعرفة

التكلفة بالجنيه المصري			فتررة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجالي	ذاتي	خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
50000	✓		فـ مـ الـ الـ الـ	الـ الـ الـ الـ الـ	الـ الـ الـ الـ الـ	١-١ وضع خطة للتدريب على كيفية إعداد وكتابة البحث العلمي، والحصول على المعلومات وقواعد البيانات وفق أحدث الأساليب وباستخدام بنك المعرفة. (وتطبيق جزء منها خلال فترة المشروع)	١- حضور ٧٠ % على الأقل للتدريب. ٢- إلمام ٧٠ % من الأعضاء بمفهوم وآليات النشر العلمي في مجال الآداب.	أتنمية مهارات البحث العلمي لدى الباحثين خاصة في مجال استخدم	١- خطة معتمدة ومعلنة للبحث العلمي تضمن



التكلفة بالجنيه المصري			فترات التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	ذاتي	خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						<p>١-٢- ورش عمل عن النشر العلمي الدولي في مجال الآداب.</p> <p>١-٣- وضع آلية لجعل التدريب على البحث العلمي جزءاً رئيسياً من كل مقرر دراسي</p> <p>١-٤- وضع خطة للتبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس مع كليات أخرى داخل وخارج مصر</p> <p>١-٥- تشكيل لجنة لكل قسم برئاسة رئيس القسم تكون مختصة بمراجعة تطوير الخطة البحثية للقسم، واعتمادها ونشرها.</p> <p>وعرض الخطة البحثية للأقسام العلمية بلجنة الدراسات العليا والبحوث للمناقشة والتعديل ومراعاة التكامل في الخطط البحثية بين الأقسام العلمية وعرض الخطة البحثية للأقسام العلمية على مجلس الكلية للموافقة والاعتماد ومتابعة التنفيذ.</p>	<p>٣- الآلية معتمدة ومعلن عنها.</p>	<p>بنك المعرفة المصري والنشر الدولي</p>	<p>الارتفاع بالمستوى البحثي لكل منتسبي الكلية</p>
						<p>١- لجنة الخبراء مشكلة وتؤدي عملها.</p> <p>٢- الخطة معتمدة ومنتشرة.</p> <p>٣- انعقاد المؤتمر سنويًا.</p> <p>٤- قاعدة البيانات الخاصة بأنشطة البحث العلمي محدثة.</p> <p>٥- بدء تنفيذ خطة دعم البحث والنشر العلمي.</p>	<p>ب- خطة مكتوبة وموثقة</p>		



التكلفة بالجنيه المصري			فترات التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	ذاتي	خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						<p>مع مراعاة أن تتوافق الخطة البحثية للكلية مع الخطة البحثية للجامعة</p> <p>١-بـ-٢ وضع خطة لعقد مؤتمر علمي سنوي يدور حول موضوعات حيوية.</p> <p>١-بـ-٣ تحديث قاعدة البيانات الخاصة بأنشطة البحث العلمي.</p> <p>١-بـ-٤ وضع خطة لتحفيز ورعاية ودعم الباحثين ومنها: ا. منح مكافأة لأفضل رسالة بالكلية. ب. تقديم دعم مالي للبحوث المتميزة. ج- تشجيع النشر بمجلة الكلية وإتاحتها إلكترونيا.</p>			
100000	✓		ف م الرا الطا	نه الـة ـة	الـ ـلـلـ	<p>٢- أ - الاستعانة بمرجعين خارجيين لقيادة ورش عمل لمراجعة وتطوير برامج الدراسات العليا وتوصيفاتها لتتضمن أهدافه تنمية مهارات التعلم الذاتي - البحث - التفكير الناقد -</p> <p>الإبداع- التعلم عن بعد</p>	<p>١_ إعادة النظر في اللائحة الدراسية والبرامج التدريسية لطلاب الدراسات العليا للتعديل والتطوير والاستحداث وفقاً لسياسات</p>	<p>أ - تطوير شامل لجميع مكونات العملية التعليمية بقطاع الدراسات</p>	-٢



التكلفة بالجنيه المصري			فترات التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	ذاتي	خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						٢- أ- ٢- تفعيل دور لجنة الدراسات العليا لمتابعة وتحديث وتطوير اللائحة المنظمة للدراسات العليا وفقاً للتغيرات والمتطلبات الحديثة والأهداف الاستراتيجية	ومعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وبما يتواافق مع احتياجات سوق العمل.	العليا	الارتفاع بالفاعلية التعليمية لطلاب الدراسات العليا
						٢- أ- ٣- عمل قاعدة بيانات تتضمن كل ما يتعلق بالدراسات العليا. كما تتولى الإعلان عن المنح والبعثات ووضع معايير موضوعية ومحددة للاختيار والترشيح	٢- توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا محدث وفق متطلبات الاعتماد	٣- خطة اجتذاب طلاب الوافدين معتمدة ومعنفة	٤- ادخال نظام الدراسة عن بعد (التعلم الإلكتروني) بقطاع الدراسات العليا.
						٢- أ- ٤- وضع خطة لاجتذاب طلاب وآفدين للكلية في لمرحلة الدراسات العليا.			
						٢- أ- ٥- عقد اتفاقيات مع وحدة mis الجامعية لتطوير جميع الخدمات المقدمة لطلاب الدراسات العليا لتتم بشكل إلكتروني	٥- إنشاء وحدة الدعم والمشورة الإلكترونية لطلاب الدراسات العليا	٦- تطوير قواعد بيانات قطاع الدراسات العليا	



التكلفة بالجنيه المصري			فتررة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	ذاتي	خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				

الغاية الاستراتيجية الرابعة: زيادة فعالية المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي وتقديم خدمات مُتميزة في مجال العلوم الإنسانية

التكلفة بالجنيه المصري			فتررة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
20000	✓		فريق معيار خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الشهر الثالث	الشهر الأول	١-١ تشكيل لجنة من التخصصات المختلفة بالكلية (وتضم ممثلين عن منظمات المجتمع المدني) تختص بشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة تابعة للكلية.	١- قرار تشكيل اللجنة موثق ومعتمد ٢- وجود خطة معتمدة وواضحة بخصوص خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	أ- خطة معتمدة وقابلة للتطبيق لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	١- وضع خطة معتمدة وقابلة للتطبيق لخدمة المجتمع وتنمية البيئة
						٢-١ تحليل الوضع الراهن وتحديد احتياجات			



التكلفة بالجنيه المصري			فتره التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						المجتمع المحلي.	١-٣ وضع خطة مرنة تهدف إلى الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بالكلية لخدمة المجتمع وحل مشاكله على أن تبني على أسس وطرق وأساليب واضحة وقابلة للتطبيق		
100000	✓		فريق معيار تنمية	نهاية الخطة	الشهر الأول	٢-١ إنشاء وحدة إدارية تابعة لقطاع خدمة المجتمع	١- الوحدة معتمدة ٢- وجود وحدة للإرشاد	أ- توافر عدد من البرامج الخاصة بخدمة	٢- زيادة عدد الاتفاقيات والشركات الجديدة مع



التكلفة بالجنيه المصري			فتره التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
			المجتمع وتنمية البيئة			<p>٢-١- ٢- ورش عمل لمناقشة إجراءات إنشاء وحدة للإرشاد الأسري والنفسي بالكلية، واعتمادها وتأسيسها وتأثيرها</p> <p>٢-٣- ورش عمل لتنظيم برنامج حملات خارجية (للحفاظ على المياه- للنظافة - لتنمية الوعي السياسي والديني - الارتقاء بالذوق العام- تنظيم قوافل بيئية يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس والطلاب)</p> <p>٤-٤ عقد شراكة مع بعض المدارس لتدريب الطلاب والمعلمين</p>	<p>الأسرى والنفسي بالكلية</p> <p>٣- وجود إدارة لتنظيم حملات خارجية (للحفاظ على المياه - للنظافة - لتنمية الوعي السياسي والديني - الارتقاء بالذوق العام- تنظيم قوافل بيئية يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس والطلاب)</p> <p>٣- عقد الشراكة مع بعض المدارس لتدريب الطلاب لغويًا بمعامل الكلية</p> <p>٥- ٥ وحدة للإرشاد المكتبي معتمدة</p>	<p>المجتمع وتوثيق الأنشطة والخدمات المقدمة لمراكز خدمة المجتمع</p>	<p>المؤسسات وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص</p>



التكلفة بالجنيه المصري			فتره التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						بمعامل الكلية			
20000	✓		فريق معيار خدمة المجتمع وتنمية البيئة	الشهر السادس	الشهر الأول	٢-١- دعوة أطراف المجتمع المدني لحضور ندوات وورش العمل الخاصة بخدمة المجتمع ٢-٢- الاتفاق مع المؤسسات المجتمعية المختلفة للعمل على تدريب طلاب الكلية بها. ٢-٣- عمل إعلانات بالمؤسسات المختلفة عن توفير فرص عمل	١ - وجود آلية موثقة للتعاون بين الكلية ومؤسسات المجتمع المدني ٢ - وجود سجل خاص بالخطابات المتبادلة بين الكلية والمؤسسات المختلفة	ب- وجود تفاعل واضح بين الكلية والأطراف المجتمعية المختلفة	



التكلفة بالجنيه المصري			فتره التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
10000			فريق معيار خدمة المجتمع وتربية البيئة	نهاية الخطة	الشهر الأول	٢-جـ ١- إعلان على الموقع الالكتروني للكلية وعلى دليل الطالب	١- الإعلانات مفعولة ١ - قياس مدى تفاعل المجتمع مع ما نقدمه الكلية	ج- فتح قنوات اتصال مع الأطراف الخارجية المستفيدة ووجود نظام دقيق لقياس مدى رضاء المجتمع عما تقدمه الكلية في مجال خدمة المجتمع	
						٢-جـ ٢- عقد شراكة مع الصندوق الاجتماعي للتنمية لعقد ورش عمل عن المشروعات الصغيرة بالكلية وتمويل بعضها	٢ - وجود تغذية راجعة عن مستوى رضاء المجتمع عن أداء الكلية في مجال خدمة المجتمع ٣- وجود صناديق للمقترحات في الكلية والكترونيا عبر الموقع		
						٢-جـ ٣- تحليل لنقاط القوة والضعف بأداء الكلية من خلال استبيانات المجتمع الخارجي	٤ - تقرير التقييم السنوي للكلية عن دورها في تحسين المجتمع المحلي		



الغاية الاستراتيجية الخامسة: نظام لضمان التقييم المستمر والمتابعة والتحسين والمحاسبة

التكلفة بالجنيه المصري			فترات التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسؤول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
10000	✓		فريق معيار إدارة الجودة والتطوير	نهاية السنة الثانية	شهر الأول	<p>١-أ-١ تدريب كوادر على نظام المراجعة الداخلية وتزويدهم بكافة الصلاحيات التي تسهل إجراء المراجعة الداخلية</p> <p>١-أ-٢ تكوين لجنة بوحدة الجودة للمراجعة الداخلية وظيفتها إنشاء آليات للمراجعة الداخلية وعمل تقويم ذاتي للكلية والتتأكد من تحقيق خطط التحسين ومتابعتها وتحديد أسباب المعوقات إن وجدت.</p> <p>١-أ-٣ تحديد مجموعة من المؤشرات القابلة لقياس لقياس كفاءة أداء الكلية ووضع نظام لتقويم العملية التعليمية ككل.</p>	<p>١- اعتماد لجنة المراجعة الداخلية من مجلس الكلية</p> <p>٢- تقارير الدراسة الذاتية معتمدة من مجلس الكلية</p> <p>٣- برامج التدريب على المراجعة الداخلية</p> <p>٤- إصدار تقارير شهرية وسنوية</p>	<p>١- وجود نظام لتقويم ذاتي</p> <p>وتحقيقه</p> <p>٢- تضمن خطة تقويم الكلية</p> <p>عملية تقويم</p> <p>الذاتي للأداء</p> <p>الكلي للكلية</p>	١- وضع نظام للتقويم الذاتي والمحاسبة



التكلفة بالجنيه المصري			فتردة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسئول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
10000	٧		ف م ا ر اد ر ال د و ال	الـ هـ ا لـ هـ ا لـ هـ ا لـ هـ ا لـ هـ ا لـ هـ	ا لـ هـ ا لـ هـ ا لـ هـ ا لـ هـ ا لـ هـ	١-ب-١- إحصائيات عن مدى تطور العملية التعليمية.	١- وجود إحصائيات ٢- تقارير عن الاجتماعات ٣- آليات للمراجعة والرقابة الدورية معتمدة ٤- موققة ٥- اعتماد القرارات التصحيحية للأداء الكلية في ضوء النقاط الإيجابية والسلبية ٦- توافر بيانات عن مدى تحقيق وتعزيز أهداف الكلية	ب- وجود نظام دقيق للمتابعة واتخاذ قرارات تصحيحية للأداء الكلى للكليه	
						١-ب-٢- عرض تقارير دورية على الإدارة العليا للمشروع .			
						١-ب-٣- اجتماعات دورية للفريقين الإداري والتفيذى لضمان المتابعة المستمرة واتخاذ ما يلزم من إجراءات تضمن تحقيق المهام.			
						١-ب-٤- ورش عمل لمناقشة نتائج التقويم الذاتي لأداء الكلية واعتماد القرارات التصحيحية للأداء الكلى للكليه في ضوء			



التكلفة بالجنيه المصري			فتردة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسئول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						النقط الایجابية والسلبية.			
20000	✓		فريق معيار إدارة الجودة والتطوير	الشهر الثالث	الشهر الأول	أ-١ تشكيل لجنة لوضع خطة لضمان الاستمرارية. أ-٢ اعتماد الخطة للتنفيذ من الإدارة العليا. أ-٣ نشر الخطة. أ-٤ وضع الخطة موضع التنفيذ. ب-١ وضع استراتيجية محددة لتوثيق كل نشاط، والتأكيد من إنجازه ب-٢ إعداد تقارير من الأقسام الأكademie والإدارية تفيد بالالتزام بسياسات وإجراءات نظم الجودة وفق آليات معلنة وإجراءات محددة ومعلنة لمحاسبة المقصرين ومكافأة المجددين مادياً ومعنوياً. ب-٣ دعم الشفافية عبر نظام لإدارة المعلومات والتوثيق والإعلان موثق ومعتمد من	١- وجود خطة لضمان الاستمرارية. ٢- الخطة معتمدة. ٣- الخطة منشورة. ٤- وجود آليات لتنفيذ الخطة	أ - خطة معتمدة للتحسين وضمان الاستمرارية ب- إجراءات محددة للمساءلة والمحاسبة	٢-وضع خطة للتحسين والاستمرارية والمحاسبة



التكلفة بالجنيه المصري			فتردة التنفيذ			الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات / العائد	الأهداف
الإجمالي	تمويل ذاتي	تمويل خارجي	المسئول عن التنفيذ	النهاية	البداية				
						مجلس الكلية.	٢- بـ٤ صياغة خطة لمواجهة "مقاومة التغيير" وتفعيلها عبر آليات محددة(التوعية- توسيع الاشتراك على أوسع نطاق - ربط الترقية بالفاعلية - ربط مكافأة الجودة بالفاعلية- ربط ساعات التدريس بالفاعلية والتطوير- درجة للطلاب على المشاركة والنشاط.....الخ.		



**السياسات المرشدة للكلية ونظم التقييم والمتابعة
(التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع)**

سياسات الكلية في التعليم والتعلم

تتبّنى الكلية مجموعة من الآليات في تطوير مجال التعليم والتعلم:

١. تطوير الكتاب الجامعي طبقاً لمعايير الجودة.
٢. استحداث برامج أكademie تتوافق مع متطلبات سوق العمل.
٣. تطوير نظم تقييم الطلاب لقياس المخرجات التعليمية(معرفية - مهاريه - عملية).
٤. تحسين البيئة التعليمية واستثمار البيئة التكنولوجية.
٥. تدعيم الأنشطة الطلابية وتطويرها.
٦. دعم برامج ونشاطات التواصل مع الخريجين.
٧. تطوير سياسات التعامل مع شكاوى الطلاب.
٨. إنشاء المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص وتطويرها لرفع الكفاءة التدريبية للطلاب، وتنمية مهاراتهم.
٩. زيادة برامج الرعاية الاجتماعية للطلاب.
١٠. وضع قواعد ثابتة لقبول الطلاب الجدد في الأقسام العلمية.
١١. الإعلان عن سياسات القبول في الأقسام في الصفحة الرسمية للكلية على موقع التواصل الاجتماعي، ومن خلال الملصقات الإعلانية في الكلية.
١٢. زيادة أعداد الطلاب الوافدين.
١٣. تطوير الرعاية الطبية للطلاب.
١٤. تطوير أداء العاملين بقطاع شئون التعليم والطلاب والارتقاء بمهاراتهم من خلال الدورات التدريبية



سياسات الكلية في البحث العلمي والدراسات العليا

تعتمد الكلية على مجموعة من الآليات في تطوير مجال البحث العلمي، وهي كما يلي:

١. الاتصال بالوزارات والهيئات والمنظمات ذات الصلة ببرامج الكلية وخلق شبكة علاقات معها.
٢. وضع خطة بحثية تتواكب مع المستجدات العلمية العالمية.
٣. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التأليف الجماعي للمؤلفات والبحوث العلمية وكذلك المشاركة في المؤتمرات الدولية.
٤. وضع خطة لعقد وندوات علمية وحلقات دراسية في الجامعات للمشاركة فيما يعقد منها خارج الجامعة في داخل البلاد وخارجها.
٥. تطوير وتحسين البرامج الأكاديمية لطلاب الدراسات العليا.
٦. دعم البحوث التي يتم التأكيد من كفاءتها البحثية.
٧. استحداث برامج دراسية جديدة على مستوى الدراسات العليا.
٨. عمل قاعدة بيانات عن المشروعات البحثية المنفذة بالكلية.
٩. تشجيع المنح العلمية لتنمية مهارات الطلاب العلمية والبحثية.
١٠. وضع استراتيجية للبحث العلمي بالكلية ترتبط باستراتيجية البحث العلمي بالجامعة وتsemهم في حل مشكلات المجتمع الإقليمي.
١١. تحديث وتطوير البنية التحتية بالكلية.
١٢. توفير مبني خاص للكتابة وفق المعايير التخطيطية الخاصة بجودة وصلاحية المبني للتعليم الجامعي على أن يستوعب الزيادة الطلبية وزيادة أعداد الأقسام العلمية.
١٣. تطوير المعامل وتزويدها بأحدث الأجهزة والتكنيات.
١٤. تطوير مكتبة الكلية، وتوفير أحدث المراجع العربية والأجنبية في مختلف التخصصات والبرامج الأكاديمية.



سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع

تبني الكلية مجموعة من الآليات في تطوير مجال خدمة المجتمع:

- ١- ربط الخريجين بسوق العمل .
- ٢- وضع خطط استباقية معتمدة لإدارة الأزمات وتنفيذها.
- ٣- عقد اتفاقيات تعاون مع المؤسسات والمنظمات الخارجية .
- ٤- إنشاء المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص وتطويرها لرفع الكفاءة التدريبية للطلاب، وتنمية مهاراتهم الشخصية.
- ٥- إعداد قاعدة بيانات للمؤسسات المجتمعية لسرعة التواصل معها.
- ٦- إعداد خطة عمل سنوية للكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٧- تطوير الخدمات الاجتماعية لهيئة التدريس والعاملين ورفع معدلات رضاهم.
- ٨- رفع معدلات المساهمة في حل مشكلات المجتمع الإقليمي .
- ٩- تهيئة المناخ الثقافي في المجتمع المحلي لرفع معدلات المشاركة المجتمعية.
- ١٠- إبراز الدور المجتمعي للكلية في خدمة المجتمع وحل مشكلاته المجتمعية من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقرئية.
- ١١- تفعيل دور أعضاء هيئة التدريس بما يملكون من خبرات في خدمة المجتمع وتنميته من خلال تنوع تخصصاتهم وخبراتهم.



الوضع الاستراتيجي للكتابة

جاء إنشاء كلية الآداب في عام ٢٠٠٨ مليئاً بآمال وطموحات المجتمع الفيومي، واستطاعت أن تستوعب أبناء الفيوم بشكل كبير، ويأتي دليل أهميتها في كونها الكلية الأكثر عدداً بين كليات جامعة الفيوم، مما يعطي إشارة إلى كونها وعاءً استوعب طلاب الفيوم، بل استقطبت العديد من طلاب المحافظات الأخرى المختلفة.

وقد تم إنشاء كلية الآداب بجامعة الفيوم على طراز حديث ومساحة كبيرة قادرة على استيعاب العديد من الطلاب، كما أن الكلية مجهزة بأحدث المعايير والأجهزة التي تيسّر العملية التعليمية نحو توفر شبكات الانترنت وتتنوع الوسائل التعليمية، وتضم الكلية حجرات متخصصة ومتعددة الأغراض مع أعداد كبيرة من التدريسين،

وتتميز الكلية بانسيابية التعامل بين العاملين في الجهاز الإداري، وتتوفر روح العمل الجماعي، و اختيار القيادات الإدارية وفق معايير معينة، بالإضافة إلى وجود ضوابط معينة للتقدير والتقويم، وعقد دورات وبرامج تدريبية تهدف لتطوير العاملين بالكلية سواء على مستوى الهيئة التدريسية أم على مستوى الإداريين.

وتقوم الكلية بواجبها المجتمعي بشكل جيد في التواصل مع هيئات المجتمع المدني، من حيث استضافة بعض الهيئات المجتمعية في بعض الجلسات الرسمية لمجلس الكلية، وإقامة تعاون مشترك بين وكالات الكلية - وتحديداً وكالة خدمة المجتمع - وبعض المؤسسات التعليمية، بخلاف ورش العمل المشتركة والندوات والمؤتمرات، ويزور أيضاً المشاركين المجتمعية للكتابة في إقامة الملتقى الوظيفي للخريجين، وإنشاء وحدة متابعة الخريجين التي تهدف إلى ربط الخريج بسوق العمل ، كما يظهر سعي الكلية في مشاركة مؤسسات المجتمع المدني في أعمال الجودة ونواتها بشكل مؤثر وفعال.



آمال الكلية وطموحاتها

بناءً على عدة استبيانات أقامتها معيار الخطة الاستراتيجية بالكلية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين ومؤسسات المجتمع المدني؛ ترکزت الطموحات المستقبلية للكلية في التالي:

١. زيادة الإمكانيات التكنولوجية والتوسع في بعض المباني لاستيعاب الزيادة الطلابية والأقسام العلمية المستحدثة.
٢. دعم الهيئة المعاونة بتمويل المشروعات البحثية والمنح الدراسية الخارجية.
٣. التشجيع على زيادة النشر الدولي في الدورات ذات معامل تأثير IF.
٤. تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب على استخدام الأساليب الحديثة والتعلم عن بعد.
٥. إقرار قواعد معينة للثواب والعقاب.
٦. تحديث الكتاب الجامعي بشكل لائق واتباع الطرق العلمية الحديثة في التأليف والتوثيق .
٧. العمل على زيادة التعاون بين أعضاء هيئة التدريس وتشجيع الـ Team Work.
٨. استقلالية التعليم الجامعي والحرية الأكademie.
٩. زيادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة طبقاً للخطة الخمسية التي يضعها الأقسام بحسب تتناسب مع أعداد الطلاب.
١٠. النظر في منظومة تسكين أعضاء هيئة التدريس، ومنظومة النقل.
١١. الاستفادة بخبرات من سمح لهم الفرصة بالدراسة بالخارج لنقل خبراتهم التعليمية.
١٢. الاستخدام الأمثل لموارد الكلية وتوجيهها بما يهدف إلى تطوير الكلية، واستحداث وحدات جديدة تهدف إلى تطوير الكلية علمياً ومادياً.
١٣. تطوير أساليب تقويم الطلاب وتنوعها والتأكد من توافر المخرجات التعليمية في الخريجين.
١٤. استحداث برامج وأقسام جديدة بالكلية، وزيادة الانفتاح على المجتمع المدني.



المخاطر والتحديات

بناءً على عدة استبيانات أقامتها معيار الخطة الاستراتيجية بالكلية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين ومؤسسات المجتمع المدني؛ تمثلت المخاطر والتحديات للكلية في التالي:

١. توقع زيادة أعداد الطلاب، بما يحتم على الكلية التفكير في زيادة عدد المنشآت والمباني.
٢. عزوف بعض أعضاء الهيئة التدريسية والهيئة المعاونة عن أعمال الجودة وعدم الاقتناع بأهميتها، ولذا يجب على إدارة الكلية زيادة الوعي بين أعضاء هيئة التدريس بأهمية الجودة التي تهدف إلى تطوير الكلية وتطوير العاملين بها علمياً ومادياً.
٣. عدم نشر ثقافة الجودة بين الإداريين.
٤. قلة الموارد المادية للكلية، الأمر الذي يدفع بقيادات الكلية إلى إيجاد حلول وإنشاء وحدات ذات طابع خاص تُثْرِدَ دخلاً مناسباً للكلية وأعضائها.
٥. عدم وجود قواعد بيانات محدثة في الجهاز الإداري للكلية.
٦. الروتين في العمل الإداري الذي يؤدي بالطبع إلى تعطيل الكثير من المهام.
٧. عدم وجود توافق بين خريجي الكلية وسوق العمل، وهذا ما يحتم على الكلية زيادة التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني، والنظر في شروط قبول الطلاب بما يتواافق مع متطلبات المجتمع.
٨. قلة الإمكانيات المادية مثل الورق والطبعات والأبحاث والداتا شو.



آليات التقييم والمتابعة

ستتم متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للتأكد من جودة تنفيذ الأنشطة وتحقيق مخرجاتها طبقاً للضوابط والأسس المرجعية المحددة كالتالي:

أولاً: يقدم المدير التنفيذي للخطة الاستراتيجية تقريراً دوريًا كل ثلاثة شهور لعميد الكلية يشمل مراحل التنفيذ والتقدم محتواً على ما يلي :

- قسم رقمي يحتوى على أعداد المشاركين والمستفيدن من الخطة خلال هذه المدة.
- قسم وصفي : يحتوى على شرح مختصر لكيفية تنفيذ الأنشطة وسبل تحقيق الأهداف ومدى تأثيره على الكلية مرفقاً مخرجات الخطة التنفيذية ووسائل تقويمها.
- صياغة مؤشرات واضحة للمتابعة والتقويم .

ثانياً : التقييم والمتابعة على مستوى الجامعة

تقديم إدارة الكلية تقريراً ربع سنوياً لإدارة الجامعة متضمناً الاتجاهات التي تأثرت بالأنشطة الخاصة بالخطة (بشرياً، منهجياً، تعليمياً).

ثالثاً: التقييم والمتابعة على مستوى إدارة الخطة الاستراتيجية

- إعداد دليل المتابعة والتقييم وإرشادات للخطوات الإجرائية للتنفيذ .
- إعداد نماذج التقارير الدورية والتي يتم اختصارها وضغطها .
- تكوين نظام لإدارة عملية المتابعة والتقييم بهيكل تنظيمي واضح .

وتقى عملية المتابعة والتقييم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية من خلال العديد من الآليات تشمل الآتي:

- مراجعة ومتابعة التقارير الدورية والسنوية والختامية .
- عقد اجتماعات مع فريق العمل لحل مشكلات المشروع أثناء التنفيذ .
- المراسلات.
- الاتصالات التليفونية لمتابعة مراحل التنفيذ .
- الزيارات الميدانية .
- عقد لقاءات جماعية لتبادل الآراء والخبرات والتعاون في التنفيذ .



- عقد ورش عمل تخصصية في مجالات محددة لرفع الكفاءة والمهارات .
- حضور ورش عمل والمؤتمرات المحلية والدولية .

رابعاً: منهجية الخطة الاستراتيجية في ضبط الجودة تتم من خلال تقسيم الخطة إلى خمسة مراحل في كل مرحلة يتم ضبط الجودة من خلال الخطوات التالية:

يكون أ. د. (يحدد فيما بعد) ، أ. د. (يحدد فيما بعد) هم مراقبى الجامعه لتنفيذ الخطة حيث يقوموا بتقييم ما تم إنجازه والعوائق وتحديد مدى تحقق الاهداف وذلك من خلال:

- ١- متابعة ورش العمل وعمل تقارير عنها
- ٢- قياس مدى اشراك المستفدين
- ٣- قياس وجود تقارير معتمدة لتحليل الاستبيانات
- ٤- قياس وجود خطط للتحسين والتطوير
- ٥- قياس وجود تحديد للمهام واعلانها
- ٦- قياس وجود تدريب فعال لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٧- قياس تعديل تحديث الكلية بشرياً وتكنولوجياً.
- ٨- قياس وجود تقييم للإجراءات والاستبيانات
- ٩- قياس وجود تغذية راجعة
- ١٠- قياس وجود تقارير واحصائيات واستبيانات للطلاب
- ١١- قياس وجود تحليل لتحديد نقاط القوة والضعف
- ١٢- رفع تقرير دوري كل عام لعميد الكلية
- ١٣- رفع تقرير نهائى لعميد الكلية (فى نهاية السنة الخامسة).

وكذلك يقوم المدير التنفيذي للخطة خلال كل مرحلة بتقييم ما تم إنجازه والعوائق وتحديد مدى تحقق الأهداف وذلك من خلال متابعة ورش العمل وعمل تقارير عنها وقياس مدى تحقيق الأهداف الخاصة بكل ورشة عمل ورفع تقرير دوري كل ثلاثة شهور ونهائى (فى نهاية السنة الخامسة) لعميد الكلية.

ويقوم عميد الكلية بعرض نتائج وتقارير المراقبين والمدير التنفيذي للخطة على محكم خارجي أ. د. (يحدد من وحدة المشروعات) (مع بداية السنة الخامسة من الخطة) لكتابة تقرير نهائى لتحديد مدى تحقيق المشروع لأهدافه وتقديم المقترنات المناسبة للتطوير والتحسين .