



كلية التربية النوعية بالمنصورة
وفرعها بميت غمر ومنية النصر



الخطة الاستراتيجية

2022 - 2018



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨



إن الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية جامعة المنصورة وفرعيها بميت غمر
ومنية النصر وثيقة حية سيتم العمل على تنفيذها ومتابعتها وتقييمها بصورة
مستمرة في ضوء كافة التغيرات التي قد تطرأ على ظروف الكلية أو البيئة الخارجية
لها، وذلك بالتعاون والمشاركة والتشاور التام مع أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية
والطلاب والخريجين وأصحاب المصلحة والجهات المعنية الخارجية.

فريق إعداد الخطة



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨



إدارة الكلية



الأستاذ الدكتور/ أشرف رفعت الزيني
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب



الأستاذ الدكتور/ عبدالله جاد محمود عبدالله
عميد الكلية



الأستاذ الدكتور/ هناء عبده عباس
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة



الأستاذ الدكتور/ عبد الغني محمود عبد الغني
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث



مجلس كلية التربية النوعية ٢٠١٧/٢٠١٨

م	الاسم	المنصب
١	أ.د/ عبدالله جاد محمود عبدالله	عميد الكلية
٢	أ.د/ الهلالي الشربيني الشربيني هلالى	وزير التربية والتعليم والتعليم الفني السابق
٣	أ.د/ أشرف رفعت الزيني	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٤	أ.د/ عبدالغني محمود عبدالغني	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
٥	أ.د/ هناء عبده عباس	وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع
٦	أ.د/ رشا عباس	مشرف فرع ميت غمر
٧	أ.د/ محمد السيد	مشرف فرع منية النصر
٨	أ.د/ إبراهيم إبراهيم أحمد	رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية
٩	أ.د/ محمد الشوربجي	رئيس قسم التربية الفنية
١٠	أ.د/ إيمان الجندي	رئيس قسم الاقتصاد المنزلي
١١	أ.د/ حسني نجم	رئيس قسم التربية الموسيقية
١٢	أ.د/ محي الدين العلامي	رئيس قسم اعداد معلم الحاسب الآلي
١٣	أ.د/ إيمان خضر	رئيس قسم الإعلام التربوي
١٤	أ.د/ على السيد زلط	
١٥	أ.د/ عطا إمام الأنفي	
١٦	أ.د/ هاني عبده فتاية	
١٧	أ.د/ عبدالعظيم السعيد	
١٨	أ.د/ فاطمة أحمد الغريب	
١٩	أ.م.د/ محسن محمد عبداللطيف الغندور	
٢٠	د/ أمال سعد المتولي	



كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ عبد الله جاد

عميد الكلية

تعد مؤسسات التعليم العالي منارات للعلم والمعرفة، وهى البوابة التي ننطلق منها إلى عالم البحث والتطوير، كما أنها علامة من علامات اهتمام الدولة بأبنائها، وتبذل كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها بميت غمر ومنية النصر كل ما في وسعها من إمكانيات ودعم لتمكين منسوبيها من أبناء وبنات هذا الوطن من العلم والمعرفة، والأمل يحدونا جميعاً في أن تكون كلية التربية النوعية جامعة المنصورة إحدى منارات العلم، ومراكز النور التي تُعد للمجتمع خريجين متسلحين بالعلم والمعرفة، قادرين على المشاركة في بناء المجتمع والرقى به وتطويره في شتى مناحي الحياة في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠؛ وحيث إن الكلية قد خطت خطوات كبيرة في السنوات القليلة الماضية نحو تحديث برامجها ومعاملها في ضوء المستجدات التكنولوجية التي جادت بها الثورة الصناعية؛ فإن ما تحقق للكلية – بفضل الله – ما كان له أن يتحقق، لولا تعاون وتضافر جهود الخيرين من أبناء هذا الوطن والذين أدركوا أهمية التعليم في مسيرة الأمم نحو التقدم والتطور والرقى.

خالص شكري وتقديري.

أ.د. / عبدالله جاد محمود عبدالله

عميد الكلية



كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ الهلالي الشربيني الهلالي

وزير التربية والتعليم والتعليم الفني السابق

رئيس فريق إعداد الاستراتيجية

تهدف كافة المجتمعات الدولية التي تعتمد فكر العالمية منهجاً لها إلى التوصل إلى حلول ناجحة للتحديات العصرية المتوالية التي يفرضها السباق العلمي والتكنولوجي العالمي. وذلك من خلال التنافسية المعرفية المشروعة وأدوات صناعة المعرفة العالمية التي تعد الجامعات العالمية واحدة منها. إذ شرع القائمون على الجامعات العالمية منذ انطلاق فكرتها في صياغة أهداف عالمية تجعل من تلك المؤسسات منارات فكرية وعوالم ريادة دولية يرتادها نخبة من الباحثين الطامحين إلى الوصول بمجتمعاتهم إلى بر التقدم والريادة والتغلب على التحديات وتجاوز العقبات. وإنتاج مخرجات عالمية تسهم في قيادة المجتمعات إلى التقدم والتنمية الحضارية.

وتعد كلية التربية النوعية جامعة المنصورة صرحاً تعليمياً ذا مكانة علمية وتاريخية لا ينكرها أحد؛ الأمر الذي ألقى على عاتق إدارتها المتتابعة عبء الحفاظ على تلك المكانة التاريخية من جانب والنهوض بها من جانب آخر للحاق بركب الكليات المناظرة بالجامعات العالمية. ويمثل تطوير الأداء المؤسسي لكلية التربية النوعية جامعة المنصورة التحدي الأول والأهم الذي يواجهها حالياً. وذلك في ظل التحولات المجتمعية والعالمية الجديدة التي تلقى بتداعيات بالغة الأهمية على العملية التعليمية والبحثية والخدمية بالكلية من حيث الشكل والمضمون.

واستجابة للمستجدات والتحديات التي تواجهها الكلية على مختلف مستوياتها، وفي ضوء ما تم إنجازه من مشروعات خلال السنوات الماضية، يأتي إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية جامعة المنصورة للسنوات القادمة ٢٠١٨ / ٢٠٢٢ من أجل تحقيق الإنسجام والتكامل بين الغايات والأهداف وآليات التنفيذ في كافة قطاعات الكلية ووحداتها؛ حيث تعد بذلك خارطة طريق تعكس طموح إدارة الكلية لمستقبل أفضل يكون للكلية فيه دور الريادة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

وختاماً يسرني أن أتقدم بالشكر الجزيل إلى كل الذين شاركوا في إعداد هذه الخطة، وكذا لكل شركاء الكلية الخارجيين، مثمناً الجهود التي بذلوها ويحدوني الأمل أن تكون هذه الخطة الاستراتيجية على مستوى طموحات وآمال القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية والجامعة وجميع الأطراف المعنية والمستفيدين.

ونسأل الله العلي الكريم أن يبارك في كل من ساهم في هذا العمل، والله ولي التوفيق

أ.د./ الهلالي الشربيني الهلالي

رئيس فريق إعداد الخطة الاستراتيجية



لجان إعداد الاستراتيجية

• لجنة إدارة الخطة

رئيس اللجنة	
١	السيد الأستاذ الدكتور / الهلالي الشربيني الشربيني هلالى رئيس اللجنة أستاذ التخطيط التربوي والإدارة التعليمية بالكلية ووزير التربية والتعليم والتعليم الفني السابق
أعضاء اللجنة	
٢	أ.د/ أشرف رفعت الزيني وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٣	أ.د/ عبدالغني محمود عبدالغني وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
٤	أ.د/ هناء عبده عباس وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع
٥	أ.د/ محمد السيد مشرف فرع منية النصر
٦	أ.د/ رشا عباس مشرف فرع ميت غمر السابق
٧	أ.د/ محي الدين العلامي رئيس قسم اعداد معلم الحاسب الآلي
٨	أ.د/ إبراهيم إبراهيم أحمد رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية
٩	أ.د/ حسني نجم رئيس قسم التربية الموسيقية
١٠	أ.د/ محمد الشوربجي رئيس قسم التربية الفنية
١١	أ.د/ إيمان خضر رئيس قسم الإعلام التربوي
١٢	أ.د/ إيمان الجندي رئيس قسم الاقتصاد المنزلي
١٣	أ.د/ أماني السيد غبور مدير وحدة ضمان الجودة

• مستشار الخطة الإستراتيجية

أ.د/ الهلالي الشربيني الهلالي

أستاذ التخطيط التربوي والإدارة التعليمية - خبير استراتيجي - المستشار الثقافي ومدير المركز الثقافي المصري بليبيا الأسبق
وكيل أول وزارة التعليم العالي لقطاع الشؤون الثقافية والبعثات الأسبق- المشرف على اللجنة الوطنية المصرية ليونسكو السابق
نائب رئيس جامعة المنصورة لشئون التعليم والطلاب الأسبق - وزير التربية والتعليم والتعليم الفني السابق.



اللجنة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

م	الاسم	المنصب
١	أ.م.د/ أماني السيد السيد غبور	رئيس اللجنة أستاذ أصول التربية - مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية
أعضاء اللجنة		
٢	أ.م.د/ سحر طوبار	عضو أستاذ مساعد قسم التربية الموسيقية
٣	أ.م.د/ فاطمة محمد عبده	عضو أستاذ مساعد مناهج وطرق التدريس قسم التربية والنفسية
٤	أ.م.د/ سوزان عبدالملاك	عضو أستاذ مساعد مناهج وطرق التدريس قسم التربية والنفسية
٥	د/ سلوى حسن ابراهيم زيد	عضو مدرس المناهج وطرق التدريس - نائب مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية
٦	د/ شرين عبد الباقي	عضو مدرس قسم الاقتصاد المنزلي
٧	د/ شرين محمد وسيم	عضو مدرس قسم العلوم التربوية والنفسية
٨	د/ أحمد الهالائي الشرييني	عضو مدرس قسم الإعلام التربوي
٩	د/ أريج عبدالرازق	عضو مدرس قسم التربية الموسيقية
١٠	د/ نهاد أبي عبدالله الحسين	عضو معيد قسم العلوم التربوية والنفسية
١١	أ/ محمد السيد النشار	عضو إداري أمين الكلية بالمنصورة
١٢	د/ شيما متولي محمد حسانين	عضو إداري أخصائي شئون طلاب
١٣	د/ نجلاء مصباح عبدالعال الحسيني	عضو إداري أخصائي شئون طلاب
١٤	أ/ إيمان مسعد عبدالفتاح أبو النجا	عضو إداري أخصائي تغذية
ممثلوا الطلاب		
١٥	أ/ محمد على	طالب الفرقة الرابعة شعبة الاعلام التربوي
١٦	أ/ حسن عبده حسن	طالب الفرقة الثالثة شعبة الاعلام التربوي
١٧	أ/ خالد ناجي	طالب الفرقة الثالثة شعبة إعداد معلم الحاسب الآلي



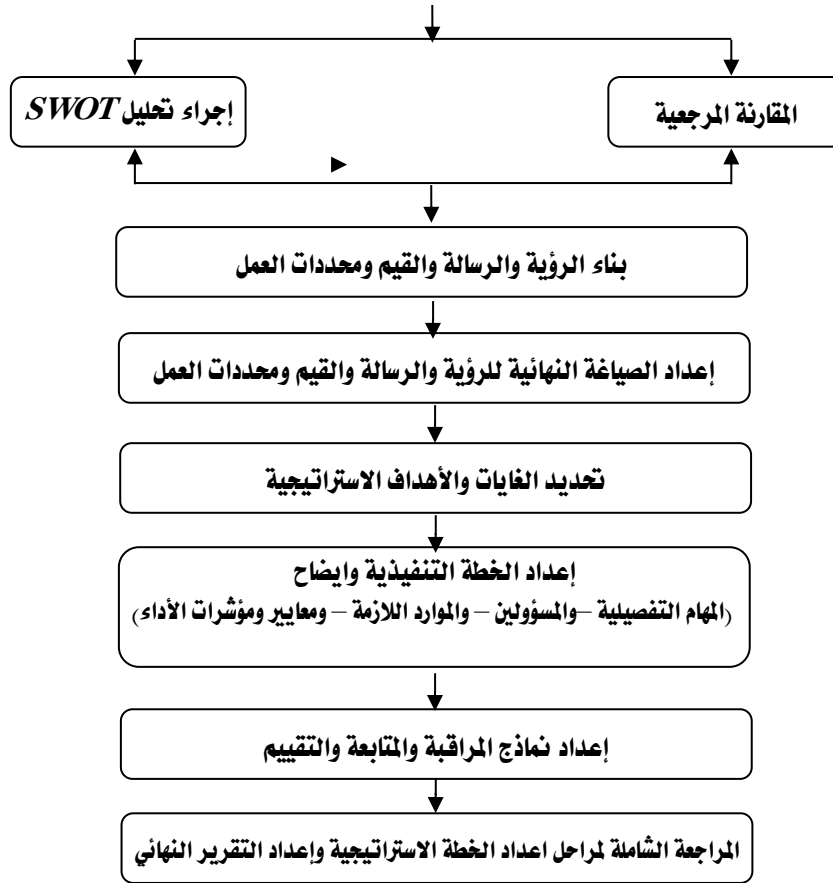
قائمة المحتويات

م	الموضوع	رقم الصفحة
م	الإطار العام للخطة الاستراتيجية.	م
أولاً: كلية التربية النوعية: النشأة، والتطور، والإنجازات		
١	مقدمة عن جامعة المنصورة	٣
٢	كلية التربية النوعية: النشأة، والتطور، الأقسام العلمية بالكلية.	٥
٣	القوى البشرية للكلية	١٠
٤	الشهادات التي تمنحها الكلية.	٢٠
٥	الموارد التكنولوجية والمادية للكلية	٢٠
٦	الدور الخدمي للكلية	٢٢
٧	دور الكلية في ضمان جودة برامجها التعليمية وتطويرها	٢٢
٨	واقع الأداء البحثي للكلية وتطويره.	٢٤
٩	معدلات النشر الدولي للكلية	٢٧
١٠	الميزة التنافسية للكلية	٢٧
ثانياً: منطلقات بناء الخطة الاستراتيجية ومنهجية العمل		
١	منطلقات بناء الخطة الاستراتيجية	٣١
٢	منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية	٣٦
أ	مراحل اعداد الاستراتيجية	٣٧
ب	البعد الهيكلي الخاص بإعداد الاستراتيجية	٣٩
ج	المداخل المستخدمة في اعداد الاستراتيجية	٤٠
د	الأدوات والأساليب المستخدمة في إعداد الخطة الاستراتيجية	٤١
هـ	أدوات جمع وتحليل البيانات	٤١
و	أساليب تحليل البيانات	٤٢
ز	المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن	٤٢
ح	المنهجية المستخدمة لتحديد الفجوة	٤٣
ط	ضمانات نجاح صياغة الخطة وتنفيذها	٤٣
٣	المعوقات والمخاطر	٤٤
ثالثاً: عملية التخطيط الاستراتيجي		
١	التقييم الذاتي لكلية التربية النوعية وفرعيها	٤٧
٢	التحليل الرباعي	٤٩
أ	تحليل البيئة الداخلية	٤٩
ب	تحليل البيئة الخارجية	٥٢
٣	ملخص الأوزان النسبية للعوامل الداخلية المؤثرة على أداء الكلية	٥٣
٤	ملخص الأوزان النسبية للعوامل الخارجية المؤثرة على أداء الكلية	٥٥



رقم الصفحة	الموضوع	م
٥٧	تحديد الاستراتيجيات	٥
رابعاً: رؤية الكلية ورسالتها والأهداف والقضايا الاستراتيجية		
٦٣	الرؤية	١
٦٣	الرسالة	٢
٦٣	الهدف العام	٣
٦٣	الأهداف الاستراتيجية	٤
٦٤	القيم الجوهرية	٥
٦٤	اتساق الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية بالمنصورة بالخطة الاستراتيجية لجامعة المنصورة	٦
٦٥	القضايا الاستراتيجية	٧
خامساً: الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية (٢٠٢٢/٢٠١٨)		
٦٩	الخطة التنفيذية	١
الملاحق		
	ملحق رقم (١) الوحدات الخدمية ذات الطابع الخاص	١
	ملحق رقم (٢) القوى البشرية بكلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها	٢
	ملحق رقم (٣) بيان بالشهادات التي تمنحها الكلية	٣
	ملحق رقم (٤) الدور الخدمي لكلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها	٤
	ملحق رقم (٥) المشروعات البحثية الممولة من صندوق البحوث	٥
	ملحق رقم (٦) المشروعات الخاصة بمركز تطوير الأداء وضمان الجودة	٦
	ملحق رقم (٨) الاتفاقيات السارية بين الكلية والجامعات والكليات الأخرى	٨
	ملحق رقم (١١) جوائز الدولة والجامعة وحوافز النشر	١١
	ملحق رقم (١٢) آلية ضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية	١٢
	ملحق رقم (١٣) خطة إدارة التغيير	١٣
	ملحق رقم (١٤) خطة الاتصال	١٤

وقد تم تنفيذ الخطة الاستراتيجية من خلال سبع مراحل رئيسية متتابعة، يلخصها الشكل التالي:
الإعداد لعملية التخطيط الإستراتيجي



وتتضمن الخطة الاستراتيجية:

- نشأة كلية التربية النوعية جامعة المنصورة وتطورها وسمات الميزة لها والانجازات التي حققتها".
- منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية- معايير إعدادها -مسلمات الجامعة وافترضااتها - المقارنة المرجعية.
- عمليات التحليل الاستراتيجي (تحليل SWOT للاتجاهات الحاكمة وتحليل الفجوة).
- رؤية الكلية ورسالتها والأهداف والقضايا الاستراتيجية.
- الخطة التنفيذية للاستراتيجية.



الإطار العام للخطة الاستراتيجية

➤ أين نحن؟

التحليل البيئي.

➤ ماذا تريد الكلية تحقيقه؟

الرؤية: التطلع المستقبلي الذي تطمح الكلية إلى تحقيقه خلال أربع سنوات بحلول عام ٢٠٢٢.

الرسالة: المهام الجوهرية للكلية، ومبرر وجودها واستمرارها، والفئات التي تخدمها، وفلسفة وقيم العمل التي تلتزم بها.

الغايات والأهداف الاستراتيجية: نتائج مرجوة ومقاييس للأداء طويل الأجل للكلية.

➤ كيف نحقق ما نريد؟

الخطة التنفيذية: منظومة متكاملة من الأهداف المحددة والأنشطة التفصيلية والاجراءات ومؤشرات الأداء لقياس مدى تحقق الأهداف الاستراتيجية.

الرقابة والمتابعة والتقييم: منظومة متكاملة من نماذج لمتابعة وتقييم أداء الخطة الاستراتيجية، وإجراء التعديلات اللازمة حسب ما تقتضي الحاجة، وسيتم إصدار تقرير سنوي لتقويم مؤشرات أداء أهداف الخطة الاستراتيجية، وكذلك تقرير نهائي قبل إعداد الخطة الاستراتيجية الثالثة.



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨



أولاً

كلية التربية النوعية جامعة المنصورة النشأة، والتطور، والإنجازات





الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨





١- مقدمة عن جامعة المنصورة

تقع جامعة المنصورة بإقليم الدلتا وتحديدًا بمدينة المنصورة عاصمة محافظة الدقهلية. وسنعرض نبذة مختصرة عن مدينة المنصورة (عاصمة المحافظة)

أنشأها الملك الكامل محمد بن الملك العادل أبي بكر أيوب من ملوك الدولة الأيوبية في العصور الوسطى في عام ٦١٦ هـ - ١٢١٩ ميلاديه على ضفة النيل الشرقية عندما عسكر بقواته في البقعة التي تشغلها مدينة المنصورة حالياً واتخذ من هذا المكان مركزاً للدفاع عن مصر ضد الحملة الصليبية وسميت هذه البقعة بالمنصورة تفاعلاً بالنصر والذي تحقق فعلاً في ٨ فبراير ١٢٥٠ ميلاديه بالانتصار على الملك لويس التاسع ملك فرنسا حيث سجن في دار القاضي ابن لقمان التي تحولت إلى متحف وصارت من المعالم السياحية لمدينة المنصورة وأصبح هذا اليوم يمثل عيداً قومياً تحتفل به المحافظة كل عام.



جامعة المنصورة

بدأت النواحي حين تأسست كلية الطب عام ١٩٦٢ كضريح لجامعة القاهرة ثم أصدر قرار إنشاء جامعة شرق الدلتا طبقاً للقرار الجمهوري للقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ م وتم تعديل المسمى إلى جامعة المنصورة عام ١٩٧٣ وتعتبر جامعة المنصورة هي الجامعة السادسة من حيث الترتيب للنشأة بين الجامعات الحكومية.

يشغل الحرم الجامعي مساحة ٣٠٠ فدان تقريباً من ناحية الجنوب الغربي لمدينة المنصورة وتتكون الجامعة من المقر الرئيسي بالمنصورة، الذي يضم ثمان عشرة كلية. وهي (الطب - الصيدلة - العلوم - التربية - التجارة - الحقوق - الهندسة - الزراعة - طب الاسنان - الآداب - التمريض - الطب البيطري - التربية الرياضية - الحاسبات والمعلومات - التربية النوعية بالمنصورة وفرعها بميت غمر ومنية النصر - السياحة والفنادق - رياض الاطفال - الفنون الجميلة).



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨

Faculty of Specific Education
FSEQAU
Quality Assurance Unit
وحدة ضمان الجودة



تتميز جامعة المنصورة بوجود عشر مستشفيات ومراكز طبية متخصصة بها الا وهي (مستشفى الجامعة الرئيسي - مستشفى الباطنة التخصصي - مستشفى الأطفال الجامعي - مستشفى الطوارئ - مستشفى الحالات الحرجة والنقاهة- مركز أمراض الكلى والمسالك البولية - مركز جراحة الجهاز الهضمي - مركز طب وجراحة العيون - مركز الأورام - مركز جراحات الحروق والتجميل) حيث تقدم الخدمة الطبية المتميزة للمرضى في مختلف التخصصات الطبية بالإضافة إلى المراكز الطبية الثلاثة الجديدة (مستشفى النساء والتوليد - مركز جراحة المخ والأعصاب - مركز جراحة العظام التي تم تشغيل العيادات الخارجية بها) كما تم البدء في تنفيذ مشروع احلال وتجديد مركز جراحة القلب والصدر. أيضا تم اضافة كلية الدراسات العليا لعلوم زراعة الأعضاء والتكنولوجيا الطبية الحيوية إلى جامعة المنصورة الصادر بشأنها قرار المجلس الأعلى للقوات المسلحة رقم ١٠٤ لسنة ٢٠١١ م.

وتزخر جامعة المنصورة بالعديد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص التي تقدم خدماتها في مختلف المجالات التي يحتاجها المجتمع كالاستشارات، والبحوث، والتدريب، والخدمات ومنها على سبيل المثال: مركز الخدمة العامة للقرية الأولمبية، مركز دار الضيافة والمؤتمرات، مركز تقنية الاتصالات والمعلومات، مركز الحساب العلمي، مطبعة الجامعة، مركز الدراسات والبحوث والاستشارات الهندسية، مركز التعليم المفتوح وغيرها. وهناك مجمعا ضخما للخدمات الطلابية بالحرم الجامعي، حيث يضم سوقا متنوعا للخدمات ومطاعم حديثة للطلاب ونادي اجتماعي ومكتبة ثقافية ومطعم حديث للعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وكذلك مستشفى حديثة للطلاب. ويوجد بالجامعة أيضا فرعان لمعهد تكنولوجيا المعلومات التابع لوزارة الاتصالات بمبنى مطعم الجامعة المركزي.



٢- كلية التربية النوعية: النشأة، والتطور

- تتألف كلية التربية النوعية جامعة المنصورة من ثلاث كليات تم إنشائها عام ١٩٩٠ بمحافظة الدقهلية؛ هي الأولى بمدينة المنصورة، وتولى عمادتها أ.د/حسن محمد إبراهيم؛ ثم أ.د/ حسين سنبل ثم؛ أ.د/ احمد زكي محرز، والثانية بمدينة ميت غمر، وتولى عمادتها أ.د/فتحي الزيات؛ ثم أ.د/ محمد ثابت على الدين، ثم أ.د/ مصطفى دياب، والثالثة بمدينة منية النصر وتولى عمادتها أ.د/ محمد الشرييني؛ ثم أ.د/ فاروق جبريل.
- ومع انضمام كليات التربية النوعية إلى الجامعة في عام ١٩٩٨، تم ضم الكليات الثلاث إلى جامعة المنصورة تحت مسمى: " كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها بميت غمر ومنية النصر"، وأصبحت من الكليات الرائدة بين كليات التربية النوعية في مصر، وقد تولى عمادة الكلية بعد ضمها إلى الجامعة السادة:

الاسم	الفترة
أ.د/أحمد زكي محرز	١٥/١٠/١٩٩٨ حتى ٣١/٧/٢٠٠٠
أ.د/فاروق السعيد جبريل	١/٨/٢٠٠٠ حتى ٣١/٧/٢٠٠٤
أ.د/ الهاللي الشرييني الهاللي	١٢/٩/٢٠٠٤ حتى ١١/٩/٢٠١٠
أ.د/أحمد البهي السيد وحيش	٢١/٩/٢٠١٠ حتى ٣٠/٧/٢٠١٣
أ.د/ إبراهيم إبراهيم أحمد أحمد	١/٨/٢٠١٣ حتى ٢٢/٧/٢٠١٧
أ.د/عبد الله جاد محمود	من ٢٣/٣/٢٠١٧ حتى الآن

- ومع بداية عام ٢٠٠٥ قام السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة بتخصيص جزء من المبنى الذي كانت تشغله كلية الطب البيطري بشارع الثانوية مؤقتا ليكون بديلا عن الجزء القديم بمبنى الكلية بالمنصورة والذي وافق السيد أ.د/رئيس الجامعة على ترميمه
- صدر قرار مجلس الجامعة بتاريخ ٢٦/٩/٢٠٠٥ بتخصيص قطعة أرض لإقامة مبنى جديد للكلية داخل الحرم الجامعي وقد تم بالفعل الانتهاء من إعداد التصميمات وتسليمها للإدارة العامة للشئون الهندسية وذلك توطئة للعرض على السيد أ.د / رئيس الجامعة للتفضل بالموافقة على طرح العملية في حالة تخصيص موازنة لها في العام المالي ٢٠٠٨/٢٠٠٩ ولم يتم تخصيص موازنة لها حتى الآن.

تطور حجم الكلية

تقع كلية التربية النوعية في مبنى كانت تشغله دار المعلمات في منطقة مشعل بمدينة المنصورة وهو مبنى قديم أنشئ عام ١٩٤٤ تقريبا ولم تجرى عليه أي عمليات إحلال أو تجديد لفترة طويلة وصدر لمعظم المباني



قرار إزالة بتاريخ ٢٢/٣/٢٠٠٣م ومن ثم سعيًا لدى المسؤولين بالجامعة لتوضيح الصورة حتى تحقق الآتي:

- تخصيص قطعة أرض لإقامة مبنى جديد للكلية داخل الحرم الجامعي، والانتهاء من التصميمات وإعداد كراسة الشروط بمعرفة مركز الدراسات والاستشارات الهندسية بكلية الهندسة.
- الانتهاء من ترميم مباني الكلية الحالية بالمنصورة (إحلال وتجديد وتجهيز)
- تجهيز قاعة لاجتماعات مجلس الكلية بتكلفة إجمالية حوالي ١٢٥ ألف جنيه.
- تحديث وتجديد دورات المياه والأرصفة والحدائق وبعض المداخل بتكلفة إجمالية حوالي ١٠٠ ألف جنيه.

منشآت كلية التربية النوعية بالمنصورة

البند	اسم المدرج أو العمل	المساحة المبنية بالمتر المربع (BUA)	السعة المثالية للقاعة (عدد الطلاب)	العدد	عدد ساعات التشغيل اليومي	زمن المحاضرة
قاعات المحاضرات (مدرجات)	مدرج (أ)	٨ x ١٨	٢٠٠	١	١٠	٢
	مدرج (ب)	٨ x ١٨	٢٠٠	١	١٠	٢
	مدرج (ج)	٧,٥ x ١٥	١٥٠	١	١٠	٢
	مدرج (د)	٥,٥ x ١٢	١٠٠	١	٨	٢
	مدرج (و)	٥,٥ x ١٢	١٠٠	١	٨	٢
	مدرج (ي)	٥,٥ x ٦,٥	١٠٠	١	٨	٢
المعامل	معمل (١) علم نفس	٧ x ٨	٥٠	١	٦	٢
	معمل (٢) علم نفس	٧ x ٨	٥٠	١	٦	٢
	معمل تغذية (اقتصاد)	٦,٥ x ١٠,٥	٥٠	١	٦	٣
	معمل كيمياء (اقتصاد)	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٣
	معمل تريكو (اقتصاد)	٥,٥ x ٤	٥٠	١	٨	٣
	معمل تفصيل ١ (اقتصاد)	٥,٥ x ٨	٥٠	١	٨	٣
	معمل تفصيل ٢ (اقتصاد)	٥,٥ x ٨	٥٠	١	٨	٣
قاعات الحاسب الآلي (معامل الكمبيوتر)	معمل (١) حاسب آلي	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٢
	معمل (٢) حاسب آلي	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٢
	معمل (٣) حاسب آلي	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٢
	معمل (٤) حاسب آلي	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٢
	معمل (٥) حاسب آلي	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٢
	معمل (٦) حاسب آلي	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٢
	معمل (٧) حاسب آلي	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٢
قاعات السكاشن	قاعة (١) موسيقى	٧,٥ x ٧,٥	٥٠	١	٦	٢
	قاعة (٢) موسيقى	٧,٥ x ٧,٥	٥٠	١	٦	٢
	قاعة (٣) موسيقى	٧,٥ x ٧,٥	٥٠	١	٦	٢
	قاعة (١) فنية	٧,٥ x ١٤	٥٠	١	٦	٣
	قاعة (٢) فنية	٧,٥ x ١٤	٥٠	١	٦	٣
	قاعة (٣) فنية	٧,٥ x ١٤	٥٠	١	٦	٣
	معمل خرف فنية	٧ x ٥,٥	٥٠	١	٦	٣
	معمل نحت فنية	١٠ x ١٠	٥٠	١	٦	٣
	قاعة (١) مظهر	٧ x ٣٠	٥٠	١	٦	٢
	قاعة (٢) مظهر	٧ x ٣٠	٥٠	١	٦	٢
	قاعة (٣) مظهر	٧ x ٣٠	٥٠	١	٦	٢



منشآت كلية التربية النوعية (فرع منية النصر)

- البدء في إقامة مبنى إضافي بفرع الكلية بمنية النصر بتكلفة إجمالية حوالي ٣ مليون جنيه.
- انشاء مسجد رجال وانشاء عدد (٢) غرف شؤون الطلاب والخريجين (تبرعات).
- عمل عدد (١) دورة مياه بالدور الثالث بالمبنى التعليمي.
- تغطية سور الكلية بارتفاع (٢٠, ١ م).
- اقامة عدد (٣) مظلات خشب بالكلية للطلاب (تبرعات).
- انشاء مسجد للنساء (تبرعات).
- عمل عدد (٣) دورات مياه جديدة بمبنى التربية الفنية.
- عمل عدد (٢) مكتب أعضاء هيئة التدريس بمبنى التربية الفنية.
- عمل معمل أبحاث بقسم الاقتصاد المنزلي.
- صيانة أرضية معمل التغذية بقسم الاقتصاد المنزلي.
- صيانة صاج سقف قسم التربية الفنية.
- عمل تسقيف للدور الثاني بمبنى شؤون الطلاب وتشطيبها من أعمال الكهرباء والمحارة والدهان والتبليط.
- تنفيذ أعمال تشطيبات بالمبنى الإداري الجديد بمساحة (٢٢٠ م).
- عمل صيانة للفواصل الإنشائي بالدور الرابع بالمبنى التعليمي.

البند	اسم المدرج أو المعمل	المساحة المبنية بالمتر المربع (BUA)	السعة المثالية للقاعة (عدد الطلاب)	العدد	عدد ساعات التشغيل اليومي	زمن المحاضرة
قاعات المحاضرات (مدرجات)	مدرج (١)	٢١٤,٥ × ٧ × ٢١٠	١٢٠ طالب تقريبا	٧ مدرجات	٣٨ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	مدرج (٢)	٢١٧ × ٧ × ٢١٠	١٥٠ طالب تقريبا		٤٨ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	مدرج (٣)	٢١٤,٥ × ٧ × ٢١٠	١٢٠ طالب تقريبا		٣٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	مدرج (٤)	٢١٤,٥ × ٧ × ٢١٠	١٢٠ طالب تقريبا		٤٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	مدرج (٥)	٢١٤,٥ × ٧ × ٢١٠	١٢٠ طالب تقريبا		٢٢ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	مدرج (٦)	٢١٠ × ٧ × ٢٧٠	٨٠ طالب تقريبا		٦ ساعات أسبوعيا تقريبا	ساعة
	مدرج (٧)	٢١٠ × ٧ × ٢٧٠	٨٠ طالب تقريبا		١٢ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعة
المعامل	معمل التغذية (١)	٢١٠ × ٧ × ٢٧٠	٢٠ طالب تقريبا	١١ معمل	١٤ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	معمل التغذية (٢)	٢١٧ × ٧ × ٢٤٩	٢٠ طالب تقريبا		٢٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
	معمل الخياطة	٢١٠ × ٧ × ٢٧٠	٢٠ طالب تقريبا		١٦ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
	معمل التريكو	٢١٧ × ٧ × ٢٤٩	٢٠ طالب تقريبا		١٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	معمل الكيمياء	٢١٤ × ٧ × ٢٩٨	٢٠ طالب تقريبا		٢٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
	معمل البكتريولوجي	٢١٧ × ٧ × ٢٤٩	٢٠ طالب تقريبا			
	معمل الخزف	٢١١ × ٥ × ٢٥٥	٢٠ طالب تقريبا		٦ ساعات أسبوعيا تقريبا	ثلاثة ساعات
	معمل النسيج	٢١٠ × ٤ × ٢٤٠	٢٠ طالب تقريبا			
	معمل النحت	٢١٥ × ٤ × ٢١٠	٢٠ طالب تقريبا		٦ ساعات أسبوعيا تقريبا	ثلاثة ساعات
	ورشة النجارة	٢١١ × ٧ × ٢٧٧	٢٠ طالب تقريبا		٣ ساعات أسبوعيا تقريبا	ثلاثة ساعات



البند	اسم المدرج أو المعمل	المساحة المبنية بالمتر المربع (BUA)	السعة المثالية للقاعة (عدد الطلاب)	العدد	عدد ساعات التشغيل اليومي	زمن المحاضرة
	معمل المعادن	٢٤٠ × ٢٤٠ م	٢٠ طالب تقريبا		٣ ساعات أسبوعيا تقريبا	ثلاثة ساعات
قاعات الحاسب الآلي (معامل الكمبيوتر)	معمل الحاسب (١)	٢٥٠	عدد ١٥ جهاز بجالة جيدة	٣ قاعات	١٦ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	معمل الحاسب (٢)	٢٥٠	عدد ١٢ جهاز بجالة جيدة		٢٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
	معمل الحاسب (٣)	٢٥٠	عدد ١٠ أجهزة بجالة جيدة		١٦ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
قاعات الدرس	قاعة ٥	٢٣٥	٢٠ طالب تقريبا		٦٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	قاعة ٦	٢٣٥	٢٠ طالب تقريبا		٦٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	قاعة علم النفس	٢٣٥	٢٠ طالب تقريبا		١٦ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	قاعة اللغة	٢٣٥	٢٠ طالب تقريبا		١٢ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	قاعة الرسم	٢٧٧	٢٠ طالب تقريبا		٣ ساعات أسبوعيا تقريبا	٣ ساعات
	قاعة الأسس	٢١٠٥	٢٠ طالب تقريبا		٣ ساعات أسبوعيا تقريبا	٣ ساعات
	قاعة الطباعة	٢٧٧	٢٠ طالب تقريبا		٦ ساعات أسبوعيا تقريبا	٣ ساعات
	العرض	٢٤٠	٢٠ طالب تقريبا			

منشآت كلية التربية النوعية (فرع ميت غمر)

أولا: بالنسبة لمباني الكلية:

إجمالي مساحة الكلية ١٢٥٠٠ م^٢

- ١- المبنى الرئيس بمساحة ١١٣٠ م^٢
- ٢- المبنى البحري بمساحة ٣٣٠ م^٢
- ٣- المبنى الجديد بمساحة ٤٤٠ م^٢
- ٤- مبنى التربية الفنية بمساحة ٣٩٦ م^٢
- ٥- مبنى الموسيقى بمساحة ٣٠٩ م^٢

بالنسبة لشبكة الانترنت بفرع ميت غمر:

١- يوجد عدد (٥٣) خط نت بالمعامل ومكاتب أعضاء هيئة التدريس والمكاتب الادارية.

٢- يوجد عدد (٢) سويتش:

- سويتش رئيسي نوعه HP 2620-48 Port بالمبنى الرئيسي.

- سويتش فرعى نوعه HP 2620-24 Port بمبنى التربية الفنية

البند	اسم المدرج أو المعمل	المساحة المبنية بالمتر المربع (BUA)	السعة المثالية للقاعة (عدد الطلاب)	العدد	عدد ساعات التشغيل اليومي	زمن المحاضرة
قاعات المحاضرات (مدرجات)	مدرج (ح)	٢٢٠٠	٥٠٠	١٠ مدرجات	١٠	٢ ساعة - ٤ ساعة
	مدرج (ط)	٢٢٠٠	٥٠٠		١٠	٢ ساعة - ٤ ساعة
	مدرج (أ)	٢١٠٠	٢٥٠		٦	٢ ساعة - ٤ ساعة
	مدرج (ب)	٢٧٥	١٨٠		٦	٢ ساعة - ٤ ساعة
	مدرج (ج)	٢٧٥	١٨٠		٦	٢ ساعة - ٤ ساعة
	مدرج (د)	٢٥٠	١٢٥		٦	٢ ساعة - ٤ ساعة
	مدرج (هـ)	٢٢٠٠	٥٠٠		١٠	٢ ساعة - ٤ ساعة
	مدرج (و)	٢٥٠	١٢٥		٦	١ ساعة - ٢ ساعتين
	مدرج (ز)	٢٦٠	١٤٠		٦	٢ ساعتين



البند	اسم المدرج أو العمل	المساحة البنوية بالمتر المربع (BUA)	السعة المثالية للقاعة (عدد الطلاب)	العدد	عدد ساعات التشغيل اليومي	زمن المحاضرة
	مدرج (د)	٢م٦٠	١٤٠		٦	ساعتين
القاعات	قاعة النحت	٢م٥٠	٣٠	٨ قاعات	٩	٣ ساعات
	قاعة التشريح	٢م٢٥	٢٠		٩	٣ ساعات
	قاعة التصوير	٢م٥٠	٣٠		٩	٣ ساعات
	قاعة المعادن	٢م٢٥	٢٠		٩	٣ ساعات
	قاعة الخزف	٢م٥٠	٣٠		٩	٣ ساعات
	قاعة التصميم	٢م٥٠	٣٠		٩	٣ ساعات
	قاعة الموسيقى	٢م٢٥	٢٠		٦	٣ ساعات
	ورشة النجارة	٢م٥٠	٣٠		٣	
المعامل	معمل (أ)	٢م٥٠	٢٥	١٢ معمل	١٠	٢ ساعة - ٤ ساعة
	معمل (ب)	٢م٥٠	٢٥		١٠	٢ ساعة - ٤ ساعة
	معمل (ج)	٢م٢٥	٢٠		١٠	٢ ساعة - ٤ ساعة
	معمل (د)	٢م٢٥	٢٠		١٠	٢ ساعة - ٤ ساعة
	معمل الصوتيات	٢م٢٥	٢٠		٦	ساعتين
	معمل الفسيولوجي	٢م٤٠	٢٠		١٠	ساعتين
	معمل الدراسات العليا	٢م٥٠	٢٥		٤	٤ ساعات
	معمل التغذية (أ، ب)	٢م١٠٠	٥٠		١٠	٢ ساعة - ٤ ساعة
	معمل التفصيل	٢م١٠٠	٥٠		١٠	٤ ساعات
	معمل الوسائل التعليمية	٢م٢٥	٢٠		٨	ساعتين
	معمل علم النفس	٢م٢٥	٢٠		٨	ساعتين
	معمل الكيمياء	٢م٤٠	٢٠		٨	ساعتين

الأقسام العلمية بالكلية

تقدم كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها العديد من البرامج الدراسية على مستوي المرحلة الجامعية الأولى مدة الدراسة بالكلية أربع سنوات. تمنح الطلاب درجة البكالوريوس في أحد التخصصات النوعية:

الحاسب الآلي - التربية الموسيقية - التربية الفنية - الاقتصاد المنزلي - الاعلام التربوي

وتتسم طبيعة البرامج التعليمية بكلية التربية النوعية بطابعها الذي يجمع بين الجانب النظري والتطبيقي المعتمد على المشروعات. والبرامج التعليمية بكلية التربية النوعية وفقاً لللائحة الداخلية لطلاب مرحلة البكالوريوس

الأقسام العلمية بالكلية:

(١) قسم العلوم التربوية والنفسية:

ويضم التخصصات الرئيسية التالية:

- ❖ أصول التربية
- ❖ المناهج وطرق التدريس
- ❖ علم النفس التربوي

(٢) قسم التربية الفنية:

ويضم التخصصات الرئيسية التالية:



- ❖ الرسم والتصوير
- ❖ التصميم والزخرفة
- ❖ النحت والخزف
- ❖ الأشغال الفنية والشعبية

(٣) قسم الاقتصاد المنزلي:

- ويضم التخصصات الرئيسية التالية:
- ❖ التغذية وعلوم الأطعمة
 - ❖ الملابس والنسيج
 - ❖ إدارة المنزل

(٤) قسم التربية الموسيقية:

- ويضم التخصصات الرئيسية التالية:
- ❖ النظريات والتأليف الموسيقي
 - ❖ الموسيقى العربية
 - ❖ الصولفيج والإيقاع الحركي
 - ❖ الأداء ويشمل تخصصات (بيانو - اوركسترا - غناء عالى)

(٥) قسم إعداد معلم الحاسب الآلي:

- ويضم التخصصات الرئيسية التالية:
- ❖ استخدامات الحاسب الآلي في التعليم
 - ❖ استخدام التقنيات في مجال المكتبات

(٦) قسم الإعلام التربوي:

- ويضم التخصصات الرئيسية التالية:
- ❖ الصحافة المدرسية
 - ❖ الإذاعة والتلفزيون التعليمي
 - ❖ المسرح التربوي

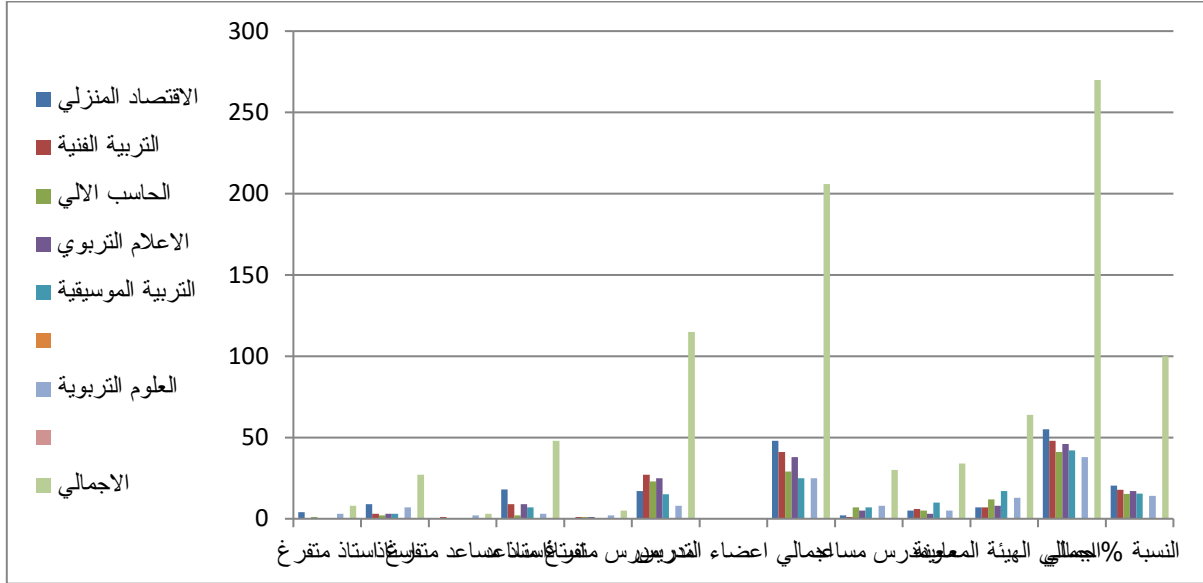
٣- القوى البشرية للكلية

يدير كل ما سبق من أنشطة الجامعة مجموعة كبيرة مؤهلة ومدرية من الموارد البشرية تضم أعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب يستفيدون من كافة أنشطة الكلية التعليمية والبحثية والخدمية، وفيما يلي ملخص لتطور القوى البشرية بالكلية.



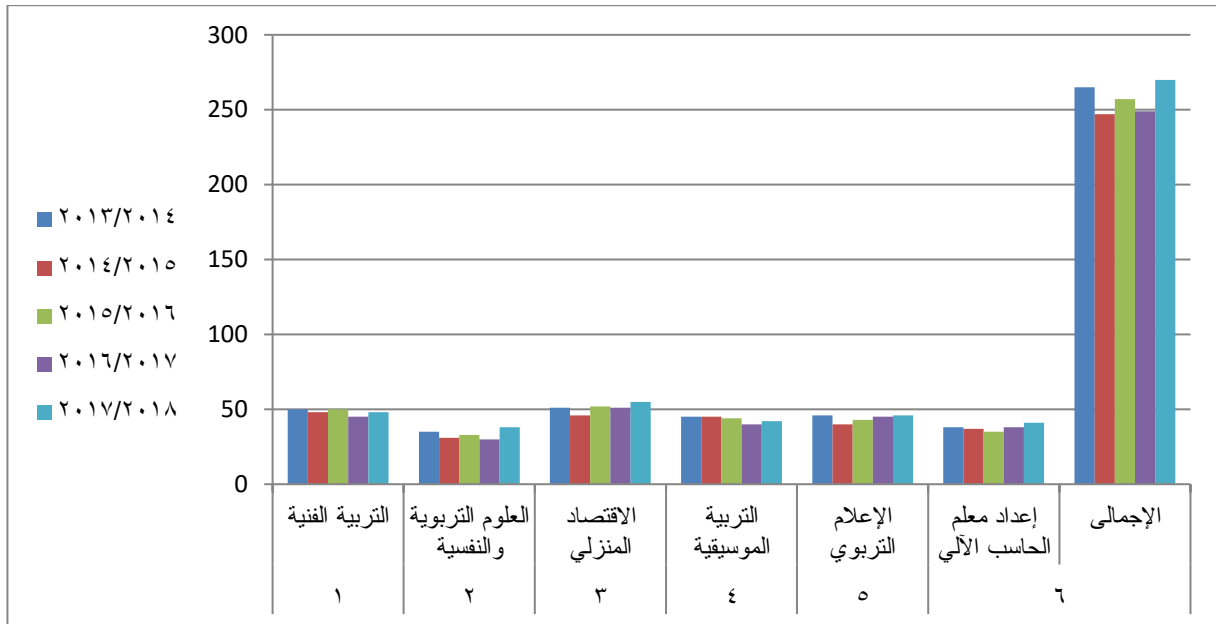
أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم:

يصل العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨ (٢٧٠) عضو ويوضح شكل (١) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على مستوى الاقسام وشكل (٢) تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية خلال الفترة من ٢٠١٣/٢٠١٤ إلى ٢٠١٧/٢٠١٨، بينما يقدم شكل (٣) نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب بالكلية العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨.



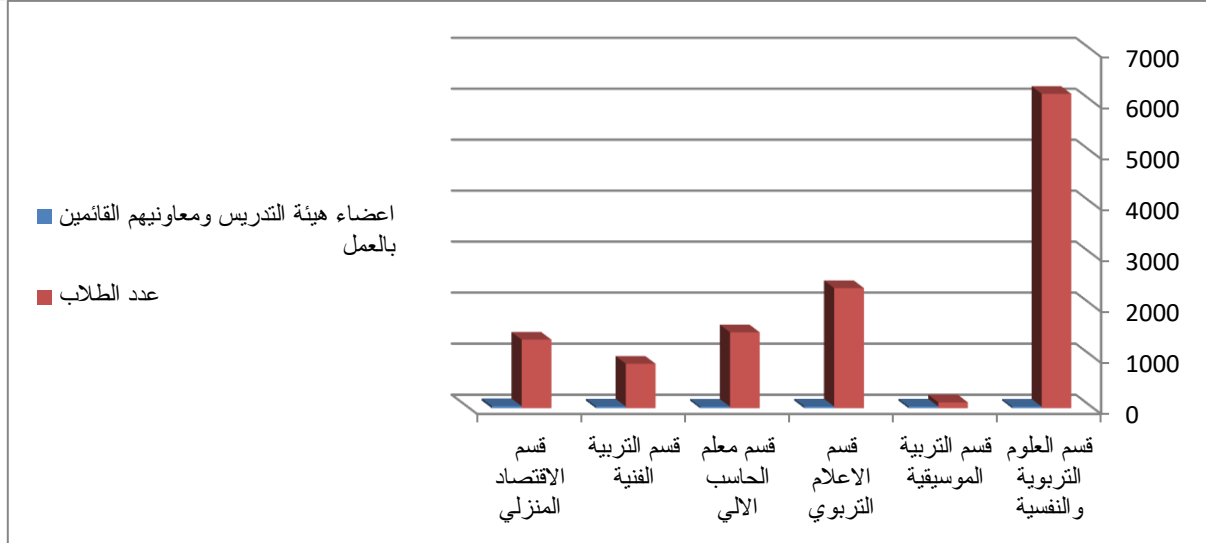
شكل (١)

يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨ (على مستوى الأقسام)



شكل (٢)

تطور أعداد السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية على مدى خمس سنوات ٢٠١٣ - ٢٠١٨

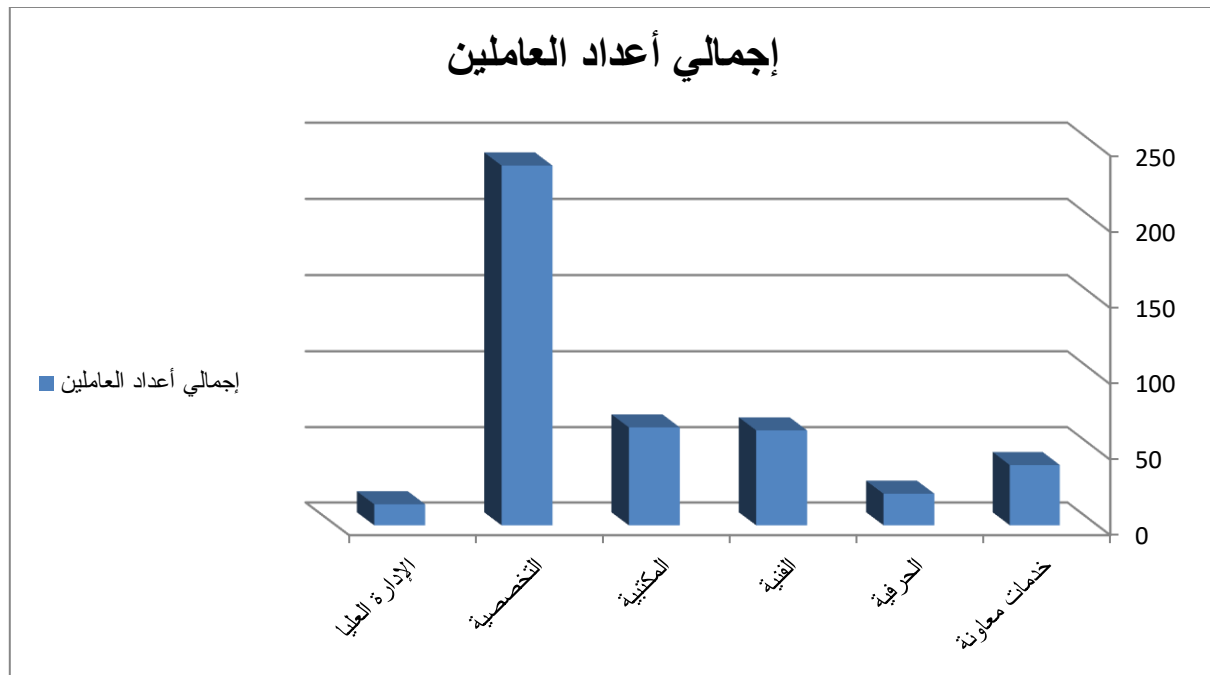


شكل (٣)

نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب بالكلية العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨

الجهاز الإداري بالكلية

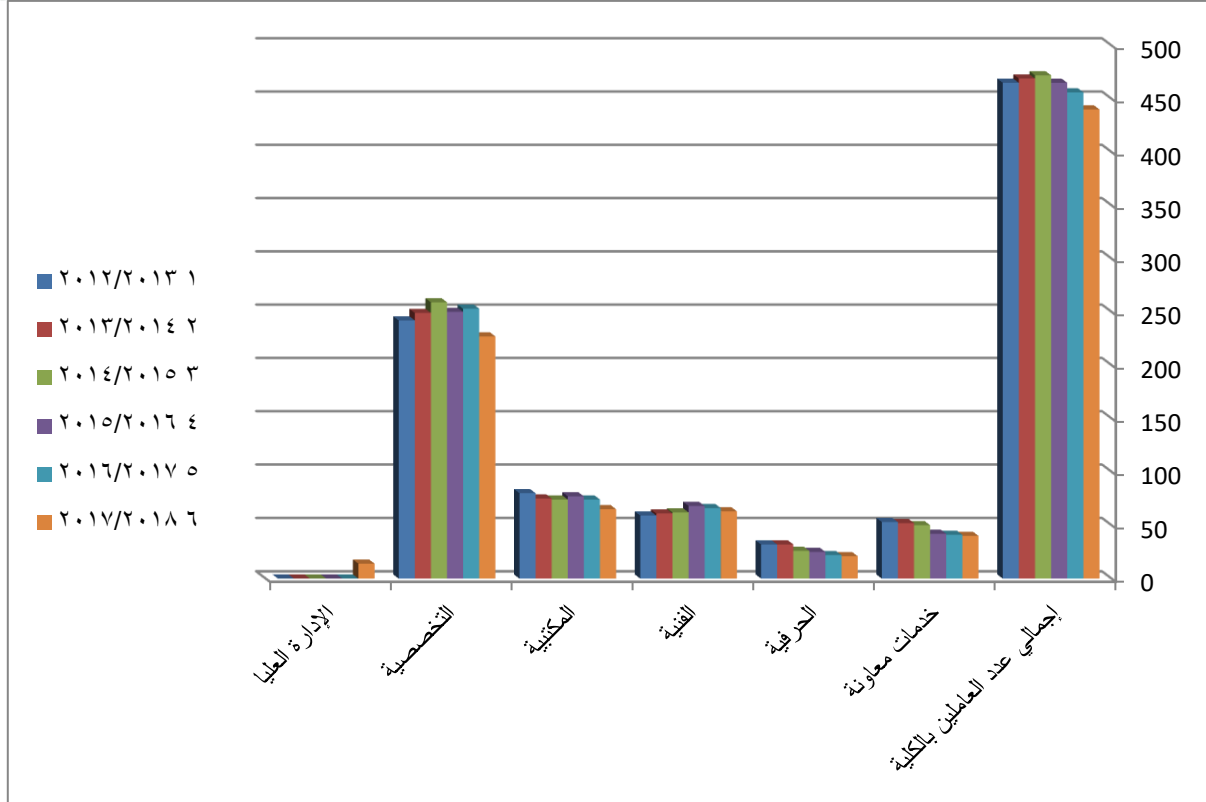
يبلغ إجمالي العاملين بالجهاز الإداري في الكلية العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨ طبقاً لمجموعاتهم التخصصية والمكتبية والفنية والحرفية (٤٤٠) موظفاً وعاملاً، ويوضح شكل (٤) الأعداد موزعة وفقاً لجهات العمل، كما يوضح شكل (٥) تطور أعداد العاملين (الكادر العام) بالكلية خلال الأعوام من ٢٠١٢/٢٠١٣ إلى ٢٠١٧/٢٠١٨ موزعة وفقاً لجهات العمل



شكل (٤)

أعداد الإداريين في الكلية موزعين وفقاً لجهات العمل

في العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨



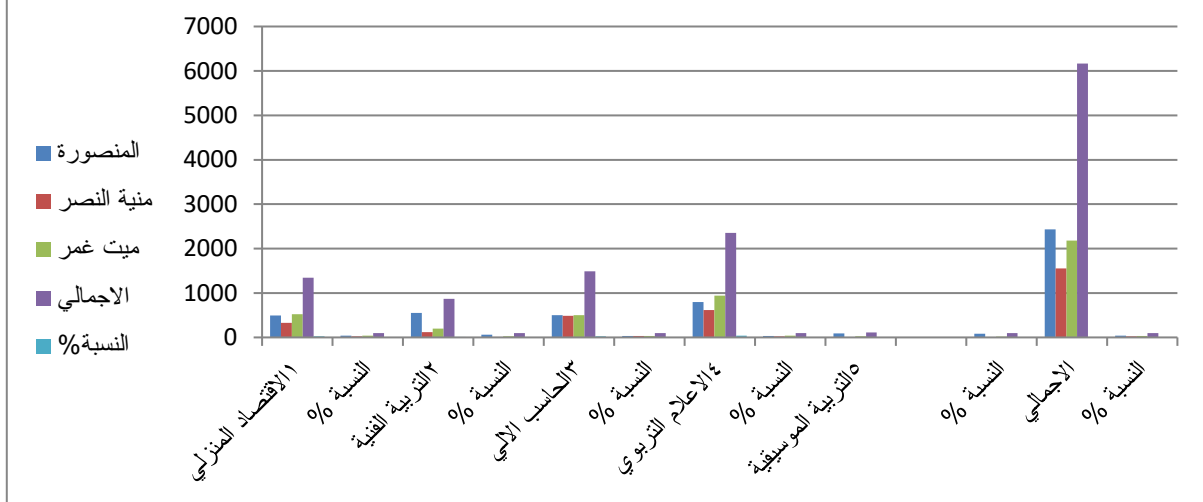
شكل (٥)

تطور أعداد العاملين من موظفي الكادر العام بكلية التربية النوعية جامعة المنصورة على مدى ست سنوات ٢٠١٢ / ٢٠١٨

الطلاب والخريجون:

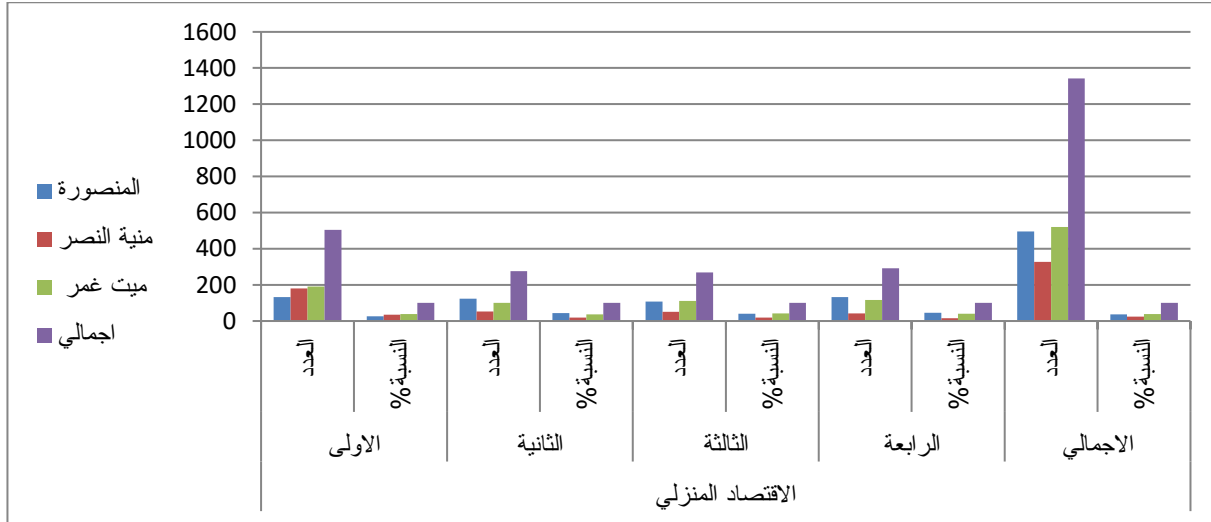
الطلاب

يبلغ العدد الإجمالي للطلاب (٦١٦٣) طالب على مستوى فروع الكلية في العام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨ منهم (٢٤٣٤) طالب بالمنصورة، (١٥٥٠) طالب بفرع منية النصر، بينما عدد الطلاب بفرع ميت غمر (٢١٧٩) طالب. ويوضح ذلك شكل (٦)، كما يوضح شكل (٧) عدد الطلاب بقسم الاقتصاد المنزلي ويبلغ عددهم (١٣٤٢) طالب بجميع الفرق على مستوى فروع الكلية في العام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨، بينما شكل (٨) يوضح عدد الطلاب بقسم التربية الفنية ويبلغ عددهم (٨٧٠) طالب بجميع الفرق على مستوى فروع الكلية في العام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨، أما شكل (٩) عدد الطلاب بقسم الحاسب الآلي ويبلغ (١٤٨٦) طالب بجميع الفرق على مستوى فروع الكلية في العام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨، بينما يوضح شكل (١٠) عدد الطلاب بقسم الاعلام التربوي ويبلغ عددهم (٢٣٥١) طالب بجميع الفرق على مستوى فروع الكلية في العام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨، أما شكل (١١) يوضح عدد الطلاب بقسم التربية الموسيقية ويبلغ (١١٤) طالب بجميع الفرق على مستوى فروع الكلية في العام الجامعي ٢٠١٧ / ٢٠١٨. ويوضح شكل (١٢) تطور أعداد الطلاب المقيدون بالكلية تبعاً للأقسام في الأعوام ٢٠١٣ / ٢٠١٤ إلى ٢٠١٨ / ٢٠١٩.



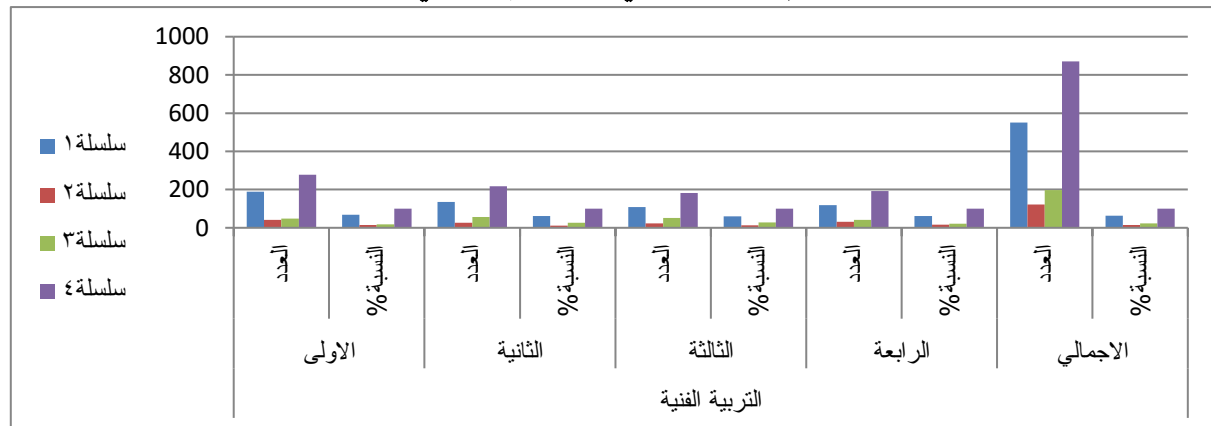
شكل (٦)

أعداد الطلاب خلال العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨ على مستوى فروع الكلية



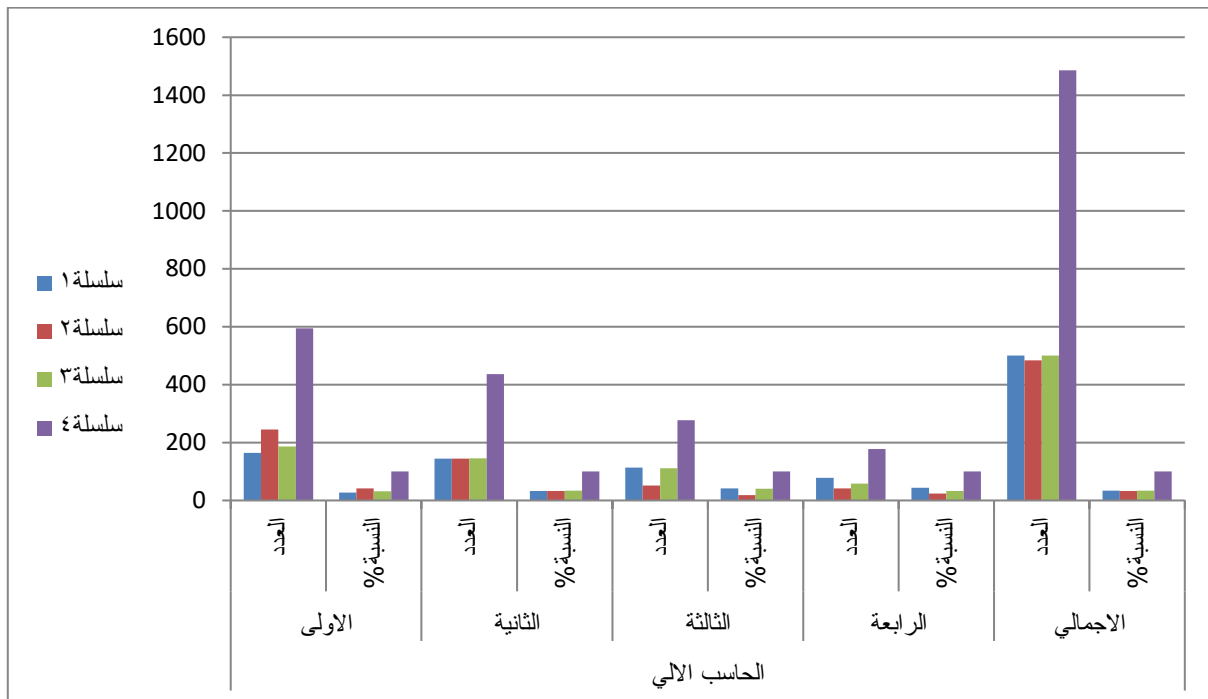
شكل (٧)

أعداد الطلاب بقسم الاقتصاد المنزلي خلال العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨



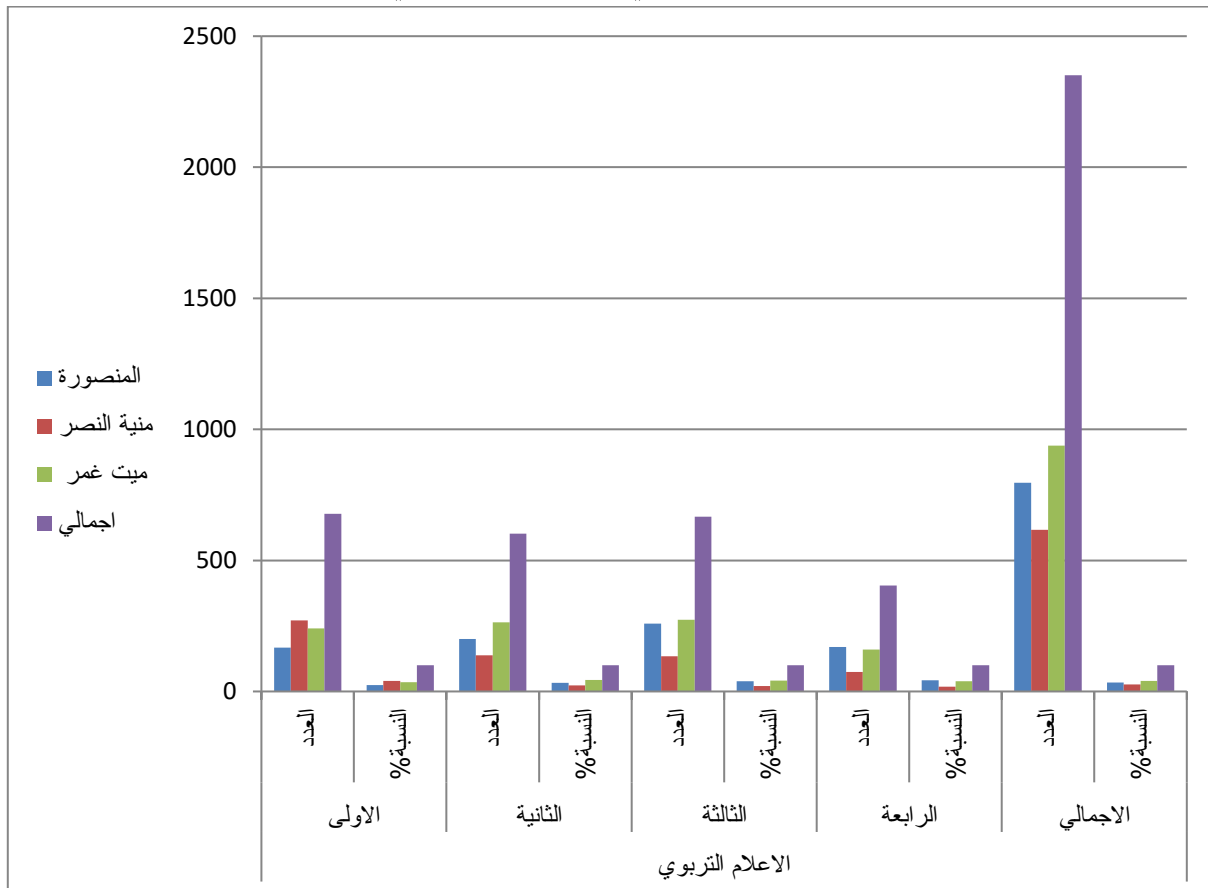
شكل رقم (٨)

أعداد الطلاب بقسم التربية الفنية خلال العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨



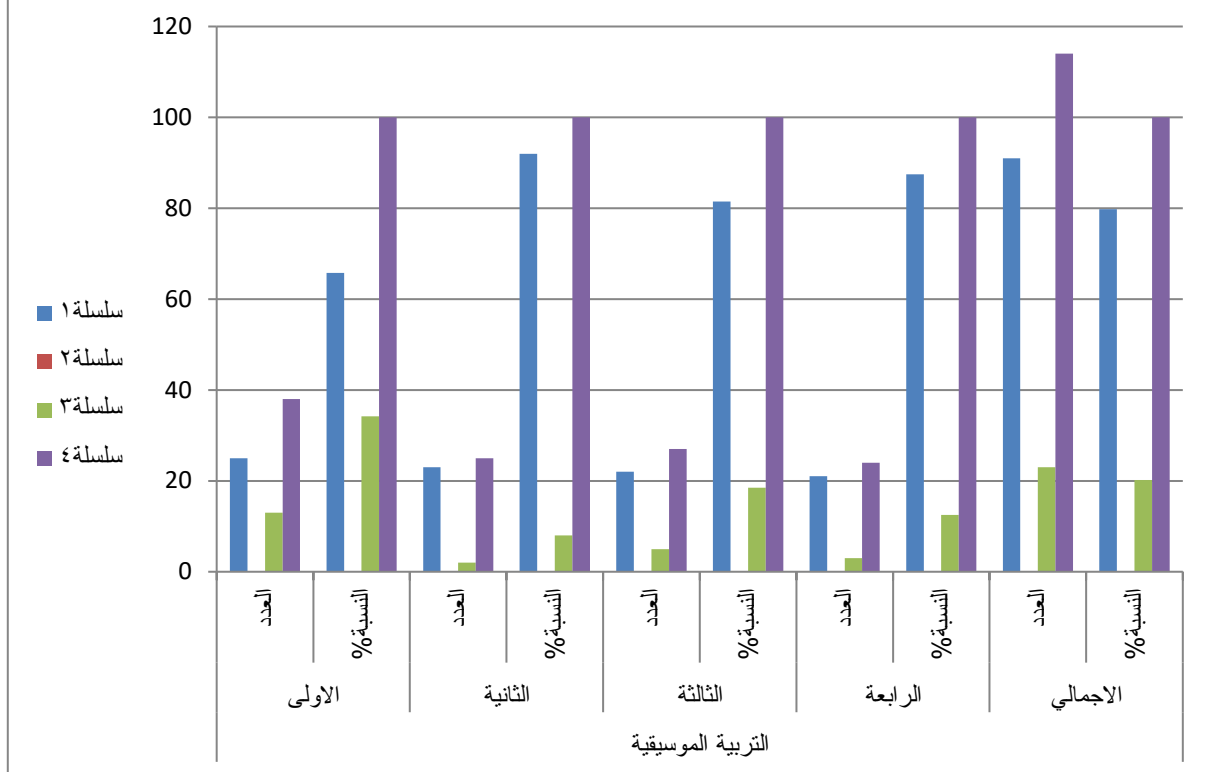
شكل (٩)

اعداد الطلاب بقسم الحاسب الآلي خلال العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨



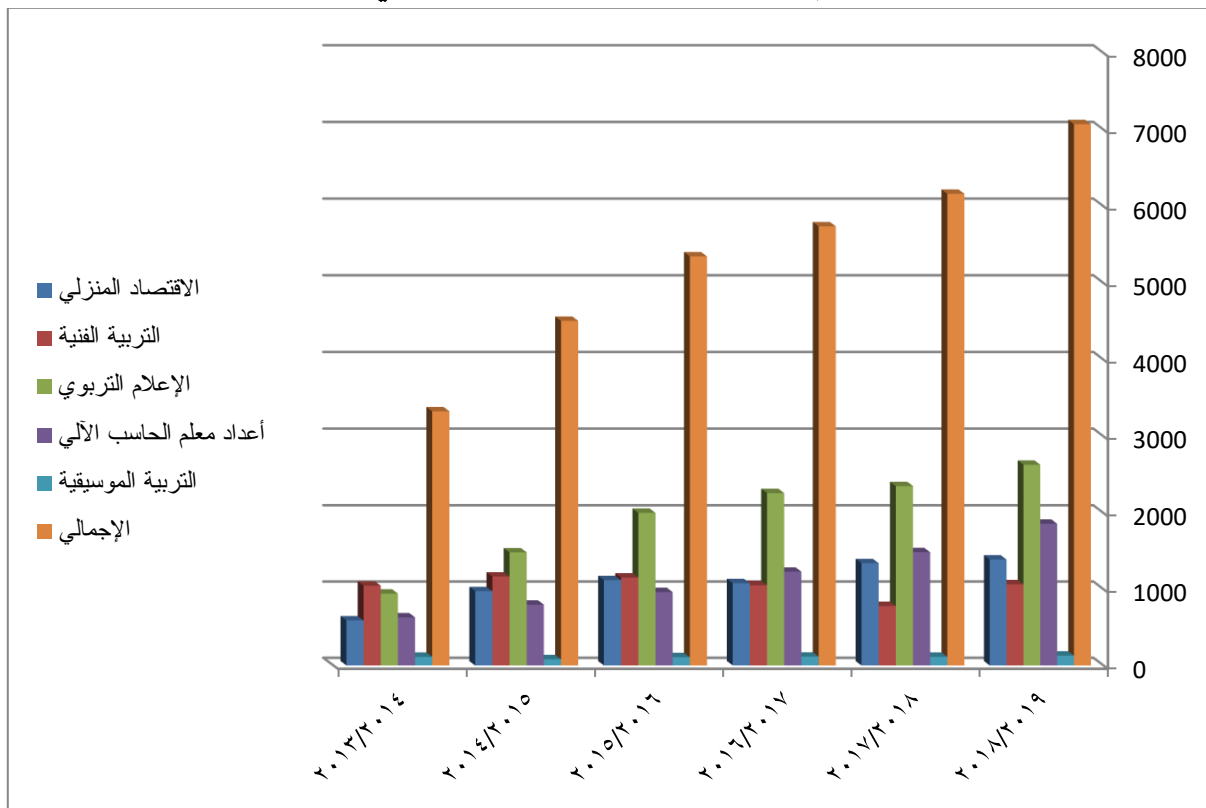
شكل (١٠)

اعداد الطلاب بقسم الاعلام التربوي خلال العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨



شكل (١١)

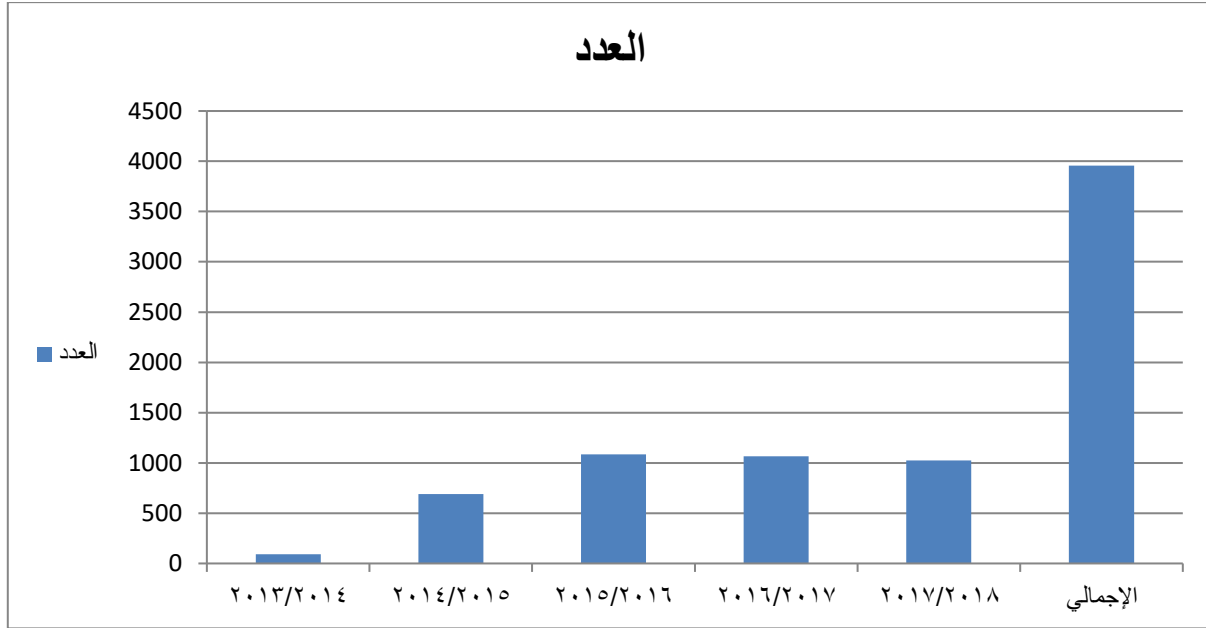
اعداد الطلاب بقسم التربية الموسيقية خلال العام الجامعي ٢٠١٧ - ٢٠١٨



شكل (١٢)

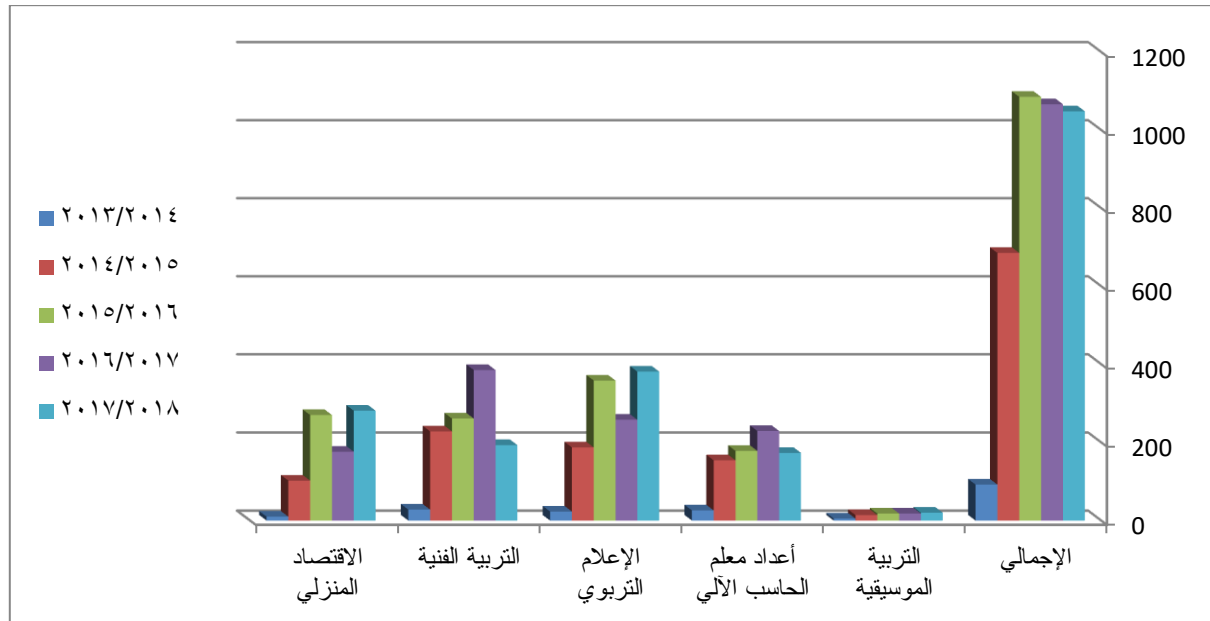
تطور أعداد الطلاب المقيدون بالكلية تبعاً للأقسام في الأعوام ٢٠١٣/٢٠١٤ إلى ٢٠١٨/٢٠١٩

يوضح الشكل (١٣) تطور أعداد الخريجين على مستوى الكلية في السنوات الخمس الأخيرة من (٩٢) طالب في عام ٢٠١٣/٢٠١٤، (٦٨٥) طالب في عام ٢٠١٤/٢٠١٥، (١٠٨٥) طالب في عام ٢٠١٥/٢٠١٦، (١٠٦٦) طالب في عام ٢٠١٦/٢٠١٧، (١٠٢٤) طالب في عام ٢٠١٧/٢٠١٨، حيث يبلغ إجمالي عدد الخريجين في الخمس سنوات (٣٩٥٦) طالب، كما يوضح شكل رقم (٧) تطور أعداد الخريجين على مستوى الأقسام من عام ٢٠١٣/٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٨/٢٠١٧



شكل (١٣)

تطور أعداد الخريجين على مستوى الكلية في السنوات الخمس الأخيرة



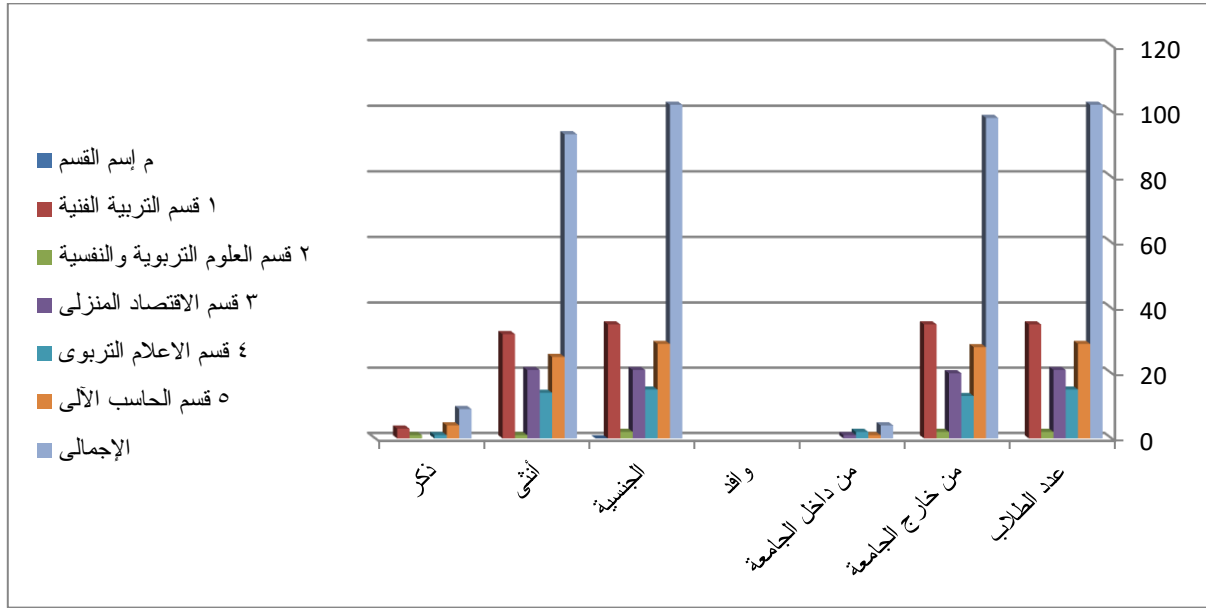
شكل (١٤)

تطور أعداد الخريجين على مستوى الأقسام في السنوات الخمس الأخيرة

الدراسات العليا

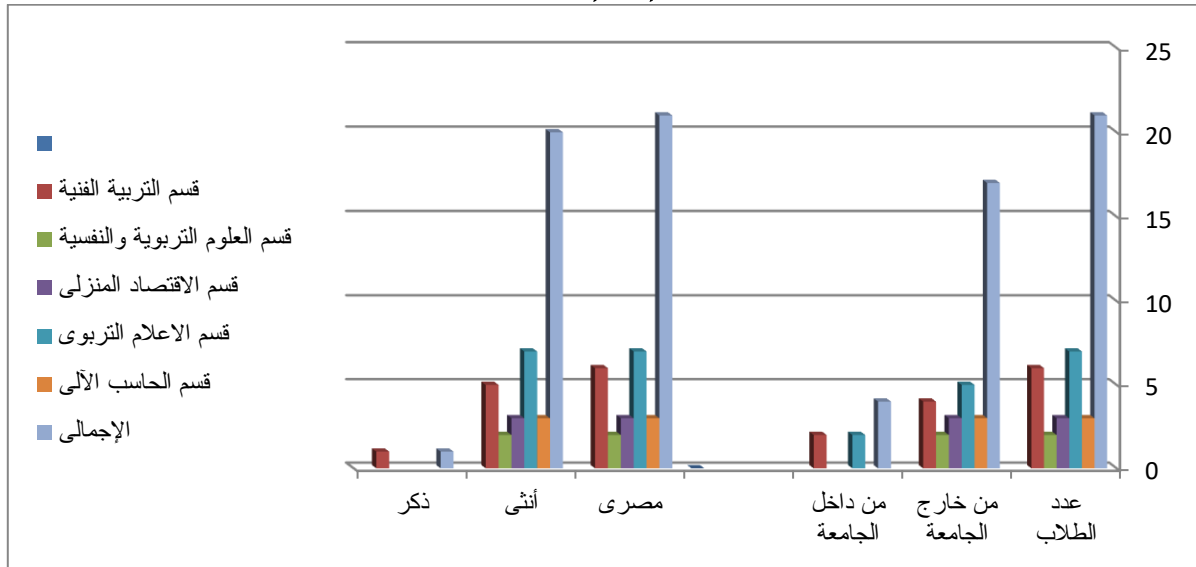
الطلاب المقيدون في الدراسات العليا في الفترة من ٢٠١٧/١٠/٠١ إلى ٢٠١٨/٠٨/٣٠

يوضح شكل (١٥) اعداد الطلاب المقيدون في مرحلة دبلوم لدراسات العليا في الفترة من ٢٠١٧/١٠/٠١ إلى ٢٠١٨/٠٨/٣٠ بينما يوضح شكل (١٦) اعداد الطلاب المقيدون في مرحلة الماجستير، كما يوضح شكل (١٧) اعداد الطلاب المقيدون في مرحلة الدكتوراه في نفس الفترة



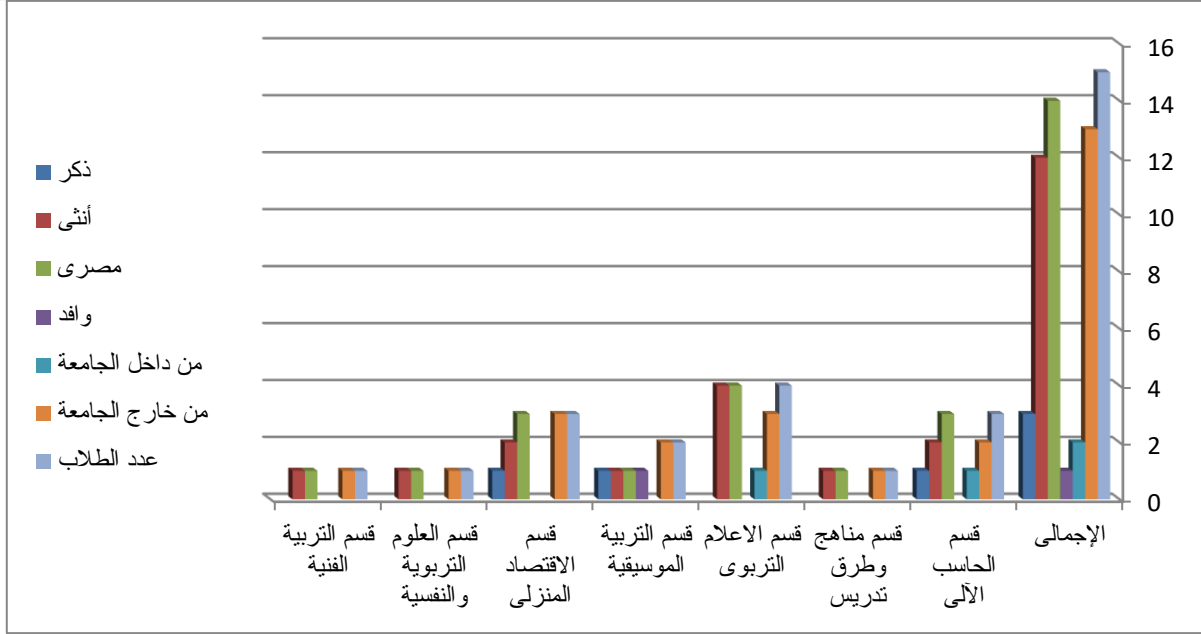
شكل (١٥)

أعداد الطلاب المقيدون (بمرحلة دبلوم خاص) لكلية التربية النوعية في الفترة من ٢٠١٧/١٠/٠١ إلى ٢٠١٨/٠٨/٣٠



شكل (١٦)

أعداد الطلاب المقيدون (بمرحلة الماجستير) لكلية التربية النوعية في الفترة من ٢٠١٧/١٠/٠١ إلى ٢٠١٨/٠٨/٣٠

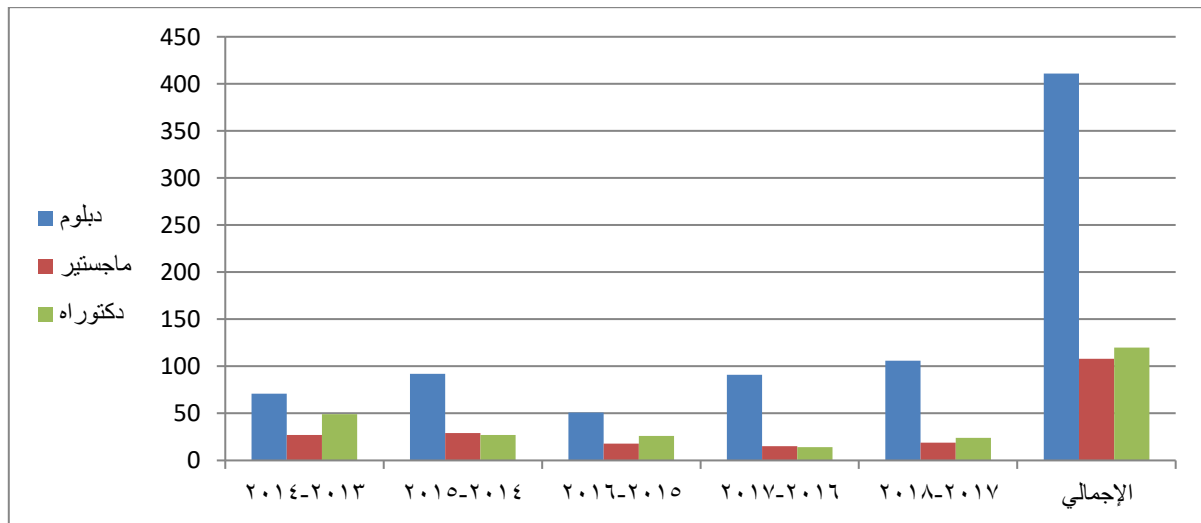


شكل (١٧)

أعداد الطلاب المقيدون (بمرحلة الدكتوراه) لكلية التربية النوعية في الفترة من ٢٠١٧/١٠/٠١ إلى ٢٠١٨/٠٨/٣٠

الدرجات العلمية العليا

تمنح الكلية درجات علمية عليا (دبلوم – ماجستير – دكتوراه)، يوضح شكل (١٨) تطور عدد الدرجات العلمية العليا التي تم منحها خلال السنوات الخمس: من عام ٢٠١٣/٢٠١٤ حتى ٢٠١٧/٢٠١٨م؛ حيث يبلغ إجمالي عدد درجات الدبلوم (٤١١) بينما يبلغ عدد درجات الماجستير (١٠٨) وعدد درجات الدكتوراه (١٢٠) درجة تم منحها خلال الخمس سنوات الأخيرة.



شكل (١٨)

عدد الدرجات العلمية العليا التي تم منحها خلال السنوات الخمس الأخيرة من عام ٢٠١٣/٢٠١٤ حتى ٢٠١٧/٢٠١٨

٢٠١٨/٢٠١٧



٤- الشهادات التي تمنحها الكلية

تقدم كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها العديد من البرامج الدراسية على مستوى المرحلة الجامعية الأولى تمنح الطلاب درجة البكالوريوس في أحد التخصصات النوعية وكذلك في مرحلة الدراسات العليا، فتقدم الكلية برامجاً لدبلومات الدراسات العليا والماجستير والدكتوراه. تقدم كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها العديد من البرامج الدراسية على مستوى المرحلة الجامعية الأولى تمنح الطلاب درجة البكالوريوس في أحد التخصصات النوعية وتتسم طبيعة البرامج التعليمية بكلية التربية النوعية بطابعها الذي يجمع بين الجانب النظري والتطبيقي المعتمد على المشروعات. والبرامج التعليمية بكلية التربية النوعية وفقاً للائحة الداخلية لطلاب مرحلة البكالوريوس – الدراسات العليا والصادرة بالقرار الوزاري رقم (٦٩٧) بتاريخ ٢٨ / ٥ / ٢٠٠٠ وتعديلاتها، ثم اصدار لائحة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة الصادرة بالقرار الوزاري رقم (٥٢٣٨) بتاريخ ١٩ / ١٠ / ٢٠١٧ وموافقة مجلس الجامعة رقم (٥٣٣) بتاريخ ٣٠ / ١٠ / ٢٠١٧.

حيث تمنح جامعة المنصورة بناء على طلب مجلس كلية التربية النوعية:

(أ) درجة البكالوريوس في التربية النوعية في أحد الشعب التالية:

- ١- شعبة التربية الفنية
- ٢- شعبة الاقتصاد المنزلي
- ٣- شعبة اعداد معلم الحاسب
- ٤- شعبة التربية الموسيقية
- ٥- شعبة الاعلام التربوي

(ب) الدبلوم الخاص في التربية النوعية في أحد التخصصات العلمية بأقسام الكلية.

(ج) الماجستير في التربية النوعية في أحد التخصصات العلمية بأقسام الكلية.

(د) دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية في أحد التخصصات العلمية بأقسام الكلية.

٥- الموارد التكنولوجية والمادية للكلية

• المنصورة

البند	اسم المدرج أو المعمل	المساحة المبنية بالمتر المربع (BUA)	السعة المثالية للقاعة (عدد الطلاب)	العدد	عدد ساعات التشغيل اليومي	زمن المحاضرة
١٣	معمل (١) علم نفس	٧ x ٨	٥٠	١	٦	٢
	معمل (٢) علم نفس	٧ x ٨	٥٠	١	٦	٢
	معمل تغذية (اقتصاد)	٦,٥ x ١٠,٥	٥٠	١	٦	٣
	معمل كيمياء (اقتصاد)	٧ x ٨	٥٠	١	٨	٣
	معمل تريكو (اقتصاد)	٥,٥ x ٤	٥٠	١	٨	٣



٣	٨	١	٥٠	٥٠٥ x ٨	معمل تفصيل ١ (اقتصاد)	قاعات الحاسب الآلي (معمل الكمبيوتر)
٣	٨	١	٥٠	٥٠٥ x ٨	معمل تفصيل ٢ (اقتصاد)	
٢	٨	١	٥٠	٧ x ٨	معمل (١) حاسب آلي	
٢	٨	١	٥٠	٧ x ٨	معمل (٢) حاسب آلي	
٢	٨	١	٥٠	٧ x ٨	معمل (٣) حاسب آلي	
٢	٨	١	٥٠	٧ x ٨	معمل (٤) حاسب آلي	
٢	٨	١	٥٠	٧ x ٨	معمل (٥) حاسب آلي	
٢	٨	١	٥٠	٧ x ٨	معمل (٦) حاسب آلي	
٢	٨		٥٠	٧ x ٨	معمل (٧) حاسب آلي	

• منية النصر

البند	اسم المدرج أو المعمل	المساحة المبنية بالمتر المربع (BUA)	السعة المثالية للقاعة (عدد الطلاب)	العدد	عدد ساعات التشغيل اليومي	زمن المحاضرة
المعامل	معمل التغذية (١)	١٠م x ٧م (٢م٧٠)	٢٠ طالب تقريبا	١١ معمل	١٤ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	معمل التغذية (٢)	٧م x ٧م (٢م٤٩)	٢٠ طالب تقريبا		٢٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
	معمل الخياطة	١٠م x ٧م (٢م٧٠)	٢٠ طالب تقريبا		١٦ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
	معمل التريكو	٧م x ٧م (٢م٤٩)	٢٠ طالب تقريبا		١٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	معمل الكيمياء	١٤م x ٧م (٢م٩٨)	٢٠ طالب تقريبا		٢٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
	معمل البكتريولوجي	٧م x ٧م (٢م٤٩)	٢٠ طالب تقريبا			
	معمل الخزف	١١م x ٥م (٢م٥٥)	٢٠ طالب تقريبا		٦ ساعات أسبوعيا تقريبا	ثلاثة ساعات
	معمل النسيج	١٠م x ٤م (٢م٤٠)	٢٠ طالب تقريبا			
	معمل النحت	١٥م x ٤م (٢م١٠٥)	٢٠ طالب تقريبا		٦ ساعات أسبوعيا تقريبا	ثلاثة ساعات
	ورشة النجارة	١١م x ٧م (٢م٧٧)	٢٠ طالب تقريبا		٣ ساعات أسبوعيا تقريبا	ثلاثة ساعات
	معمل المعادن	١٠م x ٤م (٢م٤٠)	٢٠ طالب تقريبا		٣ ساعات أسبوعيا تقريبا	ثلاثة ساعات
قاعات الحاسب الآلي (معمل الكمبيوتر)	معمل الحاسب (١)	٢٥٠ تقريبا	عدد ١٥ جهاز بحالة جيدة	٣ قاعات	١٦ ساعة أسبوعيا تقريبا	ساعتين
	معمل الحاسب (٢)	٢٥٠ تقريبا	عدد ١٢ جهاز بحالة جيدة		٢٠ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات
	معمل الحاسب (٣)	٢٥٠ تقريبا	عدد ١٠ أجهزة بحالة جيدة		١٦ ساعة أسبوعيا تقريبا	٤ ساعات

• مياتا عمر

بالنسبة لشبكة الانترنت بفرع ميت عمر:

١- يوجد عدد (٥٣) خط نت بالمعامل ومكاتب أعضاء هيئة التدريس والمكاتب الادارية.

٢- يوجد عدد (٢) سويتش:



- سويتش رئيسى نوعه HP 2620-48 Port بالمبنى الرئيسى.
- سويتش فرعى نوعه HP 2620-24 Port بمبنى التربية الفنية

البند	اسم المدرج أو العمل	المساحة المبنية بالمتر المربع (BUA)	السعة المثالية للقاعة (عدد الطلاب)	العدد	عدد ساعات التشغيل اليومي	زمن المحاضرة
القاعات	قاعة النحت	٢م٥٠	٣٠	٨ قاعات	٩	٣ ساعات
	قاعة التشريح	٢م٢٥	٢٠		٩	٣ ساعات
	قاعة التصوير	٢م٥٠	٣٠		٩	٣ ساعات
	قاعة المعادن	٢م٢٥	٢٠		٩	٣ ساعات
	قاعة الخزف	٢م٥٠	٣٠		٩	٣ ساعات
	قاعة التصميم	٢م٥٠	٣٠		٩	٣ ساعات
	قاعة الموسيقى	٢م٢٥	٢٠		٦	٣ ساعات
	ورشة النجارة	٢م٥٠	٣٠		٣	
المعامل	معمل (أ)	٢م٥٠	٢٥	١٢ معمل	١٠	٢ ساعة-٤ ساعة
	معمل (ب)	٢م٥٠	٢٥		١٠	٢ ساعة-٤ ساعة
	معمل (ج)	٢م٢٥	٢٠		١٠	٢ ساعة-٤ ساعة
	معمل (د)	٢م٢٥	٢٠		١٠	٢ ساعة-٤ ساعة
	معمل الصوتيات	٢م٢٥	٢٠		٦	ساعتين
	معمل الفسيولوجي	٢م٤٠	٢٠		١٠	ساعتين
	معمل الدراسات العليا	٢م٥٠	٢٥		٤	٤ ساعات
	معمل التغذية (أ، ب)	٢م١٠٠	٥٠		١٠	٢ ساعة-٤ ساعة
	معمل التفصيل	٢م١٠٠	٥٠		١٠	٤ ساعات
	معمل الوسائل التعليمية	٢م٢٥	٢٠		٨	ساعتين
	معمل علم النفس	٢م٢٥	٢٠		٨	ساعتين
	معمل الكيمياء	٢م٤٠	٢٠		٨	ساعتين

٦- الدور الخدمي للكلية

- مركز الخدمة العامة؛ يقدم خدمات مجتمعية متنوعة، مما يساهم في تحقيق التمويل الذاتي للكلية، وكذا خلق فرص المشاركة المجتمعية لمنسوبي الكلية.

٧- دور الكلية في ضمان جودة برامجها التعليمية وتطويرها

تتبنى كلية التربية النوعية جامعة المنصورة مبدأ الجودة الشاملة والتي تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضا المستفيدين والجهات ذات الصلة مع التطوير والتحسين المستمر، وتهدف الكلية إلى تحقيق الميزة التنافسية في سوق العمل المحلى والإقليمي والعالمي من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الالتزام بالتوجه نحو المستفيد، والتحسين والتطوير المستمر ومشاركة الإدارة والعاملين في تحقيق الجودة والتميز في الأداء، مع وضع نظام لتقويم الأداء بالكلية في كافة جوانبه بما يحقق معايير الجودة الشاملة، وترجع ضرورة تطبيق مدخل الجودة الشاملة بالكلية إلى عدة اعتبارات يمكن إجمالها فيما يلي:



١. التغيير المستمر في احتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب القيام بالعملية التعليمية بأساليب جديدة ومتطورة في ظل التنافسية والعولمة مع ابتكار آليات جديدة لحل المشكلات التي تواجه مسيرة التطور المجتمعي.

٢. تعاظم دور العنصر البشري المؤهل والقادر على الابداع في التعامل مع النظام العالمي الجديد وتحدياته.

٣. مساهمة المؤسسات التعليمية في تقدم ونمو المجتمع بتأثيرها على نوعية ومهارة وإمكانيات الخريجين.

٤. التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة استخدام صيغ متطورة في التعليم مثل تطبيق نظم التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني.

٥. الاسهام في حل كثير من المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالكلية مما يحسن من نظرة المجتمع لها.

٦. صياغة برامج ومناهج الكلية التعليمية بصور تتسم بالواقعية وتحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية ومتطلبات التنمية المستدامة.

ولتحقيق كل ما سبق يستلزم الأمر ضرورة البحث عن مصادر تمويل ذاتية غير تقليدية متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية. وتعتمد الكلية الالتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة والعمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والاجراءات المتبعة من خلال الخطة الاستراتيجية والتي تلتزم بالآتي:

١. المسؤولية الواضحة وفهم دور كل فرد في تطبيق ونشر الجودة.
٢. تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع والبيئة.
٣. الالتزام بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية بالكلية.
٤. تحديد المجالات المحتملة والممكنة لتحقيق التميز والابداع والابتكار.
٥. اتباع منهجية قائمة على المبادرة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.
٦. تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة في أسلوب تقديم الخدمة بما يقابل احتياجات وتوقعات المستفيدين.
٧. التعامل مع الفروق الفردية بين الطلاب سواء على المستوى الاجتماعي أو الثقافي بما يحقق توقعاتهم ويقابل احتياجاتهم والمتابعة المستمرة للأداء في ضوء الأهداف والمعايير.

وبناء على هذا، وفي ضوء إيمان الكلية بضرورة البحث عن مصادر تمويل ذاتية متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية، شجعت الكلية الحصول على مشروعات " التحسين المستمر لنظم الجودة بها.



٨- واقع الأداء البحثي للكلية وتطويره.

- صدرت لائحة كليات التربية النوعية بالكلية بالقرار الوزاري رقم (١٤٠٨) بتاريخ ١٠/٨/١٩٩٣ وجاء بمادتها الرابعة بالنسبة للدراسات العليا:
تمنح الكلية الدرجة العلمية التالية بعد البكالوريوس:
 - دبلوم الدراسات العليا في: الاقتصاد المنزلي والتربية - التربية الفنية - تكنولوجيا التعليم والتربية - الإعلام التربوي - الطفولة والتربية.
 - درجة الماجستير في: الاقتصاد المنزلي والتربية - التربية الفنية - تكنولوجيا التعليم والتربية - الإعلام التربوي - الطفولة والتربية.
 - درجة الدكتوراه في إحدى التخصصات السابقة.
- يقوم بعدها الطلاب (الحاصلين على التمهيدي) بالتسجيل والحصول على درجات الماجستير في التخصصات السابقة.
- صدر قرار مجلس كليات التربية النوعية ورياض الأطفال بتاريخ ١٦/٣/١٩٩٦ بوقف القبول بأقسام الدراسات العليا لدرجتي الماجستير والدكتوراه بجميع كليات التربية النوعية اعتباراً من العام الجامعي ١٩٩٦/١٩٩٧.
- بعد ضم الكلية للجامعة عام ١٩٩٨ وافق مجلس الدراسات العليا والبحوث بالجامعة بتاريخ ٢٠/١٢/١٩٩٨ على استكمال الطلاب المقيدين للدراسات العليا لدرجة الماجستير من المعيدين لدراساتهم لنيل درجة الماجستير ووافق مجلس الجامعة على ذلك بتاريخ ٢٨/١٢/١٩٩٨.
- كما وافق مجلس الدراسات العليا والبحوث بالجامعة بتاريخ ٢٤/١/١٩٩٩ على اقتراح استكمال الطلاب المقيدين من الخارج بالدراسات العليا بكليتي التربية النوعية بالمنصورة ودمياط لدراساتهم العليا لنيل درجة الماجستير وفقاً لإمكانيات الأقسام العلمية المتاحة ووافق مجلس الجامعة على ذلك بتاريخ ٢٥/١/١٩٩٩.
- صدرت لائحة داخلية جديدة للكلية بالقرار الوزاري رقم (٦٩٧) بتاريخ ٢٨/٥/٢٠٠٠ وجاء بمادتها الرابعة:
الدرجات العلمية التي يمنحها مجلس الجامعة بناء على طلب مجلس كلية التربية النوعية (بعد درجة البكالوريوس):

- الدبلوم الخاص في التربية النوعية من أحد الشعب الدراسية بالكلية وهي:

١. قسم التربية الفنية

٢. قسم الاقتصاد المنزلي



٣. قسم الإعلام التربوي

٤. قسم التربية الموسيقية

٥. قسم إعداد معلم الحاسب الآلي

٦. قسم العلوم التربوية والنفسية (مناهج وطرق تدريس التخصص)

- الماجستير في التربية النوعية في أحد التخصصات العلمية بأقسام الكلية.
- دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية في أحد التخصصات العلمية بأقسام الكلية.
- وافقت لجنة قطاع الدراسات التربوية بالمجلس الأعلى بالجامعات بتاريخ ٢٦/٤/٢٠٠١ على اقتراح جامعة المنصورة ببدء الدراسات العليا لدرجة الدبلوم الخاص والماجستير والدكتوراه من الداخل للمعيدين والمدرسين المساعدين بالكلية بأقسام التربية الفنية - الاقتصاد المنزلي - العلوم التربوية والنفسية (مناهج وطرق تدريس التخصص) اعتباراً من العام الجامعي ٢٠٠١/٢٠٠٢ وفقاً لتوافر المقومات المادية والبشرية اللازمة لبدء الدراسات العليا.
- كما وافق مجلس الجامعة بجلسته بتاريخ ٢٩/١٠/٢٠٠١ على بدء الدراسة من الخارج إلى جانب المعيدين لمرحلة الدبلوم الخاص في التربية النوعية في التخصصات والأقسام التي وافقت لجنة القطاع على بدء الدراسة بها اعتباراً من العام الجامعي ٢٠٠١/٢٠٠٠.
- قرر المجلس الأعلى للجامعات بتاريخ ١٢/٩/٢٠٠٢ تأجيل النظر في اقتراح جامعة المنصورة ببدء الدراسات العليا (الدبلوم - الماجستير - الدكتوراه) بكلية التربية النوعية بالمنصورة ودمياط وتشكيل لجنة الضوابط والمعايير المطلوبة لبدء الدراسات العليا بأي من كليات التربية النوعية بالجامعات على ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتوفرة بها.
- وبتاريخ ١٨/٣/٢٠٠٣ وافق مجلس الجامعة على قرار مجلس الدراسات العليا والبحوث بعدم قيد طلاب جدد لدرجات الدبلوم الخاص والماجستير لحين انتهاء اللجنة المشكلة بمعرفة المجلس الأعلى للجامعات من عملها.
- بتاريخ ٩/٨/٢٠٠٤ وافق السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة على التحاق المعيدين والمدرسين المساعدين بالدراسات العليا بكليات التربية النوعية بالجامعة وفقاً للقواعد المقررة في هذا الشأن وذلك انسجاماً مع قرارات المجلس الأعلى للجامعات الصادرة في ٢٩/٤/٢٠٠٤.
- بتاريخ ١٨/١٠/٢٠٠٤ وافق مجلس الدراسات العليا بالجامعة على بدء الدراسات العليا للمعيدين والمدرسين المساعدين بقسم إعداد معلم الحاسب الآلي واعتمد ذلك السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة بتاريخ ٢٧/١٠/٢٠٠٤.



- بتاريخ ٢٥/١٢/٢٠٠٤ وافق مجلس الدراسات العليا بالجامعة على بدء الدراسات العليا للمعيدين والمدرسين المساعدين بقسم الإعلام التربوي واعتمد ذلك السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة بتاريخ ٣/١/٢٠٠٥.

- بتاريخ ١٥/١٢/٢٠٠٥ وافق السيد الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة على فتح باب الدراسات العليا من الخارج لدرجات الدبلوم الخاص - الماجستير - الدكتوراه اعتبارا من العام الجامعي ٢٠٠٥/٢٠٠٦ بأقسام:

- قسم التربية الفنية.
- قسم الاقتصاد المنزلي.
- قسم الإعلام التربوي.
- قسم إعداد معلم الحاسب الآلي.
- قسم العلوم التربوية والنفسية (مناهج وطرق تدريس التخصص).

- بتاريخ ١٥/٥/٢٠٠٧ وافق السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة على فتح باب الدراسات العليا للمعيدين والمدرسين المساعدين والوافدين بقسم التربية الموسيقية. كما وافق السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة على فتح باب الدراسات العليا بقسم التربية الموسيقية من الخارج.

- وافق مجلس جامعة المنصورة بجلسته بتاريخ ٢٧/٤/٢٠١٦، ١٨/٦/٢٠١٧ ولجنة قطاع التربية النوعية والاقتصاد المنزلي بجلستها بتاريخ ٨/١٢/٢٠١٦، ١٥/٨/٢٠١٧ وقرار المجلس الأعلى للجامعات بجلسته بتاريخ ١٩/٨/٢٠١٧ على لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة بالدارسات العليا بكلية التربية النوعية.

- صدرت لائحة داخلية جديدة لكلية بنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم (٥٢٣٨) بتاريخ ١٩/١٠/٢٠١٧ وجاء بمادته الأولى تمنح جامعة المنصورة بناء على اقتراح مجلس الكلية (مرحلة الدراسات العليا) (دبلوم - ماجستير - دكتوراه): الدبلومات والدرجات العلمية من أحد الأقسام العلمية بالكلية وهي:

- الدبلوم الخاص في التربية النوعية من أحد الأقسام العلمية بالكلية وهي:

١. قسم التربية الفنية
٢. قسم الاقتصاد المنزلي
٣. قسم الإعلام التربوي
٤. قسم التربية الموسيقية



٥. قسم إعداد معلم الحاسب الآلي

٦. قسم العلوم التربوية والنفسية

- الماجستير في التربية النوعية في أحد التخصصات العلمية بأقسام الكلية.
- دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية في أحد التخصصات العلمية بأقسام الكلية.
- صدر قرار وزاري رقم (٢٣٨٨) بتاريخ ١٤/٦/٢٠١٧ وموافق مجلس جامعة المنصورة بتاريخ ٢٧/١٠/٢٠١٤ وموافقة لجنة القطاع بتاريخ ١٢/٣/٢٠١٥ على البرامج التالية:
- الدبلوم المهني في إدارة المؤسسات التعليمية
- الدبلوم المهني في صعوبات التعلم
- وموافق مجلس جامعة (٥٢٩) بتاريخ ١٩/٧/٢٠١٧ على بدء الدراسة بالدبلوم العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٧

المساهمات في المشروعات القومية وغيرها

- تقوم الكلية بالمساهمة والمشاركة في المشروعات البحثية والميدانية مع عدد من الجهات، كما يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقديم المشورة الفنية للجامعة والمؤسسات الحكومية والخاصة.
- أهم المشروعات البحثية الممولة من الجامعة:

م	اسم المشروع	رئيس المشروع
١	تطبيق إدارة الجودة الشاملة في كليات التربية النوعية بجامعة المنصورة	أ. د/ الهلالي الشربيني الهلالي
٢	خصخصة الإسكان الطلابي الجامعي في ضوء بعض النماذج العالمية لخصخصة الخدمات الطلابية الجامعية (تصور مقترح)	أ. د/ عبدالعظيم السعيد مصطفى
٣	تعليم إلكتروني مجمع لبعض مقررات تعليمية بكلية التربية النوعية بجامعة المنصورة	د/ محي الدين إسماعيل العلامي
٤	تشخيص وعلاج النشاط الزائد للأطفال من المنظور التربوي المتكامل برياض أطفال مدينة المنصورة	د/ نبيل فضل محمود شرف الدين
٥	مشروع مقترح للاستفادة من عوادم أقمشة مصانع الملابس الجاهزة	د/ زينب أحمد عبدالعزيز

٩- معدلات النشر الدولي للكلية

- تم نشر عدد (٢١) بحث دولياً بقسم الحاسب الآلي من عام ٢٠١٤ إلى عام ٢٠١٨

١٠- الميزة التنافسية للكلية

- تمتلك كلية التربية النوعية بجامعة المنصورة وضعاً تنافسياً متميزاً إذ تعتبر الكلية الوحيدة التي تقوم بإعداد معلم الحاسب الآلي مقارنة ببقية كليات التربية النوعية، فضلاً عن وجود برامج للدراسات العليا مقارنة بكثير من كليات التربية النوعية، كمان أن الكلية تصدر بانتظام مجلة عملية محكمة (ربع سنوية)، بالإضافة إلى أن الكلية تعقد سنوياً مؤتمراً علمياً عربياً، تحول إلى مؤتمر دولي.



- وتقدم لسوق العمل المحلي والعربي خريجين على مستوى عالي من الكفاءة، مكنت خريجها من الحصول على فرص عمل جيدة بالمؤسسات المختلفة داخل وخارج مصر كما تبوأ عدد منهم مناصب عليا بالمؤسسات التي يعملون بها.
- وتمتلك الكلية بنية أساسية وتجهيزات معملية وخبرات بشرية وأعضاء هيئة التدريس على أعلى المستويات ومن مدارس علمية تتسم بالشمولية والتنوع للتخصصات النوعية.
- يوجد بالكلية الدراسة بنظام الساعات المعتمدة في مرحلة الدراسات العليا
- تقدم الكلية بمرحلة الدراسات العليا دبلوم مهني في إدارة المؤسسات التعليمية
- تقدم الكلية بمرحلة الدراسات العليا دبلوم مهني في صعوبات التعلم
- وتعتبر كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة من أول الكليات التي حصلت على مشروعات لتطوير التعليم وإنشاء نظام لضمان جودة التعليم وكذلك الحصول على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.
- ساهمت سياسات وخطط الكلية في تحسين الوضع التنافسي لها.

تمتلك كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها بميت غمر ومنية النصر على مدار تاريخها العديد من نقاط التميز التي تتمثل فيما يلي:

- تتبنى الكلية فكر التطوير والتقييم الذاتي.
- البنية الأساسية والمنشآت والمعامل وتجهيزاتها والمدرجات وقاعات الدروس والمحاضرات.
- وجود مكتبات بالكلية وفرعيها وما بها من تجهيزات والكتب والمراجع والدوريات وآلات الحاسب.. الخ.
- ورش كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها بميت غمر ومنية النصر مجهزة بالمعدات والماكينات والمعامل، وتشمل (ورش النجارة-الخزف-النسيج) والتي تتيح للكلية فرصاً كبيرة للمشاركة المجتمعية للمســتفيدين من داخل الجامعة وخارجها بجانب دورها التعليمي ودورها في البحث العلمي.
- مركز الخدمة العامة (يقدم الدعم المادي للكلية وخلق فرص لممارسة المهنة لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم خدمات مجتمعية).
- وجود نظام إلكتروني للمعلومات وقواعد البيانات مرتبط مع الجامعة.



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨



ثانياً

منطلقات بناء الخطة الإستراتيجية ومنهجية العمل



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨





١. منطلقات بناء الخطة الإستراتيجية

- مسلمات وافتراضات كلية التربية النوعية
- الافتراضات المستخلصة من الممارسات الجيدة والجامعات المرجعية
- معايير وضوابط إعداد الخطة الإستراتيجية
- المرجعيات الأساسية للخطة

أ. مسلمات وافتراضات كلية التربية النوعية

نظراً لأن الخطة الإستراتيجية تتعامل مع المستقبل، والذي يتطلب بدوره وضع مجموعة من المسلمات والافتراضات الأساسية التي تستهدف تقليل درجة عدم التأكد البيئي، تم الاتفاق على المسلمات والافتراضات التالية:

١. تمثل الخطة الاستراتيجية منهاجاً أساسياً محدداً لأنشطة الكلية التعليمية، والبحثية، وخدمة المجتمع، والإسهام في تحقيق خطط التنمية الوطنية.
٢. حققت كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعها بميت غمر ومنية النصر على مدار ما يقرب من سبعة وعشرين عاماً مكانة متميزة ورائدة في مجالاتها النوعية، ومن ثم يجب التزام الكلية بالحفاظ على ذلك مع الارتقاء به لتحقيق الميزة التنافسية.
٣. تولى كلية التربية النوعية اهتماماً بالغاً بتطوير البرامج التعليمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا، لتستوعب التطورات العلمية الحديثة، وبما يتناسب مع متطلبات سوق العمل المتجددة والمتغيرة.
٤. تعي كلية التربية النوعية أن رأس المال البشري والمعرفي يمثل الدعامة الأساسية لتحقيق الميزة التنافسية، لذا تحرص الكلية على وضع المبادرات، والخطط، والبرامج، لتنميته واستثماره.
٥. يتزايد الطلب على الالتحاق بمختلف برامج الدراسات العليا، ومن المتوقع أن يتزايد هذا الطلب باطراد؛ مما يستلزم قيام كلية التربية النوعية بالبحث عن نظم وبدائل للتوسع في طاقتها الاستيعابية.
٦. الاهتمام بمستوى وكفاءة خريج كلية التربية النوعية وفرعها بالمنصورة، بما يمكنها من الانخراط في سوق العمل والقدرة على التكيف المهني، والمعرفي، والتكنولوجي، والمنافسة في مجتمع المعرفة التكنومعلوماتية.
٧. الالتزام بمعايير التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد طبقاً للمعايير التي حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وكذلك معايير الاعتماد العالمية.
٨. حتمية توطيد العلاقات مع المجتمع الخارجي وكافة الأطراف أصحاب المصالح.



بد الافتراضات المستخلصة من الممارسات الجيدة والجامعات المرجعية

- يتعين على الكلية في إطار الجامعة زيادة الموارد المختلفة لتحقيق التوافق مع الزيادة المطردة لأعداد الطلاب والتوسع في البرامج والأنشطة والخدمات والكليات والتقنيات وغير ذلك من توسعات سواءً كانت في إطار مخصصات الميزانية أم موارد التمويل الذاتي.
- تسعى الكلية نحو الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي وفقاً لمعايير الاعتماد العالمية إلى جانب الحرص على الحصول مختلف شهادات الجودة، وذلك لضمان الجودة وتحقيق التطوير المستمر في كافة أنشطتها ومجالات عملها.
- تعمل الكلية على المحافظة على قيمها وأصالتها وعراقتها، وفي نفس الوقت تعمل على مواكبة التقدم العلمي والتقني والإداري ليكون لها مكانة على الخريطة العالمية.
- تحرص الكلية في ضوء إدارة الجامعة على تدعيم مركزها التنافسي بين غيرها من الكليات والجامعات والارتقاء بها، وذلك من خلال زيادة قدراتها الحاكمة للتنافسية وتنميتها وذلك بالتركيز على البحث العلمي والتطوير التكنولوجي والابتكار.
- يلقي التصنيف العالمي للجامعات والكليات التابعة لها وغيرها من مؤسسات التعليم العالي اهتماماً متزايداً وذلك لتحقيق مكانة وموقعاً أفضل في مختلف التصنيفات العالمية.
- بالرغم من اختلاف أساليب الحوكمة governance للجامعات والكليات التابعة لها فإنه من المتفق عليه أنه كلما زادت كفاءة وفعالية أساليب الحوكمة المطبقة، كلما ازدادت بالتبعية كفاءة الجامعة والكليات التابعة لها الداخلية والخارجية.
- تحرص الجامعات والكليات التابعة لها على توظيف أدوات المعلوماتية مثل المعامل الافتراضية virtual labs، ونظم الخبراء expert systems وغيرها للارتقاء بالبحث العلمي.
- تتوسع الكليات في إطار الجامعات في أداء وظيفتها الاقتصادية لدعم خطط التنمية المجتمعية وذلك من خلال تأكيد وتنوع أدوارها في مجال ريادة الأعمال entrepreneurship وتطبيق الإبداع وذلك من خلال تنمية أعضاء هيئة التدريس في ذلك المجال، وإنشاء برامج مهنية لدرجات الدبلوم والماجستير والدكتوراه، وإنشاء حاضنات للتكنولوجيا والأعمال والعمل على ترسيخ ثقافة ريادة الأعمال.

ج- معايير وضوابط إعداد الخطة الاستراتيجية

حرصت كلية التربية النوعية في إطار جامعة المنصورة في إعداد إستراتيجيتها على أن يتم بناؤها وفقاً لعدد من المعايير والضوابط التي تضمن تكامل أنشطتها ومشروعاتها وبرامجها وتوافقها، بما يضمن إلى حد كبير تحقيق أهدافها على المدى البعيد. وفيما يلي مجموعة المعايير والضوابط الأساسية التي تم اعتمادها في وضع الخطة الإستراتيجية:

- الاتجاهات الفكرية الحديثة في تطوير العملية التعليمية والبحث العلمي والتنمية التكنولوجية والابتكار بالكليات والجامعات على المستوى العالمي.



- الاتجاهات الوطنية للتعليم العالي في مصر في ضوء خطة الدولة للتنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠.
- الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠١٥ - ٢٠٣٠ والالتزام بالمحاور الرئيسية بها.
- الخطة الاستراتيجية لتطوير التعليم قبل الجامعي ٢٠١٤/٢٠٣٠.
- الحرص على توافق الخطة الاستراتيجية مع كافة المتغيرات المحلية والدولية من ناحية وكافة المتغيرات الإدارية والتنظيمية والأكاديمية والعلمية والفنية بالكلية في إطار الجامعة من ناحية أخرى.
- أن تحقق الخطة التعاون والعمل المشترك المثمر مع كافة القطاعات التنموية الحكومية والخاصة القومية والمجتمع المدني.
- أن تحقق الخطة الترابط والتكامل بين كافة الأقسام والشعب بما يكفل التفاعل المثمر بين كافة القطاعات بالكلية.
- أن تتسم الخطة بالشمولية وقدر من المرونة يستجيب لحدّة التغيرات المحلية والدولية والمتطلبات التنموية للأطراف أصحاب المصلحة.
- أن تتبنى الخطة تلبية احتياجات سوق العمل المتجددة من المعارف والمهارات والتطبيقات التكنولوجية الحديثة.
- أن تمثل الخطة منهاجا أساسياً ومحدداً لأنشطة وتوجهات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحوث والتنمية والتكنولوجية والابتكار.
- أن تتبنى الخطة مبدأ تنمية الموارد الذاتية وخفض نفقات التشغيل، مع تحقيق أعلى قدر من الكفاءة والفاعلية المطلوبة.
- أن تجرى عملية تقييم وتحديث دوري للخطة الإستراتيجية وفقاً للمستجدات المحلية والإقليمية.

د- المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية بالمنصورة

يعتمد اعداد الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية بالمنصورة على المرجعيات التالية:

١ . البعد القومي والخطط الاستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي

في يونيو ٢٠٠٩م أعلنت وزارة التعليم العالي عن خطة للتعليم العالي تعتمد على مرجعية احتياجات سوق العمل، كما بينت الخطة الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي في مصر ٢٠١٥-٢٠٣٠ مجموعة من الأهداف؛ تشمل على تلبية الطلب على التعليم العالي كما وكيفا وضمان الجودة في التعليم العالي، والاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات في التعليم العالي، والبحث العلمي الهادف، ودراسات عليا متطورة، والتنمية المستمرة لقدرات الهيئات الأكاديمية والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علميا وثقافيا واجتماعيا، في ظل نظم ولوائح متطورة.



٢ . الخطة الاستراتيجية لجامعة المنصورة

أصدرت جامعة المنصورة خطتها الاستراتيجية الحالية ٢٠١٨-٢٠٢٢ لمختلف الأنشطة ومحاور العمل الجامعي، والتي شاركت الكلية في إعدادها من خلال بعض منسوبيها، ومن ثم وضعها فريق إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية كأحد المرجعيات الرئيسية؛ حيث حرص الفريق التنفيذي للخطة الاستراتيجية على تحقيق الاتساق بين الخطة الاستراتيجية للكلية والخطة الاستراتيجية للجامعة؛ حيث تعد الخطة الاستراتيجية للجامعة الموجه الرئيس للخطة الاستراتيجية للكلية.

٣ . معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والتعلم والاعتماد:

تم اعداد الخطة الاستراتيجية للكلية في ضوء المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لاعتماد مؤسسات التعليم العالي كأحد أهم المرجعيات.

٤ . تقارير المراجعة الداخلية:

وتتمثل في المرجعيات الداخلية التي ينظمها مركز ضمان الجودة بالجامعة بصفة مستمرة، والمراجعة الخارجية للبرامج المختلفة بالكلية. وتمثل تقارير المراجعين أحد المصادر المهمة لإعداد الخطة الاستراتيجية.

٥ . الدراسات الذاتية السابقة والحالية للكلية

تمتلك كلية التربية النوعية جامعة المنصورة العديد من الدراسات الذاتية والتقارير السنوية التي تمثل إحدى المرجعيات المهمة في هذه الخطة والتي منها:

- الدراسات الذاتية التي أعدتها الكلية لمركز ضمان الجودة وتقييم الأداء بالجامعة، من خلال نظام المراجعة الداخلية الذي يشرف عليه مركز ضمان الجودة.
- التقارير السنوية الدورية التي تعدها الكلية للعرض على مجلس الجامعة.

٦ . الأطراف أصحاب المصلحة

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة من العوامل المهمة لضمان فاعلية الخطة الإستراتيجية؛ حيث إن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة في توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة، ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي: على **المستوي الداخلي**؛ أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، والطلاب، وعلى **المستوي الخارجي**؛ المنظمات المختلفة بسوق العمل، والمنظمات والهيئات العامة والخاصة والجهات الحكومية، والمهتمون بالتربية والتعليم سواء أكانوا عاملين في مدارس حكومية وجامعات خاصة أو خريجين وأولياء الأمور أو كليات الجامعة، والمجتمع بوجه عام.

ومن بعض توقعات أصحاب المصلحة من كلية التربية النوعية بالمنصورة ما يلي:

أ - الطلاب

- تلقي التعليم الملائم لسوق العمل.



- رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس في مهارات أساليب التعليم والتعلم.
- توفير برامج أكاديمية متطورة تتيح فرص التعلم الذاتي.
- تحسين منظومة البحث العلمي.
- توافر التجهيزات اللازمة لسلامة التدريب العملي في المعامل والمكتبات.
- توافر الخدمات غير التعليمية وسلامة وجمال البيئة التعليمية.
- توافر نظم الإرشاد المهني والأكاديمي.
- تنظيم المؤتمرات الطلابية
- انشاء وتفعيل مكتب متابعة الخريجين بكلية التربية النوعية.
- التوسع في الأنشطة الطلابية.
- زيادة الغطاء الاجتماعي من الجامعة لغير القادرين وترشيد توزيع الدعم الطلابي.
- التوسع في ميكنة الإجراءات الإدارية للطلاب بكلية التربية النوعية.

ب - أعضاء هيئة التدريس

- التقدير المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية.
- تفعيل نظام تبادل الاساتذة الزائرين مع مدارس علمية مختلفة
- توفير الخدمات الصحية والترفيهية اللائقة.
- تجهيز مقر جديد لنادي العاملين بالجامعة بكلية التربية النوعية في إطار جامعة المنصورة.
- تحسين مستوى البيئة التعليمية والإدارية والتجهيزات للمكاتب والقاعات المخصصة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- تفعيل عام التفرغ العلمي للأساتذة المنصوص عليها في قانون تنظيم الجامعات.
- توفير برامج متميزة للتنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في ضوء دراسة الاحتياجات الحقيقية داخل كلية التربية النوعية وفرعيها وخارجها.

ج - الجهاز الإداري

- التقدير المادي والمعنوي.
- توفير بيئة عمل محفزة للعمل والإنتاج.
- التدريب ورفع المهارات الإدارية.
- توفير الخدمات الصحية.
- التوسع في ميكنة العمليات الإدارية.

د - المجتمع

- تقديم الخدمات المجتمعية التي تلبى احتياجات المجتمع، وحل المشكلات التعليمية، وتقديم بحوث تطبيقية للنهوض بكافة الجوانب العلمية التربوية.
- خريج مؤهل للانخراط في سوق العمل.



٢. منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية

تعد خطة كلية التربية النوعية الإستراتيجية وثيقة تحدد إطار العمل وتنظم أولوياته من خلال ترجمة رؤية الكلية المستقبلية إلى مجموعة من الأهداف التنموية الواضحة والمحددة؛ من حيث الكم والزمن في ظل المنافسة القوية التي يفرضها الواقع، ومن هذا المنطلق تضع كلية التربية النوعية جامعة المنصورة السياسات والإستراتيجيات التي من شأنها الإسهام في بناء قاعدة علمية وتكنولوجية بالكلية تتحول إلى أداء فاعل في تحفيز التنمية الاقتصادية والمجتمعية الوطنية، وقد تم وضع الخطة الإستراتيجية للكلية في إطار الجامعة بمشاركة شريحة واسعة من المجتمع العلمي والتكنولوجي، كما تم صياغتها بما ينسجم مع متطلبات القطاعات التنموية وقد تم إضافة الإبداع لمحاور الإستراتيجية لما للإبداع من مكانة وأهمية خاصة فيما يتعلق بالمساهمة في دفع عجلة التنمية الاقتصادية والمجتمعية ودفع حركة النمو الاقتصادي وخلق فرص عمل جديدة.

وقد اعتمدت الخطة الإستراتيجية على منهجية " التحليل المستقبلي Perspective Analysis وهي منهجية مركبة، وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل البيئة الخارجية للكلية، لاستتقراء الفرص والتحديات المحتملة، إضافة إلى تحليل البيئة الداخلية للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها، سعياً نحو إحداث التناسق والتعاون والتكامل بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجياتها وتحقيق رؤيتها المستقبلية وأهدافها الإستراتيجية في ضوء رؤية الكلية ورسالتها، وعلاوة على ذلك فإن التحليل المستقبلي يمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفقاً لمعايير محددة، وبالتالي يعد مدخلاً أساسياً للتخطيط الإستراتيجي.

وقد روعي في إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية الاستفادة من خطة الجامعة بما ينسجم مع أهداف الكلية، إضافة إلى ذلك فقد تم الاستفادة من نتائج الدراسة الذاتية للكلية وفرعيها، ولقد اشتملت الخطة الإستراتيجية على رؤية ورسالة وقيم جوهرية وأهداف إستراتيجية. وقد وضع لكل هدف عدد من المبادرات والأنشطة ومؤشرات أداء تعمل في مجموعها على تحقيق الهدف الإستراتيجي الذي تنتمي إليه، وانتهت الخطة برسم مخطط لها بني على خطة عمل (Action Plan) اشتملت على عدد من المشاريع التي تحقق الأهداف الإستراتيجية للكلية.

كذلك تم الاهتمام بتحديد الضجوات بين الوضع الحالي والمستهدف وكيفية معالجتها مع تحديد القضايا الإستراتيجية الملحة في ضوء التحليل الرباعي للبيئتين الداخلية والخارجية SWOT Analysis، ومن ثم تحديد الاحتياجات وتقييم المخاطر. كما تم استعراض الجدول الزمني الإجمالي لتنفيذ الغايات الإستراتيجية والأهداف والأنشطة والمبادرات موزعاً على سنوات الخطة من خلال رسم خريطة جانت. كذلك تم وضع خطط لإدارة المخاطر Risk Management Plan وخطة للاتصال Change Resistance Management وخطة لإدارة مقاومة التغيير.



Plan، كما تم وضع نظام مقترح لمتابعة وتقييم وتنفيذ الخطة الإستراتيجية، وتم إضافة الملاحق الخاصة لبعض محاور وأبعاد إعداد الإستراتيجية في الجزء الأخير منها.

(١) مراحل اعداد الاستراتيجية

في ضوء الخبرات المتراكمة للكلية من خلال تطبيقها للخطة الإستراتيجية الأولى للكلية (٢٠١٠-٢٠١٥)، وإضافة إلى ما اكتسبته الكلية في إطار الجامعة من معارف عن الممارسات العديدة، حرصت الإدارة العليا للكلية على أن يتم إعداد هذه الإستراتيجية بدرجة عالية من الحرفية والجودة إلى جانب الشمولية والتكامل حتى تخرج محققةً للطموحات والأهداف المرغوبة، وانتقال الكلية إلى مرحلة أعلى من الارتقاء الأكاديمي والبحثي والتكنولوجي مع القيام بأدوار أكثر تأثيراً في خدمة المجتمع على مختلف الأصعدة، وعليه فقد حرصت لجنة إعداد الإستراتيجية على إتباع الخطوات التالية:

- ١- التهيئة والإعداد لبناء الخطة الإستراتيجية والتوعية بأهمية إعداد الخطة الإستراتيجية.
- ٢- تحديد خطوات بناء الخطة الإستراتيجية وتقسيم العمل على أعضاء اللجان التي تم الاتفاق عليها.
- ٣- مراجعة وتقويم النتائج المحققة في إطار المسودة الأولى للإطار العام للخطة الإستراتيجية الأولى للكلية (٢٠١٠-٢٠١٥) واستخلاص الدروس المستفادة منها.
- ٤- الاتفاق على تطبيق مبدأ المشاركة في إعداد الخطة من خلال تحديد كافة فئات الأطراف المعنية داخل الكلية وخارجها والذين يمثلون أصحاب المصلحة والمعنيين بمخرجات الكلية.
- ٥- تحديد المتغيرات والعوامل المؤثرة على المنظومات الجامعية والتي تتأثر بدورها كلية التربية النوعية وذلك في إطار توجهات التطوير والتحديث بتلك المنظومات في ضوء التنافسية العالمية.
- ٦- وضع الإطار العام لإعداد الخطة والقضايا والتوجهات الرئيسية التي يجب أن تتصدي لها الكلية، وقد اشتمل الإطار العام على ما يلي:
 - الأهداف الإستراتيجية.
 - الأهداف الفرعية التي تنبثق من الأهداف الإستراتيجية.
 - الأنشطة والمشاريع المطلوبة لتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية.
 - الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية وتشمل:
 - الجهات المسؤولة عن التنفيذ مع تحديد الجهة الرئيسة والجهات الشريكة.
 - الموازنات.
 - الإطار الزمني المطلوب.
 - مؤشرات الأداء الكمية والنوعية.
- ٧- إعداد الدراسات التشخيصية للبيئتين الداخلية والخارجية ببعديها الوطني والمحلي.



وقد تم دراسة البيئة الداخلية للكلية من خلال:

- إعداد استبانات وتوزيعها على جميع الوحدات في الكلية كل حسب تخصصه.
- جمع هذه الاستبانات وتحليل بياناتها للتعرف على نقاط القوة والضعف بالكلية.
- التعرف على الفجوة بين التوجهات المستقبلية للكلية في كافة أهدافها وأنشطتها وواقعها الحالي.

كما تم دراسة البيئة الخارجية للكلية من خلال: تشكيل لجنة مختصة من المتخصصين بالكلية لدراسة الفرص والتهديدات، وقد حددت اللجنة الفرص والتهديدات وفق المجالات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية والبيئية.

٨- عقد ورشة عمل بهدف التعرف على اتجاهات المعنيين نحو عناصر الضعف والقوة والفرص والتحديات.

٩- ترتيب عناصر القوة والضعف والفرص والتحديات وذلك حسب أهميتها والتي تم استخلاصها من الدراسات الذاتية والخطط الاستراتيجية للكلية والجهات المعنية الأخرى.

١٠- إعداد تقرير تحليل للبيئة الداخلية والخارجية وتحديد القضايا الإستراتيجية والوضع التنافسي والسياسات العامة للكلية التي يمكن أن تحقق رؤيتها ورسالتها.

١١- بناء تحليل الفجوة بين الغايات المطلوب تحقيقها وبين نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية وذلك لتحديد الاتجاهات العامة للخطة.

١٢- تحديد الوضع الاستراتيجي للكلية واقتراح الإستراتيجيات البديلة.

١٣- التواصل مع كافة الجهات المعنية لأخذ مرئياتهم في هذه المرحلة بالنسبة للمجالات البحثية والبرامج والمبادرات.

١٤- استخلاص عوامل النجاح الأساسية التي تحدد ملامح الرؤية والرسالة.

١٥- بناء الرؤية والرسالة في ضوء نتائج تحليل الوضع الراهن الذي شارك فيه المعنيون في الكلية، استناداً إلى منهجية التحليل المستقبلي Prospective Analysis لوضع رؤية الكلية ورسالتها المستقبلية والتي تم ترجمتها في صورة أهدافها الإستراتيجية التي تعكس علاقة الكلية باحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات على المستوى القومي.

١٦- إعادة النظر في صياغة الرؤية.

١٧- إعادة صياغة رسالة الكلية بما يضمن تحقق هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والآليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف.

١٨- بناء القيم ومحددات العمل.

١٩- تحديد الأهداف الوطنية التي تساهم الكلية في تحقيقها من خلال اجتماعات متكررة للجنة التخطيط.



- ٢٠- تحديد الأهداف المؤسسية الإستراتيجية وربطها بالأهداف الوطنية من خلال اجتماعات متكررة للجنة التخطيط.
- ٢١- الإنفاق على الأهداف الإستراتيجية العامة.
- ٢٢- إعداد الخطة التنفيذية وإيضاح (المهام التفصيلية - والمسؤولين - والموارد اللازمة - ومعايير ومؤشرات الأداء) وذلك لكل نشاط أو مشروع.
- ٢٣- إعداد خطة تحليل المخاطر.
- ٢٤- إعداد نماذج متابعة تنفيذ الخطة، وتحديد الجهة المسؤولة عن ذلك من أجل اقتراح أوجه التعديل أو الإضافة الواجب القيام بها بالنسبة لكافة البرامج والمبادرات.
- ٢٥- إجراء العديد من الدراسات واللقاءات والحوارات والنقاشات مع أصحاب المصلحة والمستفيدين وجميع رؤساء الأقسام بالكلية بهدف تقييم وضع الخطة والوصول إلى توجهات متفق عليها كان نتيجتها الوصول إلى وثيقة الخطة الإستراتيجية.
- ٢٦- مراجعة الإستراتيجية من قبل اللجنة التنفيذية والتصديق عليها في صورتها النهائية.
- ٢٧- عرض الإستراتيجية على لجنة إدارة الخطة لإقرارها وتشكيل لجنة مراجعة خارجية لمراجعتها.
- ٢٨- إجراء التعديلات المطلوبة في ضوء تقارير المراجعة ومن ثم رفعها للسيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية تمهيدا لاعتمادها من مجلس الكلية.
- ٢٩- أتمد مجلس الكلية الخطة الإستراتيجية بجلسته المنعقدة في ٢٣/٢/٢٠١٨
- ٣٠- يتم طباعة الخطة وتوزيعها على الكلية بالمنصورة وفرعيها والأقسام ليشترك كل منها خطته التنفيذية السنوية.
- ٣١- إعداد نماذج متابعة وتقييم أداء الخطة الاستراتيجية وإجراء التعديلات اللازمة حسب ما تقضى الحاجة وسيتم إصدار تقرير سنوي حول أداء سير العمل في تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

(ب) البعد الهيكلي الخاص بإعداد الاستراتيجية

١. تشكيل فريق عمل لوضع تصور عن عملية إعداد الإستراتيجية وخطواتها المختلفة وما يرتبط بها من فعاليات وتحديد ما تتطلبه الخطة من موارد وإمكانات مختلفة. وفي هذا الإطار تم عقد ست اجتماعات تتابعية للتأكد من سير مختلف الأنشطة اللازمة لاكتمال إعداد الخطة الإستراتيجية والخطة التنفيذية.
٢. تم عقد ست وعشرون اجتماع وورش عمل ومجموعات التركيز الفكري لإنجاز عملية إعداد الخطة، وذلك وفقا لما يلي:
 - لقاء قيادات الكلية.
 - ورشة العمل الأولى وتتمثل في دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية في ضوء معايير الهيئة القومية.



- ورشة العمل الثانية - تحليل الفجوة والتحليل الرباعي وتحديد الإستراتيجيات.
- مجموعة التركيز الفكري - الرؤية المستقبلية للكلية.
- مجموعة التركيز الفكري تحديد وصياغة الاهداف الاستراتيجية
- ورشة العمل الثالثة وتشمل عرض الاهداف والانشطة الاستراتيجية على الاطراف الداخلية بالكلية والمتمثلة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب.
- ورشة العمل الرابعة - تحديد الأنشطة والمشروعات.
- مجموعة التركيز الفكري- إعداد الخطة التنفيذية.
- ٣ . قد ارتبط بكافة الفعاليات واللقاءات الخاصة بإعداد الإستراتيجية لجنة صياغة تتركز مهمتها في صياغة ما تم التوصل إليه في تلك الفعاليات والمشاركة في إعداد الثقافة اللازمة.
- ٤ . تم إعداد النماذج الخاصة بمتابعة تنفيذ الإستراتيجية وسيتم إعداد تقرير سنوي عن سير عملية التنفيذ والتعديلات المختلفة المطلوب إجراؤها ويتم رفع تقرير سنوي شامل عن متابعة الخطة من كافة جوانبها لعميد الكلية.

(ج) المداخل المستخدمة في اعداد الاستراتيجية

- تم اعتماد مجموعة من المداخل المتكاملة التي تتطلبها طبيعة وضع هذه الإستراتيجية.
- (أ) المدخل المنظومي الذي يوجه عملية التخطيط التي تتطلب تحليلاً للنظم والهيكل الإدارية والبنية التحتية والسياسية لإعادة تنظيمها بالصورة المطلوبة ولدمج مداخل وهيكل وأطر جديدة في الهيكل الكائنة تحت مظلة إطار يعمل على الاتساق والتكامل فيما بين الكائن والجديد ويرتكز مدخل النظم / المدخل النظمي على التكامل فيما بين الأسلوب التحليلي والتركيب.
- (ب) يضم مدخل النظم الكلية Holism والتبسيطية Reductionism ويعد من أهم المداخل المعاصرة المستخدمة كإطار لتحليل المنظومة الديناميكية للتعليم الجامعي والسعي لاستخدام أساليب هذا المدخل وفي مقدمتها التخطيط الإستراتيجي بما ينطوي عليه من تحليل للسياقات الداخلية والخارجية لمنظومة التعليم الجامعي من خلال الاستعانة بأسلوب SWOTS لتحديد نطاق وقوة المنظومة، والفرص والمخاطر التي تواجهها وصولاً إلى تكوين رؤية شاملة للمنظومة باعتبارها نظاماً مفتوحاً يتفاعل مع السياق المحيط.
- (ج) طريقة العصف الذهني Brain Storming Method: والتي استخدمت مع عدد من قيادات الكلية ورموزها من أعضاء هيئة التدريس ومديري المراكز والطلاب وأصحاب المصلحة من مختلف القطاعات التنموية بغية توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات الشخصية.
- (د) دراسة مقترحات خريجي الكلية ومديريهم من رجال الأعمال.



٥) تنظيم حلقات نقاشية حرة متنوعة بين فريق العمل، حيث دارت تلك الحلقات حول رصد وتحليل الحالة المجتمعية والجامعية الراهنة من حيث التخصصات الأكاديمية والإمكانات والقدرات المتاحة وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية كلية التربية النوعية وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية.

د) الأدوات والأساليب المستخدمة في إعداد الخطة الاستراتيجية، وتضم ما يلي:

أ) أداة التحليل الرباعي SWOT والتي تعد من أدوات التخطيط الإستراتيجي الأساسية التي تهتم بتحديد العوامل الداخلية (نقاط القوة ومواطن الضعف) والعوامل الخارجية (الفرص والتهديدات).

ب) أداة بونات (The Participatory Organizational Needs Assessment Tool :PONAT)

تتكون أداة بونات من ثلاث وحدات وهي المسح العام ومسح المناخ الرئيس والمجموعات المركزة، ويستهدف المسح العام تحديد قدرات الكلية كما تراها إدارتها، ويحدد المسح المناخي للكلية وجهة نظر العاملين بها أما مجموعات التركيز فتبرز وجهات نظر المنتفعين.

- المسح العام: يشكل المسح العام الوحدة الأولى في بونات وهو يهدف إلي اكتساب فهم واسع لكلية التربية النوعية ويعمل كأداة تشخيصية للمساعدة على تحديد قدرات الكلية في مجالات (تنفيذ البرامج - الموارد البشرية - الإدارة المالية - العلاقات الخارجية).

- مسح المناخ المؤسسي: يهدف مسح المناخ المؤسسي إلي التعرف على تصور العاملين بكلية التربية النوعية واتجاهاتهم وآرائهم بخصوص مختلف جوانب النظم والإجراءات الداخلية للكلية وثقافة المؤسسة ويتضمن كافة عناصر الإدارة والموارد البشرية ويعتمد على استبيان مكون من مجموعة من الأسئلة المحددة.

- لقاء مجموعات التركيز: تهدف مجموعات التركيز إلي اكتشاف التصورات والاتجاهات لدي مجموعة ممثلة للمنتفعين من الكلية حول أدائها وخدماتها وطريقة تعاملها مع عملائها وتستخدم نتائج هذه اللقاءات كوسيلة لتدقيق نتائج المسح العام وخاصة تنفيذ البرامج والعلاقات الخارجية.

٥) أدوات جمع وتحليل البيانات:

تم الاعتماد على مجموعة من أدوات جمع وتحليل البيانات مثل:

- ورش عمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية، والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وادارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج، مثل:



- استبيان لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
 - استبيان لطلاب الدرجة الجامعية الأولى والدراسات العليا.
 - استبيان للإداريين والعاملين بالكلية
 - استبيانات ومناقشات لأطراف المجتمع المدني والخريجين
 - المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي قطاعات التربية والتعليم بمحافظة الدقهلية
 - الملاحظة الموضوعية.
 - تحليل الوثائق.
- هذا بالإضافة إلى التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها مثل الدراسات الذاتية للكلية، وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة، وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية، وتوصيات المؤتمرات العلمية للأقسام وللكلية.

(و) أساليب تحليل البيانات

- تعتمد دراسات الخطة على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:
- منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
 - مصفوفة العوامل الداخلية، ومصفوفة العوامل الخارجية، ومصفوفة العوامل الداخلية والخارجية لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للكلية.
 - منهج ((ServQal)) لتحليل الفجوة.
 - منهج ((TOWS)) لتحديد سناريوهات المستقبل.

(ز) المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن -ب شقية الداخلي والخارجي - على التحليل الرباعي البيئي SWOT Analysis لتحديد:

- نقاط القوة. Strength.
- نقاط الضعف. Weakness.
- الفرص المتاحة. Opportunities.
- التهديدات الخارجية. Threats.

S	نقاط القوة Strength	W	نقاط الضعف Weakness	البيئة الداخلية
O	الفرص المتاحة Opportunities	T	التهديدات الخارجية Threats	البيئة الخارجية



تحليل البيئة الداخلية للكلية

يتم من خلال البيئة الداخلية، والتركيز على نقاط القوة والضعف فيها، وقد ارتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة لاعتماد مؤسسات التعليم العالي (الاصدار الثالث - يوليو ٢٠١٥)

تحليل البيئة الخارجية للكلية

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

- المستفيدين.
- المنافسين.
- اتجاهات سوق العمل.
- القوانين والقواعد المنظمة.
- العوامل السياسية والتنظيمية.
- العوامل الاقتصادية.
- العوامل الاجتماعية.
- العوامل التكنولوجية.

(ح) المنهجية المستخدمة لتحديد الفجوة:

- وتعتمد على أسلوب ServQual والتي تركز على تحليل عدد من الفجوات، وهي:
- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة.
 - الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين، وبين ترجمة هذا التصورات ومواصفات الجودة.
 - الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية.
 - الفجوة في وسائل الاتصال بين الكلية والمستفيدين.
 - الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين.

(ط) ضمانات نجاح صياغة الخطة وتنفيذها:

- التزام القيادة بضرورة التغيير التدريجي للأفضل ودون إهدار للثوابت.
- الشفافية والوضوح في جميع الإجراءات.
- مشاركة جميع أصحاب المصلحة في صياغة الخطة الاستراتيجية.
- وجود خطة عمل واضحة ومفصلة ومراقبة الأداء.



- تنسيق وتزامن الأنشطة ذات الصلة.
- رصد التقدم المحرز في التنفيذ
- المقارنة المستمرة بأداء المنافسين
- المرونة في صياغة وتنفيذ الخطة الإستراتيجية.

٣. المعوقات والمخاطر

- **الداخلية:**
مدى تعاون أقسام وفروع الكلية - توعية الموارد البشرية - مقاومة التغيير
- **الخارجية:**
عدم كفاية الموارد المالية - جمود القوانين واللوائح - الازدحام - تقلل غير الكامل للكلية - تغيير الإدارة العليا



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨



ثالثاً

عمليات التخطيط الاستراتيجي



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨





١. التقييم الذاتي لكلية التربية النوعية جامعة المنصورة

قام فريق الدراسة الذاتية بالكلية بدراسة الواقع الحالي للكلية كأحد متطلبات إنشاء نظام داخلي للجودة للتعرف على ما هو موجود بالفعل وما هو غير موجود طبقاً لمعايير الجودة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، وقد تبلورت هذه الجهود في عمل التحليل البيئي (SWOT) والتي ظهرت نتائجها في الآتي:

- أوضحت نتائج الدراسة الذاتية لكلية التربية النوعية أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية، كما أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها.

- وفي ظل المتغيرات الراهنة محلياً وإقليمياً وعالمياً أوضحت نتائج التحليل البيئي أن كلية التربية النوعية أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم "المركز التنافسي" للكلية وتحقيق غاياتها وأهدافها الإستراتيجية كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها.

والجزء التالي يوضح التحليل الرباعي لكلية التربية النوعية جامعة المنصورة مصحوباً بتحليل الفجوة عقب كل بند مباشرة لضمان ترابط الأفكار والأطروحات مما يسهل صياغة خطة إستراتيجية وتنفيذية محكمة.

وفي هذا الاطار تم أيضاً تقييم العوامل الداخلية "IFE (Internal Factor Evaluation) والعوامل الخارجية "EFE (External Factor Evaluation) والتي تؤثر على أداء الكلية وذلك بهدف قياس القدرة المؤسسية للكلية على تحقيق التميز والريادة في العملية التعليمية والبحثية والتنافس العالمي المنشود؛ حيث تم حساب الوزن المرجح لكل عامل من هذه العوامل، ثم تم حساب مجموع الوزن المرجح النسبي وتعيين الترتيب (الدرجة) لكل عامل من هذه العوامل، ثم تم حساب مجموع الوزن المرجح لنقاط القوة، وبالطريقة نفسها تم حساب مجموع الوزن المرجح لنقاط الضعف والفرص والتهديدات.

- التحليل الرباعي مشفوعاً بتحليل الفجوات وتحديد الاحتياجات
- التحليل الرباعي للبيئتين الداخلي والخارجية SWOT Analysis

تم تحديد الوضع الاستراتيجي للكلية من خلال إجراء فحص شامل لكل من الجوانب الداخلية والخارجية للكلية، ومن ثم تشخيص عوامل البيئة الداخلية من نقاط القوة (Strengths) ونقاط الضعف (Weaknesses)، وعوامل البيئة الخارجية من الفرص (Opportunities) والتهديدات (Threats).



خطوات التنفيذ

تعد عملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على الكلية متطلباً أساسياً قبل وضع ملامح الخطة الإستراتيجية وذلك لإبراز نقاط القوة والضعف بالإضافة إلى الفرص والتحديات التي يتعين على الكلية الاستفادة منها أو مواجهتها على الترتيب، ولإجراء عملية التحليل تم تشكيل فريق من أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية للاضطلاع بهذه المهمة، واعتمد الفريق في تحليله على البيانات التي حصل عليها مما يلي:

١. تحليل الدراسات الذاتية للكلية للوصول إلى القواسم المشتركة والتي تمثل نقاط قوة وضعف وفرص وتهديدات للكلية ككل من وجهة نظر أصحاب المصلحة.
٢. تحليل الخطط الإستراتيجية للكلية، والتي تم وضعها وفقاً للإطار العام التي قامت الجامعة بوضعه حتى يكون موجهاً للكلية في إعداد خطتها وقد انطوت استراتيجيات الكلية على نقاط القوة والضعف ومكان الفرص والتحديات.
٣. توزيع استبيانات مختلفة على مجموعات التركيز (Focus Group) والتي ضمت ممثلين من الطلاب في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا من المصريين والوافدين وأعضاء هيئة التدريس وعدد من الإداريين وخريجي الكلية الذين يتقلدون مناصب مختلفة في القطاع العام والخاص وغير الحكومي في الداخل والخارج والمؤسسات البحثية.
٤. تقارير الزيارات الاستطلاعية للكلية من خلال المراجعين الخارجيين للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي ألفت الضوء على نقاط القوة ونقاط الاستياء وما تحتاجه الكلية لتحسين أدائها وفقاً لمعايير ضمان الجودة والاعتماد.
٥. الاطلاع على التقارير الدولية الخاصة بتقييم منظومة التعليم العالي في مصر والتي من بينها التقرير القطري الصادر عن المنظمة الدولية للتعاون الاقتصادي والتنمية OCED عام ٢٠١٠، والذي يمثل تقيماً شاملاً لأوجه عديدة في المنظومة وهي الإتاحة، المساواة، الجودة، الكفاءة الداخلية، الكفاءة الخارجية، الحوكمة، البحث العلمي، التمويل مما ساهم في الحصول على معلومات وبيانات هامة لبناء الفكر التطويري بالإستراتيجية.
٦. الاطلاع على المعوقات التي تعوق تنفيذ مشروعات التطوير بالكلية من خلال تقارير مركز ضمان الجودة بالكلية والتي تمثل نتاجاً لاجتماعات مع مديري وحدات ضمان الجودة وزيارات المتابعة الدورية للكلية التي استهدفت تقديم تقارير لاجتماعات الدعم الفني للكلية في إطار مشروعات التطوير والتي تم من خلالها التعرف على مشاكل الكلية ومتطلباتها.
٧. تقارير أداء الكلية في مشروعات التطوير الواردة من إدارة برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد وبها نقاط القوة التي يجب تعزيزها ونقاط الضعف الواجب التغلب عليها.
٨. الاطلاع على تقارير زيارات المراجعة.



وبناءً على المعلومات والبيانات تم تحديد الاحتياجات والتوقعات المختلفة الخاصة بأصحاب المصالح بالإضافة إلى ذلك فقد قدم الفريق تحليلاً وافياً لبيئة الكلية الداخلية والخارجية يمكن الكلية من وضع ملامح إستراتيجيتها التطويرية.

اعتمد تحليل البيئة الداخلية على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في يوليو ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي (جدول ١)، على النحو التالي:

جدول (١)

معايير الاعتماد الخاصة بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

- التخطيط الإستراتيجي.	- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
- القيادة والحوكمة	- التدريس والتعلم
- إدارة وتطوير الجودة	- الطلاب والخريجون
- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	- البحث العلمي
- الجهاز الإداري	- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- الموارد المادية والمالية	- الدراسات العليا

ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للكلية على مجموعة من العوامل الخارجية المؤثرة، وتشمل أصحاب المصلحة (المستفيدون)، والمنافسون واتجاهات سوق العمل والقوانين والقواعد المنظمة والعوامل السياسية والتنظيمية والعوامل الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية.

٢. التحليل الرباعي

- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية

(أ) تحليل البيئة الداخلية

لتحديد نقاط القوة التي تتميز بها الكلية، وكذلك نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفعالية أداء الكلية، تم تحليل البيانات المبنية على الأدلة المتعلقة بكل معيار من معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، مع المقارنة بالمقاييس المرجعية NORMS.



جدول (٢)

تحليل البيئة الداخلية (القوة والضعف)

م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	توجد خطة استراتيجية وخطة تنفيذية للكلية تم مراجعتها واعتمادها شارك فيها كافة الأطراف المعنية والمجتمع الخارجي.	ضعف متابعة تقدم خريجي الكلية والمواقع التي يشغلونها ومدى إمكان التعاون المتبادل بين الكلية وبينهم من خلال العمل على إنشاء رابطة للخريجين.
٢	وجود قيادات ذات فكر استراتيجي ملتزمة بالإدارة الإستراتيجية ودعم نظم الجودة	قصور تدريب القيادات ضمن برامج تدريبية فعالة.
٣	توجد سياسات عامة للكلية وسياسات (التعليم والطلاب، البحث العلمي، خدمة المجتمع) معتمدة ومعلنة.	لا توجد آلية موثقة لتحديد واكتشاف المتعثرين دراسيا ورعايتهم
٤	تنفيذ دور المجالس الرسمية المختصة لمناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم، البحث العلمي، خدمة المجتمع.	ضعف قياس مدى ملائمة البرامج الدراسية بالكلية مع احتياجات سوق العمل.
٥	وجود آلية لقبول وتحويل الطلاب من وإلى الكلية محددة ومعلنة ورقيا وإلكترونيا.	لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج الدراسية.
٦	تمتلك الكلية خبرات بشرية وأعضاء هيئة التدريس على أعلى المستويات ومن مدارس علمية تتسم بالشمولية والتنوع للتخصصات النوعية.	ضعف مصادر التمويل الذاتي
٧	وجود قوى ومشاركة فعالة لأعضاء هيئة التدريس في كافة أنشطة الكلية والجامعة.	لا يوجد تحليل لنتائج الطلاب ومقارنتها بالسنوات السابقة.
٨	تقدير ومكافأة الكلية للمتفوقين دراسياً والتميزين في الأنشطة الطلابية.	قصور الإجراءات الإدارية وضعف قدرات ومهارات الموارد البشرية الإدارية وعدم وجود نظام فعال لربط الأجر مقابل العمل.
٩	وجود توصيف معتمد ومعلن للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس	يوجد ضعف في إجراءات وسياسات جذب الوافدين
١٠	تتصف سياسات وإجراءات القبول والتحويل بالمرونة والشفافية وتكافؤ الفرص توفر العدالة وعدم التمييز بين الطلاب من حيث المساواة في فرص التعليم	ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في تطوير البرامج الدراسية بالكلية
١١	وتعتبر كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة من أول الكليات التي حصلت على مشروعات لتطوير التعليم وإنشاء نظام لضمان جودة التعليم وكذلك الحصول على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.	لا يتم دراسة سوق العمل عند تصميم البرامج بالقدر الكافي.
١٢	حصول الكلية على العديد من المراكز المتقدمة في الأنشطة الطلابية.	الدعم المالي للبحث العلمي غير مناسب لطبيعة الأبحاث.
١٣	مساهمة فعالة لاتحاد الطلاب والعديد من الأسر الطلابية بالكلية في تنفيذ الأنشطة.	ضعف تمثيل المجتمع المحلي في مجلس الكلية
١٤	تعتبر الكلية الوحيدة التي تقوم بإعداد معلم الحاسب الآلي مقارنة ببقية كليات التربية النوعية	توزيع البنية الأساسية والمنشآت والمعامل وتجهيزاتها والمدرجات وقاعات الدروس والمحاضرات على أفرع الكلية الثلاث.
١٥	مشاركة الكلية في فعاليات واحتفالات الجامعة لرعاية الطلاب.	عدم وجود وثيقة سياسات ماليه



م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١٦	وجود برامج للدراسات العليا مقارنة بكثير من كليات التربية النوعية.	مباني الكلية غير مطابقة لمواصفات الجودة.
١٧	تمتلك الكلية البنية الأساسية والمنشآت والمعامل وتجهيزاتها والمدرجات وقاعات الدروس والمحاضرات.	
١٨	ورش كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها بميت غمر ومنية النصر مجهزة بالمعدات والماكينات والمعامل، وتشمل (ورش النجارة - الخزف - النسيج) والتي تتيح للكلية فرصاً كبيرة للمشاركة المجتمعية للمستفيدين من داخل الجامعة وخارجها بجانب دورها التعليمي ودورها في البحث العلمي.	
١٩	وجود مكتبات بالكلية وفرعيها وما بها من تجهيزات والكتب والمراجع والدوريات وآلات التصوير.	
٢٠	مركز الخدمة العامة (يقدم الدعم المادي للكلية وخلق فرص لممارسة المهنة لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم خدمات مجتمعية).	
٢١	وجود نظام إلكتروني للمعلومات وقواعد البيانات مرتبط مع الجامعة	
٢٢	توافر نظام فعال لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق بالإضافة إلى باقي الأنظمة الإلكترونية لمختلف أنشطة الإدارة	
٢٣	تعقد الكلية سنويا مؤتمراً علمياً عربياً، تحول إلى مؤتمر دولي.	
٢٤	تصدر الكلية بانتظام مجلة عملية محكمة (ربع سنوية)	
٢٥	نشر الجداول الدراسية دورياً على موقع الكلية وبلوحات الإعلانات الحائطية بالكلية في وقتها.	
٢٦	يوجد بالكلية الدراسة بنظام الساعات المعتمدة في مرحلة الدراسات العليا	
٢٧	تتوافر متطلبات ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة من تجهيزات ومتخصصين	
٢٨	تتوافر العدالة وعدم التمييز بين الطلاب في التقويم والامتحانات	
٢٩	توجد وحدة لإدارة الأزمات والكوارث، ووحدة لضمان الجودة	
٣٠	انشاء قاعدة بيانات للخريجين على موقع الكلية.	
٣١	تقدم الكلية بمرحلة الدراسات العليا دبلوم مهني في (إدارة المؤسسات التعليمية - صعوبات التعلم).	
٣٢	تعلن جداول الامتحانات في موعد مناسب	
٣٣	أساليب التقييم المستخدمة مناسبة (امتحان شفوي - عملي - تحريري - تقارير - أعمال سنة - تدريب ميداني)	
٣٤	جهات التدريب المعلنة متنوعة مع حرية اختيار الطالب لجهة التدريب	



(ب) تحليل البيئة الخارجية

جدول (٣)

تحليل البيئة الخارجية (الفرص والتحديات)

م	الفرص	التحديات
١	حاجة المجتمع المحلى والعربي الماسة لخريجي كلية التربية النوعية	تقديم بعض الدول المتقدمة لمنح دراسية.
٢	حاجة المجتمع المحلى إلى الأنشطة والاستشارات والخدمات التي تقدمها الكلية.	التلويح مراراً بإلغاء كليات التربية النوعية أو ضمها.
٣	استثمار رغبة الأكاديمية المهنية للمعلمين بالدقهلية في عقد بروتوكولات مع الكلية لتدريب المعلمين في التخصصات النوعية.	الإعارة الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.
٤	استثمار حاجة الهيئات والجمعيات الخيرية في الاستفادة من خدمات الكلية في مجال الاعلام والفنون والتكنولوجيا	إحجام أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي رغم ارتباط تخصصات الكلية بسوق العمل لتدهور الثقة بالتعليم والبحث العلمي
٥	وجود فرص تدريب وعمل جيدة: المسرح القومي، والإذاعة والتلفزيون، والصحافة المحلية، ومصانع الملابس، ومصانع المواد الغذائية، وقصور الثقافة.	التغير المستمر في احتياجات سوق العمل.
٦	الاستفادة من التغيرات المجتمعية في استحداث برامج دراسية جديدة تواكب المستجدات العالمية وتلبي احتياجات سوق العمل.	عدم تكليف خريجي كليات التربية النوعية.
٧	إمكانية عمل عقود بمواصفات إعداد خاصة لطلاب الحاسب للعمل في البنوك والشركات. وكذلك مع الفنادق لطلاب الاقتصاد المنزلي، ومصانع الملابس للمصممين من طلاب الفنون أو شعبة الملابس	انشاء بعض المعاهد والكليات الخاصة في نطاق التخصصات النوعية
٨	وجود بيئة صناعية ومجتمع أعمال حول الجامعة مما يعد فرصة كبيرة للكلية لفتح قنوات للتعاون مع أصحاب هذه المصانع لتطوير العملية البحثية والتعليمية بالكلية.	إلغاء بعض المقررات الدراسية النوعية في مرحلة التعليم الثانوي العام وعدم اضافة درجاتها للمجموع الكلى للدرجات.
٩	يتميز مجتمع محافظة الدقهلية بوجود تباين في مستوياته الاجتماعية مما يسمح للكلية بإنشاء برامج جديدة بمصروفات جنباً الى جنب مع ما تقدمه حالياً من تعليم مجاني.	احجام بعض اولياء الأمور عن إلحاق أبناءهم ببرامج الفنون (التربية الفنية – التربية الموسيقية) نظراً لقلّة وعيهم بأهميتها.
١٠	توفر الدولة الكثير من البعثات الدراسية	ضعف مرتبات ومكافآت أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.
١١	تقديم بعض الدول المتقدمة لمنح دراسية.	تخفيض الموازنة المخصصة من وزارة التعليم العالي للجامعة وبالتالي للكلية.
١٢	حصول بعض خريجي الكلية على فرص عمل جيدة بالمؤسسات المختلفة داخل وخارج مصر كما تبوأ عدد منهم مناصب عليا بالمؤسسات التي يعملون بها.	ضعف قنوات الاتصال مع الأطراف المجتمعية والاستفادة من مقترحاتهم.
١٣		عدم الربط بين الكلية والمجتمع في لقاءات منظمة من خلال ندوات او اجتماعات دورية.



٣. ملخص الأوزان النسبية للعوامل الداخلية المؤثرة على أداء الكلية

جدول (٤)

مصنوفة الوزن المرجح لأهم العوامل الإستراتيجية الداخلية

م	نقاط القوة	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
١.	توجد خطة استراتيجية وخطة تنفيذية للكلية تم مراجعتها واعتمادها شارك فيها كافة الأطراف المعنية والمجتمع الخارجي.	0.0104	4	0.042
٢.	وجود قيادات ذات فكر استراتيجي ملتزمة بالإدارة الاستراتيجية ودعم نظم الجودة	0.0113	4	0.045
٣.	توجد سياسات عامة للكلية وسياسات (التعليم والطلاب، البحث العلمي، خدمة المجتمع) معتمدة ومعلنة.	0.0113	4	0.045
٤.	تفعيل دور المجالس الرسمية المختصة لمناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم، البحث العلمي، خدمة المجتمع.	0.0113	4	0.045
٥.	وجود آلية لقبول وتحويل الطلاب من وإلى الكلية محددة ومعلنة ورقيا والكترونيا.	0.0113	4	0.045
٦.	تمتلك الكلية خبرات بشرية وأعضاء هيئة التدريس على أعلى المستويات ومن مدارس علمية تتسم بالشمولية والتنوع للتخصصات النوعية.	0.0104	4	0.042
٧.	وجود قوى ومشاركة فعالة لأعضاء هيئة التدريس في كافة أنشطة الكلية والجامعة.	0.0104	4	0.042
٨.	تقدير ومكافأة الكلية للمتفوقين دراسيا والتميزين في الأنشطة الطلابية.	0.0104	4	0.042
٩.	وجود توصيف معتمد ومعلن للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية لمرحلة البكالوريوس	0.0069	3	0.021
١٠.	تتصف سياسات وإجراءات القبول والتحويل بالمرونة والشفافية وتكافؤ الفرص توافر العدالة وعدم التمييز بين الطلاب من حيث المساواة في فرص التعليم	0.0087	4	0.035
١١.	وتعتبر كلية التربية النوعية - جامعة المنصورة من أول الكليات التي حصلت على مشروعات لتطوير التعليم وإنشاء نظام لضمان جودة التعليم وكذلك الحصول على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.	0.0069	4	0.028
١٢.	حصول الكلية على العديد من المراكز المتقدمة في الأنشطة الطلابية.	0.0069	4	0.028
١٣.	مساهمة فعالة لاتحاد الطلاب والعديد من الأسر بالكلية في تنفيذ الأنشطة.	0.0061	4	0.024
١٤.	تعتبر الكلية الوحيدة التي تقوم بإعداد معلم الحاسب الآلي مقارنة ببقية كليات التربية النوعية	0.0113	4	0.045
١٥.	مشاركة الكلية في فاعليات واحتفالات الجامعة لرعاية الطلاب.	0.0113	4	0.045
١٦.	وجود برامج للدراسات العليا مقارنة بكثير من كليات التربية النوعية.	0.0104	4	0.042
١٧.	تمتلك الكلية البنية الأساسية والمنشآت والمعامل وتجهيزاتها والمدرجات وقاعات الدروس والمحاضرات.	0.0078	4	0.031
١٨.	ورش كلية التربية النوعية بالمنصورة وفرعيها بميت غمر ومنية النصر مجهزة بالمعدات والمكينات والمعامل، وتشمل (ورش النجارة - الخزف النسيج)	0.0078	4	0.031



م	نقاط القوة	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
	والتي تتيح للكلية فرصاً كبيرة للمشاركة المجتمعية للمستفيدين من داخل الجامعة وخارجها بجانب دورها التعليمي ودورها في البحث العلمي.			
١٩.	وجود مكتبات بالكلية وفرعيها وما بها من تجهيزات والكتب والمراجع والدوريات وآلات.	0.0095	3	0.029
٢٠.	مركز الخدمة العامة (يقدم الدعم المادي للكلية وخلق فرص لممارسة المهنة لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم خدمات مجتمعية).	0.0113	4	0.045
٢١.	وجود نظام إلكتروني للمعلومات وقواعد البيانات مرتبط مع الجامعة	0.0087	4	0.035
٢٢.	توافر نظام فعال لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق بالإضافة إلى باقي الأنظمة الإلكترونية لمختلف الإدارة	0.0104	4	0.042
٢٣.	تعقد الكلية سنويا مؤتمراً علمياً عربياً، تحول إلى مؤتمر دولي.	0.0087	4	0.035
٢٤.	تصدر الكلية بانتظام مجلة عملية محكمة (ربع سنوية)	0.0069	4	0.028
٢٥.	نشر الجداول الدراسية دورياً على موقع الكلية وبلوحات الإعلانات الحائطية بالكلية في وقتها.	0.0061	4	0.024
٢٦.	يوجد بالكلية الدراسة بنظام الساعات المعتمدة في مرحلة الدراسات العليا	0.0087	4	0.035
٢٧.	تتوافر متطلبات ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة من تجهيزات ومتخصصين	0.0078	4	0.031
٢٨.	تتوافر العدالة وعدم التمييز بين الطلاب في التقويم والامتحانات	0.0078	4	0.031
٢٩.	توجد وحدة لإدارة الأزمات والكوارث، ووحدة لضمان الجودة	0.0078	4	0.031
٣٠.	إنشاء قاعدة بيانات للخريجين على موقع الكلية.	0.0069	4	0.028
٣١.	تقدم الكلية بمرحلة الدراسات العليا دبلوم مهني في (إدارة المؤسسات التعليمية - صعوبات التعلم).	0.0069	4	0.028
٣٢.	تعلن جداول الامتحانات في موعد مناسب	0.0104	4	0.042
٣٣.	أساليب التقويم المستخدمة مناسبة (امتحان شفوي- تحريري- تقارير- أعمال سنة..)	0.0052	4	0.021
٣٤.	جهات التدريب المعلنة متنوعة مع حرية اختيار الطالب لجهة التدريب	0.0061	4	0.024

م	نقاط الضعف	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
١.	ضعف متابعة تقدم خريجي الكلية والمواقع التي يشغلونها ومدى إمكان التعاون المتبادل بين الكلية وبينهم من خلال العمل على إنشاء رابطة للخريجين.	0.0096	1	0.010
٢.	قصور تدريب القيادات ضمن برامج تدريبية فعالة.	0.0072	1	0.007
٣.	لا توجد آلية موثقة لتحديد واكتشاف المتعثرين دراسياً ورعايتهم	0.0096	1	0.010
٤.	ضعف قياس مدى ملائمة البرامج الدراسية بالكلية مع احتياجات سوق العمل.	0.0064	1	0.006
٥.	لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج الدراسية.	0.0064	1	0.006
٦.	ضعف مصادر التمويل الذاتي	0.0064	1	0.006



م	نقاط الضعف	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
٧.	لا يوجد تحليل لنتائج الطلاب ومقارنتها بالسنوات السابقة.	0.0064	1	0.006
٨.	قصور الإجراءات الإدارية وضعف قدرات ومهارات الموارد البشرية الإدارية وعدم وجود نظام فعال لربط الأجر مقابل العمل.	0.0080	1	0.008
٩.	يوجد ضعف في إجراءات وسياسات جذب الوافدين	0.0064	1	0.006
١٠.	ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في تطوير البرامج الدراسية بالكلية	0.0072	1	0.007
١١.	لا يتم دراسة سوق العمل عند تصميم البرامج بالقدر الكافي.	0.0088	1	0.009
١٢.	الدعم المالي للبحث العلمي غير مناسب لطبيعة الأبحاث.	0.0088	1	0.009
١٣.	ضعف تمثيل المجتمع المحلي في مجلس الكلية	0.0056	1	0.006
١٤.	توزيع البنية الأساسية والمنشآت والمعامل وتجهيزاتها والمدرجات وقاعات الدروس والمحاضرات على أفرع الكلية الثلاث.	0.0072	1	0.007
١٥.	عدم وجود وثيقة سياسات ماليه	0.0080	1	0.008
١٦.	مباني الكلية غير مطابقة لمواصفات الجودة.	0.0072	1	0.007

٤. ملخص الأوزان النسبية للعوامل الخارجية المؤثرة على أداء الكلية

جدول (٥)

مصنوفة الوزن المرجح لأهم العوامل الإستراتيجية الخارجية

م	الفرص	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
١.	حاجة المجتمع المحلي والعربي الماسة لخريجي كلية التربية النوعية	0.0147	4	0.059
٢.	حاجة المجتمع المحلي إلى الأنشطة والاستشارات والخدمات التي تقدمها الكلية.	0.0147	4	0.059
٣.	استثمار رغبة الأكاديمية المهنية للمعلمين بالدقهلية في عقد بروتوكولات مع الكلية لتدريب المعلمين في التخصصات النوعية.	0.0165	4	0.066
٤.	استثمار حاجة الهيئات والجمعيات الخيرية للاستفادة من خدمات الكلية في مجال الاعلام والفنون والتكنولوجيا	0.0165	4	0.066
٥.	وجود فرص تدريب وعمل جيدة: المسرح القومي، والإذاعة والتلفزيون، والصحافة المحلية، ومصانع الملابس، ومصانع المواد الغذائية، وقصور الثقافة.	0.0184	4	0.074
٦.	الاستفادة من التغيرات المجتمعية في استحداث برامج دراسية جديدة تواكب المستجدات العالمية وتلبي احتياجات سوق العمل.	0.0239	4	0.096
٧.	إمكانية عمل عقود بمواصفات إعداد خاصة لطلاب الحاسب للعمل في البنوك والشركات. وكذلك مع الفنادق لطلاب الاقتصاد المنزلي، ومصانع الملابس للمصممين من طلاب الفنون أو شعبة الملابس	0.0202	4	0.081
٨.	وجود بيئة صناعية ومجتمع أعمال حول الجامعة مما يعد فرصة كبيرة للكلية لفتح قنوات للتعاون مع أصحاب هذه المصانع لتطوير العملية البحثية والتعليمية بالكلية.	0.0184	4	0.074



م	الفرص	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
٩.	يتميز مجتمع محافظة الدقهلية بوجود تباين في مستوياته الاجتماعية مما يسمح للكلية بإنشاء برامج جديدة بمصروفات جنبا الى جنب مع ما تقدمه حاليا من تعليم مجاني.	0.0239	4	0.096
١٠.	توفر الدولة الكثير من البعثات الدراسية	0.0202	4	0.081
١١.	تقديم بعض الدول المتقدمة لمنح دراسية.	0.0239	4	0.096
١٢.	حصول بعض خريجي الكلية على فرص عمل جيدة بالمؤسسات المختلفة داخل وخارج مصر كما تبوأ عدد منهم مناصب عليا بالمؤسسات التي يعملون بها.	0.0202	4	0.081

م	التحديات	الوزن النسبي	كفاءة الكلية	الوزن المرجح
١.	تقديم بعض الدول المتقدمة لمنح دراسية.	0.0159	1	0.016
٢.	التلويح مرارا بالغاء كليات التربية النوعية أو ضمها.	0.0120	1	0.012
٣.	الإعارة الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.	0.0139	1	0.014
٤.	إحجام أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي رغم ارتباط تخصصات الكلية بسوق العمل لتدهور الثقة بالتعليم والبحث العلمي	0.0179	1	0.018
٥.	التغير المستمر في احتياجات سوق العمل.	0.0179	1	0.018
٦.	عدم تكليف خريجي كليات التربية النوعية.	0.0199	1	0.020
٧.	انشاء بعض المعاهد والكليات الخاصة في نطاق التخصصات النوعية	0.0139	1	0.014
٨.	الغاء بعض المقررات الدراسية النوعية في مرحلة التعليم الثانوي العام وعدم اضافة درجاتها للمجموع الكلي للدرجات.	0.0120	1	0.012
٩.	احجام بعض اولياء الامور عن إلحاق أبناءهم ببرامج الفنون (التربية الفنية – التربية الموسيقية) نظراً لقله وعيهم بأهميتها.	0.0179	1	0.018
١٠.	ضعف مرتبات ومكافآت اعضاء هيئة التدريس والهيئة.	0.0159	1	0.016
١١.	تخفيض الموازنة المخصصة من وزارة التعليم العالي للجامعة وبالتالي للكلية.	0.0199	1	0.020
١٢.	ضعف قنوات الاتصال مع الاطراف المجتمعية والاستفادة من مقترحاتهم.	0.0139	1	0.014
١٣.	عدم الربط بين الكلية والمجتمع في لقاءات منظمة من خلال ندوات أو اجتماعات دورية.	0.0120	1	0.012

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية، ومن ثم تحديد الفرص والتحديات، تم إعداد مصفوفة الوزن المرجح للعوامل الإستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

١. تحديد أهم الفرص التي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥-١٠٠% من حيث قدرة الكلية على استغلال هذه الفرص وأهم التحديات أو المخاطر في البيئة الخارجية والتي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥-١٠٠% من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.



٢. تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٠,٥ لنقاط الفرص و٠,٥ لنقاط التهديد بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية للفرص والتهديدات (١) واحد صحيح. وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجي للكلية.
٣. ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر.
٤. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٩٠ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٧٥ - ٩٠٪. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠ - ١٠٠٪ وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد ٧٥ - ٩٠٪.
٥. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، والذي يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣، كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).
٦. تعكس نتائج تحليل البيئة الخارجية قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية حيث بلغ إجمالي النقاط ٢,٣٤٧ من حوالي ٣ نقاط، في أفضل الحالات، إلا أن قدرة الكلية على التعامل مع العوامل الداخلية أكبر من قدرتها على التعامل مع العوامل الخارجية.

٥. تحديد الاستراتيجيات

اعتمد تحديد الاستراتيجيات على الوزن المرجح للعوامل الاستراتيجية في مجالات التطوير المختلفة التي تستهدفها كلية التربية النوعية جامعة المنصورة، وهي:

- القدرة المؤسسية (تتعلق بمعايير التخطيط الاستراتيجي، والقيادة والحوكمة، والجهاز الإداري، وإدارة وتطوير الجودة)
- القدرة المالية (تتعلق بمعايير الموارد المالية والمادية)
- المشاركة المجتمعية (تتعلق بمعايير المشاركة المجتمعية)
- التعليم والتعلم (يتعلق بمعايير الطلاب والخريجون، والمعايير الأكاديمية، التدريس والتعلم، أعضاء هيئة التدريس، الدراسات العليا)
- البحث العلمي (يتعلق بمعايير البحث العلمي)

■ استراتيجيات القدرة المؤسسية

يمكن الحصول على مجموع الوزن المرجح لنقاط القوة للمعايير المتعلقة بالقدرة المؤسسية (التخطيط الاستراتيجي، والقيادة والحوكمة، والجهاز الإداري، وإدارة وتطوير الجودة)، وقد وجد أنه (٠,٦٧٥)



ومجموع نقاط الضعف لنفس المعايير، وجد أنه (٠,٢٨٥) جدول (٣). ومن جدول (٥) وجد أن مجموع الوزن المرجح للفرص للمعايير المتعلقة بالقدرة المؤسسية (التخطيط الاستراتيجي، والقيادة والحوكمة، والجهاز الإداري، وإدارة وتطوير الجودة) هو (٠,٩٦٧) مقابل (٠,٣٩٠) لمجموع الوزن المرجح للتهديدات، وهو ما يعكس قدرة مؤسسية جيدة لكلية التربية النوعية جامعة المنصورة للحفاظ عليها يلزم اتباع استراتيجيات تعزيز لنقاط القوة، ومعالجة لنقاط الضعف، مستفيدين في ذلك من الفرص المتاحة ومتجنبين التهديدات الموجودة والمحتملة. تظهر هذه الاستراتيجيات في أنشطة الخطة التنفيذية مثل التزام الكلية بالتخطيط الاستراتيجي، تطوير آليات تقييم الأداء، تحديث الهياكل التنظيمية، تبسيط الإجراءات الإدارية، تطوير الأنظمة الإدارية، مراجعة سياسات الكلية واللوائح الداخلية، تفعيل نظم الجودة الشاملة، مراجعة سياسات العدالة وعدم التمييز.

■ استراتيجيات القدرة المالية

يمكن الحصول على مجموع الوزن المرجح لنقاط القوة للمعيار المتعلق بالقدرة المالية وقد وجد أنه (٠,٣٠٢) ومجموع نقاط الضعف لنفس المعيار، وجد أنه (٠,١٤٢) جدول (٣). ومن جدول (٥) وجد أن مجموع الوزن المرجح للفرص للمعيار المتعلق بالقدرة المالية هو (٠,٢٢٩) مقابل (٠,٠٦٤) لمجموع الوزن المرجح للتهديدات، وهو ما يعكس قدرة مالية ليست جيدة بالقدر الكافي لكلية التربية النوعية. لذلك يلزم اتباع استراتيجيات تطوير ومعالجة، سوف تظهر هذه الاستراتيجيات في أنشطة الخطة التنفيذية مثل استحداث برامج تعليمية طبقاً لاحتياجات سوق العمل.

■ استراتيجيات المشاركة المجتمعية

يمكن الحصول على مجموع الوزن المرجح لنقاط القوة للمعيار المتعلق بالمشاركة المجتمعية، وقد وجد أنه (٠,٠٩٥) ومجموع نقاط الضعف لنفس المعيار، وجد أنه (٠,٠٦٠) جدول (٣). ومن جدول (٥) وجد أن مجموع الوزن المرجح للفرص للمعيار المتعلق بالمشاركة المجتمعية هو (٠,١٠٠) مقابل (٠,٠١٨) لمجموع الوزن المرجح للتهديدات، وهو ما يعكس مشاركة مجتمعية تحتاج كثير من التطوير، لذا يلزم اتباع استراتيجيات تطوير ومعالجة، سوف تظهر هذه الاستراتيجيات في أنشطة الخطة التنفيذية مثل ربط الكلية بالمجتمع الخارجي، دراسة احتياجات مؤسسات المجتمع، تعزيز الشراكة بين الكلية والمجتمع، تطوير أداء الوحدات ذات الطابع الخاص.

■ استراتيجيات التدريس والتعلم

يمكن الحصول على مجموع الوزن المرجح لنقاط القوة للمعايير المتعلقة بالتعليم والتعلم (الطلاب والخريجون، والمعايير الأكاديمية، التدريس والتعلم، أعضاء هيئة التدريس، الدراسات العليا)، وقد وجد أنه (٠,٧١٣) ومجموع نقاط الضعف لنفس المعايير، وجد أنه (٠,٣٣٠) جدول (٣). ومن جدول (٥) وجد أن مجموع الوزن المرجح للفرص للمعايير المتعلقة بالتعليم والتعلم هو (٠,٣٣٧) مقابل (٠,١٤٤) لمجموع الوزن المرجح للتهديدات، وهو ما يعكس تعليم وتعلم يمكن وصفه "بالنامي أو المتطور"



به نقاط ضعف تقريبا نصف نقاط القوة ويتعرض لتهديدات تقريبا نصف الفرص المتاحة، لذلك يلزم اتباع مزيج من استراتيجيات التوسع والتطوير والمعالجة، سوف تظهر هذه الاستراتيجيات في أنشطة الخطة التنفيذية مثل تطوير البرامج الدراسية وإتاحتها وفقاً لاحتياجات سوق العمل، تطوير التخصصات المهنية بالكلية، استحداث بعض المعامل الافتراضية، الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم، وضع آلية للاكتشاف المبكر للمتعثرين والمتفوقين دراسياً والتعامل معهم، تطوير التعليم الإلكتروني، تعزيز ممارسة الأنشطة العلمية والطلابية وخدمات دعم الطلاب، تعزيز الروابط بين الخريجين والكلية وجهات التوظيف المختلفة.

■ استراتيجيات البحث العلمي

يمكن الحصول على مجموع الوزن المرجح لنقاط القوة للمعيار المتعلق بالبحث العلمي، وقد وجد أنه (٠,٠٧٠) ومجموع نقاط الضعف لنفس المعيار، وجد أنه (٠,٠٣٠) جدول (٣). ومن جدول (٥) وجد أن مجموع الوزن المرجح للفرص للمعيار المتعلق بالبحث العلمي هو (٠,٠٨٨) مقابل (٠,٠١٨) لمجموع الوزن المرجح للتهديدات، وهو ما يعكس بحث علمي يمكن أيضاً وصفه "بالنامي أو المتطور" به نقاط ضعف تقريبا نصف نقاط القوة، لكن التهديدات أقل بكثير من الفرص الجيدة المتاحة، لذا يلزم اتباع مزيج من استراتيجيات التوسع والتطوير والمعالجة، سوف تظهر هذه الاستراتيجيات في أنشطة الخطة التنفيذية مثل تطوير الخطة الإستراتيجية البحثية، تقييم كفاءة العملية البحثية بالكلية، تطوير منظومة التعاون البحثي بين الكلية والصناعة ومؤسسات المجتمع، دعم وتحفيز الابتكارات.



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨





الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨



رابعاً

رؤية الكلية ورسالتها والأهداف والقضايا الإستراتيجية



الخطة الاستراتيجية
لكلية التربية النوعية بالمنصورة
٢٠٢٢_٢٠١٨





١- الرؤية

التميز التعليمي والبحثي محلياً وإقليمياً وعربياً بما يحقق التنمية المستدامة ويلبي احتياجات المجتمع.

٢- الرسالة

توفير بيئة تعليمية وبحثية متطورة لإعداد المعلم النوعي المتميز للتعليم قبل الجامعي، من خلال تطوير البرامج الأكاديمية، وتقديم الاستشارات المتخصصة والخدمات المجتمعية.

٣- الهدف العام

وضع إطار عام يساعد الإدارة على تفهم التغيرات السريعة والحاددة في البيئة الخارجية وتحديد موارد ومتطلبات البيئة الداخلية ورصد الفرص والمخاطر ذات العلاقة بنشاط الكلية ومخرجاتها. مما يساعد في تحديد الرؤية المستقبلية في المدى القريب والبعيد سعياً لتحقيق التطوير المستمر وجودة الأداء الأكاديمي والإداري.

٤- الأهداف الإستراتيجية

في ضوء رؤية الكلية ورسالتها، وتمشياً مع استراتيجية الجامعة والتوجهات العالمية، والخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠١٨ - ٢٠٢١م؛ فإن كلية التربية النوعية جامعة المنصورة تسعى إلى تحقيق الأهداف الاستراتيجية الآتية:

- (١) تطوير منظومة التعليم والتعلم، وتوفير بيئة تعليمية متميزة
- (٢) الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي.
- (٣) تطوير منظومة الخدمات والأنشطة المجتمعية.
- (٤) تطوير المنظومة الإدارية.
- (٥) إرساء نظام الجودة بالكلية، والحصول على الاعتماد.



٥- القيم الجوهرية Core Values

تلتزم الكلية في إعداد وتنفيذ هذه الخطة الإستراتيجية بالقيم الجوهرية التي تتبناها الجامعة وتستهدف نشرها والعمل بمقتضاها في كل كليات الجامعة وهي:

- الأمانة
- المساواة
- التعاون
- الابتكار
- العدالة
- التميز والجودة
- الشفافية

٦- اتساق الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية بالمنصورة بالخطة الاستراتيجية لجامعة المنصورة

وضعت جامعة المنصورة خطة استراتيجية لمختلف الأنشطة ومحاور العمل الجامعي، وحرص الفريق التنفيذي للخطة الاستراتيجية على تحقيق الاتساق بين الخطة الاستراتيجية للجامعة والخطة الاستراتيجية للكلية على اعتبار أن الخطة الاستراتيجية للجامعة تعد الموجه الأساسي للخطة الاستراتيجية للكلية، وفيما يلي توضيح لجوانب الاتساق:

رؤية الكلية	رؤية الجامعة
التميز التعليمي والبحثي محلياً وإقليمياً وعربياً بما يحقق التنمية المستدامة ويلبي احتياجات المجتمع.	تحقيق التميز والريادة محلياً وعالمياً في بناء مجتمع المعرفة من خلال التنمية المستدامة والشراكة المجتمعية الفاعلة والتدويل.
رسالة الكلية	رسالة الجامعة
توفير بيئة تعليمية وبحثية متطورة لإعداد المعلم النوعي المتميز للتعليم قبل الجامعي، من خلال تطوير البرامج الأكاديمية، وتقديم الاستشارات المتخصصة والخدمات المجتمعية.	تقديم برامج تعليمية وبحوث مميزة تخدم المجتمع من خلال توفير بيئة تكنولوجية داعمة للتعليم المستمر والبحث العلمي والابتكار وبناء شراكات فاعلة داخليا وخارجيا طبقا لمعايير الجودة العالمية.

ومن العرض السابق يتضح أن رؤية الكلية تسعى إلى تحقيق الريادة والتميز لمخرجاتها، على مستوى التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وهذا ما تسعى إليه جامعة المنصورة.

كما جاءت رسالة الكلية متنسقة مع رسالة الجامعة؛ حيث أكدت رسالة الكلية على إعدادها المعلم المتميز القادر على المنافسة، مع المساهمة في تطوير المجتمع، وأكدت رسالة الجامعة - أيضاً - على تقديم تعليم متميز ينتج خريجين متميزين ومؤهلين للتفوق في البحث العلمي، والمشاركة الفعلية في تنمية المجتمع.



الأهداف الاستراتيجية للكلية وارتباطها بالأهداف الاستراتيجية للجامعة

الجدول التالي يوضح مصفوفة الاتساق بين الأهداف الاستراتيجية للكلية والأهداف الاستراتيجية للجامعة، وذلك على النحو التالي:

الأهداف الاستراتيجية للكلية					الأهداف الاستراتيجية للجامعة
إرساء نظام الجودة بالكلية، والحصول على الاعتماد	تطوير المنظومة الإدارية	تطوير منظومة الخدمات والأنشطة المجتمعية	تطوير منظومة الدراسات العليا والبحث العلمي	تطوير منظومة التعليم والتعلم، وتوفير بيئة تعليمية متميزة	
			✓	✓	١- تعزيز قدرات الجامعة لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات
✓					٢- دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر في ضوء معايير الجودة الدولية
	✓				٣- دعم وتطوير الجهاز الإداري وتنمية قدرات أفراد
		✓			٤- تنمية الموارد المادية والمالية والبنية التحتية والتكنولوجية
				✓	٥- دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
		✓		✓	٦- دعم الطلاب والخريجين وتنمية مهاراتهم
				✓	٧- دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم
			✓		٨- تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية
		✓			٩- تحقيق الشراكة المجتمعية والتنمية المستدامة
✓				✓	١٠- تدويل الجامعة بما يعزز القدرة التنافسية لها



٧- القضايا الاستراتيجية

➤ القضية الأولى: الطلاب

تُعد هذه القضية بزيادة القدرة التنافسية للطلاب وتنمية مهاراتهم وبناء قدراتهم وتعزيز جداراتهم وتحفيزهم، وذلك من خلال العديد من البرامج والأنشطة.

• محاور القضية

- التحفيز
- تنمية المهارات
- رعاية المتفوقين والموهوبين
- رعاية الطلبة الوافدين

➤ القضية الثانية: أعضاء هيئة التدريس

تُعد هذه القضية بتحقيق نسب متوازنة لأعداد الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس تتفق مع المعدل العام للممارسات المثلى، وتطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وتحفيزهم، وقياس الرضا الوظيفي والعمل على تحسينه.

• محاور القضية

- أعداد أعضاء هيئة التدريس
- توزيع أعضاء هيئة التدريس
- كفاءة أعضاء هيئة التدريس
- إنتاجية أعضاء هيئة التدريس
- تحفيز أعضاء هيئة التدريس

➤ القضية الثالثة: البرامج الأكاديمية

تُعد هذه القضية بتعزيز جودة البرامج الأكاديمية، والارتقاء بالمحتوى التعليمي، وأساليب التعليم والتعلم، وأنماط التقويم، مع الابتكار والتنوع، والتركيز على مستوى نواتج التعلم، والحصول على الاعتماد الأكاديمي.

• محاور القضية

- المحتوى التعليمي
- تنوع أساليب التدريس
- تنوع أساليب التقويم
- ضمان الجودة
- استحداث البرامج التي تلبي احتياجات سوق العمل



➤ القضية الرابعة: الجهاز الإداري

تُعنى هذه القضية بدعم أعضاء الجهاز الإداري والوظائف المساندة (العمال)، والارتقاء بأدائهم، وزيادة مؤهلاتهم، وتطوير مهاراتهم، وتحقيق ملائمة المؤهل بالمنصب الوظيفي، وتحفيزهم، وقياس الرضا الوظيفي والعمل على تحسينه.

● محاور القضية

- نوع المؤهلات
- مستوى المؤهلات
- تحفيز الجهاز الإداري والوظائف المساندة
- تأهيل قيادات الصف الثاني من الموظفين
- تنمية مهارات الموظفين

➤ القضية الخامسة: البحث العلمي

تُعنى هذه القضية بالوصول إلى المعدلات المثلى من البحوث مع التركيز على الابتكارات وجودة الأبحاث والاهتمام بالأبحاث التطبيقية والبيئية.

● محاور القضية

- جودة البحوث
- نشر البحوث
- رعاية ودعم الابتكار وبراءات الاختراع
- التوسع في خدمات المكتبة

➤ القضية السادسة: المجتمع

تُعنى هذه القضية بتعزيز دور الكلية في التفاعل مع المجتمع والمشاركة في التغلب على التحديات التي تواجهه وكيفية الاستفادة من فرص التنمية المتاحة.

● محاور القضية

- وجود صناعات وأنشطة لا يتوافر لها برامج أكاديمية
- المشروعات الصغيرة والأسر المنتجة
- تدوير النفايات

➤ القضية السابعة: البنية التحتية والتقنية

تُعنى هذه القضية برفع كفاءة البنية التحتية والتقنية، والاستمرار في تطويرها وتحديثها، وتوفير البيئة المحفزة للعملية التعليمية والبحثية.

● محاور القضية

- الملائمة
- الكفاية



- الكفاءة

- التطوير المستمر

➤ القضية الثامنة: الدراسات العليا

تُعد هذه القضية بالتوسع في البرامج الأكاديمية للدراسات العليا النوعية، وجذب الطلاب المحليين والوافدين، تماشياً مع احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل.

• محاور القضية

- البرامج الأكاديمية للدراسات العليا النوعية المتميزة

- الطلاب الوافدين

- الأداء الأكاديمي

- احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل

➤ القضية التاسعة: التمويل

تُعد هذه القضية بتنوع مصادر التمويل اللازمة للتميز في جوانب التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وغيرها من الأنشطة.

• محاور القضية

- مصادر التمويل.

- متطلبات التمويل.

- توظيف موارد الكلية.



الخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية بالمنصورة ٢٠١٨_٢٠٢٢



الخطة التنفيذية

أهداف خطة الكلية الاستراتيجية



الخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية بالمنصورة ٢٠١٨-٢٠٢٢





الهدف الأول: تطوير منظومة التعليم والتعلم، وتوفير بيئة تعليمية متميزة

م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
١	توفير مناخ تعليمي داعم لعمليتي التعليم والتعلم	أولاً: وضع إجراءات للتعامل مع قضية الكتاب الجامعي	١. تشكيل لجنة متخصصة لمتابعة الكتب الجامعية	- معدل تقييم رضا الطلاب حول الكتاب الجامعي - عدد الكتب التي يتم تزويدها للمكتبة سنوياً - قيمة الدعم المادي للكتاب الجامعي (مقدرة بالجنيه)						- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- عميد الكلية	لا يوجد
			٢. وضع معايير لتصميم وإنتاج وإخراج الكتاب الجامعي		٣. وضع ضوابط لأسعار الكتب الجامعية حسب ساعات المقرر وعدد الطلاب	٤. دعم مكاتب الكلية بنسخ من الكتب الجامعية والمراجع الحديثة بالمكتبة	٥. تفعيل خطة الدعم المادي للكتاب الجامعي					
٢	تطوير أساليب التعليم والتعلم	ثانياً: توفير بيئة تعليمية يسودها العلاقة الطيبة بين عضو هيئة التدريس والطلاب	١. إصدار دليل أخلاقيات ممارسة المهنة وإعلانه ونشره.	- نسبة الطلاب المشاركين في التقييم - معدل تقييم رضا الطلاب حول جودة البيئة التعليمية - نسبة الشكاوى التي تم التعامل معها إلى عدد الشكاوى التي استقبلها						- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة	دورات تدريبية ١٠٠٠٠
			٢. تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية بأشكالها المختلفة		٣. وضع آلية لتلقي الشكاوى والمقترحات من الطلاب ودراستها	٤. تنفيذ خطة لتنمية المشاركة الطلابية في التقييم والتغذية الراجعة	٥. تفعيل نظام الساعات المكتبية	٦. التوسع في استخدام الوسائل التكنولوجية للاتصال المباشر بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، كالمنتديات والمواقع الإلكترونية.	٧. تشجيع الطلاب على المشاركة في اتخاذ القرارات، من خلال مشاركتهم في مجلس الكلية، وفي الممارسات الإدارية المختلفة.			
٢	تطوير أساليب التعليم والتعلم	أولاً: تطوير أساليب التعليم والتعلم وفقاً للتخصصات المختلفة	١. إعداد استراتيجية لتعليم والتعلم والتقييم.	- معدل تقييم رضا الطلاب حول أساليب التعليم والتعلم - نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة التدريين على استخدام أساليب وطرق التعليم والتعلم الحديثة - نسبة المقررات التي تم تحويلها إلكترونياً						- قسم العلوم التربوية والنفسية - الأقسام العلمية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	دورات تدريبية ١٠٠٠٠
			٢. تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام أساليب وطرق التعليم والتعلم الحديثة		٣. تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على إنتاج المقررات الكترونياً تمسحياً مع الاتجاهات الحديثة، وكيفية توظيف أدوات التواصل الاجتماعي الحديثة	٤. تشجيع الطلاب على استخدام أساليب ومصادر التعلم الذاتي.	١. تطوير وتحسين مستوى الخدمات في المكتبة	٢. التحديث المستمر للمراجع والدوريات العلمية العربية والأجنبية المتوفرة بالمكتبة	٣. زيادة ساعات العمل بالمكتبة إلى ١٢ ساعة يومياً			
٢	تطوير أساليب التعليم والتعلم	ثانياً: وضع ضوابط وإجراءات لتطوير خدمات المكتبة	١. إصدار دليل أخلاقيات ممارسة المهنة وإعلانه ونشره.	- معدل تقييم رضا الطلاب حول خدمات المكتبة - عدد الكتب التي يتم تزويدها للمكتبة سنوياً - عدد اتفاقيات تبادل للكتب والرسائل مع الكليات الأخرى ذات الاهتمامات المشتركة						- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- وحدة ضمان الجودة	دورات تدريبية ١٠٠٠٠
			٢. تعزيز مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية بأشكالها المختلفة		٣. وضع آلية لتلقي الشكاوى والمقترحات من الطلاب ودراستها	٤. تنفيذ خطة لتنمية المشاركة الطلابية في التقييم والتغذية الراجعة	٥. تفعيل نظام الساعات المكتبية	٦. التوسع في استخدام الوسائل التكنولوجية للاتصال المباشر بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، كالمنتديات والمواقع الإلكترونية.	٧. تشجيع الطلاب على المشاركة في اتخاذ القرارات، من خلال مشاركتهم في مجلس الكلية، وفي الممارسات الإدارية المختلفة.			



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
٣	تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	أولاً: تطوير البرامج التدريسية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<ol style="list-style-type: none"> ١. تبنى مستويات معيارية للأداء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية ٢. وضع آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية العالية والمرشحة مستقبلياً لأعضاء هيئة التدريس، من أساليب التدريس الحديثة، وتكنولوجيا التعليم الحديثة، وغيرها ٣. دعم قدرات أعضاء هيئة التدريس في إنشاء مواقع وصفحات خاصة لدعم التدريس الإلكتروني التفاعلي ٤. تشكيل لجنة لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناءً على التغذية الراجعة من أعضاء هيئة التدريس ٥. وضع آلية للتنسيق بين كلية التربية ومركز تنمية القدرات بالجامعة؛ لتدريب أعضاء هيئة التدريس 	<p>- معدل تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس حول البرامج التدريبية المقدمة.</p>						- الأقسام العلمية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة ضمان الجودة	لا يوجد
٣	تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	ثانياً: تحسين قنوات التواصل الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس لدعم التدريس الفعال	<ol style="list-style-type: none"> ١. تفعيل موقع الكلية الرسمي لدعم التدريس الإلكتروني التفاعلي ٢. دعم قدرات أعضاء هيئة التدريس في إنشاء مواقع وصفحات خاصة لدعم التدريس الإلكتروني التفاعلي 	<p>- نسبة المقررات التي تستخدم التدريس الإلكتروني التفاعلي</p> <p>- معدل تقييم رضا الطلاب حول التدريس الإلكتروني التفاعلي.</p>						- وحدة التعليم الإلكتروني	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية	لا يوجد
٣	تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	ثالثاً: تفعيل المنتدى الإلكتروني وشبكات التواصل الاجتماعي لكلية لنشر أفضل الممارسات في التدريس	<ol style="list-style-type: none"> ١. وضع خطة أنشطة لتفعيل منتدى الكلية لنشر ممارسات التدريس ٢. إعداد دليل إجرائي للاستخدام الفعال للمنتدى للهيئة التدريسية والطلاب ٣. تدريب الهيئة التدريسية على الاستخدام الفعال لممارسات التدريس بالمنتدى بالكلية 	<p>- معدل تقييم رضا الطلاب حول التدريس الإلكتروني التفاعلي.</p> <p>- نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة التدريسين على التدريس بمنتدى الكلية</p>						- البوابة الإلكترونية للكلية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية	موقع الجامعة
٤	توفير الإرشاد الأكاديمي للطلاب	أولاً: توفير أعداد هيئة تدريس كميًا وكيفيًا حسب تخصصات الطلاب	<ol style="list-style-type: none"> ١. وضع آلية لحصر العجز الفعلي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، حسب تخصصات الأقسام ٢. مراجعة خطط الأقسام لتعيين هيئة التدريس والهيئة المعاونة ٣. وضع خطة للتعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس بحسب التخصصات 	<p>- نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب (لكل تخصص)</p>						- الأقسام العلمية - قسم العلوم التربوية والنفسية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية	لا يوجد
٤	توفير الإرشاد الأكاديمي للطلاب	ثانياً: إعداد برامج موثقة لدعم وتحفيز الطلاب الموهوبين والمتعثرين	<ol style="list-style-type: none"> ١. اعتماد آلية للكشف عن الموهوبين من الطلاب في مختلف التخصصات ٢. تطوير خطة برامج الأنشطة الخاصة برعاية الموهوبين من الطلاب في مختلف التخصصات ٣. اعتماد آليات لدعم وتحفيز الطلاب الموهوبين من طلاب الكلية (منح دراسية / دعم مالي / رعاية علمية / جوائز وشهادات تقدير.... الخ). ٤. تطوير سبل التعاون بين مؤسسات المجتمع (التعليمية والرياضية والثقافية) والموهوبين من طلاب الكلية 	<p>- عدد البرامج الفعلة لدعم وتحفيز الطلاب الموهوبين والمتعثرين</p> <p>- معدل تقييم رضا الطلاب المستفيدين من برامج دعم وتحفيز الطلاب الموهوبين والمتعثرين</p> <p>- عدد المنح الدراسية المقدمة للطلاب</p> <p>- عدد الاتفاقيات بين الكلية ومؤسسات المجتمع (التعليمية والرياضية والثقافية) لرعاية الموهوبين من طلاب الكلية.</p>						- الأقسام العلمية - قسم العلوم التربوية والنفسية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية	١٠٠٠٠



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
			٥. اقتراح برامج مؤثرة لدعم ورعاية الطلاب المتعثرين في الدراسة ٦. وضع خطة لزيادة نسبة المستفيدين من برامج دعم المتعثرين سنوياً ٧. وضع آليات لقياس فاعلية برامج دعم ورعاية الطلاب المتعثرين دراسياً كل عام	- عدد الطلاب المتعثرين الذين تم دعمهم سنوياً - معدل تقييم رضا الطلاب المتعثرين حول الدعم المقدم لهم								
	دورات تدريبية ١٠٠٠٠	ثالثاً: تقديم الإرشاد الأكاديمي المناسب للطلاب	١. تدريب أعضاء هيئة التدريس على مهارات الإرشاد الأكاديمي للطلاب ٢. إعداد دليل للإرشاد الأكاديمي للطلاب بالكلية ٣. وضع آلية للإعلان عن نظام الساعات المكتبية ٤. تفعيل سبل الإعلان الإلكتروني عن الساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس ٥. وضع آلية لمراقبة ومتابعة نظام الساعات المكتبية	- معدل تقييم رضا الطلاب حول جودة خدمات الإرشاد الأكاديمي - معدل تقييم رضا الطلاب حول جودة البيئة التعليمية								
	توفير الدعم المادي والصحي للطلاب	الارتقاء بمستوى برامج الرعاية الاجتماعية والصحية للطلاب	١. توفير الموارد المالية، وتخصيص جزء من التمويل الذاتي للكلية لتحسين الرعاية الاجتماعية للطلاب ٢. وضع خطة تدريبات خدمية للطلاب تدمجهم في مؤسسات المجتمع الخارجي ٣. وضع خطة مطورة لتحسين خدمات صندوق التكافل الاجتماعي وتنمية مصادره ٤. وضع خطة لتنفيذ دور المعارض الخيرية للملابس والكتب والأجهزة الإلكترونية لمساعدة طلاب الكلية ٥. وضع خطة معتمدة لتطوير الخدمات العلاجية لعيادات الرعاية الطبية والصيدلانية ٦. عقد اتفاقية لتحسين خدمات التأمين الصحي لطلاب الكلية بمستشفيات جامعة المنصورة	- قيمة التمويل الذاتي للكلية لتحسين الرعاية الاجتماعية للطلاب - معدل تقييم رضا الطلاب حول برامج الرعاية الاجتماعية والصحية للطلاب - عدد الطلاب المتدربين على الدمج في مؤسسات المجتمع الخارجي - عدد الطلاب المستفيدين من المعارض الخيرية للملابس والكتب والأجهزة الإلكترونية								
	تطوير سياسة متابعة الخريجين	أولاً: تفعيل مكتب متابعة الخريجين بكلية التربية النوعية ثانياً: تطوير سبل التواصل مع خريجي الكلية	١. تحديد مهام المكتب وأنشطته ٢. وضع خطة تنفيذية لتحقيق أهداف المكتب ٣. وضع خطة متابعة أداء المكتب وتقييمها ٤. وضع خطة للإعلان عن مهام المكتب وإنجازاته ١. إنشاء رابطة خريجي كلية التربية النوعية ٢. تنظيم المنتدى السنوي لخريجي الكلية ٣. تفعيل المنتدى الإلكتروني لخريجي الكلية ٤. تنظيم ملتقى دوري حول توظيف الخريجين	- معدل تقييم رضا الخريجين حول مكتب متابعة الخريجين - نسبة الخريجين المسجلين بقواعد البيانات إلى إجمالي الخريجين سنوياً - عدد الخريجين المستفيدين من ملتقى توظيف الخريجين								
	تعزيز ممارسة الأنشطة الطلابية والعلمية	أولاً: تطوير النشاط الطلابي بما يضمن إشباع الاحتياجات الوجدانية	١. تحديد احتياجات الطلاب من الأنشطة الطلابية المتنوعة ٢. وضع خطة بالأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والترفيهية والاجتماعية، بالتنسيق مع الجهات المعنية.	- معدل تقييم رضا الطلاب حول الأنشطة الطلابية والعلمية								



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
		لطلاب وتنمية شخصياتهم	٣. تفعيل دور اتحاد الطلاب، والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية	- عدد الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والترفيهية والاجتماعية التي تم تنفيذها						- اتحاد الطلاب - فريق الطلاب والخريجين		
		ثانياً: تفعيل دور اللجان الطلابية المختصة لدعم اتحاد الطلاب للمناخ الإيجابي	١. تطوير خطة الدعم المعنوي والمادي للجان اتحاد الطلاب ٢. تنظيم يوم سنوي لاستقبال الطلاب الجدد ٣. تفعيل المؤتمر الطلابي سنوياً. ٤. إعداد مجلة طلابية ونشرها.	- عدد أعداد المجلة الطلابية الصادرة								
٨	تطوير لائحة الكلية لمرحلة البكالوريوس	أولاً: تطوير برامج الدرجة الجامعية الأولى العالية في ضوء المعايير الأكاديمية	١. عقد لقاءات وورش عمل للتعريف بالمعايير الأكاديمية القياسية للدرجة الجامعية الأولى. ٢. مقارنة توصيف البرامج الحالية ونواتجها التعليمية المستهدفة بالمعايير الأكاديمية القياسية لبرامج الدرجة الجامعية الأولى. ٣. إعادة صياغة أهداف وتوصيف البرامج الدراسية لمرحلة الدرجة الجامعية الأولى بما يتفق والمعايير الأكاديمية القياسية. ٤. المراجعة والتقييم الذاتي المستمر لبرامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى من قبل المراجعين الداخليين والخارجيين. ٥. الاستفادة من تقارير المراجعين الخارجيين في تطوير برامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى. ٦. اعتماد توصيف برامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى بعد التحديث. ٧. تشكيل لجنة مختصة بالتطوير المستمر لبرامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى. ٨. تدريب أعضاء هيئة التدريس على عمل توصيفات البرامج والمقررات، وكذلك التقارير الخاصة بها، في ضوء المعايير الأكاديمية القياسية للدرجة الجامعية الأولى.	- عدد المستفيدين من لقاءات وورش عمل التعريف بالمعايير الأكاديمية القياسية للدرجة الجامعية الأولى - نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتدربين على عمل توصيفات البرامج والمقررات في ضوء المعايير الأكاديمية القياسية للدرجة الجامعية الأولى. - نسبة برامج الدرجة الجامعية الأولى العالية التي تم تطويرها في ضوء المعايير الأكاديمية - معدل تقييم رضا الطلاب حول جودة المقررات - معدل تقييم رضا طلاب السنة النهائية حول برامجهم الأكاديمية. - معدل تقييم رضا الخريجين حول برامجهم الأكاديمية - معدل تقييم رضا أرباب العمل حول خريجي كلية التربية النوعية						- فريق المعايير الأكاديمية والبرامج - الأقسام العلمية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - مدير وحدة ضمان الجودة	دورات تدريبية وورش عمل ١٥٠٠٠
		ثانياً: إعداد لائحة جديدة لمرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة	١. تشكيل لجنة إعداد مقترح لائحة الجديدة ٢. إعداد اللائحة الجديدة ومراجعتها ٣. اعتمادها في مجلس الكلية ورفعها للجهات المختصة	- نسبة برامج البكالوريوس التي تم تطويرها لنظام الساعات المعتمدة						- الأقسام العلمية	- عميد الكلية	لا يوجد
٩	تطوير برامج إعداد المعلم طبقاً للائحة الكلية	توصيف برامج الكلية طبقاً للائحة الجديدة	١. تشكيل لجان داخلية بالأقسام لتوصيف البرامج ٢. توصيف المقررات الدراسية داخل البرامج ٣. مراجعة داخلية للبرامج ٤. مراجعة خارجية للبرامج ٥. تطوير نظم التقييم لتناسب الساعات المعتمدة	- نسبة البرامج التي تم استيفاء توصيفها طبقاً للائحة الجديدة - نسبة المقررات التي تم استيفاء توصيفها طبقاً للائحة الجديدة - نسبة البرامج التي تم إجراء مراجعة داخلية لها						- الأقسام العلمية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - مدير وحدة ضمان الجودة	لا يوجد



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
				- نسبة البرامج التي تم إجراء مراجعة خارجية لها - معدل تقييم رضا الطلاب عن أساليب التقويم								
١٠	استحداث برامج أكاديمية تتوافق مع متطلبات سوق العمل	تطوير برامج الدرجة الجامعية الأولى العالية وفقاً لمتطلبات سوق العمل	١. دراسة الاحتياجات المهنية لطلاب الدرجة الجامعية الأولى ٢. دراسة لتحديد متطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي من البرامج التعليمية ومواصفات الخريج بشكل دوري ٣. المراجعة الدورية لبرامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى؛ للتأكد من استيفائها لمتطلبات واحتياجات سوق العمل؛ والاحتياجات المهنية للطلاب في ضوء نتائج استطلاع الرأي ٤. استحداث برامج جديدة في ضوء احتياجات سوق العمل والمستفيدين بصفة عامة.	- نسبة برامج الدرجة الجامعية الأولى التي تم تطويرها - معدل تقييم رضا الطلاب حول جودة المقررات - معدل تقييم رضا طلاب السنة النهائية حول برامجهم الأكاديمية. - معدل تقييم رضا الخريجين حول برامجهم الأكاديمية - معدل تقييم رضا أرباب العمل حول خريجي كلية التربية النوعية						- الأقسام العلمية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	لا يوجد
			١. اللانحة المطورة للتدريب الميداني موثقة ومعتمدة	- معدل تقييم رضا الطلاب حول التدريب الميداني - معدل تقييم رضا المشرف الداخلي حول التدريب الميداني								
			١. تحديد رؤية الوحدة ورسالتها وأهدافها. ٢. تحديد مهام الوحدة وأنشطتها. ٣. تحديد احتياجات الوحدة من الموارد البشرية والتكنولوجية. ٤. وضع اللانحة التنفيذية للوحدة ٥. وضع خطة تنفيذية لتحقيق أهداف الوحدة. ٦. وضع خطة لمتابعة أداء الوحدة وتقييمها. ٧. وضع خطة للإعلان عن مهام الوحدة وإنجازاتها	- معدل تقييم رضا المشرف الخارجي حول التدريب الميداني - معدل تقييم رضا مديري المدارس حول التدريب الميداني						- قسم العلوم التربوية والنفسية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	٤٠٠٠٠
			١. صياغة الدليل الميداني بصورة إجرائية في شكل ممارسات يمكن ملاحظتها. ٢. نشر دليل التدريب الميداني على موقع الكلية. ٣. توزيع دليل التدريب الميداني على الطلاب المعلمين ومدارس التدريب الميداني. ٤. تطوير دليل التدريب الميداني في ضوء نتائج متابعة تطبيق ممارساته							- وحدة التدريب الميداني	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	
			١. وضع خطة للتدريب الميداني لطلاب البرنامج. ٢. وضع آليات لتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للطلاب. ٣. تصميم برامج التدريب الميداني لتنمية المهارات الأساسية للطلاب. ٤. تصميم قاعدة بيانات خاصة بالطلاب والمدارس المختارة للتدريب الميداني.									
			١. توفير الإمكانيات المادية والبشرية لمتابعة التدريب الميداني بالمدارس									

م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
			<p>٢. وضع آلية للتعرف على الصعوبات التي تواجه الطلاب أثناء فترة التدريب ومساعدتهم على حلها.</p> <p>٣. وضع آليات معتمدة لتقويم نتائج التدريب الميداني والاستفادة منها في تطويره.</p> <p>٤. وضع آلية للتحقق من فاعلية التدريب الميداني للطلاب في تنمية المخرجات المستهدفة للتعلم</p>									
		سادساً: اختيار مدارس التدريب الميداني	<p>١. وضع آلية لاختيار المدارس التي يتم بها التدريب الميداني.</p> <p>٢. وضع شروط محددة وواضحة لاختيار المدارس.</p> <p>٣. تصميم قاعدة بيانات تضم قوائم بالمدارس التي يمكن الاستعانة بها.</p>									
		سابعاً: تطوير برنامج التدريب داخل الكلية بمعامل التدريس	<p>١. وضع خطة معتمدة للتدريس بالمصغر لتدريب الطلاب.</p> <p>٢. إعداد دليل إجرائي لمعامل التدريس بالمصغر.</p> <p>٣. توزيع دليل معامل التدريس بالمصغر على الطلاب المعلمين.</p> <p>٤. تفعيل ممارسات دليل التدريس بالمصغر داخل المعامل بالكلية.</p>									
		بناء سياسات جديدة لتقويم الطلاب	<p>١. مراجعة الدليل العام لمعايير تقويم الطلاب الخاص بالجامعة، والذي تم بناؤه ضمن فعاليات مشروع تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات.</p> <p>٢. بناء دليل نوعي لمعايير تقويم الطلاب بكلية التربية النوعية.</p> <p>٣. مناقشة أعضاء هيئة التدريس في بنود الدليل وتعديل ما يلزم.</p> <p>٤. اعتماد الدليل من مجلس الكلية.</p> <p>٥. إعلان الدليل على موقع الكلية.</p> <p>٦. توزيع الدليل ورقياً على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.</p> <p>٧. توزيع الدليل على الطلاب ضمن رسوم سداد المصروفات.</p>									
١٢			<p>١. تكوين فريق عمل من المتخصصين في المجال من تخصصات حاسبات وعلم نفس تربوي وطرق تدريس، بالإضافة الى بقية التخصصات المشاركة؛ لبحث الطرق المناسبة لهذا التقويم وفق التخصصات المختلفة.</p> <p>٢. لبحث الإمكانيات المتاحة لديهم لتفعيل هذه النظم: MIS التواصل مع فريق العمل بمشروع الميكنة التقويمية.</p> <p>٣. بناء خطة تدريبية - محددة التوقيتات الزمنية والمحتوى لكل من أعضاء هيئة التدريس والطلاب.</p> <p>٤. تدريب أعضاء هيئة التدريس على نظم التقويم الإلكتروني.</p> <p>٥. تدريب الطلاب على التقويم الإلكتروني.</p> <p>٦. استطلاع التجربة التدريبية على عدد من المقررات ذات الأعداد المحدودة من الطلاب</p>									
			<p>١. نسبة البرامج التي تقيس نواتج التعلم</p> <p>٢. نسبة المقررات التي تقيس نواتج التعلم</p> <p>٣. نسبة الاختبارات التي تتوافر فيها معايير الاختبار الجيد</p>									
			<p>١. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذين تدربوا على نظم التقويم الإلكتروني</p> <p>٢. نسبة الطلاب الذين تدربوا على نظم التقويم الإلكتروني</p> <p>٣. نسبة المقررات التي طبقت نظم التقويم الإلكتروني</p> <p>٤. معدل تقييم هيئة التدريس لنظم التقويم الإلكتروني</p> <p>٥. معدل تقييم الطلاب لنظم التقويم الإلكتروني</p>									
			<p>١. نسبة البرامج التي تقيس نواتج التعلم</p> <p>٢. نسبة المقررات التي تقيس نواتج التعلم</p> <p>٣. نسبة الاختبارات التي تتوافر فيها معايير الاختبار الجيد</p>									
			<p>١. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذين تدربوا على نظم التقويم الإلكتروني</p> <p>٢. نسبة الطلاب الذين تدربوا على نظم التقويم الإلكتروني</p> <p>٣. نسبة المقررات التي طبقت نظم التقويم الإلكتروني</p> <p>٤. معدل تقييم هيئة التدريس لنظم التقويم الإلكتروني</p> <p>٥. معدل تقييم الطلاب لنظم التقويم الإلكتروني</p>									

م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل	
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨				
			٧. تعميم التجربة في ضوء النتائج الاستطلاعية.										
		ثالثاً: انشاء بنوك أسئلة ممكنة في جميع الأقسام	<p>١. تحديد كل قسم لمقررين - على الأقل - عن كل فرقة دراسية للمشاركة في بنوك الأسئلة، ثم التوسع بعد ذلك في عدد المقررات المشاركة.</p> <p>٢. عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس المشاركين في بنوك الأسئلة؛ للتدريب على إعداد جدول المواصفات؛ وبناء الأسئلة الموضوعية بطريقة سليمة.</p> <p>٣. تخصيص قاعة للتصحيح الإلكتروني، وتجهيزها بالمسح الضوئي الإلكتروني</p> <p>٤. اعتماد قسم فرعي خاص ببنوك الأسئلة داخل كل كنفترول من كنفترولات الكلية الرئيسية، يقوم بمهام بنوك الأسئلة.</p> <p>٥. تدريب الأقسام الفرعية الخاصة ببنوك الأسئلة على مهام إدارة وتصحيح بنوك الأسئلة.</p> <p>٦. تشكيل لجنة من المتخصصين في القياس والتقويم التربوي لمراجعة البنوك، والتحليل الإحصائي لها، ومراجعة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في تعديل الأسئلة التي تحتاج إلى تعديل.</p> <p>٧. بناء خطة تدريبية لتدريب كوادر من أعضاء هيئة التدريس على التحليل الإحصائي لبنوك الأسئلة.</p>							- الأقسام العلمية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية	برامج مركز التقنية		
١٣	تطوير مهارات الهيئة التدريسية لتطبيق نظم التقويم الجديدة	انشاء نظم وإعداد كوادر مدرسة على المهارات التدريسية المتضمنة تطبيق نظم التقويم الجديدة	<p>١. تقديم كل قسم مصفوفة تتضمن المقررات التدريسية الخاصة به، ومقترحاته بالتعديلات اللانحبة الخاصة بإضافة أنواع التقويم الجديدة لمقرراته، والنسب المقترحة لتوزيع الدرجات على هذه المقررات.</p> <p>٢. إعداد خطة تدريبية لإعداد كوادر مديرية بكل قسم على المهارات التدريسية المسيرة لنظم التقويم الجديدة.</p> <p>٣. إعداد كوادر تدريبية داخل كل قسم، من خلال عقد تدريب يتضمن عضوين من كل قسم، يتم تدريبهما على TOT وتدريب زملائهما على هذا النمط من التقويم داخل قسمهما</p> <p>٤. عقد ورش عمل، لتدريب أعضاء هيئة التدريس بالأقسام على المهارات التدريسية من خلال زملائهم من الكوادر المدرية.</p>							- قسم العلوم التربوية والنفسية - الأقسام العلمية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية	دورات تدريبية ٦٠٠٠٠	
١٤	تطوير أعمال الامتحانات بالنظام الإلكتروني	كنفترولات متطورة بها نظام الالكتروني في المرحلة الجامعية الأولى	<p>١. حصر الكنفترولات في المرحلة الجامعية الأولى.</p> <p>٢. تحديد التجهيزات اللازمة لكل كنفترول للعمل بالنظام الإلكتروني.</p> <p>٣. وضع خطة موحدة بين جميع الكنفترولات لنظام ممكنة الكنفترول، ووضع ملفات وبرامج لتحديد خط سير العمل بدقة وألية.</p>							- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب		١٥٠٠٠٠	



الخطة الإستراتيجية لكلية التربية النوعية بالمنصورة ٢٠١٨-٢٠٢٢



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل	
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨				
			٤. تقديم تقرير تفصيلي عن كل كنترول، يوضح السلبيات التي تعرض لها، ومناقشاتهما، وحل المشكلات التي تتعرض لها الكنترولات.										
١٥	تطوير البنية المؤسسية	أولاً: تطوير القاعات التدريسية وتجهيزاتها	١. طلاء القاعات.	- معدل تقييم رضا الطلاب حول جودة القاعات التدريسية وتجهيزاتها - معدل تقييم رضا هيئة التدريس حول جودة القاعات التدريسية وتجهيزاتها						- أمين الكلية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية	١٠٠٠٠٠٠	
			٢. تجديد المدرجات والمقاعد بالقاعات.										
		٣. تجديد شاشات العرض والسيورات بأنواعها.											
		ثانياً: تطوير المعامل وتجهيزاتها	١. تجديد معامل الكلية وتطويرها	- معدل تقييم رضا الطلاب حول جودة المعامل وتجهيزاتها - معدل تقييم رضا هيئة التدريس حول جودة المعامل وتجهيزاتها - نسبة عدد الفنيين إلى عدد المعامل (التخصص)							- الأقسام العلمية - أمين الكلية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية	
٢. تزويد المعامل بالأجهزة والشاشات والسيورات المناسبة													
		ثالثاً: تطوير المكتبة الورقية وتجهيزاتها	١. تزويد المكتبة بأحدث الكتب والمراجع.	- عدد الكتب والمراجع التي تم تزويدها للمكتبة - قيمة المنصرف على تزويد المكتبة بأحدث الكتب والمراجع - معدل تقييم رضا المستفيدين حول كفاية وكفاءة خدمات المكتبة - السعة الاستيعابية للمكتبة						- أمين الكلية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية		
٢. تزويد المكتبة بأجهزة كمبيوتر تتناسب وأعداد الطلاب والباحثين.													
		رابعاً: تطوير غرف أعضاء هيئة التدريس وتجهيزاتها	٣. زيادة الإضاءة وأماكن التهوية ومرونة التحكم بها.	- معدل تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس حول غرفهم وتجهيزاتها						- أمين الكلية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - عميد الكلية		
		٤. إنشاء نظام البحث الإلكتروني.	١. إعادة هيكلة غرف أعضاء هيئة التدريس؛ لتحقيق أفضل ملائمة بين عدد الغرف والمكاتب وأعضاء هيئة التدريس.										
		٥. إنشاء نظام إلكتروني للاستعارة والاسترجاع.	٢. تزويد المكاتب بأجهزة الكمبيوتر والطباعة والتصوير.										
		٦. توسيع مبنى المكتبة وزيادة مساحات الاطلاع.	٣. طلاء الغرف.										
			٤. تزويد الغرف بأساس مناسب.										
			٥. الاهتمام بعناصر الإضاءة والتهوية										



الهدف الثاني: الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي

م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل	
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨				
			<ol style="list-style-type: none"> تنظيم الاجتماعات الخاصة بلجان الإشراف والتدريس بصفة دورية لمناقشة الأمور المتعلقة بما تم إنجازه من قبل الطلاب والمشرفين وعمل تقرير يعتمده القسم العلمي تطوير المهارات التدريسية والتحديث الذي اجري بالمقرر باعتماد من القسم العلمي إعداد خطة سنوية لتحديث المقررات وتقييم ما تم تدريسه النظري والتطبيقي للمقرر متابعة الخطط التدريسية المقدمة من الأقسام العلمية واعتمادها في لجنة الدراسات العليا تطوير الدليل الخاص بالدراسات العليا 	<ul style="list-style-type: none"> - نسبة برامج الدراسات العليا التي تم تحديثها / تطويرها طبقا لنظام الساعات المعتمدة - نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا دورات تدريبية على أساليب التدريس الحديثة - معدل تقييم رضا الطلاب حول جودة المقررات - نسبة المقررات التي تم تطويرها 							- الأقسام العلمية	- وكيل الكلية للدراسات العليا	دورات تدريبية ٥٠٠٠٠
		ثانياً: تطوير لائحة الدراسات العليا	اعداد لائحة للدبلوم العام للتربية النوعية	<ul style="list-style-type: none"> - معدل تقييم رضا طلاب الدبلوم العام حول البرنامج 							- قسم العلوم التربوية والنفسية	- وكيل الكلية للدراسات العليا	١٥٠٠٠
	١	استكمال تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا طبقاً لنظام الساعات المعتمدة	<ol style="list-style-type: none"> اتباع أنشطة التعليم والتعلم المتمركزة حول الطالب، وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها. اتباع أساليب التعليم والتعلم القائمة على حل المشكلات. استقصاء آراء الطلاب حول أساليب التعليم والتعلم المستخدمة. تشجيع الطلاب على استخدام أساليب ومصادر التعلم الذاتي. دعم مصادر المعرفة والتعليم الذاتي بالكلية، كالمراجع والدوريات العربية والأجنبية الحديثة، وكذلك المصادر الإلكترونية المتمثلة في قواعد البيانات. التنوع في استخدام أساليب التعليم والتعليم. تشجيع الطلاب على التجديد والإبداع في حل المشكلات التربوية وأساليب العرض الحديثة. تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على أساليب وطرق التعليم والتعلم الحديثة. متابعة تنفيذ الأساليب والطرق الحديثة في التعليم والتعلم واعداد تقارير دورية بذلك 	<ul style="list-style-type: none"> - معدل تقييم رضا الطلاب حول أساليب التعليم والتعلم - عدد المراجع والدوريات العربية والأجنبية الحديثة وقواعد البيانات الإلكترونية التي تم تزويد المكتبة بها - معدل تقييم رضا الطلاب حول خدمات المكتبة - نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين حضروا دورات تدريبية على أساليب التدريس الحديثة 						- قسم العلوم التربوية والنفسية	- وكيل الكلية للدراسات العليا	دورات تدريبية ٥٠٠٠٠	



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
		رابعاً: تطوير أساليب القياس والتقييم	<ol style="list-style-type: none"> التنوع في استخدام أساليب التقييم بحيث تقيس نواتج التعلم المستهدفة. التطور المستمر لأنظمة التقييم المتبعة. تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على الأساليب الحديثة في القياس والتقييم. الاتفاق على أسلوب موحد لامتحانات أعمال السنة ضماناً للعدالة والمساواة بين الطلاب. تقديم تغذية راجعة مستمرة لطلاب الدراسات العليا. التطوير المستمر لأنظمة إعلان النتائج. العمل على ميكنة أعمال الامتحانات والنتائج. الارتقاء بمستوى الورقة الامتحانية في ضوء معايير الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> نسبة البرامج الأكاديمية التي تقيس مخرجات التعلم. نسبة المقررات التي تقيس مخرجات التعلم. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذين حضروا دورات تدريبية على الأساليب الحديثة في القياس والتقييم معدل تقييم رضا الطلاب حول الأساليب الحديثة في القياس والتقييم نسبة المقررات التي تستخدم اختبارات آلية نسبة المقررات التي تستخدم الورقة الامتحانية في ضوء معايير الجودة 						- الأقسام العلمية	- وكيل الكلية للدراسات العليا	٥٠٠٠٠
		خامساً: الارتقاء بمستوى الكنتروات	<ol style="list-style-type: none"> ميكنة العمل بكنترول الدراسات العليا الاحتفاظ بالأوراق الامتحانية وعمل كتيب لها بسهولة حصول الطلاب عليها تجديد جميع النتائج والملفات الخاصة بامتحانات الدراسات العليا مطابقة مواعيد الامتحانات ودوره بما يتفق مع اللوائح الداخلية لكلية 	<ul style="list-style-type: none"> معدل تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس حول منظومة العمل بالكنتروات 						- وكيل الكلية للدراسات العليا	- عميد الكلية	١٠٠٠٠٠
		سادساً: الارتقاء بالخدمات المقدمة من المكتبة	<ol style="list-style-type: none"> ميكنة جميع المراجع العلمية بالمكتبة جدولة الدوريات والرسائل والكتب لتسهيل الاستعارة دورات تدريبية مستمرة للعاملين بالمكتبة للاطلاع على الحديث 	<ul style="list-style-type: none"> نسبة المراجع العلمية الميكنة بالمكتبة نسبة العاملين بالمكتبة الذين حضروا دورات تدريبية متخصصة معدل تقييم رضا الطلاب حول خدمات المكتبة 						- مكتبة الكلية	- أمين الكلية	دورات تدريبية
	زيادة القدرة الاستيعابية للطلاب الوافدين بمرحلة الدراسات العليا والترويج لها	أولاً: تفعيل وحدة الوافدين	<ol style="list-style-type: none"> تحديد رؤية الوحدة ورسالتها وأهدافها. تحديد مهام الوحدة وأنشطتها. تحديد احتياجات الوحدة من الموارد البشرية والتكنولوجية. وضع اللانحة التنفيذية للوحدة. وضع خطة تنفيذية لتحقيق أهداف الوحدة. وضع خطة متابعة أداء الوحدة وتقييمها وضع خطة للإعلان عن مهام الوحدة وإنجازاتها. 	<ul style="list-style-type: none"> عدد الأنشطة والفعاليات الخاصة بالوافدين نسبة الزيادة في عدد الوافدين معدل تقييم رضا الطلاب الوافدين حول الخدمات المقدمة لهم. 						- مكتب الوافدين	- وكيل الكلية للدراسات العليا	لا يوجد
		ثانياً: تطوير الأداء التعليمي	<ol style="list-style-type: none"> التحول إلى نظام الساعات المعتمدة. استخدام أنماط حديثة من التعليم، تعتمد على نظم التعليم الذاتي والتعليم الحر. التوسع في إنتاج مقررات البرامج المطورة بنظام إدارة المقررات إلكترونياً. 	<ul style="list-style-type: none"> معدل تقييم رضا الطلاب الوافدين حول البرامج الأكاديمية. نسبة مقررات البرامج المطورة بنظام إدارة المقررات إلكترونياً. 						- الأقسام العلمية	- وكيل الكلية للدراسات العليا	لا يوجد



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
٤			٤. اختيار هيئة التدريس من البارزين في مجال تخصصهم، بحيث يتمتعون بخبرة كبيرة في الإشراف على الطلاب الوافدين.									
٥			٥. تأهيل الطلاب الوافدين في اللغة الإنجليزية، بما يفتح أبواباً أمام خيارات عديدة في الدراسة والعمل في مختلف أرجاء العالم.									
٦			٦. استقطاب الطلاب الراغبين في إتقان اللغة العربية									
٧			٧. بناء علاقات علمية وثقافية قوية للكلية مع المؤسسات الدولية، وتوسيع إمكانات ونطاق البحوث والدراسات في مجالات العلوم التربوية والإنسانية.									
٨			٨. مشاركة الطلاب المحليين والوافدين في برنامج المهارات القيادية وورش العمل والدورات التدريبية.									
٩			٩. توفير سنة إضافية تخصصية: بغرض التعمق أكثر في مجال التخصص.									
١٠			١٠. تبني فكرة إعداد برنامج المهنيين الذي يكسب الطلاب المهارات التطبيقية في مهنته.									
١			١. إنشاء رابطة الخريجين من الوافدين.									
٢			٢. زيارة مباني الكلية وتعريف الوافدين بشروط القبول والمهلة النهائية لكل الخطوات المطلوبة.									
٣			٣. تزويد الطلاب بكل المعلومات عن التخصصات المتاحة والمستقبلية.									
٤			٤. توفير معلومات عن التأشيرات وتجديد الجوازات.									
٥			٥. تقديم المشورة بخصوص الشؤون الشخصية.									
٦			٦. توفير مجموعة متنوعة من مرافق الدعم، والتي تضم خدمة الاستشارة، ومكتب المشورة، ودعم الطلاب، والنصائح العامة، والمساعدة المالية، وتحديد المرشدين الأكاديميين المسنولين عن تقديم التوجيه في العديد من جوانب حياة الطالب، مع إتاحة الفرصة للاتصال بفريق دعم الطلاب في حال وجود أية متطلبات.									
٧			٧. تعيين مستشار للطلاب الوافدين داخل الكلية، ليكون أول من يمكن للوافدين اللجوء إليه للإجابة عن استفساراته، ويكون همزة الوصل بين الطلاب الوافدين والمصادر الأخرى داخل الحرم الجامعي أو في المجتمع المحيط.									
٨			٨. تعيين استشاري للشؤون الأكاديمية، يتمتع بخبرة في المجال الذي ينوي الطالب دراسته، ويقدم له الإرشاد فيما يتعلق بمتطلبات الكلية، كما يجب على تساؤلات الطالب عن سير دراسته.									
		تأديماً: تطوير خدمات دعم الوافدين										
		مكتب الوافدين - مكتبة بالكلية										
		وكيل الكلية للدراسات العليا										
		لا يوجد										



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
			<p>٩. المرونة في تغيير المستشار الأكاديمي لأي سبب من الأسباب، كوجود صعوبة في التحدث إليه، أو تغيير التخصص الذي يرغب الطالب في دراسته.</p> <p>١٠. تعيين استشاري لمساعدة الطلاب في حل مختلف مشكلاتهم الشخصية والأكاديمية.</p> <p>١١. تقديم الاستشارات الخاصة بالاستقبال العملي، والتي تقدم للطالب مساعداً في إعداد سجل الخبرة، وإيجاد فرص التدريب الوظيفي، وغيرها.</p> <p>١٢. إنشاء جمعيات للطلاب الوافدين، وهو ما يضمن مزيداً من الحقوق، وتحسين خبرات الطلاب الوافدين.</p>									
		رابعاً: اعتماد سياسات أكثر ديناميكية ومرونة لقبول الوافدين	<p>١. جعل عملية الالتحاق مفتوحة زمنياً لتمكين الطالب من الالتحاق بالدراسة في بداية أي فصل دراسي.</p> <p>٢. تحديد المستندات والإجراءات المطلوبة للتقدم للدراسة.</p> <p>٣. إزالة العقبات البيروقراطية.</p> <p>٤. إمكانية التقدم للتسجيل إلكترونياً؛ تيسيراً على الطلاب الوافدين، مع تعديل وتطوير البوابة الإلكترونية للجامعة.</p> <p>٥. تطوير نظام معلومات الطلاب الوافدين الإلكتروني، والذي يمكن من سهولة القبول الجامعي، وسرعة الرد على المتقدم في خلال يوم واحد أو يومين.</p>	<p>- معدل تقييم رضا الطلاب الوافدين حول الخدمات المقدمة لهم.</p> <p>- معدل تقييم رضا الطلاب الوافدين حول الإرشاد الأكاديمي.</p> <p>- نسبة الزيادة في عدد الوافدين</p>						- مكتب الوافدين - وحدة التعليم - مكتب الإلكتروني	- وكيل الكلية للدراسات العليا لا يوجد	
		أولاً: الاتساق بين برامج الدراسات العليا والأدوار المهنية للخريج	<p>١. بناء قناة اتصال بين برامج الدراسات العليا والخريجين للتعرف على مشكلات العمل وتطوير البرامج والمقررات لحلها.</p> <p>٢. التعرف على مدى انسجام تخصصات برامج الدراسات العليا مع سوق العمل للخريجين.</p> <p>٣. تلقي مقترحات الخريجين حول البرامج التي درسوا وبرامج الدراسات العليا والتنسيق في ذلك مع الأقسام.</p> <p>٤. بناء قناة اتصال بين برامج الدراسات العليا والجهات المستفيدة من الخريجين في القطاع العام والخاص.</p>	<p>- معدل تقييم رضا طلاب الدراسات العليا حول برامجهم الأكاديمية</p> <p>- معدل تقييم رضا الخريجين حول برامجهم الأكاديمية</p> <p>- معدل تقييم رضا أرباب العمل حول خريجي البرامج الأكاديمية لكلية التربية النوعية</p>						- مكتب الخريجين - مكتب الوافدين	- وكيل الكلية للدراسات العليا ٢٥٠٠٠	
		ثانياً: قياس رضا خريجي الدراسات العليا عن برامج الدراسات العليا والخدمات التي تقدمها الكلية	<p>١. استقصاء آراء الخريجين طلاب الدراسات العليا عن مستوى الرضا عن الخدمات المقدمة.</p> <p>٢. عقد لقاءات دورية مع طلاب الدراسات العليا للتعرف على مشكلاتهم والقيام بحلها.</p> <p>٣. متابعة تنفيذ التواصل بين الكلية والخريجين.</p> <p>٤. تحليل نتائج قياسات رضا الخريجين وتطوير برامج وخدمات الدراسات العليا في ضوء هذه النتائج.</p>	<p>- معدل تقييم رضا الخريجين حول برامجهم الأكاديمية</p> <p>- معدل تقييم رضا الخريجين حول الخدمات التي قدمت لهم</p> <p>- نسبة الخريجين المسجلين بقواعد بيانات الخريجين</p>						- مكتب الخريجين - مكتب الوافدين	- وكيل الكلية للدراسات العليا لا يوجد	



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل	
					١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢				
٤	توفير مناخ داعم للبحث العلمي	أولاً: تطوير وتحسين البنية الأساسية للبحث العلمي وزيادة التمويل المخصص لأغراض البحث العلمي	<p>١. سعي الأقسام للارتقاء بالنشر العلمي في مجلات علمية عالمية</p> <p>٢. وضع خطة لتطوير المعامل البحثية، وتزويدها بالأجهزة التكنولوجية الحديثة اللازمة للارتقاء بالبحث العلمي بالكلية.</p> <p>٣. الارتقاء بمستوى المجلة العلمية للكلية؛ لتكون من أفضل الدوريات العلمية المحكمة محلياً وإقليمياً.</p> <p>٤. التوسع في التقديم للحصول على مشروعات بحثية ممولة خارجياً.</p> <p>٥. وضع سياسات لتشجيع الاستثمار في البحث العلمي من قبل الجهات المستفيدة.</p> <p>٦. التوسع في تنفيذ مشروعات بحثية بالتعاون مع جهات مانحة ومستفيدة سواء محلياً أو دولياً.</p> <p>٧. التوسع في عقد شراكات بحثية مع الجهات المستفيدة.</p> <p>٨. العمل على زيادة مخصص أنشطة البحث العلمي من الجامعة.</p> <p>٩. تسويق البحوث العلمية محلياً ودولياً.</p> <p>١٠. التسويق الإلكتروني لمجلة الكلية</p> <p>١١. الارتقاء بالمؤتمر السنوي للكلية</p>	<p>- عدد البحوث المنشورة في مجلات ودوريات علمية محلية ذات معامل تأثير</p> <p>- عدد البحوث المنشورة في مجلات ودوريات علمية عالمية ذات معامل تأثير</p> <p>- عدد الاستشهادات من بحوث أعضاء هيئة التدريس بالكلية</p> <p>- نسبة أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل الذين نشروا بحثاً واحداً على الأقل خلال السنة إلى إجمالي أعضاء هيئة التدريس</p> <p>- متوسط عدد البحوث المحكمة وأو المنشورة لكل عضو هيئة التدريس خلال السنة</p> <p>- النسبة المئوية لطلاب مراحل الدراسات العليا (الدبلوم - الماجستير - الدكتوراة) الذين نشروا بحثاً واحداً على الأقل في مجلات علمية محلية أو عالمية أو تقديمها في مؤتمرات علمية محلية أو عالمية</p> <p>- معدل تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب الدراسات العليا حول المعامل البحثية</p> <p>- عدد المشروعات البحثية بالتعاون مع جهات مانحة ومستفيدة سواء محلياً / دولياً.</p> <p>- عدد الاتفاقيات والشراكات البحثية مع الجهات المستفيدة.</p> <p>- نسبة الزيادة في مخصصات أنشطة البحث العلمي من الجامعة.</p> <p>- عدد براءات الاختراع لمنسوبي الكلية.</p> <p>- نسبة الزيادة في إجمالي الدخل المالي من المجلة العلمية.</p> <p>- نسبة الزيادة في إجمالي الدخل المالي من المؤتمر السنوي للكلية.</p>							<p>- الأقسام العلمية</p> <p>- فريق البحث العلمي</p> <p>- الموقع الإلكتروني للكلية</p>	<p>- وكيل الكلية للدراسات العليا</p>	١٠٠٠٠٠



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
		ثانياً: إنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية	<p>١. تفعيل عمل قاعدة بيانات للبحوث العلمي (Data Base) لخرجات البحث العلمي بأعداد عناوين البحوث المنشورة في دوريات محكمة ومخصصات البحوث المقدمة في المؤتمرات العلمية والكتب المؤلفة المنشورة بالكلية لجذب الطلاب الوافدين للدراسات العليا.</p> <p>٢. الإعلان عن وحدة البحوث وبرايمج الدراسات العليا في التخصصات المختلف للأقسام على شبكة الانترنت لجذب الطلاب الوافدين للدراسات العليا</p> <p>٣. إنشاء قاعدة بيانات تتضمن أهم البحوث العلمية وإمكانية الاستفادة منها ضمن عناوين البحوث لرسائل الماجستير والدكتوراه للمساهمة في تطوير أداء عمل القسم وجذب الوافدين من الدول العربية والأجنبية.</p> <p>٤. إنشاء قاعدة بيانات لتشجيع الكوادر المتميزة علمياً مع نشر مناقشات رسائلهم على شبكات التواصل الاجتماعي لجذب الوافدين</p> <p>٥. إنشاء قاعدة بيانات لتقديم الخدمات الاستشارية الخاصة في تخصصات القسم المختلفة والرسائل والأبحاث ذات الجوانب التطبيقية ومعالجة المشاكل حسب طبيعة الخدمات المطلوب لجذب الوافدين</p>							- وكيل الكلية للدراسات العليا	- عميد الكلية	١٠٠٠٠
		ثالثاً: تفعيل بعثات ومهام علمية	-							- وكيل الكلية للدراسات العليا	- عميد الكلية	١٥٠٠٠
		رابعاً: إعداد دليل الدراسات العليا	<p>١. وضع السياسات واللوائح المنظمة للدراسات العليا على موقع الكلية</p> <p>٢. إنشاء دليل الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية النوعية</p> <p>٣. إعداد دليل الدراسات العليا</p>							- وكيل الكلية للدراسات العليا	- عميد الكلية	١٥٠٠٠
		خامساً: دعم طلاب الدراسات العليا	<p>١. متابعة رسائل الماجستير والدكتوراه المسجلة وملاحظة توافر شروط التسجيل ومتابعة حالات مد فترة التسجيل.</p> <p>٢. سجل منظم للمخصصات رسائل الماجستير والدكتوراه التي تم إجازتها والعمل على نشر ملخصاتها</p>							- وكيل الكلية للدراسات العليا	- عميد الكلية	٣٠٠٠٠

م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
		سادساً: وضع آليات للالتزام بأخلاقيات البحث العلمي	١. تنفيذ برامج تدريبية للباحثين؛ للتدريب على سبل تفعيل قواعد وأخلاقيات البحث العلمي. ٢. وضع آلية تختص بمتابعة التزام الباحثين بالكلية بأخلاقيات البحث العلمي. ٣. وضع آليات للمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر							- وكيل الكلية للدراسات العليا	- عميد الكلية	١٥٠٠٠
٥	تطوير معايير قياس كفاءة العملية البحثية	أولاً: مراقبة وتقييم الأداء البحثي بالكلية	١. عمل دراسة سنوية لنقاط القوة والضعف في مجال أنشطة البحث العلمي، مع وضع آراء الجهات المستفيدة وأصحاب المصلحة في الاعتبار. ٢. قياس أثر أنشطة البحث العلمي على المجتمع والجهات المستفيدة. ٣. تشكيل لجنة لضمان جودة البحث العلمي بالكلية. ٤. وضع معايير ومواصفات للتقييم الفني لمستوى جودة البحوث العلمية. ٥. وضع آليات للتقييم الداخلي والخارجي لأداء البحثي، والاستعانة بالعلماء والخبراء والباحثين المتميزين في المؤسسات البحثية، محلياً ودولياً.							- وكيل الكلية للدراسات العليا	- عميد الكلية	لا يوجد
		ثانياً: نشر الأبحاث العلمية في مجلات دولية وتطوير مجلة الكلية	١. دعم النشر الدولي ٢. تشجيع الأقسام على إنشاء مجلات متخصصة ذات تحكيم محلي ودولي ٣. رفع مستوى مجلة الكلية ودعوة محكمين خارجيين للمشاركة في تحكيم أبحاث المجلة ٤. توثيق أنشطة البحث العلمي بالكلية							- الأقسام العلمية	- وكيل الكلية للدراسات العليا	٣٠٠٠٠
٦	تعزيز التحول نحو البحوث البيئية متعددة التخصصات	تعزيز التحول نحو البحوث البيئية متعددة التخصصات للتعاون بين أقسام الكلية وكليات الجامعة	١. الإعلان عن المنح والمشروعات البحثية لطلاب الدراسات العليا وتفعيل الاستفادة منها ٢. تفعيل دور الدراسات العليا بتقديم بعض ورش العمل (Workshops) من قبل أعضاء هيئة التدريس في موضوعات متنوعة ٣. دعم الأبحاث المشتركة بين أقسام الكلية أو بين الكلية وكليات أخرى ٤. وضع السياسات الكفيلة بتحقيق التعاون والتنسيق بين الأقسام في الكلية							- وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - إدارة العلاقات الثقافية	- عميد الكلية	٣٠٠٠٠
٧	تعزيز التحول نحو البحوث التطبيقية	أولاً: تعزيز التحول نحو البحوث التطبيقية لأقسام الكلية	١. نسبة البحوث التطبيقية إلى إجمالي البحوث							- وكيل الكلية للدراسات العليا	- عميد الكلية	٥٠٠٠٠



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
			٢. تفعيل الإعلان علي شبكات التواصل الاجتماعي عن حركة البحث العلمي لطلاب الدراسات العليا في الأقسام ٣. استعدادات وحدة البحوث التطبيقية لنقل الأبحاث التي تم تطبيقها تبعاً لاحتياجات الجهات المستفيدة والمجتمع	عدد المتدربين حول الارتقاء بالبحث العلمي لتفعيل الاستفادة من الأبحاث التطبيقية وتسويقها						- الأقسام العلمية		
		ثانياً: تقوية الروابط في مجالات وأنشطة البحث العلمي بين الكلية ومؤسسات المجتمع المستفيدة	١. الاتصال الفعال بين الكلية ومؤسسات المجتمع المختلفة. ٢. تعزيز الثقة بين الكلية ومؤسسات المجتمع المختلفة فيما يتعلق بالبحث العلمي. ٣. دعوة الجهات المستفيدة لحضور مجالس الكلية؛ للتعريف بالمشكلات التي تعاني منها هذه القطاعات؛ والعمل على إيجاد حلول لها من خلال البحوث العلمية التطبيقية. ٤. تنظيم زيارات ميدانية يقوم بها قيادات الكلية والباحثون إلى مواقع العمل والإنتاج؛ للتعرف على المشكلات التي تواجهها هذه القطاعات؛ والعمل على دراستها وحلها؛ وفي الوقت نفسه تعريف هذه الجهات بالخبرات والإمكانات المتوفرة في الكلية. ٥. عقد ملتقى سنوي يضم أعضاء هيئة التدريس وشباب الباحثين وممثلي الجهات المستفيدة من مجالات البحث بالكلية. ٦. تيسير الإجراءات الإدارية لعقد الشراكات مع مؤسسات المجتمع المختلفة.	عدد الاتفاقيات والشراكات مع مؤسسات المجتمع المختلفة. عدد البحوث التطبيقية المرتبطة بمؤسسات المجتمع						- وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية	- عميد الكلية	١٠٠٠٠
		تطوير الخطة البحثية للكلية	١. وضع خطط بحثية تراعى الاحتياجات المجتمعية، وتتفق مع خطة الجامعة. ٢. الدراسة الدورية لاحتياجات المجتمع والجهات المستفيدة من مجالات البحث المختلفة بالتقسيم، وتحديث الخطة في ضوء هذه الاحتياجات. ٣. مراجعة الخطط البحثية للكلية وللأقسام - دورياً - وتعديلها. ٤. وضع آليات لضمان التزام الأقسام بالخطط البحثية. ٥. توفير الإمكانيات اللازمة لتنفيذ الخطط البحثية. ٦. وضع آليات متابعة تنفيذ الخطط البحثية. ٧. توعية الباحثين بالخطة البحثية، من خلال السيمينار العلمي، وطياعتها وتوزيعها على الباحثين. ٨. نشر الخطة البحثية على الموقع الإلكتروني للكلية.	- نسبة الزيادة في بحوث أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب الدراسات العليا - معدل تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب الدراسات العليا حول المعامل البحثية - نسبة إنجاز الخطة البحثية - عدد الحاضرين لورش العمل المرتبطة بالخطة البحثية						- وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية	- عميد الكلية	٥٠٠٠٠
		التحول نحو مجتمع المعرفة الحديثة	١. تنمية مهارات طلاب الدراسات العليا بالبرامج الأكاديمية بدراسة اللغة الانجليزية والحاسب الآلي ٢. عمل لجان خاصة للإشراف على إعداد مواد اللغة الانجليزية والحاسب الآلي لرفع كفاءة تدريس تلك المواد والاستفادة ٣. إعداد الكتب الرسمية بكفاءة من خلال إشراف الأقسام ٤. المراسلات عبر البريد الإلكتروني مع مؤسسة الرخصة الدولية للحاسب الآلي واللغة الانجليزية بالمراكز الحكومية	عدد الحاصلين على شهادات معتمدة في اللغة الإنجليزية عدد الحاصلين على شهادات معتمدة في الحاسب الآلي. معدل تقييم رضا الطلاب حول المقررات التي يتم تدريسها باللغة الإنجليزية						- وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - مركز الخدمة العامة	- عميد الكلية	١٠٠٠٠٠

الهدف الثالث: تطوير منظومة الخدمات والأنشطة المجتمعية

م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
١	تعظيم المشاركة المجتمعية بين الكلية والجهات الخارجية	أولاً: تفعيل دور وحدة المشاركة المجتمعية	<ol style="list-style-type: none"> ١. تحديد رؤية الوحدة ورسالتها وأهدافها. ٢. تحديد مهام الوحدة وأنشطتها. ٣. تحديد احتياجات الوحدة من الموارد البشرية والتكنولوجية. ٤. وضع اللائحة التنفيذية والمالية للوحدة. ٥. وضع خطة تنفيذية لتحقيق أهداف الوحدة. ٦. وضع خطة لمتابعة أداء الوحدة وتقييمها. ٧. التحديث المستمر لقاعدة بيانات أنشطة الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة 	<ul style="list-style-type: none"> - عدد الشراكات مع مؤسسات المجتمع. - عدد المستفيدين من الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية. - معدل تقييم رضا المستفيدين من الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية. - عدد الحاضرين لورش العمل وندوات التوعية بأهمية الدور المجتمعي للكلية. 							- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١٠٠٠٠٠
		ثانياً: وضع خطة دورية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	<ol style="list-style-type: none"> ١. تحديد الاحتياجات المجتمعية الفعلية، على المستويين المحلي والإقليمي ٢. وضع خطة لتلبية الاحتياجات المجتمعية. ٣. اعتماد الخطة من مجلس الكلية. ٤. تنفيذ الخطة وتفعيلها. ٥. متابعة تنفيذ الخطة. 	<ul style="list-style-type: none"> - نسبة المشاركين من منسوبي الكلية (هيئة تدريس - موظفون - طلاب) في الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية. 								
		ثالثاً: نشر الوعي بأهمية الدور المجتمعي بالكلية	<ol style="list-style-type: none"> ١. عقد ورش عمل وندوات لأعضاء مجتمع الكلية للتوعية بأهمية الدور المجتمعي للكلية. ٢. عقد ورش عمل وندوات لزيادة وعي قطاعات المجتمع وفهمهم لدور الكلية في الخدمة المجتمعية. 									
٢	تنمية وتطوير الخدمات التي تقدمها الكلية والارتقاء بمستوى جودتها	رابعاً: تدعيم دور الكلية في مجال التنوير ونشر الوعي بقضايا المجتمع والبيئة	<ol style="list-style-type: none"> ١. تفعيل دور الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج ومبادرات التوعية بالقضايا المجتمعية. ٢. حصر القضايا المجتمعية التي يمكن أن تساهم الكلية في نشر الوعي بها، وإيجاد حلول بشأنها ٣. إطلاق مبادرات لتبني القضايا المجتمعية التي تم تحديدها. ٤. التواصل مع الجهات المعنية بمثل هذه القضايا المجتمعية، محلياً وإقليمياً. ٥. التعاون مع رعاة لدعم المبادرات التي تبناها الكلية. ٦. عقد مؤتمرات وندوات للتسويق الاجتماعي والتوعية بالقضايا المجتمعية، على المستويين المحلي والإقليمي. 							- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مركز الخدمة العامة	١٥٠٠٠٠	
		أولاً: التوسع في تقديم الخدمات الاستشارية والتدريبية، والبحثية والتعليمية محلياً وإقليمياً، وزيادة فاعليتها	<ol style="list-style-type: none"> ١. حصر احتياجات القطاعات المختلفة من الخدمات الاستشارية والبحثية والتعليمية والتدريبية. ٢. حصر إمكانات الكلية البشرية والتكنولوجية والمادية التي يمكن الاستفادة بها لتقديم الخدمات لقطاعات المجتمع المختلفة. 									



١٥٠٠٠٠	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مركز الخدمة العامة - أمين الكلية								١ - تحديد مهام الوحدة وأنشطتها.
									٢ - تحديد احتياجات الوحدة من الموارد البشرية والتكنولوجية.
								٣ - وضع اللائحة التنفيذية والمالية للوحدة.	
								٤ - وضع خطة تنفيذية لتحقيق أهداف الوحدة.	
								٥ - وضع خطة لتابعة أداء الوحدة وتقييمها.	
								٦ - وضع خطة للإعلان عن مهام الوحدة وإنجازاتها	
								١ - وضع خطة لإعادة تطوير القاعات، من حيث المبنى والتجهيزات، وتجهيزه بما يسمح بالاستفادة به في أغراض خدمة المجتمع.	
								١ - عدد القاعات التي تم تطويرها	
								- معدل تقييم رضا المستخدمين حول قاعات الاجتماعات والمناقشات العلمية وتجهيزاتها	



الهدف الرابع: تطوير المنظومة الإدارية

م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					١٨	١٩	٢٠	٢١	٢٢			
١	تطوير المنظومة الإدارية بالكلية (الوائح والقواعد والسياسات المنظمة للعمل)	وضع معايير وقواعد للعمل الداخلي بالكلية	١. مراجعة القواعد واللوائح المنظمة للعمل ٢. تطبيق لائحة ترقى العاملين ٣. وجود آلية للمساءلة والمحاسبة في ضوء قواعد العمل ٤. ربط المكافآت بجودة الأداء	- معدل تقييم رضا المستفيدين حول جودة الأداء الإداري - معدل تقييم رضا الجهاز الإداري حول جودة بيئة العمل						- أمين الكلية	- عميد الكلية	لا يوجد
٢	تطوير البنية المادية	أولاً: تطوير المرافق الصحية وتجهيزاتها	١. تجهيز جميع المرافق بصلاحية تامة للاستخدام ٢. توفير مستلزمات النظافة العامة	- معدل تقييم رضا المستفيدين حول المرافق الصحية وتجهيزاتها						- أمين الكلية	- عميد الكلية	٧٥٠.٠٠٠
		ثانياً: تطوير غرف الجهاز الإداري وتجهيزاتها	١. إعادة هيكلة الغرف لتحقيق أفضل ملائمة بين عدد الغرف والمكاتب والأعضاء. ٢. تزويد المكاتب بأجهزة الكمبيوتر والطباعة والتصوير. ٣. تزويد الغرف بأساس مناسب. ٤. الاهتمام بعناصر الإضاءة والتهوية.	- عدد غرف الجهاز الإداري التي تم تطويرها - معدل تقييم رضا الجهاز الإداري حول تجهيزات غرفهم								
		ثالثاً: تطوير بوابات الكلية وتجهيزاتها	١. إنشاء غرفتين أمن على البوابتين، للتحقق من الشخصيات الواردة للكلية، ومساعدتها وتوجيهها داخل الكلية. ٢. تزويد المقرات بالأجهزة المطلوبة. ٣. تزويد الغرف بأساس مناسب. ٤. توفير زي خاص بأفراد الأمن. ٥. تجهيز المقر بوسائل الاتصال مع جميع إدارات الكلية.	- عدد غرف الأمن التي تم تجهيزها - عدد المخاطر والاختراقات التي تتعرض لها الكلية - معدل تقييم عوامل الأمن والسلامة وتجهيزاتها - عدد المتدربين على إدارة المخاطر						- أمين الكلية	- عميد الكلية	٧٥٠.٠٠٠
		رابعاً: تطوير عوامل الأمن والسلامة وتجهيزاتها	١. وضع خطة سنوية لتطوير عوامل الأمن والسلامة. ٢. استكمال أجهزة دعم الأمن والسلامة داخل الكلية.									
		خامساً: تفعيل وحدة إدارة المخاطر	١. تحديد احتياجات الوحدة من الموارد البشرية والتكنولوجية. ٢. تحديد رؤية الوحدة ورسالتها وأهدافها. ٣. تحديد مهام الوحدة وأنشطتها. ٤. توفير الموارد المادية والبشرية والتكنولوجية اللازمة ٥. وضع خطة تنفيذية لتحقيق أهداف الوحدة. ٦. وضع خطة لمتابعة أداء الوحدة وتقييمها ٧. إعداد خطط الطوارئ والتعامل مع الكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة. ٨. تدريب أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب وتنمية قدراتهم على إدارة المخاطر والأزمات. ٩. تنفيذ الخطط الموضوعية	- معدل تقييم رضا المستفيدين عن الكلية								
		سادساً: تطوير المظهر الخارجي لمباني الكلية	١. طلاء الكلية بالكامل من الداخل والخارج. ٢. الاهتمام بسور الكلية الخارجي. ٣. وضع آليات لنظافة الأماكن المجاورة لسور الكلية									

						<p>١٤. تحديث قواعد بيانات اتفاقات التعاون في مجالات البحث العلمي.</p> <p>١٥. تحديث قواعد بيانات البعثات والمهام العلمية والمؤتمرات التي يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.</p> <p>١٦. تحديث قواعد بيانات المستفيدين.</p> <p>١٧. تحديث قواعد بيانات المجتمع المدني.</p>			
						<p>وضع خطة لتزويد الكلية بشبكة الإنترنت اللاسلكي</p>	ثانياً: تطوير شبكة الانترنت		
						<p>١. الاستغناء عن الأجهزة غير الصالحة.</p> <p>٢. إصلاح الأجهزة التي يمكن الاعتماد عليها.</p> <p>٣. شراء أجهزة حديثة.</p> <p>٤. تزويد المقرات بأجهزة كمبيوتر وأجهزة طباعة.</p> <p>٥. إنشاء مطبعة مجهزة للكتب.</p> <p>٦. إنشاء وحدة فيديو.</p>	ثالثاً: قسم التصوير والطباعة		
						<p>١. إنشاء نظام إلكتروني على موقع الكلية يسمح للكلية بالتواصل مع الطلاب.</p> <p>٢. إتاحة الفرص للطلاب للتواصل مع بعضهم من خلال موقع الكلية</p>	رابعاً: تطوير آليات التواصل مع الطلاب		
						<p>١. إنشاء نظام إلكتروني على موقع الكلية، يسمح للكلية بالتواصل مع العاملين.</p> <p>٢. الاستغناء عن المراسلة المكتتبية التقليدية.</p> <p>٣. عدم استخدام العمال في أعمال المراسلات</p>	خامساً: تطوير آليات التواصل مع العاملين بالكلية		
						<p>١. إنشاء مقر للموقع</p> <p>٢. تشكيل لجنة فنية لتحديث الموقع</p> <p>٣. وضع خطة لتحديث الموقع</p>	سادساً: تطوير الموقع الإلكتروني		
						<p>١. إنشاء الوحدات التالية: الوافدين - المشاركة المجتمعية - التدريب الميداني - تطوير الأداء - التعليم الإلكتروني - التدريب.</p> <p>٢. اعتماد قرار إنشاء الوحدات من مجلس الكلية.</p> <p>٣. تضمين الوحدات في الهيكل التنظيمي للكلية</p> <p>٤. توفير الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية اللازمة للوحدات</p>	أولاً: إنشاء وحدات جديدة تفي بتنفيذ متطلبات الخطة الاستراتيجية		
٣٠٠٠٠	عميد الكلية	<p>- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة</p> <p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث</p> <p>- المشرف على فرع الكلية بميت غمر</p> <p>- المشرف على فرع الكلية بمنية النصر</p>				<p>١. صياغة بطاقات التوصيف الوظيفي الجديدة للهيكل التنظيمي الجديد.</p> <p>٢. اعتماد بطاقات التوصيف الوظيفي الجديدة للهيكل التنظيمي الجديد</p>	تحديث الهيكل التنظيمي		٤



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
٢	تحديد معاور المراجعة الداخلية	أولاً: وضع خطوات إجرائية لتقييم جودة طرق التدريس	<p>تقييم ما إذا كانت:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. هناك تنوع مناسب في استراتيجيات التدريس لتلبية الاحتياجات المتنوعة للطلاب. ٢. استراتيجيات التدريس مصممة بشكل يضمن تحقق نتائج التعلم. ٣. دراسات الممارسات المختلفة في طرق التدريس موجودة. ٤. هناك تحديد للممارسات الجيدة في التدريس. ٥. يتم تقديم تقرير للقسم العلمي عن نتيجة هذه الدراسات. 	- معدل تقييم الطلاب لاستراتيجيات التدريس المستخدمة						- قسم العلوم التربوية والنفسية (المناهج) - وحدة ضمان الجودة	- مدير وحدة ضمان الجودة	دورات تدريبية
		ثانياً: وضع خطوات إجرائية لتحقيق جودة تصميم المناهج	<p>تقييم ما إذا كانت:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. مستويات البرنامج محددة بوضوح. ٢. مقررات البرنامج تناسب الهدف منه وتحققه. ٣. مقررات البرنامج تحقق التكامل الرأسي والافقي، أي على مستوى سنوات الدراسة وعلى مستوى السنة الواحدة. ٤. البرامج لها أهداف محددة وذات نتائج علمية تشجع على تنمية المهارات التحليلية والابتكارية. ٥. طريقة التدريس المستخدمة تحقق أهداف البرنامج وتنتجها التعليمية. 	- معدل تقييم طلاب السنة النهائية لجودة البرامج الأكاديمية - معدل تقييم الخريجين لجودة البرامج الأكاديمية - معدل تقييم أرباب العمل لخريجي الكلية						- الأقسام العلمية - وحدة ضمان الجودة	- مدير وحدة ضمان الجودة	دورات تدريبية
		ثالثاً: وضع خطوات إجرائية لتقييم أنشطة التطوير	<p>تقييم ما إذا كانت:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. تساق أنشطة التطوير مع الخطة الاستراتيجية للكلية. ٢. أنشطة التطوير متسقة ومنبثقة عن تقرير التقييم الذاتي للكلية. ٣. أنشطة التطوير فعالة وتحقق الأهداف. ٤. أنشطة التطوير مصممة بوضوح ومحددة للمسئولية. ٥. الممارسات التعليمية والبحثية والاجتماعية والإدارية جيدة ويتم تحديثها ونشرها. ٦. آليات مراقبة الأداء واضحة وفعالة ومعلنة. ٧. التغذية الراجعة من الأطراف المعنية تؤكد على فعالية الأنشطة. ٨. توجد ردود فعل واستجابات لنتائج أنشطة التطوير موجهة في اتجاه تحقيق أهداف الكلية 	- معدل تقييم المستفيدين حول الكلية - معدل تقييم رضا أعضاء هيئة التدريس حول الكلية - معدل تقييم الطلاب للبيئة الأكاديمية بالكلية							- وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة	- عميد الكلية



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
		رابعاً: وضع خطوات إجرائية لتقييم جودة عمليات التعليم والتعلم والتقويم	<p>تقييم ما إذا كانت:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. يتم توجيه الطلاب بشكل مناسب بشأن ضوابط ومعايير إتمام المقرر وهل يتم توجيههم فيما يخص طبيعة التكاليف المطلوبة منهم. ٢. هناك جدية وموضوعية في تقييم التكاليف التي تطلب من الطلاب. ٣. أن الطلاب غير مثقلين بالامتحانات والتكاليف المتتالية، بل يتاح لهم الوقت الكافي للتفكير في محتويات المنهج والاستفادة منها. ٤. يتلقى الطلاب تغذية راجعة مرتدة على التقييمات التي حصلوا عليها في الامتحانات والتكاليف. ٥. نظم التقويم موزعة على مدار الفصل الدراسي ضمن ممارسات وإجراءات موحدة. 							- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - الأقسام العلمية - وحدة ضمان الجودة	- عميد الكلية	دورات تدريبية
		خامساً: وضع خطوات إجرائية لتقييم خدمات الدعم والإرشاد الأكاديمي للطلاب	<p>تقييم ما إذا كانت:</p> <ol style="list-style-type: none"> ١. هناك ترتيبات مناسبة لترحيب بالطلاب الجدد ودعمهم. ٢. هناك نظام لتوجيه الطلاب يمكن من التعرف على الطلاب المتقشرين دراسياً أو المعرضين للتعثر. ٣. تقديم معلومات تفصيلية وكافية للطلاب الجدد. ٤. وجود نظم رسمية لدعم وإرشاد وتوجيه الطلاب، وتقديم المستوى المناسب من المساعدات للجميع. 							- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - وحدة ضمان الجودة	- عميد الكلية	دورات تدريبية
		سادساً: وضع خطوات إجرائية لتقييم البرامج التعليمية	<ol style="list-style-type: none"> ١. تقييم البرنامج من قبل المراجعين الداخليين. ٢. جمع وتحليل جميع البيانات والمعلومات اللازمة عن جودة الأداء. ٣. إجراء التقييم الذاتي من قبل فريق الجودة بالقسم الأكاديمي. ٤. اعتماد التقرير من رئيس القسم. ٥. كتابة التقرير وإرساله لوحدة الجودة. ٦. مراجعة تقارير كافة الأقسام من قبل لجنة للمراجعة، تجدها وحدة ضمان الجودة. ٧. إرسال تقرير لجنة المراجعة إلى وحدة الجودة والقسم، مع نسخة له يد الكاية مشفوعة بالإجراءات التصحيحية التي تراها الوحدة ولجنة المراجعة. 							- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - الأقسام العلمية - وحدة ضمان الجودة	- عميد الكلية	دورات تدريبية



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل	
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨				
		ثامناً: وضع خطوات إجرائية لتقييم كفاءة إجراءات العمل الإداري والمالي	١. فعالية وملاءمة الهيكل التنظيمي للوفاء باحتياجات المؤسسة ودعم التطوير المستمر ٢. كفاءة القيادات الأكاديمية والجهاز الإداري ٣. تقييم أداء العمال ووحدة الأمن وأفراد الصيانة. ٤. كفاءة لجنة شئون التعليم والطلاب ٥. كفاءة لجنة شئون الدراسات العليا والبحث العلمي ٦. كفاءة لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ٧. كفاءة إجراءات السياسة المالية لكلية ٨. كفاءة أداء الجهاز المالي	- معدل رضا المستفيدين حول أداء الكلية							- وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عميد الكلية دورات تدريبية	
		تأسعاً: وضع خطوات إجرائية لتقييم كفاءة العمل الأكاديمي	١. كفاءة وكفاية الموارد والتسهيلات المادية المتاحة ٢. كفاية الموارد المالية للتنمية المستدامة في الكلية. ٣. كفاءة برامج الدراسات العليا المقدمة في الكلية ٤. كفاءة النشاط البحثي للهيكل الأكاديمي، وقياس عدد ونسبة الأبحاث المنشورة عالمياً، ومعدل مشاركتهم في المؤتمرات، وعدد المشروعات البحثية المتاحة ٥. تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ٦. تقييم أداء الهيئة المعاونة ٧. تقييم أداء الجهاز المالي والإداري	- معدل تقييم الطلاب لكفاءة وكفاية الموارد والتسهيلات المادية المتاحة - معدل تقييم أعضاء هيئة التدريس لكفاءة وكفاية الموارد والتسهيلات المادية المتاحة - معدل تقييم طلاب الدراسات العليا لجودة برامجهم. - نسبة الأبحاث لأعضاء هيئة التدريس - عدد المشروعات البحثية (الجارية/المنتهية) خلال عام. - نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذين تم تقييم أدائهم - نسبة العاملين بالجهاز الإداري الذين تم تقييم أدائهم							- وكيل الكلية لشئون التعليم - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي - رؤساء الأقسام العلمية	- عميد الكلية دورات تدريبية	
٣	ترسيخ فلسفة الجودة وتطوير الأداء في قواعد العمل بالكلية	عقد ورش عمل وندوات ولقاءات جماعية لمناقشة وتبادل الخبرات	١. آليات تطوير البرامج ٢. آليات تطوير المقررات ٣. مراجعة المعايير الأكاديمية ٤. مراجعة نظم التقويم ٥. مراجعة خطط التدريب والتنمية المهنية للعاملين ٦. مراجعة آليات المحاسبة ٧. مناقشة آليات دعم البحث العلمي ٨. مناقشة أنشطة خدمة المجتمع ٩. مناقشة أداء الكلية التعليمي ١٠. مناقشة رضا الطلاب والعاملين ١١. مناقشة خطط عمل الوحدات والإدارات المختلفة ١٢. مناقشة إجراءات العمل الإداري والمالي ١٣. مناقشة خطط عمل وحدة ضمان الجودة	- عدد ورش العمل التي تم إقامتها - نسبة المستفيدين من منسوبي الكلية من ورش العمل - معدل رضا المستفيدين حول ورش العمل التي تم إقامتها.							- وحدة ضمان الجودة	- عميد الكلية دورات تدريبية	



م	المبادرات	المشروعات	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية					مسؤول التنفيذ	مسؤول المتابعة	التمويل
					٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨			
٤	التأهل للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	وضع خطة لاستكمال متطلبات الاعتماد	وضع خطة عمل لتجهيز متطلبات الاعتماد تتضمن: ١. الدراسة الذاتية ووضع خطط التحسين ٢. توصيفات البرامج ٣. توصيفات جميع المقررات. ٤. التقارير السنوية للبرامج والمقررات ٥. الخطة الإستراتيجية ٦. الهيكل التنظيمي ٧. الخطة البحثية ٨. المرفقات من أدلة وشواهد ٩. تأهيل الأقسام للزيارة من خلال استكمال كافة المتطلبات الأخرى ومنها: - السير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس - تقارير الطلاب - الخطة الاستراتيجية للأقسام (رؤية القسم) ورسائله وأهدافه الاستراتيجية - ملفات المناهج الدراسية - نشأة القسم وإسهاماته - نماذج من أعمال الطلاب - نماذج من الأوراق الامتحانية - آليات التواصل مع قيادات الكلية ١٠. تأهيل أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين لزيارة الاعتماد ومتطلباتها ١١. توفير ميزانية الاعتماد ١٢. تدريب منسق فريق زيارة الاعتماد على مهامه ١٣. استعداد الكلية مادياً وتكنولوجياً وبشرياً لزيارة الاعتماد ١٤. طلب الاعتماد ومعتمد من مجلس الكلية	- نسبة البرامج التي تم استكمال توصيفاتها على أحدث نماذج الهيئة - نسبة المقررات التي تم استكمال توصيفاتها على أحدث نماذج الهيئة - نسبة البرامج التي تم استكمال تقاريرها السنوية على أحدث نماذج الهيئة - نسبة المقررات التي تم استكمال تقاريرها السنوية على أحدث نماذج الهيئة - نسبة الحاضرين لورش ولقاءات التأهيل للاعتماد (قيادات / هيئة تدريس / جهاز إداري / طلبة) - عدد البرامج التي تم استيفاء طلب اعتمادها لهيئة	- الأقسام العلمية - وحدة ضمان الجودة	- عميد الكلية	لا يوجد					