

الخططة الإستراتيجية

كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة
(٢٠١٧م - ٢٠٢١م)

اعداد

فريق التخطيط الاستراتيجي
وحدو ضمان الجودة والاعتماد

الخطّة الإستراتيجية

كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة
(٢٠١٧م - ٢٠٢١م)

الآن نستطيع الآن

إدارة الكلية

شئون التعليم
والطلاب

شئون خدمة
المجتمع
وتنمية البيئة

شئون
الدراسات
العليا
والبحوث

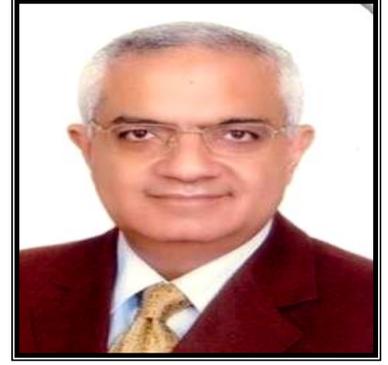
قيادات جامعة المنصورة



أ.د/ محمد حسن القناوى
رئيس الجامعة



أ.د/ زكى محمد زيدان الشيخة
نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة
المجتمع وتنمية البيئة



أ.د/ أشرف محمد عبد الباسط
نائب رئيس الجامعة لشئون
التعليم والطلاب



أ.د/ أشرف محمد سويلم
نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا
والبحوث والعلاقات الثقافية

قيادات كلية التربية الرياضية



أ.د/ زكى محمد زيدان الشيخة

نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
والمشرف على الكلية



أ.د/ عمرو حسن أحمد بدران

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
وتنمية البيئة



أ.د/ أسامة عبد الرحمن على

وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب



أ.د/ سامى محب حافظ

قائم بعمل وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا
والبحوث والعلاقات الثقافية



الخطة الإستراتيجية
كلية التربية الرياضية
جامعة المنصورة



عميد الكلية: أ.د/ زكى محمد زيدان الشيخة
نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، والمشرف على الكلية
مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد: أ.م. د/ محمد حسن محمد حسن
مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد
نائب مدير الوحدة: أ.م. د/ أحمد عبد الحميد العميرى
نائب مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد
فريق إعداد الخطة الإستراتيجية:

م	الاسم	الوظيفة	الصفة
١	د/ عمرو حسن احمد بدران.	استاذ ورئيس قسم علم النفس الرياضى.	رئيساً
٢	د/ جمال عبد السميع محمد.	استاذ ورئيس قسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية.	عضواً
٣	د/ عبد الباسط محمد عبدالباسط.	استاذ بقسم التدريب الرياضى.	عضواً
٤	أ.م. د/ حسن على احمد زيد.	استاذ مساعد متفرغ بقسم التدريب الرياضى.	عضواً
٥	أ.م. د/ إيهاب احمد المتولى.	استاذ مساعد بقسم علوم الصحة الرياضية.	عضواً
٦	أ.م. د/ محمد إبراهيم الذهبى.	قائم بعمل رئيس مجلس قسم الترويج.	عضواً
٧	أ.م. د/ السيد المحمدى قنديل.	استاذ مساعد بقسم التدريب الرياضى.	عضواً
٨	أ.م. د/ كريم محمد محمود الحكيم.	استاذ مساعد بقسم الإدارة الرياضية.	عضواً
٩	م. د/ محمد السيد محمد خميس.	مدرس بقسم الترويج الرياضى.	عضواً
١٠	م. د/ وديع محمد المرسي عطيه.	مدرس بقسم علوم الحركة الرياضية.	عضواً
١١	م. د/ احمد عبد النبى محمد الطنبولى.	مدرس بقسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية.	عضواً
١٢	م. م/ عبد الرحمن محمد ربيع.	مدرس مساعد بقسم الإدارة الرياضية.	عضواً
١٣	م. م/ مصطفى محمد امين الأشقر.	مدرس مساعد بقسم علم النفس الرياضى.	عضواً
١٤	م. م/ السيد نبيل السيد متولى العيسوى.	مدرس مساعد بقسم علم النفس الرياضى.	عضواً

هذا؛ وتم الاستعانة بالسيد/ أيمن النجدي عبد السميع الباز ... الباحث بمرحلة الماجستير - قسم علم النفس الرياضى بذات الكلية والجامعة، وتم الموافقة باعتماد الخطة باجتماع مجلس الكلية بالجلسة رقم (٢٢٧)، يوم الأربعاء الموافق ٢٢/٧/٢٠١٥م.

لجنة معيار التخطيط الإستراتيجى للعام الجامعى ٢٠١٥م - ٢٠١٦م:

م	الاسم	الوظيفة	الصفة
١	د/ مسعد على محمود اسماعيل	استاذ متفرغ بقسم التدريب الرياضى وعميد الكليه الاسبق.	رئيساً
٢	أ.م. د/ نشات محمد احمد منصور	استاذ مساعد بقسم علم النفس الرياضى	عضواً
٣	أ.م. د/ محمد الديسطنى عوض	استاذ مساعد بقسم التدريب الرياضى.	عضواً
٤	م. د/ محمد السيد محمد خميس.	مدرس بقسم الترويج الرياضى.	عضواً
٥	د/ وديع محمد المرسي عطيه.	مدرس بقسم علوم الحركة الرياضية.	عضواً
٦	د/ مصطفى محمد امين الأشقر.	مدرس بقسم علم النفس الرياضى.	عضواً
٧	د/ عبد الرحمن محمد ربيع.	مدرس بقسم الإدارة الرياضية.	عضواً
٨	د/ احمد حسنى السيد خليل.	مدرس بقسم الإدارة الرياضية.	عضواً

هذا، وقد تم اعتماد الخطة فى مجلس الكلية بالجلسة الطارئة رقم (٢٥٠) بتاريخ ١١/١/٢٠١٧م.

تقديم:

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوبة تحقيقها وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية وفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات.

ويُعد التخطيط الإستراتيجي المدخل الحقيقي لتطوير أي مؤسسة تعليمية، ومن هنا كان إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة في الفترة من ٢٠١٧م إلى ٢٠٢١م؛ أمراً حتمياً لتطوير الكلية في مختلف القطاعات الثلاث: قطاع شئون التعليم والطلاب - قطاع الدراسات العليا والبحوث - قطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة؛ فضلاً عن تجديد مصادر التمويل الذاتي لتغطية النقص في الموارد المادية.

وتطرح الخطة سؤالاً: هل يوجد ضرورة لوجود خطة استراتيجية لكلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة في السنوات الخمس القادمة؟.

وسعيًا للوصول إلى إجابة ذات معنى لهذا السؤال؛ تم تقسيم الخطة الإستراتيجية إلى خمسة فصول روعي فيها التواتر المنطقي للأفكار.

وقد قدمت الخطة الإستراتيجية في الفصل الأول: الإجابة عن التساؤل: أين نحن الآن؟، في حين أجب الفصل الثاني عن التساؤل: ماذا نريد؟، وأما الفصل الثالث فقد تناولت فيه الإجابة عن: كيف نحقق ما نريد؟، وعُرض في الفصل الرابع: الجوانب الرئيسة للخطة الإستراتيجية، وخُتمت الخطة الإستراتيجية في الفصل الخامس عند موضوع جدّ مهم ألا وهو: الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية؛ فضلاً عن قائمة المصادر العربية والأجنبية والشبكة العالمية للمعلومات Internet، وكذا المرفقات.

والله نسأل أن ينفع بها،،

فريق الخطة الإستراتيجية

جدول المحتويات

٦	تقديم.....
١٠	نشأة الكلية.....
١١	١/١ الدلالات الرقمية لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.....
١٦	٢/١ جوانب التميز الواعدة في كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.....
١٩	٣/١ التحليل البيئي Swot Analysis.....
١٩	نقاط القوة والضعف في مجال التعليم والطلاب.....
١٩	نقاط القوة والضعف بالنسبة للطلاب المقيدون بالكلية.....
٢٢	نقاط القوة والضعف بالنسبة للخدمات الطلابية.....
٢٤	نقاط القوة والضعف في الأنشطة الطلابية.....
٢٥	نقاط القوة والضعف في البرامج الأكاديمية.....
٢٦	نقاط القوة والضعف في مجال الدراسات العليا والبحوث.....
٢٧	نقاط القوة والضعف في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.....
٢٧	نقاط القوة والضعف في مجال تنمية الموارد البشرية.....
٢٩	الفرص والتحديات في البيئة الخارجية.....
٣١	٤/١ تحليل الفجوة.....
٣٢	١/٤/١ مؤشرات الأداء الفعلي مقابل المعايير الأكاديمية القياسية.....
٣٥	٢/٤/١ توقعات الجهات المستفيدة مقابل الوضع الراهن.....
٣٧	٥/١ التصنيف الأكاديمي لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.....
٣٧	تصنيف كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.....
٣٧	تصنيف جامعة المنصورة:.....
٣٩	١/٢ ركائز الإستراتيجية Pillars of our Strategy.....
٣٩	١/١/٢ العنصر البشري (أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين).....
٣٩	٢/١/٢ المعرفة.....
٣٩	٣/١/٢ بيئة العمل.....
٤١	٢/٢ رؤية الكلية: Our Vision.....
٤١	٣/٢ رسالة الكلية: Our Mission.....
٤١	٤/٢ الغايات والاهداف الإستراتيجية للكلية.....
٤١	الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للكلية.....
٤١	الغاية الثانية: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم.....

٤١	الغاية الثالثة: تدعيم وتعزيز البحث العلمى والابتكار
٤٢	الغاية الرابعة: التوسع فى المشاركة المجتمعية
٤٢	الغاية الخامسة: الحفاظ على الوضع التنافسى للكلية على مستوى الوطن العربى
٤٢	الغاية السادسة: التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية بالكلية
٤٤	١/٣ قيم خاصة بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة
٥٤	٣/٣ آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية
٥٤	١ - الزمن
٥٤	٢ - الاعلام والمعرفه بالخطة الإستراتيجية
٥٤	٣ - حشد الجهود وتعبئة العاملين
٥٤	٤ - وضع مستويات الأداء
٥٦	٤/٣ آليات متابعة الخطة الإستراتيجية
٥٩	٥/٣ مصادر تمويل الخطة الإستراتيجية بالكلية
٥٩	قطاع شئون التعليم والطلاب
٥٩	قطاع شئون الدراسات العليا والبحوث والعلاقات الثقافية
٥٩	قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٦٢	١/٤ ربط جوانب الإستراتيجية بأبعادها
٦٦	٢/٤ ثلاث مستويات للخطة الإستراتيجية (حد أدنى - متوسط - طموح):
٦٦	١ - الإستراتيجية الهجومية
٦٧	٣/٤ تخصيص ميزانية الكليات
٧٠	٤/٤ المخطط الزمنى لتنفيذ الإستراتيجية
٧١	٥/٤ تمويل الإستراتيجية
٧١	٦/٤ الملامح الرئيسة لكل غاية
٧٦	٠/٥ الخطة التنفيذية
٨٨	٠/٦ قائمة المصادر

١/٠ أين نحن الآن؟

Where are we now?

- ١/١ كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة بالأرقام.
- ٢/١ جوانب التمايز الواعدة في كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.
- ٣/١ التحليل البيئي Swot Analysis (البيئة الداخلية: نقاط القوة - نقاط الضعف، البيئة الخارجية: الفرص - التحديات).
- ٤/١ تحليل الفجوة:
- ١/٤/١ مؤشرات الأداء الفعلي مقابل المعايير الأكاديمية القياسية.
- ٢/٤/١ توقعات الجهات المستفيدة مقابل الوضع الراهن.
- ٥/١ التصنيف الأكاديمي لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

نشأة الكلية:

أنشئت كلية التربية الرياضية بمقتضى القرار الجمهورى رقم (٢٨٧) لسنة ١٩٩٤م وبدأت الدراسة بها فى العام الجامعى ١٩٩٥ / ١٩٩٦م، وحصلت الكلية على شهادة الجودة والاعتماد عام ٢٠١١م كأول كلية تربية رياضية تحصل عليها.

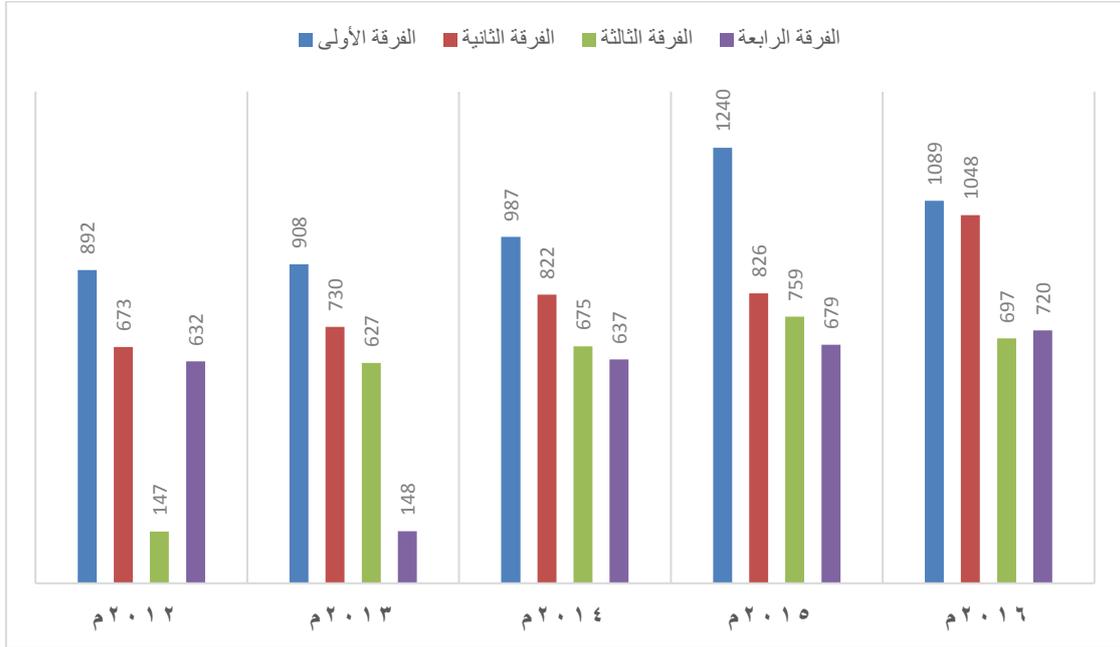
تقع الكلية بالقرية الأولمبية بجامعة المنصورة شارع جيهان بمدينة المنصورة وتتكون الكلية من مبنين المبنى الأول مكون من ٦ طوابق والمبنى الثانى مكون من ٥ طوابق تسلمت الكلية منه الدور الأرضى ودور أول علوى.

تولى قيادة الكلية فى نشأتها الأولى السيد أ.د/ محمد السيد خليل أستاذ التدريب الرياضى كعميد ثم تولى المسؤولية السيد أ.د/ مسعد على محمود أستاذ التدريب الرياضى، والذى فى عهده أنشئ مبنى الكلية الجديد داخل القرية الأولمبية. وتأسست فى عهده أيضاً فكرة الجودة والاعتماد ثم استمرت مسيرة النجاح واستكمال المبنى الجديد من منشآت ومعامل والدخول فى مشروع الجودة والاعتماد فى عهد السيد أ.د/ محمد كمال السمنودى، وتم الحصول على الاعتماد الأكاديمى فى عهد السيد أ.د/ على السعيد ربحان عام ٢٠١١م، وقد تم تعيين السيد أ.د/محمد شوقى كشك ... الأستاذ بقسم التدريب الرياضى كأول عميد للكلية بالانتخاب ثم أ.د/ أشرف الدسوقى شعلان كثنانى عميد بالانتخاب.

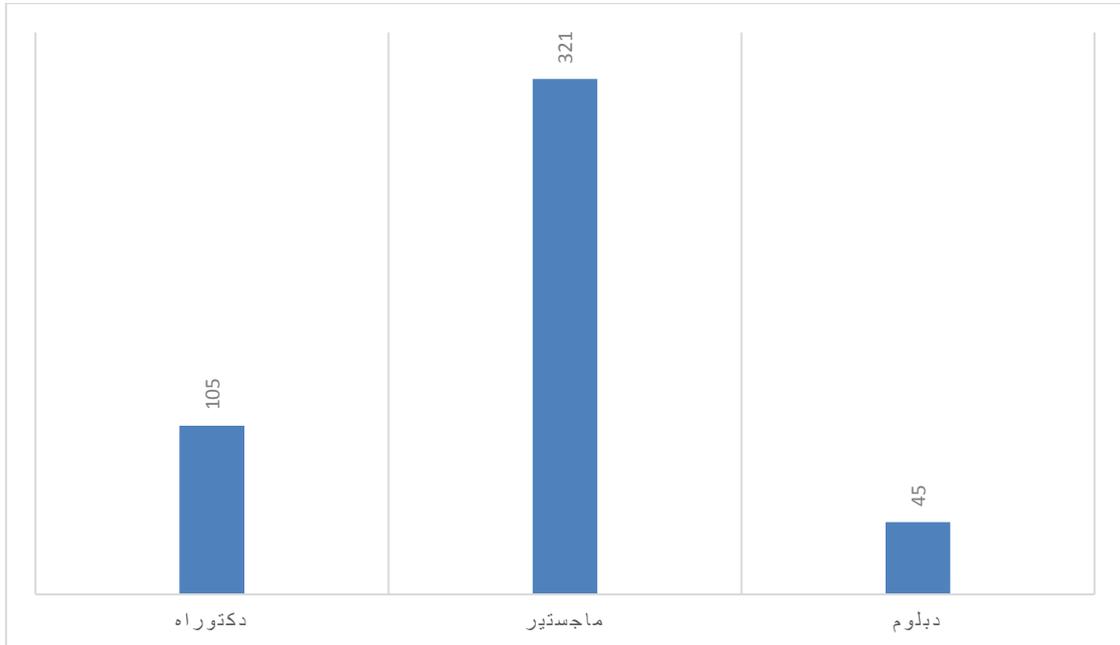
والدراسة فى الكلية باللغة العربية لمرحلتين دراسيتين، وهما: مرحلة البكالوريوس - مرحلة الدراسات العليا، وتقدم الكلية عدد ٣ برامج أكاديمية مانحة فى مرحلة البكالوريوس، وهى: طرق التدريس التربية الرياضية - التدريب الرياضى - الإدارة الرياضية، وعدد ٢٠ برنامج أكاديمى فى مرحلة الدراسات العليا، وهى: مناهج التربية الرياضية - طرق التدريس التربية الرياضية - التدريب الرياضى - الإدارة الرياضية - الترويج الرياضى - علوم الحركة الرياضية - علوم الصحة الرياضية - علم النفس الرياضى.

وتُعد كلية التربية الرياضية بجامعة المنصورة إحدى أهم كليات التربية الرياضية على مستوى الجمهورية والوطن العربى؛ حيث أصبحت مثالاً للتميز واحتلال مكان الصدارة بين الكليات الأكاديمية المناظرة.

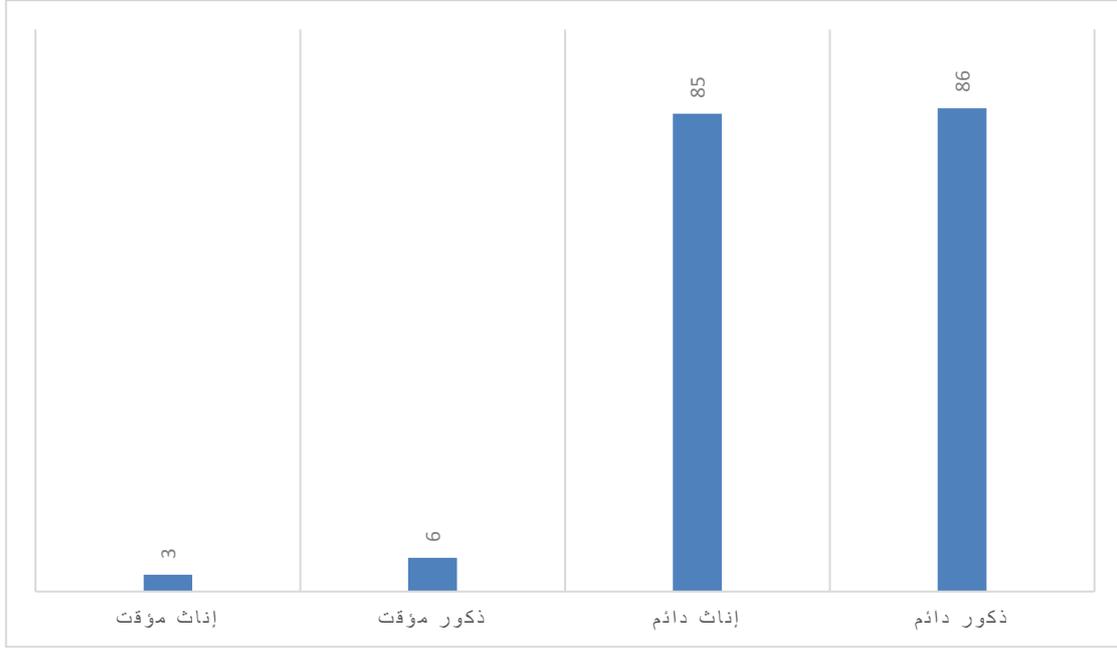
١/١ الدلالات الرقمية لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة:
أعداد طلاب البكالوريوس:



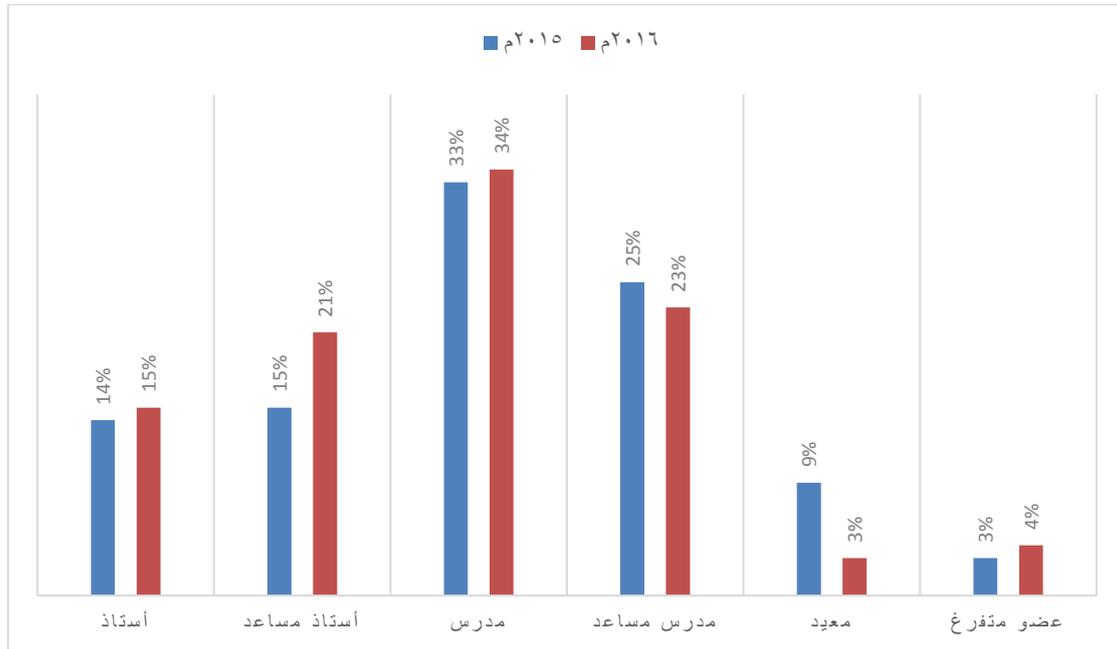
شكل (١): تطور أعداد طلاب البكالوريوس



شكل (٣): النسب الإجمالية لطلاب الدراسات العليا
الممنوحين للعام الجامعي ٢٠١٤م / ٢٠١٥م



شكل (٣): التوزيع النسبي للجهاز الإداري في كلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة



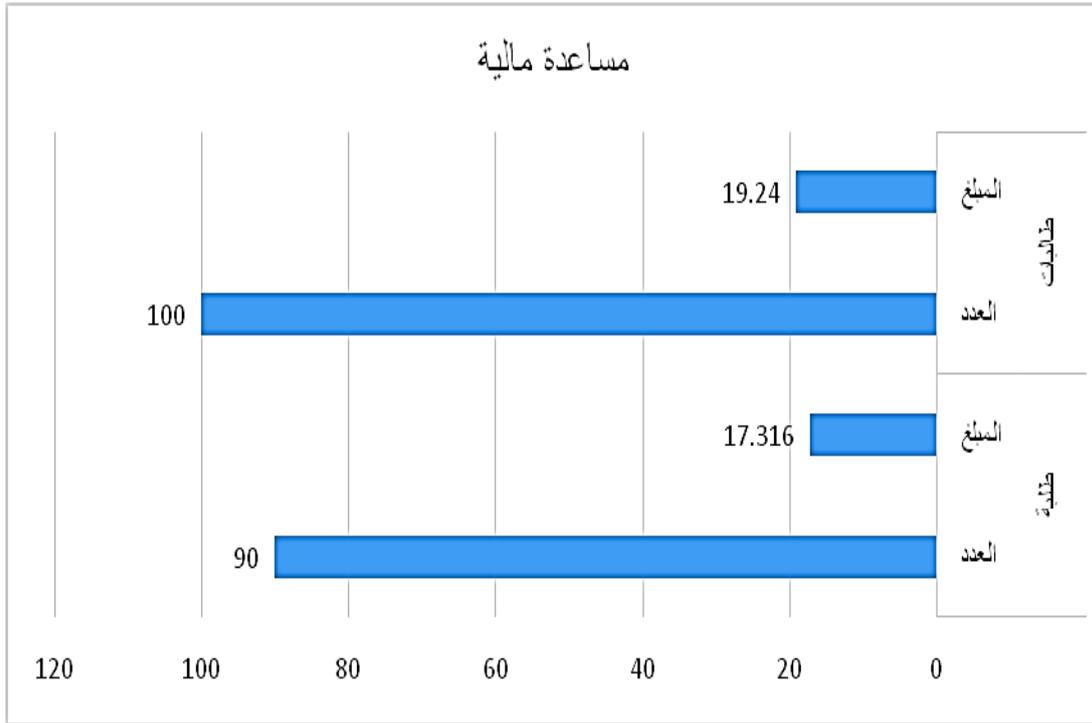
شكل (٤): التوزيع النسبي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة

يتضح من الرسم البياني أن أعلى نسبة تمثيل كانت للسادة المدرسين؛ حيث تمثل ٣٤% من الإجمالي، يليها في الترتيب السادة المدرسين المساعدين بنسبة تمثيل ٢٣% من الإجمالي،

يلمها السادة الأساتذة المساعدين بنسبة تمثيل ٢١% من الإجمالي يلها السادة الأساتذة بنسبة تمثيل ١٥% من الإجمالي، ويأتي في النهاية السادة المعيدون بنسبة تمثيل ٣% من الإجمالي.

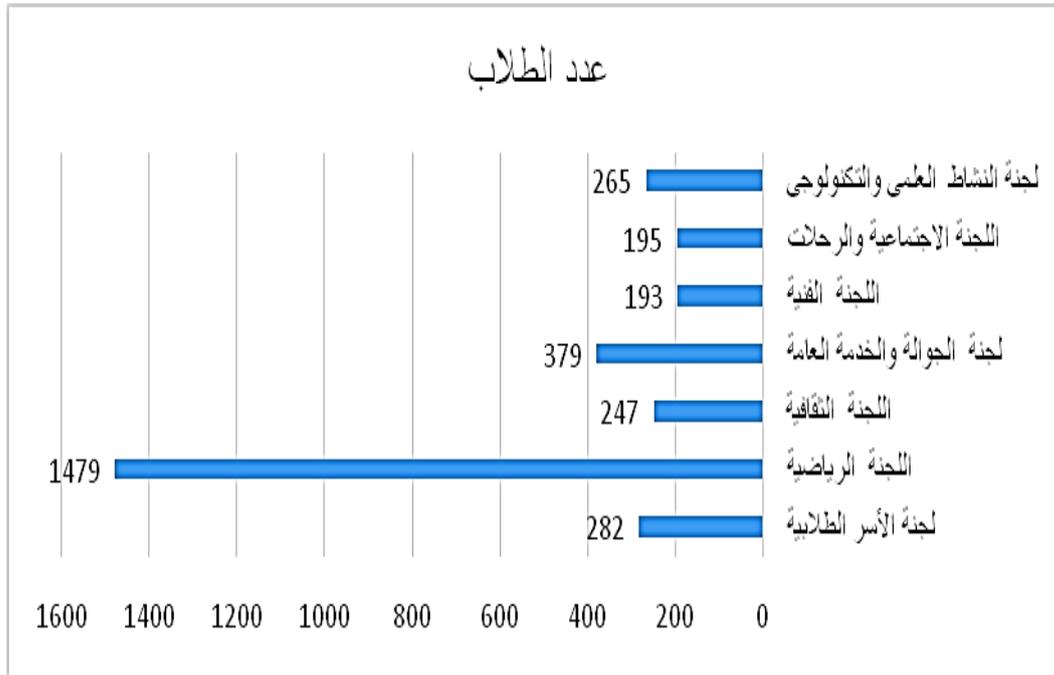
ونجد أن تحليل هذه النسبة على مستوى الأقسام يعطى مؤشرات جديدة بضرورة اتخاذ قرارات خاصة بتعيين معاونين لأعضاء هيئة التدريس (معيدين - مدرسين مساعدين) لما لهم من المساندة الفعالة في إتمام العملية التعليمية، فمن الواضح أنه يوجد عدم تناسب في هذه الأعداد.

المساعدات المالية للطلاب:



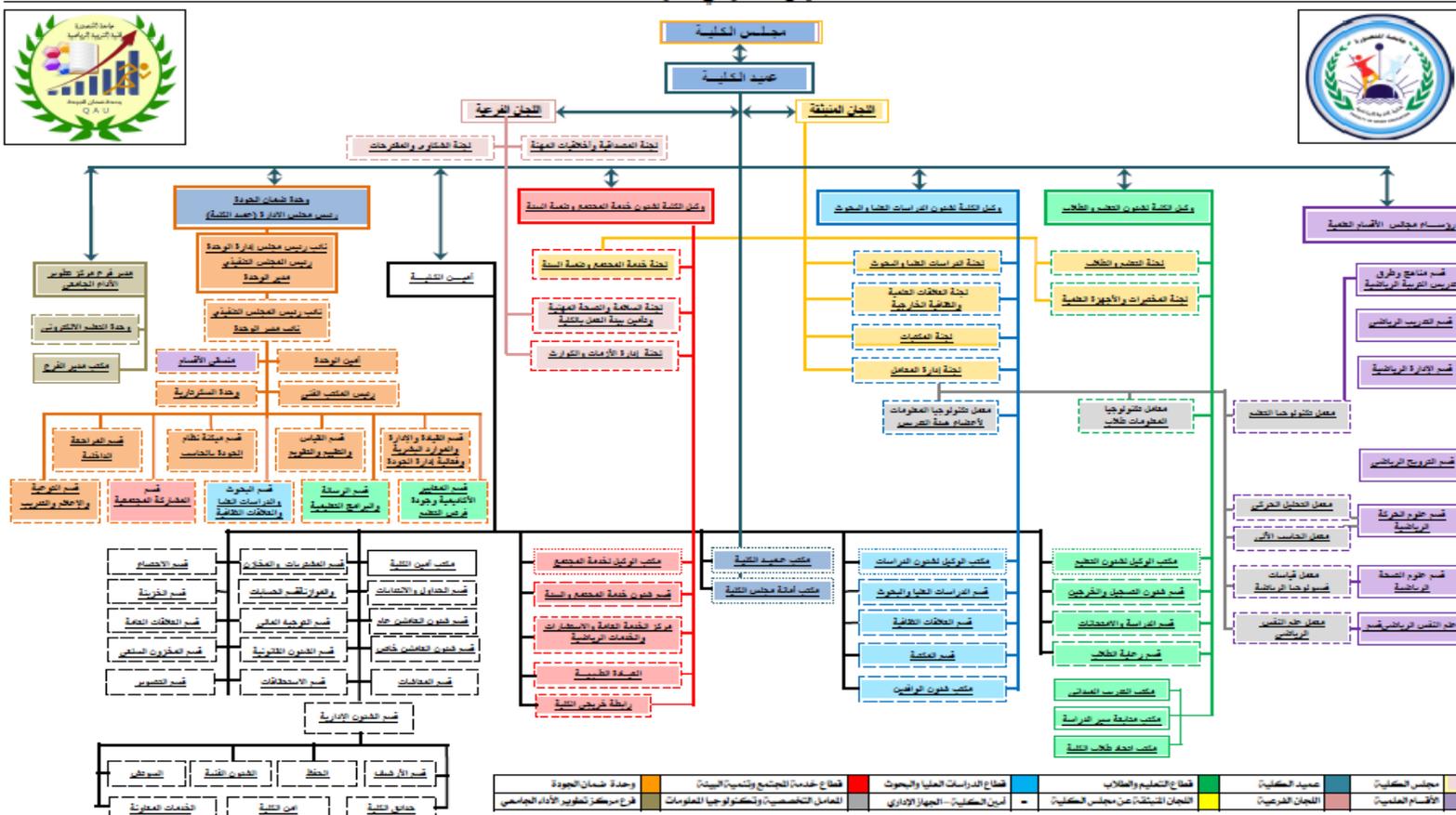
شكل (٥): التوزيع النسبي للمنح والمساعدات

الأنشطة الطلابية: (*)



شكل (٦): أعداد ونسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية المختلفة للعام الجامعي

الهيكل التنظيمي للكلية



جامعة المنصورة - كلية التربية الرياضية - وحدة ضمان الجودة - مخطط الهيكل التنظيمي للكلية

٢/١ جوانب التميز الواعدة فى كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة:

من أهم جوانب التمايز الواعدة فى كلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة، ما بلى:

- ✓ أعضاء هيئة التدريس بالكلية تم إعدادهم فى العديد من المدارس العلمية سواءً كان ذلك على المستوى المحلى أو الدولى: تمثلت هذه المدارس العلمية المحلية فى كليات التربية الرياضية بـ: الإسكندرية - حلوان - الزقازيق - أسيوط - طنطا، وتمثلت المدارس العلمية على المستوى الدولى من خلال البعثات العلمية سواءً كانت بعثات كاملة أو إشراف مشترك أو المهمات العلمية وكانت أهم الدول: ألمانيا – الولايات المتحدة الأمريكية – كندا – إنجلترا – اسكتلندا.
- ✓ برامج تعليمية متميزة تم إضافتها؛ وذلك لزيادة التأهيل الأكاديمى لخريجى التربية الرياضية من أبناء الكلية وخارجها، مثل: دبلوم التسويق الرياضى - دبلوم علم النفس الرياضى .
- ✓ قدرة الكلية على التغلب على ظاهرة الأعداد الكبيرة من الطلاب الملتحقين بالكلية بكل فرقة دراسية من خلال تقسيمهم إلى مجموعات صغيرة وتخصصات متعددة، وذلك لزيادة الفاعلية التعليمية للطلاب.
- ✓ تدعيم القاعات الدراسية بالكلية بالعديد من الوسائل التعليمية المختلفة، والى تهدف إلى إعداد الطلاب إعدادًا متميزًا فى جميع الجوانب مثل السبورة التفاعلية – وأجهزة الحاسب الآلى - وشاشات العرض.
- ✓ وجود مكتبة علمية متكاملة تحتوى على أحدث الكتب والرسائل العلمية والمراجع الأجنبية فى كافة التخصصات وذلك حتى العام الحالى ٢٠١٦ م.
- ✓ التكامل العلمى بين كلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة والكليات الأخرى بالجامعة، مثل: الحقوق - التجارة – الطب – الهندسة – الآداب، وذلك بإقامة مؤتمرات علمية مشتركة وأبحاث علمية تدعم البيئة المحلية .
- ✓ مبنى إدارى جديد يضاف إلى المبنى الإدارى الذى يتم الدراسة به حاليًا، والذى يحتوى على: قاعات دراسية - قاعات للاستذكار - قاعات للمؤتمرات.
- ✓ تدريب الطلاب فى الأقسام العلمية المانحة فى بيئة العمل الطبيعية بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل، مثل: طلاب قسم الإدارة الرياضية، والذين يتم تدريبهم بكل من: الإدارة العامة لرعاية الطلاب - إدارة النشاط الرياضى - رعاية الطلاب بالمدينة الجامعية – مديرية الشباب والرياضة – مراكز الشباب – إدارة القرية الأولمبية وملحقاتها من حمام السباحة والصالة المغطاة. ورعاية

- الطلاب بالكليات المختلفة، وإدارة الوافدين، طلاب قسم المناهج وطرق تدريس التربية الرياضية بالمدارس – طلاب التدريب الرياضى بالأندية ومراكز الشباب ورعاية الطلاب بالجامعة.
- ✓ معامل علمية متميزة، مثل: معمل التحليل الحركى - معمل تكنولوجيا التعليم - معمل قياسات فسيولوجيا الرياضة – معمل علم النفس الرياضى.
- ✓ وحدات لياقة بدنية على مستوى عالٍ ومتكامل من الأجهزة الرياضية وأجهزة العلاج الطبيعى.
- ✓ الاشتراك بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية، وذلك من خلال التأليف الجماعى، وذلك عبر تكوين محتوى معرفى لمجموعة مترابطة من المعلومات المتنوعة التى تعمل على زيادة قدرات الطلاب.
- ✓ مراعاة رغبات الطلاب فى الالتحاق بالتخصصات الجماعية والفردية بالأقسام العلمية المانحة.
- ✓ إقامة شبكة اتصالات دائمة بين إدارة الكلية ومع الخريجين عبر رابطة الخريجين التى تدير عملية الاتصال بينهم.
- ✓ مساهمة أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى الأعمال والأنشطة الجامعية، مثل: القرية الأولمبية - وحدة الطب الرياضية - نادى جامعة المنصورة.
- ✓ وجود لجنة للأزمات والكوارث بالكلية، وتهدف إلى اتخاذ كافة الإجراءات الوقائية ونشر الوعى الثقافى بين جميع أفراد الكلية بحالات الطوارئ ومواجهة الأزمات.
- ✓ تأكيد الدور المهم للمرشد والمشرف الأكاديمى لجميع الطلاب سواءً كان ذلك فى مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا، وذلك عن طريق تقديم المساعدة والدعم للطلاب وتزويدهم بالمهارات الأكاديمية المتنوعة التى تعمل على رفع تحصيلهم الدراسى وإعداد رسائل علمية متميزة.
- ✓ تدريب الطلاب على الالتزام من خلال انتظام طابور الصباح الذى يساعد على تنظيم العملية الدراسية منذ بداية اليوم الدراسى، والعمل على تنمية المهارات القيادية من خلال تبادل قيادة طلاب الكلية بين الفرق الدراسية المختلفة.
- ✓ إقامة المعسكرات الدراسية لمحاولة تعريف الطلاب ببعض السمات، ومنها: العمل فى مجموعات والقيادة، من السمات التى يجب على طلاب الكلية تعلمها.
- ✓ إقامة برامج تدريبية للطلاب، وذلك لرفع المستوى الثقافى بصفة عامة والمجال الرياضى بصفة خاصة.
- ✓ التقييم الدورى والمستمر من قبل مقيمين معتمدين من مركز ضمان الجودة وتقييم الأداء لجميع البرامج الدراسية بالكلية سواءً فى مرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا.
- ✓ التعاون بين الأقسام العلمية والمقيمين الخارجيين للمقررات الدراسية، وذلك لتقييم هذه

المقررات والوقوف على نقاط القوة والضعف، للتعرف على الجديد في المناهج والمقررات الدراسية.

✓ التعامل إلكترونياً في جميع الأمور التي تتعلق بالعملية الدراسية، مثل: نظام المستقبل والفارابي وغيرها؛ حيث يبلغ عدد هذه البرامج ٢٦ برنامجاً.

✓ وجود مركز الخدمة العامة للاستشارات والخدمات الرياضية (وحدة ذات طابع خاص) لتقديم خدمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والبيئة الخارجية منها على سبيل المثال: إقامة مدارس تعليمية للطلاب المتعثرين في بعض المقررات العملية - إقامة دورات تدريبية في كافة التخصصات المرتبطة بالرياضية، مثل: التدليك الرياضي - التدريب الرياضي.

✓ تميز الكلية بوجود عدد من البعثات الداخلية، وعددها ٨ بنسبة ٤%، والبعثات الخارجية، وعددها ٦ بنسبة ٣%، والمهمات العلمية، وعددها ٢٠ بنسبة ١١% من أصل ١٨٤ عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة.

✓ تميز الكلية بوجود عدد ١٣ عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة حاصلين على دورات المراجعة الخارجية لمؤسسات التعليم الجامعي من الهيئة القومية لضمان الجودة؛ وذلك بنسبة ٧% منهم ٣ مراجعين معتمدين من الهيئة.

٣/١ التحليل البيئي Swot Analysis البيئة الداخلية: نقاط القوة – نقاط الضعف، البيئة الخارجية: الفرص – التهديدات:

نقاط القوة والضعف في مجال التعليم والطلاب:

نقاط القوة

الطلاب المتقدمين إلى الكلية:

- توافر الأماكن التي يتم فيها الإختبارات.
- توافر أعضاء هيئة التدريس للقيام بعملية الإختبارات.

نقاط الضعف

الطلاب المتقدمين إلى الكلية:

- الإختبارات الرياضية تتم بعد انتهاء الطلاب من امتحانات الثانوية العامة مباشرة وما يقترن بها من ضعف في مستوى لياقتهم البدنية والمهارية.
- عدم وجود مستويات معيارية جديدة تتناسب مع الوضع الراهن لمستويات الطلاب (الإختبارات تؤدي بعد الامتحانات مباشرة).
- عدم معرفة بعض تلاميذ الثانوية العامة وأولياء أمورهم بالمعلومات الكافية عن الكلية ولا عن مواعيد إختبارات القدرات.
- تأجير بعض الملاعب التابعة للقربة الأولمبية أثناء إجراء الإختبارات.
- عدد الطلاب المتقدمين للكلية من القسم الأدبي أكبر من أعداد الطلاب المتقدمين من القسم العلمي في حين أن غالبية المقررات الدراسية بالكلية تتناسب مع طالب القسم العلمي.

نقاط القوة والضعف بالنسبة للطلاب المقيدين بالكلية:

نقاط القوة

- توافر قاعات دراسية وبخاصة بعد إنشاء المبنى الجديد.
- توجد مكتبة بها مراجع جديدة ومناسبة لاطلاع الطلاب.
- استثمار الموارد التي تم الحصول عليها من الـ CIQAP من توفير الوسائل التعليمية المختلفة.
- يوجد جدول دراسي ينفذ من أول يوم في الفصل الدراسي سواءً الفصل الدراسي الأول أو الثاني.
- توجد مكاتب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم تسمح باستقبال الطلاب في الإرشاد الأكاديمي.
- يوجد أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بأعداد كافية للقيام بمهمة المرشد الأكاديمي.
- يوجد مقيم خارجي للبرامج الدراسية.
- توجد مقررات دراسية مختلفة تحقق المخرجات التعليمية المستهدفة من العملية التعليمية.
- المقررات الدراسية متدرجة وتتناسب مع التسلسل المنطقي للسنوات الدراسية.

- يتم استخدام وسائل تكنولوجية حديثة في العملية التعليمية والمتمثلة في: الداتا شو- السبورة التفاعلية ... الخ)
- شغل عدد كبير من خريجي الكلية لمناصب قيادية في القطاع الحكومى والأهلى.
- يوجد إقبال كبير من الطلاب على الكلية نظرًا لموقعها في المنصورة ... عاصمة محافظة الدقهلية وانتمائها إلى جامعة المنصورة التي يشهد لها في مجال ضمان الجودة وتقييم الأداء .
- يوجد إدراك ووعى لدى الطلاب بأهمية التطوير، سواء للمناهج الدراسية أو الأنشطة الطلابية بالكلية، من أجل تأهيلهم بصورة أفضل للحصول على وظائف مناسبة عند التخرج.

نقاط الضعف

- المكتبة تحتاج إلى أجهزة من الكمبيوتر متصلة بالشبكة العالمية للمعلومات Internet.
- تفعيل بعض المعامل، مثل: معمل علم النفس الرياضى - الوسائل التعليمية.
- لا توجد فترات كافية للراحة بين المحاضرات.
- زيادة عدد الطلاب عما هو مطلوب من التنسيق العام.
- تداخل أيام التدريب الميدانى مع أيام التدريس الفعلية مع بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.
- عدم استلام باقى المبنى الجديد وأيضًا التأخير في بناء المبنى الملحق للكلية، سيؤدى إلى عرقلة سير العملية التعليمية.
- عدم توافر أماكن خاصة بخلع الملابس سواء للبنين أو البنات، وأيضًا عدم توافر دورات المياه المناسبة لأعداد الطلاب (بنين - بنات).
- لم يتم تفعيل التدريب الميدانى (تدريب فى الأندية ومراكز الشباب - تدريس فى المدارس - إدارة فى الأندية والهيئات الرياضية المختلفة).
- عدم توافر المدرجات اللازمة لعملية التدريس للفرق الدراسية الأربعة وأيضًا عدم توافر الملاعب والأدوات والأجهزة الكافية.
- يوجد اختلاف بين عدد المقررات الدراسية بين البنين والبنات على الرغم أن الدرجات واحدة كما فى الفصل الدراسى الثانى؛ حيث يوجد ١٠ مقررات للبنين و ١٠ مقررات للبنات، ولكن إذا نظرنا نجد أن عدد المقررات الفعلى ١٤ مقررًا للبنين - ١٣ مقررًا للبنات، فالبنات تدرس مقرر المبادئ الأساسية للإيقاع الحركى والبنين يدرسون مقرر(المبادئ الأساسية للمنازلات) مصارعة - ملاكمة(١)، وهذا يؤدى إلى ازدحام فى الجدول الدراسى وإرهاق الطلاب أثناء اليوم الدراسى.
- يوجد نظام للريادة ولكن لا يفعل نظرًا لعدم وجود مرشد أكاديمى محدد لكل مجموعة من الطلاب فى كل فرقة دراسية.
- لا توجد لجنة مشكلة للمناهج الدراسية.
- لا يوجد رقم كودى للمقررات الدراسية.

- لا توجد آلية للتدريب الميداني (تدريس - تدريب - إدارة) في أماكن العمل الطبيعية بعد التخرج.
- بعض المقررات الدراسية تحتاج إلى تعديل في عدد الساعات؛ بحيث تشمل عدد ساعات نظري وأخرى تطبيقي، مثل: "مقرر الإصابات الرياضية - مقرر سيكولوجية التدريب الرياضي.
- الكتاب الجامعي لا يقبل عليه الطلاب ولا يعرض محتواه بصورة تتلاءم مع متطلبات الجودة، مثل: في بداية الكتاب ضرورة وضع الأهداف الخاصة بالمقرر التعليمي المعرفية والذهنية.
- زيادة عدد المقررات تؤدي إلى عدم تركيز الطلاب في العملية التعليمية وتؤدي إلى تكديس الجدول الدراسي؛ مما يصعب توفير الملاعب والأدوات والأجهزة الملائمة لأعداد الطلاب والعملية التعليمية.
- يوجد بعض مسميات مقررات دراسية مختلفة في التسمية ولكنها متقاربة في المحتوى، مثل: للفرقة الرابعة تدريب فصل دراسي أول: اختياري تدريب رياضة التخصص - الإعداد البدني لرياضة التخصص.
- تقليل عدد الساعات لبعض المقررات غير الأساسية، مثل: مقرر الحاسب الآلي (١) الفرقة الثانية الفصل الدراسي الثاني، الحاسب الآلي (٢) الفرقة الثالثة جميع الشعب الفصل الدراسي الثاني.
- عدد المقررات الدراسية للفرقتين الأولى والثانية (١٠) مقررات لكل فصل دراسي، ويوجد بعض المقررات التي تحتوي على مقررين مثل الفرقة الأولى الفصل الدراسي الأول [مقرر المبادئ الأساسية للألعاب الجماعية (قدم - هوكي) (١) ومقرر المبادئ الأساسية للألعاب الجماعية (يد - صغيرة ومضرب) (١)].
- وفي الفصل الدراسي الثاني المقررات التالية [المبادئ الأساسية للمنازلات (جودو - كاراتيه) (١)، والمبادئ الأساسية للمنازلات (مصارعة - ملاكمة) (١) والمبادئ الأساسية للرياضات الفردية (مبارزة وأثقال) (١) والمبادئ الأساسية للألعاب الجماعية (سلة - طائرة) (١)، وهذا يعني أن عدد المقررات للفصل الدراسي الثاني ليس (١٠) مقررات دراسية، ولكنها عدد (١٤) مقرراً دراسياً للبنين و١٣ مقرراً دراسياً للبنات.
- وفي الفصل الدراسي الثاني: الإعداد الفني والخططي - تعليم رياضة التخصص - اختياري تدريب رياضة التخصص.
- الإحصاء واللغة الانجليزية والحاسب.
- ضعف الأنشطة اللاصفية للطلاب.
- وجود نسبة من العاطلين من خريجي الكلية.
- ضعف الإرشاد الطلابي وبرامج دعم الطلاب.
- الزيادة النسبية في عدد الطلاب المسجلين بالكلية.
- ضعف توافق مهارات الخريجين مع متطلبات سوق العمل.
- زيادة عدد الطلاب في كثير من الشعب عن المعايير الدولية.

- التساهل بمستوى الطالب العلمى عند القبول فى الدراسات العليا.
- اعتماد الطلاب فى دراستهم للمقررات المختلفة بصفة أساسية على المذكرات المقررة دون الاستزادة من مصادر التعلم الأخرى مثل المقررات والقراءات الخارجية.
- اهتمام النسبة الكبرى من الطلبة بالحصول على شهادة البكالوريوس - كهدف فى حد ذاته - أكثر من اهتمامهم بالتعلم وتوسيع الخبرة واكتساب المهارات بمجال التخصص.

نقاط القوة والضعف بالنسبة للخدمات الطلابية:

نقاط القوة:

- يوجد هيكل للريادة للفرق الدراسية الأربع.
- توجد آلية لاكتشاف المواهب المختلفة للطلاب.
- توجد مكتبة بها مراجع حديثة وأماكن للاطلاع.
- توجد آلية للتعامل مع الطلاب غير القادرين مادياً.
- توجد آلية للتعامل مع الطلاب المتفوقين فى الأنشطة الطلابية.
- يوجد صندوق لتلقى شكاوى ومقترحات الطلاب له مجلس إدارة.
- توجد غرفة خاصة للطلاب المصابين يمكن فيها إجراء الإسعافات الأولية لهم.
- يشترك الطلاب المتفوقون فى الأنشطة الطلابية فى المعسكر الصيفى فى جمصة.
- زيادة قيمة مصروفات الطلاب أدى إلى زيادة موارد صندوق الخدمات التعليمية.
- يستثنى الطلاب المتفوقون فى الأنشطة الطلابية من نسبة الغياب إذا حضر ما يثبت ذلك.
- يستطيع الطلاب المتفوقون رياضياً دخول قسم التدريب بدون شرط التقدير (جيد) فى مقرر التدريب.
- تعلن نتيجة الطالب على الشبكة العالمية للمعلومات Internet، ويتمكن الطالب من معرفتها برقمه الخاص.
- توجد آلية لتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة (تدريس ٥٠% - تدريب ٣٠% - إدارة ٢٠% - ٥% احتياطي سلطة العميد) وفقاً للتقديرات فى المقررات المؤهلة لكل قسم.
- توجد لجان الأنشطة الطلابية المختلفة والمتمثلة فى: لجنة الأسر الطلابية ... وغيرها).
- يوجد دليل الطالب، ويتضمن: نشأة الكلية - رؤية ورسالة الكلية - الأقسام العلمية والإدارية المختلفة بالكلية - لائحة الكلية - شئون الطلاب - شئون الخريجين ... وغيرها).
- استثمار الموارد التى تم الحصول عليها من الـ CIQAP من إنشاء مبنى جديد، وكذلك زيادة أعداد الأدوات والأجهزة وتمويل المعامل المختلفة.
- يوجد ممتحن خارجى للفرقة الدراسية الرابعة.

- تعلن على الطلاب نسب الغياب شفهيًا وورقيًا.
- يتم تبليغ الطالب بطرق التقييم عن طريق دليل الطالب.
- يتم تقييم الطلاب للمقررات الدراسية على شبكة المعلومات بالجامعة.
- يتم إعلان النتائج لجميع الفرق الدراسية على شبكة المعلومات بالجامعة.
- معظم الامتحانات الخاصة بتقييم الطلاب تضمن تحقيق المعايير الأكاديمية.
- توجد إجراءات فعالة لمراجعة نتائج الامتحانات في حالة وجود شكوى من الطلاب.
- تطبق قواعد الرأفة لوائح محددة، ويلزم بها جميع الكنترولات للفرق الدراسية المختلفة.
- توجد آلية لاختيار أعضاء فريق العمل داخل الكنترولات الدراسية المختلفة وتعتمد من مجلس الكلية.
- لدينا سياسات وإجراءات لتكوين لجان الممتحنين التي يتم تشكيلها في الأقسام العلمية ويتم اعتمادها من مجلس الكلية.
- توجد مستويات معيارية (مسطرة) لمعرفة مستوى الطلاب في المقررات التي تحتاج إليها، مثل: المبادئ الأساسية لمسابقات الميدان والمضمار (ألعاب قوى).
- جوانب التقييم واضحة ويتم تقييم الطالب عن طريق: أعمال السنة - نسبة الحضور - السلوك والمظهر - الأوراق الدراسية - الشفوى - التطبيقي - التحريري.

نقاط الضعف:

- لا يوجد مكتب توظيف للخريجين بالكلية.
- لا يوجد اشتراك بالدوريات العلمية العالمية.
- تأخير الطلاب في الحصول على شهادات التخرج.
- عدم وجود طبيب بصفة مستمرة في الكلية (طبيب معين).
- الطالب يعرف نتيجته على شبكة الانترنت برقم مغاير كل عام جامعي.
- نظام الريادة في ضوء زيادة أعداد طلاب الفرق الدراسية غير فعال بصورة كبيرة.
- تأخير القوائم الأساسية لطلاب الفرق الدراسية والتشعيب (تدريب - تدريس - إدارة).
- رعاية الطلاب بالجامعة ترسل كشوف بأسماء الطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية المختلفة في وقت متأخر.
- لا توجد لجنة متابعة مستوى التقدم في السنوات المختلفة مثل مقارنة الفرق الأولى هذا العام بالعام الماضي.
- لا يتم إعطاء المحاضرات التعويضية للطلاب المتفوقين ولا يتم إعطاء دروس لرفع مستوى الطلاب المتعثرين دراسيًا.

- رغم وجود حجرة للإسعافات الأولية إلا أنها تفتقر إلى وجود الأدوات والأجهزة اللازمة لإجراء هذه الإسعافات.
- لا يساهم الطلاب في إعداد تقرير التقويم الذاتى.
- لا يتم إعلان الطلاب عن نتائجهم خلال التقييم المرحلى.
- لا تعلن نسب غياب الطلاب على شبكة المعلومات بالجامعة.
- لا توجد آلية للسماح للطلاب بالاطلاع على كراسة الإجابة.
- لا توجد آلية لتقييم الطلاب المرضى، وكذلك الطالبات الحوامل.
- لا يوجد نظراء مراجعون لتحديد سياسات وإجراءات تقييم الأداء الجامعى للطلاب.
- لا يتم أخذ رأى الطلاب فى ترتيب المقررات وفق صعوبتها أثناء عمل جداول الامتحانات.
- لا يتم تفعيل اللوائح الخاصة بتحصيل رسوم فى حالة إعادة رصد درجات الطلاب المتقدمين بشكاوى عن نتائجهم.

نقاط القوة والضعف فى الأنشطة الطلابية:

نقاط القوة:

- توجد فرص للعمل لخريجى الكلية.
- توجد استمارات لاستبيان المستفيدين يتم تفرغها للتعرف على ما يتطلبه سوق العمل.
- الطلاب فخورون بالكلية ولديهم انتماء لها، وظهر ذلك خلال التفاعل الايجابى أثناء أسبوعى شباب الجامعات المصرية السابع، وشباب الجامعات العربية الأول، وشباب الجامعات المصرية التاسع وأسبوع شباب الفتيات الثالث بجامعة المنصورة.

نقاط الضعف:

- لا يوجد يوم للخريجين.
- لا توجد رابطة لخريجى الكلية.
- لا يوجد تمثيل للطلاب داخل مجلس الكلية أو اللجان المنبثقة.
- لا توجد آلية واضحة توضح الاستفادة من نتائج الاستبيانات.
- لا توجد علاقة تبادلية بين الكلية والاتحادات الرياضية المختلفة.
- فرص العمل بعد التخرج تتم وفق العلاقات والاجتهاد الشخصى.
- عدم وجود اتفاقيات للتعاون ما بين الكلية وبعض الدول العربية والأجنبية.
- لا توجد متابعة لمستويات التقدم الدراسى لطلاب الفرق الدراسية المختلفة.
- لا يتم إعطاء دورات صقل حول كل ما هو جديد فى مجالات التربية البدنية والرياضة للخريجين.
- لا يوجد مشروع للتخرج (تدريس - تدريب - إدارة)، مثل: تنظيم وإدارة بطولة فى أحد الأنشطة الرياضية.

نقاط القوة والضعف فى البرامج الأكاديمية:

نقاط القوة:

- تمتع البرامج الدراسية بالكلية بسمعة جيدة فى سوق العمل.
- الأهمية الكبيرة للتخصصات المتنوعة بالكلية واحتياجات سوق العمل.
- هيكل المناهج معيارى ومقارن - فى معظم الأقسام بالكلية - بما هو سائد فى الكليات الإقليمية والدولية.
- الشعور والرغبة القوية بين أعضاء هيئة التدريس بضرورة التطوير المستمر للمناهج الدراسية بما يتواءم مع التطورات العالمية .

نقاط الضعف:

- تقادم المنهاج فى بعض التخصصات.
- ضعف التنسيق بين الأقسام العلمية فيما يتعلق بالمناهج الدراسية والبحوث والمراقبات فى الاختبارات النهائية.
- عدم وجود الكتب والمراجع الجامعية المناسبة باللغة العربية فى بعض التخصصات وضعف أو تقادم الموجود منها.
- ضعف الحوافز العلمية والمادية المرتبطة بإنتاج الكتاب الجامعى.
- عدم وجود مقاييس ومعايير موضوعية لقياس مستوى تأهيل الخريجين.
- عدم توافر تكنولوجيا التعليم المعاصرة اللازمة للارتقاء بمستوى الخريجين.
- الاستمرار فى استخدام طرق التدريس التقليدية وغياب كثير من الوسائل التقنية وطرق العرض الحديثة فى التدريس.
- ضعف الأنشطة العلمية المتمثلة فى ورش العمل والندوات والمحاضرات بالكلية.
- انشغال الأقسام العلمية بالكلية بالشأن الأكاديمى التدريسى بسبب ارتفاع العبء التدريسى على حساب النشاط العلمى والبحثى.
- ضعف الجانب التطبيقى فى المقررات الدراسية والاكتفاء فى عدد كبير منها بالجانب النظرى.
- الضعف الكبير فى استخدام الشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت) فى التدريس بسبب عدم وجود الفنيين والدعم الفنى اللازم لذلك.
- عدم تحديث البرامج الدراسية بموقع الكلية على الانترنت بصورة مستمرة.
- ضعف أوعية التعليم عن بعد لدى الكلية.

نقاط القوة والضعف فى مجال الدراسات العليا والبحوث:

نقاط القوة:

- التكامل بين محتوى المقررات الدراسية والمقررات الأخرى فى نفس التخصص.
- تكسب المقررات الدراسية الباحثين فى البرامج الدراسية المختلفة بمعارف شاملة.
- توجد تسهيلات إدارية فعالة فى مكتبة الكلية.
- توافر المراجع العلمية للمقررات الدراسية فى برنامج الدراسات العليا.
- توجد قاعدة بيانات الكترونية بالمكتبة.
- يوجد نظام جيد لاستعارة الكتب والمراجع داخل الكلية.
- اشتراك الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالكلية فى العديد من الأبحاث العلمية المنشورة.
- اشتراك العديد من أعضاء هيئة التدريس فى العديد من المؤتمرات والندوات العلمية المقامة داخل وخارج الجامعة.

نقاط الضعف:

- عدم تناسب المقررات الدراسية فى برنامج الدراسات العليا مع سوق العمل.
- لا يتم اشتراك الباحث فى اختيار المقررات التى يدرسها.
- يوجد عدم انتظام فى دراسة بعض المقررات الدراسية.
- لا يوجد نظام للساعات المعتمدة بالدراسات العليا يساعد الباحث فى تحديد المقررات الدراسية الاختيارية.
- قلة عدد الأجهزة المتاحة للاستعارة .
- لا تتوافر الأجهزة المساعدة فى تدريس المقررات المختلفة بشكل دائم.
- عدم وجود قاعات مجهزة ملائمة لطلاب الدراسات العليا بشكل دائم.
- عدم وجود نظام جيد لصيانة الأدوات والأجهزة.
- عدم توافر معامل فى التخصصات التى تحتاج معامل نوعية.
- عدم وجود متخصصين فنيين لتشغيل الأجهزة بالقاعات والمعامل.
- عدم وجود توصيف واضح ومعلن لبعض المقررات الدراسية فى برنامج الدراسات العليا.

نقاط القوة والضعف فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

نقاط القوة:

- تقديم الاستشارات وإجراء البحوث لحل مشكلات المجتمع .
- الحصول على موافقة العلاقات الثقافية لإقامة أى ندوة - ورشة عمل بالكلية وتوثق كل ذلك لسهولة الحصول على البيانات.
- كما تقوم بتقديم بيان لوحدة الجودة(من خلال قاعدة البيانات الخاصة بها) يتضمن أنشطة أعضاء هيئة التدريس المتعلقة بحضور المؤتمرات والندوات وورش العمل والدورات التدريبية سواء كانت على المستوى المحلى أو المستوى العالى.

نقاط الضعف:

- ضعف مساهمة الكلية فى الشئون الخاصة بالمجتمع والبيئة.
- ضعف وجود تقييم من المستفيدين لجودة الخدمات التى تقدم لهم من الوحدات ذات الطابع الخاص.
- عدم متابعة الخريجين وأصحاب العمل وإشراكهم فى تقييم وتطوير البرامج الدراسية.
- لا يوجد تصور متكامل عن خطط الكلية لخدمة المجتمع فى بداية العام الدراسى والأسبوع الأول وأن يقدم تقرير عن الإنجازات وخطة العمل فى نهاية العام الدراسى وقبل الامتحانات(العملى).

نقاط القوة والضعف فى مجال تنمية الموارد البشرية:

نقاط القوة:

- وجود قوى عاملة مستقرة فى المجالات الإدارية(الموظفين) بالكلية.
- وجود كفاءات عالية من معاونى أعضاء هيئة التدريس فى كل التخصصات والدرجات العلمية بالكلية.
- يتوفر بالكلية عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس ممن حصلوا على شهاداتهم من أفضل الجامعات العالمية.
- وجود كفاءات عالية من أعضاء هيئة التدريس فى كل التخصصات ويتوقع لهم مستقبل علمى وأكاديمى متميز.
- الإنتاج العلمى البحثى لأعضاء هيئة التدريس بالكلية يتم نشره فى دوريات علمية معامل تأثير مرتفع على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.
- وجود الرغبة بين أعضاء هيئة التدريس فى تحقيق الجودة فى كل المحاور الرئيسة للتعليم الجامعى(التدريس والبحث العلمى وخدمة المجتمع).

- عدد جيد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية يعملون كمستشارين لجهات متعددة في المجالات الرياضية والإدارية بما يساهم في ربط الكلية التي ينتمى إليها والجامعة مع المجتمع.
- وجود مرجعيات علمية وتخصصية مرموقة في الكلية.

نقاط الضعف:

- قلة عدد أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.
- التواصل الضعيف بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس.
- ارتفاع نسبة تسرب أعضاء هيئة التدريس بالكلية للعمل خارج الجامعة.
- عدم القدرة على جذب العدد المطلوب من أعضاء هيئة التدريس ذات الكفاءة للعمل بالكلية بسبب ضعف المحفزات المالية.
- ارتفاع العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في كل الأقسام ممثلة في نسبة الأستاذ لكل طالب وحسب العدد القياسي للشعب.
- الاعتماد الجزئي على المتعاونين من خارج الجامعة لتكملة توزيع العبء التدريسي.
- قلة عدد معاوني أعضاء هيئة التدريس للمعاونة في التطبيقات والمهام العلمية المساندة.
- نقص الكوادر النسائية في كل تخصصات الكلية بشكل ملفت للانتباه.
- ضعف الولاء للكلية والجامعة لدى بعض أعضاء هيئة التدريس.
- ضعف الحوافز والأجور والعلاوات لأعضاء هيئة التدريس.
- ضعف نظم تقويم أعضاء هيئة التدريس والموظفين وغياب المعايير الموضوعية للتقويم والمكافأة.
- عدم مكافأة المجتهدين والتميزين من أعضاء هيئة التدريس وعدم معاقبة المقصرين.
- عدم تمكين أعضاء هيئة التدريس - وخاصة المرشدين الأكاديميين - من الدخول إلكترونياً إلى سجلات الطلاب والإطلاع عليها؛ مما يعوق عملية الإرشاد الأكاديمي.
- عدم استخدام بعض أعضاء هيئة التدريس للحاسب الآلي والشبكة العالمية للمعلومات Internet في التدريس والاتصالات الداخلية مع باقي الزملاء.
- عدم وجود برامج لإرشاد وتوجيه أعضاء هيئة التدريس المعينين حديثاً بالكلية.
- عدم كفاءة وكفاية الجهاز الإداري المساعد بالكلية.

الفرص والتحديات في البيئة الخارجية:

الفرص المتاحة أمام الكلية:

- ❖ التحولات الاقتصادية والاجتماعية السائدة في المجتمع المصري في الوقت الحاضر.
- ❖ التوسع والنمو الكبيران في قطاعات الاقتصاد الوطنى المتنوعة، وحاجة هذه القطاعات إلى خريجين يتمتعون بقدرات ومهارات شخصية وفنية عالية لمواجهة تحديات العصر.
- ❖ ارتفاع مستوى الوعى واهتمام القيادة والمجتمع بصفة عامة بالتطوير ورفع الجودة في كل المجالات وبشكل خاص في تخصصات الكلية (تدريس - تدريب - إدارة).
- ❖ الاحتياج المتزايد لبرامج الدراسات العليا في تخصصات الكلية المختلفة.
- ❖ إمكانية فتح أقسام جديدة ومسارات جديدة لها أهميتها لسوق العمل المحلى والإقليمى والعالمى.
- ❖ استعداد بعض رجال الأعمال بالدقهلية للتعاون مع الكلية في عملية التطوير ودعمهم لها.
- ❖ توفر المعلومات المتعلقة بتجارب التطوير المماثلة بجامعة وكليات عالمية أخرى رائدة.
- ❖ وجود اتفاقات للتعاون بين جامعة المنصورة وعدد من الجامعات العالمية، يمكن للكلية الاستفادة منها أو زيادتها بما يخدم أهداف الكلية.

التحديات التى تواجه الكلية:

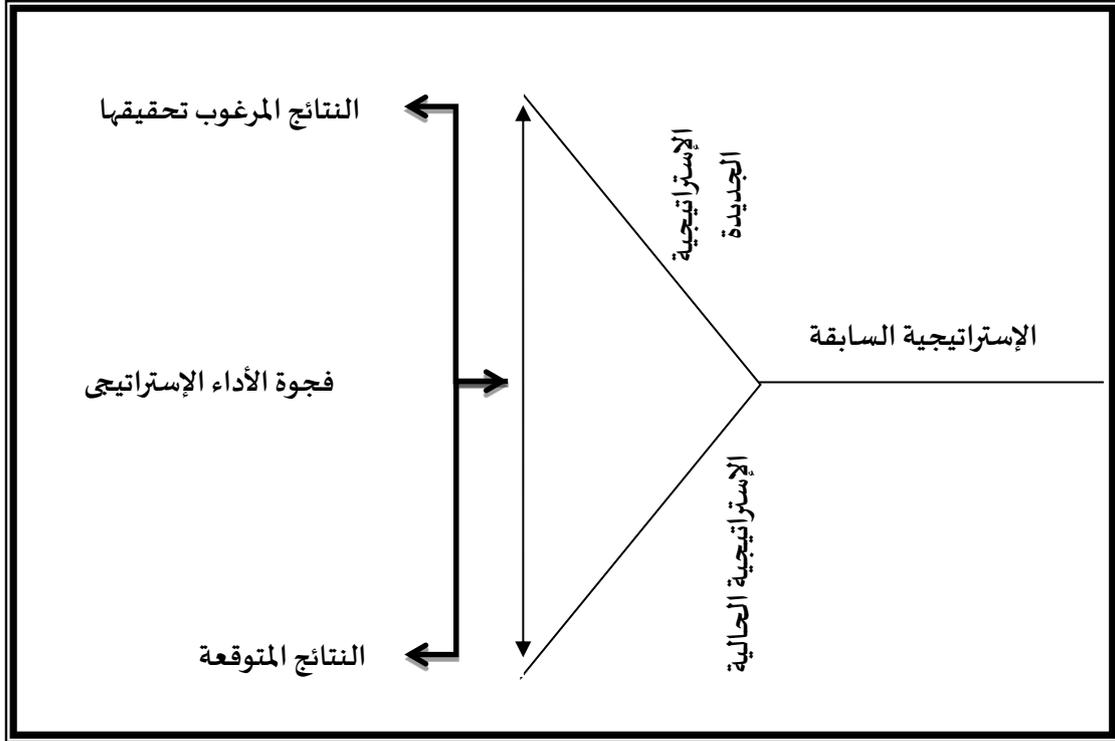
- ❖ المنافسة القوية التى تواجهها الكلية من جانب كليات التربية الرياضية المحلية والعالمية (الأجنبية) الحالية وخاصة الكليات الجديدة المتوقع افتتاحها في الفترة القادمة.
- ❖ التحدى التكنولوجى الهائل المتمثل في تقنيات التعليم والبرامج وطرق التدريس ودور الانترنت والشبكة العالمية للمعلومات.
- ❖ الحاجة إلى وجود مرونة كبيرة في أقسام وأجهزة الكلية الأكاديمية والإدارية المختلفة، وزيادة درجة التعاون بينها، من أجل تحقيق التكيف المناسب والسريع مع التغيرات البيئية المتلاحقة.
- ❖ الموازنة بين هدفى الاستيعاب والقبول للطلاب.
- ❖ ضرورة زيادة جاذبية الانضمام إلى هيئة التدريس بالكلية.
- ❖ الحاجة لوجود خطة تفصيلية لتطوير الموارد البشرية على مستوى الجامعة.
- ❖ الحاجة إلى زيادة توعية أعضاء هيئة التدريس والموظفين بالكلية.
- ❖ ضرورة الاستفادة من التجارب الدولية.
- ❖ عدم تطبيق المؤشرات والمقاييس العالمية لمدخلات وعمليات ومخرجات الكلية.
- ❖ الاعتماد الكلى على التمويل الحكومى ومحدودية الموارد البديلة.

- ❖ عدم مقدرة نظام التعليم العالى على تلبية احتياجات سوق العمل بشكل ملائم.
- ❖ ضعف التخطيط فى مؤسسات التعليم العالى.
- ❖ الخشية من انخفاض جودة التعليم العالى.
- ❖ استطلاع رأى الجهات الأمنية عند تعيين القيادات الأكاديمية
- ❖ عدم توفير فرص كافية/متكافئة للالتحاق بالتعليم العالى.
- ❖ غياب هيكلية إدارية فعالة على المستوى الوطنى / المؤسسى.
- ❖ ضعف التمويل الحكومى للبحث العلمى.
- ❖ تزايد فى عدد الجامعات الرسمية(الحكومية والخاصة) داخل جمهورية مصر العربية.
- ❖ فتح فروع للجامعات العالمية المشهورة بداخل جمهورية مصر العربية.
- ❖ تناقص الدعم المالى الحكومى للجامعات الرسمية.

٤/١ تحليل الفجوة:

لا شك أن التغيير الإستراتيجي (الداخلي أو الخارجي) يتطلب دائماً استجابة إستراتيجية، والاستجابة الإستراتيجية تتطلب إما تصميم إستراتيجية جديدة أو إعادة صياغة الإستراتيجية الحالية؛ فإذا كانت المنشأة تعمل في ظل إستراتيجية حالية لتحقيق نتائج معينة خلال فترة زمنية محددة فإن أى تغيير في الظروف قد يستلزم تعميم إستراتيجية جديدة لتحقيق النتائج المرغوب منها، وفي هذه الحالة يمكن القول أن الفرق بين النتائج التي كان من المتوقع تحقيقها من خلال الإستراتيجية الحالية وتلك النتائج التي ترغب المنشأة في بلوغها من خلال الإستراتيجية الجديدة - هذا الفرق يمثل الفجوة الإستراتيجية .

(ويمكن توضيح هذه الفكرة من خلال الشكل التالي)



شكل (٧): يوضح الفجوة الإستراتيجية

تحليل الفجوة بين الوضع الحالى والأهداف الإستراتيجية:

الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالى والمستهدف الوصول إليها لتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية، وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية والمتمثلة فى الآتى:

- الفجوة الأولى: الوضع التنافسى للكلية مع الكليات المناظرة.
- الفجوة الثانية: ضعف القيادة الأكاديمية والجهاز الإدارى بالكلية.
- الفجوة الثالثة: استكمال وتجهيز البنية التحتية للكلية.
- الفجوة الرابعة: جودة العملية التعليمية والتدريس وتطوير البرامج والمقررات الدراسية.
- الفجوة الخامسة: تنمية البحث العلمى والدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس.
- الفجوة السادسة: الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة التى تقدمها الكلية.

١/٤/١ مؤشرات الأداء الفعلى مقابل المعايير الأكاديمية القياسية:

تحليل البيئة الداخلية للكلية:

يتم من خلال تحليل البيئة الداخلية التركيز على نقاط القوة والضعف فيها، وقد ارتكز هذا التحليل على المعايير التى وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة فى أغسطس ٢٠١٠ م لاعتماد مؤسسات التعليم العالى، والذى يتضمن المعايير السبعة المرتبطة بالقدرة المؤسسية، والمعايير الثمانية الأخرى المرتبطة بالفاعلية التعليمية. وبناءً عليه، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المستهدف.

تم تحليل الفجوة باتخاذ جودة الخدمة مرجعية أساسية، وبناءً على ذلك تم تحديد سبع أنواع من الفجوات وفقاً لمصفوفة الفجوات المبينة بالجدول (١) التالى، والذى يوضح أهم المعايير التى تؤثر أو تتأثر بهذه الفجوات:

جدول (1): أهم المعايير التي تؤثر أو تتأثر بالفجوات

التقييم المستمر للفاعلية التعليمية	الفاعلية التعليمية							القدرة المؤسسية							الفجوات
	الدراسات العليا	البحث العلمي	أعضاء هيئة التدريس	التعليم والتعلم والتسهيلات	البرامج التعليمية	المعايير الأكاديمية	الطلاب والخريجون	لتقويم المؤسسى	المشاركة المجتمعية	الموارد المالية والمادية	الجهاز الإدارى	المصدقية والأخلاقيات	القيادة والحوكمة	الهيكل التنظيمى	
✓		✓					✓	✓				✓	✓	✓	الوضع التنافسى للكلية مع الكليات المناظرة.
✓		✓	✓					✓	✓	✓	✓	✓	✓		ضعف القيادة الأكاديمية والجهاز الإدارى بالكلية.
✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓					✓	استكمال وتجهيز البنية التحتية للكلية.
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓		✓	استكمال وتجهيز البنية التحتية للكلية.
✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓		✓	تنمية البحث العلمى والدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس.
	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة التى تقدمها الكلية.

تحليل البيئة الخارجية للكلية:

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

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

❖ الفجوة في الوضع التنافسي للكلية مع الكليات المناظرة:

هذه الفجوة تُعد متوسطة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية للقطاعات المختلفة التي تتلقى الخدمة (الخريج – الاستشارات الرياضية - البحث العلمى - الخدمات البيئية والمجتمعية) هذا التباين بين تصورات إدارة الكلية فيما يرضى المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات إلى متطلبات جودة الخدمة يرجع إلى مجموعة العوامل التالية:

- ضعف الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير الأجهزة والمعامل.
- القصور في تطبيق المعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج والمقررات، ونظام الدراسة الحالية المطبق بشكله الحالي لا يتيح معايير أعلى من المهارة والمعرفة في معظم المقررات الأساسية والهامة لدى الخريج ووجود هذه الفكرة يؤثر على نوعية الخريج وفي وضعه التنافسي في سوق العمل.

ولعلاج هذه الفجوة تحتاج إدارة الكلية إلى إيجاد مصادر لإستكمال تمويل الأنشطة العلمية والخدمية لضمان جودة الخدمات وتفعيله ممارسات التعلم الذاتي من خلال الاهتمام بحصص التمارين العملية والنظرية، وتهتم بمراجعة المناهج والمقررات الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدفة.

❖ ضعف القيادة الأكاديمية والجهاز الإدارى بالكلية:

وهى تعد فجوة صغيرة على مستوى القيادة الأكاديمية والجهاز الإدارى وهذه الفجوة ناتجة عن القصور في عقد دورات تدريبية للقيادات الأكاديمية والجهاز الإدارى. ويمكن علاج هذه الفجوة من خلال عقد البرامج والندوات التدريبية للقيادات الأكاديمية والجهاز الإدارى لتنمية مهاراتهم القيادية والإدارية وتفعيل قياس مستوى الأداء وآليات المحاسبة والمسائلة وربط الحوافز بجودة الأداء .

❖ استكمال وتجهيز البنية التحتية للكلية:

تعد هذه الفجوة كبيرة حيث إن المبنى التعليمى يحتاج إلى ترميم وصيانة وتجهيز وكذا المدرجات يجب استكمالها وهناك بعض المنشآت التي لم تستكمل ولسد هذه الفجوة يجب على إدارة الكلية وضع خطة لصيانة وتجهيز المبنى التعليمى واستكمال المنشآت وتجهيز الملاعب والصيانة.

❖ جودة العملية التعليمية والتدريس وتطوير البرامج والمقررات الدراسية:

هذه الفجوة تُعد متوسطة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية للطلاب وجهات التوظيف وتوضح التباين بين تصورات إدارة الكلية فيما يرضى المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات إلى متطلبات

جودة العملية التعليمية والتدريس وتطوير البرامج يرجع إلى مجموعة العوامل التالية: عدم التناسب بين أعداد الطلاب والطاقة الاستيعابية للخدمات والأنشطة التي تيسر جودة الخدمة، القصور في تطبيق المعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج والمقررات. ولعلاج هذه الفجوة تحتاج إدارة الكلية مراجعة البرامج الدراسية والمقررات وفقاً للمعايير القياسية القومية وتهتم بمراجعة المناهج والمقررات الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدفة، وعلى الأقل، في الإطار الذي حددته المعايير الأكاديمية المرجعية القومية.

❖ تنمية البحث العلمي والدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس:

يمثل مجال تنمية البحث العلمي والدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس فجوة كبيرة، وهذا التباين بين الفجوة وباقي نطاق الخدمات التي تقدم للخريج والبحث العلمي وخدمات التدريب والتعليم المستمر وللخدمات البيئية والمجتمعية فعلى مستوى خريج طلاب الدراسات العليا يرجع السبب في هذه الفجوة إلى القصور في اكتساب الباحثين المهارات المهنية، إلا أنهم في حاجة إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية، كما يرجع السبب إلى القصور في التمويل اللازم للأنشطة البحثية ويتطلب الأمر لتقليص هذه الفجوة بالبحث عن مصادر تمويل لدعم الأنشطة البحثية.

❖ الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة التي تقدمها الكلية:

الخدمات المجتمعية كالمدراس الرياضية الصيفية، وعقد الدورات التدريبية لطلاب المدارس العسكرية، وإقامة المعسكرات للمنتخبات الرياضية للاتحادات في مختلف الأنشطة الرياضية تُعد ضرورة حيوية بالنسبة للمستفيدين، وترجع أسباب هذه الفجوة إلى بعد المسافة بين الكلية والمجتمع المحيط، ولعلاج هذه الفجوة فإنه يجب إعادة النظر في اللوائح المالية والإدارية الحاكمة للوحدات ذات الطابع الخاص وكذا توفير مواصلات لإحضار الجمهور والمستفيدين أثناء التدريب الصيفي وكذا تسويق المنشآت الرياضية والقرية الأولمبية.

٢/٤/١ توقعات الجهات المستفيدة مقابل الوضع الراهن:

تم دراسة توقعات الجهات المستفيدة في مقابل الوضع الحالي (الطلاب - المعلمون - الإداريون - المجتمع المحلي).

ومن أهم العوامل لضمان فاعلية الخطة هو تحديد الجهات المستفيدة؛ حيث إن تلبية احتياجات وتوقعات تلك الجهات من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة، الجهات المستفيدة هم المهتمون بالتربية والتعليم، سواء أكانوا عاملين في مدارس حكومية، أم مدارس وجامعات

خاصة، أو خريجين وأولياء الأمور، أو كليات الجامعة على المستوى الداخلى، حيث تكون الجهات المستفيدة هم: أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والطلاب والعاملين. ويُعد تحديد المستفيدين من الخطة الإستراتيجية من أهم العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة؛ حيث إن مقابلة احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية من أولى الضمانات التى توضح مدى واقعية الخطة المقترحة فى توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التى تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة.

ويمكن تحديد المستفيدين على النحو التالى:

- وزارة التعليم العالى.
- الطلاب باعتبارهم محور الاهتمام.
- تقديم برامج تدريبية لكبار السن وتأهيل الإصابات الرياضية.
- الجهات المستفيدة فى سوق العمل المختلفة والمتمثلة فى مدربي الأنشطة الرياضية المختلفة - مديري مراكز الشباب والأندية - والعاملين بنقابة المهن الرياضية.
- مراكز اللياقة البدنية - الاتحادات الرياضية لمختلف الأنشطة - المنتخبات اليومية فى مختلف الأنشطة الرياضية.
- الخريجين - مراكز تدريب الناشئين - مراكز الغوص بشرم الشيخ وأنحاء الجمهورية.
- أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والجهاز الإدارى بالكلية.
- الفنيين العاملين على صيانة الادوات والاجهزة المستخدمة.
- المقررات الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
- المشروعات البحثية لحل المشكلات المجتمعية.
- أولياء الأمور.
- المؤسسات المختلفة بسوق العمل والهيئات الرياضية العامة والخاصة.
- الجهات الحكومية المختلفة والمجتمع بوجه عام.

٥/١ التصنيف الأكاديمي لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة*):

تصنيف كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة:

على الرغم من أن جامعة المنصورة تحتل المرتبة الثامنة على مستوى جامعات الوطن العربي والثالثة على المستوى المحلي بعد جامعة القاهرة والجامعة الأمريكية بالقاهرة فقد احتلت كلية التربية الرياضية المركز الأول على مستوى كليات التربية الرياضية في الوطن العربي وفقاً لتصنيف الأكاديمية الدولية لتكنولوجيا الرياضة في السويد.

ومن جانبه هنا السيد أ.د/ ريسان خريط ... رئيس الأكاديمية الدولية لتكنولوجيا علوم الرياضة في السويد، والسيد أ.د/ محمد صبحى حسنين ... نائب رئيس الأكاديمية الدولية لتكنولوجيا علوم الرياضة، والسيد أ.د/ محمد حسن القناوى ... رئيس الجامعة لحصول كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة على المركز الأول في التصنيف.

وأفاد السيد أ.د/ أشرف الدسوقي شعلان ... عميد كلية التربية الرياضية، أن حصول الكلية على المركز الأول في تصنيف الأكاديمية الدولية لتكنولوجيا الرياضة في السويد نظراً لتميز الكلية في عدد الأبحاث المنشورة في المجالات الدولية ومشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية وكفاءة الجهاز الإداري بالكلية.

تصنيف جامعة المنصورة:

احتلت جامعة المنصورة الترتيب ١١٦٧ عالمياً والترتيب الثامن عربياً والترتيب الثالث على مستوى الجامعات المصرية طبقاً لنتيجة التصنيف الإسباني العالى وببوميتركس للجامعات لعام ٢٠١٥ م. والجدير بالذكر أن التصنيف الإسباني تعتمد مؤشراتته على قياس الأنشطة التعليمية والبحثية على شبكة الإنترنت والمجلات الإلكترونية الدولية لأكثر من ٢٢ ألف جامعة ومعهد عالٍ على مستوى العالم.

وأشار السيد أ.د/ محمد حسن القناوى ... رئيس الجامعة أن هذا التصنيف يعد استحقاق لجامعة المنصورة نتيجة الأنشطة التعليمية والطلابية والنشر العلمى في المجالات العالمية وسنعمل في الفترة القادمة على أن تحتل جامعة المنصورة مراكز متقدمة على مستوى الجامعات المصرية والعربية والدولية.

٢/٠ ماذا نريد؟

What do we want to be?

١/٢	ركائز الإستراتيجية.
٢/٢	رؤية الكلية.
٣/٢	رسالة الكلية.
٤/٢	الغايات والأهداف الإستراتيجية الرئيسة للكلية.

١/٢ ركائز الإستراتيجية Pillars of our Strategy:

تتمثل ركائز الخطة الإستراتيجية لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة، في:

١/١/٢ العنصر البشري (أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين):

يُعد الاهتمام بالبشر نقطة الانطلاق في نجاح أى مؤسسة فهم قلب وروح أى مؤسسة، ومن ثم فالاستثمار في العنصر البشري هو مفتاح النجاح.

بنفس القدر من الأهمية، فالاستثمار في واحد منهم دون الآخر لا يحقق الأهداف المنشودة.

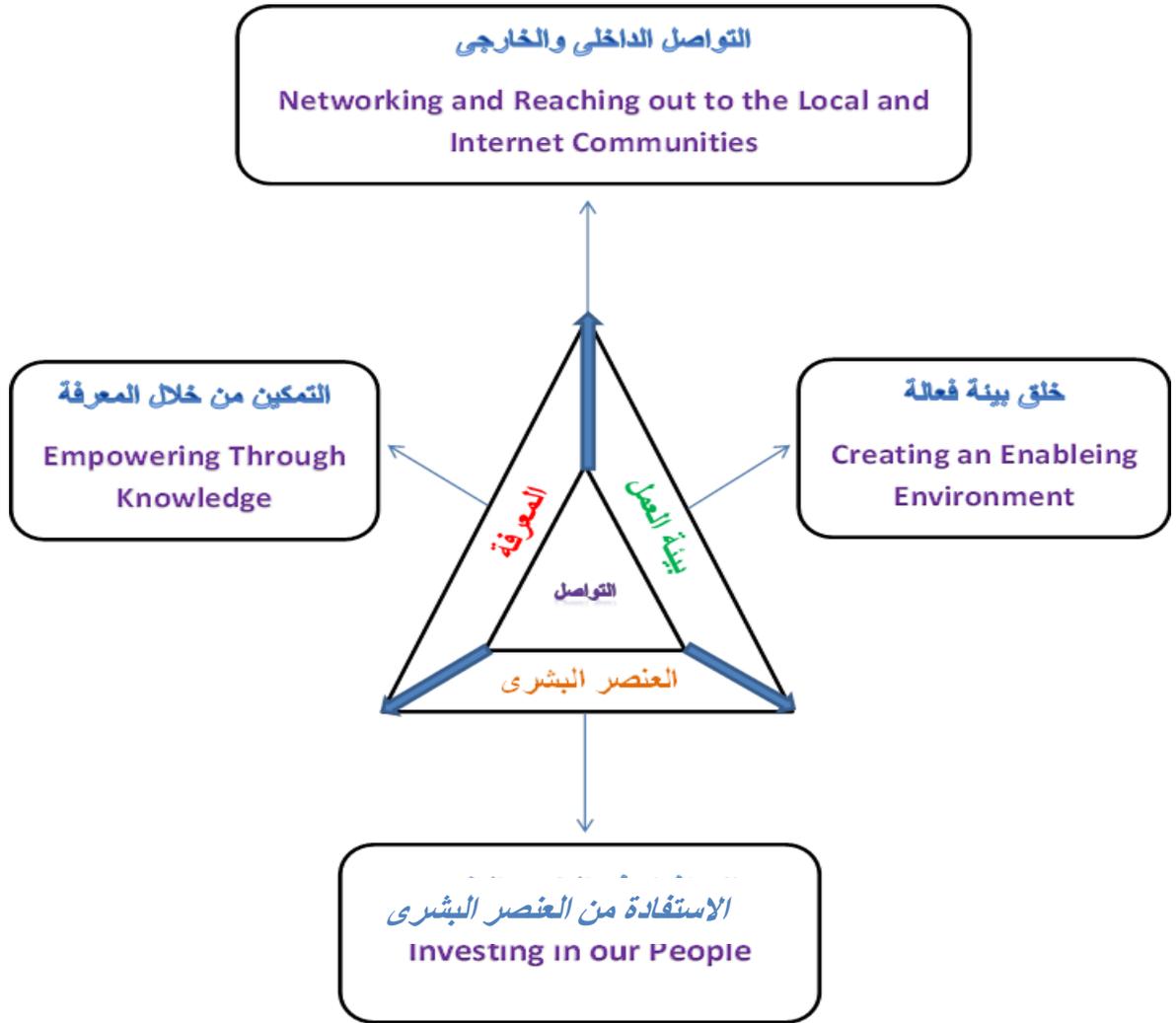
٢/١/٢ المعرفة:

هو الهدف النهائي لأي مؤسسة تعليمية، ومن ثم فإنه يوجد حاجة لرفع مستوى التعليم والبحث العلمى في كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.

والمعرفة ليست مجرد التعليم والبحث العلمى؛ لذا يجب الاهتمام بالأنشطة الطلابية المتعددة؛ حيث إنها تساعد في نشر المعرفة وتسهم في تكوين شخصية الطالب الصالح والمتزن.

٣/١/٢ بيئة العمل:

- خلق بيئة فاعلة من خلال توفير نوعية تعليم أفضل للطلاب، وإعدادهم لدخول سوق العمل ولن يتحقق ذلك إلا في بيئة ملائمة تتيح للطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس العمل بشكل مريح وفعال في إطار نظام مؤسسى واضح يوفر جميع الاحتياجات المادية المطلوبة.
- إنجاز أى مما سبق لن يتحقق في ظل غياب التواصل بينالجهات المستفيدة على جميع المستويات والتواصل مع المجتمع المحلى والإقليمى.



شكل (٨): ركائز الخطة الإستراتيجية لكلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة

٢/٢ رؤية الكلية: Our Vision:

تحافظ الكلية على مكانتها المتميزة علمياً وبحثياً ومجتمعياً في مجال التربية البدنية والرياضة على مستوى الوطن العربي خلال الخمس سنوات القادمة.

٣/٢ رسالة الكلية: Our Mission:

تلتزم الكلية بإعداد وتأهيل خريج ذو كفاءة عالية مهنيًا يمتلك المعارف النظرية والمهارات التطبيقية المتخصصة وإجراء البحوث العلمية لخدمة المجتمع المحيط بها.

٤/٢ الغايات والاهداف الإستراتيجية للكلية:

حددت الكلية لنفسها ستة غايات متسقة مع غايات الجامعة ومع المعايير الأكاديمية للتربية الرياضية وينبثق من كل غاية مجموعة من الأهداف الإستراتيجية، وهي:

الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للكلية:

١. تبنى الكلية لمنهج التخطيط الإستراتيجي لتحقيق رسالتها.
٢. إرساء مبادئ وقواعد الحوكمة وتطوير المنظومة الإدارية والتشريعية بالكلية لتحقيق رسالتها.
٣. تطبيق نظم إدارة الجودة في كافة الممارسات بالكلية ووضع نظام لتقييم الأداء.
٤. استكمال البنية التحتية للمبنى الجديد.
٥. تنمية الموارد الذاتية بالكلية.
٦. تعميق الالتزام بالأخلاقيات المهنية.

الغاية الثانية: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم:

١. تغيير لائحة البرامج الأكاديمية بالكلية وفقاً لاحتياجات سوق العمل..
٢. الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار والتنوع في ذلك.
٣. استحداث برامج أكاديمية تتوافق مع مستجدات العلم والتكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل.
٤. تعزيز ممارسة الأنشطة العلمية والطلابية وخدمات دعم الطلاب.
٥. تعزيز الروابط بين الخريجين والكلية.

الغاية الثالثة: تدعيم وتعزيز البحث العلمي والابتكار:

١. تطوير الخطة الإستراتيجية البحثية للكلية.
٢. التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمى وإداراتها وتقييمها.
٣. تعزيز التحول نحو الأبحاث البينية والمدخل التكاملى في حل المشكلات البحثية.
٤. تطوير منظومة التعاون البحثى بين الكلية ومؤسسات المجتمع الرياضى.

الغاية الرابعة: التوسع في المشاركة المجتمعية:

١ . تعزيز مساهمات الكلية في تنمية المجتمع وخدمة البيئة.

٢ . تطوير الأداء وتحسين نظم الإدارة بالوحدات ذات الطابع الخاص.

الغاية الخامسة: الحفاظ على الوضع التنافسي للكلية على مستوى الوطن العربي:

١ . تدويل التعليم والبحث العلمى بما يحقق الحفاظ على التصنيف الأول بالوطن العربى.

٢ . التوسع في الشراكة مع الكليات العربية والأجنبية.

٣ . تعزيز الريادة المعرفية للكلية.

الغاية السادسة: التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية بالكلية:

١ . الارتقاء بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.

٢ . الارتقاء بالتنمية المهنية المستدامة للكادر الادارى بالكلية.

٣ . التطوير المستمر لبرامج التدريب للخريجين.

٣/٠ كيف نحقق ما نريد؟

How do we get there?

قيم خاصة بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.	١/٣
الغايات السبعة للخطة الإستراتيجية.	٢/٣
آلية تنفيذ الخطة الإستراتيجية.	٣/٣
آلية متابعة الخطة الإستراتيجية.	٤/٣
مصادر تمويل الخطة الإستراتيجية بالكلية.	٥/٣

١/٣ قيم خاصة بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة:

أن أول وسيلة لتنفيذ الإستراتيجية وتحقيق الرؤية هي تحويل كلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة من مؤسسة تعليمية تقليدية إلى مؤسسة تعليمية قائمة على مجموعة مشتركة من القيم تسعى إلى تحقيق أهداف موحدة؛ الأمر الذى يعنى أن تكون كليتنا مؤسسة قائمة على القيم A Value - Based Institute (VBI).

وفي إطار مفهوم الـ VBI تعيش كليتنا مجموعة القيم فى كل أعمالها التعليمية والإدارية والمالية، وكذا فى معاملات الجهات المستفيدة داخل الكلية وخارجها. وتتضمن القيم التى تتبناها الكلية مجموعة من المبادئ والأخلاقيات والسلوكيات، تمثل فى مجملها ما يضمن العمل فى جو صحى سليم تتطابق فيه القيم الإنسانية الصالحة للأفراد مع القيم السليمة فى مجال العمل؛ الأمر الذى يتيح للكلية القيام بدورها فى الارتقاء بالتعليم والبحث العلمى وتنمية القدرات البشرية والابتكار.

القيم البدنية:

- تحرص الكلية على تنمية مكونات البدنية لجميع الطلاب.
- توفر الكلية عوامل الأمن والسلامة عند ممارسة الأنشطة الرياضية.
- تساعد ممارسة الأنشطة الرياضية على اكتساب الصحة والقوام اللائق للطلاب.
- توفر الكلية أوقات خارج اليوم الدراسى لتدريب الطلاب على المهارات المختلفة.
- تساهم الكلية فى تنظيم القوافل الرياضية التى ترتقى بالمعلومات الرياضية لأفراد المجتمع المحيط.

القيم الاجتماعية:

- توفر الكلية تبادلاً للأدوار وتنمية قيم القيادة لديهم أثناء ممارسة النشاط الرياضى.
- تشجع الكلية الطلاب التابعين على محاولة تنمية السمات القيادية لديهم.
- يشارك جميع الطلاب فى الأنشطة الجماعية والالتزام بتنفيذ جميع القرارات المتعلقة بذلك.
- يساعد أعضاء هيئة التدريس والطلاب المتفوقين باقى الطلاب فى أداء التدريبات وتعلم المهارات.
- إقامة بعض المعسكرات لخدمة المجتمع والبيئة المحيطة.
- يشجع أعضاء هيئة التدريس العمل الجماعى من خلال أساليب التدريس، مثل: أسلوب حل المشكلات فى جماعات.
- تشجع الكلية اتباع السلوكيات السليمة بين الطلاب لرفع مستواهم.

القيم الدينية:

- الاهتمام بالرياضة التي دعت الأديان السماوية للاهتمام بها وممارستها.
- ينظم طلاب التدريب الميداني بالكلية الندوات الدينية للتعرف على سماحة القيم الدينية ودعوتها للخير والسلام.
- تحرص إدارة الكلية على نشر الروح الرياضية، واللعب النظيف والتعاون بين الطلاب، وفض الخلافات فيما بينهم.

القيم الترويحية:

- تنظم الكلية أنشطة بناءة في أوقات فراغهم.
- تشجع الكلية الأنشطة التي تتميز بروح المرح والسعادة.
- تنظيم الرحلات والمعسكرات الترفيهية والشبابية التي تساعد على تنمية قدرات الطلاب.

القيم الاقتصادية:

- توفر الكلية الأدوات الرياضية القانونية للطلاب وبصناعات عالمية.
- تساعد عمليات التدريب المستمرة للطلاب في زيادة إنتاجية المجتمع.
- تتعاون الكلية مع مؤسسات مجتمعية من أجل توفير العمل والعائد المادي للطلاب المتفوقين.
- تعلن الكلية عن شروط استخدام الأجهزة والمنشآت من أجل المحافظة على أداؤها.

القيم السياسية:

- تنظم الكلية الندوات التي تساعد على تنمية الوعي السياسي للطلاب.
- توفر الكلية الأنشطة الثقافية لمناقشة الأمور السياسية بكل شفافية.
- توفر الرياضة دورًا كبيرًا في نشر السلام والمحبة بين الطلاب من خلال المشاركة الإيجابية والبناءة.

القيم الثقافية:

- تساعد الكلية على الارتقاء بالقدرات العقلية للطلاب، مثل: اشتراكهم في تطبيق القوانين الخاصة بالألعاب.
- تنظيم الرحلات العلمية للمؤسسات الرياضية الأولمبية وغير الأولمبية.
- يدرس الطلاب العلوم المختلفة المرتبطة بالرياضة من أجل تكامل المعلومات كعلم النفس الرياضي و علم الفسيولوجي.
- تنظيم البرامج التدريبية لتثقيف الطلاب في المعلومات المختلفة المرتبطة بالتخصص.

- تسعى الكلية على تكوين المواطن الصالح عن طريق احترام القانون الخاص بكل لعبة والالتزام به والمحاسبة عليها واستقبال الفوز والخسارة .
- تقدم الكلية ندوات ودورات خاصة بالحياة العامة كدورة تعليم اللغة، وICDL، ودورة التنمية البشرية.

القيم الأخلاقية:

- تحرص الكلية على إعطاء المحاضرات في الأوقات المحددة.
- يحافظ الطلاب على الممتلكات والأدوات الخاصة بها.
- يتم تنفيذ القرارات والأوامر من جميع الطلاب.
- يحرص الطلاب على حضور المحاضرات والتدريبات في الأوقات المحددة.
- مراعاة العدالة في توزيع الحقوق والواجبات على الطلاب.
- توجد فترات راحة بين المحاضرات.
- تخصيص جائزة للخلق الرياضى واللعب النظيف.

القيم الشخصية:

- تشجع الكلية اتخاذ القرارات لدى الطلاب من خلال مواقف محددة لهم.
- يتم إتاحة الفرص لإبداء الآراء المحددة لهم في المواقف المختلفة.
- يتم تشجيع الطلاب على التنافس فيما بينهم لتحقيق الأهداف المحددة.
- تحرص الكلية على إنجاز الواجبات والأعمال من جميع الطلاب دون استثناء.
- توفر الكلية الجو الملائم للسعادة من خلال منافسة الطلاب لبعضهم.

القيم الجمالية:

- تصمم الكلية العروض الرياضية واللوحات الخلفية بشكل جمالى.
- تُستخدم أحدث الأدوات والأجهزة فى تعلم المهارات الحركية بصورة جميلة.
- تخصيص جائزة الأداء الفنى المتميز لأفضل اللاعبين.

قواعد السلوك العامة:

- يلتزم جميع أفراد المجتمع الجامعى بـ
- إحترام القوانين والأنظمة، والقرارات الصادرة عن المجالس، والتقييد بها.
- الإخلاص فى الانتماء والولاء للجامعة بوصفها مؤسسة، والحرص على الارتقاء بسمعتها، وتغليب

- مصلحتها العامة، والمحافظة على سلامة مرافقها وممتلكاتها وتجهيزاتها، والالتزام بعدم تسريب المعلومات والمعارف التي ترتبط بأمن وسلامة الكلية.
- الحرص على إقامة العلاقات مع الغير على قاعدة الاحترام المتبادل، ما دام يعبر عنه الفرد بأسلوب حضارى بعيداً عن الحدة والتعصب.
- أداء الأعمال والمهام بدقة وأمانة وجدية وإخلاص.

الإدارة الجامعية:

- تلتزم الإدارة الجامعية في تعاملها مع أفراد المجتمع الجامعى، من خلال:
- الانفتاح على كافة العاملين العلميين والإداريين والطلبة في الجامعة، وإتاحة المجال للتواصل المنتظم معهم، بغية مناقشة أوضاع العمل الأكاديمى والإدارى في جوٍ من الحوار الحر الهادف، وذلك للارتقاء بمستوى العمل في الجامعة من جميع نواحيه.
- التقيد بمبادئ العدالة والمساواة وتحديد حقوق العاملين المادية والمعنوية وفقاً للمؤهلات والخبرات ومقدار العطاء.
- تشجيع الإبداع والبحث العلمى من خلال تقديم المستلزمات الضرورية والمكافآت التشجيعية للقائمين بذلك من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا والبيكالوريوس.
- إحترام القواعد والمعايير والإجراءات المنظمة لعمل الجامعة، سواءً في ميدان التعليم والبحث أم في ميدان الخدمات التقنية والإدارية.
- السعى الدائم لتأمين ما يلزم لنقل المعارف وتوطين التقنيات الجديدة بغية التطوير المستمر للعملية الإدارية والعلمية في الجامعة.

أعضاء هيئة التدريس:

- يلتزم أعضاء هيئة التدريس في عملهم وسلوكهم بالقواعد التالية:
- تكريس روح التعاون والعمل الجامعى القائم على النزاهة والاحترام المتبادل لحقوق الغير، والابتعاد عن القضايا الشخصية، والانتماءات الضيقة.
- تأكيد روح الأخوة والزمالة بين جميع أعضاء الهيئة التعليمية، مع الحرص على احترام قواعد التسلسل والقدّم العلمى والوظيفى.
- إتقان المقررات التعليمية التى يقوم العضو بتدريسها، والتمكن من محتواها العلمى، والسعى لتحديث مضمونها على نحو مستمر، والحرص فى هذا السبيل على استخدام أحدث الوسائل التعليمية الممكنة، والالتزام بمعايير الجودة فى تحديد المستوى العلمى لهذه المقررات، والعمل بالتوصيف المُعتمَد لها.

- مواكبة التطور العلمى، والاهتمام المستمر بالحصول على مزيد من المعرفة والمعلومات في مجال الاختصاص العلمى، وذلك من خلال السعى للاطلاع على أحدث المراجع والبحوث والدراسات في مجال التخصص وجميع وسائل التنمية الذاتية.
- التزام الأمانة العلمية، واحترام حقوق الملكية الفكرية للآخرين في كل ما يصدر عنه من إنتاج علمى في الجامعة وخارجها.
- احترام مبادئ الحرية في اختيار مواضيع البحث والتعليم، وممارستها ضمن نطاق القوانين والالتزامات الجامعية، وواجبات المهام الملقاة على عاتقهم، والأنظمة والخطط الدراسية، وقيم هذا الميثاق الأخلاقى، وقواعد السلوك المحددة به.
- الابتعاد عن أى وضع، أو تبني أى موقف من شأنه إثارة نزاعات جانبية مادية أو معنوية تضر بمصلحة الجامعة العليا.
- الاهتمام بتفعيل البحوث العلمية الجماعية، والتشجيع على العمل بروح الفريق.
- التزام الموضوعية في تقويم البحوث العلمية للزملاء من داخل الجامعة وخارجها.
- تجسيد مثال القدوة الحسنة أخلاقياً في سلوك عضو الهيئة التدريسية مع أفراد المجتمع الجامعى، وخاصة الطلاب، وذلك عبر التحلى بالصدق والأمانة والتسامح والمحبة.
- تقديم الدعم الأكاديمى للطلاب، وتشجيعهم على البحث العلمى، وتحفيزهم على توسيع ثقافتهم المعرفية في ميدان اختصاصهم أولاً، وميادين العلوم المختلفة ثانياً، والعمل على تنمية روح الإبداع والابتكار لديهم، وتسهيل طرق وصولهم إلى مصادر المعلومات مع الالتزام بقواعد وأخلاقيات البحث العلمى.
- الحرص على التواصل الفعّال مع الطلبة، والتعامل معهم بودٍ وتقدير، وحثهم على الاجتهاد، وتقديم العون الأكاديمى والإرشادى لهم لتجاوز ما قد يتعرضون إليه من مشكلات في حياتهم الجامعية، وبيئتهم الاجتماعية.
- معاملة الطلاب جميعاً على قاعدة المساواة، والانصاف، وتكافؤ الفرص، بعيداً عن أية اعتبارات ذاتية.
- تشجيع الطلبة على تبادل الآراء والأفكار العلمية والاجتماعية، والتفكير المستقل والمسئول، والمحكمة العقلية للأمور، وإبداء الرأى مع الالتزام بأداب الحوار، وتجنب السعى لفرض الرؤى ووجهات النظر الشخصية على الآخرين.
- احترام أوقات التدريس، وتوظيفها على نحو جيد، وبما يحقق أكبر فائدة ممكنة للطلاب.
- التزام النزاهة والموضوعية والشفافية في إدارة عملية التقويم العلمى للطلاب، وخاصة في مجال الامتحانات والبحوث.

- الاهتمام بتنمية العلاقات الإنسانية مع أفراد المجتمع الجامعي الآخرين، وخاصة في المناسبات الاجتماعية.
- المبادرة لتقديم كل ما أمكن من مقترحات من شأنها الارتقاء بسمعة الجامعة، وتطوير العمل الأكاديمي والإداري فيها.
- المشاركة الإيجابية والفعالة في أنشطة الجامعة المختلفة، وفي اجتماعات المجالس واللجان الجامعية التي يدعى لحضورها.
- تناول القضايا العامة بتجرد، وتغليب مصلحة الجامعة والمجتمع على المصالح الشخصية، والالتزام بعدم الإساءة لسمعة الجامعة وسياساتها تحقيقاً لمأرب ذاتي.
- الامتناع عن قبول الهدايا والتبرعات تحت أي مسمى كان.
- رفض إعطاء دروس خصوصية لطلاب البكالوريوس
- الالتزام بعدم استغلال العمل والمنصب الجامعي لتحقيق مأرب شخصية.
- احترام تقاليد البيئة المحلية وأعرافها في السلوكيات والعلاقات الاجتماعية.
- امتثال الأقلية لآراء الأغلبية في المجالس واللجان الجامعية المختصة، والالتزام بتنفيذها، والدفاع عنها.
- المساهمة ضمن حدود الممكن في تطوير البيئة المحلية والمجتمع، وذلك عبر تقديم الأفكار والمقترحات التي تساعد على حل بعض المشكلات القائمة.

طلاب الكلية:

يلتزم طلاب الجامعة في سلوكهم بالقواعد التالية:

- المحافظة على أبنية الجامعة ومرافقها وأثاثها وتجهيزاتها.
- التقيد بواجب الاحترام والتقدير لأعضاء الهيئة التعليمية والإدارية، وبالتعامل مع الزملاء بروح المحبة والمودة والتعاون.
- الإسهام بفعالية في مختلف الأنشطة العلمية والثقافية والاجتماعية والرياضية التي تقام في الجامعة، أو بمشاركتها، أو تحت رعايتها.
- الامتناع، في داخل الحرم الجامعي، عن القيام بأي عمل أو نشاط من شأنه تعكير جو الحياة الجامعية السليمة، وسير العمل التعليمي على النحو الأمثل.
- الاهتمام بالقيام بموجبات العملية التعليمية، من حضور للمحاضرات النظرية والدروس العملية، وإجراء الامتحانات، وإنجاز للبحوث والدراسات في المواعيد المحددة، وذلك بكل جدية وإتقان مع الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي.

- المحافظة على البيئة الطبيعية للكلية من خلال معسكرات العمل وأنشطة الكشافة.

أعضاء الهيئة الإدارية:

يلتزم العاملون الإداريون في الجامعة بقواعد السلوك التالية:

- الالتزام بعدم استغلال الموقع الوظيفي لتحقيق منافع مادية، أو لبلوغ مأرب شخصية.
- أداء واجبات العمل الموكل إليهم بكل أمانة وإتقان، وتنفيذه بأسرع وقت ممكن، ضمن حدود الأنظمة والتعليمات النافذة.
- الحرص على تقديم الخدمات للأشخاص المعنيين بعملهم، من أعضاء الهيئتين التعليمية والإدارية، والطلبة والمراجعين، بسهولة ويسر ضمن حدود الأنظمة النافذة.

٢/٣ الغايات السبعة للخطة الإستراتيجية:

جدول (٣): الغايات السبعة للخطة الإستراتيجية

الغايات السبعة للخطة الإستراتيجية	
١- الغاية الأولى	تشبيد البنية الأساسية لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.
وصف الدور	<ul style="list-style-type: none"> ❖ الوقوف على كافة المشكلات الأساسية المرتبطة بالبنية الأساسية لمعالجتها. ❖ تطوير الجانب الشكلي للكلية فيما يتعلق بـ(المسطحات الخضراء، أماكن انتظار السيارات، استراحات الطلاب، منافذ البيع، الكافتريات...إلخ).
الأهداف الرئيسية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ الاستخدام الأمثل للمنشآت الأساسية والبنية التحتية القائمة. ❖ استحداث تصميمات جديدة وحديثة لتشبيد القاعات والمدرجات القائمة على المبني. ❖ الوصول إلى أفضل السيناريوهات الممكن تحقيقها في الوضع الراهن، والمشروعات والمباني الجارى تنفيذها والسابق التخطيط لها ولم تكتمل.
الدافع والخلفية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ عدم وجود تخطيط على نحو مرضى لمبنى الكلية بما يتماشى مع التطورات والتغيرات الحديثة بكليات التربية الرياضية العالمية. ❖ المنشآت الرياضية تابعة لإدارة الجامعة وليست لإدارة الكلية. ❖ وجود مباني غير مكتملة على النحو الأمثل. ❖ سوء حالة البنية التحتية بداخل الكلية خاصة فيما يتعلق بالمرافق والأثاث؛ بما يتطلب أعمال صيانة وترميمات مستمرة خاصة أثناء فترات امتحانات الطلاب. ❖ عدم اكتمال المعامل الخاصة بالكلية بالأجهزة الحديثة التى يجب توافرها لخدمة القطاعات المختلفة(قطاع التعليم والطلاب، قطاع البحث العلمى، قطاع خدمة المجتمع). ❖ الشكل العام والمظهر الجمالى للكلية فى حاجة إلى تطوير أكبر من ذلك.
البرامج الإستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ البنية الأساسية والبنية التحتية للكلية والمنشآت الخاصة. ❖ استكمال تشييد مبنى الكلية. ❖ المظهر العام لمبنى الكلية والمنشآت الجديدة.
٢- الغاية الثانية	الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
وصف الدور	<ul style="list-style-type: none"> ❖ يختص هذا البعد بالتعرف على المشكلات المتعلقة بالاتصالات وتكنولوجيا المعلومات داخل كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة، سواء مشكلات داخلية أو خارجية مرتبطة بالكلية والجامعة.
الأهداف الرئيسية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ تحديث البنية التحتية للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالكلية. ❖ فتح قنوات اتصال متعددة ومتنوعة مع الجامعة والكليات الأخرى داخل الحرم الجامعى. ❖ إتاحة الفرصة للطلاب لاستخدام التكنولوجيا الحديثة فى المعلومات؛ من حيث التعرف على البيانات الخاصة بالنتيجة، والاستبيانات، والتقييمات... وهكذا. ❖ تنمية وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس فى مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات. ❖ توفير قاعدة بيانات ومعلومات رئيسة ومتنوعة فى شتى المجالات لخدمة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن طريق الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات للمواقع المنشأة بداخل الكلية.
الدافع والخلفية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ ضعف قنوات الاتصال بين الكلية والكليات الأخرى داخل الحرم الجامعى. ❖ مواكبة التغيرات الحديثة مع المجتمع الخارجى من حيث استخدام الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات داخل الحرم الجامعى. ❖ إنجاز الأعمال بكفاءة أعلى مع قلة الوقت والجهد المبذولين.
البرامج الإستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ البنية الأساسية للاتصالات. ❖ تكنولوجيا المعلومات. ❖ مواقع حديثة.

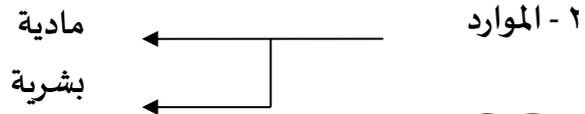
جودة البحث العلمي	٣- الغاية الثالثة
<ul style="list-style-type: none"> ❖ يهدف هذا البعد إلى الارتقاء بمنظومة البحث العلمي بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة، لخدمة المجال الرياضى والتغلب على كافة المشكلات المتعلقة بالقدرات والأجهزة والأدوات والتهديدات المرتبطة بالفرص الداخلية والخارجية. 	وصف الدور
<ul style="list-style-type: none"> ❖ إنشاء موقع إلكترونى يضم قاعدة بيانات متميزة في مجال البحث العلمى، ومحاولة ربط الموقع بالمواقع الأخرى الخاصة بالكليات والجامعات للوصول إلى التميز على المستويين الوطنى والدولى في شتى مجالات البحث العلمى. 	الأهداف الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> ❖ يعد البحث العلمى جوهر التطوير لأى مؤسسة تعليمية رياضية. ❖ مواكبة التغيرات والتطوات الحديثة الخاصة بالبيئة الخارجية سواء المحلية أو الأجنبية. ❖ تحسين القدرات البحثية لكلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة - على المستوى الداخلى والخارجى. ❖ ضعف التمويل المادى لقطاع البحث العلمى. 	الدافع والخلفية
<ul style="list-style-type: none"> ❖ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. ❖ أدوات ووسائل تكنولوجيا البحث العلمى. ❖ النشر العلمى على المستويين المحلى والدولى. ❖ البعثات والمهمات العلمية. 	البرامج الإستراتيجية
جودة التعليم	٤- الغاية الرابعة
<ul style="list-style-type: none"> ❖ يهدف هذا البعد إلى التعرف على المشكلات ذات الصلة في مجال التعليم بكلية وتحديد سواها المتعلقة بالبيئة التعليمية، أو برامج الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس، ووضع وتحديد المعايير والمؤشرات الضرورية واللازمة لقياس مدى جودة واعتماد الكلية لفترات متميزة. 	وصف الدور
<ul style="list-style-type: none"> ❖ الارتقاء بجودة التعليم بالنسبة لقطاع(الطلاب، والدراسات العليا)، بكلية التربية الرياضية –جامعة المنصورة - ، وخلق بيئة جذابة مرموقة عن طريق توفير مستويات مرتفعة من التعليم، وبيئة صحية فعالة، وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على نحو ذو كفاءة عالية. 	الأهداف الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> ❖ خلق نظام جديد لكلية التربية الرياضية –جامعة المنصورة - ، وذلك من خلال وضع إستراتيجية جديدة الرفع المستوى التعليمى بالكلية. ❖ البيئة التعليمية غير مناسبة، والمناهج الدراسية قديمة ومتميزة، والموارد محدودة؛ مما يجعل المخرج من التعليم وهو الطالب غير قادر على مواكبة التغيرات الحديثة بما يضعف فرص عمله. 	الدافع والخلفية
<ul style="list-style-type: none"> ❖ البيئة التعليمية. ❖ جودة البرامج التعليمية. ❖ التوجه نحو الاعتماد بصورة مستمرة. ❖ تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس. 	البرامج الإستراتيجية
المجتمع الإقليمي والمجتمع الجامعى والمشاركة الطلابية	٥- الغاية الخامسة
<ul style="list-style-type: none"> ❖ يهدف هذا البعد إلى التركيز على مختلف القضايا ذات الصلة بخدمة المجتمع وتحديدها، وخلق مجتمع جامعى يلبي احتياجات وطموحات الطلاب، ومشاركهم في الحياة الطلابية. 	وصف الدور
<ul style="list-style-type: none"> ❖ زيادة شعور الطلاب والموظفين والأساتذة بالانتماء لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة. ❖ تحسين الصورة الخارجية لكلية التربية الرياضية –جامعة المنصورة - وسط مجتمع محافظة الدقهلية. 	الأهداف الرئيسية
<ul style="list-style-type: none"> ❖ عدم وجود تفاعل بين كلية التربية الرياضية –جامعة المنصورة - ، ومجتمع محافظة الدقهلية. ❖ محدودية الأنشطة الطلابية خاصة في مواسم معينة آخر العام الدراسى. ❖ عدم تفعيل قنوات الاتصال والإعلام بداخل الجامعة للإشادة بدور وأهمية الكلية في خلق طالب متزن(بدنياً ونفسياً واجتماعياً). 	الدافع والخلفية
<ul style="list-style-type: none"> ❖ خدمة المجتمع. 	البرامج الإستراتيجية

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ المجتمع الجامعي. ❖ الأنشطة التطوعية والمشاركة الطلابية.
٦- الغاية السادسة	بناء القدرة البشرية والمؤسسية، والإصلاح الإداري والهيكل
وصف الدور	<ul style="list-style-type: none"> ❖ يهدف هذا البعد إلى معالجة كافة المشكلات التي تواجه الكلية على المستوى الإداري في المجالات التالية (الموارد البشرية، والحوكمة على جميع المستويات، والمهارات الإدارية وتطوير المهارات القيادية).
الأهداف الرئيسية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ وضع الكلية والهيكل الإداري على الطريق المؤدى إلى الكفاءة الإدارية على جميع المستويات لتحقيق النجاح والتفوق المستدام.
الدافع والخلفية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ انتشار الروتين على كافة المستويات؛ مما يبعث الملل في النفوس. ❖ عدم وجود عمليات إدارية واضحة لدى كافة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين بالكلية. ❖ ضعف في الهياكل التنظيمية والإدارة الرشيدة داخل الكلية. ❖ ضعف المهارات الإدارية على جميع المستويات بدرجات متفاوتة داخل الكلية.
البرامج الإستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ برامج الإصلاح الإداري. ❖ برامج الإصلاح الهيكلي والتنظيمي. ❖ بناء القدرة البشرية والمؤسسية.
٧- الغاية السابعة	تنمية الموارد
وصف الدور	<ul style="list-style-type: none"> ❖ يهدف هذا البعد إلى الوقوف على كافة المشكلات المتعلقة بإدارة الموارد المتاحة والخاصة بالكلية بما في ذلك (المراكز ذات الوحدات الخاصة)، كما يتضمن هذا البعد أيضاً خلق أنشطة جديدة تهدف إلى زيادة الموارد الخاصة بالكلية.
الأهداف الرئيسية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة وتوفير مصادر دخل جديدة قصيرة المدى وطويلة المدى. ❖ توفير مصادر تمويل لتحقيق وتنفيذ الإستراتيجية الطموحة للكلية. ❖ تحقيق الاكتفاء الذاتي التدريجي للكلية.
الدافع والخلفية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ يعد توفير الموارد المادية عامل مهم في تنفيذ الإستراتيجية . ❖ تتطلب النقلة النوعية الطموحة لكلية التربية الرياضية – جامعة المنصورة - رؤوس أموال ضخمة في المرحلة القادمة وسوف تقوم الحكومة ومركز ضمان الجودة وتقييم الأداء بتوفير نسبة من هذه الموارد.
البرامج الإستراتيجية	<ul style="list-style-type: none"> ❖ مشروعات التمويل الذاتي. ❖ تنمية الوحدات ذات الطابع الخاص. ❖ استغلال وإدارة الموارد المتاحة.

٣/٣ آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية:

تُعد عملية تنفيذ الإستراتيجية بمثابة التحديات التي تواجه الإدارة فهي تتطلب وقتًا وجهدًا ويرجع التعقد في تنفيذ الإستراتيجية إلى تعدد الأبعاد التنظيمية والإدارية التي يجب التوافق معها حتى تنجح عملية التنفيذ وأيضًا ضرورة توافقها مع الإستراتيجية المقترحة، ويوجد ثلاثة أبعاد رئيسه فينبغى على إدارة المنظمة مواجهتها عند تنفيذ الإستراتيجية .

١ - الهياكل التنظيمية.



من الاعتبارات من الواجب أخذها في الاعتبار قبل البدء في تنفيذ الإستراتيجية.

لاحظ

١ - الزمن:

يمثل عنصر الزمن سلاحًا إستراتيجيًا كما أنه يمثل ميزة تنافسية وذلك إذا تمت المحافظة على التمييز الزمني.

٢ - الاعلام والمعرفة بالخطة الإستراتيجية:

عند الانتهاء من الخطة الإستراتيجية لابد أن تكون معلومة لكل المنظمة والحرص على استيعاب والتزام الموظفين بالإستراتيجية .

٣ - حشد الجهود وتعبئة العاملين:

يتطلب تنفيذ الخطة تعبئة الجهود داخل المنظمة في اتجاه الخطة.

٤ - وضع مستويات الأداء:

لابد من التأكد من إعداد قائمة مؤشرات النجاح؛ حيث يتم إعداد مستويات الأداء لكل المجالات الإستراتيجية الهامة ويمكن ذلك من تحديد مستويات الانحراف عن مستويات الأداء المحددة مسبقًا.

ولتنفيذ إستراتيجية ناجحة لابد أن يراعى الهيكل التنظيمى العناصر التالية:

- إعداد خطة قصيرة الأمد تشمل مشروعات يتم تنفيذها في أمد قصير (٢٠١٤م/٢٠١٥م)، وأخرى في أمد متوسط (٢٠١٤م/٢٠١٧م) وثالثة في أمد بعيد (٢٠١٤م/٢٠١٩م).

- الالتزام بجدول زمني في التنفيذ والإعلان عن هذا الالتزام بتحديد مدد للتنفيذ وتوقيتات محددة بشكل قاطع.
- عقد مؤتمر للكلية كل عامين لمتابعة التنفيذ.
- تطبيق وتنفيذ سياسات الجامعة.
- إعداد ومتابعة الخطط التنفيذية السنوية للكلية.
- قياس مدى فعالية النظام الداخلى لمركز ضمان الجودة وتقييم الأداء .
- تدريب منسقى الأقسام العلمية بمركز ضمان الجودة وتقييم الأداء .
- تشكيل اللجان لمراجعة البرامج الأكاديمية.
- تحسين خدمة تكنولوجيا المعلومات لمساندة ودعم الطلاب وإدارات البحث العلمى وخدمة المجتمع.
- وضع خطة إستراتيجية لتعزيز نظام إدارة الجودة بالكلية.
- إتباع الآليات الموضوعية لتطبيق نظم إدارة الجودة ومتابعة عملية تنفيذ هذه الآليات.
- التقييم الذاتى.
- إعداد التقارير الداخلية.
- تنظيم وإدارة برامج التدريب.
- تنظيم ورش عمل لكافة المجموعات المستهدفة(أعضاء هيئة تدريس - إداريين - طلاب - مستفيدين).
- تصميم الإستبيانات لقياس الأداء .
- قياس استجابات المجتمع الخارجى والداخلى للكلية حول تطبيق نظم إدارة الجودة على العملية التعليمية والبحثية.
- توثيق كافة أعمال وأنشطة الكلية بشكل إلكترونى وورقى سواءً على مستوى الأقسام العلمية واللجان.
- اختيار العناصر الفاعلة من الجهات المستفيدة لعضوية مجلس إدارة مركز ضمان الجودة وتقييم الأداء .
- تطوير وتحسين قواعد البيانات على الموقع الإلكتروني للكلية.
- مراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية.

٤/٣ آليات متابعة الخطة الإستراتيجية:

- ❖ إعداد نظام للمتابعة والتقييم لفاعلية وكفاءة استخدام الموارد.
- ❖ إنشاء لجان للمتابعة والتقييم.
- ❖ تطوير تنظيم الخدمات المساندة بحيث توجه بالعمليات عبر الوظائف لتحقيق أهداف الخطة ومقابلة إحتياجات الأطراف المعنية.
- ❖ وضع خطة طوارئ لمواجهة المخاطر المحتملة، لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية ويجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي:
 - عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا، أو التغير في أولوياتها واتجاهاتها.
 - عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
 - عدم تكامل الخطة وشمولها وتحقيقها للتفاعل المطلوب بين جميع الأجزاء الفرعية المكونة لنظام الكلية.
 - عدم توفر نظام متابعة تنفيذ وتطبيق آليات الجودة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
 - انخفاض كفاءة وفاعلية نظام الاتصالات والمعلومات.
 - عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغير للعاملين.
 - استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.
 - عدم تضمين جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الكلية إلى تحقيقها في مجال توكيد الجودة والتميز في الأداء .
 - تقييم التقدم في التنفيذ وقياس النتائج.
 - دراسة أداء العاملين بالخطة الإستراتيجية .
 - إعداد ندوات ونشرات ومطويات للتوعية للفريق التنفيذي في طرق التقييم والمتابعة والاستمرارية .
 - تحديد الأدوار والسلطات والمسئوليات بدقة.
 - إجراء التعديلات على الخطة من واقع تجارب التنفيذ المرحلية.
 - إعداد مجموعة من التقارير الدورية لتحسين وتنظيم وتحديد المتطلبات المؤسسية اللازمة للتقييم.

- تطوير وتنظيم الخدمات المساندة بحيث توجه بالعمليات عبر الوظائف لتحقيق الجودة والمرونة والسرعة ومقابلة احتياجات الأطراف المعنية.
- وضع نظام لمتابعة مستوى الأداء .
- مراجعة وتحديث الخطة الإستراتيجية بشكل دورى.
- تطوير مجموعة من الإستراتيجيات البديلة والعواقب المرتبطة بكل منها .
- متابعة متطلبات المستفيدين من الخدمة ومتطلبات سوق العمل.

**وفيما يلي سنعرض أهم التوصيات التي تسهم في تحقيق الاستمرارية والفاعلية للخطة
الإستراتيجية للكلية:**

- التوجيه لدى القيادات الأكاديمية بالجامعة بترشيد مجانية التعليم.
- الاهتمام بالبحوث الجماعية وفهم آلياته والتدريب على مهارته.
- البحث عن صيغ جديدة، وغير تقليدية لمصادر تمويل الكلية.
- قبول أعداد الطلاب لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا في حدود سعة وإمكانات الكلية.
- التوسع في برامج التعليم الجامعي غير التقليدية ولاسيما التعليم المفتوح والتعليم عن بعد مع العناية بجودته.
- إعادة النظر في المعايير والأسس التي تحكم انتقاء واختيار وتقويم وتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في ضوء بعض الضوابط المتسحدثة جديدة للجودة الأكاديمية الشاملة.
- الاستمرار في استخدام أفضل العلماء والمتميزين في مجالات التخصص المختلفة لمدد قصيرة للإفادة منهم وتشجيع نشر البحوث العلمية على المستوى الدولي وحضور المؤتمرات العلمية.
- التوسع في إدخال نظام الساعات المعتمدة المعدلة والمناسبة للكلية على مستوى مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا، وتأسيس نظم فاعلة للإرشاد الأكاديمي للطلاب.

٥/٣ مصادر تمويل الخطة الإستراتيجية بالكلية:

قطاع شؤون التعليم والطلاب:

- تنظيم دورات ICDL للطلاب.
- دعوة بعض الرعاة للأنشطة الطلابية.
- زيادة عدد ماكينات التصوير بكتبة الكلية.
- تفعيل التدريب الميدانى التجارى للطلاب.
- توفير منافذ لبيع الكتب والملابس والأدوات والأجهزة الرياضية بأسعار مناسبة فى الكلية.

قطاع شؤون الدراسات العليا والبحوث والعلاقات الثقافية:

- تفعيل نظام الساعات المعتمدة.
- تفعيل النشر الدولى للمجلة العلمية بالكلية.
- إنشاء وترويج برامج مستحدثة لجذب الطلاب الوافدين.
- تسويق معامل ومختبرات الكلية فى تطبيق الأبحاث العلمية على مستوى الجامعة والكليات الأخرى.
- تنظيم دورات علمية وبرامج تنمية بشرية لطلاب الدراسات العليا.
- زيادة عدد المقبولين فى مرحلة (الدبلوم – الماجستير – الدكتوراه) وفقاً للمعايير محددة.
- تسويق الأبحاث العلمية على المستوى المحلى والدولى.

قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- توسيع رسالة مركز الخدمة العامة والاستشارات لتشمل الآتى:
- تسويق الأجهزة الرياضية.
- تفعيل برنامج إنقاص الوزن.
- إنشاء مكتب توظيف للخريجين.
- تفعيل برنامج اللياقة البدنية لكبار السن.
- تفعيل برنامج الرياضة للجميع لتشمل جميع المراحل العمرية.
- تفعيل برنامج الرياضة للجميع لتشمل ذوى الإحتياجات الخاصة.
- إنشاء نادى اجتماعى للعائلات داخل الكلية.
- تنظيم دورات إعداد المعلم والإنقاذ بالسباحة.
- عمل مشاريع بحثية لخدمة المجتمع وتسويقها.

- تسويق أماكن لممارسة بعض الأنشطة الرياضية.
- تنظيم دورات لتحكيم للأنشطة الرياضية المختلفة.
- تنظيم الدورات التدريبية لجميع الأنشطة الرياضية.
- إنشاء وحدات استشارية (ساونا - بخار - جاكوزي).
- تفعيل برنامج التأهيل العسكري لطلاب الثانوية العامة.
- إقامة معارض سلعية تخدم جميع الفئات المستفيدين من الكلية.
- إنشاء حضانة لأبناء أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية والمجتمع الخارجى.
- إنشاء مدارس رياضية لأبناء المجتمع المحلى.
- إنشاء مركز خبرة للاستشارات الفنية لأنشطة الأقسام العلمية فى المجال الرياضى.
- عقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدنى، ومنها: (الأندية - مراكز الشباب - الاتحادات الرياضية - اللجنة الأولمبية).
- إنشاء منفذ بيع الأدوات الرياضية، ومنها الحقيرة الرياضية للمستفيدين من خدمات القرية الأولمبية والمجتمع الخارجى.
- تنظيم رحلات ترفيهية (يوم واحد + مبيت) لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى والطلاب بالكلية والجامعة.

٤/٠ الجوانب الرئيسية للخطة الإستراتيجية

The main lines

- | | |
|-----|---|
| ١/٤ | ربط جوانب الإستراتيجية بأبعادها. |
| ٢/٤ | ثلاث مستويات للخطة الإستراتيجية (حد أدنى - متوسط - طموح). |
| ٣/٤ | تخصيص ميزانية الكليات. |
| ٤/٤ | المخطط الزمني لتنفيذ الإستراتيجية Gantt Chart. |
| ٥/٤ | تمويل الإستراتيجية. |
| ٦/٤ | الملاح الرئيسية لكل غاية. |

١/٤ ربط جوانب الإستراتيجية بأبعادها:

يكاد ينعقد الاجتماع على أن أية مطالعات ممكنة لدور الكليات في المستقبل لا بد أن تبقى منفتحة باستمرار على القضايا الاجتماعية والتنموية للمجتمع، ومنطلقة من احتياجاته ومطالبه في ظل التوجهات القومية والعالمية المعاصرة ومعبرة عن مطالب التقدم والثورة العلمية التكنولوجية، وواعية بدور الكليات كشريك أساسى فى تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة.

- فى هذه الحدود، تبقى كلية التربية الرياضية بالمنصورة متصلة بالمجتمع وفاعلة فيه، وعليها أن تتحمل مسئوليات والتزامات تتجاوز مسئوليات والتزامات ما عداها من مراحل تعليمية، فشغلها الشاغل هو البحث عن الحقيقة ونقلها ونقدها وتطويرها إلى جانب قيامها بمسئولياتها المجتمعية المتعددة من توجيه وإصلاح وتنوير ونقد بناء وقيادة وتدريب.
- لذا، فهى مطالبة أمام نفسها وأمام مجتمعها بتعميق هذه الوظائف وتطويرها.
- ولما كانت الكلية نظامًا فرعيًا من المنظومة المجتمعية، فهى مدعوة لتدارس طبيعة علاقاتها بالمنظمات الاجتماعية الأخرى، والأسس التى تقوم عليها ومحدداتها حتى تضمن فاعلية أدوارها.
- وفى ظل الطلب المتنامى على التعليم العالى، وفى الوقت الذى بات من الضرورى ملاءمة مخرجات التعليم العالى مع متطلبات سوق العمل، بدأت كليات التربية الرياضية بالجامعات المصرية تضع الخطط اللازمة لمواجهة الأمر من خلال زيادة الطاقة الاستيعابية لهذه المؤسسات فتم فتح برامج جديدة لتلبية متطلبات التنمية.
- كما تعددت أنماط التعليم العالى، مثل: التعليم الإلكتروني - التعلم عن بعد - التعليم الموازى، وتُعد كلية التربية الرياضية - جامعه المنصورة واحدة من هذه المؤسسات التى ساهمت فى تلبية احتياجات التنمية فى البلاد منذ عام ١٩٩٥ م، ثم ما لبثت أن توسعت فى السنوات الخمس الأخيرة بصورة هائلة حتى أصبحت تقدم (١٧) برنامجًا، تتمثل فى: (١٤) للدراسات العليا، وهى على النحو التالى: (٢) لمرحلة الدبلوم - (٧) لمرحلة الماجستير - (٥) لمرحلة الدكتوراه، و (٣) برامج لمرحلة البكالوريوس (تدريس التربية الرياضية - تدريب رياضى - إدارة رياضية).
- ويجب مراعاة الأبعاد التالية عند تحقيق أهداف الخطة الإستراتيجية:

1/1/4 ويتطلب تحقيق أهداف هذه الخطة الإستراتيجية مراعاة الأبعاد التالية:

ضمان الجودة:

تغطي الجودة كافة جوانب العملية التعليمية طرق التعليم والتدريس، وأساليب تقويم الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، والبرامج الأكاديمية وأنماط التعلم، والبحث العلمى وبرامج الدراسات العليا.

المبادرات النوعية:

يتضمن هذا البعد حاليًا عدد من المبادرات الأساسية النوعية التي تهدف إلى تلبية احتياجات المجتمع وقطاعات العمل الرياضى المختلفة من التدريب والتدريس والإدارة.

أعضاء هيئة التدريس:

يتركز الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس حاليًا على تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالكلية، والمساعدة على استخدام التقنية في مجالات التعليم والتعلم؛ فضلاً عن التعريف بطرق تقويم الأداء سواءً للأستاذ أو الطالب، وتنمية طرق التفاعل البناء مع الطلاب.

التجهيزات الفنية:

تشتمل تقنيات التعليم على مدى واسع من التقنيات الحديثة اللازمة لتقديم الخدمة التعليمية بشكل حديث ومتطور، وبالإضافة للسيرورات الذكية وأجهزة الوسائط المتعددة، تسعى الكلية إلى توفير قاعات مجهزة بتقنية المؤتمرات المصورة Video Conference، والنشر على الشبكة العالمية للمعلومات Internet، وغيرها من الأجهزة والمعدات الإدارية والمكتبية المتطورة.

البيئة الإدارية:

تمثل البيئة الإدارية العمود الفقري لأى نشاط كفاء، والأنشطة التعليمية كأي نشاط خدمى ذو اتصال واسع بالعنصر البشرى يحتاج لنظام إدارى فعال ومرن. والموارد البشرية من أهم مقومات هذه البيئة، فهى تساعد إدارة الكلية على التركيز فى العملية التعليمية وتقليل ضغوط العمل الإدارى واستثمار الوقت بشكل فعال.

تقييم قدرات الخريجين:

إن أحد المنطلقات المهمة عند وضع الخطة الإستراتيجية لكلية التربية الرياضية بالمنصورة هو أن يكون الطلاب بعد تخرجهم مزودين بالمهارات الأساسية المبنية على الكفاءات التى تجعلهم متميزين فى أعمالهم المهنية، وأن يكونوا قادرين على المنافسة بالسوق المحلية والعربية.

القبول والاستيعاب:

تفرض الرغبة في الانتقاء من بين الطلاب الذين يرغبون في الالتحاق بكلية التربية الرياضية بالمنصورة، استخدام اختبارات القدرات بهدف انتقاء أفضل العناصر من بين الطلاب الذين يرغبون في الالتحاق بالكلية.

٢/١/٤ الفاعلية والتكامل بين الوظائف والوحدات:

أحد المتغيرات الهامة لضمان فاعلية الهيكل التنظيمي فكلما زاد تعقيد الإستراتيجية زادت الحاجة إلى هياكل أكثر تعقيداً ويتطلب معها ضرورة التنسيق والتكامل بين أجزائها حتى يمكن للهيكل أداء وظائفه بكفاءة وفاعلية.

٣/١/٤ الموارد البشرية:

إن الإستراتيجية الموضوعة تؤثر في نظام الأفراد والموارد البشرية بالمنظمة وكذلك تؤثر الموارد البشرية على الإستراتيجية، لذلك يجب ان يكون هناك توافق بين كل من الإستراتيجية ونظام الموارد البشرية، لأن الموارد البشرية هي التي تنفذ إستراتيجية المنظمة فإذا لم يكن لدى المنظمة موارد بشرية يتناسب شكلها وعددها وسلوكها مع طبيعة الإستراتيجية والأهداف الموضوعة فلا يمكن تحقيق الإستراتيجية أو الأهداف.

٤/١/٤ أثر إستراتيجية الاهتمام بالجودة على نظام الموارد:

عندما تهتم الكلية بتحقيق الجودة فإنه لابد من توافر عدة خصائص بشكل نظام الموارد البشرية وهي:

- الاهتمام بالتدريب والتطوير الذي يركز على الجودة.
- الاهتمام بأنظمة تقييم الأداء الذي يأخذ الجودة كمؤشر أساسى.
- الاهتمام بتوصيف الوظائف بشكل محدد وواضح، وتحديد علاقة العمل بالجودة.
- الاهتمام بأنظمة الحوافز المعتمده على الجودة.
- الاهتمام بأنظمة المشارك.

٥/١/٤ أثر إستراتيجية تخفيض التكاليف على الموارد البشرية:

إذا أرادت الكلية انتهاج إستراتيجية تخفيض التكاليف؛ فإن ذلك يتطلب نظام موارد بشرى يتصف بما يلى:

- تقليل أنشطة التدريب وقصرها على ما هو ضرورى.

- تصميم واضح للوظائف وتطابق بين مواصفات الشخص ومواصفات الوظيفة.
- الاهتمام بتوصيف الوظائف، وشرح ما هو مطلوب بين العاملين ودون أى غموض وذلك حتى يمكن أن يكون أساسًا لتقييم الأداء ومحاسبة العاملين.
- متابعة دقيقة لمستويات الأجور فى سوق العمل مع ربط دقيق لأنظمة الحوافز الإنتاجية.
- أن يكون هناك نظام قوى لتقييم أداء العاملين ويعمل على تحقيق أهداف إنتاجية محددة ثم ربط ذلك بنظام الحوافز.

٢/٤ ثلاث مستويات للخطة الإستراتيجية (حد أدنى - متوسط - طموح): الخطة الإستراتيجية:

هى عملية تطوير رسالة الكلية وأهدافها وخططها الإستراتيجية وسياستها للمرحلة القادمة،
فهى إبدأً عملية تخطيطية تتضمن مجموعة من أنشطة فكرية ونظرية تتطلب مستوى عالٍ من
المهارات الفكرية، ومن الملاحظ أن التخطيط كما نعلم هو التديير المسبق الذى يحدد المسار
المستقبلى للكلية.

وتُعتبر الإدارة دائمةً عم مواقف تفاعلية بصورة مستمرة لإنجاز الأهداف ضمن الفرص وتجنب
المخاطر الموجودة فى بيئة الأعمال.

وأن الهدف من بناء هذه الاستراتيجيات المحددة موجهة إلى إنجاز النتائج التالية:

- تفعيل قدرة الكلية على استخدام الإمكانيات المتاحة استخدامًا فعالاً لتحقيق الأهداف
الموضوعة.
- تقليل قدرة المخاطر على عرقلة عمل الكلية.
- تعزيز قدرة الكلية على الإدارة الفعالة للمتغيرات العنيدة التى لا تقع تحت سيطرة المؤسسة
بشكل مباشر.
- وانطلاقاً من هذه المواقف المتعددة؛ فإن الكلية تتبنى المستوى الطموح باستخدام
الإستراتيجية الهجومية لتحقيق النتائج المرجوة للمؤسسة.

١- الإستراتيجية الهجومية:

تنطلق هذه الإستراتيجية من مبدأ الهجوم للكلية لتغير الاتجاهات والأحداث لصالح أهداف
الكلية وتتركز هذه الإستراتيجية على مبدأ الطموح فى تجميع الإمكانيات المادية والمعنوية والخططية
والإستراتيجية التى تسمى (عوامل القوة).

وتتضمن إستراتيجية الكلية ما يعبر عن طموحاتها فى الأجل الطويل على المستوى القومى
والإقليمى والدولى؛ وفقاً لعدد من المعايير والضوابط التى تتضمن تكاملية وتوافق أنشطتها، كما
تتضمن تحقيق أهدافها على المدى البعيد؛ حيث تقوم الكلية بتجميع وتحليل البيانات عن الاتجاهات
المستقبلية المؤثرة على البيئة الداخلية والخارجية، ومن ثم التأثير على أداء الكلية، مثل: التفاعل
المستمر بين مختلف جوانب العملية التعليمية - تبنى مبدأ تنمية الموارد الذاتية - تحقيق التكامل
والترابط مع مختلف الهيئات الرياضية - السعى لخفض نفقات التشغيل مع تحقيق أعلى قدر من

الكفاءة المطلوبة - تلبية احتياجات سوق العمل؛ حيث شرعت الكلية في طرح برنامج دبلوم التسويق الرياضي لإعداد مديري التسويق في المجال الرياضي - برنامج إعداد أخصائي علم النفس الرياضي.

٣/٤ تخصيص ميزانية الكليات:

- توفير الميزانية الملائمة لاستكمال أبنية الكلية و التجهيزات الملائمة لتحقيق الأقسام لأهدافها .
- تقديم ميزانية سنوية مقترحة لإجراء الأبحاث وتخصيص جزء من ميزانية الكلية لدعم البحث العلمى للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- الاهتمام بالحصول على المشاريع التنافسية التى تخدم الطلاب و البحثالعلمى .
- إدخال برامج متميزة و جديدة لتنمية الموارد.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشاريع تنافسية لتوفير ميزانية تخدم البحث العلمى بالكلية .
- العمل على زيادة حصة الكلية من المشاريع البحثية الممولة من الجامعة و رفع ميزانية كل مشروع .
- عقد اتفاقيات تعاون مشتركة مع بعض الدول الأخرى لجذب طلابها للدراسة بالكلية فى مرحلتى البكالوريوس او الدراسات العليا.
- التوسع فى الإنشاء أو الإحلال والتجديد للمنشآت.

مؤتمرات:

- تكنولوجيا الرياضة.
- استراتيجيات النهوض بالرياضة المدرسية.
- المعلوماتية وتطوير التربية البدنية والرياضة.
- الهندسة الوراثية ودورها في تطوير الرياضة التنافسية.
- دور كليات التربية الرياضية في دعم التربية الأخلاقية.
- التخطيط الفعال لدرس التربية الرياضية ... إبداع وممارسة.
- دور كليات التربية الرياضية في تكوين القيم الشخصية لطلابها.
- منظومة التقنيات الحديثة لتطوير مناهج كليات التربية الرياضية.
- تطوير أداء كليات التربية الرياضية في ضوء معايير الجودة الشاملة.

مطويات:

- الرياضة والبيئة.
- التسويق الرياضى.
- الرياضة والصدقة.
- الدافعية في المجال الرياضى.

ندوات:

- مناهج الرياضة المدرسية.
- التوعية بالإصابات الرياضية.
- مستقبل الرياضة في مصر.
- فاعلية التدريب في المجال الرياضى.
- الطب الرياضى والرياضة المدرسية.
- نحو رياضة مدرسية ذات جودة عالية.
- استخدام البدائل البيئية في درس التربية الرياضية.

- "الرياضة المدرسية" فرصة واعدة للرياضة التنافسية.
- المردود الصحى والعائد الاقتصادى للممارسة الرياضية.
- دور التربية البدنية والرياضة فى تنمية الفرد والمجتمع.
- التربية الرياضية ودورها فى تنشيط رياضة ذوى الاحتياجات الخاصة.

أيام:

- يوم اليتيم.
- يوم الطفل المعاق.
- يوم الرياضة للجميع.

برامج:

برنامج تفعيل خبرات حياتية:

يشترك فى هذا البرنامج السبع الأوائل من الفرق الدراسية الثانية والثالثة والرابعة من طلاب الكلية، ويتخلل هذا البرنامج عدة لقاءات فى مواضيع مختلفة بهدف خلق إطار اجتماعى للطلاب المشتركين دعمًا لهم واستجابةً لاحتياجاتهم الخاصة؛ فضلاً عن زيادة الوعى الشخصى لهؤلاء الطلاب بالنسبة لأنفسهم ومحيطهم وسيطرتهم على ما يدور فى حياتهم، ثم منحهم خبرات فى كيفية تحسين علاقاتهم مع أهاليهم؛ فضلاً عن تزويدهم بمعلومات تسهم فى تقوية مواقفهم فى مواجهة الضغوط ومشكلات الحياة.

برنامج زملاء الامتناع عن التدخين:

يهدف هذا البرنامج التربوى من خلال الزملاء إلى تغيير المعايير الطلابية من الناحية القيمة والصحية، ويقوم طلابنا بورشة عمل تستمر يومين فى موضوع الامتناع عن التدخين. يتخلل الورشة: محاضرات - فعاليات اجتماعية - نقاش حول الموضوع، وذلك من أجل تهيئهم للعمل مع تلاميذ المدرسة أثناء التدريب الميدانى بالمدارس. فالرؤية من وراء هذا البرنامج هى أن اتخاذ القرارات مسئولية ملقاة على عاتق طلابنا بمساعدة وبإشراف بالغين. يمكن أن يعد هذا البرنامج بالاشتراك مع وزارة التربية والتعليم، ووزارة الداخلية وكليات التربية.



٤/٤ المخطط الزمني لتنفيذ الإستراتيجية:

٢٠٢١م	٢٠٢٠م	٢٠١٩م	٢٠١٨م	٢٠١٧م	غايات واهداف الخطة الإستراتيجية
					الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للكلية
					١. تبنى الكلية لمنهج التخطيط الإستراتيجي لتحقيق رسالتها
					٢. إرساء مبادئ وقواعد الحوكمة وتطوير المنظومة الإدارية والتشريعية بالكلية لتحقيق رسالتها
					٣. تطبيق نظم إدارة الجودة في كافة الممارسات بالكلية ووضع نظام لتقييم الأداء
					٤. استكمال البنية التحتية للمبنى الجديد
					٥. تنمية الموارد الذاتية بالكلية
					٦. تعميق الالتزام بالأخلاقيات المهنية
					الغاية الثانية: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم
					١. تغيير لائحة البرامج الأكاديمية بالكلية وفقاً لاحتياجات سوق العمل.
					٢. الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم والابتكار والتنوع في ذلك
					٣. استحداث برامج أكاديمية تتوافق مع مستجدات العلم والتكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل
					٤. تعزيز ممارسة الأنشطة العلمية والطلابية وخدمات دعم الطلاب
					٥. تعزيز الروابط بين الخريجين والكلية
					الغاية الثالثة: تدعيم وتعزيز البحث العلمي والابتكار
					١. تطوير الخطة الإستراتيجية البحثية للكلية
					٢. التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمي وإدارتها وتقييمها
					٣. تعزيز التحول نحو الأبحاث البينية والمدخل التكامل في حل المشكلات البحثية
					٤. تطوير منظومة التعاون البحثي بين الكلية ومؤسسات المجتمع الرياضي
					الغاية الرابعة: التوسع في المشاركة المجتمعية
					١. تعزيز مساهمات الكلية في تنمية المجتمع وخدمة البيئة
					٢. تطوير الأداء وتحسين نظم الإدارة بالوحدات ذات الطابع الخاص
					الغاية الخامسة: الحفاظ على الوضع التنافسي للكلية على مستوى الوطن العربي
					١. تدويل التعليم والبحث العلمي بما يحقق الحفاظ على التصنيف الأول بالوطن العربي
					٢. التوسع في الشراكة مع الكليات العربية والأجنبية
					٣. تعزيز الريادة المعرفية للكلية
					الغاية السادسة: التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية بالكلية
					١. الارتقاء بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية
					٢. الارتقاء بالتنمية المهنية المستدامة للكادر الإداري بالكلية
					٣. التطوير المستمر لبرامج التدريب للخريجين

٥/٤ تمويل الإستراتيجية:

- مشروع التطوير المستمر والتأهيل لاعتماد وحدة إدارة المشروعات بوزارة التعليم العالى.
- ميزانية الكلية المخصصة من الجامعة.
- الوحدات ذات الطابع الخاص.
- دورات الصقل تدريبي - تحكيم - تنقيم).
- برامج التعليم المفتوح والخاص.
- إيرادات المؤتمرات والندوات.
- رجال الأعمال.
- إيرادات المنشآت الرياضية (القرية الأولمبية).
- صناديق مشروعات التطوير بوزارة التعليم العالى.
- التبرعات المختلفة.

٦/٤ الملامح الرئيسية لكل غاية:

تتميز الخطة الإستراتيجية بكونها خطة موحدة، شاملة، متكاملة الأبعاد تربط بين نواحي التفوق والإمتياز فى المنشأة فى تأثرها وفى تحديدات البيئة المحيطة فى الأجل الطويل وتتعلق هذه الخطة بكيفية استخدام الموارد المتاحة بأقصى فاعلية ممكنة فى ظل بيئة متغيرة، وتتمر الخطة الإستراتيجية بمجموعة من الخطوات هى وضع الأهداف، التحليل البيئى، الاختيار بين الخطط البديلة، ثم تطبيق الإستراتيجية وتقييمها.

وتكشف التعاريف المختلفة لمصطلح الإستراتيجية عن عدد من الأبعاد الرئيسية لمفهوم الإستراتيجية وتتلخص فى:

- أن الإستراتيجية منهج ومسلك وقدرة على التفكير الشامل فى مشكلة ما، كما أنها منظومة الأساليب العلمية والعملية القائمة على الاستخدام الأمثل للقوى المتاحة من أجل تحقيق الأمن القومى.
- أن الإستراتيجية تعنى مجموعة من الخطط والمبادئ التى تحدد الأهداف القومية للدولة؛ لذا فإن هذه الخطط تحدد وتصاغ على هدى ومبادئ الأمن القومى واعتباراته.
- أن هذه المبادئ ليست مطلقة وإنما تحدد على أساس إمكانات الدولة المتاحة وقدراتها فى كافة المجالات.

- أن تلك الخطط والمبادئ تتشكل على أساس طبيعة النظام الدولى المعاصر فهو الذى يحدد جزئياً أساليب ونماذج تعامل القوى فى إطار العلاقات الدولية.
- وهناك أبعاد رئيسية يجب أن تتضمنها أى إستراتيجية، وهى:
- الإستراتيجية أسلوب مترابط وموحد وكامل للقرارات بمعنى أننا نتعامل مع الإستراتيجية على أنها توفر الإطار الشامل والكامل للمنظمة ومن خلالها يتم تحقيق الأهداف الرئيسية للمنظمة ككل وبصورة واضحة مع الربط بين تاريخ المنظمة ومستقبلها.
- الإستراتيجية هى وسيلة لتحديد رسالة المنظمة فى ظل أهداف طويلة الأجل - البرامج - أولويات تخصص الموارد، بمعنى أننا ننظر للإستراتيجية على أنها وسيلة لتشكيل الأهداف طويلة الأجل بوضوح وكوسيلة لتحديد البرامج التى تحتاج إليها لتحقيق هذه الأهداف، وأيضاً تخصيص الموارد الكلية للمنظمة من موارد بشرية، مالية، تكنولوجية، وذلك لتحقيق الفاعلية من الإستراتيجية .
- الإستراتيجية هى وسيلة لتعريف المجال التنافسى للمنظمة ومن أهم النقاط الأساسية التى تطلب من واضع الإستراتيجية هى تحديد النشاط الذى تعمل فيه المنظمة والمجال الذى تتعامل فيه المنظمة مع المنافسين وكيفية التعامل معهم، بالإضافة إلى تحديد المركز الإستراتيجى للمنظمة.
- الإستراتيجية هى استجابة للفرص والتهديدات الخارجية ونقاط القوة والضعف الداخلية لتحقيق ميزة تنافسية، والهدف النهائى للمنظمة هو تحقيق ميزة تنافسية طويلة الأجل تفوق منافسها فى كل الأنشطة، وهذه الميزة التنافسية هى النتيجة النهائية لفهم القوى الداخلية والخارجية التى تؤثر بشدة على المنظمة، والإستراتيجية تسمح للمنظمة بتحقيق مقابلة بين البيئة الخارجية والقدرات الداخلية.
- الإستراتيجية هى نظام لتوزيع المهام والمسئوليات على المستويات الإدارية للمنظمة، وبذلك تعنى أن هناك مستويات للإستراتيجية وتساهم جميع المستويات الإدارية فى تحديد الإستراتيجية وهى:
- ❖ المستوى الأول التخطيط طويل المدى للمنظمة.
- ❖ المستوى الثانى التخطيط متوسط المدى للمنظمة.
- ❖ المستوى الثالث التخطيط قصير المدى للمنظمة.
- الإستراتيجية هى تعريف كافة الإطارات المرتبطة بالمنظمة، ويعنى ذلك أن الإستراتيجية يجب أن تهتم بجميع العاملين فى المنظمة بالإضافة إلى الاهتمام بكل من يتعامل معها.

وفيما يلي عرض لأهم ملامح كل غاية من الغايات الرئيسية للخطة الإستراتيجية:

جدول (٣): الملامح الرئيسية للغايات الإستراتيجية

الملامح الرئيسية لأبعاد الخطة الإستراتيجية	
تشديد البنية الأساسية لكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة.	
يتعلق بالبنية الأساسية والجوانب الشكلية لكلية فيما يتعلق بـ(المصطحات الخضراء، أماكن انتظار السيارات، استراحات الطلاب، منافذ البيع، الكافتريات ... إلخ).	الغاية الأولى
الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	
يختص هذا البعد بالتعرف على الجوانب المتعلقة بالاتصالات وتكنولوجيا المعلومات داخل كلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة، سواء كانت داخلية أو خارجية مرتبطة بالكلية والجامعة.	الغاية الثانية
جودة البحث العلمي	
يتعلق هذا البعد بالبحث العلمي بكلية التربية الرياضية - جامعة المنصورة، لخدمة المجال الرياضى والتغلب على كافة المشكلات المتعلقة بالقدرات والأجهزة والأدوات والتحديات المرتبطة بالفرص الداخلية والخارجية.	الغاية الثالثة
جودة التعليم	
يهدف هذا البعد إلى التعرف على المشكلات ذات الصلة فى مجال التعليم بالكلية وتحديد سواها المتعلقة بالبيئة التعليمية، أو برامج الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس، ووضع وتحديد المعايير والمؤشرات الضرورية واللازمة لقياس مدى جودة واعتماد الكلية لفترات متميزة.	الغاية الرابعة
المجتمع الإقليمي والمجتمع الجامعي والمشاركة الطلابية	
يهدف هذا البعد إلى التركيز على مختلف القضايا ذات الصلة بخدمة المجتمع وتحديد سواها، وخلق مجتمع جامعي يلبي احتياجات وطموحات الطلاب، ومشاركتهم فى الحياة الطلابية.	الغاية الخامسة
بناء القدرة البشرية والمؤسسية، والإصلاح الإدارى والهيكلى	
يهدف هذا البعد إلى معالجة كافة المشكلات التى تواجه الكلية على مستوى أعضاء هيئة التدريس والمستوى الإدارى فى المجالات التالية(الموارد البشرية على جميع المستويات، والمهارات الإدارية وتطوير المهارات القيادية).	الغاية السادسة
تنمية الموارد	
يهدف هذا البعد إلى الوقوف الجوانب المتعلقة بإدارة الموارد المتاحة والخاصة بالكلية بما فى ذلك(المراكز ذات الوحدات الخاصة)، كما يتضمن هذا البعد أيضاً خلق أنشطة جديدة تهدف إلى زيادة الموارد الخاصة بالكلية.	الغاية السابعة

٥/ خطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية

The action plan

١/٥	الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للكلية
٢/٥	الغاية الثانية: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم
٣/٥	الغاية الثالثة: تدعيم وتعزيز البحث العلمى والابتكار
٤/٥	الغاية الرابعة: التوسع فى المشاركة المجتمعية
٥/٥	الغاية الخامسة: الحفاظ على الوضع التنافسى للكلية على مستوى الوطن العربى
٦/٥	الغاية السادسة: التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية بالكلية

الخطة التنفيذية

٠/٥ الخطة التنفيذية:

١/٥ الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للكلية:

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
١	تبنى الكلية لمنهج التخطيط الإستراتيجي لتحقيق رسالتها	١. نشر ثقافة وفكر التخطيط الإستراتيجي	- ورش عمل وندوات لنشر ثقافة وفكر التخطيط الاستراتيجي	٢٠١٧/٢ مستمر	- فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية، - وحدة ضمان الجودة	عميد الكلية	الخزانة العامة
		٢. التزام الكلية التخطيط لكافة انشطتها	- خطة استراتيجية تفصيلية معتمدة - توافر خطة سنوية وثلاثية معتمدة لقطاعات الكلية الثلاث (تعليم - دراسات عليا - خدمة مجتمع) - تقارير مراجعة الخطط للقطاعات الثلاث واتساقها مع رسالة الكلية. - نظام لمتابعة الإنجاز بالخطة كل ٦ أشهر (قياس نسبة الإنجاز)	٢٠١٧/٤ م مستمر	- وكلاء الكلية - فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية	عميد الكلية	
٢	إرساء مبادئ الحوكمة وتطوير المنظومة الإدارية والتشريعية بالكلية لتحقيق رسالتها	١. عمل توصيف وظيفي لكافة العاملين بالكلية	- كتابة توصيف وظيفي ورقى به مهام وواجبات الوظيفة لأي موظف بالكلية	٢٠١٧/٥ م ٢٠١٧/٧ م	- وكلاء الكلية - أمين الكلية - رئيس القسم الإداري - اللجنة المشكلة لوضع الآلية		الخزانة العامة
		٢. وضع آلية لتقييم الأداء لكافة العاملين بالكلية	- آلية معتمدة ومطبقة لتقييم الأداء لكافة العاملين بالكلية - تقارير المتابعة السنوية وتقييم الأداء لكافة العاملين بالكلية	٢٠١٧/٧ م ٢٠١٧/٩ م مستمر	- وكلاء الكلية - أمين الكلية - اللجنة المشكلة لوضع الآلية	عميد الكلية	
		٣. وضع آلية للمساءلة والمحاسبية لكل العاملين بالكلية	- آلية معتمدة ومطبقة للمساءلة والمحاسبية. - ربط المساءلة والمحاسبية بنتائج تقييم الأداء .	٢٠١٧/٧ م ٢٠١٧/٩ م مستمر	- وكلاء الكلية - أمين الكلية - اللجنة المشكلة لوضع الآلية	عميد الكلية	
٣		١. إنشاء وحدة التخطيط الإستراتيجي لتقييم الأداء ودعم اتخاذ القرار	- قرار إنشاء وحدة التخطيط الإستراتيجي لتقييم الأداء ودعم اتخاذ القرار	٢٠١٧/٢ م	- وحدة التخطيط الإستراتيجي لتقييم الأداء ودعم اتخاذ القرار	عميد الكلية	خزانة

١/٥ الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للكلية:

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
	تطبيق نظم إدارة الجودة في كافة الممارسات بالكلية ووضع نظام لتقييم الأداء	٢. تفعيل مشاركة الطلاب في وحدة ضمان الجودة	- مشاركة الطلاب في تشكيل بعض المجالس المعنية	٢٠١٧/٨ م مستمر	- مدير وحدة ضمان الجودة	عميد الكلية	
		٣. وضع نظام رقي لقياس أداء هيئة التدريس سنويا	- نظام به معايير والية التقييم من ٢٠ درجة ومن ٣٠ درجة للمدرس والأستاذ المساعد	٢٠١٧/٦ م	- مجلس القسم العلمي	عميد الكلية	
٤	استكمال البنية التحتية لمبنى خدمات كاية التربية الرياضية	١. تكملة المبنى الجديد	- استلام باقي أدوار المبنى الجديد وفرشه بالأثاث والاجهزة	٢٠١٧/٢ م مستمر	- عميد الكلية - أمين الكلية	مجلس الكلية	خزانة
		٢. انشاء حمام سباحة تعليمي مغطى ٢٠ × ٣٠ م	- تشييد الحمام في الجهة الغربية من الكلية	٢٠١٧/٦ م مستمر	- عميد الكلية - أمين الكلية	مجلس الكلية	
		٣. صيانة صالة الجمباز بالكلية	- تقارير الصيانة	٢٠١٧/٦ م مستمر	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - وحدة اللياقة والرياضة للجميع والتأهيل البدني - أمين الكلية	عميد الكلية	
		٤ - تكملة صالة اللياقة ٢٠، ١	- تشغيل الصالة - عدد المترددين على الصالة	٢٠١٧/٢ م مستمر	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة - مركز الخدمة العامة - أمين الكلية	عميد الكلية	
		٥ - وضع لائحة ادارية ومالية للمعمل مركزي (معمل القياسات الفسيولوجية - معمل التحليل الحركي - معمل التكنولوجيا - معمل علم النفس الرياضي)	- آلية معتمدة ومطبقة	٢٠١٧/٢ م مستمر	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مركز الخدمة العامة - المشرف الأكاديمي على المعمل - أمين الكلية	عميد الكلية	
٥	تنمية الموارد الذاتية بالكلية	١. تاسيس أكاديمية كرة قدم باسم الكلية	- بداية العمل واستقبال طلبات الالتحاق بالأكاديمية	٢٠١٧/٦ م مستمر	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - المتخصصين في كرة القدم بالكلية	عميد الكلية	وحدة اللياقة

١٥ الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للكلية:

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
		٢. مشروع السوق الريادي	- بيع الحقيبة الرياضية لطلاب الكلية بسعر مناسب - منفذ بيع الكتاب الجامعي	٢٠١٧/٧ م مستمر	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - أمين الكلية	عميد الكلية	
		٣. وحدة التحليل الاحصائي	- عدد الأبحاث	٢٠١٧/٩ م مستمر	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير الوحدة	عميد الكلية	
		٤. التوسع في إعطاء دورات التأهيل الحركي واصابات الملاعب - مخطط الاحمال - المعد النفسي الرياضي	- خطة الدورات السنوية - عدد المستفيدين من الدورات	٢٠١٧/٦ م مستمر	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع	عميد الكلية	
٦	تعميق الإلتزام بالاخلاقيات المهنية	١. الإلتزام بقيم الكلية المتبناه	- عقد ندوات تعريفية بقيم الكلية - إصدار كتيب الميثاق الاخلاقي - برنامج الانتحال الادبي	٢٠١٧/٩ م	- وحدة ضمان الجودة - فريق إعداد الميثاق الأخلاقي للكلية	عميد الكلية	صندوق البحوث المركزي

٢/٥ الغاية الثانية: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم:

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
١	تغيير لائحة البرامج الأكاديمية بالكلية وفقاً لاحتياجات سوق العمل.	١. إجراء دراسة لمعرفة متطلبات سوق العمل	- ورش عمل وندوات ومقابلات واستبيانات عن مواصفات خريج التربية الرياضية - نتائج الدراسة - تمثيل المؤسسات الرياضية - تغيير لائحة الكلية في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا إلى ساعات معتمدة	٢٠١٨/٩ م ٢٠١٨/١٢ م مستمر	- وكلاء الكلية - فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية - مجالس الأقسام العلمية - وحدة ضمان الجودة - لجنة شئون التعليم والطلاب - لجنة الدراسات العليا	- مجلس الكلية - عميد الكلية	صندوق الخدمات التعليمية
		٢. استحداث تخصصات بينية (التأهيل الحركي - الهندسة الرياضية - الأرجنوميكس الرياضي - تربية اللياقة البدنية - كبار السن - تكنولوجيا القياس - الطب النفسى الرياضى..)	- عدد التخصصات البينية المستحدثة - ورش عمل وندوات ومقابلات واستبيانات عن مواصفات خريج التربية الرياضية	٢٠١٨/٩ م ٢٠١٨/١٢ م مستمر	- وكلاء الكلية - فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية - مجالس الأقسام العلمية - وحدة ضمان الجودة - لجنة شئون التعليم والطلاب - لجنة الدراسات العليا والبحوث	- مجلس الكلية - عميد الكلية	
٢	الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وانماط التقويم والابتكار والتنوع فى ذلك	١. استخدام استراتيجيات تنمية المهارات وربط المفاهيم النظرية بمفاهيم سوق العمل ٢. تطبيق مشاريع التخرج	- آلية معتمدة لتقويم مهارات الطلاب - خطة لموضوعات وإجراءات مشاريع التخرج	٢٠١٨/١٠ م ٢٠١٨/١٢ م مستمر	- الأقسام العلمية - لجنة شئون التعليم والطلاب - لجنة الدراسات العليا	- وكلاء الكلية - عميد الكلية	صندوق الخدمات التعليمية
		٣. وضع معايير لتقييم أداء الطلاب فى المقررات العملية	- معايير معتمدة لتقييم أداء الطلاب فى المقررات العملية	٢٠١٩/١ م ٢٠١٩/٣ م مستمر	- الأقسام العلمية - لجنة شئون التعليم والطلاب	- وكيل التعليم والطلاب - عميد الكلية	
		٤. إنشاء صفحة على مواقع التواصل الاجتماعى لكل مقرر أكاديمي	- عدد صفحات المقررات على موقع الفيس بوك - عدد الطلاب المعجبين بالصفحة	٢٠١٧/٧ م ٢٠١٧/٩ م مستمر	- الأقسام العلمية - لجنة شئون التعليم والطلاب	- وكيل التعليم والطلاب - عميد الكلية	
٣	استحداث برامج أكاديمية تتوافق مع مستجدات العلم	١. استحداث معامل الواقع الافتراضى فى الرياضة	- إنشاء المعمل - خطة المعمل	٢٠٢٠/١ م ٢٠٢٠/٦ م	- عميد الكلية - المشرف الأكاديمي على المعمل - أمين الكلية	مجلس الكلية	صندوق الخدمات التعليمية

٢/٥ الغاية الثانية: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم:

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
	والتكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل						
٤	تعزيز ممارسة الأنشطة العلمية والطلابية وخدمات دعم الطلاب	١. دعم مشاركة الطلاب في اللقاءات العلمية	- تنظيم مؤتمر طلابي - إشراك الطلاب في الندوات والبرامج الثقافية	٢٠١٧/٢ م مستمر	- وكيل التعليم والطلاب والدراسات العليا - الأقسام العلمية	عميد الكلية	
٥	تعزيز الروابط بين الخريجين والكلية	١. تفعيل روابط الخريجين بالكلية لربط الخريجين بسوق العمل	- قاعدة بيانات للخريجين فيها خطة عملهم ووسيلة الاتصال بهم	٢٠١٧/٧ م مستمر	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة - شئون الخريجين	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة	وحدة اللياقة الرياضية للجميع والتاهيل البدني
		٢. تنمية مهارات الخريجين وإدارة وتنمية المشروعات الصغيرة	- نشر ثقافة وفكر إدارة المشروعات الصغيرة من خلال الندوات وورش العمل	٢٠١٧/٧ م مستمر	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة - رعاية الشباب	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة	

٣/٥ الغاية الثالثة: تدعيم وتعزيز البحث العلمي والابتكار

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
١	تطوير الخطة الإستراتيجية البحثية للكلية	١.دراسة لتحديد المشكلات البحثية الواجب دراستها وفقا لأولويات الجهات المستفيدة	- لقاءات مع رؤساء مؤسسات رياضية - زيارة ميدانية للمؤسسات الرياضية - حصر أهم المشكلات في الحقل الرياضى - محافظة الدقهلية	٢٠١٧/٧ م ٢٠١٧/٩ م	- وكيل الكلية للدراسات العليا - فريق التخطيط الإستراتيجى بالكلية - مجالس الأقسام - لجنة الدراسات العليا	- مجلس الكلية - عميد الكلية	الصندوق المركزى للبحوث
		٢.وضع الية لتطوير الخطة البحثية للكلية في ضوء الاحتياجات الفعلية للمستفيدين	- قائمة للاحتياجات الفعلية من وجهة نظر المستفيدين - خطة بحثية متطورة للأقسام العلمية	٢٠١٧/٨ م ٢٠١٧/١٠ م	- وكيل الكلية للدراسات العليا - فريق التخطيط الإستراتيجى بالكلية - مجالس الأقسام - لجنة الدراسات العليا	- مجلس الكلية - عميد الكلية	
٢	التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمى وإدارتها وتقييمها	١.دعم وانشاء المدارس البحثية المتميزة في مجالات مختارة ذات أهمية إستراتيجية لمصر	- إستحداث برامج بحثية ومهنية - تطبيق نظام أستاذ الكرسى في التخصصات المختلفة	٢٠١٧/١٠ م ٢٠١٧/١٢ م	- مجالس الأقسام - لجنة الدراسات العليا	- وكيل الدراسات - عميد الكلية	الصندوق المركزى للبحوث
		٢.تطوير قواعد بيانات البحث العلمى	- وجود قاعدة بيانات مجمعة ومصنفة طبقا للتخصصات البحثية	٢٠١٧/١٠ م ٢٠١٧/١٢ م	- مجالس الأقسام - لجنة الدراسات العليا - أمين المكتبة	- وكيل الدراسات	
		٣.تشجيع باحثين الماجستير والدكتوراه على النشر باللغات الأجنبية واكدا اعضاء هيئة التدريس ونتاجهم العلمى	- عدد الأبحاث المنشورة	٢٠١٧/٧ م مستمر	- مجالس الأقسام - لجنة الدراسات العليا	- وكيل الدراسات	
		٤.وضع آلية للتكامل مع اقسام وكليات الجامعة في إدارة البحث العلمى	- الية معتمدة ومطبقة للتكامل مع ادارت البحث العلمى - عدد الطلاب المعجبين بالالية المطبقة	٢٠١٧/٧ م ٢٠١٧/١٠ م	- مجالس الأقسام - لجنة الدراسات العليا	- وكيل الدراسات	
		٥.وضع آلية لاختيار المرشد والمشراف والمناقش للبحث	- الية معتمدة ومطبقة لاختيار المرشد والمشراف والمناقش للبحث	٢٠١٧/٧ م ٢٠١٧/١٠ م	- مجالس الأقسام - وكيل الدراسات - لجنة الدراسات العليا	- مجلس الكلية - عميد الكلية	

٣/٥ الغاية الثالثة: تدعيم وتعزيز البحث العلمى والابتكار

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمنى	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
٣	تعزيز التحول نحو الأبحاث البيئية والمدخل التكاملى فى حل المشكلات البحثية	١. وضع الية للتحول نحو الأبحاث البيئية والتطبيقية	- الية معتمدة للتحول نحو أبحاث بيئية مشتركة مع كليات الطب - الهندسة - الحاسبات - الصيدلة - التجارة - التربية - الفنون الجميلة) - تعزيز الدعم المادى للأبحاث	٢٠١٧/١٠ م ٢٠١٧/١٢ م	- مجالس الأقسام العلمية - وكيل الدراسات - لجنة الدراسات العليا	- مجلس الكلية - عميد الكلية	الصندوق المركزى للبحوث
٤	تطوير منظومة التعاون البحثى بين الكلية ومؤسسات المجتمع الرياضى	١. إستحداث أليات لربط المجتمع العلمى بالمجتمع الرياضى المحيط	- تطوير الخدمات التى تقدمها الكلية للمجتمع الرياضى - العمل على كسب ثقة ورضا مؤسسات المجتمع الرياضى فى الخدمات الاستشارية التي تقدمها الكلية	٢٠١٧/١٠ م مستمر	وكيل الكلية لشئون وخدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل الدراسات العليا	- عميد الكلية - وحدة الجودة	وحدة اللياقة والرياضة لجميع والناهيل اليدنى

٤/٥ الغاية الرابعة: التوسع في المشاركة المجتمعية

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
١	تعزيز مساهمات الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١. تفعيل ومتابعة نظام لربط الكلية بالمجتمع الخارجى المحيط	- عمل دراسة لتحديد احتياجات مؤسسات المجتمع ذات العلاقة - نتائج استطلاع الرأى لتحديد الاحتياجات - خريطة للاحتياجات المجتمعية لربط الكلية بالمجتمع المحيط - انشاء لجنة للتواصل المجتمعى من أولياء الأمور والشخصيات العامة والقيادية - عقد ندوة سنوية ودعوة الأطراف المعنية لزيادة التواصل ومتابعة التنفيذ	٢٠١٧/١ م ٢٠١٧/٥ م	وكيل الكلية لشئون وخدمة المجتمع وتنمية البيئة - فريق التخطيط الإستراتيجى بالكلية	- عميد الكلية	
		٢. تفعيل دور الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لخدمة المجتمع من خلال التدريب الميدانى	- خطة لتفعيل دور الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لخدمة المجتمع من خلال التدريب الميدانى - عروض رياضية، مهرجانات - مسابقات رياضية	٢٠١٧/٨ م ٢٠١٧/٩ م مستمر	- وكيل الكلية لشئون وخدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل التعليم والطلاب - مكتب التدريب الميدانى	- مجلس الكلية - عميد الكلية	
		٣. تفعيل الشراكة بين الكلية والمجتمع المحيط	- تمثيل مؤسسات المجتمع المختلفة فى المجالس المرتبطة بالبيئة على مستوى الكلية. - ابرام عقود مع الاتحادات والأندية الرياضية	٢٠١٧/٨ م ٢٠١٧/٩ م	وكيل الكلية لشئون وخدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة	- عميد الكلية	
٢	تطوير الأداء وتحسين نظم الإدارة بالوحدات ذات الطابع الخاص	١. خطة دراسة جدوى لأنشطة الوحدة ذات الطابع الخاص	- وجود خطة معتمدة ومطبقة - وجود تقارير متابعة الأنشطة	٢٠١٧/١ م ٢٠١٧/٦ م	وكيل الكلية لشئون وخدمة المجتمع وتنمية البيئة - مركز الخدمة العامة	- عميد الكلية	وحدة اللياقة والريضة للجميع والتاهيل البدنى
		٢. وضع نظام لقياس رضا المستفيدين من مركز الخدمة العامة	- تطبيق استبيانات وتحليلها لقياس رضا المستفيدين ووضع الية للتحسين		وكيل الكلية لشئون وخدمة المجتمع وتنمية البيئة - مركز الخدمة العامة	- عميد الكلية - لجنة البيئة	

٥١٥ الغاية الخامسة: الحفاظ على الوضع التنافسي للكلية على مستوى الوطن العربي:

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
١	تدويل التعليم والبحث العلمي بما يحقق الحفاظ على التصنيف الأول بالوطن العربي	١. وضع خطة للحفاظ على مستوى الكلية في تقديم خدماتها البحثية والتعليمية	- تصنيف الكلية - عدد أعضاء هيئة التدريس المعارين للخارج - عدد الأبحاث الدولية المنشورة - عدد مراجعي الجودة بالكلية	٢٠١٧/٣ م ٢٠١٧/٦ م	- وكلاء الكلية - فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية	- مجلس الكلية المركزي للبحوث	الصندوق المركزي للبحوث
٢	التوسع في الشراكة مع الكليات العربية والاجنبية	١. بروتوكولات تعاون مع الكليات المتميزة	- عدد البروتوكولات المبرمة	٢٠١٧/١ م ٢٠١٧/٦ م	- مكتب العلاقات الثقافية - عميد الكلية	- مجلس الكلية	
		٢. التوامة مع الكليات والاقسام على مستوى الوطن العربي	- وجود فروع للكلية خارج مصر	٢٠١٧/٥ م مستمر	- مكتب العلاقات الثقافية - عميد الكلية	- مجلس الكلية	
		٣. الية لجذب الطلاب الوافدين إلى مصر	- الية وسياسة معتمدة لجذب الطلاب الوافدين - زيادة عدد الطلاب الوافدين - برامج اكاديمية متخصصة تلى احتياجات دول الخليج العربي	٢٠١٧/٦ م ٢٠١٧/٩ م	- وكيل الدراسات العليا	- مجلس الكلية - عميد الكلية	
		٤. انشاء برنامج تعليم عن بعد لمرحلة الدراسات العليا	- عدد الطلاب العرب الملتحقين بالبرنامج والأجانب - عدد الطلاب الملتحقين بالبرنامج المصريين	٢٠١٧/٦ م ٢٠١٧/٩ م	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - وحدة التعليم الالكتروني	- مجلس الكلية - عميد الكلية	
٣	تعزيز الريادة المهرفية للكلية	١. تبني الكلية لفكرة تأليف الكتب المرجعية في الرياضة	- عدد الكتب المرجعية التي نشرتها الكلية	٢٠١٧/١ م ٢٠١٧/١٠ م	- لجنة النشر العلى - أعضاء هيئة التدريس بالكلية	- وكيل الدراسات - عميد الكلية	- صندوق الخدمات التعليمية - السوق الريادي
		- إنشاء مجلة علمية دولية باللغة الانجليزية	- إصدار المجلة - عدد الأبحاث المنشورة بالمجلة	٢٠١٨/١ م ٢٠١٨/٦ م	- لجنة النشر العلى - وكيل الدراسات العليا	- لجنة الدراسات - عميد الكلية	- الصندوق المركزي للبحوث

٦٥ الغاية السادسة: التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية بالكلية:

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
١	الارتقاء بالتنمية المهنية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية	١. تحديد الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس (متطلبات كلية)	- قائمة بالاحتياجات التدريبية	٢٠١٧/٧ م ٢٠١٧/٨ م	- وحدة ضمان الجودة	- مجلس الكلية	الخزانة العامة
		٢. وضع خطة لتلبية احتياجات هيئة التدريس	- خطة معتمدة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢٠١٧/٨ م ٢٠١٧/١٠ م مستمر	- وحدة ضمان الجودة	- مجلس الكلية	
		٣. وضع آلية لقياس أثر التدريب ومردوده	- ربط الخطة التدريبية بتقييم الأداء الجامعي - آلية معتمدة لقياس أثر التدريب	٢٠١٧/٨ م ٢٠١٧/١٠ م	- وحدة ضمان الجودة	- مجلس الكلية	
٢	الارتقاء بالتنمية المهنية المستدامة لكادر الإداري بالكلية	١. التوصيف الوظيفي للمهن القيادية والإدارية	- توصيف وظيفي معتمد	٢٠١٧/٧ م ٢٠١٧/٩ م	- وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عميد الكلية	الخزانة العامة
		٢. وضع خطة لتلبية احتياجات الجهاز الإداري	- خطة معتمدة لتدريب الجهاز الإداري	٢٠١٧/٨ م ٢٠١٧/١٠ م مستمر	- وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عميد الكلية	
		٣. وضع آلية لقياس أثر التدريب ومردوده	- ربط الخطة التدريبية بتقييم الأداء الجامعي - آلية معتمدة لقياس أثر التدريب	٢٠١٧/١٠ م ٢٠١٧/١٢ م	- وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عميد الكلية	
٣	التطوير المستمر لبرامج التدريب للخريجين	١. تحديد الاحتياجات التدريبية للخريجين (متطلبات سوق العمل)	- قائمة بالاحتياجات التدريبية في ضوء سوق العمل	٢٠١٨/٦ م ٢٠١٨/٧ م مستمر	- وحدة ضمان الجودة	- وكيل الكلية لشئون وخدمة المجتمع وتنمية البيئة	
		٢. وضع خطة لتلبية احتياجات الخريجين	- خطة مطبقة للتنمية المهنية للخريجين	٢٠١٨/٧ م ٢٠١٨/١٠ م مستمر	- وحدة ضمان الجودة	- وكيل البيئة	

٦٥ الغاية السادسة: التنمية المهنية المستدامة للموارد البشرية بالكلية:

م	الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المدى الزمني	مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	التمويل
		٣. وضع الية لقياس اثر التدريب ومردوده	- الية معتمدة لقياس اثر التدريب	٢٠١٨/٦ م ٢٠١٨/٧ م	- وحدة ضمان الجودة	- وكيل البيئة	

٦/ قائمة المصادر

- | | |
|------------------------------------|-----|
| المصادر العربية. | ١/٦ |
| المصادر الأجنبية. | ٢/٦ |
| الشبكة العالمية للمعلومات Internet | ٣/٦ |



٥/٦ قائمة المصادر

١/٦ المصادر العربية:

١. القرآن الكريم.
٢. أحمد ماهر: دليل المدير خطوة بخطوة في الإدارة الإستراتيجية، القاهرة، الدار الجامعية، ١٩٩٩م.
٣. إياد على يحيى الدجنى: واقع التخطيط الإستراتيجى فى الجامعة الإسلامية فى ضوء معايير الجودة، رسالة ماجستير، غير منشورة، الجامعة السعودية، قسم أصول التربية (الإدارة التربوية)، ٢٠٠٦م.
٤. ثابت عبدالرحمن إدريس وجمال الدين محمد مرسى: الإدارة الإستراتيجية: مفاهيم ونماذج تطبيقية، القاهرة، الدار الجامعية، ٢٠٠٢م.
٥. سيد عليوة: دورة إعداد الخطط الإستراتيجية، المنصورة، مكتبة جزيرة الورد، ٢٠٠١م.
٦. عبد الحميد عبد الفتاح المغربى: الإدارة الإستراتيجية لمواجهة تحديات القرن الواحد والعشرين القاهرة، مجموعة النيل العربية، ١٩٩٨م.
٧. عمرو حسن أحمد بدران: إستراتيجيات بدران للشطرنج، (ط - ٢)، المنصورة، مكتبة جزيرة الورد، ٢٠١٠م.
٨. نخبه من أعضاء هيئة التدريس: الدليل الإرشادى لثقافة الجودة لأعضاء هيئة تدريس التربية الرياضية ومعاونيهم، جامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية، الإصدار (١)، ٢٠١٠م.
٩. نخبه من أعضاء هيئة التدريس: الدليل الإرشادى لوحدة ضمان الجودة والاعتماد، جامعة المنصورة، كلية التربية الرياضية، الإصدار (١)، ٢٠١٠م.

٢/٦ المصادر الأجنبية:

- 10 - Deborah A. Wuest and Charles A. Bucer: **Foundations of Physical Education: Exercise Science and Sport** 14ed MC GRAW HILL New York 2003.
- 11 - Larson Leonard A.: **Foundation of Physical Activity** Macmillan Co. New York 1976.

٣/٦ الشبكة العالمية للمعلومات :Internet

- 12 - <http://www.aerobic - martialarts.de>.