

الخطة الاستراتيجية

لكلية التربية – جامعة أسيوط

الإصدار الثاني ٢٠٢٩-٢٠٢٥

إشراف من التطور لتعليم متميز

السيد الأستاذ الدكتور/ مدير وحدة ضمان الجودة

تمة طيبة .. وبعد ..

تشرف بالإحاطة بأن مجلس الكلية بجلسته رقم (٦٦٧) المنعقد بتاريخ ١٦ / ١٠ / ٢٠٢٥ م قد وافق على اعتماد الحصة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٥-٢٠٢٩ م
وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق للإحترام ..

عميد الكلية



أ.د/ حسن محمد حويل

عصا السيد / عمرو / د. زهورا - خد لائل

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



إشراف من التطور والنمو لتعليم متميز

المحتويات

الصفحة	الموضوع
	كلمة الأستاذ الدكتور عميد الكلية
	ملخص تنفيذي عن الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة أسيوط
	فريق إعداد الخطة
	الفصل الأول : الإطار الأساسي والمنهجي للخطة الإستراتيجية:
	أولاً: نبذة تاريخية عن الكلية
	نشأة وتأسيس الكلية
	١. موقع الكلية
	٢. الهيكل التنظيمي للكلية
	٣. أنواع البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية
	٤. الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية
	٥. تطور أعداد الطلاب والخريجين
	ثانياً: منهجية إعداد الخطة.
	ثالثاً: الافتراضات الأساسية لمخطة الاستراتيجية.
	رابعاً: الأطراف وأصحاب المصلحة في الخطة الاستراتيجية
	خامساً: تقييم المخاطر
	الفصل الثاني: أين نحن وإلى أين نتجه
	أولاً: الأدوات التي استخدمت في التحليل البيئي.
	ثانياً: تشخيص الوضع الراهن (التحليل البيئي الرباعي).
	ثالثاً: مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية.
	رابعاً: صياغة عناصر الخطة الاستراتيجية.
	رؤية ورسالة الكلية.
	مصفوفة إتساق رسالة الكلية مع رسالة الجامعة.
	خامساً: السياسات العامة لكلية التربية جامعة أسيوط.
	الفصل الثالث: المسار الاستراتيجي للكلية
	الغايات والأهداف الاستراتيجية
	الخطة التنفيذية للكلية
	الهدف الاستراتيجي الأول: التكاملية في إعداد المعلم التربوي في سوق العمل الرقمي.
	الهدف الاستراتيجي الثاني: التميز في البحوث التربوية والبيئية وتفعيل النشر الدولي.
	الهدف الاستراتيجي الثالث: المشاركة المستمرة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
	الهدف الاستراتيجي الرابع: تفعيل المستمر لنظام ضمان الجودة والاعتماد والتطوير المستمر للكلية.
	الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير بيئة العمل الإداري بالكلية.
	الهدف الاستراتيجي السادس: تأصيل القيم الجامعية
	ملاحق الخطة



كلمة الأستاذ الدكتور/ حسن محمد حويل عميد كلية التربية جامعة أسيوط

التخطيط: مهارة وذكاء في ختام الخطة الاستراتيجية الأولى لكلية التربية جامعة أسيوط ولعلنا نتذكر مبدأ لباريتو عالم الاقتصاد الإيطالي أن (٨٠٪) مما نقوم به من العمل المثمر إنما ينتج حقيقة من (٢٠٪) من الوقت المصروف بمعنى أنه يضيع من وقتنا ما نسبته ٨٠٪ وتلك نسبة مهولة مخيفة وكل ذلك نتيجة لسوء التخطيط أو عدمه. ولذا فإن أحسن ما نقوم به أن يكون عملنا التعليمي والبحثي والخدمي مبنياً على التخطيط الذي هو خطوة جادة نحو تحقيق الهدف وبقدر ما يكون التخطيط سليماً بقدر ما يكون الإنسان أقرب إلى تحقيق الهدف بدقة والتركيز على التخطيط يفيد اختصار الوقت وإعمال الذهن وإتقان العمل وإنجازه وتحديد المسؤوليات.

مما سبق يتضح لنا أن التخطيط الإستراتيجي هو منظمة متكاملة ومتشابكة يتم من خلالها تحديد العوامل الداخلية والخارجية التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة على الكلية ، ودراسة هذه العوامل ووضعها في إطار تحليلي يؤدي إلى الوصول لقرارات صائبة فيما يتعلق بمستقبل الكلية وذلك لتحقيق رسالتها وضمان استمرارها تحت رؤية ورسالة الجامعة. وبعد فقد أنهت الكلية خطتها الأولى التي إستمرت خمس سنوات والتي لأقت كثيراً من الإنجازات على مستوى مهام الكلية ، وهذا بفضل الله أولاً ، ثم برعاية طيبة من معالي رئيس الجامعة ، والتعاون المثمر من منسوبي الكلية ، والأن بدأت الخطة الإستراتيجية الثانية (٢٠٢٩-٢٠٢٥)، والتي سوف تستمر خمس سنوات . وقد لاحظت وغيري من الزملاء وغيرهم من الطلاب والعاملين ولاحظ الجميع فوائد التخطيط وجودة المخرجات وزيادتها والإنجازات وفعاليتها وعاندها على الكلية الذي يدفعها لمستقبل أفضل نحو التنافس محلياً وعالمياً لتحقيق الريادة في مجمل الخدمات التعليمية التي تقدمها الكلية تحت سقف جامعة أسيوط لمجتمع محافظة أسيوط.

ولأهمية التخطيط الاستراتيجي والعمل به كانت الدعوة عامة لكافة أقسام ووكلات الكلية ومنسوبيها من الطلاب والعاملين وأصحاب المصلحة الذين يستفيدون من الخدمات التي تقدمها الكلية أن يشاركوا في إعداد الخطة الاستراتيجية ، من خلال تكليفات أصدرت لجميع منسوبي الكلية يشاركون في وضع الخطة الاستراتيجية يستهدف تكوين كوادر مدربة على إعداد الخطط الاستراتيجية والتنفيذية هي الضمان -بعد الله تبارك وتعالى- لتطبيق وتنفيذ الواقع ومواجهة التغييرات المستقبلية، وتحقيق النظرة التي نقود بها الكلية وهي العمل بروح الفريق، وترسيخ الفكر المؤسسي في كافة الإدارات، مما يؤدي إلى نتائج إيجابية ترفع من كفاءة أداء الكلية وهذا لن يتحقق إلا بخطة استراتيجية قابلة للتطبيق ولها مؤشرات قياس واضحة ومحددة وواقعية وبكم جميعاً ستبني الكلية مستقبلها وتحقيق غاياتها بتنفيذ كواردها وقياداتها المتميزة.

ملخص تنفيذي عن الخطة الإستراتيجية لكلية التربية جامعة أسيوط

تم إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التربية جامعة أسيوط ضمن سياق الأهداف العامة لرؤية الدولة المصرية ٢٠٣٠ ، الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠ ، ورؤية ورسالة وأهداف جامعة أسيوط ، وما هو ممثل من لجنة قطاع الدراسات التربوية ، وفي مقدمة ذلك الإعداد الجيد للمعلم طبقاً للاتجاهات العالمية والمحلية الأساليب التعليمية والتربوية وبأعلى جودة وتميز ، وبأيسر السبل للمستفيدين من الوظائف الرئيسية للكلية ، والتي تدار وفق عمليات تشغيلية وإدارية محوكة بلوائح ونظم وخطط استراتيجية تحقق رسالة وأهداف الكلية من خلال الاهتمام برأس المال البشري بنوعيه الأكاديمي والإداري ، والتوسع في البرامج التعليمية التي تتناسب وفق الاحتياج من خلال وسائل وطرق محددة بتنظيم إداري ورقابي وفق خطط منهجية.

وقد اعتمد في بناء الخطة الاستراتيجية الثانية (٢٠٢٩-٢٠٢٥) على العديد من المراحل وفق منهجية علمية استخدم فيها التحليل البيئي الداخلي والخارجي (SWOT Analysis)، والذي ساهم في كشف الفجوات النوعية في الفرص المتاحة للكلية على كافة المستويات واستنتج ذلك من خلال عقد مجموعة من ورش العمل والعصف الذهني لمنسوبي الكلية ومن الشركاء والخبراء وممثلين من الطلاب المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية ، إضافة إلى مشاركة الخريجين في سوق العمل التعليمي وأصحاب المصلحة لبناء خطة استراتيجية واضحة تتبناها الكلية وتعمل على وضع الخطط التشغيلية لتنفيذها. كما حرصت الكلية في بناء خطتها على الاهتمام بالمرجات التعليمية من إعداد معلم مؤهلاً علمياً وتربوياً وثقافياً وتقنياً ، وهذا يتطلب بناء مؤسسي متكامل لكافة الامكانات المادية والعينية التي ترفع كفاءة ومهارات الطلاب المعلمين والأكاديميين والجهاز الإداري من خلال التدريب والتثقيف ، وتوظيف أساليب إدارية حديثة في التنظيم والتوجيه والمتابعة والتقويم ، وهذا يتطلب بناء خطة يشارك فيها الخبراء والمتخصصون نهتم فيها بزيادة أعداد المستفيدين والتوسع في البرامج التعليمية المتميزة والمستدامة في الأداء المؤسسي يصاحبها حركة من الأبداع والتطوير والاستشراف المستقبلي وهذا الذي قامت عليه هذه الخطة الاستراتيجية الثانية لكلية التربية جامعة أسيوط.

م	الإسم	العمل	المهمة
١	أ.د / حسن محمد حويل	الأستاذ الدكتور عميد الكلية رئيس فريق إعداد الخطة الاستراتيجية	رئيساً
٢	أ.د / محمد مصطفى حمد		نائباً
٣	أ.د/ أماني الشريف		عضوا
٤	أ.د / جمال		عضوا
٥	أ.د مريان		عضوا
٦	أ.م.د/ عبدالحكيم رضوان سعيد		أميناً
٧			
٨			
٩			

الفصل الأول

الإطار الأساسي والمنهجي للخطة الإستراتيجية

أولاً: نبذة تاريخية عن الكلية:

١. نشأة وتأسيس الكلية:

تُعد كلية التربية بجامعة أسيوط من الكليات الرائدة في مجال التربية والتعليم وأنشئت كلية التربية بأسيوط في عام ١٩٥٧ وكانت تابعة لوزارة التربية والتعليم ، حيث أنشأت وزارة التربية والتعليم كليتين إحداهما للمعلمين بمحافظة أسيوط، والأخرى للمعلمات بمحافظة المنيا؛ بهدف إعداد معلمين ومعلمات في مواد العلوم والرياضيات واللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية للمرحلتين الإعدادية والثانوية .

وفي عام ١٩٦١ م وقد ضُمت الكليتان إلى وزارة التعليم العالي حتى عام ١٩٦٦ ثم بعد ذلك ضُمتا إلى جامعة أسيوط تحت مسمى كلية المعلمين بموجب القرار الجمهوري رقم ٣١٢٣ الصادر في أغسطس عام ١٩٦٦ م ، وأصبحت كلية المعلمين بالمنيا فرعاً من كلية المعلمين جامعة أسيوط ؛ وفي عام ١٩٧٠ م قرر المجلس الأعلى للجامعات تغيير اسم كلية المعلمين بجامعة أسيوط إلى كلية التربية وكان مقرها بشارع الجمهورية (كلية الخدمة الاجتماعية حالياً).

وفي الوقت الحالي تقع كلية التربية في جامعة أسيوط، يحدها من الشمال كلية العلوم، ويحدها من الجنوب مساكن أعضاء هيئة التدريس، ويحدها من الشرق التربة الإبراهيمية، ويحدها من الغرب المبنى الإداري الرئيس للجامعة؛ لذلك فهي تقع في موقع متميز بالنسبة للجامعة، فضلاً عن تواجدها مباشرة بجوار المبنى الإداري الرئيس، الذي يتركز فيه القيادات الإدارية للجامعة ككل.

خرجت الكلية أول دفعة في العام الدراسي ١٩٦١/٦٠ وكان عدد الخريجين (٦) خريجين، وكانت تضم ثلاثة شعب في ذلك الوقت، أما الآن فيوجد أربع عشرة شعبة. وانتقلت كلية التربية إلى مقرها الجديد في حضان جامعة أسيوط منذ عام ١٩٩٢م.

تم التوسع في إنشاء شعب ومعامل وقاعات جديدة بالكلية ، ومن خلال مشروع تطوير كليات التربية والمشروعات التنافسية التي فازت بها الكلية تم إنشاء العديد من المراكز البحثية والخدمية بالكلية ، كما تم تحديث معامل وقاعات جديدة بالكلية .

و تتكون كلية التربية بأسيوط من ثلاثة أقسام تربوية وهي : قسم أصول التربية ويختص بالدراسات والبحوث ، والمقررات في تخصصات: الأصول الاجتماعية والفلسفية للتربية ، الفكر التربوي ، وتاريخ التربية ، وتعليم الكبار ، فلسفته وأصوله وتطوره ، وفلسفة التربية المستمرة وأصولها ، ومهنة التعليم ، والتربية وقضايا المجتمع. وقسم علم النفس التربوي ويختص بالدراسات والبحوث والمقررات في تخصصات: التعلم ونظرياته في المجالات التربوية ، والفروق الفردية والقياس النفسي والتربوي والاختبارات النفسية والتقويم ، والإحصاء النفسي والتربوي والقدرات العقلية وعلم نفس الكبار والنمو ، والإرشاد النفسي ، وعلم النفس للفئات الخاصة ، والتوجيه ، واكتساب الاتجاهات والميول ، وعلم النفس الاجتماعي وغيرها. وقسم المناهج وطرق التدريس ويختص بالدراسات والبحوث والمقررات في تخصصات: المناهج التعليمية ، تخطيطها وتصميمها وتقويمها ، ومهارات التدريس وطرقه واستراتيجياته ، وطرق تعليم الفئات الخاصة (المعاقين والموهوبين) ، والتربية الميدانية العملية ، ومناهج الكبار وطرق تعليمهم ، وغيرها.

وتحتوي الكلية على ثلاث مباني (مبنى السادة أعضاء هيئة التدريس (مبنى الفصول والقاعات والمعامل) - مبنى المدرجات الدراسية - المبنى الإداري للكلية) . وهي بحالة جيدة وتستمر إدارة الكلية الحالية في التطوير والتجديد بها على سبيل المثال تجديد المصلى الخاصة بمبنى السادة أعضاء هيئة التدريس وأنشاء ٣ قاعات تدريب جديدة متطورة بالدور الثاني مبنى أعضاء هيئة التدريس، وايضاً أنشاء ٣ معامل كمبيوتر حديثة للطلاب تحتوي على ٩٠ جهاز كمبيوتر حديث، وتجديد دهان مبنى الفصول والمبنى الإداري للكلية والكلية بها وحدة للصيانة خاصة بها .

وتحتوي الكلية على العديد من الأقسام والوحدات الإدارية مثل إدارة شؤون الطلاب وإدارة شؤون الخريجين، وإدارة الحسابات وإدارة التوريدات والمشتريات، ووحدة الصرف ورابطة خريجي كلية التربية، وإدارة المكتبات ، وإدارة القيد والحفظ والإرشاف، وإدارة رعاية الشباب، وإدارة الدراسات العليا ، وإدارة الشؤون القانونية ، وإدارة الحاسب الآلي ، ووحدة ضمان الجودة ووحدة الخدمات التكنولوجية ، وإدارة شؤون العاملين، وإدارة العلاقات العامة ، وأمانة مجلس الكلية،

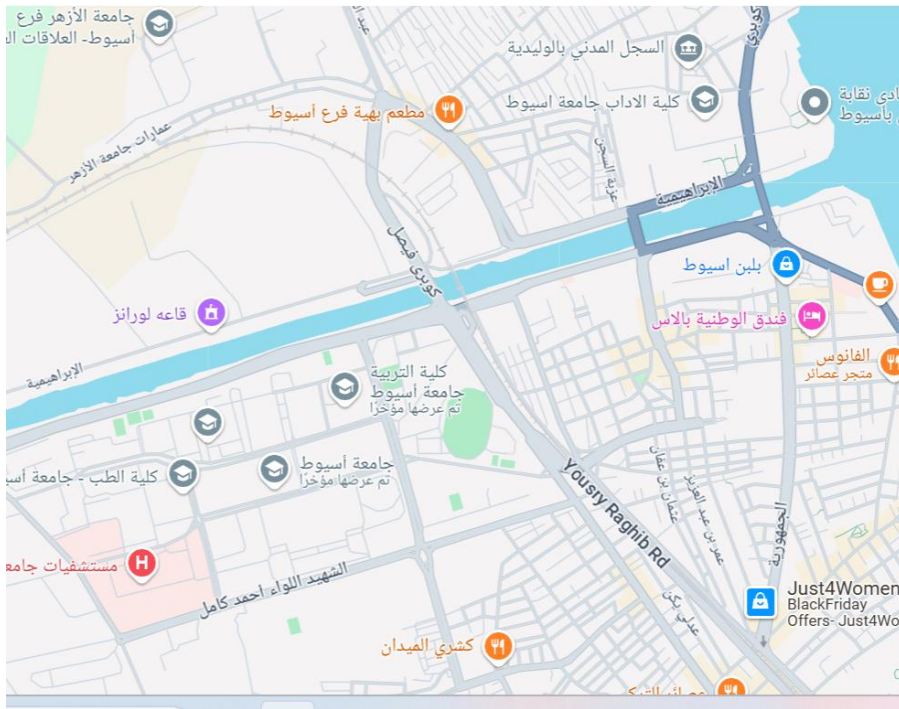
وسكرتارية مكتب العميد، وإدارة الأمن ، وإدارة الشؤون العامة، والمطبوعة وحجرة التصوير، ومركز الكتاب الجامعي ، ومكتب الدفاع المدني، ومخازن الكلية، ومكاتب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وعدد (٩) مدرجات وعدد (١١) فصل تعليمي ، وثلاث قاعات للتدريس مطورة، ومركز تعليم الكبار، ومركز الارشاد النفسي، ومركز الخدمة العامة، ومركز التواصل مع ذوي الاحتياجات الخاصة، ومكتب المجلة العلمية، ودار الحضانة، ووحدة القياس والتقويم ومكتب رؤوساء الأقسام الثلاثة، ومكتب أمناء المعامل، ومعامل الحاسب الآلي والصحة النفسية وعلم النفس التجريبي، ومعمل التدريس المصغر، ومعلم الصوتيات للغة الإنجليزية، وخمس قاعات تدريب متطورة، وقاعات للعرض مجهزة بالوسائل المتعددة، ومكاتب المعيدين والكنترول بالكلية. ومكتب التربية العملية، ومكتب العيادة الطبية.

وتحتوى الكلية على مكتبة للطلاب ومكتبة للدراسات العليا، والمساحة الكلية لمكتبي الطالب (عربي وإنجليزي) ، مكتبة الدراسات العليا (٢١٤ م٢) وتضم المكتبة ثلاث قاعات وهي: القاعة الأولى (مكتبة الطالب "١") بالدور الأول ، و القاعة الثانية (مكتبة الطالب "٢") بالدور الأول ، و القاعة الثالثة (مكتبة الدراسات العليا) بالدور الخامس ، وملحق بها (مكتبة الطالب للغة الإنجليزية والفرنسية) ، وقاعة المكتبة الرقمية . وتضم المكتبات (الكتب العربية والإنجليزية) الأقسام التالية (قسم أصول التربية - قسم علم النفس - قسم المناهج وطرق التدريس- قسم الديانات- قسم اللغة العربية- قسم الجغرافيا- قسم التاريخ- قسم الفلسفة - قسم علم الاجتماع)

وتنظم الكلية العديد من الأنشطة الرياضية والعلمية والتكنولوجية والثقافية والاجتماعية والترفيهية مثل معسكر استقبال الطلاب الجدد، وعمل الدورات التنشيطية في الألعاب الفردية في مجال كرة القدم، وإقامة اليوم الرياضي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب، والمسابقات الرياضية، واليوم الثقافي الترفيهي ومسابقات ثقافية في القرآن الكريم والأحاديث والمقال والقصة القصيرة والثقافة الاسلامية، كما تقيم اللجنة العلمية والتكنولوجية دوري مسابقات المعلومات العامة العلمية والتكنولوجية ومسابقة المصنع الصغير، كما تقوم اللجنة الاجتماعية بعمل مهرجان الأنشطة المتكامل ومسابقة الطالب والطالبة المثاليين على مستوى الكلية، كما تقوم لجنة الجواله بمشاركة إدارة الجواله والخدمة العامة المركزية بتنظيم مسيرة عام المرأة، وتقوم لجنة الأسر بعمل يوم رياضي للأسر بالكلية، كما تقوم اللجنة الفنية بعمل مسرحيات ، ومعرض للفنون التشكيلية وورش فنية وفيلم قصير. بالإضافة للمشاركة في الأنشطة الخارجية على مستوى الجامعة والجامعات المصرية داخليا وخارجيا.

وتشمل الكلية على (١٩٦) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونه منهم (٥٨) أستاذ ، و (٢٩) أستاذ مساعد ، و (٥٧) مدرس، و(١١) مدرس مساعد ، و(٤١) معيد. وللكلية دور متميز ومهم في خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة في صعيد مصر، وتحرص علي هذا الدور تلبية لاحتياجات المجتمع المحيط من خلال أنشطتها المتنوعة والخدمات التي تقدمها من خلال رابطة خريجي كلية التربية وجمعية تنمية المجتمع لخريجي كليات التربية ومركز الإرشاد النفسي والتربوي ومركز التواصل مع ذوي الاحتياجات الخاصة ومركز الخدمة العامة ووحدة التربية العملية ومركز تعليم الكبار ودار حضانة كلية التربية، وعقد الدورات التدريبية والندوات وورش العمل. وتقوم الكلية بالعديد من الإجراءات للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والجهات المستفيدة في صورة ملصقات وندوات وورش عمل، كما يوجد لدي الكلية برامج توعية (خطة التوعية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب بآليات خدمة المجتمع وتنمية البيئة) كجزء من خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٢. موقع الكلية :



اسم المؤسسة : كلية التربية

نوع المؤسسة : كلية حكومية

اسم الجامعة التابعة لها المؤسسة: جامعة أسيوط

نوع الجامعة : حكومية

المحافظة: أسيوط

المدينة: أسيوط

تاريخ النشأة: ١٩٥٧م

مدة الدراسة: ٤ - سنوات

لغة الدراسة: العربية والإنجليزية

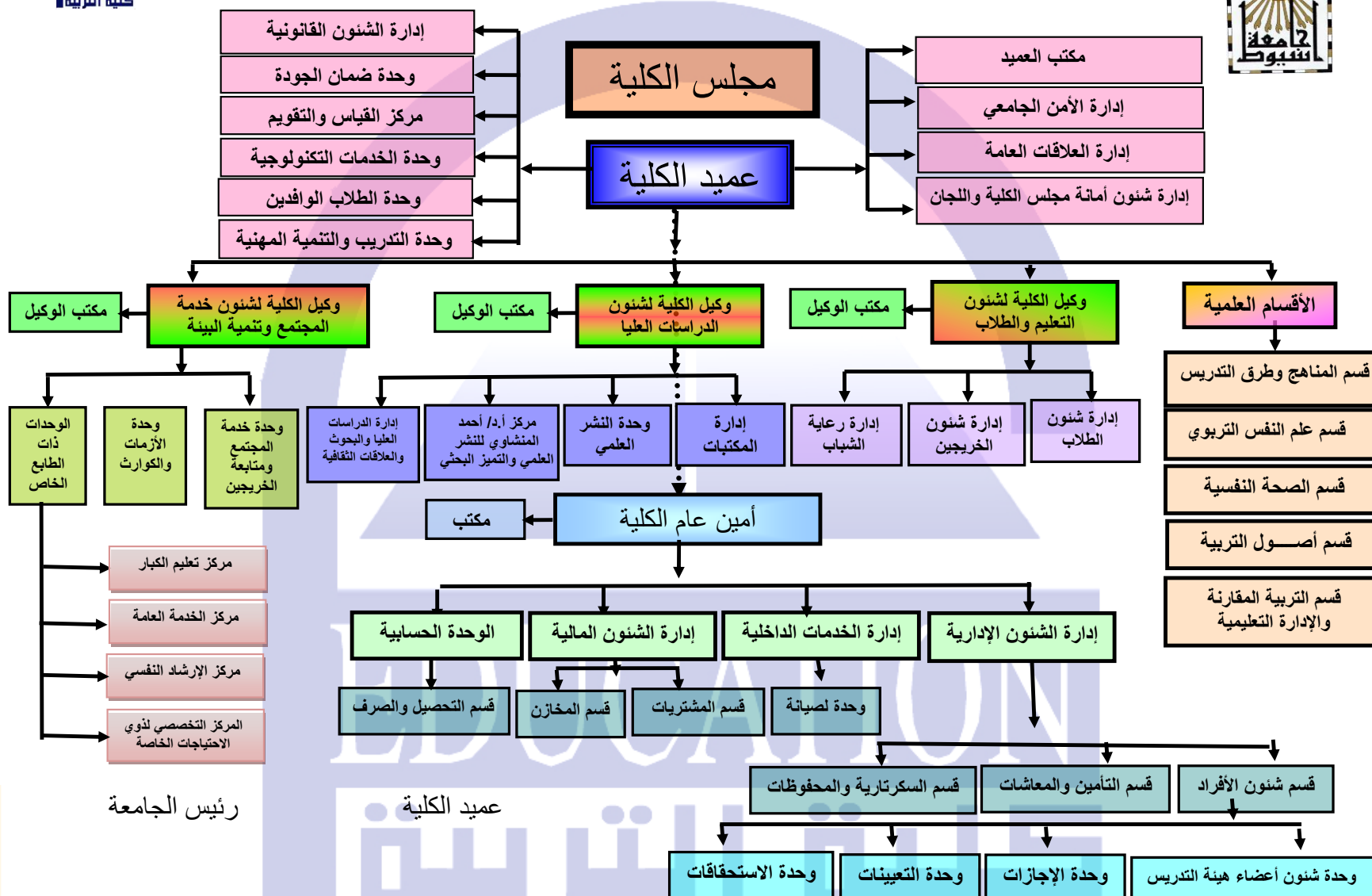
موقع الكلية: <https://u.pw/xYXY\wP>

تليفون : ٠٨٨-٢٠٨٠٢٤٣ فاكس : ٠٨٨-٢٠٨٠٧١٦

البريد الإلكتروني: edu@aun.edu.eg

٣. قيادات الكلية:

- الأستاذ الدكتور/ حسن محمد حويل - عميد الكلية.
- الأستاذ الدكتور / محمد جابر - وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.
- الأستاذ الدكتور/ أماني محمد الشريف - وكيل الكلية لشؤون البيئة وخدمة المجتمع.
- الأستاذ الدكتور / حسن محمد حويل - قائم بأعمال وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث.
- الأستاذ الدكتور / أحمد عبدالله الصغير - رئيس قسم أصول التربية.
- الأستاذ الدكتور / عماد أحمد حسن - رئيس قسم علم النفس والصحة النفسية.
- الأستاذ الدكتور / على كمال معبد - رئيس قسم المناهج وطرق التدريس.
- الأستاذ الدكتور / صمويل تامر بشرى - رئيس قسم الصحة النفسية.
- الأستاذ الدكتور / حنان الحلواني - رئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية.



٥. أنواع البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية:
تقدم الكلية عدد (١٧) برنامج لل بكالوريوس والليسانس ، وعدد (٣) برامج بكالوريوس بمصروفات خاصة على النحو التالي:-

جدول ()
برامج المرحلة الأولى الجامعية

البرامج الخاصة		برامج البكالوريوس والليسانس			
		برامج الليسانس		برامج البكالوريوس	
البرنامج	م	البرنامج	م	البرنامج	م
إعداد معلم الرياضيات باللغة الانجليزية.	١	إعداد معلم اللغة العربية والدراسات الإسلامية	١	إعداد معلم العلوم البيولوجية والجيولوجية	١
إعداد معلم اللغة الانجليزية للمدارس الدولية.	٢	إعداد معلم الدراسات الاجتماعية – تاريخ	٢	إعداد معلم الكيمياء	٢
إعداد معلم العلوم باللغة الانجليزية.	٣	إعداد معلم الدراسات الاجتماعية – جغرافيا	٣	إعداد معلم الفيزياء	٣
		إعداد معلم اللغة الفرنسية	٤	إعداد معلم الحاسب الآلي	٤
		إعداد معلم اللغة الأنجليزية	٥	إعداد معلم الرياضيات	٥
		إعداد معلم التعليم الأساسي لغة عربية	٦	إعداد معلم التعليم الأساسي علوم	٦
		إعداد معلم علم النفس	٧	إعداد معلم التعليم الأساسي رياضيات	٧
		إعداد معلم التعليم الأساسي مواد اجتماعية	٨	اعداد معلم رياض الأطفال	٨
		إعداد معلم التعليم الأساسي لغة أنجليزية .	٩		
عدد البرامج الخاصة بمصروفات ٣		عدد برامج الليسانس ٩		عدد برامج البكالوريوس ٨	
إجمالي البرامج المقدمة في الكلية = ٢٠ برنامج					

٦. الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية:

تمنح الكلية بعد موافقة مجلس الجامعة درجتى البكالوريوس والليسانس في التربية ، كما تقدم الكلية (٣٧) برنامج فعلي من إجمالي عدد (٥٣) برنامج تقدم الكلية (٣٧) برنامج فعلي من إجمالي عدد (٥٣) برنامج في مرحلة الدراسات العليا على النحو التالي:

١,٦ برنامج الدبلوم العام في التربية (ثلاثة مسارات) .

- مسار معلم الفصل بالحلقة الأولى الابتدائي من التعليم الأساسي (للصفوف ١-٣) .
- مسار معلم الصفوف العليا بالحلقة الأولى الابتدائي (للصفوف ٤ – ٦) .
- مسار معلم مادة دراسية بالتعليم الإعدادي والثانوي (للصفوف ٧ – ١٢) .

٢,٦ برنامج الدبلوم المهني في التربية: ويتضمن (١٠ برنامج):

- الدبلوم المهني ف التخطيط التربوي وسياسات التعليم. - الدبلوم المهني في الإدارة التربوية والمدرسية.

- الدبلوم المهني في تعليم الكبار.
- الدبلوم المهني في إعداد الأخصائي النفسي المدرسي.
- الدبلوم المهني في تكنولوجيا التعليم.
- الدبلوم المهني في الجودة والاعتماد في التعليم.
- الدبلوم المهني في التربية الخاصة.
- الدبلوم المهني في الإرشاد النفسي.
- الدبلوم المهني في مناهج وبرامج التعليم.
- الدبلوم المهني في مناهج وطرق تدريس التربية الخاصة.

٦,٣ برنامج الدبلوم الخاص في التربية ويتضمن (٠٦ برامج):

- الدبلوم الخاص في أصول التربية.
- الدبلوم الخاص في المناهج وطرق التدريس.
- الدبلوم الخاص في الصحة النفسية.
- الدبلوم الخاص في التربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- الدبلوم الخاص في علم النفس التربوي.
- الدبلوم الخاص في تكنولوجيا التعليم.

٦,٤ برنامج الدبلوم الخاص في التربية – (بمصروفات خاصة يتضمن ٠٨ برامج مطبق منهم ٠٤ برامج):

- الدبلوم الخاص في الإعاقة البصرية .
- الدبلوم الخاص في الإعاقة السمعية.
- الدبلوم الخاص في التفوق والموهبة.
- الدبلوم الخاص في التوحد.
- الدبلوم الخاص في الإعاقة العقلية.
- الدبلوم الخاص في صعوبات التعلم.
- الدبلوم الخاص في التخاطب.
- الدبلوم الخاص في تربية خاصة.

٦,٥ برنامج الماجستير في التربية ويتضمن (٠٥ برامج)

- برنامج الماجستير في أصول التربية.
- برنامج الماجستير في المناهج وطرق التدريس .
- برنامج الماجستير في الصحة النفسية.
- برنامج الماجستير في التربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- برنامج الماجستير في علم النفس التربوي.

٦,٦ برنامج الماجستير في التربية (بمصروفات خاصة يتضمن ٠٨ برامج مطبق منهم ٠٤ برامج):

- الماجستير الخاص في الإعاقة البصرية .
- الماجستير الخاص في الإعاقة السمعية.
- الماجستير الخاص في التفوق والموهبة.
- الماجستير الخاص في التوحد.
- الماجستير الخاص في الإعاقة العقلية.
- الماجستير الخاص في صعوبات التعلم.
- الماجستير الخاص في التخاطب.
- الماجستير الخاص في تربية خاصة.

٦,٧ برنامج الدكتوراه في التربية ويتضمن (٠٥ برامج)

- برنامج دكتوراه الفلسفة في أصول التربية.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في المناهج وطرق التدريس .
- برنامج دكتوراه الفلسفة في الصحة النفسية.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في التربية المقارنة والإدارة التعليمية.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في علم النفس التربوي.

٦,٨ برنامج الدكتوراه في التربية بمصروفات خاصة ويتضمن (٠٨ برامج) لم يتم تطبيقه.

- برنامج دكتوراه الفلسفة في الإعاقة البصرية .
- برنامج دكتوراه الفلسفة في الإعاقة السمعية.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في التفوق والموهبة.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في التوحد.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في الإعاقة العقلية.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في صعوبات التعلم.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في التخاطب.
- برنامج دكتوراه الفلسفة في تربية خاصة.

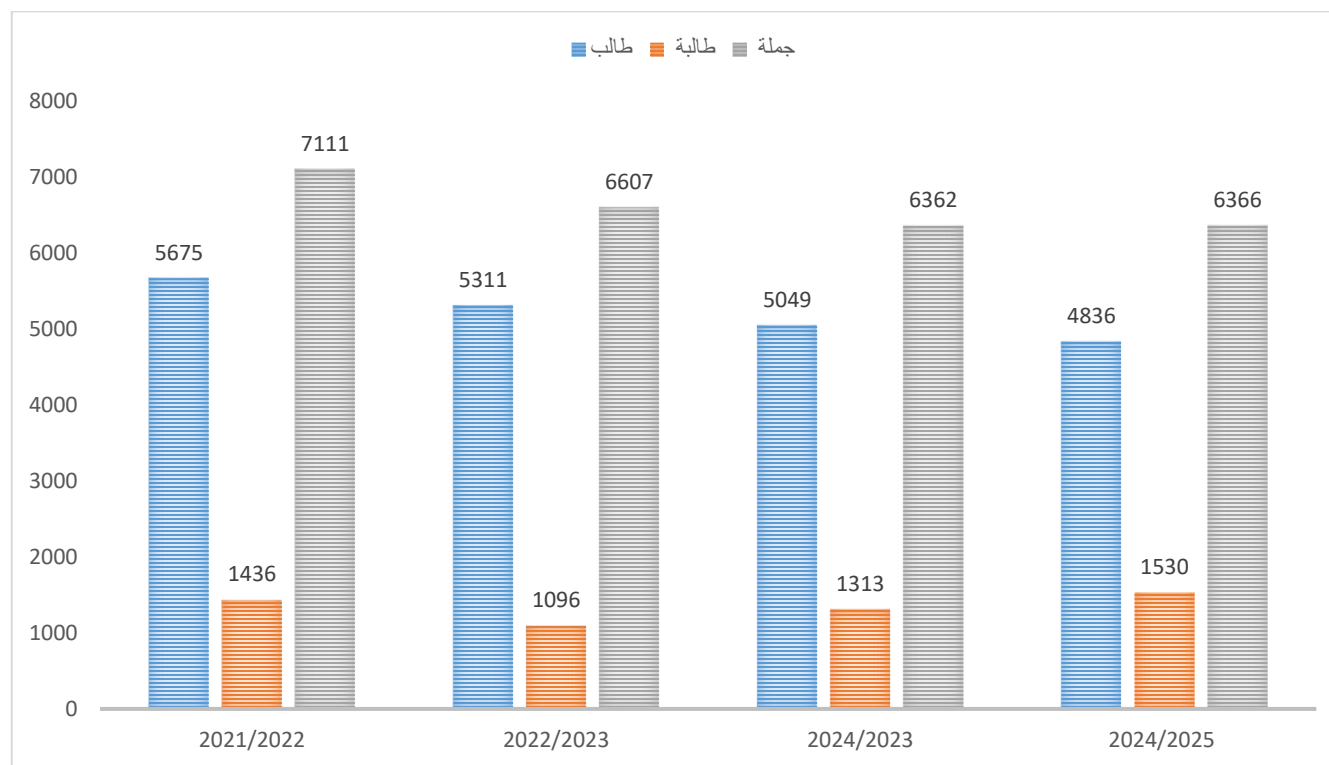
٧. تطور أعداد الطلاب والخريجين:
١, ٧ طلاب المرحلة الجامعية الأولى:

يوضح الجدول التالي تطور أعداد الطلاب خلال الفترة من ٢٠٢٢/٢٠٢١ إلى ٢٠٢٥/٢٠٢٤

جدول (٢)

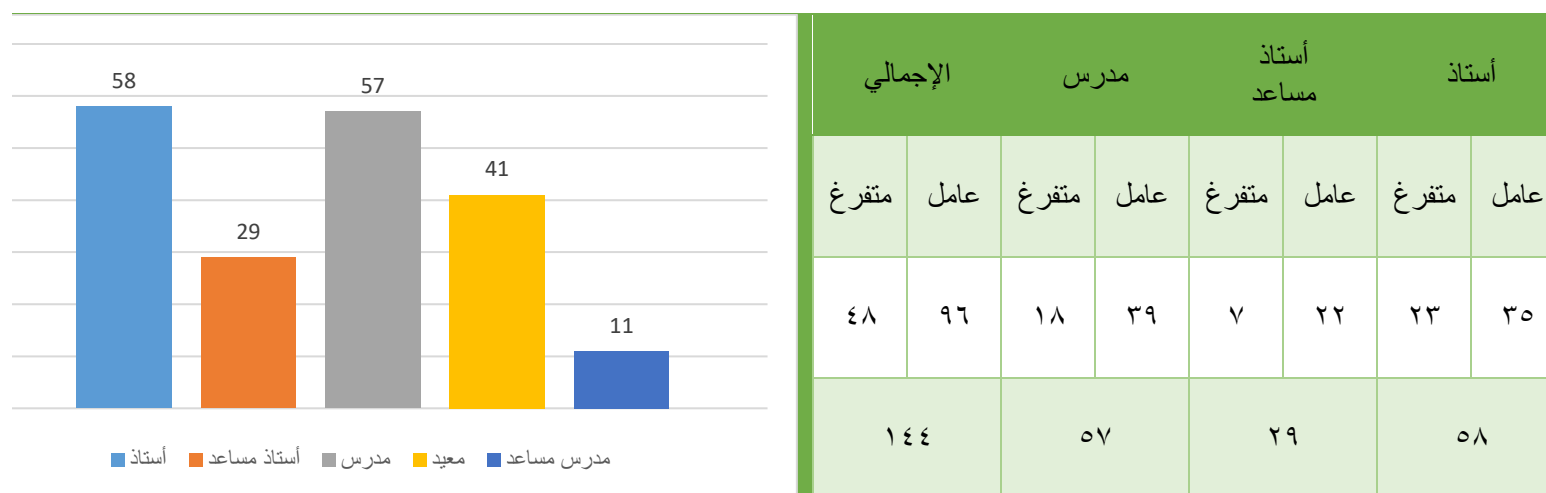
تطور أعداد الطلاب خلال الفترة من ٢٠٢٢/٢٠٢١ إلى ٢٠٢٥/٢٠٢٤

الفرقة		الأولى		الثانية		الثالثة		الرابعة		جملة		الإجمالي
العام الدراسي		مستجد		مستجد		مستجد		مستجد				
		طالب	طالبة	طالب	طالبة	طالب	طالبة	طالب	طالبة			
٢٠٢٢/٢٠٢١		٣١٣	١٠٧٨	٢٨٤	١٤٨٧	٣٧٩	١٥٣٩	٤٦٠	١٥٧١	١٤٣٦	٥٦٧٥	٧١١١
٢٠٢٣/٢٠٢٢		٣٦٢	١٢٧٠	٢٦٦	١٠٦٠	٢٧٢	١٤٦١	٣٩٦	١٥٢٠	١٠٩٦	٥٣١١	٦٦٠٧
٢٠٢٣/٢٠٢٤		٣٤٢	١٢٥٠	٣٥٥	١٢٤٦	٢٨٨	١٠٧١	٣٢٨	١٤٨٢	١٣١٣	٥٠٤٩	٦٣٦٢
٢٠٢٥/٢٠٢٤		٥٩٤	١٥٧٣	٣٥٦	١٠٩٦	٢٨٧	١٠٩٩	٢٩٣	١٠٦٨	١٥٣٠	٤٨٣٦	٦٣٦٦
جملة		١٦١١	٥١٧١	١٢٦١	٤٨٨٩	١٢٢٦	٥١٧٠	١٤٧٧	٥٦٤١	٣٣٧٥	٢٠٨٧١	٢٦٤٤٦



شكل (١) تطور أعداد الطلاب خلال الفترة من ٢٠٢٢/٢٠٢١ إلى ٢٠٢٥/٢٠٢٤

٧,٢ أعضاء هيئة التدريس خلال العام ٢٠٢٣/٢٠٢٤



• أعضاء هيئة التدريس موزعين على الأقسام

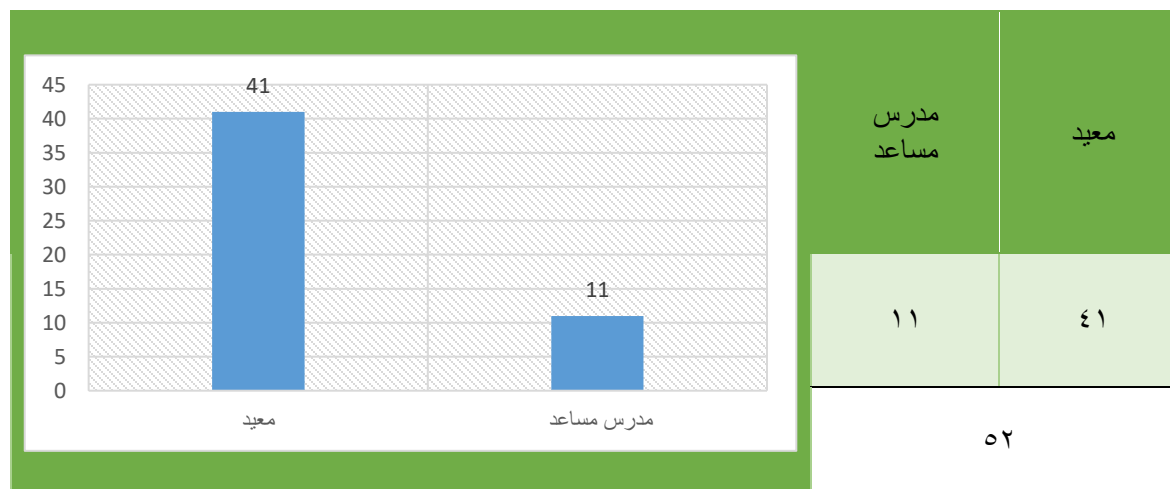
جدول ()

إحصائية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم المعينون موزعين على الأقسام العلمية بالكلية حتى مارس ٢٠٢٤

القسم	أستاذ متفرغ	أستاذ	أستاذ مساعد متفرغ	مدرس متفرغ	مدرس	مدرس مساعد	معيد	إجمالي
المناهج وطرق التدريس	١٦	٢٠	٣	١٢	٢٠	٥	١٣	١٠١
علم النفس التربوي	٥	٢	-	١	٥	٢	٥	٢٢
أصول التربية	١	٩	-	٣	٧	-	٥	٣٠
التربية المقارنة والإدارة التعليمية	-	-	٢	-	٣	١	٥	١٣
الصحة النفسية	١	٣	٢	٢	٤	١	٥	٢١
الإجمالي	٢٣	٣٤	٧	١٨	٣٩	٩	٣٣	١٨٧

الهيئة المعاونة خلال العام ٢٠٢٣/٢٠٢٤

جدول ()
أعداد الهيئة المعاونة بالكلية حتى عام ٢٠٢٣/٢٠٢٤



٧,٣ الجهاز الإداري خلال العام ٢٠٢٣/٢٠٢٤

جدول ()
أعداد الجهاز الإداري بالكلية خلال العام ٢٠٢٣/٢٠٢٤

م	العام الجامعي	٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	الجملة
٤	الإجمالي	٣٨٧	٣٧٧	٣٦٩	٣٦٤	١٤٩٧

- عدد المبتعثين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة : ٢
- عدد المعارين من أعضاء هيئة التدريس: ٠٨
- عدد اللوائح الدراسية بالكلية لدرجة البكالوريوس : ٤
- عدد اللوائح الدراسية لدرجة البكالوريوس : ٢ للبرنامج الخاص.
- عدد اللوائح الدراسية للدراسات العليا : ٢

- اعتماد اللائحة الداخلية لدرجة البكالوريوس : بقرار ٦٤٤ وتاريخ ٢٠٢٣ / ٠٤ / ٢١
- اعتماد اللائحة الداخلية للدراسات العليا : بقرار ٥٣٤١ وتاريخ ٢٠١٩ / ١٢ / ٠٢
- اعتماد اللائحة الداخلية للبرامج المتخصصة لإعداد معلم المدارس الدولية ومدارس STEM
- اعتماد اللائحة الداخلية للدبلوم العام نظام العام الواحد من المجلس الأعلى للجامعات ، لجنة قطاع الدراسات التربوية ، الإصدار الثاني أغسطس ٢٠٢٤ م.
- عدد الوحدات ذات الطابع الخاص: ١٠ وحدات

الوضع التنافسي

تصف مصفوفة البروفيل التنافسي (Competitive Profile Matrix(CPM) التحليل الاستراتيجي لمقارنة الأعمال الرئيسية للكلية مع منافسيها بطريقة تكشف عن نقاط القوة والضعف النسبية. التي يتم تقييمها مقابل بعض المكونات الرئيسية مثل عدد الطلاب والطالبات / عدد البرامج التعليمية / عدد الدرجات العلمية / عدد الجوائز الحاصلة عليها الكلية / الجوائز التي حاز عليها أعضاء هيئة التدريس / عدد البرامج المعتمدة / شهادات في أنظمة الجودة ISO ، ويتم معرفة وزن كل متقارن ويتم تسجيله لإجراء تقييم كامل. والجدول التالي يوضح نتائج تحليل المصفوفة.

جدول ()

نتائج التحليل الاستراتيجي لمصفوفة البروفيل التنافسي لكلية التربية جامعة أسيوط

م	عناصر التنافس	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن المرجح	سوهاج	قنا	المنيا
١	النشأة التاريخية	٠,٠٥	٣	٠,١٥٠	٢,٥	٠,١		٠,١٥٠	٢
٢	البرامج التعليمية	٠,٢	٢	٠,٤٠	٢	٠,٤		٠,٤	٢
٣	خدمة المجتمع	٠,١	٣,٥	٠,٣٥	٢,٨	٠,٢٨		٠,٢٦	٣,٥
٤	البنية التحتية	٠,١٥	٣,٥	٠,٥٢٥	٣	٠,٤٥		٠,٤٥	٣,٥
٥	أعضاء هيئة التدريس	٠,١	٢,٥	٠,٢٥	٢,٦	٠,٢٦		٠,٢٥	٢,٨
٦	الدراسات العليا	٠,١	٢	٠,٢٠	٢	٠,٢		٠,١	٠,١
٧	التعاون الدولي	٠,٠٥	٢,٥	٠,١٢٥	٢,٢	٠,١١		٠,١٢٥	٢,٨
٨	المراكز ذات الطابع الخاص	٠,١	٣,٥	٠,٣٥	٢	٠,٢		٠,١	٣
٩	مشروعات التطوير	٠,١	٢	٠,٢	٢	٠,٢		٠,١	١,٥
١٠	الاعتماد	٠,٥	٢	١	٠				٠
	الإجمالي	١		٣,٥٥		٢,٢		١,٩٤	
									٢,٣٤

ثانياً / الإطار المنهجي للخطّة:

١. المنطلقات المرجعية للخطّة

١,١ ترتكز الخطّة الحالية على مجموعة من المنطلقات والمبادئ والضوابط المرجعية التي من أهمها ما يلي:

- الهوية القومية ، والخصوصية الثقافية والاجتماعية لبناء كيان الإنسان المصري.
- الأجندة الوطنية لاستراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠) ، والتي تركز على التوجهات التعليمية والتنموية.
- الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠، والتي تضمنت تضمنت ٧ محاور رئيسية هي: (التكامل، التخصصات المُتداخلة، التواصل، المشاركة الفعالة، الاستدامة، المرجعية الدولية، ريادة الأعمال والابتكار).
- الخطّة الاستراتيجية الثالثة لجامعة أسيوط ٢٠٢٩ - ٢٠٢٤.
- المواءمة مع كافة المتغيرات الإدارية والتنظيمية والأكاديمية والعلمية والتقنية.
- الأولويات الاستراتيجية خلال المرحلة القادمة، لبناء مبادرات إجرائية وبرامج ومشروعات تنفيذية شاملة.
- الاتجاهات العالمية المؤثرة على كليات التربية وانعكاساتها على المسارات المستقبلية للخريجين.

١,٣ ضمانات نجاح الخطّة:

- التزام القيادة بالتغيير والشفافية في جميع الإجراءات اللازمة لتحقيق مخرجات مستدامة.
- مشاركة جميع المعنيين في صياغة الخطّة الاستراتيجية ومتابعتها من خلال خطة تنفيذية واضحة للجميع.
- رصد التقدم المستمر في التنفيذ من خلال مؤشرات أداء رئيسية KPIs.
- تفعيل وحدة القياس لرصد التقدم المستمر من خلال قياس مؤشرات الأداء ودراسة نتائجها.
- الاتساق والتكامل بين الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية والمبادرات.

١,٤ وجود معوقات ومخاطر:

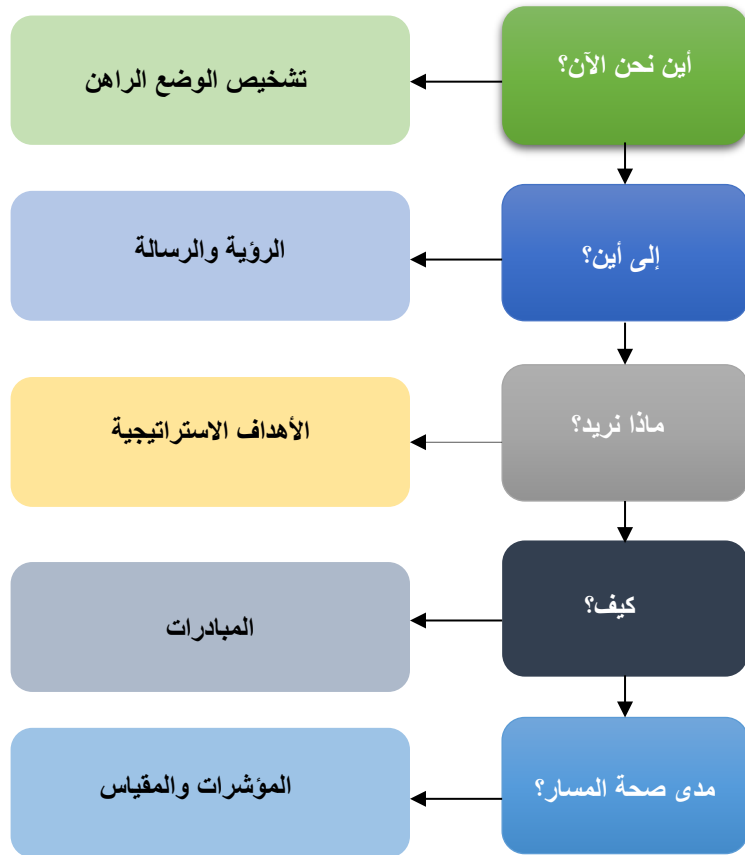
توجد مخاطر ينبغي وضعها في الاعتبار عند تنفيذ الخطّة منها ما يلي:

- تأرجح التدفقات المالية بين الزيادة والنقصان.
- مقاومة التغيير من جانب بعض المستفيدين.
- عدم كفاية الموارد البشرية المتاحة لتنفيذ الخطّة الاستراتيجية.

➤ عدم تفهم الطلاب اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالكلية .

➤ وجود كليات منافسة في المحيط الإقليمي مثل (تربية سوهاج – تربية المنيا – تربية بني سويف) .

٢. منهجية إعداد الخطة



أتبع فريق إعداد كلية التربية جامعة أسيوط منهجية SDTP من خلال الخطوات التالية:

See تشخيص الوضع الراهن من خلال اجراء التحليل البيئي للوضع الحالي.

Draw رسم الرؤية والرسالة التي تحقق ذلك.

Think تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية، والفرعية والمبادرات اللازمة.

Plan وضع الخطة التنفيذية المطلوبة.

٣. مراحل إعداد الخطة

غالباً ما تصاغ عملية التخطيط وفق مسار خطي، حيث تؤدي كل خطوة أو مرحلة بشكل منطقي إلى الخطوة التالية، ولكن في واقع الممارسة الفعلية، فإن التخطيط الناجح يتطلب التعلم والتفاعل المستمر مع متطلبات واحتياجات الواقع وإمكانات الوضع القائم.

وبين النموذج الاسترشادي التالي مراحل إعداد الخطة الحالية:

م	المرحلة	المهام	المخرجات	وقت التنفيذ
١	التخطيط لإعداد الخطة التشغيلية.	• التهيئة للبدء في عمليات وضع الخطة وبناء فرق العمل. • تحليل تجارب رائدة في مجال التخطيط الاستراتيجي (عالمياً، ومحلياً).	• تشكيل فريق تخطيط في الجهة. • تحديد الشركاء الداخليين والخارجيين. • تحديد الخطط التي يمكن الاستفادة منها في إعداد الخطة الحالية.	يوليه/ أغسطس ٢٠٢٤
٢	تحليل الخطط السابقة.	تحليل توجهات الخطط السابقة وأهم المبادرات والمشاريع التي تحتاج إلى استمراريتها.	تقرير تحليل الخطط السابقة.	
٣	تشخيص الواقع والوضع الراهن.	رصد الإنجازات النوعية وعناصر التميز والتحديات المتوقعة.	تحليل نواحي القوة والضعف والفرص والتهديدات: SWOT	سبتمبر ٢٠٢٤
٤	صياغة التوجه الاستراتيجي والتشغيلي.	استكشاف الأولويات المستقبلية.	صياغة الرؤية والرسالة والقيم، بما يساعد في تحديد مسارات العمل خلال المرحلة المقبلة.	أكتوبر ٢٠٢٤
٥	تطوير الأهداف ومؤشرات الأداء.	التوافق على الأهداف خلال الفترة القادمة وأهم مؤشرات قياس الأداء.	صياغة الأهداف والمؤشرات.	
٦	صياغة المبادرات والمشاريع التشغيلية والإجرائية.	رصد احتياجات المستفيدين وتحديد المبادرات والمشاريع التي تسهم في تحقيق الأهداف.	بناء مصفوفة المبادرات.	نوفمبر ٢٠٢٥
٧	مراجعة الخطة واعتمادها.	المراجعة الفنية واللغوية للخطة.	الاعتماد النهائي للخطة وتوزيعها على الأقسام والوحدات.	ديسمبر ٢٠٢٤
٨	تنفيذ ومتابعة الخطة.	اعداد الية لمتابعة الخطة.	تقارير متابعة الخطة.	

ثالثاً: متطلبات التنفيذ الناجح للخطة:

تتضمن أهم المتطلبات والعوامل المساعدة على نجاح الخطة والالتزام بها وتنفيذها بكفاءة ما يلي:

١. الالتزام بالتوجه والقيم والأهداف:

يتم تنظيم ورش عمل بشكل دوري لمنسقي الخطط والتقارير؛ بهدف إيجاد فهم مشترك للأهداف والمؤشرات، وتعزيز الوعي لدى الجميع بضرورة الالتزام بالتوجه والقيم والأهداف المتوافق عليها في الخطة.

٢. رفع الجاهزية:

إن أحد أهم مرتكزات التنفيذ الناجح للخطة هو تحسين جاهزية كافة الوحدات من أجل التكيف والمواءمة مع المستجدات، بما يحقق الاستعداد الجيد لجميع أنواع التغيرات والاحتمالات، وتحديد الصورة المستقبلية المرغوبة التي يجب السعي نحو تحقيقها.

٣. دعم الاستدامة التنظيمية:

من أهم المحددات والمقومات لكفاءة تنفيذ الخطة وتحقيق أهدافها هو الاستدامة التنظيمية، والتخطيط الواقعي الذي يتسم بالكفاءة لتوفير كافة الموارد التي سوف تحتاجها المبادرات والبرامج والمشروعات المدرجة بالخطة.

٤. المتابعة والتقييم:

وتشمل عمليات المتابعة والتقييم الخطوات الأساسية:

- تحديد ما يجب قياسه وتوفير إمكانية قياس هذه النتائج بشكل موضوعي وثابت.
- قياس الأداء الفعلي للأنشطة المختلفة باستخدام المؤشرات المحددة في أوقات محددة مسبقة.
- مقارنة الأداء الفعلي بالأداء المخطط له؛ مع وجود درجة سماح محددة مقبولة بين الأداء الفعلي والأداء المخطط له.
- اتخاذ إجراءات تصحيحية بعد إجراء عملية مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المخطط له.

٥. نظام منهجي للتقارير Reporting

من الضروري تطوير مهارات وفنيات إعداد التقارير المتعلقة بقياس مستويات التحقق والإنجاز الفعلي مقارنة بالمستويات المستهدفة وفق مؤشرات الأداء، بما يساعد في إبراز أية انحرافات في الأداء، وبعد القيام بعملية تقييم الأداء، يتم علاج أوجه القصور من خلال تحديد الأنشطة والعمليات التي يمكن التركيز عليها لتحقيق ميزة تنافسية.

رابعاً: الأطراف وأصحاب المصلحة المستفيدون من الخطة الإستراتيجية:

يُعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان كفاءة الخطة ، حيث أن رأي أصحاب المصالح وتوقعاتهم عن الكلية من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة وقدرتها على تقديم خطة متميزة ممثلة في تقديم الخدمات التعليمية والبحثية ، ومساهمتها في تقديم خدمات للمجتمع المحلي والبيئة التي تحيط بالكلية الخدمة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع والبيئة التي تحيط بها والشكل التي يوضح المستفيدون من الخطة وأصحاب الصلحة.

المستفيدون من الكلية وأصحاب المصلحة

المستفيدون

الخريجين

مجتمع مدينة أسيوط

وزارة التربية والتعليم

أولياء الأمور

المدارس الخاصة

المدارس المتخصصة

أصحاب المصلحة

وزارة التعليم العالي

جامعة أسيوط

الطلاب

أعضاء هيئة التدريس

الإداريون

- تضع الكلية مصلحة الطالب في مقدمة اهتماماتها.
- تحرص الكلية على العلاقات الإنسانية الإيجابية بين جميع الأطراف الداخلية.
- تتابع الكلية خريجها من المتميزين وغيرهم ، وتتابع مستواهم وتقديم الدعم اللازم بجميع أشكاله.
- تتفاعل الكلية مع مجتمع الأسيوطي لتقديم خدمة تعليمية متميزة وتحرص على عقد اتفاقيات لتنفيذ المبادرات اللازمة لأنشطة الطلاب.
- تضع الجامعة القواعد واللوائح المنظمة لعمل الكلية.
- يشارك أولياء الأمور وأعضاء هيئة التدريس والجهات المانحة والداعمون والمتطوعون في تكريم الطلاب المتفوقون لإتاحة فرص لهم مستقبلية.

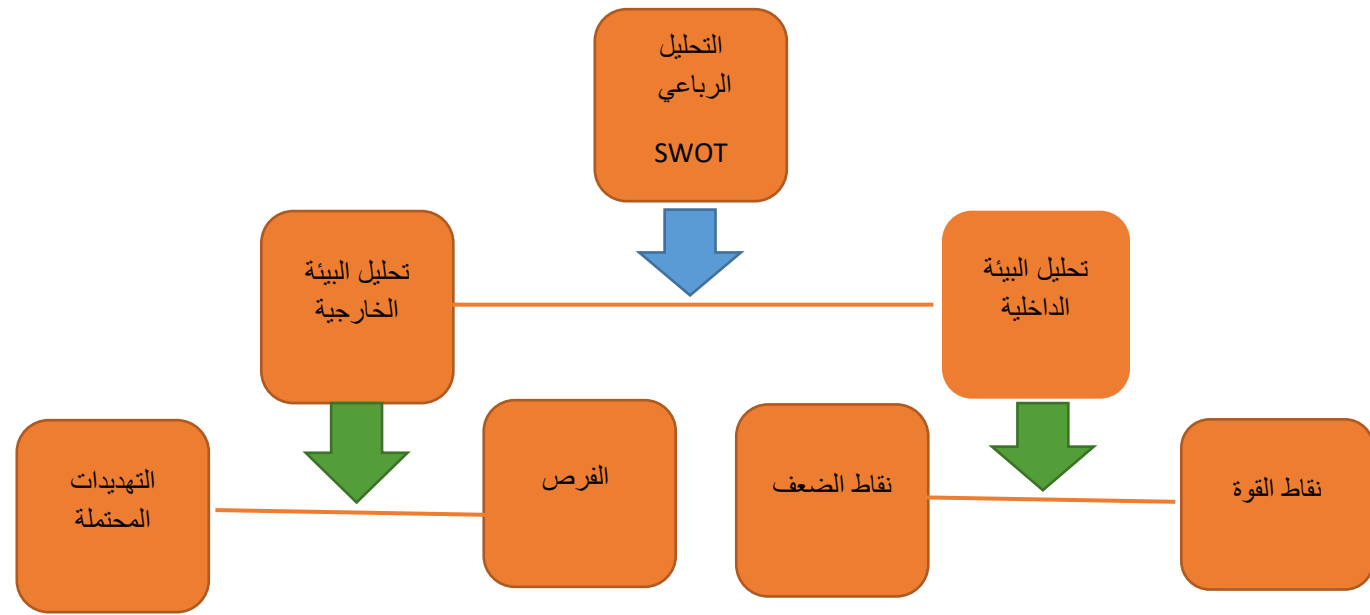
شكل () المستفيدون من الكلية وأصحاب المصلحة

الفصل الثاني
أين نحن وإلى أين نتجه

أولاً: الأدوات التي استخدمت في التحليل البيئي الداخلي والخارجي:

١. ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية مع منسوبي الإدارات المختلفة.
٢. جلست العصف الذهني والاجتماعات الدورية لقيادات الكلية والمعلمين والطلاب.
٣. الوثائق الخاصة بالكلية ومنها الخطة الاستراتيجية الأولى (٢٠٢٤ - ٢٠١٩).
٤. مقابلات مع الإدارة العليا للكلية والأطراف المعنية.

ثانياً: تشخيص الوضع الراهن (التحليل البيئي الرباعي):



شكل () التحليل البيئي الرباعي SWOT Analysis

التحليل البيئي : هو تحليل البيانات الخاصة بالقوى والمتغيرات الخاصة بكل من البيئة الداخلية للكلية، والبيئة الخارجية المحلية والقومية والدولية ويهدف إلى :

١. تحديد عوامل القوة التي تتميز بها الكلية من خلال تشخيص البيئة الداخلية من حيث مواردها وامكانياتها البشرية والمادية ووضعها التنافسي.
٢. تحديد الفرص المتاحة في البيئة الخارجية للكلية والتي يمكن استغلالها لتطوير أدائها وتميزها بالمقارنة بالمنافسين، وتحديد التهديدات التي قد تؤثر على هذا الأداء وعلى وضعها التنافسي، وفقاً لمعايير الاعتماد لاصدار الثالث يوليو ٢٠١٥. الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

١- تحليل البيئة الداخلية للكلية:

يهدف تحليل البيئة الداخلية للكلية لتحديد عوامل القوة التي تتميز بها المؤسسة التعليمية، وتحديد نقاط الضعف التي تعاني منها المؤسسة التعليمية ، وقد بني هذا التحليل على معايير الهيئة القومية للاعتماد وضمان الجودة (NAQAA).
نقاط القوة والضعف

المعيار الأول: التخطيط الإستراتيجي		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	رسالة ورؤية المؤسسة معتمدتان ومعلنتان , وشارك في وضعهما الأطراف المعنية .	محدودية متابعة الخطط التنفيذية للخطة الإستراتيجية .
٢	رسالة المؤسسة واضحة , وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي , وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة ورؤيتها .	
٣	الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومكتملة العناصر , وتنسق مع إستراتيجية الجامعة.	
٤	التحليل البيئي شمل البيئة الداخلية والخارجية وشارك في تنفيذه الأطراف المعنية , وتعددت الوسائل والأدوات المستخدمة في اجراءه , بما يضمن ملائمة الوسيلة لموضوع التحليل والفئة المستهدفة .	
٥	الأهداف الإستراتيجية معلنة وواضحة الصياغة , ومبنية علي التحليل البيئي , وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة , وقابلة للقياس والتحقق في المدي الزمني للخطة .	
٦	الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الإستراتيجية وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي. ومحدد بها مسؤولية التنفيذ , والجدول الزمني , والتكلفة المالية , ومؤشرات الأداء وأولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي.	
المعيار الثاني : القيادة والحوكمة		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
م	القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات شفافة تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة .	لا توجد خطة تدريبية للقيادات المحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين صف ثان من القيادات.
١	القيادات الحالية أو المحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات .	
٢	لإدارة المؤسسة آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات المؤسسة .	
٣	معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم ، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي	
٤	للمؤسسة قيم جوهرية وميثاق للعمل معلن ومتاح للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة .	
٥	المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.	
٦	الهيكل التنظيمي معتمد وملئم لحجم المؤسسة ونشاطها ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.	

٧	التوصيف والمسؤوليات والاختصاصات الوظيفية غير معلنة وفقاً للهيكل التنظيمي.	
المعيار الثالث: إدارة الجودة والتطوير		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	للمؤسسة وحدة لضمان الجودة يتوفر لها الكوادر المؤهلة والإمكانات والتجهيزات الملائمة، ويشارك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة.	ضعف وجود آلية معتمدة للمسائلة والمحاسبة عن أنشطة الجودة بالوحدة.
٢	اللائحة الإدارية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلاً تنظيمياً ذا تبعية وعلاقات واضحة، تحدد علاقة الوحدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يساهم في تفعيل دورها ويساند أنشطتها.	ضعف مؤشرات الأداء لتقييم أنشطة الوحدة.
٣	تقويم أنشطة المؤسسة يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة ومراجعات داخلية وخارجية.	لا توجد قواعد بيانات لأنشطة وحدة ضمان الجودة.
٤	إعلان نتائج تقويم أنشطة المؤسسة يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية ، وأدوات ملائمة، ومراجعات داخلية وخارجية .	محدودية تمويل وحدة ضمان الجودة.
٥		لا يتم مناقشة نتائج التقرير السنوي للكلية مع الأطراف المعنية (طلاب- أعضاء هيئة تدريس- عاملين- الأطراف المجتمعية ذات العلاقة)
المعيار الرابع: أعضاء هيئة التدريس		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلي الطلاب علي مستوي الكلية والأقسام تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة.	لا يتم ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس
٢	للمؤسسة آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	محدودية حصول أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية على المستوى القومي.
٣	التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها .	خطة التدريب لأعضاء هيئة التدريس غير معلنة.
٤	أعباء العمل تنتج لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بمهامهم التدريسية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة .	ضعف الإجراءات التصحيحية بناء على نتائج تحليل استبيان رضا أعضاء هيئة التدريس والاستفادة منها.
٥	يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	
٦	معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.	
المعيار الخامس: الجهاز الإداري		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
	الجهاز الإداري يتلائم من حيث العدد والمؤهلات مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، ويتم توزيعهم وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراده.	ضعف آليات التحول الرقمي في العمليات الإدارية.

للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبية ولوضع برامج التدريب والتطوير .	عجز في أعداد الفنيين بالمؤسسة.	
	محدودية وسائل تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الهيئة الإدارية لتنمية قدراتهم.	
المعيار السادس: الموارد المالية والمادية والتسهيلات الداعمة:		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	الموارد المالية للمؤسسة مناسبة لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعها وفقاً للاحتياجات الفعلية بما يُمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها.	محدودية أعداد أجهزة الحاسب الآلي لأغراض التعليم والتعلم وتقدمها.
٢	مصادر التمويل متنوعة مع وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.	
٣	مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والورش وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولأعداد الطلاب، ويتوافر المناخ الصحي بالمباني.	
٤	صيانة المعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.	
٥	إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في المؤسسة مناسبة.	
٦	وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها.	
٧	للمؤسسة موقع إلكتروني يتم تحديثه دورياً.	
٨	المكتبات ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.	
المعيار السابع: المعايير الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	المعايير الأكاديمية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.	محدودية مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.
٢	البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة.	قلة المقررات الدراسية الإلكترونية.
٣	البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة.	
٤	نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم التي تحقق نواتج التعلم.	
٥	للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير .	

٦	فتح برامج تعليمية خاصة جديدة تتوافق واحتياجات سوق العمل.	
المعيار الثامن: التدريس والتعليم		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	للمؤسسة إستراتيجية للتدريس والتعلم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم مخرجات التعلم المستهدفة.	قلة وجود ملف للمقررات التي يشارك في تدريسها الكليات الأخرى.
٢	تطبيق إستراتيجية التدريس والتعلم يدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظيف لدى الطلاب.	قلة توافر جدول مواصفات الورقة الامتحانية داخل مقررات البرامج (يوضح كل مجالات نواتج تعلم المقرر).
٣	تقويم أداء الطلاب في التدريب الميداني متنوعة بما يتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة.	قلة التقارير عن الإجراءات التصحيحية بناء على احصائيات الكنترولات.
٤	يتم تقييم فاعلية التدريب الميداني باستخدام أدوات ومؤشرات موضوعية، وتستخدم نتائج عملية التقييم في تطوير التدريب الميداني وآلياته وأدواته وموارده.	قلة ورش تحليل نتائج استبيانات رضا الطلاب عن برامج الكلية.
٥	الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها.	محدودية تقارير لجان المراجعة الداخلية والخارجية لبرامج الكلية، والإجراءات التصحيحية.
٦	آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.	قلة نشر نتائج التظلمات ومتابعتها على القنوات الرسمية المشتركة بين الكلية والطلاب
٧	التغذية الراجعة للتقويم التكويني للطلاب عن أدائهم في التقويم يدعم تعلمهم.	محدودية تقارير المراجعة الداخلية للمنسقين بالأقسام عن توصيفات وتقارير المقررات وملفاتها.
٨	نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية وإستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.	محدودية تنوع إستراتيجيات التدريس في التعلم الرقمي.
٩	قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة، وتوجد آليات لمراقبة تطبيقها.	ضعف استخدام أساليب تقويم المهارات العامة والمنقولة.
		عدم وجود مراجعين خارجيين لمراجعة الامتحانات للبرامج المختلفة بالكلية..
المعيار التاسع: الطلاب والخريجون		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	الأنشطة الطلابية متنوعة، وتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.	الحاجة إلى قواعد ملزمة للطلاب الوافدين في مرحلة البكالوريوس.
٢	للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	محدودية آليات متابعة الخريجين والتواصل معه ، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.
٣	وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.	مراعاة ملائمة البرامج التعليمية والإنشاءات والتجهيزات لطلاب ذوي الإعاقة.

٤	للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني.	
٥	المؤسسة توفر برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقاً لاحتياجات وتطورات سوق العمل.	
٦	للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.	
٧	قواعد القبول والتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات واضحة وعادلة ومعلنة.	
المعيار العاشر: البحث العلمي والأنشطة العلمية		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
	خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط وتناسب مع إمكانيات المؤسسة.	ندرة المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية خلال الأعوام الثلاثة الماضية.
	للمؤسسة آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها.	محدودية مصادر التمويل للبحوث العلمية والمشروعات البحثية.
	مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس بالكلية في اللجان العلمية.	قلة النشر الدولي في المجالات العلمية المصنفة عالمياً.
	الإنتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.	قلة دعم للأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية.
	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية.	قلة البحوث البينية.
	وجود قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.	ضعف موازنة البحث العلمي.
	للمؤسسة مؤتمر علمي دوري.	
	وجود جوائز علمية لأفضل رسالة ماجستير – دكتوراه – أفضل بحث / نشر دولي.	
	وجود مركز أ.د/ أحمد المنشاوي، للنشر العلمي والتميز البحثي بالكلية.	
المعيار الحادي عشر: الدراسات العليا		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	لبرامج الدراسات العليا معايير أكاديمية معتمدة من خلال المجالس الرسمية.	قلة المراجعة الدورية الداخلية والخارجية لبرامج الدراسات العليا.
٢	برامج الدراسات العليا متنوعة، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتقابل متغيرات سوق العمل ويتم الترويج لها محلياً وإقليمياً.	
٣	برامج ومقررات الدراسات العليا موصفة ومعتمدة، وتتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج.	
٤	نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم.	
٥	للمؤسسة طرق تدريس مناسبة تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية.	

٦	الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.	
٧	تقويم طلاب الدراسات العليا يتسم بالموضوعية والعدالة وباستخدام أساليب وأدوات متنوعة وملائمة لقياس نواتج التعلم المستهدفة.	
٨	للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعن للمقررات الدراسية، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.	
٩	آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دورياً بغرض تطويرها، وتوجد ضمانات موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقاً للتخصص.	
١٠	للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراساتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	
المعيار الثاني عشر: المشاركة المجتمعية		
م	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	للمؤسسة خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	محدودية قياس آراء المجتمع والاستفادة من نتائجها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
٢	للمؤسسة شراكات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	
٣	وجود مراكز ووحدات ذات طابع خاص.	
٤	للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبي احتياجاته وأولوياته.	

٢- تحليل البيئة الخارجية للكلية:

يهدف تحليل البيئة الخارجية للكلية تحديد الفرص المتاحة للكلية التي يمكن الاستفادة منها للتغلب على نقاط الضعف في المؤسسة التعليمية، وتحديد التهديدات التي قد تواجه المؤسسة التعليمية.

الفرص المتاحة للكلية :

- طرح مشروعات تطويرية من وزارة التعليم العالي للشراكات والاتفاقيات الدولية.
- وجود مركز للتحويل الرقمي بالكلية.
- التحالفات الإقليمية لجامعات الصعيد في مصر.
- وجود بعثات ومنح دراسية لأعضاء هيئة التدريس.
- وجود فرص عمل متنوعة لخريجي الكلية.

التحديات المحتملة للكلية :

- تزايد أعداد الجامعات الخاصة مما يمثل تحدياً كبيراً يواجه كليات التربية بالجامعات المصرية الحكومية.
- سياسة التحول الرقمي لمواكبة الثورة المعلوماتية.
- النشر الدولي للبحوث العلمية في مجلات مصنفة عالمياً.
- زيادة طلب سوق العمل على خريجي الكليات المعتمدة.
- الأوضاع الاقتصادية المتقلبة وتأثيراتها على التنمية المستدامة.
- ضعف مستوى بعض الطلاب القادمين من مرحلة التعليم قبل الجامعي.
- وجود القوانين التي تسمح بالإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.
- زيادة معدلات بطالة المعلمين مما يؤثر سلباً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.
- ضعف التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي.
- قلة مشاركة رجال الأعمال في تقديم الدعم المادي لتطوير العملية التعليمية بالكلية.

ثالثاً: مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للكلية:

١. مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

تعد الخطوة الحالية هي استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا النوع من التحليل البيئي، وقد اتفق الفريق على استخدام ما يعرف بمصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية ، والتي تتطلب إعدادها إتباع الخطوات التالية :

- (١) تحديد أهم نقاط القوة التي تسهم في تطوير وتقدم الكلية بنسبة تتراوح من ٧٥٪ - ١٠٠٪.
 - (٢) تحديد أهم نقاط الضعف التي تؤثر سلباً في تطوير وتقدم الكلية بنسبة تتراوح بين ٧٥٪ - ١٠٠٪.
- أولاً: نقاط القوة:

- وجود برامج تعليمية خاصة جديدة مميزة.
- وجود قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.
- تبني معايير أكاديمية قياسية.
- الهيكل التنظيمي معتمد وملئم لحجم المؤسسة ونشاطها.
- وجود مراكز ووحدات ذات طابع خاص.

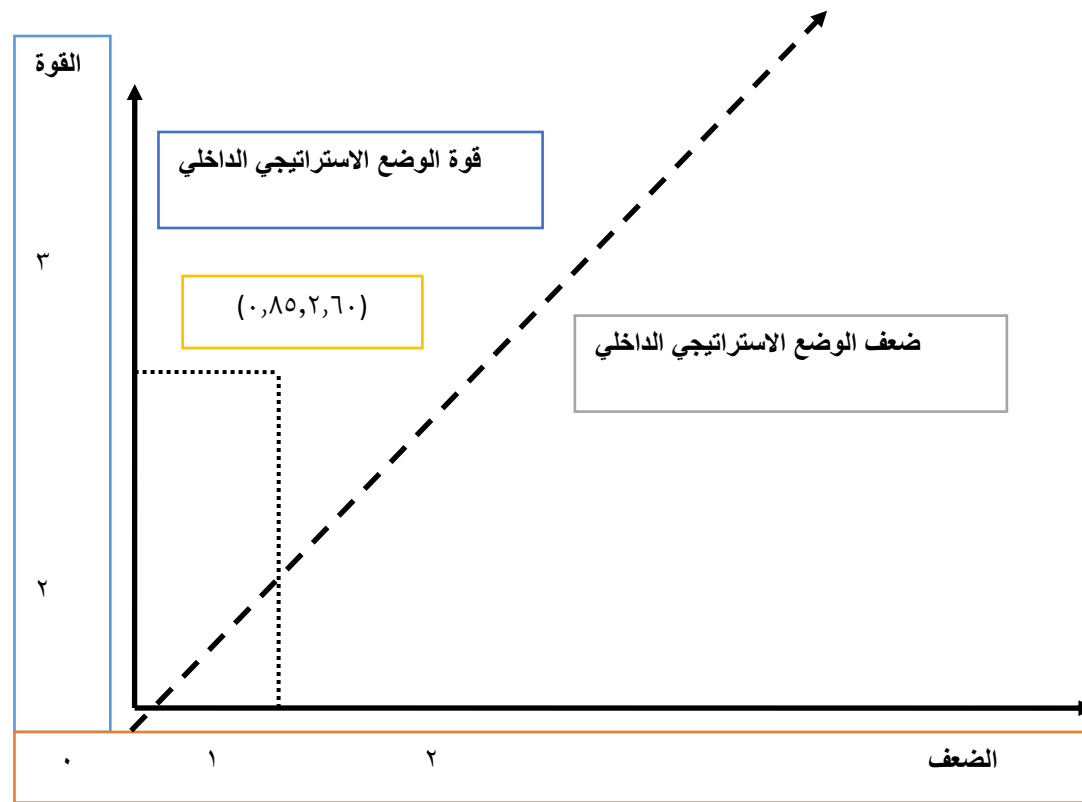
ثانياً: نقاط الضعف:

- ضعف آليات التحول الرقمي في العمليات الإدارية.
- محدودية تنوع استراتيجيات التدريس والتعلم الرقمي.
- ضعف موازنة البحث العلمي.
- محدودية متابعة الخريجين.
- قلة النشر الدولي في المجالات العلمية المصنفة عالمياً.

١. تم تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل استراتيجي) ولكل نقطة في نقاط الضعف (عامل استراتيجي)، مع ملاحظة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة ونقاط الضعف واحد صحيح.
٢. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف) ترتيباً تنازلياً.
٣. تم حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة المؤسسة على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪، وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة المؤسسة على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥ - ٩٠٪.
٤. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة المؤسسة على التغلب على نقاط الضعف بنسبة ٩٠٪ - ١٠٠٪، وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة المؤسسة على التغلب على نقاط الضعف بنسبة ٧٥ - ٩٠٪.
٥. تم جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة والضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية موضع التحليل، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل على عوامل البيئة الداخلية، ويفيد هذا الرقم عند مقارنة الكلية بكلية التربية المثالية والمناظرة.

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
عوامل القوة				
- وجود برامج تعليمية خاصة جديدة مميزة.	٠.٠٩	٤	٠.٣٦	ميزة تنافسية فى سوق العمل
- وجود قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.	٠.٠٦	٣	٠.١٨	ميزة تنافسية بحثية
- تبنى المعايير الأكاديمية القياسية.	٠.١٦	٤	٠.٦٤	ميزة تنافسية أكاديمية
- الهيكل التنظيمي معتمد وملامح لحجم المؤسسة ونشاطها.	٠.٠٤	٣	٠.١٢	ميزة تنافسية إدارية
- وجود مراكز ووحدات ذات طابع خاص.	٠.١٥	٣	٠.٤٥	ميزة تنافسية مجتمعية
إجمالي	٠.٥٠		١.٧٥	
عوامل الضعف				
- ضعف آليات التحول الرقمي في العمليات الإدارية	٠.٠٧	١	٠.٠٧	نمطي
- محدودية تنوع استراتيجيات التدريس والتعلم الرقمي.	٠.٠٩	٢	٠.١٨	لا تحقق متطلبات العملية التعليمية التكنولوجية
- ضعف موازنة البحث العلمي.	٠.٠٨	١	٠.٠٨	الحاجة لمصادر تمويلية إضافية
- محدودية متابعة الخريجين.	٠.١٥	٢	٠.٣٠	غير فعالة
- قلة النشر الدولي فى المجالات العلمية المصنفة عالميًا.	٠.١١	٢	٠.٢٢	غير مفعلة
اجمالي	٠.٥٠		٠.٨٥	
الاجمالي	١		٢.٦٠	

يوضح الجدول السابق الوزن المرجح يساوي ٢.٦٠ وهذا يعني أن الكلية تتضمن عناصر النجاح والبناء ومن ثم تصبح تلك العناصر محفزة وداعمة لاستراتيجيات التوسع والنمو.



شكل () مصفوفة العوامل الداخلية للكلية

٢. مصفوفة العوامل الخارجية للكلية:

تُعد الخطوة الحالية هي استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا النوع من التحليل البيئي الخارجي، ويتطلب تنفيذها إتباع الخطوات السابق الإشارة إليها عند التعرض إلى مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية، وذلك على النحو التالي :

١. تحديد أهم الفرص والتي تمثل بنسبة تتراوح بين ٧٥٪ - ١٠٠٪ ، وأهم التهديدات التي تمثل بنسبة تتراوح بين ٧٥٪ - ١٠٠٪ ، وذلك من حيث قدرة المؤسسة على استغلال الفرصة او التعامل مع التهديدات.

٢.

١.١ الفرص:

- طرح مشروعات تطويرية من وزارة التعليم العالي والشراكات والاتفاقيات الدولية.
- وجود مركز للتحويل الرقمي بالكلية.
- التحالفات الإقليمية لجامعات الصعيد في مصر.
- وجود بعثات ومنح دراسية لأعضاء هيئة التدريس.

١.٢ التهديدات:

- ضعف مخرجات التعليم قبل الجامعي.
- زيادة طلب سوق العمل على خريجي الكليات المعتمدة.
- ضعف التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي.
- النشر الدولي للبحوث العلمية في مجلات مصنفة عالمياً.

٣. تم تحديد الوزن النسبي لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد) بحيث يصبح مجموع الأوزان النسبية لنقاط الفرص ، ونقاط التهديد الواحد الصحيح.

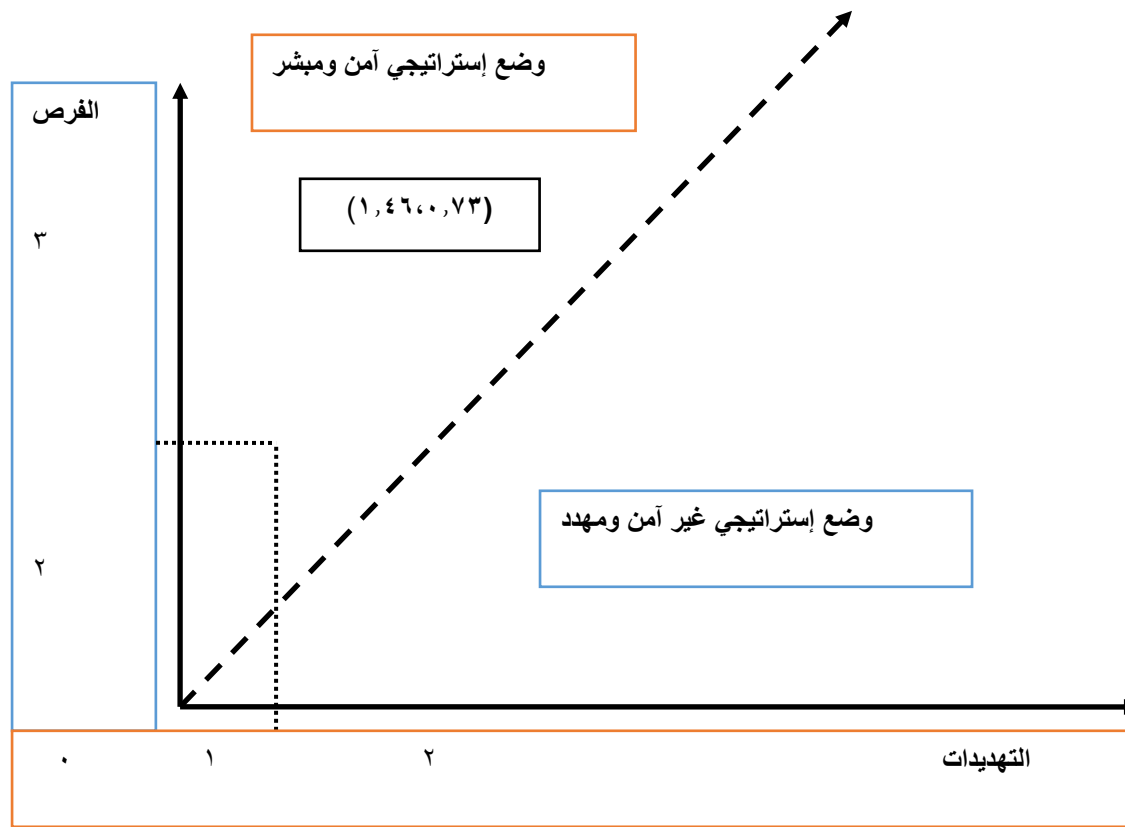
٤. تحديد درجة الأهمية لكل عامل إستراتيجي (فرص أو تهديد) بحيث (٤) للعوامل التي يمكن أن يستفيد منها المؤسسة في استغلال الفرص بنسبة من ٩٠٪ إلى ١٠٠٪ ، وحساب

درجة الأهمية (٣) للعوامل التي يمكن أن تستفيد منها الكلية في استغلال الفرصة بنسبة ٧٥٪ - ٩٠٪ وذلك في ضوء استجابة أو أداء الكلية.

٥. الحصول على الأداء المرجح عن طريق ضرب الوزن النسبي × الدرجة، وذلك بالنسبة لكل عامل إستراتيجي على حدة ، ويُعبر الرقم النهائي عن قدرة الكلية على الاستجابة للعوامل السائدة في بيئتها الخارجية.

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
الفرص				
• طرح مشروعات تطويرية من وزارة التعليم العالي والشراكات والاتفاقيات الدولية.	٠.٠٥	٤	٠.٢٠	ميزة تنافسية
• التحالفات الإقليمية لجامعات الصعيد في مصر.	٠.٠٥	٤	٠.٢٠	تحقيق شراكات جديدة
• وجود مركز للتحويل الرقمي بالكلية.	٠.١٥	٤	٠.٦٠	يحقق ميزة تنافسية للخريجين
• وجود بعثات ومنح دراسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.	٠.١٥	٣	٠.٤٥	ميزة تنافسية بحثية
إجمالي	٠.٤٠		١.٤٥	
التحديات				
ضعف مخرجات التعليم قبل الجامعي.	٠.١٥	١	٠.١٥	ضعف في المخرجات التعليمية
ضعف التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي.	٠.١٥	١	٠.١٥	ضعف القدرة على التطوير
زيادة طلب سوق العمل على خريجي الكليات المعتمدة.	٠.١٣	٢	٠.٢٦	قلة التحاق الطلاب بسوق العمل
النشر الدولي للبحوث العلمية في مجلات مصنفة عالمياً.	٠.١٧	١	٠.١٧	ضعف التصنيف الأكاديمي المؤسسي
إجمالي	٠.٦٠		٠.٧٣	
الإجمالي	١		١.٤٦	

يوضح الجدول السابق أن الوزن المرجح يساوى (١.٤٦) وهذا يعنى أن الكلية في وضع متزن، ويمكن للكلية الارتقاء ولكن تحتاج إلى مزيد من التطوير.



شكل () مصفوفة العوامل الخارجية للكلية

يتضح من مصفوفة العوامل الخارجية الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة أن الوزن المرجح الكلي ١, ٤٦ كبير ويقترب من الرقم (٣) ، وهذا يدل على أن البيئة الخارجية بيئة مشجعة وقادرة على تقديم الدعم للجمعية ، ولكن هناك بعض التهديدات التي ينبغي الحذر منها ، والقيام بعمل خطة تحسين وبرامج وأنشطة لمواجهةها.

أهم مجالات القوة:

وجود برامج تعليمية خاصة جديدة مميزة.
وجود قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.
تبنى المعايير الأكاديمية القياسية.
الهيكل التنظيمي معتمد وملئم لحجم المؤسسة ونشاطها.
وجود مراكز ووحدات ذات طابع خاص.

أهم نقاط الضعف:

ضعف آليات التحول الرقمي في العمليات الإدارية.
محدودية تنوع استراتيجيات التدريس والتعلم الرقمي.
ضعف موازنة البحث العلمي.
محدودية متابعة الخريجين.
قلة النشر الدولي في المجالات العلمية المصنفة عالميًا.

أهم الفرص المتاحة:

طرح مشروعات تطويرية من وزارة التعليم العالي والشراكات والاتفاقيات الدولية.
التحالفات الإقليمية لجامعات الصعيد في مصر.
وجود مركز للتحول الرقمي بالكلية.
وجود بعثات ومنح دراسية لأعضاء هيئة التدريس بكلية التربية.

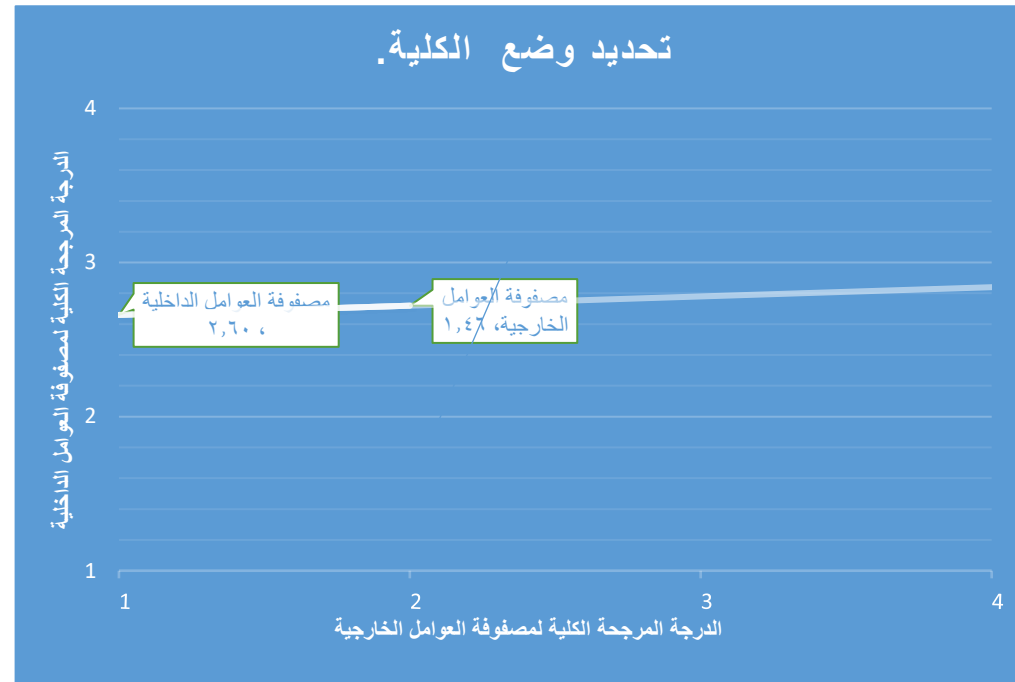
التحديات المحتملة:

ضعف مخرجات التعليم قبل الجامعي.
ضعف التمويل الحكومي للتعليم العالي والبحث العلمي.
زيادة طلب سوق العمل على خريجي الكليات المعتمدة.
النشر الدولي للبحوث العلمية في مجلات مصنفة عالميًا.

شكل (٤) خلاصة التحليل البيئي (SWOT) للعوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية

تحديد وضع الكلية

بعد الانتهاء من مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية ، قام فريق إعداد الخطة الاستراتيجية بمعرفة الموقع الاستراتيجي للكلية ، وذلك باستخدام مصفوفة الداخلي والخارجي (IE) Internal – External Matrix والتي تشمل ثلاثة أقسام رئيسية (ضعيف – متوسط – قوي) لكل منها تطبيقات مختلفة.



شكل (٥) تحليل العوامل الداخلية والخارجية الاستراتيجية المناسبة للكلية

يتضح من تحليل مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية السابق الإشارة إليها أن البيانات الخاصة بالعوامل الداخلية (٢,٦٠) والخارجية (١,٤٦) وبالتالي تقع الكلية في المنطقة الوسطى وهي إحدى خليا القسم الثاني (متوسط) ، وعليه فإن الاستراتيجية فإن الاستراتيجية التي تحقق للكلية أهدافها هي: استراتيجية الثبات والتطور والتحسين المستمر والنفوذ إلى تقديم مخرجات تعليمية تنافس على الريادة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع والبيئة.

رابعاً: صياغة عناصر الخطة الاستراتيجية



شكل () عناصر الخطة الاستراتيجية

١. صياغة الرؤية: قيادة كلية التربية جامعة أسيوط في التعليم والبحث العلمي والتنمية المجتمعية والبيئية المستدامة إقليمياً وعالمياً.

٢. صياغة الرسالة: إعداد معلماً باحثاً متميزاً يمتلك مهارات التعلم الرقمي وفقاً لمتطلبات سوق العمل ، ودعم المشروعات المبتكرة بحثياً وتنموياً لإثراء النشر الدولي والشراكة الفاعلة في حل مشكلات المجتمع ، ورقمنة العمل الإداري ، وذلك في إطار من القيم الجامعية

٣. أتساق رسالة الكلية مع رسالة جامعة أسيوط

رسالة الجامعة				مصروفة أتساق رسالة الكلية مع رسالة جامعة أسيوط	
الكلمة المفتاحية الأولى (جامعة متميزة)	الكلمة المفتاحية الثانية (التعليم والبحث العلمي)	الكلمة المفتاحية الثالثة (الابتكار)	الكلمة المفتاحية الرابعة (الريادة في التنمية المستدامة)		
✓	✓			الكلمة المفتاحية الأولى (إعداد معلم باحثاً متميزاً)	رسالة الكلية
	✓	✓		الكلمة المفتاحية الثانية (مهارات التعلم الرقمي)	
✓				الكلمة المفتاحية الثالثة (متطلبات سوق العمل)	
✓	✓			الكلمة المفتاحية الرابعة (ودعم المشروعات المبتكرة بحثياً وتنموياً)	
	✓			الكلمة المفتاحية الخامسة (النشر الدولي والشراكة الفاعلة)	
✓	✓			الكلمة المفتاحية الخامسة (حل المشكلات المجتمعية)	
		✓		الكلمة المفتاحية الخامسة (رقمنة العمل الإداري)	
				الكلمة المفتاحية الثالثة (القيم الجامعية)	

٤. القيم الجامعية:

- التميز والتنافسية في البرامج التعليمية محلياً وأقليمياً.
- التطوير والتحسين المستمر.
- اكتساب مهارات التفكير الإبداعي.
- اكتساب مهارات حل المشكلات.
- العمل بمبدأ القيادة المهمة.
- تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والتعليم.
- الالتزام باخلاقيات المهنة والبحث العلمي.
- المشاركة في تحقيق المسؤولية المجتمعية وتلبية احتياجات المجتمع.
- تدعيم قيم المواطنة

خامساً: السياسات العامة لكلية التربية جامعة أسيوط:

تتبنى كلية التربية جامعة أسيوط مجموعة من السياسات العامة التي تخص العملية التعليمية والبحثية والمجتمعية وذلك على النحو التالي:

٤,١ سياسات شؤون الطلاب:

- تلتزم الكلية بتدريس المقررات الدراسية طبقاً للتخصصات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس.
- تعلن الكلية عن المصادر المساعدة في التدريس في مواقع التواصل المختلفة مع الطلاب مثل : مكتبة الطلاب وما تحتوية على مصادر علمية ترتبط بالمقررات الدراسية ، وغير ذلك من مصادر التعلم المختلفة.
- الإعلان عن الامتحانات في أماكن معروفة ومتداولة بين الطلاب سواء أكانت هذه الامتحانات مرتبطة بأعمال الفصل أو نهايته.
- تعترم الكلية الحرص على مشاركة جميع الطلاب في الأنشطة المختلفة التي تقيمها، وذلك من خلال دعوة الطلاب من خلال قنوات التواصل للمشاركة في هذه الأنشطة.

٤,٢ سياسات شؤون البحث العلمي والدراسات العليا:

- تضع الكلية نصب أعينها على تناول البحوث التي ترتبط بحل المشكلات التعليمية والتربوية المرتبطة بالمجتمع.
- تكريم أعضاء هيئة التدريس المتميزين في البحوث العلمية والتي نشرت أبحاثهم في مجالات ذات تصنيف دولي.
- تشجع الكلية الأبحاث البينية بين الأقسام المختلفة.
- تطوير الوسائل التعليمية المعينة على تدريس المقررات.
- تشجع الكليات إقامة المؤتمرات والندوات العلمية.

٤,٣ سياسات شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- تفعيل الشراكة المجتمعية مع القطاعات المختلفة في المجتمع ، وخاصة قطاع التربية والتعليم.
- تنفيذ الخطة السنوية لقطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- الحرص على تفعيل المبادرات الوطنية المرتبطة بالأنشطة المجتمعية.
- الاهتمام بقضية محو الأمية والمشاركة المستمرة في دعمها والإنتهاء منها وخاصة بما يتضمن بالمرأة المصرية.

٤,٤ سياسات خاصة بالجهاز الإداري بالكلية:

- رفع كفاءة الجهاز الإداري بالكلية بما يتصل من عمليات مختلفة متضمنة (التدريب – التأهيل – التدوير الوظيفي).
- قياس كفاءة الجهاز الإداري بالمعايير الموضوعة بجهاز التنظيم والإدارة والخطة الإستراتيجية بالكلية.
- الإلتزام بتطبيق معايير نظام إدارة الجودة في العمليات الإدارية ISO ٩٠٠١ : ٢٠١٥

الفصل الثالث

المسار الاستراتيجي للكلية

الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية:

١. الغايات :

الغايات	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الفرعية	المبادرات	المؤشرات
٦	٦	٣٧	١١٤	١٢٧

١,١ مجال التعليم والتعلم.

١,٢ مجال الدراسات العليا والبحث التربوي.

١,٣ مجال شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

١,٤ مجال ضمان الجودة والاعتماد.

١,٥ مجال القطاع الإداري.

١,٦ مجال تأصيل القيم الاجتماعية.

٢. الأهداف الإستراتيجية:

٢,١ التكاملية في إعداد المعلم التربوي في سوق العمل الرقمي.

٢,٢ التميز في البحوث التربوية والبيئية وتفعيل النشر الدولي.

٢,٣ المشاركة المستدامة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٢,٤ تفعيل المستمر لنظم ضمان جودة التعليم والاعتماد والتطوير المستمر للكلية.

٢,٥ تطوير بيئة العمل الإداري.

٢,٦ تأصيل القيم الجامعية.

٣. الأهداف الفرعية:

١. التكاملية في إعداد المعلم التربوي في سوق العمل الرقمي:

١,١ تطوير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية التكاملية وربطها بالاستدامة.

١,٢ تفعيل الأنشطة الطلابية الرقمية.

١,٣ تحديث إستراتيجيات التعليم والتعلم وتطوير أساليب التعلم الرقمية.

١,٤ رعاية الطلاب الموهوبين والمتعثرين دراسياً.

١,٥ الرعاية الاجتماعية والصحية والنفسية للطلاب.

١,٦ تشجيع الطلاب على الإبداع والابتكار لتلبية احتياجات المجتمع .

١,٧ تحديث مكتبة الطالب وتزويدها بالتقنيات الحديثة بما يساهم في توفير مصادر التعلم.

١,٨ التنمية المستدامة لقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في عمليتي التعليم والتعلم.

٢. التميز في البحوث التربوية والبيئية وتفعيل النشر الدولي:

- ٢,١ تطوير برامج الدراسات العليا وتشجيع البرامج البيئية بين الأقسام.
- ٢,٢ تطوير الخطط البحثية للأقسام .
- ٢,٣ تشجيع إجراء الأبحاث البيئية بين الأقسام داخلها وخارجها .
- ٢,٤ تفعيل النشر الدولي في قواعد البيانات العالمية المصنفة.
- ٢,٥ ربط البحث العلمي بالاستدامة المجتمعية والبيئية.
- ٢,٦ تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٢,٧ تطوير نظم تقويم برامج الدراسات العليا والبحث العلمي.
- ٢,٨ تحديث قاعدة بيانات تربوية ترتبط بالمكتبة الرقمية.
- ٢,٩ تشجيع المشروعات التنافسية البحثية المشتركة.

٣. المشاركة المستدامة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

- ٣,١ تفعيل الشراكة بين الكلية والجهات المستفيدة .
- ٣,٢ مشاركة الكلية في حل القضايا المجتمعية والبيئية الخضراء .
- ٣,٣ تنمية الموارد المالية وتنويع مصادرها بالكلية.
- ٣,٤ تقوية الروابط بين الكلية وخريجها لتحقيق تنمية المجتمع.
- ٣,٥ تفعيل نظم إدارة الطوارئ والإخلاء بالكلية.
- ٣,٦ مجال شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

٤. تفعيل المستمر لنظم ضمان جودة والاعتماد والتطوير المستمر للكلية"

- ٤,١ تأهيل برامج الكلية للاعتماد.
- ٤,٢ تدريب كوادر بشرية على نظم ضمان الجودة بالكلية.
- ٤,٣ تطوير خطة الأداء لوحدة ضمان الجودة.
- ٤,٤ استمرارية ودورية التقويم الذاتي بالكلية .
- ٤,٥ آليات اتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقويم.
- ٤,٦ تقييم التدريب وقياس مردود أثره للموارد البشرية.

٥. تطوير بيئة العمل الإداري بالكلية

- ٥,١ رفع الكفاءة الإدارية للعاملين وإعداد صف ثان للقيادة الإدارية.
- ٥,٢ تطوير نظم تقييم أداء الجهاز الإداري بالكلية.
- ٥,٣ التوجه للتحويل الرقمي في العمل الإداري.

٦. تأصيل القيم الجامعية "

- ٥,١ تنمية الولاء الجامعي.
- ٥,٢ تنمية الولاء لمهنة المعلم.
- ٥,٣ حماية الحرية الأكاديمية .
- ٥,٤ الإلتزام بأخلاقيات المهنة.
- ٥,٥ تدعيم حرية الرأي واحترام الرأي الآخر والنقد البناء.
- ٥,٦ تغليب المصلحة العامة للوطن.

الخطّة التّنفّيزيّة

للخطة الإستراتيجية لكلية التربية – جامعة أسيوط

الإصدار الثاني ٢٠٢٩-٢٠٢٥

مصفوفة الغايات والأهداف والمؤشرات والمبادرات

الغاية الأولى: مجال التعليم والتعلم.

الهدف الاستراتيجي الأول: التكاملية في إعداد المعلم التربوي في سوق العمل الرقمي.

الأهداف الفرعية :

- ١,١ تطوير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية التكاملية وربطها بالاستدامة.
- ١,٢ تفعيل الأنشطة الطلابية الرقمية.
- ١,٣ تحديث إستراتيجيات التعليم والتعلم وتطوير أساليب التعلم الرقمية.
- ١,٤ رعاية الطلاب الموهوبين والمتعثرين دراسياً.
- ١,٥ الرعاية الاجتماعية والصحية والنفسية للطلاب.
- ١,٦ تشجيع الطلاب على الإبداع والابتكار لتلبية احتياجات المجتمع .
- ١,٧ تحديث مكتبة الطالب وتزويدها بالتقنيات الحديثة بما يساهم في توفير مصادر التعلم.
- ١,٨ التنمية المستدامة لقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في عمليتي التعليم والتعلم.

١. الهدف الاستراتيجي الأول: التكاملية في إعداد المعلم التربوي في سوق العمل الرقمي.

الأهداف التفصيلية	المبادرات	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات قياس الأداء	التكلفة	الفترة الزمنية المتوقعة للتنفيذ
-------------------	-----------	-----------------	--------------------	---------	---------------------------------

٢٠٢٢ ٩	٢٠٢٢ ٨	٢٠٢٢ ٧	٢٠٢٢ ٦	٢٠٢٢ ٥					
√	√	√	√	√	٢٠٠٠	عدد اللوائح المستحدثة	وحدة ضمان الجودة. رؤساء الأقسام. وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. عميد الكلية	- تبني معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم كـمجال لتطوير البرامج التعليمية والمقررات. - استحداث برامج تعليمية متميزة تتناسب مع متطلبات السوق. - تحديث اللوائح التي مضى عليها خمس سنوات. - استطلاع رأي الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن جودة المقررات الدراسية. - التوسع في الأنشطة التعليمية والثقافية والتربوية في اللوائح المستحدثة	١,١ تطوير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية التكاملية وربطها بالاستدامة.
√	√	√	√	√		عدد البرامج التعليمية المتميزة			
√	√	√	√	√		عدد البرامج البينية المشتركة بين الأقسام			
√	√	√	√	√		عدد الأنشطة التعليمية المقامة سنويا			
√	√	√	√	√		عدد الأنشطة الثقافية المرتبطة بالمقررات			
√	√	√	√	√		عدد المقررات التي تم تحديثها.			
√	√	√	√	√		عدد أعضاء هيئة التدريس الذين يقوم بالتدريس في البرامج المتميزة.			
√	√	√	√	√		عدد أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في تحديث اللوائح التعليمية			
√	√	√	√	√		معدل رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن المقررات المستحدثة.			
√	√	√	√	√		عدد المنصات التي تم تبنيها			
√	√	√	√	√	٤٠٠٠	عدد الطلاب الذين تم تدريبهم على التحول الرقمي	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وكيل الكلية للدراسات العليا والبحث العلمي. مدير المكتبة. مسؤول وحدة التكنولوجيا رؤساء الأقسام أعضاء هيئة التدريس. أمين الكلية	- تبني المنصات التعليمية المتميزة. - تدريب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على استخدام منظومة التحول الرقمي - ربط المكتبة بمصادر علمية وتكنولوجية متنوعة - تدريب قيادات الكلية على استخدام منظومة التحول الرقمي.رفع	١,٢ تفعيل الأنشطة الطلابية الرقمية.
		√	√	√		عدد المصادر التكنولوجية التي تم ربطها بالمكتبة			
√	√	√	√	√		عدد القيادات الذين تم تدريبهم على التحول الرقمي			
√	√	√	√	√		عدد الإداريين الذين تم تدريبهم على التحول الرقمي			
		√	√	√		عدد أعضاء هيئة التدريس الذين شاركوا في نشر ثقافة التحول الرقمي			

			✓	✓		عدد أعضاء هيئة التدريس الذين تم مكافأتهم لاستخدامهم التحول الرقمي		كفاءة الجهاز الإداري في استخدام منظومة التحول الرقمي. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على نشر ثقافة التحول الرقمي في المحاضرات. - مكافأة أعضاء هيئة التدريس المتميزين في استخدام التحول الرقمي	
✓	✓	✓	✓	✓	١٥٠٠	نسبة المشاركة في البرامج التدريبية من أعضاء هيئة التدريس	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. رؤساء الأقسام. عميد الكلية	- العمل على زيادة مصادر التعليم والتعلم المبنية على الرقمنة. - تشجيع الطلاب على التعلم الذاتي. - مشاركة الطلاب في تطوير البرامج التعليمية المتميزة. - تدريب أعضاء هيئة التدريس على استراتيجيات التدريس المبنية على الرقمنة	تحديث إستراتيجيات التعليم والتعلم وتطوير أساليب التعلم الرقمية. ١,٣
			✓	✓		عدد مصادر التعلم المبنية على الرقمنة وتوظيفها في التدريس			
			✓	✓		عدد الطلاب المشاركين في تطوير البرامج التعليمية المتميزة			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد المبادرات المستخدمة في حث الطلاب على التعلم الذاتي			
✓	✓	✓	✓	✓	٢٠٠٠	عدد الطلاب الموهوبين ونسبة تطورهم	وحدة الطلاب رعاية الطلاب الموهوبين. المتعثرين. وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. مركز القياس والتقويم	- وضع نظام لدعم الطلاب المتعثرين دراسياً. - استحداث نظام لتنمية الطلاب الموهوبين. - وضع آلية لحصر الطلاب المتعثرين والموهوبين. - استطلاع رأي الطلاب المتعثرين والموهوبين عن الخدمات المقدمة لهم.	رعاية الطلاب الموهوبين والمتعثرين دراسياً. ١,٤
✓	✓	✓	✓	✓		عدد الطلاب المتعثرين ونسبة تأخرهم			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد البرامج المقدمة لرعاية الطلاب الموهوبين والمتعثرين.			
✓	✓	✓	✓	✓		معدل رضا الطلاب الموهوبين والمتعثرين عن الخدمات المقدمة لهم			

✓	✓	✓	✓	✓		عدد برامج التوعية الاجتماعية والصحية			الرعاية الاجتماعية والصحية والنفسية للطلاب. ١,٥
✓	✓	✓	✓	✓	٢٠٠٠	عدد الطلاب الذين حصلوا على رعاية اجتماعية	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. مكتب رعاية الطلاب	- التوسع في التكافل الاجتماعي للطلاب. - توعية الطلاب بشأن الحصول على الرعاية الاجتماعية والصحية	
✓	✓	✓	✓	✓		عدد الطلاب الذين حصلوا على رعاية صحية			
✓	✓	✓	✓	✓		رضا الطلاب على مستوى الرعاية الصحية والاجتماعية			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد الطلاب الذين حصلوا على جوائز			
✓	✓	✓	✓	✓	١٥٠٠	عدد الدورات والمحاضرات التي تناولت الابداع والابتكار	وحدة ضمان الجودة وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.	استحداث مسابقات ابتكارية بين الطلاب قائمة على حلول مجتمعية.	تشجيع الطلاب على الإبداع والابتكار لتلبية احتياجات المجتمع ١,٦
✓	✓	✓	✓	✓		عدد الزيارات العلمية والمدانية لمؤسسات وشركات ابتكارية			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد الابتكارات التي تم تنفيذها			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد الطلاب الذين إستفادوا من مصادر المعلومات المختلفة.			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد الطلاب الذين تم تدريبهم على استخدام مصادر التعلم.			
✓	✓	✓	✓	✓		نسبة رضا الطلاب على استخدام مصادر التعلم.			
✓	✓	✓	✓	✓	١٥٠٠	نسبة رضا الطلاب على الخدمات المقدمة لهم في المكتبة	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. مدير عام المكتبة	- إمداد المكتبة بمصادر متنوعة للمعلومات. - تزويد المكتبة بمصادر التعلم المتنوعة. - تدريب الطلاب على استخدام مصادر المعلومات - تدريب الطلاب على استخدام مصادر التعلم المختلفة. - إستطلاع رأي الطلاب على الخدمات المقدمة إليهم في المكتبة.	تحديث مكتبة الطالب وتزويدها بالتقنيات الحديثة بما يساهم في توفير مصادر التعلم. ١,٧
✓	✓	✓	✓	✓		عدد أعضاء هيئة التدريس الذين تم رفع مهاراتهم في عمليتي التعليم والتعلم			
✓	✓	✓	✓	✓	١٠٠٠	عدد أعضاء الهيئة المعاونة الذين تم رفع مهاراتهم في عمليتي التعليم والتعلم	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. رؤساء الأقسام العلمية.	- تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس في المهارات التدريسية المعتمدة على استراتيجيات تدريس مستدامة.	التنمية المستدامة لقرارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في عمليتي ١,٨
✓	✓	✓	✓	✓		عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتميزين في عمليتي التعليم والتعلم المستدام.			

✓	✓	✓	✓	✓	عدد الأبحاث المقدمة في المؤتمرات والندوات المرتبطة بعملية التعليم والتعلم المستدام.	تطوير أداء الهيئة المعونة على استراتيجيات تريس مستدامة. تكريم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة المتميزين في عملية التعليم والتعلم. تقديم مؤتمرات وندوات دولية ومحلية لتبادل الخبرات في مجال عملية التعليم والتعلم المستدام.	
١٥٥٠٠ جنيهها					جملة تكاليف الهدف الإستراتيجي الأول		

مصفوفة الغايات والأهداف والمؤشرات والمبادرات

الغاية الثانية: مجال التعليم والتعلم.

الهدف الاستراتيجي الثاني: التميز في البحوث التربوية والبيئية وتفعيل النشر الدولي.

الأهداف الفرعية :

- ٢,١ تطوير برامج الدراسات العليا وتشجيع البرامج البيئية بين الأقسام.
- ٢,٢ تطوير الخطط البحثية للأقسام .
- ٢,٣ تشجيع إجراء الأبحاث البيئية بين الأقسام داخلها وخارجها .
- ٢,٤ تفعيل النشر الدولي في قواعد البيانات العالمية المصنفة.
- ٢,٥ ربط البحث العلمي بالاستدامة المجتمعية والبيئية.
- ٢,٦ تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٢,٧ تطوير نظم تقويم برامج الدراسات العليا والبحث العلمي.
- ٢,٨ تحديث قاعدة بيانات تربوية ترتبط بالمكتبة الرقمية.
- ٢,٩ تشجيع المشروعات التنافسية البحثية المشتركة.

الأهداف التفصيلية	المبادرات	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات قياس الأداء	التكلفة/ بالجنيه	الفترة الزمنية المتوقعة للتنفيذ				
					٢٠٢٢ ٥	٢٠٢٦ ٧	٢٠٢٢ ٨	٢٠٢٢ ٩	
٢,١ تطوير برامج الدراسات العليا وتشجيع البرامج البيئية بين الأقسام.	- دراسة الوضع الراهن للوائح الحالية بالكلية; - تحديد النظام المناسب لتحديث لوائح الدراسات العليا . - وضع جدول زمني لتطوير لوائح الدراسات العليا	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام العلمية	درجة رضا أعضاء هيئة التدريس والطلاب عن اللوائح المحدثة عدد اللوائح التي تم تحديثها	١٠٠٠	√	√			
			درجة التوافق مع الجدول الزمني		√				
					√				
٢,٢		عميد الكلية	عدد ورش العمل التي تم عقدها	١٠٠٠	√	√	√		

		✓	✓	✓		عدد الخطط البحثية اتمحدثة	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	- عقد ورش عمل عن كيفية تطوير الخطط البحثية . - تحليل الخطط البحثية الحالية ومدى توافقها مع رؤية مصر ٢٠٣٠ . - تشجيع الباحثين على تناول المشروعات البحثية التي تخدم المجتمع	تطوير الخطط البحثية للأقسام
		✓	✓	✓		عدد الأبحاث في قواعد البيانات الخاصة بالكلية			
		✓	✓	✓		رضا الباحثين عن الخدمات المقدمة من الكلية			
✓	✓	✓	✓	✓	١٠٠٠	عدد الورش والندوات التي تم عقدها	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث . رؤساء الأقسام العلمية .	- عقد ورش عمل عن الأبحاث البيئية . - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على القيام بالأبحاث البيئية المشتركة . - تطوير لأئحة الدراسات العليا بحيث تتضمن مواد تخص الأبحاث البيئية .	٢,٣ تشجيع إجراء الأبحاث البيئية بين الاقسام داخلها وخارجها
✓	✓	✓	✓	✓		عدد أعضاء هيئة التدريس الذين قاموا بإجراء أبحاث بيئية .			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد الجوائز التي خصصتها الكلية لتكريم أصحاب الأبحاث البيئية			
✓	✓	✓	✓	✓		وضع جدول زمني لتطوير لأئحة الدراسات العليا .			
✓	✓	✓	✓	✓	١٠٠٠	عدد الباحثين الذين تم تكريمهم	عميد الكلية وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام	- تكريم الباحثين المتميزين المنشورة أبحاثهم في مجلات مصنفة دولياً . - زيادة مكافآت النشر الدولي . - تفعيل مركز للترجمة بحيث يمكن الباحثين من نشر أبحاثهم دولياً .	٢,٤ تفعيل النشر الدولي في قواعد البيانات العالمية المصنفة
✓	✓	✓	✓	✓		نسبة الزيادة في مكافآت النشر الدولي			
✓	✓	✓	✓	✓		وضع جدول زمني لتفعيل مركز الترجمة			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد البحوث المترجمة والمنشورة دولياً			
✓	✓	✓	✓	✓	١٠٠٠	عدد الندوات التي تم عقدها	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث . وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- عقد ندوات مع جهات مجتمعية مرتبطة بالكلية تفعيل دور اللجان البحثية تجاه حصر المشكلات البحثية التي يعاني منها المجتمع الذي يحيط بالكلية . - إصدار مجلة ثقافية عن الأبحاث التي ساهمت في حل مشكلات المجتمع . - تكريم المتميزين الذين أسهموا في حل المشكلات المجتمعية	٢,٥ ربط البحث العلمي بالاستدامة المجتمعية والبيئية
✓	✓	✓	✓	✓		عدد المشكلات المجتمعية التي تم حصرها			
✓	✓	✓	✓	✓		وضع جدول زمني لتفعيل المجلة			
✓	✓	✓	✓	✓		عدد أعضاء هيئة التدريس الذين تم تكريمهم			
✓		✓		✓	١٠٠٠	عدد الدورات التي تم عقدها			٢,٦

✓		✓		✓	عدد الأعضاء الذين رشحوا للدورات دولية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب رؤساء الأقسام	- عقد دورات تدريبية حول قواعد النشر العلمي. - ترشيح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في دورات تدريبية دولية - عمل جوائز للتميز في البحث العلمي	تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
✓		✓		✓	عدد البحوث والدراسات التي تم تكريم أصحابها.			
				✓	عدد برامج المقارنة مع جامعات دولية	عميد الكلية رؤساء الأقسام وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	- عمل دراسات مقارنة مع برامج لجامعات دولية وعالمية. - تفعيل مراكز القياس والتقويم وذلك لتقييم أداء برامج الدراسات العليا. - تنفيذ ورش عمل لمناقشة وتقويم برامج الدراسات العليا	٢,٧ تطوير نظم تقويم برامج الدراسات العليا والبحث العلمي
				✓	عدد البرامج التي تم تقييمها من خلال مركز القياس والتقويم			
				✓	عدد الورش التي عقدت لمناقشة أداء البرامج			
		✓		✓	عدد مصادر المعلومات الرقمية التي توفرها المكتبة	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. مدير عام المكتبة	- إمداد المكتبات بمصادر متنوعة للمعلومات الرقمية. - تدريب الطلاب على مصادر المعلومات الرقمية. - إستطلاع رأي الطلاب على الخدمات الرقمية المقدمة لهم	٢,٨ تحديث قاعدة بيانات تربوية ترتبط بالمكتبة الرقمية
			✓	✓	عدد الطلاب الذين تم تدريبهم.			
			✓	✓	معدل رضى الطلاب على الخدمات الرقمية			
✓	✓	✓	✓	✓	عدد طلاب الدراسات العليا في الإشراف المشترك.	عميد الكلية وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث رؤساء الأقسام العلمية	- التوسع في الإشراف المشترك مع الجامعات الدولية والعالمية - التوسع في عقد مذكرات التفاهم بين المؤسسات البحثية	٢,٩ تشجيع المشروعات التنافسية البحثية المشتركة
✓	✓	✓	✓	✓	عدد مذكرات التفاهم التي تم تفعيلها			
✓	✓	✓	✓	✓	عدد الأبحاث الدولية المنشورة			
٨٥٠٠ جنيها					تكاليف الهدف الإستراتيجي الثاني			

مصفوفة الغايات والأهداف والمؤشرات والمبادرات

الغاية الثالثة: مجال شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الهدف الاستراتيجي الثالث: المشاركة المستدامة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الأهداف الفرعية :

- ٣,١ تفعيل الشراكة بين الكلية والجهات المستفيدة .
- ٣,٢ مشاركة الكلية في حل القضايا المجتمعية والبيئة الخضراء .
- ٣,٣ تنمية الموارد المالية وتنويع مصادرها بالكلية.
- ٣,٤ تقوية الروابط بين الكلية وخريجها لتحقيق تنمية المجتمع.
- ٣,٥ تفعيل نظم إدارة الطوارئ والإخلاء بالكلية.

الفترة الزمنية المتوقعة للتنفيذ					التكلفة/ بالجنيه	مؤشرات قياس الأداء	مسؤولية التنفيذ	المبادرات	الأهداف التفصيلية
٢٠٢٢ ٩	٢٠٢٢ ٨	٢٠٢٢ ٧	٢٠٢٦	٢٠٢٢ ٥					
√		√		√	٥٠٠	عدد الفعاليات المجتمعية السنوية.	عميد الكلية. وكيل الكلية لشؤون البيئة وخدمة المجتمع	- تنظيم فعاليات ومبادرات مشتركة مع المجتمع المحلي.	٣,١ تفعيل الشراكة بين الكلية والجهات المستفيدة .
√			√	√		عدد اتفاقيات التعاون مع مؤسسات غير حكومية			

✓	✓		✓		عدد الفعاليات التي عقدت مع المجتمع المحلي.		- توقيع اتفاقيات تعاون مع مؤسسات غير حكومية. - تنظيم فعاليات وبرامج تواصل مع المجتمع المحلي.	مشاركة الكلية في حل القضايا المجتمعية والبيئة الخضراء ٣,٢
✓			✓	✓	عدد البحوث المشاركة في حل القضايا المجتمعية للبيئة الخضراء.	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- تشجيع البحوث التي تشارك في حل القضايا المجتمعية للبيئة الخضراء. - تنظيم فعاليات ومبادرات مشتركة مع المجتمع المحلي لحل قضايا البيئة الخضراء. - زيادة المساحة الخضراء بساحات الكلية.	
✓		✓	✓	✓	عدد الفعاليات المجتمعية التي ساهمت في حل قضايا البيئة المجتمعية الخضراء.			
✓		✓	✓	✓	نسبة المساحة الخضراء المتاحة لكل طالب.			

✓	✓	✓	✓	✓	عدد الأنشطة المزايدة مقابل الأنشطة	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وحدة ضمان الجودة وحدة الأزمات والكوارث	- تشجيع البحوث المجتمعية - التشجيع على المشاركة المجتمعية - تشجيع البحوث المجتمعية - تشجيع البحوث المجتمعية - تشجيع البحوث المجتمعية - تشجيع البحوث المجتمعية - تشجيع البحوث المجتمعية - تشجيع البحوث المجتمعية	تفعيل نظم إدارة الطوارئ والإخلاء بالكلية ٣,٥
✓	✓	✓	✓	✓	عدد الندوات التي عقدت لتسويق الخدمات وزيادة مستوى الخدمات			
✓	✓	✓	✓	✓	عدد البرامج المتاحة لتنمية مهارات			
✓	✓	✓	✓	✓	عدد المنشورات والمقالات التي تم تسويقها			
✓	✓	✓	✓	✓	عدد المنشورات والمقالات التي تم تسويقها			
✓	✓	✓	✓	✓	عدد المنشورات والمقالات التي تم تسويقها			
✓	✓	✓	✓	✓	عدد المنشورات والمقالات التي تم تسويقها			
✓	✓	✓	✓	✓	عدد المنشورات والمقالات التي تم تسويقها			
٤٨٠٠	تكاليف الهدف الإستراتيجي الثالث						وجود طوارئ.	

مصفوفة الغايات والأهداف والمؤشرات والمبادرات

الغاية الرابع: مجال ضمان الجودة والاعتماد.

الهدف الاستراتيجي الرابع: تفعيل المستمر لنظم ضمان جودة والاعتماد والتطوير المستمر.

الأهداف الفرعية :

- | | |
|-----|---|
| ٤,١ | تأهيل برامج الكلية للاعتماد. |
| ٤,٢ | تدريب كوادر بشرية على نظم ضمان الجودة بالكلية. |
| ٤,٣ | تطوير خطة الأداء لوحدة ضمان الجودة. |
| ٤,٤ | استمرارية ودورية التقويم الذاتي بالكلية . |
| ٤,٥ | آليات اتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقويم. |
| ٤,٦ | تقييم التدريب وقياس مردود أثره للموارد البشرية. |

الأهداف التفصيلية	المبادرات	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات قياس الأداء	التكلفة/ بالجنيه	الفترة الزمنية المتوقعة للتنفيذ				
					٢٠٢٢ ٥	٢٠٢٦	٢٠٢٢ ٧	٢٠٢٢ ٨	٢٠٢٢ ٩
تأهيل برامج الكلية للاعتماد ٤,١	- عقد ندوات وورش عمل للتوعية بأهمية الجودة والاعتماد. - تحفيز وتأهيل البرامج الجاهزة للإعتماد. - التعاون مع خبراء الإيتماد من الهيئة القومية للاعتماد وضمان الجودة.	مدير وحدة ضمان الجودة	عدد الورش والندوات التي تم تنفيذها.	١٠٠٠	√	√	√	√	√
			عدد البرامج الجاهزة للاعتماد		√	√	√	√	√
			عدد الخبراء والمستشارين التي تم عمل شراكات معهم.		√	√	√	√	√
تدريب كوادر بشرية على نظم ضمان الجودة بالكلية ٤,٢	نشر ثقافة الجودة والاعتماد بين جميع المنتسبين بالكلية (طلاب – عاملين – أعضاء هيئة التدريس)	مدير وحدة ضمان الجودة	عدد المشاركين في كل دورة تدريبية.	٤٠٠	√	√			√
			نسبة الدورات وجلسات التدريب التي تم عقدها		√	√			√
			معدل رضا المتدربين على الدورات التي أقيمتها الوحدة.		√	√			√

٤,٥	آليات اتخاذ القرارات في ضوء نتائج التقييم	- تطوير وحدة ضمان تحديد الآليات التي تسهم الجودة في صناعة القرار - التعاون مع مركز وضع البات لقياس نتائج ضمان الجودة القرارات والإعتماد بالجامعة وضع خطة تحسين لنتائج توفير حافز مالي - القرارات الغير صائبة يدعم وحدة ضمان الجودة	عميد الكلية عميد الكلية مجلس الكلية مدير وحدة ضمان مدير وحدة ضمان الجودة الجودة	٥٠٠	عدد ونوعية الآليات التي تسهم في تقرير نصف سنوي عن مستوى الأداء. صناعة القرارات	✓	✓	✓	✓	✓
					زيادة الأتبعين التمتع بتوزيع القرارات اللجنية للتلاصق معني بطرحها مع نتائج التقييم	✓	✓	✓	✓	✓
					طيل في فخطتها اقترح المبادئ بمجال كل تنفيذ هي	✓	✓	✓	✓	✓
٤,٦	تقييم التدريب وقياس مردود أثره للموارد البشرية	- تفعيل التقرير الذاتية تصميم أدوات لقياس للكلية بشكل دوري. مردود التدريب - إدخال موضوعات القياس الحضري عن وحدة ضمان والدوري للاحتياجات الجودة في مجلس التدريبية الكلية تصنيف البرامج التدريبية - اتخاذ قرارات فاعلة بشأن الموضوعات	أمين الكلية مدير وحدة ضمان رؤساء الوحدات الادارية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	١٠٠٠ ٥٠٠	قوائم الاحتياجات التدريبية للوحدات عدد التقارير السنوية لمجمل البرامج الإدارية التعليمية	✓	✓	✓	✓	✓
					الخطة التدريبية السنوية على مستوى الكلية	✓	✓	✓	✓	✓
					عدد الموضوعات المدرجة	✓	✓	✓	✓	✓
					عدد البرامج التدريبية وآليات تقييم	✓	✓	✓	✓	✓
					المدرسين والتدريسين عدد القرارات المتعلقة بموضوعات	✓	✓	✓	✓	✓
						✓	✓	✓	✓	✓
تكاليف الهدف الإستراتيجي الرابع						٣٩٠٠				

مصفوفة الغايات والأهداف والمؤشرات والمبادرات

الغاية الخامسة: مجال شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير بيئة العمل الإداري.

الأهداف الفرعية :

- ٥,١ رفع الكفاءة الإدارية للعاملين وإعداد صف ثان للقيادة الإدارية.
٥,٢ تطوير نظم تقييم أداء الجهاز الإداري بالكلية.
٥,٣ التوجه للتحويل الرقمي في العمل الإداري.

الأهداف التفصيلية	المبادرات	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات قياس الأداء	التكلفة/ بالجنيه	الفترة الزمنية المتوقعة للتنفيذ				
					٢٠٢٢ ٥	٢٠٢٢ ٦	٢٠٢٢ ٧	٢٠٢٢ ٨	٢٠٢٢ ٩
٥,١ رفع الكفاءة الإدارية للعاملين إعداد صف ثان للقيادة الإدارية	ورش عمل عن تجهيز صف ثاني لقيادات الكلية. تقييم ومراجعة أداء الجهاز الإداري. جوائز لتكريم الموظفين المتميزين	عميد الكلية أمين الكلية رؤساء الوحدات الإدارية	عدد الورش التي عقدت	١٠٠٠	√				
			تحديد مقترحات لتطوير أداء الجهاز الإداري		√	√	√	√	
			عدد جوائز التميز التي تم تفعيلها للموظفين		√	√	√	√	
٥,٢ تطوير نظم تقييم أداء	ورش عمل عن كيفية تقييم الأداء الإداري. دراسة إمكانية استخدام نماذج ومعايير بديلة في تقييم الأداء	عميد الكلية أمين الكلية وحدة ضمان الجودة	عدد الورش التي عقدت ول تقييم الأداء	٥٠٠	√	√	√		
			عدد النماذج البديلة المطروحة لقياس الأداء		√	√	√		
			وضع بطاقات توصيف لكل موظف وقياس مدى الألتزام بها		√	√	√		

الجهة	الكلية	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف	الهدف
٥,٣	التوجه للتحويل الرقمي في العمل الإداري	وضع خطة للتحويل الرقمي التوسع في المنصات الرقمية التدريب والتطوير المستمر للعاملين	عميد الكلية أمين الكلية	بيان بالخطة والجدول الزمني للتنفيذ تحديد مجالات عمل المنصات الرقمية عد البرامج المتخصصة للتدريب	٣٠٠٠	√	√	√	٤٥٠٠
٥,٣	التوجه للتحويل الرقمي في العمل الإداري	وضع خطة للتحويل الرقمي التوسع في المنصات الرقمية التدريب والتطوير المستمر للعاملين	عميد الكلية أمين الكلية	بيان بالخطة والجدول الزمني للتنفيذ تحديد مجالات عمل المنصات الرقمية عد البرامج المتخصصة للتدريب	٣٠٠٠	√	√	√	٤٥٠٠
تكاليف الهدف الاستراتيجي الخامس									

مصفوفة الغايات والأهداف والمؤشرات والمبادرات

الغاية السادسة: مجال شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الهدف الاستراتيجي السادس : تأصيل القيم الجامعية.

الأهداف الفرعية :

- ٦,١ تنمية الولاء الجامعي.
- ٦,٢ تنمية الولاء لمهنة المعلم.
- ٦,٣ حماية الحرية الأكاديمية .
- ٦,٤ الإلتزام بأخلاقيات المهنة.
- ٦,٥ تدعيم حرية الرأي واحترام الرأي الآخر والنقد البناء.
- ٦,٦ تغليب المصلحة العامة للوطن.

الأهداف التفصيلية	المبادرات	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات قياس الأداء	التكلفة/ بالجنيه	الفترة الزمنية المتوقعة للتنفيذ				
					٢٠٢٥	٢٠٢٦	٢٠٢٧	٢٠٢٨	٢٠٢٩
٦,١ تنمية الولاء الجامعي	تيسير الخدمات الصحية لمنسوبي الكلية. وضع معايير عادلة لاختيار قيادات الكلية. تنمية العلاقات الإنسانية والاجتماعية بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	رضا أعضاء هيئة التدريس عن الخدمات الصحية	√					
			وجود معايير معلنة لاختيار القيادات	√	√	√	√	√	
			زيادة أعداد المشاركين في الرحلات	√	√	√	√	√	
			زيادة حفلات التكريم والمناسبات	√	√	√	√	√	√
٦,٢ تنمية الولاء لمهنة المعلم	نشر الوعي بأهمية دور المعلم في المجتمع. برتوكولات تعاون مع مديرية التربية والتعليم للإهتمام بالمعلم أداؤه	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون البيئة وخدمة المجتمع.	عدد ورش العمل ومستوى الحضور	√	√	√	√	√	√
			عدد الأنشطة المقامة في برتوكولات التعاون	√	√	√	√	√	√
			تفعيل الأنشطة الطلابية للإهتمام بمهنة المعلم	√	√	√	√	√	√
٦,٣ حماية الحرية الأكاديمية	وضع نظام يكفل الحرية الأكاديمية. حرية استقلالية البحث العلمي في منهجه وأساليبه حرية تأليف الكتاب الجامعي	وكلاء الكلية. وحدة ضمان الجودة.	عدد مصادر النشر لأعضاء هيئة التدريس	√					
			حلقات نقاشية عن استقلالية البحث العلمي	√	√	√	√	√	
			رضا أعضاء هيئة التدريس عن حرية تأليف الكتاب الجامعي.	√	√	√	√	√	
٦,٤ الإلتزام بأخلاقيات المهنة	تحقيق الأمانة في توصيف المقررات الدراسية. عقد ورش عمل عن استراتيجيات التدريس الفعال. عقد ورش عمل عن طرق وأساليب تقويم الطلاب.	عميد الكلية. مجلس الكلية	الالتزام بتوصيف المقررات.	√	√				
			مستوى الإلتزام والمشاركة في الحضور	√	√	√			
			مستوى رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن أساليب التقويم.	√	√	√	√		

				√	١٠٠٠	عدد الندوات التي عقدت	عميد الكلية. الأقسام العلمية اتحاد طلاب الكلية	عقد ندوات ثقافية حول أداب الحوار واحترام الرأي الآخر. تحديد معايير واضحة حول أدب الحوار. وضع ميثاق أخلاقي حول أدب الحوار	٦,٥ تدعيم حرية الرأي واحترام الرأي الآخر والنقد البناء
	√	√	√	√		مستوى مشاركة اعضاء هيئة التدريس والطلاب في ورش العمل			
				√		وجود ميثاق أخلاقي			
√	√		√	√	٥٠٠٠	عدد الورش ومستوى المشاركة فيها.	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	عقد ندوات وورش عمل حول الإخلاص في العمل وضع معايير للأداء المتميز من العاملين وأعضاء هيئة التدريس التوسع في مشاركة الكلية في الخدمات المجتمعية.	٦,٦ تغليب المصلحة العامة للوطن
√	√	√	√	√		وجود جائزة للأداء المتميز			
√	√	√	√	√		درجة المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة			
١٤٠٠٠						تكاليف الهدف الإستراتيجي السادس			

ملاحق مرتبطة بالخطة

١. قرار لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية:
٢. بيان باللجان المشاركة في التحليل البيئي :

م	معايير التقويم الذاتي	رؤساء وأعضاء الفريق	م	معايير التقويم الذاتي	رؤساء وأعضاء الفريق
---	-----------------------	---------------------	---	-----------------------	---------------------

١	التخطيط الإستراتيجي	أ.د/ محمد مصطفى حمد أ.د/ جمال حسن السيد أ.د/ ماريان ميلاد منصور أ.م. د/ عبد الحكيم رضوان	٢	القيادة والحوكمة	اد باسم سيمان صالح أ/ أسماء محمد حسين أ/ مروان عبدالناصر محمد أ/ سيد محمد علي أ/ شيماء عبد الباسط عبدالله
٣	معييار إدارة الجودة والتطوير	د/ هناء فرغلي على محمود د/ إيمان محمد رياض أ/ أسماء محمد حسن أ/ ياسمين محمد أحمد	٤	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	أ.د/ صلاح عبدالله محمد حسن أ.م.د/ أمل علي محمود سلطان د. علي محمد يحي د. جملات محمد أحمد علي عميرة أ. رضوى إبراهيم محمد
٥	الجهاز الإداري	أ.م.د/ رشا أحمد حسني حافظ أ/ إسراء كمال الدين أ/ دعاء أحمد عبد الحي أ/ روان بهاء	٦	الموارد المالية	أ.د. علي صلاح عبد المحسن أ. أية حسانين عبد الله أ.دعاء جمعه أ.مها جمال أ.أية محمد عبد المالك
٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	أ.د/ جمال حسن السيد أ.م.د سماح أحمد حسين د. محمد عبد العظيم أحمد د. حسين عوض حسين د. حمادة سعيد محمد د. محمد ممدوح حسين أ.أمنية محمد هاشم أ.زينب جابر محمد أ. مروة أحمد فاروق	٨	معييار التدريس والتعليم	أ.م.د. إيمان فتحي أ.د. هويدا محمود د. نشوى عصمت د.داليا جعفر أ. رباب محمد الصغير أ. سلوى صديق أ. أية شحاته أ. منال حبيب أ. عبد الغني
٩	الطلاب والخريجون	أ.د/ أسامه عربي	١٠	البحث العلمي	أ.د. أمانى حامد مرغني

د/ نادية عبد الجواد أ/ أمير خالد أ/ أحمد عبد العظيم أ/ دعاء عبد الناصر أ/ داليا هلال			أ.د/ هويدا محمود سيد أ.م.د/ عبد الله عبد الظاهر أ.م.د/ أمل على محمود د.منى زهران د. سماح سيد د.نشوى عصمت د.نورا محمد حلمي أ/مها صلاح	
د. ميسرة حمدي شاكر أ/ سامية جمال الدين أ/ شيماء زناتي محمد أ/ ابتهاج محمد يوسف أ/ سحر عبدالمطلب	المشاركة المجتمعية	١٢	د/ أحمد عبدالعزيز عبدالمعز أ/ خالد عبدالعزيز عبدالظاهر أ/ شيماء عبدالمنعم سيد أ/ دينا عبدالله محمد أ/ زينب سيد عبده أ/ سلمى عصام الدين شعبان	١١ معياري الدراسات العليا

إجمالي تكاليف الخطة الإستراتيجية لكلية التربية جامعة أسيوط
(٢٠٢٩ - ٢٠٢٥)

م	الهدف الإستراتيجي	التكلفة
١	التكاملية في إعداد المعلم التربوي في سوق العمل الرقمي.	١٥٠٠٠
٢	التميز في البحوث التربوية والبيئية وتفعيل النشر الدولي.	٨٠٠٠
٣	المشاركة المستدامة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٤٨٠٠
٤	التفعيل المستمر لنظم ضمان جودة التعليم والاعتماد والتطوير المستمر للكلية.	٣٩٠٠
٥	تطوير بيئة العمل الإداري.	٤٥٠٠
٦	تأصيل القيم الجامعية.	١٤٠٠٠
إجمالي التكاليف		٤٧٢٠٠ جنيها

المراجع

المراجع العربية:

١. الخطة الاستراتيجية لجامعة أسيوط ٢٠٢٤-٢٠٢٩

٢. الخطة الاستراتيجية لجامعة أسيوط ٢٠١٩-٢٠٢٤
٣. الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة أسيوط ٢٠٢٠-٢٠٢٤
٤. الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد ، برنامج التخطيط الإستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي، دليل المشارك ٢٠٠٩م.
٥. محمود السيد عباس، "مهارة استخدام نموذج SWOT في التخطيط الإستراتيجي للحصول على الجودة والاعتماد الأكاديمي بمؤسسات التعليم المختلفة"، المؤتمر القومي السنوي الرابع عشر(العربي السادس): آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، في الفترة(٢٥-٢٦ نوفمبر)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، القاهرة، ٢٠٠٧م.
٦. White Paper – Developing a strategic business plan.
٧. SWOT analysis, Businessballs.com. ٣. Business plans develop from strategic.
٨. planning, SWOT analysis and includes mission statements and vision statement, Businessballs.com.
٩. Winona State University: Quality Enhancement Distinctive.