

الخطة الاستراتيجية لكلية التربية النوعية
جامعة بنها (٢٠١٧ - ٢٠٢٢)



Faculty Of Speific Education

Url : www.fsed.bu.edu.eg

Email : info@fsed.bu.edu.eg

Benha University

Url : www.bu.eg

Email : info@bu.edu.eg

الخطة الاستراتيجية

كلية التربية النوعية

جامعة بنها

٢٠٢٢ - ٢٠١٧

المحتويات

الصفحة	المحتويات
٢	شكر وتقدير
٣	نبذة عن كلية التربية النوعية - جامعة بنها
١٠	منهجية إنجاز الخطة
١٣	الملامح الأساسية للخطة
١٣	مراحل إعداد الخطة
٣٢	المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية للكلية
١٥	التحليل البيئي للكلية
٣٨	دراسة الفجوة
٤٠	القيم المشتركة للكلية
٤٣	الرؤية المستقبلية والرسالة
٤٥	السياسات العامة للكلية
٤٧	الخطة التنفيذية
٤٨	آلية التنفيذ
٤٨	مصادر تمويل الخطة الإستراتيجية
٤٩	الغايات النهائية و الأهداف الإستراتيجية

شكر وتقدير

يتقدم فريق العمل بوحدة التخطيط الإستراتيجي بالكلية بأسمى آيات الشكر والعرفان لكل من ساهم في هذا العمل ونخص بالشكر والتقدير إلى معالي الأستاذ الدكتور (رئيس الجامعة) والسادة نواب رئيس الجامعة وفريق التخطيط الاستراتيجي بالجامعة والمدير التنفيذي لوحدة مشروعات التطوير ومدير مركز الجودة بالجامعة للدعم الفني المستمر طوال فترة اعداد وصياغة الخطة .

كما يتقدم فريق العمل بخالص الشكر للسيد ا.د/ عميد الكلية والسادة الوكلاء لجهودهم ودعمهم المستمرة اثناء اعداد صياغة الخطة .

كما يتقدم فريق العمل بوحدة التخطيط الاستراتيجي بالكلية بخالص آيات الشكر والامتنان إلى السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية وإلى السادة رؤساء الوحدات الإدارية والعاملين وأبنائنا الطلبة.

ونسأل الله سبحانه وتعالى الفلاح والتوفيق فيما نقوم به،،،

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

أولا: الفريق الإدارى للخطة الإستراتيجية:-

الوظيفة	الأسم	م
عميد الكلية	إ.د/ رمضان محمد رمضان	١
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	إ.د/ أسامة عبدالحميد فكرى	٢
وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع	إ.د/ فضل السيد الديب	٣
وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم	إ.د/ محمد إبراهيم عبدالحميد	٤
مدير وحدة التخطيط الإستراتيجى	إ.م.د/ هالة يحيى حجازى	٥
مدير وحدة الجودة	إ.م.د/ هانى شحنتة إبراهيم	٦
رئيس قسم الإعلام التربوى	إ.د/ فاطمة يوسف محمد	٧
رئيس قسم العلوم التربوية	إ.د/ حسن عبد الفتاح الفنجري	٨
رئيس قسم التربية الفنية	إ.د/محمد حلمى حامد	
رئيس قسم الإقتصاد المنزلى	إ.د/ عيد على ذكى	٩
رئيس قسم تكنولوجيا التعليم	إ.م.د/ هانى شفيق رمزى	١٠
رئيس قسم التربية الموسيقية	إ.م.د/ محمد عبدالغفار أحمد	١١
مدير الكلية	إ/ طارق المغربى	١٢

ثانيا:الفريق التنفيذى للخطة الإستراتيجية:-

الوظيفة	الأسم	م
مدير وحدة التخطيط الإستراتيجى	إ.م.د/ هالة يحيى حجازى	١
نائب مدير وحدة التخطيط الإستراتيجى	د/ رحاب عبدالستار خليل	٢
عضوا	د/ إنجى صابر أحمد درويش	٣
عضوا	د/ لمياء وجدى عبدالغفار	٤
عضوا	د/ داليا عبدالقادر الجزار	٥
عضوا	د/ فاطمة صبحى عفيفى	٦
عضوا	د/ أحمد على سعد	٧
عضوا	م/ شروق على محمد	٨
إدارى	إ / إيمان عادل حسن	٩

فريق متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية:-

م	الأسم	الوظيفة
١	ا.د/ رمضان محمد رمضان	عميد الكلية
٢	ا.د/ أسامة عبدالحميد فكرى	وكيل الكلية لشئون للدراسات العليا والبحوث
٣	ا.د/ فضل السيد الديب	وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع
٤	ا.د/ محمد إبراهيم عبدالحميد	وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم
٥	ا.م.د/ هالة يحيى حجازى	مدير وحدة التخطيط الإستراتيجى
٦	ا.م.د/ هانى شحتة إبراهيم	مدير وحدة الجودة
٧	د/ رحاب عبدالستار خليل	نائب مدير وحدة التخطيط الإستراتيجى
٨	د/ إنجى صابر أحمد درويش	عضوا
٩	د/ لمياء وجدى عبدالغفار	عضوا
١٠	د/ داليا عبدالقادر الجزار	عضوا
١١	د/ فاطمة صبحى عفيفى	عضوا
١٢	د/ أحمد على سعد	عضوا

التواصل مع الكلية من خلال:-

العنوان : القليوبية – بنها – حي الزهور

الموقع الالكتروني : WWW.fsed.bu.edu.eg

البريد الالكتروني : info@fsed.bu.edu.eg

تليفون : ٠١٣٣٢٦٦٩٨٣

فاكس: ٠١٣٣٢٦٦٩٨٣

الرقم البريدي: ١٣٥١٤

الفصل الأول

نبذة عن الكلية

نشأة الكلية :-

بناءً على القرار الوزاري رقم (١٥٠) بتاريخ ١٩٩٠/٢/١٩ صدرت لائحة كليات التربية النوعية، وبالقرار الوزاري رقم (٨٨٤) بتاريخ ١٩٩٠/٨/١١ أنشأت كلية التربية النوعية بمحافظة القليوبية بمبنى دار المعلمات ببنها على أن تكون مدة الدراسة بهذه الكلية أربع سنوات تنتهي بالحصول على درجة البكالوريوس في أحد التخصصات الموجودة بالكلية، ولقد خرجت الكلية الدفعة الأولى منها في جميع الشعب عام ١٩٩٣ / ١٩٩٤ م

وتم التحاق الكلية بجامعة الزقازيق فرع بنها عام ١٩٩٨ م، وبعد استقلال جامعة بنها عن جامعة الزقازيق في أغسطس عام ٢٠٠٥ م ، أصبحت الكلية تابعة لجامعة بنها، ويسمح نظام الدراسة بالكلية بقبول الطلاب الوافدين من الخارج، في عام ٢٠٠٦ م أعدت الكلية لائحة جديدة للبكالوريوس بنظام السنوات الدراسية ، ولائحة للدراسات العليا بالكلية بنظام الساعات المعتمدة

في عام ٢٠١٠ م انضمت أقسام كلية التربية النوعية إلى كلية التربية بعد إلغاء كلية التربية النوعية بقرار من المجلس العسكري ، وفي عام ٢٠١٢ م تم عودة الكلية كما كانت عليه سابقاً بقرار من رئيس الجمهورية.

وتمنح الكلية درجة البكالوريوس في التخصصات التالية:-

- التربية الموسيقية.
- التربية الفنية.
- تكنولوجيا التعليم.
- الإعلام التربوي.
- الاقتصاد المنزلي.
- رياض الأطفال.
- العلوم التربوية والنفسية. (علما بأن هذا القسم هو قسم خدمي لكل أقسام الكلية لا يتخرج منه طلاب).

برامج الدراسات العليا

تمنح جامعة بنها بناء علي اقتراح مجلس كلية التربية النوعية بناء علي اقتراح مجالس الأقسام الدرجات العلمية التالية:

١- درجة الماجستير في التربية النوعية في أحد التخصصات التالية:

- الاقتصاد المنزلي في التربية في أحد المجالات الآتية: التغذية وعلوم الأطعمة، الملابس والنسيج، إدارة المنزل واقتصاديات الأسرة.
- التربية الفنية في أحد المجالات الآتية: التصوير، التصميمات الزخرفية، النحت، الخزف، الأشغال الفنية، أشغال الخشب، أشغال المعادن والحلي، طباعة المنسوجات، النسجيات اليدوية، تاريخ الفن وتذوقه.
- التربية الموسيقية في أحد المجالات الآتية: نظريات وتأليف البيانو، الصولفيج والإيقاع الحركي والارتجال، احدي الآلات الاوركستراالية أو العربية، الغناء العالمي، الموسيقى العربية.
- تكنولوجيا التعليم.
- الإعلام التربوي في أحد المجالات الآتية: الإذاعة والتلفزيون التعليمي، الصحافة المدرسية، المسرح المدرسي.
- رياض الأطفال في أحد المجالات الآتية: الطفل العادي، الطفل غير العادي، أدب الطفل، إعلام الطفل، مكتبة ومتحف الطفل.
- أحد تخصصات العلوم التربوية والنفسية في مجالات التخصص السابقة (من أ- و)، وهي: المناهج وطرق التدريس في التخصص النوعي، علم النفس التربوي في التخصص النوعي، التربية الخاصة في التخصص النوعي، أصول التربية في التخصص النوعي.

٢- درجة دكتوراه الفلسفة في التربية النوعية في أحد التخصصات الواردة في المادة (١) من (أ- و)

بيانات احصائية عن الكلية:-

عدد الطلاب للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٧ م:

الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	الإجمالي
١٠٥٧	٨٧٣	٧٣١	٨٨٠	٣٥٤١

عدد طلاب الدراسات العليا :

مرحلة الدبلوم	مرحلة الماجستير	مرحلة الدكتوراه	الإجمالي
١٦	٧٦	٢١	١١٣

عدد أعضاء هيئة التدريس العاملين بالكلية :

الإجمالي الكلي	إجمالي عدد المعارين أو الأجازات	على رأس العمل			
		الإجمالي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ
١١٠	١٥	٩٥	٧٠	١٥	١٠

عدد أعضاء الجهاز المعاون :

الإجمالي الكلي	إجمالي عدد المعارين أو الأجازات	على رأس العمل		
		الإجمالي	معيد	مدرس مساعد
٦٣	٤	٥٩	٢٧	٣٢

عدد الإداريين بالكلية :

شئون طلاب	إدارة مالية	شئون إدارية أخرى	دراسات عليا	فنيين وأمناء معامل	الإجمالي الكلي
١٠	١١	٣٩	٥	١٢	٧٧

نسبة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للطلاب

للعام الجامعي ٢٠١٦-٢٠١٧

النسبة	اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
٣٣:١	اعضاء هيئة التدريس
٥٨ :١	المعاونين

تقوم رعاية الشباب بتوفير كافة التسهيلات والامكانيات للطلاب لممارسة الانشطة الطلابية بمختلف انواعها من خلال اتحاد الطلاب بلجانه التالية:

- لجنة الاسر
- اللجنة الرياضية
- اللجنة الثقافية
- اللجنة الفنية
- لجنة الجواله والخدمة العامة
- اللجنة الاجتماعية والرحلات

الوحدات الموجودة بالكلية:

- وحدة ضمان الجودة
- وحدة التخطيط الاستراتيجي
- مركز الخدمة العامة للتعليم والتدريب المستمر (وحدة ذات طابع خاص)
- وحدة متابعة الخريجين
- وحدة نظم المعلومات الإدارية
- وحدة الازمات و الكوارث
- الوحدة البحثية والنشر العلمى

الفصل الثاني

منهجية إعداد الخطة

منهجية إنجاز الخطة:-

تم إنجاز الخطة الاستراتيجية وفق منهجية علمية إرتكزت علي مجموعة الأساليب والمبادئ التالية:

- أسلوب تعاوني:

تم ذلك من خلال التعاون بين الكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة والوحدة المركزية للتخطيط الإستراتيجي والمجتمع المدني والمستفيدين.

- أسلوب شمولي متكامل:

تم من خلال دراسة الواقع الفعلي للكلية في جميع الأقسام المختلفة لتحقيق تكاملها علي جميع المستويات التعليمية والإشرافية والتنفيذية المختلفة.

- أسلوب تحليلي علمي:

حيث تم الاعتماد علي البيانات بعد التأكد من صحتها وجمعها بالوسائل التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتحليل الوضع الراهن للكلية المبني علي أسس وقواعد علمية متفق عليها وإستنتاج نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات ومن ثم تحديد الغايات النهائية و الأهداف الإستراتيجية.

ولإعداد الخطة الإستراتيجية للكلية استخدام منهج "التحليل المستقبلي" Prospective Analysis؛ حيث يعتمد هذا المنهج على تحليل "البيئة الداخلية" للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها وتحليل "البيئة الخارجية" للكلية لاستقراء الفرص والتحديات المحتملة، سعياً نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ أهداف الخطة الاستراتيجية للكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الاستراتيجية، كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة، وبالتالي تعد الخطة الاستراتيجية للكلية مدخلاً أساسياً للتعاون بين جميع الأطراف داخل الكلية وخارجها بالإضافة إلى كونها أداة مهمة للتقييم والمتابعة.

ويقوم منهج التحليل المستقبلي على أساس التحليل البيئي لمكونات البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة والضعف وتحليل البيئة الخارجية وما بها من فرص وتهديدات باعتبار ذلك الأساس لوضع أي تصور مستقبلي، ثم بعد ذلك يتم وضع الرؤية والرسالة، وفي النهاية وضع الأهداف الاستراتيجية المستقبلية التي تسعى الكلية إلى تحقيقها؛ هذا بالإضافة إلى اعتماد الخطة الاستراتيجية على منهج "تحليل المحتوى" Content Analysis والذي يقوم على تحليل جميع الأدلة والوثائق والمستندات المطلوبة للخطة الاستراتيجية من مختلف الإدارات، كما اعتمدت المنهجية على عدد من الأدوات لدراسة البيئة الداخلية والخارجية والتي من أهمها الاستبيانات واستطلاعات الرأي والمقابلات وكذلك الملاحظات في عملية التحليل البيئي للكلية.

مراحل إعداد الخطة:-

وقد تمثلت مراحل إعداد الخطة في النقاط التالية:-

1- تشكيل لجنة التخطيط الاستراتيجي بالكلية:-

وقد تولت هذه اللجنة مسنولية جمع البيانات وتحليلها والخروج بخطة استراتيجية تحقق الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية وعليه تم وصف آليات العمل ابتداءً من تحديد الوضع الراهن وتحليل الفجوة وإنهاءً إلى بناء الخطة التنفيذية؛ وقد تم عمل بعض ورش العمل لنشر ثقافة ومتطلبات إعداد الخطة الاستراتيجية.

2- التحليل البيئي:-

تم تحليل الوضع الراهن في الكلية بقطاعاتها المختلفة: الأقسام المختلفة- أعضاء هيئة التدريس- الطلاب- الموظفين والمستفيدين علي قطاعاتهم المختلفة ومن ثم التمكن من حصر نقاط القوة والضعف وأهم الفرص والتهديدات.

3- تحديث صياغة الرؤية والرسالة:-

تم عقد عدد من ورش العمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والمستفيدين من خارج الكلية وكذا الاستبيانات الخاصة بذلك للخروج بالصياغة

النهائية المحدثة للرؤية والرسالة والتي قد شارك في صياغتها جميع عناصر المجتمع الخارجي والداخلي للكلية.

4- وضع الغايات النهائية و الأهداف الاستراتيجية للكلية:-

بالاستفادة من عناصر التحليل البيئي وللوصول إلى تحقيق الرسالة تم عمل مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للوصول إلى القرار المناسب لأفضل الغايات والأهداف الاستراتيجية الواجب إتباعها لكل من الناحية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع.

5- تحديد السياسات:-

تم تحديد السياسات الواجب مراعاتها في كل من مجال الجودة، الدراسات العليا والبحث العلمي، مجالات التعليم و التعلم، خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٦- - تصميم الخطة التنفيذية:-

تم عمل دراسة للفجوة تمهيداً لوضع خطة تنفيذية مناسبة لتحقيق الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية بناءً على إطار زمني متكامل.

٧- وضع آليات التقييم والمتابعة:-

تم تصميم استمارات وبطاقات التقييم والمتابعة للخصائص والممارسات المختلفة لضمان سير عمليات تنفيذ الخطة التنفيذية.

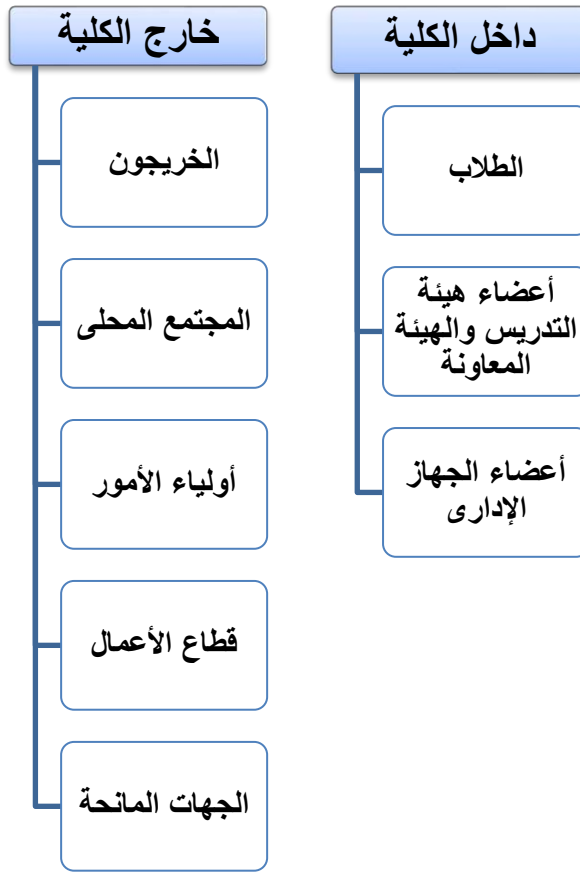
المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية للكلية:-

إعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية على:-

- ١- البعد القومي والخطط الاستراتيجية للجامعة والدولة في مجال التعليم العالي
- ٢- الارتباط برؤية ورسالة الجامعة
- ٣- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
- ٤- تقارير المراجعة الداخلية لبرنامج الكلية
- ٥- تقارير الكلية السنوية
- ٦- آراء اصحاب المصلحة والمستفيدون (Stakeholders)
- ٧- بيانات وثائقية - نظم الجودة الداخلية المطبقة بالكلية - الاطارات المرجعية لاستراتيجيات ونظم الجودة المطبقة بالمؤسسات التعليمية الاخرى - بيانات تتعلق باستطلاع الآراء - آراء اعضاء هيئة التدريس والجهاز الاداري والطلاب تجاه جودة الانشطة والخدمات التي تقدمها الكلية ومجالات تطورها
- ٨- ورش العمل واللقاءات تم فيها استخدام اسلوب العصف الذهني Brainstorming لتوليد الافكار الابتكارية والابداعية ولقد كانت هذه اللقاءات مع قيادات الكلية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وجميع افراد الجهاز الادارى والعمال والطلاب والخريجين والاطراف الخارجية للتوعية بالاستراتيجية ومناقشة عناصرها المختلفة.

المستفدون من الكلية:-

شكل (١) المستفيدون من الكلية



أدوات جمع بيانات التحليل البيئي:-

- ١- المقابلات: المقابلات الشخصية لقيادة الكلية وممثلي المجتمع المحلي .
- ٢- الإستبيانات: للمستفيدين داخل وخارج الكلية لتحليل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية وتحديد أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.
- ٣- الوثائق: الخطة الإستراتيجية للكلية -سجلات وملفات الكلية - قواعد البيانات- الدراسة الذاتية- لتقرير السنوي وتقارير المراجعة والمتابعة الداخلية والخارجية - دليل التقويم والإعتماد لمؤسسات التعليم العالي الصادر من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.....
- ٤- ورش العمل والحلقات النقاشية:لفريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية مع مختلف الأطراف المعنية.
- ٥- جلسات العصف الذهني والإجتماعات الدورية:للقائدات وأعضاء هيئة التدريس .
- ٦- اللقاءات: بين فريق العمل وادارة الكلية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب.

- ادوات تحليل البيانات:

- ٧- منهج SWOT لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي
- ٨- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية/الخارجية وذلك لتحليل الوضع الاستراتيجي الحالي للكلية
- ٩- منهج ServQual لتحليل الفجوة

التحليل البيئي لدراسة الوضع الراهن SWOT

منهجية واجراءات التحليل البيئي للكلية:

- ١- تم تشكيل لجنة لصياغة الخطة الاستراتيجية واجراء عملية التحليل البيئي للكلية.
- ٢- تم عقد ورشة عمل للتدريب على خطوات صياغة الخطة الاستراتيجية للكلية والتحليل البيئي كما تم فيها عملية عصف ذهني للحضور.
- ٣- تم عمل استبيانات لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية وتم توزيعها على مستفيدين من داخل وخارج الكلية ، وفيما يلي جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في هذه الاستبيانات

جدول (١) فئة ونسب المشاركين فى إستطلاع الرأى

م	الفئات	العينة	نسبة التمثيل
١	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	جميع الفئات	٩٠٪
٢	الطلاب	جميع الشعب	٢٥٪ من كل شعبة
٣	الإداريون	إداريو الكلية	
٤	الأطراف المجتمعية	ممثلة لجميع المستفيدين	

- ٤- تم عقد اجتماع لمستفيدين من داخل وخارج الكلية لعرض ومناقشة نتائج استبيانات التحليل البيئي ، جدول (١) يوضح فئة ونسبة المشاركين فى هذا الاجتماع.
- ٥- تم التوصل الى نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية وفرص وتهديدات البيئة الخارجية ، ثم تم ترتيب الأولويات وإزالة التضاربات والتناقضات والتشابهات.
- ٦- تم عمل مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي بواسطة لجنة تحليل البيئة الداخلية والخارجية وذلك للوصول الى الاستراتيجية الرئيسية والاستراتيجيات البديلة.

المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:-

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلي والخارجي علي المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي SWOT لتحديد:

- ١- نقاط القوة Strength
- ٢- نقاط الضعف Weakness
- ٣- الفرص المتاحة Opportunities
- ٤- التهديدات الخارجية Threats

	S	W
البيئة الداخلية	Strength	Weakness
	O	T
البيئة الخارجية	Opportunities	Threats

أولا : تحليل البيئة الداخلية للكلية :

أظهرت نتائج تحليل البيئة الداخلية بعض نقاط القوة التي تتميز بها الكلية و التي يمكن استثمارها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية ؛ كما أظهرت بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وذلك من خلال اعتماد التحليل علي مؤشرات

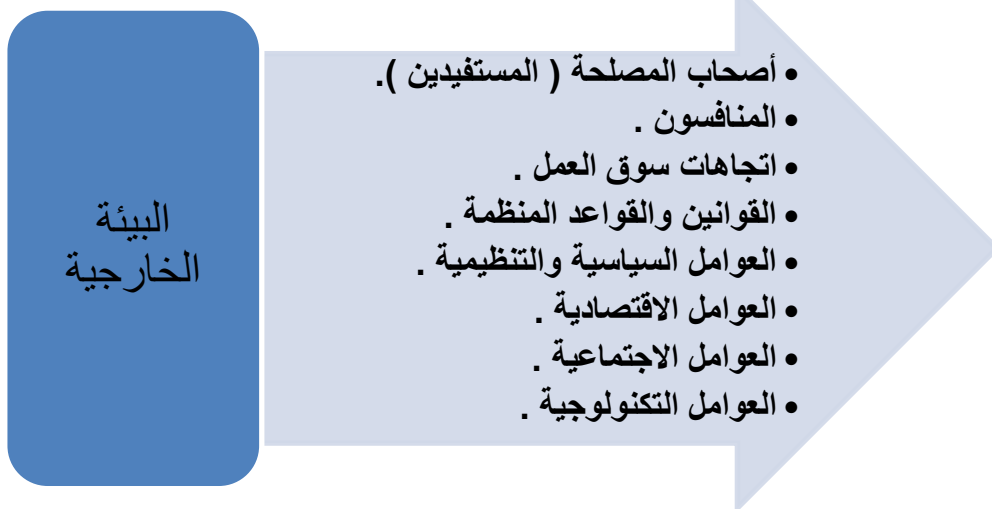
التقويم والاعتماد الواردة في دليل الاعتماد للكلية بجمهورية مصر العربية والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ولقد استند التحليل علي المعايير الست المرتبطة بالقدرة المؤسسية والمعايير الست الاخرى المرتبطة بالفاعلية التعليمية وهي علي وجه التحديد كما يوضحها الجدول التالي:

شكل (٢) معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



تحليل البيئة الخارجية للكلية:

ويتضمن تحليل البيئة الخارجية دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية , وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو فرص للكلية يجب الاستفادة منها . ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للكلية على مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة والتي اشتملت على :-



مصنوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية :-

ووفقا لهذه الأداة فقد تم تلخيص وتقييم عوامل القوة والضعف الرئيسية ببيئة الكلية الداخلية, وتقديم ملخصا تم فيه تحليل وتقييم العوامل الاستراتيجية الداخلية, وأيضا تحليل وتقييم العوامل الاستراتيجية الخارجية وتقديم ملخصا لتقييم المعلومات الخاصة بالبيئة الخارجية (الإقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والقانونية والتنافسية), لتحديد الفرص والمخاطر الإستراتيجية المحيطة بالكلية. والمحصلة النهائية لهذه المنهجية هي تقييم الوضع الاستراتيجي الداخلي والخارجي للكلية .

وقد تم تصميم وتنفيذ مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية

المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة :

إعتمد تحليل الفجوة على منهجية (Servqual) والتي تركز على تحليل عدد من الفجوات وتحدث هذه الفجوات إذا حدث اختلاف بين توقعات المستفيدين لمستوى الخدمة وإدراكهم للأداء الفعلي لها, أى معرفة وتحديد مدى التطابق بين الخدمة المتوقعة (الوضع المأمول والخدمة المدركة (الوضع الحالى) وهذه الفجوات هي كما يلي :

- ١- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة.
- ٢- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات ومواصفات للجودة .
- ٣- الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية.
- ٤- الفجوة في وسائل الاتصال بين الكلية والمستفيدين .
- ٥- الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين.

وقد راعى فريق البحث أن يحتوى تحليل الفجوة وفقا لمنهج (Servqual) على الأبعاد الخمسة التالية :

- المادية الملموسة في الخدمة **Tangibles**
- الاعتمادية **Reliability**
- الاستجابة **Responsiveness**
- الأمان **Security**
- التعاطف **Empathy** .

ولقد تم عمل عدة إضافات إلى منهجية (Servqual) وذلك لمزيد من التوافق مع الظروف الإدارية والتنظيمية والبيئية للكلية وذلك كما يلي :

- الفجوة بين الوضع الحالى والوضع المستهدف لسياسات التعليم بالكلية .
- الفجوة بين الوضع الحالى والوضع المستهدف لسياسات تنمية البيئة وخدمة المجتمع .
- الفجوة فى مجال الخدمات الطلابية .
- الفجوة فى المصادر المتاحة لتوفير تمويل الخطة الاستراتيجية للكلية .
- الفجوة فى التقييم الداخلى للكلية .
- الفجوة فى الممارسات العادلة وتكافؤ الفرص .

دراسة الفجوة

الهدف من هذه الخطوة هو تحديد الفجوة بين توقعات المستفيدين لمستوى الخدمة وإدراكهم للأداء الفعلى لها , اى معرفة وتحديد مدى التطابق بين الخدمة المتوقعة (الوضع المأمول) , والخدمة المدركة (الوضع الحالى) , وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية والمتمثلة فى :

- الخريج .
- الخدمات الاستشارية .
- البحث العلمى .
- خدمات التدريب والتعليم المستمر .
- الخدمات البيئية والمجتمعية .

وبناء عليه, تستطيع الكلية تطوير استراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف .

لقد تم تحليل الفجوة بإتخاذ جودة الخدمة كمرجعية أساسية ,وبناء على ذلك تم تحديد خمسة أنواع من الفجوات وفقا لمصفوفة الفجوات المبينة بالجدول التالى والذى يوضح أهم المعايير التى تؤثر أو تتأثر بهذه الفجوات .

اولا: القدرة المؤسسية

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار	المحاور
<p>عدم وجود برامج تميز الكلية بين نظرائها من الكليات.</p>	<p>- للكلية رسالة ورؤية واهداف استراتيجية واضحة معتمدة ومعلنة ,وتعكس رسالة الكلية ودورها التعليمي ومسئوليتها المجتمعية وتطلعاتها بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.</p> <p>- تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية من خلال وسائل متعددة .</p> <p>-تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها دوريا.</p> <p>- مساندة المنفعين بأرائهم فى وضع رسالة ورؤية الكلية.</p> <p>- الخطة التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الإستراتيجية.</p> <p>- وضع سياسات للكلية معتمدة ومعلنة للتعامل مع المشكلات المختلفة.</p>	التخطيط الاستراتيجي	القدرة المؤسسية
<p>-عادة لا توجد مشاركة او ابداء رأى من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية</p> <p>-لا توجد آلية لتأخذ القيادة آراء العاملين والعمال بالمؤسسة وبحث شكاوهم</p> <p>-لا توجد خطة تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية .</p> <p>- لا تتوافر المخصصات المالية الكافية لتنفيذ خطة التدريب للقيادات الأكاديمية.</p> <p>-لا يوجد نظم للمعلومات الإدارية ودعم القرارات.</p>	<p>-توجد معايير لاختيار القيادات الأكاديمية طبقا لقانون تنظيم الجامعات.</p> <p>- هذه المعايير موثقة ومعلنة.</p> <p>- نمط القيادة فى الكلية (ديموقراطي ويؤمن بأهمية المشاركة والرأى الجماعى وسيادة روح الفريق).</p> <p>- تأخذ القيادة بأراء ومقترحات ممثلى الأطراف المجتمعية فى تطوير أداء الكلية .</p> <p>- تحرص القيادة على تمثيل الطلاب فى اللجان المختلفة وفي مجالس الأقسام العلمية. مجلس الكلية .</p> <p>- يمكنه العمل ببعض إدارات الكلية ووجود قاعدة بيانات.</p> <p>- هناك أليات للتوجيه والمتابعة للأقسام الأكاديمية والادارية للالتزام بتنفيذ سياسات وإجراءات نظم الجودة بالكلية وذلك من خلال الخطة التى تضعها وحدة الجودة.</p> <p>- تتوافر بالمؤسسة وحدة للتدريب مجهزة وقاعة للتدريب مواصفاتها جيدة ، بها ماكينة تصوير وطابعة كمبيوتر وجهاز لآب</p> <p>- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين.</p> <p>-يتم قياس الرضا الوظيفى للقيادات الادارية والعاملين .</p>	القيادة والحوكمة	

<p>- لا توجد وسائل لتقييم أداء العاملين بخلاف أداء التقرير السنوى.</p> <p>-قلة عدد العاملين فى بعض الأقسام الادارية.لم يتم مناقشة الرضا الوظيفى للعاملين</p>	<p>- الجهاز الاداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة الكلية،والعاملون موزعون وفقا لمؤهلاتهم وقدرتهم علي الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة ,وتوجد اليات للتعامل مع النقص والزيادة في افراده.</p> <p>- موقع الكلية على الإنترنت باللغة العربية واللغة الأجنبية</p> <p>- خدمة الإنترنت متاحة ويتم تقويمها</p> <p>- تتوافر بالمؤسسة وسائل الإتصالات الحديثة (تليفون – فاكس – بريد إلكترونى) بما يلائم مع حجم المؤسسة</p> <p>- إدارة المكتبة تعمل بكفاءة وتلتزم بمواعيد العمل وتسجيل المترددين ، وتيسر تقديم الخدمة لهم .</p>	<p>الجهاز الادارى</p>	
<p>-عدم كفاية الموارد المالية لتحقيق الرسالة والرؤية والاهداف الاستراتيجية .</p> <p>- لا توجد آلية للتعرف على مدى تنوع أساليب التمويل الذاتى.</p> <p>-عدم توافر الصيانة اليومية للأجهزة بالكلية.</p>	<p>-الحصول على مراكز متقدمة فى الأنشطة الطلابية بالجامعة .</p> <p>-الاشتراك مع بعض الجامعات الأخرى فى الأنشطة الطلابية.</p> <p>-امداد المعامل ببعض المعدات والأجهزة الحديثة .</p> <p>- وجود حاسب ألى او أكثر فى كل قسم من الاقسام الادارية.</p>	<p>الموارد المالية والمادية</p>	

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار	المحاور
<p>- لا توجد آليات محددة لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة .</p> <p>- لا توجد أساليب ووسائل واضحة لتحديد إحتياجات المجتمع المحيط لإعداد خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>- لا توجد بالمؤسسة وحدة إدارية تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>- لا يتم قياس وتقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء المؤسسة - مستوى خريجي المؤسسة).</p>	<p>-تفاعل الكلية مع منظمات المجتمع مثل دور الثقافة _ المدارس _رياض الأطفال.</p>	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	

-عدم تفاعل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاداريين والمستفيدين خلال ندوات وورش عمل الخاصة بالتقرير السنوي للكلية.

-وجود وحدة تتولى ادارة الجودة من خلال نظام داخلي موثق ومعلن بقواعد توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية والمتابعة الدورية لتقرير البرامج والمقررات علاوة على نشر ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين.

-تشكيل مجلس إدارة الوحدة الحالي يساعدها على تحقيق أهدافها.

-توجد علاقة فعالة بين الوحدة ومركز الجودة بالجامعة.

- تشارك الوحدة في عرض ومناقشة قضايا الجودة بالمؤسسة على مستوى المجالس الرسمية من خلال مجلس الكلية والاجتماعات المختلفة.

-تتوفر الوسائل المناسبة للوحدة لمجارة أنشطتها الخاصة بالجودة في المؤسسة.

-يوجد للوحدة تشكيل معتمد.

-يتم عمل تقويم ذاتي لأداء الكلية من خلال التقرير السنوي للكلية.

-لوحدة ضمان الجودة خطط تقارير سنوية عن نشاطها , وقواعد بيانات لانشطتها.

-تقويم أنشطة الكلية يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات اداء موضوعية , وادوات ملائمة , ومراجعات داخلية وخارجية

-نتائج تقويم أنشطة الكلية تناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية , ويستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الاجراءات التصحيحية والتطوير

إدارة الجودة والتطوير

ثانيا:الفاعلية التعليمية:-

نقاط الضعف	القوة	المعيار	المحاور
<p>- عدم وجود برامج خاصة بالطلاب المتعثرين دراسيا</p> <p>- عدم وجود برامج للوافدين</p> <p>- توجد وحدة متابعة للخريجين غير مفعلة .</p> <p>- لا توجد آلية لعمل دراسة تحدد أن المقررات الدراسية تشمل مجالات لتنفيذ التعلم الذاتي وتنوع أساليب، و تشجيع وتحفيز الطلاب على التعلم الذاتي.</p> <p>- لا توجد وثائق تدل على إجراءات تتعامل مع الكثافة الزائدة للطلاب.</p> <p>- لم يتم تفعيل الإجراءات والقوانين الخاصة بغياب الطلاب.</p>	<p>- توجد قواعد معلنة لقبول الطلاب وتتصف إجراءات وقواعد القبول بالشفافية وتكافؤ الفرص.</p> <p>- دليل الطالب متوفر ومتاح لجميع الطلاب .</p> <p>- المعايير المتبعة للدعم المالي معلنة للطلاب من قسم رعاية الشباب واتحاد الطلاب.</p> <p>- يوجد العديد من أساليب الدعم للطلاب مثل التكافل الاجتماعي وكل هذا موثق ومعتمد ومعلن.</p> <p>- تنفذ الكلية العديد من الأنشطة الطلابية رياضية وفنية وثقافية واجتماعية وترفيهية (حصلت الكلية والعديد من الطلاب على المراكز الأولى في عدد من الأنشطة الطلابية).</p> <p>- توجد إجراءات مع غياب الطلاب.</p> <p>- تتوافر بالمؤسسة برامج للتدريب الميداني.</p> <p>- يوجد بالمؤسسة برامج متنوعة للتدريب الميداني تشمل التخصصات المختلفة.</p> <p>- يشارك الأطراف المجتمعية (الموجهين بمديرية التربية والتعليم – والمدرسين بالمدارس المختلفة).</p> <p>- توجد نماذج لتقويم الطلاب بعد انتهاء التدريب الميداني بمشاركة المشرفين وجهات التدريب.</p> <p>- توجد أساليب تقويم متنوعة للطلاب لا تقتصر على الإختبارات التحريرية ، بينما توجد أختبارات تطبيقية وشفهية ومشاريع طلابية.</p> <p>- تستخدم المؤسسة لجان الممتحنين.</p> <p>-تعلم جداول الإمتحانات في مواعيد مناسبة.</p> <p>- جداول الإمتحانات تتناسب مع احتياجات ورغبات الطلاب.</p> <p>- توجد جداول دراسية تضمن الإستخدام الأمثل للقاعات والفصول والمعامل.</p> <p>-تقوم المؤسسة بقياس رضا الطلاب.</p> <p>-تشجع الكلية أعضاء هيئة التدريس على الإشراف والمشاركة في الأنشطة الطلابية.</p>	الطلاب والخريجون	الفاعلية التعليمية

المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

- يوجد توصيف واضح للبرامج التعليمية.
- يوجد توصيف للمقررات الدراسية.
- يتم تقييم المقررات الدراسية من قبل الطلاب.
- لا توجد آلية لتحديد مدى توافق أساليب تقويم الطلاب مع محتوى المقررات العلمية للطلاب.
- لا توجد آلية لتحديد مدى قياس الإمتحانات للمستويات المعرفية المختلفة.
- لا تتوافر آلية (لتلقى الشكاوى والمقترحات من المترددين على المكتبة - لقياس مستوى رضا المترددين على المكتبة عن الخدمات المقدمة.
- لا توجد إحصائية عن نسبة المستفيدين من خدمات المكتبة إلى العدد الإجمالي والطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- عدم تفعيل المكتبة الرقمية بالكلية.
- لم يتم تحليل نتائج قياس رضا الطلاب فى إتخاذ الإجراءات التصحيحية لتطوير العملية التعليمية.

- عدم تناسب أعداد الحاسبات مع أعداد الطلاب.

- لم يتم تفعيل الأنماط غير التقليدية للتعلم.

- عدم كفاية مساعدات التعليم والتعلم (ورش ومعامل أخص لتطوير العملية التعليمية لتحقيق نتائج التعليم.

- لا تتوافر الأعداد الكافية المؤهلة من التنسيق في المعامل.

- لا تتوافر بها (التجهيزات المناسبة والمرايح والدوريات الكافية والحديثة والمتنوعة وخدمات التصوير بأسعار التكلفة- وسائل تكنولوجيا المعلومات وخاصة الإنترنت والمكتبة الرقمية - العدد الكافي من العاملين المؤهلين ذوي الخبرة).

- عدم توافر الأعداد والمؤهلات المناسبة من العاملين بالمكتبة.

- تقوم الكلية بوضع سياسات وأساليب موثقة ومعلنة للتدريس والتعلم.

- يتم تصميم الامتحانات لقياس المستويات المختلفة للمهارات المعرفية وتتوافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب.

- يوجد تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات ويتم اتخاذ الإجراءات التصحيحية إذا لزم الأمر.

- يتم إجراء استبيان للطلاب بعد كل امتحان عن مدى رضائهم عن المقررات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعن الامتحان وعدالة توزيع الدرجات , ويتم عمل تحليل لنتائج الاستبيانات واتخاذ الإجراءات التصحيحية التي تتماشى مع فكر الجودة.

- توجد برامج موثقة للتدريب الميداني للطلاب.

- يوجد بالمؤسسة برامج متنوعة للتدريب الميداني تشمل التخصصات المختلفة.

- يشارك الأطراف المجتمعية (الموجهين بمديرية التربية والتعليم – والمدرسين بالمدارس المختلفة).

- توجد نماذج لتقويم الطلاب بعد إنتهاء التدريب الميداني بمشاركة المشرفين وجهات التدريب.

- لا تتفق نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب مع المعدلات المعترف بها في بعض الأقسام بالكلية .

- لا يوجد بالمؤسسة خطة للتعامل مع العجز/ الفائض للهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.

- لا توجد قواعد وأجراءات معلنة لتعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة.

- لا يتم تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة وفقا للإحتياجات الفعلية للمؤسسة.

- لا توجد معايير وإجراءات موثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة.

- لا يتم تقييم الرضا الوظيفي والإستفادة من أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة .

- سياسة الترقية : (عادلة /واضحة)

-نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب تتفق مع أعداد الطلاب في بعض الأقسام.

- توجد إجراءات موثقة لتحديد العجز/ الفائض في أعباء التدريس والإشراف العلمى.

- تم إتخاذ إجراءات موثقة للتعامل مع العجز/ الفائض في أعضاء هيئة التدريس /الهيئة المعاونة.

- تم تحديد العجز/الفائض في عدد أعضاء الهيئة المعاونة.

- توجد خطة معتمدة لتدريب أعضاء هيئة التدريس.

- يتم تنفيذ برامج تلبي إحتياجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

- تساهم الكلية في البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية إقليمية أو دولية.

- توجد بالكلية قاعدة بيانات للبحوث العلمية.

- تنظم أو تشارك الكلية فى الندوات وورش العمل والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.

- تشارك الكلية فى عضوية هيئات دولية.

- تشارك الكلية فى مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية ودولية.

- تصدر الكلية دورية علمية خاصة بها.

- يوجد خطة بحثية مبنية على محاور خطة الجامعة.
- ارتباط خطة البحث العلمي بالمؤسسة بخطة الجامعة.
- توجد بالكلية قاعدة بيانات للبحوث العلمية.
- تنظم أو تشارك الكلية في الندوات وورش العمل والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.
- تشارك الكلية في عضوية هيئات دولية.
- تشارك الكلية في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية ودولية.
- تصدر الكلية دورية علمية خاصة بها.
- قلة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية
- قلة مشاركة الطلاب في المشاريع البحثية .
- عدم وجود مصادر مختلفة لتمويل البحث العلمي.
- عدم وجود مشروعات بحثية ممولة من جهة خاصة.
- لا توجد خطة موثقة ومعتمدة للبحث العلمي على مستوى الكلية والأقسام العلمية.
- لا تشارك الهيئة المعاونة والطلاب في المشاريع البحثية.
- عدم وجود برامج لتنمية مهارات البحث العلمي للهيئة المعاونة.
- لا توجد آلية لمراقبة التزام الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي.
- لا تضم المؤسسة أعضاء هيئة تدريس ممن سبق حصولهم على جوائز الدولة/جوائز علمية/براءات الإختراعات أو غيرها.
- لا يتوافر بالمؤسسة موازنة سنوية ملائمة لأنشطة البحث العلمي.
- لا توجد آليات لتنمية مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي.
- لا توجد بالمؤسسة بروتوكولات تعاون علمي مع منظمات بحثية ومحلية أو إقليمية أو دولية.

- عدم وجود خطة لتطوير الدراسات العليا .
- لا توجد آلية لجذب الطلاب الوافدين لبرامج الدراسات العليا والتعريف بها .
- لا يوجد تحليل لنسبة الدرجات الممنوحة للدارسين الداخليين والخارجيين .
- عدم توافر بالمؤسسة مصادر التعلم المتنوعة لطلبة الدراسات العليا .
- عدم وجود قاعدة بيانات لطلاب الدراسات العليا .
- لا تطبق الكلية معايير أكاديمية قياسية .
- لم يتم دراسة مدى توافق برامج الدراسات العليا مع التطورات الأكاديمية الحديثة واحتياجات المجتمع .
- لا يوجد تحديد لمدي توافق مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير المرجعية الأكاديمية لكل برنامج مع عدم وجود آليات للتأكد من توافق طرق التقويم المستخدمة مع المخرجات المستهدفة للتعلم .

-تتوافر بالكلية لائحة معتمدة للدراسات العليا تشمل القواعد المنظمة لمنح الدرجات العلمية.
- تلزم الكلية الأقسام العلمية بمراجعة المقررات والبرامج بصفة دورية.
- النظام المتبع في تدريس برامج الدراسات العليا محدد الملامح.
- إجراءات التسجيل والإشراف موثقة ومعلنة بوسائل متنوعة (أدلة الطلاب – الموقع الإلكتروني – وغيرها).
- تكفل الكلية للدارسين حرية اختيار المشرفين.
- توجد إجراءات لمتابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية.
- توافق محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعلم .
- توافق نظام الامتحانات مع المحتوى الدراسي.
- تطبق الكلية نظام لجان الممتحنين طبقاً للوائح والقوانين الخاصة بذلك.
- جداول الإمتحانات ونتائجها تعلن في المواعيد المناسبة.
- تحدد الكلية متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية.
- تشجع الكلية طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية.
- وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الدراسات العليا بالكلية .
- تنوع تخصصات برامج الدراسات العليا التي تقدمها الكلية تلبي احتياجات سوق العمل
- تحرص الكلية على التحديث الدورى لتوصيف البرامج والمقررات .
- يوجد رابط لاتحاد طلاب الدراسات العليا بجامعة بنها على فيس بوك .

مصفوفة مجالات القوة والضعف

البيئة الداخلية التحليل النوعي

التعليق	الوزن المرجعي Rank e	الدرجة Rate	الوزن النسبي weight	العوامل الداخلية	المجال
مؤهلين وذوات خبرة	1	4	0.15	أعضاء هيئة التدريس مؤهلين وعلى قدر كبير من الكفاءة.	القوة
بالكلية ست أقسام علمية متنوعة	0.45	3	0.15	تنوع التخصصات بما يسمح بتعدد البرامج النوعية التي تلبي إحتياجات سوق العمل.	
بعض أعضاء هيئة التدريس	0.45	3	0.10	تشارك المؤسسة في عضوية هيئات دولية.	
توجد بالكلية مشاريع بحثية في مجال التغذية	0.15	3	0.5	تشارك المؤسسة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية ودولية.	
يوجد تفويض للمسئولية	0.15	3	0.05	تميز القيادة الأكاديمية بالديموقراطية.	
الإعتماد على الطرق التقليدية	0.30	2	0.15	عدم توافر طرق متميزة للتدريس.	الضعف
عدم توافرها بالأقسام	0.30	2	0.15	محدودية خدمات الانترنت بالكلية.	
محدودية الدورات التدريبية	0.30	2	0.10	الهيكل التنظيمي والجهاز الإداري في حاجة إلى تطوير.	
الإعتماد على تمويل الجامعة	0.5	1	0.5	قلة موارد التمويل الذاتي بالكلية.	
عدة إستبيانات	0.10	2	0.05	لا توجد آليات محددة لقياس رضا الأطراف المجتمعية.	
	2.70		1.00	إجمالي الأوزان	

تحليل البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات)

إجراءات تحليل البيئة الخارجية:-

أولاً: جمع البيانات والمعلومات:-

تم جمع البيانات والمعلومات من خلال مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة

وتشمل:-

- أصحاب المصلحة المستفيدين.
- إحتياجات سوق العمل.
- القوانين والقواعد المنظمة.
- العوامل السياسية والتنظيمية.
- العوامل الإقتصادية والإجتماعية .
- العوامل التكنولوجية.

ثانياً: تحليل النتائج ومناقشتها:-

تم عرضها على كافة الأطراف المعنية لمناقشتها، وتحديد الفرص والتهديدات .

ثالثاً: تحديد أهم الفرص والتهديدات:-

تم من خلال عقد جلسات العصف الذهني وتوزيع إستبيان ،لتحديد أهم الفرص المتاحة

التي يمكن الاستفادة منها في تحقيق غايات وأهداف الكلية ؛ كما اظهرت مجموعة من

التهديدات التي يتحتم على الكلية ان تتعامل معها في سبيل تحقيق رسالتها وغاياتها.

التهديدات المحتملة Threats	الفرص المتاحة Opportunities
١- ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا .	١- نظام الساعات المعتمدة في الدراسات العليا
٢- تعنت المصالح الحكومية في مراعاة ظروف دراسة الطلاب المنتهقين بالدراسات العليا مما يعيق قدرتهم علي الانجاز .	٢- زيادة الإقبال علي برامج الدراسات العليا بالكلية
٣- تحويل الطلاب من الكلية الي الكليات المناظرة.	٣- إنشاء الهيئة القومية للجودة.
٤- موقع الكلية وسط المباني السكنية يهدد بوقوع مشكلات للطلبة من السكان المحيطين.	٤- وجود فرق للدعم الفني بالجامعة وبوزارة التعليم العالي.
٥- الانتدابات من الكلية الي الكليات الاخرى.	٥- وجود المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا التي تصدرها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.
٦- المستوى المادى المتدنى جدا لعضو هيئة التدريس.	٦- التطور السريع والمتلاحق في مجال التكنولوجيا.
٧- سياسة الإعارات لأعضاء هيئة التدريس إلى كليات خارج الوطن	٧- وجود مشاريع ICTP الممولة من المجلس الأعلى للجامعات.
٨- إحجام أصحاب الأعمال و الشركات عن تدعيم البحث العلمى على مستوى البحوث الأساسية و التطبيق	٨- زيادة الطلب على التعليم الجامعى فى المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا بجميع الأقسام من قبل الوافدين
٩- قطع التمويل المادى او الدعم الفنى والتدريب من الجهات المانحة.	٩- مشاركة القيادات الخارجية كأعضاء فى مجلس الكلية
١٠- عدم توفير الدولة درجات كافية لتعيين إداريين وفنيين جدد.	
١١- فجوة المهارات بين متطلبات سوق العمل والخريج.	

مصنوفة أهم الفرص والتهديدات البيئة الخارجية

المجال	العوامل الخارجية	الوزن النسبي weight	الدرجة Rate	الوزن المرجعي Rank e	التعليق
الفرص	١- نظام الساعات المعتمدة في الدراسات العليا	0.20	4	0.80	تطبق نظام الساعات المعتمدة
	٢- وجود مشاريع ICTP الممولة من المجلس الأعلى للجامعات..	0.15	3	0.60	وجود مشاريع MIS
	٣- إنشاء الهيئة القومية للجودة.	0.05	3	0.15	تأهيل الكلية
	٤- وجود المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا التي تصدرها الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.	0.05	3	0.15	تعمل على تأهيل الكلية
	٥- التطور السريع والمتلاحق في مجال التكنولوجيا.	0.05	3	0.20	ساعد على الإطلاع لكل ما هو جديد في التخصصات المختلفة
التهديدات	١- ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا	0.15	2	0.30	يقلل نسبة المتقدمين
	٢- موقع الكلية وسط المباني السكنية يهدد بوقوع مشكلات للطلبة من السكان المحيطين..	0.15	2	0.30	مشاكل بين الطلبة والسكان المحيطين بالكلية
	٣- فجوة المهارات بين متطلبات سوق العمل والخريج	0.10	2	0.15	محدودية التدريسية الدورات
	٤- قطع التمويل المادي او الدعم الفني والتدريب من الجهات المانحة.	0.5	1	0.5	الإعتماد على تمويل الجامعة
	٥- سياسة الإعارات لأعضاء هيئة التدريس إلى كليات خارج الوطن.	0.05	2	0.10	ضعف مستوى الطالب
	إجمالي الأوزان	1.00		2.70	

نموذج الاستراتيجيات البديلة:

يُعرف نموذج SWOT بأنه النموذج الرباعي الذي يهدف إلى تحديد الاستراتيجيات البديلة التي يمكن لمختلف المؤسسات استخدامها في تحديد التوجيهات والأهداف المستقبلية التي يراد تحقيقها ويسمى بالنموذج الرباعي نظرا لاحتوائه على أربعة مكونات أساسية هي نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية، ومن خلال نتائج التحليل لكل من البيئة الداخلية والخارجية يمكن تصميم نموذج (SWOT) كالتالي :

الإستراتيجيات البديلة	
<p><u>W & O</u> (Min Max)</p> <p><u>إستراتيجية تطوير و تحسين</u></p> <p>١- الإستهانة بالهيئة القومية لضمان الجودة و الاعتماد لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و تبنى انماط جديدة للتعليم و التعلم.</p> <p>٢- زيادة الموارد المالية عن طريق تحفيز الطلاب الوافدين و المشاركة في المشاريع البحثية.</p>	<p><u>S & O</u> (Max Max)</p> <p><u>استراتيجية نمو و توسع</u></p> <p>١- إنشاء برامج تعليمية جديدة.</p> <p>٢- عقد اتفاقيات شراكة مع هيئات تعليمية داخلية وخارجية.</p> <p>٣- تفعيل المقررات الالكترونيه والمكتبه الالكترونيه</p> <p>٤- التوسع في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية ودولية.</p>
<p><u>W & T</u> (Min Min)</p> <p><u>إستراتيجية إصلاح</u></p> <p>١- استراتيجيه التركيز و التميز في البكالوريوس.</p> <p>٢- إستراتيجية التركيز و التنوع و التميز في الدراسات العليا</p>	<p><u>S & T</u> (Max Min)</p> <p><u>إستراتيجية مواجهة و تعديل</u></p> <p>١- تبنى الكلية لمعايير اكاديمية و اعداد برامج متميزة.</p>

وقد استخدمت الكلية العديد من الاستراتيجيات البديلة التي تتناسب ونواتج التحليل البيئي ومن أهم الاستراتيجيات التي سوف تركز عليها الخطة الاستراتيجية :

- استراتيجية نمو و توسع.
- إستراتيجية تطوير و تحسين.
- إستراتيجية مواجهة و تعديل.
- إستراتيجية إصلاح.

تحليل الفجوة

الهدف من هذه الخطوة هو تحديد الفجوة بين توقعات المستفيدين لمستوى الخدمة وإدراكهم للأداء الفعلي لها، أي معرفة وتحديد مدى التطابق بين الخدمة المتوقعة (الوضع المأمول)، والخدمة المدركة (الوضع الحالي)، وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية والمتمثلة في الآتي :

- الخريج.
 - الخدمات الاستشارية.
 - البحث العلمي.
 - خدمات التدريب والتعليم المستمر.
 - الخدمات البينية والمجتمعية.
- وبناءً عليه تستطيع الكلية تطوير استراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف.

المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة

اعتمد تحليل الفجوة على منهجية (Servqual) والتي تركز على تحليل عدد من الفجوات وتحدث هذه الفجوات إذا حدث اختلاف بين توقعات المستفيدين لمستوى الخدمة وإدراكهم للأداء الفعلي لها، أي معرفة وتحديد مدى التطابق بين الخدمة المتوقعة (الوضع المأمول) والخدمة المدركة (الوضع الحالي) وهذه الفجوات هي كما يلي:

- ١- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة.
- ٢- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات ومواصفات الجودة.
- ٣- الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية.
- ٤- الفجوة في وسائل الاتصال بين الكلية والمستفيدين.
- ٥- الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين.

الوزن النسبي لتأثير تلك الفجوات على الخدمات التي تقدمها الكلية، حيث يتفاوت هذا التأثير من العدم (أي عدم وجود فجوة) إلى التأثير الكبير (أي أن الفجوة كبيرة).

الخدمة			الفجوات
خدمات للمجتمع وتنمية البيئة	خدمات علمية تنموية	الخريج	
ص	ص	ص	١. الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستخدمين والخدمة المتوقعة.
م	م	م	٢. الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستخدمين وبين ترجمتها لممارسات الجودة.
م	م	م	٣. الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستخدمين والخدمة الفعلية.
م	ك	ص	٤. الفجوة في وسائل الاتصال بين الكلية والمستخدمين.
م	م	ص	٥. الفجوة بين الخدمات المدركة للكلية وتوقعات المستخدمين.

*ك= فجوة كبيرة , م=فجوة متوسطة , ص=فجوة صغيرة , لا =لا يوجد فجوة .

وحيث أن الفجوة GAP تعرف بأنها هي عبارة عن الفرق بين الوضع الراهن والحالي للكلية وبين المستقبلي أو المستهدف الذي تسعى الكلية للوصول إليه.

بعض الفجوات بين الوضع الراهن و المستقبلي لبعض المعايير والمؤثرات

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف	الفجوة	تغطية الفجوة
البحث العلمي	محدودية الأبحاث العلمية المشتركة بين الأقسام ومع جهات خارجية	بحث علمي متميز يتضمن بحوث ومشاريع مشتركة تخدم الجهات الخارجية	ضعف الإنتاج البحثي في بعض الأقسام وربطه بخدمة المجتمع	سياسات لدعم البحوث والتشجيع على نشر البحوث دولياً
الموارد المالية والبشرية	انخفاض كبير في الموارد المادية اللازمة للعملية التعليمية	استكمال البنية التحتية واستحداث مصادر مالية جديدة		وضع خطط تعيين إستيفاء القياسات المرجعية، وتفعيل وحدة الطابع

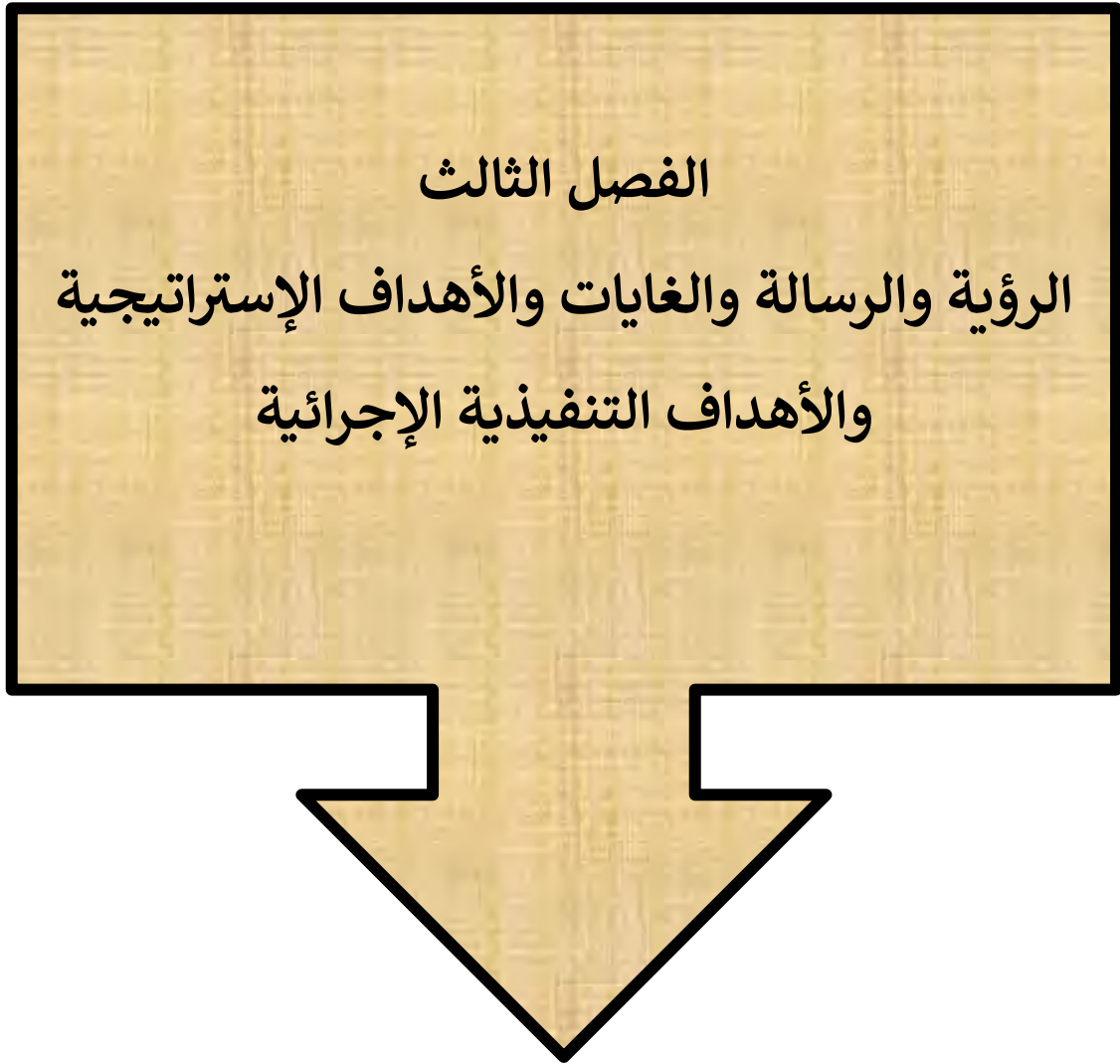
الخاص بالكلية			والتدريبية	
إحلال وتجديد المباني والقاعات والمعامل... الخ للقياسات المرجعية		الإحلال والتجديد في مباني الكلية حتى تصبح ملائمة للعملية والتدريبية وتستوفى القياسات المرجعية	عدم ملائمة مباني الكلية للعملية التعليمية والتدريبية ولا تستوفى القياسات المرجعية بالكلية	المباني
شراكات بحثية وخدمية مع هيئات المجتمع المحلي	علاقة فعالة بين الكلية والمجتمع المحلي	تفعيل المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي	انخفاض مستوى المشاركة المجتمعية	المشاركة المجتمعية
إنشاء وحدة التقويم والقياس		استحداث نظم تقويم وامتحانات جديدة ومتنوعة في كل الأقسام	نظم تقويم وامتحانات غير ملائمة وغير مناسبة في بعض الأقسام	نظم التقويم والامتحانات

القيم المشتركة للكلية (قيم الكلية، وقيم الأطراف ذات العلاقة)

الفجوة	الإلتزام بتطبيق القيمة	الأهمية	القيم الرئيسية	
١-	٢	٣	قيم الجودة الشاملة: الشفافية- العمل ضمن فريق	قيم الإدارة
١-	٢	٣	العدالة	
٠	٢	٢	المصداقية	
٠	٣	٣	الحيادية	
١	٢	٣	الإبداع والإبتكار	قيم الطلاب
١-	٢	٣	الإلتزام والمسؤولية والمحاسبية	
١-	٢	٣	العمل ضمن فريق	
١-	٢	٣	الإحترام	
٣	٠	٣	الإبداع والإبتكار	قيم العاملين
١-	٢	٣	الإلتزام والمسؤولية والمحاسبية	
١-	٢	٣	إحترام العمل	
١-	٢	٣	الإمانه والنزاهه	
٠	٢	٢	المصداقية	
١-	١	٢	الإنتماء	
١-	٢	٣	الإحترام	قيم المجتمع
١-	٢	٣	التعاون	
٠	٢	٢	التفاعل والمشاركة	

القيم المشتركة التي تتبناها الكلية

القيم الرئيسية	
قيم الجودة الشاملة: الشفافية-العمل ضمن فريق	قيم الإدارة
العدالة	
المصداقية	
الحيادية	
الإبداع والإبتكار	قيم الطلاب
الإلتزام والمسؤولية والمحاسبية	
العمل ضمن فريق	
الإحترام	
الإبداع والإبتكار	قيم العاملين
الإلتزام والمسؤولية والمحاسبية	
إحترام العمل	
الأمانة والنزاهة	
المصداقية	
الإلتزام	
الإحترام	قيم المجتمع
التعاون	
التفاعل والمشاركة	



رؤية الكلية

"تسعى كلية التربية النوعية - جامعة بنها إلى إعداد وتطوير البرامج والمقررات المعدة للتخصصات المختلفة للوصول إلى أعلى درجات الكفاءة العلمية والمهارات المتوافقة والمستويات العالمية مع التأكيد على المخرجات الإبداعية للعملية التربوية بما يخدم سوق العمل ويكون له مردود إجتماعى وتنموى واقتصادي"

رسالة الكلية

"تعد كلية التربية النوعية - جامعة بنها (معلم / أخصائى) نوعى فى مجالات (التربية الفنية، التربية الموسيقية، رياض الأطفال، الاقتصاد المنزلى؛ تكنولوجيا التعليم، الإعلام التربوى) مواكباً لاحتياجات سوق العمل معرفياً ومهارياً ولديه مهارات البحث العلمى فى مجال تخصصه، ومشاركاً فى تنمية المجتمع وخدمة البيئة".

القيم المشتركة التى تتبناها الكلية

قيم الجودة الشاملة، الإدارة بالإنجاز، الإبداع والإبتكار، الإلتزام والمسائلة والمحاسبية، التفاعل والمشاركة المجتمعية

السياسات العامة للكلية:-

أولاً: سياسات شئون التعليم والطلاب:-

- تبني الكلية إستراتيجيات تعليم وتعلم ،تحقق المعايير الأكاديمية المطبقة على البرامج المختلفة.
- مشاركة طلابية فعالة فى الأنشطة داخل الكلية وخارجها ولجانها المختلفة.
- الإهتمام بإكساب الطلاب المهارات اللازمة للعمل المهني.
- دراسة إحتياجات سوق العمل.
- تعميم التعلم الذاتى فى طرق التدريس.
- تطبيق طرق تقويم متنوعة.
- التنمية المستدامة لمهارات أعضاء هيئة التدريس.
- تنمية المهارات التطبيقية والتدريبية للطلاب والخريجين.
- تعزيز الترابط بين الخريجين والكلية وجهات التوظيف.
- الإلتزام بأخلاقيات المعلم الجامعى.

ثانياً: سياسات الدراسات العليا والبحث العلمى:-

- تطوير البرامج الأكاديمية وإستحداث برامج جديدة وفقاً لإحتياجات سوق العمل.
- توجيه البحث العلمى لخدمة المجتمع، وتنفيذ الخطط البحثية على المستوى القومى.
- إنشاء قواعد بيانات للبحث العلمى.
- تطوير المعامل بما يخدم البحث العلمى.
- تشجيع الأبحاث المشتركة بين الأقسام
- الإلتزام بأخلاقيات البحث العلمى.
- تشجيع النشر الدولى، والإبتكارات الحديثة.
- تطوير المجلة العلمية بالكلية.

ثالثاً: سياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة:-

- توجيه الخدمة المجتمعية لإحتياجات الفعلية للمجتمع المحلى.
- زيادة تمثيل الأطراف المجتمعية فى المجالس واللجان .
- متابعة الوحدة ذات الطابع الخاص بالكلية.
- إشراك الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين فى أنشطة خدمة المجتمع.
- المساهمة المستمرة فى حل مشكلات البيئة وتنمية الوعى.

رابعاً: السياسات المالية:-

- الإستخدام الأمثل لموارد الكلية .
- التواصل الدائم مع رجال الأعمال والمجتمع المدني للمساهمة فى تنمية الموارد الذاتية للكلية.
- زيادة أعداد الطلبة الوافدين من الدول المختلفة للدراسة بالكلية.

خامساً: السياسات الإدارية:-

- حوكمة وجودة الأداء بإدارة الكلية.
- تبنى آليات شفافية للمسائلة والمحاسبية.
- تنمية مستمرة لمهارات وقدرات الموارد البشرية.
- دعم إدارة الجودة والتطوير بالكلية .
- الإلتزام بتطبيق اللوائح والقوانين المنظمة للعمل بالكلية.
- تبنى معايير لإختيار وتعيين القيادات الإدارية والوظائف بالكلية.
- تطبيق نظم الأرشفة الإلكترونية . وإستدعاء وتداول الوثائق بالطرق الإلكترونية.

آلية التنفيذ :-

اليات التقويم والمتابعة للخطة الاستراتيجية :

لا تنتهى عملية التخطيط الاستراتيجى بمجرد الموافقة على الخطة التنفيذية بل من الضرورى توفير آلية لمتابعة التأكد من أن التنفيذ يتم وفقا لما خطط له ، وفى مجال الحديث عن المتابعة لابد من التمييز بين مفهوم المتابعة ومفهوم الرقابة التقليدية على العمل ، فالمتابعة تعنى ملاحظة وتحديد درجة النجاح والفشل فى العمل خطوة بخطوة والتنبؤ باحتمالات الانحراف عن الخطة المحددة ومن ثم العمل على تلافئها قبل حدوثها ، فى حين تركز الرقابة على تحليل النتائج النهائية ، إن الاختلاف بين المتابعة والرقابة هو اختلاف التوقيت ، كما أنه اختلاف فى الهدف ، فالمتابعة ترمى إلى الكشف عن الأخطاء قبل حدوثها والعمل على منعها بينما تهدف الرقابة إلى تحديد ما تم فعلا من الأخطاء واتخاذ اجراءات تصحيحها.

- ولقيام بمتابعة الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية النابعة منها يقوم رئيس وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية مع بداية العام الدراسى بتشكيل لجنة التقويم والمتابعة وتقوم اللجنة بعملها عقب اعتماد مجلس ادارة الكلية لتشكيلها .

لجنة التقويم:

يتم تشكيل لجنة المتابعة لوحدة التخطيط الإستراتيجي بالكلية ويتم اجتماعهم بصورة دورية خلال العام الدراسي .

أهداف اللجنة:

تهدف اللجنة إلى متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية النابعة منها وذلك بعد تحديد نظام عملها.

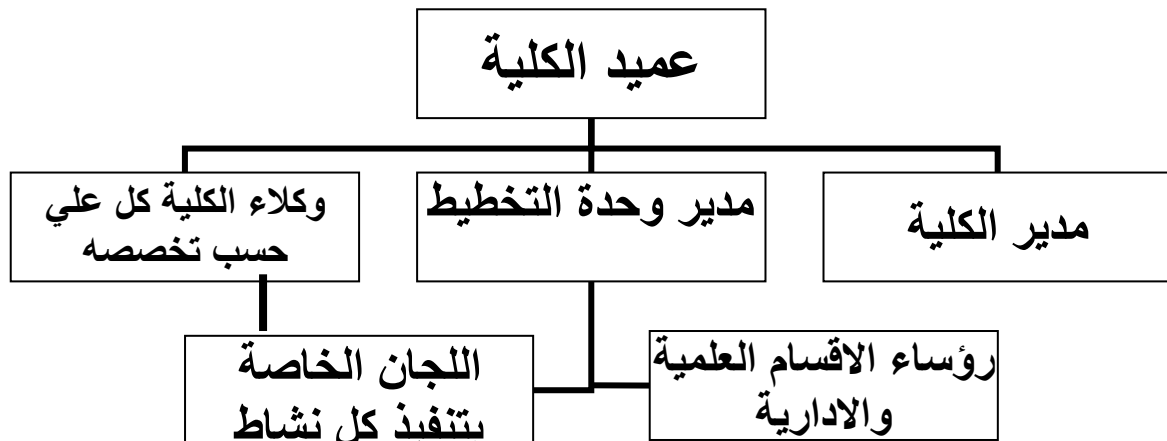
مهام اللجنة :

- مراجعة الخطة نفسها ، فقد تكون الخطة الموضوعة مبالغاً فيها أو إنها تجاهلت كثيراً من الأمور الحيوية أو أن هناك خطأ في التنبؤات والتقديرات .
- مراجعة التنفيذ: إذا تأكد المراجع من سلامة الخطأ يبدأ بمراجعة التنفيذ فقد يكون هناك سوء فهم من قبل العاملين حول الأهداف والغايات التي تسعى إليها الخطة .
- ملاحظة الظروف الخارجية : تكون الخطة سليمة ومحكمة وعملية للتنفيذ ، وتمت طبقاً لما هو محدد ، ففي هذه الحالة يكون الخطأ أو الانحراف ناتج عن ظروف خارجية طارئة ويلزم البحث في كيفية إتمام المعالجة .
- تقديم تقرير نصف سنوي عن ماتم تنفيذه في الخطة الاستراتيجية .

آلية التنفيذ:

تتم من خلال الهيكل المؤسسي الذي يتكون من:-

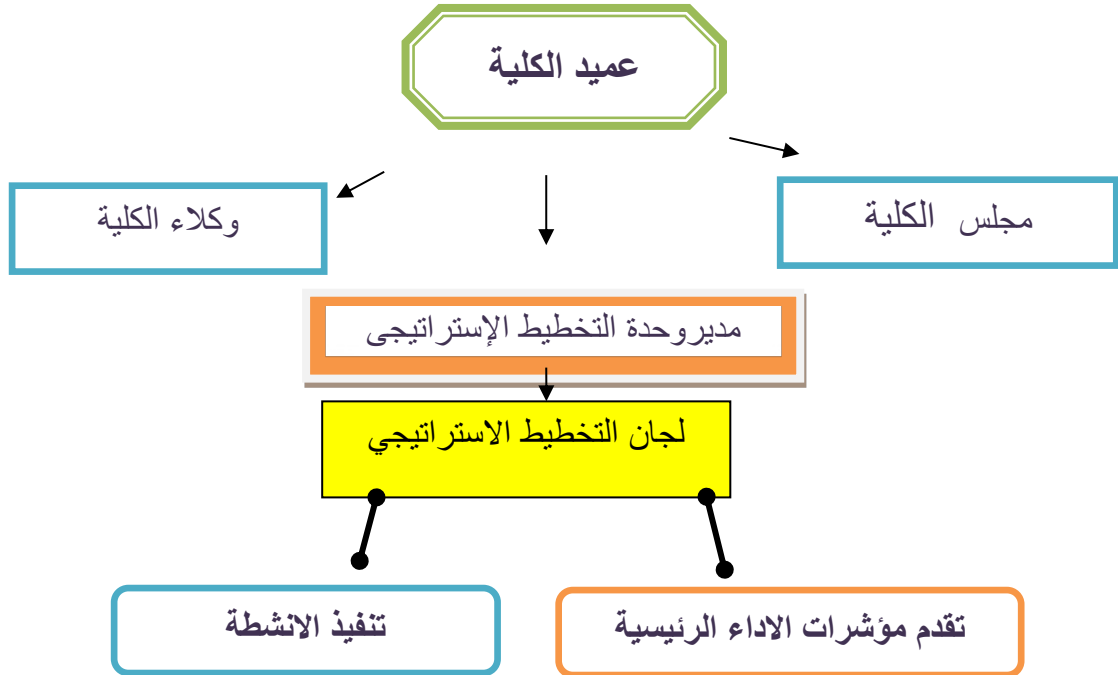
- عميد الكلية.
- وحدة التخطيط الإستراتيجي بالكلية من خلال تشكيل لجنة خاصة من أجل تنفيذ كل نشاط في الكلية.
- وكلاء الكلية كلا في تخصصه.



آلية تشكيل وعمل اللجان:

- ١- تشكيل لجنة مؤقتة مختصة بتنفيذ كل نشاط تبعا لطبيعة النشاط .
- ٢- تضم كل لجنة خبراء وممثلي اصحاب المصلحة المعنيين والاداريين المختصين .
- ٣- لجان للأنشطة المتعلقة بالتعليم و البحث العلمي و قضايا المجتمع علي ان تكون كل لجنة برئاسة الوكيل المختص و تقدم تقاريرهم لعميد الكلية .

آلية المتابعة:



قياس مؤشرات الاداء الرئيسية للانشطة خلال :

اولا: مرحلة تنفيذ النشاط

ثانيا: دراسة اثر النشاط في تحقيق النتائج المرجوة:

- ١- قياس مؤشرات الاداء الرئيسية في فترات زمنية منتظمة (ربع سنوي- سنوي)
- ٢- تقييم مؤشرات الاداء الرئيسية للنشاط في مقابل المستهدف حسب النتيجة (تحقيق المستهدف- اداء مرضي- اداء ضعيف)
- ٣- حسب النتائج يمكن التغلب علي اوجه القصور بسرعة وكفاءة من خلال تبني السياسات الملائمة من خلال قرارات العميد بالتعاون مع مجلس الكلية.

آلية متابعة مراحل تنفيذ الخطة الإستراتيجية:-

- قياس مؤشرات الأداء الرئيسية للأنشطة من خلال:-
مرحلة تنفيذ النشاط.
دراسة أثر النشاط في تحقيق النتائج المرجوة على المدى القصير والبعيد.
- قياس مؤشرات الأداء الرئيسية في فترات زمنية منتظمة.
- تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية للنشاط في مقابل المستهدف وفقا للنتائج ويمكن التغلب على أوجه القصور بسرعة وكفاءة من خلال تبني القياسات الملائمة.

تمويل الخطة الإستراتيجية للكلية:-

- التمويل الذى تقدمه الجامعة.
- المشروعات الطلابية .
- إنشاء مجلة علمية للكلية.
- برامج الساعات المعتمدة للدراسات العليا بأقسام الكلية المختلفة.
- إستحداث برامج جديدة بالكلية تعمل على إستقطاب الطلاب نتيجة لإحتياجات سوق العمل.

الغايات النهائية و الأهداف الاستراتيجية للكلية

- تسعى الكلية إلى تحقيق سبعة غايات رئيسية تتمثل في الآتي:
- ١- طلاب وخريجون متميزون وقادرون علي المنافسة والابتكار
 - ٢- الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا وجودة وأخلاقيات البحث العلمي
 - ٣- ضمان جودة الأداء المؤسسي والتنمية المستدامة للموارد البشرية
 - ٤- ضمان جودة الأداء المؤسسي والتطوير المستمر والتنمية المستدامة للموارد البشرية
 - ٥- الموارد المالية
 - ٦- زيادة القدرة الاستيعابية بالكلية
 - ٧- تعزيز المكانة الدولية للكلية .

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية - لكلية التربية النوعية - جامعة بنها ٢٠١٧/٢٠٢٢

المسلسل	الغايات	عدد الأهداف	عدد الأنشطة	التكلفة
١	الغاية الأولى	٧	١٠٢	٢,٠٩٦,٠٠٠
٢	الغاية الثانية	٩	٧٧	٨٧٠,٠٠٠
٣	الغاية الثالثة	٢	١٣	١٣٥,٠٠٠
٤	الغاية الرابعة	٤	٣٢	١٠٠,٠٠٠
٥	الغاية الخامسة	٣	٣٧	٢,١٥٠,٥٦٠
٦	الغاية السادسة	٢	٢١	٦,٠٦٠,٠٠٠
٧	الغاية السابعة	٣	١٨	٧١٠,٠٠٠
٨	الغاية الثامنة	٦	١١٠	٥,٠٤٠,٠٠٠
	المجموع	٣٦	٤١٠	١٧,١٦١,٥٦٠

١- طلاب وخريجون متميزون وقادرون على المنافسة والابتكار

تكلفة المشروع	المشروع/المبادرة	الأهداف الاستراتيجية
٢٦,٠٠٠	١-١-١ تطوير نظم قبول وتوزيع وتحويل الطلاب .	١-١ تطوير سياسات ونظم القبول.
٢٣٥,٠٠٠	١-٢-١ تطوير البرامج الأكاديمية واستحداث برامج غير تقليدية .	٢-١ تقديم برامج تعليمية متميزة ومتطورة تواكب مستجدات واحتياجات سوق العمل.
٧٠,٠٠٠	١-٣-١ قياس وتقويم كفاءة العملية التعليمية لمرحلة البكالوريوس.	٣-١ تحديث مستمر لاستراتيجيات التعليم وأساليب التدريب والتقويم لموكبة التطور العلمي .
٣٠٠,٠٠٠	١-٤-١ الدعم الأكاديمي والرعاية والأنشطة الطلابية.	٤-١ تقديم خدمات تعليمية وأنشطة طلابية ورعاية متميزة تحقق رضا الطلاب
١٢٥,٠٠٠	١-٥-١ تأهيل الطلاب والخريجون بمشاركة المؤسسات المجتمعية .	٥-١ إنشاء مراكز لتنمية وتعزيز المهارات التطبيقية والتدريب للطلاب والخريجون في أماكن التوظيف .
١٠٠,٠٠٠	١-٦-١ إنشاء و تفعيل وحدة متابعة الخريجين لمؤسسات التوظيف داخل سوق العمل محلياً / إقليمياً / دولياً.	٦-١ تعزيز الروابط بين الخريجين والكلية وجهاز التوظيف .
١٢٤٠,٠٠٠	١-٧-١ تأهيل الكلية للحصول على الاعتماد .	٧-١ اعتماد كلية التربية النوعية – جامعة بنها .
٢,٠٩٦,٠٠٠	المجموع	