



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Ahsn  
وحدة ضمان الجودة



# الخطة الاستراتيجية لكلية الألسن - جامعة المنيا (2027-2023)

### فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع	م
4	منهجية اعداد الخطة	1.
6	فريق إعداد الخطة	2.
<b>الجزء الأول : الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية</b>		
7	مقدمة عن الكلية	3.
12	فلسفة الكلية في مجال تطبيق الجودة وارتباطها بفلسفة الخطة الاستراتيجية للجامعة	4.
13	الافتراضات الرئيسية للخطة	5.
<b>الجزء الثاني : الخطة الاستراتيجية لكلية الألسن في وتوكيد الجودة والتحسين المستمر</b>		
15	الرؤية والرسالة	6.
16	قيم المؤسسة وقيم الأطراف ذات العلاقة	7.
19	استراتيجية التعليم والتعلم	8.
40	التحليل البيئي SWOT	9.
49	التحليل البيئي الكمي لكلية الألسن	10.
61	السمات المميزة لكلية الألسن	11.
64	الغايات والأهداف الاستراتيجية	12.
69	السياسات الخاصة بالكلية	13.



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Asun  
وحدة ضمان الجودة



70	الخطة البحثية للكلية	14.
73	خدمة المجتمع وتنمية البيئة	15.
86	السياسات المالية	16.
86	السياسات الإدارية	17.
87	الخطة التدريبية	18.
98	خطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات	19.
100	الخطة التنفيذية	20.

## منهجية إعداد الخطة

شارك في بناء خطة الكلية الكوادر المهتمة بصناعة مستقبل الكلية ممثلة في الأستاذ الدكتور عميد الكلية والسادة الوكلاء، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والجهاز الإداري بالكلية، وكذلك رواد المجتمع والمستفيدين. ومن ثم تحددت منهجية بناء الخطة من خلال التفاعل، والتكامل بين المدخل ( Bottom-Up Approach )، (Top- Down Approach)، على غرار منهج الخطة الاستراتيجية للجامعة، واللذان أفادا كثيراً في تحليل نقاط القوة والضعف والتهديدات والتحديات من خلال التحليل الرباعي (SWOT).

### وتجسدت منهجية الخطة في المحاور التالية :

- تشكيل فريق عمل من المؤسسة "لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية" مكونة من رئيس ومنسق وأعضاء.
- تنظيم ورش عمل للقيام بإعداد الخطة الاستراتيجية.
- تشخيص الوضع الحالي للمؤسسة للوقوف على ما لم يتم تنفيذه من الخطة السابقة 2021/2017، وتحديد نقاط القوة والضعف وأسباب عدم تنفيذ بعض عناصر الخطة السابقة.
- تحديد عوامل النجاح
- تحديث رؤية ورسالة الكلية بما يتماشى مع مفهوم الجودة والحفاظ على المكتسبات مع السعى على تطويرها طبقاً لمتطلبات البيئة المحيطة بها.
- اعتماد آليات جديدة تساعد في الوصول إلى تحقيق الهدف المزمع الوصول إليه في إطار جدول زمني محدد.
- ربط الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية بالأهداف الاستراتيجية للجامعة وذلك من خلال التواصل المستمر بين لجنة التخطيط الاستراتيجي ومركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة.



- تعميم الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية على جميع الأطراف ذات العلاقة داخل الكلية وخارجها للاستفادة من مردود الخطة.
- اعتماد الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من المجالس الحاكمة بعد طرحها ومناقشتها من الأقسام العلمية والإدارية داخل الكلية.
- تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي ستساهم في تحقيق الأهداف.
- رسم السياسات والخطط التنفيذية الخاصة بها واعتمادها في مجلس الكلية.
- إعداد البرامج المزمع تنفيذها في إطار الخطة الاستراتيجية الحالية وتحديد مراحل تنفيذها وتحديد مسؤولية كل جهة.
- بناء الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية.
- اعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس الكلية.



## فريق إعداد الخطة الاستراتيجية 2023-2027

- أ.م.د. / لاميس محمد محمد الجافى، وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ورئيس فريق إعداد الخطة.
- أ.م.د. / هناء أحمد سيد أبو العلا، أستاذ مساعد بقسم اللغة الألمانية.
- أ.م.د. / على محمد عبداللطيف، أستاذ مساعد بقسم اللغة الإسبانية.
- د. خالد محمد عبداللاه، مدرس بقسم اللغة الفرنسية
- د. محمد أنور المدنى الشيخ، مدرس بقسم اللغة الصينية.
- د. مشيرة محمود أحمد موسى، مدرس بقسم اللغة الإسبانية.
- د. مبروك عبدالحميد إسماعيل، مدرس بقسم اللغة الإيطالية.
- د. سلمى محمد صلاح، مدرس بقسم اللغة الإنجليزية.
- م.م. وسام على محمد، مدرس مساعد بقسم اللغة الإنجليزية.
- م. سعد رضا سعد عبدالشهيدي، معيد بقسم اللغة الإيطالية.
- م. إيمان محمود عبدالرحمن أحمد، معيدة بقسم اللغة الفرنسية.



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Ahsn  
وحدة ضمان الجودة



## مقدمة عن الكلية

أنشئت كلية الألسن بالقرار الجمهورى رقم 84 عام 1997 ومقرها جامعة المنيا بالطريق الرئيسى للجامعة خلف كلية الفنون الجميلة.

## نشأة الكلية

بدأت الدراسة بالكلية فى 1997/10/4 فى خمسة برامج وهى:

- برنامج اللغة الإنجليزية
- برنامج اللغة الألمانية
- برنامج اللغة الفرنسية
- برنامج اللغة الإسبانية
- برنامج اللغة الإيطالية

وتم إضافة البرامج التالية :

- برنامج اللغة الصينية (حيث وافق مجلس الجامعة 2002/8/31 على إنشاء قسم اللغة الصينية وبدأت الدراسة به فى العام الدراسى 2015/2016)
- دبلومة الترجمة المهنية بقسم اللغة الإنجليزية بالقرار الوزارى رقم 2987 بتاريخ 2014/8/5 وبدأ العمل ببرنامج الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) فى العام الدراسى 2014/2015.
- برنامج الماجستير الأوروبى المشترك باللغة الإسبانية MULCH (مولش) بالتعاون مع جامعة سالامنكا بالقرار الوزارى رقم (4875) لسنة 2014 وقرار مجلس الجامعة لسنة 2013 وقرار المجلس الأعلى للجامعات لسنة 2014



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



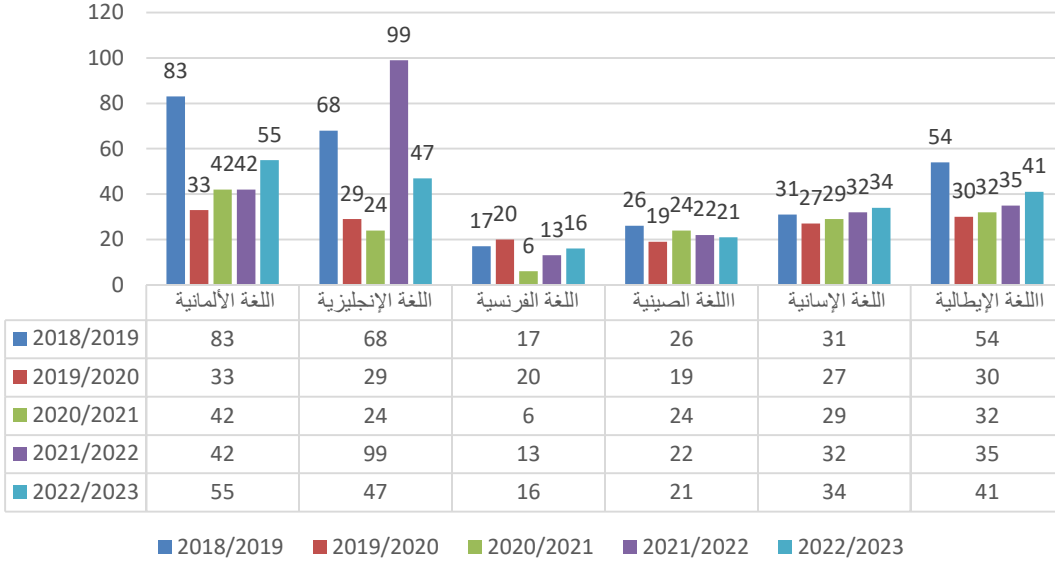
كلية الاسن  
Faculty of Al-Asun  
وحدة ضمان الجودة



- برنامج اللغة الإسبانية والترجمة الخاص (نظام الساعات المعتمدة) بناء على قرار مجلس الجامعة بتاريخ 2021/6/29 وقرار لجنة قطاع الآداب في 2021/9/18 وقرار المجلس الأعلى للجامعات لسنة 2021 والشكل (1 أ- و) أدناه يوضح أعداد الخريجين خلال الخمسة أعوام الماضية في الخطة السابقة 2017-2022 وهي الأعوام الدراسية 2018/2019، 2019/2020، 2020/2021، 2021/2022 و 2022/2023



### أعداد خريجي الكلية في الخمسة أعوام الأخيرة





## أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حتى عام 2023

بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في عام 2023 مائة وإحدى عشر عضوا توزيعهم كالتالي :

1. أستاذ = 5

2. أستاذ مساعد = 9

3. مدرس = 58

4. مدرس مساعد = 16

5. معيد = 23

6. الإجمالي = 111 (89 على رأس العمل + 22 أجازات)

جدول (1) يبين توزيع السادة أعضاء هيئة التدريس في الأقسام والبرامج المختلفة بالكلية

م	القسم	أعضاء هيئة التدريس						الهيئة المعاونة				الجملة	أجازات	حضور
		أستاذ		مدرس		مدرس مساعد		معيد						
		أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر					
1.	اللغة الإنجليزية	2	-	1	-	13	6	4	-	27	6	21		
2.	اللغة الألمانية	-	1	1	-	4	8	3	2	20	2	18		
3.	اللغة الإيطالية	1	-	-	1	3	6	3	1	21	5	16		
4.	اللغة الإسبانية	1	-	1	2	5	3	2	1	20	6	14		
5.	اللغة الفرنسية	-	-	-	2	2	5	3	1	15	2	13		
6.	اللغة الصينية	-	-	-	1	2	1	1	2	8	1	7		
	الإجمالي	4	1	6	3	29	29	16	7	111	22	89		



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الاحسن  
Faculty of Al-Ahsn  
وحدة ضمان الجودة



## الجهاز الإداري بكلية الألسن

بلغ عدد العاملين في الجهاز الإداري في الإدارات المختلفة بكلية الألسن ثمانية وخمسون موظفا وخدمات معاونة (58) بجميع أقسام وإدارات الكلية (47 موظفا و 11 خدمات معاونة).



## فلسفة الكلية فى مجال الجودة الشاملة وارتباطها بفلسفة الخطة الاستراتيجية

تتبنى كلية الألسن فى مجال الجودة الشاملة فلسفة الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا من خلال توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضا العملاء وجميع الأطراف ذات العلاقة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة إلى الطلاب للوصول بهم إلى مستويات تساهم فى تحقيق التميز التنافسي فى سوق العمل المحلي والإقليمي بل والعالمى، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية قائمة على الالتزام بالتوجه نحو المستفيد، والتحسين المستمر، ومشاركة الإدارة والعاملين فى تحقيق الجودة والتميز فى الأداء، مع وضع نظام لتقويم الأداء داخل المؤسسة فى كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة.

ونعزوا تطبيق نظام والجودة وأهميتها بالمؤسسة إلى عدة اعتبارات هي :

- التغيير المستمر فى احتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب على إثره تجديد أساليب العملية التعليمية بما يواكب التوجهات الحديثة لسوق العمل وتطوراتها فى ظل التنافسية والعولمة وكذلك الرقمنة ، وابتكار آليات جديدة لحل ما قد يعرّف من مشكلات من شأنها إعاقة التطور المجتمعي.
- أهمية دور العنصر البشري المؤهل والمدرّب والقادر على الابتكار والإبداع بل ومجابهة الأزمات والكوارث فى بيئة العمل وذلك من أجل الوصول إلى العالمية وإزالة كل التحديات.
- التوسع فى استخدام تكنولوجيا المعلومات باعتبارها ضرورة ملحة وخاصة فى ظل الأزمات العالمية المتمثلة فى جائحة فيروس كورونا المستجد، وذلك عن طريق الاستعداد لأداء التعليم عن بعد وتطبيق نظام الفصول الافتراضية والتعليم الإلكتروني وتدريب جميع منسوبي المؤسسة على استخدام تلك التكنولوجيا.



- التعاون مع المجتمع الخارجى وإشراكه فى تحسين وتطوير العملية التعليمية والتواصل معه على كافة الأصعدة.
- إيجاد مصادر تمويل مختلفة من خلال إنشاء برامج تعليمية جديدة أو تقديم خدمات مجتمعية متصلة بمجال الكلية التعليمي.

## الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

يأتى تحديث الخطة الاستراتيجية فى إطار التحديث المستمر للوصول إلى الجودة التى تهدف إليها كلية الألسن وتتلخص فى النقاط التالية :

- مراعاة التوازن بين احتياجات الأطراف ذات الصلة والاحتياجات المجتمعية من أجل تحقيق تنمية شاملة ومستدامة فى ضوء الجودة الشاملة.
- الارتكاز على مخرجات التحليل الرباعى فى بناء خطة استراتيجية تحقق الغايات المرجوة من أجل التنمية المستدامة.
- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات السوق لسد الفجوة بين الأداء الفعلى وأهداف الجودة.
- نشر ثقافة الجودة والتميز فى الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية وتوفير المناخ الملائم لدعم تنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
- تمثُّع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق فى المشاركة والمسئولية.
- متابعة مستمرة للتأكد من تنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين المستمر.



- مراعاة توفير بيئة صحية وآمنة ووضع الصحة والسلامة المهنية في بؤرة الاهتمام وذلك حفاظا على سلامة المنشآت والعنصر البشري والتي من شأنها التأثير في تنفيذ ونجاح الخطة الاستراتيجية للمؤسسة.
- التطوير في الأداء على كافة الأصعدة سواء في العملية التعليمية أو التطبيق العملي أو التدريب لكافة الكوادر ذات الصلة بالمؤسسة.
- تحسين البنية التحتية والمرافقات التي من شأنها تحسين المردود العملي على تنفيذ الخطة الاستراتيجية والتمتع بمخرجات جيدة.
- الاهتمام ببرامج ذوى الاحتياجات الخاصة في ضوء تبني الكلية احتياجاتهم ومتطلباتهم بل وتعيين بعضهم ليكون جزءا من أعضاء هيئة التدريس، وتذليل كافة العقبات من خلال إنشاء برامج وأدوات تلبي احتياجاتهم.
- الاهتمام بالجانب النفسي والتربوي لدى الطلاب لإعدادهم للاعتماد على النفس وتحمل المسؤولية في ضوء المستجدات السلوكية على الساحتين الإقليمية والدولية وفي ظل الانفتاح على العالم الخارجي بسبب الأدوات الإلكترونية المتاحة أمامهم.
- الاهتمام بالبرامج التدريبية سواء عن طريق المحاكاة أو بممارسة الأنشطة المختلفة التي من شأنها صقل مواهب ذوى العلاقة.
- تشجيع البحث العلمي وإيجاد آليات لمواكبة الطرق البحثية العالمية وتحديد احتياجات البرامج المختلفة بالكلية طبقا لمتطلبات سوق العمل.
- إشراك الخبراء من كافة أطياف المجتمع للمشاركة في وضع الخطط البحثية وإبداء الرأي من أجل نقل خبراتهم الحياتية إلى داخل المؤسسة.



## الرؤية والرسالة

### رؤية جامعة المنيا

تسعى جامعة المنيا إلى أن تكون لها مكانتها العلمية المتميزة محلياً ودولياً، حيث تقدم تعليمًا عالي الجودة، وتمد باحثيها بأفضل الفرص لإنتاج بحث علمي يُمكن من التنافس دولياً، كما تسعى لتنمية الريف المصري، والمناطق العشوائية وتعمير الظهير الصحراوي، وجذب رجال الأعمال، والصناعة ليتخذوا من الجامعة شريكاً يمكنهم من تحقيق المنافسة محلياً، وعربياً، ودولياً.

### رسالة جامعة المنيا

تلتزم جامعة المنيا بتحقيق رؤيتها، من خلال تقديم تعليم فعال يواكب متطلبات العصر، وذلك لإعداد أجيال متميزة قادرة على المنافسة في أسواق العمل محلياً، وعربياً، وعالمياً، في مجالات محددة، كما تلتزم بالتفوق في البحث العلمي، والتكنولوجيا، وتنفيذ المشاريع البحثية التي تسهم في مواجهة التحديات التي تواجه محافظة المنيا، وصعيد مصر.

### رؤية كلية الألسن

تحقيق الريادة العلمية والتميز في مجالات اللغة والأدب والترجمة محلياً ودولياً لتحقيق التواصل المعرفي والثقافي مع دول العالم بما يخدم المجتمع، ويسهم في مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.

### رسالة كلية الألسن

تسعى كلية الألسن لإعداد كوادر بشرية مؤهلة علمياً ومهنياً في مجال اللغات الأجنبية والترجمة قادرة على المنافسة في سوق العمل العالمي ومجال البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة من خلال برامج عالية الجودة ووفقاً لأفضل الممارسات العالمية.



## قيم المؤسسة وقيم الأطراف ذات العلاقة

للتعرف على القيم المشتركة بين الأطراف ذات العلاقة بالكلية تم تصميم استمارة استبيان لاستطلاع رأي القيادات وأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإداري والطلاب عن القيم الخاصة التي يرون توافرها في كل فئة من الفئات الأربعة التالية :

1. الإدارة العليا : متمثلة في العميد والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية وأمين الكلية ورؤساء الأقسام الإدارية.
2. القائمين بالتدريس : ممثلين في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
3. الجهاز الإداري.
4. الطلاب

وقد تم توزيع عدد (108) استمارة على القيادات الأكاديمية والإدارية وعينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب وتم عمل تحليل للبيانات عقب استيفاء هذه الاستمارات من قبل الفئات المستهدفة بعد جمعها وترميزها وتم استخراج النتائج التي تمثلت في درجات الأهمية والالتزام وعن القيم الخاصة بكل فئة ومن ثم تم حساب الفجوة بناءً على درجات الأهمية والالتزام واعتماداً على درجات حساب الفجوة تم ترتيب القيم الخاصة لكل فئة ثم ترتيب أعلى عشرة قيم مشتركة بين الفئات الأربعة المختلفة وفقاً لدرجات التكرار لكل قيمة لتصبح القيم المشتركة بين جميع الفئات بالكلية على النحو التالي :





جدول (2) التعرف على قيم المؤسسة وقيم الأطراف ذات العلاقة

الفجوة	الالتزام	الأهمية	القيم الرئيسية	
2	1	3	الشفافية	الإدارة
2	1	3	الموضوعية	أعضاء هيئة التدريس
2	1	3	المصداقية	الطلاب
2	1	3	الأمانة	العاملون
2	1	3	الالتزام	المجتمع
1	2	3	الأمانة العلمية	
1	2	3	التعاون	
1	2	3	أخلاقيات المهنة	
1	2	3	الانضباط واحترام حقوق الزمالة	
1	2	3	التعامل بروح الفريق	
1	2	3	الثقة	
1	2	3	احترام الرأي الآخر	

مهمة جداً - 2  
قليلة الأهمية -  
مطبقة تماماً - 2

الأهمية : (3)  
متوسطة - 3  
الالتزام : (3)-

مطبقة بطريقة متوسطة - 1 غير مطبقة)

القيم الرئيسية المأخوذة في الاعتبار عند إعداد الخطة الاستراتيجية			
التعامل بروح الفريق	1	الشفافية	1
الثقة	2	الالتزام	2
احترام الرأي والرأي الآخر	3	الأمانة العلمية	3



## استراتيجية التدريس والتعليم

تهدف استراتيجية التدريس والتعلم الخاصة بكلية الألسن - جامعة المنيا إلى تخرج طالب ذو مهارات وقدرات تؤهله للمنافسة محلياً وإقليمياً في كافة مجالات قطاع اللغات الأجنبية والترجمة ويساهم بدور فعال في الأنشطة المجتمعية من خلال سياسات التدريس والتعلم النشط.

### عناصر الاستراتيجية

- 1- المنهج الدراسي
- 2- أنماط تعليمية تقليدية وأخرى غير نمطية
- 3- أساليب تقويم الطلاب
- 4- تأهيل الطلاب لمواكبة متطلبات سوق العمل
- 5- الدعم والأنشطة الطلابية

### 1- المقرر الدراسي:

تتجه جامعة المنيا بشكل عام وكلية الألسن بشكل خاص إلى تغيير المقررات الورقية إلى مناهج إلكترونية، وتطوير عمليات التقويم ونظم الامتحانات، ووضع أنماط جديدة من الأسئلة بعيداً عن أسئلة الحفظ والتلقين، تكون قائمة على الابتكار والمهارات.

رأى أساتذة الكلية، ضرورة ربط المقررات بالتطورات الحادثة في العلوم وبمتطلبات سوق العمل، على سبيل المثال، في مقرر الترجمة، هناك أنواع أخرى من الترجمة مثل الترجمة السمعية والبصرية (منها على سبيل المثال



(subtitling) وهو مطلوب بشدة في سوق العمل، فلا مانع من تخصيص جزء من المحاضرة لتدريب الطلاب على هذا النوع من الترجمة. نفس الشيء بالنسبة للترجمة التتابعية والمنظورة. ينبغي إذا تطوير المناهج بأسلوب يوفر فرص لتحقيق الذات، وإيجاد فرص عمل للخريجين، وذلك بابتكار، واستحداث برامج أكاديمية تدريبية ذات صبغة عملية وتطبيقية بما يحقق متطلبات المهن الشاغرة بالسوق.

## 2- أنماط تعليمية تقليدية وأخرى غير نمطية:

تتبنى كلية الألسن - جامعة المنيا أنماطاً تعليمية تقليدية تهدف إلى الارتقاء بمستوى معارف ومهارات الخريج من خلال :

- مشاركة الطالب في المحاضرات لاكتسابه المعارف والمفاهيم الأساسية والتطبيقية والحديثة في المجالات المتنوعة للعلوم ذات الصلة
  - التدريب في المعامل لاكتساب المهارات اللغوية.
  - إجراء ومناقشة الأبحاث والتكليفات المنزلية.
  - التدريب في الحلقات النقاشية في عدد من المقررات.
- كما تتبنى أنماط تدريس وتعلم غير تقليدية تتدرج مع مستويات كل برنامج من البرامج التدريسية من خلال :
- تطبيق استراتيجية "الصف المقلوب" أو "الفصل المعكوس" "Flipped Classroom" وهي واحدة من الطرائق التعليمية الحديثة المعتمدة بشكل كبير على التطور التكنولوجي ، وتم إطلاق اسم الصف المقلوب عليها نظراً إلى أنها تعتمد بشكل كامل على (قلب) أو (عكس) الطريقة التقليدية المستخدمة في إرسال المعلومات واستقبالها بين الطالب والأستاذ ، حيث يعتمد المعلم هنا على استخدام التكنولوجيا الحديثة حتى يُعزز من



درجة فاعلية ومشاركة الطالب في سير العملية التعليمية. وفي ضوء استراتيجية الصف المقلوب يقوم الطالب بالبحث عن المعلومة بالاعتماد على نفسه دون مساعدة الأستاذ من أجل إكمال المعلومات المنقوصة التي يحصل عليها داخل الصف ؛ وهذا من شأنه أن يُساعد بالطبع على ترسيخ المعلومات في عقول الطلاب لأنه من حصل عليها بنفسه. يتحول الطالب هنا إلى فاعل في العملية التعليمية وليس مجرد متلقي للمعلومات.

- التدريب على استخدام شبكة الانترنت للحصول على المعلومة من مصادر موثوقة.
  - مشاركة الطلاب في الندوات العلمية وورش العمل.
  - الإعلان عن مسابقات تابعة لمركز اللغات والترجمة بالكلية مثل مسابقة الترجمة المرئية ومسابقة كتابة القصة القصيرة، وتقديم جوائز تشجيعية للفائزين.
  - مشاهدة الأفلام المأخوذة عن روايات ومسرحيات بلغة التخصص.
  - محاكاة وتمثيل بعض المشاهد من المسرحيات التي يدرسها الطالب.
  - تغيير محور المحاضرة من الأستاذ للطالب (بمعنى أن يكون دور الأستاذ هو المرشد في المحاضرة وليس مجرد ناقل للمعلومات والطالب مجرد مستمع)
  - تحويل الطالب إلى عنصر فاعل في العملية التعليمية (تحضير الدروس في المنزل وفي المحاضرة ثم يتناقش مع أساتذته وزملائه في قاعة الدرس)
- لتحقيق الأهداف المرجوة من أنماط التدريس والتعلم المتنوعة، تحرص إدارة الكلية على الاستخدام الأمثل لمصادر التدريس والتعلم المتمثلة في :



## • المكتبة :

تضم المكتبة مجموعة من المراجع والكتب العلمية والبحثية وشبكة معلومات دولية (انترنت). ويتم استخدام أحدث التقنيات العصرية التي تساهم في تيسير العملية التدريسية والبحثية للطلاب والباحثين .

### • المعامل والمدرجات والقاعات الدراسية:

- تجهيز المعامل بالأجهزة والمعدات الحديثة التي تخدم طلاب البحث العلمي في جميع الأقسام.
- تجهيز المدرجات والقاعات الدراسية بأحدث أجهزة العرض من داتا شو والسبورات البيضاء .
- يستفيد الطالب من الموقع الالكتروني للكلية ومنصة المقررات الالكترونية لجامعة المنيا في التواصل والتعلم الذاتي لخدمة العملية التدريسية بالكلية.

## 3-أساليب تقويم الطلاب :

تتبنى البرامج التدريسية نظم مختلفة للتقويم لكافة الأنشطة الطلابية بطرق حديثة ومتعددة مثل:

- التقييم المستمر على مدار العام الدراسي ( Formative assessment )
- التكاليفات المختلفة ( Assignment and researches )
- تقييم أبحاث التخرج
- الامتحانات القصيرة ( Quizzes )
- التقييم النهائي ( summative assessment )
- الامتحانات الفصلية والنصف فصلية



- الامتحانات النظرية التحريرية الفصلية

- الامتحانات الشفهية في نهاية كل فصل دراسي

ومن ضمن المقترحات المقدمة لتحديث استراتيجيات التقييم نذكر الآتي:

- لا يجب أن تتم عملية التقييم فقط من خلال اختبارات منتصف الفصل الدراسي وامتحانات نهاية العام، وإنما

من خلال عملية تقييم مستمرة للطالب على مدار الفصل الدراسي وذلك بعمل ملف انجاز للطالب واختبارات

فصلية متعددة تتوزع عليها درجات المقرر بحيث يتم تخفيف عبء التقييم من على الامتحان النهائي.

- نقترح أن يكون هناك تقييم بنهاية كل درس للتحقق من مدى استيعاب الطالب للدرس، وذلك من خلال انشاء

بنوك أسئلة في موضوعات المقرر.

- يجب ألا يكون الغرض من هذا التقييم مجرد قياس مدى حفظ الطالب للمعلومات وإنما التأكيد على فهم

واستيعاب الطالب للدرس.

- ابتكار أساليب تقييم حديثة وأنواع أسئلة جديدة تدعو إلى الابتكار وتنمية الحس النقدي لدى الطالب، وعدم

الاكتفاء بالأسئلة التقليدية المتكررة.

كذلك لا تقتصر عملية التقييم على عملية ترتيب الطلاب، بل تمتد إلى وضع آلية للتعرف على الطلاب المتفوقين

والمتعثرين ووضع برامج لرعاية الطلاب المتفوقين والمبدعين في المجالات المختلفة بالتشجيع والمتابعة وإتاحة الأوقات

لممارسة الأنشطة. وأيضاً وضع آلية لرعاية الطلاب المتعثرين دراسياً بالإعلان عن الساعات المكتبية لجميع أعضاء

هيئة التدريس لاستقبال الطلاب وإجابة أسئلتهم وتفعيل الدعم الأكاديمي من خلال حل المشاكل الأكاديمية للطلاب



كما تهتم الكلية بحصر أعداد الطلاب المتعثرين في جميع السنوات ومخاطبة أعضاء هيئة التدريس لدراسة حالتهم ومعرفة أسباب تعثرهم وإقامة ورش عمل لهم.

#### 4- تأهيل الطلاب لمواكبة متطلبات سوق العمل:

تؤهل برامج الكلية الطلاب لسوق العمل من خلال تدريس وتقييم الطلاب علي:

- المعلومات والمهارات الذهنية والمهنية والحياتية المكتسبة من خلال المقررات الدراسية الحديثة في البرنامج الدراسي والتي يتم تدريسها بكفاءة من قبل أعضاء هيئة التدريس.
- أخلاقيات المهنة المكتسبة من المقررات الدراسية المتنوعة والتفاعل مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- المهارات التطبيقية والمهنية من خلال المقررات ذات الصلة المباشرة بحاجات سوق العمل في مختلف مجالات اللغات والترجمة والسياحة.
- المهارات الحياتية التي تعمل على تنمية المهارات التكنولوجية والحصول على المعلومة من خلال استخدام الإنترنت.

كما تم التقدم حاليا للجنة قطاع الألسن بلائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة بها ساعات خاصة بالتدريب الميداني، في مجالات الترجمة (مكاتب وشركات الترجمة) والسياحة والتدريس والشركات الأخرى العاملة في مجال اللغات.



## 5- الدعم والأنشطة الطلابية:

تحرص إدارة الكلية على تقديم كافة أنواع الدعم للطلاب:

- الدعم الأكاديمي من خلال رواد الفرق الدراسية المختلفة وتفعيل الساعات المكتبية ومحاضرات الريادة.
- الرعاية الطبية من خلال التأمين الطبي وتوافر العيادات الطبية.
- التكافل الاجتماعي.
- الأنشطة الطلابية: توافر الأنشطة المتنوعة مثل الأنشطة الرياضية واكتشاف المواهب الفنية بالإضافة إلى الأنشطة الثقافية والاجتماعية والبيئية وتوفير المناخ لخلق واكتشاف القيادات الطلابية وإكساب الطلاب روح الجماعة من خلال أنشطة الأسر.
- عقد "يوم ثقافي" لكل قسم من أقسام الكلية ويشترك فيه الطلاب من خلال تقديم عروض ومسابقات بمختلف اللغات.

## آلية متابعة تنفيذ استراتيجية التدريس والتعلم:

- تم وضع آلية لمتابعة تنفيذ إستراتيجية التدريس والتعلم وذلك لضمان جودة الأداء ومتابعة تنفيذ الخطة:
- تشكيل فريق من وحدة ضمان الجودة بالكلية لمتابعة تنفيذ الخطة ضمن أنشطة المتابعة الداخلية.
  - اعداد استمارات للمتابعة في المدرجات والمعامل.
  - متابعة الأنشطة في تقارير المقررات وخطة التطوير ونتائج استقصاءات الطلاب.
  - متابعة التقرير السنوي لبرنامج واستقصاءات الخريجين والمستفيدين.





- كتابة التقارير ورفعها إلي وكيل الكلية لشئون التدريس والطلاب.

علما بأنه قد تم اعتماد ثلاثة برامج بالكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مارس 2022

(برامج اللغة الإسبانية واللغة الألمانية واللغة الإنجليزية)، أما برامج اللغة الفرنسية واللغة الإيطالية فهي في طريقها

للحصول على الاعتماد.

تتم الاستفادة من نتائج المراجعة بإتباع الآليات التالية:

- قرار مجلس الكلية بتخصيص 20% من درجة المقرر لدرجة أعمال السنة.

- وضع معايير للورقة الامتحانية تطبيقا للمهارات التعليمية المستهدفة، حتى يتم ضبط الامتحان من حيث

شموليته وقدرته على قياس مخرجات التعلم المستهدفة وتنوع أنماط أسئلته وكفاية المدة الزمنية.

- الحرص على توافق أنماط التعليم والتعلم مع توجهات السوق بإدخال التعليم الإلكتروني.

- تقوم الكلية بتشجيع الطلاب على إقامة أنشطة لاصفية وذلك من خلال الإعداد للفعاليات المختلفة في

الكلية مثل:

○ اللقاءات التعريفية للطلاب الجدد وحفلات الأعياد القومية مثل 6 أكتوبر وحفلات اكتشاف المواهب.

○ ندوات وورش عمل وحدة متابعة الخريجين.

○ العديد من الندوات والدورات التدريبية وورش العمل التي يتم من خلالها تدريب وتأهيل الطلاب لسوق

العمل (ورش الترجمة واليوم الثقافي لكل قسم )

○ دورات في اللغات المختلفة تابعة لمركز اللغات والترجمة ومنها ما هو مجاني لإتاحة الفرصة لجميع الطلاب

أن يشاركوا.



- تتوافق أنماط التعلم المستخدمة للمخرجات المستهدفة، فالمقررات تحتوي على مجالات لتطبيق التعلم الذاتي، وهي البحوث وهذا موضح بتوصيف المقررات.
- تحرص الكلية على رفع كفاءة العملية التعليمية من خلال توفير مصادر ووسائل التعلم بما يتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة.

## السياسات التي تتبعها المؤسسة لتحديد ومعالجة مشكلات التعليم

### أولا: البنية التحتية:

- تتكون الكلية من مبنى رئيس بارتفاع خمسة طوابق وكذلك الدورين الأرضي والأول في المبنى المقابل.
- عدد 21 قاعة دراسية (منهم عدد 3 قاعة دراسية مزودة بجهاز عرض داتا شو)
- عدد 1 مدرج مجهز بجهاز عرض وميكروفون.
- عدد 8 معامل للغات مكيفة ومجهزة بوسائل عرض سمعية وبصرية
- عدد 2 قاعة دراسية مزودة ب عدد 2 شاشة تفاعلية .
- عدد 1 قاعة للأنشطة الطلابية.
- عدد 1 معمل (الابتكار اللغوي) مجهز بعدد 8 لاب توب وجهاز عرض داتا شو بالإضافة إلى شاشة عرض تلفزيونية.
- عدد 1 معمل (Mulch) يضم عدد 31 جهاز كمبيوتر متصلة بالانترنت بالإضافة إلى شاشة تلفزيونية.
- عدد 1 معمل لذوي الهمم (المكفوفين) يضم 5 جهاز كمبيوتر مزود ببرنامج خاص بالمكفوفين.



- مكتبة مزودة بعدد كبير من الكتب القيمة من التراث القديم والحديث والمراجع القيمة والرسائل العلمية والدوريات العلمية مفهوسة على قاعدة بيانات:
- عدد الكتب العربية 950 كتابا
- عدد الكتب الأجنبية 13198 كتابا
- عدد من الكتب المهداة إلى الكلية تبلغ 4638 كتابا (حتى تاريخ 5 - 9 - 2023 )
- دوريات علمية عددها 1846 دورية (234 باللغة العربية+1612 بلغات أخرى)
- رسائل ماجستير ودكتوراه عددها 511 رسالة ماجستير و82 رسالة دكتوراه بإجمالي 593 رسالة.

## ثانيا: الكثافة العددية العالية للطلاب في بعض الأقسام:

تحرص الكلية على تناسب أعداد الطلاب بين الأقسام حيث تعمل على:

- توزيع الطلاب الجدد علي الأقسام بعد دراسة استمارات الرغبات ومطابقتها للقدرة الاستيعابية لكل قسم وذلك حتي لا يتم تهجير لقسم علي حساب آخر آخذين في الاعتبار وجود توازن بين أعداد الطلاب في الأقسام الستة.
- حال ورود طلاب جدد بعد بدء الدراسة يتم أخذ رغباتهم وتعرض قوائمهم على مجلس الكلية لتوزيعهم على الأقسام حسب الأعداد التي تم اعتمادها من مجلس الكلية وحسب الأماكن الشاغرة والمتبقية في الأقسام وذلك بعد موافقة كل قسم ويتم تبليغ الطلاب بهذا التوزيع مع مراعاة تناسب أعداد الطلاب بين الأقسام الستة.



## ثالثًا: ضعف الموارد:

- تعمل الكلية على زيادة مواردها الذاتية فليديها وحدة ذات طابع خاص هي " مركز اللغات والترجمة" التي تقدم خدماتها للمجتمع متمثلة في دورات اللغات والتراجم وترجمة الوثائق والتدقيق اللغوي.
- خطة لتنمية المجتمع وخدمة البيئة التي تهدف لتسويق خدمات الكلية في مجال اللغات والترجمة بهدف زيادة موارد الكلية.

## رابعًا: نقص / زيادة أعضاء هيئة التدريس:

- يوجد بالكلية كوادر بشرية من الأساتذة الأكفاء المتخصصين والهيئة المعاونة التي تفي باحتياجات الكلية في الكثير من الأقسام. حيث يبلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والأساتذة المتفرغين 111 عضواً، وعدد الطلاب في العام الجامعي 2023/2022 هو 922 طالبا (بما في ذلك عدد طلاب البرنامج الخاص).

- للكلية خطة خمسية لطلب تعيين المعيدين الجدد وتخطب بها الجامعة وذلك طبقا لاحتياجاتها حيث تم تعيين 5 معيدين خلال العام الدراسي 2023/2022 (اعتذرت المعيدة الخاصة بقسم اللغة الصينية عن التعيين)

## خامسًا: الدروس الخصوصية:

- لا يوجد بالكلية أي شكوى من الطلاب بخصوص قيام أي من الأساتذة بإعطاء دروس خصوصية حيث وضعت الكلية آلية لتفادي الدروس الخصوصية تتمثل في الآتي:

- تهيئة مناخ مناسب للطلاب لحضور المحاضرات وتوفير معامل اللغات والداتا شو والتهوية الجيدة



- اتباع أساليب حديثة في التدريس مثل عرض الأفلام والمسرحيات وتمثيل أجزاء منها وتحويل بعض المقررات إلى مقرر إلكتروني
- تقسيم الطلاب إلى مجموعات للقضاء على الكثافة داخل المدرجات .
- تفعيل نظام الدعم الطلابي ووضع آلية لتلقى الشكاوى
- تفعيل نظام الريادة الطلابية .
- عقد دورات للغة والترجمة بمقابل مادي زهيد من خلال مركز اللغات والترجمة بالكلية، وأحيانا بدون مقابل مادي.
- تحويل أعضاء هيئة التدريس إلى التحقيق القانوني على مستوى الجامعة إذا ثبت تورطه بالأدلة الدامغة في هذا الأمر.
- خلال الساعات المكتبية يذهب الطلاب إلى الأساتذة لطلب إيضاح بعض النقاط التي تحتاج إلى توضيح، بل وأحيانا يتواصلون معهم عبر تطبيق الواتساب ولا يبخل أي منهم بوقته.

## سادسًا: الكتاب الجامعي:

- تحرص كلية الألسن على تطبيق معايير الجامعة للكتاب الجامعي .
- توافر المحاضرات الإلكترونية في جميع المقررات على منصة المقررات الدراسية.
- توافر الكتب الإلكترونية في بعض المقررات.
- تعريف الطلاب بالمراجع الأصلية من خلال توصيف المقرر وتوفيرها بمكتبة الكلية للرجوع إليها والاستفادة منها وإتاحة تصوير الجزء المسموح به حسب حقوق الملكية الفكرية.



- قبول هدايا عينية من كتب ومؤلفات بالمكتبة .

- تخصيص ميزانية سنوية لشراء الكتب لكل قسم علمي على حده.

## سابعًا: ضعف حضور الطلاب:

قام مجلس الكلية بتفعيل نص اللائحة الخاص بقرار بحرمان الطلاب الذين تتعدى نسبة غيابهم 25 % من دخول الامتحانات النهائية حسب نص اللائحة وكذلك تحديد نسبة 20% من درجة المقرر لأعمال السنة التي تشمل الحضور والمشاركة وامتحان نصفي. وقد كان لذلك مردود إيجابي في زيادة نسب حضور المحاضرات. موافقة مجلس الكلية

رقم (4) بتاريخ (2015/12/16)

## ثامنًا: تقويم الطلاب:

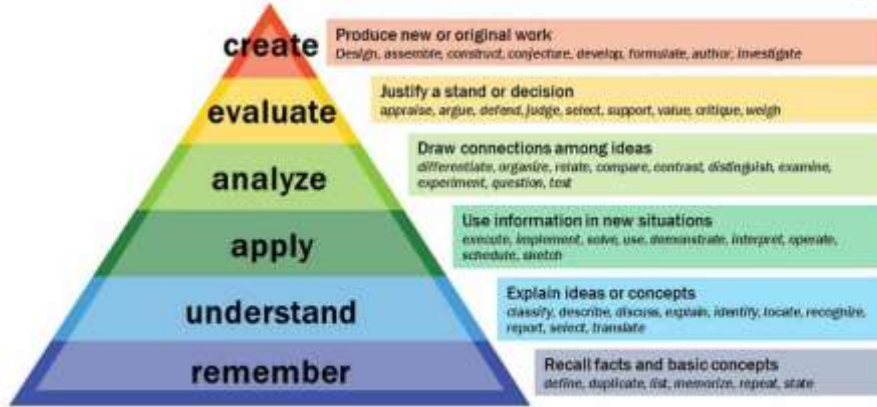
يتم تقييم استيفاء الامتحان لمخرجات التعلم المستهدفة وقياس ملائمة الأسئلة للمدة الزمنية وتوزيع الدرجات من خلال:

- المقيم الخارجي الذي تعرض عليه توصيف المقرر والامتحانات الدورية والشفهية والتحريرية.
- الطلاب أنفسهم عن طريق استبيان معد لهذا الغرض.
- يتم فحص نتائج هذه الاستبيانات من قبل منسقي المقررات والرد عليها في تقرير المقرر واتخاذ الإجراءات التصحيحية ووضع خطط تحسين مستقبلية.
- يحرص أساتذة المقررات على وضع الامتحانات بأساليب تسمح بتصنيف الطلاب وإمكان التمييز بينهم ويتم ذلك من خلال معايير الورقة الامتحانية والتي تنص على:

- تنوع الأسئلة بين المقالية والأسئلة ذات الاختيارات المتعددة والمقارنات .
  - التأكيد على ضرورة قياس هذه الأسئلة لجميع مخرجات التعلم المستهدفة من المعرفة والفهم والمهارات }
- هرم بلوم

## هرم بلوم للأهداف التعليمية

### Bloom's Taxonomy



- وبالنسبة لامتحانات الشفهية: الحرص على عدالة التقييم من خلال معايير معتمدة وموثقة وتشكيل لجان ثلاثية من أعضاء هيئة التدريس.
- تعمل الكلية على توثيق نتائج الطلاب بأكثر من وسيلة:
  - أوراق إجابة الطلاب (مخازن مركزية لحفظ الأوراق)
  - سجلات النتائج الورقية والإلكترونية .
  - الأعمال والأنشطة الفصلية التي تحتسب كدرجات لأعمال السنة.



يتم إعلان نتائج الامتحانات الفصلية والعملية عن طريق :

• موقع الكلية الإلكتروني

• موقع الجامعة الإلكتروني

يتم تحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات المختلفة (الفرق الدراسية /المقررات) وإصدار إحصائية نجاح لكل مقرر على حده.

أصبح من السهل إخراج الإحصائيات بعد إدخال نظام قواعد البيانات الإلكترونية ويمكنه نتائج الامتحانات MIS وتشمل الإحصائيات ما يلي:

○ إحصائية درجات النظري

○ إحصائية التقديرات لكل مقرر على حده

○ إحصائية مجمعة لكل فرقة على حده

○ إحصائية الخريجين بناء على المجموع التراكمي

آلية التظلمات:

○ تفعيل آلية تظلم الطلاب عن طريق تقديم تظلم للتأكد من جمع ورصد الدرجات والتحقق من تصحيح جميع

الأسئلة وإعلام الطلاب بنتائج الالتماسات.

○ تعلن الكلية عن فتح باب التظلمات عقب ظهور النتيجة ولمدة 15 يوما.

○ تظهر نتائج التظلمات في خلال خمسة عشر يوما من إغلاق باب التظلمات .

○ تقوم لجنة خاصة بفحص التظلمات مشكلة بقرار مجلس الكلية بمراجعة كراسات جميع المتقدمين بتظلمات.





- يطلع الطالب على صورة من كراسة إجابته بنفسه للتأكد من عدم وجود أخطاء في الجمع أو الرصد.
- تصحح النتائج إن وجدت أخطاء في الجمع أو الرصد، ويتم عرض النتيجة بعد تصحيح الخطأ على مجلس الكلية لاعتمادها.

○ آلية التظلم من نتائج الامتحانات النهائية معلنة على موقع الكلية.

- شؤون الدراسة والامتحانات بالكلية وشروط النجاح والنقل موثقة داخل دليل الطالب كوسيلة لإعلام الطلاب بها من بداية العام الدراسي الأول لهم بالكلية.
- يتم تقديم مذكرة من وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب بانتهاء أعمال الكنترولات والمراجعات النهائية للدرجات مرفقا بها إحصائيات الفرق المختلفة وإحصائيات المقررات إلى عميد الكلية لإمكان اعتماد نتائج الطلاب بمجلس الكلية.

## تاسعًا: الإمكانيات المتاحة للتعليم والتعلم:

- المكتبة:
- تضم المكتبة عددا كبيرا من الكتب القيمة من التراث القديم والحديث والمراجع والرسائل العلمية والدوريات العلمية.
- عدد الكتب العربية 950 كتابا
- عدد الكتب الأجنبية 13116 كتابا
- عدد من الكتب المهداة إلى الكلية تبلغ 5213 كتابا (حتى 20 - 6 - 2022 )
- دوريات علمية عددها 1846 دورية.



- رسائل ماجستير ودكتوراه عددها 500 رسالة ماجستير و 79 رسالة دكتوراه بإجمالي 579 رسالة.
- تخصص الكلية ميزانية سنوية لتزويد المكتبة بالعديد من الكتب والمراجع العلمية الحديثة لكل قسم على حده.
- تزود المكتبة دوريا بجميع الرسائل العلمية من ماجستير ودكتوراه التي يتم مناقشتها وإجازتها.
- تم الاشتراك في قواعد الدوريات الرقمية في جميع التخصصات عن طريق المكتبة المركزية بالجامعة.

## قاعات الدراسة والمعامل:

- عدد 21 قاعة دراسية (منهم عدد 3 قاعات دراسية مزودة بجهاز عرض داتا شو)
- 1 مدرج مجهز بسماعات وميكروفون.
- عدد 8 معامل للغات مكيفة ومجهزة بوسائل عرض سمعية وبصرية .
- عدد 1 معمل (الابتكار اللغوي) مجهز بعدد 8 لاب توب وجهاز عرض داتا شو بالإضافة إلى شاشة عرض تلفزيونية
- عدد 1 معمل (Mulch) يضم عدد 31 جهاز كمبيوتر متصلة بالانترنت بالإضافة إلى شاشة تلفزيونية
- عدد 1 معمل لذوي الهمم (المكفوفين) يضم 5 جهاز كمبيوتر مزود ببرنامج خاص بالمكفوفين.
- جميع قاعات الكلية ملائمة من حيث الإضاءة الطبيعية أو الكهربائية وكذلك التهوية مع وجود نوافذ عديدة ومراوح سقف وكذلك جميع المعامل مجهزة بأجهزة تكييف مع توافر المساحة الكافية لحركة الطالب.

## تجهيزات المعامل:

- عدد 8 معامل للغات مكيفة ومجهزة بوسائل عرض سمعية وبصرية.



- عدد 1 معمل (الابتكار اللغوي) مجهز بعدد 8 لاب توب وجهاز عرض داتا شو بالإضافة إلى شاشة عرض تلفزيونية
- عدد 1 معمل (Mulch) يضم عدد 31 جهاز كمبيوتر متصلة بالانترنت بالإضافة إلى شاشة تلفزيونية
- عدد 1 معمل لذوي الهمم (المكفوفين) يضم 5 جهاز كمبيوتر مزود ببرنامج خاص بالمكفوفين
- يشرف على المعامل عدد 3 أمناء معامل .

## عاشراً: رضا الطلاب:

يتم عمل استبيان سنوي للفرق الأربعة لقياس مدى رضا الطلاب عن البرامج ويشمل الاستبيان النقاط التالية :

- 1-تضع الكلية/ البرنامج معايير عادلة وواضحة لقبول الطلاب
- 2-تتاح معلومات عن معايير القبول بالأقسام العلمية بشكل مناسب
- 3-توجد لائحة معلنة توضح إجراءات التحويل من وإلى البرنامج
- 4-يتم إخطار الطلاب بنتيجة قبول أو رفض التحويل في وقت مناسب
- 5-قواعد التظلم من التحويل واضحة ومعلنة
- 6-يوجد موظفين مؤهلين لإدارة عمليات القبول والتحويل
- 7-يتوافر نظام لتلقي شكاوي الطلاب والعمل علي حله
- 8-يوفر البرنامج أساليب مناسبة لتحفيز الطلاب المتفوقين
- 9-يقدم البرنامج المساعدة الملائمة للطلاب المتعثرين دراسياً.
- 10- توفر الكلية خدمات للرعاية الصحية المناسبة للطلاب.



- 11- يتم الإعلان بشكل كاف عن الخدمات الصحية التي يتم تقديمها.
- 12- يهتم البرنامج بتيسير عملية التعلم للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة
- 13- يتعامل أعضاء هيئة التدريس والموظفون مع الطلاب بطريقة ودية
- 14- يوفر البرنامج بيئة مناسبة وداعمة لعملية التعليم والتعلم
- 15- يستخدم أعضاء هيئة التدريس أساليب وإستراتيجيات تعليم متنوعة
- 16- يتم تطبيق أساليب تقييم متنوعة ومناسبة لطبيعة المقررات الدراسية
- 17- يتم استشارة الطلاب عند وضع جدول الاختبارات
- 18- يكسب البرنامج الطلاب مهارات التعلم الذاتي و الابتكار
- 19- يقوم أعضاء هيئة التدريس بشرح المقررات بطريقة واضحة و مفهومة
- 20- يتناسب حجم القاعات الدراسية مع أعداد الطلبة
- 21- القاعات مزودة بأجهزة وتجهيزات مناسبة لعملية التعلم (داتا شو-كمبيوتر)
- 22- المعامل الدراسية المتوفرة ملائمة لطبيعة البرنامج
- 23- تعمل الأجهزة المتوفرة بالمعامل بكفاءة
- 24- يوجد تجهيزات مناسبة لذوي الاحتياجات الخاصة
- 25- تتوافر بالمباني، القاعات و المعامل عوامل الأمن و السلامة
- 26- خدمة الانترنت متاحة للطلاب داخل المعامل
- 27- يتوافر بالمكتبة الكتب المطلوبة في عملية التعلم



- 28- يتم الإعلان عن الأنشطة الطلابية المتاحة بشكل كاف
- 29- تتنوع مجالات الأنشطة الطلابية المتاحة (ثقافية، ترفيهية، فنية، عملية)
- 30- يتم تشجيع الطلاب علي المشاركة في الأنشطة الطلابية
- يجيب الطلاب على هذا الاستبيان على موقع الفارابي عن طريق اختيار ما بين ( أوافق - أوافق إلى حد ما - لا أوافق) ويتم عمل تحليل للاستبيان من خلال برنامج SPSS وعمل تقرير بالنتائج.

### نقاط القوة لاستراتيجيات التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة:

- توافر استراتيجية للتدريس، والتعليم، والتقييم معتمدة ومعلنة.
- تطبق الكلية أنماط غير تقليدية للتعليم من خلال المقررات الدراسية المختلفة تتلاءم مع مخرجات التعلم المستهدفة.
- توفر الكلية مصادر للتعليم ووسائل داعمة لها تتلاءم مع انماط التعلم المستخدمة.
- توافر دليل الطالب الذي يوزع سنويا على طلاب الفرقة الأولى وتطويره سنويًا وشموله على جميع المعلومات اللازمة للطالب.
- وجود كوادر بشرية من هيئة التدريس المتخصصين والمتميزين وكوادر من الهيئة المعاونة تفي باحتياجات الكلية.
- عدم وجود ظاهرة الدروس الخصوصية .
- توثيق واعتماد معايير الورقة الامتحانية وتفعيلها.
- اعتماد معايير لتقييم الطلاب في الامتحانات الشفهية للتأكد من عدالة التقويم .



- ميكنة إلكترونية لضمان دقة وسرعة إصدار النتائج لجميع الفرق الدراسية.
- توافر إحصائيات بنسب النجاح للمقررات الدراسية والفرق الدراسية المختلفة وكذلك للمجموع التراكمي ومناقشة النتائج في المجالس المختصة.
- وجود نظام متبع للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات.
- توافر مكتبة مجهزة للكلية تساهم في العملية التعليمية للطلاب.
- قياس رضا الطلاب في مجالات مختلفة مثل المقررات والمحاضرات وأداء عضو هيئة التدريس والتسهيلات الداعمة للتعليم.

شكل (1) مصفوفة توافق استراتيجيات التدريس والتعلم  
مع مخرجات التعليم المستهدفة

استراتيجيات التعليم والتعلم							
أخرى	المناقشة والحوار	المحاضرة	التعلم التعاوني	التعلم الذاتي	الطريقة المعملية	العصف الذهني	
	√	√		√			معرفة وفهم
	√		√	√	√	√	مهارات ذهنية
			√	√			مهارات مهنية
	√		√	√	√		مهارات عامة

## التحليل البيئي SWOT Analysis

### تعريف التحليل البيئي الرباعي:

التحليل البيئي الرباعي (بالإنجليزية SWOT Analysis) يُعدُّ من أدوات التحليل الاستراتيجي، وهو طريقة تحليلية تساعد على تحديد النقاط الخاصة بالضعف والقوة، وإدراك نوعية التهديدات وطبيعة الفرص المتاحة والمؤثرة في المؤسسات من خلال تحليل كافة الجوانب، ما يجعل منه أحد أهم الأدوات العملية التي تستفيد منها المؤسسة في تحليل الظروف الحالية والمستقبلية، والتنبؤ بها، لوضع خطة أفضل تكفل تحقيق أهداف المؤسسة.

قام فريق العمل بدراسة التقارير السابقة و الوضع الراهن بالكلية بإجراء التحليل البيئي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية والفرص والمخاطر في البيئة الخارجية. كما تم عقد عدد من الاجتماعات بين فريق العمل لمناقشة وصياغة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المحتملة. وذلك عن طريق الخطوات التالية :

- الإطلاع على الخطة الإستراتيجية والتنفيذية السابقة للكلية
- جلسات عصف ذهني لفريق العمل بمعيار التخطيط الإستراتيجي ولجميع المشاركين
- استطلاع آراء القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب والخريجين والأطراف المجتمعية.
- اجراء استبيان ورقي وإلكتروني من أجل استطلاع آراء الجهات المعنية
- عقد ورشة عمل حضرها أعضاء هيئة التدريس والعاملين والأطراف المجتمعية ذات الصلة .
- تحليل النتائج ورصدها على شكل SWOT لكل جهة تنفيذية
- تحليل النتائج ورصدها بشكل شامل للحصول على تحليل رباعي للكلية
- استخدام البيانات الوثائقية بكافة إدارات الكلية



## مصادر وأدوات جمع البيانات Data Sources and Collection

لجمع بيانات التحليل الرباعي، فقد تم الاعتماد على المصادر التالية للبيانات:

### 1. البيانات الثانوية Secondary Data:

وهي تلك البيانات التي جمعها الآخرون لأغراض قد تكون مختلفة عن أغراض الخطة الاستراتيجية. وهي خليط من البيانات المنشورة وغير المنشورة والمرتبطة بالعناصر التالية: أعداد الطلاب بمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا في البرامج المختلفة منذ إنشاء الكلية حتى العام الدراسي 2008 / 2009 - نسبة التحويلات من وإلى الكلية - أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاداريين بالكلية وتوزيعاتهم على الأقسام العلمية والادارية - أعداد الطلاب الوافدين على مستوى السنوات الخمس السابقة - أعداد الطلاب المتفوقين خلال الخمس سنوات الماضية - نسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية - نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية - معدل تزايد أعداد المسجلين لبرامج الدراسات العليا بالكلية.

### 2. البيانات الأولية Primary Data:

نظرا لعدم كفاية البيانات الثانوية لجمع بيانات التحليل البيئي، فإن الحاجة إلى البيانات الأولية أمر حتمي. وتعرف البيانات الأولية على أنها تلك البيانات التي جمعها فريق العمل. ولتحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي فقد تم الاعتماد على ستة عشر أداة لجمع البيانات المطلوبة من بيئة العمل الداخلية والخارجية مقسمة في أربعة مجموعات على النحو التالي:



أ. المقابلة الشخصية **Interview**: إجراء مقابلات شخصية مع الأطراف ذات الصلة داخل الكلية وهم: عميد الكلية

- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة رؤساء الأقسام - مدير وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية.

ب. تم الاعتماد في المقابلات الشخصية على أعضاء الإدارة العليا بالكلية لكونهم مصدرًا هامًا من مصادر المعلومات حول واقعها وتخطيطاً لمستقبلها وذلك إستناداً إلى الموقع الذي يشغله كل عضو في قيادة وتسيير العمل في الكلية. وتعتمد المقابلات الشخصية على نمط المقابلة المهيكلة **Structure Interview** من خلال طرح مجموعة من الأسئلة المُعدة سلفاً، والتي يمكن إستخدامها في إدارة فاعلة للمقابلات الشخصية مع إدارة الكلية للتعرف على بعض جوانب واقع الكلية بالنظر إلى طبيعة عمل كل منهم.

ج. الاستقصاء **Questionnaire**: حيث تم إعداد وتصميم استمارات الكترونية لاستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس

وأعضاء الهيئات المعاونة والجهاز الاداري والطلاب والخريجين ورجال الصناعة والمجتمع المحلي.

ويوضح الجدول التالي حجم العينة المأخوذة من كل فئة ونسبة التمثيل والاستجابة. جدول (3):

حجم العينات ونسب التمثيل للفئات المستهدفة من استطلاعات الرأي

م	الفئات	حجم المجتمع	حجم العينة	نسبة التمثيل
1	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	89		
3	أعضاء الجهاز الاداري	58		
4	الطلاب	922		
5	الخريجون	184		
6	سوق العمل	-		
7	المجتمع المحلي	-		



د. الملاحظة **Observation**: حيث تم الاعتماد على الملاحظة لجمع بيانات عن القاعات والمدرجات الدراسية ومعامل اللغات والحاسب الآلي ومكتبة الكلية ودورات المياه، وذلك اعتماداً على استمارات الملاحظة الواردة في دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - الإصدار الثاني (أغسطس 2009) والصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بجمهورية مصر العربية.

هـ. الفحص الوثائقي **Documents and Records Checking**: حيث تم الاستناد إلى فحص بعض الوثائق بالكلية لاستيفاء بعض الخصائص الواردة بمعايير الاعتماد، ومن هذه الوثائق ما يلي:

- المجالس الرسمية للكلية والأقسام العلمية.
- تقارير الأنشطة الطلابية الصادرة عن رعاية الشباب بالكلية.
- سجلات المترددين على مكتبة الكلية.
- الخطة البحثية للأقسام العلمية.
- السير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية.
- توصيف البرامج والمقررات الدراسية الملحق بها والخاصة بالكالوريوس.
- الوثائق الخاصة بالندوات وورش العمل والدورات التدريبية.
- الوثائق الخاصة بمركز خدمة المجتمع والوحدات الملحقه به.

و. جلسات العصف الذهني **Brain Storming**: حيث تم عقد العديد من جلسات العصف الذهني تمثلت فيما يلي:

- جلسات عصف ذهني لفريق العمل لتحديد البيانات المطلوبة وتحديد المتغيرات التي يمكن تناولها وأدوات جمع بيانات التحليل الرباعي.



- عقد ورشة عمل مع الأطراف ذات العلاقة داخل وخارج الكلية لعرض ومناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات المقترحة والتي تم التوصل إليها بعد الانتهاء من تحليل البيانات وإعداد مصفوفات العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية والاستراتيجيات البديلة.

### النتائج المتوقعة من التحليل:

النتائج المتوقعة بعد إجراء التحليل الرباعي تمثل الفرص المتاحة أمام المؤسسة والتحديات التي تواجهها ونقاط القوة التي تمتلكها ونقاط الضعف التي تقلل من أدائها ثم يتم تصنيفها طبقاً لأولويات محددة من حيث قوة التأثير وإمكانية التعامل معها وتم وضع وتصنيف السياسات البديلة لانتهاز الفرص ودفع التحديات واستثمار نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف.

### تحليل البيئة الداخلية:

تؤثر البيئة الداخلية على المؤسسة وتمكن من تغييرها وهي مرتبطة بالهيكل التنظيمي والموارد البشرية والموارد المالية والمادية ونمط الإدارة والأنظمة والإجراءات.

### إطار التحليل:

تقسم هذه الأداة العوامل المؤثرة في وضع الكلية إلى قسمين أساسيين:

### 1. العوامل الداخلية:

تمثل العوامل الداخلية المؤثرة في الحالة إما أن تمثل نقاط قوة في أداء المؤسسة أو نقاط ضعف لها وكذلك فإن نقاط القوة والضعف يمكن أن تتبادل مراكزها من خلال كيفية التعامل معها وبالتالي فإن تحديد الطبيعة الواضحة لكل



عامل وقوة تأثيره واتجاه هذا التأثير يحتاج إلى عمق في التحليل ودقة في الدراسة لتحديد مصادر القوة والضعف في العنصر الواحد.

يتم بناء التحليل الرباعي على تحليل للعوامل داخل المؤسسة Internal Factors (القوة والضعف):

### أ) نقاط القوة :

تمثل نقاط القوة في المؤسسة الكفاءات الأساسية للعمل، وكافة العوامل الاستراتيجية التي تؤثر في احتمالية نجاحها.

### ب) نقاط الضعف :

نقاط الضعف لأي المؤسسة هي تلك العناصر التي تعمل على تقليل احتمال نجاحها، وفي الوقت نفسه، تمنع المؤسسة من تأدية العمل المراد تنفيذه بالشكل المطلوب.

أما بالنسبة لمؤسسات التعليم العالي، فتتمثل العوامل الداخلية في العناصر السبعة (7'S) التالية:

- |                     |                                   |
|---------------------|-----------------------------------|
| 1. الهيكل Structure | 5. نمط الإدارة Style              |
| 2. الأفراد Staff    | 6. الأنظمة والإجراءات Systems and |
| 3. الموارد Sources  | Procedures                        |
| 4. المهارات Skills  | 7. القيم المشتركة Shared Values   |

### 2. العوامل الخارجية:

يبني التحليل الرباعي أيضا على تحليل العوامل المحيطة بالمؤسسة External Factors (الفرص والتحديات):

### أ) الفرص المتاحة للمؤسسة



الفرص المتاحة، هي العوامل الخارجية التي تحيط بالمؤسسة، ويمكن الاستعانة بها في إعطائها ميزة تنافسية، حيث تمنح المؤسسة الفرصة الجيدة للزيادة والاستفادة من الأعمال التجارية المختلفة، وتتضمن هذه الفرص عوامل خارجية، كالتغيرات في اللوائح وغيرها.

### ب) التهديدات

هي التي تسبب أضراراً للمؤسسة، وتختلف التهديدات باختلاف طبيعة عمل للمؤسسة، ومنها حدوث تغييرات كبيرة في تفضيلات العملاء، وظهور منافس جديد وقوي يؤثر في وضعك، وزيادة التكاليف التشغيلية، وحدثت تغييرات في اللوائح.

وفي دراسة كل عامل من العوامل الخارجية علينا أن نحدد إذا ما كان هذا العامل يمثل فرصة يجب انتهازها والبناء عليها أو يمثل تهديدا نسعى إلى إلغاء أثره أو التقليل منه مع العلم بأن العامل الواحد قد يمثل فرصة وتهديدا في نفس الوقت ويتوقف ذلك على الزاوية التي ينظر منها القائم على التحليل لهذا العامل فقد يمكن تحويل التهديد إلى فرصة أو تتحول الفرصة إلى تهديد.

وتتمثل في مؤسسات التعليم العالي في ثلاث مجموعات:

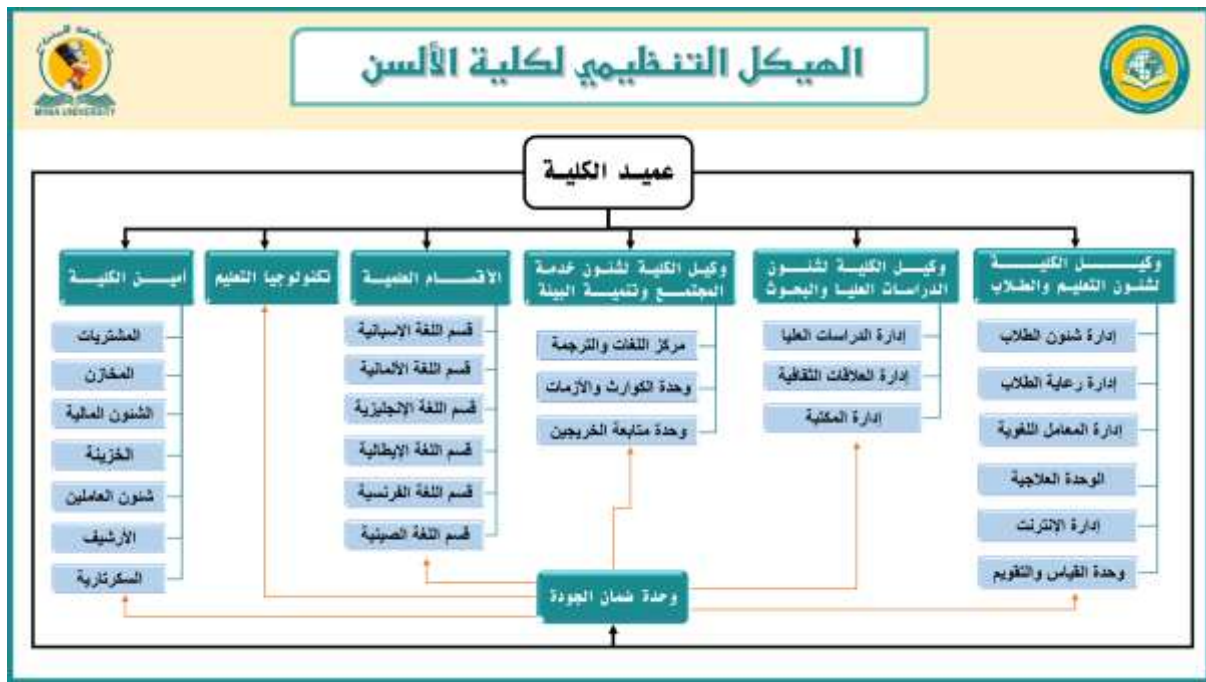
1. البيئة الكبرى: والمتمثلة في العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية والديموغرافية في البيئة الخارجية للمؤسسة.

2. بيئة صناعة التعليم العالي: والمتمثلة في الحجم والتوزيع الجغرافي والهيكل والتكلفة والنمو لمؤسسات وصناعة التعليم العالي في مصر.

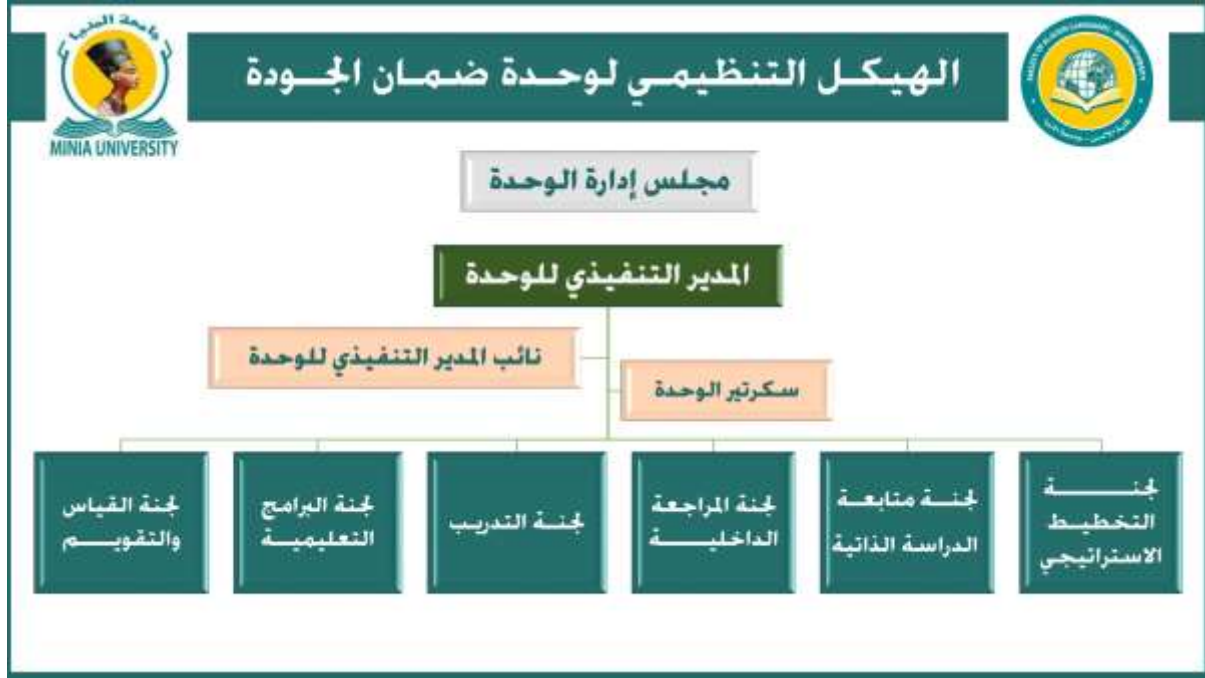
3. البيئة الصغرى (بيئة التشغيل): متمثلة في المستفيدين النهائيين (الطلاب) والخريجين والمنافسين والممولين ورجال الصناعة وأولياء الأمور وغيرهم من أفراد ومؤسسات المجتمع المحلي.

وقد اعتمد تصميم أدوات جمع بيانات التحليل الرباعي لعوامل البيئة الداخلية والخارجية على معايير الاعتماد التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر **National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education (NAQAAE)**، والتي تتمثل في عدد 16 معيار و82 مؤشر و114 عنصر و398 خاصية.

### شكل (2) الهيكل التنظيمي لكلية الألسن



### شكل (3) الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة بالكلية



### تحليل البيانات Data Analysis

بعد الانتهاء من جمع البيانات المطلوبة من مصادرها المختلفة، تبدأ تحليل هذه البيانات واستخلاص النتائج منها. والمرحلة الأولى في عملية التحليل هي مراجعة البيانات التي جمعها الفريق عن طريق المقابلات الشخصية أو استطلاعات الرأي أو الملاحظة أو الفحص الوثائقي أو جلسات العصف الذهني للتأكد من سلامتها واستكمالها. ومن الطبيعي، وبصفة خاصة في حالة استطلاعات الرأي، أن نتوقع عدم الإجابة عن بعض الأسئلة لعدم فهمها أو لعدم الرغبة في إجابتها أو لأن الوضع لا يختلف بالنسبة لبعض المستقصى منهم إذا أجابوا عن كل أو بعض الأسئلة. وقد تم التعامل مع الاجابات غير الكاملة من خلال استبدالها بقيمة المتوسط الحسابي للسؤال الذي لم تتم الاجابة عنه. وقد تلى ذلك تجهيز البيانات (الترميز أو التكويد) ثم ادخالها تمهيداً لتحليلها واستخراج وتفسير النتائج. وفي



هذا الصدد، فقد تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات اعتماداً على

بعض المقاييس والأساليب الاحصائية هي:

1. التكرارات بالأعداد والنسب المئوية.
2. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
3. اختبارات المعنوية مثل اختبار (ف) F-Test واختبار (ت) T-Test.

الصعوبات التي واجهت فريق العمل:

1. إختلاف التواجد الزمني لأعضاء هيئة التدريس بالكلية مما مثل استهلاكاً للوقت في جمع البيانات واستكمال استطلاعات الرأي.
2. ضعف استجابة رجال الصناعة والمجتمع المحلي رغم تعدد آليات التفاعل والتواصل معهم.
3. عدم إقتناع بعض أعضاء الكلية بجدوى وثقافة التخطيط الاستراتيجي، على الرغم من محاولات نشر ثقافة الجودة من خلال ورش العمل، مما مثل صعوبة تمثلت في عدم التعاون في استكمال استطلاعات الرأي أو عدم الجدية أو تحري الدقة في استكمال استمارات جمع البيانات.
4. تغير ادارة المشروع أكثر من مرة، حيث تم تعديل المدير التنفيذي للمشروع ثلاث مرات على مدى فترة التنفيذ، مما مثل صعوبة في التواصل الفكري والمرحلي لخطوات تنفيذ الخطة الاستراتيجية، مما نتج عنه التأخر في البدء في اعداد الخطة الاستراتيجية للكلية.
5. تخلل الامتحانات النهائية ليسانس والأجازة الصيفية وشهر رمضان والأعياد للفترة الزمنية التي تم فيها جمع بيانات التحليل الرباعي واعداد الخطة الاستراتيجية، مما مثل صعوبة في تواجد الطلاب وأعضاء الكلية معظم



الوقت، الأمر الذي أدى إلى استهلاك الوقت والتأخر في تنفيذ بنود الخطة التنفيذية لاعداد الخطة الاستراتيجية للكلية.

### تحليل العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية:

يوضح الجدول التالي أهم عناصر القوة والضعف في بيئة العمل الداخلية للكلية والوزن النسبي والمرجح لهم. ويتضح من الجدول أن الأداء الكلي للكلية "جيد" حيث أن الدرجة الاجمالية للأوزان المرجحة تساوي (3.08) وهو ما يعكس زيادة عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "2.5".

جدول (4): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/ النقاط المرجحة
<b>نقاط القوة Strengths</b>				
1	الكلية هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وتوصيف وظيفي شامل وموثق.	0.01	4	0.04
2	حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي لثلاث برامج عام 2022.	0.1	4	0.04
3	وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بوسائل وتقنيات حديثة للتدريس والتعلم.	0.01	4	0.04
4	تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية وأنماط التعلم الذاتي.	0.1	4	0.4
5	توافر قواعد بيانات ونظم للمعلومات وحفظ المستندات.	0.01	3	0.03
6	وجود أنشطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية من خلال مركز اللغات والترجمة.	0.1	4	0.4
7	وجود خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة والتوجهات القومية والمجتمع المحيط بالكلية.	0.01	3	0.03

الوزن المرجح/ النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الداخلية	م
0.03	3	0.01	أعضاء هيئة تدريس متنوعي الخبرات وذوي كفاءة عالية	8
0.3	3	0.1	توفر المحاضرات الالكترونية لجميع المقررات والكتب الإلكترونية لبعض المقررات.	9
0.4	4	0.1	فتح برنامج خاص (برنامج اللغة الإسبانية والترجمة).	10
0.4	4	0.1	تبني الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية NARS عند توصيف البرامج والمقررات.	11
0.03	3	0.01	وفرة قنوات الاتصال المفعلة مع الخريجين عن طريق وحدة متابعة الخريجين	12
0.06	3	0.02	وجود دليل للطالب ودليل لأخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية	13
0.4	4	0.1	الكلية جاذبة للطلاب	14
2.62		0.8	إجمالي النقاط المرجحة	
<b>نقاط الضعف Weaknesses</b>				
0.04	2	0.02	عدم اكتمال بعض هياكل مجالس الأقسام نتيجة للنقص في هيئة التدريس.	1
0.02	2	0.01	ضعف نظام التقييم المستمر والمنتظم للنظام الإداري بالكلية	2
0.04	2	0.02	عدم وجود خطط وبرامج تدريبية موثقة للقيادات والعاملين بالكلية.	3
0.04	2	0.02	عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين.	5
0.04	2	0.02	لا تتوافق خطة البحث العلمي بالكلية مع الإمكانيات المتاحة.	6
0.2	2	0.1	عدم وجود خطط وبرامج تسويقية للكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.	7

الوزن المرجح/ النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الداخلية	م
0.2	2	0.1	عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.	8
0.2	2	0.1	ضعف كفاءة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.	9
0.04	2	0.02	انعدام نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة الليسانس	10
0.46		0.3	إجمالي النقاط المرجحة	
3.08		1.1	إجمالي الأوزان النهائي	

#### مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية:

في ظل المتغيرات الراهنة محليا وإقليميا وعالميا أوضحت نتائج التحليل البيئي أن جامعة المنيا أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم "المركز التنافسي" للجامعة وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يتحتم على الجامعة أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها.

يوضح الجدول التالي أهم الفرص والتهديدات في بيئة العمل الخارجية لكلية والوزن النسبي والمرجح لهم أو مصفوفة البروفيل التنافسي. ويتضح من الجدول أن الأداء الكلي لكلية "جيد" حيث أن الدرجة الاجمالية للأوزان المرجحة تساوي (2.73) وهو ما يعكس زيادة عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "2.5"

## جدول (5): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

الوزن المرجح/ النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الخارجية	م
<b>Opportunities</b> الفرص				
0.12	3	0.04	زيادة الوعي والاهتمام بأهمية ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي لبرامج الكلية	1
0.12	3	0.04	ملائمة خريجو الكلية لمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة من حيث إجادة اللغات ومهارات الحاسب الآلي.	2
1.2	3	0.4	وجود مركز التطوير المهني بالجامعة والذي يقدم دورات وبرامج تدريبية للطلاب والخريجين لتأهيلهم لسوق العمل.	3
0.12	3	0.04	الاتفاقيات الدولية مثل الماجستير المصري الأوروبي MULCH ومشروع الإكسلينج (XCELING) لتطوير تدريس اللغات الأجنبية في مصر	4
0.09	3	0.03	وجود دورات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين توفرها الجامعة ووزارة التعليم العالي.	5
0.12	3	0.04	تشجيع تعلم اللغات الأجنبية في مصر بوجه عام وفي الصعيد بوجه خاص.	6
0.09	3	0.03	موقع الكلية والجامعة في شمال الصعيد يتيح فرصا لزيادة برامجها وخدماتها وأنشطتها.	7
0.12	3	0.04	تزايد احتياجات قطاعات السياحة والترجمة والقطاعات والخدمية والدبلوماسية.	8
0.12	3	0.04	وجود بنية الكترونية وقواعد بيانات بالجامعة.	9
0.09	3	0.03	السماح بتقديم برامج خاصة متميزة تدعم الموارد الذاتية.	10
0.12	3	0.04	وجود وحدة ذات طابع خاص لتنمية الموارد الذاتية للكلية	11
2.41		0.76	إجمالي النقاط المرجحة	

التهديدات Threats				
0.02	1	0.02	ضعف مشاركة العديد من الهيئات والمؤسسات في دعم أنشطة الكلية المختلفة: إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، يوم الخريجين، المؤتمرات والندوات وورش العمل.	1
0.06	2	0.03	ضعف مستوى المشاركة المتوقعة من جانب المؤسسات الخارجية ومختلف الأطراف الداخلية والخارجية في التحليل البيئي وصياغة الخطة الاستراتيجية للكلية	2
0.03	1	0.03	التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة وكذلك سرعة التطور التكنولوجي	3
0.03	1	0.03	عدم كفاية المخصصات المالية الداعمة لإدارة أنشطة الجودة	4
0.03	1	0.03	سماح القوانين بالأجازات الوجوبية والإعارات الطويلة لأعضاء هيئة التدريس	5
0.04	2	0.02	تواضع الميزانية المخصصة للتعليم مع زيادة أعداد الطلاب المقبولين مما قد يؤثر على جودة العملية التعليمية	6
0.02	1	0.02	المنافسة القوية بين الكلية والكليات والمناظرة في الجامعات الحكومية والخاصة والأهلية	7
0.04	2	0.02	تواضع الميزانية المخصصة للبحث العلمي من الجامعة والوزارة	8
0.02	1	0.02	عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دخولهم بالمقارنة بنظرائهم في الكليات والمعاهد الخاصة	9
0.02	1	0.02	زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلبا على دافعية الطالب للتفوق والتميز.	10
0.01	1	0.01	غياب المؤشرات الموضوعية للتقييم المستمر لأداء الفاعلية التعليمية.	11
0.32		0.25	إجمالي النقاط المرجحة	
2.73		1.01	إجمالي الأوزان النهائي	



## تصميم وصياغة الاستراتيجية

### تصميم الاستراتيجية

بعد الانتهاء من توصيف وتشخيص وتحليل الموقف الحالي لبيئة العمل الداخلية والخارجية للكلية واعداد مصفوفتي العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية، تأتي الخطوة الثالثة المتمثلة في تنمية الاستراتيجيات البديلة **Alternative Strategies**. وإعداد هذه المصفوفة فقد تم الاعتماد على أسلوب مصفوفة SWOT، والذي يعتمد

على تنمية البدائل الاستراتيجية لكل محور من المحاور التالية:

1. استراتيجيات تعزيز نقاط القوة والاستفادة من الفرص الخارجية.

2. استراتيجيات تعزيز نقاط القوة وتجنب التهديدات الخارجية.

3. استراتيجيات التغلب على نقاط الضعف والاستفادة من الفرص الخارجية.

4. استراتيجيات التغلب على نقاط الضعف وتجنب التهديدات الخارجية.

ويتضح من الجدول كيف أن التهديدات والفرص الخارجية التي تواجه الكلية يمكن أن تتواءم مع مجالات الضعف والقوة الداخلية في الكلية لينتج عن ذلك مجموعة من البدائل الاستراتيجية التي يمكن للكلية أن تنتهجها لتحقيق رسالتها وغايتها وأهدافها الاستراتيجية. وقد توصلت نتائج التحليل، أن هناك ثلاثة بدائل استراتيجية يمكن تطبيقها بالكلية وهي: استراتيجية التميز والجودة - استراتيجية التكامل - استراتيجية النمو.



وللمفاضلة بين البدائل الاستراتيجية الثلاث فقد تم إعداد مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي الموضحة، والتي نتج عنها أن الكلية في المرحلة القادمة يجب أن تلتزم بتطبيق استراتيجية التمييز والجودة لتحقيق رسالتها وغايتها وأهدافها الاستراتيجية.

### جدول (6): مصفوفة الاستراتيجيات البديلة باستخدام أسلوب SWOT

نقاط الضعف Weaknesses	نقاط القوة Strengths	العوامل الاستراتيجية الداخلية
1. عدم اكتمال بعض هياكل مجالس الأقسام نتيجة للنقص في هيئة التدريس.	1. للكلية هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وتوصيف وظيفي شامل وموثق.	العوامل الاستراتيجية الخارجية
2. ضعف نظام التقييم المستمر والمنظم للنظام الإداري بالكلية	2. حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي لثلاث برامج عام 2022.	
3. عدم وجود خطط وبرامج تدريبية موثقة للقيادات والعاملين بالكلية.	3. وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بوسائل وتقنيات حديثة للتدريس والتعلم.	
4. عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين.	4. تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية وأنماط التعلم الذاتي.	
5. لا تتوافق خطة البحث العلمي بالكلية مع الإمكانيات المتاحة.	5. توافر قواعد بيانات ونظم للمعلومات وحفظ المستندات.	
6. عدم وجود خطط وبرامج تسويقية للكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.	6. وجود أنشطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية من خلال مركز اللغات والترجمة.	
7. عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.	7. وجود خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة والتوجهات القومية والمجتمع المحيط بالكلية.	
8. ضعف كفاءة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.	8. أعضاء هيئة تدريس متنوعي الخبرات وذوي كفاءة عالية	
9. انعدام نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة الليسانس	9. توفر المحاضرات الإلكترونية لجميع المقررات والكتب الإلكترونية لبعض المقررات.	
	10. فتح برنامج خاص (برنامج اللغة الإسبانية والترجمة).	
	11. تبني الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية NARS عند توصيف البرامج والمقررات.	



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الاحسن  
Faculty of Al-Ahsn  
وحدة ضمان الجودة



12. وفرة قنوات الاتصال المفعلة مع الخريجين عن طريق وحدة متابعة الخريجين
13. وجود دليل للطالب ودليل لأخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية
14. الكلية جاذبة للطلاب





		Opportunities الفرص
1. إعادة هيكلة الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة منها (استراتيجية النمو).	1. استخدام التغذية الراجعة من تقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية في عمليات التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (استراتيجية التمييز والجودة).	1. زيادة الوعي والاهتمام بأهمية ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي لبرامج الكلية
2. تفعيل قسم العلاقات العامة لإعداد خطط وبرامج تسويقية للكلية والوحدات ذات الطابع الخاص (استراتيجية النمو).	2. إستحداث برامج متميزة تنبني على تلبية متطلبات سوق العمل (استراتيجية التمييز والجودة).	2. ملائمة خريجو الكلية لمتطلبات خطط التنمية الاقتصادية والاجتماعية للدولة من حيث إجادة اللغات ومهارات الحاسب الآلي.
3. رفع قدرات القيادات وأعضاء هيئة التدريس والعاملين من خلال تصميم خطط وبرامج تدريبية موثقة ومعتمدة (استراتيجية التمييز والجودة).	3. تفعيل قنوات اتصال مع الأطراف المجتمعية (استراتيجية التكامل).	3. وجود مركز التطوير المهني بالجامعة والذي يقدم دورات وبرامج تدريبية للطلاب والخريجين لتأهيلهم لسوق العمل.
4. تصميم استراتيجيات للتعليم والتعلم للكلية ووضع آليات للمتابعة والتقييم (استراتيجية التمييز والجودة).	4. تحسين كفاءة الخدمات التعليمية المقدمة وتعزيز مستويات رضا الطلاب (استراتيجية التمييز والجودة).	4. الاتفاقيات الدولية مثل الماجستير المصري الأوروبي MULCH ومشروع الإكسلنج (XCELING) لتطوير تدريس اللغات الأجنبية في مصر
5. تطوير نظم وبرامج التدريب الميداني للطلاب بالكلية (استراتيجية التمييز والجودة).	5. تطوير نظم المساءلة والمحاسبية لتحسين الفاعلية التعليمية (استراتيجية النمو).	5. وجود دورات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين توفرها الجامعة ووزارة التعليم العالي.
6. تطوير الامكانيات المتاحة للتعليم والتعلم (استراتيجية التمييز والجودة).	6. دراسة الاحتياجات المجتمعية لتنمية الموارد الذاتية للكلية (استراتيجية النمو).	6. تشجيع تعلم اللغات الأجنبية في مصر بوجه عام وفي الصعيد بوجه خاص.
7. تطوير منظومة الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة (استراتيجية التمييز والجودة).	7. تحسين الوضع التنافسي للكلية من خلال الحصول على الاعتماد لباقي برامج الكلية. (استراتيجية التمييز والجودة).	7. موقع الكلية والجامعة في شمال الصعيد يتيح فرصا لزيادة برامجها وخدماتها وأنشطتها.
		8. تزايد احتياجات قطاعات السياحة والترجمة والقطاعات والخدمية والدبلوماسية.
		9. وجود بنية الكترونية وقواعد بيانات بالجامعة.
		10. السماح بتقديم برامج خاصة متميزة تدعم الموارد الذاتية.
		11. وجود وحدة ذات طابع خاص لتنمية الموارد الذاتية للكلية

		التحديات Threats
1. إعداد خطط وبرامج للمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة (استراتيجية التكامل).	1. عقد اتفاقات أو بروتوكولات تعاون مع الهيئات والمؤسسات لدعم أنشطة الكلية المختلفة (استراتيجية التكامل).	1. ضعف مشاركة العديد من الهيئات والمؤسسات في دعم أنشطة الكلية المختلفة: إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، يوم الخريجين، المؤتمرات والندوات وورش العمل.
2. تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب واحتياجات سوق العمل (استراتيجية التميز والجودة).	2. عقد اتفاقات أو بروتوكولات تعاون المؤسسات الخارجية ومختلف الأطراف الداخلية والخارجية في التحليل البيئي وصياغة الخطة الاستراتيجية للكلية (استراتيجية التكامل).	2. ضعف مستوى المشاركة المتوقعة من جانب المؤسسات الخارجية ومختلف الأطراف الداخلية والخارجية في التحليل البيئي وصياغة الخطة الاستراتيجية للكلية
3. تفعيل وحدة متابعة الخريجين لدعم التواصل بالخريجين (استراتيجية التميز والجودة).	3. تطوير العملية التعليمية وفقا للمستجدات المحلية والعالمية في البيئة الخارجية (استراتيجية التميز والجودة).	3. التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتلاحقة وكذلك سرعة التطور التكنولوجي
4. استحداث وحدات جديدة لتعزيز الاستفادة من مشروعات التطوير الداخلية والمنح الخارجية ودعم الفاعلية التعليمية (استراتيجية التكامل).	4. اعادة هيكلة وتخطيط الموارد المتاحة لدعم العملية التعليمية (استراتيجية التكامل).	4. عدم كفاية المخصصات المالية الداعمة لإدارة أنشطة الجودة
5. تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية اعتماداً على احتياجات السوق ومشكلات المؤسسات الانتاجية والخدمية (استراتيجية التميز والجودة).	5. تفعيل الشكل التنظيمي للتعامل مع الأزمات والكوارث (استراتيجية النمو).	5. سماح القوانين بالأجازات الوجودية والإعارات الطويلة لأعضاء هيئة التدريس
6. التوسع خارج الحدود (استراتيجية التكامل).	6. الاستفادة من زيارات الدعم الفني ومتابعة المستجدات في معايير الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي (استراتيجية التميز والجودة).	6. تواضع الميزانية المخصصة للتعليم مع زيادة أعداد الطلاب المقبولين مما قد يؤثر على جودة العملية التعليمية
		7. المنافسة القوية بين الكلية والكليات المناظرة في الجامعات الحكومية والخاصة والأهلية
		8. تواضع الميزانية المخصصة للبحث العلمي من الجامعة والوزارة
		9. عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دخولهم بالمقارنة بنظرائهم في الكليات والمعاهد الخاصة
		10. زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلباً على دافعية الطالب للتفوق والتميز.
		11. غياب المؤشرات الموضوعية للتقييم المستمر لأداء الفاعلية التعليمية.



## تحقيق وضع تنافسي للكلية

### الوضع التنافسي للكلية علي نطاق المجتمع المحلي والقومي:

إن ما تسعى إليه المؤسسات الحديثة وتعمل على تطويره وخاصة التعليمية منها هو الحرص على ايجاد صورة ذهنية حول سمعتها الطيبة بهدف تشجيع الإقبال على خدماتها من قبل المجتمع الخارجي وكذلك القبول والمنافسة لخريجها في سوق العمل.

تمتلك كلية الألسن جامعة المنيا عدة سمات مميزة تجعلها منافسا قويا للكليات المناظرة بوجه خاص وكليات تعليم اللغات بوجه عام.

## السمات المميزة للكلية

1. تضم الكلية ستة برامج لدراسة اللغات
2. يوجد بالكلية ثلاثة برامج (الإنجليزية - الألمانية - الإسبانية) معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم ولاعتماد في مارس 2022.
3. يوجد بالكلية برنامج (اللغة الإسبانية والترجمة) برنامج خاص بمصروفات بنظام الساعات المعتمدة.
4. تعزز الكلية التوسع في إنشاء برامج خاصة في باقي اللغات بنظام الساعات المعتمدة.
5. يوجد بالكلية وحدة ذات طابع خاص (مركز اللغات والترجمة) الذي يقدم خدماته في البرامج التدريبية في اللغات المختلفة وترجمة الوثائق والمستندات للمجتمع الجامعي والمحلي، كما يقدم الدعم المادي للكلية وخلق فرص لممارسة المهنة لأعضاء هيئة التدريس وتقديم خدمات مجتمعية في مجال صقل المهارات اللغوية والترجمة وتدريب اللغات.



6. تمنح الكلية درجة ليسانس الألسن فى لغتين، لغة أجنبية أولى ولغة أجنبية ثانية تتيح للخريج فرص عمل مختلفة إلى جانب اللغة العربية، اللغة الأم والأساسية لإتقان الترجمة.
7. تعتزم الكلية تطبيق اللائحة الدراسية الجديدة بنظام الساعات المعتمدة بدءاً من العام الجامعي 2025/2024.
8. تضم الكلية عدداً من معامل اللغات على النحو التالي: عدد 8 معامل للغات مكية ومجهزة بوسائل عرض سمعية وبصرية، عدد 1 معمل (الابتكار اللغوي) مجهز بعدد 8 لاب توب وجهاز عرض داتا شو بالإضافة إلى شاشة عرض تلفزيونية، عدد 1 معمل (Mulch) يضم عدد 31 جهاز كمبيوتر متصلة بالانترنت بالإضافة إلى شاشة تلفزيونية، عدد 1 معمل لذوي الهمم (المكفوفين) يضم 5 جهاز كمبيوتر مزود ببرنامج خاص بالمكفوفين.
9. مكتبة مزودة بعدد كبير من الكتب القيمة من التراث القديم والحديث والمراجع القيمة والرسائل العلمية والدوريات العلمية مفهرسة على قاعدة بيانات.
10. عقد اتفاقيات ومشاريع دولية مع الإتحاد الأوربي متمثلة في الماجستير الأوروبي-المصري المشترك في اللغة والثقافة الإسبانية بين جامعة المنيا وجامعة سالامنكا (إسبانيا) (Mulch)، مشروع اكسيلنج (نحو التميز في اللغويات التطبيقية للتدريس المبتكر للغة الأجنبية في مصر).
11. تضم كلية الألسن نخبة من أعضاء هيئة التدريس الأكفاء يبلغ عددهم 111 عضواً يمثلون أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وحصل العديد منهم على جوائز دولية ومحلية/ جوائز الدولة/ جوائز الجامعة للبحوث الممتازة.
12. يقوم بالتدريس فى بعض الأقسام خبراء لغة أجنبية.



13. الأنشطة المتميزة لأعضاء هيئة التدريس المتمثلة في:
- النشر الدولي للبحوث العلمية.
  - ترجمة الكتب والروايات المعاجم المتخصصة.
  - المشاركة في المشروعات القومية لترجمة الأعمال المتميزة الحاصلة على جوائز الدولة.
  - العمل في مجالات العلاقات الخارجية والتمثيل الدبلوماسي كمستشارين ثقافيين (3 مستشارين ثقافيين).
  - عضوية اللجان العلمية الدائمة لترقية أعضاء هيئة التدريس.
  - المشاركة في المناقشات والمؤتمرات والندوات العلمية بالجامعات المصرية والعربية.
  - أعضاء تحكيم الإنتاج العلمي بالجامعات المصرية والعربية والعالمية.
  - الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية والعربية.
14. يوجد بالكلية مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز اللغات والترجمة وحاصلة على أعلى درجة في تقييم المجلات العلمية المصرية الذي يصدره المجلس الأعلى للجامعات وهي (7 درجات).
15. يتم عقد الكثير من الندوات العلمية وورش الترجمة والصالونات الأدبية واستضافة عدد من الضيوف المميزين محليا ودوليا.



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Asun  
وحدة ضمان الجودة



## الغايات والأهداف النهائية للكلية والجامعة

### الغايات النهائية لجامعة المنيا :

- الغاية الأولى : التطوير المستمر للعملية التعليمية.
- الغاية الثانية : تشجيع البحث العلمي وتسويقه.
- الغاية الثالثة : تلبية احتياجات المستفيدين.
- الغاية الرابعة : تعظيم العائد الاقتصادي والمنفعة المجتمعية.
- الغاية الخامسة : تنمية الموارد البشرية.
- الغاية السادسة : الارتقاء بتكنولوجيا المعلومات.

### الغايات النهائية لكلية الألسن جامعة المنيا :

1. تطوير دور الكلية كمؤسسة تعليمية في مجال تعليم اللغات ذات قدرة تنافسية.
2. رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمي بالكلية وتنمية المشاركة الفعالة والتعاون مع المؤسسات البحثية في المجتمع المحلي والاقليمي والدولي.
3. زيادة قدرة الكلية على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.
4. توفير مناخ جامعي ملتزم بالقيم والمبادئ الاجتماعية والأخلاقية السليمة ويسوده العدالة والمساواة والتعاون.



## توافق الخطة الاستراتيجية لكلية الألسن وجامعة المنيا

ترتبط إستراتيجية الكلية إرتباطا و ثقيا بإستراتيجية الجامعة حيث يتوافق كل منهما من أجل تحقيق نفس الغايات وتتحد الأهداف الإستراتيجية فى ذلك كما هو مبين لاحقا.

يتضح من الجدول أنه بالنسبة لمحور الأساليب الإدارية فإن الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية تتفق مع الجامعة فى وجود إدارة فعالة حيث تسعى الكلية إلى تنمية القدرات والمهارات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري ووضع موثيق تراعي أخلاقيات المهنة وتتسم بالشفافية والسعي لميكنة العمل والاعتماد على الأرشيف الالكتروني، وتفعيل سياسات المراقبة والثواب والعقاب فى كافة النظم الإدارية.

وفيما يخص محور الفاعلية التعليمية فقد وضعت الكلية ضمن أهدافها الإستراتيجية تنمية وتطوير دور الكلية كأحد المراكز العلمية المتخصصة والتمتيزة دوليا ومحليا فى مجال تدريس اللغات وإعداد الكوادر البشرية وذلك بتحقيق معايير الإعتماد الأكاديمي فى جميع البرامج.

كذلك تهدف الكلية إلى رفع كفاءة العملية التعليمية والتدريبية لتضمن إعداد خريج متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته. كذلك توفير مناخ وبيئة تعليمية متميزة وملائمة بما يتفق مع فلسفة ومبادئ الجودة والتميز فى الأداء مدعمة بالقيم والمبادئ الثقافية والإجتماعية والأخلاقية. ولذلك تسعى الكلية لتحديث اللائحة الداخلية ومراعاة المعايير القومية الأكاديمية القياسية واستحداث برامج دراسية مميزة وطرق تدريس متطورة تتماشى مع إحتياجات سوق العمل.

ويتضح مما سبق توافق الكلية مع الجامعة فى النهوض بالعملية التعليمية والبحث العلمى الهادف، والوصول إلى مخرجات تطبيقية وتشجيع الإبتكارات العلمية . كما أن الكلية تعمل على تطوير التخصصات البحثية لأعضاء هيئة التدريس لإحداث تنمية علمية واجتماعية كأحد الأهداف الإستراتيجية الأساسية فى إستراتيجية الجامعة.

وفي إطار محور تنمية الموارد المالية والمادية فقد وضعت الكلية أولوية قصوي لتنمية الموارد المالية والمادية وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص وإستكمال المباني والتجهيزات والبنية التحتية.



## الأهداف الاستراتيجية لجامعة المنيا

1. تحديث الخطة الاستراتيجية لتواكب احتياجات العمل والمتغيرات العالمية وتدعيم الكليات للتقدم للاعتماد
2. اعتماد جميع كليات الجامعة ومؤسسة الجامعة قبل نهاية عام 2021
3. استكمال تطوير وتنظيم الهيكل التنظيمي الأكاديمي والإداري والقيادات.
4. رفع كفاءة الجهاز الإداري وميكنة كافة الخدمات الإدارية.
5. تفعيل دور المجالس العلمية في تطوير العملية التعليمية.
6. الالتزام بحقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات المهنة.
7. إعداد خطة معتمدة ومفعلة للمشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع.
8. تنمية موارد الجامعة الذاتية.
9. استمرار تقييم الأداء الكلي للجامعة.
10. تبني معايير أكاديمية قومية في توصيف كل البرامج والقرارات بكليات الجامعة.
11. جعل التعليم الجامعي والتدريب متاحا للجميع وفقا لظروفهم وإمكانياتهم.
12. دعم مصادر التعليم والتعلم والتدريب والبحث العلمي من خلال منظور متكامل يضع في اعتباره خصوصية محافظة المنيا.
13. الدعم المستمر لمنظومة البحث العلمي من خلال منظور متكامل يضع في اعتباره خصوصية محافظة المنيا.
14. تسويق الأبحاث (محليا وعربيا ودوليا) واعتباره أحد أهم المصادر المهمة للتمويل.
15. دعم مناخ البحث والاكتشاف والابتكار مما يتطلب الدعم الكلي للحرية الأكاديمية.
16. تطوير مراكز البحوث الحالية وإنشاء مراكز تميز حديثة.
17. تطوير برامج الدراسات العليا لتواكب المعايير العالمية.
18. تنمية قدرات وكفاءة أعضاء هيئة التدريس.
19. تطوير منظومة العمل بالمستشفيات الجامعية بحيث تقدم خدمة متميزة لأبناء محافظة المنيا.





## الأهداف الاستراتيجية لكلية الألسن

1. تهيئة الكلية لاعتماد باقي البرامج من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
  2. تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية والبنية التحتية للكلية وللمعامل.
  3. إعادة هيكلة المناهج والمقررات والتأكد من توافقها مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS)، والسمة المميزة للكلية وتلبية احتياجات المستفيدين.
  4. تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية ورفع مهارات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين.
  5. رفع كفاءة العملية التعليمية بإنشاء برنامج مميز يخدم السمة المميزة للكلية.
  6. تطوير الخطة البحثية للكلية وربطها بخدمة المجتمع.
  7. تسويق خدمات المراكز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم والتمويل الذاتي للكلية.
  8. نشر دليل المصادقية والأخلاقيات وحقوق الملكية الفكرية وغيرها من الآداب والأعراف الجامعية.
  9. تطوير نظم وأساليب التقويم والامتحانات.
- وقد تم اعتماد رؤية ورسالة وأهداف الكلية الاستراتيجية بمجلس الكلية بتاريخ 2014/10/25 بعد استشارة المستفيدين وتم الإعلان عنها من خلال الموقع الإلكتروني للكلية ولوحات معلقة ويتم تحديثها دوريا.

## جدول (7) الغايات والأهداف

الأهداف	الغايات
<p>1. تهيئة الكلية لاعتماد جميع البرامج من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p> <p>2. تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية والبيئة التحتية للكلية وللمعامل.</p> <p>3. إعادة هيكلة المناهج والمقررات والتأكد من توافقها مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS)، والسمة المميزة للكلية وتلبية احتياجات المستفيدين.</p> <p>4. تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية ورفع مهارات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين.</p> <p>5. رفع كفاءة العملية التعليمية بإنشاء برنامج مميز يخدم السمة المميزة للكلية.</p>	<p>1. تهيئة دور الكلية كمؤسسة تعليمية في مجال تعليم اللغات ذات قدرة تنافسية.</p>
<p>6. تطوير الخطة البحثية للكلية وربطها بخدمة المجتمع</p>	<p>2. رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمي بالكلية وتنمية المشاركة الفعالة والتعاون مع المؤسسات البحثية في المجتمع المحلي والإقليمي والدولي.</p>
<p>7. تسويق خدمات المراكز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم والتمويل الذاتي للكلية.</p>	<p>3. زيادة قدرة الكلية على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.</p>
<p>8. نشر دليل المصادقية والأخلاقيات وحقوق الملكية الفكرية وغيرها من الآداب والأعراف الجامعية.</p> <p>9. تطوير نظم وأساليب التقويم والامتحانات.</p>	<p>4. توفير مناخ جامعي ملتزم بالقيم والمبادئ الاجتماعية والأخلاقية السلمية ويسوده العدالة والمساواة والتعاون.</p>



## السياسات الخاصة بالكلية المنبثقة من الرسالة والغايات الاستراتيجية للجامعة

وهي الإطار العام للعمل بالكلية والتي يمكن الرجوع إليها والاحتكام لنصوصها عند ظهور أى معوق أو موقف لا يوجد له تصريح بنص بلائحة الكلية وتشمل المحاور التالية:

أولاً: سياسات التعليم الجامعي الأساسي (مرحلة الليسانس)

و تشمل هدفين إستراتيجيين على النحو التالي:

1. تطوير العملية التعليمية

2. تحسين الخدمات الطلابية

وتعتمد سياسة الكلية لتطوير العملية التعليمية على:

- تطوير البرامج والمقررات
- الاعتماد على أنماط حديثة في التعلم
- تطوير إدارة الامتحانات
- تطوير مصادر التعليم والتعلم
- التعاون مع مؤسسات التعليم ما قبل الجامعي
- ربط العملية التعليمية بمتطلبات سوق العمل

وتعتمد سياسة الكلية لتحسين الخدمات الطلابية على:

- تطوير العمل بإدارة شئون الطلاب والخريجين
- دعم الأنشطة الطلابية
- تقديم الدعم والتوجيه والإرشاد
- تحسين البنية التعليمية
- متابعة وقياس آراء الطلاب
- النشر والإعلان

ثانياً: سياسات الكلية الخاصة بالبحث العلمي:

1. التحديث المستمر لخطة البحث العلمي بمختلف البرامج، على أن ترتبط برؤية ورسالة الكلية واحتياجات المجتمع سواء كان على المستوى المحلي أو الإقليمي بوجه عام.



2. توجيه البعثات الداخلية والخارجية لخدمة رؤية ورسالة الكلية.
3. تحفيز الطلاب وشباب الباحثين على المشاركة في المشروعات البحثية، وتوفير البيئة الملائمة لهم.
4. ضرورة عمل تقرير عن الأبحاث التي قام أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام بنشرها سواء في دوريات محلية أو عالمية في نهاية كل عام دراسي وعمل نشرة بملخصات الأبحاث المنشورة.
5. ضرورة تدريب كل باحث على أن يكون نموذجاً وقُدوة في الأمانة العلمية وأن يكتسب مهارات إدارة البحث العلمي.
6. إثراء البنية التحتية المعلوماتية للبحث العلمي وتسهيل استخدام الباحثين لها.
7. التقييم الدوري للباحثين والتأكد من توفر الوقت اللازم لهم لإجراء البحوث حتى يتمكنوا من إنتاج أبحاث علمية عالية الجودة تثري مهمتهم في التدريس وفي تنمية المجتمع.

#### ثالثاً: سياسات الكلية الخاصة بالدراسات العليا

1. الارتقاء بالدراسات العليا لتمكينها من الاسهام بفاعلية في تعزيز كفاءة العملية التعليمية العليا.
2. الارتقاء بنوعية تأهيل خريجي الدراسات العليا بما يحقق درجة رفيعة لمستوى الكفاءة الخارجية لها.
3. تطوير أساليب وأهداف الدراسات العليا والرسائل البحثية والعلمية في خدمة العلم والعملية التعليمية ورفقي المجتمع.
4. وجود سياسة معلنة للقبول بالدراسات العليا (القيود والتسجيل)
5. توفر فرص للخريجين من مختلف الجامعات المصرية للتسجيل بالدراسات العليا.
6. وجود اتفاقيات تعاون دولي مع جامعات أخرى مثل جامعة سالامنكا الاسبانية (Mulch)

### الخطة البحثية لكلية الألسن

#### أهداف الخطة:

1. رفع مستوى البحث العلمي وتطبيقاته ذات العائد المباشر على خطط التنمية وخدمة المجتمع.
2. رفع الكفاءة الأكاديمية والبحثية والوظيفية لعضو هيئة التدريس.

3. رفع كفاءة عضو هيئة التدريس للمنافسة العلمية الشريفة بين زملائه بالكلية.
4. التعاون والتكامل من الأقسام العلمية المختلفة داخل الكلية وخارجها.
5. تشجيع عضو هيئة التدريس على نشر أبحاثه العلمية داخل مصر وخارجها.
6. توجيه البحث العلمي للتخصصات التطبيقية.
7. تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا لخريجي الكلية والكليات الأخرى والوافدين.
8. الإلتزام بمعايير النشر الدولي

#### السياسات:

1. الابتكار والتجديد والابداع في الأبحاث العلمية.
2. نشر الأبحاث العلمية في دوريات ومجلات علمية محكمة دولية وذو تأثير عالي (Impact Factor)
3. التقييم العلمي لعضو هيئة التدريس عن مجمل نشاطه العلمي والبحثي من قبل اللجان العلمية الدائمة للترقية لشغل وظائف الاساتذة والأساتذة المساعدين.
4. الارتباط الدائم بين الخطط البحثية لجميع الأقسام وإفادة المجتمع منها.
5. البحث الدائم عن مصادر تمويل للأبحاث من خارج الجامعة.

#### الإجراءات التنفيذية:

1. فتح باب التقدم للقيود بالدراسات العليا من داخل وخارج الكلية.
2. الاعلان سنوياً عن فتح باب التسجيل والدراسة بجميع أقسام الكلية بالدبلوم والماجستير والدكتوراه من داخل وخارج الكلية لمن تنطبق عليهم الشروط الواردة في لائحة الدراسات العليا.
3. المنافسة وتحكيم الرسائل العلمية بجميع الأقسام علناً وفي وجود محكمين من خارج القسم المعلن.

#### مسؤوليات التنظيم:

1. أ.د/ وكيل الكلية لدراسات العليا والبحوث.
2. المرشد الأكاديمي في كل قسم علمي لمتابعة الباحثين وارشادهم بالبرامج الجديدة والحديثة.



3. رؤساء الأقسام بالكلية للاشراف ومتابعة تنفيذ الخطة العامة للكلية.
4. لجنة الدراسات العليا (الأعضاء) المنبثقة عن مجلس الكلية.

#### التمويل:

1. الميزانية الكلية للأبحاث.

#### مؤشرات النجاح:

1. التسجيلات السنوية للماجستير والدكتوراه.
2. مناقشة وتحكيم الرسائل العلمية بمعدل اثنين شهرياً.
3. سفر بعض أعضاء هيئة التدريس للخارج في منح قصيرة ممولة من الاتحاد الأوربي.
4. نشر سنوياً أكثر من 7 أبحاث بالمجلات الأجنبية ذات معامل تأثير عالي.
5. اشترك سنوياً أكثر من اثنين في مؤتمرات دولية.
6. جلسات السيمينار التي تعقد سنوياً في شهر يوليو في جميع الأقسام العلمية لمتابعة الباحثين.
7. صدور مجلة خاصة بالكلية، مجلة اللغات والترجمة *Journal of Language and Translation*.

#### الموضوعات البحثية:

أولاً: تتضمن الموضوعات البحثية بالكلية أبحاث الماجستير والدكتوراه للمعيدين والمدرسين المساعدين بالإضافة إلى الأبحاث التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس من المدرسين والمدرسين المساعدين والأساتذة في أقسام الكلية المختلفة حسب التخصص المنوط به بالإضافة إلى تعاون الأقسام في وضع خطة علمية.

#### منهجية اعداد الخطة البحثية:

1. تم تشكيل فريق إعداد الخطة البحثية لكلية الألسن - جامعة المنيا من وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وأعضائه ورؤساء الأقسام العلمية.
2. تنظيم ورشة عمل لإعداد الخطة البحثية (مسودة الخطة) والتصديق عليها.
3. تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال تحليل نقاط القوة والضعف والتحديات والفرص.

4. استخلاص عوامل النجاح الأساسية في اطار رؤية ورسالة الكلية.
5. تحديد الأهداف من خلال اجتماعات متكررة للأقسام العلمية.
6. تحديد السياسات من خلال ربط الخطط البحثية لجميع الأقسام والتي ستساهم في تحقيق أهداف الخطة.
7. إعداد برامج الدراسات العليا التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة البحثية وتحديد مراحلها الزمنية والأقسام المسؤولة عن التنفيذ.
8. بناء خطة العمل التنفيذية للدراسات العليا.
9. إعداد مصفوفة للمعايير ومؤشرات الأداء التي سيعتمد عليها قياس أداء الكلية دورياً.
10. اعتماد الخطة من قبل مجلس الكلية بالصيغة النهائية.
11. إعلانها وتعميمها على الأقسام العلمية.

#### رابعاً: سياسات الكلية الخاصة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة

تهدف الكلية إلى تعظيم الإستفادة من الموارد البشرية والبحثية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع. وتتمثل أهم المحاور التي تحقق ذلك في النقاط التالية:

1. تنظيم مؤتمرات وندوات علمية محلية ودولية متميزة تعمل على إظهار الجوانب العلمية المتطورة لكلية الألسن مما يساعد على تحقيق العالمية.
2. تفعيل أنشطة وحدة الخريجين وربطها بسوق العمل وأصحاب المصالح .
3. ربط أنشطة الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية باحتياجات سوق العمل.
4. الاستمرار في الاهتمام بالجانب الجمالي للكلية والصيانة المستمرة للمباني نظراً لدوره الحاسم في تكوين الارتباط الوجداني بين المكان وأعضاء مجتمع الكلية، والذي يشمل أحد أهم عناصر الانتماء للمكان، وهذا ما يطلق عليه علماء البيئة التربوية البيئية المكانية.
5. تفعيل آليات الحفاظ على البيئة ونشر ثقافة التخلص الآمن من النفايات والمخلفات.
6. التوعية بترشيد استهلاك الطاقة والخامات داخل الكلية.



ويعتمد تفعيل أنشطة وحدة الخريجين وربطها بسوق العمل وأصحاب المصالح على الاهتمام ببرامج التعليم المستمر وكذلك تطوير قاعدة بيانات الخريجين لربطهم بالكلية. وسيتم من خلال قاعدة البيانات تسجيل الخريجين وبياناتهم وجميع المعلومات الخاصة بعملهم. ويمكن الحصول علي احصائيات كاملة عن الخريجين للاستفادة منها في اتخاذ القرار.

### الوضع الحالي:

تهتم كلية الألسن جامعة المنيا اهتماماً كبيراً بالخدمات التي يقدمها نشاط خدمة المجتمع وتنمية البيئة. وفي سبيل تحقيق سياسة الجودة وتحسين جودة البنية الأساسية المعلوماتية للكلية فإن الكلية تقوم من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص وبعض المشاريع الخاصة الممولة من الاتحاد الاوروبي مثل الإكسيلنج بعمل خدمات متنوعة للمجتمع الداخلي للكلية مثل تنظيم المؤتمرات وورش العمل المحلية والدولية ودورات تدريبية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

### تقييم الاحتياجات:

يحتاج الوضع الحالي لنشاط وكالة خدمة المجتمع وتنمية البيئة إلى ما يلي:

1. تجهيز غرف لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين تتناسب مع الأعداد المتزايدة لهم بوسائل الاتصالات والانترنت والحاسبات الإلكترونية وتكييف الهواء حتى تضمن تفرغهم للعمل.
2. تطوير المكتبة بما يواكب التوجه الرقمي لسياسة الجامعة والدولة.
3. توفير الدعم المالي اللازم لتنفيذ الخطة والاستمرار فيها.
4. عمل خطة لمشاركة الكلية في محو الأمية عن طريق توفير برنامج متكامل يسهم فيه جميع الطلاب، والأساتذة للقيام بمحو الأمية، بالتنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني والجمعيات الأهلية .



## المخاطر التي تواجه تطبيق الإستراتيجية

يشمل تحليل المخاطر العديد من التحديات والتهديدات والتي يمكن إيجازها فيما يلي:

### أولا: التحديات في البيئة الداخلية:

1. عدم وجود ضوابط قانونية لإلزام القيادات الأكاديمية أو الإدارية بحضور الدورات التدريبية حيث يكون القرار من عضو هيئة التدريس لأن القرار الملزم بحضور هذه الدورات حدد العدد ولم يحدد ما هي الدورات اللازمة لكل فئة من أعضاء هيئة التدريس.
2. توجد صعوبة نسبية في تحديد مردود وأثر الدورات التدريبية للجهاز الإداري وكذلك القيادات الأكاديمية وبيان أثره ف تطوير العمل.
3. عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية.
4. جمود اللوائح والقوانين.
5. عدم تفعيل إدارة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

### ثانيا: التحديات في البيئة العامة:

1. معايير القبول حث الآن بالمجموع فقط ولا تضمن مهارة مناسبة للطالب.
2. ضعف منظومة التعليم ما قبل الجامعي
3. زيادة الكليات الخاصة وفروع الجامعات الأجنبية وتفوقها في العملية التسويقية
4. الإعارات الممتدة والأجازات الوجوبية لأعضاء هيئة التدريس.
5. تقلص في الموازنات والتمويل الخاص بالكليات.
6. جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس من الجامعة.
7. عدم التوازن بين أعداد الخريجين والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
8. تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي.
9. غياب ثقافة التعاون بين الجامعات ومنظمات الأعمال.
10. التكلفة المرتفعة للتقنيات التكنولوجية المطلوبة للعملية التعليمية مقارنة بالإنفاق المحدود على التعليم

العالي



## ويلزم في هذا الإطار الأخذ في الاعتبار ما يلي:

1. ضرورة التطوير التدريجي لعدم جدوى استمرارية الحلول السريعة والفجائية وذلك نظراً لإعتياد أعضاء هيئة التدريس والعاملين على نمط معين في العمل يصعب تغييره آنياً.
2. توقع وجود مقاومة للتطوير من بعض الذين قد تتضرر مصالحهم الشخصية جراء التغيير. وقد يستغرق ذلك بعض الوقت للتعامل المتزن مع تلك المشاكل.
3. عدم تدبير المتطلبات المالية اللازمة لتنفيذ خطة التطوير بالكلية قد يعترض تنفيذ المعدلات المطلوبة لإحداث التغيير المطلوب.
4. توفير الدرجات اللازمة لاستكمال الكوادر المطلوبة للأقسام القائمة تدريجياً.
5. اتباع آليات مقننة للمتابعة والتقييم.

## محاور الخطة الإستراتيجية للكلية للارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة

1. المحور الإستراتيجي الأول: خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

2. المحور الإستراتيجي الثاني: تطوير البنية التحتية المعلوماتية للكلية.

المدة الزمنية اللازمة لتطبيق الخطة الإستراتيجية تستغرق خمس سنوات من 2023 وحتى 2027، وفيما يلي

جدول (8) بالملاح العامة لكل محور من المحاور الاستراتيجية السابقة كلا على حدة:

الأهداف	المخرجات	مؤشرات النجاح	الأنشطة	مدة التنفيذ	التكلفة التقديرية	المسئول عن التنفيذ	مصدر التمويل
نشر الثقافات العالمية للشباب والمهتمين بالثقافة	مجتمع يهتم بالثقافات العالمية	زيادة اهتمام المجتمع بالثقافة	1- اقامة ندوة ثقافية تتناول أهم الأحداث الثقافية وتكون الدعوة عامة	شهر أكتوبر من كل عام	2000 ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية	حساب الوحدات الخاصة
			2- اقامة ندوة ثقافية تتناول تأثير التغيرات السياسية المعاصرة على الثقافة فى العالم	شهر فبراير من كل عام	2000 ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع و البيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية	حساب الوحدات الخاصة
			3- اقامة ندوة ثقافية تتناول أحدث الكتب المترجمة وتكون الدعوة عامة	شهر ديسمبر من كل عام	2000 ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع و البيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية	حساب الوحدات الخاصة
			4- اقامة منتدى ثقافى سنوى بالكلية لكل قسم علمى وتكون الدعوة عامة	شهر مارس من كل عام	2000 ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية	حساب الوحدات الخاصة
			5- اقامة معرض كتاب بالكلية	شهر أبريل من كل عام		وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع بعض المكتبات	



حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع وكيل الكلية للدراسات العليا والأقسام العلمية ووزارة الثقافة والمراكز الثقافية	5000 ج	شهر أبريل من كل عام	6- إقامة أسبوع ثقافى بالكلية تلقى فيه أبحاث في كل المجالات الثقافية يشارك فيه باحثون من الكليات المناظرة ويحضره كل المهتمين بالثقافة			
	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع وزارة الثقافة والأقسام العلمية والمراكز الثقافية	--	شهرية	7- عقد صالون ثقافى بالكلية لمناقشة أهم القضايا المعاصرة والكتب والترجمات			
حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية	1000 ج	مستمرة	تقديم مسرحيات مستمرة وأفلام عالمية بالكلية تتبعها مناقشات وتحليلات	زيادة اهتمام المجتمع بالثقافة	مجتمع يهتم بالثقافات العالمية	نشر الثقافات العالمية بين الشباب والمهتمين بالثقافة
حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية	2000 ج	مستمرة	دعوة أساتذة عرب وأجانب للكلية للمشاركة فى ندوات عن مختلف الثقافات			
حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية	2000 ج	شهرية	8- عمل ندوة شهرية بالكلية على مستوى القسم العلمى يدعى اليها كل المهتمين بالثقافة فى لغة القسم			
حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية	2000 ج	شهر مارس من كل عام	9- تبادل زيارات مع المؤسسات التعليمية المختلفة بالمجتمع لتبادل الخبرات العلمية والأكاديمية			
	وكيل الكلية لشؤون المجتمع و البيئة بالتعاون مع بعض المكتبات		شهر أبريل من كل عام	10- 12- تعظيم الاستفادة من مادة قضايا مجتمعية المقررة على طلاب الفرقة الرابعة لتحقيق اكبر قدر من التواصل مع مجتمع المنيا وتحقيق التواصل فيما يخص قطاع شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة			

حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع و البيئة بالتعاون مع وكيل الكلية للدراسات العليا و الأقسام العلمية و وزارة الثقافة والمراكز الثقافية	5000 ج	شهر أبريل من كل عام	13- تفعيل التدريب الميداني لطلاب السنوات النهائية بالتواصل مع أرباب العمل وعقد منتدى توظيف سنوي بالكلية			
	وكيل الكلية لشؤون المجتمع و البيئة بالتعاون مع وزارة الثقافة و الأقسام العلمية و المراكز الثقافية	--	مرة كل شهر	14- عقد صالون ثقافى بالكلية لمناقشة أهم القضايا المعاصرة والكتب والترجمات			

### مؤشرات القياس وأدوات التنفيذ:

### أولاً: خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

من أجل قياس فاعلية إستراتيجية وكالة خدمة المجتمع ومن أجل ضمان التنفيذ الجيد للخطة فقد تم وضع مؤشرات للقياس وأدوات لتنفيذ بعض الإستراتيجيات والأنشطة المقترحة:

1. الانتهاء من تحديد نشاط وأهداف الوحدات ذات الطابع الخاص في الكلية وتفعيل دورها في الفترة المحددة بالخطة الزمنية.
2. زيادة نسبة الانتفاع من خدمات ومرافق الكلية والجامعة (ملاعب - المعامل - خدمات الكمبيوتر - الخ) وذلك من خلال حصر الوضع الحالي ثم قياس زيادة النسبة خلال السنوات الخمس القادمة.
3. زيادة نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
4. زيادة نسبة عدد البرامج التدريبية خلال الفترة الزمنية المحددة.
5. زيادة نسبة الدخل السنوي المحقق من أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
6. زيادة نسبة البرامج المشتركة بين الكلية والجامعة وزيادة نسبة عدد برامج التدريب وزيادة نسبة عدد المشاركين.
7. استطلاعات الرأي للمنطقة المحيطة بجامعة المنيا عن مدى الاستفادة من خدمات الكلية ونسبة الرضا عن هذه الخدمات.



## ثانياً: تطوير البنية التحتية المعلوماتية للكلية:

1. تقارير التقدم في العمل.
2. المقابلات الشخصية.
3. موقع الكلية على الانترنت.
4. البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس.
5. توفير الموارد والإمكانات اللازمة.
6. توفير أجهزة الحاسبات الإلكترونية بأعداد كافية وبمواصفات مناسبة بحيث تتناسب مع أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الكلية.
7. توفير البرمجيات اللازمة لطبيعة عمل الكلية.
8. توفير أجهزة عرض البيانات Data Show

## مصادر التمويل:

1. ميزانية الكلية.
2. الوحدات ذات الطابع الخاص التابعة للكلية.
3. مساهمة الجامعة.

## أصحاب الاهتمام:

تراعي الخطة الاستراتيجية لقطاع البيئة متطلبات أصحاب الاهتمام من أجل رفع جودة العملية التعليمية والبحثية، حيث أن مقابلة متطلبات واحتياجات هؤلاء الأطراف تعتبر أحد الدعامات التي توضح إمكانية تطبيق هذه الخطة بنجاح وتؤكد واقعيتها، حيث أن هذه الخطة موضوعة أصلاً لمقابلة احتياجات أصحاب الاهتمام بالإضافة إلى مقابلة متطلبات البيئة الداخلية والخارجية للكلية، ويمكن تحديد أصحاب الاهتمام فيما يلي:

1. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
2. مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.
3. مجلس الكلية والأقسام العلمية

4. أعضاء هيئة التدريس
5. الطلاب والخريجين
6. أولياء أمور الطلاب
7. الجهاز الإداري بالكلية
8. الشركات والهيئات والمدارس ومجتمع الأعمال الخاصة والحكومية.

جدول (9) الخطة الزمنية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية للارتقاء بخدمة شؤون المجتمع وتنمية البيئة

2028				2027				2026				2025				2024				النشاط
4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
																				1. حصر الجهات المستفيدة (مجتمع المنيا المحلي)
																				2. تسويق إمكانات وقدرات الكلية الاستشارية والبحثية والتدريبية
																				3. إقامة أنشطة رياضية وفنية وثقافية وعلمية بالاشتراك مع مجتمع جامعة المنيا
																				4. النظر إلي الوحدات ذات الطابع الخاص كبيوت خبرة

### جدول (10) الخطة الزمنية لتطوير البنية التحتية المعلوماتية للكلية

2028				2027				2026				2025				2024				النشاط
4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	4	3	2	1	
																				تطوير شبكة الإنترنت بالكلية ورفع كفاءتها
																				موقع الكلية علي الشبكة
																				نظم المعلومات الإدارية بالكلية وانشاء قواعد البيانات.
																				البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس
																				الحاسبات الإلكترونية
																				أعضاء هيئة التدريس و العاملين علي البرامج المختلفة.
																				مكتبة الكلية

### جدول (11) الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة التنفيذية	المحور الاستراتيجي الأول: خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
	يناير 2024 - ديسمبر 2024	نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	الانتهاء من تحديد نشاط وأهداف الوحدات ذات الطابع الخاص في الكلية وتفعيل دورها في الفترة المحددة بالخطة الزمنية	النظر إلي الوحدات ذات الطابع الخاص كبيوت خبرة	
	يناير 2024 مارس 2025	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	استطلاعات للرأي للمنطقة المحيطة بجامعة المنيا عن مدي الاستفادة من خدمات الكلية	حصر الجهات المستفيدة	
	فبراير 2024 - أكتوبر 2025	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	زيادة نسبة التعاقدات علي الاستشارات والدراسات الخاصة بمحافظة المنيا	تسويق إمكانيات وقدرات الكلية الاستشارية والبحثية والتدريبية لمحافظة المنيا	



	فبراير 2023 - ديسمبر 2024	نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع + عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	زيادة نسبة البرامج المشتركة بين الكلية والجامعة وزيادة نسبة عدد برامج التدريب وزيادة نسبة عدد المشاركين	إقامة وتنظيم أنشطة رياضية وفنية وثقافية وعلمية بالاشتراك مع المجتمع المحيط	
	يناير 2025 - ديسمبر 2026	نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع + عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	استطلاعات للرأي للمنطقة المحيطة بجامعة المنيا عن مدي الاستفادة من خدمات الكلية ونسبة الرضا عن هذه الخدمات	عمل قوافل لغوية لخدمة أهالي محافظة المنيا	
	يناير 2024 - ديسمبر 2026	نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع + عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	زيادة نسبة البرامج المشتركة بين الكلية والجامعة وزيادة نسبة عدد برامج التدريب وزيادة نسبة عدد المشاركين.	تنظيم مؤتمر سنوى لتشغيل الخريجين	
	يناير 2024 - ديسمبر 2026	نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع + عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	زيادة نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	تنظيم معارض خيرية سنوية	
المحور	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة التنفيذية	
الاستراتيجي الثاني: تطوير البنية التحتية المعلوماتية للكلية	يناير 2024 - ديسمبر 2025	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	موقع الكلية علي الإنترنت	تطوير في شبكة الإنترنت بالكلية ورفع كفاءتها	
	يناير 2024 - ديسمبر 2025	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	موقع الكلية علي الإنترنت	تطوير موقع الكلية علي الشبكة	

	يناير 2024 - ديسمبر 2025	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	موقع الكلية علي الإنترنت	تطوير نظم المعلومات الإدارية بالكلية وانشاء قواعد البيانات
	مستمر	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس	تطوير البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس
	يناير 2024 - ديسمبر 2025	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	توفير أجهزة الحاسبات الإلكترونية بأعداد كافية وبمواصفات مناسبة بحيث تتناسب مع أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الكلية.	تطوير وتحديث الحاسبات الإلكترونية بالكلية
	يناير 2025 - ديسمبر 2026	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	توفير أجهزة الحاسبات الإلكترونية بأعداد كافية وبمواصفات مناسبة بحيث تتناسب مع أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الكلية.	شراء حاسبات إلكترونية
	يناير 2024 - ديسمبر 2025	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	زيادة نسبة عدد البرامج التدريبية خلال الفترة الزمنية المحددة	تدريب أعضاء هيئة التدريس و العاملين علي البرامج المختلفة



	يناير 2024 - ديسمبر 2025	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	زيادة رضا الطلاب و الباحثين و أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق الاستقصاءات	تطوير مكتبة الكلية	
--	-----------------------------	--	--	--------------------	--

### منهجية اعداد خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

1. تم تشكيل فريق للعمل من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأمين الكلية وممثلين عن الموظفين والطلاب وبرئاسة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
2. تنظيم ورشة عمل في إعداد خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
3. تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات لتشخيص الوضع الحالي للكلية.
4. تحديد الأهداف الوطنية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة التي تساهم الكلية في تحقيقها من خلال اجتماعات متكررة.
5. بناء خطة العمل التنفيذية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
6. اعداد مصفوفة للمعايير ومؤشرات الأداء التي ستعتمد في قياس أداء الكلية.
7. إعداد مسودة الخطة ومناقشتها مع لجنة الارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة والتصديق عليها
8. رفع الخطة لاعتمادها من قبل مجلس الكلية بصورتها النهائية
9. إعلانها وتعميمها وإتاحتها لجميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأمين الكلية والموظفين والطلاب.



## خامسًا: السياسات المالية

### 1. تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية عن طريق:

- تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتسويق خدماتهم.
- استحداث برنامج مميز.

### 2. الدعم المادي للعملية التعليمية والبحثية بالكلية عن طريق:

- مكافآت للطلاب المتفوقين في الفرق الدراسية المختلفة.
- مكافآت مالية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على نشر الأبحاث العلمية في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع.

## سادسًا: السياسات الإدارية

### 1. ترسيخ ثقافة العمل استناداً إلى المصداقية والشفافية والمسائلة والمحاسبة وروح العمل الجماعي عن

طريق:

- رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي للموظفين والعمال.
- عقد اجتماعات تواصلية ربع سنوية بين الموظفين للتوعية بروح العمل الجماعي على كافة المستويات والأصعدة.

### 2. الدعم والمساندة للجهات والإدارات المختلفة داخل الكلية عن طريق:

- توفير المستلزمات اللازمة للإدارات المختلفة بما يكفل تسيير الأمور الإدارية فيها.
- تدريب الموظفين في المجالات التقنية وغيرها من المجالات.

### 3. تعزيز الكفاءة الإدارية وتأسيس عمل مؤسسي يستند إلى الكفاءة عن طريق:



- تقييم وتطوير الهيكل الإداري.
- قياس مؤشرات الأداء للموظفين ومناطق التركيز لمعرفة مدى تطابق الأداء مع الخطة الاستراتيجية للكلية.
- استخدام نتائج تحليل مؤشرات الأداء للموظفين والقيادات الإدارية في تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

## الخطة التدريبية

يعتبر التخطيط أهم خطوة في الإدارة وهو عملية ديناميكية مستمرة باستمرار نجاح المؤسسة وهو يسبق أي عمل تنفيذي ويكفل له الدقة في تحديد الوقت والكيفية المناسبة للتنفيذ، وله أهمية خاصة من حيث أنه أسلوب معالج لمتطلبات التطوير واحتياجات البيئة المعنية بالتطوير. وتتمثل عملية التخطيط في أعمال قدرات إدراكية عقلية وإتخاذ قرارات عقلانية لتنبؤات المستقبل.

إن الحاجة إلى التخطيط نشأت لأن معظم المؤسسات تعمل في ظروف متغيرة وغير ثابتة مما يعني أنه لو كانت الظروف ثابتة أو ضعيفة التغير فإن الحاجة إلى التخطيط ستكون أقل وحتى يكون أداء المؤسسة في اتجاهه الصحيح يجب إجراء الدراسات اللازمة التي يعرف من خلالها كيفية تطوير الأداء تمهيداً لاقتراح أنشطة تحسن من الأداء القائم وتطوره.

تبنى عملية التخطيط في المؤسسات التدريبية وتعنى باتخاذ سياسة التكامل والترابط ذلك أن تخطيط الاحتياجات لا يعمل بمعزل عن تخطيط التدريب أو رؤية وأهداف المؤسسة التدريبية، ولو أصبح كل نشاط يؤدي بمعزل عن النشاط الآخر لفقد التخطيط معناه ومغزاه.

ورغم تعدد أشكال التدريب، إلا أن المراحل التي تمر بها العملية التدريبية تسلك نظاماً متشابهاً وجهداً مخططاً ومنظماً في مراحل متتالية تمثل حلقة تشابكية تكمل كل منها الأخرى وتؤثر وتتأثر بها. وهذه المراحل قد تتم بالكلية بشكل كامل إذا كانت تتوافر لديها إمكانات التدريب الداخلي، أو لدى جهات التدريب الخارجية، أو بالتعاون بين المنشآت وهذه الجهات في مرحلة أو أكثر.

وتتمثل هذه المراحل فيما يلي:

1. تحديد الاحتياجات التدريبية
2. وضع خطة التدريب
3. تصميم التدريب
4. تنفيذ التدريب
5. تقييم البرامج التدريبية
6. تطوير البرامج التدريبية
7. تحديد الاحتياجات التدريبية



### تعريف تحديد الاحتياجات التدريبية

" هي الفجوة الظاهرة وغير الظاهرة في أداء الموظف إما في مهاراته أو معارفه أو معلوماته أو اتجاهاته، وتحتاج إلى تغيير أو تعديل حتى تتناسب مع متطلبات وظيفته الحالية أو المستقبلية، بدرجة من الجودة والإتقان حتى يحقق أهداف المنظمة التي يعمل بها".



ويعرف أيضا بأنه "مجموعة من التغييرات والتطورات المطلوب إحداثها في الفرد، والمتعلقة بمعارفه ومهاراته واتجاهاته، بجعله لائقاً لشغل وظيفة، أو أداء اختصاصات وظيفته الحالية بما يحقق أهداف المنظمة بالكفاءة المطلوبة".

وتعد عملية تحديد الاحتياجات التدريبية الخطوة الأولى والأساسية التي تنطلق منها العملية التدريبية وتؤثر في جميع المراحل اللاحقة حيث تبين أهداف التدريب والفئة المستهدفة منه وتساعد على التخطيط الجيد للبرامج التدريبية، وتحدد الاحتياجات التدريبية الفرق بين الأداء الحالي والأداء المستهدف، وتعرف بأنها مجموعة التغييرات المطلوب إحداثها في الفرد والمتعلقة بمعلوماته وخبراته وأدائه وسلوكه واتجاهاته لجعله مناسباً لأداء مهام الوظيفة التي يشغلها أو المرشح لشغلها، وبناءً على هذه الاحتياجات يتم تحديد الغرض من التدريب وفقاً لمتطلبات أداء الوظائف وتطلعات الكلية نحو تحسين الأداء وعلاج مشكلات العمل القائمة، ومواجهة التوسع في الأنشطة أو إحداث وظائف جديدة أو تعيين موظفين جدد، وغير ذلك من الأهداف، وتقوم المنشآت

التي ترغب في إلحاق موظفيها بالتدريب بحصر هذه الاحتياجات التدريبية، كما تتولى جهات التدريب تجميع هذه الاحتياجات وتصنيفها وتصميم البرامج التدريبية بناءً عليها.

ويتطلب نجاح هذه المرحلة تحديد هذه الاحتياجات بشكل دقيق بحيث تكون ملبية للغرض منها على ضوء الأسس والمؤشرات الموضوعية وأهمها: مؤشرات الأداء التنظيمي للكلية ونتائج تحليل الهيكل التنظيمي وتوصيف الوظائف ومؤشرات أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، ومؤشرات تخطيط المسار الوظيفي.



أفضل طريقة لتحديد الاحتياجات التدريبية هي تحليل الاحتياج التدريبي (TNA) والذي يمثل العنصر الأساسي في عملية التدريب ويعتبر القاعدة الأساس الذي يبنى عليه البرنامج التدريبي وخطط تطوير الموارد البشرية في المنظمة. إن عملية تحليل الاحتياج التدريبي من العمليات الأساسية التي تهدف إلى الكشف عن الخلل أو الفجوة في أداء المؤسسة أو المنظمة والأفراد من خلال عدد من الأدوات المستخدمة لدراسة الوضع الحالي للمؤسسة من خلال المقابلات والملاحظة المباشرة وورش العمل للتوصل إلى تحديد الفجوة بين الوضع الحالي للمؤسسة والوضع الذي نرغب في أن تصل إليه المؤسسة.

#### 1- وضع خطة التدريب:

تقوم الجهة المعنية في الكلية بوضع الخطة التدريبية شاملة الاحتياجات التدريبية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك العاملين والطلاب المطلوب تدريبهم، وذلك بناء على توافر معلومات وافية عن أهداف الكلية وأوضاعها، والأفراد المطلوب تدريبهم، والبرامج التدريبية المتاحة وجهات تنفيذها والاعتمادات المالية للتدريب والاطار الزمني للتنفيذ.

#### 2- تصميم التدريب:

وتشتمل على تحديد محتوى التدريب بناء على الاحتياجات التدريبية ووضعها في برامج تدريبية، وتحديد أساليب التدريب الذي سيتم بها التدريب، وتحديد نوعيات ومستويات وتخصصات المدربين، ووضع الجداول الزمنية للبرامج التدريبية والأماكن المناسبة لتنفيذه، وتحديد ميزانية التدريب، وتحديد أسس تقييم هذه البرامج.

وتتولى تنفيذ هذه المرحلة الجهات التي تقوم بالتدريب ويتطلب نجاحها أن تكون محتويات البرامج التدريبية متوافقة مع الأهداف والاحتياجات التدريبية، مع تنوع الأساليب التدريبية بما يتناسب مع مستويات المتدربين واحتياجاتهم





وييسر نقل المعلومات والأفكار والتطبيقات العملية لهم، وأن يحدد بدقة المساعدات التدريبية التي تتوافق مع محتويات البرامج التدريبية.

### 3- تنفيذ التدريب:

ويتم فيها الاعلان عن البرامج وإحاق المرشحين بها وإخطارهم بمواعيدها وتهيئة أماكن ومساعدات التدريب، ثم عقد البرامج بحضور المتدربين لها وانتظامهم فيها، ثم إجراء الاستبيانات اللازمة في نهاية كل برنامج تدريبي، ويجب مراعاة التسلسل المنطقي لموضوعات البرنامج ومدى تفاعل المتدربين معها وحسن نقل المعلومات والتطبيقات إليهم من قبل المدربين وكفاية أساليب التدريب لتوصيل المعلومات والتطبيقات وملاءمة الوقت المخصص للتدريب.

أهم ثلاث مقترحات لزيادة فاعلية برامج التدريب :

- اختيار الأساليب التدريبية المناسبة للمتدربين.
- تحسين جودة البيئة التدريبية.
- توافق التدريب مع احتياجات العمل العلمية والعملية.

### 4- تقييم البرامج التدريبية:

تهدف هذه المرحلة إلى قياس مدى تحقيق البرامج التدريبية للأهداف التي صممت من أجلها والتعرف على نواحي القصور في جزئياتها لعلاجها في الأنشطة اللاحقة، ويتم تقييم البرامج على مرحلتين هما:



أ- تقييم البرنامج أثناء التنفيذ للتأكد من سيره في الخط المرسوم له.

ب- تقييم البرنامج التدريبي بعد التنفيذ للتأكد من تحقيقه لهدفه.

ويعتمد في مستويات التقييم السابقة على مجموعة متنوعة من الاستبيانات يتم استيفاؤها من قبل كل من المشرفين على البرنامج والمدرسين والمتدربين وتختلف في نوعية محتوياتها وفقا للغرض الذي ترمي إليه من التقييم.

5- تطوير البرامج التدريبية:

ويتم هذا التطوير بناء على نتائج التقييم بإدخال التعديلات المناسبة على تصميم البرامج، وعلاج ما شابها من ثغرات.

كيف يتغير الأداء المستهدف من التدريب ؟

يتغير الأداء المستهدف من التدريب بأخذ أحد الأشكال الثلاثة التالية:

- التأثير في المعارف: أي إكساب معارف جديدة وحديثة أو دعم وتطوير ما لدى الفرد من معلومات سابقة، أو تغيير نسبي وكلي لما لدى الموظف من معارف سابقة تحتاج إلى تغيير.
- التأثير في المهارات: وهي تمتد من إكساب الموظف لمهارة جديدة أو تعديلها أو تغيير بعض المهارات التي لم تعد صالحة أو لم تعد كافية لتحقيق الأداء المطلوب من حيث المستوى والجودة.
- التأثير في الاتجاهات: أي السلوكيات وهي من أصعب الأمور لأن تغيير السلوك أو تعديله يحتاج إلى مهارات كبيرة من المدرب حتى يستطيع التأثير على المتدرب



## جدول (12) الخطة التدريبية لكلية الألسن - جامعة المنيا

عدد أيام الدورة	الهدف من التدريب	عدد الحضور المتوقع	الفئة المستهدفة من التدريب	ميعاد الدورة	عنوان الدورة التدريبية	م
<b>أولاً - دورات عامة لكلية:</b>						
2 يوم	التدريب الجماعي على التصرف الجيد في مواجهة الكوارث والأزمات والحريق.	50	منتسبي الكلية	ديسمبر 2023	تدريب جماعي لكلية على كيفية الإخلاء في حالة الكوارث ومكافحة الحرائق	1
2 يوم	التدريب الجماعي على التصرف الجيد في مواجهة التلوث والتسمم والتعامل مع الحروق الناجمة.	20	منتسبي الكلية	مارس 2024	التعامل مع التلوث البيئي والتسمم والاسعافات الأولية والحروق	2
2 يوم	تطبيق الطرق المثلى للقيادة بما يحقق أهداف المؤسسة.	40	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	نوفمبر 2024	مهارات القيادة	3
2 يوم	تطبيق مهارات التواصل في الغايات العلمية والبحثية والإدارية.	40	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	مارس 2024	مهارات التواصل	4
2 يوم	تطبيق مهارات ادارة الاجتماعات بما يحقق حسن التواصل بين أطراف الاجتماع وأهداف المؤسسة.	40	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	نوفمبر 2024	ادارة الاجتماعات	5



			والقيادات والاداريين			
2 يوم	تطبيق مهارات الادارة بما يحقق الراحة النفسية لأطراف العمل ويخدم أهداف المؤسسة	40	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	مارس 2025	مهارات الادارة	6
2 يوم	تطبيق مهارات ادارة الوقت بما يحقق الراحة النفسية لأطراف العمل ويخدم أهداف المؤسسة.	40	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	نوفمبر 2025	ادارة الوقت بفاعلية	7
2 يوم	التدريب على التخلص من ضغوط العمل والتوتر بما يحقق الراحة النفسية لأطراف العمل ويخدم أهداف المؤسسة.	40	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	مارس 2024	التخلص من ضغوط العمل والتوتر	8
2 يوم	تطبيق مهارات العرض الفعال بما يوفر الوقت ويساعد على توصيل المعلومة بسهولة ويسر.	40	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	نوفمبر 2025	ادارة العرض الفعال	9
2 يوم	التدريب على التفكير الإبداعي بما يؤدي الي تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها	40	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	مارس 2026	التفكير الابداعي والأبداع	10



## ثانيا - دورات تخصصية:

2 يوم	استيعاب المعلومات الخاصة بدور الهيئة القومية لجودة التعليم والتعلم والتدريب على بناء ملف الاعتماد	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	ديسمبر 2024	التوعية بالاعتماد ودور الهيئة القومية لجودة التعليم والتعلم والتدريب على بناء ملف الاعتماد	1
2 يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على كتابة مشاريع البحث بما يفيد تطوير البحث العلمي والارتقاء به	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	ابريل 2024	التدريب على كتابة مشاريع بحث	2
2 يوم	استيعاب المعلومات الخاصة بكتابة الدراسة الذاتية والتقرير السنوي	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	ابريل 2024	كتابة الدراسة الذاتية والتقرير السنوي	3
2 يوم	استيعاب المعلومات الخاصة بتشغيل وصيانة أمن المعامل حفاظا علي سلامة المؤسسة وأفرادها وسلامة الأجهزة	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	اكتوبر 2024	تشغيل وصيانة أمن المعامل	4
2 يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على تصميم مقرر الكتروني	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	أكتوبر 2024	كيفية تصميم مقرر الكتروني	5
2 يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على انشاء بنوك الاسئلة	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	ابريل 2025	كيفية عمل بنوك الاسئلة	6



2 يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام والاستفادة من قواعد البيانات	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	مايو 2024	انشاء واستخدام قواعد البيانات	7
2 يوم	استيعاب قيم أخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اعلاء للقيم الأخلاقية	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	سبتمبر 2025	أخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية	8
2 يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على تصميم كتاب جامعي متميز ومفيد يحظى بإقبال واستفادة الطلاب	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	سبتمبر 2025	كيفية إنشاء وتصميم إلكتروني	9
2 يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على الارشاد الأكاديمي وحسن التواصل مع الطلاب من أجل اعلاء العملية التعليمية	5 أعضاء 15 معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	أكتوبر 2027	الدعم والإشراف الأكاديمي	10

وتقوم وحدة ضمان الجودة بالجامعة بتوفير المدربين وقاعات التدريب بما تحتويه من أدوات العرض، مناضد مناسبة، مقاعد مريحة وتقديم الاستراحة بالإضافة الي قياس أثر التدريب قصير المدى.



## خطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات

### الهدف العام لخطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات:

تنتهج الكلية سياسات واضحة تعكس رسالتي الكلية والجامعة، وتأتي خططها وبرامجها كترجمة للغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وتمشياً مع الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة وتطمح الكلية على المدى القريب، الى تحقيق وضع جدير بالاحترام بين الكليات المناظرة لها على المستوى القومي، كما تطمح في الأجل الطويل الى تحقيق وضع تنافسي لها على المستوى العالمي. وتحرص الكلية على العمل على مراجعة وتحديث تلك السياسات بصفة مستمرة حتى تغطي كافة المحاور الرئيسية (التعليم والطلاب - البحث العلمي - الدراسات العليا - خدمة المجتمع وتنمية البيئة - الشؤون المالية - الشؤون الإدارية)، وتحقق غاية الكلية والوصول الى المستوى العالمي.

### اجراءات مراجعة وتحديث السياسات:

تمت المراجعة والتحديث لسياسات الكلية خلال شهري يوليو وأغسطس عام 2014 وتكرر كل عامين بمعرفة لجنة المراجعة الداخلية وذلك لمراجعة لوائح وقواعد الكلية بصورة تضمن تمثيل جميع أقسام الكلية وفقاً للإجراءات التالية:

- 1- اتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الاحصائيات وتحليلها للوصول الى تحليل الوضع الراهن لكل الأقسام العلمية، والإمكانات والقدرات المتاحة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية الكلية وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، وذلك في إطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفقاً لمنهجية التحليل البيئي (SWOT) حيث يتم اعادة تحديد لعناصر القوة والضعف و الفرص والتهديدات الخاصة بالكلية.



2- يتم تحديد جهات القصور في السياسات الحالية للكلية بناء على ما تم الوصول اليه من نتائج تحليل الوضع الراهن.

3- يتم تحديث سياسات الكلية واعتمادها من مجلس الكلية خلال شهر أغسطس كل عامين.





جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الاحسن  
Faculty of Al-Ahsn  
وحدة ضمان الجودة



# الخطة التنفيذية



## الخطة التنفيذية

الغاية الأولى : تطوير دور الكلية كمؤسسة تعليمية في مجال تعليم اللغات ذات قدرة تنافسية

الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
150.000 من ميزانية الجامعة	نوفمبر 2023	1- عميد الكلية 2- السادة الوكلاء 3- وحدة ضمان الجودة بالكلية 4- أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم	1- وعى أعضاء هيئة التدريس بالمحاور الأساسية للتقويم والاعتماد 2- نتائج التقويم والمراجعة من جانب الهيئة المانحة	1- فرق عمل 2- نظام اتصال ومتابعة مستمر	1/1/1 اعداد ملفات الاعتماد طبقا لما جاء بدليل الاعتماد وضوابط الاعتماد البرامجي	زيارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد وذلك لإعتماد برامج الكلية	1/1 تهيئة 3 برامج (فرنسي - إيطالي - صيني) للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
	إبريل 2024			1- فرق عمل 2- برامج تدريبية 3- نظام اتصال ومتابعة	2/1/1 استكمال توعية جميع أعضاء هيئة التدريس		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
			3- وعى أعضاء هيئة التدريس بمدى أهلية الكلية للتقدم لاعتماد برامجها وبالقيم الجوهرية لمعايير الاعتماد	4-موارد بشرية		ومعاونيهم بمفاهيم ومصطلحات الجودة	
200.000 من ميزانية الكلية	يناير - فبراير 2024	1- عميد الكلية 2- الوكلاء 3- الإدارة الهندسية بالجامعة 4- أمين الكلية ومديرى الإدارات	1-زيادة رضا الطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق	إحلال وتجديد وتهيئة 3 معامل بالدور الأرضي التوسع في تركيب شاشات تفاعلية ووسائل ذكية للتفاعل	1/2/1 إعادة صيانة المعامل وتحديثها وإمدادها بالأجهزة والمعدات والموارد اللازمة لتحسين العملية التعليمية والبحثية .	استمرار صيانة وتحديث معامل الكلية وتجهيزها بأحدث الوسائل التعليمية والبحثية وبيئة تعليمية وتكنولوجية محدثة	2/1. تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
			الاستقصاءات بنسبة %60				للكلية والبنية التحتية للمعامل .
	يناير - ديسمبر 2024	1- عميد الكلية 2- الوكلاء 3- أمين الكلية 4- إدارة رعاية الشباب 5- مركز الحاسب الالى 6- الجامعة	1-زيادة رضا الطلاب والباحثين و أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق الاستقصاءات بنسبة %60	1-ورش عمل 2- برامج تدريبية 3-موارد بشرية مدربة 4-أجهزة و معدات	1/2/2 استكمال تحسين خدمات المكتبة وادخال التكنولوجيا الحديثة وأساليب الاتصال الإلكترونية بمصادر المعرفة المحلية والعالمية.		
--	يناير 2025 - يناير 2026	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	1-زيادة عدد المقررات التى تتبع نظام التعليم	1-دورات تدريبية 2-ندوات 3-ورش عمل	1/2/3 التوسع فى تطبيق نظام التعليم الالكترونى.		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
		3- أعضاء هيئة التدريس 4-مركز الحاسب الآلى	الالكترونى لتصل الى 10 مقررات	4-أجهزة و معدات وقواعد بيانات			
--	أكتوبر 2024 -- يناير 2025	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة 3- إدارة رعاية الشباب 4- الإدارة الطبية بالكلية	1-النتائج التحليلية لاستقصاءات الطلاب	1- فرق عمل 2-نظام اتصال ومتابعة 3-ندوات وإجتماعات 4-أنشطة مختلفة وخدمات إجتماعية وصحية	4/2/1 التوسع فى الخدمات والأنشطة والرعاية الصحية والرياضية للطلاب .		
--	أكتوبر 2024 - أكتوبر 2025	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	1- زيادة عدد اللقاءات بنسبة %50	1- فرق عمل 2-نظام اتصال ومتابعة 3-ندوات وإجتماعات	5/2/1 تفعيل وتطوير الإرشاد الأكاديمى		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
		3- أعضاء هيئة التدريس	2- زيادة عدد الطلاب الحاضرين بنسبة 50% 3-رضاء الطلاب وحل مشاكلهم	4-استقصاءات ومقابلات			
--	يوليو 2024- سبتمبر 2024 ويكرر كل عام	1- عميد الكلية 2-وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب 3- إدارة رعاية الشباب	1-زيادة رضاء الطلاب عن طريق الاستقصاءات بنسبة 50% سنويا	1-وضع مكافآت للطلاب المتفوقين 2-حصر الطلاب المتعثرين وذوى الاحتياجات الخاصة والمتعثرين ومناقشة مشاكلهم.	6/2/1 تشجيع الطلاب المتفوقين واكتشاف الطلاب المتعثرين وذوى الاحتياجات الخاصة والنهوض بهم		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
--	فبراير 2024 - أغسطس 2024	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة 3- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب 4- مركز الحاسب الآلى	1- زيادة إقبال الطلاب على موقع الكلية بنسبة 75%	1- فرق عمل 2- نظام اتصال ومتابعة 3- دراسات واستقصاءات	7/2/1 استكمال تطوير موقع الكلية بالجامعة على الشبكة الدولية للمعلومات		
--	أكتوبر 2023 - نوفمبر 2023	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة 3- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب 4- مركز الحاسب الآلى	1-مراجعة اعداد الطلاب بجميع الفرق والتأكد من مطابقتها للدفاتر 2- ادخال اللوائح 3- تحميل المقررات لجميع الفرق	1- ورش عمل 2- نظام اتصال ومتابعة 3- توعية 4- دراسات واستقصاءات	8/2/1 تحديث قواعد البيانات لتشمل جميع العاملين ؛ الطلاب ؛ الخريجين ؛ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة		



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Alsun  
وحدة ضمان الجودة



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
			4- انشاء مجموعات وسكاشن لجميع الفرق 5- ارقام الجلوس لجميع الفرق 6- ادخال لائحة الدراسات العليا 7- ادخال اسماء كل الدارسين بالدراسات العليا 8- استكمال بيانات أعضاء هيئة التدريس 9- التدرج الوظيفي 10- الابحاث العلمية				





الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
			11- ادخال جميع اللقاءات العلمية				
--	مارس 2024 - سبتمبر 2024	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون التعليم 3- مجالس الأقسام العلمية 4- أعضاء هيئة التدريس 5- وحدة ضمان الجودة 6- النظراء المرجعين	1- تقييم النظراء المرجعين الداخليين والخارجيين 2- نتائج المراجعة 3- نتائج استقصاءات الأطراف المعنية	1- فرق عمل 2- ورش عمل 3- محاضرات 4- برامج تدريبية 5- حملات توعية	1/3/1 وضع نظام دورى لمراجعة المناهج و توصيف المقررات لتأكد من توافقها مع (NARS)	مقررات الكلية تتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS) والسمة المميزة للكلية وتلبى احتياجات سوق العمل	3/1 إعادة هيكلة المناهج والمقررات و التأكد من انها تتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS) والسمة المميزة للكلية وتلبية احتياجات المستفيدين
		1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون التعليم	1- نتائج تقارير المقررات السنوية من قبل لجنة CDC	1- ورش عمل 2- برامج تدريبية 3- ندوات وسمنارات	2/3/1 ربط المناهج والمقررات بنتائج الأبحاث		



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Alsun  
وحدة ضمان الجودة



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
	سبتمبر 2024 - مارس 2025	3- مجالس الأقسام 4- أعضاء هيئة التدريس 5- لجنة CDC			العلمية الحديثة لإضفاء واقعية على المناهج .		
	سبتمبر 2023 - مارس 2024	1- عميد الكلية 2- وكلاء الكلية 3- مجالس الأقسام العلمية 4- أعضاء هيئة التدريس 5- لجنة CDC	1- اعتمادات لجنة CDC لتوصيف المقررات	1- استبيانات واستقصاءات 2- دراسة وتحليل 3- اجتماعات وندوات 4- توصيف المقررات المعدلة	3/3/1 استكمال العمل بخطة تعديل المناهج والمقررات وتحسين السمة المميزة للكلية		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
	يونيو 2024 - أغسطس 2024 وتكرر كل عامين	1- عميد الكلية 2- وكلاء الكلية 3- مجالس الأقسام العلمية 4- أعضاء هيئة التدريس	1- تقارير عن استبيانات سوق العمل 2- استبيانات سوق العمل	1- استبيانات واستقصاءات 2- دراسة وتحليل 3- اجتماعات وندوات 4- توصيف المقررات المعدلة ان لزم الامر	4/3/1 مراجعة دورية للمقررات والمناهج الدراسية للتحديث فى ضوء تغييرات سوق العمل		
--	مارس 2024 - مارس 2024	1- عميد الكلية 2- وكلاء الكلية 3- رؤساء الأقسام 4- أعضاء هيئة التدريس	1- زيادة المشاركة فى البرنامج بنسبة 5% سنويا 2- زيادة رضا المشاركين عن طريق استبيانات بنسبة 50%	1- دورات 2- ندوات 3- مؤتمرات 4- برامج تدريبية	1/4/1 وضع برنامج تعليمى و تدريبي دورى للارتقاء بمستوى الطلاب	برنامج تعليمى لتطبيق نظام التعليم الإلكتروني والتوسع فيه.	4/1 تطبيق نظام التعليم الإلكتروني



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
--	مارس 2024 - مارس 2025	1- عميد الكلية 2- مجلس الكلية 3- مجالس الأقسام 4- هيئة التدريس والهيئة المعاونة 5- أمين الكلية	1- زيادة المشاركة في البرامج بنسبة 50% 2- نتائج تقييم الأداء 3- نتائج استقصاء الطلاب	1- ورش عمل 2- نظام اتصال ومتابعة 3- برامج تدريبية 4- نظام تقييم للبرامج	1/5/1 تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين و العاملين	أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وعاملين ذو كفاءة عالية في مجالاتهم المهنية.	5/1 تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية .
--	يناير 2024 - ديسمبر 2025	1- عميد الكلية 2- الوكلاء 3- أعضاء هيئة التدريس 4- مركز الحاسب الالى	1- نتائج استقصاءات الطلاب ؛ أعضاء هيئة التدريس ؛ الهيئة المعاونة و العاملين . 2- التقدم فى الاستخدام	1- ورش عمل 2- معامل واجهزة 3- برامج تدريبية 4- نظام تقييم للبرامج	2/5/1 استخدام التقنيات وأساليب التكنولوجيا الحديثة بالكلية		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
	أكتوبر 2023 - ديسمبر 2025	1- عميد الكلية 2- مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة 3- وحدة ضمان الجودة 4- مركز الحاسب الالى 5- مركز تطوير التعليم الجامعى بالجامعة	1- تقارير تقييم الأداء 2- نتائج الاستقصاء 3- نتائج المراجعة من الاطراف المعنية	1- ورش عمل 2- نظام اتصال ومتابعة 3- برامج تدريبية 4- ندوات وحملات توعية	3/5/1 تطوير نظم الجودة فى التعليم و البحث العلمى و الإدارة		
50 ألف من ميزانية الجامعة	يناير 2025 - يناير 2025	1- عميد الكلية 2- أمين الكلية	1- زيادة 10 خدمات معاونة	1- التنسيق مع الجامعة فيما يخص تعيينات الخدمات المعاونة	4/5/1 زيادة نسبة الخدمات المعاونة		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
	ديسمبر 2023 - مارس 2024	1- عميد الكلية 2- وكلاء الكلية 3- أمين الكلية 4- وحدة ضمان الجودة	1- زيادة كفاءة العمال والموظفين	1- ندوات 2- ورش عمل 3- محاضرات	5/5/1 رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي للموظفين والعمال		
	مارس 2025 - سبتمبر 2025	1- عميد الكلية 2- وكلاء الكلية 3 - رؤساء الأقسام العلمية	1- تطبيق البرنامج 2- زيادة عدد الطلاب الملحقين بنسبة 5% سنويا	1- دراسات واستقصاءات 2- ندوات وبرامج توعية 3- فرق عمل 4- اتصال ومتابعة 5- مجالس اقسام 6- مجالس كلية 7- مجالس جامعة 8- مجالس لجنة قطاع الألسن.	1/6/1 انشاء برنامج الساعات المعتمدة الخاصة والعامه 2/6/1 متابعة التقدم فى تطبيق البرنامج.	برامج الساعات المعتمدة	6/1 دعم العملية التعليمية بانشاء برامج ساعات معتمدة والتوسع فيه
--	يوليو 2025 - سبتمبر 2028 ويكرر كل عام		1- تقارير تقييم الأداء 2- نتائج الاستقصاء				

الغاية الثانية: رفع وكفاءة البحث العلمي بالكلية وتنمية المشاركة الفعالة والتعاون مع المؤسسات البحثية في المجتمع المحلي والإقليمي والدولي

الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
--	أكتوبر 2024-يناير 2025 ويكرر كل عام	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية للدراسات العليا 3- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم 4- الباحثين	1- زيادة عدد الأبحاث المنشورة على المستوى المحلي والإقليمي والتي تتفق مع رسالة ورؤية الكلية بنسبة 5% سنويا	1- فرق عمل 2- دراسات واستقصاءات 3- نظام اتصال ومتابعة 4- ندوات ومؤتمرات	1/7/2 تطوير الخطط البحثية للأقسام بما يتفق مع رسالة ورؤية الكلية.	خطة بحثية للكلية تتوافق مع رؤية ورسالة الكلية والسمة المميزة لها وتواكب الدوريات العالمية.	7/2 تطوير الخطة البحثية للكلية لخدمة رؤية ورسالة الكلية .
--	أكتوبر 2024-يناير 2025 ويكرر كل عام	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية للدراسات العليا 3- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم 4- الباحثين	1- زيادة عدد الأبحاث المنشورة على المستوى المحلي و الإقليمي والتي تتفق مع السمة المميزة للكلية بنسبة 5% سنويا	1- فرق عمل 2- دراسات واستقصاءات 3- نظام اتصال ومتابعة 4- ندوات ومؤتمرات	2/7/2 تطوير الخطط البحثية بالأقسام المعنية بما يتفق مع السمة المميزة للكلية		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
	سبتمبر 2024-أكتوبر 2024 ويكرر كل عام	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية للدراسات العليا 3- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم 4- الباحثين	1- زيادة عدد الأبحاث المنشورة في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع بنسبة 10 % سنويا 2- زيادة رضا الباحثين بنسبة 75%	1- زيادة المكافآت المالية 2- حفلات تكريم لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	3/7/2 تحفيز أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم على نشر الأبحاث في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع.		
3000 من ميزانية الكلية	أكتوبر 2023- مارس 2024	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لدراسات العليا 3- مجالس أقسام 4- أعضاء هيئة التدريس و المعاونة	1- زيادة معدلات الالتحاق بنسبة 5% 2- زيادة عدد الطلاب الوافدين بنسبة 5%	1- فرق عمل 2- ورش عمل 3- استقصاءات وتحاليل 4- تصميم ومتابعة وتقييم	1/8/2 تطوير ومراجعة البرامج الحالية	برامج دراسات عليا متميزة	8/2 تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا لخريجي الكلية و الكليات الاخرى والوافدين





جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Alsun  
وحدة ضمان الجودة



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
ميزانية الكلية 3000 من	أكتوبر 2023- سبتمبر 2024	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لدراسات العليا 3- مجالس أقسام 4- أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	1- زيادة معدلات الالتحاق بنسبة 20% 2- زيادة عدد الطلاب الوافدين بنسبة 10%	1- فرق عمل 2- ورش عمل 3- استقصاءات وتحاليل 4- تصميم ومتابعة وتقييم	2/8/2 إعداد برامج دراسات عليا متميزة تخدم السمة المميزة للكلية		

الغاية الثالثة : زيادة قدرة الكلية في المساهمة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص

الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
5000 من ميزانية الكلية	يناير 2025 - ديسمبر 2025	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة 3- لجنة شئون خدمة المجتمع 4- أمين الكلية	1-زيادة تحسن وكفاءة أداء الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	1-ندوات 2- ورش عمل 3-دورات تدريبية 4-اتصال ومتابعة 5-فرق عمل	1/9/3 توفير الموارد البشرية.		9/3 إنشاء إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
	يناير 2025 - ديسمبر 2025	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة 3- لجنة شئون خدمة المجتمع 4- أمين الكلية	1- زيادة تحسن وكفاءة أداء الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	1- ندوات 2- ورش عمل 3-دورات تدريبية 4-اتصال ومتابعة 5-فرق عمل	2/9/3 توفير الموارد المادية		



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
	أكتوبر 2023 - سبتمبر 2024	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة 3- لجنة شئون خدمة المجتمع 4- أمين الكلية	1- إدارة الكوارث والأزمات.	1- ندوات 2- ورش عمل 3- دورات تدريبية 4- اتصال ومتابعة 5- فرق عمل	3/9/3 تفعيل وتطوير إدارة للكوارث والأزمات بما يساهم في رفع الوعي الأمني المهني والصحة والسلامة المهنية.		
3000 من ميزانية الكلية	أكتوبر 2023 - يونيو 2024	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة 3- لجنة شئون خدمة المجتمع 4- أمين الكلية	1- إعادة هيكلة الرابطة 2- اشهار الرابطة 3- إقبال الخريجين 4- ظهور بعض الأنشطة المختلفة	1- ندوات 2- ورش عمل 3- دورات تدريبية 4- اتصال ومتابعة 5- فرق عمل	4/9/3 إنشاء و تفعيل رابطة للخريجين		
3000 من ميزانية الكلية	أكتوبر 2023 - سبتمبر 2024	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة	1- فاعلية ومصداقية التوصيات و النتائج	1- فرق عمل 2- دراسات 3- استقصاءات	1/10/3 وضع برامج لزيادة الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع.	برامج لزيادة الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع.	10/3 نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
		3- لجنة شئون خدمة المجتمع 4- أعضاء هيئة التدريس	2- اصدار نشرة دورية سنويا	3- مؤتمرات وندوات 4- ملصقات وعلامات إرشادية 5- الاشتراك في قوافل طبية 6- دوريات	مثل الإدمان والتدخين وغيرها.		
5000 من ميزانية الكلية	اكتوبر 2024 - اكتوبر 2025	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة 3- مدير المركز 4- لجنة شئون خدمة المجتمع	1- زيادة الإقبال على المراكز بنسبة 50%	1- فرق عمل 2- استقصاءات ودراسات 3- اساليب تحفيز 4- تعاقدات وجوانب مالية	1/11/3 ترويج خدمات المراكز من خلال وسائل الدعاية المختلفة	خدمات المراكز ذات الطابع الخاص توفر الدعم والتمويل الذاتي للكلية	11/3 تسويق خدمات المراكز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم والتمويل الذاتي للكلية
	اكتوبر 2024 - اكتوبر 2025	1- عميد الكلية 2- وكيل الكلية لشئون البيئة	1- زيادة عدد الاستشارات والدورات	1- فرق عمل 2- استقصاءات ودراسات	2/11/3 تحسين أداء المراكز فى التدريب والاستشارات المختلفة		



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الآلسن  
Faculty of Al-Alsun  
وحدة ضمان الجودة



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
		3- مدير المركز 4- لجنة شئون خدمة المجتمع	التدريبية بنسبة %50	3- ترويج 4- تعاقدات وجوانب مالية			

**الغاية الرابعة : توفير مناخ جامعي ملتزم بالقيم و المبادئ الاجتماعية و الأخلاقية السليمة ؛ ويسوده العدالة و المساواة و التعاون**

الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
---	يناير 2024 - يونيو 2024	1- عميد الكلية 2- مجلس الكلية 3- مجالس الأقسام العلمية 4- أعضاء هيئة التدريس 5- لجنة المراجعة	1- زيادة رضاء أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و العاملين بنسبة 20% 2- دراسات واستقصاءات 3- إجتماعات ولقاءات	1-ندوات و إجتماعات 2-دراسات واستقصاءات 3- إجتماعات ولقاءات	1/12/4 متابعة تنفيذ و تقييم فاعلية وكفاءة نظام البعثات والإعارات	سياسات وقواعد الكلية محدثة ومعتمدة وموثقة ومعلنة.	12/4 إنشاء لجنة لمراجعة اللوائح والقواعد وإجراءات العمل وتوزيعه بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة
	يوليو 2025 - أغسطس 2025 وتكرر كل عامين	1- عميد الكلية 2- مجلس الكلية 3- مجالس الأقسام العلمية 4- أعضاء هيئة التدريس 5- لجنة المراجعة	1-سياسات الكلية محدثة ومعتمدة ان لزم الأمر 2- إجتماعات و لقاءات 3- تحليل بيانات	1-دراسات واستقصاءات 2- إجتماعات و لقاءات 3- تحليل بيانات	2/12/4 مراجعة وتحديث سياسات الكلية		
	أكتوبر 2023 - سبتمبر 2024	1- عميد الكلية 2- مجلس الكلية 3- مجالس الأقسام العلمية 4- أعضاء هيئة التدريس 5- لجنة المراجعة	1-إعادة توزيع الأعمال 2-سهولة ديناميكية العمل داخل الكلية	1- ندوات وإجتماعات 2-دراسات واستقصاءات 3- إجتماعات و لقاءات	3/12/4 إعادة تقييم وتطوير الهيكل الإداري		



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Asum  
وحدة ضمان الجودة



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
			3- زيادة رضا جميع الأطراف المعنية بنسبة 20%	4- تحليل بيانات			
3000 من ميزانية الكلية	يناير 2024 يناير 2026	1- عميد الكلية 2- مجلس الكلية 3- مجالس الأقسام العلمية 4- أمين الكلية 5- وحدة ضمان الجودة	1. إصدار نشرة دورية سنويا 2. زيادة نسبة المشاركة والاستجابة 75 %	1. ندوات 2. ورش عمل 3. دورات تدريبية 4. نشرات ومطويات 5. فرق عمل	1/13/4 عقد ندوات تدريبية وتثقيفية وإصدار نشرات لأعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين	أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وطلاب على وعى ودراية كاملة بأداب واخلاقيات المهنة	13/4 نشر مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة
	يناير 2024 مايو 2025	1- عميد الكلية 2. وكلاء الكلية 2 . مجالس الأقسام 4- أعضاء هيئة التدريس 5- مجلس الكلية	1. زيادة عدد المقررات الدراسية المتضمنة لموضوع أخلاقيات وآداب المهنة. 2. زيادة عدد المقررات الدراسية المتضمنة لموضوع أخلاقيات وآداب المهنة.	1. ندوات 2. ورش عمل 3. دراسات واستقصاءات 4. تقييم ومتابعة	2//13/4 . تضمين أخلاقيات وآداب المهنة في البرامج والمقررات التدريسية		



جامعة المنيا  
Minia University  
Quality Assurance Unit



كلية الألسن  
Faculty of Al-Alsun  
وحدة ضمان الجودة



الموارد المطلوبة	تاريخ التنفيذ	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الاستراتيجية
	مستمر طوال فترة تنفيذ الخطة الاستراتيجية	1- عميد الكلية 2- مجالس الأقسام العلمية 4- أعضاء هيئة التدريس 5 اتحاد الطلاب	نتائج استقصاءات رضا الطلاب والأطراف المعنية	1. ندوات ومقابلات 2. ورش عمل 3. دراسات واستقصاءات 4. فرق عمل	3/13/4. زيادة التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة		
425.000 جنيها	الإجمالي						