



الخطة الإستراتيجية

لكلية الألسن - جامعة المنيا

(٢٠١٧-٢٠٢١)

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٥	منهجية إعداد الخطة
٦	فريق إعداد الخطة
الجزء الأول: الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية	
٨	نبذة عن الكلية
١٦	فلسفة الكلية في مجال الجودة الشاملة وارتباطها بفلسفة الخطة الاستراتيجية للجامعة
١٧	الافتراضات الرئيسية للخطة الاستراتيجية
الجزء الثاني: الخطة الاستراتيجية لكلية الألسن في ضوء توكيد الجودة والتحسين المستمر	
١٩	الرؤية والرسالة
٢١	قيم المؤسسة وقيم الأطراف ذات العلاقة
٢٣	استراتيجية التدريس والتعليم
٣٧	التحليل البيئي SWOT
٥٥	التحليل البيئي الكمي لكلية الألسن
٥٦	السمات المميزة للكلية
٥٧	الغايات والأهداف الاستراتيجية
٦٠	السياسات الخاصة بالكلية
٦٢	الخطة البحثية للكلية
٦٥	خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٧٧	السياسات المالية
٧٧	السياسات الإدارية

الصفحة	الموضوع
٧٨	الخطة التدريبية
٨٥	خطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات
٨٦	الخطة التنفيذية
١٠٦	اعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٧/٩/١٨

فهرس الجداول

الصفحة	الجدول	م
٢٢	التعرف على قيم المؤسسة وقيم الأطراف ذات العلاقة	١
٢٣	القيم الرئيسية المأخوذة في الاعتبار عند وضع الخطة الاستراتيجية	٢
٤٣	حجم العينات ونسب التمثيل للفئات المستهدفة من استطلاعات الرأي	٣
٤٥	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية	٤
٤٧	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية	٥
٥٠	مصفوفة الاستراتيجيات البديلة باستخدام أسلوب TWOS	٦
٥٢	مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي	٧
٥٨	الغايات والأهداف	٨
٦٧	خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	٩
٧١	الخطة الزمنية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية للارتقاء بخدمة شئون المجتمع وتنمية البيئة	١٠
٧٢	الخطة الزمنية لتطوير البنية التحتية المعلوماتية للكلية	١١
٧٣	الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة	١٢

الصفحة	الجدول	م
٨١	الخطة التدريبية لكلية الألسن – جامعة المنيا (٢٠١٧ – ٢٠٢١)	١٣
٨٧	الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية لكلية الألسن	١٤

فهرس الأشكال

الصفحة	الشكل	م
٩	أعداد الخريجين بأقسام الكلية للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٣	أ-١
٩	أعداد الخريجين بأقسام الكلية للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٤	أ-ب
١٠	أعداد الخريجين بأقسام الكلية للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥	أ-ج
١١	اعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأقسام الكلية للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥	٢
١١	أعداد أعضاء الجهاز الإداري بالكلية للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥	٣
٣٦	مصفوفة توافق استراتيجيات التدريس والتعلم مع مخرجات التعليم المستهدفة	٤
٤٢	الهيكل التنظيمي للكلية	٥
٤٣	الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة بالكلية	٦

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

- تشكيل فريق عمل من داخل المؤسسة "فريق التخطيط الاستراتيجي" برئاسة المدير التنفيذي لوحدة الجودة ورئيس وأعضاء الهدف الأول الخاص بالتخطيط الاستراتيجي.
- تنظيم ورشة عمل في اعداد الخطة الاستراتيجية.
- تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (التحليل البيئي).
- استخلاص عوامل النجاح الأساسية التي تحدد ملامح ورؤية ورسالة الكلية.
- إعادة صياغة رؤية ورسالة الكلية بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والاليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف.
- تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وربطها بالأهداف الإستراتيجية للجامعة من خلال اجتماعات متكررة للجنة التخطيط الاستراتيجي.
- تعميم الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية داخل الكلية (على مستوى الاقسام العلمية والادارية) وخارجها (للمستفيدين الخارجيين) للاستفادة من التغذية الراجعة .
- اعتماد كل من الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية من مجلس الكلية.
- تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي ستساهم في تحقيق الاهداف.
- تحديد السياسات والخطط التنفيذية الخاصة بها واعتمادها في مجلس الكلية.
- اعداد البرامج التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة الاستراتيجية وتحديد مراحلها الزمنية والجهة المسؤولة عن التنفيذ.
- بناء الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية.
- اعتماد الخطة الاستراتيجية من قبل مجلس الكلية

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

- د/لاميس محمد محمد الجافي المدير التنفيذي لوحدة الجودة ورئيس فريق إعداد الخطة
- د/ محمد قدرى خليل المدرس بقسم اللغة الألمانية
- د/ داليا طنطاوي المدرس بقسم اللغة الصينية
- د/ منال ممدوح يوسف المدرس بقسم اللغة الفرنسية
- د/ حسناء محمود المدرس بقسم اللغة الإيطالية
- أ/ سلمى محمد صلاح كامل المدرس المساعد بقسم اللغة الإنجليزية
- أ/ أحمد شحاته المدرس المساعد بقسم اللغة الإيطالية
- أ/ محمد احمد عبد الله المدرس المساعد بقسم اللغة الإسبانية
- أ/ ريتا نجدي مدرس اللغة بقسم اللغة الألمانية



وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit



الجزء الأول

الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية

نبذة عن الكلية

أنشئت كلية الألسن بالقرار الجمهوري رقم ٨٤ عام ١٩٩٧م ومقرها جامعة المنيا بالطريق الرئيسي للجامعة خلف كلية الفنون الجميلة.

نشأة الكلية:

بدأت الدراسة بالكلية في ١٠/٤/١٩٩٧ وذلك بخمسة أقسام هي:

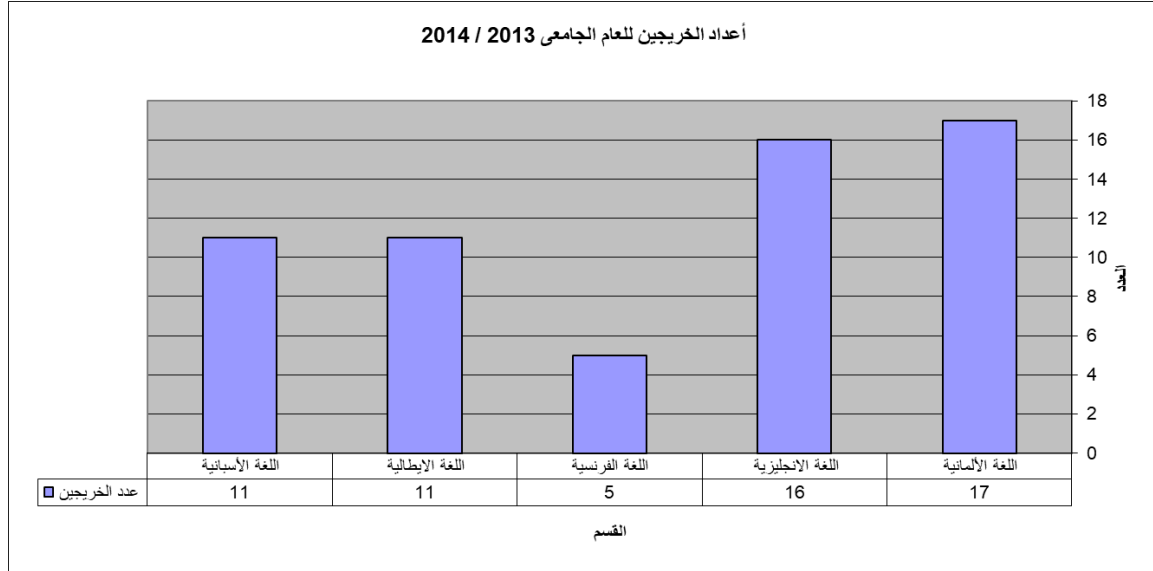
- اللغة الإنجليزية
- اللغة الألمانية
- اللغة الفرنسية
- اللغة الإسبانية
- اللغة الإيطالية

وقد وافق مجلس الجامعة في ٣١/٨/٢٠٠٢م على إنشاء قسم اللغة الصينية وبدأت الدراسة به في العام الدراسي ٢٠١٥/٢٠١٦.

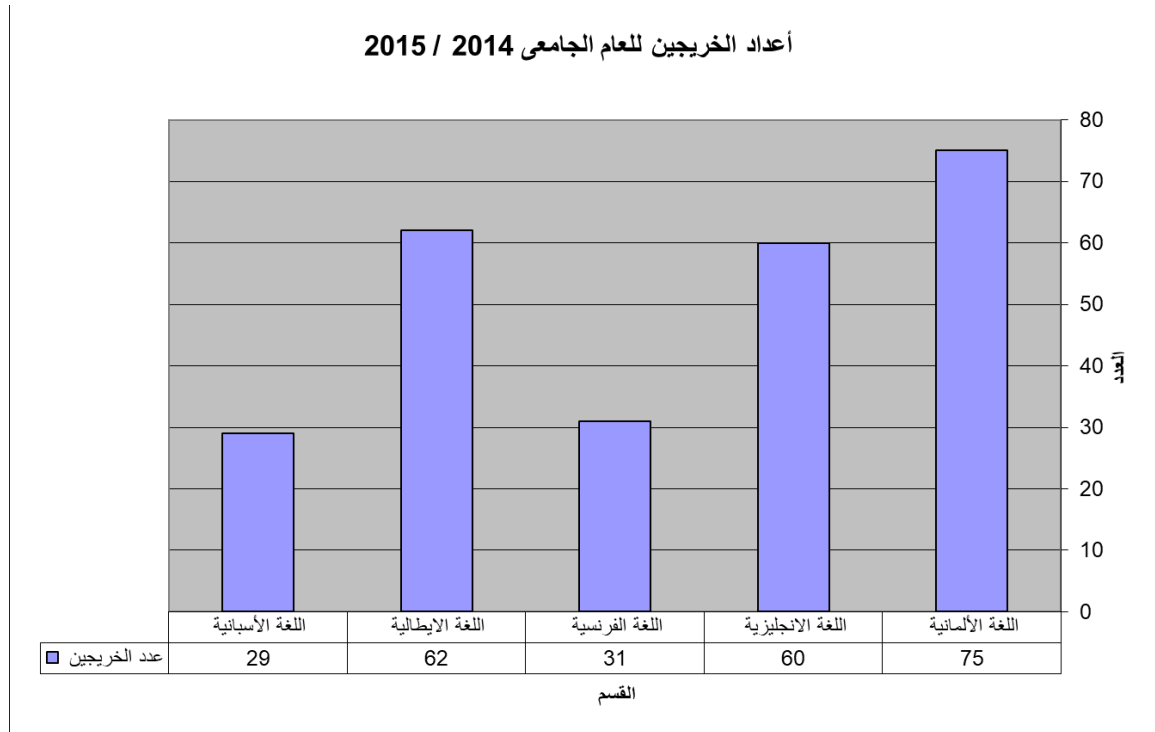
وانشئت دبلومة الترجمة المهنية بأقسام بالقرار الوزاري رقم ٢٩٨٧ بتاريخ ٥/٨/٢٠١٤ بينما بدأ العمل ببرامج الدراسات العليا (الماجستير والدكتوراه) من العام الدراسي ٢٠١٤/٢٠١٥.

ويوضح الشكل (أ-١) أعداد الخريجين خلال الثلاثة أعوام الستبة للخطة وهي الأعوام الدراسية ٢٠١٣/٢٠١٤، ٢٠١٤/٢٠١٥ و ٢٠١٥/٢٠١٦ والتي يتضح من خلالها تزايد عدد الخريجين من البرامج التعليمية بالكلية خلال تلك السنوات وبالتالي تزايد عدد الطلاب المقبلين على الدراسة بالكلية.

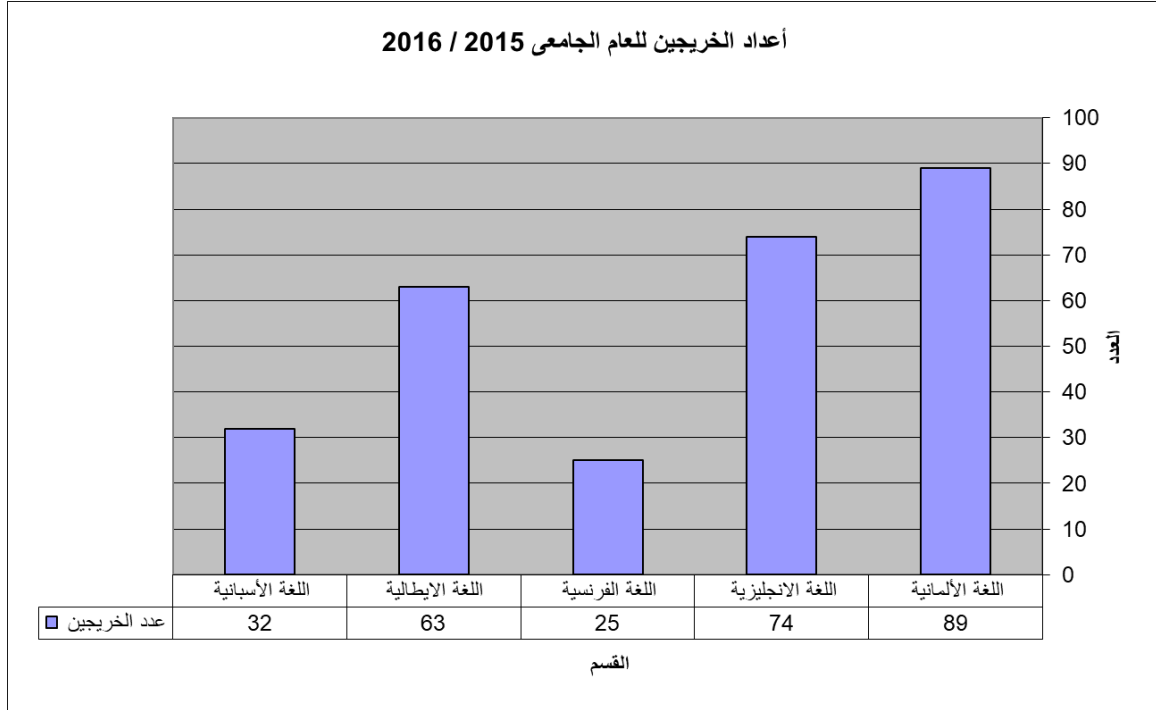
وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit



شكل ١- أ أعداد الخريجين بأقسام الكلية للعام الجامعي ٢٠١٣/٢٠١٤



شكل ١- ب أعداد الخريجين بأقسام الكلية للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥

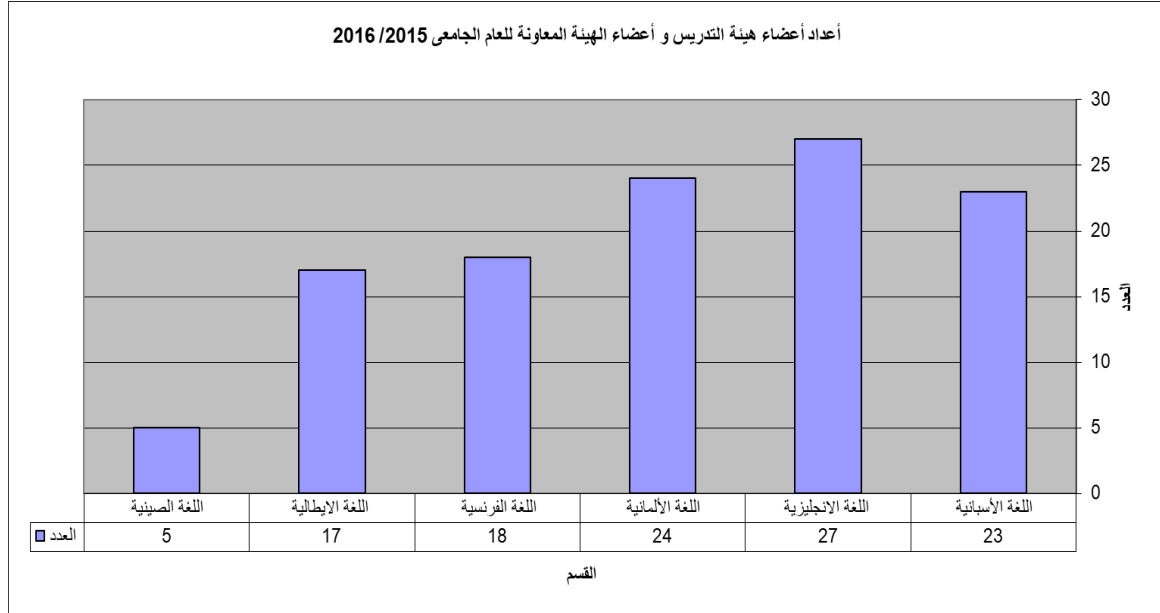


شكل ١- ج أعداد الخريجين بأقسام الكلية للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٤

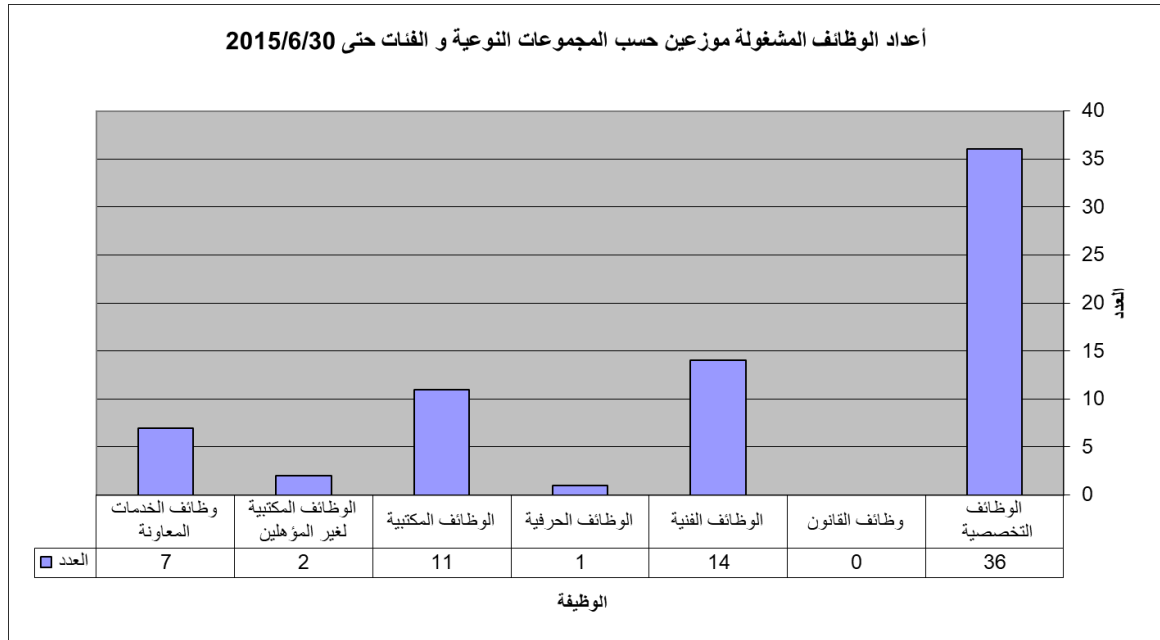
ويمثل شكل (٢) أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة العام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥ و يبلغ اجمالي عدد هم في الأقسام الستة ١١٤.

بينما يمثل شكل (٣) اجمالي عدد الموظفين والعمال بالكلية لنفس العام وقد بلغ عددهم ٧١. ويعتبر هذا العدد كاف للقيام بالأعباء الإدارية والتشغيلية للكلية.

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit



شكل (٢) أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأقسام الكلية للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥



شكل (٣) أعداد أعضاء الجهاز الاداري بالكلية للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥

الخدمات والأنشطة الطلابية:

١. المكافآت والحوافز الدراسية للطلاب:

تتخذ الكلية النظام الذي تتبعه الجامعة في صرف مكافآت وحوافز للطلاب المتفوقين فيمنح الطلاب المستجدون من أبناء جمهورية مصر العربية الأوائل في امتحان الشهادة الثانوية العامة مكافأة مالية قدرها مائة وعشرون جنيها سنويا لكل منهم وكذلك الحاصلون على ٨٠% على الأقل مكافأة قدرها أربعة وثمانون جنيها سنويا ويستمر صرف المكافأة إذا حصل الطالب في امتحان النقل على تقدير عام جيد جدا.

٢. قبول الطلاب المعاقين

يتم قبول الطلاب المكفوفين بالكلية بناء على قرار المجلس الأعلى للجامعات الذي يصدر كل عام بشرط الحصول على الثانوية العامة لنفس العام بمجموع درجات ٦٠% على الأقل مع استيفاء شرط التوزيع الجغرافي.

خدمات مكتب شئون الطلاب:

١. تسجيل الطلاب وإعداد القوائم وإعلانها.
٢. توزيع وجمع استمارات الرغبات للطلاب المستجدين.
٣. تسليم استمارات الكشف الطبي للطلاب المستجدين.
٤. تسليم إيصالات دفع الرسوم.
٥. تسليم مكافآت التفوق.
٦. تلقي الأعذار المرضية من الطلاب واستكمال إجراءاتها.
٧. استخراج البطاقة الجامعية للطلاب.
٨. استخراج بطاقة التأمين الصحي للطلاب.
٩. اعتماد اشتراكات السكك الحديدية وأتوبيسات النقل العام للطلاب.
١٠. اعتماد استمارات استخراج بطاقات الرقم القومي.
١١. تحديد موقف الطالب من التجنيد في حالة بلوغه السن القانونية.

١٢. اعتماد استمارات جواز السفر.

١٣. القيام بأعمال التحويلات من وإلى الكلية.

١٤. القيام بأعمال التشعيب.

ملحوظة: يقيد الطالب بناء على طلب يقدم قبل بدء الدراسة وبعد ترشيح مكتب التنسيق، ويتم قيده بالكلية بعد استيفاء أوراقه وبعد توقيع الكشف الطبي عليه ثم يتم دفع الرسوم المقررة وبموجب إيصال دفع الرسوم مع صورة شخصية للطالب يتم استخراج البطاقة الجامعية.

خدمات وأنشطة مكتب رعاية الطلاب:

يوجد بالكلية إدارة رعاية الطلاب التي تضم متخصصين في جميع مجالات خدمة الشباب وذلك لتقديم خدمات طلابية داخل الكلية وتيسير حصولهم على خدمات أخرى تقدمها الجامعة.

اتحاد طلاب كلية الألسن:

اتحاد طلاب هو التنظيم الشرعي الممثل للطلاب بالكلية ويهدف إلى تحقيق ما يلي:

- تنمية القيم الروحية والأخلاقية وترسيخ الوعي الوطني والقومي وإعلاء قيمة الانتماء والولاء وتعميق أسس الديمقراطية وحقوق الإنسان والمواطنة لدى الطلاب والعمل بروح الفريق مع كفاءة التعبير عن آرائهم في إطار التقاليد والأعراف الجامعية.
- صقل مواهب الطلاب وتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتوظيفها بما يعود بالفائدة على الطالب والأعراف الجامعية.
- تكوين الأسر والجمعيات والنوادي العلمية مع تنظيم أسلوب الاستفادة من طاقات ومهارات الطلاب والعمل على دعم أنشطتهم وتنمية قدراتهم الإبداعية.
- تنظيم الأنشطة الطلابية الرياضية والاجتماعية والكشفية والفنية والثقافية والتكنولوجية وغيرها وتوسيع قاعدة المشاركة وتحفيز الطلاب على المشاركة وتشجيع المتميزين فيها.

الأنشطة الطلابية:

النشاط الطلابي في الكلية يساعد الطلبة على المشاركة في تنمية مواهبهم وإبراز قدراتهم الإبداعية في الأنشطة المتعددة عن طريق اتحاد الطلاب بالكلية من خلال مشاركتهم باللجان الآتية:

- لجنة النشاط الرياضي
- لجنة النشاط الاجتماعي والرحلات
- لجنة النشاط الفني
- لجنة النشاط الثقافي
- لجنة نشاط الأسر
- لجنة النشاط العلمي
- لجنة نشاط الجواله والخدمة العامة.

تعريف دور كل لجنة:

لجنة النشاط الرياضي:

تختص ببث الروح الرياضية بين الطلاب وتشجيع المواهب الرياضية والعمل على تنميتها وتنظيم النشاط الرياضي بالكلية وذلك عن طريق تكوين الفرق الرياضية وإقامة المباريات والمسابقات والحفلات والمهرجانات الرياضية.

لجنة النشاط الاجتماعي والرحلات:

تختص بالعمل على تنمية الروابط الاجتماعية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين وإشاعة روح التعاون والإخاء بينهم وبث الروح الجماعية بينهم وذلك من خلال الوسائل المناسبة وتنظيم الرحلات والمعسكرات الاجتماعية والثقافية والترفيهية التي تساعد الطلاب على التعرف على معالم الوطن.

لجنة النشاط الفني:

تختص بتنمية النشاط الفني للطلاب والعمل بما يتفق مع أغراضه السامية في إتاحة الفرصة لإبراز المواهب ورفع مستواهم الفني وتشجيع الأنشطة الفنية والهوايات لدى الطلبة.

لجنة النشاط الثقافي:

تختص بتنظيم أوجه النشاط الثقافي التي تؤدي إلى تعريف الطالب بخصائص المجتمع واحتياجات تطوره والعمل على تنمية الطاقات الأدبية والثقافية للطلاب وذلك عن طريق تنظيم المسابقات الثقافية.

لجنة نشاط الأسر:

تختص بتشجيع تكوين الأسر بالكلية والتنسيق بين نشاط الأسر المختلفة بالكلية وإقامة الندوات والاحتفالات والقيام بالرحلات.

لجنة نشاط الجواله والخدمة العامة:

تختص بتنظيم أوجه نشاط الحركة الكشفية والإرشادية على أسس سليمة وفق المبادئ الكشافة وتنفيذ برامج خدمة البيئة مساهمة في تنمية المجتمع والعمل على اشتراك الطلاب في تنفيذها والمساهمة في مشروعات الخدمة العامة.

خدمات صندوق التكافل الاجتماعي:

يقوم صندوق التكافل الاجتماعي بالكلية بتقديم المساعدات المادية والعينية للطلاب غير القادرين والذين لا تسمح لهم ظروفهم الاجتماعية بمواصلة مشوارهم التعليمي ويقوم العاملون بالصندوق ببحث حالات هؤلاء الطلبة ومساندتهم حتى يتسنى لهم استكمال مشوارهم التعليمي بنجاح وتتخلص خدمات الصندوق في الآتي:

- دراسة الأبحاث المقدمة من الطلبة لتقديم المساعدة للمستحقين منهم .
- المساعدة في حصول الطلاب على الكتب الدراسية اللازمة لهم والقواميس الخاصة بهم من السادة الأساتذة.

- دراسة بعض المشكلات الاجتماعية والنفسية للطلاب ومساعدتهم على حلها .
- تجميع الملابس المستعملة في حالة جيدة وتوزيعها على الطلاب غير القادرين .
- توزيع استثمارات تكافل للطلبة والطالبات للصراف من إدارة التكافل الاجتماعي المركزية بالجامعة.

الرعاية الطبية:

- توفر الكلية الرعاية الطبية الكاملة للطلاب المقيدون عن طريق العيادة الخاصة بالكلية:
- حالات الطوارئ والإسعافات الأولية.
- توفر الجامعة صرف الأدوية اللازمة وإجراء العمليات الجراحية وعمل الفحوص الطبية من التحاليل والأشعة حيث تضم الإدارة العامة للشئون الطبية عدة إدارات ومستشفى متخصصا للطلاب لأداء المهام الصحية والوقاية الطلابية.

فلسفة الكلية في مجال الجودة الشاملة وارتباطها بفلسفة الخطة الاستراتيجية

تتبنى كلية الألسن في مجال الجودة الشاملة فلسفة جامعة المنيا التي تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضا العملاء والأطراف ذات المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التي تحقق التميز التنافسي في سوق العمل المحلي والإقليمي، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الالتزام بالتوجه نحو المستقبل، والتحسين والتطوير المستمر، ومشاركة الإدارة والعاملين في تحقيق الجودة والتميز في الأداء، مع وضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة.

وترجع أهمية اتباع الجودة الشاملة بالكلية إلى عدة اعتبارات هي: -

- التغيير المستمر في احتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب القيام بالعملية التعليمية بأساليب جديدة ومتطورة في ظل التنافسية والعولمة مع ابتكار آليات جديدة لحل المشكلات التي تواجه مسيرة التطور المجتمعي.
- تعاضد دور العنصر البشري المؤهل والمدرب والقادر على الابتكار والإبداع في التعامل مع النظام العالمي الجديد وتحدياته.

- مساهمة المؤسسات التعليمية في تقدم ونمو المجتمع بتأثيرها على نوعية ومهارة وإمكانيات الخريجين.
- التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة استخدام صيغ متطورة في التعليم مثل تطبيق نظم التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني.
- الإسهام في حل كثير من المشكلات التي تعوق العملية التعليمية مما يحسن من نظرة المجتمع للكلية.
- ضرورة البحث عن مصادر تمويل ذاتية متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية.

الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

تقوم خطة كلية الألسن المحدثة على مجموعة من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو التالي:

- تحديث الخطة بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.
- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام تحليل (SWOT) تحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية.
- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.
- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.

الجزء الثاني

الخطة الاستراتيجية لكلية الألسن
في ضوء توكيد الجودة والتحسين المستمر

الرؤية والرسالة

رؤية جامعة المنيا:

تسعى جامعة المنيا إلى أن تكون لها مكانتها العلمية المتميزة محليا ودوليا، حيث تقد تعليما عالي الجودة، وتمد باحثيها بأفضل الفرص لإنتاج بحث علمي يمكن من التنافس دوليا، كما تسعى لتنمية الريف المصري والمناطق العشوائية وتعمير الظهير الصحراوي، وجذب رجال الأعمال، والصناعة ليتخذوا من الجامعة شريكا يمكنهم من تحقيق المنافسة محليا وعربيا ودوليا.

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 محليا وعربيا وعالميا 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 محليا ودوليا لتحقيق التواصل المعرفي والثقافي مع دول العالم بما يخدم المجتمع، ويسهم في مواجهة التحديات الحالية والمستقبلية.

رسالة كلية الألسن:

تسعى كلية الألسن إلى إعداد 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.

الأهداف الاستراتيجية لجامعة المنيا

١. تحديث الخطة الاستراتيجية لتواكب احتياجات العمل والمتغيرات العالمية وتدعيم الكليات للتقدم للاعتماد.
٢. اعتماد جميع كليات الجامعة ومؤسسة الجامعة قبل نهاية عام ٢٠٢١
٣. استكمال تطوير وتنظيم الهيكل التنظيمي الأكاديمي، الإداري، والقيادات)
٤. رفع كفاءة الجهاز الإداري وميكنة كافة الخدمات الإدارية.
٥. تفعيل دور المجالس العلمية في تطوير العملية التعليمية.
٦. الالتزام بحقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات المهنة.
٧. إعداد خطة معتمدة ومفعلة للمشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع.
٨. تنمية موارد الجامعة الذاتية وأصولها.
٩. استمرار تقييم الأداء الكلي للجامعة.
١٠. تبنى معايير أكاديمية قومية في توصيف كل البرامج والقرارات بكليات الجامعة.
١١. جعل التعليم الجامعي والتدريب متاحا للجميع وفقا لظروفهم وإمكانياتهم.
١٢. دعم مصادر التعليم والتعلم والتدريب والبحث العلمي.
١٣. الدعم المستمر لمنظومة البحث العلمي من خلال منظور متكامل يضع في اعتباره خصوصية محافظة المنيا.
١٤. تسويق الأبحاث) محليا وعربيا وعالميا (واعتباره أحد أهم المصادر المهمة للتمويل.
١٥. دعم مناخ البحث والاكتشاف والابتكار مما يتطلب الدعم الكلي للحرية الأكاديمية.
١٦. تطوير مراكز البحوث الحالية، وإنشاء مراكز تميز جديدة.
١٧. تطوير برامج الدراسات العليا لتواكب المعايير العالمية.
١٨. تنمية قدرات وكفاءة أعضاء هيئة التدريس.
١٩. تطوير منظومة العمل بالمستشفيات الجامعية بحيث تقدم خدمة متميزة للأبناء محافظة المنيا.

الأهداف الاستراتيجية لكلية الآسن:

١. تهيئة الكلية للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٢. تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية والبنية التحتية للكلية وللمعامل.
٣. إعادة هيكلة المناهج والمقررات والتأكد من أنها تتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS) والسمة المميزة للكلية وتلبية احتياجات المستفيدين.
٤. تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية ورفع مهارات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين.
٥. رفع كفاءة العملية التعليمية بإنشاء برنامج مميز يخدم السمة المميزة للكلية.
٦. تطوير الخطة البحثية للكلية وربطها بخدمة المجتمع.
٧. إنشاء إدارة تابعة لوكيل شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٨. تسويق خدمات المراكز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم والتمويل الذاتي للكلية.
٩. نشر دليل المصداقية والأخلاقيات وحقوق الملكية الفكرية وغيرها من الآداب والأعراف الجامعية.
١٠. تطوير نظم وأساليب التقويم والامتحانات.

و قد تم اعتماد رؤية و رسالة وأهداف الكلية الاستراتيجية بمجلس الكلية بتاريخ ٢٥/١٠/٢٠١٤ بعد استشارة المستفيدين و تم الاعلان عنها من خلال الموقع الالكتروني للكلية و لوحات معلقة.

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 الاداري والطلاب عن القيم الخاصة التي يرون ضرورة توافرها في كل فئة من الفئات الأربعة التالية:
١. الادارة العليا: متمثلة في العميد والوكلاء ورؤساء الأقسام الأكاديمية وأمين الكلية ورؤساء الأقسام الادارية.
 ٢. القائمين بالتدريس: ممثلين في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

٣. الجهاز الاداري.

٤. الطلاب.

وقد تم توزيع عدد (١٠٨) استمارة على القيادات الأكاديمية والادارية وعينة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب. وبعد توزيع استمارات الاستبيان على الفئات المستهدفة تم جمعها وترميزها ثم تحليلها واستخراج النتائج التي تمثلت في درجات الأهمية والالتزام عن 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 تم 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 (١) التعرف على قيم المؤسسة وقيم الأطراف ذات العلاقة

الفجوة	الالتزام	الأهمية	القيم الرئيسية
٢	١	٣	الإدارة الشفافية
٢	١	٣	أعضاء هيئة التدريس الموضوعية
٢	١	٣	الطلاب المصدقية
٢	١	٣	العاملون الأمانة
٢	١	٣	المجتمع الالتزام
١	٢	٣	الأمانة العلمية
١	٢	٣	التعاون
١	٢	٣	أخلاقيات المهنة
١	٢	٣	الانضباط واحترام حقوق الزمالة
١	٢	٣	التعامل بروح الفريق
٢	١	٣	الثقة
١	٢	٣	احترام الرأي والرأي الآخر

الأهمية: (٣) مهمة جداً - ٢ متوسطة الأهمية - ١ قليلة الأهمية)-الالتزام: (٣) مطبقة تماماً - ٢ مطبقة بطريقة متوسطة - ١ غير مطبقة)

جدول (٢) القيم الرئيسية المأخوذة في الاعتبار عند وضع الخطة الاستراتيجية:

القيم الرئيسية المأخوذة في الاعتبار عند وضع الخطة الاستراتيجية هي:			
التعامل بروح الفريق	١	الشفافية	١
الثقة	٢	الالتزام	٢
احترام الرأي والرأي الآخر	٣	الأمانة العلمية	٣

إستراتيجية التدريس والتعلم

الهدف:

تهدف إستراتيجية التدريس والتعلم الخاصة لكلية الألسن – جامعة المنيا إلى تخريج طالب ذو مهارات وقدرات تؤهله للمنافسة محلياً وإقليمياً في كافة مجالات قطاع اللغات الأجنبية والترجمة ويساهم بدور فعال في الأنشطة المجتمعية من خلال سياسيات التدريس والتعلم النشط.

عناصر الإستراتيجية:

١. المنهج الدراسي.
٢. أنماط تعليمية تقليدية وأخرى غير نمطية.
٣. أساليب تقويم الطلاب.
٤. تأهيل الطلاب لمواكبة متطلبات سوق العمل.
٥. الدعم والأنشطة الطلابية.

١. المنهج الدراسي:

- تتبنى البرامج التدريسية لكلية الألسن – جامعة المنيا – المعايير القومية الأكاديمية القياسية الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التدريس والاعتماد الخاصة بقطاع كليات الألسن والتي

تتوافق مع مخرجات التدريس المستهدفة من مهارات المعرفة والفهم والمهارات المهنية والعملية
والعامة والمنقولة

- المقررات الدراسية للبرامج التدريسية تلبى متطلبات سوق العمل.
- تحقق مقررات البرامج التدريسية الترابط بين المحتوي النظري والعملية، مما يعزز من نجاح تلك البرامج.

٢. أنماط تعليمية وأخرى غير نمطية:

تتبنى كلية الألسن – جامعة المنيا أنماط تعليمية تقليدية تهدف إلى الارتقاء بمستوي 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:

- التدريب على استخدام المراجع العلمية لتنمية مهارات الاتصال واستخدام شبكة الإنترنت للحصول على المعلومة.
- مشاركة الطلاب في الندوات العلمية وورش العمل.
- مشاهدة الأفلام المأخوذة عن روايات ومسرحيات بلغة التخصص.
- محاكاة وتمثيل بعض المشاهد من الروايات والمسرحيات التي يدرسها الطالب.
- تشجيع الطلاب على التواصل مع المؤسسات التدريسية عن طريق الفعاليات المختلفة بالكلية مثل المؤتمرات والندوات وأنشطة الأسر المختلفة.

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 (إنترنت). ويتم استخدام أحدث التقنيات العصرية التي تساهم في تيسير العملية التدريسية والبحثية للطلاب والباحثين.

المعامل والورش 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 والسيورات البيضاء.
- استيفيد الطالب من الموقع الإلكتروني للكلية في التواصل والتدريس الذاتي لخدمة العملية التدريسية بالكلية.

و قد تم اعتماد تلك الاستراتيجية بمجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٥/٤/١٢.

٣. أساليب تقويم الطلاب:

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

- التقويم المستمر على مدار العام الدراسي (Formative assessment)
- التكاليفات المختلفة (Assignment and researches).
- تقييم أبحاث التخرج.
- الامتحانات القصيرة (Quizzes).
- التقويم النهائي (summative assessment).
- الامتحانات الفصلية والنصف فصلية.
- الامتحانات النظرية التحريرية الفصلية.
- الامتحانات الشفهية في نهاية كل فصل دراسي.

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.

٤. 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.

٥. الدعم والأنشطة الطلابية:

تحرص إدارة الكلية على تقديم كافة أنواع الدعم للطلاب:

- الدعم الأكاديمي من خلال الرواد الطلابيين للفرق 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 الأوسر.

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.

تم الاستفادة من نتائج المراجعة بإتباع الآليات التالية:

- إجراءات تعديل محتوى العديد من المقررات لتحسين طرق قياس مخرجات التعليم (قام قسم اللغة الإنجليزية باعتماد عدد من المحتوى العلمي للمقررات بالقسم)
- إجراء إضافة للائحة الكلية بتخصيص ٢٠% 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 وتحويل عدد من المقررات إلكترونيا
- تقوم الكلية بتشجيع الطلاب على إقامة أنشطة وصفية وذلك من خلال الإعداد للفعاليات المختلفة في الكلية مثل:
 - حفل استقبال الطلاب الجدد 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 الأدبية)
- 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

أولاً: البنية التحتية:

- تتكون الكلية من مبنى رئيس بارتفاع خمسة طوابق وكذلك الدورين الأرضي والأول في المبنى المقابل.
- وجود ٢١ قاعة درس
- عدد ١ مدرج مجهز بسماعات وميكروفون.
- عدد ٩ معمل للغات مجهزة ومجهزة بوسائل عرض سمعية وبصرية
- عدد ٢ معامل حاسب آلي مجهزة
- عدد ١ قاعة للأنشطة الطلابية
- قاعة الانترنت مجهزة بعدد ١٣ جهاز كمبيوتر متصل بالإنترنت
- مكتبة مزودة بعدد كبير من الكتب القيمة من التراث القديم والحديث والمراجع القيمة والرسائل العلمية والدوريات العلمية مفهومة على قاعدة بيانات:
- عدد الكتب العربية ٨٧٢ كتابا
- عدد الكتب الأجنبية ١١٣٩٦ كتابا
- عدد من الكتب المهداة إلى الكلية تبلغ ١٣ كتابا
- دوريات علمية عددها ٢٢٤ دورية.
- رسائل ماجستير ودكتوراه عددها ٢٥٢ رسالة ماجستير و٧٣ رسالة دكتوراه بإجمالي ٣٢٥ رسالة.

ثانياً: الكثافة العددية العالية للطلاب في بعض الأقسام:

تحرص الكلية على تقليل أعداد الطلاب حيث تعمل على:

- تقسيم الطلاب إلى مجموعات تتراوح بين ٢ أو ٣ مجموعات للفرقة الواحدة أثناء المحاضرات وحسب سعة المعامل والمدرجات.
- تعديل شروط التنسيق الداخلي بالكلية برفع بالحد الأدنى لدرجات اللغات للأقسام عالية الكثافة العددية.

ثالثاً: ضعف الموارد:

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

رابعاً: نقص/ زيادة أعضاء هيئة التدريس:

- يوجد بالكلية كوادر بشرية من الأساتذة الأكفاء المتخصصين والهيئة المعاونة التي تفي باحتياجات الكلية في الكثير من الأقسام. (انظر شكل (٢) فيبلغ إجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ٨٦ عضواً، وعدد الطلاب في العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥ هو ١١٧١ طالباً، بينما بلغ عدد عدهم ١١٤ في العام ٢٠١٥/٢٠١٦ وعدد الطلاب في العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦ هو ١٢٠٤ طالباً.
- انتداب أعضاء هيئة التدريس من قسم اللغة الإنجليزية كلية الآداب جامعة المنيا لتدريس بعض المقررات في الدراسات العليا.
- الاستعانة بخبراء أجنبية في بعض الأقسام مثل: قسم اللغة الإيطالية - قسم اللغة الألمانية - قسم اللغة الصينية.
- للكلية خطة خمسية لطلب تعيين المعيينين الجدد وتخطب بها الجامعة وذلك طبقاً لاحتياجاتها حيث تم تعيين ٣ معيدا خلال العام الدراسي السابق.

خامساً: الدروس الخصوصية:

- لا يوجد بالكلية أي شكوى من الطلاب بخصوص قيام بعض 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 الكتروني
- تقسيم الطلاب إلى مجموعات للقضاء على الكثافة داخل المدرجات .
- تفعيل نظام الدعم الطلابي ووضع آلية لتلقى الشكاوى
- تفعيل نظام الإرشاد الطلابي .
- عقد دورات للغة والترجمة بمقابل مادي زهيد من خلال مركز اللغات والترجمة بالكلية.
- تحويل أعضاء هيئة التدريس إلى التحقيق القانوني على مستوى الجامعة إذا ثبت تورط أحدهم بالأدلة الدامغة في هذا الأمر.

سادساً: الكتاب الجامعي:

- تحرص كلية الألسن على تطبيق معايير الجامعة للكتاب الجامعي .
- كانت الكتب تباع داخل الكلية وسوف يتم بيعها للطلاب بدءاً من العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ من خلال منفذ بيع الكتاب الجامعي التابع للجامعة.
- 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.

سابعاً: ضعف حضور الطلاب:

قام مجلس الكلية بتفعيل نص اللائحة الخاص بقرار بحرمان الطلاب الذين تتعدى نسبة غيابهم ٢٥ ٪ من دخول الامتحانات النهائية حسب نص اللائحة وكذلك تحديد نسبة ٢٠ ٪ 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 (٤) بتاريخ (١٦/١٢/٢٠١٥).

ثامناً: 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 {معايير بلوم}
 - وبالنسبة للامتحانات 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
 - وموقع 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 ويمكنة 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.
 - تظهر نتائج التظلمات في خلال خمسة عشر يوما من إغلاق باب التظلمات .
 - تصحح النتائج إن وجدت أخطاء في 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.

تاسعاً: الإمكانيات المتاحة للتعليم والتعلم:

المكتبة:

- تضم المكتبة عددا كبيرا من الكتب القيمة من التراث القديم والحديث والمراجع والرسائل العلمية والدوريات العلمية.

- عدد الكتب العربية ٨٧٢ كتابا
- عدد الكتب الأجنبية ١١٣٩٦ كتابا
- عدد من الكتب المهداة إلى الكلية تبلغ ١٥٣ كتابا
- دوريات علمية عددها ٢٢٤ دورية.
- رسائل ماجستير ودكتوراه عددها ٢٥٢ رسالة ماجستير و٧٣ رسالة دكتوراه بإجمالي ٣٢٥ 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:

- ٢١ قاعة درس.
- ١ مدرج مجهز بسماعات وميكروفون.
- ٩ معملا للغات مكيفة ومجهزة بوسائل عرض سمعية وبصرية.
- ٢ معامل حاسب آلي مجهزة.
- جميع قاعات الكلية ملائمة من حيث الإضاءة الطبيعية أو الكهربائية وكذلك التهوية مع وجود نوافذ عديدة ومرآح سقف وكذلك جميع المعامل مجهزة بأجهزة تكييف مع توافر المساحة الكافية لحركة الطالب.

تجهيزات المعامل:

- يوجد بالكلية عدد ٩ معامل للغات.
- عدد ١١ جهاز داتا شو وعدد ١ شاشة ذكية.
- يشرف على المعامل عدد ٣ أمناء معامل وعدد ١ مشرف.

عاشراً: رضا الطلاب:

- يتم قياس رضا الطلاب في مجالات عدة تشمل :
- تقييم المقررات والمحاضرات
- أداء عضو هيئة التدريس
- التسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم) القاعات الدراسية والمعامل والمكتبات والمراجع)
- تقوم الكلية بتحليل نتائج الاستبيانات للوقوف على النقاط التي تحتاج لمزيد من التحسين ثم لتنفيذ وتحقيق هذه النقاط بعد عرضها ومناقشتها بمجلس الكلية.

نقاط القوة لاستراتيجيات التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة:

- توافر استراتيجية للتدريس والتعليم والتقييم معتمدة ومعلنة.
- تطبق الكلية أنماط غير تقليدية للتعلم من خلال المقررات الدراسية المختلفة تتلاءم مع مخرجات التعلم المستهدفة.
- توفر الكلية مصادر للتعلم ووسائل داعمة لها تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة.
- توافر دليل الطالب الذي يوزع سنوياً على طلاب الفرقة الأولى وتطويره سنوياً 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.

نقاط تحتاج إلى تحسين:

- إدراج التدريب الميداني كجزء من المقررات واتخاذ الإجراءات اللازمة لإدراجه بلائحة الكلية.
- الاستفادة من نتائج الاستقصاء للفئات المعنية المختلفة ونتائج الامتحانات في تطوير استراتيجية التدريس والتعليم والتقييم بالكلية.
- المناخ التعليمي المتميز من حيث البنية التحتية ووسائل التهوية والإضاءة والمكتبة والوسائط التعليمية.
- زيادة موارد الكلية الذاتية للصرف على العملية التعليمية.
- استخدام الكلية لنظام المراجع الخارجي.
- سد العجز في الفنيين المؤهلين بالمعامل والعاملين بالمكتبة.
- إبرام عقود لصيانة الأجهزة والتكيفات والمساعد بالكلية .
- استبيانات رضا المستفيدين من خدمات الإدارات المختلفة بالكلية والمكتبة والمعامل .
- وضع آليات التظلم بدليل الطالب.
- وضع خطة معتمدة للإنفاق على العملية التعليمية.
- تصميم استبيان للمكتبة والمعامل لقياس رضا المستفيدين.
- عمل إحصائية سنوية بأعداد المترددين على المكتبة وقياس نسبة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والمستفيدين من الخارج والمتوسط يوميا.

شكل (٤) مصفوفة توافق استراتيجيات التدريس والتعلم
مع مخرجات التعليم المستهدفة

استراتيجيات التعلم والتعلم							
أخري	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:

هي إحدى الأدوات التحليلية للتعرف على الوضع القائم والحالية السائدة التي تواجه المؤسسة وذلك بتحديد العوامل ذات التأثير وقوة هذا التأثير واتجاهه وكيفية التعامل معه.

إطار التحليل:

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

١. العوامل الداخلية

٢. العوامل الخارجية

وتمثل 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.

بني التحليل الرباعي على تحليل للعوامل داخل المؤسسة Internal Factors (القوة والضعف) والعوامل المحيطة بالمؤسسة External Factors (الفرص والتهديدات). وتتمثل العوامل الداخلية في مؤسسات التعليم العالي في العناصر السبعة (7'S) التالية:

٥. نمط الإدارة Style

١. الهيكل Structure

٦. الأنظمة والإجراءات Systems and

٢. الأفراد Staff

Procedures

٣. الموارد Sources

٧. القيم المشتركة Shared Values

٤. المهارات Skills

أما العوامل الخارجية بطبيعتها إما فرص يمكن انتهازها كمنافع معينة للمؤسسة أو تهديدات تؤثر بالسلب على أداء المؤسسة ونتائجها وعليه في 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 فتتمثل في ثلاث مجموعات:

١. البيئة الكبرى: والمتمثلة في العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية والديموجرافية في البيئة الخارجية للمؤسسة.
 ٢. بيئة صناعة التعليم العالي: والمتمثلة في الحجم والتوزيع الجغرافي والهيكل والتكلفة والنمو لمؤسسات وصناعة التعليم العالي في مصر.
 ٣. البيئة الصغرى (بيئة التشغيل): متمثلة في المستفيدين النهائيين (الطلاب) والخريجين والمنافسين والممولين ورجال الصناعة وأولياء الأمور وغيرهم من أفراد ومؤسسات المجتمع المحلي.
- وقد إعتد 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 ١٦ معيار و ٨٢ مؤشر و ١١٤ عنصر و ٣٩٨ خاصية.

مصادر وأدوات جمع البيانات Data Sources and Collection

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

١. البيانات الثانوية Secondary Data:

وهي تلك البيانات التي جُمعت بواسطة الآخرين 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 ٢٠٠٨ / ٢٠٠٩ - 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.

٢. البيانات الأولية Primary Data:

نظرا لعدم كفاية البيانات الثانوية لجمع بيانات التحليل البيئي، فإن الحاجة الى البيانات الأولية أمر حتمي. وتعرف البيانات الأولية على أنها تلك البيانات التي جُمعت بواسطة 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:** حيث تم إجراء عدد (٧) 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. ومن الملاحظ أنه قد تم الاعتماد في المقابلات الشخصية على أعضاء الإدارة العليا بالكلية لكونهم مصدرًا هاماً من مصادر المعلومات حول واقعها وتخطيطاً لمستقبلها وذلك إستناداً إلى الموقع الذي يشغله كل عضو في قيادة وتسيير العمل في الكلية. وقد إعتمدت 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 ادارة الكلية للتعرف على بعض جوانب واقع الكلية بالنظر إلى طبيعة عمل كل منهم.

ج. **الاستقصاء Questionnaire:** حيث تم إعداد وتصميم عدد (٧) استمارات لاستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئات المعاونة والجهاز الاداري والطلاب والخريجين ورجال الصناعة والمجتمع المحلي. والجدول (١) يوضح حجم العينة المأخوذة من كل فئة ونسبة التمثيل والاستجابة.

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 – الاصدار الثاني (أغسطس ٢٠٠٩) 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 بالبيكالوريوس.
- الوثائق الخاصة بالندوات وورش العمل والدورات التدريبية.
- الوثائق الخاصة بمركز خدمة المجتمع والوحدات الملحق 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 عدد (٢) ورشة عمل مع الأطراف ذات العلاقة داخل وخارج الكلية لعرض ومناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المقترحة والتي تم التوصل إليها بعد الانتهاء من تحليل البيانات وإعداد مصفوفات العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية والاستراتيجيات البديلة.

النتائج المتوقعة من التحليل:

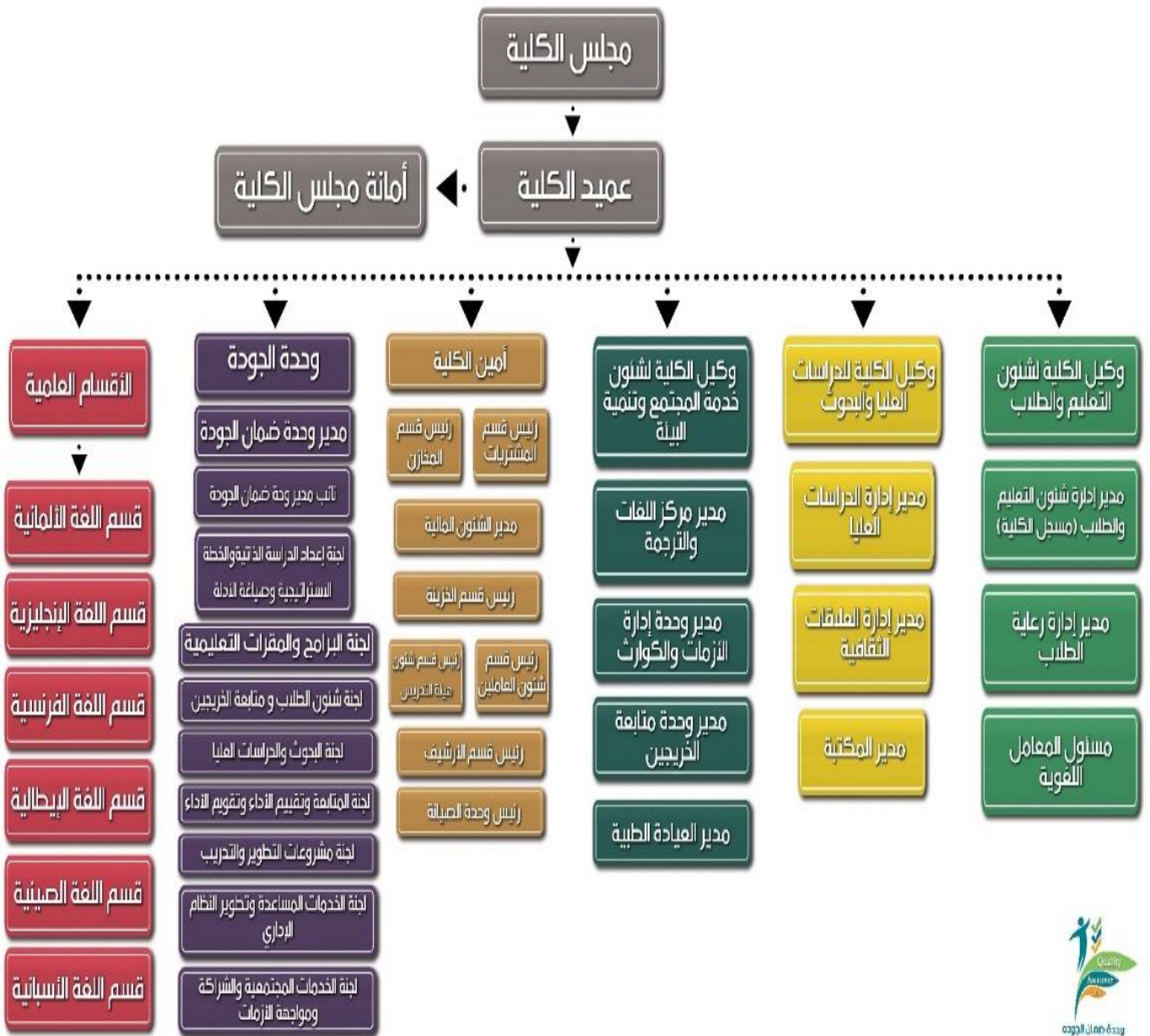
النتائج المتوقعة بعد إجراء التحليل الرباعي تمثل الفرص المتاحة أمام المؤسسة والتهديدات التي تواجهها ونقاط القوة التي تمتلكها ونقاط الضعف التي تقلل من أدائها ثم يتم تصنيفها طبقاً لأولويات محددة من حيث قوة التأثير وإمكانية التعامل معها وتم وضع وتصنيف السياسات البديلة لانتهاز الفرص ودفع التهديدات واستثمار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

تحليل البيئة الداخلية:

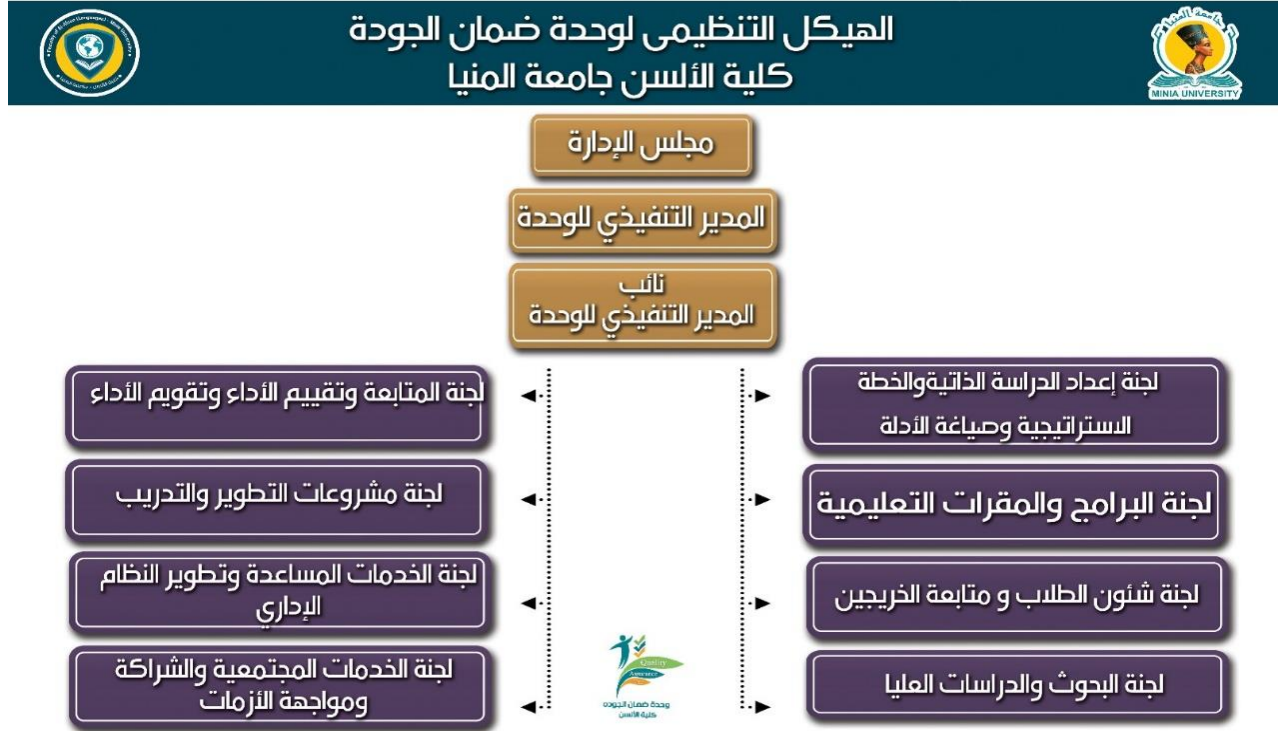
تؤثر البيئة الداخلية على المؤسسة وتمكن من تغييرها وهي مرتبطة بالهيكل التنظيمي والموارد البشرية والموارد المالية والمادية ونمط الإدارة والأنظمة والإجراءات.

شكل (٥) الهيكل التنظيمي للكلية

الهيكل التنظيمي لكلية الألسن جامعة المنيا



شكل (٦) الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة بالكلية



جدول (٣): حجم العينات ونسب التمثيل للفئات المستهدفة من استطلاعات الرأي

م	الفئات	حجم المجتمع	حجم العينة	نسبة التمثيل
١	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١١٤	١١٤	١٠٠%
٣	أعضاء الجهاز الاداري	٧١	٤٠	٥٦%
٤	الطلاب	١٢٠٤	٥٠٠	٣٣%
٥	الخريجون	٢٧٠	٤٨	١٤.٨%
٦	سوق العمل	-	١٠	-
٧	المجتمع المحلي	-	٥	-

تحليل البيانات Data Analysis

بعد الانتهاء من جمع البيانات المطلوبة من مصادرها المختلفة، تبدأ تحليل هذه البيانات وإستخلاص النتائج منها. والمرحلة الأولى في عملية التحليل هي مراجعة البيانات التي جمعها 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 الأجابة عن بعض الأسئلة لعدم فهمها أو لعدم الرغبة في اجابتها 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:

١. التكرارات بالأعداد والنسب المئوية.
٢. المتوسط الحسابي والانحراف المعياري.
٣. اختبارات المعنوية مثل اختبار (ف) F-Test واختبار (ت) T-Test.

الصعوبات التي واجهت فريق العمل

١. إختلاف التواجد الزمني لأعضاء هيئة التدريس بالكلية مما مثل استهلاكاً للوقت في جمع البيانات واستكمال استطلاعات الرأي.
٢. ضعف استجابة رجال الصناعة والمجتمع المحلي رغم تعدد آليات التفاعل والتواصل معهم.
٣. 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.
٤. تغيير 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.

٥. تخلل الامتحانات النهائية للبيكالوريوس والأجازه 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 و الخارجية

يوضح جدول (٥) أهم عناصر القوة والضعف في بيئة العمل الداخلية للكلية والوزن النسبي والمرجح لهم. ويتضح من الجدول أن الأداء الكلي للكلية "متوسط" أو "جيد" حيث أن الدرجة الاجمالية لأوزان المرجحة تساوي (٢.٩٥).

جدول (٤): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح / النقاط المرجحة
نقاط القوة Strengths				
١	الكلية هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وتوصيف وظيفي شامل وموثق.	٠.٠٥٠	٣	٠.١٥
٢	وجود نظام لضمان الجودة ذات ادارة فاعلة لدعم التقويم والمتابعة المستمرة للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.	٠.٠٥٤	٤	٠.٢٢
٣	امتلاك مباني ومرافق ومساعدات تعليمية جيدة لخدمة العملية التعليمية.	٠.٠٥٤	٤	٠.٢٢
٤	تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية وأنماط التعلم الذاتي.	٠.٠٥٠	٣	٠.١٥
٥	توافر قواعد بيانات ونظم للمعلومات وحفظ المستندات.	٠.٠٥٧	٥	٠.٢٨
٦	وجود أنشطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.	٠.٠٤٨	٣	٠.١٥
٧	تعدد اللغات الأجنبية الثانية بالكلية.	٠.٠٤٥	٢	٠.٠٩
٨	أعضاء هيئة تدريس متنوعي الخبرات	٠.٠٤٣	١	٠.٠٤

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح / النقاط المرجحة
٩	مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية والمناسبات الخاصة للكلية.	٠.٠٤٦	٢	٠.٠٩
١٠	التحسن في الوضع التنافسي للكلية.	٠.٠٤٧	٣	٠.١٤
نقاط الضعف Weaknesses				
١	عدم ملائمة توزيع الموارد البشرية وعدم تفعيل بعض الوحدات الواردة بالهيكل التنظيمي.	٠.٠٤٧	٤	٠.١٩
٢	انخفاض مستويات اللامركزية والتفويض في السلطات.	٠.٠٤٧	٤	٠.١٩
٣	عدم وجود خطط وبرامج تدريبية موثقة للقيادات والعاملين بالكلية.	٠.٠٤٥	٥	٠.٢٣
٤	عدم تبني الكلية للمعايير القياسية القومية NARS عند توصيف البرامج والمقررات.	٠.٠٥٠	٣	٠.١٥
٥	قصور الجهود لتحسين جودة فرص التعلم.	٠.٠٥٠	٣	٠.١٥
٦	ضعف منظومة البحث العلمي والدراسات العليا.	٠.٠٥٨	١	٠.٠٦
٧	عدم وجود خطط وبرامج تسويقية للكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.	٠.٠٤٨	٤	٠.١٩
٨	ضعف اجادة الخريج لبعض المهارات كاللغات والحاسب الآلي.	٠.٠٥٢	٢	٠.١٠
٩	ضعف كفاءة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.	٠.٠٥٨	١	٠.٠٦
١٠	ضعف قنوات الاتصال المفعلة مع الخريجين.	٠.٠٥٢	٢	٠.١٠
إجمالي الأوزان		١.٠		٢.٩٥

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 جدول (٦) أهم الفرص والتهديدات في بيئة العمل الخارجية للكلية والوزن النسبي والمرجح لهم أو مصفوفة البروفيل التنافسي. ويتضح من الجدول أن الأداء الكلي للكلية "متوسط" أو "جيد" حيث أن الدرجة الاجمالية للأوزان المرجحة تساوي (٣.٠٢).

جدول (٥): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

م	العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/ النقاط المرجحة
الفرص Opportunities				
١	إقبال الأطراف المجتمعية على الخدمات المتخصصة التي تقدمها الكلية.	٠.٠٥١	٣	٠.١٥
٢	تشجيع الدولة على دفع مشروعات التطوير بمؤسسات التعليم العالي.	٠.٠٥٣	٤	٠.٢١
٣	الاتفاقيات الدولية مثل الماجستير المصري الأوروبي MULCH	٠.٠٤٦	١	٠.٠٥
٤	وجود دورات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين توفرها الجامعة ووزارة التعليم العالي.	٠.٠٤٨	٢	٠.١٠
٥	تشجيع تعلم اللغات الاجنبية بمحافظة المنيا.	٠.٠٤٥	١	٠.٠٤
٦	فتح أسواق جديدة للعمل بقطاعات مختلفة.	٠.٠٤٦	١	٠.٠٥
٧	احتياجات القطاعات السياحية والخدمية والدبلوماسية.	٠.٠٥١	٣	٠.١٥
٨	تبني الجامعة إنشاء عدد من المشروعات.	٠.٠٥٠	٣	٠.١٥

٠.٢١	٤	٠.٠٥٣	السماح بتقديم برامج متميزة تدعم الموارد الذاتية.	٩
٠.٣٠	٥	٠.٠٥٩	الحصول على الاعتماد.	١٠
التحديات Threats				
٠.٠٧	١	٠.٠٥٦	التغيرات في السوق واحتياجات سوق العمل.	١
٠.١٥	٣	٠.٠٥١	ضعف مساهمة القطاعات الانتاجية والخدمية الخاصة في دعم أنشطة البحث العلمي.	٢
٠.٢٣	٥	٠.٠٤٦	التغيرات التي يمكن حدوثها في معايير الجودة والاعتماد.	٣
٠.١٩	٤	٠.٠٤٨	لا توجد وظائف متاحة.	٤
٠.١٩	٤	٠.٠٤٧	ارتفاع ظاهرة البطالة والتضخم.	٥
٠.١٩	٤	٠.٠٤٧	سرعة التغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية على المستوى العالمي.	٦
٠.٢٣	٥	٠.٠٤٦	أنماط جديدة للتعليم غير تقليدية.	٧
٠.١٥	٣	٠.٠٥١	تزايد المنافسة المحلية والاقليمية في مجال تعليم اللغات.	٨
٠.١٠	٢	٠.٠٥٢	ضعف التمويل الجامعي.	٩
٠.١١	٢	٠.٠٥٣	جمود القوانين واللوائح التي تعيق تطوير البرامج واستحداث نظم جديدة.	١٠
٣.٠٢		١.٠	إجمالي الأوزان	

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. ولاعداد هذه المصفوفة فقد تم الاعتماد على أسلوب مصفوفة TWOS، 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 الصعف والاستفادة من الفرص الخارجية.
4. استراتيجيات التغلب على نقاط الصعف 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، ن 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 التميز والجودة لتحقيق رسالتها وغايتها وأهدافها الاستراتيجية.

جدول (٦): مصفوفة الاستراتيجيات البديلة باستخدام أسلوب TWOS

Weaknesses نقاط الضعف	Strengths نقاط القوة	
<p>١. فعدم ملائمة توزيع الموارد البشرية وعدم تفعيل بعض الوحدات الواردة بالهيكل التنظيمي.</p> <p>٢. انخفاض مستويات اللامركزية والتفويض في السلطات.</p> <p>٣. عدم وجود خطط وبرامج تدريبية موثقة للقيادات والعاملين بالكلية.</p> <p>٤. فعدم تبني الكلية للمعايير القياسية القومية NARS عند توصيف البرامج والمقررات.</p> <p>٥. قصور الجهود لتحسين جودة فرص التعلم.</p> <p>٦. ضعف منظومة البحث العلمي والدراسات العليا.</p> <p>٧. عدم وجود خطط وبرامج تسويقية للكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p> <p>٨. ضعف اجادة الخريج لبعض المهارات كاللغات والحاسب الآلي.</p> <p>٩. ضعف كفاءة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.</p> <p>١٠. ضعف قنوات الاتصال المفعلة مع الخريجين.</p>	<p>١. للكلية هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وتوصيف وظيفي شامل وموثق.</p> <p>٢. وجود وحدة لضمان الجودة ذات ادارة فاعلة لدعم التقويم والمتابعة المستمرة للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.</p> <p>٣. امتلاك مباني ومرافق ومساعدات تعليمية جيدة لخدمة العملية التعليمية.</p> <p>٤. تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية وأنماط التعلم الذاتي.</p> <p>٥. توافر قواعد بيانات ونظم للمعلومات وحفظ المستندات.</p> <p>٦. وجود أنشطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.</p> <p>٧. تعدد اللغات الأجنبية الثانية بالكلية.</p> <p>٨. اعضاء هيئة التدريس متعددي الخبرة</p> <p>٩. مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية والمناسبات الخاصة للكلية.</p> <p>١٠. التحسن في الوضع التنافسي للكلية.</p>	<p>العوامل الاستراتيجية الداخلية</p> <p>العوامل الاستراتيجية الخارجية</p>
<p>١. إعادة هيكلة الموارد البشرية وتعظيم الاستفادة منها (استراتيجية النمو).</p> <p>٢. تفعيل قسم العلاقات العامة لاعداد خطط وبرامج تسويقية للكلية والوحدات ذات الطابع الخاص (استراتيجية النمو).</p> <p>٣. رفع قدرات القيادات وأعضاء هيئة التدريس والعاملين من خلال تصميم خطط وبرامج تدريبية موثقة ومعتمدة (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٤. تصميم استراتيجيات للتعليم والتعلم للكلية ووضع الليات للمتابعة والتقييم (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٥. تطوير نظم وبرامج التدريب الميداني للطلاب بالكلية (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٦. تطوير الامكانيات المتاحة للتعليم والتعلم (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٧. تطوير منظومة الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٨. تبني المعايير القومية القياسية NARS للبرامج والتحول لنظام الساعات المعتمدة (استراتيجية التمييز والجودة).</p>	<p>١. تفعيل قنوات اتصال مع الأطراف المجتمعية (استراتيجية التكامل).</p> <p>٢. استخدام التغذية الراجعة من تقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية في عمليات التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٣. استحداث برامج متميزة تبني على تلبية متطلبات سوق العمل (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٤. تحسين كفاءة الخدمات التعليمية المقدمة وتعزيز مستويات رضاء الطلاب (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٥. تطوير نظم المساءلة والمحاسبية لتحسين الفاعلية التعليمية (استراتيجية النمو).</p> <p>٦. دراسة الاحتياجات المجتمعية لتنمية الموارد الذاتية للكلية (استراتيجية النمو).</p> <p>٧. تحسين الوضع التنافسي للكلية من خلال الحصول على الاعتماد (استراتيجية التمييز والجودة).</p>	<p>١. إقبال الأطراف المجتمعية على الخدمات المتخصصة التي تقدمها الكلية.</p> <p>٢. تشجيع الدولة على دفع مشروعات التطوير بمؤسسات التعليم العالي.</p> <p>٣. الاتفاقيات الدولية مثل الماجستير المصري الأوروبي MULCH</p> <p>٤. وجود دورات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين توفرها الجامعة ووزارة التعليم العالي.</p> <p>٥. تشجيع تعلم اللغات الاجنبية بمحافظة المنيا</p> <p>٦. فتح أسواق جديدة للعمل بقطاعات مختلفة</p> <p>٧. احتياجات القطاعات السياحية والخدمية والدبلوماسية</p> <p>٨. تبني الجامعة إنشاء عدد من المشروعات.</p> <p>٩. السماح بتقديم برامج متميزة تدعم الموارد الذاتية.</p> <p>١٠. الحصول على الاعتماد.</p>
		<p>Opportunities الفرص</p>

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

		التحديات Threats
<p>١. إعداد خطط وبرامج للمشاركة المجتمعية وتنمية البيئة (استراتيجية التكامل).</p> <p>٢. تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب واحتياجات سوق العمل (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٣. تفعيل وحدة متابعة الخريجين لدعم التواصل بالخريجين (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٤. استحداث وحدات جديدة لتعظيم الاستفادة من مشروعات التطوير الداخلية والمنح الخارجية ودعم الفاعلية التعليمية (استراتيجية التكامل).</p> <p>٥. تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية اعتماداً على احتياجات السوق ومشكلات المؤسسات الانتاجية والخدمية (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٦. التوسع خارج الحدود (استراتيجية التكامل).</p>	<p>١. تفعيل الشكل التنظيمي للتعامل مع الأزمات والكوارث (استراتيجية النمو).</p> <p>٢. الاستفادة من زيارات الدعم الفني ومتابعة المستجبات في معايير الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٣. تطوير العملية التعليمية وفقاً للمستجدات المحلية والعالمية في البيئة الخارجية (استراتيجية التمييز والجودة).</p> <p>٤. عقد اتفاقات أو بروتوكولات تعاون مع رجال الصناعة في مجالات التدريس والتدريب والبحث العلمي (استراتيجية التكامل).</p> <p>٥. اعادة هيكلة وتخطيط الموارد المتاحة لدعم العملية التعليمية (استراتيجية التكامل).</p>	<p>١. التغيرات في السوق واحتياجات سوق العمل.</p> <p>٢. ضعف مساهمة القطاعات الانتاجية والخدمية الخاصة في دعم أنشطة البحث العلمي.</p> <p>٣. التغيرات التي يمكن حدوثها في معايير الجودة والاعتماد.</p> <p>٤. لا توجد وظائف متاحة</p> <p>٥. ارتفاع ظاهرة البطالة والتضخم.</p> <p>٦. سرعة التغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية على المستوى العالمي.</p> <p>٧. أنماط جديدة للتعليم غير تقليدية.</p> <p>٨. تزايد المنافسة المحلية والاقليمية في مجال تعليم اللغات</p> <p>٩. ضعف التمويل الجامعي.</p> <p>١٠. جمود القوانين واللوائح التي تعيق تطوير البرامج واستحداث نظم جديدة.</p>

جدول (٧): مصفوفة التخطيط الاستراتيجي الكمي

البدائل الاستراتيجية						الوزن النسبي	العناصر الرئيسية	نقاط القوة Strengths
استراتيجية النمو		استراتيجية التكامل		استراتيجية التميز والجودة				
الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية			
٠.٢٥	٥	٠.١٥	٣	٠.٢٠	٤	٠.٠٥٠	١. للكلية هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد وتوصيف وظيفي شامل وموثق.	
٠.٢٢	٤	٠.١٦	٣	٠.٢٧	٥	٠.٠٥٤	٢. وجود نظام لضمان الجودة ذات ادارة فاعلة لدعم التقييم والمتابعة المستمرة للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.	
٠.١٦	٣	٠.١٦	٣	٠.٢٧	٥	٠.٠٥٤	٣. امتلاك مباني ومرافق ومساعدات تعليمية جيدة لخدمة العملية التعليمية.	
٠.١٥	٣	٠.١٠	٢	٠.٢٠	٤	٠.٠٥٠	٤. تشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية وأنماط التعلم الذاتي.	
٠.١٧	٣	٠.٢٣	٤	٠.٢٩	٥	٠.٠٥٧	٥. توافر قواعد بيانات ونظم للمعلومات وحفظ المستندات.	
٠.٢٤	٥	٠.٢٤	٥	٠.١٤	٣	٠.٠٤٨	٦. وجود أنشطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية.	
٠.١٤	٣	٠.٢٣	٥	٠.٢٣	٥	٠.٠٤٥	٧. تعدد اللغات الأجنبية الثانية بالكلية.	
٠.٠٩	٢	٠.٢٢	٥	٠.١٧	٤	٠.٠٤٣	٨. اعضاء هيئة تدريس متعددي الخبرات.	
٠.١٤	٣	٠.٢٣	٥	٠.٠٩	٢	٠.٠٤٦	٩. مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية والمناسبات الخاصة للكلية.	
٠.١٩	٤	٠.١٤	٣	٠.٢٤	٥	٠.٠٤٧	١٠. التحسن في الوضع التنافسي للكلية.	

البدائل الاستراتيجية						الوزن النسبي	العناصر الرئيسية	نقاط الضعف Weaknesses
استراتيجية النمو		استراتيجية التكامل		استراتيجية التميز والجودة				
الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية			
٠.٢٤	٥	٠.١٩	٤	٠.١٤	٣	٠.٠٤٧	١. عدم ملائمة توزيع الموارد البشرية وعدم تفعيل بعض الوحدات الواردة بالهيكل التنظيمي.	
٠.٢٤	٥	٠.٠٩	٢	٠.١٩	٤	٠.٠٤٧	٢. انخفاض مستويات اللامركزية والتفويض في السلطات.	
٠.٠٩	٢	٠.١٨	٤	٠.٢٣	٥	٠.٠٤٥	٣. عدم وجود خطط وبرامج تدريبية موثقة للقيادات والعاملين بالكلية.	
٠.١٥	٣	٠.١٠	٢	٠.٢٥	٥	٠.٠٥٠	٤. عدم تبني الكلية للمعايير القياسية القومية NARS عند توصيف البرامج والمقررات.	
٠.١٠	٢	٠.٢٠	٤	٠.٢٥	٥	٠.٠٥٠	٥. قصور الجهود لتحسين جودة فرص التعلم.	
٠.١٢	٢	٠.٢٣	٤	٠.٢٩	٥	٠.٠٥٨	٦. ضعف منظومة البحث العلمي والدراسات العليا.	
٠.٢٤	٥	٠.١٩	٤	٠.١٠	٢	٠.٠٤٨	٧. عدم وجود خطط وبرامج تسويقية للكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.	
٠.١٠	٢	٠.٢١	٤	٠.٢٦	٥	٠.٠٥٢	٨. ضعف اجادة الخريج لبعض المهارات كاللغات والحاسب الآلي.	
٠.٢٣	٤	٠.٢٩	٥	٠.١٢	٢	٠.٠٥٨	٩. ضعف كفاءة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.	
٠.١٦	٣	٠.٢١	٤	٠.٢٦	٥	٠.٠٥٢	١٠. ضعف قنوات الاتصال المفعلة مع الخريجين.	

البدائل الاستراتيجية						الوزن النسبي	العناصر الرئيسية
استراتيجية النمو		استراتيجية التكامل		استراتيجية التميز والجودة			
الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية		
٠.٢٦	٥	٠.٢٠	٤	٠.١٥	٣	٠.٠٥١	١. إقبال الأطراف المجتمعية على الخدمات المتخصصة التي تقدمها الكلية.
٠.٢٧	٥	٠.٢١	٤	٠.٢٧	٥	٠.٠٥٣	٢. تشجيع الدولة على دفع مشروعات التطوير بمؤسسات التعليم العالي.
٠.٠٩	٢	٠.٢٣	٥	٠.١٤	٣	٠.٠٤٦	٣. الاتفاقيات الدولية مثل الماجستير المصري الأوروبي MULCH
٠.١٠	٢	٠.٢٤	٥	٠.١٤	٣	٠.٠٤٨	٤. وجود دورات تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والعاملين توفرها الجامعة ووزارة التعليم العالي.
٠.٠٩	٢	٠.٢٣	٥	٠.١٤	٣	٠.٠٤٥	٥. تشجيع تعلم اللغات الاجنبية بمحافظة المنيا
٠.٠٩	٢	٠.١٤	٣	٠.١٨	٤	٠.٠٤٦	٦. فتح أسواق جديدة للعمل بقطاعات مختلفة
٠.٢٦	٥	٠.٢٠	٤	٠.١٥	٣	٠.٠٥١	٧. احتياجات القطاعات السياحية والخدمية والدبلوماسية
٠.١٥	٣	٠.٢٥	٥	٠.١٠	٢	٠.٠٥٠	٨. تبني الجامعة إنشاء عدد من المشروعات.
٠.١٦	٣	٠.٢١	٤	٠.٢٧	٥	٠.٠٥٣	٩. السماح بتقديم برامج متميزة تدعم الموارد الذاتية.
٠.١٨	٣	٠.١٢	٢	٠.٣٠	٥	٠.٠٥٩	١٠. الحصول على الاعتماد.

Opportunities
الفرص

البدائل الاستراتيجية						الوزن النسبي	العناصر الرئيسية	التحديات Threats
استراتيجية النمو		استراتيجية التكامل		استراتيجية التميز والجودة				
الوزن المرجح/ النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/ النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية	الوزن المرجح/ النقاط المرجحة	ترتيب درجة الجاذبية			
٠.١١	٢	٠.٢٢	٤	٠.٢٨	٥	٠.٠٥٦	١. التغيرات في السوق واحتياجات سوق العمل.	
٠.١٠	٢	٠.٢٦	٥	٠.١٥	٣	٠.٠٥١	٢. ضعف مساهمة القطاعات الانتاجية والخدمية الخاصة في دعم أنشطة البحث العلمي.	
٠.٠٥	١	٠.١٨	٤	٠.٢٣	٥	٠.٠٤٦	٣. التغيرات التي يمكن حدوثها في معايير الجودة والاعتماد.	
٠.٠٥	١	٠.١٤	٣	٠.٢٤	٥	٠.٠٤٨	٤. عدم وجود وظائف متاحة	
٠.٠٥	١	٠.١٩	٤	٠.٢٤	٥	٠.٠٤٧	٥. ارتفاع ظاهرة البطالة والتضخم.	
٠.١٤	٣	٠.١٩	٤	٠.١٩	٤	٠.٠٤٧	٦. سرعة التغيرات البيئية والتطورات التكنولوجية على المستوى العالمي.	
٠.٠٥	١	٠.١٤	٣	٠.٢٣	٥	٠.٠٤٦	٧. أنماط جديدة للتعليم غير تقليدية.	
٠.١٠	٢	٠.٢٦	٥	٠.٢٠	٤	٠.٠٥١	٨. تزايد المنافسة المحلية والاقليمية في مجال تعليم اللغات	
٠.١٦	٣	٠.٢٦	٥	٠.١٠	٢	٠.٠٥٢	٩. ضعف التمويل الجامعي.	
٠.٠٥	١	٠.٢١	٤	٠.١١	٢	٠.٠٥٣	١٠. جمود اللوائح بما يعيق استحداث وتفعيل برامج دراسية جديدة.	
٥.٨٨		٧.٨٣		٧.٩٧		٢.٠	اجمالي الأوزان	

السمات المميزة للكلية

١. الكلية بها ستة برامج لدراسة اللغات.
٢. الكلية بها مكتبة تتضمن كتب ومراجع ودوريات علمية ل ٦ لغات.
٣. تمنح الكلية درجة ليسانس الألسن في لغتين، لغة أجنبية أولى وثانية تتيح للخريج فرص عمل مختلفة، إلى جانب اللغة العربية كلغة أم وأساسية لإتقان الترجمة.

أعضاء هيئة التدريس:

٤. تضم كلية الألسن نخبة من أعضاء هيئة التدريس الأكفاء يبلغ عددهم يشمل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، حصل العديد منهم على جوائز دولية ومحلية/ جوائز الدولة / جوائز الجامعة للبحوث الممتازة.
٥. يقوم بالتدريس في بعض الأقسام أساتذة أجنبية native speakers مثل قسم اللغة الإيطالية والألمانية والصينية.

لأعضاء هيئة التدريس علاقات تبادلية إقليمية ودوليا ومن أنشطة التميز:

١. النشر الدولي للبحوث العلمية.
٢. ترجمة المعاجم المتخصصة.
٣. الاشتراك في المشروعات القومية لترجمة الأعمال المتميزة الحاصلة على جوائز دولية.
٤. العمل في مجال العلاقات الخارجية كمستشارين وملحقين ثقافيين .
٥. أعضاء اللجان العلمية الدائمة لترقيات أعضاء هيئة التدريس.
٦. المشاركة في المناقشات العلمية بالجامعات المصرية والعربية .
٧. أعضاء تحكيم الإنتاج العلمي بالجامعات المصرية والعربية والعالمية .
٨. الإشراف على الرسائل العلمية بالجامعات المصرية والعربية .
٩. المشاركة في المناقشات العلمية بالجامعات المصرية والعربية .
١٠. يوجد بالكلية مجلة علمية محكمة تصدر عن مركز اللغات والترجمة وكذلك تعقد الكثير من الندوات العلمية وورش الترجمة والصالونات الأدبية.

١١. لكلية الألسن دورا هاما في دعم مسيرة التنمية والمشاركة بكل ما تملكه من قدرات بشرية وتقنية وخبرات مختلفة وذلك من خلال إسهامات وحدتها ذات الطابع الخاص في خدمة المجتمع وتنمية البيئة وبما تقدمه من خدمات في مجالات ثقل المهارات اللغوية والترجمة وتدريس اللغات.

الغايات والأهداف الاستراتيجية

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:

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

الأهداف الاستراتيجية لكلية الألسن جامعة المنيا:

١. تهيئة الكلية للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٢. تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية والبنية التحتية للكلية وللمعامل.
٣. إعادة هيكلة المناهج والمقررات والتأكد من أنها تتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS) والسمة المميزة للكلية وتلبية احتياجات المستفيدين.
٤. تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية ورفع مهارات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين.
٥. رفع كفاءة العملية التعليمية بإنشاء برنامج مميز يخدم السمة المميزة للكلية.
٦. تطوير الخطة البحثية للكلية وربطها بخدمة المجتمع.
٧. إنشاء إدارة تابعة لوكيل شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٨. تسويق خدمات المراكز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم والتمويل الذاتي للكلية.
٩. نشر دليل المصادقية والأخلاقيات وحقوق الملكية الفكرية وغيرها من الآداب والأعراف الجامعية.
١٠. تطوير نظم وأساليب التقويم والامتحانات.

جدول (٨) الغايات والأهداف

الأهداف	الغايات
١- تهيئة الكلية للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	١. تطوير دور الكلية كمؤسسة تعليمية في مجال تعليم اللغات ذات قدرة تنافسية.
٢- تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية للكلية والبنية التحتية للمعامل.	
٣- إعادة هيكلة المناهج والمقررات والتأكد من انها تتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS) والسمة المميزة للكلية وتلبية احتياجات المستفيدين.	
٤- تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية.	
٥- رفع كفاءة العملية التعليمية بإنشاء برنامج مميز يخدم السمة المميزة للكلية.	

<p>٦- تطوير الخطة البحثية لكلية وربطها بخدمة المجتمع.</p>	<p>٢. رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمي بالكلية وتنمية المشاركة الفعالة والتعاون مع المؤسسات البحثية في المجتمع المحلي والإقليمي والدولي.</p>
<p>٧- إنشاء إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٨- تسويق خدمات المراكز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم والتمويل الذاتي للكلية.</p>	<p>٣. زيادة قدرة الكلية على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة؛ وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.</p>
<p>٩- نشر دليل المصادقية والأخلاقيات وحقوق الملكية الفكرية وغيرها من الآداب والأعراف الجامعية. ١٠- تطوير نظم وأساليب التقويم والامتحانات</p>	<p>٤. توفير مناخ جامعي ملتزم بالقيم والمبادئ الاجتماعية والأخلاقية السليمة ويسوده العدالة والمساواة والتعاون.</p>

منهجية اعداد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية:

اعتمد فريق العمل الخاص بوضع الخطة الاستراتيجية على ثلاث عناصر رئيسية عند صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وهذه العناصر هي:

١- التحليل البيئي للكلية.

٢- رؤية ورسالة الكلية.

٣- التوافق بين الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية مع الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة.

تم عقد ورشة عمل لصياغة مقترح للغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وتم فيها عملية عصف ذهني للحضور.

تم عقد اجتماع لمستفيدين من داخل وخارج الكلية لعرض ومناقشة مقترح الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية تم اعتماد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية في مجلس الكلية رقم ٢ للعام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ بتاريخ ٢٥/١٠/٢٠١٦

السياسات الخاصة بالكلية

منهجية اعداد السياسات الخاصة بالكلية:

اعتمد فريق العمل الخاص بوضع الخطة الاستراتيجية على أربعة عناصر رئيسية عند اعداد السياسات الخاصة بالكلية وهذه العناصر هي:

١. التحليل البيئي للكلية.
 ٢. رؤية ورسالة الكلية.
 ٣. الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية.
 ٤. التوافق بين السياسات الخاصة بالكلية مع الغايات النهائية للجامعة.
- تم عقد ورشة عمل لصياغة مسودة للسياسات الخاصة بالكلية وتم فيها عملية عصف ذهني للحضور.
- تم عقد اجتماع لمستفيدين من داخل وخارج الكلية لعرض ومناقشة مسودة السياسات الخاصة بالكلية.

أولاً: شؤون التعليم والطلاب:

- ١- عدالة التقييم بين الطلاب، عن طريق إنشاء لجنة لضمان معايير موحدة وعادلة لتقييم الطلاب.
- ٢- الاهتمام بالأنشطة الطلابية للتشجيع على التعلم الذاتي وتنمية مهارات الطلاب، عن طريق تفعيل درجات أعمال السنة والتي تشمل الأنشطة الطلابية – السيمينارات – الأبحاث – البوسترات وغيرها.
- ٣- التحديث المستمر للمقررات والمناهج عن طريق:
- دراسة احتياجات سوق العمل ومواكبة التطور العلمي الحديث في مجال الألسن.
- دراسة التقارير السنوية للمقررات.

- دراسة التقارير الواردة من رابطة الخريجين.
- ٤- الإرشاد والدعم المستمر للطلاب عن طريق:
 - دليل الطالب في بداية كل عام وفيه يتعرف الطالب علي مختلف أقسام الكلية ورؤية ورسالة الكلية والخدمات والأنشطة واللائحة الدراسية.
 - الإشراف الأكاديمي
 - اكتشاف الطلبة المتعثرين ودعم الطلاب المتفوقين
 - اكتشاف ودعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة
 - الساعات المكتبية

منهجية اعداد استراتيجية التدريس والتعلم:

- ١- تم تشكيل فريق إعداد استراتيجية التعليم والتعلم لكلية الألسن – جامعة المنيا من وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وأعضاء لجنة شئون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام العلمية.
- ٢- تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال التحليل البيئي للكلية.
- ٣- تنظيم ورشة عمل لإعداد استراتيجية التعليم والتعلم والتصديق عليها.
- ٤- تحديد الأهداف من خلال اجتماعات متكررة للأقسام العلمية.
- ٥- دراسة ومراجعة استراتيجية التدريس والتعلم من قبل خبير في هذا المجال.
- ٦- اعتماد الخطة من قبل مجلس الكلية بالصيغة النهائية في مجلس الكلية رقم (٦) بتاريخ (٢٠١٤/٤/١٤)
- ٧- إعلانها وتعميمها على الأقسام العلمية.

ثانياً: البحث العلمي:

- ١- التطوير الدائم لخطة البحث العلمي بالكلية وربطها برؤية الكلية واحتياجات المجتمع عن طريق
- ٢- توجيه البعثات الداخلية والخارجية لخدمة رؤية الكلية
- ٣- تحفيز شباب الباحثين للمشاركة الفعالة في المشروعات البحثية

٤- ضروه تقديم تقرير الي عميد الكلية عن الابحاث التي تم نشرها في دوريات محلة أو عالمية في نهاية كل عام دراسي من قبل الاقسام وعمل نشرة بملخصات الابحاث المنشورة.

ثالثاً: الدراسات العليا:

- ١- الارتقاء بالدراسات العليا لتمكينها من الاسهام بفاعلية في تعزيز كفاءة العملية التعليمية العليا
- ٢- الارتقاء بنوعية تأهيل خريجي الدراسات العليا بما يحقق درجة رفيعة لمستوى الكفاءة الخارجية لها
- ٣- تطوير أساليب وأهداف الدراسات العليا والرسائل البحثية والعلمية في خدمة العلم والعملية التعليمية ورفق المجتمع عن طريق:
 - مراجعة وتطوير برامج الدراسات العليا الحالية
 - اعداد برامج دراسات عليا متميزة تخدم السمة المميزة للكلية.

الخطة البحثية للكلية

أهداف الخطة (Objectives):-

- ١- رفع مستوى البحث العلمي وتطبيقاته ذات العائد المباشر على خطط التنمية وخدمة المجتمع.
- ٢- رفع الكفاءة الاكاديمية والبحثية والوظيفية لعضو هيئة التدريس.
- ٣- رفع كفاءة عضو هيئة التدريس للمنافسة العلمية الشريفة بين زملائه بالكلية.
- ٤- التعاون والتكامل من الأقسام العلمية المختلفة داخل الكلية وخارجها.
- ٥- تشجيع عضو هيئة التدريس على نشر أبحاثه العلمية داخل مصر وخارجها.
- ٦- توجيه البحث العلمي للتخصصات التطبيقية.
- ٧- تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا لخريجي الكلية والكليات الاخرى والوافدين.

السياسات (policies):-

- 1- الابتكار والتجديد والإبداع 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 الأساتذة والأساتذة المساعدين.
- 4- الارتباط الدائم بين الخطط البحثية لجميع الأقسام وأفاده المجتمع منها.
- 5- البحث الدائم عن مصادر تمويل للأبحاث من خارج الجامعة.

الإجراءات التنفيذية (Action plan):-

- 1- فتح باب التقدم للقيود بالدراسات العليا من داخل وخارج الكلية
- 2- الأعلين سنويا عن فتح باب للتسجيل والدراسة بجميع أقسام الكلية بالدبلوم والماجستير والدكتوراة من داخل وخارج الكلية لمن تنطبق عليهم الشروط الواردة في لائحة الدراسات العليا.
- 3- المنافسة وتحكيم الرسائل العلمية بجميع الأقسام علنا وفي وجود محكمين من خارج القسم المعن.

مسئوليات التنظيم (Responsibilities):-

- 1- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث.
- 2- المرشد الأكاديمي في كل قسم علمي لمتابعة الباحثين وإرشادهم بالبرامج الجديدة والحديثة.
- 3- رؤساء الأقسام التسعة بالكلية للأشراف ومتابعة تنفيذ الخطة العامة للكلية.
- 4- لجنة الدراسات العليا (الأعضاء) المنبثقة عن مجلس الكلية.

التمويل (Funding):-

- 1- الميزانية الكلية للأبحاث.

مؤشرات النجاح (Indicators):-

- 1- التسجيلات السنوية للماجستير والدكتوراة.
- 2- مناقشة وتحكيم الرسائل العلمية بمعدل اثنين شهريا.
- 3- سفر بعض أعضاء هيئة التدريس للخارج في منح قصيرة ممولة من الاتحاد الأوروبي.
- 4- نشر سنويا أكثر من ٧ أبحاث بالمجلات الأجنبية ذات معامل تأثير عالي.
- 5- اشتراك سنويا أكثر من اثنين في مؤتمرات دوليا.
- 6- جلسات السيمينار التي تعقد سنويا في شهر يوليو في جميع الأقسام العلمية لمتابعة الباحثين.

الموضوعات البحثية (Research items):-

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

منهجية اعداد الخطة البحثية:

- 1- تم تشكيل فريق إعداد الخطة البحثية لكلية الآلسن – 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 والتهديدات والفرص.
- 4- استخلاص عوامل النجاح الأساسية في إطار 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 الدارسات العليا التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة البحثية وتحديد مراحلها الزمنية والأقسام المسؤولة عن التنفيذ.

- ٨- بناء خطة العمل التنفيذية للدراسات العليا.
- ٩- إعداد مصفوفة للمعايير ومؤشرات الاداء التي سيعتمد عليها قياس إداء الكلية دورياً.
- ١٠- اعتماد الخطة من قبل مجلس الكلية بالصيغة النهائية.
- ١١- إعلانها وتعميمها على الأقسام العلمية.

رابعاً: خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الخطة الإستراتيجية للارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة

أهداف الخطة الإستراتيجية للكلية للارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١. تنظيم مؤتمرات وندوات علمية دولية متميزة تعمل على إظهار الجوانب العلمية المتطورة لكلية الألسن مما يساعد على تحقيق العالمية.
٢. إنشاء رابطة لخريجي جامعة المنيا لتحقيق التواصل بين أجيال خريجي الكلية.
٣. خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بالكلية وذلك من خلال المشاركة المجتمعية.

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 الآن من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص وبعض المشاريع الخاصة الممولة من الإتحاد الأوروبي مثل التمسب بعمل خدمات متنوعة للمجتمع الداخلي والخارجي للجامعة مثل تطوير المكتبة إلكترونيا وتجهيز معامل كمبيوتر إلى جانب تنظيم المؤتمرات وورش العمل المحلية والدولية ودورات تدريبية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

تقييم الاحتياجات:

يحتاج الوضع الحالي لنشاط وكالة خدمة المجتمع وتنمية البيئة إلى إعادة نظر حتى يصبح متمشياً مع المتطلبات المحلية والعالمية، ومن هنا فإن الأمر يحتاج إلى ما يلي:

- ١- تجهيز غرف لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين تتناسب مع الأعداد المتزايدة لهم بوسائل الاتصالات والإنترنت والحاسبات الإلكترونية وتكيف الهواء حتى تضمن تفرغهم للعمل.
- ٢- صيانة معامل اللغات لتقديم خدمة أفضل في مجال تدريس اللغات الأجنبية.
- ٣- تطوير معمل الكمبيوتر وزيادة عدد الحاسبات.
- ٤- توفير الدعم المالي اللازم لتنفيذ الخطة والاستمرار فيها.
- ٥- تطوير المكتبة
- ٦- عمل رابطة للخريجين يكون مقرها الكلية للتعليم المستمر والتواصل وخدمة الخريج بعد التخرج.

المخاطر التي تواجه تطبيق الإستراتيجية:

١. عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
٢. عدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس بشكل كامل
٣. جمود اللوائح والقوانين
٤. تغيير اتجاهات وأولويات الإدارة العليا للكلية

وسائل التخفيف من المخاطر:

- ١- دعم الدولة ورجال الأعمال والمجتمع المدني للكلية.
- ٢- زيادة الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة وخصوصاً في مجال المباني والإنشاءات.

محاور الخطة الاستراتيجية للكلية للارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١. المحور الاستراتيجي الأول: خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٢. المحور الاستراتيجي الثاني: تطوير البنية التحتية المعلوماتية للكلية.

المدة الزمنية اللازمة لتطبيق الخطة الاستراتيجية تستغرق خمس سنوات من ٢٠١٦ وحتى ٢٠٢٠ وفيما يلي جدولاً بالملاح العامة لكل محور من المحاور الاستراتيجية السابقة كلا على حدة:

جدول (٩) خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة

الأهداف	المخرجات	مؤشرات النجاح	الأنشطة	مدة التنفيذ	التكلفة التقديرية	المسئول عن التنفيذ	مصدر التمويل	
نشر الثقافات العالمية بين الشباب والمهتمين بالثقافة	مجتمع يهتم بالثقافات العالمية	زيادة اهتمام المجتمع بالثقافة	١- إقامة ندوة ثقافية تتناول أهم الأحداث الثقافية وتكون الدعوة عامة.	شهر أكتوبر من كل عام	٢٠٠٠ ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية.	حساب الوحدات الخاصة	
			٢- إقامة ندوة ثقافية تتناول تأثير التغيرات السياسية المعاصرة على الثقافة في العالم.	شهر فبراير من كل عام	٢٠٠٠ ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية.	حساب الوحدات الخاصة	
			٣- إقامة ندوة ثقافية تتناول أحدث الكتب المترجمة وتكون الدعوة عامة.	شهر ديسمبر من كل عام	٢٠٠٠ ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية.	حساب الوحدات الخاصة	
			٤- إقامة منتدى ثقافي سنوي بالكلية لكل قسم علمي وتكون الدعوة عامة.	شهر مارس من كل عام	٢٠٠٠ ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية.	حساب الوحدات الخاصة	
			٥- إقامة معرض كتاب بالكلية.	شهر أبريل من كل عام		وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع بعض المكتبات.		
			٦- إقامة أسبوع ثقافي بالكلية تلقى فيه أبحاث في كل المجالات الثقافية يشارك فيه باحثون من الكليات المناظرة ويحضره كل المهتمين بالثقافة.	شهر أبريل من كل عام	٥٠٠٠ ج	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع وكيل الكلية للدراسات العليا والأقسام العلمية ووزارة الثقافة والمراكز الثقافية.	حساب الوحدات الخاصة	
			٧- عقد صالون ثقافي بالكلية لمناقشة أهم القضايا المعاصرة والكتب والترجمات.	شهرية	--	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع وزارة الثقافة والأقسام العلمية والمراكز الثقافية.		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

مصدر التمويل	المسئول عن التنفيذ	التكلفة التقديرية	مدة التنفيذ	الأنشطة	مؤشرات النجاح	المخرجات	الأهداف
حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية	١٠٠٠ ج	مستمرة	٨- 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	٢٠٠٠ ج	مستمرة	٩- دعوة أساتذة عرب وأجانب للكلية للمشاركة في ندوات عن مختلف الثقافات.			
حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية	٢٠٠٠ ج	شهرية	١٠- عمل ندوة شهرية بالكلية على مستوى القسم العلمي يدعى البهاكل المهتمين بالثقافة في لغة القسم.			
حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع الأقسام العلمية والمراكز الثقافية	٢٠٠٠ ج	شهر مارس من كل عام	١١- إقامة منتدى ثقافي سنوي بالكلية لكل قسم علمي وتكون الدعوة عامة.			
	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع بعض المكتبات		شهر أبريل من كل عام	١٢- إقامة معرض كتاب بالكلية			
حساب الوحدات الخاصة	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع وكيل الكلية للدراسات العليا والأقسام العلمية ووزارة الثقافة والمراكز الثقافية	٥٠٠٠ ج	شهر أبريل من كل عام	١٣- إقامة أسبوع ثقافي بالكلية تلقى فيه أبحاث في كل المجالات الثقافية يشارك فيه باحثون من الكليات المنظرية ويحضره كل المهتمين بالثقافة.			
	وكيل الكلية لشؤون المجتمع والبيئة بالتعاون مع وزارة الثقافة والأقسام العلمية والمراكز الثقافية	--	مرة كل شهر	١٤- عقد صالون ثقافي 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 للتنفيذ لبعض الاستراتيجيات 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 للرأي 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 الإنترنت.
4. البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس
5. توفير الموارد والإمكانات اللازمة.

٦. توفير أجهزة الحاسبات الإلكترونية بأعداد كافية وبمواصفات مناسبة بحيث تتناسب مع أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الكلية.
٧. توفير البرمجيات اللازمة لطبيعة عمل الكلية.
٨. توفير أجهزة عرض البيانات Data Show.

مصادر التمويل:

١. ميزانية الكلية.
٢. الوحدات ذات الطابع الخاص التابعة للكلية.
٣. مساهمة الجامعة

أصحاب الاهتمام:

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

١. الهيئة القومية لإدارة مشروع الجودة والاعتماد.
٢. مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.
٣. مجلس الكلية والأقسام العلمية.
٤. أعضاء هيئة التدريس.
٥. الطلاب والخريجين.
٦. أولياء أمور الطلاب.
٧. الجهاز الإداري بالكلية.
٨. الشركات والهيئات والمدارس ومجتمع الأعمال الخاصة والحكومية.

جدول (١٠): الخطة الزمنية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية للارتقاء بخدمة شئون المجتمع وتنمية البيئة

٢٠٢١				٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				النشاط
٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
																				١. حصر الجهات المستفيدة (مجتمع المنيا المحلي).
																				٢. تسويق إمكانيات وقدرات الكلية الاستشارية والبحثية والتدريبية.
																				٣. إقامة أنشطة رياضية وفنية وثقافية وعلمية بالاشتراك مع مجتمع جامعة المنيا.
																				٤. النظر إلى الوحدات ذات الطابع الخاص كبيوت خبرة.

جدول (١١) الخطة الزمنية لتطوير البنية التحتية المعلوماتية للكلية

٢٠٢١				٢٠٢٠				٢٠١٩				٢٠١٨				٢٠١٧				النشاط
٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	٤	٣	٢	١	
																				تطوير في شبكة الإنترنت بالكلية ورفع كفاءتها.
																				موقع الكلية على الشبكة.
																				نظم المعلومات الإدارية بالكلية وانشاء قواعد البيانات.
																				البريد الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس.
																				الحاسبات الإلكترونية.
																				أعضاء هيئة التدريس والعاملين على البرامج المختلفة.
																				مكتبة الكلية.

جدول (١٢) الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة التنفيذية
٣٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠١٧	نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	الانتهاء من تحديد نشاط وأهداف الوحدات ذات الطابع الخاص فى الكلية وتفعيل دورها فى الفترة المحددة بالخطة الزمنية	النظر إلى الوحدات ذات الطابع الخاص كبيوت خبرة.
٤٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - مارس ٢٠١٨	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	استطلاعات للرأي للمنطقة المحيطة بجامعة المنيا عن مدي الاستفادة من خدمات الكلية	حصر الجهات المستفيدة.
١٠٠٠٠	فبراير ٢٠١٦ - أكتوبر ٢٠١٨	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	زيادة نسبة التعاقدات على الاستشارات والدراسات الخاصة بمحافظة المنيا	تسويق إمكانات وقدرات الكلية الاستشارية والبحثية والتدريبية لمحافظة المنيا.
٣٠٠٠٠	فبراير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠١٩	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.
٣٠٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠٢١	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.

المحور الاستراتيجي الأول: خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة التنفيذية	
٥.٥.٥.٥.٥.	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠٢	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 سنوي لتنشغيل الخريجين.	
٣.٥.٥.٥.٥.	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠٢١	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.	
٥.٥.٥.٥.٥.	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠١٩	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	موقع الكلية على الإنترنت	تطوير في شبكة الإنترنت بالكلية ورفع كفاءته.	المحور الاستراتيجي الثاني تطوير البنية التحتية المعلوماتية للكلية
٥.٥.٥.٥.٥.	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠١٩	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	موقع الكلية على الإنترنت	تطوير موقع الكلية على الشبكة.	
٣.٥.٥.٥.٥.٥.	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠٢١	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	موقع الكلية على الإنترنت	تطوير نظم المعلومات الإدارية بالكلية وانشاء قواعد البيانات.	

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة التنفيذية
٢٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠١٧	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.
١٠٠٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠٢١	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.
٥٠٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠٢١	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 والعاملين على البرامج المختلفة بصورة دورية.
٥٠٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠٢١	عميد الكلية + وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة + رؤساء الأقسام العلمية بالكلية + مركز الحساب العلمي	زيادة رضاء الطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق الاستقصاءات	تطوير مكتبة الكلية

منهجية اعداد خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١. تم تشكيل فريق للعمل من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وامين الكلية وممثلين عن الموظفين والطلاب وبرئاسة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٢. تنظيم ورشة عمل في اعداد خطة الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٣. تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات لتشخيص الوضع الحالي للكلية.
٤. تحديد الأهداف الوطنية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة التي تساهم الكلية في تحقيقها من خلال اجتماعات متكررة.
٥. بناء خطة العمل التنفيذية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٦. اعداد مصفوفة للمعايير ومؤشرات الاداء التي ستعتمد في قياس اداء الكلية.
٧. إعداد مسودة الخطة ومناقشتها مع لجنة الارتقاء بخدمة المجتمع وتنمية البيئة والتصديق عليها.
٨. رفع الخطة لاعتمادها من قبل مجلس الكلية بصورتها النهائية.
٩. إعلانها وتعميمها وإتاحتها لجميع اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وامين الكلية والموظفين والطلاب.

خامساً: 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.

سادساً: السياسات الإدارية

1. ترسيخ ثقافة العمل استناداً الى 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 الى 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

رغم 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 تنتم 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:

١. تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعد 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 التغيرات 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.

ويطلب 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.

٢. وضع خطة التدريب:

تقوم الجهة المعنية في الكلية بوضع الخطة التدريبية شاملة الاحتياجات التدريبية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وكذلك العاملين والطلاب المطلوب تدريبهم، وذلك بناءً على توافر معلومات وافية عن أهداف

الكلية وأوضاعها، والأفراد المطلوب تدريبهم، والبرامج التدريبية المتاحة وجهات تنفيذها والاعتمادات المالية للتدريب والاطار الزمني للتنفيذ.

٣. 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.

٤. تنفيذ التدريب:

ويتم فيها الاعلان عن البرامج وإلحاق 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.

٥. 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.



وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

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

٦. تطوير البرامج التدريسية:

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

جدول (١٣) الخطة التدريبية لكلية الألسن – جامعة المنيا

٢٠٢١-٢٠١٧

م	عنوان الدورة التدريبية	ميعاد الدورة	الفئة المستهدفة من التدريب	عدد الحضور المتوقع	الهدف من التدريب	عدد أيام الدورة
اولا- دورات عامة للكلية:						
١	تدريب جماعي للكلية على كيفية الإخلاء في حالة الكوارث ومكافحة الحرائق	ديسمبر ٢٠١٧	عامة للكلية كلها	٢٠	التدريب الجماعي على التصرف الجيد في مواجهة الكوارث والأزمات والحريق.	٢ يوم
٢	التعامل مع التلوث البيئي والتسمم والاسعافات الاولية والحروق	مارس ٢٠١٨	عامة للكلية كلها	٢٠	التدريب الجماعي على التصرف الجيد في مواجهة التلوث والتسمم والتعامل مع الحروق الناجمة.	٢ يوم
٣	مهارات القيادة	نوفمبر ٢٠١٨	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	٢٠	تطبيق الطرق المثلى للقيادة بما يحقق أهداف المؤسسة.	٢ يوم
٤	مهارات التواصل	مارس ٢٠١٨	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	٢٠	تطبيق مهارات التواصل في الغايات العلمية والبحثية والإدارية.	٢ يوم

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

٢ يوم	تطبيق مهارات ادارة الاجتماعات بما يحقق حسن التواصل بين أطراف الاجتماع وأهداف المؤسسة.	٢٠	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	نوفمبر ٢٠١٨	ادارة الاجتماعات	٥
٢ يوم	تطبيق مهارات الادارة بما يحقق الراحة النفسية لأطراف العمل ويخدم أهداف المؤسسة	٢٠	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	مارس ٢٠١٩	مهارات الادارة	٦
٢ يوم	تطبيق مهارات ادارة الوقت بما يحقق الراحة النفسية لأطراف العمل ويخدم أهداف المؤسسة.	٢٠	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	نوفمبر ٢٠١٩	ادارة الوقت بفاعلية	٧
٢ يوم	التدريب على التخلص من ضغوط العمل والتوتر بما يحقق الراحة النفسية لأطراف العمل ويخدم أهداف المؤسسة.	٢٠	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	مارس ٢٠٢٠	التخلص من ضغوط العمل والتوتر	٨
٢ يوم	تطبيق مهارات العرض الفعال بما يوفر الوقت ويساعد على توصيل المعلومة بسهولة ويسر.	٢٠	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	نوفمبر ٢٠٢٠	ادارة العرض الفعال	٩
٢ يوم	التدريب على التفكير الإبداعي بما يؤدي الي تطوير المؤسسة وتحقيق أهدافها	٢٠	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات والاداريين	مارس ٢٠٢١	التفكير الابداعي والأبداع	١٠

ثانيا- دورات تخصصية:

٢ يوم	استيعاب المعلومات الخاصة بدور الهيئة القومية لجودة التعليم والتعلم والتدريب على بناء ملف الاعتماد	٥ أعضاء ١٥ معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	ديسمبر ٢٠١٧	التوعية بالاعتماد ودور الهيئة القومية لجودة التعليم والتعلم والتدريب على بناء ملف الاعتماد	١
٢ يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على كتابة مشاريع البحث بما يفيد تطوير البحث العلمي والارتقاء به	٥ أعضاء ١٥ معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	ابريل ٢٠١٨	التدريب على كتابة مشاريع بحث	٢
٢ يوم	استيعاب المعلومات الخاصة بكتابة الدراسة الذاتية والتقرير السنوي	٥ أعضاء ١٥ معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	ابريل ٢٠١٨	كتابة الدراسة الذاتية والتقرير السنوي	٣
٢ يوم	استيعاب المعلومات الخاصة بتشغيل وصيانة أمن المعامل حفاظا علي سلامة المؤسسة وأفرادها وسلامة الأجهزة	٥ أعضاء ١٥ معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	اكتوبر ٢٠١٨	تشغيل وصيانة أمن المعامل	٤
٢ يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على تصميم مقرر الكتروني	٥ أعضاء ١٥ معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	أكتوبر ٢٠١٨	الكتروني كيفية تصميم مقرر	٥
٢ يوم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على انشاء بنوك الاسئلة	٥ أعضاء ١٥ معاون	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	ابريل ٢٠١٩	كيفية عمل بنوك الاسئلة	٦

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

٧	انشاء واستخدام قواعد البيانات	مايو ٢٠٢١	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	٥ أعضاء ١٥ معاون	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام والاستفادة من قواعد البيانات	٢ يوم
٨	أخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية	سبتمبر ٢٠٢١	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	٥ أعضاء ١٥ معاون	استيعاب قيم أخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم اعلاءً للقيم الأخلاقية	٢ يوم
٩	كيفية عمل كتاب جامعي متميز	سبتمبر ٢٠٢١	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	٥ أعضاء ١٥ معاون	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على تصميم كتاب جامعي متميز ومفيد يحظى بإقبال واستفادة الطلاب	٢ يوم
١٠	الدعم والإشراف الأكاديمي	أكتوبر ٢٠٢١	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات	٥ أعضاء ١٥ معاون	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على الارشاد الأكاديمي وحسن التواصل مع الطلاب من أجل اعلاء العملية التعليمية	٢ يوم

** وتقوم وحدة ضمان الجودة بالجامعة بتوفير المدربين وقاعات التدريب بما تحتويه من أدوات العرض، مناظير 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 خطتها وبرامجها كترجمة للغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية وتمشياً مع الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة، ورغم قصر عمر الكلية فإنها تطمح 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.

إجراءات مراجعة وتحديث السياسات:

تتم المراجعة والتحديث لسياسات الكلية خلال شهري يوليو وأغسطس عام ٢٠١٢ وتكرر كل عامين بمعرفة لجنة المراجعة الداخلية وذلك لمراجعة لوائح وقواعد الكلية بصورة تضمن تمثيل جميع أقسام الكلية وفقاً للإجراءات التالية:

- ١- اتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الاحصائيات وتحليلها للوصول الى تحليل الوضع الراهن لكل الأقسام العلمية، والامكانيات والقدرات المتاحة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية الكلية وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، وذلك في اطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق لمنهجية التحليل البيئي (SWOT) حيث يتم اعادة تحديد لعناصر القوة والضعف و الفرص والتهديدات الخاصة بالكلية.
- ٢- يتم تحديد جهات القصور في السياسات الحالية للكلية بناء على ما تم الوصول اليه من نتائج تحليل الوضع الراهن.
- ٣- يتم تحديث سياسات الكلية واعتمادها من مجلس الكلية خلال شهر أغسطس كل عامين

الخططة التنفيذية

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

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٤٠٠٠٠	ابريل ٢٠١٧ - اكتوبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- السادة الوكلاء ٣- وحدة ضمان الجودة بالكلية	١- وعى اعضاء هيئة التدريس بالمحاور الاساسية للتقويم والاعتماد ٢- نتائج التقييم والمراجعة من جانب الهيئة المانحة	١- فرق عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة	١/١/١ اعداد ملفات الاعتماد طبقا لما جاء بدليل الاعتماد وضوابط الاعتماد	زيارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	١/١ تهيئة الكلية للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
	أكتوبر ٢٠١٧ - سبتمبر ٢٠١٨	٤- أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم	٣- وعى اعضاء هيئة التدريس بمدى اهلية الكلية للتقدم للاعتماد وبالقيم الجوهرية لمعايير الاعتماد	١- فرق عمل ٢- برامج تدريبية ٣- نظام اتصال ومتابعة ٤- موارد بشرية	٢/١/١ استكمال توعية جميع اعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بمفاهيم ومصطلحات الجودة	جودة التعليم والاعتماد وذلك لاعتماد الكلية	
١٠٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٧ - مارس ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- الوكلاء ٣- الإدارة الهندسية بالجامعة ٤- أمين الكلية ومديرو	١- زيادة رضاء الطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق الاستقصاءات بنسبة	١- احلال وتجديد ٣ معامل بالطابق الثالث	١/٢/١ إعادة صيانة المعامل وتحديثها وإمدادها بالأجهزة والمعدات والموارد اللازمة لتحسين	معامل الكلية محدثة ومجهزة للعملية التعليمية والبحثية وبيئة تعليمية	٢/١ تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية للكلية والبنية التحتية للمعامل.

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
	ابريل ٢٠١٧ - ابريل ٢٠١٨	الإدارات	٤٠%		العملية التعليمية والبحثية.	وتكنولوجية محدثة	
	ابريل ٢٠١٨ - ابريل ٢٠١٩			١-احلال وتجديد معامل بالطابق الاول والثاني			
٤٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٧ - أكتوبر ٢٠٢٠	١- عميد الكلية ٢- الوكلاء ٣- أمين الكلية ٤- إدارة رعاية الشباب ٥- مركز الحاسب الآلي ٦- الجامعة	١- زيادة رضاء الطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق الاستقصاءات بنسبة ٣٠%	١- ورش عمل ٢- برامج تدريبية ٣- موارد بشرية مدربة ٤- أجهزة ومعدات	٢/٢/١ استكمال تحسين خدمات المكتبة وادخال التكنولوجيا الحديثة وأساليب الاتصال الإلكترونية بمصادر المعرفة المحلية والعالمية.		
٥٠٠٠٠	يناير ٢٠١٩ - يناير ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ٣- أعضاء هيئة التدريس ٤- مركز تكنولوجيا المعلومات	١- زيادة عدد المقررات التي تتبع نظام التعليم الإلكتروني لتصل الى ١٠ مقررات	١- دورات تدريبية ٢- ندوات ٣- ورش عمل ٤- أجهزة ومعدات وقواعد بيانات	٣/٢/١ التوسع في تطبيق نظام التعليم الإلكتروني.		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الاهداف الإستراتيجية	المخرجات	الأنشطة التنفيذية	أساليب التنفيذ	مؤشرات الأداء	المسئولية عن التنفيذ	المدة الزمنية	الموارد المطلوبة
		٤/٢/١ التوسع في الخدمات والأنشطة والرعاية الصحية والرياضية للطلاب.	١- فرق عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة ٣- ندوات واجتماعات ٤- أنشطة مختلفة وخدمات اجتماعية وصحية	١- النتائج التحليلية لاستقصاءات الطلاب	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- إدارة رعاية الشباب ٤- الإدارة الطبية بالكلية	أكتوبر ٢٠١٧ يناير ٢٠١٩	٣٠٠٠٠
		٥/٢/١ تفعيل وتطوير الإشراف الأكاديمي.	١- فرق عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة ٣- ندوات واجتماعات ٤- استقصاءات ومقابلات	١- زيادة عدد اللقاءات بنسبة ٢٠% ٢- زيادة عدد الطلاب الحاضرين بنسبة ٢٠% ٣- رضا الطلاب وحل مشاكلهم	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ٣- أعضاء هيئة التدريس	أكتوبر ٢٠١٧ أكتوبر ٢٠١٩	٢٠٠٠

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٤٠٠٠	يناير ٢٠١٨ - سبتمبر ٢٠١٨ ويكرر كل عام	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ٣- إدارة رعاية الشباب	١- زيادة رضاء الطلاب عن طريق الاستقصاءات بنسبة ١٥% سنويا	١- وضع مكافآت للطلاب المتفوقين ٢- حصر الطلاب المتعثرين وذوي الاحتياجات الخاصة والمتعثرين ومناقشة مشاكلهم.	٦/٢/١ تشجيع الطلاب المتفوقين واكتشاف الطلاب المتعثرين وذوي الاحتياجات الخاصة والنهوض بهم		
٥٠٠٠	فبراير ٢٠١٨ - أغسطس ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ٤- مركز تكنولوجيا المعلومات	١- زيادة إقبال الطلاب على موقع الكلية بنسبة ١٠% ٢- متابعة	١- فرق عمل ٢- نظام اتصال ٣- دراسات واستقصاءات	٧/٢/١ استكمال تطوير موقع الكلية بالجامعة على الشبكة الدولية للمعلومات		
٣٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٩ - ومستمر	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	١-مراجعة اعداد الطلاب بجميع الفرق والتأكد من مطابقتها للدفاتر	١- ورش عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة	٨/٢/١ تحديث قواعد البيانات لتشمل جميع العاملين؛ الطلاب؛ الخريجين؛ أعضاء هيئة التدريس والهيئة		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
		٤-مركز تكنولوجيا المعلومات	٢-ادخال اللوائح ٣-تحميل المقررات لجميع الفرق ٤-انشاء مجموعات وسكاشن لجميع الفرق ٥-ارقام الجلوس لجميع الفرق ٦-ادخال لائحة الدراسات العليا ٧-ادخال اسماء كل الدارسين بالدراسات العليا ٨-استكمال بيانات اعضاء هيئة التدريس ٩-التدرج الوظيفي ١٠-الابحاث العلمية ١١-ادخال جميع اللقاءات العلمية	٣-توعية ٤-دراسات واستقصاءات	المعاونة		

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٢٠٠٠٠	مارس ٢٠١٨ - سبتمبر ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون التعليم ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس ٥- وحدة ضمان الجودة ٦- النظراء المرجعين	١- تقييم النظراء المراجعين الداخليين والخارجيين. ٢- نتائج المراجعة ٣- نتائج استقصاءات الأطراف المعنية.	١- فرق عمل ٢- ورش عمل ٣- محاضرات ٤- برامج تدريبية ٥- حملات توعية	١/٣/١ وضع نظام دوري لمراجعة المناهج وتوصيف المقررات لتأكد من توافقها مع (NARS)	مقررات الكلية تتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS) والسمة المميزة للكلية وتلبي احتياجات سوق العمل	٣/١ إعادة هيكلة المناهج والمقررات والتأكد من انها تتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية (NARS) والسمة المميزة للكلية وتلبية احتياجات المستفيدين.
٤٠٠٠	سبتمبر ٢٠١٨ - مارس ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون التعليم ٣- مجالس الأقسام ٤- أعضاء هيئة التدريس	١- نتائج تقارير المقررات السنوية من قبل لجنة CDC	١- ورش عمل ٢- برامج تدريبية ٣- ندوات وسمنارات	٢/٣/١ ربط المناهج والمقررات بنتائج الأبحاث العلمية الحديثة لإضفاء واقعية على المناهج.		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٤٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠٢٠ - يناير ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس	١- اعتمادات لجنة توصيف المقررات	١- استبيانات واستقصاءات ٢- دراسة وتحليل ٣- اجتماعات وندوات ٤- توصيف المقررات المعدلة	٣/٣/١ استكمال العمل بخطة تعديل المناهج والمقررات وتحسين السمة المميزة للكلية		
٣٠٠٠٠	يونيو ٢٠١٩ - أغسطس ٢٠٢٠ تكرر كل عامين	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس	١- تقارير عن استبيانات سوق العمل	١- استبيانات واستقصاءات ٢- دراسة وتحليل ٣- اجتماعات وندوات ٤- توصيف المقررات المعدلة ان لزم الامر	٤/٣/١ مراجعة دورية للمقررات والمناهج الدراسية للتحديث في ضوء تغييرات سوق العمل		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠٠	مارس ٢٠١٩ - مارس ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- رؤساء الأقسام ٤- أعضاء هيئة التدريس	١- زيادة المشاركة في البرنامج بنسبة ٥% سنويا ٢- زيادة رضا المشاركين عن طريق استبيانات بنسبة ٢٠%	١- دورات ٢- ندوات ٣- مؤتمرات ٤- برامج تدريبية	١/٤/١ وضع برنامج تعليمي وتدريبى دوري للارتقاء بمستوى الطلاب	برنامج تعليمي لتطبيق التعليم الالكتروني	٤/١ تطبيق نظام التعليم الالكتروني
٢٠٠٠٠	مارس ٢٠١٩ - مارس ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام ٤- هيئة التدريس والهيئة المعاونة ٥- أمين الكلية	١- زيادة المشاركة في البرامج بنسبة ١٠% ٢- نتائج تقييم الأداء ٣- نتائج استقصاء الطلاب	١- ورش عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة ٣- برامج تدريبية ٤- نظام تقييم للبرامج	١/٥/١ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والعاملين	أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وعاملين ذو كفاءة عالية في مجالاتهم المهنية.	٥/١ تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية.
١٠٠٠٠	يناير ٢٠١٨ - ديسمبر ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- الوكلاء ٣- أعضاء هيئة التدريس ٤- مركز تكنولوجيا المعلومات	١- نتائج استقصاءات الطلاب؛ أعضاء هيئة التدريس؛ الهيئة المعاونة والعاملين. ٢- التقدم في الاستخدام	١- ورش عمل ٢- معامل واجهزة ٣- برامج تدريبية ٤- نظام تقييم للبرامج	٢/٥/١ استخدام التقنيات وأساليب التكنولوجيا الحديثة بالكلية		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٢٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٧ - ديسمبر ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- مركز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ٣- وحدة ضمان الجودة ٤- مركز تكنولوجيا المعلومات ٥- مركز تطوير التعليم الجامعي بالجامعة	١- تقارير تقييم الأداء ٢- نتائج الاستقصاء ٣- نتائج المراجعة من الاطراف المعنية	١- ورش عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة ٣- برامج تدريبية ٤- ندوات وحملات توعية	٣/٥/١ تطوير نظم الجودة في التعليم والبحث العلمي والإدارة		
-----	يناير ٢٠١٨ - يناير ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- أمين الكلية	١- زيادة ١٠ عمال	١- التنسيق مع الجامعة فيما يخص تعينات العمال	٤/٥/١ زيادة نسبة العمال		
٣٠٠٠٠	ديسمبر ٢٠١٨ - مارس ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- أمين الكلية ٤- وحدة ضمان الجودة	١- زيادة كفاءة العمال والموظفين	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- محاضرات	٥/٥/١ رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي للموظفين والعمال		
٢٠٠٠٠٠	مارس ٢٠٢٠ - سبتمبر ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية	١- تطبيق البرنامج ٢- زيادة عدد الطلاب	١- دراسات واستقصاءات	١/٦/١ انشاء برنامج الساعات المعتمدة	برنامج الساعات المعتمدة	٦/١ دعم العملية التعليمية بإنشاء برنامج ساعات معتمدة

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
		٣-وكلاء الجامعة ٤-الأقسام المعنية	الملتحقين بنسبة ٥% سنويا	٢-ندوات وبرامج توعية ٣-فرق عمل ٤-إتصال ومتابعة ٥-مجالس اقسام ٦- مجالس كلية ٧-مجالس جامعة ٨-مجالس لجنة قطاع الألسن.			
٢٠٠٠٠	يوليو ٢٠١٩- سبتمبر ٢٠٢١ ويكرر كل عام		١-تقارير تقييم الأداء ٢-نتائج الاستقصاء		٢/٦/١ متابعة التقدم في تطبيق البرنامج.		

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

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الاستراتيجية
١٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٩ - يناير ٢٠٢٠ ويكرر كل عام	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٤- الباحثين	١- زيادة عدد الأبحاث المنشورة على المستوى المحلي والإقليمي والتي تتفق مع رسالة ورؤية الكلية بنسبة ٥% سنويا	١- فرق عمل ٢- دراسات واستقصاءات ٣- نظام اتصال ومتابعة ٤- ندوات ومؤتمرات	١/٧/٢ تطهير الخطط البحثية للأقسام بما يتفق مع رسالة ورؤية الكلية.	خطة بحثية للكلية تتوافق مع رؤية ورسالة الكلية والسمة المميزة لها وتواكب الدوريات العالمية.	٧/٢ تطوير الخطة البحثية للكلية لخدمة رؤية ورسالة الكلية.
١٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٩ - يناير ٢٠٢٠ ويكرر كل عام	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٤- الباحثين	١- زيادة عدد الأبحاث المنشورة على المستوى المحلي والإقليمي والتي تتفق مع السمة المميزة للكلية بنسبة ٥% سنويا	١- فرق عمل ٢- دراسات واستقصاءات ٣- نظام اتصال ومتابعة ٤- ندوات ومؤتمرات	٢/٧/٢ تطهير الخطط البحثية بالأقسام المعنية بما يتفق مع السمة المميزة للكلية		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الاستراتيجية
٥٠٠٠٠	سبتمبر - ٢٠١٩ أكتوبر ٢٠٢٠ ويكرر كل عام	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٤- الباحثين	١- زيادة عدد الأبحاث المنشورة في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع بنسبة ٥% سنويا ٢- زيادة رضا الباحثين بنسبة ١٠%	١- زيادة المكافآت المالية ٢- حفلات تكريم لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٣/٧/٢ تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على نشر الأبحاث في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع.		
٢٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٩ - أكتوبر ٢٠٢٠	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- مجالس الاقسام	١- زيادة عدد أبحاث ودراسات الفريق والعمل الجماعي بنسبة ١٠%	١- دورات تدريبية ٢- ندوات ٣- ورش عمل ٤- فرق عمل ٥- مكافآت مالية وتكريم	٤/٧/٢ ترسيخ مفهوم العمل الجماعي بين أقسام الكلية المختلفة.		
١٠٠٠٠	يناير ٢٠١٩ - اغسطس ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- مجالس الاقسام	١- تحسين وتمييز في مستوى الأبحاث ٢- تحسين صورة الكلية كمركز للأبحاث	١- فرق عمل ٢- ورش عمل ٣- ندوات واجتماعات ٤- دراسات وتحاليل ٥- تصميم نظام وتحديد المعايير	٥/٧/٢ وضع نظام لتمويل ونشر الأبحاث المتميزة.		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الاستراتيجية
١٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٨ - مارس ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لدراسات العليا ٣- مجالس أقسام ٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١- زيادة معدلات الالتحاق بنسبة ٥% ٢- زيادة عدد الطلاب الوافدين بنسبة ٥%	١- فرق عمل ٢- ورش عمل ٣- استقصاءات وتحاليل ٤- تصميم ومتابعة وتقييم	١/٩/٢ تطوير ومراجعة البرامج الحالية	برامج دراسات عليا متميزة	٩/٢ تشجيع الالتحاق بالدراسات العليا لخريجي الكلية والكليات الاخرى والوافدين
١٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٩ - سبتمبر ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لدراسات العليا ٣- مجالس أقسام ٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١- زيادة معدلات الالتحاق بنسبة ٥% ٢- زيادة عدد الطلاب الوافدين بنسبة ٥%	١- فرق عمل ٢- ورش عمل ٣- استقصاءات وتحاليل ٤- تصميم ومتابعة وتقييم	٢/٩/٢ إعداد برامج دراسات عليا متميزة تخدم السمة المميزة للكلية		

الغاية الثالثة: زيادة قدرة الكلية على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة؛ وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
١٠٠٠٠٠	يناير ٢٠٢٠ - ديسمبر ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أمين الكلية	١- زيادة تحسن وكفاءة أداء الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	١/١٠/٣ تدريب الموارد البشرية.		١٠/٣ إنشاء إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
١٠٠٠٠٠	يناير ٢٠٢٠ - ديسمبر ٢٠٢٠	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أمين الكلية	١- زيادة تحسن وكفاءة أداء الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	٢/١٠/٣ توفير الموارد المادية	إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	
١٠٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٩ - سبتمبر ٢٠٢٠	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أمين الكلية	١- إدارة الكوارث والأزمات.	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	٣/١٠/٣ إنشاء إدارة للكوارث والأزمات		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
١٠٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٧ - ومستمر	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أمين الكلية	١- إعادة هيكلة الوحدة. ٢- الإعلان عن أنشطة الوحدة ٣- إقبال الخريجين ٤- تنفيذ أنشطة متنوعة للوحدة	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	٤/١٠/٣ تفعيل وحدة للخريجين		
١٥٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٨ - سبتمبر ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أعضاء هيئة التدريس	١- فاعلية ومصداقية التوصيات والنتائج ٢- اصدار نشرة دورية سنويا	١- فرق عمل ٢- دراسات ٣- استقصاءات ٤- مؤتمرات وندوات ٥- ملصقات ٦- علامات إرشادية ٧- قوافل طبية ٨- دوريات	١/١١/٣ وضع برامج لزيادة الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع مثل الإدمان والتدخين وغيرها.	برامج لزيادة الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع.	١١/٣ نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
١٥٠٠٠	اكتوبر ٢٠١٩ - اكتوبر ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- مدير المركز ٤- لجنة شئون خدمة المجتمع	١- زيادة الإقبال على المراكز بنسبة ١٠%	١- فرق عمل ٢- استقصاءات ودراسات ٣- اساليب تحفيز ٤- تعاقدات وجوانب مالية	١/١٤/٣ ترويج خدمات المراكز من خلال وسائل الدعاية المختلفة	خدمات المراكز ذات الطابع الخاص وتوفير الدعم والتمويل الذاتي للكلية	١٤/٣ تسويق خدمات المراكز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم والتمويل الذاتي للكلية
١٠٠٠٠	اكتوبر ٢٠١٩ - اكتوبر ٢٠٢١	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- مدير المركز ٤- لجنة شئون خدمة المجتمع	١- زيادة عدد الاستشارات والدورات التدريبية بنسبة ١٠%	١- فرق عمل ٢- استقصاءات ودراسات ٣- ترويج ٤- تعاقدات وجوانب مالية	٢/١٤/٣ تحسين أداء المراكز في التدريب والاستشارات المختلفة	خدمات المراكز ذات الطابع الخاص وتوفير الدعم والتمويل الذاتي للكلية	

الغاية الرابعة: توفير مناخ جامعي ملتزم بالقيم والمبادئ الاجتماعية والأخلاقية السليمة؛ ويسوده العدالة والمساواة والتعاون

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - يناير ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أمين الكلية ٥- وحدة ضمان الجودة	١- اصدار نشرة دورية سنويا ٢- زيادة مستوى المشاركة والاستجابة بنسبة ٢٠%	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- نشرات ومطويات ٥- فرق عمل	١/١٥/٤ عقد ندوات تثقيفية وتدريبية وإصدار نشرات لأعضاء هيئة التدريس؛ والمعـاونين والعاملين	أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وطلاب على وعى ودراية كاملة بأداب وأخلاقيات المهنة.	١٥/٤ نشر مبادئ آداب وأخلاقيات المهنة.
٥٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - يناير ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- مجلس الكلية ٥- أعضاء هيئة التدريس	١- زيادة عدد البرامج الدراسية المتناولة لموضوع آداب وأخلاقيات المهنة	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دراسات واستقصاءات ٤- نظام تقييم ومتابعة ٥- برامج	٢/١٥/٤ تضمين أخلاقيات واداب المهنة في البرامج التدريسية	أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وطلاب على وعى ودراية كاملة بأداب وأخلاقيات المهنة.	

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - مايو ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- مجالس الأقسام العلمية ٣- إتحادات الطلاب ٤- أعضاء هيئة التدريس	١- نتائج استقصاءات مستوى رضا الطلاب والأطراف المعنية.	١- ندوات ومقابلات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- دراسات واستقصاءات ٥- فرق عمل	٣/١٥/٤ زيادة التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة		
٢٠٠٠	يناير ٢٠١٧ - يونيو ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس ٥- لجنة المراجعة	١- زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بنسبة ٢٠%	١- ندوات واجتماعات ٢- دراسات واستقصاءات ٣- اجتماعات ولقاءات	١/١٦/٤ متابعة تنفيذ وتقييم فاعلية وكفاءة نظام البعثات والإعارات	سياسات وقواعد الكلية محدثة ومعتمدة وموثقة ومعلنة.	١٦/٤ إنشاء لجنة لمراجعة اللوائح والقواعد وإجراءات العمل وتوزيعه بما يضمن تحقيق العدالة والمساواة
٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٨ - أغسطس ٢٠١٨ وتكرر كل عامين	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس ٥- لجنة المراجعة	١- سياسات الكلية محدثة ومعتمدة ان لزم الأمر	١- دراسات واستقصاءات ٢- اجتماعات ولقاءات ٣- تحليل بيانات	٢/١٦/٤ مراجعة وتحديث سياسات الكلية		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

الموارد المطلوبة	المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الاهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٧ - سبتمبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس ٥- لجنة المراجعة	١- إعادة توزيع الأعمال ٢- سهولة ديناميكية العمل داخل الكلية ٣- زيادة رضا جميع الأطراف المعنية بنسبة ٢٠% ٤- تحليل بيانات	١- ندوات واجتماعات ٢- دراسات واستقصاءات ٣- اجتماعات ولقاءات ٤- تحليل بيانات	١٦٣/٤ / إعادة تقييم وتطوير الهيكل الإداري		

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

جامعة المنيا
MINIA UNIVERSITY
Minia University
Faculty of Al-Alsun

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

جامعة المنيا - كلية الألسن

السيد الاستاذ الدكتور / عميد الكلية
تحية طيبة وبعد،،،،،

الرجاء من سيادتكم التكرم بالموافقة على اتخاذ اللازم بشأن اعتماد الخطة الاستراتيجية لكلية الألسن من عام (2017 - 2021 م) .

وتفضلو بقبول ووافر الاحترام،،،،،

مدير وحدة ضمان الجودة
د/ لميس الجافى

محمد حبيب
عبد العزيز
المراد
عبد العزيز

مجلس كلية الألسن
جلسة رقم : (1)
التاريخ: ٢٠١٧/٩/١٨

وحدة ضمان الجودة
تليفون: 0862347758-0862369359-0862370477
البريد الإلكتروني: alsunminia@gmail.com
Web page: http://http://www.minia.edu.eg/alsun/index.php/bonus-pages-3/2016-03-07-16-19-03

صفحة رقم 1 من 4