جامعة الأزهر الشريف
كلية اللغة العربية بايتاي البارود
وحدة ضمان الجودة

الخطة الاستراتيجية
من 2022م إلى 2027م

معتمدةمن مجلس الكلية رقم (343)
المنعقد بتاريخ: 2022/9/21م

قائمة المحتويات

م	المحتوى	الصفحة
١	المقدمة	٢
٢	كلمة العميد	٤
٣	تشكيل اللجان الخاصة بإعداد الخطة الإستراتيجية	٨
٤	البيانات الأساسية للكلية	١٥
٥	بيانات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري	١٨
٦	البرامـــج الدراسية	٢٣
٧	السمات المميزة للكلية	٣١
٨	الهيكل التنظيمي للكلية	٣٤
٩	مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية	٣٧
١٠	الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية	٤٢
١١	أولاً: الإطار الفكري للخطة الاستراتيجية:	٤٣
١٢	ثانيًا : الإطار المنهجي للخطة الاستراتيجية:	٤٥
١٣	أساليب جمع بيانات الخطة الاستراتيجية وتحليلها	٥٧
١٤	تقييم المخاطر	٥٩
١٥	مقترحات لمواجهة الصعوبات	٦٠
١٦	التحليل البيئي لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود	٦١
١٧	أولا : البيئة الداخلية: نقاط القوة والضعف لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود	٦٢
١٨	ثانيا: البيئة الخارجية	١٠٠
١٩	ثانيا عرض نتائج تحليل البيئة الخارجية :	١٠٠
٢٠	ثالثًا: الوزن النسبي لعناصر القوة والضعف مرتب حسب الأوليات وفق الوزن النسبي لكل عنصر	١٠٧
٢١	الاستراتيجيات المقترحة في ضوء التحليل البيئي	١٢١
٢٢	تحليل الفجوة	١٢٤
٢٣	المرحلة الثانية (أين نريد أن نصل؟)	١٣١
٢٤	رؤية ورسالة الكلية	١٣٢

٢٥	وثيقة تحليلية عن مدى مدى الاتساق بين رؤية الكلية ورسالتها وبين رؤية ورسالة الجامعة ومدى إسهام رسالة الكلية في تحقيق رسالة الجامعة	١٣٣
٢٦	الغايات النهائية وأهداف الكلية	١٣٦
٢٧	الارتباط بين الغايات النهائية والغايات النهائية للجامعة	١٥٠
٢٨	وثيقة تحليلية عن مدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة الكلية	١٥٣
٢٩	القيم الجوهرية للكلية	١٥٥
٣٠	غايات الكلية وأهدافها الاستراتيجية	١٥٧
٣١	السياسات العامة للكلية	١٦٩
٣٢	تقييم المخاطر	١٧٦
٣٣	مصادر التمويل اللازمة لتنفيذ الخطة	١٧٧
٣٤	آليات التنفيذ وطرق التقويم والمتابعة للخطة الاستراتيجية	١٧٩
٣٥	ضمانات وتوصيات الخطة الإستراتيجية فى الأجل الطويل	١٨٧

Al _ Azhar University Faculty of Arabic Language - Itay Al-Baroud College Dean's Office		جامعة الأزهر كلية اللغة العربية بإيتاي البارود مكتب عميد الكلية

إفـــادة

يفيد مجلس كلية اللغة العربية بإيتاي البارود في جلسته المنعقدة برقم (٣٤٣) بتاريخ : ٢١ / ٩ /٢٠٢٢م بأنه قد تم مناقشة واعتماد (تحديث الخطة الاستراتيجية) والمقدمة من مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة رقم (٦٢) بتاريخ: ٢٠/ ٩ /٢٠٢٢ م .

وهذه إفادة منا بذلك

عميد الكلية

مقدمــة

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين، سيدنا محمد -صلى الله عليه وسلم- وآله وصحبه والتابعين، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.

أما بعد:

فإن كلية اللغة العربية بإيتاي البارود تسعى لتطوير قدراتها وتحسين أدائها في مجال العملية التعليمية بكل محاورها، وذلك تماشيًا مع سياسة الدولة في الاهتمام بالتعليم، و انعكاسا لتوجهَات جامعة الأزهر، ومواكبة لفكر وثقافة الجودة، منطلقة من رسالة الكلية ورؤيتها، تحقيقًا للريادة، والتطوير، وبناء دورتنموي فعال في خدمة المجتمع.

ولما كان التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات التعليمية ضرورة وليس ترفاً؛ لأنه يؤدي إلى رفع أداء المؤسسات التعليمية حاضراً ومستقبلاً وذلك إذا تم تطبيقه بشكل جيد؛ حيث يساعد تبني أسلوب التخطيط الاستراتيجي في تحقيق مجموعة من الفوائد من أهمها: تحديد خارطة طريق للمؤسسة، كما يساهم في زيادة قدرتها على مواجهة المنافسة الشديدة المحلية منها والدولية، ويمنحها إمكانية امتلاك ميزة تنافسية مستمرة، ويمكن المؤسسة من استخدام الموارد استخداماً فعالاً ، كما يوفر فرص مشاركة جميع المستويات الإدارية الأمر الذي يؤدي إلى تقليل المقاومة التي قد تحدث عند القيام بالتغيير ، بالإضافة إلى أن ذلك يوفر تجانس الفكر والممارسات الإدارية لدى مديري المؤسسات التعليمية .ولهذا فقد قامت الكلية بتحديث خطتها الاستراتيجية الخمسية التي تبدأ من أكتوبر ٢٠٢٢ م إلى سبتمبر٢٠٢٧م تشمل جميع الأنشطة التي تقوم بها الكلية في هذه الفترة، وتتوافق مع المعايير الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي (الإصدار الثالث يوليو

٢٠١٥م)، وقد جاءت هذه الخطة مواكبة للتطورات على الساحة المحلية، والدولية، ومتماشية مع الظروف المستجدة التي يمر بها العالم أجمع بسبب جائحة كورونا والتي غيرت ملامح العملية التعليمية وأدخلت نظم التعليم الهجين، وأصبح التعليم عن بعد من متطلبات هذه المرحلة الحرجة، لهذا فقد خطت الكلية خطوات جادة نحو التكيف مع الوضع الجديد عن طريق رسم خطط محددة وأهداف واضحة ضمنها خطتها الاستراتيجية، وقد تم إعداد هذه الخطة وفق منهجية علمية مدروسة لتعميق وتعزيز التفكير الاستراتيجي لدى جميع منسوبي الكلية.

وتم اعتمادها من مجلس الكلية في جلسته رقم (٣٤٣) المنعقدة بتاريخ: ٢١ /٢٠٢٢/٩م

كلمة الأستاذ الدكتور عميد الكلية

رئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة

كلمة عميد الكلية

الأستاذ الدكتور/ يوسف محمد فتحي عبد الوهاب

الحمد لله رب العالمين، والصلاة والسلام علي أشرف المرسلين، سيدنا محمد النبي الأمي وعلى آله وصحبه أجمعين.

أما بعد،،،

فمنذ أكثر من ألف عام والأزهر الشريف وجامعته العريقة يؤديان رسالتهما في الحفاظ على الدين الإسلامي واللغة العربية وتعليمهما ونشرهما بمنهج وسطي وعلمي حقق لهما الريادة بين جامعات مصر والعالم .

وفي العصر الحديث انتشرت معاهده وكلياته حاملة على عاتقها أداء رسالته متبعة منهجه الوسطي المعتدل، لاسيما كلية اللغة العربية بايتاي البارود، والتي تسابق جاهدة لتحقيق مستقبل واعد يكون امتدادًا لو اقعها المميز والمشهود له بالتفوق، وليس أدل على ذلك من شغل خريجيها لوظائف عديدة في قطاعات مختلفة ، كالتدريس في الأزهر الشريف، والتربية والتعليم، والعمل بالوعظ والإرشاد، والأوقاف ،والصحافة والإعلام، فضلا عن خريجيها العاملين بالخارج ، الأمر الذي دفع الكلية إلى تحديث خطتها الاستر اتيجية الخمسية لتحكي و اقعها الحالي، وتقدم حلولا عملية لتحسينه، وترسم طريق المستقبل للوصول إلى :

- مأمول تكون به كلية اللغة العربية مثالا يحتذى في مجال اللغة العربية وآدابها، وعلوم التاريخ والحضارة، محليًا و إقليميًا وعالميًا .

- خريج متميز في علوم العربية والتاريخ والحضارة، يجمع بين الأصالة والمعاصرة، تتوفر فيه متطلبات سوق العمل محليًا و إقليميًا وعالميًا، ومؤهل لحمل رسالة الإسلام ونشرها، وإعداد الأبحاث العلمية، والإسهام بفاعلية في خدمة المجتمع وارتقائه، مدفوعًا بقيم الإسلام وأخلاقه الر اقية.

- إن التحديات التي تواجهها مؤسسات التعليم في عصر المعرفة والمعلوماتية، وتز ايد حدة البيئة التنافسية ، حدا بالمؤسسات التعليمية إلى السعي الدائم لتحسين جودة منتجاتها وخدماتها بصورة تناسب هذه التحديات، حيث يشكل التحسين المستمر للجودة عنصرا " أساسيا " ومتغيرا "استر اتيجيا" يؤدي دورا " في صياغة استر اتيجية الأعمال المساهمة في تحسين الجودة.

- ولما كان التخطيط ليس غاية بحد ذاته، و إنما هو مجموعة من أساليب متداخلة ومتكاملة لعمليات متر ابطة متفاعلة، هدفها الأسمى هو رفع مستوى المؤسسة إذ هو الأداة التي يتم بمقتضاها التوجيه والتحكم في مجريات عملية التطوير والتحسين وضبطها وفقاً لأولويات وبدائل محددة كان لزاما على الكلية أن تسعى جاهدة لتحديث خطتها الاستر اتيجية وفق معطيات و اقعها وتحديات مستقبلها لتحقيق التنمية والتطوير بالكلية

- ومن ثمَّ عملت الكلية جاهدة على تحديث مناهجها من خلال المشاركة الفاعلة مع نظيراتها من كليات الجامعة، كما قامت الكلية بتطوير طرق التدريس بها؛ ليجمع الطالب بين حسن الفهم والتنظير ومهارة التواصل والتطبيق، فينمو فكره ويقوى عقله، ويقدم آلية لإنقاذ المتعثرين ودعم المتفوقين و إثابتهم، خاتمة برنامجها الدراسي بامتحانات متطورة تتناسب مع مقرراتها وأهدافها .

و إتمامًا لعدالة المنافسة بين الطلاب تأمل الكلية من الجامعة استحداث نظام أعمال السنة؛ ليكون ضابطًا من ضو ابط حضور الطلاب، ومتابعتهم للارتقاء والنهوض بالعملية التعليمية ، وهو ما يحرص عليه أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية من خلال الاهتمام بالمحاضرات والمناقشات والمحاورات والامتحانات الجزئية والتجريبية

والأنشطة العلمية والثقافية، فضلا عن الجلسات والحلقات العلمية (السمنار) التي تعقدها الاقسام المتخصصة .

ولا يقل الجانب المؤسسي أهمية عن الجانب العلمي، فجميع العاملين بالكلية والإداريين يتعاونون في تنفيذ الخطة الاستراتيجية المقترحة، ويتطلعون إلى تحقيق الوضع المأمول منها من خلال تدريبهم وتثقيفهم بثقافة الجودة والاعتماد .

وإني إذ أقدم الخطة الاستراتيجية للكلية لا يفوتني أن أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير لأعضاء أسرة وحدة ضمان الجودة؛ لما بذلوه من جهود مخلصة وبنّاءة؛ لتحقيق طموحات كليتنا في الحصول على الاعتماد الأكاديمي لرفعة شأنها ووضعها في مكانتها المتميزة دائمًا محليًا و إقليميًا وعالميًا .

وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين

عميد الكلية

أ.د / يوسف محمد فتحي عبد الوهاب

تشكيل اللجان الخاصة بإعداد

الخطة الإستراتيجية

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

تم تشكيل فريق عمل لتحديث الخطة الاستراتيجية وفريق للمراجعة، وتم اعتمادهما من مجلس الكلية رقم (٣٣٧) بتاريخ ١٧ / ٤ /٢٠٢٢م ، و أتى على النحو التالي :

أولا : الفريق الإداري:

م	الاســـــم	الوظيفـــــة
١.	أ .د/ يوسف محمد فتحي عبد الوهاب	عميد الكلية
٢.	أ .د / هشام رزق إسماعيل زبادي	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب
٣.	أ .د / محمد على سعد	وكيل الكلية للدراسات العليا
٤.	أ .د / محمد شاكر صهوان	مدير وحدة ضمان الجودة
٥.	د / محمد ياسين محمد متولي	نائب مديروحدة ضمان الجودة
٦.	أ .د / تامر محمد أحمد حجازي	رئيس قسم البلاغة والنقد
٧.	أ .د / محمد رمضان الجوهري	أستاذ مساعد بقسم الأدب
٨.	أ .د / وليد إبراهيم حمودة طلبه	أستاذ مساعد بقسم البلاغة
٩.	د/ عمر محمد عبد الوهاب	مدرس بقسم الأدب والنقد
١٠	د/ رضا خميس محمود خميس	مدرس بقسم أصول اللغة
١١	أ / ناصر كمال عبد المطلب	مدير الكلية

جدول رقم (١-١)

ثانيا: الفريق التنفيذي:

١- أعضاء ممثلين عن أعضاء هيئة التدريس:

م	الاسم	الوظيفة
١.	أ.د / محمد شاكر صهوان	مدير وحدة ضمان الجودة
٢.	د / محمد ياسين محمد متولي	نائب مدير وحدة ضمان الجودة
٣.	د / رمضان علي الجلجموني	رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي
٤.	د / قطب مفرح شكر	رئيس معيار القيادة والحوكمة
٥.	أ.د/ رضا السعيد فايد	رئيس معيار إدارة الجودة
٦.	د / رضا خميس محمود	رئيس معيار أعضاء هيئة التدريس
٧.	د / محمد جبريل أبو الفتوح	رئيس معيار الجهاز الإداري
٨.	د / محمد عبد الجواد خليل	رئيس معيار الموارد المالية
٩.	أ.د / وليد إبراهيم حمودة	رئيس معيار التدريس والتعلم
١٠.	أ.د/ محمد عبد الغفور البنا	رئيس معيار الطلاب والخريجون
١١.	أ.د / محمد رمضان الجوهري	رئيس معيار الدراسات العليا
١٢.	د / محمد عبد الفتاح أبو طه	رئيس معيار البحث العلمي
١٣.	د / محمود إبراهيم خليفة	رئيس معيار المشاركة المجتمعية

جدول رقم (١-٢)

٢- أعضاء ممثلين عن الهيئة المعاونة:

م	الاسم	الصفة
١.	أ / أحمد عبد اللطيف بر انية	مدرس مساعد بقسم البلاغة
٢.	أ / أحمد محمود عبد القوي	مدرس مساعد بقسم الأدب والنقد
٣.	أ / أحمد يوسف محمد يوسف	مدرس مساعد بقسم اللغويات
٤-	أ / أبو اليزيد مصطفى العجمي	معيد بقسم التاريخ والحضارة
٥-	أ / محمد مصطفى محمد حبيبه	مدرس مساعد بقسم أصول اللغة

جدول رقم (١-٣)

٣- أعضاء ممثلين عن الجهاز الإداري:

م	الاسم	الصفة
١.	أ / إسماعيل محمد إسماعيل عنب	رئيس قسم شؤون إدارية
٢.	أ / عبد المنعم إبراهيم الناقوري	رئيس قسم شؤون تعليم
٣-	أ / علاء الدين معوض	السكرتارية

جدول رقم (١-٤)

٤- أعضاء ممثلين عن الطلاب والخريجين :

م	الاسم	الصفة
١.	أحمد سامح محمود عبد العزيز	طالب بالشعبة العامة – الفرقة الأولى
٢.	أحمد محمد علي ذكي	طالب بالشعبة العامة - الفرقة الأولى
٣-	إبراهيم حاتم رمضان أحمد	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الأولى
٤	عبد الله محمد كمال عبد اللطيف	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الأولى
٥	سعد إيهاب سعد	طالب بالشعبة العامة - الفرقة الثانية
٦	يوسف وجيه رجب درويش	طالب بالشعبة العامة - الفرقة الثانية
٧	محمد عاطف أبو شهبه	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الثانية
٨	محمد أحمد عبد المعبود	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الثانية
٩	يوسف السيد زين	طالب بالشعبة العامة - الفرقة الثالثة
١٠	يوسف مصطفى خطاب	طالب بالشعبة العامة - الفرقة الثالثة
١١	محمد عبد العاطي عبد القادر	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الثالثة
١٢	عبد الرحمن مرزوق سعيد	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الثالثة
١٣	هاني السلحدار	طالب بالشعبة العامة - الفرقة الرابعة
١٤	محمد فوزي مبروك بدر	طالب بالشعبة العامة - الفرقة الرابعة
١٥	محمد ناجي هيكل	طالب بالشعبة العامة - الفرقة الرابعة
١٦	ياسر فايز محمد عبد الفتاح	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الرابعة

١٧	فتحي وحيد فتحي محمد	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الرابعة
١٨	أحمد يسري محمد أحمد طه	طالب بشعبة التاريخ والحضارة – الفرقة الرابعة
١٩	مؤمن محمد مؤمن	خريج – شعبة عامة
٢٠	محمد عبد العزيزعليوة	خريج – شعبة عامة

جدول رقم (١-٥)

٥- أعضاء ممثلين عن المجتمع الخارجي:

م	الاسم	الصفة
١.	أ / محمد عزت عرفات	عضو مجلس نواب
٢.	الشيخ / منصورلبيب	مدير إدارة أوقاف إيتاي البارود ثان
٣	د/ محمد فتحي قنطوش	مدير إدارة التدريب بمنطقة البحيرة الأزهرية

جدول رقم (١-٦)

ثالثا : فريق المراجعة الداخلية للخطة الاستراتيجية:

م	الاسم	الوظيفة
١.	د / عمرعبد الوهاب شحاته	مدير اللجنة
٢.	د / لطفي ناصر	عضوا
٣.	د/ عمرو أبو بكر	عضوا
٤.	د / محمد الوكيل	عضوا
٥.	د / أحمد يوسف	عضوا

جدول رقم (١-٧)

رابعًا: لجنة المراجعة الخارجية

م	الاسم	الدرجة	الصفة
١.	أ.د/ هشام محمد السعيد إمام	أستاذ	رئيس قسم التشريح والأجنة بجامعة قناة السويس
٢.	أ د / عبيرعلم الدين	أستاذ	وكيل الدراسات العليا والبحوث بكلية العلوم جامعة طنطا

جدول رقم (١-٨)

تم مراجعة تحديث الخطة الاستراتيجية لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود في مركز ضمان الجودة والتدريب بالجامعة

البيانات الأساسية للكلية

أ- تاريخ إنشاء الكلية:

أنشئت كلية اللغة العربية جامعة الأزهر فرع البحيرة عام ١٩٨٢م بمدينة دمنهور، بعد موافقة المجلس الأعلى للأزهر، بموجب مادة رقم (٣) على مشروع اللائحة الداخلية، وقرار رئيس الوزراء رقم (١٥٢) لسنة ١٩٨٠ م.

- استقرت الدراسة بمدينة دمنهور، وتولى عمادة الكلية الأستاذ الدكتور / عبد الله ربيع محمود، وذلك منذ نشأتها عام ١٩٨٢م حتى عام ١٩٨٦م، وخلفه أ .د / محمود علي السمان الذي تم نقل الكلية في فترة عمادته إلى مدينة إيتاي البارود عام ١٩٩٢م، حيث تم افتتاح الكلية في ٢٠ / ٩ / ١٩٩٢ م.
- في ٥ أكتوبر من عام ١٩٨٧م صدر قرار فضيلة شيخ الأزهر رقم (٦٢٩) بتعديل المادة رقم (٣٠) من اللائحة الداخلية لكلية اللغة العربية، وتؤخذ من اللائحة الداخلية للكلية بأن تكون الدراسة بالمرحلة التمهيدية لدرجة التخصص (الماجستير) سنتين جامعيتين لدراسة المواد الداخلية في تخصص الطالب، وبعد نجاحه فيها يسجل رسالة في موضوع يجيزه القسم، ويقره مجلس الكلية، ويناقش فيه مناقشة علمية .
- في ١٧ من يوليو سنة ١٩٩١م صدر القرار (٩٧) من المجلس الأعلى للأزهر بأن تمنح جامعة الأزهر بناء على طلب كلية اللغة العربية بإيتاي البارود الدرجات العلمية (الماجستير والدكتوراه) .

حصلت الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عام ٢٠١٩م

أولا : البيانات الوصفية عن الكلية		
١-	اسم المؤسسة	كلية اللغة العربية بإيتاي البارود
٢-	نوع المؤسسة	كلية
٣-	اسم الجامعة التابعة لها الكلية	جامعة الأزهر

٤-	نوع الجامعة	حكومية
٥-	الموقع الجغرافي :	مركز إيتاي البارود – محافظة البحيرة - مصر
٦-	تاريخ التأسيس	١٩٨٢م
٧-	مدة الدراسة	أربع سنوات
٨-	لغة الدراسة	اللغة العربية
ثانيا: القيادات الأكاديمية		
عميد الكلية		أ .د / يوسف محمد فتحي عبد الوهاب
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب		أ .د / هشام رزق زبادي .
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا		أ .د / محمد على سعد
ثالثا: الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة		
الليسانس		
الماجستير		
الدكتوراه		
رابعًا: الأقسام العلمية بالكلية		
١- قسم اللغويات		
٢- قسم البلاغة والنقد		
٣- قسم الأدب والنقد		
٤- قسم أصول اللغة		
٥- قسم التاريخ والحضارة		

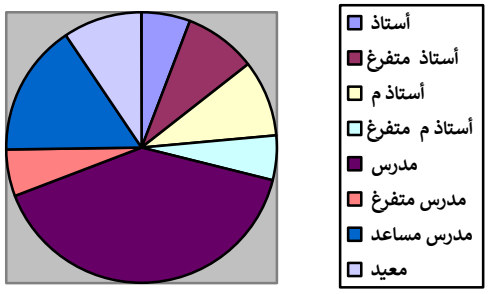
جدول رقم (٢-١)

بيانـات أعضـاء
هيئة التدريـس
والهيئـة المعاونـة
والجهـاز الإداري
للعام الجامعي ٢٠٢١م / ٢٠٢٢م

الدرجة / القسم	أستاذ		أستاذ متفرغ		أستاذ م		أستاذ م متفرغ		مدرس		مدرس متفرغ		مدرس مساعد		معيد		الإجمالي
	عامل	معار	عامل	معار	عامل	معار	عامل	معار	عامل	معار	عامل	معار	عامل	معار	عامل	معار	
اللغويات	١	-	٣	-	١	-	٣	-	١٦	١	١	-	٣	-	١	-	
البلاغة والنقد	٣	-	٣	-	٤	-	١	-	١٢	-	١	-	٥	-	١	-	
الأدب والنقد	٤	-	٢	-	٣	٢	١	-	١٠	-	٢	-	٥	-	١	-	
أصول اللغة	-	-	١	-	٣	-	٢	-	٩	-	١	-	٤	-	٢	-	
تاريخ	-	-	٣	-	-	-	-	-	٨	-	٣	-	٥	-	٨	-	
الإجمالي	٨	-	١٢	-	١١	٢	٧	-	٥٥	١	٨	-	٢٢	-	١٣	-	
	٨		١٢		١٣		٧		٥٦		٨		٢٢		١٣		١٣٩

جدول رقم (٣-١)

رسم توضيحي للأعداد



م	إحصاءات		ملاحظات
عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إجمالا:١٣٩			
أولًا: عدد أعضاء هيئة التدريس إجمالاً: ١٠٧			
١-	أستاذ	٨	
٢-	أستاذ متفرغ	١٢	
	إجمالي	٢٠	
٣-	أستاذ مساعد	١٣	
٤-	أستاذ مساعد متفرغ	٧	
	إجمالي	٢٠	
٥-	مدرس	٥٦	
٦-	مدرس متفرغ	٨	
	إجمالا	٦٤	
٧-	عدد المعارين	٣	
٨-	نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس	٢,٨ %	
٩-	الإجازات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس	٣	
١٠-	نسبة الاجازات لإجمالي أعضاء هيئة التدريس	٢,٨ %	
١١-	نسبة أعضاء هيئة التدريس لعدد الطلاب في مرحلة الإجازة العالية	١ : ٤٠,٥	
١٢-	نسبة أعضاء هيئة التدريس لعدد الطلاب في مرحلة الدراسات العليا (ماجستير، ودكتوراه)	١ : ١,٣٣	
ثانيًا: عدد أعضاء الهيئة المعاونة إجمالاً: ٣٥			
١٣-	معيد	١٣	
١٤-	مدرس مساعد	٢٢	
١٥-	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة لعدد الطلاب في مرحلتي الإجازة العالية	١ : ١٢٢,٧	

جدول رقم (٣-٢)

يضم الجهاز الإداري للكلية عدد (٧٨) موظفًا موزعين على الإدارات المختلفة الجدول:

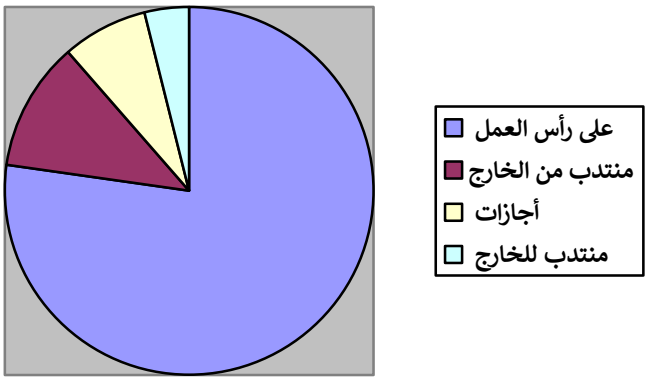
م	القسم الإداري	العدد	ملاحظات
١	الشئون الإدارية	١٠	
٢	الشئون المالية	٧	
٣	رعاية الطلاب	٤	
٤	المكتبة	٨	
٥	الدراسات العليا	٣	
٦	السكرتارية	٥	
٧	الجودة	١	بجانب عملهم
٨	شئون الطلاب	١٢	
٩	شئون التعليم	٣	
١٠	شئون الخريجين	٣	
١١	الشئون الفنية (الصيانة)	٦	
١٢	مدير الكلية	١	
١٣	المطبعة	٢	
١٤	معاون الكلية	١	
١٥	خدمات معاونة	١٢	

جدول رقم (٣-٣)

تابع بيانات أعضاء الجهاز الإداري:

م	العنصر	العدد	ملاحظات
١-	عدد العاملين بالجهاز الإداري إجمالاً	٨٩	
٢-	على رأس العمل دائمين	٨٣	
٣-	منتدب من الخارج	٣	
٤-	إجازات	٢	
٥-	منتدب للخارج	١	

جدول رقم (٣-٤)



البرامـــــــج الدراسية

البرامج الدراسية

م	أولاً: مرحلة الإجازة العالية	
١-	أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية	- الليسانس - الماجستير - الدكتوراه
٢-	العدد الإجمالي للبرامج التي تقدمها الكلية	٣ برامج
٣-	عدد البرامج المطبقة بالفعل	٣ برامج

جدول رقم (٤-١)

نظام الدراسة بالكلية:

مدة الدراسة بالكلية أربع سنوات، يحصل بعدها الطالب على درجة الليسانس في اللغة العربية أو التاريخ.

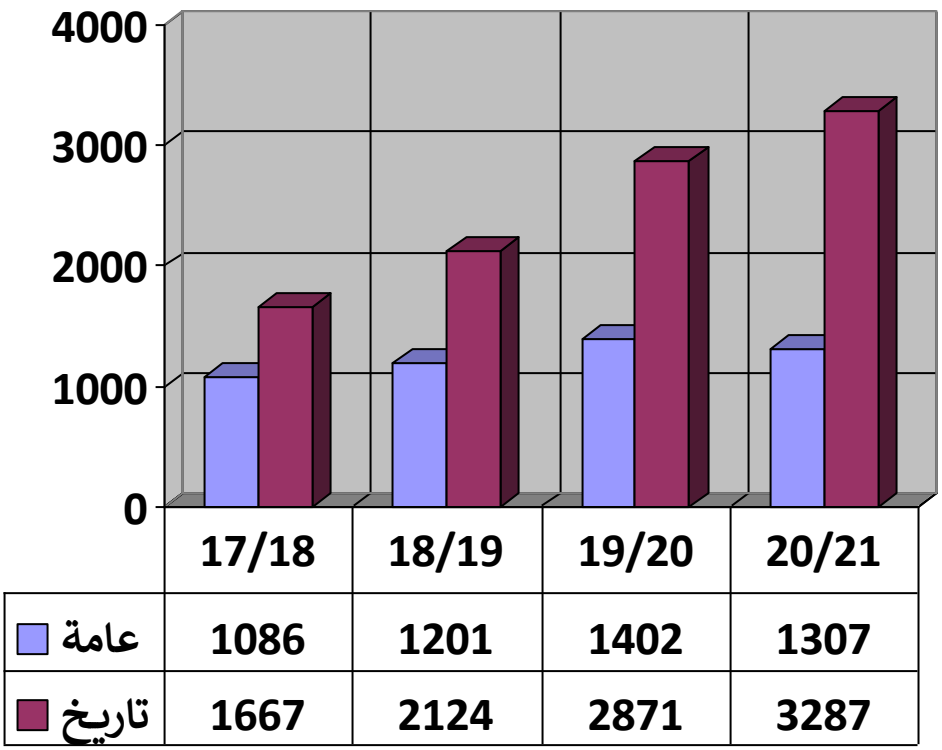
أولًا: أعداد الطلاب المقيدين بجميع الفرق حسب الأقسام الدراسية بالكلية خلال السنوات الخمس الأخيرة (٢٠١٧/٢٠١٨م) حتى (٢٠٢١/٢٠٢٢م)

العام	الشعبة	الفرقة الأولى	الفرقة الثانية	الفرقة الثالثة	الفرقة الرابعة	إجمالي الشعبة	إجمالي عدد جميع الفرق
(٢٠١٧/ ٢٠١٨م)	اللغة العربية	٤٤٤	٢١٩	١٨٢	٢٤١	١٠٨٦	٢٧٥٣
	تاريخ وحضارة	٧٦٤	٤٠٣	٢٧٢	٢٢٨	١٦٦٧	
(٢٠١٨/ ٢٠١٩م)	اللغة العربية	٥٦٤	١٩٢	٢٠٣	٢٤٢	١٢٠١	٣٣٢٥
	تاريخ وحضارة	١٠٢٠	٤٦٢	٣٥٥	٢٨٧	٢١٢٤	
(٢٠١٩/ ٢٠٢٠م)	اللغة العربية	٧٥٨	٢٤٤	١٣٥	٢٦٥	١٤٠٢	٤٢٧٣
	تاريخ وحضارة	١٤١٠	٧٥١	٣١٥	٣٩٥	٢٨٧١	
(٢٠٢٠/ ٢٠٢١م)	اللغة العربية	٤١٢	٤٦٣	٢٤٠	١٩٢	١٣٠٧	٤٥٩٤
	تاريخ وحضارة	١٣٨٥	٩٠٣	٦٧٧	٣٢٢	٣٢٨٧	

(٢٠٢١/ ٢٠٢٢م)	اللغة العربية	٣٢١	٣٢٣	٢٤٥	٢٧٩	١١٦٨	٤٢٩٥
	تاريخ وحضارة	١٠٧٤	٨٤٠	٦٠٦	٦٠٧	٣١٢٧	
	المجموع	٢٧٥٣	٣٣٢٥	٤٢٧٣	٤٥٩٤	٤٢٩٥	١٩٢٤٠

جدول رقم (٤-٢)

رسم توضيحي لتطور أعداد الملتحقين خلال السنوات الأربعة الماضية في الشعبتين :

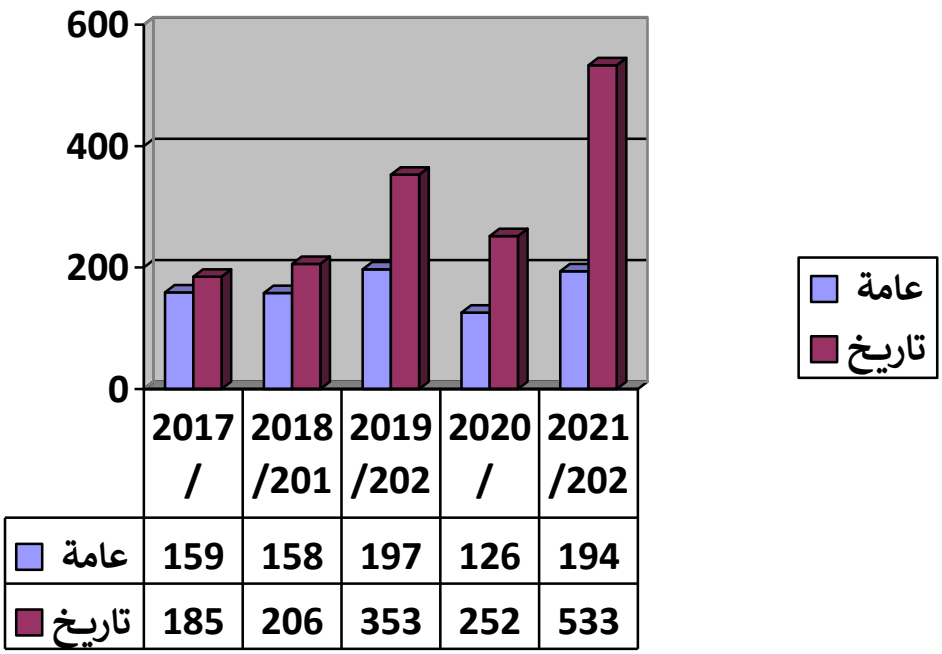


بيان بأعداد الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة

العام / الشعبة	٢٠١٧ / ٢٠١٨	٢٠١٨/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠٢٠م	٢٠٢٠/ ٢٠٢١م	٢٠٢١/٢٠٢٢م	إجمالي الشعبة
اللغة العربية	١٥٩	١٥٨	١٩٧	١٢٦	١٩٤	٨٣٤
التاريخ	١٨٥	٢٠٦	٣٥٣	٢٥٢	٥٣٣	١٥٢٩
إجمالي الفرق	٣٤٤	٣٦٤	٥٥٠	٣٧٨	٧٢٧	٢٣٦٣

جدول رقم (٤-٣)

رسم توضيحي لتطور أعداد الخريجين



ثانياً : مرحلة الدراسات العليا:

أسماء برامج الدراسات العليا التي تقدمها الكلية	
ماجستير	دكتوراه
الأدب والنقد	الأدب والنقد
البلاغة والنقد	البلاغة والنقد
اللغويات	اللغويات
أصول اللغة	أصول اللغة
التاريخ الإسلامي	التاريخ الإسلامي
التاريخ الحديث	التاريخ الحديث
٦ برامج	٦ برامج

جدول رقم (٤-٤)

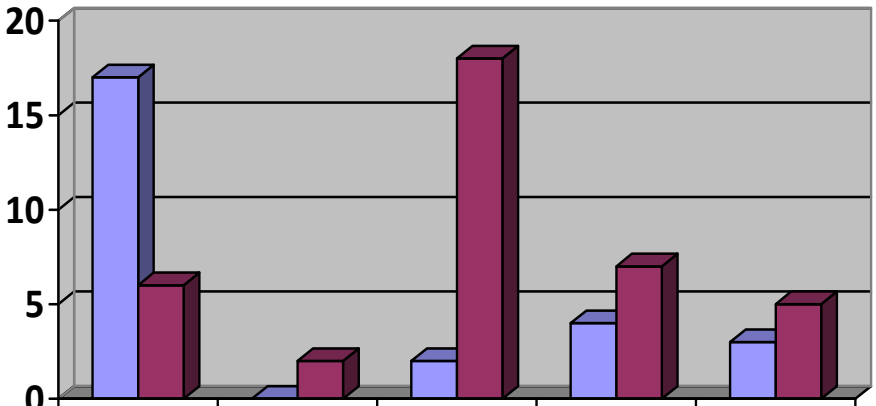
العدد الإجمالي لبرامج الدراسات العليا التي تقدمها الكلية (١٢) برنامجا

ثالثاً : إحصاءات الطلاب في مرحلة الدراسات العليا

أعداد الطلاب المقيدين بدرجة الماجستير والدكتوراه حسب الأقسام العلمية بالكلية خلال السنوات الخمسة الأخيرة (٢٠١٧ / ٢٠١٨م) حتى (٢٠٢١/٢٠٢٢م)											
القسم العلمي	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	ماجستير	دكتوراه	الإجمالي
العام الدراسي	٢٠١٧م / ٢٠١٨ م		٢٠١٨م/ ٢٠١٩م		٢٠١٩م / ٢٠٢٠م		٢٠٢٠/ ٢٠٢١م		٢٠٢١/ ٢٠٢٢م		
الأدب والنقد	٣	٢	-	-	-	٦	-	١	-	١	١٣
البلاغة والنقد	٦	٣	-	١	٢	٧	٢	١	-	٣	٢٥
أصول اللغة	٢	١	-	-	-	-	-	-	-	-	٣
اللغويات	٤	-	-	-	-	٣	-	٢	١	١	١١
التاريخ والحضارة	٢	-	-	١	-	٢	٢	٣	٢	-	١٢
التاريخ الحديث											
الإجمالي	١٧	٦	-	٢	٢	١٨	٤	٧	٣	٥	
	٢٣		٢		٢٠		١١		٨		٦٤

جدول رقم (٤-٥)

رسم توضيحي لأعداد الطلاب المسجلين في مرحلة الماجستير والدكتوراه في الأقسام العلمية



	2017م / 2018م	2018م/ 2019م	2019م / 2020م	2020/ 2021م	2021/2022
ماجستير	17	0	2	4	3
دكتوراة	6	2	18	7	5

كود الكلية المتقدمة	
تاريخ تقديم طلب الاعتماد	
اسم المستلم	توقيع المستلم

وسائل الاتصال بالكلية

م	العنصر	البيان
١-	العنوان البريدي	كلية اللغة العربية بإيتاي البارود – جامعة الأزهر – إيتاي البارود – البحيرة .
٢-	الموقع الإلكتروني للكلية	http//azhar-itay.com/home
٣-	البريد الإلكتروني للكلية	Arab.lan.itay@azhar.edu.eg
٤-	إيميل وحدة ضمان الجودة	jawda@azhar.itay.com
٥-	تليفون مكتب فضيلة العميد	٠٤٥٣٤٣٢٧٠٢
٦-	سويتش	٢٣١ ، ٢٤١
٧-	فاكس	٠٤٥٣٤٣٢٧٠٢

جدول رقم (٤-٦)

إقـرار

أقرُّ أنَّ كافة البيانات الواردة أعلاه صحيحة.

عميد الكلية فضيلة :

السمات المميزة للكلية

سمات التميز والوضع التنافسي للكلية

تتضح السمات المميزة للكلية من خلال التحليل البيئي وتحليل الوثائق (الدراسة الذاتية للكلية، التقارير السنوية للكلية، تقارير المراجعين النظراء)، والتي يمكن إجمالها في النقاط التالية:

١- تتوفر علاقات تعاون أكاديمي وعلمي من خلال اتفاقيات ثنائية بين الكلية ومؤسسات علمية وبحثية متميزة ومؤسسات مجتمعية، في مجالات التدريس والبحث والتدريب.

٢- وجود عدد من الكوادر العلمية الذين تقلدوا مناصب مختلفة.

٣- وجود المجلة العلمية للكلية ذات السمعة الطيبة ومعامل التأثير المرتفع .

٤- وجود مكتبة تضم عددا ضخما من الكتب والمراجع العلمية والرسائل في تخصصات مختلفة.

٥- تدريس العلوم الشرعية جنبا إلى جنب مع العلوم العربية والتاريخية مما يمثل قيمة تنافسية مع الجامعات الأخرى ، وهو مما يدعم الجانب الوجداني لدى خريج الكلية.

٦- وجود التشعيب والتقسيم داخل الكلية مما يتيح تعدد البرامج الدراسية الممنوحة والمرتبطة بسوق العمل.

٧- يوجد أعضاء هيئة تدريس مشاركين في لجان فحص الإنتاج العلمي للأساتذة .

٨- وجود بنية تكنولوجية جيدة تتمثل في بو ابة خدمات طلابية، ومكتبة إلكترونية .

٩- العناية الفائقة من الكلية بخدمة المجتمع المحيط .

١٠- تطوير منظومة الامتحانات ,

١١- توفير برامج تدريبية لتنمية قدرات جميع منتسبي الكلية

١٢- بالكلية فريق جودة يقدم دعما لعدد من مؤسسات التعليم قبل الجامعي والتعليم الجامعي .

١٣- التواصل الدائم بالمؤسسات الداعمة للبحث العلمي مثل (بنك المعرفة، سفرة المعارف، مكتب التميز، مكتب التايكو بالجامعة)

١٤- الكلية تمتلك مساحات شاسعة يمكن استغلالها في التطوير المؤسسي .

١٥- تمتلك الكلية علاقات قوية مع أطراف مجتمعية لمؤسسات مختلفة .

١٦- تمتلك الكلية مساحات شاسعة تمكنها من تطوير أماكن الأنشطة وزيادة المباني

الهيكل التنظيمي للكلية

الهيكل التنظيمي لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود

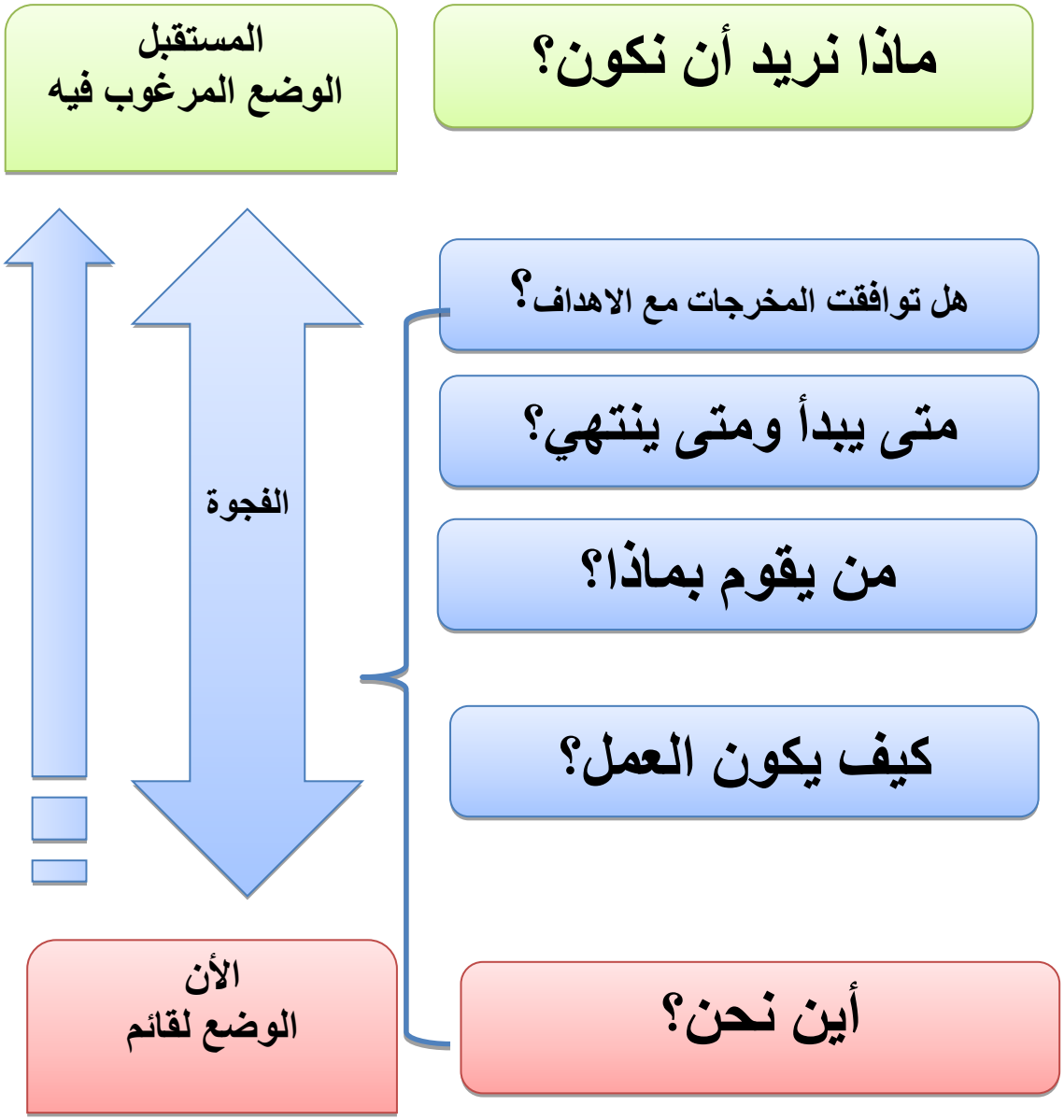
تم اعتماد الهيكل من مجلس الكلية رقم ٢٨٠ بتاريخ ٢٠١٧/٩/١٠م، وتم اعتماد تعديل الهيكل من مجلس الكلية رقم٣٤٩ بتاريخ ٢٠٢٣/٢/١٩م

مبررات وضع الخطة الإستراتيجية

- رغبة الكلية في تحقيق معدلات عالية في الارتقاء بالعمل الأكاديمي في الكلية على مختلف المستويات.
- إظهار نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للتعامل معها بالشكل المطلوب.
- مسايرة خطة الدولة في تنميتها المستدامة والمستمرة تنفيذا لرؤيتها ٢٠٣٠م.
- مواكبة التطور الحادث في العالم في مجالات علوم اللغة العربية والتاريخ والحضارة
- تطوير أداء الموارد البشرية بالكلية بما يتناسب ومتطلبات التطوير والتغيرات الطارئة في نظم التعليم الجامعي .
- تطوير الفكر الإداري ليصبح مواكبا لما هو موجود في العالم وبما يؤهل العاملين في الكلية ليكونوا قادرين على خدمة المجتمع ومواكبة عصر الانفجار المعرفي .
- تأهيل خريجين فاعلين في المجتمع منافسين في سوق العمل قادرين على تلبية احتياجات المجتمع
- مواكبة المتغيرات المحلية والإقليمية والعالمية في قطاع التعليم الجامعي.
- الرغبة في اللحاق بركب التكنولوجيا التي تتطور باستمرار وسرعة.
- حفاظ الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
- لكي تكون الكلية مركزا للاستشارات والاستفسارات اللغوية.
- لمواكبة متغيرات سوق العمل على المستوى الوطني والعربي والإقليمي.

جامعة الأزهر
كلية اللغة العربية إيتاي البارود
وحدة ضمان الجودة

مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية



شكل (١) مفهوم التخطيط الاستراتيجي

الخطة الاستراتيجية هي الطريق الذي يقود الكلية إلى ما تطمح للوصول إليه، وما يحقق رسالتها وأهدافها العامة، انطلاقا من وضعها الحالي، ومن خلال الاستفادة القصوى لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى، بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح؛ لذا اعتمدت الخطة بشكل عام على أسلوب (الوضع الحالي - الهدف - المسار) ويمثله الشكل الآتي:

فمراحل عملية إعداد الخطة الاستراتيجية: (ثلاث مراحل رئيسة)

المرحلة الأولى:

وهي تجيب على السؤال: أين نحن الآن ؟ وتشمل الخطوات التالية:

١. التهيئة والإعداد.

٢. دراسة وتحليل الأطراف ذات العلاقة

٣. تشخيص الوضع القائم(STEP Analysis – SWOT Analysis)

المرحلة الثانية:

وهي تجيب على السؤال: إلى أين نريد أن نتجه؟ وتشمل الخطوات التالية:

١.تحديد رؤية المؤسسة.

٢.اعتماد رسالة المؤسسة.

٣.تحديد القيم المؤسسية.

٤.تحديد القضايا الاستراتيجية بالمؤسسة.

٥.صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية.

المرحلة الثالثة :

وهي تجيب على السؤال: كيف نصل؟ وتشمل الخطوات التالية:

أولاً: تحديد البرامج والمشروعات المقترحة، وتضم الأنشطة التالية:

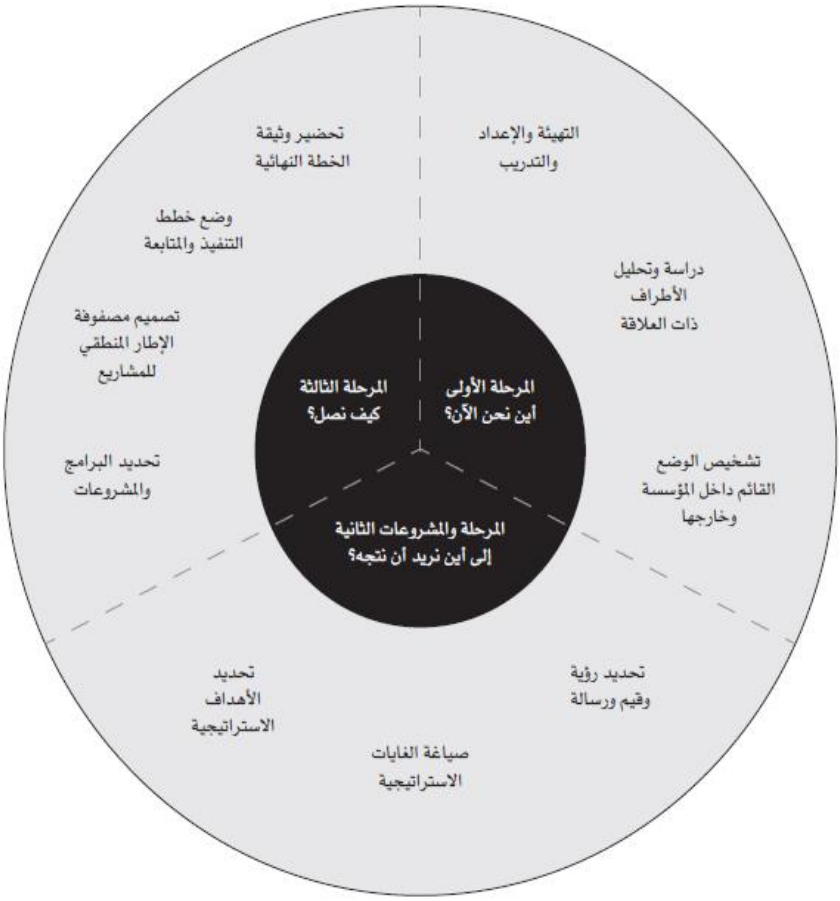
- اقتراح برامج ومشاريع وتحديد أنشطتها الرئيسية.
- مراجعة المشاريع المقترحة وتحديدها بشكل نهائي.

ثانياً: وضع خطط التنفيذ والمتابعة، وتضم الأنشطة التالية:

تحضير مصفوفة خطة التنفيذ، خطة المتابعة والتقييم، مصفوفة الإطار المنطقي لمشاريع الخطة، خطة تفصيلية للعام الأول من عمر الخطة الاستراتيجية.

- وضع الموازنات للمشاريع والبرامج.
- تحضير مسودة الخطة.
- اعتماد الخطة داخليا.

ويمثلها هذا المخطط:



الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية

أولاً: الإطار الفكرى للخطة الاستراتيجية:

تبنت كلية اللغة العربية بإيتاي البارود (جامعة الأزهر) فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة التي تمارسها الكلية سواء كانت أكاديمية أو إدارية أو مالية أو غيرها من الأنشطة نحو ضمان التطوير المستمر لجودة الخدمة التعليمية، لتخريج كوادر قادرة على المنافسة في سوق العمل داخلياً وخارجياً، هذا بالإضافة إلى توثيق الصلة ودعم الثقة بين الكلية وبين المجتمع المحيط وذلك من خلال ما تقدمه الكلية من خدمات استشارية وبحوث تطبيقية ودورات تدريبية لرفع كفاءة أفراد المجتمع في المجالات ذات الصلة **وقد اعتمد الفكر الاستراتيجي في خطة الكلية على النقاط التالية:**

١. نشر ثقافة التخطيط كمدخل للتطوير.
٢. نشر ثقافة الجودة والاعتماد والتميز في الأداء لتحسين وتطوير المنظومة الإدارية والتعليمة.
٣. شمولية التحليل البيئي لكافة معايير الاعتماد التي تتبناها الهيئة القومة لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤. ارتباط الأهداف الاستراتيجية بالتحليل البيئي الذي يشمل عناصر البيئة الداخلية والخارجية والعمل من خلال الأهداف الاستراتيجية على استغلال وتنمية نقاط القوة وانتهاز الفرص المتاحة من جهة والتغلب على نقاط الضعف ومحاولة مقاومة التهديدات من جهة اخرى.
٥. ارتباط خطة الكلية باحتياجات ومتطلبات المجتمع الخارجي ومتطلبات التنمية المستدامة، وذلك من خلال تحليل البيئة الخارجية والاستعانة بنتائج دراسات تحديد احتياجات المجتمع المحيط.
٦. تحديد الفجوة بين الوضع الحالي للكلية والوضع المستهدف من خلال المعايير القياسية.

٧. استخدام بدائل استراتيجية مختلفة لتحقيق أهداف الكلية تماشيًا مع رؤية الكلية ونتائج التحليل البيئي، وتتمثل أهم هذه الاستراتيجيات التي يمكن تبنيها في المجالات المختلفة:

- **استراتيجية النمو والتوسع.**
- **استراتيجية الثبات والاستقرار.**
- **استراتيجية التطوير والتحسين.**
- **استراتيجية الانكماش.**

٨. وضع مقاييس واضحة للأداء والمقارنة المرجعية بين الأداء الفعلي ومعايير الجودة لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة .

٩. تطوير البرامج ووضع خطط ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.

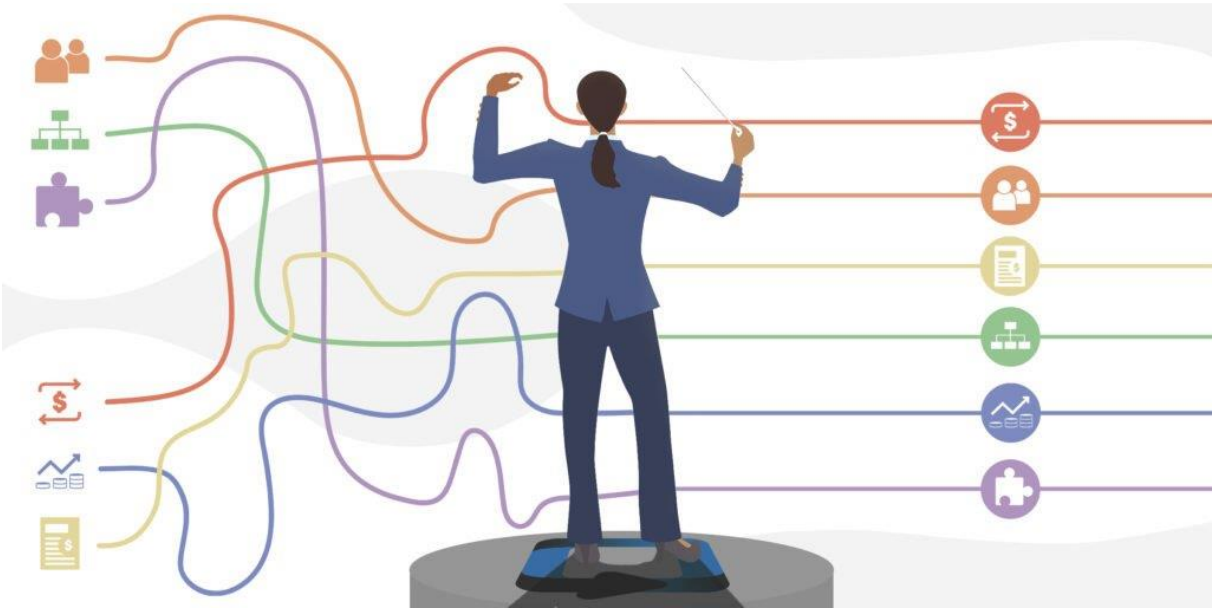
١٠. التأكيد على تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق فى المشاركة والمسئولية.

١١. المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.

١٢. التقييم الدوري من خلال مجموعة داخلية وخارجية.

١٣. نشر نتائج المتابعة والتقييم.

الإطار المنهجي للخطة الاستراتيجية



أولًا: المنهجية المتبعة لإعداد الخطة الاستراتيجية:

التخطيط الاستراتيجي هو عملية نظامية تتم بالمؤسسة لتعريف توجهاتها المستقبلية، واتخاذ القرارات الضرورية نحو توجيه الموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق هذه الاستراتيجية.

وهناك منهجيات عديدة تستخدم للتخطيط الاستراتيجي منهما منهجية (DSTP) ومنهجية (DSTP) والتي تعتمد عليها في الغالب مؤسسات التعليم العالي في إعداد خططها الاستراتيجية:

١.المنهجية الأول:(DSTP) (Draw – See – Think-Plan)

ويقوم هذا المدخل على رسم الوضع الأمثل الذي ترغب المؤسسة أن تسير عليه (Draw) ،ثم تحديد الوضع الحالي للمؤسسة عن طريق التحليل الرباعي (See) ثم تقوم المؤسسة بتحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية (Think) وفي ضوء ذلك يتم وضع خطة تنفيذية للوصول للوضع المأمول (Plan) متضمنة البرامج والأنشطة، والموازنات اللازمة لتنفيذها.

٢-المنهجية الثانية (STDP) (See – Think – Draw – Plan) :

ويقوم هذا المدخل على تقييم الوضع الحالي ووضع الأهداف المرغوب في تحقيقها ثم رسم الطريق لسد أو غلق الفجوة بين نتائج التقييم الحالي والأهداف المرغوب في تحقيقها.

وقد شرعت كلية اللغة العربية بإيتاي البارود في البدء في تحديث خطتها الاستراتيجية بجميع مكوناتها، بدءًا بالتحليل البيئي ومرورًا برسالة ورؤية وأهداف استراتيجية للكلية، وختاما بخطة تنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية الموضوعة، وقد أعدت الكلية خطة تنفيذية للفترة خمس سنوات ٢٠٢٢- ٢٠٢٧م.

وسوف يتناول هذا الجزء من الخطة الخطوات والطرق والمنهجية التي اتبعتها الكلية لإعداد الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢ – ٢٠٢٧م.

وفيما يلي تتابع الخطوات التي تم إتباعها لإعداد الخطة الاستراتيجية:

١. مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد.
٢. مرحلة إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي موسع للكلية باستخدام أسلوب التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية.
٣. مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي.
٤. مرحلة وضع رؤية ورسالة الكلية.
٥. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS.
٦. مرحلة وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والسياسات.
٧. مرحلة تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية.
٨. مرحلة وضع آليات التقييم ومتابعة التنفيذ للخطة التنفيذية.

أولا: مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد:

- روعي في إعداد خطة الكلية الاستراتيجية الأخذ في الاعتبار بأن تتوافق بشكل كامل مع خطة الجامعة الاستراتيجية، وأن تتسق هذه الخطة أيضا مع توجهات الدولة لرفع جودة التعليم الجامعي الحكومي للوصول به إلى مرحلة الاعتماد.
- رفع الوعي بالتخطيط الاستراتيجي من خلال ورش العمل والندوات وجلسات العصف الذهني .
- تشكيل فريق لإعداد الخطة الاستراتيجية.
- اعتماد التشكيل من مجلس الكلية.
- توزيع المسئوليات على أعضاء الفريق تبعًا للمنهجية المحددة في الخطة.
- توفير الدعم الفني اللازم.
- تم الاعتماد في إعداد الخطة الاستراتيجية على تطبيق عميق لمنهج المشاركة من كافة فئات مجتمع الكلية التي شملت؛ أعضاء هيئة التدريس، أعضاء الهيئة المعاونة، العاملين بإدارات الكلية و أقسامها، والطلاب، كما تضمنت الأخذ في الاعتبار بآراء الشركاء المعنيين من المجتمع الخارجي .
- تولى الفريق المخصص لإعداد الخطة الاستراتيجية تنظيم عمليات المراجعة للمقترحات الأولية لمكونات الخطة والتواصل المستمر مع كافة أطراف الكلية وعدد من الخبراء في مجالات جودة التعليم بالكلية وخارجها، للحصول على تعزيزات راجعة للمقترحات الأولية لمكونات الخطة، بما انعكس في توفير مشاركة واسعة في إعداد الوثيقة النهائية الحالية.

ثانيا: محور إجراء التحليل البيئي الوصفي والكمي:

- تعيين أهم مصادر المعلومات والبيانات من منطلق جمع المادة العلمية، والبيانات، والإحصائيات.
- تكليف أعضاء الفريق بجمع البيانات، وتحليلها.
- القيام بالمسح البيئي للكلية، والبيئات المحلية، والإقليمية(Swot Analysis)؛ لمعرفة نقاط القوة والضعف بالكلية، والفرص والتهديدات المحتملة خارج الكلية.

- تصميم أدوات الدراسة الميدانية (المسحية والتحليلية والمقابلات) الملائمة للبيئة التعليمية، وتطبيقها.

- تشخيص وتقييم الوضع الحالي للكلية اعتمادا على التحليل الرباعي (S.W.O.T) الذي تم من خلاله تحديد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية ، والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية.

جمع البيانات والتحليل البيئي الوصفي:

بدأت الكلية جهودها لتحليل منهجي لبيئة الكلية منذ بداية عام ٢٠٢٠ م بتبنيها منهجية المشاركة المباشرة والمشاركة بالتمثيل بتشكيل لجنة استشارية تضم ممثلين عن أقسام وإدارات الكلية لتضمن اندماج كافة فئات المجتمع للعمل مع فريق التخطيط الاستراتيجي في إعداد الخطة الاستراتيجية، وتم دعم عمل اللجنتين بتولي إدارة الكلية توجيه خطاب إلى رؤساء الأقسام والإدارات لتخصيص جزء من أول جلسة لمناقشة أساليب المشاركة في إعداد الخطة الاستراتيجية بدءا بالتحليل البيئي، وامتدادا لصياغة الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية، اعتمادا على هذا التحليل البيئي.

تم عمل تحليل بيئي بطريقة العصف الذهني والاجتماعات والمناقشات، وبناء على نتائج هذا التحليل تم تصميم استبانة لاستطلاع رأي جميع الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس- طلاب - إداريين- أطراف مجتمعية)، وتم تحليل نتائج هذا الاستبيان واستنباط أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات ، ثم تم إعداد مصفوفة البيئة الداخلية والخارجية.

وحيث إن التحليل البيئي للخطة ٢٠٢٠-٢٠٢٥م، قد وردت فيه عدة ملاحظات فقد تم وضع خطة لتحديث الرؤية والرسالة والتحليل البيئي والغايات والأهداف والخطة التنفيذية.

وقد تم أيضا إعداد برنامج واسع لتوعية مجتمع الكلية بعملية التخطيط الاستراتيجي شمل إعداد كتيب عن مصطلحات جودة التعليم بواسطة فريق معيار التخطيط الاستراتيجي، وتم عقد عدد من الندوات على مستوى الأقسام والإدارات بحضور أكثر من ٤٠٪ من مجتمع الكلية للتعريف بمصطلحات جودة التعليم ومكونات الخطة الاستراتيجية، وقد أعقب كل ندوة من هذه الندوات مناقشة واستطلاع آراء الحضور، كما أتبع ذات الأسلوب لاستطلاع رأي كافة فئات مجتمع الكلية والأطراف المعنية (أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، الإداريين، أعضاء مجلس الكلية من الخارج) عن جوانب القوة والضعف الموجودة في الكلية.

تمت معالجة البيانات التي جرى جمعها باستخدام استبيانات أعضاء هيئة التدريس والعاملين والمعنيين لإعداد المسودة الأولى من التحليل البيئي الوصفي رباعي الأبعاد، ثم عرضت النتائج الأولية للتحليل البيئي رباعي الأبعاد على الأقسام والإدارات من خلال ممثليهم، و أيضا الفريق التنفيذي لمشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.

تم عرض المسودة للتحليل البيئي للكلية بعد إجراء التعديلات اللازمة من قبل اللجنة الداخلية على خبير استشاري خارجي للتخطيط الاستراتيجي، وأعقب ذلك إجراء التعديلات الضرورية في صياغة التحليل البيئي الرباعي .

انتهت هذه المرحلة بعدد كبير من نقاط القوة والضعف الموجودة في الكلية والفرص والتهديدات الخارجية، ثم تم اعتمادها من مجلس الكلية – جميع هذه النتائج معروضة بالكامل في الجزء الخاص بنتائج التحليل البيئي الوصفي.

التحليل البيئي الكمي:

تم تطبيق منهج للتحليل الكمي لبيئة الكلية الداخلية والخارجية للكلية باستخدام "مصفوفة تقييم العوامل الداخلية والخارجية(S.W.O.T) والذى تم فيه الاعتماد على بيانات تم الحصول عليها باستبانة خاصة صممت لهذا الغرض، وجهت للأطراف المختلفة (أعضاء هيئة التدريس- الهيئة المعاونة- الإداريون- الطلاب) ومقابلات جرت مع عينة مختارة من القيادات الأكاديمية والإدارية للكلية شملت الإدارة العليا للكلية وعددا من رؤساء الأقسام ومديري الإدارات والأساتذة ذوي الدراية بأوضاع الكلية.

ثالثا: محور تحديد الفجوة بين الوضع الحالى والمأمول:

- تحديد الفجوة.
- تحديد الاحتياجات اللازمة للتطوير المستمر مقارنة بالمؤسسات المحلية والإقليمية المنافسة، وذلك لسد الفجوة بين الوضع الحالي والمأمول.
- نشر ثقافة الجودة والتميز في أداء الكلية وتوحيد المفاهيم، من أجل تطوير المنظومة الإدارية والتعليمية بالكلية، وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.

رابعا: مرحلة وضع رؤية ورسالة الكلية:

تم تبني منهج المشاركة الكاملة في صياغة الرؤية والرسالة مع مختلف الأطراف داخل وخارج الكلية، حيث تم استخدام نواتج التحليل البيئي السابق إجراءه وكذلك تحليل الفجوة، وقد استخدمت البيانات والمعلومات التي أتيحت في ندوات التوعية لمجتمع الكلية بالنسبة للرؤية والرسالة وتقارير ممثلي الأقسام والإدارات.

كما تم تبني منهجية للعمل اعتمدت على دراسة نقدية للرؤية والرسالة السابقة، وطرح عدد من المقترحات الأولية للتعديلات مستمدة من تحليل البيانات التي وردت باستمارة استطلاع الرأي التي وزعت على مجتمع الكلية في سياق مرحلة توعية مجتمع الكلية بعملية التخطيط الاستراتيجي للوصول إلى توافق عام مع مجتمع الكلية على التغيير المطلوب للرؤية والرسالة.

وقد تم عرض مقترحات فريق لجنة الخطة الاستراتيجية للرؤية والرسالة ومناقشتها مع الأطراف المختلفة داخل مجتمع الكلية وخارجها من خلال اللجنة الاستشارية الممثلة للأقسام والإدارات ومجلس الكلية، والتي أجرت عدة تعديلات على الصياغات الأولى للرؤية والرسالة إلي أن جرى اعتمادهما من مجلس الكلية.

وتم نشر الرؤية والرسالة المحدثة المعتمدة من خلال الوسائل المختلفة عن طريق وحدة ضمان الجودة بالكلية بطباعة نص الرؤية والرسالة على ملصقات بأحجام وإخراج مختلف، ووزعت هذه الملصقات على كافة أقسام ووحدات الكلية العلمية والإدارية، وفي كافة المواقع البارزة الظاهرة للعيان بالكلية، كما تصدرت الرؤية والرسالة جميع مطبوعات الكلية والتقارير الصادرة عنها، كما أعلنت على الموقع الالكتروني للكلية . وبالتالي أصبح لدى الكلية رؤية ورسالة معتمدة ومعلنة تم التوصل إليها بمشاركة جميع فئات مجتمع الكلية والشركاء.

وفيما يلى ملخص للخطوات التي تم اتباعها حتى الوصول للرؤية والرسالة في صورتهما النهائية والمعتمدة:

- تكوين فريق العمل.
- عقد اجتماع مع الإدارة العليا للكلية ومركز التدريب والجودة بالجامعة.
- مراجعة الأدبيات ونتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة.
- صياغة مسودة أولية للرؤية والرسالة.
- عرض المسودة الأولية على جميع الأطراف السابق ذكرها وتجميع مقترحاتهم وآرائهم بشأنها.
- إجراء تعديلات على الرؤية والرسالة في ضوء المقترحات السابق تجميعها وعرضها على كل الأطراف وتجميع الآراء المتعلقة بهذه التعديلات مرة أخرى.
- تحسين الرؤية والرسالة وعرضها على الإدارة العليا.
- إعداد النسخة النهائية واعتمادها لكليهما.
- توثيق الرؤية والرسالة ونشرهما.

خامسا: مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TWOS.

- يبدأ تحليل TOWS بتحليل خارجي للبيئة، من خلال تحديد الفرص والتهديدات أولًا.
- تجميع نقاط القوة والضعف الداخلية .
- الجمع بين التحليل الخارجي والتحليل الداخلي لإنشاء خيارات استراتيجية فعالة.
- تحديد كيف يمكنك استخدام نقاط القوة الداخلية لزيادة الفرص الخارجية .(SO) ومثل هذه الاستراتيجيات لديها فرصة أكبر للنجاح.
- الخيار الاستراتيجي التالي الذي يمكنك التركيز عليه هو استخدام نقاط القوة لمواجهة التهديدات الخارجية المحتملة.(ST)
- تحديد كيف يمكنك استخدام فرصك الخارجية للتغلب على نقاط الضعف الداخلية (WO)؟

سادسا: مرحلة وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية :

باستخدام نواتج التحليل البيئي المعتمدة والأخذ في الاعتبار الاستراتيجيات البديلة السابق استنباطها، وكذلك تحليل الفجوة تم وضع مسودة الغايات الاستراتيجية للكلية بغرض تحقيق رسالة الكلية، تلا ذلك ترجمة الغايات الاستراتيجية إلى أهداف استراتيجية حيث قام فريق الإعداد بوضع وصياغة الأهداف الاستراتيجية من الغايات السابق التوصل اليها.

تم اتباع نفس الخطوات السابق ذكرها في إعداد رؤية ورسالة الكلية لوضع الغايات الاستراتيجية وذلك بمشاركة جميع الأطراف الداخلية والخارجية للكلية.

تلا ذلك ترجمة الغايات الاستراتيجية الي أهداف استراتيجية بنفس الآلية السابق ذكرها حيث قام فريق الإعداد بوضع وصياغة الأهداف الاستراتيجية من الغايات السابق التوصل اليها.

خطوات وضع الغايات والأهداف :

١- مراجعة الأدبيات ونتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة ورؤية ورسالة الكلية المعتمدة.

٢- تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود فى ضوء الغايات الاستراتيجية لجامعة الأزهر الشريف وفي ضوء نتائج التحليل البيئي .

٣- صياغة مسودة أولية للغايات والأهداف الاستراتيجية بناء على ما سبق.

٤- عرض المسودة الأولية على جميع الأطراف المعنية وتجميع مقترحاتهم وآرائهم بشأنها.

٥- إعادة تعديل الغايات والأهداف في ضوء المقترحات السابقة وعرضها مرة أخرى على الأطراف.

٦- إعداد النسخة النهائية واعتمادها توثيق الغايات والأهداف الاستراتيجية ونشرها .

٧- توثيق الغايات الاستراتيجية ونشرهما.

تلا ذلك وضع الأهداف الاستراتيجية التي تمت من خلال الخطوات التالية:

- عقد عدد من الاجتماعات للفريق لإجراء الآتي:

- مراجعة الأدبيات ونتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة ورؤية ورسالة الكلية المعتمدة والغايات الاستراتيجية السابق إعدادها.
- صياغة مسودة أولية للأهداف الاستراتيجية بناء على ما سبق.

- عرض المسودة الأولية على جميع أطراف مجتمع الكلية والشركاء وتجميع المقترحات والآراء المتعلقة بالتعديلات المطلوبة عليها.
- إعادة صياغة الأهداف الاستراتيجية في ضوء المقترحات السابق تجميعها وعرضها على كل الأطراف مرة أخرى وتجميع مقترحاتهم وآرائهم بشأنها مرة أخرى.
- إعداد النسخة النهائية واعتمادها .
- توثيق الأهداف الاستراتيجية ونشرها.

تم تطوير سياسات للكلية على ثلاث مستويات أساسية وهي:

- سياسات التعليم و إنتاج الخدمة التعليمية.
- سياسات البحث العلمي.
- سياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

وتم تطوير تلك السياسات بعقد عدة اجتماعات لفريق الخطة الاستراتيجية مع وكيل الكلية المختص عن كل محور من المحاور السابق ذكرها ثم تم التوصل لصورة أولية لكل السياسات ثم عرضها على مجتمع الكلية والأطراف الخارجية وتجميع المقترحات وإعادة صياغتها في صورتها النهائية في وجود وكيل الكلية المختص ثم اعتمادها من مجلس الكلية وتبع ذلك توثيقها ونشرها.

سابعا : مرحلة تصميم الخطة التنفيذية:

- تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود لتغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من ٢٠٢٢حتى سبتمبر ، ٢٠٢٧حيث روعي في إعداد تلك الخطة :

- سد الفجوات المطلوب تغطيتها في كافة جوانب الأنشطة الرئيسية بالكلية وأولوياتها، والتي تحددت وفق التحليل الرباعي لبيئة الكلية بشكل كيفي وكمي وفق أكثر من منهج.
- نتائج التحليل البيئي الرباعي SWOT وترتيب الأولويات.
- الإنجازات المستهدف تحقيقها في إطار الخطة التنفيذية الجاري تنفيذها لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.
- المعايير المطلوب تطبيقها في جوانب الأنشطة المختلفة طبقا لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية.
- تصميمها على النموذج المعد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

- روعي في الخطة التنفيذية أن ترتبط بالغايات والأهداف الاستراتيجية وأن تحدد فيها الأولويات للأنشطة والمهام المطلوب تنفيذها، مع تحديد واضح ودقيق لمسئوليات تنفيذ الأنشطة والمهام المتضمنة بالخطة.
- تم ربط الخطة بإطار زمني محدد شهريا، مع إدراج مؤشرات التقييم بصورها المختلفة في الخطة مع ربطها بالمخاطر المحتملة.
- تم إعداد موازنة مالية موازية، مع عرضها على إدارة الكلية بغية اعتماد التحديث المقترح فور الموافقة عليها من كافة الأطراف المعنية.
- تم اعتماد الخطة الاستراتيجية وكذلك الخطة التنفيذية الخمسية الممتدة لها من ٢٠٢٢م حتى سبتمبر٢٠٢٧ بقرار مجلس الكلية .

ثامنا: مرحلة تقييم ومتابعة التنفيذ:

تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم إنجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم تخطيطه استراتيجيا، ويحقق رسالة وغايات المؤسسة وكذلك أهدافها الاستراتيجية، أم أن هناك انحرافات تستدعي ضرورة التدخل لمعالجتها من خلال قرارات تصحيحية. وأكثر الأنشطة أهمية فى هذه الخطوة ما يتعلق بقياس الأداء أو النتائج الفعلية المحققة حتى يمكن مقارنتها بالأهداف المخططة استراتيجيا.

أهداف التقييم والمتابعة:

يتمثل الهدف العام لتقييم ومتابعة الخطة الاستراتيجية فى مساعدة الإدارة على التأكد من أن الأداء الفعلي يتم وفقا للخطط الموضوعة، كما أن هناك بعض الأهداف الفرعية للتقييم والرقابة والتي من بينها ما يلي:

- تحقيق التوافق مع المتغيرات البيئية.
- تحقيق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
- ترشيد التكاليف.
- توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية.
- المساعدة في التخطيط الاستراتيجي لفترات زمنية لاحقة.
- تقليل مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
- متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الاستراتيجية.
- تحقيق التعاون بين القطاعات والإدارات والأقسام التي تشارك فى التنفيذ.

وفي إطار تنفيذ استراتيجية الكلية تم وضع آلية لمتابعة تنفيذ الأنشطة و إنجاز المخرجات لتحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية من خلال الإجراءات المؤسسية التالية:

- تقسيم الخطة التنفيذية الخمسية إلى خطط سنوية تبدأ وتنتهي مع بداية ونهاية العام الأكاديمي.
- عرض الخطط السنوية على الأستاذ الدكتور عميد الكلية لإدراج الأنشطة الخاصة بقطاعات شئون التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع في خطة القطاع السنوية.
- مراجعة جميع الخطط السنوية بالكلية من خلال لجنة المراجعة بوحدة ضمان الجودة للتأكد من اتساقها مع الخطة الاستراتيجية (للعام الأكاديمي محل التقييم).
- مناقشة خطط القطاعات الثلاثة التى تم اعتمادها من مجلس الكلية لتحديد الموازنة وبنود الصرف سواء من موازنة الدولة أو من موارد الكلية الذاتية.
- تشكيل لجان سنوية لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية ممثلة من أقسام الكلية تقسم إلى ثلاث لجان فرعية تختص كل لجنة بفحص أنشطة أحد قطاعات الكلية الثلاث.
- إعداد تقارير عن ما تم إنجازه (نقاط الاستيفاء بالخطة) وما لم يتم إنجازه (الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف).
- فحص الوثائق لتحديد الأدلة والشواهد، وعقد مقابلات مع الأستاذ الدكتور عميد الكلية والأستاذ الدكتور وكيل الكلية، والأستاذ الدكتور مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية.
- تحديد قائمة التحسينات بالكلية كانعكاس لتنفيذ استراتيجية الكلية خلال العام السابق.
- إعداد تقرير المتابعة السنوي بوحدة ضمان جودة التعليم يعكس نسبة الانحراف عن المستهدف بالخطة ومقترحات التحسين للعام القادم.
- اتخاذ الإجراءات اللازمة من جانب فريق عمل الخطة الاستراتيجية لتعديل الخطة التنفيذية في ضوء المستجدات وفي ضوء تقرير المتابعة السنوي مع عرض الخطة التنفيذية المحدثة على المجالس الرسمية للمناقشة والاعتماد.

الأطراف أصحاب المصلحة

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة من العوامل المهمة لضمان فاعلية الخطة؛ حيث إن تلبية احتياجات وتوقعات المستفيدين من الكلية وما تقدمه من خدمات تعليمية وبحثية وخدمية من أهم أولويات وتطلعات الخطة الاستراتيجية، ويعد من الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة في توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى الإسهامات المقدمة لخدمة المجتمع والبيئة، ولن تستطيع الكلية تحقيق ذلك إلا بعد تحديد المستفيدين وأصحاب المصلحة تحديدا تاما، وهم على النحو التالي:

١- إدارة الكلية.
٢- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والعاملين بالكلية.
٣- مؤسسة الأزهر الشريف وإدارة الجامعة.
٤- طلاب مرحلتي الإجازة العامة (الليسانس) والدراسات العليا.
٥- الخريجون.
٦- أولياء الأمور.
٧- المنظمات المعنية بسوق العمل وتشمل: (مشيخة الأزهر الشريف – دار الإفتاء – وزارة الأوقاف – مجمع البحوث الإسلامية – وزارة التربية والتعليم – المراكز البحثية – المجامع العلمية، الصحافة، مراكز التدقيق اللغوي .. إلخ) وأي مكان يمكن أن يتواجد فيه خريجو الكلية .
٨- الجمعيات الأهلية والمراكز الدعوية، وكافة أطراف المجتمع الخارجي.
٩- فئات المجتمع المستفيدة من خدمات وأنشطة الكلية بوجه عام .

أساليب جمع بيانات الخطة الاستراتيجية وتحليلها

١.جمع البيانات:

تم تحديد أدوات وأساليب يمكن بواسطتها جمع البيانات والمعلومات الأولية للخطة الاستراتيجية، والتي منها .

١/١-حلقات عصف ذهني لعدد من قيادات الكلية، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة ومديري الإدارات المختلفة وبعض الطلاب، لتحقيق أكبر قدر من الاستفادة، كمراجعة الرؤية والرسالة، والمشاركة في وضع الأهداف الاستراتيجية، و اقتراح السياسات والأنشطة اللازمة لتحقيق الخطة ...) .

٢/١ - اجتماعات وورش عمل وحلقات نقاش حرة ومتنوعة (مقابلات فردية، وجماعية) بين فريق العمل وبين الأطراف المعنية المختلفة كـ(أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والقيادات المختلفة، وخريجي الكلية والمستفيدين...) من أجل الوصول إلى الطريقة المثلى لصياغة وتنفيذ الخطة.

٣/١ - دراسة مقترحات خريجي الكلية السابقين والعاملين فى أماكن مختلفة في القطاع الصحي (مستشفيات- عيادات خاصة- وحدات صحية - ... إلخ) .

٤/١- استبانات تم توزيعها على أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والخريجين، وبعض المستفيدين من خريجي الكلية، وتحليل نتائج هذه الاستبانات، وكتابة تقارير عنها، وعرض النتائج على مجلس الكلية.

٥/١ - مقابلات، ومراسلات مع ممثلين عن سوق العمل والمستفيدين ومع خريجي الكلية، كـ (وزارة الصحة – مستشفيات حكومية – مستشفيات خاصة- وغيرها) والتواصل عبر شبكة المعلومات الدولية.

٦/١ استمارات الملاحظة .

٧/١ التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن.

٨/١ فحص إحصائيات تطور أعداد الطلاب المقيدين بالكلية .

٩/١ فحص إحصائيات تطور أعداد خريجي الكلية .

١٠/١ فحص إحصائية أعداد هيئة التدريس المعينين بالكلية .

١١/١ فحص إحصائية أعداد الهيئة المعاونة المعينين بالكلية.

١٢/١ إحصائية بأعداد إداري الكلية ومؤهلاتهم العلمية .

٢.أدوات تحليل البيانات:

تعتمد دراسة الخطة الاستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية منها:

١/٢ منهج (S.W.O.T) حيث استخدمت هذه الطريقة لتحليل الوضع الراهن للكلية .

٢/٢ مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية، و مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية .

٣/٢ تحليل الفجوة .

٣.منهجية تحديد الوضع الراهن:

لتحديد الوضع الراهن ارتكزت الخطة على طريقة التحليل الرباعي (S.W.O.T) للوقوف على وضع الكلية الراهن داخليا وخارجيا عن طريق:

- تحديد نقاط القوة.
- تحديد نقاط الضعف.
- تحديد الفرص المتاحة.
- تحديد التهديدات الخارجية .

١/٣ تحليل البيئة الداخلية للكلية: ارتكز التحليل في هذا الشق على مؤشرات التقويم الواردة في دليل الاعتماد الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، يوليو ٢٠١٥م ، الإصدار الثالث، والذي اشتمل على اثني عشر معيارا .

٢/٣ تحليل البيئة الخارجية للكلية : سلط هذا الجزء الضوء على مجموعة من المؤثرات الخارجية والمتغيرات المجتمعية، التي قد يكون لها تأثير بالعملية التعليمية، كأن تمثل فرصة يجب استغلالها، أو تهديدا يجب تجنبه، وقد اعتمد هذا الشق على مجموعة من العوامل منها:

المستفيدون، المنافسون، اتجاه سوق العمل، القوانين والقواعد المنظمة، العوامل السياسية، العوامل الاقتصادية، العوامل الاجتماعية، العوامل التكنولوجية.

تقييم المخاطر Risk Assessment

لتحقيق النجاح فى تطوير وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لضمان الجودة بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتنفيذ وتطوير الخطة؛ لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات، وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلى :

١-قلة الموارد اللازمة للتنفيذ .

٣- إعارة الكوادر المتميزة من أعضاء هيئة التدريس إلى جامعات أخرى .

٤- جمود اللوائح والقوانين.

٥- تغيير اتجاهات وأولويات الإدارة العليا للكلية نتيجة لتغير القيادات الأكاديمية دون وجود خطط استراتيجية بعيدة المدى يلتزم بها الجميع .

٦- المقاومة الطبيعية للتغيير من قبل عناصر العملية التعليمية والعاملين بالكلية.

٧. البطء فى التنفيذ وعدم الالتزام بالجدول الزمنى المحدد لبرامج و أنشطة الخطط المنظمة للعمل بالكلية .

٨. التغيرات الاقتصادية المتسارعة .

مقترحات لمواجهة الصعوبات

١-توفيروضع مالي متزن للكلية .

٢.اتباع آلية الترشيد .

٣.عمل صيانة للأجهزة القديمة لرفع كفاءتها.

٤- تطوير الأنظمة الداخلية للتعليم، والتوسع فى التعليم عن بُعد .

٥- العمل على استغلال طاقات الكوادر البشرية في المجالات التعليمية والخدمية .

٦- نشر ثقافة الجودة والتقييم الذاتي المستمر.

٧- إعداد تقارير دورية لمتابعة تنفيذ الخطط .

٨.الاستفادة بالكوادر في الناحية التعليمية والخدمية والبحثية .

٩.الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والعاملين لرفع الكفاءة والفعالية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع والبيئة.

التحليل البيئي لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود

أولا البيئة الداخلية:

نقاط القوة والضعف لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود

معيار ١ : التخطيط الاستراتيجي

مؤشر التقييم	الممارسات	القوة	الضعف
١.رسالة ورؤية المؤسسة معتمدتان ومعلنتان، و شارك في و ضعهما الأطراف المعنية.	- يشارك مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في صياغة الرؤية والرسالة.	تم مشاركة مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في صياغة الرؤية والرسالة.	لم يتم تحديث الرؤية والرسالة حتى الآن.
	- تحدد المؤسسة رؤية ورسالة خاصة بها وتعتمدهما من مجلسها الرسمي.	- للكلية رؤية ورسالة خاصة بها وتم اعتمادها من مجلسها الرسمي.	
	- تعلن المؤسسة الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها بوسائل متعددة.	- أعلنت الكلية الرؤية والرسالة داخل المؤسسة وخارجها بوسائل متعددة.	
٢.رسالة المؤسسة واضحة، وتعكس دور ها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع التوقعات المجتمعية من مؤسسات التعليم العالي، وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة.	- تحلل المؤسسة مدى وضوح رسالتها وأنها تعكس دور ها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع توقعات المجتمع.	- رسالة الكلية تعكس دور ها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع توقعات المجتمع.	
	- تتحقق المؤسسة من إسهام رسالتها في تحقيق رسالة الجامعة.	- تسهم رسالة الكلية في تحقيق رسالة جامعة الأزهر.	
٣.الخطة الاستراتيجية للمؤسسة معتمدة ومكتملة العناصر، وتتسق مع استراتيجية الجامعة.	- تتخذ المؤسسة خطوات منهجية لإعداد الخطة الاستراتيجية وتتأكد من اكتمال عناصرها الرئيسة.	- وضعت الكلية خطتها وفق خطوات منهجية وأتت الخطة مكتملة العناصر الرئيسة.	- لم يتم تحديث الخطة الاستراتيجية حتى الآن .
	- ترتبط مجالات الخطة الاستراتيجية للمؤسسة مع الخطة الاستراتيجية للجامعة.	- ترتبط مجالات الخطة الاستراتيجية للكلية مع الخطة الاستراتيجية لجامعة الأزهر.	
	- تعتمد المؤسسة خطتها الاستراتيجية من مجلسها الرسمي.	- خطة الكلية معتمدة من مجلس الكلية.	

مؤشر التقييم	الممارسات	القوة	الضعف
٤.التحليل البيئي شمل البيئة الداخلية والخارجية و شارك فيه الأطراف المعنية، وتعددت الوسائل المستخدمة في إجرائه بما يضمن ملاءمة الوسيلة لموضوع التحليل والفئة المستهدفة.	- يشتمل التحليل البيئي على البيئة الداخلية والخارجية (أو جهة نشاط المؤسسة من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .)	اشتمل التحليل البيئي على البيئة الداخلية والخارجية (أو جهة نشاط الكلية من التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .)	لم يتم تحديث التحليل البيئي حتى الآن.
	- تستخدم المؤسسة وسائل مناسبة ومتعددة عند إجراء التحليل البيئي (مثل الاستبانات والمقابلات والمناقشات والملاحظات وغيرها) وتراعي ملاءمة الوسيلة مع موضوع التحليل والفئة المستهدفة (مثل المقابلات تناسب القيادات، والاستبانات تناسب الطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس وغيرها).	استخدمت الكلية وسائل مناسبة ومتعددة عند إجراء التحليل البيئي ، وقد راعت ملاءمة الوسيلة مع موضوع التحليل والفئة المستهدفة	
	- يشارك مختلف الأطراف داخل المؤسسة وخارجها في التحليل البيئي.	شاركت أطراف مختلفة داخل الكلية وخارجها في التحليل البيئي.	
٥.الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة، ومبنية على التحليل البيئي، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وقابلة للقياس والتحقق في المدى الزمني للخطة.	- تضع المؤسسة أهدافها الاستراتيجية وفق نتائج التحليل البيئي.	- وضعت الكلية أهدافها الاستراتيجية وفق نتائج التحليل البيئي.	- لم يتم تحديث الأهداف حتى الآن.
	- تدرس المؤسسة مدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وأنها تعكس مدى وعي المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية (مثل توجهات ريادة	- تسهم الأهداف في تحقيق رسالة الكلية وعكست وعي الكلية بالتوجهات الحديثة للمؤسسات التعليمية .	

مؤشر التقييم	الممارسات	القوة	الضعف
	الأعمال وقابلية التوظف).		
	- تتأكد المؤسسة من أن أهدافها الاستراتيجية واضحة وقابلة للتحقق والقياس وفق الجدول الزمني للخطة.	- جاءت الأهداف الاستراتيجية واضحة وقابلة للتحقق والقياس وفق الجدول الزمني للخطة.	
	- تعلن المؤسسة الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسة وخارجها بوسائل متعددة.	- تم إعلان الأهداف الاستراتيجية داخل المؤسسة وخارجها بوسائل متعددة.	
٦. الخطط التنفيذية تتضمن الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية، وتعكس أولويات تنفيذ الأنشطة وتسلسلها المنطقي، ومحدد بها مسئولية التنفيذ، والجدول الزمني، والتكلفة المالية، ومؤشرات الأداء.	- تعد المؤسسة الخطط التنفيذية السنوية استنادا إلى الخطة الاستراتيجية.	- أعدت الكلية الخطط التنفيذية السنوية استنادا إلى الخطة الاستراتيجية.	لم يتم تحديث الخطة التنفيذية حتى الآن.
	- تعكس الخطة التنفيذية أولويات التنفيذ (التسلسل المنطقي) وتحدد بدقة الأنشطة ومسئولية التنفيذ، والجدول الزمني الملائم، والتكلفة المالية اللازمة لتنفيذ الخطة ومؤشرات المتابعة والتقييم.	- عكست الخطة التنفيذية للكلية أولويات التنفيذ حيث أتت الأنشطة مرتبة وحددت مسئولية التنفيذ، والجدول الزمني الملائم، والتكلفة المالية اللازمة لتنفيذ الخطة ومؤشرات المتابعة والتقييم. -	
٧. للمؤسسة تقارير دورية لمتابعة وتقويم مدى تقدم الخطط التنفيذية وفقاً للجدول الزمني وتحقق مستويات الأداء المستهدفة.	- تعد المؤسسة تقارير دورية (نصف سنوية أو سنوية) لمتابعة الخطط التنفيذية.	- أعدت الكلية تقارير دورية سنوية لخمس سنوات .	-
	- تدرس المؤسسة مدى تحقق مستويات الأداء المستهدفة بالخطة وترصد أسباب عدم الإنجاز وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة	- درست الكلية من خلال التقارير مدى تحقق مستويات الأداء المستهدفة بالخطة ورصدت أسباب عدم الإنجاز في بعض المؤشرات واتخذت الإجراءات التصحيحية المناسبة	-

جدول رقم (٥-١)

معيار ٢ : القيادة والحوكمة

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
١.القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقا لمعايير موضوعية ومعلنة	- تطبق المؤسسة معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية (العميد ،الوكلاء، رؤساء الأقسام العلمية ، مديرو المراكز والوحدات وغيرهم) وكذلك معايير لاختيار القيادات الإدارية.	- للكلية معايير لاختيار القيادات ويتم اختيار القيادات وفق هذه المعايير .	- لم يتم تحديث المعايير حتى الآن. -
	- تعلن المؤسسة تلك المعايير للأطراف المعنية بوسائل مناسبة.	- أعلنت الكلية المعايير للأطراف المعنية بوسائل مناسبة.	
	- تتبع المؤسسة آليات تضمن الشفافية عند تطبيق تلك المعايير (مثل الإعلان، الاختيار من خلال لجان، عرض برنامج للتطوير وغيرها).	- وضعت الكلية آليات تضمن الشفافية عند تطبيق تلك المعايير.	
	- تتخذ المؤسسة إجراءات لضمان تداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون واللوائح.	- وضعت الكلية إجراءات لضمان تداول السلطة في المناصب القيادية خاصة غير المنظمة بالقانون واللوائح.	
٢.القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.	- تستخدم المؤسسة وسائل مناسبة لتنمية قدرات القيادات الحالية وإعداد القيادات المستقبلية (مثل برامج تدريبية ملائمة من حيث النوع والعدد والتوقيت، والممارسة الفعلية التحضيرية للقيادات المستقبلية، واستحداث مواقع قيادية تدعم توجهاتها مثل مسئول نظام الإرشاد وتوجيه مسيرة العمل ومسئول تنمية الموارد ومسئول ريادة الأعمال وغيرها).	- وضعت الكلية خطة لتنمية القيادات الحالية والمستقبلية، وقامت بتنفيذها	- التدريب غير ملزم .

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
٣.معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.	- تقوم المؤسسة بتقييم أداء القيادات وفق معايير ومؤشرات تقييم موضوعية (مثل استطلاع آراء الأطراف المعنية عن أداء نمط القيادة المتبع وغيرها) وبمشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم. - تحلل المؤسسة تلك الآراء وتستفيد من نتائج التقييم (مع ذكر أمثلة من أوجه الاستفادة).	- وضعت الكلية معايير لتقييم القيادات - حرصت الكلية على تقييم القيادات بشكل سنوي واستفادت من نتائج التقييم	- لم تحدث الكلية معايير التقييم.
٤.لإدارة المؤسسة آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات المؤسسة.	- تتعامل المؤسسة مع مشكلات التعليم التي تواجهها وفق آليات محددة وتقدم حلولاً عملية لها (مثل الكثافة العددية للطلاب، وانخفاض عدد الطلاب المتحقين بالبرامج التعليمية وعدم كفاية الموارد المالية والمدروس الخصوصية ونقص أو زيادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين وغيرها).	- وضعت الكلية آليات مختلفة للتعامل مع المشكلات وتم تفعيلها .	- لم تحديث الكلية آليات التعامل مع المشكلات.
٥.للمؤسسة قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات	- توفر المؤسسة وثيقة خاصة بها تشمل قيمها الجوهرية وأخلاقيات المهنة من ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح وحماية حقوق الملكية الفكرية والنشر ونظام التظلمات والشكاوى وغيرها وآليات ضمان الالتزام بتلك الضوابط.	- يوجد بالكلية وثيقة للقيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة يوجد بها ضوابط ضمان العدالة وعدم التمييز وعدم تعارض المصالح وحماية حقوق الملكية الفكرية ...	- لم تقم الكلية بتحديث وثيقة القيم الجوهرية .

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.	- تعلن المؤسسة القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية الخاصة بها وتتيحها للأطراف المعنية.	- أعلنت الكلية القيم الجوهرية والأخلاقيات المهنية الخاصة بها وتتيحها للأطراف المعنية.	
	- تفعل المؤسسة أخلاقيات المهنة وتتخذ الإجراءات في حالة عدم الالتزام بها وتتابع تنفيذها	- تم تفعل أخلاقيات المهنة مع كل الأطراف وتم اتخاذ الإجراءات القانونية في حالة عدم الالتزام بها .	
٦.المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.	- تتيح المؤسسة المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة (مثل الموقع الإلكتروني والأدلة والكتيبات وغيرها).	المعلومات المتاحة عن الكلية كافية ومتنوعة وللكلية موقع وصفحة فيس وجروبات تواصل.	
	- تحرص المؤسسة على تنويع هذه المعلومات وتحديثها بصفة دورية.	المعلومات التي تنشرها الكلية متنوعة ويتم تحديثها بشكل دوري	
	- تتحرى المؤسسة المصداقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة.	تتحرى المؤسسة المصداقية في الإعلانات والمعلومات المنشورة.	
٧.الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.	- تتحقق المؤسسة من ملاءمة الهيكل التنظيمي لحجم المؤسسة ونوع أنشطتها واشتماله على الإدارات الأساسية.	- الهيكل التنظيمي للكلية ملاءم لحجم الكلية ونوع أنشطتها واشتماله على الإدارات الأساسية.	لم يحدث على الوضع الجديد.
	تستحدث المؤسسة كيانات (مثل إدارات أو أقسام أو وحدات أو لجان وغيرها)؛ لتلبية احتياجات التغيير والتطوير وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة وأهدافها (مثل كيانات دعم توجه ريادة الأعمال لدى الطلاب، وإدارة الأزمات والكوارث، والتدريب وتنمية قدرات الموارد البشرية، خدمات التوجيه والإرشاد الوظيفي والمهني وغيرها).	استحدثت الكلية عدة لجان منهت(وحدة ضمان الجودة، وحدة التدريب الطلابي، وحدة النظم والمعلومات، وحدة القياس والتقويم) .	
	- تعتمد المؤسسة هيكلها التنظيمي من المجالس الرسمية والجهات المعنية.	تم اعتماد الهيكل من مجلس الكلية	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
	تعلن المؤسسة الهيكل التنظيمي للأطراف المعنية بوسائل مناسبة ومتعددة.	تم إعلان الهيكل التنظيمي .	
٨.التوصيف الوظيفي معتمد ومعلن، ويحدد المسئوليات والاختصاصات وفقاً للهيكل التنظيمي، ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسئوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.	- تعد المؤسسة توصيفاً وظيفياً لجميع وظائف المؤسسة يحدد المسئوليات والاختصاصات بدقة.	- يوجد توصيف وظيفي لجميع وظائف المؤسسة يحدد المسئوليات والاختصاصات بدقة.	عمليات التوظيف خاضعة للجامعة و صلاحيات الكلية محدودة .
	- تستخدم المؤسسة وسائل إعلان مناسبة ويتم إتاحة التعرف على التوصيف الوظيفي للأطراف المعنية.	- تم الإعلان عنه بوسائل مختلفة.	
	- تلتزم المؤسسة بالتوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.	- تلتزم الكلية في حدود الإمكانات المتاحة وقامت بتعديل حالات متعددة .	

جدول رقم (٥-٢)

معيار ٣ : إدارة الجودة والتطوير

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
١. للمؤسسة وحدة لضمان الجودة يتوفر لها الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة، ويشارك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة.	- تنشئ المؤسسة كيانًا (إدارة أو قسم أو وحدة أو لجنة أو غيرها) لضمان الجودة طبقا لطبيعة المؤسسة، يتوفر له كوادر بشرية مؤهلة في مجال ضمان الجودة من خلال التدريب والممارسة الفعلية (مثل دورات في التقويم الذاتي، المراجعة الخارجية، التخطيط الاستراتيجي، توصيف وتقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية وغيرها).	للكلية وحدة ضمان جودة يتوفر لها كوادر بشرية مؤهلة في مجال ضمان الجودة من خلال التدريب والممارسة الفعلية.	توقف الدورات التي توفرها الجامعة مع الهيئة القومية لضمان الجودة .
	- تكلف إدارة المؤسسة بالعمل في هذا الكيان كوادر من مختلف فئات المؤسسة (مثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريون وغيرها).	يعمل بالوحدة أغلب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.	
	- توفر المؤسسة لهذا الكيان الموارد المادية والتجهيزات الملائمة لممارسة أنشطته.	يتم تزويد الوحدة بالاحتياجات من الموارد الذاتية بشكل مستمر.	عدم وجود موازنة ثابتة من الجامعة لوحدة ضمان الجودة .
٢. اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلا تنظيميًّا ذا تبعية وعلاقات واضحة، وتحدد علاقة الوحدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يسهم في تفعيل دورها ويساند أنشطتها.	- تضع المؤسسة لائحة داخلية لوحدة ضمان الجودة محدد بها الهيكل التنظيمي للوحدة وتبعيتها لإدارة المؤسسة، ومسئوليات وآليات عمل الوحدة.	يوجد لوحدة ضمان الجودة لائحة داخلية محدد بها الهيكل التنظيمي للوحدة وتبعيتها لإدارة المؤسسة، ومسئوليات وآليات عمل الوحدة.	- اللائحة تحتاج إلى تحديث .
	- توطد الوحدة علاقتها بمركز ضمان الجودة بالجامعة (مثل اجتماعات، ورفع تقارير دورية، وطلب دعم فني، وتدريب وزيارات مراجعة وغيرها).	العلاقات بين وحدة ضمان الجودة ومركز الجامعة علاقات قوية ومستمرة من خلال الدعم الفني المستمر، واجتماعات المركز مع مديري الوحدات، ومركز التدريب .	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
٣.لو حدة ضمان ا لجودة خ طط وتقارير سنوية عن ن شاطها، وقوا عد بيانات لأنشطتها.	- تضع الوحدة خط طا سنوية لأن شطتها من ح يث منهج ية التـ قويم ا لذاتي والمراج عة الداخل ية والخارج ية وال تدريب وغيرها.	- يو جد خط طا سنوية لأنشطة الوحدة.	-
	- تتابع الوحدة تنف يذ الخ طط ال سنوية وتـ صدر تـ قارير سنوية عن أن شطتها وإنجازات ها وتحـ توي ع لى خ طط التحـ سين والتعز يز وتتـ خذ الإ جراءات التصحيحية المناسبة. -	- يوجد آلية لمتابعة تنف يذ الخطط ال سنوية ويو جد تـ قارير سنوية عن أن شطتها وإنجازات ها وتحـ توي ع لى خ طط التحـ سين والتعز يز وتتـ خذ الإ جراءات التصحيحية المناسبة. -	
	- تنشئ الوحدة قواعد بيانات متكام لة عن أن شطتها المختلفة.	- يو جد للو حدة قوا عد بيا نات متكام لة عن أنشطتها المختلفة نسخة إلكترون ية وأ خرى ورقية	
٤.تـ قويم أن شطة المؤسسة يتم بـ صفة دور ية با ستخدام مؤ شرات أداء مو ضوعية، وأدوات ملائ مة، ومراجعات داخلية وخارجية.	- تحدد المؤس سة منهج ية عمل ية التـ قويم ا لذاتي ودوريته (ن صف سنوية أو سنوية) والعنا صر ا لتي يشملها والفئات المشاركة.	- وضعت الكل ية منهج ية لعمل ية التـ قويم ا لذاتي محدد به و قت التـ قويم والعنا صر ا لتي يـ شملها والفئات المشاركة.	-
	- تستخدم المؤس سة مؤ شرات أداء مو ضوعية وقاب لة للقياس، وأدوات ملائ مة في التقويم الذاتي. -	وضعت الكلية مؤ شرات مو ضوعية وا ستخدمت أدوات ملائمة .	
	- تـ ستفيد المؤس سة من المراج عات الداخل ية والخارجية في عملية التقويم الذاتي والتحسين والتطوير.	- ا ستفادت الكل ية من المراج عات الداخل ية والخارج ية في عمل ية التـ قويم ا لذاتي والتحسين والتطوير.	
٥.نتائج تقويم أنشطة المؤسسة تُناقَش مع المع نيين وفي مجال سها	- تـ عرض المؤس سة نـ تائج التقويم الذاتي على الأطراف المعن ية لناق شتها وإ بداء المقترحات.	- يتم عرض نتائج التقويم ا لذاتي ع لى الأ طراف المعنية لناق شتها وإ بداء المقترحات.	-

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
الرسمية، ويُستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.	- تعرض المؤسسة وتناقش نتائج تقويم أنشطتها في مجالسها الرسمية.	- تحرص الكلية على مناقشة نتائج تقويم أنشطتها في مجالسها الرسمية.	
	- تستفيد المؤسسة من النتائج في إعداد خطط التحسين والتعزيز (نماذج من التطوير والإجراءات التصحيحية التي اتُخِذت بناءً على نتائج التقييم).	- استفادت الكلية من نتائج التقويم في كثير من الممارسات.	

جدول رقم (٥-٣)

معيار ٤ : أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
١. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة.	- تتخذ المؤسسة إجراءات لتحقيق اتفاق نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية والبرامج التعليمية مع المواصفات القياسية الصادرة عن الهيئة.	تتفق نسبة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى المؤسسة والأقسام العلمية مع المواصفات القياسية الصادرة عن الهيئة.	- يوجد عجز في الهيئة المعاونة في بعض الأقسام.
٢. للمؤسسة آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	- تتعامل المؤسسة من خلال آليات محددة مع وجود عجز أو فائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في أي من التخصصات.	- تطبق الكلية آليات التعامل مع العجز والزيادة.	- لم يتم تحديث الآليات.
٣. التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون في	- تتأكد المؤسسة والأقسام العلمية من ملاءمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس مع المقررات الدراسية التي يشارك في تدريسها عند إعداد الخطة التدريسية للمؤسسة والقسم العلمي.	- الكلية تراعي ملاءمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس مع المقررات الدراسية التي يشارك في تدريسها.	-

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
تدريسها.			
٤. أعباء العمل تتيح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة.	- تحدد المؤسسة متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى المؤسسة بما يتيح لهم أداء كافة المهام بكفاءة والمشاركة في الأنشطة الطلابية وريادة الأعمال وغيرها.	- يوجد تحديد دقيق لأعباء العمل .	-
٥. الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية، وتُتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	- تستخدم المؤسسة وسائل ملائمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصفة دورية.	- حددت الكلية الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. بصفة دورية وبوسائل مختلفة .	- التدريب غير ملزم وليس له ميزانية محددة
	- تنفذ المؤسسة برامج أو خطط لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	- تم تنفيذ خطة تدريب سنوية داخل الكلية أو في مركز ضمان الجودة والتدريب بالجامعة.	
	- تعد المؤسسة بيانًا بعدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا من كل فئة إلى العدد الإجمالي.	- يوجد بيان سنوي بعدد البرامج المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا من كل فئة إلى العدد الإجمالي	
	- تقوم المؤسسة بقياس مردود التدريب على الأداء بوسائل مناسبة.	- يتم قياس مردود التدريب بشكل دوري .	
٦. معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية، وتتخذ طرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها	- تتبع المؤسسة معايير موضوعية وآليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة (مثل الأداء التعليمي والبحثي والخدمي، والمشاركة في أعمال ضمان الجودة والأنشطة الطلابية	- يوجد للكلية معايير واضحة ومعلنة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.	-

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
عند الضرورة، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.	وغيرها).		
	- تقوم المؤسسة بإخطار أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة بنتائج تقييمهم وتناقشهم فيها عند اللزوم.	- يتم اخطار أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة بنتائج تقييمهم وتناقشهم فيها عند اللزوم.	
	- تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج التقييم (مثل المحاسبة ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها).	- استفادت الكلية من نتائج التقييم .	
٧. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	- تقوم المؤسسة بقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبانات ولقاءات وغيرها – متضمنة على سبيل المثال استقصاء عن بيئة العمل والعدالة في توزيع العبء التدريسي والإشراف وغيرها).	- تحرص الكلية على قياس آراء أعضاء هيئة التدريس .والهيئة المعاونة باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبانات ولقاءات وغيرها – متضمنة على سبيل المثال استقصاء عن بيئة العمل والعدالة في توزيع العبء التدريسي والإشراف	-
	- تحلل المؤسسة وتقيم آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	- تحلل الكلية بتقييم آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	
	- تستفيد المؤسسة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة	- يوجد استفادة واضحة من الإجراءات التصحيحية	

جدول رقم (٥-٤)

معيار ٥ : الجهاز الإداري

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
١.الجهاز الإداري ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراده.	- تعد المؤسسة بيان بأعداد أعضاء الجهاز الإداري (بما فيه من فنيين) ومؤهلاتهم، وتوضح توزيعهم في الإدارات والمعامل والقاعات والورش والمكتبة وغيرها وفق طبيعة نشاط المؤسسة والمواصفات القياسية الصادرة عن الهيئة.	- أعدت الكلية بيانا بأعداد الجهاز الإداري موضح به مؤهلاتهم، موزعة على الإدارات والقاعات وفق طبيعة نشاط الكلية والمواصفات القياسية الصادرة عن الهيئة.	التعيينات تصدر بشكل كامل من الجامعة وليس للكلية أي اختصاصات
	- تدرس المؤسسة مدى ملاءمة أعداد الجهاز الإداري (بما فيه من الفنيين) لحجم المؤسسة وطبيعة نشاطها.	- الجهاز الإداري ملائم لحجم المؤسسة وطبيعة نشاطها.	
	- توزع المؤسسة العاملين والفنيين على الإدارات والأقسام العلمية وفقاً للتوصيف الوظيفي للتأكد من تحقق التوازن في توزيع الموارد البشرية بناءً على عبء العمل وبما يضمن كفاءة الأداء.	- يتم توزيع العاملين والفنيين على الإدارات والأقسام وفقاً للتوصيف الوظيفي	
	- تتعامل المؤسسة مع وجود عجز أو فائض في أعداد العاملين والفنيين.	- يوجد آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في العاملين	
٢.الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية، وتُتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	- تستخدم المؤسسة وسائل ملائمة لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري بصفة دورية. -	- تحدد الكلية الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري بصفة دورية	- عدم وجود ما يلزم الجهاز الإداري بالتدريب - عدم وجود مخصصات مالية للتدريب
	- تنفذ المؤسسة برامج لتنمية قدراتهم وتعد بيان بعدد البرامج التدريبية المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا من كل فئة إلى العدد الإجمالي.	- قامت الكلية بعقد برامج تدريبية لتنمية قدرات الجهاز الإداري وأعدت بيان بعدد البرامج التدريبية المنفذة وعدد ونسبة المتدربين سنويًا من كل فئة إلى العدد الإجمالي. -	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
	- تقوم المؤسسة بقياس مردود التدريب على الأداء بوسائل مناسبة	- يتم قياس مردود التدريب على الأداء بوسائل مناسبة	
٣.للمؤسسة نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري يتضمن معايير موضوعية ومعلنة، وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم، وتناقشهم فيها عند الضرورة، وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة ولوضع برامج التدريب والتطوير.	- تتبع المؤسسة معايير موضوعية وآليات لتقييم أداء الجهاز الإداري.	- يتم تقييم الجهاز الإداري بشكل نصف سنوي وفق آليات ومعايير محددة	-
	- تعلن المؤسسة تلك المعايير والآليات بوسائل مناسبة	- أعلنت الكلية معايير وآليات التقييم بوسائل مناسبة	
	- تقوم المؤسسة بإخطار أعضاء الجهاز الإداري بنتائج تقييمهم وتناقشهم فيها عند اللزوم. -	- تقوم الكلية بإخطار أعضاء الجهاز الإداري بنتائج تقييمهم وتناقشهم فيها	
	- تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج التقييم (مثل المحاسبة، ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء وغيرها).	- تحدد الكلية أوجه الاستفادة من نتائج التقييم واتخذت الإجراءات المناسبة لذلك	
٤.للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	- تقوم المؤسسة بقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبانات ولقاءات وغيرها – متضمنة على سبيل المثال استقصاء عن بيئة العمل والعدالة في توزيع عبء العمل وغيرها).	تقوم الكلية بقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبانات ولقاءات)	عزوف عدد من الجهاز الإداري عن إبداء رأيه في عدد من الاستبانات
	- تحلل المؤسسة وتقيم آراء أعضاء الجهاز الإداري	تحلل الكلية وتقيم آراء أعضاء الجهاز الإداري	
	- تستفيد المؤسسة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة	استفادت الكلية من نتائج التقييمات واتخذت إجراءات تصحيحية مناسبة	

جدول رقم (٥-٥)

معيار ٦: الموارد المالية والمادية

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
١. الموارد المالية للمؤسسة كافية لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعُها وفقاً للاحتياجات الفعلية بما يمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها وأهدافها.	- توفر المؤسسة الموارد المالية الكافية سنويًا، والتي تغطي التكلفة المالية لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية وجميع أنشطتها، وفي حال عدم كفايتها تناقش المؤسسة أسباب ذلك	- الموارد المالية المتاحة للكلية سنويًا، كافية لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية	
	- توزع المؤسسة مواردها المالية على الأنشطة التعليمية والبحثية وأنشطة خدمة المجتمع وفق الاحتياجات الفعلية بالخطة الاستراتيجية	- يتم توزيع الموارد المالية على الأنشطة المختلفة للمؤسسة وفق الخطة الاستراتيجية.	
٢. مصادر التمويل متنوعة مع وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.	- تنوع المؤسسة، مصادر مواردها المالية (مثل أنشطة المؤسسة لتنمية موارد المالية الذاتية والوحدات ذات الطابع الخاص وغيرها).	- يوجد تنوع لمصادر الموارد المالية التي توفرها الكلية.	- عدم السماح بإنشاء وحدات ذات طابع خاص لدعم الموارد الذاتية
	- تحدد المؤسسة إسهاماتها في زيادة الموارد المالية الذاتية على مدار الأعوام الثلاثة الماضية	- يوجد خطة لزيادة الموارد المالية الذاتية -	
٣. مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والمورش وخلافه وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولأعداد الطلاب، ويتوافر المناخ الصحي بالمباني.	- تعد المؤسسة وثيقة دليل الأبنية والمنشآت (وثيقة التقدير الكمي للمباني) تتضمن مباني المؤسسة وأعداد القاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها وغيرها.	- أعدت الكلية وثيقة دليل الأبنية والمنشآت (وثيقة التقدير الكمي للمباني) تتضمن مباني المؤسسة وأعداد القاعات الدراسية وتجهيزاتها وغيرها.	- لم يتم استغلال المساحات الشاسعة في إنشاء مباني جديدة
	- تحدد المؤسسة مدى تناسب ذلك مع أعداد الطلاب من حيث التصميم والمساحة والتجهيزات وفق المواصفات القياسية للهيئة.	- تتناسب القاعات والمباني للكلية مع المواصفات القياسية للهيئة.	
	- تحصر المؤسسة وتحدد مدى ملاءمة التسهيلات الداعمة لبرامج التعليمية إن وجدت (مثل مستشفيات تعليمية وورش وملاعب وفنادق ومطاعم وحقول تجريبية ومزارع وغيرها).	- يوجد بالكلية تسهيلات داعمة للعملية التعليمية	
٤. صيانة القاعات والمعامل والآلات	- تتخذ المؤسسة إجراءات فاعلة لصيانة البنية التحتية والقاعات	- يوجد خطط لصيانة البنية التحتية والقاعات	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.	والأجهزة والمعدات والمعامل وغيرها بصفة دورية (مثل خطة صيانة، وعقود صيانة وغيرها).		
٥. إجراءات الأمن والسلامة المتبعة في المؤسسة مناسبة.	- تتخذ المؤسسة الممارسات المناسبة للمحافظة على الأمن والسلامة وتوفر التجهيزات الملائمة (مثل أمن المعامل والورش والتعامل مع المواد الخطرة والأمراض المعدية وغيرها).	- أعدت الكلية إجراءات للأمن والسلامة	-
	- تعد المؤسسة خطة للإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث وتنفذ تجربة إخلاء بغرض التدريب	- قامت الكلية بعمل خطة للإخلاء وتم التدريب عليها	
٦. وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملائمة للنشاط الأكاديمي للمؤسسة وللعمليات الإدارية بها، وللمؤسسة موقع إلكتروني فاعل ويحدث دوريًا.	- توفر وتحدث المؤسسة البنية التكنولوجية متضمنة على سبيل المثال المكتبة الإلكترونية المركزية، ونظم ميكنة إدارة المعلومات MIS، وشبكة سلكية ولاسلكية للإنترنت وغيرها. -	- البنية التكنولوجية مناسبة ومحدثة	عدم موجود مختصين دائمين للعمل على تلك الأنظمة
	- توفر المؤسسة عدد حاسبات كافية وفق طبيعة نشاط المؤسسة. - .	- يوجد بيان بعدد أجهزة الحاسب ومدى كفايته	
	- توفر المؤسسة وتحدث موقعها على شبكة الإنترنت ونوع الخدمات المتوافرة من خلاله	- موقع الكلية محدث	
٧. المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات المتي تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.	- توفر المؤسسة مكتبة ملائمة من حيث التجهيزات والمراجع والخدمات المقدمة بالمكتبة (مثل الاستعارة، والتصوير، والإنترنت وغيرها).	- يوجد بالكلية مكتبة ملائمة ومجهزة	- لا يوجد مكتبة مرئية

جدول رقم (٥-٦)

معيار ٦: الموارد المالية والمادية

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
١. المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة المؤسسة وأهدافها.	- تتخذ المؤسسة الإجراءات الرسمية لتبني المعايير الأكاديمية للبرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى (عرضها ومناقشتها واعتمادها من المجالس الرسمية).	- تبنت الكلية المعايير الأكاديمية للبرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى وتم اعتمادها من مجلس الكلية	
	- تتحقق المؤسسة من مدى توافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.	- تحققت الكلية من توافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.	
٢. البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة المؤسسة.	- تطبق المؤسسة آليات لاستقراء سوق العمل (مثل الاطلاع على برامج المؤسسات مناظرة ومستجدات التخصص دوليًا وغيرها). -	- قامت الكلية باستقراء متطلبات سوق العمل وكيفية تحقيق برامجها التعليمية لتلك المتطلبات.	- مركزية الجامعة وارتباط الكلية بالقطاع لم يمكن الكلية من الاستقلال باستحداث برامج جديدة
	- تربط المؤسسة برامجها التعليمية بمتطلبات سوق العمل (مثل إجراءات لاستحداث برامج تعليمية جديدة، تطوير أو إلغاء برامج قائمة وغيرها).	- تقيم الكلية برامج تدريبية لتأهيل الخريج على متطلبات سوق العمل	
٣. البرامج التعليمية موصّفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة.	- توصف المؤسسة البرامج التعليمية وتعتمد التوصيف في مجالسها الرسمية.	- برامج الكلية موصفة ومعتمدة	-
	- تتحقق المؤسسة من مدى توافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي / المعايير الأكاديمية).	- يتوافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم التي تحقق نواتج التعلم.	- تتحقق المؤسسة من مدى توافق المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي / المقررات الدراسية).	- تتوافق توصيف المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية	-
	- توصف المؤسسة المقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمي وطرق التدريس والتعلم والتقويم والمراجع العلمية، وتعتمد التوصيف في مجالسها الرسمية.	- المقررات الدراسية موصفة ومعتمدة	
	- تتأكد المؤسسة من مدى توافق طرق التدريس والتعلم والتقويم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية.	- تتوافق طرق التدريس والتعلم والتقويم مع نواتج التعلم للمقررات الدراسية.	
	- تعلن المؤسسة توصيف المقررات الدراسية والبرامج التعليمية في بداية العام الجامعي أو الفصل الدراسي للطلاب بالوسائل المناسبة.	- تم إعلان التوصيفات بطرق مختلفة .	
٥. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.	- تتخذ المؤسسة والأقسام العلمية الإجراءات الرسمية للمراجعة الداخلية والخارجية الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية (مثل تحديد معايير لاختيار المراجعين، اختيارهم من خلال المجالس الرسمية، ومناقشة تقاريرهم وغيرها).	- يتم مراجعة البرامج داخليا وخارجيا بشكل دوري	-
	- تتخذ المؤسسة الإجراءات والضوابط المناسبة للمتابعة والمراجعة الدورية في حالة البرامج التعليمية المشتركة.	-	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
	- تستفيد المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية (تذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها).	- يتم الاستفادة من تقارير المراجعين في تطوير المقررات والبرامج	
٦. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.	- تعد الأقسام العلمية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية متضمنة نتائج تحليل آراء المراجعين والطلاب ومدى توافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج التعلم بالتوصيف المعلن ونتائج الامتحانات وخطة التحسين والتطوير وغيرها	- للكلية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية. -	-
	- تطلع المؤسسة الأطراف المعنية على التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية (مثل أعضاء القسم العلمي ومجلس المؤسسة ولجان شئون التعليم وغيرها).	- تطلع إدارة الكلية الأطراف المعنية على تقارير البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.	
	- تستفيد المؤسسة من خطط التحسين والتطوير بالتقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية (تذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها).	- استفادت الكلية من التقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية.	

جدول رقم (٥-٧)

معيار ٨ : التدريس والتعلم

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
١.للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم نواتج التعلم المستهدفة.	- تعد المؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم بما يحقق المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة ورسالة المؤسسة وأهدافها وتعلنها.	يوجد للكلية استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم بما يحقق المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة ورسالة المؤسسة وأهدافها وتعلنها.	
	- تتأكد المؤسسة من أن الاستراتيجية تتضمن طرقاً للتدريس والتعلم والتقويم ملائمة لنواتج التعلم المستهدفة.	تقوم الكلية من أن الاستراتيجية تتضمن طرقاً للتدريس والتعلم والتقويم ملائمة لنواتج التعلم المستهدفة.	
٢.تطبيق استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم يدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظف لدى الطلاب.	- تتابع المؤسسة مدى تطبيق الاستراتيجية وتتأكد من أن طرق التدريس والتعلم والتقويم تدعم تطبيق التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب (توافر أمثلة تظهر التفاعل بين الطالب وهيئة التدريس والطلاب وبعضهم والتعلم المختلط والتعلم التعاوني وريادة الأعمال وغيرها).	- تتابع الكلية تطبيق الاستراتيجية وتتأكد من أن طرق التدريس والتعلم والتقويم تدعم تطبيق التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظف لدى الطلاب وقد وفرت أمثلة تظهر التفاعل بين الطالب وهيئة التدريس والطلاب وبعضهم والتعلم المختلط والتعلم التعاوني وريادة الأعمال	-
٣. برامج التدريب للطلاب مصممة وموصّفة وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمي، ويتوافر لتنفيذها الآليات والموارد اللازمة.	- تصمم المؤسسة وتوصف برامج التدريب الميداني للطلاب وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	يوجد توصيف لبرامج التدريب الطلابي	- اللائحة لا يوجد بها تدريب ميداني
	- تتبع المؤسسة آليات محددة وواضحة لتنفيذ هذه البرامج والإشراف عليها.	وضعت الكلية آليات محددة وواضحة لتنفيذ هذه البرامج والإشراف عليها.	
	- توفر المؤسسة الموارد اللازمة للتدريب والجهات المشاركة فيه وتحدد نوعية مشاركتها	توفر الكلية الموارد اللازمة للتدريب والجهات المشاركة فيه وتحدد نوعية مشاركتها	
٤.تقويم أداء الطلاب في التدريب يتم بأساليب متنوعة بما يتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة.	- تستخدم المؤسسة أساليب وأدوات متنوعة لتقويم أداء الطلاب في التدريب تحقق نواتج التعلم (مثل ملفات إنجاز الطلاب وتقييم المشرف للطلاب وتقارير	- تستخدم الكلية أساليب وأدوات متنوعة لتقويم أداء الطلاب في التدريب تحقق نواتج التعلم .	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
	جهات التدريب عن الطلاب وغيرها). -		
٥.فاعلية التدريب يتم باستخدام أدوات ومؤشرات موضوعية، وتستخدم النتائج في تطوير آلية التدريب وأدواته ومواردة.	- تستخدم المؤسسة مجموعة من الأدوات والمؤشرات الموضوعية لقياس فاعلية التدريب الميداني للطلاب وتستفيد من النتائج في التطوير (مثل استقصاء رأي الطلاب والمشرفين وجهات التدريب وفق مؤشرات محددة وأوجه الاستفادة من نتائج تحليلها).	- تستخدم الكلية مجموعة من الأدوات والمؤشرات الموضوعية لقياس فاعلية التدريب الطلابي وتستفيد من النتائج في التطوير	
٦.الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها.	- تُنوع المؤسسة من طرق تقويم الطلاب (مثل تحريري وعملي وإكلينيكي وشفوي وغيرها).	- تُنوع الكلية من طرق تقويم الطلاب (تحريري و شفوي، وتكليف بحثي، وتعيين).	-
	- تتبع المؤسسة آليات محددة للتأكد من مدى توافق وربط الامتحانات بمخرجات التعلم المستهدفة و توازن توزيع الدرجات عليها.	يوجد آليات محددة للتأكد من مدى توافق وربط الامتحانات بمخرجات التعلم المستهدفة وتوازن توزيع الدرجات عليها.	
٧.عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة، والامتحانات يُأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها.	- تضع المؤسسة دليل إدارة الامتحانات الذي ينظم إجراءات الامتحانات ونظم عمل الكنترولات وغيرها.	- يوجد دليل لإدارة الامتحانات ينظم إجراءات الامتحانات ونظم عمل الكنترولات	-
	- تتبع المؤسسة إجراءات لإدارة الامتحانات بكفاءة وعدالة.	- تتبع الكلية إجراءات لإدارة الامتحانات بكفاءة وعدالة.	
	- تنظم المؤسسة عمل الكنترولات بما يضمن تأمين الامتحانات وضمان سريتها عند نسخها وتوزيعها	- تنظم الكلية عمل الكنترولات بما يضمن تأمين الامتحانات وضمان سريتها عند نسخها وتوزيعها	
٨.آليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ	- توفر المؤسسة آليات محددة للتأكد من عدالة نظام الامتحانات (مثل عدم تعارض المصالح مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة	- يوجد آليات محددة للتأكد من عدالة نظام الامتحانات	-

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء.	المعاونة وعدالة التصحيح ودقة رصد الدرجات والإجابات النموذجية والتدقيق والمراجعة وغيرها).		
	- تطبق المؤسسة آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات بما يتيح الاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء عند الحاجة	- تطبق الكلية آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات بما يتيح الاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء عند الحاجة	
٩.التغذية الراجعة للطلاب عن أدائهم في التقويم تدعم تعلمهم.	- تُعلم المؤسسة الطلاب بنتائج الامتحانات المختلفة (التكويني والجمعي) عبر الوسائل والتوقيتات المناسبة وتناقشها معهم لدعم تعلمهم (يراعى توقيت ومحتوى التغذية الراجعة لدعم استفادة الطلاب).	- تقوم الكلية بإعلام الطلاب بنتائج الامتحانات وتناقشهم في النتائج	-
١٠. نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية والاستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.	- تقوم المؤسسة بتحليل نتائج امتحانات الطلاب على المستويات المختلفة (الفرق الدراسية/ المقررات).	- تقوم الكلية بتحليل نتائج امتحانات الطلاب على المستويات المختلفة (الفرق الدراسية/ المقررات). -	-
	- تعد المؤسسة إحصائيات عن تطور نسب النجاح للمستويات المختلفة للمرحلة الجامعية الأولى (لعدد من الأعوام مساو لمدة البرنامج التعليمي) وتعد تقريرًا عامًا عن نتائج الامتحانات وتعرضه على المجالس المعنية. -	- أعدت الكلية إحصائيات عن تطور نسب النجاح للمستويات المختلفة للمرحلة الجامعية الأولى (لعدد من الأعوام مساو لمدة البرنامج التعليمي) وأعدت تقريرًا عامًا عن نتائج الامتحانات وتم عرضه على المجالس	
	- تحدد المؤسسة أوجه الاستفادة من نتائج الامتحانات في تطوير البرامج والمقررات الدراسية والاستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم (تذكر أمثلة	- تستفيد الكلية من تحليل نتائج الامتحانات	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
	للاستفادة).		
١١. قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة، وتوجد آليات لمراقبة تطبيقها.	- تضع المؤسسة قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات، وتعلنها وتتابع تطبيقها.	- يوجد قواعد مطبقة ومعلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات	-

جدول رقم (٥-٨)

معيار ٩ : الطلاب والخريجون

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
١.قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات واضحة وعادلة ومعلنة.	- تضع المؤسسة قواعد واضحة وعادلة لقبول وتحويل وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة. -	- يوجد قواعد واضحة وعادلة لقبول وتحويل وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة	- اقتصار قواعد الالتحاق بإحدى تخصصات الكلية على التنسيق وهذا الأمر خاص بالجامعة
	- تعلن المؤسسة عن القواعد بوسائل إعلان مناسبة (مثل دليل الطالب والموقع الإلكتروني وفي إدارة شئون الطلاب وغيرها).	- تعلن الكلية قواعد القبول والتحويل بطرق مختلفة	
	- توفر المؤسسة بيانات عن عدد الطلاب المقبولين ونسب التحويلات من المؤسسة وإليها سنويًا وتحللها وتتخذ الإجراءات المناسبة. -	- يوجد دراسة تحليلية بيانات عن عدد الطلاب المقبولين ونسب التحويلات من المؤسسة وإليها سنويًا متضمنا إجراءات تحسينية	
	- تقيّم المؤسسة تلك القواعد وتطورها وفق التغذية الراجعة من الأطراف المعنية.	- يتم مراجعة القواعد بشكل دوري	
٢.للمؤسسة أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين.	- تستخدم المؤسسة أساليب وأنشطة متنوعة لجذب ورعاية الطلاب الوافدين (مثل الإعلان وزيارة السفارات وتقديم خدمات اجتماعية وغيرها). - تُعد المؤسسة إحصائيات شاملة عن الطلاب الوافدين توضح أعدادهم ونسبتهم إلى العدد الإجمالي، ومعدل	-	- اقتصار تعليم الوافدين على فرع القاهرة بقرار الجامعة

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
	التغير في عدد الطلاب الوافدين خلال الأعوام الثلاثة الماضية		
٣.للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب ماديًّا واجتماعيًّا وصحيًّا ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.	- توفر المؤسسة نظامًا للدعم الطلابي (مثل الخدمات المالية والمادية والصحية والاجتماعية وغيرها) تراعي فيه ظروف واحتياجات الطلاب الفعلية. - تستخدم المؤسسة وسائل متعددة لتعريف الطلاب بنظام الدعم. - تدرس المؤسسة مدى فاعلية نظام الدعم (معدل التغير في أعداد المستفيدين منه خلال الأعوام الثلاثة الماضية).	- نظام الدعم الطلابي (الخدمات المالية والمادية والصحية والاجتماعية وغيرها) وسبل التعريف به وأعداد المستفيدين منه ودلائل فاعليته.	-
٤.للمؤسسة نظام فعال لدعم الأكاديمي للطلاب وتقدم لهم خدمات التوجيه المهني.	- توفر المؤسسة دليل الطالب متضمنا نظام الدعم الأكاديمي (الإرشاد الأكاديمي في حالة تطبيق نظام الساعات المعتمدة أو الريادة العلمية والساعات المكتبية في البرامج الأخرى) وتتيح الدليل لجميع الطلاب.	- يوجد بالكلية دليل طالب محدث	-
	- تفعل المؤسسة نظام الدعم الأكاديمي.	- يوجد بالكلية نظام للدعم الأكاديمي	
	- تقدم المؤسسة خدمات التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظف (مثل وحدة توجيه مهني وتدريب ميداني إضافي ومشروعات صغيرة وغيرها).	- يوجد بالكلية أنشطة تدريبية تخدم التوجيه المهني للطلاب بما يدعم ريادة الأعمال والتوظف	
	- تستخدم المؤسسة آليات لاكتشاف الطلاب المتعثرين والموهوبين والمتميزين (مثل نتائج امتحانات الطلاب، من خلال المرشد الأكاديمي والساعات المكتبية وغيرها). -	- يوجد آليات لاكتشاف الطلاب المتعثرين والموهوبين والمتميزين	
	- تقدم المؤسسة وسائل الدعم لكل فئة (للمتميزين مثل منح دراسية ودعم معنوي كالجوائز وشهادات التقدير أو مالي أو رعاية علمية وغيرها □	- يوجد وسائل مختلفة ومتنوعة لتقديم الدعم اللازم للفئات المختلفة	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
	وللمتعثرين مثل تخفيض عدد المقررات في نظام الساعات المعتمدة، وحصص تعليمية إضافية وغيرها وللموهوبين مثل عروض فنية وريا ضية ومسابقات ثقافية وغيرها).		
٥.للمؤسسة آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع مع الطلابي ومراعاة ملاءمة الإنشاءات والتجهيزات.	- تخصص المؤسسة رعاية صحية ونفسية واجتماعية لذوي الاحتياجات الخاصة و تحرص على دمجهم في المجتمع الطلابي.	- يوجد دعم ورعاية خاصة لذوي الاحتياجات الخاصة وهناك أليات لدمجهم في المجتمع الطلابي.	-
	- توفر المؤسسة لهم وسائل دعم أكاديمي (مثل إتاحة وقت أطول للامتحانات للطلاب مستخدمي طريقة برايل و توفير أشخاص مساعدين لقراءة الأسئلة وتوزيع الجداول الدراسية بما يسمح بوقت كاف للانتقال بين المباني وغيرها).	- توفر الكلية وسائل دعم أكاديمي لذوي الاحتياجات الخاصة	
	- تراعي المؤسسة وجود تسهيلات إنشائية ملائمة (مثل مصاعد ومنحدرات وغيرها).	- يوجد تسهيلات إنشائية ملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة	
٦.وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.	- تتخذ المؤسسة إجراءات لتفعيل المشاركة الطلابية في مختلف المجالات ذات الصلة وتوثق نماذج لتلك المشاركة (مثل المشاركة في وحدة ضمان الجودة، وحدة الإرشاد والتوجيه المهني، لجنة تطوير البرامج وغيرها).	- وضعت الكلية إجراءات لتفعيل المشاركة الطلابية .	-
٧.الأنشطة الطلابية متنوعة، وتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.	- توفر المؤسسة الأماكن والتجهيزات وأنواع الدعم الملائمة لممارسة الأنشطة الطلابية المتنوعة (مثل العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية وغيرها).	- توفر الكلية الأماكن والتجهيزات وأنواع الدعم الملائمة لممارسة الأنشطة الطلابية المتنوعة	-
	- تشجع المؤسسة الطلاب للمشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة.	- يوجد آليات لتشجيع الكلية الطلاب للمشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
	- تعد المؤسسة تقريرًا عن مدى مشاركة الطلاب في الأنشطة المختلفة، والمسابقات والجوائز التي تميزت فيها المؤسسة على المستوى الجامعي والقومي والدولي	- أعدت الكلية تقريرًا عن مدى مشاركة الطلاب في الأنشطة المختلفة	
٨.للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	- تقوم المؤسسة بقياس آراء الطلاب باستخدام الوسائل المناسبة (مثل استبانات ولقاءات وغيرها) ومتضمنة آرائهم على سبيل المثال في العملية التعليمية والأنشطة الطلابية).	- تقوم الكلية بقياس آراء الطلاب باستخدام وسائل مختلفة ومناسبة	-
	- تحلل المؤسسة وتقيِّم آراء الطلاب	- يتم تحليل آراء الطلاب	
	- تستفيد المؤسسة من النتائج وتناقشها (مثل مناقشة النتائج في مؤتمر القسم العلمي وغيرها) وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.	- يتم الاستفادة من آراء الطلاب	
٩.للمؤسسة آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم، وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.	- تحتفظ المؤسسة بقواعد بيانات خاصة بالخريجين متكاملة وتحدثها دوريًّا. -	- يوجد بالكلية قواعد بيانات خاصة بالخريجين متكاملة وتحدثها دوريًّا	-
	- تحرص المؤسسة على متابعة خريجيها في سوق العمل وتحقيق التواصل معهم (مثل نماذج لتواصل وإسهامات الخريجين في الفعاليات والمشروعات، تطوير البرامج التعليمية والتبرعات والاستعانة بهم في تدريب الطلاب واستقصاء آرائهم وغيرها). -	- تتابع الكلية الخريجين في سوق العمل من خلال لجنة متابعة الخريجين .	عزوف عدد من الخريجين عن التواصل مع الكلية لأسباب ترجع إليهم
١٠.المؤسسة توفر برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقًا لاحتياجات ولتطورات سوق العمل.	- توفر المؤسسة برامج متنوعة تتضمن تنمية المهارات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل في التخصص (مثل برامج التنمية المهنية وتنمية مهارات ريادة الأعمال والتوظف وبرامج التعليم المستمر وغيرها).	- يوجد خطة منفذة للتنمية المهنية والتعليم المستمر للخريجين.	-

جدول رقم (٥-٩)

معيار ١٠ : البحث العلمي

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
١. خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتتناسب مع إمكانات المؤسسة.	- تضع المؤسسة الخطة البحثية لها وفق خطوات منهجية. -	- وضعت الكلية خطة بحثية وفق ضوابط منهجية	- الخطة البحثية تحتاج إلى تحديث . - ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي من قبل الجامعة للكليات النظرية
	- تتأكد المؤسسة من أوجه ارتباط خطتها البحثية بخطة الجامعة وأولويات المجتمع	- يوجد مصفوفات توافق بين الخطة البحثية للكلية والجامعة	
	- تتحقق المؤسسة من مدى ملاءمة إمكانات المؤسسة مع خطتها البحثية. -	إمكانيات الكلية تتوافق مع متطلبات الخطة البحثية	
٢. للمؤسسة آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها.	- تنشئ المؤسسة لجنة أخلاقيات البحث العلمي وفق القواعد والإرشادات الدولية والضوابط المحلية.	- يوجد لجنة مشكلة لأخلاقيات البحث العلمي	- تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي لم يكن موضوعا وفق قواعد محددة
	- تضع اللجنة ضوابط عمل وإجراءات تشغيل قياسية لها وتفعلها (مثل الحصول على موافقة اللجنة لإجراء البحوث العلمية ووجود التقارير السنوية للجنة وغيرها)، (ولا يكرر ما تم ذكره في القيادة والحوكمة ويقتصر هنا على إجراءات عمل اللجنة).	- يوجد ضوابط لعمل اللجنة	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
٣. الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي، وتعمل المؤسسة على تنمية مصادر التمويل، وتسعى للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية.	- توفر المؤسسة الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة (مثل مشروعات بحثية ممولة، ونسبة من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص، تسويق البحوث وغيرها)، (ولا يتم تكرار ما ذكر في معيار الموارد المالية ولكن يشار إلى وجوده فقط)	- توفر الكلية الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر تمويل مختلفة	
	- تعد المؤسسة بيانًا بالوحدات المعنية بالبحث العلمي وتتحقق من أن الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات المتي توفرها للعملية البحثية ملائمة (مثل موارد المتعلم والبحث المتاحة لطلاب الدراسات العليا والباحثين	- يوجد بيانات بالكيانات الفاعلة في البحث العلمي والتسهيلات الداعمة للعملية البحثية	لا يوجد مشروعات بحثية ممولة نظرا لأن الجامعة هي من تقوم على توزيعها
	- تُعِد المؤسسة بيانًا بالمشروعات البحثية الممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية خلال الأعوام الثلاثة الماضية.		
٤. توافر مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه، ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث	- تستخدم المؤسسة أساليب لدعم وتحفيز البحث العلمي (مثل استحداث وحدات أو إدارات لدعم البحث العلمي وتسويق البحوث، وحاضنات المشروعات، ومراكز نقل التكنولوجيا، وريادة الأعمال والابتكار وغيرها)	- يوجد وسائل داعمة ومحفزة للبحث العلمي	
	- تضع المؤسسة في خطتها التدريبية برامج لتنمية قدرات الباحثين.	- وضعت الكلية في خطتها التدريبية برامج لتنمية قدرات الباحثين.	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
التطبيقية.			
	- تدعم المؤسسة الأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية المشتركة بين تخصصات مختلفة في ذات المؤسسة أو مع جهات خارجية.	- هناك آليات مفعلة لدعم الأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية	
٥. الإنتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس.	- تحلل المؤسسة تطور الإنتاج البحثي للمؤسسة (للأعوام الثلاثة الماضية) ومتوسط الإنتاج لأعضاء هيئة التدريس ومتوسط النشر الدولي.	- يوجد تحليل لتطور الإنتاج البحثي للمؤسسة	-
٦. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية.	- تستخدم المؤسسة وسائل فعالة لتشجيع ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية.	- وضعت الكلية وسائل فعالة لتشجيع ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية.	-
٧. للمؤسسة قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.	تعد المؤسسة قواعد بيانات تشمل: - عدد ونسبة كل من الأبحاث العلمية المحلية والإقليمية والدولية إلى مجمل الأبحاث المنشورة ومقارنة تحليلية لتطور النشر المحلي والدولي. - عدد ونسبة الأبحاث المشتركة والتطبيقية.	- يوجد قواعد بيانات خاصة بالبحث العلمي	-

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
	- الاتفاق يات المفع لة مع المؤس سات التعليم ية أو البحث ية المحل ية والإقليمية والدولية، ومخرجاتها. - ا لمؤتمرات العلم ية المحل ية والإقليم ية والدول ية ا لتي نظمت ها المؤسسة أو شاركت في تنظيمها. - إصدار دورية علمية محكمة. - أن شطة علم ية أ خرى لأع ضاء المؤسسة (م ثل الم شاركة في ع ضوية هيئات دولية وفي تحكيم أ بحاث أو م شروعات والتمث يل في منظ مات وجمعيات محلية وإقليم ية ودول ية وغيرها). - جوائز أو براءات ا ختراع ح صل عليها أعضاء المؤسسة.		
٨. للمؤس سة مؤتمر علمي دوري.	- تحرص المؤسسة ع لى إقا مة مؤتمر عل مي دوري والم شاركة في تن ظيم المؤتمرات.	عقدت الكل ية عدة مؤتمرات و شاركت في العديد منها	لا يو جد ميزان ية محددة من الجام عة للم ساعدة في عقد المؤتمرات

جدول رقم (٥-١٠)

معيار ١١ : الدراسات العليا

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
١. برامج الدراسات العليا متنوعة، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتقابل متغيرات سوق العمل، ويتم الترويج لها محليًّا وإقليميًّا.	- تُعِد المؤسسة بيانًا عن أنواع وأعداد ومستويات برامج الدراسات العليا التي تقدمها وعدد المقيدين والمسجلين والمجتازين لكل برنامج للأعوام الثلاثة الماضية. -	- أعدت الكلية بيانا عن أنواع وأعداد ومستويات برامج الدراسات العليا التي تقدمها وعدد المقيدين والمسجلين والمجتازين لكل برنامج للأعوام الثلاثة الماضية. -	- غ لق التسجيل بالكلية وفقا لقرار المجلس الأعلى للأزهر بعدم التسجيل بالكليات التي توجد بالأقاليم
	- تطبق المؤسسة آليات لاستقراء سوق العمل (مثل الاطلاع على برامج لمؤسسات مناظرة ومستجدات التخصص دوليًّا وغيرها)، وتربط برامجها الأكاديمية بمتطلباته، وتتخذ إجراءات لاستحداث برامج أكاديمية جديدة أو تطوير أو إلغاء برامج قائمة. -	- يوجد آليات مطبقة لاستقراء سوق العمل	
	- تروج المؤسسة لبرامج الدراسات العليا (التدليل على ذلك مثلا من خلال تحليل المؤسسة لتطور أعداد الطلاب الملتحقين ببرامج الدراسات العليا، ونسبة الطلاب الوافدين خلال الأعوام الثلاثة الماضية).	- يتم الترويج لبرامج الدراسات العليا بطرق مختلفة	
٢. لبرامج الدراسات العليا معايير أكاديمية متبناة من خلال المجالس الرسمية وتتوافق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة.	- تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية لتبني المعايير الأكاديمية المرجعية (من خلال عرضها ومناقشتها واعتمادها من المجالس الرسمية).	- تنبت الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية للدراسات العليا في مجالسها الرسمية	- لم يتم مراجعة ولا تحديث المعايير
	- تصمم الأقسام العلمية مصفوفة المضاهاة للمعايير الأكاديمية المتبناة لجميع برامجها مع المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة وتتحقق من التوافق.	- تم تصميم مصفوفات المضاهاة للمعايير الأكاديمية المتبناة لجميع برامجها مع المعايير القياسية لبرامج الدراسات العليا الصادرة عن الهيئة .	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
٣. برامج الدراسات العليا موصّفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير القياسية.	- تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية لتوصيف برامج الدراسات العليا (من خلال عرضها ومناقشتها واعتمادها من المجالس الرسمية)	- يوجد توصيف لبرامج الدراسات العليا	-
	- تتحقق الأقسام العلمية من مدى توافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المتبناة (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي/ المعايير الأكاديمية).	- يوجد مصفوفات للتحقق من مدى توافق تصميم البرامج التعليمية مع اللائحة الداخلية والمعايير الأكاديمية المتبناة	
٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم.	- تتحقق الأقسام العلمية من مدى توافق المقررات الدراسية مع البرامج التعليمية (إعداد مصفوفة البرنامج التعليمي/ المقررات الدراسية).	- يوجد مصفوفة توافق بين البرنامج التعليمي والمقررات الدراسية	-
	- توصف الأقسام العلمية المقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمي وطرق التدريس والتعلم والتقويم والمراجع العلمية	- يوجد توصيف للمقررات العلمية المقررات الدراسية متضمنة أهداف المقرر ونواتج التعلم وموضوعات المحتوى العلمي وطرق التدريس والتعلم والتقويم والمراجع العلمية	
٥. للمؤسسة طرق تدريس مناسبة تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية	- تتأكد الأقسام العلمية من توافق طرق التدريس والتعلم مع نواتج تعلم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية.	-	- لا يوجد تدريس
٦. الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج	- توفر المؤسسة الموارد المادية والتجهيزات والتسهيلات للدراسات العليا والعملية البحثية التي تحقق نواتج التعلم (تعد قائمة بموارد التعلم والبحث العلمي المتاحة لطلاب	- يوجد تسهيلات داعمة للدراسات العليا	-

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم.	الدراسات العليا والباحثين ويوضح مدى ملاءمتها لتحقيق نواتج التعلم).		
٧. تقويم طلاب الدراسات العليا يتسم بالموضوعية والعدالة وباستخدام أساليب متنوعة وملائمة لقياس نواتج المتعلم المستهدفة.	- تنوع المؤسسة من طرق امتحانات طلاب الدراسات العليا.	-	- لا يوجد تدريس للدراسات العليا ولا امتحانات نظرا لاقتصار ذلك على كلية الدراسات العليا بالجامعة
	- تتأكد المؤسسة من أن امتحانات الطلاب تحقق نواتج التعلم المستهدفة	-	
	- تتخذ المؤسسة إجراءات لضمان عدالة وموضوعية الامتحانات.	-	
٨. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.	- تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية (مثل تحديد معايير لاختيار المراجعين واختيارهم من خلال مجالس الأقسام ومناقشة تقاريرهم وغيرها)	- يوجد مراجعة لبرامج الدراسات العليا	- لا يوجد أي إجراءات تحسينية للبرامج والمقررات نظرا لعدم وجود دراسة ولا امتحانات بالكلية
	- تتخذ المؤسسة الإجراءات والضوابط المناسبة للمتابعة والمراجعة الدورية في حالة البرامج التعليمية المشتركة.	-	
	- تستفيد المؤسسة من تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج التعليمية والمقررات في تطوير البرامج التعليمية (تذكر أمثلة).	- تستفيد الكلية من تقارير المراجعين	
٩. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط	- تعد الأقسام العلمية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية متضمنة نتائج تحليل آراء المراجعين والطلاب ومدى توافق محتوى الورقة الامتحانية مع نواتج المتعلم بالتوصيف المعلن ونتائج الامتحانات وخطة التحسين والتطوير وغيرها. - تُطلع المؤسسة الأطراف المعنية على التقارير السنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية (مثل أعضاء القسم	-	-

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط قوة	نقاط ضعف
التحسين والتطوير.	العلمي ومجلس المؤسسة ولجان شئون الدراسات العليا وغيرها). - تستفيد المؤسسة من خطط التحسين والتطوير بالتقارير السنوية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية في تطوير البرامج التعليمية (تذكر أمثلة من البرامج والمقررات التي تم تطويرها).		
١٠. آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دوريًا بغرض تطويرها، وتوجد ضمانات موضوعية وعادلة لتوزيع الإشراف العلمي على الرسائل وفقا للتخصص.	- تطبق المؤسسة إجراءات محددة تضمن موضوعية وعدالة التسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا.	- تطبق الكلية إجراءات محددة تضمن موضوعية وعدالة التسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا.	آليات التسجيل والإشراف تحتاج إلى تحديث
	- تعلن المؤسسة تلك الإجراءات بوسائل مناسبة ومتعددة.	تعلن الكلية تلك الإجراءات بوسائل مناسبة ومتعددة.	
	- تقوم المؤسسة بمراجعة تلك الإجراءات دوريا وتطورها وفق التغذية الراجعة من الأطراف المعنية.	تقوم الكلية بمراجعة تلك الإجراءات دوريا وتطورها وفق التغذية الراجعة من الأطراف المعنية.	
١١. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا، واتخاذ الإجراءات اللازمة لدراستها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	- تستخدم المؤسسة الوسائل المناسبة (مثل استبانات ولقاءات وغيرها) في قياس آراء طلاب الدراسات العليا عن العملية التعليمية والبحثية وغيرها. - .	- . تستخدم الكلية الوسائل المناسبة في قياس آراء طلاب الدراسات العليا عن العملية التعليمية والبحثية وغيرها	-
	- تحلل المؤسسة وتقيم آراء طلاب الدراسات العليا. -	- يتم تحليل آراء الطلاب	
	- تستفيد المؤسسة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة	- يتم الاستفادة من نتائج التحليل	

جدول رقم (٥-١١)

معيار ١٢ : المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة :

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
١. للمؤسسة خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تنفذ المؤسسة خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المتضمنة بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة والمتي تراعي احتياجات وأولويات المجتمع المحيط والمهني. -	- يوجد بالكلية خطة أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المتضمنة بالخطة الاستراتيجية للمؤسسة والمتي تراعي احتياجات وأولويات المجتمع المحيط والمهني.	-
	- توفر المؤسسة برامج للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والأطراف المجتمعية ذات العلاقة.	- توفر الكلية من خلال خطتها برامج للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والأطراف المجتمعية ذات العلاقة.	
٢. للمؤسسة كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تقوم اللجان والوحدات والمراكز التي استحدثت لدعم خدمة المجتمع وتفعيل المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة بتنفيذ أنشطتها وإعداد تقاريرها السنوية.	- يوجد بالكلية كيانات لدعم خدمة المجتمع وتفعيل المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة ولها تقارير سنوية	-
٣. للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبى احتياجاته وأولوياته.	- تنوع المؤسسة من أنشطتها التعليمية والبحثية والخدمية الموجهة لتنمية البيئة ولخدمة المجتمع والتي تلبي احتياجات المجتمع وأولوياته (مثل عقد الاتفاقيات والشراكات مع الصناعة والمجتمع المحيط وبناء القدرات والتنمية المهنية المستمرة للتخصص والتثقيف البيئي وفقاً للتخصص ومحو الأمية والأبحاث العلمية التطبيقية وتقديم الاستشارات	- يوجد تنوع في الأنشطة المقدمة للمجتمع - يوجد اتفاقيات مع مؤسسات مجتمعية	- قوانين الجامعة التي تحد من التوسع في عقد البروتوكولات

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
	وا لبرامج التدريب ية والقوا فل العلاج ية والتثقيف ية و حل مشكلات مجتمعية وغيرها).		
	- توفر المؤس سة بيا نات بت لك الخدمات والأنشطة ا لتي قا مت بها خلال الأعوام الثلاثة الماضية	- يو جد بيا نات لل خدمات والأنشطة التي قا مت ب ها الكل ية خلال الأ عوام الثلاثة الماضية	
٤. للمؤس سة آل يات لتمث يل فا عل للأ طراف المجتمع ية في صنع القرار ود عم موارد المؤس سة وتنفيذ برامجها.	- توفر المؤسسة بيانات با لمجالس واللجان التي يشارك فيها ممثلو المجتمع (م ثل ر جال ال صناعة وأعضاء من النقا بات وا لوزارات المعن ية وغير ها)، و نماذج من المو ضوعات وال قرارات ا لتي تم اتخاذها	يوجد بيان بالمجالس واللجان التي يشارك فيها ممثلو المجتمع	
	- تحدد المؤس سة أو جه الم شاركة المجتمع ية في صنع ال قرار، وتدريب ال طلاب، ود عم ر يادة الأعمال لدى ال طلاب، وغير ها من خلال م شاركة الأ طراف المجتمعية في أنشطتها المختل فة (م ثل الم شاركة في ا لمجالس الرسم ية، و مجالس إدارة الوحدات ذات ال طابع ا لخاص، ولج نة خد مة المجت مع، والم ساهمة في احتفال ية ا لخريجين، و توفير فرص التو ظف لل خريجين، وت قديم منح مالية ومادية وغيرها).	تحدد الكل ية أو جه الم شاركة المجتمع ية في صنع ال قرار، و تدريب الطلاب...	

مؤشر التقييم	الممارسات	نقاط القوة	نقاط الضعف
٥. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	- تستخدم المؤسسة الوسائل المناسبة (مثل استبانات ولقاءات وغيرها) في قياس آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل عن دورها وخدماتها المقدمة (مثل مستوى خريجيها، وفاعلية الوحدات والمراكز واللجان وغيرها)	- تستخدم المنهجية الوسائل المناسبة في قياس آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل عن دورها وخدماتها المقدمة	
	- تحلل المؤسسة وتقيم آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل.	- تحلل الكلية وتقيم آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل.	
	- تستفيد المؤسسة من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة	- تستفيد الكلية من النتائج وتتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.	

جدول رقم (٥-١٢)

ثانيا: البيئة الخارجية

ثانيا عرض نتائج تحليل البيئة الخارجية :

وتم الاعتماد فيه على تحليل (PEST) هو عبارة عن أداة عمل استراتيجية تسمح للكلية بفهم كيف يمكن لعناصر مختلفة خارجية أن تؤثر في أعمالها الآن وفي المستقبل. وترمزPEST إلى العوامل الرئيسة الأربعة التي يمكن أن تؤثر في العمل وهي: العوامل (السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية) ويُشكَل كلٌ من هذه المفاهيم عاملاً خارجياً يمكن أن يمثّل الفرص والتّهديدات للكلية، وقد تم الاستعانة بدليل الاعتماد الصادر عن الهيئة ٢٠١٥، وما ورد به من ممارسات في المعايير ؛ لمعالجة تلك العوامل الأربعة والوقوف على ما يمكن أن يستفاد منها في التحليل البيئي الرباعي

[١] القوى السياسية والقانونية (P)

نقاط الفرص	نقاط التهديدات
السياسة السائدة نحو تغيير قوانين ونظم الجامعات لتصبح أكثر استقلالية وقدرة على اتخاذ القرار.	عدم زيادة الميزانية بما يناسب مع الاحتياجات المتزايدة للكليات.
زيادة الاهتمام على المستوى الإقليمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر فى منظومة العملية التعليمية.	تزايد عدد الكليات والجامعات الخاصة واستمرار التنافس بين خريج الجامعات الحكومية وخريج الجامعات الخاص.
اهتمام الدولة بالتخطيط الاستراتيجي ونشر ثقافته في جميع مؤسساتها.	التغيير المستمر فى المواقع وعم القدرة على شغل الأماكن الخالية فى وقت مناسب بسبب بعض القواعد القانونية المنظمة لذلك.
إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	القوانين الخاصة بسفر أعضاء هيئة التدريس والإجازات تسمح بسفر العديد من اعضاء هيئة التدريس للخارج أو أخذ إجازة للعمل بعض الكليات الخاصة بالداخل مما يحرم الكلية من طاقات علمية متميزة.
وجود مؤسسات تابعة للدولة تعمل على تنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية.	معايير قبول الطلاب حتى الآن بالمجموع فقط
تبني الدولة فكرة دعم إعادة هيكلة الجهاز الإداري.	ضعف منظومة التعليم قبل الجامعي
توجه الدولة نحو سياسة الرقمنة .	قلة الدرجات الممنوحة من الدولة لتعيين أعضاء بالجهاز الإداري.
تطلع الدولة من خلال سياستها في رؤية ٢٠٣٠م لزيادة الاهتمام بمحور التعليم والبحث العلمي.	وجود بعض القوانين التي تسمح بتسريب الطلاب من التعليم الأزهري إلى التعليم العام.
اهتمام الدولة في الآونة الأخيرة بالأنشطة الطلابية وتوفير فرص لأوائل الخريج من أبناء الكلية.	
اهتمام الدولة بقوانين حقوق التأليف والنشر	
تبني الدولة سياسة المحسبة للجميع ولا أحد فوق القانون يجعل من سياسة المحاسبة داخل	

المؤسسات مطلب دستوري ضد من ينتهك القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة.	
اهتمام الدستور المصري ونصه على مقومات البحث العلمي وأخلاقياته	
تبني عدد من الوزارات حث العاملين بها على الحصول على درجتي الماجستير و الدكتوراه	
سياسة الدولة نحو الاستفادة من طاقات الشباب الجامعي لتنمية المجتمع	
حث المؤسسات العاملين بها من القيادات على التواصل مع مؤسسات التعليم العالي	

جدول رقم (٦-١)

[٢] القوى الاقتصادية

نقاط الفرص	نقاط التهديدات
إقامة علاقات قوية مع المجتمع الخارجي لزيادة الجهود المبذولة للحصول على الدعم المادي	الأزمات الاقتصادية الدولية وانعكاسها على ضعف ميزانيات التعليم والبحث العلمي والحالة الاقتصادية لأفراد المؤسسات
اهتمام رؤية مصر ٢٠٣٠ م بالتعليم والبحث العلمي وزيادة الموازنات المرصودة لذلك	عدم التأكد من الميزانيات السنوية المستقبلية الممنوحة من قبل الحكومة إضافة إلى محدودية ميزانية الجامعة مما يخلق نوعا من صعوبات الانفاق فى الكلية
زيادة الاعتمادات المخصصة من قبل الدولة لتطوير المؤسسات التعليمية	هجرة العقول الى الجامعات الخاصة نظرا الى الحوافز التي يحصلون عليها بعكس الجامعات الحكومية
الانفتاح على العالم في جميع المجالات التعليمية و البحثية والإدارية من خلال التطور الهائل في وسائل التكنولوجيا الحديثة.	عدم المقدرة على استقطاب الأساتذة المتخصصة وذوى الخبرة وذلك لقلة العائد المادي الذى سيمنح لهم مقارنة بالجامعات الخاصة
ربط زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس الجودة مما أدى الى انتشار ثقافة الجودة بالمجتمع الأكاديمي	التركيز على موضوع التمويل الذاتي والذى سينجم عنه بالضرورة ضغط أكبر على الجامعة لكى يتسنى لها الحصول على متبرعين جدد لمساعدتها فى تحقيق خطط التنمية الخاصة بها.
اهتمام الدولة بريادة بمجالات ريادة الأعمال لفتح أفق	عدم التوازن بين أعداد الخريجين والاحتياجات

واسعة أمام المؤسسات التعليمية للتوسع في هذا المجال	الفعلية لسوق العمل
	عدم وجود ميزانيات لوحدات الجودة بكليات الجامعة
	قلة توفير درجات مالية لأعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم من قبل الدولة
	ارتفاع سعر الصرف أثر على خطط الصيانة والتطوير وقلل من أثر نمو الموارد الذاتية

جدول رقم (٦-٢)

(٣) القوى الاجتماعية :

نقاط الفرص	نقاط التهديدات
تطور ونمو المجتمعات المحلية التى تحتاج للخبرات الجامعية	وجود عدم رضاء من المجتمع المدني المحيط بالكلية عن الخريجين بما يترتب عليه مشكلة تعيين الخريجين واتجاه المتميزين منهم للعمل بالخارج واتجاه أخرين للالتحاق بالجامعات الخاصة
تأسيس روابط قوية مع المنظمات المجتمعية من أجل تطوير فرص التعاون وتبادل الخبرات والخدمات	عدم وجود تفهم كامل من المجتمع المدني لدور الكلية في المجتمع
موقع الكلية المتميز يجعله يخدم عدد كبير من المحافظات المجاورة ويسهل على عدد كبير من الطلاب الالتحاق بالكلية	غياب ثقافة التعاون بين الجامعات ومنظمات الأعمال
اهتمام المجتمع الخارجي بالحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه لدعم موقفه التنافسي في الحصول على وظيفة أو تعديل حالته الوظيفية.	عدم اقتناع المنظمات الحكومية ورجال الأعمال بأهمية تمويل البحث العلمي في المجتمعات المصرية
مؤهل الكلية يتناسب مع عدد كبير من الوظائف المتاحة والمتوفرة (التدريس بالأزهر، التدريس بالتربية والتعليم، الوعظ، ...).	ضعف مشاركة المجتمع الخارجي ومختلف الأطراف داخل وخارج الكلية.
	عزوف الطلاب المتميزين عن الالتحاق بالكلية
الانفجار المعرفي الذي يشهده العالم جعل الحصول على المعلومات ونشرها سهل ويسير وفتح الباب أمام مؤسسات التعلم لتطوير المعلومات الخاصة بها وتحديثها بيسر وسهولة	
المكانة الاجتماعية المرموقة التي يتحلى بها عضو هيئة التدريس في المجتمع	
اهتمام الدولة بذوي الاحتياجات الخاصة ومحاولة دمجهم في	

المجتمع	
اهتمام الدولة بالأنشطة الشبابية وطلاب الجامعات	
وجود مؤسسات مجتمعية كثيرة يمكن التواصل معها	

جدول رقم (٦-٣)

[٤]القوى التكنولوجية (T)

نقاط الفرص	نقاط التهديدات
التطور المتزايد فى وسائل الاتصالات وفى تكنولوجيا الوسائل التعليمية	التكلفة المرتفعة لهذه التكنولوجيا مقارنة بالإنفاق المحدود على التعليم العالي، قد تشكل خطورة على البحث العلمي وتطوره
تبني الدولة ميكنة العملية التعليمية والإدارية	ارتفاع التكلفة التكنولوجية لمتطلبات التعليم الهجين و قلة الموارد والإمكانات اللازمة لمسايرة التحول السريع في التعليم والبحث العلمي بسبب أزمة كورونا.
اتجاه الدولة إلى تعزيز البنية التكنولوجية ووسائل الاتصال والفي جميع المؤسسات	التطور السريع للأدوات التعليمية التكنولوجية وصعوبة مسايرة هذه التطور
توجه الدولة لرفع كفاءة العمل الإداري المميكن لسد عجز القوى البشرية في المؤسسات	
توجه الدولة لعمل منظومة امتحانات مميكنة للجامعات	
توفير مواقع دولية على شبكة الانترنت خاصة بقواعد البحث العلمي	

م	المحور	البيئة الداخلية		
		قوة (Strengths)	ضعف (Weaknesses)	
١	التخطيط الاستراتيجي	١٩	٥	١٤
٢	القيادة والحوكمة	١٨	٧	١١
٣	إدارة الجودة	١٥	٣	١٢
٤	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١٤	٣	١١
٥	الجهاز الإداري	١٥	٣	١٢
٦	الموارد المالية والمادية	١٤	٤	١٠
٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	١٥	١	١٤
٨	التدريس والتعلم	٢٠	١	١٩
٩	الطلاب والخريجون	٢٢	٣	١٩
١٠	البحث العلمي	١٤	٥	٩
١١	الدراسات العليا	١٨	٦	١٢
١٢	المشاركة المجتمعية	١٠	١	٩
المجموع		١٩٤	٤٢	١٥٢

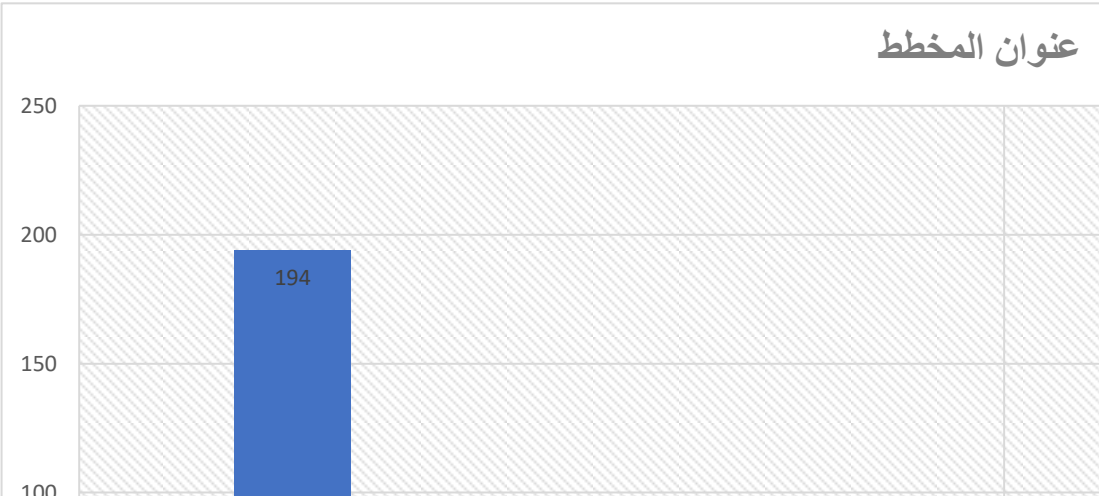
جدول رقم (٦-٤)

		فرص	تهديدات
P	سياسي	١٥	٨
E	اقتصادي	٦	٩
S	الاجتماعية الثقافية	١٠	٦
T	التكنولوجية	٦	٣
	مجموع	٣٧	٢٦

جدول رقم (٦-٥)

قوة (Strengths)	ضعف (Weaknesses)	فرص (Strengths)	تهديدات (Opportunities)
١٩٤	٤٢	٣٧	٢٦

جدول رقم (٦-٦)



ثالثًا: الوزن النسبي لعناصر القوة والضعف مرتب حسب الأولويات وفق الوزن النسبي لكل عنصر

قامت اللجنة المشكلة لمتابعة عمل التحليل البيئي بمحاولة تجميع نقاط القوة المتشابهة لعمل محاور رئيسة، وإعطاء كل محور وزن نسبي وترتيبها حسب الوزن النسبي.

تم تحديد الوزن النسبي لكل محور من المحاور عن طريق جلسة عصف ذهني لأعضاء اللجنة وعدد من أفراد المؤسسة عن طريق إعطاء كل محور درجة تعبر عن مدى أثره ودرجة تعبر عن مدى بقاء هذا الأثر للوقوف على الوزن النسبي لكل محور، ومن خلالها يتم ترتيب المحاور.

نقـــــــــــــــــــاط القـــــــــــــــــــوة مرتبة وفق الأعلى وزنا			
المؤشـــــــــــــــــــر	الأثـــــــر	احتمال البقاء	الوزن النسبي
	١٠	١٠	١٠٠
للكلية وحدة لضمان الجودة ذات علاقة وطيدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة؛ ولها كوادر مؤهلة وتجهيزات ملائمة ولائحة منظمة وتسعى لتطبيق ممارسات الجودة حفاظا على الاعتماد	٨	٩	٧٢
للكلية خطة استراتيجية وتنفيذية مكتملة العناصر	٨	٩	٧٢
تضع الكلية خطط وتقارير سنوية تحتوي على خطط تحسين وإجراءات تصحيحية	٨	٩	٧٢
للكلية استراتيجيات تدريس وتعلم وتقويم مطبقة وتدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظيف وتتسق مع المعايير الأكاديمية.	٨	٨	٦٤
البرامج التعليمية والمقررات موصفة وملائمة لمتطلبات سوق العمل ويتم مراجعتها بصفة دورية وعمل تقارير سنوية لها	٨	٨	٦٤

يوجد آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي وتخصص لهم الكلية الإنشاءات المطلوبة	٨	٨	٦٤
للكلية آليات متابعة للخريجين وتوفر لهم برامج للتنمية المهنية	٨	٨	٦٤
تحرص الكلية على تقويم الطلاب بشكل متوازن، يضمن عدالة الامتحانات وتأمينها	٨	٨	٦٤
تحرص الكلية على تنفيذ إجراءات لتقييم العملية الامتحانية وتحليل نتائجها مع السماح للطلاب بالتظلم من النتائج	٨	٨	٦٤
توفر الكلية التسهيلات الداعمة للعملية التعليمية والبحثية وتحرص على تطويرها	٧	٧	٤٩
يوجد آليات محددة للتعامل مع مشكلات الكلية التعليمية ومشكلات الموارد المادية والمادية	٧	٧	٤٩
موارد الكلية المالية كافية ومواردها المادية مناسبة وتحرص الكلية على صيانتها ومصادر تمويلها متنوعة	٧	٧	٤٩
توفر الكلية نظاما متكاملا وفعالا لدعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا وأكاديميا وتوفر لهم أنشطة متنوعة وتتيح لهم فرصة المشاركة في اللجان المختصة	٧	٧	٤٩
تمتلك الكلية بنية تكنولوجية متميزة وتسعى لتطويرها	٧	٧	٤٩
تحرص الكلية على إتاحة كافة معلوماتها وممارساتها وإصداراتها وتتحرى في ذلك المصداقية	٧	٧	٤٩
وضعت الكلية خطة بحثية ووفرت تسهيلات داعمة وموارد مالية وكيانات فاعلة لأنشطة البحث العلمي والدراسات العليا بما يتيح النمو للنتاج البحثي، ويشجع على المشاركة في الفاعليات المختلفة	٧	٧	٤٩
برامج الدراسات العليا متنوعة، وموصفة ومتوافقة مع المعايير الأكاديمية المتبناة	٧	٧	٤٩
للمؤسسة مؤتمرات دولية وفاعليات خاصة بالبحث	٧	٧	٤٩

العلمي			
وضعت الكلية خطة وكيانات فاعلة وأنشطة متنوعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وسمحت للأطراف المجتمعية بالمشاركة في المجالس الرسمية	٨	٦	٤٨
تمتلك الكلية عددا من الموارد البشرية تتفق والمعدلات المرجعية وتعمل الكلية على رفع كفاءة مواردها البشرية وتقيم أدائها بشكل مستمر	٦	٧	٤٢
للكلية وسائل مناسبة لقياس أراء الأطراف المختلفة وتقويم أنشطتها وتعرض نتائج التقويم على الأطراف المعنية والمجالس الرسمية	٦	٧	٤٢
تراعي الكلية توزيع مواردها البشرية توزيعا مطابقا للتوصيف الوظيفي والتخصصات الدقيقة بما يضمن العدالة وعدم التمييز	٦	٧	٤٢

جدول رقم (٧-١)

نقـــــــاط الضعـــــــــف مرتبة وفق الأعلى وزنا			
المؤشر	الأثر	احتمال البقاء	الوزن النسبي
	١٠	١٠	١٠٠
غلق التسجيل بالكلية في الدراسات العليا وفقا لقرار المجلس الأعلى للأزهر بعدم التسجيل بالكليات التي توجد بالأقاليم	٧	٦	٤٢
أغلب الوثائق والممارسات لم يتم تحدثها حتى الآن وفق الخطة الجديدة	٧	٦	٤٢
التدريب غير ملزم وليس له موازنة محددة	٦	٦	٣٦
قوانين الجامعة التي تحد من التوسع في عقد البروتوكولات التي تتيح	٦	٦	٣٦

التواصل مع مؤسسات المجتمع والاستفادة من خدماته			
عدم السماح بإنشاء وحدات ذات طابع خاص للمساعدة في تنمية الموارد الذاتية	٦	٦	٣٦
لا يوجد ميزانية محددة من الجامعة للمساعدة في عقد المؤتمرات	٦	٥	٣٠
لم يتم استغلال المساحات الشاسعة في إنشاء مباني جديدة	٦	٥	٣٠
مركزية الجامعة وارتباط الكلية بقطاع اللغة العربية لم يمكن الكلية من الاستقلال باستحداث برامج جديدة	٥	٦	٣٠
عمليات التوظيف خاضعة للجامعة وصلاحيات الكلية محدودة	٦	٥	٣٠
عدم وجود موازنة ثابتة من الجامعة لوحدة ضمان الجودة	٥	٦	٣٠
يوجد عجز في الهيئة المعاونة في بعض الأقسام	٦	٥	٣٠
لا يوجد مشروعات بحثية ممولة نظرا لأن الجامعة هي من تقوم على توزيعها	٥	٥	٢٥
اقتصار تعليم الوافدين على فرع	٣	٧	٢١

القاهرة بقرار الجامعة			
عدم موجود مختصين دائمين للعمل على الأنظمة التكنولوجية	٥	٤	٢٠

جدول رقم (٧-٢)

الفـــــــــــــــــــــــــــــرص مرتبة وفق الأعلى وزنا			
المـــــــؤشـــــــــــــــر	*الأثر	*احتمال البقاء	*الوزن
	١٠	١٠	١٠٠
زيادة الاهتمام على المستوى الإقليمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر فى منظومة العملية التعليمية	٧	٧	٤٩
اهتمام الدولة بالتخطيط الاستراتيجي ونشر ثقافته في جميع مؤسساتها	٧	٧	٤٩
إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٧	٧	٤٩
ربط زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس الجودة مما أدى الى انتشار ثقافة الجودة بالمجتمع الأكاديمي	٧	٧	٤٩
وجود مؤسسات تابعة للدولة تعمل على تنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية.	٨	٦	٤٨
وجود مؤسسات تقدم خدمات لتنمية مهارات الطلاب .	٨	٦	٤٨
اهتمام الدولة بمجالات ريادة الأعمال لفتح أفق واسعة أمام المؤسسات التعليمية للتوسع في هذا المجال	٨	٦	٤٨
اهتمام الدولة بقوانين حقوق التأليف والنشر	٧	٦	٤٢
سياسة الدولة نحو الاستفادة من طاقات الشباب الجامعي لتنمية المجتمع	٧	٦	٤٢
حث المؤسسات العاملين بها من القيادات على التواصل مع مؤسسات التعليم العالي	٧	٦	٤٢
إقامة علاقات قوية مع المجتمع الخارجي لزيادة الجهود المبذولة للحصول على الدعم المادي	٧	٦	٤٢
تطور ونمو المجتمعات المحلية التى تحتاج للخبرات الجامعية	٧	٦	٤٢

تأسيس روابط قوية مع المنظمات المجتمعية من أجل تطوير فرص التعاون وتبادل الخبرات والخدمات	٧	٦	٤٢
وجود مؤسسات مجتمعية كثيرة يمكن التواصل معها	٧	٦	٤٢
تطلع الدولة من خلال سياستها في رؤية ٢٠٣٠م لزيادة الاهتمام بمحور التعليم والبحث العلمي.	٨	٥	٤٠
اهتمام الدستور المصري ونصه على مقومات البحث العلمي وأخلاقياته	٨	٥	٤٠
اهتمام رؤية مصر ٢٠٣٠ م بالتعليم والبحث العلمي وزيادة الموازنات المرصودة لذلك	٨	٥	٤٠
توفير مواقع دولية على شبكة الانترنت خاصة بقواعد البحث العلمي	٨	٥	٤٠
تبني الدولة ميكنة العملية التعليمية والإدارية	٦	٦	٣٦
توجه الدولة نحو سياسة الرقمنة .	٦	٦	٣٦
الانفتاح على العالم في جميع المجالات التعليمية و البحثية والإدارية من خلال التطور الهائل في وسائل التكنولوجيا الحديثة.	٦	٦	٣٦
الانفجار المعرفي الذي يشهده العالم جعل الحصول على المعلومات ونشرها سهل ويسير وفتح الباب أمام مؤسسات التعلم لتطوير المعلومات الخاصة بها وتحديثها بيسر وسهولة	٦	٦	٣٦
التطور المتزايد فى وسائل الاتصالات وفى تكنولوجيا الوسائل التعليمية	٦	٦	٣٦
اتجاه الدولة إلى تعزيز البنية التكنولوجية ووسائل الاتصال في جميع المؤسسات	٦	٦	٣٦
توجه الدولة لرفع كفاءة العمل الإداري المميكن لسد عجز القوى البشرية في المؤسسات	٦	٦	٣٦
توجه الدولة لعمل منظومة امتحانات مميكنة للجامعات	٦	٦	٣٦
موقع الكلية المتميز يجعله يخدم عدد كبير من المحافظات المجاورة ويسهل على عدد كبير من الطلاب الالتحاق بالكلية	٦	٥	٣٠
مؤهل الكلية يتناسب مع عدد كبير من الوظائف المتاحة والمتوفرة (التدريس بالأزهر، التدريس بالتربية والتعليم، الوعظ، ...).	٦	٥	٣٠
اهتمام الدولة بالأنشطة الشبابية وطلاب الجامعات	٦	٥	٣٠

اهتمام الدولة في الآونة الأخيرة بالأنشطة الطلابية وتوفير فرص لأوائل الخريج من أبناء الكلية.	٦	٥	٣٠
اهتمام الدولة بذوي الاحتياجات الخاصة ومحاولة دمجهم في المجتمع	٦	٥	٣٠
اهتمام المجتمع الخارجي بالحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه لدعم موقفه التنافسي في الحصول على وظيفة أو تعديل حالته الوظيفية.	٥	٥	٢٥
السياسة السائدة نحو تغيير قوانين ونظم الجامعات لتصبح أكثر استقلالية وقدرة على اتخاذ القرار	٥	٥	٢٥
تبني الدولة سياسة المحاسبة للجميع ولا أحد فوق القانون يجعل من سياسة المحاسبة داخل المؤسسات مطلب دستوري ضد من ينتهك القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة	٥	٥	٢٥
تبني الدولة فكرة دعم إعادة هيكلة الجهاز الإداري.	٥	٥	٢٥
زيادة الاعتمادات المخصصة من قبل الدولة لتطوير المؤسسات التعليمية	٤	٥	٢٠
المكانة الاجتماعية المرموقة التي يتحلى بها عضو هيئة التدريس في المجتمع	٥	٤	٢٠

جدول رقم (٧-٣)

التهديـــــــــــــــــــدات مرتبة وفق الأعلى وزنا			
المـــــــــؤشـــــــــر	*الأثر	*احتمال البقاء	*الوزن
	١٠	١٠	١٠٠
القوانين الخاصة بسفر أعضاء هيئة التدريس والإجازات تسمح بسفر العديد من اعضاء هيئة التدريس للخارج أو أخذ إجازة للعمل بعض الكليات الخاصة بالداخل مما يحرم الكلية من طاقات علمية متميزة	٧	٦	٤٢
هجرة العقول الى الجامعات الخاصة نظرا الى الحوافز التي يحصلون عليها بعكس الجامعات الحكومية	٧	٦	٤٢
عدم المقدرة على استقطاب الأساتذة المتخصصة وذوى الخبرة وذلك لقلة العائد المادي الذى سيمنح لهم مقارنة بالجامعات الخاصة	٧	٦	٤٢

-قلة توفير درجات مالية لأعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم من قبل الدولة	٧	٦	٤٢
قلة الدرجات الممنوحة من الدولة لتعيين أعضاء بالجهاز الإداري.	٧	٦	٤٢
ارتفاع التكلفة التكنولوجية لمتطلبات التعليم الهجين و قلة الموارد والإمكانات اللازمة لمسايرة التحول السريع في التعليم والبحث العلمي بسبب أزمة كورونا.	٦	٦	٣٦
التطور السريع للأدوات التعليمية التكنولوجية وصعوبة مسايرة هذه التطور	٦	٦	٣٦
عدم زيادة الميزانية بما يناسب مع الاحتياجات المتزايدة للكليات	٦	٥	٣٠
الأزمات الاقتصادية الدولية وانعكاسها على ضعف ميزانيات التعليم والبحث العلمي والحالة الاقتصادية لأفراد المؤسسات	٦	٥	٣٠
عدم التأكد من الميزانيات السنوية المستقبلية الممنوحة من قبل الحكومة إضافة إلى محدودية ميزانية الجامعة مما يخلق نوعا من صعوبات الانفاق فى الكلية	٦	٥	٣٠
التركيز على موضوع التمويل الذاتي والذى سينجم عنه بالضرورة ضغط أكبر على الجامعة لكى يتسنى لها الحصول على متبرعين جدد لمساعدتها فى تحقيق خطط التنمية الخاصة بها.	٦	٥	٣٠
ارتفاع سعر الصرف أثر على خطط الصيانة والتطوير وقلل من أثر نمو الموارد الذاتية	٦	٥	٣٠
وجود عدم رضاء من المجتمع المدني المحيط بالكلية عن الخريجين بما يترتب عليه مشكلة تعيين الخريجين واتجاه المتميزين منهم للعمل بالخارج واتجاه أخرين للالتحاق بالجامعات الخاصة	٧	٤	٢٨
عدم وجود تفهم كامل من المجتمع المدني لدور الكلية في المجتمع	٧	٤	٢٨
غياب ثقافة التعاون بين الجامعات ومنظمات الأعمال	٧	٤	٢٨
عدم اقتناع المنظمات الحكومية ورجال الأعمال بأهمية تمويل البحث العلمي في المجتمعات المصرية	٧	٤	٢٨
ضعف مشاركة المجتمع الخارجي ومختلف الأطراف داخل وخارج	٧	٤	٢٨

الكلية.			
تزايد عدد الكليات والجامعات الخاصة واستمرار التنافس بين خريج الجامعات الحكومية وخريج الجامعات الخاص	٥	٥	٢٥
معايير قبول الطلاب حتى الآن بالمجموع فقط	٥	٥	٢٥
ضعف منظومة التعليم قبل الجامعي	٥	٥	٢٥
وجود بعض القوانين التي تسمح بتسريب الطلاب من التعليم الأزهري إلى التعليم العام.	٥	٥	٢٥
عدم الـ توازن بين أ عداد ا لخريجين والاحتيا جات الفعلية لسوق العمل	٥	٥	٢٥
عزوف الطلاب المتميزين عن الالتحاق بالكلية	٥	٥	٢٥

جدول رقم (٧-٤)

ترتيب الأوليات في ضوء الأهمية النسبية للتحليل البيئي والتمويل المتاح

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الأهمية النسبية للعنصر (الوزن النسبي)	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
أولا: تحليل العوامل الداخلية (القوة) S					
١	للكلية وحدة ضمان يتوفر لها الإمكانات المطلوبة وتضع خطط سنوية وتقوم أنشطتها بشكل دوري	٧٢٪	٢	١,٤٤	تعزيز إدارة نظم ضمان الجودة بالكلية بسهم في تعزيز مكانة الكلية والحفاظ على الاعتماد
٢	للكلية منظومة تعليمية متكاملة	٦٤٪	٣	١,٩٢	تعمل الكلية على تطوير المنظومة التعليمية لإعداد خريج متميز تتوفر فيه القدرات التنافسية وفق متطلبات سوق العمل
٣	تمتلك الكلية بنية مؤسسية وتكنولوجية	٤٩٪	٣	١,٤٧	تسعى الكلية لتطوير البنية المؤسسية والتكنولوجية للاستفادة منها في جميع المجالات
٤	تهتم الكلية اهتماما كبيرا بالبحث العلمي والدراسات العليا	٤٩٪	٤	١,٩٦	تعمل الكلية على تطوير البحث العلمي والدراسات العليا فى ضوء متطلبات المجتمع لتحقيق الريادة والتميز
٥	تقدم الكلية للمجتمع خدمات متنوعة	٤٨٪	٤	١,٩٢	دعم الأنشطة المجتمعية لزيادة التواصل بين الكلية ومؤسسات المجتمع وأفراده

جدول رقم (٧-٥)

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الأهمية النسبية للعنصر (الوزن النسبي)	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
	أولا: تحليل العوامل الداخلية (الضعف)				
١	**غلق التسجيل بالكلية في الدراسات العليا وفقا لقرار المجلس الأعلى للأزهر بعدم التسجيل بالكليات التي توجد بالأقاليم**	٠,٤٢	٣	١,٢٦	تسعى الكلية جاهدة لإعادة التسجيل لأقسام الكلية
٢	أغلب الوثائق والممارسات لم يتم تحديثها حتى الآن وفق الخطة الجديدة	٠,٤٢	٣	١,٢٦	سيتم تحديث كل الممارسات وفق الخطة الاستراتيجية الجديدة وخطتها التنفيذية
٣	التدريب غير ملزم وليس له موازنة محددة	٠,٣٦	٤	١,٤٤	تحاول الكلية تدريب كل الفئات وفق خطط موضوعة ومعلنة
٤	قوانين الجامعة التي تحد من التوسع في عقد البروتوكولات التي تتيح التواصل مع مؤسسات المجتمع والاستفادة من خدماته	٠,٣٦	٣	١,٠٨	تستفيد الكلية من بروتوكولات الجامعة، كما أنها تعقد اتفاقيات تعاون في حدود المسموح به
٥	عدم السماح بإنشاء وحدات ذات طابع خاص للمساعدة في تنمية الموارد الذاتية	٠,٣٦	٢		تضع الكلية خطط بديلة لتنمية الموارد

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الأهمية النسبية للعنصر (الوزن النسبي)	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
	أولا: تحليل العوامل الخارجية (الفرص)				
١	زيادة الاهتمام بالجودة في ظل دعم الدولة لها والهيئة القومية لضمان جودة الاعتماد	٠,٤٩	٣	١,٤٧	الاستفادة من الدعم المقدم للجودة في التطوير المستمر للكلية

٢	سهولة الحصول على برامج تدريبية لتنمية مهارات الكوادر البشرية	٠,٤٨	٣	١,٤٤	رفع كفاءة جميع العاملين بالمؤسسة من خلال البرامج التدريبية المقدمة
٣	سهولة التواصل المجتمعي بين الكلية ومؤسسات المجتمع المختلفة في ظل سياسة الانفتاح المؤسسي	٠,٤٢	٢	٠,٨٤	زيادة الفاعليات المجتمعية لزيادة ريادة الكلية والاستفادة بما يقدمه المجتمع من خدمات
٤	اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتوفير إمكاناته	٠,٤٠	٤	١,٦	الاستفادة بالخدمات المتاحة لرفع كفاءة البحث العلمي
٥	التطور المتزايد في وسائل الاتصالات وفي تكنولوجيا الوسائل التعليمية وتبني الدولة ميكنة العمل الإداري وتعزيز البنية التكنولوجية وسياسة الرقمنة	٠,٣٦	٣	١,٠٨	استغلال التطورفي تكنولوجيا الوسائل التعليمية لتطويركل مجالات العمل بالكلية

جدول رقم (٧-٦)

م	العوامل الاستراتيجية الداخلية	الأهمية النسبية للعنصر (الوزن النسبي)	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
أولا: تحليل العوامل الخارجية (التهديدات)					
١	قلة الكوادر البشرية بسبب قلة المدرجات المالية الممنوحة من	٠,٤٢	٣	١,٢٦	تأهيل الكوادر الموجودة لسد العجز

	الدولة، وهجرة الكوادر إلى الجامعات الخاصة				
٢	التطور السريع لتكنولوجيا التعليم وصعوبة مسايرة هذه التطور بسبب ارتفاع التكلفة	٠,٣٦	٤	١,٤٤	الاستغلال الأمثل للتكنولوجيا للاستفادة القصوى منها
٣	الأزمات الاقتصادية الدولية وانعكاسها على ضعف ميزانيات التعليم والبحث العلمي والحالة الاقتصادية لأفراد المؤسسات	٠,٣٠	٣	٠,٩	عمل خطط للاستغلال الأمثل للموارد
٤	عدم وجود تفهم كامل من المجتمع المدني لدور الكلية في المجتمع	٠,٢٨	٢	٠,٥٦	زيادة الدور المجتمعي لبيان دور الكلية بيانا كاملا

٥	ضعف منظو مة التعـ ليم ق بل الجامعي و عزوف ال طلاب المتم يزين عن الالت حاق بالكلية	٠,٢٥	٣	٠,٧٥	المشاركة في تطوير منظومة التعليم قبل الجامعي مع عقد فصول تقوية لطلاب الفرقة الأولى

جدول رقم (٧-٧)

WEAKNESSES
STRENGTHS
THREATS
WT
MINI-MINI
STRATEGIES
ST
MAXI-MINI
STRATEGIES
OPPORTUNITIES
WO
MINI-MAXI
STRATEGIES
SO
MAXI-MAXI
STRATEGIES

الاستراتيجيات المقترحة في ضوء التحليل البيئي

مصفوفة تداخل العوامل الاستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف) والخارجية(الفرص والتهديدات) TOWS) وفق الأولويات والأعلى أثرا

العوامل الاستراتيجية الداخلية / العوامل الاستراتيجية الخارجية	نقاط القوة (S)	نقاط الضعف (W)
	١- للكلية وحدة ضمان يتوفرلها الإمكانات المطلوبة وتضع خطط سنوية وتقوم أنشطتها بشكل دوري ٢- للكلية منظومة تعليمية متكاملة ٣- تمتلك الكلية بنية مؤسسية وتكنولوجيا ٤- تهتم الكلية اهتماما كبيرا بالبحث العلمي والدراسات العليا ٥- تقدم الكلية للمجتمع خدمات متنوعة	**١ـ غلق التسجيل بالكلية في الدراسات العليا وفقا لقرار المجلس الأعلى للأزهر بعدم التسجيل بالكليات التي توجد بالأقاليم** ٢-أغلب الوثائق والممارسات لم يتم تحدثها حتى الآن وفق الخطة الجديدة ٣ – التدريب غير ملزم وليس له موازنة محددة ٤ – قوانين الجامعة التي تحد من التوسع في عقد البروتوكولات التي تتيح التواصل مع مؤسسات المجتمع والاستفادة من خدماته ٥ – عدم السماح بإنشاء وحدات ذات طابع خاص للمساعدة في تنمية الموارد الذاتية
الفرص(O)	استراتيجيات النمو والتوسع (S O) استراتيجيات النمو والتوسع (استخدام مجالات القوة والاستفادة من الفرص الخارجية).	استراتيجيات التحسين والتطوير (W O) استراتيجيات التطوير والتحسين(الاستفادة من الفرص الخارجية والتغلب على مجالات الضعف الداخلية)
١- زيادة الاهتمام بالجودة في ظل دعم الدولة لها والهيئة القومية لضمان جودة الاعتماد ٢- سهولة الحصول على برامج تدريبية لتنمية مهارات الكوادر البشرية ٣- سهولة التواصل المجتمعي بين الكلية ومؤسسات المجتمع المختلفة في ظل سياسة الانفتاح المؤسسي	(O١)، (S١) تعزيز إدارة نظم ضمان الجودة والاستفادة من الدعم المقدم من المؤسسات المعنية (O٢)، (٢S -S١) الاستفادة من البرامج التدريبية المتاحة لدعم نظم الجودة ورفع كفاءة العملية التعليمية (O٣)،(S.O.) تطوير الخدمات المقدمة للمجتمع وفتح أواصر التعاون مع عدد كبير من المؤسسات	(O١) (W٣ – W٢) الاستفادة من الدعم المقدم لتطوير الممارسات وتوفير برامج التدريب (O٢) (٣W) الاستفادة من البرامج التدريبية المتاحة للتغلب على عدم توفير موازنة خاصة بالتدريب (O٣) (٤W) استغلال سهولة التواصل المجتمعي للتغلب على عائق قلة الاتفاقات المجتمعية

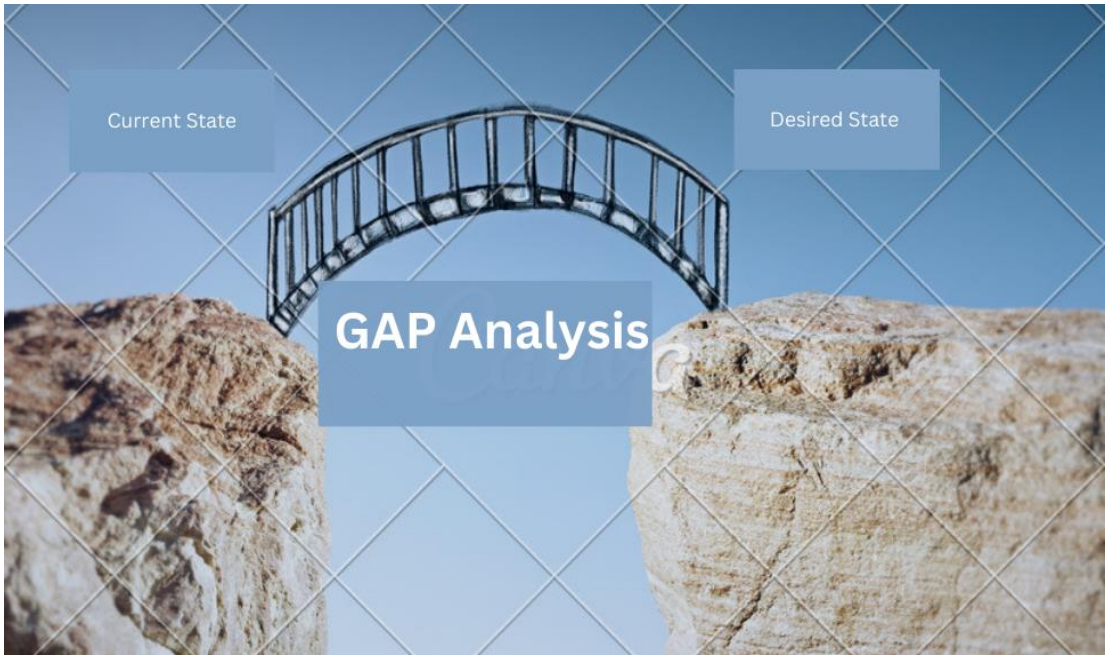
٣- اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتوفير إمكاناته	(٤O)،(S.٤) استغلال اهتمام الدولة بالبحث العلمي وإمكانات الكلية لتعزيز منظومة البحث العلمي والدراسات العليا في ضوء متطلبات المجتمع	(٤O) (١W) الاستفادة من اهتمام الدولة بالبحث العلمي والدراسات العليا لتطوير هذه المنظومة وتعديل قوانينها
٥-التطور المتزايد في وسائل الاتصالات وفي تكنولوجيا الوسائل التعليمية وتبني الدولة ميكنة العمل الإداري وتعزيز البنية التكنولوجية وسياسة الرقمنة	(O٤)، (S٣) الاستفادة من التطور الهائل في وسائل الاتصالات وفي تكنولوجيا الوسائل التعليمية لوفع كفاءة البنية التكنولوجية ودعم جميع محاور الكلية التعليمية والبحثية والمجتمعية	(٥O) (٥W) الاستغلال الأمثل للتطور التكنولوجي لزيادة موارد الكلية
التهديدات (T)	**استراتيجيات الثبات والاستقرار (ST)**	**استراتيجيات الانكماش (WT)**
١-قلة الكوادر البشرية بسبب قلة الدرجات المالية الممنوحة من الدولة، وهجرة الكوادر إلى الجامعات الخاصة	• (T١) (S١) تتبنى الكلية استراتيجية تقوم على الاستفادة من بنية الكلية ومنشآتها، والتطور التكنولوجي والاستفادة من أعضاء هيئة تدريس ذوي خبرة مؤهلين لسد العجز العددي .	(T١) (٣W) العمل على زيادة المخصصات التدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري، مما يساعد على الحد من مشكلة قلة الكوادر .
٢-التطور السريع لتكنولوجيا التعليم وصعوبة مسايرة هذه التطور بسبب ارتفاع التكلفة	• (T٢) (٣S) استغلال التطور التكنولوجي الموجود بالكلية ومحاولة تطويره لمسايرة التغيرات السريعة .	(T٢) (W٥) تطوير عملية التدريب على أنظمة تكنولوجيا التعليم
٣-الأزمات الاقتصادية الدولية وانعكاسها على ضعف ميزانيات التعليم والبحث العلمي والحالة الاقتصادية لأفراد المؤسسات	• (T٣) (٤S) استغلال اهتمام الدولة بالبحث العلمي للحصول على الدعم اللازم لتطوير البحث العلمي	(T٣) (W٢) رفع قدرات هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتزويدهم بقدرات ومهارات تجعلهم يشاركون في عملية إصلاح التعليم قبل الجامعي.
٤-عدم وجود تفهم كامل من المجتمع المدني لدور الكلية في المجتمع	• (T٤)(٥S) الاستفادة من أنشطة الكلية الخدمية الموجهة للمجتمع لاستقطاب رجال الأعمال و أفراد المجتمع ،واستغلال الإمكانات	(T٣) (W٤) وضع خطط بديلة للتواصل مع المجتمع والاستفادة من خدماته.

	المادية للكلية، وخبرات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في تشجيع المجتمع الخارجي للتواصل مع الكلية.	
٥- ضعف منظومة التعليم قبل الجامعي وعزوف الطلاب المتميزين عن الالتحاق بالكلية	• (T٥) (S١ ـــ S٢) استغلال متطلبات الجودة لرفع قدرات الطلاب، ودعم العملية التعليمية لرفع كفاءتهم	(T٥) (W٥) الاستفادة من الاتفاقيات المبرمة مع المؤسسات والجامعة لتقديم الدعم اللازم للتعليم قبل الجامعي

جدول رقم (٨-١)

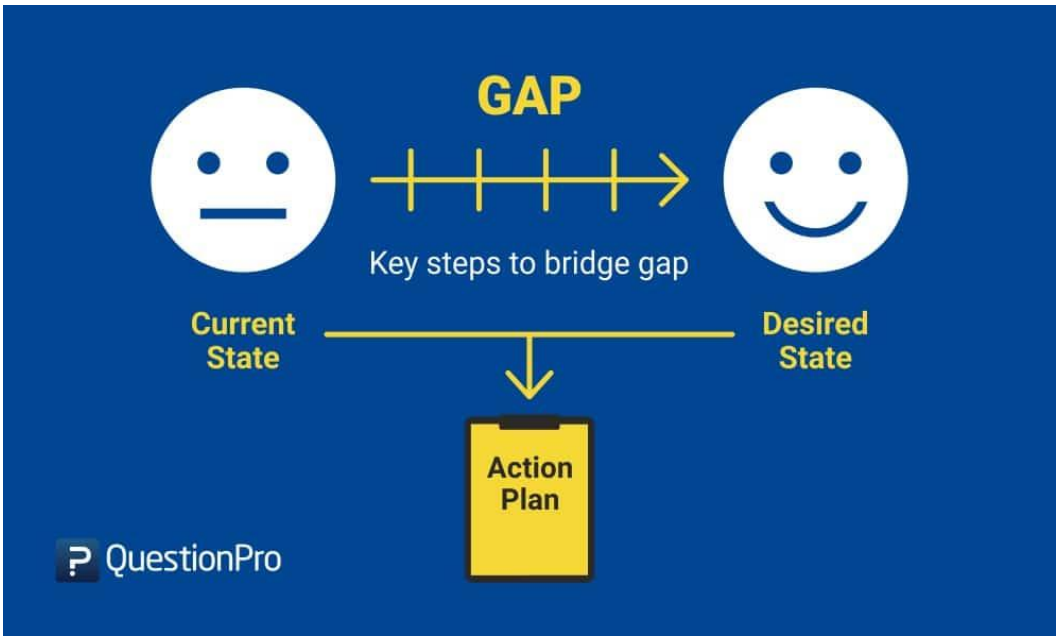
تحليـــل الفجـــوة

Gap Analysis



تحليل الفجوات هو عبارة عن آلية تساعدنا في معرفة الوضع الراهن، وبناءً عليه يتم دراسة الوضع المستقبلي أو المرغوب فيه

الهدف من هذه الخطوة هو معرفة الفرق بين الوضع الحالي والمستهدف الوصول إليه، وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية، وبناء عليه تستطيع الكلية تطوير استراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف



التخطيط الاستراتيجي		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
رسالة ورؤية الكلية غير محدثتان	تشكيل لجنة لتحديث الرؤية والرسالة بمشاركة كافة الأطراف	وجود رؤية ورسالة محدثتان
الخطة الاستراتيجية لم تحدث	تشكيل لجنة لتحديث الخطة الاستراتيجية بمشاركة كافة الأطراف	وجود خطة استراتيجية محدثة
لم يتم تحديث التحليل البيئي حتى الآن	تشكيل لجنة لتحديث التحليل البيئي بمشاركة كافة الأطراف	وجود تحليل بيئي محدث
لم يتم تحديث الغايات والأهداف الاستراتيجية حتى الآن	تشكيل لجنة لتحديث الغايات والأهداف الاستراتيجية بمشاركة كافة الأطراف	وجود غايات وأهداف استراتيجية محدثة
لم يتم تحديث الخطة التنفيذية حتى الآن	تحديث الخطة التنفيذية وفق التحديث الجديد للخطة الاستراتيجية	وجود خطة تنفيذية خمسية محدثة

جدول رقم (٨-٢)

القيادة والحوكمة		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية غير محدث	تشكيل لجنة لتحديث المعايير وفق خطوات ممنهجة	وجود معايير اختيار محدثة ومعلنة ومطبقة
تدريب القيادات غير ملزم وليس له موازنة خاصة	إعداد خطط تدريب محدثة وفق احتياجات القيادات	وجود قيادات مدربة ذات مهارات قيادية عالية

معايير تقييم القيادات الأكاديمية والإدارية غير محدث	تشكيل لجنة لتحديث المعايير وفق خطوات ممنهجة	وجود معايير تقييم محدثة ومعلنة ومطبقة
لم تحديث الكلية آليات التعامل مع المشكلات	تشكيل لجنة لتحديث آليات التعامل مع المشكلات	وجود آليات مفعلة للتعامل مع المشكلات
لم تقم الكلية بتحديث وثيقة القيم الجوهرية	تشكيل لجنة لتحديث وثيقة القيم الجوهرية	وجود وثيقة قيم جوهرية محدثة ومعلنة
الهيكل التنظيمي لم يحدث على الوضع الجديد	تشكيل لجنة لتحديث الهيكل التنظيمي	وجود هيكل تنظيمي معدل
عمليات التوظيف خاضعة للجامعة وصلاحيات الكلية محدودة	عمل دورات تدريبية تحويلية للجهاز الإداري	وجود جهاز إداري مطابق للتوصيف الوظيفي

إدارة الجودة		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
عدم ع قد ورات مع الهيـ ئة القومية لضمان الجودة	إقامة دورات مناظرة بالكلية	وجـود كـوادر مدربـة للعمـل بالوحدة
عدم و جود موازنة ثابتة من الجامعة لوحدة ضمان الجودة	توفير موارد ذاتية للإنفاق على وحـدة ضـمان الجـودة و أنشطتها	توفر ا لموارد المادية والتجهيزات الملائمة لممارسة أنشطة الوحدة .
اللائحة الداخلية تحتاج إلى تحديث	تشـكيل لجنـة لتحـديث اللائحة	وجود لائحة محدثة للوحدة
يوجد عجز في الهيئة المعاونة في بعض الأقسام	مخاطبـة الجامعـة لتعيـين معيدين	تحقـق المعـايير القياسـية لأعـداد الهيئة المعاونة
لم يتم تحديث آليات التعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	تشـكيل لجنـة لتحـديث الآليات	وجـود آليـات محدثـة ومعتمـدة ومعلنة ومطبقة
التـدريب غيـر ملـزم لأعضـاء هيئـة التـدريس والجهـاز الإداري	وضع خطط تدريب بناء على الاحتياجات التدريبية	وجود كوادر مدربة
عدم السماح بإنشاء وحدات ذات طابع خاص لدعم الموارد الذاتية	الاسـتفادة مـن وحـدات الجامعة وعمل خطط لتنمية الموارد الذاتية	توفير موارد ذاتية لكفاية الموارد

جدول رقم (٨-٣)

أعضاء هيئة التدريس		
الوضع الراهن	الوضـع المقتـرح لسـد الفجوة	الوضع المأمول
يوجد عجز في الهيئة المعاونة في بعض الأقسام	مخاطبـة الجامعـة لتعيين معيدين	تحقـق المعـايير القياسـية لأعداد الهيئة المعاونة

لم يتم تحديث آليات التعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	تشكيل لجنة لتحديث الآليات	وجود آليات محدثة ومعتمدة ومعلنة ومطبقة
التدريب غير ملزم لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري	وضع خطط تدريب بناء على الاحتياجات التدريبية	وجود كوادر مدربة
عدم السماح بإنشاء و حدات ذات طابع خاص لدعم الموارد الذاتية	الاستفادة من وحدات الجامعة وعمل خطط لتنمية الموارد الذاتية	توفير موارد ذاتية لكفاية الموارد

جدول رقم (٨-٤)

الموارد المالية والمادية		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
التدريب غير ملزم لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري	وضع خطط تدريب بناء على الاحتياجات التدريبية	وجود كوادر مدربة
عدم السماح بإنشاء و حدات ذات طابع خاص لدعم الموارد الذاتية	الاستفادة من وحدات الجامعة وعمل خطط لتنمية الموارد الذاتية	توفير موارد ذاتية لكفاية الموارد
لم يتم ا ستغلال الم ساحات الشا سعة في إن شاء م باني جديدة	مخاطبة الجامعة لإنشاء أبنية خدمية للكلية	إنشاء مباني خدمية في المساحات الشاسعة
لا يوجد مكتبة مرئية	مخاطبة الجامعة لعمل مكتبة مرئية	وجود مكتبة مرئية

جدول رقم (٨-٥)

المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
مركز ية الجام عة وارت باط الكل ية بالق طاع لم يم كن الكلية من الاستقلال باستحداث برامج جديدة	المشاركة في تحديث البرامج والمقررات	استحداث برامج ومقررات جديدة

جدول رقم (٨-٦)

التدريس والتعلم		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
لائحة الكلية لا يوجد بها تدريب ميداني	عقد دورات تدريبية للطلاب لمحاكاة التدريب الميداني	رفع كفاءة الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل

جدول رقم (٨-٧)

الطلاب والخريجون		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
عزوف عدد من الخريجين عن التوا صل مع الكل ية لأسباب ترجع إليهم	فتح نو افذ متعددة للتواصل مع الخريجين	وجود تواصل دائم بين الكلية والخريجين

جدول رقم (٨-٨)

البحث العلمي		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
- الخطة البحثية تحتاج إلى تحديث .	تشكيل لجنة لتحديث الخطة	وجود خطة بحثية محدثة ومعلنة ومفعلة
ضعف الميزان ية المخص صة للب حث العل مي من ق بل الجام عة للكليات النظرية	توفير الموارد الذاتية اللازمة	زيادة المخصصات المالية للبحث العلمي
- تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي لم يكن موضوعا و فق قواعد محددة	وضع معايير لتشكيل اللجنة	تشكيل اللجنة وفق معايير محددة
لا يوجد ميزانية محددة من الجامعة للمساعدة في عقد المؤتمرات	توفير ميز انية من الموارد الذاتية	عقد مؤتمرات بشكل دوري

جدول رقم (٨-٩)

الدراسات العليا		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
- غ لق التـ سجيل بالكل ية وف قا ل قرار المجـ لس الأعـ لى للأز هر بـ عدم التسجيل بالكل يات ا لتي توجد بالأقاليم -	قوانين الجامعة ا لتي تحد من التوسع في عقد البروتوكولات	

جدول رقم (٨-١٠)

المشاركة المجتمعية		
الوضع الراهن	الوضع المقترح لسد الفجوة	الوضع المأمول
- قوانين الجامعة ا لتي تحد من التو سع في ع قد البروتوكولات	الاستفادة من البروتوكولات التي تعقدها الجامعة	فتح نو افذ متعددة مع مؤسسات المجتمع

جدول رقم (٨-١١)

المرحلة الثانية (أين نريد أن نصل؟)

تم تحديث رؤية ورسالة الكلية وفق الخطوات الأتية :

الممارسة	التاريخ
تشكيل لجنة بقرار عميد الكلية من أطراف مختلفة	٦/٦/ ٢٠٢٢م
وضعت اللجنة مقترحا لعرضه على كافة الأطراف	٢٠٢٢/٦/١٣م
لقاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١٥ـ ٦ـ ٢٠٢٢م
لقاء أعضاء الجهاز الإداري	١٩ـ ٦ـ ٢٠٢٢م
لقاء الطلاب	٢١ـ ٦ـ٢٠٢٢م
لقاء الخريجين والدراسات العليا	٢٣ـ٦ـ٢٠٢٢م
لقاء المجتمع الخارجي	٢٦ – ٦ ـ٢٠٢٢
عرض استبانة لمسودة الرؤية والرسالة لجميع الأطراف	٢٠٢٢/٦/٨م : ٢٠٢٢/٧/١م
اجتماع لتعديل المقترح	٣ / ٧ / ٢٠٢٢م
عرض المقترح النهائي على استبانة	من ٣/ ٧/ ٢٠٢٢م : ١٥/ ٧/ ٢٠٢٢م
اعتماد الرؤية والرسالة بعد التحديث من مجلس الكيلة رقم (٣٤٠)	١٩ / ٧ / ٢٠٢٢
تم وضع آليات لمراجعة الرؤية والرسالة وتم اعتمادها من مجلس الكيلة رقم (٣٤٠)	١٩ / ٧ / ٢٠٢٢

جدول رقم (٩-١)

رؤية الكلية :

تتطلع كلية اللغة العربية بإيتاي البارود جامعة الأزهر إلي أن تكون مثالا يحتذى في مجال اللغة العربية وآدابها، وعلوم التاريخ والحضارة محليًا، وإقليميًا، وعالميًا

College vision

The Faculty of Arabic Language at Itay al-Baroud, Al-Azhar University, aspires to be a role model in the field of Arabic language and it's literature, and the sciences of history and civilization locally, regionally, and globally.

رسالة الكلية:

تلتزم كلية اللغة العربية بإيتاي البارود جامعة الأزهر بتقديم برامج أكاديمية تتفق مع المعايير الإقليمية، لإعداد خريج متميز في علوم العربية، والتاريخ والحضارة، يجمع بين الأصالة والمعاصرة، تتوفر فيه متطلبات سوق العمل محليًا وإقليميًا، وتقوم على تطوير البحث العلمي بما يجمع بين دراسة التراث ومستحدثات علوم العصر وتطبيقاته، وتسهم بفاعلية في خدمة المجتمع وارتقائه، مدفوعة بقيم الإسلام ، ورسالة الأزهر الشريف، ودوره في ترسيخ المنهج الوسطي.

College massage

The Faculty of Arabic Language at Itay al-Baroud Al-Azhar University is committed to provides academic programs that are consistent with regional standards to prepare a distinguished graduate in the sciences of the Arabic language history and civilization combining authenticity and modernity meeting the requirements of the local and regional labor market .That is based on developing scientific research in a way that combines the study of heritage and innovations in contemporary sciences and their applications. Therefore it can contribute effectively to serving and advancing society driven by the values of Islam the message of Al-Azhar Al-Sharif and its role in consolidating the moderate approach.

وثيقة تحليلية عن مدى مدى الاتساق بين رؤية الكلية ورسالتها وبين رؤية ورسالة الجامعة ومدى إسهام رسالة الكلية في تحقيق رسالة الجامعة

الجهة	الكلية	الجامعة	وجه الارتباط	مدى إسهام رسالة الكلية في تحقيق رسالة الجامعة
الرؤية	تتطلع كلية اللغة العربية بإيتاي البارود جامعة الأزهر إلي أن تكون مثالا يحتذى في مجال اللغة العربية وآدابها، وعلوم التاريخ والحضارة محليًا، وإقليميًا، وعالميًا	تتطلع جامعة الأزهر باعتبارها من أقدم جامعات العالم إلى تعزيز دورها الرائد عالميًا في تقديم الفكر الإسلامي الصحيح القائم على الوسطية ، والتميز في ميدان التعليم الجامعي والبحث العلمي، وبناء الشخصية الإسلامية المعتدلة والبناءة بما يسهم في تطوير الحضارات الإنسانية.	**التطلع لتحقيق التميز والريادة في العلوم الإسلامية والعربية، محلياً، وإقليمياً، ودولياً.**	**تسهم الكلية من خلال رؤيتها في تحقيق رؤية الجامعة من خلال:** تطلع الكلية إلى التميز والريادة في مجال اللغة العربية وآدابها، وعلوم التاريخ والحضارة محليًا، وإقليميًا، وعالميًا، وهذا يسهم في بناء الشخصية الإسلامية المعتدلة والبناءة بما يسهم في تطوير الحضارات الإنسانية.
الرسالة	**تلتزم كلية اللغة العربية بإيتاي البارود جامعة الأزهر بتقديم برامج أكاديمية تتفق مع المعايير الإقليمية، لإعداد خريج متميز في علوم العربية، والتاريخ والحضارة، يجمع بين الأصالة والمعاصرة، تتوفر فيه متطلبات سوق العمل محليًا وإقليميًا، وتقوم على تطوير البحث العلمي بما يجمع بين دراسة التراث ومستحدثات علوم العصر وتطبيقاته، وتسهم بفاعلية في خدمة المجتمع وارتقائه، مدفوعة بقيم الإسلام ، ورسالة الأزهر الشريف، ودوره في ترسيخ المنهج الوسطي.**	تحرص جامعة الأزهر على تقديم برامج أكاديمية تتفق مع المعايير الإقليمية والعالمية وتقوم على تطوير البحث العلمي بما يجمع بين دراسة التراث الإسلامي والإنساني ومستحدثات علوم العصر وتطبيقاته، محتفظة بخصوصيتها في الجمع بين الأصالة والمعاصرة . وتعمل الجامعة على: ١.تقديم رسالة الإسلام القائمة على الوسطية والاعتدال، من خلال نشر التراث العربي والإسلامي وثقافة السلم المجتمعي، والتعامل مع القضايا المعاصرة ومخاطبة	**ـ الحرص على تقديم برامج تعليمية متميزة.** **ـ تتفق مع المعايير الإقليمية.** **ـ تطوير البحث العلمي وفق مستحدثات علوم العصر وتطبيقاته.** **ـ الحرص على خدمة المجتمع الإنساني.** **ـ الجمع بين الأصالة والمعاصرة.**	**تسهم الكلية من خلال رسالتها في تحقيق رسالة الجامعة من خلال:** **ـ تقديم برامج أكاديمية تتفق مع المعايير الإقليمية** – تأهيل كفاءات علمية في مختلف فروع المعرفة العربية والتاريخية لأعداد خريجين ذوي معارف وقدرات ومهارات متميزة يجمعون بين الأصالة والمعاصرة. –تأهيل كفاءات علمية متخصصة في مجال البحث العلمي لتطوير البحث العلمي بما يجمع بين دراسة التراث الإسلامي والإنساني. –تقديم الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة من خلال رسالة الإسلام القائمة على الوسطية والاعتدال،

		العالم بلغته المختلفة، ومناهضة الفكر المتطرف من خلال خريجيه الملمين بأصول الدعوة الإسلامية القادرين على التواصل محليا و إقليميا وعالميا. ٢.ربط برامجها الأكاديمية باحتياجات سوق العمل من خلال خريجيها المتخصصين في شتى المجالات، الممتلكين لمهارات استخدام التقنيات الحديثة ٣.توفير مناخ البحث العلمي والتكنولوجي وتقديم الاستشارات المختلفة والإفادة من منجزات العصر الحديث ٤. تقديم الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة من خلال نشر الوعي الديني والثقافي والصحي، والانفتاح على الفكر الإنساني والتنمية البشرية في مختلف مجالاتها		في التعامل مع القضايا المعاصرة

جدول رقم (٩-٢)

آلية نشر الرؤية والرسالة:

إيمانا من الكلية بضرورة نشر رؤيتها ورسالتها لجميع الأطراف المختلفة فقد وضعت الكلية عدة وسائل للنشر ، وهي كالتالي:

١ـ عقد ورش عمل وندوات للتعريف بالرؤية والرسالة على فترات مختلفة ولجميع الأطراف

٢- طباعة بنرات وتوزيعها على أماكن مختلفة داخل وخارج الكلية

٣- النشر على صفحة الكلية وموقعها وبوابة الخدمات الإلكترونية

٤- جعلها متطلب لدخول الاستبانات والامتحانات الالكترونية

٥- يلتزم الطلاب بكتابتها في تكليفاتهم البحثية

٦- تطبع في بنرات مناقشة الرسائل العلمية

٧- توزع في مطويات داخل وخارج الكلية

٨- تكتب في الخطابات الصادرة من الكلية

٩- توضع في ورقة الامتحان

١٠- يتم التعريف بها في أول المحاضرة

١١- يتم التعريف بها في الحفلات واللقاءات (حفل الخريجين، واستقبال الطلاب الجدد، وحفلات المناسبات)

١٢ – عمل فيديو تعرف بالرؤية والرسالة ينشر من خلال النوافذ الإلكترونية

١٣- توضع في مطبوعات الجودة

١٤- طرحها كسؤال في مسابقة الطالب المثالي

١٥- توضع كشرط للتسجيل في الدورات التدريبية عبر الروابط الإلكترونية

١٦ـ يتم تعريف المتدربين من الخارج (أئمة، ومدرسين) بالرؤية والرسالة.

١٧- يتم تعريف طلاب التأهيل التربوي بها من خلال البنرات والمطويات.

الغايات النهائية وأهداف الكلية

جامعة الأزهر
كلية اللغة العربية إيتاي البارود
وحدة ضمان الجودة

المرحلة الثالثة: بناء الغايات والأهداف الاستراتيجية وفق نتائج التحليل البيئي الرباعي وفق متطلبات رسالة الكلية

جامعة الأزهر

كلية اللغة العربية إيتاي البارود

وحدة ضمان الجودة

غايات الكلية وأهدافها الاستراتيجية

الغاية الأولى: تطوير المنظومة التعليمية بما يتوافق مع معايير جودة التعليم، والاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية، وبما يضمن إعداد خريج متميز تتوفر فيه القدرات التنافسية وفق متطلبات سوق العمل ورؤية مصر ٢٠٣٠.

الأهداف الاستراتيجية:

١ /١ تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع المعايير القومية، والاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية ويلبي احتياجات سوق العمل.

١/ ٢ تطوير أساليب التدريس والتعلم والتقويم

١/ ٣ تطوير عملية التدريب للطلاب والخريجين لتحقيق التنافسية والتميز وتنمية مهارات العمل وريادة الأعمال.

١/ ٤ تطوير منظومة الامتحانات والكنترولات

١/٥ التعامل مع مشكلات العملية التعليمية

الغاية الثانية: تطوير البنية المؤسسية والتكنولوجية وتعظيم الاستفادة من الموارد المالية والمادية وتنميتها بما يتناسب مع طبيعة الكلية وأنشطتها.

الأهداف الاستراتيجية:

٢/ ١ تطوير البنية التكنولوجية للكلية ودعم التحول الرقمي، بما يضمن ميكنة الأعمال وحفظها وتحديث قواعد البيانات بما يخدم أنشطة الكلية .

٢/٢ تعزيز طرق التواصل الإلكترونية للتعريف بالكلية وبرامجها وما تقدمه من خدمات.

٢/ ٣ تطوير البنية التحتية الداعمة للعملية التعليمية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، ويحقق معايير الأمن والسلامة

٤/٢ العمل على زيادة موارد الكلية، وتوزيعها وفق الاحتياجات الفعلية .

٢/٥ تطوير الأنشطة الطلابية والرعاية الصحية والاجتماعية.

الغاية الثالثة: التنمية المستدامة للموارد البشرية بالكلية لتوفير جدارات متميزة وتطوير الأداء المؤسسي والمنظومة الإدارية.

الأهداف الاستراتيجية:

٣/١ رفع كفاءة وقدرات الموارد البشرية لدعم الابتكار والإبداع وريادة الأعمال.

٣/٢ تطوير نمط القيادة ونظم الإدارة في ضوء القيم الجوهرية وأخلاقيات المهنة.

٣/٣ تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات

٣/٤ زيادة نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين.

الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي والدراسات العليا بما يلبي حاجات المجتمع ويواكب الاتجاهات الحديثة و يخدم التنمية المستدامة في مصر.

الأهداف الاستراتيجية:

١/٤ تحديث الخطط البحثية للأقسام العلمية وللكلية وفق احتياجات المجتمع، ومواكبة التطورات الحديثة وخطط التنمية المستدامة

٢/٤ العمل على زيادة موارد البحث العلمي وتوفير مناخ داعم لأنشطته المختلفة لزيادة معدلات النشر وتحقيق مخرجات تطبيقية ومشروعات بحثية مشتركة.

٣/٤ تطوير المجلة العلمية للكلية، ورفع معامل التأثير لها

٤/٤ الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا .

٥/٤ العمل على زيادة أعداد الباحثين الملتحقين ببرامج الماجستير والدكتوراه بأقسام الكلية المختلفة.

الغاية الخامسة: تفعيل دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودعم التواصل الفعال مع مؤسسات المجتمع وأفراده.

الأهداف الاستراتيجية:

٥/١ زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٥/٢ التواصل الفعال بين الكلية والمؤسسات المجتمعية المختلفة للمساهمة في تنمية المجتمع وتلبية احتياجاته من الخدمات ذات الصلة بمجالات الكلية

٥/ ٣ إنشاء كيانات فاعلة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

الغاية السادسة : تعزيز إدارة نظم ضمان الجودة بالكلية وتطويرها المستمر بما يسهم في تعزيز مكانة الكلية وتحسين وضعها التنافسي.

٦/ ١ تجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٦/ ٢ توطيد علاقة الكلية بمركز ضمان الجودة بالجامعة والتنسيق مع وحدات الجودة بالمؤسسات التعليمية.

جامعة الأزهر
كلية اللغة العربية إيتاي البارود
وحدة ضمان الجودة

الارتباط بين الغايات النهائية للكلية والغايات النهائية للجامعة

أوجه الارتباط بين غايات الكلية والجامعة تظهر من خلال الجدول التالي:

غايات الكلية وربطها بغايات الجامعة		
غاية الجامعة	غاية الكلية	وجه الارتباط
١ـ تعزيز مكانة الجامعة محليا وعالميا	تعزيز إدارة نظم ضمان الجودة بالكلية وتطويرها المستمر بما يسهم في تعزيز مكانة الكلية وتحسين وضعها التنافسي. ---------- تفعيل دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودعم التواصل الفعال مع مؤسسات المجتمع وأفراده.	تعزيز مكانة المؤسسة وتحسين الوضع التنافسي، فغايات الكلية هنا تهدف إلى تحسين وضع الكلية التنافسي. وتعزيز مكانتها المجتمعية بما يؤدي لتعزيز مكانتها كصرح تابع لجامعة الأزهر، يشارك مع نظائره في تعزيز مكانة الجامعة
١ـ التوسع المؤسسي لنشر المعرفة ودعم رسالة الإسلام الوسطية ٢ـ تنمية وحسن استغلال الموارد المالية والمادية للجامعة	تطوير البنية المؤسسية والتكنولوجية وتعظيم الاستفادة من الموارد المالية والمادية وتنميتها بما يتناسب مع طبيعة الكلية وأنشطتها.	الارتقاء بالكفاءة المؤسسية وحسن استغلال الموارد وغاية الكلية هنا تهدف إلى تطوي بنيتها وتنمية مواردها لدعم العملية التعليمية كإحدى كليات الجامعة
١ـ إعداد خريجين ذوي معارف وقدرات ومهارات متخصصة تمكنهم من التنافس في سوق العمل المحلي والدولي.	تطوير المنظومة التعليمية بما يتوافق مع معايير جودة التعليم، والاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية، وبما يضمن إعداد خريج متميز تتوفر فيه القدرات التنافسية وفق متطلبات سوق العمل ورؤية مصر ٢٠٣٠.	إعداد خريج تتوفر فيه متطلبات سوق العمل.
٢ـ أعضاء هيئة تدريس ذوي جدارات علمية ومهنية متميزة إقليميا وعالميا. ٣ـ تطوير الهيكل التنظيمي والجهاز الإداري	التنمية المستدامة للموارد البشرية بالكلية لتوفير جدارات متميزة وتطوير الأداء المؤسسي والمنظومة الإدارية.	رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري وتطوير الهيكل التنظيمي بما

للجامعة بما يسهم في تحسين جودة الخدمة		يسهم في تحسين جودة الخدمة في كلية من كليات الجامعة
الاهتمام بالبحث العلمي بما يخدم التنمية المستدامة في مصر والعالم	تطوير منظومة البحث العلمي والدراسات العليا بما يلبي حاجات المجتمع ويواكب الاتجاهات الحديثة و يخدم التنمية المستدامة في مصر .	رفع كفاءة الدراسات العليا، والارتقاء بالبحث العلمي في ضوء التنمية المستدامة

جدول رقم (١٠-١)

إسهام الغايات في تحقيق رسالة الكلية

مصفوفة التو افق بين رسالة الكلية وغاياتها		
المحور	الجزء المراد تحقيقه من الرسالة	الغايات التي تحقق هذا الجزء من الرسالة
(الجانب المؤسسي والتعليمي)	تلتزم كلية اللغة العربية بإيتاي البارود جامعة الأزهر بتقديم برامج أكاديمية تتفق مع المعايير الإقليمية، لإعداد خريج متميز في علوم العربية، والتاريخ والحضارة، يجمع بين الأصالة والمعاصرة، تتوفر فيه متطلبات سوق العمل محليًا وإقليميًا،	الغاية الأولى: تطوير المنظومة التعليمية بما يتوافق مع معايير جودة التعليم، والاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية، وبما يضمن إعداد خريج متميز تتوفر فيه القدرات التنافسية وفق متطلبات سوق العمل ورؤية مصر ٢٠٣٠.
		الغاية الثانية: تطوير البنية المؤسسية والتكنولوجية وتعظيم الاستفادة من الموارد المالية والمادية وتنميتها بما يتناسب مع طبيعة الكلية وأنشطتها.
		الغاية الثالثة: التنمية المستدامة للموارد البشرية بالكلية لتوفير جدارات متميزة وتطوير الأداء المؤسسي والمنظومة الإدارية.
البحث العلمي	وتقوم على تطوير البحث العلمي بما يجمع	الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي

	بين دراسة التراث ومستحدثات علوم العصر وتطبيقاته،	والدراسات العليا بما يلبي حاجات المجتمع ويواكب الاتجاهات الحديثة و يخدم التنمية المستدامة في مصر .
المشاركة المجتمعية	وتسهم بفاعلية في خدمة المجتمع وارتقائه، مدفوعة بقيم الإسلام ، ورسالة الأزهر الشريف، ودوره في ترسيخ المنهج الوسطي.	الغاية الخامسة: تفعيل دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودعم التواصل الفعال مع مؤسسات المجتمع وأفراده. الغاية السادسة : تعزيز إدارة نظم ضمان الجودة بالكلية وتطويرها المستمر بما يسهم في تعزيز مكانة الكلية وتحسين وضعها التنافسي.

جدول رقم (١٠-٢)

وثيقة تحليلية عن مدى إسهام الأهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة الكلية

مصفوفة التوافق بين رسالة الكلية وغاياتها		
المحور	الجزء المراد تحقيقه من الرسالة	الأهداف الاستراتيجية التي تحقق هذا الجزء من الرسالة
(الجانب المؤسسي والتعليمي)	تلتزم كلية اللغة العربية بإيتاي البارود جامعة الأزهر بتقديم برامج أكاديمية تتفق مع المعايير الإقليمية، لإعداد خريج متميز في علوم العربية، والتاريخ والحضارة، يجمع	١/ ٢تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع المعايير القومية، والاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية ويلبي احتياجات سوق العمل. ١/ ٢ تطوير أساليب التدريس والتعلم والتقويم ١/ ٣ تطوير عملية التدريب للطلاب والخريجين لتحقيق

	بين الأصالة والمعاصرة، تتوفر فيه متطلبات سوق العمل محليًا وإقليميًا،	التنافسية والتميز وتنمية مهارات العمل وريادة الأعمال. ١/ ٤ تطوير منظومة الامتحانات والكنترولات ٥/١ التعامل مع مشكلات العملية التعليمية ٢/ ١ تطوير البنية التكنولوجية للكلية ودعم التحول الرقمي، بما يضمن ميكنة الأعمال وحفظها وتحديث قواعد البيانات بما يخدم أنشطة الكلية . ٢/٢ تعزيز طرق التواصل الإلكترونية للتعريف بالكلية وبرامجها وما تقدمه من خدمات. ٢/ ٣ تطوير البنية التحتية الداعمة للعملية التعليمية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، ويحقق معايير الأمن والسلامة ٤/٢ العمل على زيادة موارد الكلية، وتوزيعها وفق الاحتياجات الفعلية ٥/٢ تطوير الأنشطة الطلابية ونظم دعم الطلاب . ١/٣رفع كفاءة الموارد البشرية بالكلية ودعم الابتكار والإبداع وريادة الأعمال ٢/٣ تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات. ٣/٣ تطوير نمط القيادة ونظم الإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات. ٤/٣ زيادة نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونـــــة والإداريين.
البحث العلمي	وتقوم على تطوير البحث العلمي بما يجمع بين دراسة التراث ومستحدثات علوم العصر وتطبيقاته،	١/٤ تحديث الخطط البحثية للأقسام العلمية وللكلية وفق احتياجات المجتمع، ومواكبة التطورات الحديثة وخطط التنمية المستدامة ٢/٤ العمل على زيادة موارد البحث العلمي وتوفير مناخ داعم لأنشطته المختلفة لزيادة معدلات النشر وتحقيق مخرجات تطبيقية ومشروعات بحثية مشتركة. ٣/٤ تطوير المجلة العلمية للكلية، ورفع معامل التأثير لها

		٤/٤ الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا . ٥/٤ العمل على زيادة أعداد الباحثين الملتحقين ببرامج الماجستير والدكتوراه بأقسام الكلية المختلفة.
المشاركة المجتمعية	وتسهم بفاعلية في خدمة المجتمع وارتقائه، مدفوعة بقيم الإسلام ، ورسالة الأزهر الشريف، ودوره في ترسيخ المنهج الوسطي.	١/٥ زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٢/٥ التواصل الفعال بين الكلية والمؤسسات المجتمعية المختلفة للمساهمة في تنمية المجتمع وتلبية احتياجاته من الخدمات ذات الصلة بمجالات الكلية ٥/ ٣ إنشاء كيانات فاعلة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

جدول رقم (١٠-٣)

جامعة الأزهر
كلية اللغة العربية إيتاي البارود
وحدة ضمان الجودة

القيم الجوهرية للكلية

١-الشفافية والمساءلة العادلة وعدم التمييز :تعتمد الكلية في ذلك على تطبيق القوانين المو جودة فعليا، التي تحكم العمل داخل الإدارات المختلفة بالكلبة بكل حزم وصرامة .

٢-الالتزام بالأخلاقيات المهنية الجامعية: يجب على جميع المنتسبين للكلية الالتزام بالميثاق الأخلاقي وغرسه في نفوس الطلاب

٣-العمل الجماعي: العمل بروح الفريق في كل الأنشطة والفاعليات وتبادل الخبرات والمعارف

٤- الاستمرارية والابتكار والتطوير : الحفاظ على العمل المستمر والتفاصيل المتسقة ذاتيا في مختلف الإجراءات مع تشجيع التطوير والابتكار في جميع المجالات التعليمية والبحثية والخدمية .

٥-التمسك بالقيم والمثل العليا ووسطية الإسلام، واحترام تقاليد الأمة وأعرافها.

٦-احترام الملكية الفكرية والأمانة العلمية

٧-الطالب محور اهتمام الكلية

٨ –الحرص على تنمية المجتمع، والنهوض به فكرياً وثقافياً.

إجراءات تعزيز هذه القيم والعمل على تفعيلها:

تسعى الكلية إلى تعزيز القيم والمبادئ الحاكمة والتأكد من تفعيلها من خلال:

–عرض هذه القيم على منتسبي بالكلية لمناقشتها والتعريف بها وبحث كيفية تفعيلها.

–إعداد الندوات عن أخلاقيات المهنة والبحث العلمي ومناقشة هذه القيم.

–إعداد دليل أو مطبوعات عن أخلاقيات المهنة والبحث العلمي متضمناً هذه القيم والمبادئ.

–تشجيع عرض المشكلات بشفافية في مجالس الأقسام ومجلس الكلية للعمل على حلها.

–التزام الإدارة العليا للكلية بتطبيق سياسة الثواب والعقاب وفق ما ينص عليه القانون

–تشجيع التعاون العلمي والبحثي بين الأقسام العلمية.

–استطلاع رأي جميع الأطراف من أصحاب المصلحة في الخدمات التي يتم تقديمها في الكلية والاستفادة من آرائهم

غايات الكلية وأهدافها الاستراتيجية

(الغاية الأولى للكلية)		
الغايات	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية (التنفيذية)
الغاية الأولى: تطوير المنظومة التعليمية بما يتوافق مع معايير جودة التعليم، والاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية، وبما يضمن إعداد خريج متميز تتوفر فيه القدرات التنافسية وفق متطلبات سوق العمل ورؤية مصر ٢٠٣٠.	١/١ تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع المعايير القومية، والاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية ويلبي احتياجات سوق العمل.	١/١/١ التعريف بالمعايير الأكاديمية التي تبنتها الكلية، والتأكد من توافقها مع رسالة الكلية وأهدافها . ٢/١/١ تحديث توصيف البرامج والمقررات بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المعتمدة، ويلائم متطلبات سوق العمل والاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية. ٣/١/١ تطبيق المراجعة الداخلية والخارجية والاستفادة منها. ٤/١/١ إعداد تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج

	١/ ٢ تطوير أساليب التدريس والتعلم والتقويم.	١/٢/١ تحديث استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم ١/٢/١ التأكد من أن الاستراتيجيات تحقق المعايير الأكاديمية ورسالة الكلية وتلائم نواتج التعلم ٣/٢/١ متابعة تطبيق الاستراتيجيات والتأكد من أنها تدعم التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف
	١/ ٣ تطوير عملية التدريب للطلاب والخريجين لتحقيق التنافسية والتميز وتنمية مهارات العمل وريادة الأعمال.	١/٣/١ تحديث توصيف برامج التدريب الطلابي. ٢/٣/١ وضع آليات محددة لتنفيذ التدريب . ٣/٣/١ تقويم أداء الطلاب وقياس فاعلية التدريب الطلابي. ٤/٣/١ تحديث البرامج التدريبية الخاصة بالخريجين بحيث تضمن تنمية المهارات الحياتية التي يتطلبها سوق العمل

		٤/١ تطوير منظومة الامتحانات والكنترولات	١/٤/١ تطوير ورقمنة العملية الامتحانية . ٢/٤/١ تحدث الكلية آليات التأكد من مدى تو افق وربط الامتحانات بمخرجات التعلم، وتوازن توزيع الدرجات ٣/٤/١ تحدث الكلية آليات ضمان كفاءة وعدالة عملية التقويم و تنظيم عمل الكنترولات . ٤/٤/١ عمل تغذية راجعة للطلاب عن رأيهم في العملية التعليمية ٥/٤/١ تحليل نتائج الامتحانات على كل المستويات والاستفادة منها ٦/٤/١ تحدث الكلية قواعد التظلمات وتوسع من دائرة إعلانها والتعريف بها
		٥/١ التعامل مع مشكلات العملية التعليمية	١/٥/١ تحديث آليات تتبع مشكلات المؤسسة ٢/٥/١ وضع آليات محددة للتغلب على المشكلات

جدول رقم (١١-١)

(الغاية الثانية للكلية)		
الغايات	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية (التنفيذية)
الغاية الثانية: تطوير البنية المؤسسية والتكنولوجية وتعظيم الاستفادة من الموارد المالية والمادية وتنميتها بما يتناسب مع طبيعة الكلية وأنشطتها.	٢/ ١ تطوير البنية التكنولوجية للكلية ودعم التحول الرقمي، بما يضمن ميكنة الأعمال وحفظها وتحديث قواعد البيانات بما يخدم أنشطة الكلية.	١/١/٢ صيانة أجهزة الحاسب الآلي بالكلية ورفع كفاءتها وزيادة أعدادها ٢/١/٢ تطوير التعليم الإلكتروني ٣/١/٢ رفع كفاءة خدمة الإنترنت بالكلية ٤/١/٢ تطوير نظم الاستبانات والتقييمات الالكترونية. ٥/١/٢ رقمنة الأعمال الإدارية ٦/١/٢ تحديث قواعد بيانات أنشطة الكلية
	٢/٢ تعزيز طرق التواصل الإلكترونية للتعريف بالكلية وبرامجها وما تقدمه من خدمات.	١/٢/٢ دعم لجنة النشر بالتدريبات اللازمة من متخصصين ٢/٢/٢ تطوير موقع الكلية وتحديث ووسائل التواصل المختلفة ٣/٢/٢ تحديث النسخة الإلكترونية لدليل الكلية .
	٣/٢ تطوير البنية التحتية الداعمة للعملية التعليمية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، ويحقق معايير الأمن والسلامة	١/٣/٢ صيانة أبنية الكلية وقاعات الدراسة وتزويدها بوسائل تعليمية متطورة . ٢/٣/٢ التوسع في المباني لتوفير بنية مؤسسية متطورة . ٣/٣/٢ توفير بيئة آمنة للطلاب والعملية التعليمية. ٤/٣/٢ تحسين خدمات المكتبة وتزويدها بأجهزة إلكترونية ومصادر علمية تساعد على تطوير العملية التعليمية. ٥/٣/٢ تحديث وتطوير الإنشاءات الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة

	٤/٢ العمل على زيادة موارد الكلية، وتوزيعها وفق الاحتياجات الفعلية .	٢/ ٤/ ١ عمل آلية لدراسة مدى كفاية الموارد المالية , ٢/٤/٢ توزع الكلية مواردها المالية على الأنشطة التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع وفق الاحتياجات الفعلية ٣/٤/٢ العمل على تنمية الموارد الذاتية
	٥/٢ تطوير الأنشطة الطلابية ونظم دعم الطلاب .	١/٥/٢ تطور الكلية لنظم الدعم الطلابي ٢/٥/٢ تطوير الكلية للدعم المقدم لذوي الاحتياجات الخاصة ٣/٥/٢ تمثيل الطلاب في اللجان ذات الصلة ٤/٥/٢ تطوير خطط الأنشطة الطلابية وأماكن ممارستها. ٥/٥/٢ تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية

جدول رقم (١١-٢)

(الغاية الثالثة للكلية)		
الغايات	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية (التنفيذية)
الغاية الثالثة: التنمية المستدامة للموارد البشرية بالكلية لتوفير جدارات متميزة وتطوير الأداء المؤسسي والمنظومة الإدارية.	١/٣ رفع كفاءة الموارد البشرية بالكلية ودعم الابتكار والإبداع وريادة الأعمال	١/١/٣ تدريب الموارد البشرية ٢/١/٣ تقييم أداء الموارد البشرية و اتخاذ إجراءات تحسينية لنقاط الضعف ٣/١/٣ تحديث آليات التعامل مع العجز والفائض في الموارد البشرية ٤/١/٣ دعم الابتكار وريادة الأعمال ٥/١/٣ تطوير عملية التدريب الطلابي لتحقيق التنافسية والتميز .
	٢/٣ تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات	١/٢/٣ استحداث كيانات تلبي احتياجات التطوير والتغيير ٢/٢/٣ تحديث الهيكل وتطويره وفق الحاجة ومتغيرات الو اقع .
	٣/٣ تطوير نمط القيادة ونظم الإدارة في ضوء القيم والأخلاقيات	١/٣/٣ اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وفق معايير موضوعية ومعلنة ٢/٣/٣ حرص المؤسسة على تداول السلطة . ٣/٣/٣ إعداد قيادات مستقبلية ٤/٣/٣ تفعيل القيم الجوهرية والميثاق الأخلاقي

	٣/٤ زيادة نسبة الرضا الوظيفي لدي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونـة والإداريين.	٣/٤/١ قياس آراء الأطراف المختلفة في كافة الممارسات والاستفادة منها و اتخاذ الإجراءات التصحيحية ٣/٤/٢ تفعيل إجراءات و أنشطة تحفيزية ٣/٤/٣ الحرص الدائم على تتبع المشكلات وحلها. ٣/٤/٤ تفعيل التوصيف الوظيفي ٣/٤/٥ توفير الرعاية الصحية

جدول رقم (١١-٣)

جامعة الأزهر

كلية اللغة العربية إيتاي البارود

وحدة ضمان الجودة

الغاية الرابعة للكلية		
الغايات	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية (التنفيذية)
الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي والدراسات العليا بما يلبي حاجات المجتمع ويواكب الاتجاهات الحديثة و يخدم التنمية المستدامة في مصر.	٤/١ تحديث الخطط البحثية للأقسام العلمية وللكلية وفق احتياجات المجتمع، ومواكبة التطورات الحديثة وخطط التنمية المستدامة	٤/ ١/ ١ .تحديد أولويات البحث العلمي بالكلية وفق احتياجات المجتمع. ٤/١/٢ .تحديث الخطط البحثية للأقسام والكلية في ضوء احتياجات المجتمع وخطة الجامعة. ٤/ ١/ ٣ إعداد قاعدة بيانات للبحث العلمي بالكلية. ٤/١/٤ وضع آليات تضمن التزام الأقسام العلمية بالخطة البحثية للكلية.
	٤/٢ العمل على زيادة موارد البحث العلمي وتوفير مناخ داعم لأنشطته المختلفة لزيادة معدلات النشر وتحقيق مخرجات تطبيقية ومشروعات بحثية مشتركة.	٤/٢/١ التوسع في نشر أخلاقيات البحث العلمي وتفعيل ضوابطه . ٤/٢/٢ زيادة الموارد المالية والتسهيلات الداعمة للبحث العلمي ٤/٢/٣ زيادة الأساليب الداعمة والمحفزة للبحث العلمي والأنشطة البحثية ٤/٢/٤تحليل تطور الإنتاج البحثي للوقوف على أثر الدعم

	٣/٤ تطوير المجلة العلمية للكلية، ورفع معامل التأثير لها	١/٣/٤ الحصول على معامل تأثير مرتفع. ٢/٣/٤ تطوير النظام إلكتروني لإدارة ونشر المجلة دوليًا. ٣/٣/٤ التوسع في نشر أعداد مجلة الكلية على موقع وبنك المعرفة.
	٤/٤ الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا وتطويرها	١/٤/٤ استقراء حاجات سوق العمل لبرامج الدراسات العليا ٢/٤/٤ تطوير إدارة الدراسات العليا . ٣/٤/٤ تحديث توصيف برامج الدراسات العليا بما يتو افق مع المعايير القياسية ٤/٤/٤ تحديث آليات موضوعية وعادلة للتسجل والإشراف . ٥/٤/٤ عمل تقارير سنوية لبرامج الدراسات العليا . ٦/٤/٤ عمل آليات مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا
	٥/٤ العمل على زيادة أعداد الباحثين الملتحقين ببرامج الماجستير والدكتوراه بأقسام الكلية المختلفة.	١/٥/٤ تشجيع طلاب الكلية لمواصلة الدراسة والبحث بعد التخرج . ٢/٥/٤ التوسع في التعريف ببرامج الكلية وشروط الالتحاق بها من خلال موقع الكلية. ٣/٥/٤ فتح برامج دراسات عليا جديدة

جدول رقم (١١-٤)

الغاية الخامسة للكلية		
الغايات	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية (التنفيذية)
الغاية الخامسة: تفعيل دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ودعم التواصل الفعال مع مؤسسات المجتمع وأفراده.	١/٥ زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة .	١/١/٥ تحديث الخطة السنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٢/١/٥ زيادة نشر الوعي بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب بأهمية المشاركة في خدمة المجتمع. ٣/١/٥ تحفيز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للتصدي للمشاركة في حل مشاكل المجتمع .
	٢/٥ التواصل الفعال بين الكلية والمؤسسات المجتمعية المختلفة للمساهمة في تنمية المجتمع وترسيخ قيمه، وحل مشكلاته الفكرية والأخلاقية والثقافية.	١/٢/٥ التواصل مع مؤسسات المجتمع الخارجي لنقل الخبرات المهنية المتخصصة لتلك المؤسسات. ٢/٢/٥ تشجيع الأطراف الخارجية للمشاركة في أنشطة الكلية ٣/٢/٥ قياس آراء المجتمع بوسائل مناسبة والاستفادة من هذه الآراء
	٥/ ٣ إنشاء كيانات فاعلة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	١/٣/٥ التوسع في الكيانات التي تقدم خدمات للمجتمع ٢/٣/٥ التوسع في الأنشطة المقدمة من كيانات خدمة المجتمع ٣/٣/٥ عمل تقارير سنوية لمتابعة أنشطة الكيانات

جدول رقم (١١-٥)

الغاية السادسة للكلية		
الغايات	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية (التنفيذية)
الغاية السادسة : تعزيز إدارة نظم ضمان الجودة بالكلية وتطويرها المستمر بما يسهم في تعزيز مكانة الكلية وتحسين وضعها التنافسي.	٦/ ١ تجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	١/١/٦ رفع كفاءة وحدة ضمان الجودة وتنمية قدرات كوادرها البشرية ٦/ ١/ ٢ تحديث لائحة الوحدة وتحديث هيكلها التنظيمي ٣/١/٦ تحديث الخطط والتقارير السنوية لأنشطة الوحدة ٤/١/٦ تحديث منهجية عملية التقويم والمراجعة الدورية ٥/١/٦ استيفاء ملف الجودة ٦/١/٦ مناقشة نتائج التقويم مع الأطراف المعنية، والمجالس الرسمية
	٦/ ٢ توطيد علاقة الكلية بمركز ضمان الجودة بالجامعة والتنسيق مع وحدات الجودة بالمؤسسات التعليمية.	١/٢/٦ الاستفادة بالدعم الفني المقدم من المركز ٢/٢/٦الاستفادة من التدريب الموجه من المركز ٣/٢/٦المشاركة في فاعليات واجتماعات المركز ٤/٢/٦ تبادل المعارف والزيارات مع وحدات الجودة بالكليات

جدول رقم (١١-٦)

جامعة الأزهر

كلية اللغة العربية إيتاي البارود

وحدة ضمان الجودة

السياسات العامة للكلية

السياسات العامة للكلية

تمثل السياسات العامة لكلية اللغة العربية بإيتاي البارود جامعة الأزهر الخطوط العريضة التي ترشد الكلية فى عملية تنفيذ استراتيجيتها على مختلف مستوياتها، وفى الوقت ذاته تمثل السياسات العامة للكلية.

ومرتكزات هذه السياسات العامة هو تغطية كافة الأنشطة التي تقوم بها الكلية لتحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية، وتتمثل هذه السياسات فيما يلى :

أولاً : سياسات عامة للكلية :

- تبني وتطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة القائمة على المعايير الأكاديمية فى جميع أوجه النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر لكافة أوجه النشاط بالكلية ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- التطوير المستمر للنظم والآليات الحاكمة لكافة الأطراف والأنشطة بالكلية وتوثيقها وإعلانها.
- تلبية احتياجات المجتمع وتوقعاته فيما تقدمه الكلية من خدمات ومخرجات شاملة الخريج والدورات التدريبية والخدمات الصحية والتوعوية
- الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الاستفادة منها ووضع أولويات لاستخدمها
- التفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية.
- احترام الخطط الاستراتيجية للكلية وخططها التنفيذية، و اتخاذ الإجراءات والآليات التي تكفل تنفيذ الخطط على الوجه الأكمل .
- المتابعة المستمرة والمراجعة الدائمة للعملية التعليمية والإدارية والأنشطة فى ضوء سياساتها وخططها الاستراتيجية والتنفيذية .
- المصداقية والمرونة والانفتاح والشفافية فى الممارسات والقرارات والسياسات والخطط .

- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
- إدارة منظومة تعتمد على آليات وقواعد وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية، ولا تعتمد على الرؤية الفردية.
- وضع ميثاق أخلاقي ينص على احترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع العلمي فى جميع الممارسات والأنشطة، والالتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- توثيق كافة الأنشطة وعمل قواعد بيانات شاملة لها .
- تفعيل قانون الثواب والعقاب وربط الحو افزوالمكافئات بالجهد المبذول وجودة الأداء الفعلي .

• ثانياً : سياسات الكلية فى مجال التعليم والتعلم .

لتحقيق غاية الكلية فى مجال التعليم وأهدافها الاستراتيجية المرتبطة، فإن الكلية تتبنى مجموعة من السياسات التي من شأنها المساهمة فى بلوغ تحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية وبلوغ غايتها .

وتتمثل هذه السياسات فيما يلى :

- السعي الجاد لتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية على الوجه المطلوب .
- الأخذ فى الاعتبار المعدلات القياسية فى نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم .
- توصيف البرامج والمقررات الدراسية.
- المراجعة والتقويم الداخلي والخارجي للبرامج والمقررات الدراسية وتطويرها لمواكبة التقدم العلمي، وتخريج طالب قادر على المنافسة في سوق العمل.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى وسائل وبرامج التعليم .
- تحسين وتطوير طرق وأساليب التعليم والتعلم لتلائم احتياجات سوق العمل .
- الحرص على استخدام التكنولوجيا في وسائل التعليم والتعلم.
- الاهتمام بالطلاب أصحاب القدرات العالية ولديهم القدرة على التميز والإبداع.
- رعاية الطلاب المتعثرين، وتوفير سبل الدعم العلمي لهم، ومحاولة دمجهم في البيئة التعليمية.
- التركيز على الطالب باعتباره أهم مخرجات الكلية، ومشاركته في تطوير العملية التعليمية
- تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- زيادة الرضا العام لأطراف العملية التعليمية.
- التقويم المستمر للفاعلية التعليمية .
- غرس قيم التعليم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
- التكامل مع سياسات الكلية فى مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ثالثاً : سياسات الكلية فى مجال الدراسات العليا والبحث العلمي

لتحقيق غاية الكلية فى مجال البحث العلمي وأهدافها الاستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها المساهمة فى تحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية وبلوغ غاياتها . وتتمثل هذه السياسات فى :

- وضع خطة بحثية للكلية تضمن الارتباط بخطة الجامعة، وتخدم البيئة وتلبي حاجات المجتمع.
- وضع خطة بحثية لكل قسم من الأقسام العلمية تكون مرتبطة بخطة الكلية وخطة الجامعة.
- تطوير القدرات البحثية وتنمية الخبرات العلمية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والباحثين بالكلية.
- توسيع نطاقات البحوث العلمية، وتشجيع البحوث العلمية التي تتعاطى مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلى.
- تشجيع النشر العلمي فى المجلات العلمية الدولية المحكمة ذات التأثير المتميز.
- تشجيع الشراكة فى البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- تشجيع المشاركة فى الندوات والمؤتمرات والمحافل العلمية داخلياً وخارجياً.
- توثيق كافة الأنشطة البحثية والأنشطة المرتبطة بها، وعمل قواعد بيانات شاملة لها ونشرها.
- التكامل مع سياسات الكلية فى مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

رابعاً : سياسات الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

لتحقيق غاية الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة وأهدافها الاستراتيجية فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها المساهمة فى تحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية وبلوغ غايتها .

وتتمثل هذه السياسات فى :

- تحقيق التكامل والتنسيق فى المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى فى إطار الخطة التمويلية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع .
- المساهمة المستمرة فى حل مشكلات المجتمع الصحية وتنمية الوعى .

- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على احتياجاته وتوجهاته.
- التواصل المستمر مع المؤسسات التعليمية والمراكز والجمعيات المعنية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التواصل المستمر مع الخريج.
- تقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
- التشجيع على العمل التطوعي فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة ورفع الوعي لدى أفراد المجتمع .
- إشراك طلاب مرحلة الليسانس وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين فى أنشطة خدمة المجتمع.
- تبنى ودعم الأنشطة البيئية والخدمية .
- توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التكامل مع سياسات الكلية فى مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

خامساً : سياسات الكلية فى التطوير والتميز والوصول إلى العالمية .

- تشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى ضرورة الانتشار العالمي للكلية.
- تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس العلمية والمهنية واستخدام الطرق الحديثة فى التعليم والتعلم .
- التواصل المستمر والفعال مع المؤسسات والمراكز العلمية المعنية بالعملية التعليمية.
- تطوير البرامج والمقررات لتتناسب مع طبيعة الدارسين وقدراتهم.

تقييم المخاطر :Risk Assessment

لتحقيق النجاح فى تطوير وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لضمان الجودة بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتنفيذ وتطوير الخطة؛ لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات، وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلى:

١ –قلة الموارد اللازمة للتنفيذ .

٢ – نقص أعداد الطلاب فى المستقبل .

٣. نقص في أعداد أعضاء الهيئة المعاونة عن المعدلات المرجعية .

٤ – إعارة الكوادر المتميزة من أعضاء هيئة التدريس إلى جامعات أخرى .

٥ – جمود اللوائح والقوانين.

٦ – تغيير اتجاهات وأولويات الإدارة العليا للكلية نتيجة لتغير القيادات الأكاديمية دون وجود خطط استراتيجية بعيدة المدى يلتزم بها الجميع .

٧ – المقاومة الطبيعية للتغيير من قبل عناصر العملية التعليمية والعاملين بالكلية.

٨ – البطء فى التنفيذ وعدم الالتزام بالجدول الزمنى المحدد لبرامج وأنشطة الخطط المنظمة للعمل بالكلية .

مقترحات لمواجهة الصعوبات

١ –توفير وضع مالي متزن للكلية.

٢. اتباع آلية الترشيد .

٣. عمل صيانة للأجهزة القديمة لرفع كفاءتها

٤ – تطوير الأنظمة الداخلية للتعليم، والتوسع فى التعليم عن بُعد .

٥ – العمل على استغلال طاقات الكوادر البشرية في مجالات تعليمية وخدمية .

٦ – نشر ثقافة الجودة والتقييم الذاتي المستمر.

٨ – إعداد تقارير دورية لمتابعة تنفيذ الخطط.

٩ – التدريب المستمر لجميع منتسبي الكلية لرفع كفاءتهم وتوفير كوارد مؤهلة.

١٠ – نشر ثقافة الجودة بما يقلل من مقاومة التغيير لدى منتسبي الكلية

مصادر التمويل اللازمة لتنفيذ الخطة

تعتمد الكلية فى تنفيذ الخطة الاستراتيجية على الموارد التمويلية الآتية:

١- الميزانية السنوية المخصصة للكلية من قبل الجامعة.

٢- دعم بعض الجهات والمؤسسات الداعمة للعملية التعليمية .

٣- تبرعات أعضاء هيئة التدريس وبعض رجال الأعمال.

٤- الموارد الذاتية التي توفرها الكلية من بعض الممارسات ذات العائد المادي.

آليات نشر الخطة الاستراتيجية

من أهم عوامل نجاح تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية أن تتبناها الاطراف المعنية داخل الكلية وهى القيادات الاكاديمية والإدارية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجهاز الإداري والفني وتؤمن بها وتضعها نصب أعينها.

ويستلزم هذا أن يكون هذه الأطراف على دراية كاملة بالأهداف الاستراتيجية وبالأنشطة والمهام المطلوبة والأساليب والاجراءات التنفيذية التى من شأنها تحقيق هذه الأهداف، بل ويجب أن تكون هذه الأطراف ملمة بالجدول الزمنى المطلوب لتنفيذ الأنشطة وتحقيق الأهداف وأن تقتنع بوجوب تنفيذ الأنشطة فى وقتها وعدم التباطؤ أو التأجيل.

ومن هنا تأتى ضرورة العمل على نشر الخطة الاستراتيجية للكلية على كافة الأطراف المعنية وعلى التأكد بصفة دورية على الأنشطة المطلوب تنفيذها والجدول الزمنى المناسب لتنفيذها **وتتلخص آليات نشر الخطة الاستراتيجية فى الآتي:**

-عرض الخطة الاستراتيجية على جميع الأطراف المشاركة والمساهمة فى وضع الخطة وذلك من خلال تنفيذ ندوة يدعى أيضا لحضورها جميع المستفيدين من خدمات الكلية

-وضع نسخة من الخطة الاستراتيجية على الموقع الالكتروني للكلية

-إرسال رسائل بريد إلكتروني لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين المسجلين فى قواعد بيانات الكلية كل فترة للتعريف بالجدول الزمنى للخطة الاستراتيجية والأنشطة والمهام الواجب تنفيذها فى الفترة الزمنية المقبلة.

-إعداد لوحات وملصقات كبيرة الحجم وبشكل جذاب لتوضيح أهم الاهداف الاستراتيجية والانشطة اللازمة لتحقيقها والجدول الزمنى الذي يجب اتباعه.

-عرض أهم الأهداف الاستراتيجية والأنشطة اللازمة في اللقاءات الدورية مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين (مثلا – فى بداية كل فصل دراسي).

آليات التنفيذ وطرق التقويم والمتابعة للخطة الاستراتيجية

جامعة الأزهر

كلية اللغة العربية إيتاي البارود

وحدة ضمان الجودة

أولاً: آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية:

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية ، قامت إدارة الكلية بتشكيل فريق لإعداد الخطط التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية فى ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية ، وفى ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل، وطبقاً للأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية ، وتتلخص مهام الفريق فيما يلى:

- وضع وتجميع وتبويب مؤشرات الأداء ككل (من المؤشرات الخاصة بكل نشاط على حدة، وبالخطط التنفيذية ككل) .
- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية، وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
- تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية، وتكليف مدير تنفيذي للخطة التنفيذية يكون مسئولاً أمام لجنة التسيير والمتابعة.
- يتم تحديد مساعدي المدير التنفيذي كرؤساء لفرق العمل التنفيذية الجزئية.
- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر من المتخصصين فى مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
- تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

ثانياً : آليات التقويم والمتابعة للخطة الإستراتيجية :

لا تنتهى عملية التخطيط الإستراتيجي بمجرد الموافقة على الخطة التنفيذية، بل من الضروري توفير آلية لمتابعة التأكد من أن التنفيذ يتم وفقا لما خطط له، وتحديد درجة النجاح أو الفشل فى العمل خطوة بخطوة، والتنبؤ باحتمالات الانحراف عن الخطة المحددة، ومن ثم العمل على تلافيها قبل حدوثها.

وللقيام بمتابعة الخطة الإستراتيجية والخطة التنفيذية المنبثقة منها قامت إدارة الكلية بتشكيل لجنة التقويم والمتابعة .

أهداف اللجنة :

يتمثل الهدف العام للتقييم والرقابة فى التخطيط الاستراتيجي فى مساعدة الإدارة العليا على التأكد من الأداء الفعلي، وأنه يتم وفقاً للخطة الموضوعة. كما أن هناك بعض الأهداف الفرعية للتقييم والرقابة والتي من بينها ما يلى:-

- تحقيق التوافق مع المتغيرات التنظيمية .
- تحقيق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
- ترشيد الإنفاق .
- توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية .
- المساعدة فى التخطيط الاستراتيجي لفترات زمنية لاحقة .
- تقليل مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
- متابعة التقدم فى المراحل المختلفة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية .
- تحقيق التعاون بين القطاعات والإدارات التي تشارك فى التنفيذ.

مهام اللجنة :

١- مهام تنظيمية .

- مر اقبة وتقييم كفاءة الأدوارفى جميع الأنشطة .

٢- مهام تنفيذية .

- مراجعة الخطة نفسها : فقد تكون الخطة الموضوعة مبالغاً فيها، أو أنها تجاهلت كثيراً من الأمور الحيوية، أو أن هناك خطأ فى التنبؤات والتقديرات.
- مراجعة التنفيذ : إذا تأكد المراجع من سلامة الخطأ يبدأ بمراجعة التنفيذ، فقد يكون هناك سوء فهم من قبل العاملين حول الأهداف والغايات التي تسعى إليها الخطة .

- ملاحظة الظروف الخارجية: قد تكون الخطة سليمة ومحكمة وعملية التنفيذ – وتمت طبقاً لما هو محدد – ففي هذه الحالة يكون الخطأ أو الانحراف ناتجاً عن ظروف خارجية طارئة ويلزم البحث فى كيفية إتمام المعالجة.

- يقدم رئيس كل فريق عمل تنفيذي جزئي للمدير التنفيذي التقارير التالية:-

- **تقرير فني سنوي :**

يشتمل على تحليل الإنجازات التي تم تحقيقها طوال العام، والعقبات التي تم تجاوزها والتي لم يتم حلها بجانب توقعات الاستمرارية للخطة . ويساعد هذا التقرير على إدراك الموقف الراهن ومعرفة الدروس المستفادة من المشكلات والعقبات وحلولها، وما يساعد على تجنبها أو مواجهتها عند تكرار حدوثها في المستقبل .

- **تقرير مالي سنوي :**

يتضمن هذا التقرير كشف حساب تفصيلي عن الموازنة والمصروفات الخاصة بكل بند ومصادره، ويتم تعبئة التقارير المالية بالرجوع إلى المصروفات ومقارنتها بالموازنة المرصودة، وبيان الفروقات والاختلاف فيما تم رصده من الموازنة وما تم صرفه، وبيان مدى الانحراف المالي، وتبرير سبب الانحراف بشكل واضح على مدار العام .

- **تقرير فني نهائي :**

يشتمل هذا التقرير على وصف لجميع الأعمال التي تمت من خلال الخطة ومؤشرات الأداء في كافة المراحل، وجميع العقبات التي اعترضت الخطة، وسبل التعامل معها، والتغلب عليها.

- **تقرير مالي ختامي :**

يشتمل هذا التقرير كشف حساب تفصيلي عن الموازنة والمصروفات الخاصة بكل بند من بنود الخطة، بجانب المصروفات والباقي أو العجز في التمويل.

١-يقوم المدير التنفيذي للخطة فور تسلمه التقارير الجزئية بعمل تقرير شامل، ويقوم برفع تقريره إلى لجنة التسيير والمتابعة.

٢- تقوم لجنة التسيير والمتابعة برفع تقرير عن معدلات الأداء بالخطة التنفيذية للإدارة العليا.

٣- تقوم الإدارة العليا بالكلية بالمتابعة الدورية والتحقق من الإنجازات عقب كل تقرير.

٤- يصدر المدير التنفيذي للخطة نشرة دورية عن معدلات النجاح والإنجازات بالخطة، وتعلن على جميع الأطراف بالكلية.

جامعة الأزهر

كلية اللغة العربية إيتاي البارود

وحدة ضمان الجودة

نموذج (١) تقرير فنى عن أداء الخطة الإستراتيجية

تقرير متابعة تنفيذ خطة إستراتيجية لكلية اللغة العربية جامعة الأزهر

(الغاية): .....

عن الفترة من / / ٢٠ إلى / / ٢٠

الأهداف العامة	البرامج والأنشطة	مؤشرات الأداء (الممارسات)	المخرجات الفعلية	مستوى الأداء				ملاحظات ومقترحات
				٨٥-١٠٠	٧٠-٨٤	٥٠-٦٩	أقل من ٥٠	

جدول رقم (١٢-١)

التعليق : .....

.....

جامعة الأزهر

كلية اللغة العربية إيتاي البارود

وحدة ضمان الجودة

نموذج (٢) تقرير متابعة مالية الخطة الإستراتيجية

تقرير متابعة الخطة المالية لكلية اللغة العربية جامعة الأزهر

(الغاية): .....

عن الفترة من / / ٢٠ إلى / / ٢٠

الأهداف العامة	إجمالي التكلفة الموضوعة	العام		إجمالي المنصرف	إجمالي العجز	إجمالي الزيادة
		منتهى	مستمر			
	نسبة العجز: %	نسبة الزيادة : %		نسبة نجاح الخطة : %		
	مبررات العجز: الإجراءات التي تم اتخاذها :					
	مبررات الزيادة : الإجراءات التي تم اتخاذها :					

جدول رقم (١٢-٢)

ضمانات وتوصيات الخطة الإستراتيجية فى الأجل الطويل

أولاً : الضمانات

لكى تحقق الخطة الإستراتيجية التطوير المستمر والجودة الشاملة فى جميع جوانب العملية التعليمية، ولكى تبقى كلية اللغة العربية بإيتاي البارود فاعلة ضمن مؤسسات التعليم العالي، ومستمرة فى إعداد خريج قادر على الوفاء بمتطلبات وظيفته ودوره فى تحقيق رسالة الجامعة وأهدافها، وإعداد البرامج التدريبية، و إقامة المؤتمرات والندوات العلمية ، ودعم الأبحاث العلمية الرائدة التي تسهم فى حل المشكلات المجتمعية، فلابد من عدة ضمانات من أهمها :

١- إيمان القيادات الأكاديمية بهذه الخطط وتحويلها لبرامج عمل، و اتخاذ إجراءات فعلية للتنفيذ والمتابعة .

٢- تعظيم مشاركة المستفيدين من الخدمة فى أنشطة الكلية فكراً وتمويلاً مما يعود بالنفع على الجميع .

٣- تعظيم الاستخدام المكثف والمخطط للموارد المتاحة بما يقود إلى تحسين الكفاءة الداخلية للكلية .

٤- الاستمرار فى التحول إلى أساليب تقييم الطلاب من مستوى الامتحانات التقليدية إلى استخدام أساليب تكشف عن القدرات الحقيقية العليا لنتائج التعليم .

٥- دعم توفير أساليب تدريسية وتكنولوجية فاعلة لتدريب الطلاب على التعلم الذاتي ومساعدتهم على اكتساب المعارف والمهارات وتفجير طاقاتهم الإبداعية.

٦- التطوير المستمر للمقررات الدراسية لتلائم المستجدات المحلية والإقليمية العالمية.

٧- وضع أسس ونظم لتقييم الأداء المهني والبحثي ووضع معايير واضحة لتحقيق هذا التقييم .

٨- إيجاد آلية فاعلة لتحقيق التواصل المستمر مع خريجي الكلية بما يضمن ولاءهم، ومواكبة التطور العلمي مما يساعدهم على الالتحاق بالوظائف المناسبة.

٩- التدعيم المستمر للإمكانيات البحثية، وإعادة توزيع المتاح منها فى ضوء أولويات الخطة البحثية .

١٠- دعم اتفاقيات التعاون والتبادل العلمي، وذلك بإيجاد سبل وقنوات للتواصل البحثي مع الكليات المناظرة ذات السمعة المتميزة إقليمياً وعالمياً.

١١- التواصل المستمر مع مؤسسات المجتمع المدني ، أفراده وطوائفه .

ثانياً : الطموحات فى الأجل الطويل :

لكى تظل الكلية فاعلة فى المنظومة التعليمية ضمن مؤسسات التعليم العالي فهناك مجموعة من الطموحات يرجى تحقيقها على الأمد البعيد من أهمها.

١- تغيير الثقافة الأكاديمية على نحو يعيد النظر فى المعايير والمفاهيم التي درجنا عليها بما يرسخ تأكيد الجودة .

٢- استقلالية التعليم الجامعي وتأكيد الحرية الأكاديمية .

٣- إنشاء مراكز للتميز العلمي والاستراتيجي ذات طابع تطبيقي بما يلبى احتياجات المجتمع، وبما يسهم فى حل مشكلاته الآتية والمستقبلية.

٤- وضع أهمية تبليغ رسالة الإسلام وترسيخ قيم الانتماء إلى الوطن ، والتفاعل مع قضايا الأمة على أولويات العملية التعليمية .

ثالثاً : التوصيات

١- الاستمرار فى قبول أعداد الطلاب لمرحلة (الليسانس) والدراسات العليا فى ضوء طاقة وإمكانيات الكلية .

٢- المطالبة بترشيد مجانية التعليم للنهوض بالعملية التعليمية والبحثية .

٣- البحث عن صيغ جديدة وغير تقليدية لمصادر تمويل الأنشطة التعليمية بالكلية.

٤- التوسع فى عمل مقررات دراسية إلكترونية تمكن من توفير سبل التعليم الذاتي.

٥- إعادة النظر فى المعايير والأسس التي تحكم انعقاد واختيار وتقويم وتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم فى ضوء ضوابط جديدة للجودة الأكاديمية الشاملة.

٦- الاهتمام بالبحث الجماعي وتدعيمه والتدريب على مهاراته.

مصطلحات:

٧- التحليل البيئي:

٨- عملية تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة ويمكن أن يتم باستخدام أسلوب (SWOT analysis) أو غيرها بهدف تحديد مجالات ومواطن القوة والضعف بالمؤسسة، والفرص المتاحة والتهديدات القائمة والمتوقعة.

٩- التخطيط الاستراتيجي:

١٠- عملية تنطوي على التنبؤ بالمستقبل لفترة زمنية محددة (٥ سنوات فأكثر)، وتحديد رؤية ورسالة المؤسسة وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية التي يجب أن تسعى لتحقيقها في هذه الفترة، وكذلك الوسائل اللازمة لتحقيق ذلك.

١١- الخطة الاستراتيجية:

١٢- تمثل مخرجات عملية التخطيط الاستراتيجي، ويجب أن تكون مكتوبة ومعتمدة وتحدد رؤية ورسالة المؤسسة، وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، والوسائل المتاحة والمستقبلية لتحقيق ذلك.

١٣- الخطة التنفيذية لاستراتيجية المؤسسة:

١٤- تتضمن مختلف الأنشطة والمهام المطلوب القيام بها من أجل تحقيق غايات المؤسسة وأهدافها الاستراتيجية، مع تحديد دقيق للمسئوليات والجدول الزمني ومؤشرات المتابعة والتقييم، ومستويات الإنجاز.

١٥- الأطراف المعنية:

١٦- كافة الأفراد والمؤسسات والجهات التي لها اهتمام أو مصلحة ما أو تتحمل مخاطر ناتجة عن الموضوع المشار إليه تبعا للسياق. ويقصد بهم بالنسبة للمؤسسة التعليمية الأفراد من داخل أو من خارج المؤسسة، وهم بصفة عامة الطلاب، وأولياء الأمور، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والإداريون، والفنيون بالمؤسسة، وممثلو النقابات المهنية المرتبطة ببرامج المؤسسة، و أفراد ومؤسسات المجتمع المدني التي تتعامل مع المؤسسة، سواء كانوا مستهلكين لخدماتها، أو يقومون بتوفير أماكن للتدريب، أو يشكلون المجتمع المحلي للمؤسسة جغرافيًّا .