



# الخطة الإستراتيجية

كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة المنيا



2027/2026 – 2023/2022

## الفهرست

الصفحة	الموضوع
	نبذة عن الكلية
3	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية
4	قرار الاعتماد للخطة الاستراتيجية من مجلس كلية التربية للطفولة المبكرة
14 :5	مقدمة عن كلية التربية للطفولة المبكرة -جامعة المنيا
15	السمات المميزة للخطة بصفة عامة
	منطلقات بناء الخطة الاستراتيجية ومنهجية العمل المتبعة
15	عناصر اساسية في بناء الخطة الاستراتيجية
20	مكونات في بناء الخطة الاستراتيجية.
21	رؤية/رسالة/قيم الكلية
22	منهجية الخطة الاستراتيجية
23	الاطراف أصحاب المصلحة في الخطة الاستراتيجية
36 : 24	تحليل الوضع الراهن للكلية
37	الأهداف الإستراتيجية سياسة الكلية في ضوء التحليل البيئي وخطة الجامعة الاستراتيجية
47	ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة
52	الصعوبات التي تواجه تطبيق الخطة الإستراتيجية للكلية
52	مقترحات لمواجهة الصعوبات
100 :79	الخطة التنفيذية مرتبطة بالخطة الإستراتيجية
101	التكلفة ومصادر التمويل
101	الخطط الإستراتيجية البديلة

## فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

أولاً: فريق الإعداد والصياغة :

1	أ.م.د/ إيمان عبد الحكيم رفاعي
2	د / عفاف محمد عبد المنعم
3	د. سماهر ربيع خلف
4	أ.حنان محمود عبد الرحمن

ثانياً: فريق العمل في مجال التعليم والطلاب :

1	أ.د/ سلوى عبد السلام عبد الغنى
2	أ.م.د. أسماء على محمد
3	د. إيمان صابر حسائين
4	فاطمة محمد مرزوق
5	أية أيمن سعد

داليا نبيل فوزي

ثالثاً : فريق العمل في مجال الدراسات العليا والبحوث :

1	أ.د/ وفاء رشاد راوى
2	د / أسماء أبو بكر محمود
3	د/ رغبة محمد ماهر
4	أ/إسراء رمضان شعبان
5	أ/ بسمة علي محمد
6	أ/ لبنى ماهر حلمي
7	أ/ غادة عبدالحميد علي

رابعاً : فريق العمل في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة :

1	أ.د/ حنان محمد صفوت
2	د / إيمان سمير مهران.
3	أ / ضحى حسين محمد
4	أ/ أسماء جمال خميس

خامساً : فريق المراجعة :

1	عميد الكلية : أ.د/ عيد عبد الواحد على
2	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا : أ.د / وفاء رشاد راوى
3	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب : أ.د / سلوى عبد السلام
4	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع : أ.م.د / حنان محمد صفوت
5	مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي : أ.م.د/ إيمان عبد الحكيم رفاعي
6	مدير وحدة الجودة : د/ أية مصطفى فؤاد

(٧٦)



كلية التربية للطفولة المبكرة  
وحدة التخطيط الاستراتيجي

معالي السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية / أ.د/ عيد عبد الواحد على

تحية طيبة وبعد ،،،

في ضوء تحديث الخطة الاستراتيجية للكلية نرجو من سيادتكم التكرم باعتماد الخطة الاستراتيجية  
للكلية للعام الجامعي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ - ٢٠٢٦ / ٢٠٢٧ . (مرفق ١)

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير،،،

مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي ومنسق المعيار

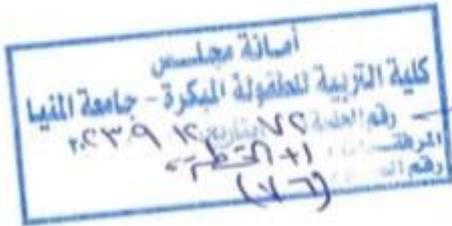
أ.م.د/ إيمان عبد الحكيم الرفاعي

عيد الكلية

أ.د/ عيد عبد الواحد على

مجلس الكلية

القرار: الموافقة



## الجزء الأول

### مقدمة عن كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

#### (1) نشأة وتأسيس الكلية :

صدر القرار الجمهوري رقم (317) بتاريخ 2009/9/17 بإنشاء كلية رياض الأطفال بجامعة المنيا، وهو منشور في الجريدة الرسمية العدد 38 تابع (أ) في 17 سبتمبر سنة 2009، وتم تغيير مسمى الكلية إلى كلية التربية للطفولة المبكرة في عام 2017 م .

#### 1/1 نص القرار:

"(المادة الأولى): تضاف إلى كليات البند تاسعا (جامعة قناة السويس) والبند حادى عشر (جامعة المنيا) والبند رابع عشر (جامعة الفيوم) من المادة (1) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات .

#### 2/1 موقع الكلية :

تقع الكلية داخل الحرم الجامعى لجامعة المنيا شرق مبنى كلية الحاسبات والمعلومات، وشمال كلية التربية الفنية وغرب المبنى الجديد لكلية التربية النوعية وجنوب المبنى الإدارى الجديد.

#### 3/1 البيانات الوصفية للكلية :-

اسم المؤسسة : التربية للطفولة المبكرة .

نوع المؤسسة : كلية

اسم الجامعة : المنيا

نوع الجامعة : حكومية

الموقع الجغرافي : محافظة المنيا

تاريخ التأسيس : 2009/9/17

مدة الدراسة : أربع سنوات

لغة الدراسة : اللغة العربية

#### 4/1 القيادة الأكاديمية :

عميد الكلية : أ.د. عيد عبد الواحد على

وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب : أ.د. سلوى عبد السلام عبد الغنى.

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا : أ.د. وفاء رشاد راوى.

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة : أ.د. حنان محمد صفوت .

## 5/1 البرامج التعليمية بالكلية :

تقدم كلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة المنيا برنامجين على مستوى المرحلة الجامعية الأولى ،حيث تمنح الطالبات درجة بكالوريوس التربية فى التربية للطفولة المبكرة للبرنامج الأول (برنامج ساعات معتمدة) منذ 2009، والبرنامج الثانى معلم التربية الخاصة ( برنامج خاص بمصروفات) بدء فى الفصل الدراسى 2019/2020 .

وعلى مستوى الدراسات العليا فتقدم الكلية للدارسين برنامج للدبلوم وبرامج للماجستير وبرامج للدكتوراه ،وفقا للائحة التى صدرت القرار الوزاري رقم (4297) بتاريخ 17/10/2011م، بالموافقة على بدء الدراسة بمرحلة الدراسات العليا بالكلية وتطبيق اللائحة الداخلية لكلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة القاهرة بنظام الساعات المعتمدة.

### جدول رقم (1)

تطور أعداد الطالبات بمرحلة البكالوريوس برنامج الساعات المعتمدة  
الملتحقين بالكلية فى السنوات الخمس الأخيرة:

أعداد الطالبات				
الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الأولى	
875	1007	930	1122	2019 /2018
1010	927	1098	1021	2020 /2019
928	1092	993	1050	2021 /2020
1090	997	1039	673	2022 /2021
997	1039	673	438	2023 /2022

### جدول رقم (2)

تطور أعداد الطالبات ببرنامج إعداد معلم التربية الخاصة  
الملتحقين بالكلية فى السنوات الخمس الأخيرة:

أعداد الطالبات				السنة الدراسية
الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الأولى	
			106	2019 /2018
		106	157	2020 /2019
	106	157	151	2021 /2020
106	157	153	150	2022 /2021
157	153	152	320	2023 /2022

ويتضح من الجدولين السابقين السابق مستوى نمو أعداد إلتحاق الطالبات بالكلية ببرنامج بكالوريوس معلمة رياض الأطفال، وبرنامج معلم التربية الخاصة ؛ مما يؤكد ارتفاع مستوى القبول بالكلية نظرا لما تتمتع به من عوامل جاذبة للطالبات ولسوق العمل وتلبية احتياجاته المختلفة، كما جاء فتح برنامج معلم التربية الخاصة متماثيا مع أهداف الدولة في الاهتمام بذوى الاحتياجات الخاصة .  
ومن جهة أخرى فقد بدأت الكلية بالمقر المؤقت لها وهو مبنى شمال كلية الحاسبات والمعلومات ، ثم حصلت الكلية على مبنى مدرجات يتضمن (4) مدرجات ، حيث تم الانتقال إليه عام ( 2010/2011) ويتم العمل به حتى الآن .

### 6/1الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية :

بكالوريوس / دبلوم خاص يضم تخصصات متعددة / ماجستير / دكتوراه

### 1/6/1برنامج دبلوم الدراسات العليا :

#### **1- الدبلوم المهني في التربية تخصص رياض الأطفال**

الدبلوم الخاص في التربية تخصص رياض الأطفال(فى التخصصات الفرعية الآتية):

- الدبلوم الخاص في التربية تخصص تربية الطفل .
- الدبلوم الخاص في التربية الخاصة للأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة.
- الدبلوم الخاص في التربية تخصص أدب الطفل.
- الدبلوم الخاص في التربية تخصص إعلام الطفل.
- الدبلوم الخاص في التربية تخصص تكنولوجيا تعليم الطفل.
- الدبلوم الخاص في التربية تخصص الإرشاد النفسي للأطفال .
- الدبلوم الخاص في التربية تخصص تربية فنية للأطفال.
- الدبلوم الخاص في التربية تخصص تربية موسيقية للأطفال.
- الدبلوم الخاص في التربية تخصص تربية بدنية للأطفال.
- الدبلوم الخاص في التربية تخصص الإدارة التربوية لرياض الأطفال.

### 2/6/1برنامج الماجستير :

الماجستير في التربية تخصص رياض الأطفال.

### 3/6/1برنامج الدكتوراه :

دكتوراة الفلسفة في التربية تخصص رياض الأطفال.

تطور حجم الكلية وفقا لعدد المقبولين وعدد الخريجين ، وحجم الإمكانيات المادية والبشرية والتوسع ، وبدأت الكلية المرحلة الجامعية الأولى بعدد من الطالبات يبلغ (76) طالبة في العام الجامعي 2009/2010 ، ثم تطور أعداد الطالبات الملتحقين بالكلية حتى وصل عدد المقبولين بالكلية في آخر خمس سنوات وفق الجدول التالي:-

### جدول (3)

تطور أعداد طلاب الدراسات العليا في الأعوام الأخيرة بالكلية

السنة الدراسية	مرحلة الدبلوم		مرحلة الماجستير			مرحلة الدكتوراه		ممنوحين
	مهني	أولى خاص	ثانية خاص	مقيدين	مسجلين	ممنوحين	مقيدين	
2019/2018	10	99	74	32	21	6	4	8
2020/2019	-	41	83	12	11	8	-	4
2021/2020	-	42	41	27	-	-	6	-
2022 /2021	-	75	42	19	-	-	13	-
2023 /2022	-	80	75	17	-	-	9	-

ويتضح من جدول (2) تطور أعداد طلاب الدراسات العليا في مختلف البرامج نظرا لتعدد البرامج وتوافر كافة التخصصات بأقسام الكلية المختلفة، فضلا عن تبني الكلية سياسة إنتقاء الطلاب في ضوء عقد امتحانات شفوية وتحريرية قبل القبول بمختلف مراحل الدراسات العليا .

#### 4/6/1: الأقسام العلمية :

1. قسم العلوم التربوية
2. قسم العلوم النفسية
3. قسم العلوم الأساسية.

### جدول (4)

جدول يوضح نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالنسبة للطلاب

للعام الجامعي 2023/2022

عدد أعضاء الهيئة المعاونة		عدد أعضاء هيئة التدريس		الأقسام العلمية
متدربين من داخل الجامعة	بالكلية	متدربين من داخل الجامعة	بالكلية	
	8		15	قسم العلوم النفسية
	9		15	قسم العلوم التربوية
20	11	20	6	قسم العلوم الأساسية
20	28	20	36	الإجمالي
48		56		
59 : 1		50 : 1		النسبة إلى عدد الطالبات

وبالنظر إلى جدول (3) يتبين أن توافر أعداد مناسبة لأعضاء هيئة التدريس بمختلف الأقسام داخل الكلية حيث لا يتوافر إلا برنامجين في مرحلة البكالوريوس فضلا عن مشاركة بعض التخصصات النوعية من خارج الكلية الخاصة بقسم العلوم الأساسية، في التخصصات النوعية كالتربية الموسيقية ، الطب، التمريض، الأداب، والتربية، الحاسبات والمعلومات .

نسبة أعضاء هيئة التدريس للطالبات /البكالوريوس: 1 : 50

نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطالبات : 1 : 59

نسبة أعضاء هيئة التدريس للطالبات / للبرنامج ا : 1 : 12  
نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطالبات في البرنامج الخاص: 1 : 16

### جدول (5)

تطور أعداد أفراد الجهاز الإدارى حتى 2023 / 2022 :

دائم	مؤقت	الاجمالي
58	30	88

ويعتبر عدد العاملين بالجهاز الإدارى عدد يتناسب مع طبيعة الكلية فضلا عن التحول الرقوى الذى مكن من استخدام استراتيجيات سريعة فى أداء المهمات المختلفة للعاملين داخل الكلية.

#### 7/1 الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية :

مركز الخدمة العامة لرعاية الطفولة ، ويتضمن الوحدات الفرعية الآتية:

1. الحضانة ورياض الأطفال.
2. معمل اللياقة البدنية.
3. وحدة إدارة الأزمات والكوارث.
4. الجمعية العلمية للتربية وثقافة الطفل.
5. وحدة إنتاج الوسائل التعليمية.
6. وحدة التدريب .

يهدف هذا المركز إلى تحقيق الآتى :

- تقديم خدمة مميزة في مجال الحضانة ورياض الأطفال للمجتمع المحلى ( تقبل الحضانة الأطفال من الجنسين فى مرحلة ما قبل المدرسة وفقا للقواعد المنظمة لذلك بالتربية والتعليم ووزارة التضامن الاجتماعى).
- عقد دورات تدريبية لرفع كفاءة وتنمية وعى العاملين فى مجال الطفولة لمرحلة ما قبل المدرسة .
- إجراء الدراسات او البحوث العلمية الهادفة في مجال الحضانة ورياض الأطفال (مرحلة ما قبل المدرسة).
- تقديم الاستشارات التربوية لأولياء الأمور والعاملين في مجال الطفولة .
- توثيق الروابط الثقافية والعلمية في الجامعات والهيئات العلمية الأخرى على الصعيد العربى والعالمى في مجال الطفولة .
- تقديم الخدمات التربوية التعليمية لطالبات شعبة التربية للطفولة المبكرة كخدمة نموذجية تدريبية .

- كما تضم الكلية الوحدات التالية :

1. وحدة التخطيط الاستراتيجي .
2. وحدة إنتاج الوسائل التعليمية.
3. وحدة وحدة التدريب .
4. وحدة القياس والتقويم.
5. وحدة الابتكار وريادة الاعمال.
6. وحدة الاستشارات النفسية .
7. وحدة إرشاد الطفولة .
8. وحدة السلامة والصحة المهنية.
9. وحدة الأزمات والكوارث.
10. وحدة الوافدين.
11. وحدة IT.
12. وحدة الاستدامة البيئية .

**8/1 الاتفاقات الثقافية المفعلة حاليا بين الكلية ومؤسسات المجتمع :**

**أولا: بروتوكول تعاون بين كلية التربية للطفولة المبكرة والهيئة العامة لتعليم الكبار في 2013/9/23**

**ومستمر حتى الآن :**

**بنود التعاون:**

- يعتبر التمهيد جزءا لا يتجزأ من هذا العقد يلتزم به الطرفين.
- يلتزم الطرف الأول بالمسئوليات الآتية:
- يقوم الفرع بعمل دعاية للمركز عن طريق الإعلان عنه بالقوافل الإعلامية التي ينظمها الفرع في الإدارات المختلفة التابعة له بالمراكز الإدارية لمحافظة المنيا.
- يتم إرسال الشهادات من ديوان عام الهيئة بالقاهرة إلي فرع الهيئة عن طريق الهيئة القومية بالبريد أو بأي وسيلة أخرى مناسبة ويلتزم الفرع بتوزيعها علي أصحابها بالتنسيق مع المركز (الطرف الثاني) فور استلامها.
- يقوم الفرع بتحديد يوم أسبوعيا معلنا عنه مسبقا لعمل استكتاب للناجحين في الامتحان الفوري قبل تسليمهم الشهادات في حضور مندوب من الكلية.
- يلتزم الطرف الأول بإخطار الناجحين في الامتحان التحريري لإجراء الاستكتاب وفي حالة تخلف الناجح يعتبر راسبا في الاستكتاب أما في حالة تقديم عذر يقبله الطرف الأول جاز للأخير تحديد يوم آخر في غضون ثلاثة أيام علي الأكثر لإجراء الاستكتاب وفي حالة تحسن نسبة إجمالي الناجحين وفقا لما ورد بالبند الخامس المشار إليه.

**1- يلتزم الطرف الثاني بالمسئوليات الآتية:**

- اعلان نتائج الممتحنين للطالبات بالكلية .
- يتم تنفيذ هذا البروتوكول من خلال مقر المركز الكائن بمقر كلية التربية للطفولة المبكرة وفي نطاق عمل الكلية.
- كافة المراسلات والمكاتبات المتبادلة بين الطرفين والمعتمدة يجوز اعتبارها مكملة لبنود هذا الاتفاق فيما لم يرد بشأن نص.
- أي تفسير أو توضيح لبنود هذا البروتوكول مرجعه إلي الطرف الأول دون غيره.

- عمل ندوات تثقيفية للطلّبات عن محو الأمية .

### ثمار وإتجازات هذا التعاون :-

- تكليف الطالّبات بمحو أمية 4 أشخاص كشرط للتخرج .
- إقامة ندوات تثقيفية عن محو الأمية بدعوة مدير هيئة تعليم الكبار بالمحافظة.
- إقامة ورش عمل إفتراضية للطلّبات لتقديم حلول للمشكلات التي تواجه الطالّبات .
- إقامة ورش عمل فعلية داخل الكلية للطلّبات عن كيفية استخدام مناهج محو الأمية للأميين .
- إنشاء صفحة إلكترونية ( محو الأمية ) للإعلان عن أى ندوات والإجابة عن أى استفسارات عن محو الأمية للطلّبات .
- إقامة منتدى إلكتروني عن ( محو الأمية قضية أمن قومي ) .

ثانيا: بروتوكول تعاون بين اكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا بجمهورية مصر العربية مع كلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا:- بشأن تنفيذ مبادرة أطفال علماء لمستقبل أفضل ،والمعنون تحت أسم: جامعة الطفل (المرحلة الأولى - المرحلة الرابعة).

ثالثا: بروتوكول تعاون بين كلية التربية للطفولة المبكرة جامعة المنيا ومديرية التربية والتعليم بالمنيا :- حيث تلتزم كلية التربية للطفولة المبكرة بتصميم مادة تدريبية لتأهيل المعلمين بمدارس الدمج للتعامل مع الطفل ذوى الاحتياجات الخاصة بمدارس الدمج ومشاركة طالبات البرنامج الخاص في تأهيل الأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة المدمجين بالمدارس في النشاط الصيفى بمدارس الدمج.

### 9/1-وسائل الاتصال بالكلية :

الرقم البريدي : (61519)

العنوان البريدي : جمهورية مصر العربية / محافظة المنيا / جامعة المنيا/ كلية التربية للطفولة المبكرة ،شرق كلية الحاسبات والمعلومات

الموقع الإلكتروني : <http://kin.minia.edu.eg>

البريد الإلكتروني: [Kgmu2009@hotmail.com](mailto:Kgmu2009@hotmail.com)

[Kgmu2009@yahoo.com](mailto:Kgmu2009@yahoo.com)

تليفون : 0862342544

فاكس : 0862342544

10/1- الهيكل التنظيمي للكلية :



🚩 **القناعة التامة:** بأن الرؤية بدون عمل لا تتجاوز الحلم ، والعمل بدون رؤية هو استهلاك للوقت، بينما رؤية مع العمل يمكن أن تغير العالم..

🚩 **التحديد الدقيق لمستفيدين:** وتحري الموضوعية في التحليل البيئي للكلية وتحدي جيداً أصحاب المصلحة المستفيدين كالطلاب والباحثين والمجتمع المحيط .

🚩 **تفعيل القيم، والاستثمار الامثل لنقاط القوة:** التي تمتلكها الكلية والفرص المتاحة في المجتمع .

## 1/2 السمات المميزة والتنافسية للكلية :

تتميز كلية التربية للطفولة المبكرة بالكثير من السمات التنافسية والتي تعد لها الأسبقية فيها عن معظم كليات التربية للطفولة المبكرة داخل جمهورية مصر العربية وتشمل هذه السمات :

### أولاً : البرامج التعليمية المتميزة:

1. برنامج مرحلة البكالوريوس ( نظام الساعات المعتمدة).
2. برنامج معلم التربية الخاصة ( بمصروفات ) .
3. برنامج مرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة .
4. برنامج التعليم المدمج .
5. تستخدم الكلية نظام الإمتحانات الموضوعية ويتم التصحيح الإلكتروني حرصاً على تحقيق مبدأ الشفافية والمصادقية في توزيع الدرجات للطالبات بمرحلة البكالوريوس .
6. تستخدم الكلية المقررات الإلكترونية من خلال منصة جامعة المنيا ، وتقدم من خلالها إمتحانات منتصف الفصل الدراسي .

### ثانياً : الأنشطة التدريبية المتميزة :

نظراً للمستوى المتميز للكلية قامت بإعداد دورات في :

1. دورات لمعلمات التربية للطفولة المبكرة في المنهج الجديد ضمن مشروع تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة .
2. برنامج تدريبي لميسرات الجمعيات الأهلية ضمن مشروع تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة .
3. برنامج تدريبي خاص بالسادة المعنيين برياض الأطفال .
4. التعاون مع رياض الأطفال الخاصة والحكومية في تقديم الاستشارات التربوية والنفسية للأطفال والمعلمات.

### ثالثاً : المشروعات البحثية المتميزة والمستمرة حتى الآن بالكلية :

تم حصول أعضاء هيئة التدريس بالكلية علي ( 3 ) مشروع من المشروعات والتنافسية جاري العمل بهم وذلك بما يقدر 200000 ألف جنيه .

1. عنوان المشروع : اكتشاف المواهب والإبداعات لدى طالبات أسرة بنات النيل بكلية رياض الأطفال

الباحث الرئيسي : د . أميرة عباس عبد الرازق

حجم التمويل: 50 ألف جنيه

جهة التمويل : وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي ( المرحلة الثالثة )

2. عنوان المشروع :وحدة اللياقة البدنية لطالبات ومعلمات التربية للطفولة المبكرة بجامعة المنيا .

الباحث الرئيسي : أ.د . غادة فرغل جابر

حجم التمويل: 50 ألف جنيه

جهة التمويل : وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي ( المرحلة الثالثة )

3. عنوان المشروع :إنتاج الوسائل التعليمية الفنية لطفل الروضة.

الباحث الرئيسي : أ.د . حسن محمود حسن الهجان

حجم التمويل: 50 ألف جنيه

جهة التمويل : وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي ( المرحلة الثالثة )

#### رابعاً : نقاط التميز:

##### بالنسبة للطالبات :-

- حصول الكلية على المركز الأول لفريق الجواله مستوى جامعة المنيا.
- حصول الكلية على المركز الأول لفريق دفع الجلة مركز مستوى جامعة المنيا
- حصول الكلية على المركز الثالث في موضوع الأبحاث العلمية على مستوى جامعة المنيا .
- حصول الكلية على المركز الثالث في المعلومات العامة العلمية.
- حصول الكلية على المركز الثاني لفريق كره قدم خماسى على مستوى جامعة المنيا.
- حصول الكلية على المركز الثاني في الشعر على مستوى جامعة المنيا.

##### بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس :

1. عضوية اللجنة العلمية الدائمة للدراسات التربوية في الطفولة المبكرة من 2008 حتى 2011 .
2. مقرر اللجنة العلمية الدائمة للدراسات التربوية فى الطفولة المبكرة من 2021حتى الآن .
3. عضوية تحكيم اللجنة العلمية الدائمة للدراسات التربوية في الطفولة المبكرة من 2013حتى 2015.
4. عضوية لجنة قطاع الطفولة المبكرة لرياض الأطفال بالمجلس الأعلى للجامعات حتى 2015/2014.
5. عضوية مجلس إدارة جمعية التربية وثقافة الطفل بكلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا .
6. عضوية الجمعية النفسية التربوية بجامعة عين شمس .
7. عضوية لجنة المحكمين الدائمة لترقية الأساتذة والأساتذة المساعدين لدراسات التربية للطفولة المبكرة.

8. عضو اللجنة الاستشارية فى رابطة التربويين العرب .
9. المشاركة فى اعتماد الكليات التربوية من خلال الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بجمهورية مصر العربية .
10. أحد أساتذة الكلية حاصل على جائزة "كوثر كوجك" عن أحسن بحث فى المؤتمر العلمى العشرون مناهج التعليم والهوية الثقافية 2008، بعنوان " أثر تدريب معلمات رياض الأطفال على بعض قيم التنشئة السياسية فى اكسابهم واستخدامهم لها داخل أنشطة الروضة .

#### **خامسا : الأنظمة الإلكترونية للإدارة :**

- تتميز الكلية بتطبيق العديد من الأنظمة الإلكترونية فى الإدارة وإدخال البيانات مثل:
1. برنامج الفاروق لتنمية الموارد البشرية والمورد من جامعة المنصورة .
  2. برنامج الفارابي والخاص بضمان الجودة والاعتماد .
  3. برنامج التعليم الإلكتروني والخاص بتدريس المقررات العامة بالكلية الكترونيا .
  4. برنامج ( mis ) والخاص بشئون الطلاب .
  5. استخدام منصة جامعة المنيا وتطالتعلم الهجين و إتاحة المحاضرات من خلال المنصة لجميع طالبات الكلية ببرنامجى مرحلة البكالوريوس.
  6. إتاحة التسجيل بالتربية العملية للطالبات إلكترونيا .
  7. إتاحة التسجيل للمقررات الاختيارية للطالبات إلكترونيا.
  8. برنامج المكتبة الرقمية .
  9. عضو هيئة تدريس ومعاونيهم لديهم مواقع شخصية على شبكة المعلومات الدولية .

#### **سادسا : مكتبة الكلية :**

1. وجود عدد من الكتب والدراسات الخاصة بمجال تربية الطفل فى كافة التخصصات .
2. يشارك العاملون بالمكتبة فى الدورات التدريبية التى تقام بمركز تطوير التعليم بالجامعة وجرى إدراج باقى العاملين للحصول على هذه الدورات بالتنسيق مع إدارة الكلية كما يشارك العاملون بالمكتبة فى حضور ورش العمل المقامة بمعرفة المكتبة الرقمية بمقر المكتبة المركزية بالجامعة للتدريب على أعمال المكتبة الرقمية .
3. تشارك مكتبة الكلية فى تفعيل النظام الآلى للمكتبات الجامعية بالجامعات المصرية حيث تم تسجيل كل مقتنيات المكتبة من الكتب العربية والأجنبية على النظام الآلى للمكتبة الرقمية وأصبحت كل مقتنيات المكتبة متاحة على النظام الآلى .

4. حضور ورش العمل المقامة بمقر الكلية وكذلك المقامة بالإدارة العامة للمكتبات المركزية للتدريب على مشروع ميكنة المكتبات الجامعية التي تم من خلالها التدريب على استخدام قواعد البيانات العالمية وخدمات المكتبة الرقمية للمستفيدين من المكتبة .

5. تم منح أكواد لكل السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطالبات الكلية في مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا .

#### سابعا : الخطة الخمسية لتعيين المعيدات :

يوجد بالكلية إجراءات موثقة ومعتمدة ونظام يتسم بالشفافية المطلقة والموضوعية لتعيين المعيدات ، وذلك من خلال خطة خمسية معلنة وموثقة تم وضعها بناء علي دراسة احتياجات الأقسام .

#### ثامنا : موقع الكلية الإلكتروني :

Kin.Minia.edu.eg

#### تاسعا: معامل الكلية :-

1. معامل علم النفس .
2. معمل تكنولوجيا التعليم .
3. معمل الحاسب الآلى.
4. معامل خاص ببرنامج معلم التربية الخاصة تشمل كافة التخصصات.

#### عاشرا : الدعم الطلابي :

##### مكتب تلقي شكاوي الطلاب . :

1. يوجد منسق لشكاوى الطلاب عن كل فرقة دراسية.
2. يوجد رابط على موقع الكلية لتلقى شكاوى الطلاب .
3. يتم من خلال التعريف بألية التقدم بالشكاوى .
4. تم تخصيص صناديق لشكاوى الطلاب.
5. تم تخصيص موعد أسبوعي خاص بدراسة شكاوى الطلاب والتعامل معها .
6. يتم التأكيد على :السرية ... ضمان عدم تضرر الطالب ... سرعة البت في الشكوى.
7. وجود صندوق للتكافل الاجتماعي .
8. يوجد صندوق لرعاية الطلاب .
9. نظام الفارابي الإلكتروني للطلاب:
10. يوجد لكل طالب اسم مستخدم وكلمة سر تم توزيعها علي جميع الطلاب بالكلية لتمكنهم من الدخول علي النظام. يتم من خلال النظام:
  - معرفة نتيجة الطالب .
  - تقديم الشكاوي والمقترحات المختلفة .
  - ملء الاستبيانات فيما يخص العملية التعليمية وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس خلال المحاضرات.

## الجزء الثانى

### منطلقات بناء الخطة الاستراتيجية

### ومنهجية العمل المتبعة

#### 3: عناصر أساسية فى بناء الخطة الاستراتيجية:-

**1/3.التحول الرقمى :** التوسع فى فرص التحول الرقمى من خلال التكنولوجيا الحديثة داخل الجامعة فى ضوء تبنى الدولة سياسة الرقمنة كمبدأ هام فى رؤية مصر 2030م ،والتوسع فى ذلك مثل عقد دورات تدريبية عبر الانترنت للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية القدرات بالجامعة، تحويل المحاضرات إلى محاضرات هجينة عبر الإنترنت وخلق مجتمع جامعى رقمى ، والانتهاى من التعاملات المالية اليدوية والاعتماد على خدمات الإنترنت .

**2/3.مواجهة أزمة كورونا COVID-19:** مواجهة الكلية لأزمة كورونا من خلال زيادة الوعى بطبيعة الفيروس وزيادة تطبيق الإجراءات الإحترازية داخل الكلية ، والعمل على التحضير المبكر لكافة المحاضرات منعاً فى انتشار الفيروس وعرضها على موقع جامعة المنيا ، وعقد كافة الامتحانات على فترتين وزيادة عدد اللجان الامتحانية بشكل يعطى للطالبة حرية التعامل فى جو صحى .

**3/3.خطة تسويقية لجذب الطلاب الوافدين إلى الكلية :** من أجل السعى إلى زيادة الموارد المالية للكلية فضلاً عن الدور التنافسى الذى تقوم به الكلية داخل مجتمع كليات التربية للطفولة المبكرة على مستوى الصعيد .

#### 4/3 رؤية مصر 2030: والعمل على تطبيق كافة بنود التعليم العالى تحقيقاً للتنمية المستدامة.

**5/3.مواجهة التغيرات المناخية :** التي اجتاحت العالم والسعى نحو تطبيق مبادئ الاقتصاد الأخضر داخل الكلية وجعله من أهم أهدافها فى الفترة القادمة.

#### 4: مكونات الخطة الإستراتيجية :-

- 1- نص الرؤية والرسالة والقيم الخاصة بالكلية.
- 2- التحليل البيئى لدراسة الوضع الراهن (SWOT) متضمناً:
  - تحديد لعناصر البيئة الداخلية بناء على المعايير الأثنى عشر للقدرة المؤسسية والتعليمية الموضوعية بواسطة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
  - تحديد عناصر البيئة الخارجية.
  - تحديد مصادر جمع البيانات.

- تحديد أدوات جمع البيانات.
- تحديد لعناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية.
- تحديد لعناصر الفرص والتهديدات الخارجية.
- 3- الأهداف الإستراتيجية وسياسات الكلية في ضوء التحليل البيئي وخطة الجامعة الإستراتيجية معتمدة لسياسات الكلية في مجالات التعليم ، البحث العلمي ، خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، سياسات مالية ....
- 4- خطة الكلية لمراجعة وتحديث تلك السياسات.
- 5- تحديد الفجوة بين الوضع الحالي والأهداف الإستراتيجية.
- 6- تحديد للمصادر المتاحة المختلفة لتوفير التمويل.
- 7- ترتيب الأولويات في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح.
- 8- تحديد الصعوبات والتحديات المتوقعة.
- 9- الخطة التنفيذية علي صورة نموذج لارتباط مصفوفة الإطار المنطقي متضمنة الأنشطة والمهام المطلوبة ، آليات التنفيذ ، مسؤولية التنفيذ ، الفترة الزمنية للتنفيذ ، مؤشرات الإنجاز ، التمويل اللازم.
- 10- ارتباط إستراتيجية الكلية بإستراتيجية الجامعة.
- 11- السمات المميزة للكلية ودورها في خدمة المجتمع ، الوضع التنافسي الحالي والمستقبلي للكلية المناظرة علي المستوي المحلي ، الإقليمي .

**5. رؤية الكلية :** كلية التربية للطفولة المبكرة كلية ذكية خضراء تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية قومياً وإقليمياً في مجال التعليم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع في ضوء مبادئ التنمية المستدامة.

**6 رسالة الكلية :** إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة قادرات على المنافسة في سوق العمل ، ولديها وعى بالتعامل مع التغيرات المناخية وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعة في مجال تربية الطفل العادي والأطفال ذوى الاحتياجات الخاصة ، وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي.

**7/ القيم الخاصة بالكلية :** نلتزم الكلية بالمبادئ التالية:-

1. بمبادئ الولاء.
2. والانتماء .
3. والحرية الأكاديمية .
4. الاحترام المتبادل والحوار والمناقشة البناءة والديمقراطية .
5. والشفافية والمصادقية والمحاسبية .

6. النزاهة الاكاديمية والعلمية .
7. إتاحة فرص متساوية لجميع الطالبات.
8. الالتزام المهني والمرونة.
9. التأثير الايجابي فى المجتمع .
10. الأمانة العلمية .

## 8/ الأهداف الإستراتيجية وسياسات الكلية فى ضوء التحليل البيني وخطة الجامعة الإستراتيجية.

### أهداف كلية التربية للطفولة المبكرة :

تهدف كلية التربية للطفولة المبكرة إلى تطبيق معايير الجودة والاعتماد من خلال ما يلي :

- توفير مصادر التعليم والتدريب والتقييم المستمر والبحث العلمي من خلال توظيف إمكانيات المكتبة وغيرها من الأدوات اللازمة للعمل برياض الأطفال .
- توفير مصادر التمويل الذاتي من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويق الأبحاث كوسيلة لتوفير المال اللازم كي تحقق الكلية رسالتها .
- إعداد الطالبات للعمل كمعلمة وباحثة من منظور متكامل لتصبح قادرة علي المنافسة في سوق العمل علي المستوي المحلي والعربي .
- فتح برامج أكاديمية وعلمية جديدة فى مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
- تبني سياسة التحول الرقمية ونشر ثقافة الرقمنة بين طالبات الكلية وكافة العاملين بها.
- تبني مبادئ الاقتصاد الأخضر، والاستدامة البيئية والتنمية المستدامة في كافة مجالات الكلية .
- تفعيل ثقافة التحول الرقمية في كل قطاعات العمل داخل الكلية .

### 9/ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التربية للطفولة المبكرة للأعوام 2022 / 2027:

- تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلي ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة ، والتغلب علي نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى.
- تعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا بشكل عام علي أسلوب (الوضع الحالي ، الهدف ، المسار) (Situation – Target - Path , Stp)
- وتتكون الخطة من الخطوات الثلاثة الرئيسية المتمثلة في دراسة وتحليل الوضع الراهن كخطوة أولى ، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية كخطوة ثانية ، ثم في النهاية المسار المتمثل في مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تقود إلي تحقيق الأهداف.
- وتعتمد كلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة المنيا علي مجموعة من الخطوات وهذه الخطوات كالتالي:

1. تكوين فريق التخطيط الإستراتيجي للكلية ومدرب ومعد من قبل وحدة التخطيط الاستراتيجي بالكلية.

2. الإعداد لأعمال التخطيط الإستراتيجي وتحديد المنهجية والأدوات.
3. عرس ثقافة التخطيط الاستراتيجي .
4. تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
5. مراجعة وتحديث رؤية ورسالة وقيم الكلية.
6. إعداد التحليل البيئي .
7. القيام بورش عمل .
8. تحديد الهدف من الخطة.
9. دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية.
10. تحديد الفجوة.
11. تحديد التحديات .
12. توحيد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف ووضع الأولويات.
13. دراسة اتجاه المستقبل وتحديد الخيار الإستراتيجي.
14. تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية.
15. تحديد الأنشطة الإستراتيجية.
16. وضع صياغة مبدئية للخطة.
17. عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية علي الأطراف الداخلية بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب.
18. عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية علي المستفيدين والمؤسسات الإدارية بالمجتمع.
19. صياغة الخطة التنفيذية.
20. وضع آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية.
21. وضع آليات تقييم ومراقبة تنفيذ الإستراتيجية.
22. وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ والمراقبة والتقييم.
23. عرض الخطة علي مجالس الأقسام ومجلس الكلية لاعتمادها.

## **10/ الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الإستراتيجية :**

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة ، حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولي الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة ، ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة علي النحو التالي:

- ✚ وزارة التعليم العالي.
- ✚ إدارة الجامعة والكليات والمراكز والوحدات بالجامعة.
- ✚ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملون.
- ✚ الطلاب.
- ✚ أولياء الأمور.
- ✚ وزارة التربية والتعليم.
- ✚ وزارة الشؤون الاجتماعية.
- ✚ مديري الحضانات ورياض الأطفال.
- ✚ نقابة المهن التعليمية.
- ✚ كليات التربية للطفولة المبكرة المناظرة علي مستوي الجمهورية.
- ✚ المنظمات الخاصة بسوق العمل.
- ✚ المجتمع بوجه عام.
- ✚ المؤسسات الخيرية.
- ✚ المركز القومي للبحوث الجنائية والاجتماعية.

## 11/ تحليل الوضع الراهن للكلية:-

تقوم خطة الكلية الإستراتيجية علي منهجية "التحليل البيئي" ، وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها علي تحليل "البيئة الخارجية" للكلية لاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة ، وتحليل "البيئة الداخلية" للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها ، وتحديد رؤيتها المستقبلية ورسالتها وغاياتها الإستراتيجية ، كما أن التحليل البيئي يمد الكلية بأساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة ، وبالتالي تعتبر مدخلا أساسيا للتخطيط الإستراتيجي للكلية في علاقتها ببيئتها وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية ، كما أن هذا المنهج يقدم لصانعي القرارات بدائل وخيارات ممكنة لموضوع الدراسة .

	<b>قوة</b>	<b>ضعف</b>
<b>البيئة الداخلية</b>	<b>S</b> Strengths	<b>W</b> Weaknesses
<b>البيئة الخارجية</b>	فرص <b>O</b> Opportunities	تهديدات <b>T</b> Threats

ومن ناحية أخرى فقد اعتمدت الخطة الحالية علي منهج "تحليل المضمون" والذي يقوم علي استخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالتعليم الجامعي ، كما اعتمدت المنهجية علي عدد من الأدوات البحثية كالاستبيانات واستمارات الرأي وأدوات المقابلة المفتوحة والمقننة ونصف المقننة في سبيل إتمام عملية المسح البيئي للكلية ، هذا وقد تم استخدام مصادر وأدوات جمع البيانات التالية:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف .
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المجتمع المحلي لملاحظات الموضوعية .
- تقييم الطلاب للمقررات .
- آراء الطلاب في العملية التعليمية .
- آراء طلاب الدراسات العليا في العملية التعليمية .
- آراء الإداريين في العملية التعليمية .
- آراء أعضاء هيئة التدريس .
- آراء الخريجين في البرنامج .
- آراء مستفيدي الخدمة .
- مقابلات مع الإداريين ومستفيدي الخدمة والقيادات .
- تقارير الأقسام المختلفة .
- تقارير المقررات .
- تقارير المراجعة الخارجية .
- الدراسات الذاتية السابقة والحالية للكلية .
- التقارير السنوية الدورية التي تعدها الكلية للعرض علي مجلس الجامعة .

## التحليل البيئي

### 1. التخطيط الاستراتيجي

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات	
1 - التخطيط الاستراتيجي	1 . يوجد بالكلية فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي		1 . اعتبار التعليم مشروع قومي بمصر .	1. التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.	
	2 . وجود رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية للكلية معتمدة ومعلنة.		2 . خطط التنمية المستدامة للدولة.	2. التطورات التكنولوجية المتسارعة.	
	3 . وجود مطويات ونشرات ولوح إعلانيه بنص رسالة ورؤية و أهداف الكلية.	5 .رسالة الكلية ورويتها تعكس رسلة ورؤية الجامعة.	3 . توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية، وبيسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجي	4 .تغيرات المناخية	
	6 . تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة.				
	7 . تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي الرؤية والرسالة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم		4 . تزايد إقبال دور الحضارة ورياض الأطفال على خريجات الكلية.		
	8 . توجد بالكلية خطة تنفيذية لمدة خمس سنوات من 2023-2027م.		5.تبني سياسة التحول الرقمي في كل مجالات العمل بالجامعة.		

## 2. القيادة والحوكمة والحوكمة

### 2 - القيادة والحوكمة

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
	1 . مساهمة مجالس الأقسام في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم ويوجد توثيق للمجالس في محاضرها الرسمية .	1 . عدم اكتمال هيكل أحد مجالس الأقسام بالكلية نتيجة للنقص في هيئة التدريس .	1 . توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية والقيادات الإدارية والأكاديمية.	1 . مركزية الإدارة، وصدور بعض اللوائح والقرارات الإدارية تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالكلية.
	2 . دعم القيادات لوحدة ضمان الجودة.	2. ضعف قياس مردود التدريب من قبل الكلية	2 . عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم.	
	3 . مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس الكلية.	3. ضعف اتخاذ إجراءات تصحيحية لنتائج الاستبيانات المتعلقة بأداء القيادات الإدارية والأكاديمية.	3 . تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة.	
	4 . توافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.		4. تبني الدولة سياسة التحول الرقمي .	
	5 . تدريب القيادات ضمن برامج تدريبية فعالة.			
	6 . مشاركة الطلاب ومعاوني أعضاء هيئة التدريس في مجالس الأقسام.			
	7 . وجود استبيانات عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية .			

## 4. إدارة الجودة والتطوير

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
	1. وجود أساليب تتبعها الكلية في عملية التقويم الشامل	1. ضعف مناقشة نتائج التقويم مع القيادات الأكاديمية	1. نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً.	1. عدم توافر الدعم المالي والبشري لاستمرارية العمليات بضمن الجودة وتقييم الأداء.
	2. تنامي ثقافة الجودة بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس	2. عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطته	2. الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة.	
	3. توافر الكوادر البشرية المؤهلة لوحدة ضمان الجودة	3. ضعف برامج المشروعات لتدعيم القدرة المؤسسية	3. إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وصدور قانون الهيئة.	
	4. مدير وحدة ضمان الجودة عضو بمجلس الكلية	4. عدم اشتراك الطالبات والجهات الإدارية والمجتمع المدني في إعداد ومناقشة التقرير السنوي .	4. إعداد كوائر المراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية الذي يقوم به مركز ضمان الجودة بالجامعة و الهيئة القومية لضمان جودة التعليم	
	5. يوجد استقصاءات لآراء مؤسسات التربية للطفولة المبكرة حول مستوى وكفاءة خريجي الكلية	5. عدم الاهتمام بمراجعة وتفعيل اللوائح والقوانين الحالية والمتعلقة		
	6. يوجد نظام لإدارة الجودة يقترح خطة التحسين والتعزيز			

## 3 - إدارة الجودة والتطوير

		7. قامت وحدة الجودة بعمل تقرير التقييم الذاتي للكلية .	بالمساعدة في مجالات الفعالية التعليمية.
		8. لدى الكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية	6. ضعف نشر ومناقشة مؤشرات التقييم الذاتي لأداء الكلية مع الأطراف المختلفة
		9. تحرص الكلية على المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات، وملفات المقررات، والبحث العلمي .	7. عدم قياس مردود خطط التحسين

## 5. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
4 - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	1. ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها	1. لم يتم الاستفادة من نتائج تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .	١. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.	1. استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.
	2. لدى الكلية خطة واليات موثقة للتعامل مع العجز / الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات	2. الحاجة إلى استكمال أعضاء هيئة التدريس بالكوادر والتخصصات المحددة (وبصورة خاصة قسم العلوم الأساسية).	٢. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.	2. حصول أعضاء هيئة التدريس على إجازات رعاية الطفل ومرافقة الزوج
	3. يتم نورات تدريبية من خلال برنامج FLDC بلجمعة تلي الاحتياجت التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	3. عدم وجود آلية معتمدة ترتبط بالجوانب الشخصية والأخلاقية لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	3. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها.	
	4. بدأت الكلية في تقييم الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .			
	5. اشترك عميد الكلية وأعضاء هيئة التدريس في عضوية عد			

			من اللجان والجمعيات (مثل لجنة قطاع الطفولة ، جمعية الدراسات النفسية والتربوية ، لجنة تحكيم في اللجنة العلمية الدائمة للأساتذة والأساتذة المساعدين ، جمعية الثقافة العلمية للطفل).
			6 . تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في ضوء الاحتياجات الفعلية للأقسام.

## 5.الجهاز الإداري

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
5 - الجهاز الإداري	1 . وجود علاقات بينية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.	1 . بيئة وظروف العمل تحتاج إلى مزيد من الدعم حتى يتلاءم و المتطلبات الوظيفية.	1.توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة	1.توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة.
	2 . وجود قاعدة بيانات عن الهيئة الإدارية	2 . قلة الخبرات الإدارية، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني		2.القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى
	3 . وجود آلية لقياس مستوي الرضا الوظيفي للعاملين	3. الاعتماد على الدرجات الوظيفية كمعيار لاختيار القيادات .قانون العاملين		3.نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.
		4.ضعف العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالكلية.		

## 6. الموارد المالية والمادية

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
	1. توافر جميع أشكال وسائل الاتصال من سنترال داخلي يربط جميع الأماكن بالكلية وشبكة الإنترنت.	1. عدم كفاية الموارد الذاتية للكلية	1. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية في منح درجات علمية مشتركة.	1. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.
	2. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسب.	2. عدم حصول الكلية على مشروعات CCAP أو QUAP	2. البدء في تطبيق برامج التعليم المفتوح لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين.	2. عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين
	3. وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريس والتعليم.	3. عدم كفاية العاملين بالكلية	3. وجود عدد من العاملين في مجال التربية للطفولة المبكرة وغيرهم في حاجة للتدريب في مجال الطفولة	3. عدم قدرة الكلية على الاستفادة القصوى من المخصصات المالية لمنع التحويل بين الأبواب
	4. وجود قاعة للندوات و المناقشات و المؤتمرات.	4. عدم كفاية المعامل والقاعات للطالبات	4. وجود أعضاء هيئة تدريس خبراء في التدريب	4. استقطاع الجامعة ووزارة المالية لنسبة تصل إلى أكثر من 50% من الموارد الذاتية للوحدة ذات الطبع الخاص
	5. وجود وحدة خاصة تتكون من عدة وحدات فرعية إنتاجية .	5. ضعف إشراف أعضاء هيئة التدريس على معامل الكلية .	5. إمكانية الحصول على مشروعات تميز مؤسسات التعليم العالي	
	6. دخل التعليم المدمج	5. قلة الصيانة الدورية بالكلية.		
	7. دخل مشروعات الطلاب ، ومشروع محو الأمية			
	8. إقامة معارض بأسعار رمزية			
	9. دخل المؤتمرات ومجلة الكلية			
	10. تأجير بعض القاعات للتدريب.			

## 6- الموارد المالية والمادية

## 7. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
7 - المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية	1. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) في مجال التربية للطفولة المبكرة معتمدة من مجلس الكلية.	1. لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.	1. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية. (NARS)	1. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفى طرق التدريس.
	2. تتوافق المعايير مع رسالة الكلية		2. تبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد نشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية	2. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل
	3. تم الأخذ بالمعايير عند تصميم البرامج		3. الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم	3. الزيادة المطردة في أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية في التحكم في الأعداد المقبولة سنوياً.
	4. يتلاءم البرنامج التعليمي المطبق في الكلية مع احتياجات سوق العمل		4. تواصل أعضاء هيئة التدريس مع مؤسسات التربية للطفولة المبكرة والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.	4. المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي
	5. يتصف البرنامج بالمرونة لاستيعاب التطوير		5. يتميز مجتمع المنيا بتباين في المستويات الاجتماعية مما يسمح للكلية بإنشاء برامج جديدة بمصروفات جذبا إلى جنب مع ما تقدمه حاليا من التعليم المجاني.	
	6. تم توصيف البرنامج والمقررات الدراسية			
	7- يتوافق تصميم البرنامج مع رسالة الكلية			

## 8. التدريس والتعلم

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
	1 . وجود أنماط غير تقليدية للتعلم	1. لا توجد لدى الكلية سياسات لمعالجة مشكلات التعلم مثل زيادة الكثافة العددية .	١ . وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.	1 . ضعف شبكة الانترنت داخل الجامعة .
	2 – يوجد برنامج للتدريب الميداني بالكلية	2 . لا يتم اتخاذ قرارات وإجراءات تصحيحية في ضوء تحليل نتائج التقويم	٢ . وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية.	2 . التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.
	3 — توجد آليات على مستوى القسم والكلية للتأكد من عدالة تقويم الطلاب .	3 . التجهيزات المتاحة ومساحة المكتبة لا تتفق مع طبيعة نشاط المكتبة أو أعداد الطلاب	3 . نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة.	3 . ضعف شبكة الانترنت داخل الجامعة
	4 . توجد آليات تطبيقها الكلية لإعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة	4 . تكنولوجيا المعلومات ( الانترنت ) المستخدمة للمكتبة متاحة فقط لأعمال المكتبة وليس الطلاب	4 . وجود نظام الفارابي بمركز تقنية الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر استقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية	
	5 — يوجد نظام متبع مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات	5 . لا يتوافر الأعداد والمؤهلات المناسبة من العاملين المؤهلين بالمكتبة		
	6 . قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ثلاثم العملية التعليمية من حيث التجهيزات	6 . عدم وجود أعداد كافية من الفنيين في المعامل		
	7 . يوجد استقصاء لقياس رضا الطلاب في المجالات المختلفة	7 . قلة المقررات والأهداف التعليمية الخاصة بإكساب المعطمة مهارات اللغة الإنجليزية		
	9 . يتم إعداد تقرير عام عن نتائج الامتحانات وعرضها على المجالس المتخصصة .	8 . عدم تناسب المعامل الدراسية مع أعداد الطالبات		
		9 . معظم الطالبات تعتمد على الكتاب الجامعي الإلكتروني في التحصيل.		

10 . ضعف الاعتماد على التعليم الالكتروني فضلا عن الحاجة إلى التدريب عليه

## 9. الطلاب والخريجون

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
9 - الطلاب والخريجون	1 . وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول والتحويل للطلبات .	1 . عدم ملائمة أعداد الطالبات المقبولات مع الموارد المادية للكلية .	1 . شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل.	1 . عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات النهائية الخاصة بأعداد تقليل المغتربين .
	2 . تصدر الكلية دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطالبات بالإضافة	2 . ضعف نسبة جذب الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس	2 . سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.	2 . تأثير العولمة على المنافسة في سوق العمل.
	لى موقع الكلية الالكتروني بهما كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات .	3 . لا توجد برامج خاصة لرعاية المتفوقين ومعاونة المتعثرين دراسيا .	3 . خطط التنمية بالدولة والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية	3 . ضعف مستوي الطالب القادم من التعليم الثانوي
	3 . يتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلبات الجدد.	4 . عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين.	4 . عدم التوازن بين أعداد خريجي الكلية ومتطلبات سوق العمل	4 . عدم التوازن بين أعداد خريجي الكلية ومتطلبات سوق العمل
	4 . الكلية جاذبة للطلبات ، حيث تفوق نسبة الطالبات المحولين إلى الكلية عن المحولين منها	5 . لا يوجد نظاما للريادة العلمية	5 . توزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكليات بناء على معيار واحد وهو مجموع الطالب دون مراعاة لرغبة والاستعداد ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية لدى الطلاب للابتكار والإبداع والتميز.	5 . توزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكليات بناء على معيار واحد وهو مجموع الطالب دون مراعاة لرغبة والاستعداد ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية لدى الطلاب للابتكار والإبداع والتميز.
	5 . توفر الكلية نظاما متكاملًا لدعم الطالبات ماديا واجتماعيا وصحيا .			
	6 . المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية			
	7 . يوجد نظاما للريادة العلمية			
	8 . توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلبات وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطالبات فيها			
	9 . تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية			

10. يوجد نظام لإدارة الجودة يقترح خطط التحسين والتعزيز

## 10. البحث العلمي والأنشطة التعليمية الأخرى

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
10 - البحث العلمي والأنشطة التعليمية الأخرى	1. تضع الكلية خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة، والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيطة بالكلية.	1. لا تتوافق خطة البحث العلمي بالكلية مع الإمكانيات المتاحة	١. توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي.	1. صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية.
	2. توجد قواعد بيانات للبحوث العلمية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالكلية.	2. قلة استفادة المؤسسات الخدمية من البحوث العلمية التطبيقية الخاصة بالكلية.	٢. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي.	2. إهمال الاستفادة من نتائج البحوث، وضعف الطلب عليها.
	3. ارتفاع عدد المؤتمرات والندوات العلمية المحلية والدولية التي شارك بها أعضاء هيئة التدريس من الكلية	4. ضعف التمثيل في منظمات أو جمعيات قومية أو دولية.	٣. المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي.	3. تقليص ميزانية البحث العلمي من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة في تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية
	4. تقوم الكلية بإصدار دورية علمية متخصصة.	4. نقص بحوث الفريق والبحوث البيئية في الكلية.	٤. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك والكتب والمراجع في صورة رقمية.	4. قلة المنح الخارجية للحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه.
	5. وجود جمعية علمية بالكلية.	5. يتضح الاستفادة من نتائج البحث العلمي في العملية التعليمية بصورة بسيطة.		
	6. تنظيم سنوي لمؤتمر دولي بالكلية منذ عام 2014.	6. الموازنة المخصصة سنويا للبحث العلمي غير كافية	5. تقديم الجامعة مكافأة مادية لنشر البحث العلمي.	
		7. لا يتم قياس مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية.		

## 11 - الدراسات العليا

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
	1. وجود برامج متنوعة - معتمدة ومفصلة - للدراسات العليا (الدبلوم المهنية ، والدبلوم الخاص بتخصصاته المتنوعة ، والماجستير والدكتوراه)	1. لا يوجد لدى الكلية خطة لتسويق برامج الدراسات العليا.	1. وجود تخصص التربية للطفولة المبكرة في الدراسات العليا على مستوى صعيد مصر .	1. ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.
	2. ملائمة الفترة الزمنية اللازمة للحصول على الدرجات العلمية .	2. لا يوجد تحديد لمدى توافق مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير المرجعية الأكاديمية لكل برنامج .	2. الأولوية في التعيين للدراسات العليا.	
	3. وجود قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا	3. لا يوجد تحديد لمدى توافق محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج .		
	4. وجود أساليب تتبعها الكلية للتعرف ببرامج الدراسات العليا التي تمنحها			
	5. يتم توزيع الإشراف على الرسائل العلمية وفقا للتخصص .	4. عدم وجود آليات للتأكد من توافق طرق التقويم المستخدمة مع المخرجات المستهدفة للتعلم		
	6. تتوافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب	5. لا يوجد آليات لدى الأقسام العلمية للتحقق من توافق الامتحانات مع المحتوى المعلن للمقررات الدراسية		
	7. يقوم طلاب الدراسات العليا بنشر أبحاث قبل الحصول على الدرجات العلمية (ماجستير/دكتوراه)			

## 11. المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
12 - المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة	1. توافر خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية	1. قلة الدعم الفني والمادي والإعلامي بمركز رعاية الطفولة ليمكن من تحقيق أهدافه	1. إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، حفل الخرجين، المؤتمرات والندوات وورش العمل.	1. الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية.
	2. تمتلك الكلية رصيدا من الممارسات في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة على المستوى الفردي والمؤسسي .	2. عدم وجود خطة واضحة ومعلنة لتوظيف الكفاءات اللازمة في مجال العلوم الأساسية لكي تحقق الكلية رسالتها	2. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية	2. انتشار فيروس كورونا

		3 . يوجد وحدة ذات طابع خاص بالكلية .	3 . الحاجة إلى التواصل لتبادل الخبرات مع كليات الجامعة والجامعات المصرية والعربية .
		4 . يقوم مركز رعاية الطفولة بإجراء العديد من الدورات التدريبية	4. قلة الدعم المادى المخصص لتفعيل المشاركة المجتمعية .
		5 . مشاركة جميع دور التربية للطفولة المبكرة بالمحافظة في توفير فرص للتدريب الميداني لطالبات الكلية	
		6 . رضاء مؤسسات التربية للطفولة المبكرة بالمجتمع عن مستوى خريجي الكلية	
		7 . مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي في مجلس الكلية	
		8 . مشاركة المجتمع المحلي في المؤتمرات والندوات وورش العمل التي تنظمها الكلية .	
		9 . مشاركة ورعاية المجتمع المحلي لحفل الخريجين	
		10 . تنفيذ مشروع طلابي ناجح "مركز إدارة الأزمات والكوارث" قدم خدمات للكلية والمجتمع	

## 2/12 مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

- تعد الخطوة الحالية هي استخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا النوع من التحليل البيئي ، وقد تم الاتفاق على استخدام ما يعرف بمصفوفة العوامل الداخلية ، والتي تتطلب إعداد إتباع الخطوات التالية :
- (1) تحديد أهم نقاط القوة التي تسهم في تطوير وتقدم الكلية بنسبة تتراوح من 75 % - 100 % .
  - (2) تحديد أهم نقاط الضعف التي تؤثر سلبا في تطوير وتقدم الكلية بنسبة تتراوح من 75 % - 100 % .
  - (2) تم تحديد وزن نسبي لكل نقطة من من نقاط القوة ( عامل استراتيجية ) ولكل نقطة من نقاط الضعف ( عامل استراتيجي ) ، مع ملاحظة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة ونقاط الضعف واحد صحيح .
  - (3) ترتيب العوامل الاستراتيجية الداخلية ( القوة والضعف ) ترتيبا تنازليا .
  - (4) تم حساب الوزن النسبي المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 4$  في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90 % - 100 % ، وبضرب الوزن النسبي  $\times 3$  في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75 % - 90 % .
  - (5) أما بالنسبة لحساب الوزن النسبي المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسب  $\times 2$  في حالة الكلية على التغلب على نقاط الضعف بنسبة 90 % - 100 % ، وبضرب الوزن النسبي  $\times 1$  في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقاط الضعف بنسبة 75 % - 90 % .
  - (6) تم جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية ، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع العوامل البيئية الداخلية .

### أولا : أهم نقاط القوة :

1. حصول الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد 2016.
2. يوجد بالكلية فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي
3. للكلية هيكل تنظيمي رسمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها.
4. وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريس والتعليم.
5. توافر خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
6. الكلية جاذبة للطالبات لكونها كلية معتمدة وتتضمن برنامجين دراسيين في مرحلة البكالوريوس.
7. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية ( NARS ) في مجال التربية للطفولة المبكرة معتمدة من مجلس الكلية
8. أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية في الأداء.
9. وجود خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ، والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط بالكلية
10. تنامي ثقافة الجودة بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس .
11. تتضمن الكلية وحدات ذات طابع خاص.

12. تستخدم الكلية نظام الادارة الالكترونية مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلبات.
13. حصول 10 من أعضاء هيئة التدريس على الترقبات العلمية فى مختلف الأقسام.
14. فتح برنامج معلم التربية الخاصة بمرحلة البكالوريوس.
15. فتح برنامج التعليم المدمج .
16. اشترك بعض المقررات الدراسية فى التعلم الالكترونى .
17. استخدام سياسة التحول الرقوى فى كافة المجالات داخل الكلية .
18. تبنى سياسة التعلم الهجين فى تقديم المحاضرات بالكلية وتفعيل منصة الجامعة فى عقد امتحانات منتصف الفصل ورفع الأبحاث والتكليفات الخاصة بطلبات مرحلة البكالوريوس.
19. يوجد خطة لجذب الطلاب الوافدين إلى برامج الكلية المختلفة.
20. تبنى الكلية ثقافة الكلية الخضراء فى ضوء استراتيجية تغير المناخ 2050.

### ثانياً : أهم نقاط الضعف :

1. عدم وجود وحدة لتسويق مخرجات الكلية من الطلبات وأعضاء هيئة التدريس والخدمات والنتائج العلمية والمادية.
2. ضعف نظام التقييم المستمر والمنتظم للنظام الإداري بالكلية.
3. عدم اكتمال هياكل مجالس بعض الأقسام نتيجة للنقص فى هيئة التدريس فى قسم العلوم الاساسية.
4. الافتقار إلى مقررات ؛ لتثقيف طلبات الدراسات العليا ، بحقوق الملكية الفكرية ، وأخلاقيات البحث العلمي
5. عدم وجود سياسة تسويقية للخدمات والخبرات التي يمكن أن تقدمها الكلية للمجتمع المحيط.
6. عدم وجود خطة واضحة ومعلنة لتوظيف الكفاءات اللازمة فى مجال العلوم الأساسية لكي تحقق الكلية رسالتها
7. قلة نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس لعدم وجود خطة لجذب الطلاب الوافدين من الخارج.
8. عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين.
9. لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية فى البرامج التعليمية والمقررات الدراسية .
10. ضعف الاعتماد على التعليم الالكترونى فضلاً عن الحاجة إلى التدريب عليه.
11. لا تتوافق خطة البحث العلمي بالكلية مع الإمكانيات المتاحة .
12. لا يتم قياس مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية
13. عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطته .
14. عدم اشترك الطلبات والجهاز الإداري والمجتمع المدني فى إعداد ومناقشة التقرير السنوي

### ثالثاً الفرص:

- التحول الرقوى فى كل مجالات التعامل داخل الكلية مما يخلق فرص لتطوير التعليم .
- وجود مركز رعاية الطفولة الخاص بالكلية .

- وحدة التدريب .
- وحدة الوافدين .
- البرامج التعليمية الجديدة.
- الاتجاه نحو تطوير اللوائح مما يمكن من دمج البحوث العلمية الحديثة فى بناء محتوى المقررات الدراسية الحديثة بما يتواءم مع الاتجاهات الدولية فى التعليم.

#### رابعاً: التهديدات:

- قلة الموارد المالية بالكلية.
- قلة الطلاب الوافدين بالكلية .
- انخفاض الوعى بمجتمع الكلية بالتغيرات المناخية.
- صعوبة توافر وسائل التعلم عن بعد مع الطالبات.
- اتساع الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومهارات الخريجات .
- قلة عقود التعاون مع المؤسسات التى تخدم الطفولة المبكرة فى مصر والكلية.
- مركزية الإدارة.
- قلة الكفاءات فى الجهاز الإدارى بالكلية .
- الحاجة إلى تطوير اللوائح بكافة المراحل الدراسية بالكلية.
- ضعف تبنى ثقافة التحول الرقمى.

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية:-

جدول (6)

نقط القوة بالكلية

التعليق	2027-2023					العبرة	م
	درجة التحقق	الوزن النسبي	الاستجابة				
			القيمة	المتوسط	الكلية		
مدربين ومؤهلين أكاديميا	كبيرة	85.63	5	59	96	يوجد بالكلية فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي	1
هيكل تنظيمي مناسب	كبيرة	88.54	10	35	115	للكلية هيكل تنظيمي رسمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها	2
متوفر ويحتاج إلى تفعيل	كبيرة	87.92	11	36	113	وجود دليل لأخلاقيات المهنة	3
ميزة تنافسية	كبيرة	85.83	12	44	104	وجود علاقات بينية متميزة بين الرؤساء والمرؤسين	4
تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة	كبيرة	82.71	13	57	90	وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريس والتعليم	5
خطة مفعلة	كبيرة	84.38	9	57	94	توافر خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية	6
ميزة تنافسية	كبيرة	86.88	8	47	105	الكلية جاذبة للطالبات	7
مفعلة	كبيرة	84.17	9	58	93	تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) في مجال التربية للطفولة المبكرة معتمدة من مجلس الكلية	8
ميزة تنافسية	كبيرة	96.88	-	15	145	أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية في الأداء	9
متوفرة ويحتاج إلى تفعيل	كبيرة	86.04	12	43	105	وجود خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ، والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط بالكلية	10
ميزة تنافسية	كبيرة	95.42	3	16	141	وجود برنامج معلم التربية الخاصة	11
مفعلة	كبيرة	86.46	9	47	104	تستخدم الكلية نظام الإدارة الإلكترونية مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطالبات	12
ميزة تنافسية	كبيرة	100.00	-	-	160	حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي في عام 2016م	13
ميزة تنافسية	كبيرة	90.83	10	24	126	حصول 11 من أعضاء هيئة التدريس على الترقيات العلمية في مختلف الأقسام	14
ميزة تنافسية	كبيرة	95.00	3	18	139	وجود برنامج التعليم المدمج بالكلية	15
مفعلة	كبيرة	84.38	13	49	98	اشترك بعض المقررات الدراسية في التعلم الإلكتروني	16
متوفرة بدرجة كبيرة	كبيرة	88.82				الإجمالي	

يتضح من جدول (6) :

- تراوحت الأوزان النسبية لأراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في أهم نقاط القوة التي تسهم في تطوير الكلية حيث تراوحت الأوزان النسبية في عام 2023م ما بين (82.71% : 100.00%) ، مما يشير إلي وجود العديد من نقاط القوة التي تسهم في تطوير مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة بعد الاعتماد الأكاديمي عام 2016م ، ويظهر ذلك في حصول الأوزان النسبية علي مستوي أعلي من 75% ، كما

يظهر حدوث تحسن في عام 2023م مقارنةً بعام 2021م مما يشير إلى أن كلية التربية للطفولة المبكرة تسير على نهج علمي متطور في تعظيم نقاط القوة المتحققة.

جدول ( 7 )  
نتائج أهم نقاط الضعف في عام 2023

م	العبارة	2027-2023				التعليق
		الوزن النسبي	الاستجابة			
			متوسطة	صعبة	كبيرة	
درجة التحقق						
1	عدم وجود وحدة لتسويق مخرجات الكلية من الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والخدمات والانتاجات العلمية والمادية	69.58	41	64	55	غير كافية بالشكل المطلوب
2	ضعف نظام التقييم المستمر والمنتظم للنظام الإداري بالكلية	69.79	38	69	53	غير كافية بالشكل المطلوب
3	عدم اكتمال بعض هياكل مجالس الأقسام نتيجة للنقص في هيئة التدريس بإحدى الأقسام بالكلية	72.29	32	69	59	عدم تحقيق المعايير بالشكل المطلوب
4	الافتقار إلى مقررات ؛ لتنقيح طالبات الدراسات العليا ، بحقوق الملكية الفكرية ، وأخلاقيات البحث العلمي	68.54	42	67	51	غير كافية بالشكل المطلوب
5	عدم وجود معامل للتدريس العملي للمقررات الدراسية يستوعب الأعداد المتزايدة لطالبات الكلية	71.46	31	75	54	غير كافية بالشكل المطلوب
6	عدم وجود سياسة تسويقية للخدمات والخبرات التي يمكن أن تقدمها الكلية للمجتمع المحيط	72.08	33	68	59	غير كافية بالشكل المطلوب
7	عدم وجود خطة واضحة ومعلنة لتوظيف الكفاءات اللازمة في مجال العلوم الأساسية لكي تحقق الكلية رسالتها	71.88	34	67	59	غير متوفرة بالشكل الكافي
8	عدم ملائمة أعداد الطالبات المقبولات مع الموارد المادية للكلية	71.67	33	70	57	يطبق بشكل جزئي
9	ضعف نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس	87.50	13	34	113	نظام أو خطة جذب الطلاب الوافدين تحتاج إلى تفعيل
10	عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين	82.71	31	21	108	غير مفعلة تماماً
11	لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في البرامج التعليمية والمقررات الدراسية	70.63	39	63	58	قلة الثقة في البرامج المقدمة
12	ضعف الاعتماد على التعليم الالكتروني فضلا عن الحاجة إلى التدريب عليه	73.33	30	68	62	تدني استخدام التكنولوجيا الحديثة
13	انعدام النشر الدولي للأبحاث العلمية بالكلية	71.88	34	67	59	ضعف الإنتاجية العلمية في النشر الدولي
14	لا يتم قياس مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية	70.83	38	64	58	ميزانيات مهكرة
15	لا يوجد لدى الكلية خطة لتسويق برامج الدراسات العليا	70.21	41	61	58	غير مفعلة بالشكل المطلوب
16	عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها	73.75	28	70	62	عدم تحقيق المعايير بالشكل المطلوب

غير مفعلة بالشكل المطلوب	كبيرة	82.92	24	34	102	عدم اشتراك الطالبات والجهاز الإداري والمجتمع المدني في إعداد ومناقشة التقرير السنوي	17
متوسطة	متوسطة	73.59				الإجمالي	

يتضح من جدول (7) :

- تراوحت الأوزان النسبية لأراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في أهم نقاط الضعف في عام 2023 ما بين (68.54% : 87.50%) ، مما يشير إلى وجود العديد من نقاط القوة التي تؤثر سلباً في تطوير الكلية ، والمتمثلة في (ضعف نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس ، عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين ، عدم اشتراك الطالبات والجهاز الإداري والمجتمع المدني في إعداد ومناقشة التقرير السنوي) ويظهر ذلك في حصول الأوزان النسبية علي مستوي أعلى من 75% .

- كما يظهر وجود العديد من نقاط الضعف التي لم تتوافر بالشكل المطلوب والتي تحتاج إلى العناية والاهتمام من جانب إدارة الكلية لتلافيها بشكل أفضل في السنوات المقبلة .

- كما يظهر حدوث تحسن في عام 2023م مقارنةً بعام 2021م مما يشير إلى أن كلية التربية للطفولة المبكرة تسير علي نهج علمي متطور في التغلب علي نقاط الضعف التي تحد من تحسين مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، وأن السير في هذا التطوير سوف يؤدي إلى حتمية التغلب علي نقاط الضعف .

ثالثاً : تحديد مصفوفة العوامل الخارجية :

جدول (8)

نتائج أهم الفرص المتاحة عام 2023

التعليق	2023					العبارة	م
	درجة التحقق	الوزن النسبي	الاستجابة				
			صعوبة	محددة	كثرة		
ثقة المجتمع في خريجي الكلية	كبيرة	85.21	11	49	100	تزايد إقبال دور الحضانة ورياض الأطفال على خريجات الكلية	1
ميزة تنافسية	كبيرة	86.67	9	46	105	المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد	2
ميزة تنافسية	كبيرة	83.13	9	63	88	توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية	3
ميزة تنافسية	كبيرة	81.88	16	55	89	زيادة الوعي بحقوق الملكية الفكرية ، والمناخ العام الساند بشأنها	4
ميزة تنافسية	كبيرة	83.96	11	55	94	البدء في تطبيق برامج التعليم المدمج لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين	5
ميزة تنافسية	كبيرة	85.00	9	54	97	وجود بنية الكترونية وقواعد بيانات بالجامعة لتبني الجامعة سياسة التحول الرقمي	6
ميزة تنافسية	كبيرة	81.67	20	48	92	وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية ، وبعض الجوائز التي تمنحها	7

ميزة تنافسية	كبيرة	84.58	9	56	95	وجود تخصص معلم التربية الخاصة على مستوى صعيد مصر	8
ميزة تنافسية	كبيرة	85.83	11	46	103	نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً	9
كبيرة	كبيرة	84.21				الإجمالي	

يتضح من جدول ( 8 ) :

- تراوحت الأوزان النسبية لأراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في أهم الفرص المتاحة حيث تراوحت الأوزان النسبية في عام 2023م ما بين (81.67% : 86.67%) ، مما يشير إلي وجود العديد من الفرص المتاحة بعد الاعتماد الأكاديمي عام 2016م ، ويظهر ذلك في حصول الأوزان النسبية علي مستوي أعلي من 75% ، كما يظهر حدوث تحسن في عام 2023م مقارنةً بعام 2021م مما يشير إلى أن كلية التربية للطفولة المبكرة تسير علي نهج علمي متطور في الاستفادة من الفرص المتاحة في تطوير الكلية.

### جدول ( 9 ) نتائج أهم التهديدات في عام 2023

التعليق	2023-2027					العبارة	م
	درجة التحقق	الوزن النسبي	الاستجابة				
			ضعيفة	متوسطة	كبيرة		
التكيف مع الأوضاع	كبيرة	80.63	18	57	85	التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمناخية المتسارعة والمتلاحقة	1
ارتفاع ميزانية التعليم الجامعي	متوسطة	69.17	39	70	51	صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل الإدارية	2
تفعيل برامج خدمة المجتمع	متوسطة	73.13	29	71	60	طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراتها السلبية على تجنب تعارض المصالح	3
تؤدي إلى نقص نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطالبات	متوسطة	72.50	32	68	60	توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة	4
عدم تحقيق معايير الجودة بدرجة مرضية	متوسطة	72.92	21	88	51	عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم	5
برامج تعليمية مستحدثة	كبيرة	78.13	20	65	75	التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس	6
الطريق لتحقيق الميزة التنافسية والحصول على ضمان الجودة	كبيرة	78.54	20	63	77	متطلبات ضمان الجودة	7
ارتفاع مستوى المعايير المراد تحقيقها	متوسطة	71.46	32	73	55	المنافسة الحادة على المستوى المحلي والعالمي	8
برامج مستحدثة لا يتوافق وإمكانيات الكلية	متوسطة	72.29	30	73	57	الاتجاه نحو أنماط التعليم الهجين	9
تؤدي إلى نقص نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطالبات	متوسطة	71.88	32	71	57	زيادة أعداد الطالبات المقبولين سنوياً	10
تؤدي إلى نقص نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطالبات	ضعيفة	48.75	103	40	17	الإجازات الوجوبية لأعضاء هيئة التدريس	11
متوسطة	متوسطة	71.76				الإجمالي	

يتضح من جدول ( 9 ) :  
 - تراوحت الأوزان النسبية لأراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في التهديدات حيث تراوحت الأوزان النسبية في عام 2023م ما بين (48.75% : 80.63%) ، مما يشير إلى وجود بعض التهديدات بعد الاعتماد الأكاديمي عام 2016م ، والمتمثلة في (التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمناخية المتسارعة والمتلاحقة ، التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس ، متطلبات ضمان الجودة) ويظهر ذلك في حصول الأوزان النسبية علي مستوي أعلي من 75% .  
 - كما يظهر وجود التهديد الخاص بـ (الإجازات اليجابية لأعضاء هيئة التدريس) والذي ظهر في عام 2021م والذي انخفض بشكل ملحوظ ولم يصبح من التهديدات في عام 2023م .  
 - كما يظهر حدوث تحسن في عام 2023م مقارنةً بعام 2021م مما يشير إلى أن كلية التربية للطفولة المبكرة تسير علي نهج علمي متطور في الوقوف علي التهديدات وأن السير في هذا التطوير سوف يؤدي إلى حتمية الوقوف علي تلك التهديدات .

### جدول (10)

ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية، كما هو موضح بالجدول التالي

م	المعيار	البيئة الداخلية		البيئة الخارجية	
		نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التهديدات
1	التخطيط الإستراتيجي.	8	0	4	2
نسبة الاستيفاء 100 % لا يوجد فجوة					
2	القيادة والحوكمة.	7	1	4	1
نسبة الاستيفاء 87.5 % فجوة صغيرة					
3	الجهاز الإداري	3	3	1	3
نسبة الاستيفاء 70 % فجوة متوسطة					
4	الموارد المالية والمادية.	10	5	5	4
نسبة الاستيفاء 75.5 % فجوة صغيرة					
5	المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة.	10	4	2	1
نسبة الاستيفاء 80.7 % فجوة صغيرة					
6	الطلاب والخريجون.	10	5	3	5
نسبة الاستيفاء 70.5 % فجوة صغيرة					
7	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.	7	1	5	4
نسبة الاستيفاء 80 % فجوة صغيرة					
8	التدريس والتعلم .	9	10	4	2
نسبة الاستيفاء 70 % فجوة صغيرة					
9	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	6	5	3	2
نسبة الاستيفاء 66.5 % فجوة متوسطة					
10	البحث العلمي والأنشطة العلمية.	6	8	5	4
نسبة الاستيفاء 66.8 % فجوة كبيرة					
11	الدراسات العليا.	7	6	2	1
نسبة الاستيفاء 75 % فجوة متوسطة					
12	إدارة الجودة والتطوير	9	7	4	1
نسبة الاستيفاء 75 % فجوة متوسطة					
الإجمالي		2	55	42	30
نسبة الاستيفاء 76 % فجوة متوسطة					

### 13/ الأهداف الإستراتيجية و سياسات الكلية في ضوء التحليل البيئي و خطة الجامعة الإستراتيجية.

أهداف كلية التربية للطفولة المبكرة :

تهدف كلية التربية للطفولة المبكرة إلي :

- 1- توفير مصادر التعليم والتدريب والتقييم المستمر والبحث العلمي من خلال توظيف إمكانيات المكتبة وغيرها من الأدوات اللازمة للعمل برياض الأطفال .
- 2- توفير مصادر التمويل الذاتي من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويق الأبحاث كوسيلة لتوفير المال اللازم كي تحقق الكلية رسالتها من خلال مجلة الكلية .
- 3- إعداد الطالبات للعمل كمعلمة لرياض الأطفال ( الطفل العادي) ومعلمة التربية الخاصة وباحثة من منظور متكامل لتصبح قادرة علي المنافسة في سوق العمل علي المستوي المحلي والعربي .
- 4- دعم مركز رعاية الطفولة بالإمكانات المادية والبشرية من خلال التمويل الذاتي ليصبح مركز لأبحاث الطفولة ومنازة لخدمة المجتمع المحلي بمحافظة المنيا .
- 5- توفير الكوادر الأكاديمية والإدارية والتخصصات اللازمة لتحقيق رسالة الكلية في التعليم وخدمة المجتمع والبحث العلمي .
- 6-توطيد العلاقة بين مؤسسات تربية الطفل في المجتمع المحلي والعربي والدولي بما يمكن من تبادل الخبرات والمشاركة المجتمعية وتمكين هذه المؤسسات من أداء رسالتها في تأهيل الأطفال للالتحاق بالتعليم الابتدائي .
- 7- دعم مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والإداريون للقيام بمهامهم في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع .
- 8- توفير التدريب المستمر لكافة العاملين في مؤسسات تربية طفل ما قبل المدرسة وفقا لاحتياجاتهم التدريبية في ضوء الاتجاهات الحديثة .
- 9- غرس ثقافة ضمان الجودة بين العاملين في مؤسسات التربية للطفولة المبكرة بما يتضمن التعامل مع مقاومة التطوير .
- 10- اتخاذ التدابير اللازمة لكي تمكن الكلية من تسويق نفسها من خلال الوسائل المختلفة ورقيا والكترونيا .
- 11- إتاحة الفرص الملائمة للطالبات لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة المتنوعة بحيث نستمتع بالمرحلة العمرية التي تعيشها .
12. استثمار لرقمنة في النشاط الأكاديمي والبحثي والإداري بالكلية.

13. تطوير اليات مواجهة الازمات بالكلية.

14. تهيئة بيئة الكلية لمواجهة أزمة كورونا.

### **1/13 تحليل الفجوة بين الوضع الحالي والأهداف الإستراتيجية :**

استندت دراسة الفجوة إلي نتائج التحليل البيئي وكذلك تقرير زيارات المتابعة وحدة ضمان الجودة بالجامعة ؛ ومن ثم فقد تم في ضوء ما تقدم تحديد الفجوة ما بين : الوضع الراهن للكلية ، وبين ما تسعى الكلية إلي تحقيقه من أهداف مستقبلية ؛ لدعم وترسيخ رسالة الكلية، واتساقها مع الخطة الإستراتيجية للجامعة . هذا؛ ولقد أسفرت الدراسة عن طرح طرق وسياسات لتحقيق التوازن المستهدف في ضوء المصادر المتاحة للتمويل وترتيب الأولويات لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية . ولقد أظهر التحليل السابق وجود فجوة بين الوضع الحالي للكلية والأهداف الإستراتيجية تتمثل في العناصر التالية:

1. ضعف مصادر التمويل الذاتي للكلية.
  2. زيادة أعداد طلاب الكلية حالياً ومستقبلاً عن الإمكانيات المتاحة.
  3. جمود اللوائح والقوانين.
  4. عدم وجود استراتيجيات للتقويم المستمر للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
  5. عدم وجود منظومة للبحث العلمي والاستفادة من نتائجه.
  6. قصور الهيكل التنظيمي.
  7. قصور نظام المحاسبية.
- وعليه فإن الوضع الحالي يحتاج إلي إعادة تنظيم حتى يتفق ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي والتميز المنشود محلياً وإقليمياً ، لذا فإن الأمر يتطلب تهيئة مناخ تعليمي متميز:-
- الاستراتيجية الأولى : تدريب أعضاء هيئة التدريس والقيادات المسؤولة كاملة من خلال مركز تنمية القدرات بالجامعة.
- الاستراتيجية الثانية: بناء برامج تدريبية لنشر ثقافة الجودة، والإدارة الإلكترونية والتحول الرقمي ، وثقافة المحاسبة والحوكمة .
- الاستراتيجية الثالثة: تحديد آلية واضحة ومحددة ومعلنة لإختيار القيادات بالكلية.
- الاستراتيجية الرابعة: بناء استراتيجيات للوحدات ذات الطابع الخاص من أجل التمويل الذاتي بالكلية.
- الاستراتيجية الخامسة: عمل خطط لتسويق منتجات الكلية البحثية والخدمية والمادية.

### 3/13 الأنشطة الاستراتيجية :

- ✚ توفير الدعم المالي لتنفيذ الخطة والاستمرار فيها.
- ✚ تجهيز المعامل والقاعات بالمعدات التكنولوجية الحديثة ، وكذلك غرف أعضاء هيئة التدريس
- ✚ دعم وحدة ضمان الجودة بالكلية.
- ✚ تطوير نظم المعلومات لمختلف الأنشطة الإدارية بالكلية.
- ✚ تفعيل نظم تسويق البرامج الدراسية داخل وخارج الوطن.
- ✚ تطوير منظومة البحث العلمي.
- ✚ إيجاد آلية لتسويق الأبحاث العلمية.
- ✚ تفعيل الدور الاستشاري للكلية لتقديم المشورة الفنية للهيئات ذات الصلة والمجتمع المحلي.
- ✚ زيادة دخول أعضاء هيئة التدريس؛ بحيث تخول تفرغهم للبحث العلمي والتدريس وخدمة المجتمع.
- ✚ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحقيق الرضاء الوظيفي.
- ✚ توزيع كافة الأعمال الإدارية والفنية داخل الكلية بالتساوى بين الأعضاء .
- ✚ تهيئة مناخ تعليمي متميز عن طريق تجهيز قاعات التدريس و المعامل و المكتبة بأحدث موارد مادية حديثة ووسائل تعليمية متميزة.
- ✚ متابعة احتياجات سوق العمل واستنباه رأي المستفيدين لمستوى الخريج ونوعيته.
- ✚ تحديث النتائج التعليمية المستهدفة بما يحقق رسالة الكلية وأهدافها واحتياجات سوق العمل والتقدم العلمي.
- ✚ زيادة وعي الطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس بالمرجات التعليمية المستهدفة.
- ✚ مشاركة الهيئات ذات الصلة في إعداد المخرجات التعليمية المستهدفة.
- ✚ تطوير المنظومة التعليمية بما يتفق و تحقيق النتائج التعليمية المستهدفة ورسالة الكلية وإكساب المهارات الخاصة بسوق العمل.
- ✚ تحسين نظام تقييم الطلاب؛ بحيث يركز علي قياس متوازن بين : المهارات المعرفية والعملية والمهنية.
- ✚ تفعيل نظام داخلي لمتابعة وضع وإجراء وتحليل نتائج الامتحانات؛ و دعم وجود نظام التقييم الخارجي للبرنامج و للمقررات الدراسية.
- ✚ تفعيل نظام التغذية الراجعة؛ وذلك لقياس رضاء الطلاب , وتحليل نتائج الاستيانات , ومعالجة نقاط الضعف.
- ✚ متابعة انجاز الطلاب عن طريق:اجتماعات دورية مع الخريجين لتحديد المخرجات المستهدفة لعمليات التعلم للبرنامج والمقررات المطلوبة؛ بما يدعم فرصهم في سوق العمل محليا ودوليا.

- ✚ تطوير عمل وحدة الخريجين وتنمية قدرات القائمين عليها وتزويدها بما تحتاجه من إمكانيات بما يساعد على أداء عملها ويضمن استمرارية الاتصال بالخريجين أثناء مزاولتهم لأعمالهم.
- ✚ توفير المراجع العلمية لخدمة جميع المقررات الدراسية.
- ✚ حث الطلاب على استخدام المكتبة الرقمية.
- ✚ آليات لكشف المشاكل التعليمية ومعالجتها بهدف التقويم المستمر للأداء الأكاديمي.
- ✚ رفع مهارات الإداريين والفنيين العاملين بالكلية
- ✚ تطوير نظم المعلومات الإدارية لمختلف الأنشطة الإدارية للكلية بما يسمح بتحسين الأداء الإداري
- ✚ تطوير اللوائح بما يسمح بإنشاء نظم تعليم متطورة.
- 4/ 13- ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة :

### جدول (11)

#### ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة :

فلسفة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الجودة	فلسفة الجامعة في مجال الجودة
<p>-تتبنى كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الجودة فلسفة جامعة المنيا التي تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضا العملاء والأطراف ذات المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التي تحقق التميز التنافسي في سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الالتزام بالتوجه نحو المستفيد، والتحسين والتطوير المستمر، ومشاركة الإدارة والعاملين في تحقيق الجودة والتميز في الأداء، مع وضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية.</p> <p>- اتجه الكلية نحو تحقيق التحول الرقمي في كل التعاملات داخل الكلية مثل دفع المصروفات الدراسية للطلبات - وتسديد رسوم سحب الشهادات - وتسديد رسوم التدرجات التدريبية - وتسديد رسوم نشر الأبحاث العلمية.</p> <p>وحصول الطالب على المحاضرات من خلال الإنترنت وفق تطبيق التعلم الهجين .</p> <p>استخدام الطالب رقم سرى خاص به وكود للحصول على النتيجة والمحاضرات في كل البرامج التعليمية بالكلية .</p>	<p>- تتبنى الجامعة في مجال الجودة فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضا العملاء والأطراف ذات المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التي تحقق التميز التنافسي وسوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الالتزام بالتوجه نحو المستفيد، والتحسين والتطوير المستمر، ومشاركة الإدارة والعاملين في تحقيق الجودة والتميز في الأداء، مع وضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية.</p> <p>-اتجاه الجامعة نحو تبنى سياسة التحول الرقمي في ضوء تحقيق التنمية المستدامة طبقا لرؤية مصر 2030م.</p>
<p>الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية للكلية</p> <p>تقوم خطة كلية التربية للطفولة المبكرة المحدثة على مجموعة من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو التالي:</p> <p>- تحديث الخطة بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.</p>	<p>الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية للجامعة</p> <p>تقوم خطة الجامعة الإستراتيجية لتوكيد الجودة على مجموعة من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو التالي:</p> <p>- تطوير الخطة بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.</p>

- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للجامعة واستخدام تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية.

- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.

- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء

- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالجامعة.

- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.

- وضع مقاييس واضحة للأداء.

- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.

- التقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية.

- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية (SWOT).

- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية.

- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.

- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء .

- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.

- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.

- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.

- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية (SWOT).

#### منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

تقوم خطة الجامعة الإستراتيجية لتوكيد الجودة على منهجية مركبة هي "التحليل المستقبلي" Prospective Analysis . وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل "البيئة الخارجية" للجامعة لاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة، وتحليل "البيئة الداخلية" للجامعة من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها، سعياً نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجية الجودة للجامعة وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الإستراتيجية. وتستند منهجية "التحليل المستقبلي" من حيث كونها مطالعة للمستقبل - على "منهج النظم" System Approach، وهذا المنهج يقوم على أسلوب تفكير منظم قادر على دراسة منظومة الجامعة في ترابطاتها وتشابكاتها مع باقي المنظمات المجتمعية الأخرى في ضوء علاقة تبادلية لا تتجاهل طبيعة البيئة المؤثرة بكامل عناصرها. وأيضاً باعتبار هذا المنهج بإمكاناته التحليلية والتركيبية. قادراً على تقديم منظور متعمق ومتسع يأخذ في اعتباره السياقات التاريخية الممتدة لجامعة المنيا وحاضرها ومستقبلها. كما أن هذا المنهج يلفت إلى العناصر الرئيسية في منظوماتها بقدر متكافئ، ويحلل هذا كله في إطار التبادل المستمر مع المجتمع بمتغيراته المتعددة كما يقدم لصانعي القرارات بدائل وخيارات ممكنة لموضوع الدراسة.

كما اعتمدت المنهجية على عدد من الأدوات البحثية كالاستبيانات واستمارات الرأى وأدوات المقابل المفتوحة والمقننة ونصف المقننة في سبيل إتمام عملية المسح البيئي للجامعة.

#### منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

منهجية الدراسة هي أسلوب العمل المتبع للوصول إلى نتائج محددة من الدراسة وتم ذلك على النحو التالي:-

1. قام فريق العمل بتحديد الإطار العام للدراسة وذلك بتحديد العوامل المؤثرة في الحالة وذلك باستخدام طريقة العصف الذهني.
2. قام فريق العمل بوضع قائمة استقصاء تشمل كافة العوامل المؤثرة على الحالة بحيث تستطلع هذه القائمة وجهة نظر أصحاب المصلحة في تأثير هذا العامل على الظاهرة واتجاه التأثير ودرجته وأولوياته في الخطة التنفيذية وشملت هذه القائمة على:
  - استمارات تحديث البيانات للإداريين للوقوف على مؤهلاتهم ومهاراتهم.
  - استبيان رأى الطلاب عن أداء الإداريين بالكلية.
  - استبيان رأى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن أداء الإداريين بالكلية.
  - استمارات لتحليل أداء وكفاءة الأقسام العلمية.
  - استبيان لاستطلاع رأى الطلاب من مصادر التعليم والتعلم والدعم الطلابي في النواحي الأكاديمية وغير الأكاديمية بالكلية.
  - استبيان لاستطلاع رأى المستفيد النهائي من الخريجين.
3. تم توجيه قائمة الاستقصاء بالنسبة للعوامل الخارجية لأصحاب المصلحة من خارج الكلية، بينما يتم توجيه قائمة الاستقصاء للعوامل الداخلية لأصحاب المصلحة من العاملين في الكلية والمتعاملين معها.
4. قام فريق العمل باستيفاء قائمة الاستقصاء إما عن طريق توزيعها على ذوى المصلحة أو عن طريق إجراء المقابلات واستيفائها من فرد من مجموعة الدراسة.

وتأسيساً على ما سبق فإن أسلوب العمل في الخطة الإستراتيجية لتوكيد الجودة بالجامعة قد اعتمد على ما يلي:-

- تحليل مضمون الأدبيات المتنوعة العالمية منها والمحلية والمتصلة بعلاقة التعليم الجامعي -المصرية خاصة- بتوجيهات ومتطلبات التنمية وسوق العمل، وكذلك المقارنات المرجعية للتجارب المحلية والإقليمية والعالمية وأسس تقويمها والاستفادة منها. إلى جانب زيارة عدد من الوحدات الأساسية داخل الجامعة وخارجها للتزود بمظلة فكرية تتيح للخطة قاعدة أوسع ونتائج خبرات أشمل.

- تحديد إطار حاكم للرؤية المنظومية يستند إلى منطلقات أساسية تبلورها مفاهيم حاكمة، وذلك من خلال فهم واستيعاب لفلسفة التعليم الجامعي المصرى وأهدافه وتطوره ومواقع جامعة المنيا فيه، وأيضاً فهم سوق العمل وهيكل العمالة والمهن فيه، مع تحديد إطار تحليلي لحركة المستجندات المحلية والإقليمية والعالمية وتداعياتها المتنوعة على القطاعات المجتمعية لا سيما الجامعية.

- المسح البيئي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للجامعة، والفرص والتحديات المحتملة الخارجية لجامعة.

كما تم التركيز بشكل خاص على الأساليب والأدوات التالية عند إعداد الخطة الإستراتيجية لتوكيد الجودة بالجامعة:-

- استمارات واستبيانات للمقابلات الشخصية والتي يرتبط مضمونها بالأدبيات والمسح البيئي للبيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الخطة. وقد استخدمت تلك المقابلات للوقوف على مدى جودة الأداء في كافة عناصر منظومة الجامعة والتعرف على أهم سبل الارتقاء به.

- طريقة العصف الذهنى Brain Storming Method والتي استخدمت مع عدد من قيادات الجامعة ورموزها من أعضاء هيئات التدريس ومديرى المراكز والطلاب بغية توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات الشخصية.

- دراسة مقترحات خريجي الجامعة والقائمين عليهم من رجال الأعمال.

- تنظيم حلقات نقاشية حرة متنوعة بين فريق العمل حيث دارت تلك الحلقات حول رصد وتحليل الحالة المجتمعية والجامعية الراهنة من حيث التخصصات الأكاديمية، والإمكانات والقدرات المتاحة، وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية جامعة المنيا وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية.

واتساقاً مع رؤية الجامعة ومنهجية الخطة المستهدفة فإن إجراءات التنفيذ مرت بالمراحل التالية:-

5- قام فريق العمل بتجميع النتائج وتصنيفها وصياغتها في صورة جداول تمثل نقاط القوة ونقاط الضعف بالنسبة للعوامل الداخلية وتمثل الفرص والتحديات بالنسبة للعوامل الخارجية مع بيان لكل عامل مؤثر اتجاه التأثير وقوته وألوية التعامل معه.

6. تم التوصل للأهداف الإستراتيجية بواسطة مصفوفة التخطيط الإستراتيجى الكمى والإستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TWOS.

واتساقاً مع رؤية الكلية ومنهجية الخطة المستهدفة فإن إجراءات التنفيذ مرت بالمراحل التالية:-

- تشكيل فريق الخطة بشكل يتضمن كافة التخصصات المعنية بالجودة والتخطيط الإستراتيجى، ثم تم توزيع أعضاء الفريق وفقاً للمنهجية المحددة فى تلك الخطة.

- تحديد أهم المصادر وبداية جمع المادة العلمية.

- تحليل مضمون الوثائق واللوائح والدراسات المتصلة بمنظومة الكلية وما يتعلق بها مع وضع تكليفات لأعضاء الفريق فى هذا الصدد.

- القيام بالمسح البيئي للكلية والبيئات المحلية.

- تحليل النتائج ورصدها.

- عقد الندوات النقاشية والعصف الذهن بين أعضاء الفريق وعينة من الأطراف المعنية.

- تنظيم آليات مناسبة لتوثيق جهود التطوير.

- تنظيم حلقات نقاشية حرة متنوعة بين فريق العمل حيث دارت تلك الحلقات حول رصد وتحليل الحالة المجتمعية والجامعية الراهنة من حيث التخصصات الأكاديمية، والإمكانات والقدرات المتاحة، وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية جامعة المنيا وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية.

- تشكيل فريق الخطة بشكل يتضمن كافة التخصصات المعنية بالجودة والتخطيط الإستراتيجي الجامعي، ثم تم توزيع أعضاء الفريق وفقاً للمنهجية المحددة في تلك الخطة.
- تحديد أهم المصادر وبداية جمع المادة العلمية.
- تحليل مضمون الوثائق واللوائح والدراسات المتصلة بمنظومة الجامعة وما يتعلق بها مع وضع تكاليفات لأعضاء الفريق في هذا الصدد.
- القيام بالمسح البيئي لجامعة المنيا والبيئات المحلية والإقليمية والعالمية.
- تصميم وتطبيق أدوات الدراسة الميدانية (المسحية والتحليلية منها والمقابلات).
- تحليل النتائج ورصدها في تقرير أولى (مسودة أولى للخطة).
- عقد الندوات النقاشية والعصف الذهنى بين أعضاء الفريق وعينة من الأطراف المعنية.
- كتابة التقرير الأولى بعد التعديلات المقترحة وطباعته وعرضه ومناقشته وتقديمه.
- تنظيم آليات مناسبة لتوثيق جهود التطوير.

#### الأطراف أصحاب المصلحة فى الخطة الإستراتيجية للجامعة

#### الأطراف أصحاب المصلحة فى الخطة الإستراتيجية للكلية

- وزارة التعليم العالى.
- إدارة الجامعة والكليات والمراكز والوحدات بالجامعة.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملون.
- الطلاب.
- أولياء الأمور.
- المنظمات المختلفة بسوق العمل.
- المنظمات والهيئات العامة والخاصة.
- الجهات الحكومية المختلفة.
- المجتمع بوجه عام

- وزارة التعليم العالى.
- إدارة الجامعة.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملون.
- الطلاب.
- أولياء الأمور.
- المنظمات المختلفة بسوق العمل.
- المنظمات والهيئات العامة والخاصة.
- الجهات الحكومية المختلفة.
- المجتمع بوجه عام

#### تحديد الاحتياجات فى خطة الجامعة

#### تحديد الاحتياجات فى خطة الكلية

- لتوفير مقومات النجاح للخطة من اللازم تحديد وتقييم الاحتياجات اللازمة والتي يمكن توضيحها فيما يلى:
1. إتباع إستراتيجية تكاملية متطورة تكاملية متطورة تسعى للتغيير والتحسين المستمر بأسلوب مبادرة بهدف إرضاء جميع الأطراف ذات المصلحة مع الالتزام بتوكيد الجودة والشفافية والمساءلة والمسئولية وتحقيق التميز فى الأداء.
  2. نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز فى الأداء وتطبيق فلسفتها وأدواتها وآليات تنفيذها فى إدارة الجامعة ووحداتها وكلياتها المختلفة.
  3. تنمية القيم التى تتعلق بالعمل الجماعى والثقة والولاء والانتماء وزيادة الرضاء الوظيفى لدى جميع العاملين بالجامعة.

- لتوفير مقومات النجاح للخطة من اللازم تحديد وتقييم الاحتياجات اللازمة والتي يمكن توضيحها فيما يلى:
1. إتباع إستراتيجية تكاملية متطورة تكاملية متطورة تسعى للتغيير والتحسين المستمر بأسلوب مبادرة بهدف إرضاء جميع الأطراف ذات المصلحة مع الالتزام بتوكيد الجودة والشفافية والمساءلة والمسئولية وتحقيق التميز فى الأداء.
  2. نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز فى الأداء وتطبيق فلسفتها وأدواتها وآليات تنفيذها فى إدارة الكلية.
  3. تنمية القيم التى تتعلق بالعمل الجماعى والثقة والولاء والانتماء وزيادة الرضاء الوظيفى لدى جميع العاملين بالكلية.

4. تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها في أعضاء هيئة التدريس والعاملين والعمل على تنمية تلك المهارات والقدرات للمستويات المطلوبة عن طريق التدريب المستمر.

5. توفير كيان إدارى مسنول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء في الكلية وهو الممثل في وحدة ضمان الجودة.

6. وضع نظام داخلى للمتابعة والمرجعية لتقييم جهود الكلية في مجال توكيد الجودة ومقارنة الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية واتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود انحرافات في الأداء.

7. توفير الدعم اللازم لتحقيق الاستمرارية في جهود التحسين والتطوير بالكلية.

4. وضع دليل للجودة يشمل الخطط والهيكل التنظيمية والسياسات والإجراءات والقواعد اللازمة للتنفيذ ونظام لتوثيق إجراءات الجودة وتبسيط إجراءات العمل مع التركيز على العمليات الهامة والحيوية بحيث توجه لتلبية احتياجات المستفيد من الخدمة.

5. تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها في أعضاء هيئة التدريس والعاملين والعمل على تنمية تلك المهارات والقدرات للمستويات المطلوبة عن طريق التدريب المستمر.

6. توفير كيان إدارى مسنول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء في الجامعة وهو الممثل في مركز ضمان الجودة ووحدات توكيد الجودة بالكليات.

7. وضع نظام داخلى للمتابعة والمرجعية لتقييم جهود الجامعة والكليات في مجال توكيد الجودة ومقارنة الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية واتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود انحرافات في الأداء.

8. تطوير نظام فعال للاتصالات والمعلومات وأن يتم جمع وتبادل البيانات والمعلومات بصورة منتظمة لإجراء الدراسات وتحليل النتائج وتحديد كفاءة وفاعلية الخطط والتنفيذ.

9. وضع نظام لتشجيع ومكافأة التميز في الأداء ونشر التجارب الناجحة.

10. توفير الدعم اللازم لتحقيق الاستمرارية في جهود التحسين والتطوير بالجامعات والكليات.

### تقييم المخاطر في خطة الكلية

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية لتوكيد الجودة بكلية التربية للطفولة المبكرة يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي:

- عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا، أو التغيير في أولوياتها واتجاهاتها.
- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
- عدم توفر نظام لمتابعة تنفيذ وتطبيق آليات الجودة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
- عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغيير للعاملين.
- استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.
- التغييرات المناخية .

### تقييم المخاطر في خطة الجامعة

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية لتوكيد الجودة بالجامعة يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي:

- عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا، أو التغيير في أولوياتها واتجاهاتها.
- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
- عدم تكامل الخطة وشمولها وتحقيقها للتفاعل المطلوب بين جميع الأجزاء الفرعية المكونة لنظام الجامعة.
- عدم توفر نظام لمتابعة تنفيذ وتطبيق آليات الجودة لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
- انخفاض كفاءة وفاعلية نظام الاتصالات والمعلومات.
- عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغيير للعاملين.
- استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.

- عدم تضمين جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الجامعة إلى تحقيقها في مجال توكيد الجودة والتميز في الأداء.  
-مواجهة التغيرات المناخية.

### 5/13- تحديد المصادر المتاحة المختلفة لتوفير التمويل :-

- ميزانية الكلية من ميزانية الجامعة.
- الوحدات ذات الطابع الخاص.
- الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس.
- تفعيل اتفاقيات تعاون مع الكلية.
- البرنامج الخاص.
- مجلة الكلية .
- 6/13- أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة :
- العمل علي التطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية والعمليات المساندة بالكلية.
- زيادة برامج للتميز ذات تخصصات جديدة متفاعلة مع احتياجات الأطراف المعنية وسوق العمل مثل برنامج (معلم التربية الخاصة) .
- التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني ، والتعليم الهجين ، والتعليم المدمج، وتوفير الموارد والبنية اللازمة لتحقيق ذلك.
- عمل خطة تسويق لجذب الطلاب الوافدين للدراسة في مجال الطفولة المبكرة .
- تفعيل والتوسع في عقد اتفاقات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية علي المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لإنشاء برامج مشتركة علي مستوي مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا.
- تسويق خدمات الكلية الاستشارية والبحثية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل علي المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسع في البحوث والاهتمام بالبحوث متعددة التخصصات ، وإسهامات الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.
- الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات ، وأعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، والعاملين لرفع الكفاءة والفعالية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع والبيئة.
- الاهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية ، والعمل علي التصدي لمشكلة الزيادة المطردة في أعداد الطلاب.

- التوسع في الأنشطة والرعاية الطلابية.
- الاهتمام بتطوير مشروع محو الأمية في ضوء التعاون المثمر مع هيئة تعليم الكبار بالمحافظة.
- عقد العديد من الندوات التثقيفية للمساهمة في نشر الوعي بمواجهة التغيرات المناخية والتنمية المستدامة، والمؤسسات الخضراء، والتنمية المستدامة.

### 6/13- الصعوبات التي تواجه تطبيق الخطة الإستراتيجية للكلية:

1. زيادة أعداد طلاب الكلية حالياً ومستقبلاً عن الإمكانيات المتاحة.
2. جمود اللوائح والقوانين.
3. قلة الموارد المالية اللازمة للتنفيذ.
4. المقاومة الطبيعية للتغيير.
5. التغيرات المناخية .

### 7/13- مقترحات لمواجهة الصعوبات:

1. تشجيع وتحفيز البحث العلمي بالكلية.
2. نشر ثقافة الجودة والتقييم الذاتي.
3. زيادة الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الأنشطة المطلوبة لتطبيق نظام الجودة.
4. تبادل نظم اتصال فعالة مع الكليات المناظرة.
5. تواجد وضع مالي متزن في الكلية.
6. إمكانية التوسع في التعليم الموازي لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية عن طريق جذب الطلاب الوافدين.

7. تطوير الأنظمة الداخلية للتعليم من خلال طرح برامج أكاديمية جديدة.

8. وضع خطة تسويقية لبرامج الكلية لجذب الطلاب الوافدين.

9. نشر ثقافة مراعاة التغيرات المناخية وكيفية الحفاظ على البيئة .

### 8/13 - آليات ضمان طرق التقييم و متابعة واستمرارية الخطة الإستراتيجية.

تتوقف استمرارية و متابعة الخطة في المستقبل على تواصلها المستمر مع احتياجات سوق العمل والمشاركة المجتمعية، منطلقة من احتياجات المجتمع في ظل التوجهات القومية والعالمية المعاصرة بحيث تلبي متطلبات التقدم والثورة العلمية التكنولوجية، وتبقى كشريك فاعل في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة. لذا، يجب أن تبقى كلية التربية للطفولة المبكرة بجامعة المنيا على اتصالها الدائم والفعال بالمجتمع ؛ وعلى الكلية تحمل مسؤولياتها والتزاماتها - بجانب العملية التعليمية - نحو البحث العلمي المتواصل ؛ بحثاً عن الحقائق ونقلها وتطويرها إلى جانب قيامها بمسؤولياتها المجتمعية المتعددة

من، تنوير، ونقد بناء، وقيادة وتدريب . ولهذا يجب عليها تعميق هذه الوظائف وتطويرها حتى تضمن فاعلية أدوارها، وذلك من خلال عمل لجان منبثقة من وحدة الجودة ببيانها كالآتي:-

- 1 - لجنة البرامج والمقررات الدراسية
  - 2 - لجنة شئون الطلاب
  - 3 - لجنة الدراسات العليا والبحوث
  - 4 - لجنة المتابعة وتقييم الأداء ( لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ، الهيئة الإدارية )
  - 5 - لجنة تقييم الطلاب
  - 6 - لجنة متابعة الخريجين .
  - 7 - لجنة مشروعات التطوير
  - 8 - لجنة الخدمات المساعدة وتطوير النظام الإداري ( تدريب - شئون مالية وإدارية )
  - 9 - لجنة الخدمات المجتمعية ومواجهة الأزمات .
- بالإضافة الاستعانة بالمقيمين الخارجيين والإشراف المباشر من مركز ضمان الجودة و الاعتماد بالجامعة والإشراف العام من وحدة إدارة المشروعات .
- المستفيدون من الخدمة :**

1. الطلاب
  2. الخريجون
  3. أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة
  4. مستفيدو الخدمة .
- تركزت الإجراءات والأنشطة المطلوبة لسد الفجوة المرجوة وتحقيق الغايات النهائية في المحاور الرئيسية التالية :

- 1 - القدرة المؤسسية
- 2 - الفاعلية التعليمية
- 3 - الدراسات العليا
- 4 - خدمة المجتمع

## جدول (12) الغايات والاهداف الاستراتيجية للكلية:-

المحور	الغايات الإستراتيجية	الأهداف الإستراتيجية
1 - القدرة المؤسسية	1.جهاز إدارى رقمى كفاء	1-إعداد موارد بشرية ذات كفاءة رقمية إدارية متميزة
		2 - تحديث الهيكل التنظيمى بالكلية بما يتناسب مع سياسة الدولة في تطبيق التحول الرقمى .
		3-تبنى نظام رقمى لتقييم أداء العاملين بالكلية .
		4 - تدريب العاملين من خلال برنامج شامل للتدريب ومعتمد .
		5- دعم القدرة المؤسسية للكلية .
2 - الفاعلية التعليمية	2.خريج ينافس في السوق المصرية والعربية .	1-تحديث محتوى المقررات الدراسية وفقا لمستجدات العصر.
		2-تعزيز الخبرات العالمية في التعليم .
		3 تقديم برامج تعليمية متطورة ومحدثة ومتميزة .
		4 تقديم خدمات تعليمية جاذبة للطلبات تعليمية متطورة .
		5 - تنوع طرق التقويم الموضوعى الورقى والإلكترونى .
		6-تنمية شخصية الطالبة بشكل تتجسد فيه قيم المواطنة .
3- الدراسات العليا والبحوث	3. أبحاث علمية متميزة تسهم في تنمية المجتمع وخدمة البيئة.	1 - إعداد باحث لديه مهارات البحث العلمى.
		2-إدارة وحوكمة البحث العلمى
		3 - تعزيز الخبرات الدولية لأعضاء هيئة التدريس
		4.تشجيع أعضاء هيئة التدريس والباحثين على النشر الدولى .
		5-تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا.
4. خدمة المجتمع وتنمية البيئة	4.خدمة المجتمع وتنمية البيئة	1 - تعظيم دور الكلية في الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة
		2- المساهمة في محو الامية
		3-تعزيز بروتوكولات التعاون بين مؤسسات المجتمع بمحافظة المنيا والكلية .
		3.تعزيز ثقافة التطوع بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس .
		4.تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص.
		5.تنمية الوعي بالتغيرات المناخية داخل الكلية .

## الخطة التنفيذية

### الغاية الأولى : جهاز إدارى رقمى كفاء.

التكلفة المتوقعة ( بالجنيه )	المخاطر	مستوى الانجاز	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
						من	إلى		
5000	أن يستغرق التحديث فترة أطول من الوقت المطلوب		قاعدة بيانات حديثة . بيان بالموارد البشرية داخل الكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية	أمين الكلية وحدة العاملين	يناير 2023	أكتوبر 2022	تحديد الموارد البشرية طبقا للتوصيف الوظيفى على مستوى قطاعات الكلية .	1-إعداد موارد بشرية ذات كفاءة رقمية إدارية متميزة
								إنشاء قاعدة بيانات للموارد البشرية	
5000			قوائم للحضور برنامج تدريبي معتمد	عميد الكلية مدير وحدة الجودة	مدير وحدة التدريب	يوليو 2023	يناير 2023	تحديد الاحتياجات الإدارية والرقمية التي يحتاجها الجهاز الإدارى بالكلية .	2- تدريب العاملين من خلال برنامج شامل للتدريب ومعمد .
								استمرار تدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والجهاز الإداري وذلك عن طريق :	
20000	ضعف كفاءة مدير الوحدة. استغراق وقت أطول من اللازم.		هيكل تنظيمى رقمى محدث	عميد الكلية ومدير وحدة الجودة	أمين الكلية	أكتوبر 2023	أغسطس 2023	خطة تدريبية لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية والرقمية ، واضحة ، ومحددة ، ومعتمدة ومحدثه دائما .	3- تحديث الهيكل التنظيمى بالكلية بما يتناسب مع سياسة الدولة في تطبيق التحول الرقمى .
								تحديث الهيكل التنظيمى رقميا بالتعاون مع مركز تكنولوجيا المعلومات والمختصين بالجامعة.	
20000				مدير وحدة الجودة	وحدة التدريب	يناير 2024	نوفمبر 2023	استكمال التدريب علي قواعد البيانات لدعم الإدارة الالكترونية ، والتحول الرقمى.	

	التدريب فى وقت غير مناسب للأطراف		مدير وحدة الجودة	وحدة التدريب	مارس 2024	مارس 2024	1.تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية رقميا .	4-تبني نظام رقمي لتقييم أداء العاملين بالكلية .
	ضعف الوعي اللازم للمشاركة في التقييم.	نتائج المستفيدين معلنة	مدير وحدة الجودة	وحدة التدريب	ابريل 2024	ابريل 2024	2.إعلان نتائج التقييم	
	ضعف أدوات التقييم.	تقديم برامج تدريبية جديدة .	مدير وحدة الجودة	وحدة التدريب	مستمر	مايو 2024	3.الاستفادة من نتائج تقييم الرضا الوظيفي .	
20000	عدم تحسين نقاط الضف	5 . نسبة الحاصلين على دورات تدريبية وإجمالي عدد القيادات	مدير وحدة الجودة	عميد الكلية	مستمر	أكتوبر 2023	المشاركة في اختيار القيادات وذلك عن طريق :	5-دعم القدرة المؤسسية للكلية.
		تعديل أسباب عدم الرضى الوظيفي.	مدير وحدة الجودة	وحدة الجودة	مستمر	نوفمبر 2023	1 . وضع آليات لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اختيار القيادات.	
		مشاركة فعالة في اختيار القيادات	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	ديسمبر 2023	ديسمبر 2023	2 . إعداد استقصاء دوري عن نمط القيادة وإعلان النتائج	
	عدم استخدام الية لتفعيل المشاركة	تحديد آليات اختيار القيادات	عميد الكلية رؤساء الأقسام	مدير وحدة الجودة	ديسمبر 2024	يوليو 2024	3 . اخذ وتوثيق الإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذه النتيجة قياس رضا العاملين .	
	عدم تفعيل الاستقصاء الدورى .	إعلان النتائج من خلال الأقسام العلمية والادارية بالكلية .	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	ديسمبر 2024	ديسمبر 2024	4.تحديث الهيكل التنظيمي المقترح للكلية .	

## تابع الغاية الأولى: نظام إدارى رقمى كفاء .

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	المخاطر	مستوى الانجاز	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
						من	إلى		
100000								دعم وتنمية الموارد المالية والمادية من خلال:-	5-دعم القدرة المؤسسية للكلية
	عدم متابعة لجنة الأمن والسلامة		تقارير عن مراحل الاستكمال . عمل اعلانات للورش والندوات – تقديم محتوى للندوات وورش العمل – وتقارير عن متابعتها .	مدير وحدة الجودة وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- لجنة الأمن والسلامة المهنية	مستمر	يناير 2022	1. تفعيل أنشطة وحدة الأمن والسلامة المهنية بالكلية .	
			تقارير متابعة تنفيذ الإجراءات الاحترافية		لجنة الصحة والسلامة المهنية .	مستمر	يناير 2022	2. تفعيل الإجراءات الاحترافية منعا لانتشار الأوبئة .	
			تقارير متابعة تنفيذ الإجراءات الاحترافية		لجنة الصحة والسلامة المهنية .	مستمر	يناير 2022	3. تنمية الوعى بالتغيرات المناخية	
			تقديم خطط مقترحة للتنفيذ		وحدة الجودة عميد الكلية	مستمر	يناير 2022	4. تنويع موارد التمويل الذاتي .	

## تابع: الغاية الأولى : جهاز إدارى رقمى كفاء

التكلفة المتوقعة (بالجنية)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			إلى	من		
3000	إنشغال أعضاء هيئة التدريس عن الحضور.	%95	عدم ملائمة الموعد مع الأعضاء	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	فبراير 2023	يناير 2023	1. تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي حضور الدورات التدريبية الخاصة بالمراجعة الداخلية 2. ستطلاع الرأي حول كفاءة الأداء بالإدارات المختلفة . 3. نشر آليات تقييم كفاءة الكلية 4. إعداد وثيقة لآليات المراجعة الداخلية.
		%85	عدم تقديم استطلاع رأى	عميد الكلية	أمين الكلية	مايو 2023	أبريل 2023	
		%85	عدم نشر الأليات الخاصة بالتقييم على أعضاء الكلية	عميد الكلية	أمين الكلية	مايو 2023	أبريل 2023	
		%85	استغراق وقت أكثر من المطلوب	عميد الكلية	مدير وحدة الجودة	فبراير 2023	يناير 2023	
		%90	- خطط دورية تحسن أداء الكلية.	عميد الكلية	مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة			• تفعيل نورالمقيم الخارجي والاستفادة من مردود التقييم وذلك عن طريق :
	اسنغراق وقت اطول من اللازم فى التشكيل	%90	توجيه خطابات من قبل عميد الكلية .	عميد الكلية	مدير وحدة الجودة	ديسمبر 2023	يناير 2023	1. الاستعانة بالمراجعين الخارجيين
	عد الاستجابة للتقييم	%80	معايير هيئة ضمان الجودة والاعتماد الجديدة .	عميد الكلية	مدير وحدة الجودة			2. تطبيق آليات التقييم المعدة من قبل الهيئة.
	استغراق وقت اطول من اللازم	%80	تقارير حول نتائج التقييم	عميد الكلية	مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة			3. تحليل نتائج التقييم وعرضها علي مجتمع الكلية
	عدم تقديم خطة للتحسين	%80	تقارير لخطة التحسين	مدير وحدة الجودة	منسقى المعايير	ديسمبر 2023	نوفمبر 2023	4. وضع خطة التحسين

10000		80%	مدير وحدة ضمان الجودة - إدارة جودة غير مركزية.	رؤساء الأقسام .	فبراير 2024	يناير 2024	● تحديث آليات إدارة الجودة علي مستوي الأقسام وذلك عن طريق :	نشر ثقافة الجودة وتطوير الأداء.
		80%	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام .	أبريل 2024	مارس 2024	1 . تفعيل دور منسقي الأقسام	
	عزوف بعض منسقي الأقسام عن الحضور	80%	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام .	مستمر	2023	2 . اجتماع شهري مع منسقي الأقسام لعرض خطط وتقارير الأقسام.	
	عدم تقييم تقرير يضم بيانات والدراسات الخاصة بالوحدة	80%	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام رؤساء المعايير	مستمر	2023	3 . الاستفادة من البيانات والدراسات التي تعدها وحدة ضمان الجودة.	

### الغاية الثانية: خريج ينافس في السوق المصرية والعربية .

التكلفة المتوقعة ( بالجنيه )	التوقيت		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسؤول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				من	إلى		
		50%	مؤشرات المتابعة - وجود طالبات وافادات	عميد الكلية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رئيس لجنة الوافدين	مارس 2023	ديسمبر 2023	● تحديث السمات المميزة للكلية وبرامجها لجذب الطلاب الوافدين وذلك عن طريق :	تقديم خدمات تعليمية جاذبة للطلاب الوافدين .
3000	عدم تحديث مطبوعات الكلية	90%	تحديث المنشورات الخاصة بالكلية عبر	مدير وحدة ضمان الجودة	مدير وحدة الخدمات الالكترونية	يناير 2024	يناير 2024	1 . نشر السمات المميزة للكلية في كافة القطاعات من خلال موقع الكلية الالكتروني ومطبوعاتها المختلفة.	

			موقع الكلية الجديد.					
ضعف كفاءة وحدة it	90%		وكيل شؤون التعليم والطلاب	مدير وحدة الخدمات الالكترونية	فبراير 2023	فبراير 2023	2. استحداث نظام التسجيل من الخارج	
عدم تحديث خطة تتوافق مع متطلبات المجتمع الدولي	50%	خطة لجذب الطلاب الوافدين	عميد الكلية مدير وحدة الجودة	رؤساء الأقسام وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث .	يناير 2023	يناير 2023	3. تطبيق خطة لجذب الطلاب الوافدين	
عدم تقبل بعض الأعضاء لتطبيق التعلم الهجين	90%	نشر برامج الكلية	مدير وحدة الجودة	- مدير وحدة الخدمات الالكترونية.	يناير 2025	يناير 2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>الإعلان والتسويق الجيد لبرامج الكلية في ضوء تبنى سياسة التحول الرقمي وذلك عن طريق :</li> </ul>	
ضعف كفاءة وحدة it	70%		مدير وحدة الجودة	مدير وحدة الخدمات الالكترونية. مدير وحدة الجودة	مستمر	يناير 2024	1. التسويق الجيد لبرامج وأنشطة الكلية علي موقع الكلية الالكتروني	

تابع: الغاية الثانية :- خريج ينافس في السوق المصرية والعربية .

التكلفة المتوقعة ( بالجنيه )	الإنجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الإنجاز				من	إلى		
3000 -		95%	عقد ورش عمل	- وكيل الكلية لشؤون	رؤساء الأقسام	يناير 2023	يناير 2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>الاتفاق بين الأقسام على ورش لتحديث توصيفات</li> </ul>	

اختيار لجنة غير متخصصة			التعليم والطلاب				ومحتوى المقررات الدراسية	تحديث محتوى المقررات الدراسية وفقاً لمستجدات العصر.
							تشكيل لجنة لتشكيل لجان لعقد الورش.	
عدم تفعيل الخطة	100%	لجنة متابعة			يناير 2023	يناير 2023	متابعة تنفيذ تحديث المقررات الدراسية	
		تقرير للمواصفات					تطوير مواصفات المقرر الدراسي	
قلة عقد المسابقات الثقافية للطالبات	90%	عمل مسابقات ثقافية للطالبات	مدير - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير رعاية الطلاب	يناير 2024	يناير 2024	دعم التنمية الثقافية للطالبات.	
رفض مشاركة الطالبات		دورات تدريبية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	وحدة التدريب وحدة الجودة عميد الكلية	أكتوبر 205	أكتوبر 2024	تقديم الدعم الفني للطالبات ومساعدتهن على اكتساب مهارات الرقمنة والتعلم الذاتي والتدريب الذاتي .	تعزيز الخبرات العالمية في التعليم .
رفض مشاركة الطالبات		ورش عمل	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب		نوفمبر 2025	نوفمبر 2024	تزويد الطالب بالخبرات العالمية من الناحية المعرفية ، والثقافية ، والمينية.	
6000			وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير وحدة التدريب مدير وحدة الجودة عميد الكلية	نوفمبر 2024	نوفمبر 2024	ربط الطالبات ببعض الخبرات الأجنبية المختلفة	
رفض مشاركة الطالبات		استبانات	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	وحدة التدريب وحدة الجودة عميد الكلية	ديسمبر 2025	ديسمبر 2025	قياس رضا الطالبات	

	عزوف السادة أعضاء هيئة التدريس		إعداد تقرير	- وكيل شؤون التعليم والطلاب	وحدة الجودة وحدة القياس والتقويم	2025	توفمبر 2025	عقد ورش عمل لمناقشة التقرير وتحديد الإيجابيات والسلبيات	
	عزوف الطالبات عن الاشتراك		خطة تحسين	- وكيل شؤون التعليم والطلاب	وحدة الجودة وحدة القياس والتقويم	2025	ديسمبر 2025	تعزيز الإيجابيات ومواجهة السلبيات.	
	عزوف السادة أعضاء هيئة التدريس		حضور السادة أعضاء هيئة التدريس	وكيل شؤون التعليم والطلاب	وحدة الجودة وحدة القياس والتقويم	مارس 2026	مارس 2026	عقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس على نظم التقويم الإلكتروني.	
1000 0	عزوف الطالبات عن الاشتراك		حضور الطالبات	وكيل شؤون التعليم والطلاب	وحدة الجودة وحدة القياس والتقويم	مارس 2026	مارس 2026	تدريب الطلاب على نظم التقويم الإلكتروني.	<b>5. تنوع طرق التقويم الورقي/ والإلكتروني.</b>
	ضعف الاهتمام		حضور السادة أعضاء هيئة التدريس	وكيل شؤون التعليم والطلاب	وحدة القياس والتقويم	ابريل 2026	ابريل 2026	تدريب أعضاء هيئة التدريس على أخلاقيات التقويم الإلكتروني	
	ضعف الاهتمام		حضور الطالبات	وكيل شؤون التعليم والطلاب	وحدة القياس والتقويم	مايو 2026	مايو 2026	تدريب الطالبات على أخلاقيات التقويم الإلكتروني	
	ضعف الاهتمام		تشكيل ورقي للجنة	وكيل شؤون التعليم والطلاب	الوكلاء- مكتب رعاية الطلاب	أكتوبر 2023	أكتوبر 2023	تشكيل لجنة لتحديد واقع الأنشطة الطلابية	
								تنمية شخصية الطالبة بشكل تتجسد فيه قيم	

ضعف الاهتمام	مناقشة تقرير اللجنة حول واقع الأنشطة الطلابية .	نوفمبر 2022	مكتب عاية الطلاب	وكيل شؤون التعليم والطلاب	حضور السادة المسؤولين		المواطنة من خلال الأنشطة الطلابية .
	خطة للأنشطة الطلابية افتراضية / مباشرة	سبتمبر 2024	مكتب عاية الطلاب	وكيل شؤون التعليم والطلاب	خطة للأنشطة معتمدة		
ضعف الاهتمام	دليل ارشادى للأنشطة الطلابية المباشرة والافتراضية	سبتمبر 2024	مكتب عاية الطلاب	وكيل شؤون التعليم والطلاب	دليل ارشادى معتمد		
ضعف الاهتمام	تعزيز التنافسة الطلابية بأهمية المشاركة في الأنشطة الطلابية	سبتمبر 2022	مكتب عاية الطلاب	وكيل شؤون التعليم والطلاب	نشر أهمية النشاط الطلابي من خلال موقع الكلية وعمل بنارات		
ضعف الاهتمام	قياس رضا المستفيدين من الطالبات بالكلية	يناير 2022	مكتب عاية الطلاب	وكيل شؤون التعليم والطلاب	تطبيق استبانة للتعرف ع الآراء		

### الغاية الثالثة: أبحاث علمية متميزة تسهم في تنمية المجتمع وخدمة البيئة.

التكلفة المتوقعة ( بالجنيه )	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	مستوى الانجاز	المخاطر			من	إلى		

8000	عزوف رؤساء الأقسام عن تقديم البرنامج	%100	برنامج تدريبي معتمد	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	رؤساء الأقسام	مستمر	أكتوبر 2022	تدريب الباحثين على التفكير النقدي والتعلم الذاتي والتفكير من منظور عالمي لإنتاج أبحاث عالمية المستوى .	إعداد باحث لدية مهارات البحث العلمي .
	عزوف رؤساء الأقسام عن تقديم البرنامج	%100	- وجود تقارير شهرية من جانب أعضاء هيئة التدريس عن البرنامج التدريبي ، معتمد .	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	رؤساء الأقسام	مستمر	أكتوبر 2022	تدريب الباحثين على كيفية الحصول على منح بحثية ومشاريع بحثية .	
	تجاهل مديري ومشرفي التدريب الميداني بالروضات	%100	- وجود تقارير شهرية من جانب أعضاء هيئة التدريس عن البرنامج التدريبي ، معتمد .	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	رؤساء الأقسام	مستمر	أكتوبر 2022	تدريب الباحثين على الخلفية الثقافية في العمل في الفريق التعاوني لإنتاج أبحاث علمية المستوى	
	ضعف متابعو مدير مكتب التربية العملية	%90	وجود تقارير - شهرية من جانب أعضاء هيئة التدريس عن البرنامج التدريبي ، معتمد .	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث		مستمر	أكتوبر 2025	تدريب الباحثين على أساليب حماية حقوق الملكية الفكرية .	
		%90	وجود تقارير - شهرية من جانب أعضاء هيئة التدريس عن البرنامج التدريبي ، معتمد .	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	رؤساء الأقسام	مستمر	أكتوبر 2026	تدريب الباحثين على اخلاقيات البحث العلمي .	
	قلة الموارد المالية	%90	عقد المؤتمر	عميد الكلية	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	نوفمبر 2023	نوفمبر 2023	عقد مؤتمر دولي – دورى يختص بأحد التوجهات العالمية .	
	قلة الموارد المالية	%90	تقرير لجنة المتابعة	عميد الكلية	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث امين الكلية	مستمر	أكتوبر 2022	اتخاذ التدابير اللازمة للبنية التحتية المعلوماتية للتنوع الاكاديمي	

					مدير وحدة الجودة			
	قلة الموارد المالية		خطة لتنوع المصادر	عميد الكلية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	مستمر	أكتوبر 2026	• تنوع مصادر التمويل الذاتي للبحث العلمي .
	عدم وجود إدارة لتسويق لبرامج عدم وجود وسائل للاتصال والتواصل عدم الاهتمام بالحدائثة في إختيار البرامج.		برامج جديدة ومعلنة	عميد الكلية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	مستمر	أكتوبر 2026	تقديم برامج بحثية وبرامج تدريبية تجذب الطلاب الوافدين
6000	ضعف المتابعة			عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا رؤساء الأقسام	مستمر	أكتوبر 2023	دعم نظام الاشراف العلمي وتطويره
	أن يستغرق قياس الآراء وقتاً أطول من اللازم - عدم إتباع الاسس العلمية في بناء الاستبانة- عدم تفعيل نتائج الاستبانة		نتائج الاستبانة موثقة ومعمنة	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا رؤساء الأقسام	مستمر	أكتوبر 2023	قياس رأي المستفيدين وتعزيز إدارة، وحوكمة البحث العلمي
	قلة الاهتمام		استبانة لقياس الرضا	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا رؤساء الأقسام	مستمر	اغسطس 2023	قياس رضا المستفيدين

	عدم تحرى الدقة فى إتباع الاجراءات اللازمة لنجاح التدريب.		برنامج تدريبي معتمد	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا رؤساء الاقسام	مستمر	2027	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لإكتساب مهارات إعداد ملف دولى profile Internationa	تعزيز الخبرات الدولية لأعضاء هيئة التدريس
	أعطال فنية		تسجيل المؤتمر ونشره على موقع الكلية .	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا رؤساء الاقسام	يناير 2027	أكتوبر 2026	قد مؤتمر دولى إقتراضي لتبادل الخبرات مع الجامعات الدولية	
	قلة الاهتمام		استبانة	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا رؤساء الاقسام	مستمر	نوفمبر 2027	قياس رأى المستفيدين وتحقيق التغذية الراجعة لتطوير ثقافة الأبعاد الدولية أعضاء هيئة التريس، ومعاونوهم.	

التكلفة المتوقعة ( بالجنيه )	الإنجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الإنجاز				إلى	من		

5000	عقد الدورات والورش في اوقات غير مناسبة	%100	عدم إتباع الشروط العلمية اللازمة لكي تحقق الورش أهدافها	عميد الكلية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث و رؤساء الأقسام	مستمر	ابريل 2026	1 . عقد ورش عمل مع أعضاء هيئة التدريس والباحثين على صعوبات النشر الدولي وكيفية مواجهتها.	تشجيع أعضاء هيئة التدريس والباحثين على النشر الدولي .
	عقد الدورات والورش في اوقات غير مناسبة	%100	عدم إتباع الشروط العلمية اللازمة لكي تحقق الورش أهدافها					2.الإستمرار في تدريب الباحثين إكتساب مهارات النشر الدولي	
	عدم التفعيل	%100	عدم إتباع الشروط العلمية اللازمة لكي تحقق الورش أهدافها					3.التوصل إلى آلية دعم و تشجيع الباحثين على النشر الدولي.	
	استغراق وقت أكثر من اللازم	%100	عدم تحرى الموضوعية في اختيار المكرمين					الإستمرار في تكريم الباحثين المتميزين في النشر الدولي	

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	الإجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				من	إلى		
2000		%70	إعلان للأقسام لسد العجز في التخصصات التي تحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس .	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا والبحوث	ديسمبر 2022	أكتوبر 2022	• خطة واليات التعامل مع العجز / في أعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق :	تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس
	الاستغراق وقت أكثر من اللازم	%100	- نسبة أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة إلى الطلاب مناسبة .	مدير وحدة الجودة	— نائب وحدة الجودة			1 - تقييم الوضع الحالي .	
	عدم تحديد المعدلات المناسبة	%95	- مستوى علمي ، وكفاءة مهنية عالية للخريجين	عميد الكلية	- لجنة البحوث			2 — تحديد نسبة أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة إلى	

				والدراسات العليا			الطلاب ، ومدى اتفاقها مع المعدلات المعترف بها .
عدم الإعلان عن نسب العجز في التخصصات المختلفة	90%	إعلان للأقسام لسد العجز في التخصصات التي تحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس .	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا والبحوث	أبريل 2023	مايو 2023	3 - وضع آليات محددة لتحديد العجز / الفائض ( أعباء التدريس / أعباء الإشراف العلمي ) لأعضاء هيئة التدريس
عدم الإعلان عن نسب العجز في التخصصات المختلفة	90%	إعلان للأقسام لسد العجز في التخصصات التي تحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس .	- عميد الكلية	- رؤساء الأقسام	أبريل 2023	مايو 2023	4 - اتخاذ إجراءات محددة للتعامل مع ، العجز / الفائض في أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .

التكلفة المتوقعة ( بالجنه )	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الإنجاز			إلى	من		
			عميد الكلية	- إدارة الكلية - رؤساء الأقسام - لجنة البحوث والدراسات العليا	أكتوبر 2022	أكتوبر 2022	• قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة وذلك عن طريق : 1 - وضع آليات لتعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة ، وفقا للاحتياجات الفعلية للكلية	تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس
عدم تحديد خطة خمسية	90%		عميد الكلية	- خطة معتمدة وموثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة	ابريل 2023	ابريل 2023	• تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة وذلك عن طريق :	
استخدام آليات غير مناسبة للتقييم	90%		عميد الكلية	- وحدة توكيد الجودة - لجنة البحوث والدراسات العليا	ابريل 2023	ابريل 2023	1- وضع آليات موثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .	

					- لجنة البحوث والدراسات العليا			
--	--	--	--	--	--------------------------------	--	--	--

### الغاية الثالثة : أبحاث علمية متميزة تسهم في تنمية المجتمع وخدمة البيئة. :-

التكلفة المتوقعة (بالجنية)	الإنجازات		مؤشرات المتابعة و تقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				إلى	من		
	استغراق وقت في تحديث الخطة البحثية أكثر من اللازم	90%	- خطة بحثية معتمدة ، وموثقة من مجلس الكلية	عميد الكلية	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	نوفمبر 2023	يناير 2023	• خطة مطورة للبحث العلمي وذلك عن طريق :	توفير البيئة الداعمة للبحث العلمي
1000	استغراق وقت أكثر من اللازم	90%	تقرير حول الوضع الحالي لأعضاء هيئة التدريس	عميد الكلية	وحدة توكيد الجودة	نوفمبر 2023	يناير 2023	1- تقييم الوضع الحالي	
	استغراق وقت أكثر من اللازم	60%	تقرير حول الوضع الحالي لأعضاء هيئة التدريس من خلال تحليل الفجوة	عميد الكلية	- لجنة البحوث والدراسات العليا	فبراير 2026	نوفمبر 2026	2- تحليل الفجوة والاحتياجات بناءً على المستهدف .	
	استغراق وقت أكثر من اللازم	80%	حطة بحثية معلنه ومعتمدة وفقا لاحتياجات المجتمع .	عميد الكلية	- لجنة البحوث والدراسات العليا	مارس 2023	فبراير 2023	3- وضع خطة بحثية وفقا لاحتياجات المجتمع .	
	استغراق وقت أكثر من اللازم	75%	آليات معتمدة ومتنوعة مناسبة لربط الخطة البحثية مع توجهات الأقسام ، والخطة البحثية للجامعة	عميد الكلية	- لجنة البحوث والدراسات العليا	مايو 2023	ابريل 2023	4- وضع الآليات المناسبة لربط الخطة البحثية مع توجهات الأقسام ، والخطة البحثية للجامعة .	

5 — التحقق من توافق الخطة البحثية مع الإمكانيات البشرية، والمادية للكلية .	مايو 2023	يونية 2023	- لجنة البحوث والدراسات العليا	عميد الكلية	تقرير حول توافق الخطة البحثية مع الإمكانيات البشرية، والمادية للكلية .	80%	استغراق وقت أكثر من اللازم
--	-----------	------------	--------------------------------	-------------	--	-----	----------------------------

### الغاية الثالثة : أبحاث علمية متميزة تسهم في تنمية المجتمع وخدمة البيئة :-

التكلفة المتوقعة (بالجنبيه)	الانجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				من	إلى		
	عدم الإعلان علة موقع الكلية	90%	برامج دراسات عليا منشورة ومعلنة	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث	ديسمبر 2022	فبراير 2022	• نشر برامج الدراسات العليا ونظام التسجيل والإشراف الأكاديمي	تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا
	عدم اعتماد القرار	100%	قرار بدمج الخطة البحثية في الخطة الاستراتيجية	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث مدير وحدة التخطيطي الاستراتيجي	ديسمبر 2022	فبراير 2022	1 . إدراج الخطة البحثية للأقسام ضمن الخطة الإستراتيجية للبحث العلمي	
	عدم الإعلان على موقع الكلية	100%	بيانات معلنة ومنشورة	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث وحدة الخدمات التكنولوجية	ديسمبر 2022	فبراير 2022	2 . نشر بيانات الدراسات العليا علي صفحة الكلية ودليل الدراسات العليا	
		100%	مراجعة دورية مفعلة	عميد الكلية	وحدة ضمان الجودة بالكلية	فبراير 2023	فبراير 2023	• وضع آليات للمراجعة الخارجية الدورية لبرامج الدراسات العليا وذلك عن طريق :	
	مراجعين خارجيين غير متخصصين	90%	قائم باسماء المراجعين الخارجيين	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث	ديسمبر 2023	فبراير 2023	1 . اختيار مراجعين خارجيين لبرامج الدراسات العليا	
	استغراق وقت أكثر من اللازم	90%	قرار بتشكيل لجنة تقييم المقررات والامتحانات	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث	ديسمبر 2023	فبراير 2023	2 . تشكيل لجنة لتقييم المقررات والامتحانات للدراسات العليا	

			بالدراسات العليا معتمد					
--	--	--	---------------------------	--	--	--	--	--

### الغاية الثالثة : أبحاث علمية متميزة تسهم في تنمية المجتمع وخدمة البيئة :-

التكلفة المتوقعة ( بالجنيه )	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			إلى	من		
2000	عدم الاهتمام بعقد السيمنار في الموعد المحدد	100%	- قاعدة بيانات معتمدة - سيمينار مفعّل في الأقسام .	وحدة الدراسات العليا	نوفمبر 2023	نوفمبر 2023	• نظام معتمد للتسجيل والإشراف الأكاديمي وذلك عن طريق :	تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا
	استغراق وقت أكثر من اللازم	100%	تقارير إجراءات التسجيل والإشراف بالدراسات العليا	وحدة توكيد الجودة			1. مراجعة إجراءات التسجيل والإشراف بالدراسات العليا ، بغرض تطويرها .	
	ضعف شبكة الإنترنت	100%	صفحة الدراسات العليا الالكترونية	وحدة الخدمات الالكترونية	مستمر	سبتمبر 2022	2. وضع آلية للتسجيل الالكتروني .	
	قاعدة بيانات غير مفعلة	100%	- قاعدة بيانات معتمدة	وحدة الخدمات الالكترونية	سبتمبر 2023	سبتمبر 2023	3. إعداد قاعدة بيانات لطلاب الدراسات العليا ، والمسجلين للدراجات العلمية بالكلية .	
	انشغال أعضاء هيئة التدريس بحل مشكلات الطلاب	100%	تقارير حول المشكلات التي تواجه الباحثين	وحدة البحوث والدراسات العليا	مستمر	سبتمبر 2023	4. إجراءات مطبقة لمتابعة المقيدين بالدراسات العليا ، والمسجلين لدرجات علمية ، والعمل على حل المشكلات التي تواجههم .	

### الغاية الثالثة : أبحاث علمية متميزة تسهم في تنمية المجتمع وخدمة البيئة :-

التكلفة					التوقيت	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
---------	--	--	--	--	---------	-----------------	----------------------

المتوقعة ( بالجنيه )	المخاطر	مستوى الانجاز	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	إلى	من		
1000		%100	قرار بتوزيع الإشراف معتمد	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	-رؤساء الأقسام	أكتوبر 2023	سبتمبر 2023	6- وضع آلية للالتزام الأقسام بتوزيع الإشراف على الرسائل وفقا للتخصص ورغبة الباحث .	تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا
		%100	تقارير حول تقييم أداء الباحثين	-وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	-رؤساء الأقسام	مستمر	سبتمبر 2023	7- إجراءات موثقة ، ومطبقة لمتابعة ، وتقييم أداء الباحثين ، قبل وأثناء التسجيل للمرات العلمية .	
		%100	آليات معتمدة وموثقة	- عميد الكلية	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا -رؤساء الأقسام	أكتوبر 2023	سبتمبر 2023	8- وضع آلية لتذليل الصعوبات في إجراءات منح الدرجات ، من حيث طول الإجراءات / تعدد النماذج المستخدمة / سلسلة الاعتماد	
			*مخرجات تتناسب مع رسالة الكلية وأهدافها		- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	يوليو 2024	يوليو 2024	• نظام تقويم فعال وعادل لطلاب الدراسات العليا وذلك عن طريق :	
		%80	تقرير معتمد حول توافق الامتحانات مع المقررات الدراسية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	رؤساء الأقسام	مستمر	يوليو 2024	1- تحديد مدى توافق طرق التقويم لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة .	
		%75						2- تحديد مدى توافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب .	
		%80	توصيفات محدثة	وحدة الجودة	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا رؤساء الأقسام	مستمر	أكتوبر 2024	3- تضمين توصيف المقررات الطرق المختلفة في التقويم .	
		%100	نماذج الامتحانات	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا رؤساء الأقسام		مستمر	أكتوبر 2024	5- تناسب جداول الامتحانات في المواعيد المناسبة .	

			نماذج لنتائج الامتحانات	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	مستمر	اكتوبر 2024	6- الإعلان عن نتائج الامتحانات في المواعيد المناسبة .
		100%	ألية معتمدة للتظلمات	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا رؤساء الأقسام	مارس 2023	يناير 2024	7- وضع آلية للتعامل مع تظلمات الطلاب .
5000			- مستوى عال من رضا الطلاب عن الدراسات العليا .	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا			• مستوي رضا طلاب الدراسات العليا وذلك عن طريق :
		90%	- استبيانات لقياس الرضا	عميد الكلية	– وحدة توكيد الجودة	مستمر	اكتوبر 2023	1- إعداد استبيانات لقياس مستوى رضا طلاب الدراسات العليا .
		80%	برامج محدثة	عميد الكلية	– لجنة تقييم الطلاب	مستمر	يناير 2023	2 – تحليل نتائج التقييم لرضا الطلاب ، والاستفادة منها في تطوير برامج الدراسات العليا .

#### الغاية الرابعة : زيادة القدرة المؤسسية لكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا في مجال الشراكة الفعالة في مجال البيئة وخدمة المجتمع :-

التكلفة المتوقعة ( بالجنيه )	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	مستوى الانجاز	المخاطر			من	إلى		
5000	90%	- وجود خطة مفعلة لبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة .					• خطة مفعلة لبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة وذلك عن طريق :	تعزيز برتوكولات التعاون بين مؤسسات المجتمع بمحافظة المنيا والكلية .
	90%	- وجود قاعدة بيانات عن احتياجات المجتمع	عميد الكلية	– وكيل شئون المجتمع وخدمة البيئة	مستمر	يناير 2023	1 . تحديد المتطلبات المجتمعية والبيئية	

							2 . إعداد قاعدة بيانات تفصيلية عن الخدمات المجتمعية .	
استغراق وقت أكثر من اللازم	90%	عمل تقييم لفاعلية مشاركة في الخدمات المجتمعية الكلية	عميد الكلية	- وكيل شؤون المجتمع وخدمة البيئة	اكتوبر 2023	يناير 2023		
	90%	- مشاركة مستفيدي الخدمة	- عميد الكلية	- وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع	مارس 2023	أكتوبر 2023	• وضع آليات لإشراك الجهات المجتمعية فيصنع القرار بالكلية وذلك عن طريق :	
عزوف بعض مؤسسات المجتمع عن المشاركة	90%	خطابات موجة للمؤسسات المختلفة في المجتمع	- عميد الكلية	- وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع	مارس 2023	أكتوبر 2023	1 . فتح قنوات اتصال مع المؤسسات المختلفة في مجال خدمة المجتمع- والمشاركة في قوافل الجامعة لخدمة القرى الكثر احتياجا .	
	90%	تشكيل مجلس الكلية	عميد الكلية	- وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع	مارس 2023	أكتوبر 2023	2 . اشترك ممثلي المجتمع في مجالس الكلية المختلفة	
استغراق وقت أكثر من اللازم	90%	قرار بالاجراءات التصحيحية	عميد الكلية	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع	أبريل 2023	أكتوبر 2023	3 . تفعيل الإجراءات التصحيحية الخاصة بالإطراف المجتمعية المختلفة	
استغراق وقت أكثر من اللازم	90%	- تعريف المجتمع الخارجي بالخدمات المجتمعية	عميد الكلية	- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ابريل 2023	يناير 2023	• وضع سياسة للدعاية والإعلان والتسويق عن الخدمات التي تقدمها الكلية وذلك عن طريق :	
	90%	نشر بصفحة الكلية الرسمية الخدمات المجتمعية	عميد الكلية	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع	مستمر	اكتوبر 2023	1 . نشر خطة لخدمة المجتمعية علي صفحة الكلية والوسائل المختلفة. 2 . دعوة مستفيدي الخدمة في الاجتماعات والندوات	
استغراق وقت أكثر من اللازم	95%	ندوات وملصقات وافلام تثقيفية للطالبات والعاملين	عميد الكلية	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع	مستمر	فبراير 2023	6 . تنمية الوعي داخل الكلية بثقافة اتخاذ الإجراءات الاحترازية لمكافحة فيروس كورونا المستجد .	

			وأعضاء هيئة التدريس بالكلية					
	استغراق وقت أكثر من اللازم	95%	ندوات وملصقات وأفلام تثقيفية للطالبات والعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	رئيس لجنة الصحة والسلامة المهنية	مستمر	فبراير 2023	7. متابعة لجنة الصحة والسلامة المهنية في متابعة تنفيذ الإجراءات الإحترازية بالتعاون مع شئون البيئة وخدمة المجتمع .

#### الغاية الرابعة : زيادة القدرة المؤسسية في مجال الشراكة الفعالة في مجال البيئة وخدمة المجتمع :-

التكلفة المتوقعة ( بالجنيه )	الإنجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الإنجاز			إلى	من	
4000	عزوف الطالبات عن المشاركة تخوفا من انتشار فيروس كورونا		مشاركة فعالة للطالبات في مجالات خدمة المجتمع	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	مكتب رعاية الطلاب	يوليو 2025	• نشر روح العمل التطوعي المجتمعي بين الطالبات وذلك عن طريق :
	قلة ثقافة المشاركة التطوعية بين الطالبات	90%	قائمة بأسماء الطالبات	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	مكتب رعاية الطلاب	أكتوبر 2025	1 . مكافأة الطالبات المشتركات في الخدمات التطوعية المجتمعية
	عدم تفعيل التواصل مع الخريجات	90%	- قاعدة بيانات للخريجات	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	وحدة الخريجين	يناير 2025	• دعم التواصل مع الخريجين وذلك عن طريق :
		90%					1 . استكمال قاعدة بيانات الخريجين

	2. نشرها علي شبكه المعلومات الدولية	يناير 2025	مستمر	وحدة الخدمات التكنولوجية	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	صفحة الخريجات الالكترونية	90%	عدم تفعيل موقع الخريجات الكترونيا
	3. إنشاء منتدى إلكتروني لخريجي الكلية.	يناير 2025	مستمر	وحدة الخدمات التكنولوجية	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	منتدى الخريجات علي شبكة المعلومات الدولية	70%	استغراق وقت أكثر من اللازم
	4. تنظيم الدورات التدريبية للارتقاء بمستوي الخريجين	يناير 2025	مستمر	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	عميد الكلية	محتوى دورات تدريبية	70%	
1000	القيام بإعداد دراسة لتحديد المشكلات البيئية الأكثر إلحاحا وخطورة علي لمجتمع. الكلية .	يناير 2023	مستمر	أمين الكلية	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	دور فعال للخريجات	90%	استغراق وقت أكثر من اللازم
	عقد ورشة عمل لمناقشة نتائج الدراسة ووضع خطوات محددة لمواجهة المشكلات البيئية علي حسب الأولويات التي تم تحديدها.	2024	مستمر	- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وخدمة البيئة	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة		80%	
	تشجيع الطالبات علي المشاركة التطوعية في مواجهة مشكلات البيئة وتطويرها.			وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	عميد الكلية	الاشتراك في قوافل تطوعية	80%	
2000	تحديد قاعدة بيانات تتضمن جهود الكلية في مسيرتها لمحو الامية.	أكتوبر 2023	مستمر	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	عميد الكلية	قاعدة بيانات	50%	
	تقويم جهود الكلية دوريا في محو الأمية	أكتوبر 2023	مستمر	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	عميد الكلية	تقديم تقارير	50%	
	<b>المساهمة في محو الأمية</b>							

		قائمة بالحضور المشاركين في الورشة	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	مستمر	أكتوبر 2025	عقد ورشة عمل لمناقشة نتائج التقييم.
		تقديم تقرير	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	مستمر	يناير 2025	اتخاذ الخطوات الإجرائية اللازمة لدعم مسيرة الكلية في هذا المجال.
		تطبيق استبانة لقياس الرضا	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	مستمر	يناير 2025	قياس رضا المستفيدين

### جدول (13)

#### التكلفة ومصادر التمويل

الميزانية التي تم اقتراحها في الخطة الإستراتيجية موزعة على الغايات الأربعة على النحو التالي:

الإجمالي	الغاية الرابعة	الغاية الثالثة	الغاية الثانية	الغاية الأولى	الغايات
112000	12000	25000	27000	48000	التكلفة التقديرية ( بالجنيه )

هذا وسيتم تدبير التمويل من ميزانية الكلية والجامعة .

**جدول (14)**  
**الاستراتيجيات البديلة**

العوامل الخارجية (T) التهديدات	العوامل الخارجية (O) الفرص	
<p>1 . التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة</p> <p>2 . صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل الإدارية</p> <p>3 . طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.</p> <p>4 . توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة.</p> <p>5 . عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم</p> <p>6 . التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.</p> <p>7 . متطلبات الاعتماد</p> <p>8 . المنافسة الحادة</p> <p>9 . الاتجاه نحو أنماط التعليم الالكترونية.</p> <p>10 . زيادة أعداد الطالبات المقبولين سنوياً</p> <p>11 . الإجازات الوجوبية لأعضاء هيئة التدريس</p> <p>12 . التغيرات المناخية .</p>	<p>1 . تزايد إقبال دور الحضانة ورياض الأطفال على خريجات الكلية</p> <p>2 . المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد</p> <p>3 . توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية .</p> <p>4 . تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية، والمناخ العام السائد بشأنها</p> <p>5 . البدء في تطبيق برامج التعليم المدمج لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين</p> <p>6 . وجود بنية الكترونية وقواعد بيانات بالجامعة.</p> <p>7 . وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها</p> <p>8 . وجود تخصص التربية للطفولة المبكرة في الدراسات العليا على مستوى صعيد مصر .</p> <p>9 . نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً</p> <p>10 -تبنى سياسة التحول الرقمي داخل الجامعة الكلية.</p>	
<p>( ST ) <b>استراتيجيات القوة – التهديدات ( ثبات واستقرار)</b></p>	<p>( SO )</p>	<p>العوامل الداخلية <b>نقاط القوة (S)</b></p>

<p>تستخدم القوة للحد من التهديدات عن طريق :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 . تبادل نظم اتصال فعالة مع الكليات المناظرة.</li> <li>2 . إعداد تنفيذ خطط للمشاركة المجتمعية.</li> <li>3 . رفع الكفاءة العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.</li> <li>4 . تهيئة مناخ تعليمي متميز.</li> <li>5 . تجهيز المدرجات وقاعات التدريس بوسائل تدريسية حديثة.</li> </ol>	<p><b>إستراتيجية القوة - والفرص المتاحة ( التوسع والنمو )</b></p> <p>تستخدم لتحقيق أقصى قدر من الفرص عن طريق :</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1 . تأهيل الكلية لتأكيد الاعتماد.</li> <li>2 . طرح برامج وخدمات متطورة تلئم متطلبات واحتياجات سوق العمل.</li> <li>3 . الاشتراك في مشروعات التطوير المتاحة.</li> <li>4 . استخدام التكنولوجيا في التعليم والبدء في تحويل المقررات الدراسية إلى مقررات الكترونية.</li> <li>5 . التركيز على التخصصات النادرة في مجال التربية للطفولة المبكرة .</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1 . يوجد بالكلية فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي</li> <li>2 . للكلية هيكل تنظيم يرسم ملائم لحجم ونوع أنشطتها.</li> <li>3 . وجود دليل لأخلاقيات المهنة .</li> <li>4 . علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</li> <li>5 . وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريس والتعليم.</li> <li>6 . توافر خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية</li> <li>7 . الكلية جاذبة للطالبات .</li> <li>8 . تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية ( NARS ) في مجال التربية للطفولة المبكرة معتمدة من مجلس الكلية</li> <li>9 . أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية في الأداء.</li> <li>10 . وجود خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ، والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط بالكلية</li> <li>11 . تنامي ثقافة الجودة بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس</li> </ol>
<p>(WT) استراتيجيات الضعف - التهديدات ( انكماش )</p>	<p>( WO ) إستراتيجية الضعف - والفرص المتاحة ( التطوير والتحسين )</p>	<p>w ( ) نقاط الضعف</p>

1 . المحافظة على وضع أكاديمي وإداري ومالي متزن في الكلية.	1 . تطوير الأنظمة الداخلية للتعليم من خلال طرح برامج أكاديمية جديدة.	1 . عدم وجود وحدة لتسويق مخرجات الكلية من الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والخدمات والنتائج العلمية والمادية.
2 . المحافظة على الخدمات المقدمة للطلاب من دعم أرسادي وأكاديمي	2 . إمكانية التوسع في التعليم الموازي لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية عن طريق جذب الطلاب الوافدين	2 . ضعف نظام التقييم المستمر والمنتظم للنظام الإداري بالكلية.
3 . توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والبحثية والإدارية والمالية نحو تحقيق الأهداف .	3 . تطوير برنامج تواصل متكامل مع خريجي كليات التربية للطفولة المبكرة.	3 . عدم اكتمال هياكل مجالس بعض الأقسام نتيجة للنقص في هيئة التدريس .
4.انتشار فيروس كورونا المستجد 5.مواجهة التغيرات المناخية .	4 . تطوير البنية التحتية واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم وتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عليها ليكونوا ذات قدرة وتميز في الإنجاز وتحقيق النتائج.	4 . الافتقار إلى مقررات ؛ لتثقيف طالبات الدراسات العليا ، بحقوق الملكية الفكرية ، وأخلاقيات البحث العلمي
	5 . تطوير الأنظمة الداخلية الإدارية بالكلية.	5 . عدم وجود مبنى مدرجات يستوعب الأعداد المتزايدة لطالبات الكلية .
	6 . تطوير الشراكة مع القطاع الخاص	6 . عدم وجود سياسة تسويقية للخدمات والخبرات التي يمكن أن تقدمها الكلية للمجتمع المحيط.
	7 . تطوير التعاون مع القطاعات الحكومية في مجال التربية للطفولة المبكرة وخدمة المجتمع .	7 . عدم وجود خطة واضحة ومعلنة لتوظيف الكفاءات اللازمة في مجال العلوم الأساسية لكي تحقق الكلية رسالتها
		8 . عدم ملائمة أعداد الطالبات المقبولات مع الموارد المادية للكلية .
		9 . انعدام نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس

10. عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين.
11. لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في البرامج التعليمية والمقررات الدراسية .
12. ضعف الاعتماد على التعليم الإلكتروني فضلا عن الحاجة إلى التدريب عليه
13. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب لا تتفق مع المعدلات المرجعية .
14. لا تتوافق خطة البحث العلمي بالكلية مع الإمكانيات المتاحة .
15.نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي متوسطة.
16. لا يتم قياس مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية
17. لا يوجد لدى الكلية خطة لتسويق برامج الدراسات العليا.
18. عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطته .
19. عدم اشتراك الطالبات والجهاز الإداري والمجتمع المدني في إعداد ومناقشة التقرير السنوي

--	--	--