



الخطة الإستراتيجية

كلية التربية للطفولة المبكرة

جامعة المنيا



2021/2022 - 2017/2016



الفهرست

الصفحة	الموضوع
نبذة عن الكلية	
2	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية
4-3	قرار اعتماد الخطة الاستراتيجية وقرار تحديث الاعتماد من مجلس كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا .
14 : 4	مقدمة عن كلية التربية للطفولة المبكرة -جامعة المنيا
15	السمات المميزة للخطة بصفة عامة
منطلقات بناء الخطة الاستراتيجية ومنهجية العمل المتبعة	
20	عناصر اساسية فى بناء الخطة الاستراتيجية
20	مكونات في بناء الخطة الاستراتيجية.
21	رؤية/رسالة/قيم الكلية
22	منهجية الخطة الاستراتيجية
24	الاطراف أصحاب المصلحة في الخطة الاستراتيجية
51 : 24	تحليل الوضع الراهن للكلية
51	الأهداف الإستراتيجية سياسة الكلية في ضوء التحليل البيئي وخطة الجامعة الاستراتيجية
52	تحليل الفجوة بين الوضع الحالي والاهداف الاستراتيجية
53	استراتيجيات عبور الفجوة
62 : 55	ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة
62	تحديد المصادر المتاحة المختلفة لتوفير التمويل
62	أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة
63	الصعوبات التي تواجه تطبيق الخطة الإستراتيجية للكلية
63	مقترحات لمواجهة الصعوبات
64	آليات ضمان طرق التقويم و متابعة و استمرارية الخطة الإستراتيجية.
65	المستفيدون من الخدمة
112	الخطة التنفيذية مرتبطة بالخطة الإستراتيجية
113	التكلفة ومصادر التمويل
114	الخطط الإستراتيجية البديلة



فريق إعداد الخطة الاستراتيجية
أولاً: فريق الإعداد والصياغة :

1	أ.م.د/ هانى السيد العزب
2	د /إيمان عبد الحكيم رفاعى
3	د. عفاف محمد عبد المنعم
4	أ.جنان محمود عبد الرحمن

ثانياً: فريق العمل في مجال التعليم والطلاب :

1	د. أسماء على محمد
2	د. إيمان صابر حسنين
3	أ. فاطمة محمد مرزوق
4	أ. أية أيمن سعد
5	أ. داليا نبيل فوزي

ثالثاً : فريق العمل في مجال الدراسات العليا والبحوث :

1	د/ تهانى شحاته أحمد
2	د / أسماء أبو بكر محمود
3	أ/إسراء رمضان شعبان
4	أ/ بسمة علي محمد
5	أ/ لبنى ماهر حلمي
6	أ/ غادة عبدالحميد علي

رابعاً : فريق العمل في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة :

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

خامساً : فريق المراجعة :

1	عميد الكلية : أ.د/ عيد عبد الواحد على
2	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا : أ.د / ناصر فؤاد على غبيش
3	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب : أ.د / سلوى عبد السلام
4	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع : أ.م.د / هانى السيد العزب
5	مدير وحدة الجودة : أ.م.د/ هانى السيد العزب
6	مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي : د/ إيمان عبد الحكيم رفاعى



معالي السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية / أ.د/ عيد عبد الواحد على
تحية طيبة وبعد ،،،

نرجو من سيادتكم التكرم باعتماد الخطة الاستراتيجية للكلية للعام الجامعي 2017 - 2022 . (مرفق 1)
ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير،،،

مدير وحدة الجودة
د. وفاء رشاد راوي

مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي ومنسق المعيار
د/ إيمان عبد الحكيم الرفاعي

عميد الكلية
أ.د/ عيد عبد الواحد على

مجلس الكلية



القرار: الموافقة

مجلس الكلية



رؤية الكلية: كلية التربية للطفولة المبكرة كلية تسعى إلى تحقيق الصيرة التنافسية قوياً وإليماً في مجال التعليم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع



(٧٠)

السيد الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة تحية طيبة وبعد ،،،

نأمل من سيادتكم التكرم بإعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس الكلية وذلك بعد إجراء التعديلات المقترحة من مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة ؛ نظراً لتبني الكلية سياسة التعلم الهجين مراعاة لظروف الكورونا .

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير

مقدمه لسيادتكم

مدير وحدة الجودة

د.م.د/ هانى السيد العزب

منسق معيار التخطيط الاستراتيجي

د.إيمان عبد الحكيم رفاعي

د.م.د/ هانى السيد العزب

القرار:

الموافق ١٤٠٤/٠٩/٠٩

رسالة الكلية إعداد مطبوع لمرحلة الطفولة المبكرة باستخدام التعليم الهجين... فتمت طلب الإيداع والعناوين في نسق العمل... وأعداد الوثائق الأخرى... عن استخدام العرفه ارفقة وتوضيها في حال

المشكلات التربوية والمصنعة في مجال تربية الطفل ، وتقديم الخدمات والإحصائيات التربوية والتعبئة لخدمة المجتمع عامي المتوسرين العظمى واللائحة

ترسل جميع المراسلات بأسم الأستاذ الدكتور / عميد كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

كلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا

تليفون : 09902342544 فاكس : 08602342544

رقم الجلسة ٤٨ / بتاريخ ١٤٠٤/٠٩/٠٩

المقررات : ١ + الخطة - مرفقاته

رقم المسافة : (٧٠)



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. ناصر فؤاد علي غبيش
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة : أ.م.د. هانى السيد العزب .

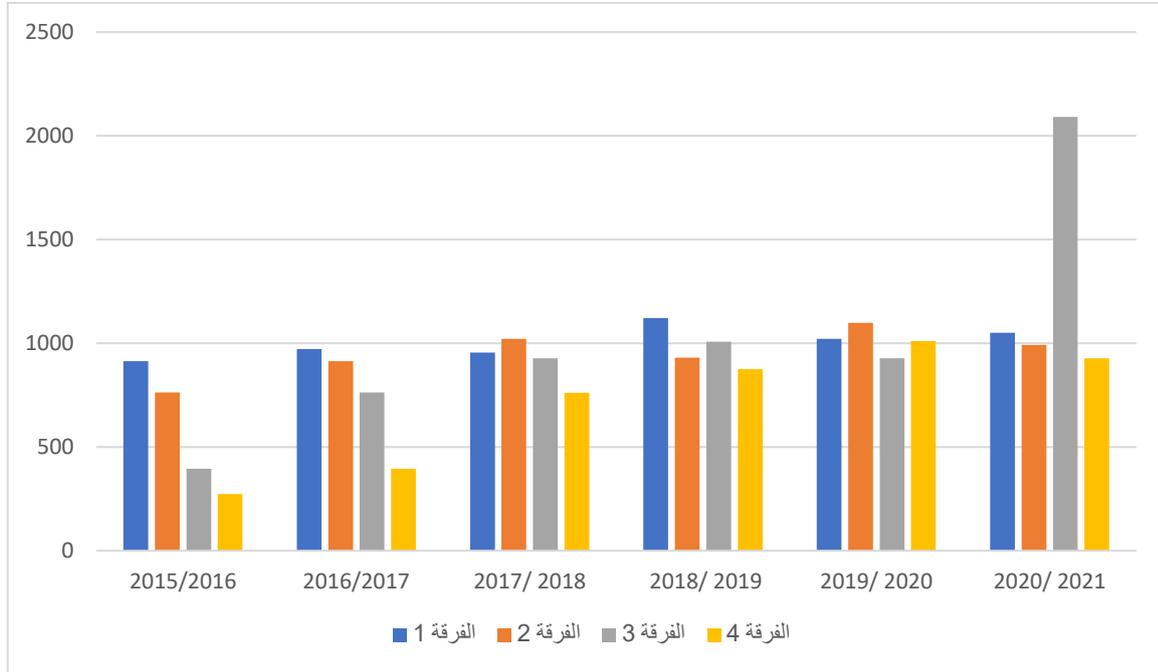
5/1 البرامج التعليمية بالكلية :

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) ، 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 لللائحة 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 الملتحقين بالكلية فى السنوات الخمس الأخيرة:

أعداد الطالبات				السنة الدراسية
الفرقة الرابعة	الفرقة الثالثة	الفرقة الثانية	الفرقة الأولى	
395	763	914	973	2016/2017
762	927	1022	955	2018 /2017
875	1007	930	1122	2019 /2018
1010	927	1098	1021	2020 /2019
928	2091	993	1050	2021 /2020



شكل رقم (1)

تطور أعداد الطالبات المنتهين بالكلية في السنوات الخمس الأخيرة

ويتضح من الجدول السابق مستوى نمو أعداد إلتحاق الطالبات بالكلية ؛ مما يؤكد ارتفاع مستوى القبول بالكلية نظرا لما تتمتع به من عوامل جاذبة للطالبات ولسوق العمل وتلبية احتياجاته المختلفة . 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 (2011/2010) ويتم العمل به حتى الآن .

6/1الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية :

بكالوريوس / دبلوم خاص / ماجستير / دكتوراه

1/6/1برنامج دبلوم الدراسات العليا :

1- الدبلوم المهني في التربية تخصص رياض الأطفال

الدبلوم الخاص في التربية تخصص رياض الأطفال(في 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

2/6/1 برنامج الماجستير :

الماجستير في التربية تخصص رياض الأطفال.

3/6/1 برنامج 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 2010/2009 ، ثم تطور أعداد الطالبات الملتحقين بالكلية حتى وصل عدد المقبولين بالكلية وفق الجدول التالي:-

جدول (2)

تطور أعداد طلاب الدراسات العليا في الأعوام الأخيرة بالكلية

السنة الدراسية	مرحلة الدبلوم			مرحلة الماجستير			مرحلة الدكتوراه		
	مهني	أولى خاص	ثانية خاص	مقيدين	مسجلين	ممنوحين	مقيدين	مسجلين	ممنوحين
2017/2016	7	66	52	17	8	10	3	4	8
2018/2017	-	83	56	22	24	13	11	8	4
2019/2018	10	99	74	32	21	6	4	8	8
2020/2019	-	41	83	12	11	8	-	4	5
2021/2020	-	42	41	27	-	-	6	-	-

ويتضح من جدول (2) تطور أعداد طلاب الدراسات العليا في مختلف البرامج نظرا لتعدد البرامج وتوافر كافة التخصصات بأقسام الكلية المختلفة، فضلا عن تبنى 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 (3)

توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقا لدرجاتهم العلمية:

الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس						
الاجمالي	معيد	مدرس مساعد	الاجمالي	أجازة خاصة	معار	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ
63	10	13		5	2	17	9	4	3

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.

نسبة أعضاء هيئة التدريس للطالبات/البكالوريوس: 1 : 70

نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطالبات : 1 : 66

جدول (4)

تطور أعداد أفراد الجهاز الادارى :

الاجمالي	أجر يومية	مؤقت	دائم
63	-	-	63

ويعتبر عدد العاملين بالجهاز الادارى عدد يتناسب مع طبيعة الكلية فضلا عن التحول الرقمى الذى مكن من استخدام استراتيجيات سريعة فى أداء المهملات 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 الآتي :

- تقديم خدمة مميزة في مجال الحضانه ورياض الأطفال للمجتمع المحلي (تقبل الحضانه الأطفال من الجنسين في مرحلة ما قبل المدرسة وفقا للقواعد المنظمة لذلك بالتربية والتعليم ووزارة التضامن الاجتماعي).
 - عقد دورات تدريبية لرفع كفاءة وتنمية وعى العاملين في مجال الطفولة لمرحلة ما قبل المدرسة .
 - إجراء الدراسات او البحوث العلمية الهادفة في مجال الحضانه 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 العربي والعالمي 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 وحدة التدريب .
3. وحدة القياس والتقييم.
4. وحدة الابتكار وريادة الأعمال.
5. وحدة الاستشارات النفسية .
6. وحدة إرشاد الطفولة .
7. وحدة السلامة والصحة المهنية.
8. وحدة الأزمات والكوارث.
9. وحدة الوافدين.
10. وحدة IT

8/1 الاتفاقات الثقافية المفعلة حاليا بين الكلية ومؤسسات دولية :

(1) بروتوكول تعاون بين كلية التربية للطفولة المبكرة والهيئة العامة لتعليم الكبار في 2013/9/23

ومستمر حتى الآن :



بنود التعاون:

- 1- يعتبر التمهيد جزءا لا يتجزأ من هذا العقد يلتزم به الطرفين.
- 2- 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.
 - يقوم الفرع باستلام كشوف الممتحنين وأوراق الإجابة بعد تصحيحها وكشوف رصد النتيجة مع احقيته في مراجعة إجراءات التصحيح ورصد الدرجات وتعديل النتيجة في حالة وجود أخطاء في التصحيح والرصد بالاتفاق مع المركز بالكلية.
 - 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.
 - تقوم باستقبال المواطنين الراغبين في إجراء الامتحان الفوري خلال الفترة من يوم الأربعاء حتى يوم الأربعاء من كل أسبوع بعد التأكد من إجادتهم للقراءة والكتابة.
 - تقوم بإجراء الامتحان الفوري للمتقدمين بعد التأكد من بطاقات تحقيق الشخصية واستيفاء الأوراق المطلوبة وللكلية إلغاء الامتحان في حالة خروج الممتحن عن شروط وإجراءات الامتحان.
 - تلتزم بإجراء الامتحان لفئة الأميين في الفئة العمرية 16 سنة فأكثر وبموجب بطاقة الرقم القومي للممتحنين يوم أسبوعيا معلنا عنه مسبقا لعمل استكتاب للناجحين في الامتحان الفوري قبل تسليمهم الشهادات في حضور مندوب من الكلية.
 - تلتزم بعد إجراء الامتحان الفوري بإعداد كشوف المواطنين الذين تقدموا للامتحان تتضمن هذه الكشوف بيانا بعدد الناجحين وبيانا بعدد الراسبين يحتوي علي درجاتهم والاسم رباعي والرقم القومي.
 - تقوم بتجهيز الأوراق الإدارية طبقا للنموذج الذي سيتم الاتفاق عليه.
 - تقوم بعدد تلك الكشوف وأوراق الامتحان وكذلك إرسال نسخة بالبريد الإلكتروني إلي ديوان عام هيئة تعليم الكبار بالقاهرة خلال يومين من إجراء الامتحان.
- 3- يلتزم الطرف الثاني بالمسئوليات الآتية:
 - 4- اعلان نتائج الممتحنين للطالبات .
 - 5- يتم تنفيذ هذا البروتوكول من خلال مقر المركز الكائن بمقر كلية التربية للطفولة المبكرة وفي نطاق عمل الكلية.
 - 6- كافة المراسلات والمكاتبات المتبادلة بين الطرفين والمعتمدة يجوز اعتبارها مكتملة لبنود هذا الاتفاق فيما لم يرد بشأن نص.
 - 7- أي تفسير أو توضيح لبنود هذا البروتوكول مرجعه إلي الطرف الأول دون غيره.

ثمار وإجازات هذا التعاون :-

- تكليف الطالبات بمحو أمية 4 أشخاص كشرط للتخرج .
- إقامة ندوات تثقيفية عن محو الأمية بدعوة مدير هيئة تعليم الكبار بالمحافظة.



- إقامة ورش عمل إفتراضية للطالبات لتقديم حلول للمشكلات التي تواجهه الطالبات .
- إقامة ورش عمل فعلية داخل الكلية للطالبات عن كيفية استخدام مناهج محو الأمية للأمين .
- إنشاء صفحة إلكترونية (محو الأمية) للإعلان عن أى ندوات والإجابة عن أى استفسارات عن محو الأمية للطالبات .
- إقامة منتدى إلكتروني عن (محو الأمية قضية أمن قومي) .

(2) بروتوكول تعاون بين كلية التربية للطفولة المبكرة والنقابة الفرعية للتنمية البشرية بالمنيا :

بنود التعاون:

- 2- تمكين المشاركين من إعداد السيرة الذاتية واجتياز المقابلة الشخصية بنجاح.
- 3- تمكين المشاركين من استخدام أدوات التفكير الإبداعي في حل المشكلات.
- 4- تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات والاتجاهات نحو أهمية الاتصال اللفظي والغير لفظي وتقنيات استخدامها لتحقيق فعالية الاتصال.
- 5- تزويد المشاركين بالمعارف والمهارات اللازمة لاستثمار أوقاتهم والقضاء علي مضيعات الوقت.
- 6- تمكين المشاركين من استخدام مهارات التخطيط الاستراتيجي والرقابة في إدارة منظمات الأعمال.
- 7- تمكين المشاركين من وضع خطة إستراتيجية طويلة المدى تشمل أركان الشخصية المختلفة.
- 8- تمكين المشاركين من الانتقال من مدير نمطي إلي مدير محترف يمتلك المهارات اللازمة لتطوير المنظمة ليساير نجاح المنظمات الأخرى.
- 9- نقل مهارات التسويق والإقناع لدي المشاركين لزيادة مبيعات شركاتهم.

(6) برنامج تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة :-

- 1- المعايير القومية لرياض الأطفال.
- 2- الدمج والاتصال الاجتماعي الفعال.
- 3- التعلم القائم علي اللعب.
- 4- المشكلات الخاصة بمرحلة رياض الأطفال.

9/1- وسائل الاتصال بالكلية :

الرقم البريدي : (61519)

العنوان البريدي : جمهورية مصر العربية / محافظة المنيا / جامعة المنيا/ كلية رياض الأطفال، شرق
كلية الحاسبات والمعلومات

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

البريد الإلكتروني: Kgmu2009@hotmail.com

Kgmu2009@yahoo.com

تليفون: 0862342544

فاكس : 0862342544



10/1- الهيكل التنظيمي للكلية :



شكل رقم (2)

الهيكل التنظيمي لكلية التربية للطفولة المبكرة – جامعة المنيا

11/ -المباني بالكلية : مبنى واحد خاص بالكلية يشتمل على قاعات ومعامل تدريس ومكاتب أعضاء هيئته التدريسية والعاملين بالكلية.

12/1- مصادر التعليم والتعلم :

1. معامل للتدريس المصغر.
2. معامل علم النفس .
3. معمل تكنولوجيا التعليم .
4. معمل حاسبات .
5. معمل الفنون للأطفال .
6. معمل الموسيقى للأطفال .
7. معمل التعليم الإلكتروني .
8. معمل تطبيقات الاحصاء والحاسب الآلي .



2- السمات المميزة للخطة بصفة عامة:

➤ **القيادة:** إدراك قيادة الكلية أنه لا يمكن فرض التطوير، ولكن يمكن القيام بما يسمى نمذجة الطريق Modeling Pathway حيث يدرك أعضاء مجتمع الكلية، ويشعرون بإصرار القيادة على تحقيق أهداف الخطة.

➤ **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.
2. برنامج معلم التربية الخاصة (بمصروفات) .
3. برنامج في مرحلة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة .
4. تستخدم الكلية نظام الإمتحانات الموضوعية ويتم التصحيح الإلكتروني حرصاً على تحقيق مبدأ الشفافية والمصادقية في توزيع الدرجات للطالبات بمرحلة البكالوريوس .

ثانياً : الأنشطة التدريبية المتميزة :

نظراً للمستوى المتميز للكلية قامت بإعداد دورات في :

1. دورات في التخاطب .
2. دورات لمعلمات التربية للطفولة المبكرة في المنهج الجديد ضمن مشروع تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة
3. برنامج تدريبي لميسرات الجمعيات الأهلية ضمن مشروع تحسين التعليم في مرحلة الطفولة المبكرة .
4. برنامج تدريبي خاص بالسادة المعنيين برياض الأطفال .
5. برامج تدريبية حول التوحد / الذاتوية .



ثالثا : المشروعات البحثية المتميزة:

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 : د . غادة فرغل جابر

حجم التمويل: 50 ألف جنيه

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

3. عنوان المشروع :إنتاج الوسائل التعليمية الفنية لطفل الروضة

الباحث الرئيسي : د . حسن محمود حسن الهجان

حجم التمويل: 50 ألف جنيه

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

رابعا : 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 2013 حتى 2015
4. عضوية لجنة قطاع الطفولة المبكرة لرياض الأطفال بالمجلس الأعلى للجامعات حتى 2014/2015
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 في رابطة التربويين العرب .
9. المشاركة في 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 في المؤتمر العلمي العشريون مناهج التعليم والهوية الثقافية 2008، بعنوان " أثر تدريب معلمات رياض الأطفال على بعض قيم التنشئة السياسية في اكسابهم واستخدامهم لها داخل أنشطة الروضة .

خامسا : الأنظمة الإلكترونية للإدارة :

- تتميز الكلية بتطبيق العديد من الأنظمة الإلكترونية في الإدارة وإدخال البيانات مثل:
1. برنامج الفاروق لتنمية الموارد البشرية والموارد 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 وتطال تعلم 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. كل أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم لديهم مواقع شخصية على شبكة المعلومات الدولية .



سادسا : مكتبة الكلية :

1. وجود عدد من الكتب والدراسات الخاصة بمجال تربية الطفل .
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 التى 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 فى 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 على دراسة احتياجات الأقسام.

ثامنا : موقع الكلية الإلكتروني :

Kin.Minia.edu.eg

تاسعا: معامل الكلية :-

1. معامل للتدريس المصغر.
2. معامل علم النفس .
3. معمل تكنولوجيا التعليم .
4. معمل حاسبات .
5. معامل خاص ببرنامج معلم التربية الخاصة تشمل كافة التخصصات.

عاشرا : الدعم الطلابي :

مكتب تلقي شكاوي الطلاب ب. :



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:
- يوجد لكل طالب اسم مستخدم وكلمة سر تم توزيعها على جميع الطلاب بالكلية لتمكنهم من الدخول على 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 اساسية 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 هجيبية عبر الإنترنت وخلق مجتمع جامعى رقمى ، والانتهاى من التعاملات المالية اليدوية والاعتماد على خدمات الإنترنت ..

2/3.مواجهة أزمة كوروناCOVID-19: مواجهة الكلية لأزمة كورونا من خلال زيادة الوعى بطبيعة الفيروس وزيادة تطبيق الإجراءات الإحترازية داخل الكلية ، والعمل على التحضير المبكر لكافة المحاضرات منعا فنتشار 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 فضلا عن الدور التنافسى الذى تقوم به الكلية داخل مجتمع كليات التربية للطفولة المبكرة على مستوى الصعيد .

4/ : مكونات الخطة الاستراتيجية :-

- 1- نص الرؤية والرسالة والقيم الخاصة بالكلية.
- 2- التحليل البيئى لدراسة الوضع الراهن (SWOT) متضمنا:
 - تحديد لعناصر البيئة الداخلية بناء علي المعايير الأثنى عشر للقدرة المؤسسية والتعليمية الموضوعة بواسطة الهيئة ا - ن جودة التعليم والاعتماد.
 - تحديد عناصر البيئة الخارجية.
 - تحديد مصادر جمع البيانات.
 - تحديد أدوات جمع البيانات.
 - تحديد لعناصر القوة والضعف فى 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 الخ.
- 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 تسعى إلى تحقيق الميزة التنافسية قوميا وإقليميا في مجال التعلم الجامعي والبحث التربوي وخدمة المجتمع".

6/ رسالة الكلية :

" إعداد معلمات لمرحلة الطفولة المبكرة — باستخدام التعليم الهجين ،قدرات على الإبداع والمنافسة في سوق العمل وإعداد الباحثين القادرين على استخدام المعرفة الرقمية وتوظيفها في حل المشكلات التربوية والمجتمعية في مجال تربية الطفل ،وتقديم الخدمات والاستشارات التربوية والنفسية لخدمة المجتمع على المستويين المحلي والإقليمي " .

7/ القيم الخاصة بالكلية : تلتزم 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 الإيجابي في المجتمع .

10. الأمانة العلمية .

8/ الأهداف الإستراتيجية وسياسات الكلية في ضوء التحليل البيئي 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 في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
- تبني سياسة التحول الرقمي ونشر ثقافة الرقمنة بين طالبات الكلية وكافة العاملين بها.
- السعي لمواجهة فيروس كورونا المستجد من خلال تطبيق الإجراءات الاحترازية والتعلم عن بعد.
- تبني ثقافة التعلم الهجين في داخل مجتمع الكلية .

9/ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التربية للطفولة المبكرة للأعوام 2017 / 2022م:

- 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 التي وهذه الخطوات كالتالي:



1. تكوين فريق التخطيط الإستراتيجي للكلية مدرب 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.
- 24.



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 .

البيئة الداخلية	قوة	ضعف
	S Strengths	W Weaknesses
البيئة الخارجية	فرص	تهديدات
	O Opportunities	T 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 .
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج .
- 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.



12/ التحليل البيئي 1. التخطيط الاستراتيجي

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
	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.		3. توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية، ويسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجي	
	4. وجود نسخة من إستراتيجية الجامعة.		جاري اعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس جامعة المنيا	
	5. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة.		4. تزايد إقبال دور الحضارة ورياض الأطفال على خريجات الكلية	
	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			
	8. توجد بالكلية خطة تنفيذية لمدة خمس سنوات من 2017-2022م			



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 هياكل مجالس الأقسام نتيجة للنقص في هيئة التدريس .	1 . توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات 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 . عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم.	
	3 . مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس الكلية.		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.	ضعف قياس مردود التدريب من قبل الكلية		
	6 . مشاركة الطلاب ومعاوني أعضاء هيئة التدريس في مجالس الأقسام.			
	7 . وجود استبيانات عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية .	ضعف اتخاذ إجراءات تصحيحية لنتائج الاستبيانات المتعلقة بأداء القيادات الإدارية والأكاديمية.		



2. إدارة الجودة والتطوير

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
3 - إدارة الجودة والتطوير	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 والجهاز الإداري والمجتمع المدني في إعداد ومناقشة التقرير السنوي .	4. إعداد كوافر 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 لأراء مؤسسات التربية للطفولة المبكرة حول مستوى وكفاءة خريجي الكلية			
	6. يوجد نظام لإدارة الجودة يقترح خطة التحسين والتعزيز			



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

3. 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. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب لا تتفق مع المعدلات المرجعية .	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. ضعف القواعد المستخدمة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	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 بالجامعة تلي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	3. لم يتم الاستفادة من نتائج تقييم مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .	3. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها.	
	4. بدأت الكلية في تقييم الرضاء الوظيفي لأعضاء	4. الحاجة إلى استكمال أعضاء هيئة التدريس		



	<p>بالكوادر والتخصصات المحددة (وبصورة خاصة قسم العلوم الأساسية).</p> <p>5 . عدم وجود آلية معتمدة ترتبط بالجوانب الشخصية والأخلاقية لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p>	<p>هيئة التدريس والهيئة المعاونة .</p> <p>5. اشتراك عميد الكلية وأعضاء هيئة التدريس في عضوية عدد من اللجان والجمعيات (مثل لجنة قطاع الطفولة ، جمعية الدراسات النفسية والتربوية ، لجنة تحكيم في اللجنة العلمية الدائمة للأساتذة والأساتذة المساعدين ، جمعية الثقافة العلمية للطفل).</p>	
		<p>6 . تعيين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في ضوء الاحتياجات الفعلية للأقسام.</p>	

5. الجهاز الإداري

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
5 - الجهاز الإداري	1 . وجود علاقات بيئية 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 . انقراض الخبرات الإدارية، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف التالي	2 . القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على " إجازة بدون مرتب " دون حد أقصى	



3. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.		3. الاعتماد على الدرجات الوظيفية كمعيار لاختيار القيادات. قانون العاملين	3. وجود آلية لقياس مستوي الرضا الوظيفي للعاملين	
		4. ضعف العدالة في توزيع الحوافز المادية والمعنوية للعاملين بالكلية.		

6. الموارد المالية والمادية

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
6- الموارد المالية والمادية	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 أو CCAP 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 أعضاء هيئة تدريس خبراء في التدريب	4 . عدم كفاية المعامل والقاعات للطلّبات	4 . وجود قاعة للندوات و المناقشات و المؤتمرات.
4 . استقطاع الجامعة ووزارة المالية لنسبة تصل إلى أكثر من 50 % من الموارد الذاتية للوحدة ذات الطبع الخاص	5 . إمكانية الحصول على مشروعات تميز مؤسسات التعليم العالي	5 . وجود وحدة خاصة تتكون من عدة وحدات فرعية إنتاجية .
	5 . قلة الصيانة الدورية بالكلية.	6 . دخل التعليم المدمج
		7 . دخل مشروعات الطلاب ، ومشروع محو الأمية
		8 . إقامة معارض بأسعار رمزية
		9 . دخل المؤتمرات ومجلة الكلية
		10 . تأجير بعض القاعات للتدريب.

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 وفي طرق التدريس.
	2 . تتوافق المعايير مع رسالة الكلية		2 . تبني الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد نشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية	2 . التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل



<p>٣. الزيادة المطردة في أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية في التحكم في الأعداد المقبولة سنوياً.</p>	<p>٣. الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم</p>		<p>3. تم الأخذ بالمعايير عند تصميم البرامج</p>	
<p>٤. المنافسة على المستوى المحلي و الإقليمي</p>	<p>4. تواصل أعضاء هيئة التدريس مع مؤسسات التربية للطفولة المبكرة والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.</p>		<p>4. يتلاءم البرنامج التعليمي المطبق في الكلية مع احتياجات سوق العمل</p>	
<p>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 .</p>	<p>5. تواصل أعضاء هيئة التدريس مع مؤسسات التربية للطفولة المبكرة والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.</p>		<p>5. يتصف البرنامج بالمرونة لاستيعاب التطوير</p> <p>6. تم توصيف البرنامج والمقررات الدراسية</p> <p>7- يتوافق تصميم البرنامج مع رسالة الكلية</p>	

8. التدريس والتعلم

التهديدات	الفرص المتاحة	نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
<p>1. ضعف شبكة الانترنت داخل الجامعة .</p>	<p>١. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.</p>	<p>1. لا توجد لدى الكلية سياسات لمعالجة مشكلات التعلم مثل زيادة الكثافة العددية .</p>	<p>1. وجود أنماط غير تقليدية للتعلم</p>	<p>8- التدريس والتعلم</p>
<p>2. التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.</p>	<p>٢. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية.</p>	<p>2. لا يتم اتخاذ قرارات وإجراءات تصحيحية في ضوء تحليل نتائج التقويم</p>	<p>2 - يوجد برنامج للتدريب الميداني بالكلية</p>	
<p>3. ضعف شبكة الانترنت داخل الجامعة</p>	<p>3. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة.</p>	<p>3. التجهيزات المتاحة ومساحة المكتبة لا تتفق مع طبيعة نشاط المكتبة أو أعداد الطلاب</p>	<p>3 - توجد آليات علي مستوى القسم والكلية للتأكد من عدالة تقويم الطلاب .</p>	



	4 . وجود نظام الفارابي بمركز تقنية الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر استقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية	4 . تكنولوجيا المعلومات (الانترنت) المستخدمة للمكتبة متاحة فقط لأعمال المكتبة وليس الطلاب	4 . توجد آليات تطبيقها الكلية لإعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة
		5 . لا يتوافر الأعداد والمؤهلات المناسبة من العاملين المؤهلين بالمكتبة	5 — يوجد نظام متبع مع تطلعات الطلاب من نتائج الامتحانات
		6 . عدم وجود أعداد كافية من الفنيين في المعمل	6 . قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعمل تلائم العملية التعليمية من حيث التجهيزات
		7 . قلة المقررات والأهداف التعليمية الخاصة بإكساب المعظمة مهارات اللغة الإنجليزية	7 . يوجد استقصاء لقياس رضا الطلاب في المجالات المختلفة
		8 . عدم تناسب المعامل الدراسية مع أعداد الطلاب	9 . يتم إعداد تقرير عام عن نتائج الامتحانات وعرضها على المجالس المتخصصة .
		9 . معظم الطالبات تعتمد على الكتاب الجامعي الإلكتروني في التحصيل.	
		10 . ضعف الاعتماد على التعليم الإلكتروني فضلا عن الحاجة إلى التدريب عليه	



9. الطلاب والخريجون

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص المتاحة	التحديات
6 - الطلاب والخريجون	1. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول والتحويل للطالبات .	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. انعدام 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 بالقبو 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 للطالبات الجدد.	4. عدم وجود آلية موثقة ومفصلة 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 للطالبات ، 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 وإمكانيات 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 وإمكانيات 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 للطالبات 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	1. 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.	2. 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 كلية	4. ضعف التمثيل في منظمات أو جمعيات قومية أو دولية.	3. 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.	4. 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
11 - الدراسات العليا	1 . وجود برامج متنوعة - معتمدة ومفعلة - 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 . لم يتم الانتهاء من توصيف وتقارير برامج ومقررات الدراسات العليا	2.الأولوية في التعيين للدراسات العليا.	
	3 . وجود قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا	3 . لا يوجد تحديد لمدى توافق مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير المرجعية الأكاديمية لكل برنامج .		
	4 . وجود أساليب تتبعها الكلية للتعرف ببرامج الدراسات العليا التي تمنحها .	4 . لا يوجد تحديد لمدى توافق محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج .		
	5 . يتم توزيع الإشراف على الرسائل العلمية وفقاً للتخصص .	5 . عدم وجود آليات للأكاديمية للتقويم المستخدمة مع المخرجات المستهدفة للتعلم		
	6 . تتوافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب	6 . لا يوجد آليات لدى الأقسام العلمية للتحقق من توافق الامتحانات مع المحتوى المعين 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 . نقص الدعم الفني والمادي والإعلامي بمركز رعاية الطفولة ليمكن من تحقيق أهدافه	1 . إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، حفل الخريجين، المؤتمرات والندوات وورش العمل.	1 . الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية.
	2 . تمتلك الكلية رصيداً 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 المادي المخصص لتفعيل المشاركة المجتمعية .		
	5 . مشاركة جميع دور التربية للطفولة المبكرة بالمحافظة في توفير فرص للتدريب الميداني لطالبات الكلية			
	6 . رضاه 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 يجب عن قدرة الكلية على التعامل مع العوامل البيئية الداخلية .

أولا : أهم نقاط القوة :

- 1 . يوجد بالكلية فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي
- 2 . للكلية هيكل تنظيمي رسمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها.
- 4 . علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.
- 5 . وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريس والتعليم.
- 6 . توافر خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
- 7 . الكلية جاذبة للطالبات لكونها كلية معتمدة وتتضمن برنامجين دراسيين في مرحلة البكالوريوس.



8. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) في مجال التربية للطفولة المبكرة معتمدة من مجلس الكلية
9. أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية في الأداء.
10. وجود خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ، والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط بالكلية
11. تنامي ثقافة الجودة بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس .
12. تتضمن الكلية وحدات ذات طابع خاص كثيرة .
13. تستخدم الكلية نظام الادارة الالكترونية مع أعضاء هيئة التدريس والعالمين والطالبات.
14. حصول الكلية على الاعتماد الاكاديمي في عام 2016م.
15. حصول 10 من أعضاء هيئة التدريس على الترقيات العلمية في مختلف الاقسام.
16. فتح برنامج معلم التربية الخاصة بمرحلة البكالوريوس.
17. فتح برنامج التعليم المدمج .
18. اشترك بعض المقررات الدراسية في التعلم الالكتروني .
19. استخدام سياسة التحول الرقمي في كافة المجالات داخل الكلية .
20. تبني سياسة التعلم الهجين في تقديم المحاضرات بالكلية وتفعيل منصة الجامعة في عقد امتحانات منتصف الفصل ورفع الأبحاث والتكليفات الخاصة بطالبات مرحلة البكالوريوس.
21. يوجد خطة لجذب الطلاب الوافدين إلى برامج الكلية المختلفة.

ثانياً : أهم نقاط الضعف :

1. عدم وجود وحدة لتسويق مخرجات الكلية من الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والخدمات والنتائج العلمية والمادية.
2. ضعف نظام التقييم المستمر والمنتظم للنظام الإداري بالكلية.
3. عدم اكتمال هياكل مجالس الأقسام نتيجة للنقص في هيئة التدريس .
4. الافتقار إلى مقررات ؛ لتثقيف طالبات 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 في مجال العلوم الأساسية لكي تحقق الكلية رسالتها
7. انعدام 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 في البرامج التعليمية والمقررات الدراسية .



10. ضعف الاعتماد على التعليم الإلكتروني فضلا 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 اشتراك الطالبات والجهاز الإداري والمجتمع المدني في إعداد ومناقشة التقرير السنوي

ثالثا الفرص:

- التحول الرقمي في كل مجالات التعامل داخل الكلية مما يخلق فرص لتطوير التعليم .
- وجود مركز رعاية الطفولة الخاص بالكلية .
- وحدة التدريب .
- الاتجاه نحو تطوير اللوائح مما يمكن من دمج البحوث العلمية الحديثة في بناء محتوى المقررات الدراسية الحديثة بما يتواءم مع الاتجاهات الدولية في التعليم.

رابعا: التهديدات:

- قلة الموارد المالية بالكلية.
- انعدام الطلاب الوافدين بالكلية .
- انخفاض الوعي بمجتمع الكلية بانتشار فيروس كورونا.
- توقف الكلية عن الدراسة كإجراء وقائي لحماية الطالبات من انتشار فيروس كورونا.
- صعوبة توافر وسائل التعلم عن بعد مع الطالبات.
- اتساع الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومهارات الخريجات .
- قلة عقود التعاون مع المؤسسات التي تخدم الطفولة المبكرة في مصر والكلية.
- مركزية الإدارة.
- قلة الكفاءات في الجهاز الإداري بالكلية .
- الحاجة إلى تطوير اللوائح بكافة المراحل الدراسية بالكلية.



جدول رقم (5)

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

أهم نقاط القوة

م	العبارة	الاستجابة			الوزن النسبي	درجة التحقق	التعليق
		كبيرة	متوسطة	ضعيفة			
1	يوجد بالكلية فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي	43	28	7	82.05	كبيرة	مدربين ومؤهلين أكاديميا
2	للكلية هيكل تنظيمي رسمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها	50	19	9	84.19	كبيرة	هيكل تنظيمي مناسب
3	وجود دليل لأخلاقيات المهنة	50	16	12	82.91	كبيرة	متوفر ويحتاج إلى تفعيل
4	وجود علاقات بينية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين	46	20	12	81.20	كبيرة	ميزة تنافسية
5	وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريس والتعليم	40	30	8	80.34	كبيرة	تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة
6	توافر خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية	41	30	7	81.20	كبيرة	خطة مفعلة
7	الكلية جاذبة للطالبات	46	22	10	82.05	كبيرة	ميزة تنافسية
8	تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) في مجال التربية للطفولة المبكرة معتمدة من مجلس الكلية	43	30	5	82.91	كبيرة	مفعلة
9	أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية في الأداء	64	8	6	91.45	كبيرة	ميزة تنافسية
10	وجود خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ، والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط بالكلية	48	22	8	83.76	كبيرة	متوفرة ويحتاج إلى تفعيل
11	وجود برنامج معلم التربية الخاصة	62	13	3	91.88	كبيرة	ميزة تنافسية
12	تستخدم الكلية نظام الإدارة الالكترونية مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطالبات	46	24	8	82.91	كبيرة	مفعلة
13	حصول الكلية على الاعتماد الأكاديمي في عام 2016م	78	-	-	100.00	كبيرة	ميزة تنافسية
14	حصول 11 من أعضاء هيئة التدريس على الترقيات العلمية في مختلف الأقسام	57	9	12	85.90	كبيرة	ميزة تنافسية
15	وجود برنامج التعليم المدمج بالكلية	59	9	10	87.61	كبيرة	ميزة تنافسية
16	اشترك بعض المقررات الدراسية في التعلم الإلكتروني	42	24	12	79.49	كبيرة	مفعلة
	الإجمالي				84.99	كبيرة	متوفرة بدرجة كبيرة

يتضح من جدول (5) :

- تراوحت الأوزان النسبية لأراء الأطراف المعنية في أهم نقاط القوة التي تسهم في تطوير الكلية ما بين (79.49% : 100.00%) ، كما تراوحت الأوزان النسبية في عام 2023م ما بين (82.71% : 100.00%) ، مما يشير إلي وجود العديد من نقاط القوة التي تسهم في تطوير الكلية بعد الاعتماد الأكاديمي عام 2016م ، ويظهر ذلك في حصول الأوزان النسبية علي مستوي أعلي من 75% .



جدول (6)
مصفوفة العوامل الداخلية
ثانياً : تحديد أهم نقاط الضعف

م	العبارة	الاستجابة			الوزن النسبي	درجة التحقق	التعليق
		صعبة	متوسطة	يسيرة			
1	عدم وجود وحدة لتسويق مخرجات الكلية من الطالبات وأعضاء هيئة التدريس والخدمات والانتاجات العلمية والمادية	29	30	19	70.94	متوسطة	غير كافية بالشكل المطلوب
2	ضعف نظام التقييم المستمر والمنظم للنظام الإداري بالكلية	28	32	18	70.94	متوسطة	غير كافية بالشكل المطلوب
3	عدم اكتمال بعض هياكل مجالس الأقسام نتيجة للنقص في هيئة التدريس بإحدى الأقسام بالكلية	28	37	13	73.08	متوسطة	عدم تحقيق المعايير بالشكل المطلوب
4	الافتقار إلى مقررات ؛ لتثقيف طالبات الدراسات العليا ، بحقوق الملكية الفكرية ، وأخلاقيات البحث العلمي	28	29	21	69.66	متوسطة	غير كافية بالشكل المطلوب
5	عدم وجود معامل للتدريس العملي للمقررات الدراسية يستوعب الأعداد المتزايدة لطالبات الكلية	25	41	12	72.22	متوسطة	غير كافية بالشكل المطلوب
6	عدم وجود سياسة تسويقية للخدمات والخبرات التي يمكن أن تقدمها الكلية للمجتمع المحيط	29	35	14	73.08	متوسطة	غير كافية بالشكل المطلوب
7	عدم وجود خطة واضحة ومعلنة لتوظيف الكفاءات اللازمة في مجال العلوم الأساسية لكي تحقق الكلية رسالتها	30	33	15	73.08	متوسطة	غير متوفرة بالشكل الكافي
8	عدم ملائمة أعداد الطالبات المقبولات مع الموارد المادية للكلية	30	33	15	73.08	متوسطة	يطبق بشكل جزئي
9	ضعف نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس	56	18	4	88.89	كبيرة	لا يتوافر نظام أو خطة جذب الطلاب الوافدين
10	عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين	52	13	13	83.33	كبيرة	غير مفعلة تماماً
11	لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في البرامج التعليمية والمقررات الدراسية	28	34	16	71.79	متوسطة	قلة الثقة في البرامج المقدمة
12	ضعف الاعتماد على التعليم الإلكتروني فضلاً عن الحاجة إلى التدريب عليه	31	34	13	74.36	متوسطة	تدني استخدام التكنولوجيا الحديثة
13	انعدام النشر الدولي للأبحاث العلمية بالكلية	27	39	12	73.08	متوسطة	ضعف الإنتاجية العلمية في النشر الدولي
14	لا يتم قياس مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية	29	32	17	71.79	متوسطة	میزانبات مهجرة
15	لا يوجد لدى الكلية خطة لتسويق برامج الدراسات العليا	29	32	17	71.79	متوسطة	غير مفعلة بالشكل المطلوب
16	عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها	29	38	11	74.36	متوسطة	عدم تحقيق المعايير بالشكل المطلوب
17	عدم اشتراك الطالبات والجهاز الإداري والمجتمع المدني في إعداد ومناقشة التقرير السنوي	53	17	8	85.90	كبيرة	غير مفعلة بالشكل المطلوب
الإجمالي					74.79	متوسطة	متوسطة

يتضح من جدول (6) :

- تراوحت الأوزان النسبية لأراء الأطراف المعنية في أهم نقاط الضعف التي تؤثر سلباً في الكلية تتراوح ما بين (69.66% : 88.89%) ، مما يشير إلي وجود العديد من نقاط القوة التي تؤثر على الكلية بعد الاعتماد الأكاديمي عام 2016م ، 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 أعلي 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 .

جدول (7)

مصفوفة العوامل الخارجية ثالثاً : تحديد أهم الفرص المتاحة

م	العبارة	الاستجابة			الوزن النسبي	درجة التحقق	التعليق
		بدرجة	متوسطة	لا			
1	تزايد إقبال دور الحضانة ورياض الأطفال على خريجات الكلية	45	25	8	82.48	كبيرة	ثقة المجتمع في خريجي الكلية
2	المناخ العام الجامعي مهيا لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد	43	29	6	82.48	كبيرة	ميزة تنافسية
3	توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية	39	32	7	80.34	كبيرة	ميزة تنافسية
4	زيادة الوعي بحقوق الملكية الفكرية ، والمناخ العام السائد بشأنها	36	30	12	76.92	كبيرة	ميزة تنافسية
5	البدء في تطبيق برامج التعليم المدمج لاعتماد الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين	44	25	9	81.62	كبيرة	ميزة تنافسية
6	وجود بنية الكترونية وقواعد بيانات بالجامعة لتبنى الجامعة سياسة التحول الرقمي	47	24	7	83.76	كبيرة	ميزة تنافسية
7	وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية ، وبعض الجوائز التي تمنحها	41	24	13	78.63	كبيرة	ميزة تنافسية
8	وجود تخصص معلم التربية الخاصة على مستوى صعيد مصر	43	27	8	81.62	كبيرة	ميزة تنافسية
9	نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً	42	29	7	81.62	كبيرة	ميزة تنافسية
الإجمالي					81.05	كبيرة	كبيرة

ينتضح من جدول (7) :

- تراوحت الأوزان النسبية لأراء الأطراف المعنية في أهم الفرص المتاحة التي تسهم في تطوير الكلية ما بين (76.92% : 83.76%) ، مما يشير إلي وجود العديد من الفرص المتاحة التي تسهم في تطوير الكلية بعد الاعتماد الأكاديمي عام 2016م .



**جدول (8)
مصفوفة العوامل الخارجية
أهم التهديدات**

التعليق	درجة التحقق	الوزن النسبي	الاستجابة			العبارة	م
			صعبة	متوسطة	يسيرة		
التكيف مع الأوضاع	كبيرة	82.91	7	26	45	التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والمناخية المتسارعة والمتلاحقة	1
ارتفاع ميزانية التعليم الجامعي	متوسطة	69.66	18	35	25	صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل الإدارية	2
تفعيل برامج خدمة المجتمع	متوسطة	73.08	14	35	29	طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراتها السلبية على تجنب تعارض المصالح	3
تؤدي إلى نقص نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطالبات	متوسطة	72.65	15	34	29	توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة	4
عدم تحقيق معايير الجودة بدرجة مرضية	متوسطة	72.22	7	51	20	عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم	5
برامج تعليمية مستحدثة	كبيرة	77.78	10	32	36	التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس	6
الطريق لتحقيق الميزة التنافسية والحصول على ضمان الجودة	كبيرة	80.34	8	30	40	متطلبات ضمان الجودة	7
ارتفاع مستوى المعايير المراد تحقيقها	متوسطة	70.09	13	44	21	المنافسة الحادة على المستوى المحلي والعالمي	8
برامج مستحدثة	متوسطة	72.22	14	37	27	الاتجاه نحو أنماط التعليم الهجين	9
لا يتوافق وإمكانيات الكلية	متوسطة	71.79	13	40	25	زيادة أعداد الطالبات المقبولين سنوياً	10
تؤدي إلى نقص نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطالبات	كبيرة	80.34	17	12	49	الإجازات الوجودية لأعضاء هيئة التدريس	11
متوسطة	متوسطة	74.83				الإجمالي	

يتضح من جدول (4) :

- تراوحت الأوزان النسبية لآراء الأطراف المعنية في التهديدات التي تؤثر في تطوير الكلية ما بين (69.66% : 82.91%) ، كما تراوحت الأوزان النسبية في عام 2023م ما بين (48.75% : 80.63%) ، مما يشير إلى وجود بعض التهديدات التي تؤثر في تطوير مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة 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% .

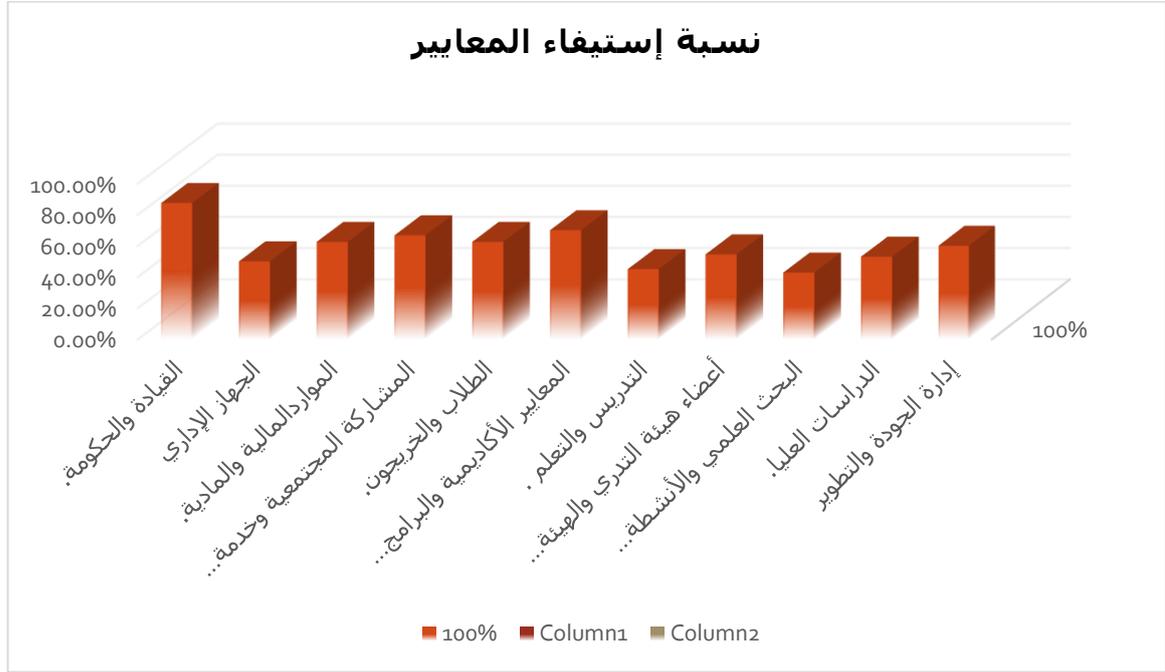
- كما يظهر وجود التهديد الخاص بـ (الإجازات الوجودية لأعضاء هيئة التدريس) والذي ظهر في عام 2021م والذي انخفض بشكل ملحوظ ولم يصبح من التهديدات في عام 2023م .



جدول (9)

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 والحكومة.	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		92	55	42	30
نسبة الاستيفاء 76 % فجوة متوسطة					



شكل رقم (2)

نسبة إستيفاء المعايير

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 ومناصرة 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 للاتحاق 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. هجرة الكوادر المتميزة من أعضاء هيئة التدريس.

4. جمود اللوائح والقوانين.

5. عدم وجود استراتيجيات للتقويم المستمر للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.

6. عدم وجود منظومة للبحث العلمي والاستفادة من نتائجه.

7. قصور الهيكل التنظيمي.

8. قصور نظام المحاسبية.

وعليه فإن الوضع الحالي يحتاج إلى 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، وثقافة المحاسبة والحوكمة ، وثقافة التعلم الهجين .

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.

13/3 الأنشطة الاستراتيجية :

توفير الدعم المالي لتنفيذ الخطة والاستمرار فيها.

تجهيز معامل 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.

زيادة دخول أعضاء هيئة التدريس؛ بحيث تحول 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 واستبانه 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 الاستبيانات , 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 التقييم 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.



13 / 4- ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة :

جدول (10)

ارتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة :

فلسفة الجامعة في مجال الجودة	فلسفة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الجودة
<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 الاستفادة، 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>- اتجهت الجامعة نحو تبنى سياسة التحول الرقمي في ضوء تحقيق التنمية المستدامة طبقاً لرؤية مصر 2030م.</p>	<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 كفتح برنامج معلم التربية الخاصة، وبرنامج التعليم المدمج بالكلية، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الالتزام بالتوجه نحو الاستفادة، 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>- اتجهت الكلية نحو تحقيق التحول الرقمي في كل التعاملات داخل الكلية مثل دفع المصروفات الدراسية للطلاب - 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>
الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية للجامعة	الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية للكلية
<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> <p>- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للجامعة واستخدام تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية.</p> <p>- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.</p> <p>- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء</p> <p>- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالجامعة.</p> <p>- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.</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>- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية، والفرص والتهديدات الخارجية.</p> <p>- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.</p> <p>- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء .</p> <p>- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.</p> <p>- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية.</p>



- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.
- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات الخارجية (SWOT).

- 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 والتحديات الخارجية (SWOT).

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.
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 الإستراتيجي الكمي والإستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TWOS.

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 والتحديات 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 باقى 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 لصانعى 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.
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.



- واتساقاً مع رؤية الكلية ومنهجية الخطة المستهدفة فإن إجراءات التنفيذ مرت بالمراحل التالية:-
- تشكيل فريق الخطة بشكل يتضمن كافة التخصصات المعنية بالجودة والتخطيط الإستراتيجي، 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 الكلية وما يتعلق بها مع وضع تكاليفات لأعضاء الفريق في 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.

- تحديد إطار حاكم للرؤية المنظومية يستند إلى منطلقات أساسية تبلورها مفاهيم حاکمة، وذلك من خلال فهم واستيعاب لفلسفة التعليم الجامعي المصري وأهدافه وتطوره ومواقع جامعة المنيا فيه، وأيضاً فهم سوق العمل وهيكل العمالة والمهن فيه، مع تحديد إطار تحليلي لحركة المستجبات 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 الذهني Brain Storming Method والتي استخدمت مع عدد من قيادات الجامعة ورموزها من أعضاء هيئات التدريس ومديري 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:-
- 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 والبيانات 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 للكلية

الأطراف أصحاب المصلحة فى الخطة الإستراتيجية للجامعة

- 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

- 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

تحديد الاحتياجات فى خطة الكلية

تحديد الاحتياجات فى خطة الجامعة

- 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 فى 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 فى الكلية وهو الممثل فى وحدة ضمان الجودة.

- 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.
 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.



6. وضع نظام داخلي 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.

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 إداري مسئول عن تطبيق الجودة وتقييم الأداء في الجامعة وهو الممثل في مركز ضمان الجودة ووحدات توكيد الجودة بالكلية.
7. وضع نظام داخلي للمتابعة والمرجعية لتقييم جهود الجامعة والكلية 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 والكلية.

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.
- تطبيق الاجارات الاحترازية لمواجهة فيروس كورونا المستجد.

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 فيروس كورونا المستجد بالجامعة .



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

- ميزانية الكلية من ميزانية الجامعة.
- الوحدات ذات الطابع الخاص.
- زيادة مساحة القبول للطلاب الوافدين للبرنامج الدراسي.
- تفعيل اتفاقيات تعاون مع 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 الذي بدء في 2020).
- 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 بخطورة فيروس كورونا والسعي نحو تطبيق الإجراءات الاحترازية .



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

1. زيادة أعداد طلاب الكلية حالياً ومستقبلاً عن الإمكانيات المتاحة.
2. نقص في بعض أعداد أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات بقسم العلوم الأساسية.
3. هجرة الكوادر المتميزة من أعضاء هيئة التدريس.
4. جمود اللوائح والقوانين.
5. قلة الموارد المالية اللازمة للتنفيذ.
6. المقاومة الطبيعية للتغيير.
7. انتشار فيروس كورونا المستجد.

7/13- مقترحات لمواجهة الصعوبات:

1. زيادة مرتبات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
2. تشجيع وتحفيز البحث العلمي بالكلية.
3. نشر ثقافة الجودة والتقييم الذاتي.
4. زيادة الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الأنشطة المطلوبة لتطبيق نظام الجودة.
5. تبادل نظم اتصال فعالة مع الكليات المناظرة.
6. تواجد وضع مالي متزن في الكلية.
7. إمكانية التوسع في التعليم الموازي لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية عن طريق جذب الطلاب الوافدين.
8. تطوير الأنظمة الداخلية للتعليم من خلال طرح برامج أكاديمية جديدة.
9. وضع خطة تسويقية لبرامج الكلية لجذب الطلاب الوافدين.
10. تفعيل ثقافة التعلم الهجين بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس بمجتمع الكلية.

8/13 - آليات ضمان طرق التقويم ومتابعة واستمرارية الخطة الإستراتيجية.

تتوقف استمرارية ومتابعة الخطة في المستقبل على تواصلها المستمر مع احتياجات سوق العمل والمشاركة المجتمعية، منطلقة من احتياجات المجتمع في ظل التوجهات القومية والعالمية المعاصرة بحيث تلبى 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 بمسئولياتها 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 كالاتي

- 1 - لجنة البرامج والمقررات الدراسية
- 2 - لجنة شئون الطلاب
- 3 - لجنة الدراسات العليا والبحوث
- 4 - لجنة المتابعة وتقييم الأداء (لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم ، 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 و الإشراف 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 - القدر المؤسسة
- 2 - الفاعلية التعليمية
- 3 - الدراسات العليا
- 4 - خدمة المجتمع



وفي ضوء ذلك تحددت غايات الخطة وأهدافها الإستراتيجية في الآتي :

المحور	الغايات الإستراتيجية	الأهداف الإستراتيجية
1 - القدرة المؤسسية	1 . زيادة كفاءة القدرة المؤسسية للكلية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والاعتماد والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير الاعتماد.	1 — وضع السياسات والأنشطة الداعمة للخطة الاستراتيجية . 2 — تحديث القيادات والجهاز الإداري بالكلية بما يتناسب مع أهداف واختصاصات الكلية وبما يضمن الشفافية. 3.توطيد المصادقية والاخلاقيات . 4 - دعم وتنمية الموارد المالية والمادية. 5 - نشر ثقافة الجودة وتطوير الأداء .
2 - الفاعلية التعليمية	2.التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وطبقا للمعايير الحاكمة.	1 - تنمية الموارد الذاتية للكلية . 2 . تعزيز وتطوير الخدمات المقدمة للطلاب . 3 — تقديم برامج تعليمية متطورة ومحدثة ومتميزة . 4 — تقديم خدمات تعليمية جاذبة للطلاب تعليمية متطورة . 5 - تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس .
3- الدراسات العليا والبحوث	1 - رفع كفاءة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي كأحد المراكز العلمية المتميزة علي المستوي القومي.	1 - توفير البيئة الداعمة للبحث العلمي . 2 - تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا. 3 - بحوث تطبيقية متميزة .
4- خدمة المجتمع وتنمية البيئة	1 - زيادة القدرة المؤسسية لكلية التربية للطفولة المبكرة - جامعة المنيا في مجال الشراكة الفعالة المشاركة في مجال البيئة وخدمة المجتمع.	1 — تعظيم دور الكلية في الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة 2 - متابعة الخريجين وسبل التواصل معهم . 3.تعظيم دور الكلية في مواجهة كورونا المستجد.



الخطة التنفيذية

الأولى : زيادة كفاءة القدرة المؤسسية للكلية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والاعتماد والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير التحول الرقمي والاعتماد.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	المخاطر	مستوى الانجاز	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
						من	إلى		
2000	أن يستغرق التحديث فترة أطول من الوقت المطلوب	تم الانجاز	تشكيلات الوحدات المستحدثة اجتماعات وحدة الجودة خطط التدريب cd وأنشطة الوحدات المستحدثة بالكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية	أمين الكلية	يناير 2022	أكتوبر 2018	● استكمالاً لوحدات المستحدثة بالهيكل وذلك عن طريق :	1— وضع السياسات والأنشطة الداعمة للخطة الاستراتيجية .
								1. اجتماعات إدارة الكلية ومدير وحدة ضمان الجودة ، أمين الكلية	
2. تفعيل العمل بوحدة الازمات والكوارث وتخصيص مكان مناسب لها ووحدة تطوير التعليم ووحدة ذات الطابع الخاص									
3. تفعيل خطط عمل الوحدات									
				عميد الكلية مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	فبراير 2017	يناير 2017	4. إنشاء وحدة التخطيط الاستراتيجي	
1000	ضعف كفاءة مدير الوحدة. استغراق وقت أطول من اللازم.	90%	1 . القيادات الأكاديمية والجهاز الإداري لديهم المهارات الإدارية التي تضمن سير العمل دون معوقات .	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة التدريب	2022	2017	● استمرار تدريب وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية والجهاز الإداري وذلك عن طريق :	2— تحديث القيادات والجهاز الإداري بالكلية بما يتناسب مع أهداف واختصاصات الكلية وبما يضمن الشفافية.
								1 . خطة تدريبية لتنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية ، واضحة ، ومحددة ، ومعتمدة ومحدثه دائما .	
	التدريب في وقت غير مناسب ، للأطراف ،		2 . تدريب 90% من القيادات الأكاديمية والجهاز الإداري	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة التدريب	2018م	2017م		



ضعف الوعي اللازم لتغذية قواعد البيانات.	%75	3 . تدريب 75 % من العاملين على أعمال الجودة	مدير وحدة التدريب	نائب وحدة التدريب	ديسمبر 2018	يناير 2018	2 . استكمال التدريب علي قواعد البيانات لدعم الإدارة الالكترونية ، والتحول الرقوى.
ضعف أدوات التقييم.	%70	4 . عدد البرامج التدريبية المنفذة .	مدير وحدة التدريب	نائب وحدة التدريب	مستمر	يناير 2018	3 . إعداد تقييم عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية .
عدم تحسين نقاط الصف	%85	5 . نسبة الحاصلين على دورات تدريبية وإجمالي عدد القيادات	مدير وحدة التدريب	نائب وحدة التدريب	مستمر	نوفمبر 2018	4 . إعلان نتائج التقييم
	%90	تعديل أسباب عدم الرضى الوظيفي.	مدير وحدة التدريب	نائب وحدة التدريب	مستمر	نوفمبر 2018	5 . الاستفادة من نتائج تقييم الرضا الوظيفي .
	%80	مشاركة فعالة في اختيار القيادات	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	ديسمبر 2018	ديسمبر 2018	• المشاركة في اختيار القيادات وذلك عن طريق :
عدم استخدام الية لتفعيل المشاركة	%90	تحديد آليات اختيار القيادات	عميد الكلية رؤساء الأقسام	مدير وحدة الجودة	ديسمبر 2018	ديسمبر 2018	1 . وضع آليات لمشاركة أعضاء هيئة التدريس في اختيار القيادات.
عدم تفعيل الاستقصاء الدورى .	%90	إعلان النتائج من خلال الأقسام العلمية والادارية بالكلية .	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	ديسمبر 2019	ديسمبر 2019	2 . إعداد استقصاء دوري عن نمط القيادة وإعلان النتائج
عدم استخدام الاساليب العلمية لقياس رضا المستفيدين	%80	إجراءات تصحيحية لقياس رضا العاملين .	مجلس الكلية مدير وحدة الجودة	مجلس الكلية نائب وحدة الجودة	يناير 2019	يناير 2019	3 . اخذ وتوثيق الإجراءات التصحيحية التي تم اتخاذه النتيجة قياس رضا العاملين .
استغراق وقت اطول من اللازم	%90	إجراءات تصحيحية لقياس رضا العاملين .	مجلس الكلية نائب وحدة الجودة	مجلس الكلية نائب وحدة الجودة	يناير 2019	يناير 2019	4 . تحديث الهيكل التنظيمى المقترح للكلية .



تابع: الغاية الأولى: زيادة كفاءة القدرة المؤسسية للكلية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والاعتماد والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير التحول الرقمي والاعتماد:

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	المخاطر	مستوى الانجاز	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأهداف والمهام	الأهداف الإستراتيجية
						من	إلى		
	عدم متابعة وحدة الصيانة	%90	1 . توافر كتيبات لجميع الأجهزة والمعدات ، توضح كيفية تشغيلها ، وصيانتها.	مدير وحدة الصيانة	نائب وحدة الصيانة			• دعم نظام الصيانة للأجهزة والمنشآت وذلك عن طريق :	الهدف الثالث دعم وتنمية الموارد المالية والمادية
	عدم الاهتمام بتحديث قاعدة البيانات	%80	2 . يتم صيانة الأجهزة والمنشآت بصفة دورية وعند حدوث أي أعطال.	مدير وحدة it	نائب وحدة it	نوفمبر 2019م	اكتوبر 2019	1 . تحديث وتطوير المعامل وتجهيزاتها .	
70000	عدم متابعة تقارير وحدة الصيانة وخططها الدورية	%85	3 . ارتفاع نسبة الرضا لدى مستخدمي تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات بالكلية .	عميد الكلية	أمين الكلية			2 . إعداد خطة الصيانة.	
		%90	4 . زيادة الموارد المالية الذاتية للكلية عن السنوات السابقة .			أكتوبر 2019	أكتوبر 2019		
	ضعف كفاءة وحدة الصيانة بالكلية	%95	تقاري دورية عن متابعة التنفيذ	عميد الكلية	أمين الكلية			3 . متابعة تنفيذ خطة الصيانة	
								4 . متابعة استمرارية وتنفيذ عقود الصيانة .	
								5 . الصيانة للأجهزة والمنشآت .	
2000		%85	1 . إجراءات الأمن والسلامة مفعلة ومعروفة لدي العاملين بالكلية	- أمين الكلية	- رئيس لجنة الأمن والسلامة المهنية	يناير 2020	يناير 2020	• دعم أليات وإجراءات الأمن والسلامة داخل الكلية وبيئة العمل وذلك عن طريق :	تابع : الهدف الرابع دعم وتنمية الموارد المالية والمادية
	قلة عدد الجهاز الإدارى	%75	لدى العاملين بالكلية	- أمين الكلية	رئيس لجنة الصحة والسلامة المهنية .	يناير 2020	يناير 2020	1 . إعادة التأهيل والتوظيف لبعض أماكن ومرافق الكلية .	



	استغراق وقتت اكثر من اللازم	%70	تقارير عن دور اللجنة.	أمين الكلية	رئيس لجنة الصحة والسلامة المهنية	يناير 2021	يناير 2021	2 . تفعيل دور لجنة الصحة والسلامة المهنية.	
	عدم متابعة لجنة الأمن والسلامة	%70	تقارير عن مراحل الاستكمال .	أمين الكلية	- رئيس لجنة الصحة والسلامة المهنية .	مارس 2020	فبراير 2020	3 . استكمال أجهزة دعم الصحة والسلامة المهنية داخل الكلية .	
	عدم كفاءة مقدمى الورش. عقد الورش فى أوقات غير مناسبة للمتدربين.	%90	عمل اعلانات للورش والندوات - تقديم محتوى للندوات وورش العمل - وتقارير عن متابعتها .	- أمين الكلية	- رئيس لجنة الصحة والسلامة المهنية .	ابريل 2020	يناير 2020	4 . ندوات وورش عمل للتوعية والتدريب .	
				عميد الكلية .	مدير وحدة الجودة-	يناير 2018	يناير 2018	• العمل باللائحة المالية لوحدة ضمان الجودة وذلك عن طريق :	<p style="text-align: center;">الهدف الخامس</p> <p style="text-align: center;">نشر ثقافة الجودة وتطو ير الأداء</p>
	استغراق وقت فى التحديث	%75	- ميزانية خاصة بالوحدة	عميد الكلية .	- مدير وحدة الجودة. -			1 . تحديث لجنة اللائحة المالية	
1000		%85	- مراجعة داخلية دورية	مدير وحدة ضمان الجودة	- مدير وحدة ضمان الجودة	نوفمبر 2019	فبراير 2019	• دعم نظام المراجعة الداخلية وذلك عن طريق :	
	عدم اعتماد الاجراءات التصحيحية	%75	- تقييم نسبة تنفيذ القرارات التصحيحية بحيث لا تقل عن %.75 .	مدير وحدة ضمان الجودة	- نائب وحدة ضمان الجودة	نوفمبر 2019	فبراير 2019	1 . توثيق واعتماد الإجراءات التصحيحية	
	انشغال الأعضاء فى مهام أخرى .	%80	- نسبة تنفيذ برامج تعزيز إدارة الجودة الناتجة عن	مدير وحدة ضمان الجودة	- نائب وحدة ضمان الجودة	نوفمبر 2020	فبراير 2020	2 . تحديد ميعاد ثابت للمراجعة الداخلية لأقسام الكلية الأكاديمية والإدارية.	



			التقويم الذاتي بحيث لا تقل عن 80% .					
	استغراق وقت أكثر من اللازم في إعداد الخطة.	%75	خطة للمراجعة	مدير وحدة ضمان الجودة	- نائب وحدة ضمان الجودة	مارس 2020	فبراير 2020	3 . إعداد خطة للمراجعة
1000	عدم استجابة الأعضاء لأدوارهم بالخطة.	%90	إعلان الخطة للأقسام	مدير وحدة ضمان الجودة	- نائب وحدة ضمان الجودة	نوفمبر 2020	أبريل 2020	4 . إعلان الخطة وتحديد الأدوار

تابع: الغاية الأولى : زيادة كفاءة القدرة المؤسسية للكلية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والاعتماد والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير التحول الرقمي والاعتماد .

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	المخاطر	مستوى الانجاز	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
						من	إلى		
1000	إنشغال أعضاء هيئة التدريس عن الحضور.	%95	عدم ملائمة الموعد مع الأعضاء	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	فبراير 2019	يناير 2019	5 . تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي حضور الدورات التدريبية الخاصة بالمراجعة الداخلية	تابع : الهدف الخامس نشر ثقافة الجودة وتطوير الأداء
		%85	عدم تقديم استطلاع رأى	عميد الكلية	أمين الكلية	مايو 2019	أبريل 2019	6 ستطلاع الرأي حول كفاءة الأداء بالإدارات المختلفة .	
		%85	عدم نشر الآليات الخاصة بالتقييم على أعضاء الكلية	عميد الكلية	أمين الكلية	مايو 2019	أبريل 2019	7 . نشر آليات تقييم كفاءة لكلية	
		%85	استغراق وقت أكثر من المطلوب	عميد الكلية	مدير وحدة الجودة	فبراير 2020	يناير 2020	8 . إعداد وثيقة لآليات المراجعة الداخلية.	
		%90	- خطط دورية تحسن أداء الكلية.	عميد الكلية	مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة	ديسمبر 2021	يناير 2021	• تفعيل دور المقيم الخارجي والاستفادة من مردود التقييم وذلك عن طريق :	
	استغراق وقت اطول من اللازم في التشكيل	%90	توجيه خطابات من قبل عميد الكلية .	عميد الكلية	مدير وحدة الجودة			1 . الاستعانة بالمراجعين الخارجيين	



تطبيق آليات التقييم المعدة من قبل الهيئة.	2.	مدير وحدة الجودة	عميد الكلية	معايير هيئة ضمان الجودة والاعتماد الجديدة .	80%	عد الاستجابة للتقييم
تحليل نتائج التقييم وعرضها على مجتمعها لكلية	3.	مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة	عميد الكلية	تقارير حول نتائج التقييم	80%	استغراق وقت اطول من اللازم
4. وضع خطة التحسين	نوفمبر 2020	ديسمبر 2020	منسقى المعايير	مدير وحدة الجودة	80%	عدم تقديم خطة للتحسين

تابع: الغاية الأولى : : زيادة كفاءة القدرة المؤسسية للكلية وترسيخ ثقافة ضمان الجودة والاعتماد والتطوير المستمر بما يتماشى مع معايير التحول الرقمي والاعتماد

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	التوقيت		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	الأنشطة والمهام		الأهداف الإستراتيجية
	من	إلى				المخاطر	مستوى الانجاز	
1000	يناير 2019	فبراير 2019	مدير وحدة ضمان الجودة	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام .	تحديث آليات إدارة الجودة على مستوى الأقسام وذلك عن طريق :	تابع : الهدف الرابع نشر ثقافة الجودة وتطوير الأداء.	
	مارس 2019	ابريل 2019	مدير وحدة ضمان الجودة	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام .	1 . تفعيل دور منسقى الأقسام		
	2017	مستمر	مدير وحدة ضمان الجودة	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام .	2 . اجتماع شهري مع منسقى الأقسام لعرض خطط وتقارير الأقسام.		
	2017	مستمر	مدير وحدة ضمان الجودة	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام رؤساء المعايير	3 . الاستفادة من البيانات والدراسات التي تعدها وحدة ضمان الجودة.		



الغاية الثانية: التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسؤول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			إلى	من		
1000		%50	- وجود طالبات وافدات	عميد الكلية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رئيس لجنة الوافدين	ديسمبر 2019	مارس 2019	• وضع خطة لجذب الطالبات الوافدين وذلك عن طريق :
	عدم تحديث مطبوعات الكلية	%90	تحديث المنشورات الخاصة بالكلية عبر موقع الكلية الجديد.	مدير وحدة الجودة	مدير وحدة الخدمات الالكترونية	يناير 2019	يناير 2019	1 . تحديث موقع الكلية الالكتروني ومطبوعاتها المختلفة.
	ضعف كفاءة وحدة it	%90	تصميم موقع الكتروني	وكيل شئون التعليم والطلاب	مدير وحدة الخدمات الالكترونية	فبراير 2019	فبراير 2019	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 لشئون الدراسات العليا والبحوث .	يناير 2019	يناير 2019	3 . تطبيق خطة لجذب الطلاب الوافدين
	عدم تقبل بعض الأعضاء لتطبيق التعلم الهجين	%90	- نشر برامج الكلية	مدير وحدة الجودة	- مديرو وحدة الخدمات الالكترونية.	يناير 2020	يناير 2019	• الإعلان والتسويق الجيد لبرامج الكلية في ضوء تبني سياسة التعليم الهجين وذلك عن طريق :
	ضعف كفاءة وحدة it			مدير وحدة الجودة	- مديرو وحدة الخدمات الالكترونية.	مستمر	أكتوبر 2019	1 . التسويق الجيد لبرامج وأنشطة الكلية علي موقع الكلية الكتروني

الهدف الأول
تنمية الموارد الذاتية للكلية



				الإلكترونية. مدير وحدة الجودة				
	أن يستغرق وقت أكثر من اللازم.	%95	تطبيق برنامج الدبلوم المهني في التربية الخاصة في التربية للطفولة المبكرة .	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب- مدير شؤون الطلاب.	مارس 2019	مارس 2019	2 . فتح باب التقدم للدبلوم المهني في التربية الخاصة في التربية للطفولة المبكرة بالمصروفات .

تابع: الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	الانجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأششطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				من	إلى		
3000	اختيار لجنة غير متخصصة	%95	- نظام دعم طلابي مفعّل.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير مكتب رعاية الطلاب	يناير 2020	يناير 2020	• تطبيق خطة لدعم الطالبات وذلك عن طريق : 1 . تشكيل لجنة لدعم الطالبات	الهدف الثاني إنشاء نظام للدعم الطلابي
	عدم تفعيل الخطة	%100	خطة دعم طلابي	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير مكتب رعاية الطلاب	يناير 2020	يناير 2020	2 . تطبيق خطة الدعم الطلابي	
-			- تفاعل بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير مكتب رعاية الطلاب	مارس 2020	مارس 2020	• تشجيع الأنشطة التفاعلية بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس. وذلك عن طريق :	
	استغراق وقت في كتابة التقرير	%95	تقارير متابعة تطبيق نظام الساعات المكتبة .	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير شؤون الطلاب	ابريل 2020	ابريل 2020	1 . تطبيق نظام الساعات المكتبية.	



2 . برامج لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية	يناير 2019	يناير 2019	مدير رعاية الطلاب	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	كشوف تقديم المكافآت للطلاب	100%	عدم تفعيل برامج التقدير
3 . دعم التنمية الثقافية للطلاب.	يناير 2019	يناير 2019	مدير رعاية الطلاب	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	عمل مسابقات ثقافية للطلاب	90%	قلة عقد المسابقات الثقافية للطلاب

تابع: الغاية الثانية : التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت		مسؤولية التنفيذ	مسئول المتابعة	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مستوى الانجاز	المخاطر	التكلفة المتوقعة (بالجنيه)
		من	إلى						
تابع : الهدف الثاني إنشاء نظام للدعم الطلابي	• تفعيل دور الطالبات في العملية التعليمية وذلك عن طريق :	ديسمبر 2019	يناير 2020	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	عميد الكلية	- طلاب ذو مشاركة فعالة			1000-
	1 . اشتراك العديد من الطالبات في معظم اللجان الخاصة بالعملية التعليمية.	يناير 2019	مستمر	مدير رعاية الطلاب	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	تشكيل مشاركة الطالبات في اللجان الخاصة بالعملية التعليمية.	90%		



	عزوف الطالبات عن المشاركة	100%	نموذج استبانات لكل مقرر	مدير وحدة الجودة	رؤساء الأقسام وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	مستمر	مستمر	2 . استبيان لمعرفة رأي الطالبات في العملية التعليمية لكل مقرر.
	عزوف أعضاء هيئة التدريس عن تشجيع الطالبات	100%	خطابات للسادة أعضاء هيئة التدريس لتشجيع الطالبات على الأنشطة الطلابية.	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	مدير مكتب الرعاية	مستمر	مستمر	3 . تشجيع المشاركة الفعالة من الطالبات في الأنشطة الطلابية .
	تأخر إعلام الأقسام	90%	إعلام الأقسام بالاجراءات التصحيحية .	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	مستمر	مستمر	4 . الاستفادة من نتائج رضا الطالبات في اتخاذ الإجراءات التصحيحية



تابع: الغاية الثانية : التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية		
	المخاطر	مستوى الانجاز		من	إلى				
5000		%95	- نظام إرشاد أكاديمي مفعّل			• وضع نظام للإرشاد الأكاديمي وذلك عن طريق :	تابع : الهدف الثاني <hr/> تعزيز وتطوير الخدمات المقدمة للطلّابات .		
	قلة أعضاء هيئة التدريس عن الوفاء بخدمات الإرشاد الأكاديمي وأعداد الطالبات	%90	- تزايد نسبة طالبات ، وأعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأنشطة .	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي	أكتوبر 2019		أكتوبر 2019	1 . تحديث الخطة الموثقة والمعلنة للإرشاد الأكاديمي وتكون مرتبطة بتعديل اللائحة لمرحلة البكالوريوس لنظام الساعات المعتمدة.
	استمرار مدير مكتب الإرشاد الأكاديمي بدون تغيير	%90	- كفاية وكفاءة النظم المتاحة للدعم الأكاديمي "ساعات مكتيبة - ساعات إرشاد أكاديمي	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي	نوفمبر 2019		نوفمبر 2019	2 . تحديث مدير مكتب الإرشاد الأكاديمي
		%90	جدول زمني ومحدد بالاماكن	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي	نوفمبر 2019		نوفمبر 2019	3 . تحديد مكان لكل مرشد أكاديمي وساعات التواجد.
	خطة تدريبية غير كفاء	%75	خطة تدريب معتمدة	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي ووحدة التدريب	ديسمبر 2019		ديسمبر 2019	4 . تدريب أعضاء هيئة التدريس علي الإرشاد الأكاديمي
	استغراق وقت أكثر في إعداد الكتاب	%75	نموذج لكتيب الارشاد الاكاديمي	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي	أكتوبر 2019	أكتوبر 2019	5 . إعداد كتيب لعملية الإرشاد الأكاديمي	



	عدم إتباع الأسلوب العلمي في بناء الإستبانة وتفسير وتحليل نتائجها	%75	استبيان	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	مستمر	نوفمبر 2019	6 . تقييم رضا الطالبات عن خدمات الإرشاد الأكاديمي	
--	--	-----	---------	------------------	------------------	-------	-------------	---	--

تابع: الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	المخاطر	مستوى الانجاز	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
						من	إلى		
5000		%90	- حصول الكلية علي مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية	- وكيل شئون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	• تشجيع الأنشطة الطلابية والترفيهية. وذلك عن طريق :	الهدف الثانى
	صعوبة توافر مكان مخصص	%90	خطاب من عميد الكلية يحدد مكان الأنشطة بالكلية .	- وكيل شئون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	1 . تحديد مكان خاص بأنشطة الطالبات داخل الكلية	تعزير وتطوير الخدمات المقدمة للطالبات .
	عزوف الطالبات عن الاشتراك	%90	الإعلان عن المسابقات والمسابقات	- وكيل شئون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	2 . الاشتراك في المعسكرات التدريبية والترفيهية والرحلات والمسابقات	
	قلة تقديم جوائز	%90	تقديم جوائز مادية .	وكيل شئون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب - وكيل شئون التعليم والطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	3 . دعم وتشجيع الطالبات المتميزات في الأنشطة	
								• تفعيل دور الأسر الطلابية واتحاد الطالبات. وذلك عن طريق :	



	قلة تقديم جوائز مادية	90%	تقديم جوائز مادية .	وكيل شؤون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب - وكيل شؤون التعليم والطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	1 . الدعم المعنوي والمادي	
	ضعف التنظيم	90%	الاعلان عن المسابقات والدورات الرياضية.	وكيل شؤون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب - وكيل شؤون التعليم والطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	2 . تنظيم المسابقات والدورات الرياضية والترفيهية الهادفة	
	ضعف التزام الطالبات	100%	تشكيل لجنة لاستقبال الطلاب الجدد.	وكيل شؤون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب - وكيل شؤون التعليم والطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	4 . يوم استقبال الطالبات الجدد	
	عزوف الطالبات عن الاشتراك	90%	اعلان عن مجلة للكلية وتحديد تشكيل للكلية.	وكيل شؤون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب - وكيل شؤون التعليم والطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	5 . إعداد مجلة طلابية	
	تأخر عقد المنتدى	90%	تحديد موعد المنتدى ومقره.	وكيل شؤون التعليم والطلاب	مكتب رعاية الطلاب - وكيل شؤون التعليم والطلاب	مستمر	أكتوبر 2018	7 . منتدى طلابي	



تابع: الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأششطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			من	إلى		
2000	تحديد آليات غير مناسبة	%80	يتم مراجعة البرنامج التعليمي بصفة دورية	عميد الكلية .	وحدة ضمان الجودة	ديسمبر 2020	ديسمبر 2020	• وضع آليات للمراجعة الخارجية الدورية للبرنامج التعليمي وذلك عن طريق :
	تحديد لجنة غير متخصصة	%90	يتم مراجعة البرنامج التعليمي بصفة دورية	عميد الكلية .	وحدة ضمان الجودة -	يناير 2021	يناير 2021	1 . المراجعة الخارجية للبرامج المتخصصين بصفة دورية وفقا لجدول زمني.
	عدم التحكيم	%90	- تحديد قائمة معاييرمراجعة البرنامج التعليمي بصفة دورية	عميد الكلية .	وحدة ضمان الجودة -	فبراير 2021	فبراير 2021	2 . إعداد معاييرلاختيار المراجع الداخلي والخارجي
	استغراق وقت أكثر من اللازم	%90	يتم مراجعة البرنامج التعليمي بصفة دورية	عميد الكلية	وحدة ضمان الجودة -.	مارس 2021	مارس 2021	3 . ترشيح مراجعين خارجيين
	تأخر تقديم التقرير الدوري	%90	- تقريرمراجعة البرنامج التعليمي بصفة دورية من قبل الجامعة .	عميد الكلية .	وحدة ضمان الجودة -	مارس 2022	مارس 2022	4 . المراجعة الخارجية السنوية من قبل مركزضمان الجودة بالجامعة
	عدم الالتزام باستمارة التقييم	%90	استمارة تقييممراجعة البرنامج التعليمي بصفة دورية .	عميد الكلية	وحدة ضمان الجودة -.	مارس 2022	مارس 2022	5 . الاستعانة باستمارات التقييم المعدة من قبل هيئة ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمية
	عدم تقديم تقارير	%90	- تقارير توافق البرنامج التعليمي مع المعايير.	عميد الكلية	وحدة ضمان الجودة -.	مارس 2021	مارس 2021	6 . إعداد تقارير تعكس توافق البرنامج مع المعايير



تابع: الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسؤول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأشغال والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			من	إلى		
2000	استخدام آلية غير مناسبة	%90	- مقرر اتدراسيةتحققالأهداف التعليمية	مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مستمر	فبراير 2022	• وضع آلية لضمان كفاءة توصيف المقررات لضمان توافق طرق التعليم والتقييم مع النتائج التعليمية المستهدفة وذلك عن طريق : الهدف الثالث تقديم برامج تعليمية متطورة ومحدثة ومتميزة .
	تقارير غير مرضية للبرامج والمقررات	%90	- تقارير مُرضية للمراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج والمقررات	وحدة ضمان الجودة والاعتماد-	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .	مستمر	فبراير 2022	1. مراجعة توصيف المقررات بصفة دورية 2. الاستفادة من استبيانات الطلاب لتحديد الإجراءات التصحيحية حول تقارير المقررات
	ضعف خدمات وحدة it	%90	- إعلان التوصيف على موقع الكلية .	وحدة ضمان الجودة والاعتماد-	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .	مستمر	فبراير 2022	3. استطلاع رأي المستفيدين من البرامج التعليمية
	عدم تقديم خطط تحسين	%90	خطة تحسين	وحدة ضمان الجودة والاعتماد	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .	مستمر	مارس 2022	4. وضع آلية لمناقشة نتائج امتحانات الطلاب وتحليلها ووضع خطط التحسين وتطبيقاتها
		%90	نموذج الورقة الامتحانية الجيدة	وحدة ضمان الجودة والاعتماد	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .	مستمر	ابريل 2022	5. تطبيق مراجعة الورقة الامتحانية باستخدام النماذج المعدة مسبقا من قبل الجامعة



تابع: الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			إلى	من		
1000		%100	- برنامج تعليمي بنظام الساعات المعتمدة	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أكتوبر 2020	نوفمبر 2019	• تطبيق الائحة الدراسية لمعلم التربية الخاصة : تابع: الهدف الثالث
	استغراق وقت أكثر من اللازم	%100	قرار اعتماد الائحة من الجهات المختصة .	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	ديسمبر 2020	ديسمبر 2020	2 . اعتماد الائحة من الجهات المختصة . تقديم برامج تعليمية متطورة ومحدثة ومتميزة .
	عدم كفاءة المدرب	%100	مادة تدريبية	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	يناير 2022	يناير 2020	3 . تدريب أعضاء هيئة التدريس علي العمل باللائحة الجديدة
	عدم تقبل الائحة الحدية	%100	لائحة جديدة ومعتمدة	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	مستمر	سبتمبر 2020	4 . العمل على تطبيق الائحة
1000		%100	نشر ثقافة التعليم المدمج بين أعضاء هيئة التدريس والطالبات	عميد الكلية	مدير التعليم المدمج	فبراير 2019	فبراير 2018	• استخدام التعليم المدمج وذلك عن طريق : الهدف الرابع
	ضعف الترويج للبرنامج	%100	- زيادة عدد الطالبات المشتركات بالتعليم المدمج بالكلية .					1 . إعداد خطة لفتح برنامج التعليم المدمج . تقديم خدمات تعليمية جاذبة تعليمية متطورة .



عزف الطالبات عن التعامل مع المحاضرات الإلكترونية	%100	- تزايد نسبة الطالبات المستخدمين لشبكة المعلومات	عميد الكلية	مدير التعليم المدمج	مارس 2018	مارس 2018	2. تدريب أعضاء هيئة التدريس علي إعداد التعليم المدمج
انشغال أعضاء هيئة التدريس عن إنتاج مقررات الكترونية	%100	- زيادة عدد المقررات الالكترونية المنفذة بالكلية	عميد الكلية	مدير التعليم المدمج	مستمر	مارس 2018	3. تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي إنتاج المقررات الالكترونية من خلال التعليم المدمج
استغراق وقت اكثر من المطلوب	%100	خطة تحسين لمشكلات التعليم المدمج .	عميد الكلية	مدير التعليم المدمج	اغسطس 2018	مارس 2018	4. إعداد دراسة حول كيفية التعامل مع مشكلات التعليم المدمج.
عدم تقديم خطة تسويقية.		تقديم خطة	وكيل شئون الطلاب	لجنة الطلاب الوافدين	ابريل 2010	يناير 2018	5. وضع خطة تسويقية لبرامج الكلية .

تابع: الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأهداف الاستراتيجية	
	مستوى الانجاز	المخاطر			من	إلى		
	%100		- وجود برنامج معتمد للتدريب الميداني .	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .	- رئيس قسم العلوم التربوية	أكتوبر 2018	أكتوبر 2018	• وضع خطة مفعلة لبرنامج التدريب الميداني للطالبات وذلك عن طريق ::
	%100		- وجود تقارير شهرية من جانب أعضاء هيئة التدريس عن التدريب					1 - وضع برنامج معتمد للتدريب الميداني للطالبات .

الهدف الرابع

تقديم خدمات تعليمية جاذبة



للطالبات تعليمية متطورة .

			الميداني ، معتمد من رئيس القسم المختص .					
30000	تجاهل مديري ومشرفي التدريب الميداني بالروضات	%100	- رضاء مديري الروضات ، ومشرفي التدريب الميداني على أداء الطالبات .	قسم العلوم التربوية	مدير مكتب التربية العملية	ديسمبر 2018	نوفمبر 2018	2 — تحديد آلية واضحة لمعرفة مدى جدية الإشراف على التدريب الميداني بالروضات .
	ضعف متابعو مدير مكتب التربية العملية	%90	تقارير حول مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريب	قسم العلوم التربوية	مكتب التربية العملية .	سبتمبر 2018	سبتمبر 2018	3 — تحديد مستوى مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في الإشراف على التدريب الميداني .
		%90	تحديد الآلية المعتمدة	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	أكتوبر 2018	أكتوبر 2018	4 — وجود آلية معتمدة لتقويم نتائج التدريب الميداني للطالبات
	الاعتماد على التقويم الشخصي	%90	استبانة لتقييم فاعلية التدريب الميداني	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	أكتوبر 2018	أكتوبر 2018	5 — إعداد استبيانات لتقييم مدى فاعلية التدريب الميداني للطالبات ، في تحقيق المخرجات المستهدفة للتعليم .
	عدم وجود آلية للتقييم	%90	تحديد الآلية المعتمدة	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	سبتمبر 2018	سبتمبر 2018	6 — وضع آلية لأخذ نتائج التدريب الميداني في عملية تقويم الطالبات
		%95	- زيادة نسبة المتريدين على المكتبة .	-وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	- مدير وحدة الجودة	أكتوبر 2019	أكتوبر 2019	• مكتبة متطورة تخدم العملية التعليمية وذلك عن طريق :
		%80	- رضاء المستفيدين عن الخدمات المقدمة بالمكتبة .		رئيس لجنة المكتبات بالكلية .			1 — تقييم الوضع الحالي لمكتبة الكلية .
		%80	تقرير عن نتائج التحليل					2- تحديد الفجوة من خلال تحليل Swot



	قلة الموارد المالية							3- تزويد المكتبة بما تحتاجه من متطلبات البنية الأساسية (كتب الكترونية ، الانترنت ، دوريات متخصصة ومتنوعة .	
	قلة الوظائف المتاحة	%80		عميد الكلية	أمين الكلية	نوفمبر 2019	أكتوبر 2019	4- تزويد المكتبة بالأعداد، والمؤهلات المناسبة من المعلمين .	الهدف الرابع تقديم خدمات تعليمية جاذبة للطلاب تعليمية متطورة .
	عدم تفعيل الاستبانة	%80	استبان لقياس رضا المستفيدين	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	نوفمبر 2018	أكتوبر 2018	5. قياس مستوى رضا المستفيدين من خدمات المكتبة .	
	عدم تفعيل الاستبانة	%80	نظم تقييم تحقق المخرجات التعليمية	مدير وحدة الجودة	نائب وحدة الجودة	سبتمبر 2019	سبتمبر 2019	<ul style="list-style-type: none"> تطوير نظم تقييم الطالبات وذلك عن طريق .. 	
	مدرّب غير كفء وقت التدريب غير مناسب	%100	محتوى تدريب أعضاء هيئة التدريس	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام	وحدة القياس والتقويم	أكتوبر 2018	أكتوبر 2018	1 . المراجعة الدورية لنظم تقييم الطالبات 2 . تدريب أعضاء هيئة التدريس علي تطوير الورقة الامتحانية.	
	عدم مراجعة الورقة الامتحانية من قبل رئيس القسم	%95	تقرير حول أساليب لتقويم الطالبات.	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام	وحدة القياس والتقويم	أكتوبر 2018	أكتوبر 2018	3 . استخدام أساليب متنوعة لتقويم الطالبات.	
	اليات للتقييم غير مناسبة	%95	آلية للتقييم	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام	وحدة القياس والتقويم	أكتوبر 2018	أكتوبر 2018	4 . الاعتماد على التقويم المستمر ، بالإضافة على التقويم النهائي .	



	عدم الاهتمام من قبل اعضاء هيئة التدريس	%100	إجابات نموذجية للاختبارات	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام	وحدة القياس والتقويم	أكتوبر 2018	أكتوبر 2018	5. وضع إجابات نموذجية للاختبارات ، تعلن على الطالبات ، ويوضع منها نسخة بالكنترول المختص .	
	عدم تفعيل الآلية	%95	آلية للتغذية الراجعة لاختبارات الطالبات	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام	وحدة القياس والتقويم	نوفمبر 2018	نوفمبر 2018	6 — وضع آلية للتغذية الراجعة لاختبارات الطالبات .	
	وقت التدريب غير مناسب	%100	محتوى تدريب أعضاء هيئة التدريس على الورقة الامتحانية	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام	وحدة القياس والتقويم	نوفمبر 2018	نوفمبر 2018	7 تدريباً أعضاء هيئة التدريس على تطوير الورقة الامتحانية.	
	عدم تقديم التقرير	%100	تقرير دائم لمتابعة السادة أعضاء هيئة التدريس.	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام	وحدة القياس والتقويم	مستمر	مارس 2020	1. تدريب أعضاء هيئة التدريس على التعلم الهجين.	متابعة منصة جامعة المنيا التعليمية لتطبيق التعلم الهجين
	عدم تفعيل منصة الجامعة	%100		وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام	وحدة التدريب	مستمر	أكتوبر 2021	2. تقليل أعداد الطالبات داخل المحاضرات والدروس العملية والامتحانات.	
	عدم مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس	%100	تقرير دائم لمتابعة السادة أعضاء هيئة التدريس.	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب ورؤساء الأقسام مدير وحدة الجودة	وحدة الخدمات الالكترونية	مستمر	أكتوبر 2021	3. تفعيل الكتاب الإلكتروني للطالبات .	



تابع: الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	الانجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				إلى	من		
1000			- أعضاء هيئة التدريس ذكاء عالية					<ul style="list-style-type: none"> تطبيق خطة لتنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق : 	<p>الهدف الخامس</p> <p>تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس</p>
	عقد الدورات والورش فى اوقات غير مناسبة	%100	- تحقيق الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والمهيئة المعاونة	عميد الكلية	- رؤساء الأقسام	يونيو 2018	ابريل 2018	1. تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي حضور الدورات وورش العمل والندوات	
	آلية غير متخصصة	%100	آلية فعالة معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس					2. وضع آلية فعالة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس	
	عدم التفعيل	%100	نظام للمكافآت					3. وضع نظام للمكافآت والحوافز	
	استغراق وقت أكثر من اللازم	%100	قرار بالاجراءات التصحيحية المعتمد					4. حصر الإجراءات التصحيحية التي اتخذت للمحافظة علي الرضا الوظيفي	



تابع :الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	الانجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				من	إلى		
1000		70%	إعلان للأقسام لسد العجز في التخصصات التي تحتاج إلى أعضاء هيئة تدريس .	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا والبحوث	أكتوبر 2019	أكتوبر 2020	• خطة واليات التعامل مع العجز / في أعضاء هيئة التدريس وذلك عن طريق :	<p>تابع الهدف الخامس</p> <hr/> <p>تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس</p>
	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 والدراسات العليا			2 — تحديد نسبة أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة إلى الطلاب ، ومدى اتقاقها 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 2018	مايو 2018	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 2018	مايو 2018	4 — اتخاذ إجراءات محددة للتعامل مع ، العجز / الفائض في أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .	



تابع: الغاية الثانية التطوير المستمر للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي وطبقا للمعايير الحاكمة.

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			إلى	من		
			عميد الكلية	- إدارة الكلية - رؤساء الأقسام - لجنة البحوث والدراسات العليا	أكتوبر 2018	أكتوبر 2018	• قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة وذلك عن طريق : 1 - وضع آليات لتعيين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة ، وفقا للاحتياجات الفعلية للكلية	تابع : الهدف الخامس تحسين كفاءة أعضاء هيئة التدريس
	عدم تحديد خطة خمسية	%90						
			عميد الكلية	— وحدة توكيد الجودة - لجنة البحوث والدراسات العليا	ابريل 2018	ابريل 2018	• 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 2018	ابريل 2018	1- وضع آليات موثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة .	



الغاية الثالثة : رفع كفاءة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي كأحد المراكز العلمية المتميزة علي المستوى القومي :-

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	الإنجازات		مؤشرات المتابعة و تقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				من	إلى		
1000									
	استغراق وقت فى تحديث الخطة البحثية أكثر من اللازم	90%	- خطة بحثية معتمدة ، وموثقة من مجلس الكلية	عميد الكلية	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	نوفمبر 2018	يناير 2018	• خطة مطورة للبحث العلمي وذلك عن طريق :	الهدف الأول توفير البيئة الداعمة للبحث العلمي
	استغراق وقت أكثر من اللازم	90%	تقرير حول الوضع الحالي لأعضاء هيئة التدريس	عميد الكلية	— وحدة توكيد الجودة	نوفمبر 2018	يناير 2018	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 2019	نوفمبر 2018	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 2019	فبراير 2019	3 — وضع حطة 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 2019	ابريل 2019	4 — وضع الآليات المناسبة لربط الخطة البحثية مع توجهات الأقسام ، والخطة البحثية للجامعة .	



الأهداف الإستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت		مسؤولية التنفيذ	مسئول المتابعة	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مستوى الانجاز		التكلفة المتوقعة (بالجنيه)
		من	إلى				أسباب عدم الانجاز	مستوى الانجاز	
	5 — التحقق من توافق الخطة البحثية مع الإمكانيات البشرية ، والمادية للكلية .	مايو 2019	يونية 2019	- لجنة البحوث والدراسات العليا	عميد الكلية	تقرير حول توافق الخطة البحثية مع الإمكانيات البشرية ، والمادية للكلية .	80%	استغراق وقت أكثر من اللازم	
تابع : الهدف الأول توفير البيئة الداعمة للبحث العلمي	<ul style="list-style-type: none"> • إنشاء نظام لضمان جودة برامج الدراسات العليا بالكلية وذلك عن طريق : 1 . المراجعة الدورية لنظم التقييم. 2 . المراجعة الدورية للبرامج والمقررات. 3 . قياس شامل رضا طلاب الدراسات العليا. 4 . تفعيل المجلة العلمية للكلية إلكترونيا 	يناير 2019	نوفمبر 2019	- لجنة الدراسات العليا والبحوث	عميد الكلية	- برامج دراسات عليا جيدة	90%	استغراق وقت أكثر من اللازم	
		مارس 2019	يونية 2019	- لجنة الدراسات العليا والبحوث	عميد الكلية	تقرير شامل للمراجعة الدورية	90%	استغراق وقت أكثر من اللازم	
		يوليو 2019	يوليو 2019	- لجنة الدراسات العليا والبحوث	وحدة الجودة	استبان رضا الطلاب	90%	عدم تفعيل مقياس رضا طلاب الدراسات العليا	
		يوليو 2019	يوليو 2019	- لجنة الدراسات العليا والبحوث	عميد الكلية	زيادة عدد الأعداد المنشورة والابحاث المقدمة للنشر في كافة التخصصات المختلفة	100%	ضعف الإمكانيات المادية وشبكة الإنترنت	
		يناير 2019	نوفمبر 2019	- رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي	مدير وحدة الجودة	- أبحاث علمية مقبولة للنشر الدولي ويحقق معايير أخلاقيات البحث العلمي	90%	استغراق وقت أكثر من اللازم	
			1 . تدريب فريق لجنة أخلاقيات البحث العلمي						



الغاية الثالثة : رفع كفاءة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي كأحد المراكز العلمية المتميزة على المستوى القومي :-

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	الانجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			إلى	من		
1000	استغراق وقت أكثر من اللازم	%100	دليل الطالب في الدراسات العليا تحديث صفحة الدراسات العليا الالكترونية	وكيل الدراسات العليا والبحوث	وحدة الخدمات التكنولوجية	يناير 2018	أكتوبر 2018	2 . نشر آليات عمل اللجنة بدليل طالب الدراسات العليا والصفحة الالكترونية. وضع آلية لعمل اللجنة. 3 . اعتماد نتائج مراجعة الأبحاث
	عدم اعتماد آلية للمراجعة	%100						
			زيادة المشاريع الممولة	عميد الكلية	وكيل الدراسات العليا والبحوث	نوفمبر 2019	ابريل 2019	• حث الباحثين للتقدم مشاريع التمويل والمنح الدولية وذلك عن طريق : 1 . تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي التقدم للمشروعات
	عدم الإعلان عن التقدم للمشروعات	%75						
	عدم الإعلان عن الورش والندوات	%75	محتوى الندوات والدورات التدريبية	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث	ابريل 2020	يناير 2019	2 . ترشيح للندوات والدورات التدريبية لكتابة المشاريع والأبحاث
	عدم اهتمام أعضاء هيئة التدريس عن تشجيع الطالبات	%75	قائمة بأسماء الطالبات المشاركات في المشاريع البحثية	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث	مستمر	أكتوبر 2019	3 . تشجيع الطالبات للمشاركة في المشاريع البحثية

تابع : الهدف الأول
توفير البيئة الداعمة للبحث العلمي



الغاية الثالثة : رفع كفاءة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي كأحد المراكز العلمية المتميزة علي المستوى القومي :-

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	الانجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسئول التنفيذ	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز				إلى	من		
1000	عدم الإعلان علة موقع الكلية	90%	برامج دراسات عليا منشورة ومعلنة	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث	فبراير 2019	ديسمبر 2018	• نشر برامج الدراسات العليا ونظام التسجيل والإشراف الأكاديمي	الهدف الثاني تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا
	عد اعتماد القرار	100%	قرار بدمج الخطة البحثية فى الخطة الاستراتيجية	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث مدير وحدة التخطيطى الاستراتيجية	فبراير 2019	ديسمبر 2018	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	فبراير 2019	ديسمبر 2018	2 . نشر بيانات الدراسات العليا علي صفحة الكلية ودليل الدراسات العليا	
		100%	مراجعة دورية مفعلة	عميد الكلية	وحدة ضمان الجودة بالكلية	فبراير 2021	فبراير 2019	• وضع آليات للمراجعة الخارجية الدورية لبرامج الدراسات العليا وذلك عن طريق :	
	مراجعين خارجيين غير متخصصين	90%	قائم بأسماء المراجعين الخارجيين	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث	فبراير 2021	ديسمبر 2020	1 . اختيار مراجعين خارجيين لبرامج الدراسات العليا	
	استغراق وقت أكثر من اللازم	90%	قرار بتشكيل لجنة تقييم المقررات والامتحانات بالدراسات العليا معتمد	عميد الكلية	لجنة الدراسات العليا والبحوث	فبراير 2019	ديسمبر 2018	2 . تشكيل لجنة لتقييم المقررات والامتحانات للدراسات العليا	



الغاية الثالثة : رفع كفاءة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي كأحد المراكز العلمية المتميزة علي المستوي القومي:

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأهداف الإستراتيجية	
	المخاطر	مستوى الانجاز			من	إلى		
2000	عدم الاهتمام بعقد السيمينار في الموعد المحدد	%100	- قاعدة بيانات معتمدة - سيمينار مفعّل في الأقسام .	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	وحدة الدراسات العليا	نوفمبر 2018	نوفمبر 2022	• نظام معتمد للتسجيل والإشراف الأكاديمي وذلك عن طريق : 1-مراجعة إجراءات التسجيل والإشراف بالدراسات العليا ، بغرض تطويرها . 2-وضع آلية للتسجيل الالكتروني . 3- إعداد قاعدة بيانات لطلاب الدراسات العليا ، والمسجلين للدرجات العلمية بالكلية . 4- إجراءات مطبقة لمتابعة المقيدين بالدراسات العليا ، والمسجلين لدرجات علمية ، والعمل على حل المشكلات التي تواجههم .
	استغراق وقت أكثر من اللازم	%100	تقارير إجراءات التسجيل والإشراف بالدراسات العليا	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	وحدة توكيد الجودة	سبتمبر 2018	سبتمبر 2018	
	ضعف شبكة الإنترنت	%100	صفحة الدراسات العليا الالكترونية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	- وحدة الخدمات الالكترونية	سبتمبر 2018	سبتمبر 2018	
	قاعدة بيانات غير مفعلة	%100	- قاعدة بيانات معتمدة	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	- وحدة الخدمات الالكترونية	سبتمبر 2018	سبتمبر 2018	
	انشغال أعضاء هيئة التدريس بحل مشكلات الطلاب	%100	تقارير حول المشكلات التي تواجه الباحثين	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	- لجنة البحوث والدراسات العليا	سبتمبر 2018	سبتمبر 2018	

تابع : الهدف الثاني
تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا



الغاية الثالثة : رفع كفاءة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي كأحد المراكز العلمية المتميزة علي المستوى القومي :-

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	المخاطر	مؤشرات المتابعة و تقييم الأداء	مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	
					من	إلى			
		100%	قرار بتوزيع الإشراف معتمد	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	رؤساء الأقسام	سبتمبر 2018	أكتوبر 2018	6- وضع آلية للالتزام الأقسام بتوزيع الإشراف على الرسائل وفقا للتخصص .	<p>تابع : الهدف الثاني</p> <p>تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا</p>
		100%	تقارير حول تقييم أداء الباحثين	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	رؤساء الأقسام	سبتمبر 2018	مستمر	7- إجراءات موثقة ، ومطبقة لمتابعة ، وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية .	
2000		100%	آليات معتمدة وموثقة	- عميد الكلية	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا - رؤساء الأقسام	سبتمبر 2018	أكتوبر 2018	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 2019	يوليو 2022	• نظام تقييم فعال وعادل لطلاب الدراسات العليا وذلك عن طريق :	
		80%	تقرير معتمد حول توافق الامتحانات مع المقررات الدراسية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	رؤساء الأقسام	يوليو 2019	مستمر	1- تحديد مدى توافق طرق التقييم 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 2018	3- تضمين توصيف المقررات الطرق المختلفة في التقويم .	
		100%	نماذج الامتحانات		وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا رؤساء الأقسام	مستمر	أكتوبر 2018	5- تناسب جداول الامتحانات في المواعيد المناسبة .	
			نماذج لنتائج الامتحانات	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	مستمر	أكتوبر 2018	6- الإعلان عن نتائج الامتحانات في المواعيد المناسبة .	
		100%	آلية معتمدة للتظلمات	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا رؤساء الأقسام	مارس 2019	يناير 2019	7- وضع آلية للتعامل مع تظلمات الطلاب .	
			- مستوى عال من رضا الطلاب عن الدراسات العليا .	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	يوليو 2023	يوليو 2018	• مستوي رضا طلاب الدراسات العليا وذلك عن طريق :	تابع : الهدف الثاني تحديث وتطوير برامج الدراسات العليا
		90%	- استبيانات لقياس الرضا	عميد الكلية	وحدة توكيد الجودة	مستمر	أكتوبر 2018	1- إعداد استبيانات لقياس مستوى رضا طلاب الدراسات العليا .	
		80%	برامج محدثة	عميد الكلية	لجنة تقييم الطلاب	مستمر	يناير 2018	2 - تحليل نتائج التقييم لرضا الطلاب ، والاستفادة منها في تطوير برامج الدراسات العليا .	

الغاية الثالثة : رفع كفاءة كلية التربية للطفولة المبكرة في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي كأحد المراكز العلمية المتميزة علي المستوى القومي :-

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



		95%	تحفيز أعضاء هيئة التدريس - مكافأة أعضاء هيئة التدريس	عميد الكلية	- لجنة الدراسات العليا والبحوث	سبتمبر 2019	سبتمبر 2019	• وضع نظام داخلي للمكافآت والجوائز للبحوث المتميزة وذلك عن طريق .:
استغراق وقت أكثر من اللازم	95%	خطة تمويل معتمدة	عميد الكلية	- لجنة الدراسات العليا والبحوث	مستمر	أكتوبر 2018	1. وضع خطة لتمويل البحث العلمي	
اختيار لجنة غير متخصصة	95%	قائمة بأسماء البحوث المتميزة	عميد الكلية	- لجنة الدراسات العليا والبحوث	سبتمبر 2019	سبتمبر 2019	2. مكافأة البحوث المتميزة والمنشورة دولياً.	
استغراق وقت أكثر من اللازم	95%	- آلية موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية . - مكافأة أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية	مدير التحرير للمجلة وكليل الكلية للدراسات العليا	سبتمبر 2022	سبتمبر 2018	• وضع آليات لتشجيع البحوث المشتركة مع جهات خارجية وتخدم العملية التعليمية والمجتمع المحيط وذلك ن طريق:	
ضعف شبكة الانترنت	90%	قائمة بأسماء البحوث المتميزة	- عميد الكلية	مدير التحرير للمجلة وكليل الكلية للدراسات العليا	سبتمبر 2022	سبتمبر 2018	1. تكريم أعضاء هيئة التدريس ذوي البحوث المشتركة والتطبيقية	
	85%	رفع درجة تقييم المجلة علمياً			مستمر	سبتمبر 2020	2. تطوير المجلة العلمية لاستخدام التعامل الرقمي في مجال نشر البحوث العلمية .	

الهدف الثالث

بحوث تطبيقية متميزة



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

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء		مسئول المتابعة	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			إلى	من		
5000		%90	- وجود خطة مفعلة لبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة .					الهدف الأول تعظيم دور الكلية في الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة
	عدم تفعيل قاعدة البيانات الكترونيا	%90	- وجود قاعدة بيانات احتياجات المجتمع	عميد الكلية	— وكيل شئون المجتمع وخدمة البيئة	مستمر	يناير 2018	1 . تحديد المتطلبات المجتمعية والبيئية
	استغراق وقت أكثر من اللازم	%90	- عمل تقييم لفاعلية مشاركة فى الخدمات المجتمعية الكلية	عميد الكلية	- وكيل شئون المجتمع وخدمة البيئة	أكتوبر 2018	يناير 2018	2 . إعداد قاعدة بيانات تفصيلية عن الخدمات المجتمعية .
		%90	- مشاركة مستفيدي الخدمة	- عميد الكلية	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	مارس 2019	أكتوبر 2018	• وضع آليات لإشراك الجهات المجتمعية في صنع القرار بالكلية وذلك عن طريق :
	عزوف بعض مؤسسات المجتمع عن المشاركة نتيجة انتشار فيروس كورونا	%90	خطابات موجة للمؤسسات المختلفة فى المجتمع	- عميد الكلية	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	مارس 2021	أكتوبر 2018	1 . فتح قنوات اتصال مع المؤسسات المختلفة في مجال خدمة المجتمع- والمشاركة فى قوافل الجامعة لخدمة القرى الكثر احتياجا .



		90%	تشكيل مجلس الكلية	عميد الكلية	- وكيل الكلية - لشئون خدمة المجتمع	مارس 2019	أكتوبر 2018	2. اشترك ممثلي المجتمع في مجالس الكلية المختلفة	
	استغراق وقت أكثر من اللازم	90%	قرار بالاجراءات التصحيحية	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	أبريل 2019	أكتوبر 2018	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 2019	يناير 2019	• وضع سياسة للدعاية والإعلان والتسويق عن الخدمات التي تقدمها الكلية وذلك عن طريق :	
		90%	نشر بصفحة الكلية الرسمية الخدمات المجتمعية	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	مستمر	اكتوبر 2019	1. نشر خطة الخدمة المجتمعية علي صفحة الكلية والوسائل المختلفة. 2. دعوة مستفيدي الخدمة في الاجتماعات والندوات	
3000	استغراق وقت أكثر من اللازم	95%	ندوات وملصقات وافلام تثقيفية للطالبات والعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية	عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	مستمر	فبراير 2020	4. تنمية الوعي داخل الكلية بثقافة اتخاذ الإجراءات الاحترازية لمكافحة فيروس كورونا المستجد .	الهدف الثانى تعظيم دور الكلية في مواجهة فيروس كورونا
				عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	ابريل 2021	ابريل 2020	5. نشر ملصقات عن كيفية الحماية من فيروس كورونا داخل الكلية .	
				عميد الكلية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	ابريل 2021	ابريل 2020	6. عمل ندوات تثقيفية وتوعوية للحمية من فيروس كورونا اون لاين للطالبات والعاملين بالكلية	



استغراق وقت أكثر من اللازم	95%	ندوات وملصقات وافلام تثقيفية للطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس بالكلية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	رئيس لجنة الصحة والسلامة المهنية	مستمر	فبراير 2020	7. متابعة لجنة الصحة والسلامة المهنية في متابعة تنفيذ الإجراءات الإحترازية بالتعاون مع شئون البيئة وخدمة المجتمع .
----------------------------	-----	---	--------------------------------	----------------------------------	-------	-------------	--

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

التكلفة المتوقعة (بالجنيه)	الانجازات		مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	مسؤولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية
	المخاطر	مستوى الانجاز			إلى	من		
4000	عزوف الطالبات عن المشاركة خوفا من انتشار فيروس كورونا		مشاركة فعالة للطالبات في مجالات خدمة المجتمع	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	مكتب رعاية الطلاب	أكتوبر 2019	يوليو 2019	• نشر روح العمل التطوعي المجتمعي بين الطالبات وذلك عن طريق : الهدف الثالث دعم التطوع ومتابعة الخريجين وسبل التواصل معهم
	قلة ثقافة المشاركة التطوعية بين الطالبات	90%	قائمة بأسماء الطالبات	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	مكتب رعاية الطلاب	اكتوبر 2019		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	مستمر	يناير 2019	• دعم التواصل مع الخريجين وذلك عن طريق : 1 . استكمال قاعدة بيانات الخريجين
		90%						



	2. نشرها علي شبكه المعلومات الدولية	يناير 2019	مستمر	وحدة الخدمات التكنولوجية	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	صفحة الخريجات الالكترونية	%90	عدم تفعيل موقع الخريجات الالكترونية
	3. إنشاء منتدى إلكتروني لخريجي الكلية.	يناير 2019	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 2019	مستمر	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	عميد الكلية	محتوى دورات تدريبية	%70	
	• تنظيم ملتقى سنوي للخريجين. وذلك عن طريق :	يناير 2019	مستمر	امين الكلية	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	- دور فعال للخريجات	%90	استغراق وقت أكثر من اللازم
	1. تحديد يوم سنوي للخريجين.			- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وخدمة البيئة	وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة		%80	
	2. إعداد مؤتمر للتوظيف			وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	عميد الكلية		%80	
	3. دعوة ممثلي المجتمع			وكيل الكلية لشئون المجتمع وخدمة البيئة	عميد الكلية		%80	



جدول (11)

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
151000	12000	7000	53000	79000	التكلفة التقديرية (بالجنيه)

هذا وسيتم تدبير التمويل من ميزانية الكلية والجامعة .

جدول (12)

الاستراتيجيات البديلة

العوامل الخارجية (T) التهديدات	العوامل الخارجية (O) الفرص	
1 . التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة	1 . تزايد إقبال دور الحضانة ورياض الأطفال على خريجات الكلية	
2 . صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل الإدارية	2 . المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد	
3 . طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.	3 . توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية .	
4 . توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة.	4 . تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية، والمناخ العام السائد بشأنها	
5 . عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم	5 . البدء في تطبيق برامج التعليم المدمج لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين	
6 . التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.	6 . وجود بنية الكترونية وقواعد بيانات بالجامعة.	
7 . متطلبات الاعتماد	7 . وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها	
8 . المنافسة الحادة		
9 . الاتجاه نحو أنماط التعليم الالكترونية.		
10 . زيادة أعداد الطالبات المقبولين سنوياً		



<p>11 . الإجازات الوجوبية لأعضاء هيئة التدريس 12. انتشار فيروس كورونا المستجد 13- العزوف عن تقبل التعلم الهجين نتيجة عدم توافر شبكات الانترنت لدى كل الطالبات بمنزلهن.</p>	<p>8 . وجود تخصص التربية للطفولة المبكرة في الدراسات العليا على مستوى صعيد مصر . 9 . نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً 10-تبنى سياسة التحول الرقمي داخل الجامعة الكلية.</p>	
<p>(ST) استراتيجيات القوة – التهديدات (ثبات واستقرار) تستخدم القوة للحد من التهديدات عن طريق : 1 . تبادل نظم اتصال فعالة مع الكليات المناظرة. 2 . إعداد تنفيذ خطط للمشاركة المجتمعية. 3 . رفع الكفاءة العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية. 4 . تهيئة مناخ تعليمي متميز. 5 . تجهيز المدرجات وقاعات التدريس بوسائل تدريسية حديثة.</p>	<p>(SO) استراتيجية القوة - والفرص المتاحة (التوسع والنمو) تستخدم لتحقيق أقصى قدر من الفرص عن طريق : 1 . تأهيل الكلية لتأكيد الاعتماد. 2 . طرح برامج وخدمات متطورة تلئم متطلبات واحتياجات سوق العمل. 3 . الاشتراك في مشروعات التطوير المتاحة. 4 . استخدام التكنولوجيا في التعليم والبدء في تحويل المقررات الدراسية إلى مقررات الكترونية. 5 . التركيز على التخصصات النادرة في مجال التربية للطفولة المبكرة .</p>	<p>العوامل الداخلية (S) نقاط القوة 1 . يوجد بالكلية فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي 2 . للكلية هيكل تنظيم يرسم ملاءم لحجم ونوع أنشطتها. 3 . وجود دليل لأخلاقيات المهنة . 4 . علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين. 5 . وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريس والتعليم. 6 . توافر خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية 7 . الكلية جاذبة للطالبات . 8 . تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) في مجال</p>



		التربية للطفولة المبكرة معتمدة من مجلس الكلية 9 . أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية في الأداء. 10 . وجود خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ، والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط بالكلية 11 . تنامي ثقافة الجودة بين الطالبات وأعضاء هيئة التدريس
استراتيجيات الضعف – التهديدات (انكماش) (WT)	إستراتيجية الضعف - والفرص المتاحة (التطوير والتحسن) (WO)	w () نقاط الضعف
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 والمالية.
2 . المحافظة على الخدمات المقدمة للطلاب من دعم أرشادي 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	4 . تطوير البنية التحتية واستخدام التقنيات الحديثة في التعليم وتدريب أعضاء هيئة التدريس	4.الافتقار إلى مقررات ؛ لتثقيف طالبات الدراسات العليا ، بحقوق



	ومعاونتهم عليها ليكونوا ذات أثر وقدرة وتميز في الإنجاز وتحقيق النتائج.	الملكية الفكرية ، وأخلاقيات البحث العلمي
	5 . تطوير الأنظمة الداخلية الإدارية بالكلية.	4. عدم وجود مبنى مدرجات يستوعب الأعداد المتزايدة لطلبات الكلية .
	6 . تطوير الشراكة مع القطاع الخاص	3 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 .	4 عدم وجود خطة واضحة ومعلنة لتوظيف الكفاءات اللازمة في مجال العلوم الأساسية لكي تحقق الكلية رسالتها
		5. عدم ملائمة أعداد الطالبات المقبولات مع الموارد المادية للكلية .
		6. انعدام نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس
		7. عدم وجود آلية موثقة ومفعلة لمتابعة الخريجين.
		8. لا توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في البرامج التعليمية والمقررات الدراسية .
		9. ضعف الاعتماد على التعليم الالكتروني فضلا عن الحاجة إلى التدريب عليه



	10.نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي متوسطة.
	11.لا يتم قياس مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية
	12.لا يوجد لدى الكلية خطة لتسويق برامج الدراسات العليا.
	12.عدم توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطته .
	13.عدم اشتراك الطالبات والجهاز الإداري والمجتمع المدني في إعداد ومناقشة التقرير السنوي