



جامعة سوهاج



كلية الألسن

الخططة الإستراتيجية

كلية الألسن .. جامعة سوهاج

٢٠١٨ - ٢٠٢٢ م

إعداد ومراجعة

أ.د. ناصر السيد محمود حجي

عميد كلية الألسن ومدير مشروع التطوير المستمر

أ.د. حمادي عبد الحميد حسين

أ.د. صبري توفيق همام

وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة وتنمية المجتمع وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب



الفريق القائم على التنفيذ:

م	الاسم	الوظيفة
١	أ. د. ناصر السيد محمود حجي	عميد كلية الآلسن ورئيس قسم اللغة الفارسية
٢	حمادي عبد الحميد حسين	مشرف قسمي اللغة العبرية والفرنسية
٣	بهاء الدين محمد مزيد	اللغة الانجليزية والإشراف على قسم اللغة الألمانية
٤	صالح رمضان	اللغة الايطالية
٥		
٦		
٧		
٨		
٩		



الفصل الأول

البيانات الأساسية
كلية الألسن جامعة سوهاج

بسم الله الرحمن الرحيم

م	المحة	ويات	ص
١	البيانات الوصفية لكلية الألسن		
٢	تاريخ التأسيس		
٣	القيادة الأكاديمية والإدارية لكلية الألسن		
٤	الإمكانات البشرية لكلية الألسن		
٥	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم		
٦	نسبة أعضاء هيئة التدريس لعدد الطلاب		
٧	نسبة معاوني أعضاء هيئة التدريس لعدد الطلاب		
٨	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ممن يعملون خارج الكلية		
٩	الجهاز الإداري بكلية الألسن		
١٠	الطلاب بكلية الألسن		
١١	طلاب الدراسات العليا		
١٢	الإمكانات المادية لكلية الألسن		
١٣	المكتبات بكلية الألسن		
١٤	قاعات المكتبة بالكلية		
١٥	مقتنيات مكتبة الكلية		
١٦	قاعات المحاضرات والتدريس		
١٧	المعامل التدريبية والبحثية بالكلية		
١٨	نسب المعامل إلى أعداد الطلاب		
١٩	نسب قاعات الدرس إلى أعداد الطلاب		
٢٠			
٢١			
٢٢			
٢٣			
٢٤			
٢٥			
٢٦			
٢٧			
٢٨			
٢٩			

كلية الألسن ... جامعة سوهاج

اسم المؤسسة: كلية الألسن

نوع المؤسسة: كلية



الجامعة التابعة لها: جامعة سوهاج

نوع الجامعة: حكومية

شعار الكلية: كتاب مفتوح وبه حروف مكتوبة بمختلف لغات العالم؛ مما يشير إلى دراسة اللغات. وصورة جميلة للكرة الأرضية تعبر عن التواصل بين الشعوب بلغاتهم المختلفة. والأهرامات المصرية وقلم وفي أعلاه تنمو نخلة. وأهم ما يميز الشعار هو وجود صورة لآلهة العلم عند القدماء المصريين مما يعبر عن سوهاج الفرعونية القديمة.

الموقع الجغرافي: تقع كلية الألسن بجامعة سوهاج الجديدة (الكامل).



شكل رقم (١) الموقع الجغرافي لمحافظة سوهاج حيث تقع على بعد 450 كم تقريباً من القاهرة والمبنى الإداري لكلية الألسن بجامعة سوهاج الجديدة.

جامعة سوهاج





نظام الدراسة: مدة الدراسة أربع (٤) سنوات بمرحلة الليسانس، وستان (٢) للدبلوم المتخصصة، وسنة واحدة لتمهيدي ماجستير.

تقدم كلية الألسن الخدمة التعليمية في المجال الأكاديمي لأبناء محافظة سوهاج، وغيرها من المحافظات.

العنوان البريدي: (سوهاج-سوهاج الجديدة(الكوامل) – جامعة سوهاج - كلية الألسن.

Tel: ٠١٠٠٠٨١٧٦٢٥ (عميد الكلية)

Fax: (فاكس مكتب عميد الكلية)

التواصل الإلكتروني:

E-mail: dean.sci@sohag.edu.eg

موقع الكلية الرسمي <http://www.sohag-univ.edu.eg/faclang/>

الكلية علي فيس بوك صفحة <https://www.facebook.com/groups/953514434766213/>

الكلية علي فيس بوك صفحة <https://www.facebook.com/pages/Faculty-of-Arts/٥٢٥٧٧٨٤٠٧٥١٤٥٧١?ref=hl>

تاريخ التأسيس

تأسست كلية الألسن بمحافظه سوهاج عام ٢٠١٥م بالقرار الوزاري رقم (٨٦٩) كأحد كليات فرع جامعة سوهاج في محافظة سوهاج وبدأت الدراسة الفعلية بها في العام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦م وذلك بالأقسام الآتية:

- قسم اللغة الإنجليزية
- قسم اللغة الفرنسية
- قسم اللغة الإيطالية
- قسم اللغة الألمانية
- قسم اللغة الفارسية
- قسم اللغة العبرية

توالى افتتاح باقي أقسام الكلية تباعا حتى اكتملت منظومة البرامج الأكاديمية بالكلية ووصل عدد الأقسام بها إلثاني عشر قسم مرتبة على النحو الآتي:

م	الأقسام	التأسيس	م	الأقسام	التأسيس
١	قسم اللغة الإنجليزية	٢٠١٥م	٩	قسم اللغة الكورية	
٢	قسم اللغة الفرنسية	٢٠١٥م	١٠	قسم اللغة الفارسية	٢٠١٥م
٣	قسم اللغة الألمانية	٢٠١٥م	١١	قسم اللغة العبرية	٢٠١٧م
٤	قسم اللغة الإيطالية	٢٠١٥م	١٢	قسم اللغة التركية	
٥	قسم اللغة الإسبانية		١٣		
٦	قسم اللغة الروسية		١٤		
٧	قسم اللغة الصينية		١٥		
٨	قسم اللغة اليابانية		١٦		

جدول رقم (١) أقسام كلية الألسن وتاريخ إنشائها والبرامج الجديدة بها

القيادة الأكاديمية والإدارية العليا لكلية الآداب

الاسم	القيادة	تاريخ التعيين
أ.د. ناصر السيد محمود حجي	عميد الكلية	أول عميد منتخب لكلية ٢٠١٨ م
أ.د. حماد عبد الحميد حسين	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أغسطس ٢٠٠٨ جدد في نوفمبر ٢٠١١
أ.د. صبري توفيق همام أبو العلا	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أكتوبر ٢٠١٨ م
أ. جمال حسين	أمين الكلية	أكتوبر ٢٠١٨

جدول رقم (٢) القيادات الأكاديمية والإدارية لكلية

١-٤ إمكانات البشرية لكلية الآداب

تضم الكلية اثني عشر قسماً أكاديمياً متنوعاً في كافة اللغات، لذا فهي تمتلك طاقات بشرية هائلة تغطي معظم التخصصات في كافة سنواتها الأكاديمية، ومن كافة الدرجات العلمية الأكاديمية من أعضاء هيئة التدريس والجدول الآتي يوضح الطاقات البشرية لكلية في آخر إحصاء للعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ م.

م	الفئة	العدد	ملاحظات
١	أعضاء هيئة التدريس	٣٢	
٢	معاوني أعضاء هيئة التدريس (الموظفون)		
٣	الجهاز الإداري	٤٩	
٤	الطلاب	٦٠٥	
٥	طلاب الدراسات العليا (تمهيد + دبلوم)		
٦	طلاب الماجستير	٠	
٧	طلاب الدكتوراه	٠	

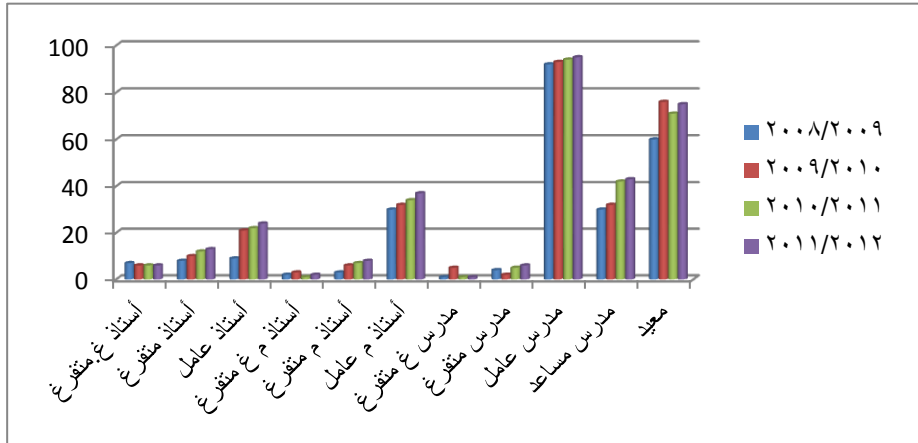
جدول (٣) الطاقة البشرية لكلية الآداب في العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ م.

١-٤-١ أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.

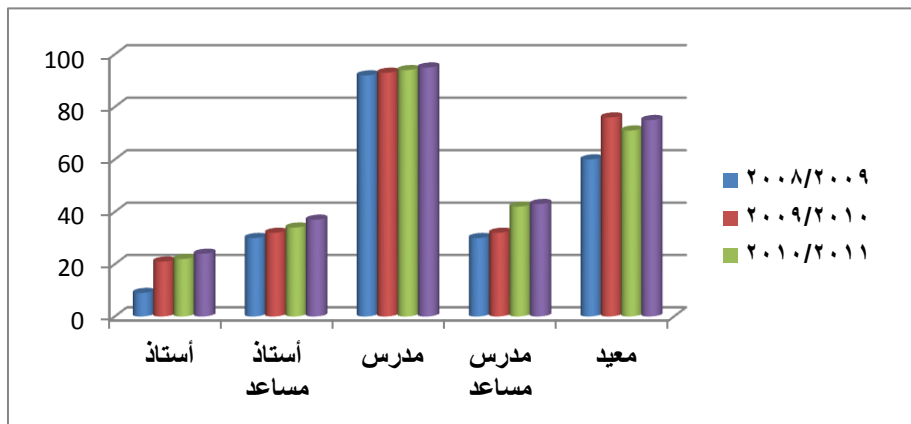
م	الفئة	٢٠١٦	٢٠١٧	٢٠١٨	٢٠١٩
١	أستاذ غير متفرغ				
٢	أستاذ متفرغ				
٣	أستاذ عامل				
٤	أستاذ مساعد غير متفرغ				
٥	أستاذ مساعد متفرغ				
٦	أستاذ مساعد عامل				

٧	مدرس غير متفرغ			
٨	مدرس متفرغ			
٩	مدرس عامل			
١٠	مدرس مساعد			
١١	معيد			
إجمالي				

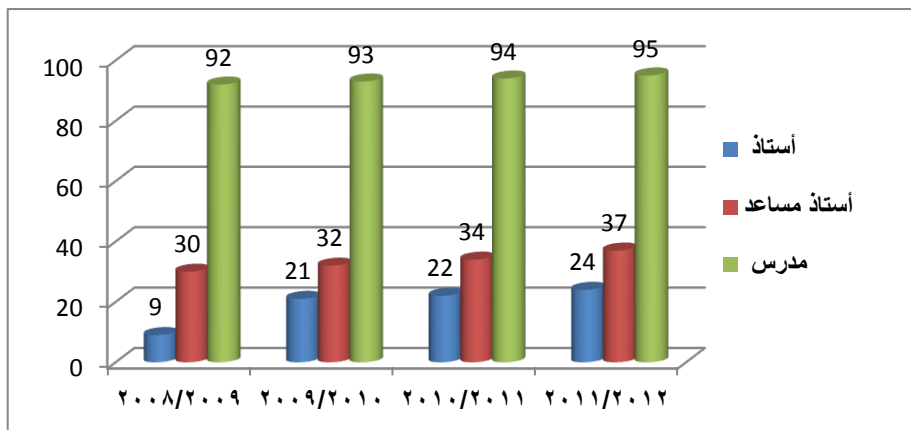
جدول (٤) إجمالي الطاقة البشرية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من ٢٠٠٨-٢٠١١م.



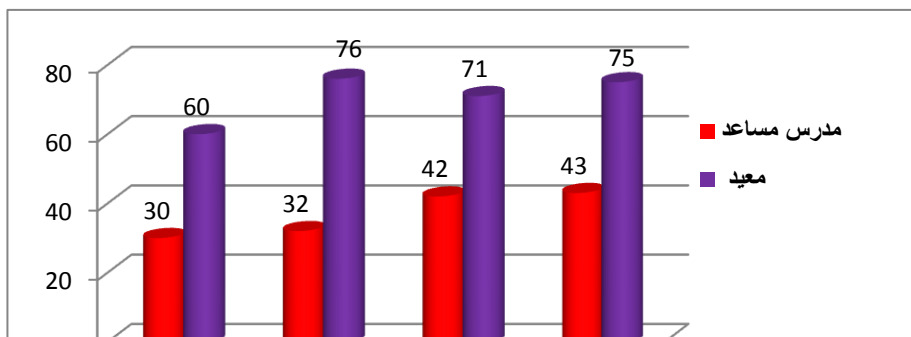
شكل (١) تطور أعداد هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية من ٢٠٠٨-٢٠١١م. كما يلاحظ ارتفاع نسبة فئة المدرس العامل (علي رأس العمل)



شكل (٢) تطور أعداد هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية ممن هم علي رأس العمل من ٢٠٠٨-٢٠١١، يلاحظ ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس خاصة من فئة المدرس مما يدل علي سياسة الكلية في استكمال الهيكل العلمي لأقسام الكلية طبقاً للتخصصات المطلوبة، كما يدل علي وجود الطاقة البشرية الشابة من أعضاء هيئة التدريس.



شكل (٣) تطور أعداد هيئة التدريس الموجودة علي رأس العمل بالكلية من ٢٠٠٨-٢٠١١م. يلاحظ ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس العاملة بها خاصة في درجة المدرس، مما يدل توافر الكفاءات الشابة من الطاقة البشرية للكلية.

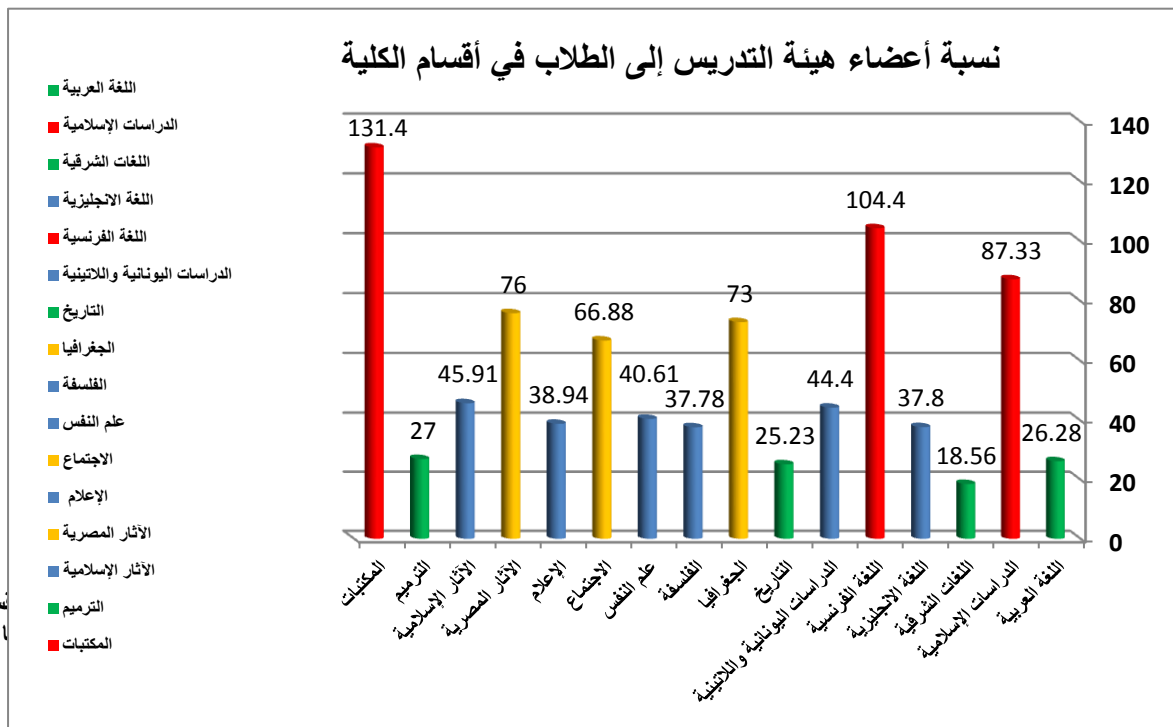


شكل (٤) تطور أعداد الهيئة المعاونة من المدرسين المساعدين والمعيدين بالكلية من ٢٠٠٨-٢٠١١م. وتضاعف أعدادهم مما يدل علي سياسة الكلية في الاستعانة السنوية بعدد كاف منهم في كافة الأقسام العلمية. واستكمال الهياكل العلمية للأقسام في كافة التخصصات.

٢-٤-١ نسب أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب في أقسام الكلية المختلفة

م	القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد الطلاب	نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب
١	اللغة الإنجليزية			
٢	اللغة الفرنسية			
٣	اللغة الألمانية			
٤	اللغة الإيطالية			
٥	اللغة الإسبانية			
٦	اللغة الروسية			
٧	اللغة الصينية			
٨	اللغة اليابانية			
٩	اللغة الكورية			
١٠	اللغة الفارسية			
١١	اللغة العبرية			
١٢	اللغة التركية			
١٣				
١٤				
١٥				
١٦				

جدول (٥) نسب أعضاء هيئة التدريس لعدد الطلاب بكل قسم بالكلية عن العام الجامعي ٢٠١٠-٢٠١١ م.

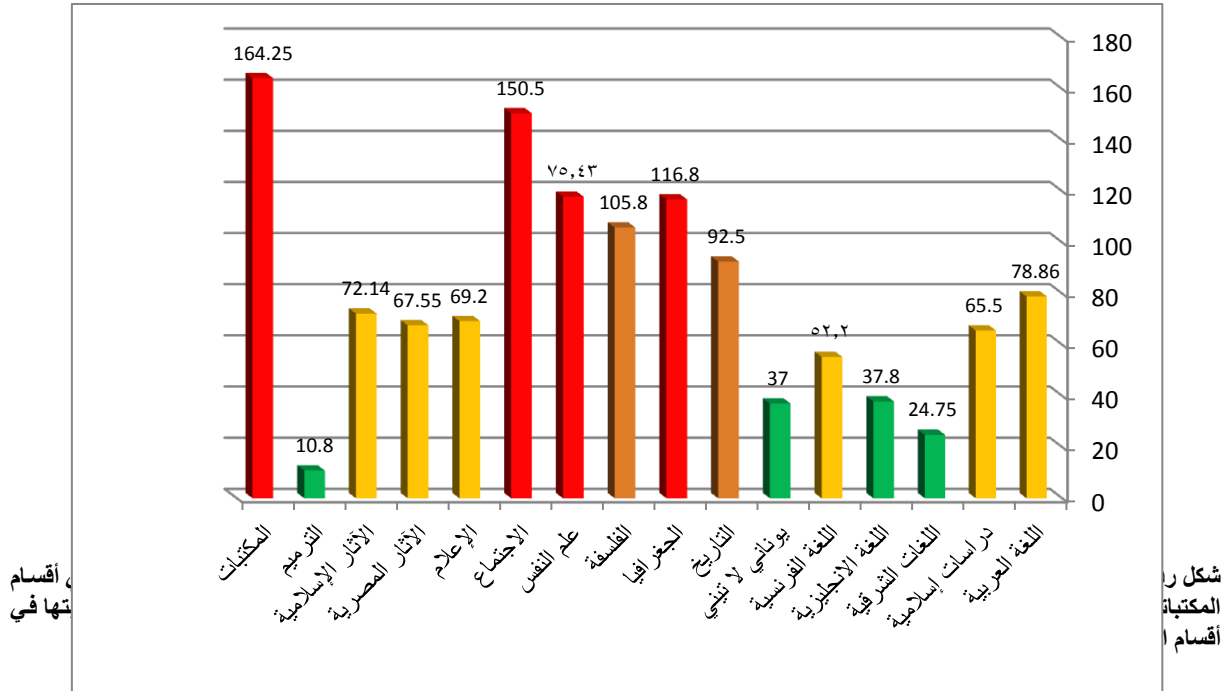


٣-٤-١ نسب الهيئة المعاونة إلى الطلاب في أقسام الكلية

م	القسم	عدد الهيئة المعاونة	عدد الطلاب	نسبة الهيئة المعاونة إلى الطلاب
١	اللغة الإنجليزية			
٢	اللغة الفرنسية			
٣	اللغة الألمانية			
٤	اللغة الإيطالية			
٥	اللغة الإسبانية			
٦	اللغة الروسية			
٧	اللغة الصينية			

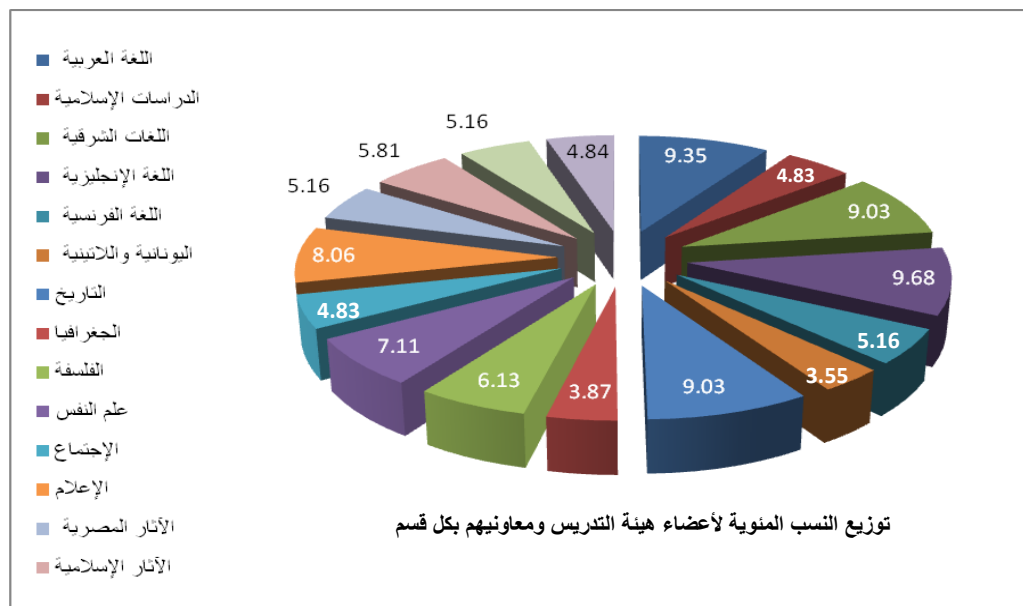
٨	اللغة اليابانية		
٩	اللغة الكورية		
١٠	اللغة الفارسية		
١١	اللغة العبرية		
١٢	اللغة التركية		
١٣			
١٤			
١٥			
١٦	المجموع		

جدول (٦) نسب معاوني أعضاء هيئة التدريس لعدد الطلاب بكل قسم بالكلية عن العام الجامعي ٢٠١٠-٢٠١١م.



النسبة المئوية /	الأجمالي	هيئة معاونة			مدرس			أستاذ مساعد			أستاذ			القسم العلمي	
		مدرس لغة	معيد	مدرس مساعد	مدرس غير متفرغ	مدرس متفرغ	مدرس عامل	أستاذ م. غير متفرغ	أستاذ مساعد متفرغ	أستاذ مساعد عامل	أستاذ غير متفرغ	أستاذ متفرغ	أستاذ عامل	الدرجات العلمية	
٩,٣٥			٣				٢						١	١	اللغة الانجليزية
٤,٨٣			٢	١			٣							٢	اللغة الفرنسية
٩,٠٣							٢							٣	اللغة الألمانية
٩,٦٨							١							٤	اللغة الإيطالية
٥,١٦				١			١							٥	اللغة الإسبانية
٣,٥٥			٢											٦	اللغة الروسية
٩,٠٣			٢	١										٧	اللغة الصينية
٣,٨٧			٢											٨	اللغة اليابانية
٦,١٣			٢											٩	اللغة الكورية
٧,١١													٢	١٠	اللغة الفارسية
٤,٨٣		١												١١	اللغة العبرية
٨,٠٦										١				١٢	اللغة التركية
														١٣	
														١٤	
														١٥	
														١٦	
%١٠٠	٣١٠	٤	٧٧	٤٣	١	٦	٨٨	٢	١٠	٣٥	٦	١٣	٢٤	الإجمالي	

جدول (٧) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالأقسام العلمية لكلية للعام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١١



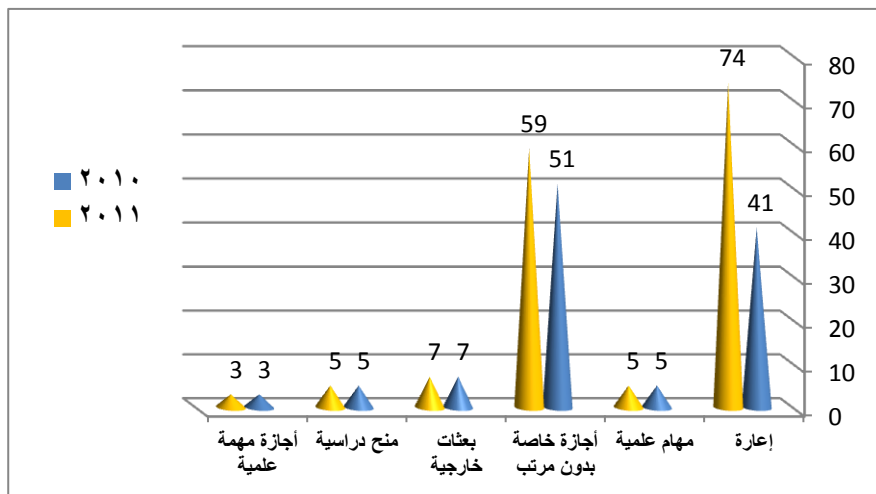
شكل رقم (٧) النسبة المئوية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بكل قسم من أقسام الكلية مقارنة بالعدد الإجمالي للأعضاء بالكلية

٤-٤-١ أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ممن يعملون خارج الكلية

م	نوع الأجازة	٢٠١١/٢٠١٠	النسبة المئوية %	٢٠١٢/٢٠١١	النسبة المئوية %
١	إعارة				

٢	مهام علمية				
٣	أجازة خاصة بدون مرتب				
٤	بعثات خارجية				
٥	منح دراسية				
٦	أجازة مهمة علمية				
الإجمالي					

جدول (٨) أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ممن هم خارج الكلية في إعاره أو أجازات أو مهمات علمية

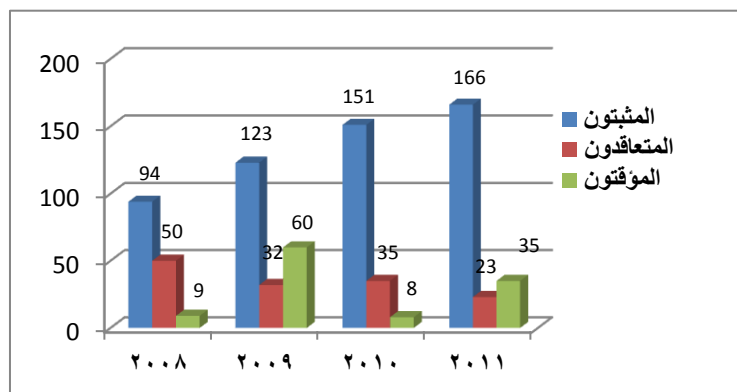


شكل (٨) أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ممن هم خارج الكلية في إعاره أو أجازات أو مهمات علمية في 2010-2011م.

١-٤-٥ الجهاز الإداري بالكلية

م	الفئة	٢٠٠٨م	٢٠٠٩م	٢٠١٠م	٢٠١١م
١	عدد العاملون المثبتون				
٢	عدد العاملون المتعاقدون				
٣	عدد العاملون المؤقتون				
	إجمالي أعضاء الجهاز الإداري				

جدول (٩) يوضح تطور أعداد العاملين بالجهاز الإداري بالكلية من ٢٠٠٨-٢٠١١م.



شكل (٩) أعضاء الجهاز الإداري بالكلية من ٢٠٠٨/٢٠٠٩م - ٢٠١١/٢٠١٢م.

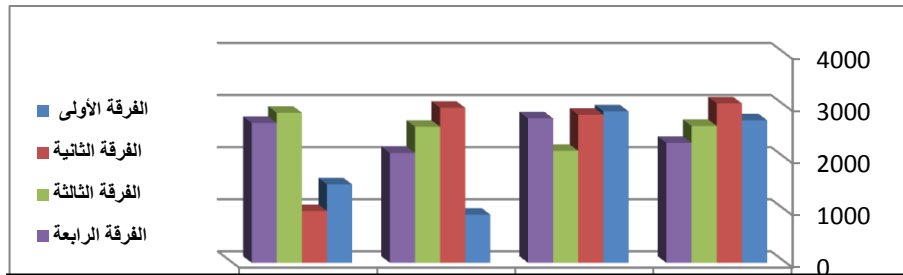
١-٤-٦-١ طلاب الانتظام والانتساب بالمقيدين بالكلية

بلغ إجمالي عدد الطلاب في العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ م طالب وطالبة، الدبلومة (ترجمة) في الدراسات العليا

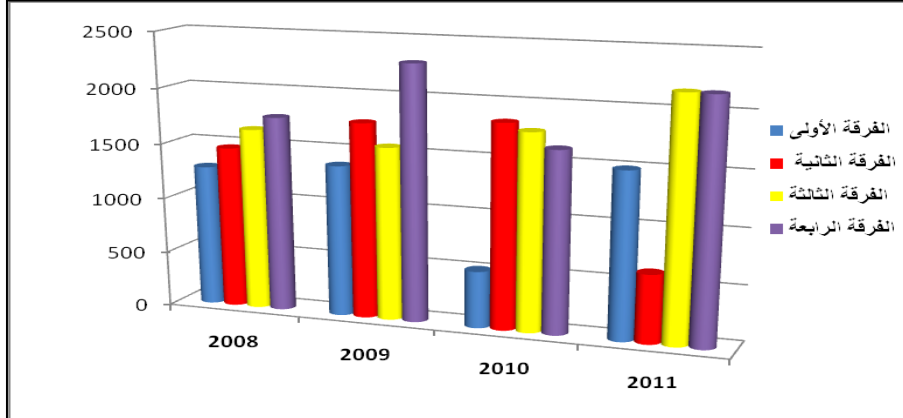
وبيانها:

الإجمالي	الفرقة الرابعة		الفرقة الثالثة		الفرقة الثانية		الفرقة الأولى		العام الجامعي
	الإجمالي	انتظام	الإجمالي	انتظام	الإجمالي	انتظام	الإجمالي	انتظام	
									٢٠٠٩/٢٠٠٨
									٢٠١٠/٢٠٠٩
									٢٠١١/٢٠١٠
									٢٠١٢/٢٠١١

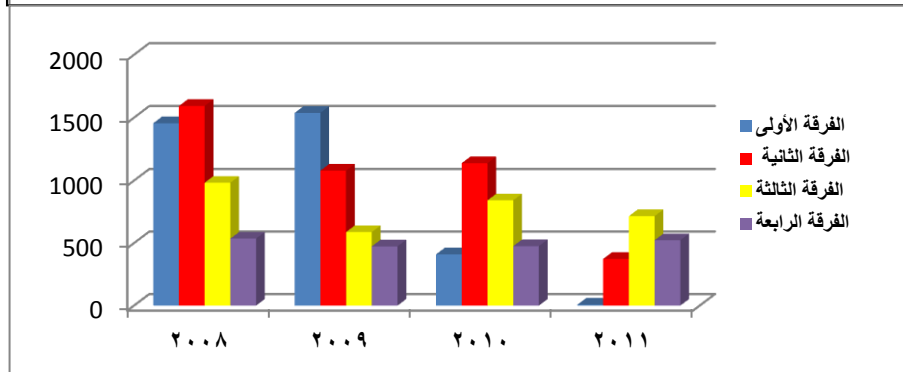
جدول (١٠) يوضح تطور أعداد طلاب الكلية العام الجامعي ٢٠١٩ م.



شكل رقم (١٠) تطور أعداد طلاب الكلية بفنّي الانتظام والانتساب من العام الجامعي ٢٠٠٨ حتى ٢٠١١ م.



شكل رقم (١١) يوضح تطور أعداد طلاب الانتظام فقط بالكلية بالفرق الأربعة من ٢٠٠٨-٢٠١١ م.



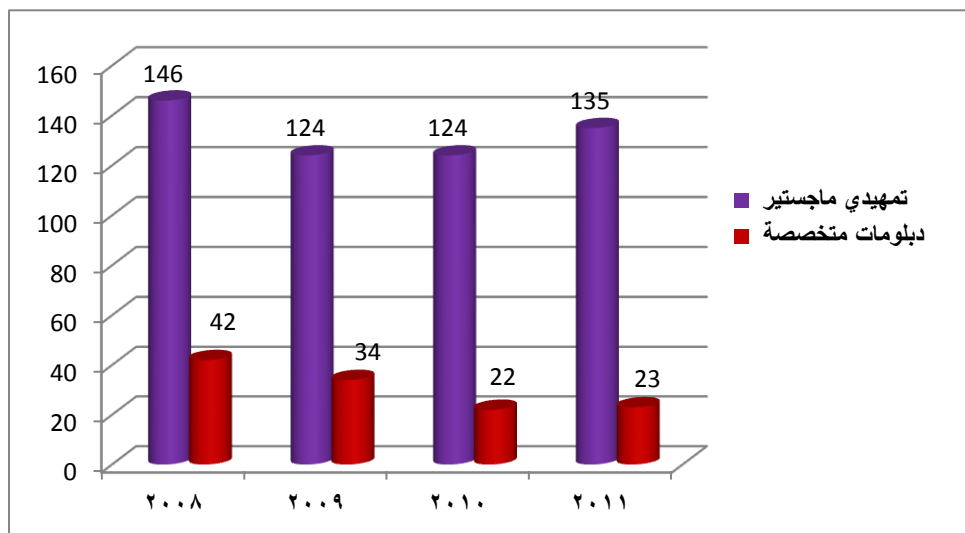
شكل (١٢) تطور أعداد طلاب الانتساب بالكلية من ٢٠٠٨-٢٠١١ م. يلاحظ انخفاض أعداد الطلاب في الفرقة الأولى لأدنى مستوي في العام الجامعي ٢٠١١ لصدور قرار وزاري بإلغاء نظام الانتساب بالجامعات مع عودة ارتفاع طلاب الانتساب المقبولين في العام التالي.

طلاب الدراسات العليا المقيدون بالكلية

أولاً: طلاب تمهيدي للماجستير والدبلومات المتخصصة

م	العام الجامعي	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١
١	تمهيدي ماجستير				
٢	الدبلومات المتخصصة				
	الإجمالي				

جدول (١٣) يوضح تطور أعداد طلاب الدراسات العليا من ٢٠٠٨-٢٠١١م

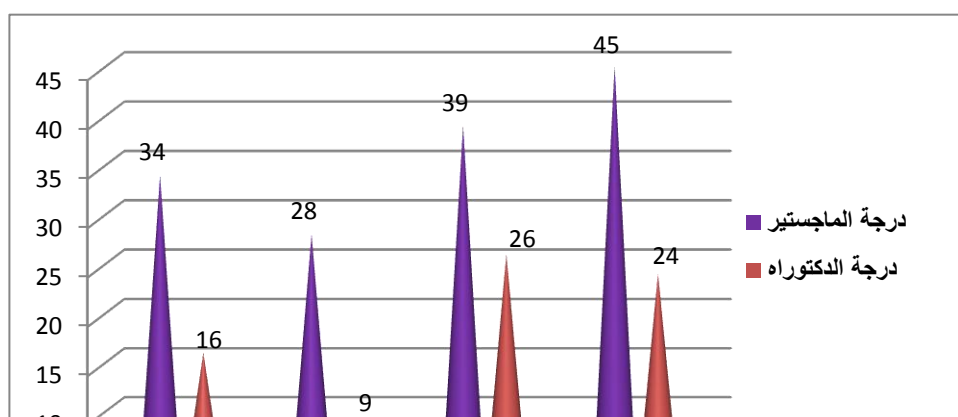


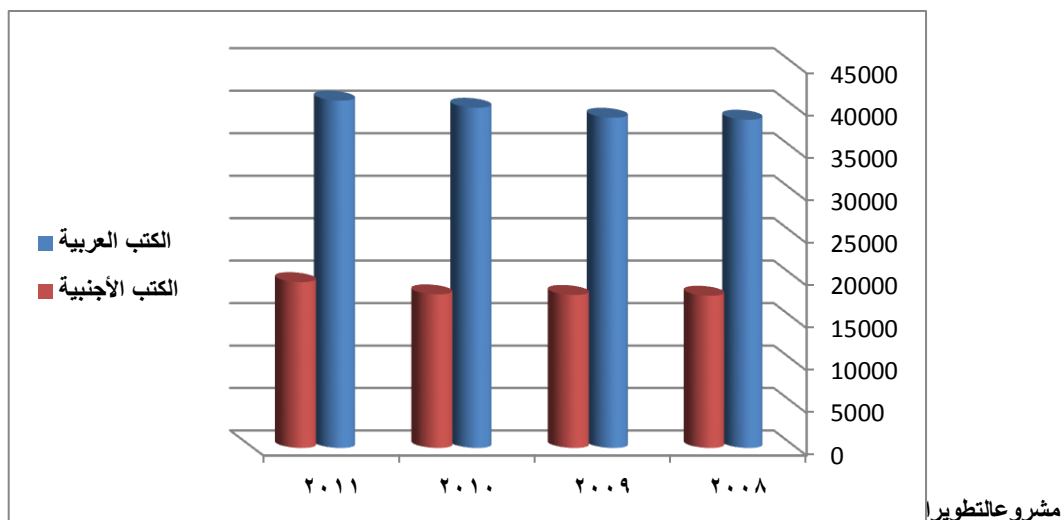
شكل (١٥) تطور أعداد طلاب الدراسات العليا من تمهيدي ماجستير ودبلومات متخصصة من ٢٠٠٨-٢٠١١م يلاحظ إقبال الطلاب علي تمهيد ماجستير أكثر من الحصول علي درجة الدبلوم، لأنه يمثل مرحلة للتسجيل للدرجات الدراسية الأعلى الماجستير والدكتوراه

ثانياً: الطلاب المقيدون لدرجة الماجستير والدكتوراه

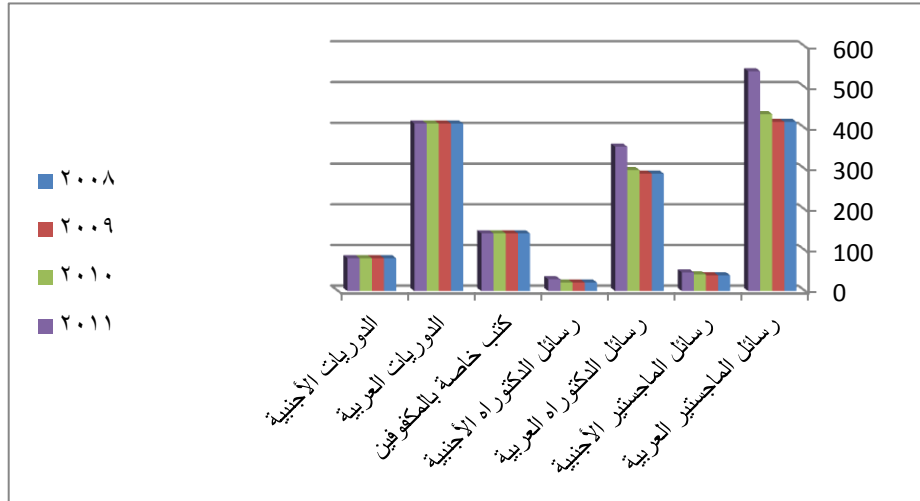
م	العام الجامعي	٢٠٠٨	٢٠٠٩	٢٠١٠	٢٠١١
١	المقيدون لدرجة الماجستير				
٢	المقيدون لدرجة الدكتوراه				
	الإجمالي				

جدول (١٤) يوضح تطور أعداد الطلاب المقيدون لدرجة الماجستير والدكتوراه من ٢٠٠٩-٢٠١٣م





شكل (١٧) مقتنيات المكتبة من الكتب والمراجع باللغة العربية والأجنبية في الفترة من ٢٠١١-٢٠٠٨م.



شكل (١٨) مقتنيات المكتبة من رسائل الماجستير والدكتوراه باللغة العربية والأجنبية كتب المكفوفين والدوريات العربية والأجنبية في الفترة من ٢٠١١-٢٠٠٨م.

١-٥-٣ قاعات المحاضرات والتدريس بكلية الألسن

م	القاعة	المبنى	المساحة م ^٢	عدد الطلاب المتكررين	التجهيزات التكنولوجية
					عرض تقديمي
١					صوتية
٢					
٣					
٤					
٥					
٦					
٧					

جدول (١٥) بيان بقاعات الدرس والمحاضرات النظرية بكلية الألسن

١-٥-٤ المعامل التدريسية والتدريبية والبحثية بالكلية

م	المعمل	المبنى	المساحة م ^٢	عدد الطلاب المستفيدين	التجهيزات التكنولوجية
١					
٢					
٣					

					٤
					٥
					٦
					٧
					٨
					٨
					٩

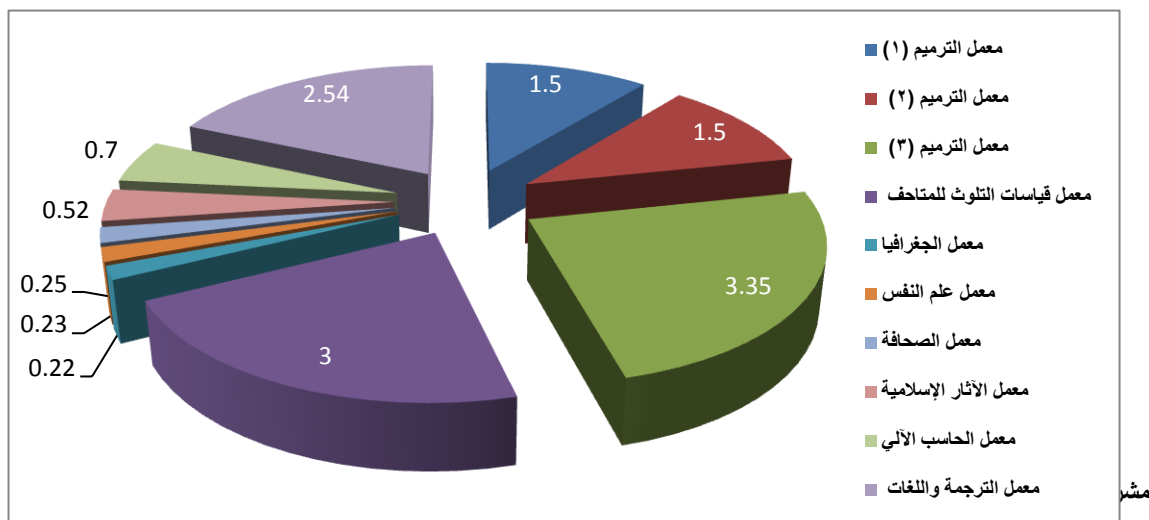
جدول (١٦) بيان بالمعامل التدريسية والبحثية لكلية الآداب

١-٥-٥ نسب المعامل إلى اعداد الطلاب من حيث المساحة بأقسام

الكلية

م	المعمل	المساحة م ^٢	متوسط عدد طلاب بالقسم	المساحة المخصصة لكل طالب م ^٢	المدى المقترح من قبل الهيئة Norms
١					
٢					
٣					
٤					
٥					
٦					
٧					
٨					
٩					
١٠					

جدول (١٧) بيان بنسب المعامل من حيث المساحة لكل طالب بالكلية، يلاحظ توافق المساحة المخصصة للطلاب في معامل الترميم ومعامل الترجمة واللغات مع المعايير المقترحة من قبل الهيئة القومية للجودة والإعتماد norms وفي نفس الوقت عدم تطابق تلك المعايير مع باقي معامل الكلية مثل الجغرافيا وعلم النفس والصحافة والآثار



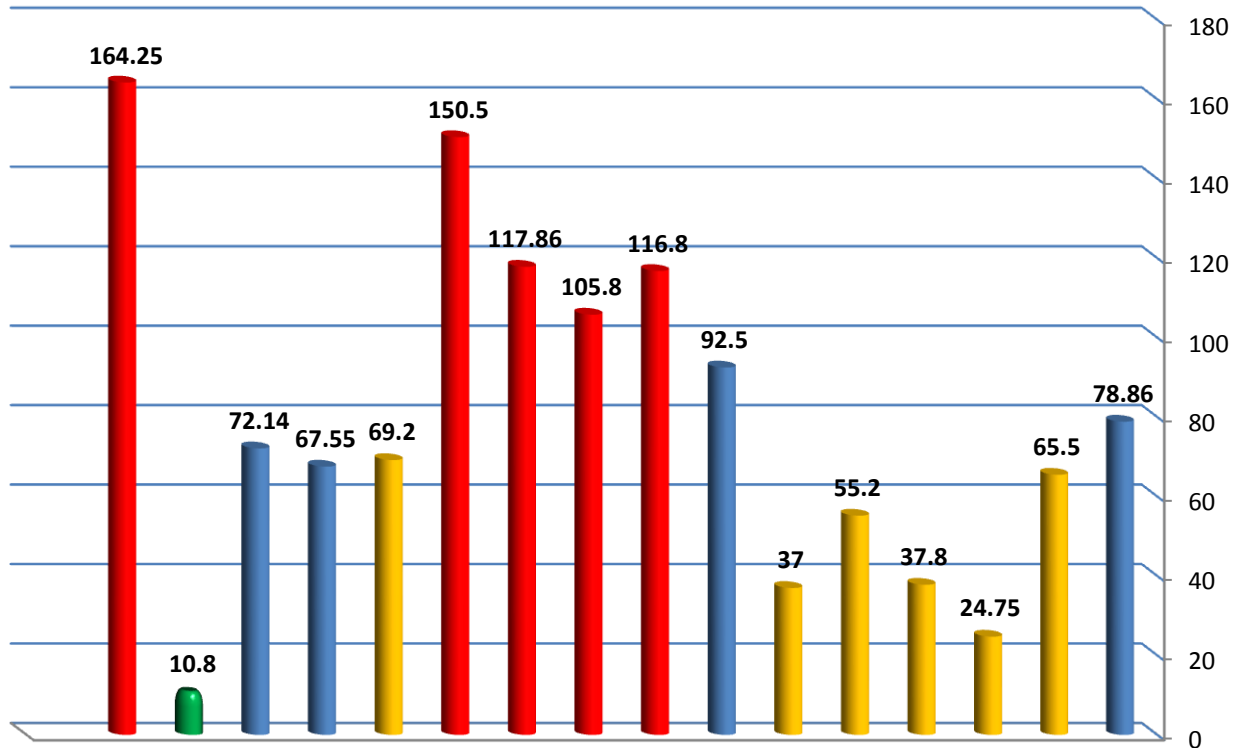
شكل (١٩) رسم بياني يوضح نسبة المساحة المربعة للمعمل إلى عدد طلاب كل قسم يستخدم تلك المعامل

١-٥-٦ نسب مساحات الدرس بالأعداد الطلاب بالكلية

القسم	عدد الطلاب	الفصل أو القاعة	متوسط الطلاب	المساحة (م ^٢)	المساحة (م ^٢) لكل طالب	المدى المقترح من قبل الهيئة Norms
اللغة الانجليزية						
اللغة الفرنسية						
اللغة الألمانية						
اللغة الإيطالية						
اللغة الإسبانية						
اللغة الروسية						
اللغة الصينية						
اللغة اليابانية						
اللغة الكورية						
اللغة الفارسية						
اللغة العبرية						
اللغة التركية						

جدول (١٨) بيان بفصول وقاعات التدريس ونسب الحيز المكاني المتاح لكل طالب بأقسام الكلية المختلفة مقارنة بمعايير الهيئة القومية للجودة والاعتماد Norms يلاحظ توافق النسبة المخصصة بالكلية مع معايير ال Norms في بعض الأقسام مثل أقسام اللغات الشرقية واللاتينية والإعلام والترميم والترجمة بينما تنخفض النسبة في باقي الأقسام عن المعايير المطلوبة.

نسبة المساحة المخصصة لكل طالب بأقسام الكلية المختلفة





شكل (٢٠) رسم بياني يوضح نسبة المساحة المربعة لقاعات التدريس إلى عدد طلاب كل قسم يلاحظ ملائمة الحيز المكاني لأقسام الترميم والترجمة والإعلام واللاتيني واللغات الشرقية بينما تنخفض هذه النسبة في أقسام اللغة الفرنسية والفلسفة والدراسات الإسلامية.

الفصل الثاني

التحليل البيئي للموضع الراهن

لكلية الألسن - جامعة سوهاج

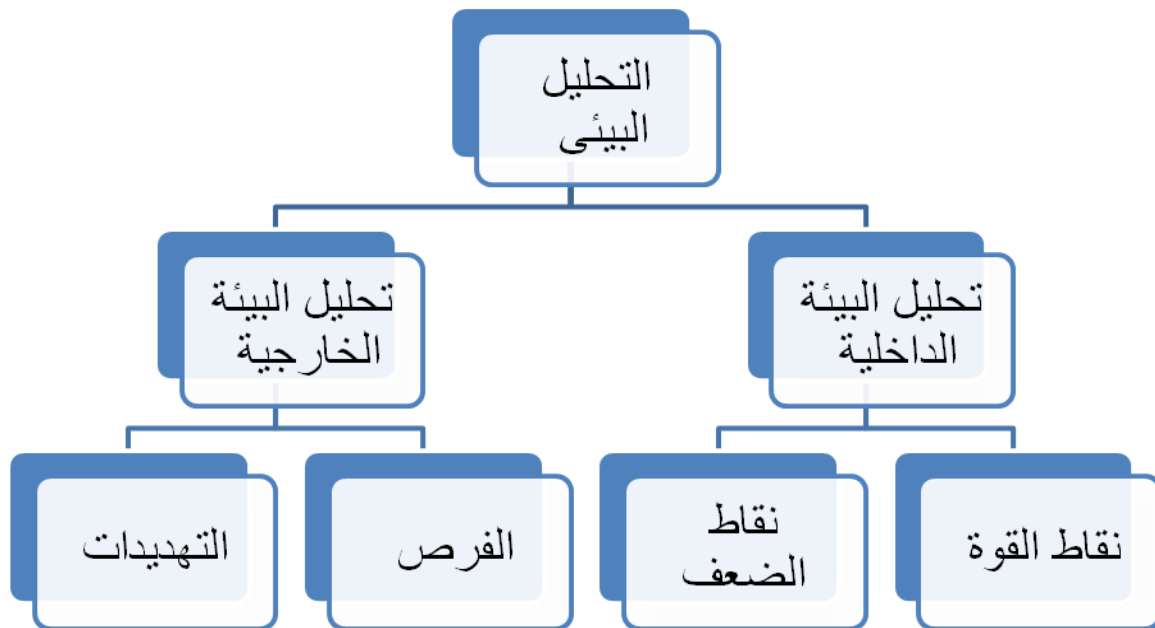
الصفحة	محتويات الفصل الثاني		
٢٧	التحليل البيئي للوضع الراهن لكلية الآداب		
٢٧	مقدمة		
٢٧	أولاً: تحليل البيئة الداخلية		
٢٨	ثانياً: تحليل البيئة الخارجية		
٢٨	محاور ومعايير التحليل البيئي لكلية	١-٢	
٢٨	أدوات التحليل البيئي بالكلية	٢-٢	
٣٦-٢٩	تحليل بيانات البيئة الداخلية لكلية	٣-٢	
٣٧	نتائج تحليل البيئة الداخلية	٤-٢	
٣٨-٣٧	نتائج تحليل البيئة الداخلية لمعايير القدرة المؤسسية	١-٤-٢	
٤٠-٣٩	نتائج تحليل البيئة الداخلية لمعايير الفعالية التعليمية	٢-٤-٢	
٤١	نتائج تحليل البيئة الخارجية	٥-٢	
٤١	نتائج تحليل البيئة الخارجية لمعايير القدرة المؤسسية		
٤٢	نتائج تحليل البيئة الخارجية لمعايير الفعالية التعليمية		
٤٣	خلاصة تحليل النتائج للبيئة الداخلية والخارجية	٦-٢	
٤٤	نموذج الاستراتيجيات البديلة حسب SWOT	٧-٢	
٤٥	مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية لكلية	٨-٢	
٤٥	مصفوفة العوامل الداخلية والوضع التنافسي لكلية الآداب	١-٨-٢	
٤٦	مصفوفة العوامل الخارجية والوضع التنافسي لكلية الآداب	٢-٨-٢	

٩-٢	تحليل الفجوة باستخدام نموذج سرفكوال Servqual	٤٧-٤٩
١٠-٢	فلسفة الكلية في مجال التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع	٥٠
١١-٢	فلسفة الكلية في الحصول على الجودة والاعتماد	٥٠
١-١١-٢	الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية	٥١
٢-١١-٢	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية	٥٢
٣-١١-٢	الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الإستراتيجية	٥٣
٤-١١-٢	تحديد الاحتياجات	٥٣
٥-١١-٢	تقييم المخاطر	٥٤
٦-١١-٢	أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة الإستراتيجية	٥٤
٧-١١-٢	الأدوات المستخدمة في إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية	٥٥
٨-١١-٢	فريق العمل بالخطة الإستراتيجية للكلية	٥٥
١٢-٢	السمات التنافسية والمميزة لكلية الآداب- جامعة سوهاج	٥٦
١-١٢-٢	البرامج الجديدة	٥٧
٢-١٢-٢	المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص	٥٨
	مركز تعليم اللغات	٥٨
	مركز الدراسات الإجتماعية	٥٨
	مركز الدراسات والبحوث الإعلامية	٥٩
	مركز دراسات وبحوث التراث	٥٩
	مركز دراسات وبحوث الآثار والترميم	٥٩
٣-١٢-٢	المعامل البحثية	٦٠
٤-١٢-٢	متحف الآثار التعليمي بالكلية	٦٠

التحليل البيئي للوضع الراهن للكلية

مقدمة

يُعرف التحليل البيئي بأنه عملية تهدف إلى جمع الكثير من الحقائق والمعلومات والبيانات عن الكلية وذلك لتحديد جوانب القوة Strength والضعف Weakness للبيئة الداخلية والفرص Opportunities والتهديدات Threats للبيئة الخارجية بالكلية External Environment والبيئة الداخلية Internal Environment علي أساس التحليل الرباعي SWOT analysis ويشمل التحليل البيئي تحليل البيئة الداخلية للكلية والتي تشمل استطلاع كافة الطاقة البشرية المستفيدين بالكلية سواء أعضاء هيئة التدريس أو الجهاز الإداري وكذلك الطلاب وهي الفئات البشرية المستهدفة التي شملتهم عمليات التحليل البيئي الداخلي. أما البيئة الخارجية فقد شملت كافة الجهات الخارجية المستفيدة سواء بصورة مباشرة او غير مباشرة من الخدمات العلمية والتعليمية التي تقدمها الكلية كوزارة التربية والتعليم ووزارة التضامن الاجتماعي ووزارة الدولة لشئون الآثار وغيرها من الجهات والمنسبات الحكومية والأهلية المحيطة بالبيئة الخارجية للكلية.



Internal Environment Analysis أولًا: تحليل البيئة الداخلية:

تعرف البيئة الداخلية بأنها البيئة التي تشمل كل المعايير أو العناصر التي تؤثر تأثيراً مباشراً على العمل داخل الكلية وكذلك المعايير أو العناصر التي يمكن لإدارة الكلية اتخاذ قرارات بشأن تطويرها أو تعديلها أو إلغائها وهناك العديد من المعايير أو العناصر التي تشتمل عليها البيئة الداخلية موجودة في معايير القدرة المؤسسية والبعض الآخر موجود في معايير الفاعلية التعليمية ومن أمثلة ذلك (الخطة الإستراتيجية ومكوناتها – القيادة والحوكمة- الموارد المادية والبشرية -أعضاء هيئة التدريس – البحث العلمي – الطلاب والخريجون.... الخ). وتعرف نقاط القوة في البيئة الداخلية بأنها عبارة عن النقاط أو الجوانب التي تتميز بها الكلية وتؤثر إيجابياً على الأداء فيها ،أما نقاط الضعف فهي عبارة عن النقاط أو الجوانب غير المتميزة بالكلية والتي تؤثر تأثيراً سلبياً على أداء الكلية .

External Environment Analysis ثانيًا: تحليل البيئة الخارجية

تعرف البيئة الخارجية بأنها " البيئة التي تشمل جميع الأطراف أو المكونات الموجودة بالمجتمع المحيط بالكلية وتؤثر تأثيراً مباشراً أو غير مباشر على أداء العمل داخل الكلية ولكن لا تستطيع إدارة الكلية اتخاذ قرارات بشأن تطويرها أو تعديلها أو إلغائها وهناك العديد من المكونات التي تشتمل عليها البيئة الخارجية مثل (بعض أطراف المشاركة المجتمعية – سوق العمل – وزارة التعليم العالي - الهيئات والمؤسسات المدنية – أولياء الأمور ورجال الأعمال والعديد من الهيئات والمؤسسات ذات العلاقة بالكلية). وتعرف الفرص بأنها عبارة عن كل الإمكانيات المادية والمالية والتدريسية التي يمكن أن تقدمها أطراف ومؤسسات المجتمع الخارجي ويتم الاستفادة منها في تحسين وتطوير الأداء بالكلية. أما التهديدات فهي عبارة عن المعوقات المرتبطة بأطراف ومؤسسات المجتمع الخارجي التي تؤثر سلباً على أداء العمل بالكلية .

٢-١ محاور ومعايير التحليل البيئي للكلية:

استخدمت معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في التحليل البيئي للكلية وهي:

معايير القدرة المؤسسية		معايير الفاعلية التعليمية	
١	التخطيط الاستراتيجي	٨	الطلاب والخريجون
٢	الهيكل التنظيمي	٩	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
٣	القيادة والحوكمة	١٠	التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة
٤	المصادقية والأخلاقيات	١١	أعضاء هيئة التدريس
٥	الجهاز الإداري	١٢	البحث العلمي والأنشطة التعليمية الأخرى

٦	الموارد المالية والمادية	١٣	الدراسات العليا
٧	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١٤	التقويم المؤسسي والشامل لكلية

جدول (١) معايير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

٢-٢ أدوات التحليل البيئي بالكلية

استخدمت عدة أدوات/إجراءات التحليل البيئي بالكلية من أهمها:

• الاستبيانات (استطلاعات الرأي):

وقد صممت هذه الاستبيانات لتتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، حيث أعدت أربعة استبيانات لتحليل البيئة الداخلية وهي:

- ✓ استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري بالكلية حول نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات التي تواجه الكلية
- ✓ استطلاع رأي الطلاب بالكلية والخريجون حول نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في كلية الآداب
- ✓ استطلاع رأي أعضاء الجهاز الإداري بالكلية حول نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في كلية الآداب.
- ✓ استطلاع رأي أعضاء الأطراف الخارجية ذات الصلة بالكلية حول نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في كلية الآداب.

• المقابلات:

قام فريق التخطيط الاستراتيجي بوحدة الجودة بالكلية بإجراء العديد من المقابلات سواء مع أطراف البيئة الداخلية أو البيئة الخارجية للكلية سواء من أعضاء هيئة التدريس أو الإداريين أو الطلاب، وكذلك أعضاء الأطراف الخارجية ذات الصلة بالكلية، وكانت الأهداف من هذه المقابلات مقننة حيث تم السؤال عن بعض الموضوعات التي تتعلق بمحاور ومعايير البيئة الداخلية والخارجية مع استخدام مجموعة من الأدوات منها.

- ✓ طريقة العصف الذهني Brain Storming Method والتي استخدمت مع قيادات الكلية و أعضاء هيئات التدريس ومديري المراكز والطلاب بهدف توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين الوثائق واللوائح والمقابلات.
- ✓ استمارات واستبيانات للمقابلات الشخصية والمسح البيئي للبيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الخطة.
- ✓ دراسة مقترحات خريجي الكلية ورجال الأعمال في مجال الدراسات والعلوم الإنسانية .
- ✓ تنظيم حلقات نقاشية حرة متنوعة بين فريق العمل لرصد 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 الكلية ورسالتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية.
- ✓ دراسة مخرجات مشروعات توكيد الجودة والاعتماد (QAAP & CIQAP).

٣-٢ تحليل بيانات البيئة الداخلية للكلية

أولاً: تحليل استبانة أعضاء هيئة التدريس بالكلية

• تحليل رؤية رسالة الكلية وسياساتها

رؤية ورسالة الكلية وسياساتها											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١١	١٦,٦	٤٠	٦٠,٨	١٢	١٨,٦	٠	٠	٠	٠	٦٣	١٢,٥
٠	٠	١٩	٢٨,٨	٢٥	٣٧,٦	١٢	١٨,٦	٧	١٠,٦	٦٣	١٢,٥
١٢	١٨,١	٢٣	٣٤,٦	١٩	٢٨,٨	٥	٧,٦	٨,١	١٢,١	٦٣	١٢,٥
١٨	٢٧,٢	٢٦	٣٩,٦	١٢	١٨,٦	٥	٧,٦	٨,١	١٢,١	٦٣	١٢,٥
٧	١٠,٦	٢٢	٣٣,٦	٢٠	٣٠,٣	١٠	١٥,١	١٦,٣	٢٤,١	٦٣	١٢,٥
٧	١٠,٦	١٨	٢٧,٢	٩,٣	١٣,٩	٢١	٣١,٥	١١	١٦,٦	٦٣	١٢,٥
٧	١٠,٦	٢٢	٣٣,٦	١١,٤	١٦,٦	٢٦	٣٩,٦	٦	٩,٣	٦٣	١٢,٥
٤	٦	٢٢	٣٣,٦	١١,٤	١٦,٦	٢١	٣١,٥	١٢	١٨,٦	٦٣	١٢,٥
٦٦		١٩٢		١٥٦		٦١		٢٩		٥٠,٤	
الجملة											

جدول رقم (٢) يوضح تحليل استبيان عينة أعضاء هيئة التدريس لرؤية رسالة الكلية وسياساتها

• تحليل الهيكل التنظيمي لكلية

الهيكل التنظيمي لكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢٠	١٩,٢	٢٥	١٤٠,٧	١٢	١٢,٥	٥	١٠,٠	١	١٠	٦٣	
وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد.											
١٧	١٦,٣	٢١	١٥	١٩	١٩,٧	١٣	٢٧	٣	٣٠	٦٣	
شفافية التوصيف الوظيفي في التعيين											
١٥	١٤,٤	٢٤	١٧,١	١٧	١٧,٧	٦	١٢,٠	١	١٠	٦٣	
المرونة من الإدارة العليا لكلية											
٥٢	٧٠	٤٨	٢٤	٥	١٨٩						
الجملة											

جدول رقم (٣) يوضح تحليل استبيان الهيكل التنظيمي لكلية

• تحليل استبيان إدارة الكلية

تحليل إدارة الكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٢٩	٦٣	٢٥	٤٩	٧	٣٠,٤	٢	٤٠	٠	٠	٦٣	٥٠
تمتاز إدارة الكلية وبدرجة عالية من الديمقراطية والحوار فى التعامل٠											
١٧	٣٦,٩	٢٦	٥٠,٩	١٦	٦٩,٥	٣	٦٠	١	١٠٠	٦٣	٥٠
تقوم إدارة الكلية بتفويض بعض السلطات الى بعض العاملين											
٤٦		٥١		٢٣		٥		١		١٢٦	
الجملة											

جدول رقم (٤) يوضح تحليل استبيان عينة أعضاء هيئة التدريس لتحليل استبانة إدارة الكلية

• تحليل الجهاز الإداري بالكلية

تحليل الجهاز الإداري بالكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٢	٦٠	٢٤	٦٨,٥	٢٠	٣٧	٦	٤٢,٨	١	٣٣	٦٣	٥٠
يوجد بالكلية عدد كافى من الاداريين بالعمل فى الادارات المختلفة											
٨	٤٠	١١	٣١,٤	٣٤	٦٢,٩	٨	٥٧,١	٢	٦٦,٦	٦٣	٥٠
يمتلك أعضاء الجهاز الادارى مهارات التعامل مع الاجهزة والتقنيات الحديثة											
٢٠		٣٥		٥٤		١٤		٣		١٢٦	
الجملة											

جدول رقم (٥) يوضح تحليل استبيان عينة أعضاء هيئة التدريس لتحليل استبانة الجهاز الإداري بالكلية

• تحليل أعضاء هيئة التدريس بالكلية

تحليل أعضاء هيئة التدريس بالكلية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تمتلك الكلية أعضاء هيئة تدريس يتميزون بدرجة عالية من الكفاءة.	١٦	٥١,٦	٣٠	٤٢,٨	١٥	٧,٦
يستخدم أعضاء هيئة التدريس بالكلية وسائل التكنولوجيا الحديثة في العملية التدريسية بالكلية	٧	٢٢	٢٤	٣٤,٢	٢٨	١٤,٢
تستخدم الكلية معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٥	١٦,١	١٥	٢١,٤	٢٨	١٤,٢
تحرص الكلية على قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٣	٩,٦	١١	١٥,٧	٢٦	١٣,١
الجملة	٣١	٧٠	١٩٧	٢٥	١٥	٢٥٢

جدول رقم (٦) يوضح تحليل استبيان عينة تحليل أعضاء هيئة التدريس بالكلية

• تحليل البحث العلمي بالكلية

تحليل البحث العلمي بالكلية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تمتلك الكلية خطة للبحث العلمي موثقة ومعتمدة .	٥	٢٥	١٥	٢٩,٤	٢٧	٢٩,٣
يتوفر بالكلية الأجهزة والمعامل والأدوات اللازمة لإجراء البحوث العلمية.	١٢	٦٠	١٤	٢٧,٤	٢٠	٢١,٧
تحرص الكلية على تقدير الباحثين المتميزين مادياً ومعنوياً.	٢	١٠	١١	٢١,٥	٢٢	٢٣,٩
تدعم الكلية البحث العلمي مادياً باستمرار	٣	١٥	١١	٢١,٥	٢٣	٢٥
الجملة	٢٠	٥١	٩٢	٤٦	٤٣	٢٥٢

جدول رقم (٧) يوضح تحليل استبيان عينة تحليل البحث العلمي بالكلية

• تحليل استبانة المباني بالكلية

تحليل استبانة المباني بالكلية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
-------------------------------	-----------	------	--------	-------	------------	---------

العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١	٣٣,٣	١٢	٥٧	٢٩	٥٢,٧	١٨	٤٨,٦	٣	٣٠	٦٣	٥٠
٢	٦٦,٦	٩	٤٢,٨	٢٦	٤٧,٢	١٩	٥١,٣	٧	٧٠	٦٣	٥٠
٣		٢١	٥٥	٣٧	١٠					١٢٦	
الجملة											

جدول رقم (٨) يوضح تحليل استبيان المباني بالكلية

• تحليل استبانة الأنشطة الطلابية

العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٧	٣٥	١٨	٤٣,٩	٢٩	٣٩,٧	٨	٢١	١	٥,٨	٦٣	٣٣,٣	٣	
٥	٢٥	٩	٢١,٩	٢٤	٣٢,٨	١٦	٤٢	٩	٥٢	٦٣	٣٣,٣	٣	
٨	٤٠	١٤	٣٤	٢٠	٢٧,٣	١٤	٣٦,٨	٧	٤١	٦٣	٣٣,٣	٣	
٢٠		٤١	٧٣	٣٨	١٧					١٨٩			
الجملة													

جدول رقم (٩) يوضح تحليل استبيان الأنشطة الطلابية بالكلية

• تحليل استبانة المعامل والأجهزة والمعدات بالكلية

العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٤	٥٠	٢٠	٤٨	٢٢	٥٢	١٥	٥٠	٢	٤٠	٦٣	٥٠	٣	
٤	٥٠	٢١	٥١	٢٠	٤٧,٦	١٥	٥٠	٣	٦٠	٦٣	٥٠	٣	
٨		٤١	٤٢	٣٠	٥					١٢٦			
الجملة													

جدول رقم (١٠) يوضح تحليل استبيان المعامل والأجهزة بالكلية

• تحليل استبانة امكانات المكتبات بالكلية

تحليل امكانات المكتبات بالكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٥	٣٥,٧	١٥	٥٧,٦	٢١	٥٠	١٥	٥٥,٥	٤	٢٨,٥	٦٣	٥٠
٩	٦٤,٢	١١	٤٢,٢	٢١	٥٠	١٢	٤٤,٤	١٠	٧١,٤	٦٣	٥٠
١٤	٢٦	٤٢	٢٧	١٤	٢٦	١٤	٢٦	١٤	٢٦	١٢٦	١٠٠

جدول رقم (١١) يوضح تحليل استبيان امكانات المكتبات بالكلية

• تحليل وحدة إدارة الجودة بالكلية

تحليل وحدة إدارة الجودة بالكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٩	٥١,٣	٢٩	٥١,٧	١٤	٤٦,٦	٠	٠	١	٥٠	٦٣	٥٠
١٨	٤٨,٦	٢٧	٤٨,٢	١٦	٥٣,٣	١	١٠,٠	١	٥٠	٦٣	٥٠
٣٧	٥٦	٣٠	٣٠	٣٠	٣٠	٢	٢	٢	٢	١٢٦	١٠٠

جدول رقم (١٢) يوضح تحليل استبيان وحدة إدارة الجودة بالكلية

ثانياً :- تحليل بيانات الخاصة بالسادة الموظفين الإداريين

• رؤية ورسالة الكلية وسياساتها

رؤية ورسالة الكلية وسياساتها											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٦	١٤	٧	١١,٨	٢١	١٤	١٢	٩,٦	٧	١٣,٤	٥٣	١٢,٥
١	٤١	٧	١١,٨	١٦	١٠	١٩	١٥	١٠	١٩	٥٣	١٢,٥

٢												
١٢,٥	٥٣	٥,٧	٣	١٦	٢١	١٢	١٨	١١,٨	٧	٩,٧	٤	استخدمت وسائل متعددة لنشر رسالة الكلية
١٢,٥	٥٣	٣,٦	٤	٨	١٠	١٣,٦	٢٠	٢٥	١٥	٩,٧	٤	ترتبط رسالة الكلية برسالة الجامعة
١٢,٥	٥٣	٩,٦	٥	١٥,٢	١٩	١٢,٩	١٩	١٠	٦	٩,٧	٤	يتم مراجعة رؤية ورسالة الكلية بصفة دورية
١٢,٥	٥٣	١٥	٨	١٢	١٦	١٢,٩	١٩	٦,٧	٤	١٩,٥	٨	يوجد للكلية سياسات موثقة ومعلنة على الجميع
١٢,٥	٥٣	١٥	٨	١٥,٢	١٩	٨,٨	١٣	٨,٤	٥	١٩,٥	٨	تسهم السياسات الخاصة بالكلية في تحقيق الاهداف الاستراتيجية
١٢,٥	٥٣	١٣,٤	٧	٧	٩	١٤	٢١	١٣,٥	٨	١٤	٦	تقوم الكلية بمراجعة سياساتها بصفة دورية
٤٢٤	٥٢	١٢٥	١٤٧	٥٩	٤١	الجملة						

جدول رقم (١٣) يوضح تحليل استبيان رؤية ورسالة الكلية ورسالتها

• تحليل الهيكل التنظيمي للكلية

الهيكل التنظيمي للكلية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
وجود هيكل تنظيمي معتمد وموثق .	٨	٤٢	١٢	٤١	٢٢	٤١
يبرز الهيكل التنظيمي العلاقات مع الجامعة وإداراتها المختلفة .	٥	٢٦	١٠	٣٤	١٦	٣٠
يوضح الهيكل التنظيمي السنوليات والاختصاصات والأدوار بصورة واضحة	٧	٣٦	٧	٢٤	١٩	٢٨
الجملة	١٩	٢٩	٥٣	٣٩	١٩	١٥٩

• تحليل استبيان إدارة الكلية

تحليل إدارة الكلية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تمتاز إدارة الكلية وبدرجة عالية من الديمقراطية والحوار في التعامل .	٦	٣١,٥	٨	٩,٩	٩	٤٥

٥٠	٥٣	٤٠	١٢	٤٢,٨	٩	٥٥	١١	٩,٩	٨	١٢,٧	١٣	تقوم إدارة الكلية بتفويض بعض السلطات الى بعض العاملين
	١٠٦		٣٠		٢١		٢٠		١٦		١٩	الجملة

جدول رقم (١٥) يوضح تحليل استبيان إدارة الكلية

• تحليل الجهاز الإداري بالكلية

تحليل الجهاز الإداري الكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١٠	٥٢	١٠	٦٢,٥	٢٣	٥٣	٧	٣٨,٨	٣	٣٠	٥٣	٥٠
يوجد بالكلية عدد كافى من الاداريين بالعمل فى الادارات المختلفة											
٩	٤٧	٦	٣٧,٥	٢٠	٤٦,٥	١١	٦١	٧	٧٠	٥٣	٥٠
يمتلك أعضاء الجهاز الإدارى مهارات التعامل مع الاجهزة والتقنيات الحديثة											
١٩	١٦	٤٣	١٨	١٠	١٠٦	الجملة					

جدول رقم (١٦) يوضح تحليل استبيان الجهاز الإداري الكلية

• تحليل أعضاء هيئة التدريس بالكلية

تحليل أعضاء هيئة التدريس بالكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً			
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٨	٢٥,٨	١١	٢٨	٢٢	٣٤	٥	١١,٦	٦	٨,٨	٥٣	٢٥
تمتلك الكلية أعضاء هيئة التدريس يتميزون بدرجة عالية من الكفاءة.											
٩	٢٩	٩	٢٣	١٨	٢٨	١٣	٣٠	١٣	١٩	٥٣	٢٥
يستخدم أعضاء هيئة التدريس بالكلية وسائل التكنولوجيا الحديثة فى العملية التدريسية بالكلية											
٩	٢٩	٧	١٧	١٢	١٨,٧	١٢	٢٧,٩	١١	١٦	٥٣	٢٥
تستخدم الكلية معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم											
٥	١٦	١٢	٣٠	١٢	١٨,٧	١٣	٣٠	٣٨	٥٥,٨	٥٣	٢٥
تحرص الكلية على قياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم											
٣١	٣٩	٦٤	٤٣	٦٨	٢١٢						
الجملة											

جدول رقم (١٧) يوضح تحليل استبيان أعضاء هيئة التدريس الكلية

• تحليل البحث العلمي بالكلية

تحليل البحث العلمي الكلية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تمتلك الكلية خطة للبحث العلمي موثقة ومعتمدة.	٩	٣٠	٥	١٦,٦	٢١	٢٩,٥
يتوفر بالكلية الأجهزة والمعامل والأدوات اللازمة لإجراء البحوث العلمية.	٩	٣٠	٥	١٦,٦	٢٢	٣٠,٩
تحرص الكلية على تقدير الباحثين المتميزين مادياً ومعنوياً.	٦	٢٠	١١	٣٦,٦	١٠	١٤
تدعم الكلية البحث العلمي مادياً بصورة مستمرة.	٦	٢٠	٩	٣٠	١٨	٢٥
الجملة	٣٠	٣٠	٧١	٤٦	٣٥	٢١٢

جدول رقم (١٨) يوضح تحليل استبيان البحث العلمي الكلية

• تحليل مباني الكلية

تحليل مباني الكلية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تمتلك الكلية مبنى حديثاً ومتميزاً.	٦	٧٥	٤	٣٦	٢١	٤٧
يشتمل المبنى على قاعات دراسية كافية ومجهزة تتناسب ومتطلبات العملية التدريسية والتعليمية.	٢	٢٥	٧	٦٣	٢٣	٥٢
الجملة	٨	١١	٤٤	١٩	٢٤	١٠٦

● جدول رقم (١٩) يوضح تحليل مباني الكلية

• الأنشطة الطلابية

تحليل الأنشطة الطلابية بالكلية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
تتيح الكلية العديد من الأنشطة الطلابية (ثقافية-اجتماعية-رياضية..) لطلابها .	٧	٤٣	٩	٣٣	٢٤	٤٤
الجملة	٧	٤٣	٩	٣٣	٢٤	٤٤

٣٣	٥٣	٣٤	١٠	٤٢	١٥	٣٣	١٨	٢٩	٨	١٢,٥	٢	تتوفر بالكلية أماكن كافية ومناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة.
٣٣	٥٣	٣٧	١١	٤٢	١٥	٢٢	١٢	٢٩	٨	٤٣	٧	يشارك أعضاء هيئة التدريس بالكلية في تنفيذ الأنشطة الطلابية .
الجملة												

جدول رقم (٢٠) يوضح تحليل الأنشطة الطلابية بالكلية

• المعامل والأجهزة والمعدات

تحليل المعامل والأجهزة بالكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٧	٥٣	١٢	٦٠	١٧	٥٦	٩	٤٧	٨	٣٣	٥٣	٥٠
يوجد بالكلية عددكافى من المعامل والأجهزة والمعدات اللازمة للعملية التعليمية والتدريسية .											
٦	٤٦	٨	٤٠	١٣	٤٣	١٠	٥٢	١٦	٦٦	٥٣	٥٠
تشتمل المعامل الموجودة بالكلية على جميع وسائل الأمن والسلامة، ويتم صيانتها بشكل دورى.											
١٣		٢٠		٣٠		١٩		٢٤		١٠٦	
الجملة											

جدول رقم (٢١) يوضح تحليل المعمل والأجهزة بالكلية

• دور المكتبة

تحليل دور المكتبة بالكلية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
١١	٦٨	١٢	٥٧	١٠	٣٨	١٣	٤٦	٧	٤٦	٥٣	٥٠
تمتلك الكلية مكتبة حديثة ومتطورة تشتمل على أحدث المصادر العلمية.											
٥	٣١	٩	٤٢	١٦	٦١	١٥	٥٣	٨	٥٣	٥٣	٥٠
يتميز العاملون بالمكتبة بمهارات فنية وتخصصية عالية.											
١٦		٢١		٢٦		٢٨		١٥		١٠٦	
الجملة											

جدول رقم (٢١) يوضح تحليل دور المكتبة بالكلية

• دور وحدة إدارة الجودة

تحليل دور وحدة إدارة الجودة بالكلية												قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%

العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٦	٣٧,٥	٧	٥٠	١٥	٦٥	١١	٤٧	١٤	٦٦	٥٣	٥٠
١٠	٦٢,٥	٧	٥٠	١٧	٧٣	١٢	٥٢	٧	٣٣	٥٣	٥٠
١٦	١٤	٢٣	٢٣	٢١	١٠٦						
الجملة											

جدول رقم (٢٢) يوضح تحليل دور وحدة ادارة الجودة بالكلية

ثالثاً: نتائج تحليل استبيان البيئة الخارجية

• تحليل القوى والعوامل الاقتصادية

تحليل القوى والعوامل الإقتصادية											
قوية جداً		قوية		متوسطة		ضعيفة		ضعيفة جداً		المجموع	
العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%
٦	١١,٥	٦	١٦,٧	١٩	٣٨,٨	٣	٢٥	٦	٥٤,٥	٤٠	
٥	٩,٦	١٣	٣٦,١	١٦	٣٢,٦	٣	٢٥	٣	٢٧,٣	٤٠	
١٢	٢٣,١	١٠	٢٧,٨	١٠	٢٠,٤	٦	٥٠	٢	١١,٢	٤٠	
٢٩	٥٥,٨	٧	١٩,٤	٤	٨,٢	٠	٠	٠	٠	٤٠	
٥٢	١٠٠	٣٦	١٠٠	٤٩	١٠٠	١٢	١٠٠	١١	١٠٠	١٦٠	الجملة

جدول رقم (٢٣) يوضح تحليل القوى والعوامل الاقتصادية بالكلية

• العوامل السياسية والقانونية

تحليل العوامل السياسية والقانونية												قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع					
												العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	العدد	%	
تحديد أعداد المقبولين												٩	٣٧,٥	١٦	٤٤,٥	١١	٢٥	٣	٢٣,١	١	٣٣,٣	٤٠
وجود القوانين التي تعوق العمل والآداء												٤	١٦,٧	١٤	٣٨,٨	١٥	٣٤,١	٦	٤٦,٢	١	٣٣,٣	٤٠

٤٠	٣٣,٣	١	٣٠,٧	٤	٤٠,٨	١٨	١٦,٧	٦	٤٥,٨	١١	عدم تطبيق مبدأ اللامركزية
١٢٠	١٠٠	٣	١٠٠	١٣	١٠٠	٤٤	١٠٠	٣٦	١٠٠	٢٤	الجملة

جدول رقم (٢٣) يوضح تحليل القوى والعوامل السياسية والقانونية بالكلية

• القوى والعوامل الاجتماعية

تحليل القوى والعوامل الاجتماعية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
انخفاض مستوى القيم	٢١	٥٨,٣	١١	٤٠,٧	٨	٥٣
الزيادة السكانية وزيادة الاعداد	١٥	٤١,٦	١٦	٥٩	٧	٤٦,٦
الجملة	٣٦	٢٧	١٥	-	٢	٨٠

جدول رقم (٢٤) يوضح تحليل القوى والعوامل الاجتماعية بالكلية

• القوى والعوامل التكنولوجية

تحليل القوى والعوامل التكنولوجية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
التطور السريع في التقنيات الحديثة	٩	٣١	٦	٣٧,٥	٩	٤٠
وجود نظم حديثة للتدريس	٦	٢٠	٦	٣٧,٥	٨	٣٦
انخفاض ميزانية البحث العلمي	١٤	٤٨	٤	٢٥	١	٢٢,٧
الجملة	٢٩	١٦	٢٢	٢٥	٢٨	١٧,٨

جدول رقم (٢٥) يوضح تحليل القوى والعوامل التكنولوجية بالكلية

• المشاركة المجتمعية مع الأطراف الخارجية

تحليل القوى والعوامل التكنولوجية	قوية جداً	قوية	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً	المجموع
	العدد	%	العدد	%	العدد	%
وجود خطة واضحة ومعلنة للمشاركة الخارجية	٢	٣٣	١	١٤	٧	٣٨,٨
الاشتراك من هيئات ومؤسسات في الأنشطة بالكلية	٢	٣٣	٣	٤٢,٨	١٨	٣٣,٣
قياس رضا منظمات سوق العمل	٢	٣٣	٣	٤٢,٨	١٥	٢٧,٧

والمجتمع المدني					
١٢٠	٢٢	٣١	٥٤	٧	٦
جملة					

جدول رقم (٢٦) يوضح المشاركة المجتمعية مع الأطراف الخارجية

٢-٤ نتائج تحليل البيئة الداخلية

بعد تحليل نتائج الاستبيانات والمقابلات الخاصة بالبيئة الداخلية كانت أهم النتائج كآآي:

أوضحت نتائج التحليل الرباعي للكلية أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخليا والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالتها. كما أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفعالية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها.

٢-٤-١ نتائج تحليل البيئة الداخلية لمعايير القدرة المؤسسية

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
المعيار الأول: التخطيط الإستراتيجي	وجود خطة إستراتيجية معتمدة وموثقة ومعلنة.	
المعيار الثاني: الهيكل التنظيمي	- وجود هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد. - شفافية التوصيف الوظيفي في التعيين وتحديد متطلبات الوظيفة. - المرونة من الإدارة العليا للكلية لتبني القواعد المستحدثة في التعيين في الوظائف الإدارية والشفافية في التعيين. - التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والموظفين والعاملين باللوائح المنظمة للعمل بالكلية ومعرفتهم بالهيكل التنظيمي للكلية والتوصيف الوظيفي لكل ادارات الكلية. - وجود إدارات متنوعة ومتخصصة بالكلية. - وجود إدارة متخصصة لمواجهة الأزمات والسلامة والأمن وإدارة الكوارث.	- قلة الوعي نسبيا بمهام الوظيفة من قبل بعض العاملين بالكلية. - لا يوجد دعم مالي مخصص لوحدة الأزمات والكوارث. - قلة الخبرة بمتطلبات وشروط الوظيفة - عدم وجود برامج مسجلة علي الأجهزة الموجودة بالإدارات في مجال العمل المناسب لكل إدارة.
المعيار الثالث: القيادة والحوكمة	- وجود معايير مستحدثة في اختيار القيادات الأكاديمية. - نمط القيادة بالكلية ديمقراطي. - تنمية مختلف المهارات القيادية للقيادات الإدارية بالكلية. - وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات بالجامعة.	- اختيار القيادات الأكاديمية يتم طبقا لقانون تنظيم الجامعات (القانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢). - عدم وجود خبرة إدارية لدى بعض القيادات الإدارية ونقص في كفاءة بعض الفنيين والموظفين بالإدارات المختلفة بالكلية. - نقص ميكنة الإدارات.
	- صدور قانون حماية الملكية الفكرية. - وجود ميثاق أخلاقيات المهنة معتمد وموثق. - وجود آليات مفعلة ومحددة لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب. - مصادقية الكلية للوعود التي تقدمها للأطراف المختلفة ذات العلاقة.	- حداثة العهد بثقافة الملكية الفكرية لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين. - المساواة بين العاملين في الأقسام رغم التباین فی طبيعة العمل والتخصص.

	- وجود مكتب لتسجيل براءات الاختراع بالجامعة. - استجابة أعضاء هيئة التدريس لشكاوي الطلاب. - وجود صناديق المقترحات والشكاوي في الأقسام والإدارات المختلفة ووجود آلية للعمل بها.	المعيار الرابع: المصادقية والأخلاقيات
- الحاجة إلى التطوير المستمر في مفاهيم الإدارة. - مقاومة ثقافة التدريب. - وجود العديد من العمالة المؤقتة وغير المدربة للعمل بالكلية.	- وجود معايير موثقة لاختيار وترقية القيادات الإدارية. - تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين. - خطة متكاملة لتدريب القيادات الإدارية والعاملين. - وجود خبرات إدارية متميزة لدى بعض رؤساء الإدارات بالكلية. - تنوع الموارد البشرية بالكلية مما يتيح حسن استخدامها. - ملانمة توزيع الموارد البشرية المتاحة وفقا للاحتياجات الفعلية للكلية. - وجود نظم تقويم صادقة لتقييم أداء العاملين. - تطبيق آلية مفعلة وموثقة لربط الحوافز والمكافآت المقدمة للعاملين بالكلية بمستويات الأداء. - توافر روح التعاون بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلاب.	المعيار الخامس: الجهاز الإداري
- عدم كفاية الموارد المالية المتاحة للكلية سنويا. - عدم وجود خطة لصيانة المباني.	- وجود خطة موثقة ومعتمدة لتنمية الموارد الذاتية للكلية. - تكامل البنية التحتية من مباني وإنشاءات وهيكل إداري وتدرسي. - توافر تجهيزات ومعدات تحقيق الأمن والسلامة. - نظافة مباني الكلية والمناخ الصحي لمباني الكلية. - المرافق الموجودة بالكلية متاحة وكافية. - توافر بعض الأماكن المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية. - وجود عدد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص. - توافر عدد مناسب من الأجهزة الحديثة بأقسام الكلية والمعامل المركزية. - وجود خطة لصيانة الأجهزة العلمية. - وجود معمل حاسب آلي معتمد للتدريب ومنح شهادات الرخصة الدولية لقيادة الكمبيوتر ICDL. - توافر وإتاحة أجهزة الحاسب الآلي بالكلية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب ووجود عدد مناسب من نقاط اتصال بالشبكة الدولية للمعلومات. - توافر وسائل الاتصالات الحديثة بالكلية. - توافر انظمته للمراجعة والرقابة الدورية على استخدام الموارد. - وجود موقع للكلية على الإنترنت.	المعيار السادس: الموارد المالية والمادية
- ضعف مشاركة المجتمع المدني في دعم خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - عدم وجود موارد كافية للدعم الفني لخريجي الكلية. - عدم كفاية التواصل مع هيئات المجتمع المدني والتعاون في مجال الاستفادة من خريجي كلية الآداب.	- وجود خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية. - المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص. - الخبرات الحقلية لأعضاء هيئة التدريس خاصة في اقسام الآثار وعلم النفس والإجتماع والجغرافيا والإعلام. - تضافر العمل مع الهيئات الأخرى المهمة بالتنمية البشرية والعلوم الإنسانية. - وجود وحدة الخريجين والاتصال الخارجي بالكلية. - إنشاء وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية. - وجود مركز الخدمة العامة بالكلية. - وجود وحدة الأمن والسلامة وإدارة الأزمات بالكلية. - وجود برامج متنوعة بخدمات المجتمع وتنمية البيئة. - تقديم الخبرات العملية والأكاديمية لخريجي الكلية. - وجود مستشارين لمزارع الدواجن والإنتاج الحيواني الخاصة بالمحافظات المحيطة. - أشراف أعضاء هيئة التدريس بالكلية علي بعض المركز البحثية بالجامعة. - وجود العديد من نماذج لممارسات فعلية لتنمية وحماية البيئة. - مساهمة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في دعم خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - قياس وتقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية.	المعيار السابع: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
- مقاومة التغيير من البعض. - الحاجة إلي زيادة الوعي لدى الجهاز الإداري.	- وجود وعي متنامي للجودة بالكلية من خلال مخرجات مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد CIQAP. - رسوخ ثقافة الجودة لدى معظم أعضاء هيئة التدريس بالكلية. - توافر كوادر بشرية من أعضاء هيئة التدريس علي درجة عالية من الكفاءة في مجال الجودة. - وجود وحدة معتمدة وموثقة لضمان الجودة بالكلية.	المعيار الثامن: التقويم المؤسسي

	إدارة الجودة
--	--------------

٢-٤-٢ نتائج تحليل البيئة الداخلية لمعايير الفعالية التعليمية

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
المعيار الأول: الطلاب والخريجون	- وجود العديد من البرامج التعريفية للطلاب المقبولين. - وجود دليل للطلاب. - سياسات وإجراءات التحويل من وإلى الكلية معتمدة ومعلنة وعادلة. - وجود سياسة واضحة وعادلة للدعم المالي للطلاب. - تعدد مصادر الرعاية الصحية للطلاب. - وجود عيادة طبية مجهزة للطلاب بالكلية. - وجود إجراءات موثقة و مفعلة لتحديد المتفوقين والمبدعين. - وجود حوافز مادية للطلاب المتفوقين والمبدعين. - وجود وحدة للدعم الطلابي. - وجود مكتب متابعة الخريجين بالكلية. - وجود وحدة لتلقي شكاوي ومقترحات الطلاب. - وجود وحدة إدارة وتقويم الامتحانات.	- سياسات القبول بالكلية تتم بناء على القواعد التي ي - القبول بالجامعات. - عدم تفعيل نظام حرمان الطلاب الذين يتغيبون بنس - اداء الامتحانات - الاستمرار في تطبيق قوانين الرأفة لإنجاح الطلاب. - الحاجة إلي جذب الطلاب الوافدين. - الحاجة إلي آلية لدراسة خصائص الطلاب وتحديد ا - العمل علي إيجاد منتقي للتوظيف كرابطة الخريجين
المعيار الثاني المعايير الأكاديمية	- تطبيق الكلية المعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS). - نشر الوعي بالمعايير الأكاديمية القومية بين أعضاء هيئة التدريس.	- الحاجة إلي استكمال المعايير القياسية القومية لبرنا - الحاجة إلي مراجعة الأفعال المستخدمة للمخرجات ا - في توصيف البرامج والمقررات والامتحانات.
المعيار الثالث: البرامج التعليمية/المقررات الدراسية	- تصميم البرامج وتنفيذها في ضوء متطلبات سوق العمل التي تم - حصنها من خلال الاستبيانات. - مشاركة الأطراف المعنية المختلفة لتصميم وتطوير البرامج التعليمية. - تطوير المنهاج الدراسية بما يتناسب ومتطلبات العصر. - وجود إجراءات موثقة للمراجعة الدورية فبالبرامج التعليمية والدورية للمقررات الدراسية. - وجود وحدة ضمان الجودة بالكلية.	- العمل علي إيجاد برامج تعليمية جديدة تلبي حاجة س - تطابق في النتائج المستهدفة لبرامج الدراس - ماجستير-دكتوراه).
المعيار الرابع: التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	- تنوع أساليب التعليم والتعلم بالكلية. - التدريب الميداني والرحلات العلمية لطلاب السنوات النهائية. - كفاءات وأعداد مناسبة من أعضاء هيئة التدريس. - وجود مكتبة للطلاب وأخرى للدراسات العليا تحتوي على العديد من - المراجع والدوريات. - وجود المكتبة الرقمية وعدد كافي من نقاط الشبكة العنكبوتية. - وجود جمعية أصدقاء الطلاب - توافر الدعم المادي والمعنوي للطلاب. - وجود وحدة إدارة وتقويم الامتحانات.	- عدم تطبيق نظام الساعات المعتمدة. - وجود الكتاب الجامعي بصورته الحالية. - اعتماد الطلاب على المذكرات في التحصيل.

• قلة الدعم المالي المخصص للتدريب الميداني والرح • عدم اقتناع بعض أعضاء هيئة التدريس بأهمية ال • بالكلية. • ضعف أجور أعضاء هيئة التدريس.	• كفاية أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالنسبة لعدد الطلاب. • كواادر أعضاء هيئة التدريس مؤهلة وذات خبرة متميزة دوليا. • وجود أساتذة حاصلين علي جوائز دولة وجوائز محلية وإقليمية. • توافق تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع المقررات الدراسية. • مشاركة الأساتذة بصفة مستمرة في المحاضرات. • الاتصال الجيد بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.	المعيار الخامس: أعضاء هيئة التدريس
• ضعف ميزانية البحث العلمي. • ضعف المشاركة المجتمعة في تمويل الأبحاث العلمي • قلة الاتفاقيات الثقافية المفعلة بين الكلية ومؤسسات التعليم • عدم إدراج كافة البحوث العلمية لأعضاء هيئة ال • الكلية. • ضعف مشاركة الطلاب في المشاريع البحثية. • العمل علي زيادة تسويق الأبحاث العلمية التطبيقية • المدني. • معوقات إدارية في إنهاء إجراءات استخراج الد • بالأسفاسم. • ضعف القيمة المادية للمكافآت والحوافز المرتبطة ب	• خطة موثقة ومعتمدة للبحوث العلمية بالكلية. • توافر البنية التحتية و معامل حاسب ولغات وترميم تجهزه بالتقنيات الحديثة لأجراء البحوث العلمية. • مشاركة نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية في البحث العلمي سواء محليا أو إقليمياً أو دولياً. • وجود الكوادر البشرية المدربة علي استخدام التقنيات الحديثة في مجال البحث في التخصصات الدقيقة المختلفة بالكلية • التعاون مع الجامعات الأخرى والمعاهد البحثية وعلاقات متميزة مع هيئات ومؤسسات علمية محلية وإقليمية ودولية • وجود مكتبة علمية متميزة تتوافر فيها الكتب والمراجع والدوريات العلمية بأعداد كافية. • وجود جمعيات علمية متعددة بالكلية. • تنظيم الكلية العديد من المؤتمرات العلمية ذات الطابع المحلي والإقليمي مثل (مؤتمر الأثاريين العرب ٢٠٠٨) • انعقاد دورات تدريبية ومهنية وورش عمل بالكلية. • النشر العلمي المتميز لأعضاء هيئة التدريس في الدوريات العالمية و المؤتمرات الدولية. • وجود عدد من المشاريع البحثية وتطوير التعليم مع هيئات محلية وإقليمية. • وجود قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية. • وجود وسائل لتحفيز ورعاية ودعم أعضاء هيئة التدريس في الاشتراك في المؤتمرات الدولية والمحلية. • الاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية بالكلية في تطوير المقررات الدراسية.	المعيار السادس: البحث العلمي والأنشطة العلمية
• عدم وجود طلاب دراسات عليا وافدون من الدول ال • عدم وجود آلية للتأكد من توافق الامتحانات مع مح • عدم وجود آلية تكفل للدارسين حرية اختيار الد • الأقسام العلمية. • عدم التحديث المستمر للمقررات الدراسية لطلاب • يتناسب مع متطلبات البحث العلمي. • ميل التدريس في الدراسات العليا للجانب النظري • الميداني. • نقص المهارات الفنية والتحليلية لطلاب الدراسات • نقص الإمكانيات المتاحة للتدريب اللازم لإكساب • في البحث العلمي.	• إتاحة التسجيل للدرجات العلمية المختلفة (دبلوم-ماجستير-دكتوراه) مع توافر لائحة معتمدة ومعلنة للدراسات العليا تشمل القواعد المنظمة للتسجيل ومنح الدرجات العلمية. • وجود قاعدة بيانات الكترونية ورقية بالدرجات الممنوحة وبأعداد الطلاب المقيدين والمسجلين لكل درجة علمية. • تنوع وسائل الإعلان عن برامج الدراسات العليا. • تناسير برامج الدراسات العليا • فبالكلية مع احتياجات المجتمع والتطور الأكاديمية الحديثة. • ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات المشاركين في تدريسها. • عدد أعضاء هيئة التدريس مناسب للقيام بأعباء تدريس المقررات.	المعيار السابع: الدراسات العليا
• قلة الوعي بأنشطة التقويم ونظام التقويم الشامل لد • العمل علي توثيق آليات الاستقصاء من نتائج التقو • من جميع الأطراف الداخلية والخارجية المعنية.	• وجود خطة موثقة ومعلنة للتقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية. • وجود • إجراء اتموثقة للتحسين والتعزيز فوضوء نتائج التقويم الشامل للفاعلية التعليمية • وجود وحدة لضمان الجودة بالكلية. • إسهام نظام الجودة بدرجة عالية في نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والمعيدين. والمدرسين المساعدين والطلاب بالكلية. • وجود إجراءات مستحدثة لتفعيل نظم المساءلة والمحاسبة في الكلية.	المعيار الثامن: التقويم المستمر للفاعلية التعليمية

٢-٥ نتائج تحليل البيئة الخارجية

في ظل المتغيرات الراهنة محلياً وإقليمياً وعالمياً أوضحت نتائج التحليل البيئي أن الكلية أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم المركز التنافسي للكلية وتحقيق غاياتها وأهدافها الإستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغاياتها وأهدافها.

٢-٥-١ نتائج تحليل البيئة الخارجية لمعايير القدرة المؤسسية

المعيار	الفرص المتاحة	التهديدات (التحديات) المحتملة
المعيار الأول: التخطيط الإستراتيجي	–	–
المعيار الثاني: الهيكل التنظيمي	رغبة الدولة في تطوير الهيكل التنظيمي لمؤسساتها التعليمية والدفع بجيل من القيادات الشابة	–
المعيار الثالث: القيادة والحوكمة	–	صلابة وجمود بعض القوانين التي تحكم العمل مؤسسات التعليم العالي وصعوبة تعديلها مما يعيق حرية الكلية في تطبيق ما تراه مناسباً لفكر الجودة.
المعيار الرابع: المصادقية والأخلاقيات	قوانين الملكية الفكرية	قوانين الملكية الفكرية

–	–	المعيار الخامس: الجهاز الإداري
• تناقص ميزانية الكلية في ظل الركود الاقتصادي والأزمة المالية العالمية.	–	المعيار السادس: الموارد المالية والمادية
• قلة التمويل لمشروعات خدمة المجتمع وتنمية البيئة في ظل تناقص ميزانية الكلية نتيجة الركود الاقتصادي والأزمة المالية العالمية. • كثرة دخلاء المهنة. • تعرض الطلاب البطالة وضعف الطلب	• توافر العديد من مشروعات التنمية في صعيد مصر. • الموقع الجغرافي المتميز للكلية مما أتاح التواصل مع البيئة المحيطة (محافظات صعيد مصر). • إنشاء وحدات ذات طابع خاص تساعد في خدمة المجتمع المحيط بالكلية. • فناعة المسنولين والأهالي بما تقدمه الكلية من خدمات للمجتمع ودعمهم بالمشاركة المجتمعية • انتشار فكر المشاركة المجتمعية والجمعيات الأهلية.	المعيار السابع: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
–	–	المعيار الثامن: التقويم المؤسسي وإدارة الجودة

٢-٥-٢ نتائج تحليل البيئة الخارجية لمعايير الفعالية التعليمية

المعيار	الفرص المتاحة	التحديات (التحديات) المحتملة
المعيار الأول: الطلاب والخريجون	• الاستفادة من مشروعات تطوير التعليم العالي في تخصيص اعتمادات مالية لرفع الكفاءة التعليمية. • وجود فرص لتدريب الطلاب على العمل الحر والمشروعات الصغيرة. • تفضيلات سوق العمل المحلية والإقليمية لخريجي الكلية	• زيادة عدد كليات الآداب والعلوم الإنسانية في مصر. • المنافسة القوية من الجامعات الخاصة في مجال العلوم الإنسانية خاصة في تخصص اللغات والإعلام. • سياسات القبول الحالية في مؤسسات التعليم العالي والأعداد الكبيرة للطلاب. • تطور تكنولوجيا التعليم والاتجاه نحو أنماط التعلم غير تقليدية (التعلم الإلكتروني).
المعيار الثاني	–	–

المعايير الأكاديمية		
المعيار الثالث: البرامج التعليمية/المقررات الدراسية	- الاستفادة من مشروعات تطوير التعليم العالي في تخصيص اعتمادات مالية لرفع الكفائه التعليمية - استحداث برامج دراسية جديدة تلبي احتياجات سوق العمل وتوفر فرص جيدة لخريج الكلية.	—
المعيار الرابع: التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	الاستفادة من مشروعات تطوير التعليم العالي في تخصيص اعتمادات مالية لرفع الكفائه التعليمية وحصول بعض الأقسام علي بعض مشروعات تطوير التعليم.	—
المعيار الخامس: أعضاء هيئة التدريس	تنامي فكر الجودة لدي أعضاء هيئة التدريس معانينهم والطلاب والعاملين بالكلية	ازدياد رغبة أعضاء هيئة التدريس في النزوح إلي البلاد العربية أو الأجنبية
المعيار السادس: البحث العلمي والأنشطة العلمية	- توافر المشاريع البحثية الممولة من الاتحاد الأوروبي أكاديمية البحث العلمي ووزارة التعاون الدولي. - الاتفاقيات الثقافية. - المشروعات التدريبية التابعة لهيئات دولية والاتحاد الأوروبي ووزارة التعاون الدولي.	- نقص الاعتمادات المالية للبحث العلمي. - ارتفاع تكاليف النشر العلمي.
المعيار السابع: الدراسات العليا	—	ارتفاع رسوم الدراسات العليا
المعيار الثامن: التقييم المستمر للفاعلية التعليمية	إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مما يسهم في رفع مستوي العلمية التعليمية.	—

٢-٦ خلاصة تحليل النتائج للبيئة الداخلية والخارجية

نقاط الضعف <u>Weakness</u>	نقاط القوة <u>Strengths</u>
• جهاز إداري لا يمتلك التعامل مع التكنولوجيا الحديثة • معامل غير كافية وغير مجهزة ولا يتم تحديثها دورياً • مبنى غير ملائم وغير كاف للعملية التعليمية واستيعاب الأعداد المتزايدة من الطلاب سنوياً • نظم تقويم وامتحانات غير مناسبة وغير متنوعة • عدم نشر وتفعيل خطة البحث العلمي بالكلية. • عدم وجود مقاييس للرضا الوظيفي بالكلية • ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية وخدمة المجتمع. • عدم كفاية مصادر تمويل البحث العلمي. • عدم مكافأة المتميزين من الباحثين. • ضعف مستوى موقع الكلية على الانترنت.	• رؤية ورسالة للكلية معلنة ومعتمدة. • هيكل تنظيمي معتمد وملائم • كفاءة وتميز أعضاء هيئة تدريس • مكانة الكلية وموقعها الجغرافي • سياسات قبول واضحة ومعلنة • أنشطة طلابية متنوعة • مكتبة رقمية حديثة و متطورة • معامل حاسب ومعامل لغات ومعامل ترميم وعلم نفس للنهوض بالعملية التعليمية والبحثية • ديمقراطية إدارة الكلية من خلال تفويض بعض السلطات من القيادات لمن يستطيع أداء المهام بكفاءة • وجود مراكز ووحدات ذات طابع خاص تقدم خدمات تعليمية وخبرات تدريبية متميزة لمحافظات الصعيد. • وجود برامج تعليم مفتوح متميزة مثل برنامج الآثار والإرشاد السياحية والإعلام وغيرها الجاري إنشاؤها • وجود برامج خاصة بمصرفات تقدم خدمة تعليمية مميزة مثل برنامج الترجمة.
التحديات <u>Threats</u>	الفرص <u>Opportunities</u>
• انخفاض مرتبات ودخول أعضاء هيئة التدريس والإداريين. • ضعف الميزانية المخصصة للبحث العلمي من قبل الوزارة. • ضعف مشاركة الأطراف الخارجية مع الكلية. • محدودية وجود مقياس لرضا المستفيدين من خدمات الكلية. • المنافسة القوية من الجامعات الخاصة في مجال العلوم الإنسانية خاصة في تخصص اللغات والإعلام. • ضعف التواصل والربط بين الكلية وهيئات المجتمع الخارجي المحيط بالكلية. • تضائل فرص العمل الذي يتطلب التخصصات العلمية التي تقدمها الكلية. • مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لفكر الجودة وعدم تحمسهم لآليات التطبيق، ومن ثم عدم التعاون.	• وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد . • وجود مشروع CIQAP وما يترتب عليه من تمويل وتدريب. • وجود مساحات للتوسع في بناء مبان أخرى للكلية بمقر الجامعة الجديد بحي الكوامل بسوهاج. • وجود مشاريع ICTP الممولة من المجلس الأعلى للجامعات . • دعم إدارة الجامعة من خلال المساهمة في مشروع CIQAP. • التطور السريع والمتلاحق في المجال التكنولوجي.

٧-٢ نموذج الاستراتيجيات البديلة حسب SWOT

يُعرف نموذج SWOT بأنه نموذج التحليل الرباعي الذي يهدف إلى تحديد الاستراتيجيات البديلة التي يمكن لمختلف المؤسسات استخدامها في تحديد التوجهات والأهداف المستقبلية التي يراد تحقيقها ويسمى بالنموذج الرباعي نظرا لاحتوائه على أربعة مكونات أساسية هي نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية ،ومن خلال نتائج التحليل لكل البيئة الداخلية والخارجية يمكن تصميم نموذج SWOT كالآتي:

البيئة الداخلية <u>القوة Strengths</u> وهي عبارة عن نقاط التميز داخل الكلية <u>الضعف weakness</u> وهي جوانب عدم التميز بالكلية وتحتاج إلى استيفائها	البيئة الخارجية <u>الفرص Opportunities</u> كل الإمكانيات التي يقدمها المجتمع الخارجي ويمكن الاستفادة منها في تطوير الكلية <u>التهديدات Threats</u> المعوقات الموجودة بالبيئة الخارجية وتؤثر سلباً على أداء الكلية	البيئة الداخلية <u>القوة Strengths</u> وهي عبارة عن نقاط التميز داخل الكلية <u>الضعف weakness</u> وهي جوانب عدم التميز بالكلية وتحتاج إلى استيفائها
إستراتيجية WO إستراتيجية التطوير والتحسين بمعنى استغلال الفرص لتقليل جوانب الضعف بالكلية	إستراتيجية SO إستراتيجية التوسع والنمو وتقوم على قاعدة تطوير جوانب القوة باستغلال الفرص المتاحة	إستراتيجية WO إستراتيجية التطوير والتحسين بمعنى استغلال الفرص لتقليل جوانب الضعف بالكلية
إستراتيجية WT إستراتيجية الانكماش بمعنى ضرورة تقليل أو إغلاق لبعض الأقسام والتخصصات لمواجهة التهديدات التي تؤثر على الكلية	إستراتيجية ST إستراتيجية الثبات والاستقرار بمعنى أن تقوم الكلية بتطوير ذاتها لمواجهة التهديدات من خلال استغلال جوانب القوة بها	إستراتيجية WT إستراتيجية الانكماش بمعنى ضرورة تقليل أو إغلاق لبعض الأقسام والتخصصات لمواجهة التهديدات التي تؤثر على الكلية

وقد استخدمت الكلية مجموعة من الاستراتيجيات البديلة التي تتناسب و نتائج التحليل البيئي و من أهم الاستراتيجيات التي سوف تركز عليها الخطة الإستراتيجية هي إستراتيجية التطوير والتحسين وكذلك إستراتيجية:

الوضع التنافسي للكلية

تستخدم مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية لتحديد الوضع التنافسي للكلية مقارنة ببعض الكليات على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي، وفيما يأتي استعراض لكل من مصفوتي العوامل الداخلية والخارجية:

٨-٢ مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للكلية

إن الهدف الأساسي من تصميم مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية هو تحديد الوضع التنافسي لكلية مقارنة بالكليات الأخرى على المستوى المحلي أو الإقليمي أو العالمي، وفيما يأتي استعراض مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية بناءً على التحليل البيئي السابق.

٢-٨-١ مصفوفة العوامل الداخلية والوضع التنافسي لكلية:

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي Weight	القيمة Rate	النقاط المرجحة Weight Score	التعليق
١- مجالات القوة				
- أعضاء هيئة التدريس	٠.١٥	٥	٠.٧٥	- أعداد مناسبة كما وكيفا في كثير من الأقسام العلمية
- وجود هيكل تنظيمي معن وملئم	٠.٠٥	٣	٠.١٥	- هيكل تنظيمي ملائم إلى حد كبير لطبيعة نشاط الكلية الجامعة
- سياسات قبول واضحة ومعلنة	٠.١٥	٣	٠.١٥	- وجود سياسات واضحة ومعلنة
- ديمقراطية في إدارة الكلية	٠.٠٥	٢	٠.٢٠	- نمط ديمقراطي إلى حد كبير
- أنشطة طلابية متنوعة	٠.١٠			- وجود أنشطة طلابية متميزة
٢- مجالات الضعف				
- أعضاء هيئة التدريس	٠.١٠	٢	٠.٢٠	- ضعف المشاركة فبالأنشطة الطلابية
- المعامل	٠.١٠	١	٠.١٠	- وخدمة المجتمع
- موقع الكلية على الانترنت	٠.١٠	١	٠.١٠	- عدم وجود عدد كاف وعدم اشتمالها على تجهيزات حديثة
- خطة البحث العلمي بالكلية	٠.٢٠	١	٠.٢٠	- ضعف المستوى والأداء
- نظم تقويم وامتحانات	٠.١٠			- عدم نشر وتفعيل الخطة
				- نظم التقويم غير مناسبة
إجمالي النقاط المرجحة				٢,٦٥

يتضح من الجدول أن قوة الوضع الداخلي لكلية يعتبر متوسطاً، حيث بلغ إجمالي النقاط المرجحة (٢,٦٥) هي قريبة من المتوسط، حيث تقع في المنتصف بين {١-٥} حيث يشير:

وبما أن الكلية حصلت في هذا المكون على (٢,٦٥) من (٥ درجات) فهي تأتي في ترتيب متوسط عند مقارنتها بكليات الآداب الأخرى في الجامعات المحلية أو الإقليمية.

٢-٨-٢ مصفوفة العوامل الخارجية والوضع التنافسي للكلية:

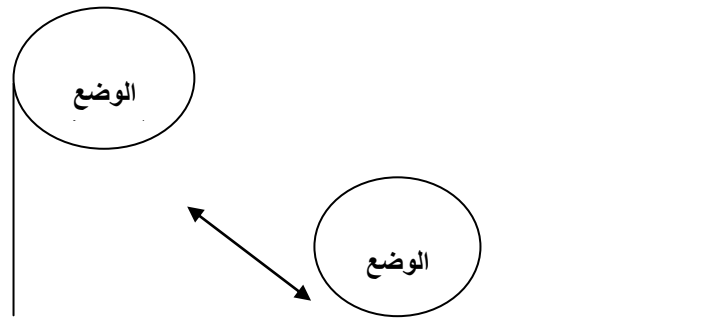
العوامل الإستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي Weight	القيمة Rate	النقاط المرجحة Weight Score	التعليق
الفرص - وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم. - دعم الجامعة لمشروع CIQAP بالكلية - مشروعات التطوير ICTP - توافر مساحات تسمح بالتوسع مستقبلا - الدعم المادي المقدم من الجهات الأهلية في المجتمع المحلي	٠,١٠	٥	٠,٥٠	- حافز قوي للتطوير.
	٠,٠٥	١	٠,٠٥	- صندوق تطوير التعليم العالي بالوزارة.
	٠,٠٥	٤	٠,٦٠	- الدعم المادي لمشروعات التطوير
	٠,١٥	٢	٠,٢٠	- توجد مساحات يستفاد منها المؤسسة في بناء مشروعات حديثة
	٠,١٥	١	٠,١٠	- توجد مساندة ودعم ملموس من المجتمع المحلي
	٠,١٠			
	٠,١٠			
التحديات - تقارير الهيئات الدولية بشأن ترتيب الجامعات - تواضع الإنفاق الحكومي علي الجامعة - تزايد عدد الجامعات الحكومية والخاصة ذات القدرة التنافسية العالية - قلة دعم قطاع الأعمال للمشاريع البحثية - هجرة الكوادر الجامعية للجامعات الأخرى محليا وإقليميا ودوليا	٠,١٠	٤	٠,٤٠	- هذه التقارير تهدد سمعة الجامعات التي لم ترد في التقرير
	٠,١٠	٢	٠,٢٠	- ضعف المخصصات وتآكل قوتها الشرائية بسبب التضخم
	٠,١٠	٣	٠,١٥	- تجذب أعضاء هيئة التدريس للعمل بها
	٠,١٠	٤	٠,٦٠	- لوحظ من خلال التحليل البيئي انخفاض مساهمة رجال الأعمال للمشروعات البحثية.
	٠,١٥	٢	٠,٢٠	- ضعف الأجور والأحوال الاقتصادية يدفع أعضاء هيئة التدريس للهجرة
	٠,١٥			

			٠,١٠	
	٣,٠٠		١,٠٠	اجمالي النقاط المرجحة

أظهر تحليل العوامل الخارجية لكلية أن قدرة الكلية فوق المتوسطة في الاستيعاب والاستفادة من متغيرات البيئة الخارجية. يمكن استخدام مجموع النقاط المرجحة وهي (٣,٠٠) في المقارنة مع الكليات الأخرى، واستنتاج الوضع التنافسي معكليات الآداب في الجامعات المصرية الأخرى.

٩-٢ تحليل الفجوة باستخدام نموذج سركوال Servqual

تعرف الفجوة GAP بأنها هي عبارة عن الفرق بين الوضع الراهن والحالي لكلية وبين المستقبل أو المستهدف الذي تسعى الكلية للوصول إليه. تم تحليل الفجوة في مركز تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات -جامعة سوهاج على أساس البيانات الواردة في التقرير السنوي لامتحانات العام الماضي والتغذية الراجعة من المراجعين النظراء.



الفجوة ١ : الفجوة بين إدارة الكلية والدور المنوط بها:

تدرك إدارة كلية الآداب ما هو الدور المنوط بها وما هو المطلوب في خريجي المستقبل، كما تدرك الكلية بأن المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS) تخدم هذا الدور. ومن ثم ليس هناك فجوة بين إدارة الكلية وإدراكها للدور المنوط بها ومدى أهمية التحسين والتطوير المستمر لأهدافها.

الفجوة ٢: الفجوة بين تصورات إدارة الكلية في خدمة الطلاب وبين ترجمة هذه التصورات إلى واقع:

هناك تباين بين تصورات الكلية فيما يرضي العملاء والمستفيدين (الطلاب وأولياء الأمور) وبين ترجمة هذه التصورات إلى مواصفات جودة الخدمة. بالرغم من أن إدارة الكلية تدرك توقعات العملاء والمستفيدين من حيث نوعية الخريج واحتياجات سوق العمل (كما هو موضح في الفجوة رقم ١)، لم يترجم هذا إلى خدمات متطورة، على سبيل المثال، لا توجد امتحانات مميكة التصحيح نظرا لعدم تفعيل المقررات المشتركة في بنوك الأسئلة.

وكذلك أظهرت تقارير مراجعة نظم التقويم والورقة الامتحانية بالكلية بعض العيوب في طرق تقييم الطلاب المتبعة، على الرغم من أن هناك بعض الجهود الفردية المتناثرة عند بعض الأقسام بالكلية، والتي توجد بها طرق مستحدثة للتقييم الطلابي وليست سياسات متبعة. الأمر الذي قد يؤدي إلى خريج لا يلبي توقعات العملاء.

أسباب هذه الفجوة هي:

- عدم وجود الحوافز المالية التي تدعم أعضاء هيئة التدريس في تجويد نظم الامتحانات وتقويم الطلاب وعدم توافر الكوادر مدربة من أعضاء هيئة التدريس لسد هذه الفجوة.
- عدم معرفة أو إدراك بعض أعضاء هيئة التدريس بأن نظم التقويم يجب أن توافق المعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS) أو تجاهل ومقاومة البعض منهم لتطبيق تلك المعايير.
- نظام الفصل الدراسي المطبق حاليا يقف في طريق تحقيق أهداف ومعايير أعلى من المهارة والمعرفة لدى الخريج وخصوصا في التخصصات العملية كالترميم وعلم النفس وهي البرامج التي يوجد بها تدريبات عملية والتي تتطلب قدر كبير من الاستمرارية والمزيد من التدريب العملي والمتابعة.

لعلاج هذه الفجوة:

تحتاج إدارة الكلية إلى تخصيص وإيجاد مصادر أخرى لتمويل الأنشطة العلمية لضمان جودة الخدمات، فضلا عن توافرها في جميع الأوقات. وإحلال نظام الفصل الدراسي المطبق حاليا بنظام الساعات المعتمدة. وتقوم الآن إدارة الكلية بعملية تطوير المناهج الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS). المجموعة الأولى من الخريجين والتي انضمت إلى هذه المعايير سوف تخرج بعد تطبيق تطوير اللوائح والمناهج الدراسية بالأقسام وسيتم الحصول على بيانات العملاء وردود الفعل لتحديث هذا التحليل.

الفجوة ٣: الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها العملاء والمستفيدين والخدمة الفعلية التي تقدمها الكلية.

هناك فجوة حقيقية بين جودة الخدمة التي يتوقعها العملاء والمستفيدين (الطلاب وأولياء الأمور) والخدمة الفعلية التي تقدمها الكلية. تطبيق مواصفات الجودة لتخريج طلاب مؤهلين علميا وقادرين على المنافسة في سوق العمل ويلبي توقعات العملاء يفتقر إلى بعض العناصر الحاسمة بالرغم من أن المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOS) تخدم هذا الهدف. لذا فإن:

- أصحاب المصلحة والمستفيدين غالبا ما يشكون من أنخريجينا، على الرغم من معرفتهم، يفكرون إلى القدرة على تنمية معارفهم إلى مهارات التطبيق.
- الخريجون غير قادرين على العمل في فريق والتواصل مع الآخرين.
- الخريجون ناهيا ينتظرون من الآخرين لإخبارهم بما يجب فعله، ولا يملكون مهارات التفكير العلمي.

أسباب هذا الفجوة هي:

يرجع هذا إلى أن بعض أعضاء هيئة التدريس والطلاب يعتمدون على أسلوب "التلقين" في العملية التعليمية والامتحانات المكررة. كما لم يدركوا طبيعة التعليم الجامعي، وأن الجامعة يفترض أن تساهم في بناء الشخصيات وليس فقط توفير المعرفة.

هذا بالإضافة الي أن هناك الكثير من الطلاب غير ملتزمين بالحضور المنتظم، وهذا يرجع إلى التصور السلبي لما بعد التعليم الجامعي والبطالة.

وهذه المشاكل يمكن تجنبها من خلال:

- ✓ التدريب المستمر لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس على المنهجية العلمية الجديدة في مجال نظم الامتحانات وتقييم الطلاب، وتكنولوجيا المعلومات ومهارات الاتصال كما أن الطلاب بحاجة لاستعادة الثقة في النظام الأكاديمي في هذا الجهد. (وثيقة خطة تنمية قدرات أعضاء هيئة بالكلية)
- ✓ التنسيق بين أهداف أعضاء هيئة التدريس وأولويات وأهداف الكلية للمساعدة في توضيح المسائل ذات الأولوية فيما يتعلق بالإنجازات الشخصية والتنظيمية للكلية.

الفجوة ٤: الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية ووسائل الاتصال الخارجي بالعملاء والمستفيدين.

هناك فجوة بين الخدمات الفعلية التي يقدمها المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية والاتصال الخارجي بعملائنا. نظراً لأن هذه المراكز والوحدات لا تعلن عن برنامجها في وسائل الإعلام أو عن طريق وسائل الإعلان الأخرى، حيث إنها لا تزال تعتمد على الاتصال الشفهي لإبلاغ المستفيدين عن مستوى المهارات والمعارف لدي الخريجي والخدمات. هذا الأسلوب في الاتصال الخارجي بالمستفيدين قد ينتج عنه سوء فهم وارتفاع مستوى توقعات عملائنا.

ويمكن تجنب هذا عن طريق الإعلان عن جودة البرامج التعليمية والإمكانيات ومستوي الخدمة المتوفرة لأرباب العمل عن طريق وسائل اتصال فعالة كالقنوات الإعلامية والصحف.... الخ.

الفجوة ٥: الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين.

هناك فجوة بين المتوقع والجودة المستهدفة في خريجي الكلية، فضلاً عن الخدمات التي تقدمها الكلية. وتشمل هذه الثغرة علي واحد أو أكثر من الثغرات الأربع الأخرى. هذا التفاوت قد يؤدي إلى فقدان عملائنا.

وفيما يلي عرض لبعض الفجوات الأخرى بين الوضع الراهن المستقبلي لبعض المعايير والمؤثرات التي اشتملت عليها الدراسة الميدانية:

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المستهدف
البحث العلمي	وجود خطة للبحث العلمي موثقة ومعلنة ولكن غير مفعلة	وجود خطة بحث علمي موثقة ومعلنة ومفعلة
الموارد المالية والبشرية	انخفاض كبير في الموارد المادية اللازمة للعملية التعليمية والتدريبية	استكمال البنية التحتية بالكلية
المباني	عدم ملائمة مباني الكلية للعملية التعليمية والتدريبية	التطوير والتوسع في مباني الكلية حتى تصبح ملائمة للعملية والتدريبية
المشاركة المجتمعية	انخفاض مستوى المشاركة المجتمعية	تفعيل المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي
نظم التقويم والامتحانات	نظم تقويم وامتحانات غير ملائمة وغير مناسبة	استحداث نظم تقويم وامتحانات جديدة ومتنوعة

١٠-٢ فلسفة الكلية في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

مقدمة:

تعتبر الإستراتيجية هي المنهج الذي تتبعه المؤسسات أو الأفراد في تحقيق أهدافهم، فالإستراتيجية تحدد طريقة العمل للوصول من نقطة بداية ما إلى نقطة أخرى مبتغاة نريد الوصول إليها، وهي بذلك مرتبطة بشكل وثيق برسالة المؤسسة لمجموعة محدده من الأفراد، وهي بذلك تمثل النقطة التي يجب أن ننطلق منها دائماً، فإن رؤية المؤسسة تمثل صورة ذهنية للمستقبل المنشود لها، والتي لا تتحقق إلا من خلال إستراتيجية عمل واضحة. وعلى الجانب الآخر يعد التخطيط هو العملية التي يتم من خلالها اتخاذ قرارات لتحديد كيف نصل إلى الأهداف المراد تحقيقها. ولذلك فالتخطيط الاستراتيجي يعتمد على تحديد الأهداف طويلة الأجل؛ التي تمثل المستقبل المرغوب فيه للمؤسسة عن طريق رسم الخطط التنفيذية التي تكفل الوصول لتلك الأهداف، وبالتالي تخصيص الموارد البشرية والمادية اللازمة لذلك بعد تحديد متغيرات البيئة الداخلية متمثلة في نقاط القوة والضعف، ومتغيرات البيئة الخارجية متمثلة في الفرص والتحديات التي تواجه المؤسسة. وهي بذلك عملية ديناميكية مستمرة ومتغيرة تعتمد على نظام إداري متكامل وتؤثر على المؤسسة في المستقبل

من هنا يتضح أهمية وجود خطة إستراتيجية لأي مؤسسة تسعى للنمو والتطوير وتريد أن تحجز لها مكاناً مرموقاً في المستقبل، والذي يتمثل في وضوح الرؤية وتحديد أهداف المؤسسة الإستراتيجية، والاستخدام الأمثل للموارد والإمكانات، وتحقيق التكامل بين كافة مستويات الإدارة بالمؤسسة، وتحديد الأولويات بما يتفق مع احتياجات المؤسسة، وبالتالي السيطرة على المشاكل التي قد تظهر أثناء التنفيذ والتقليل من المخاطر المتوقعة بأكبر قدر ممكن. ولأن كلية الآداب مؤسسة تربوية مسؤولة عن إعداد وتدريب خريجها وباحثيها في مجال اللغات والآداب والعلوم الإنسانية تسعى لأن تكون مؤسسة ذات وجود مؤثر سواء على المستوى المحلي أو العربي، وتهدف أن تتبوأ مكانة علمية ومهنية مرموقة بين كليات الآداب المعتمدة من خلال تحقيق الجودة والتميز في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في مجالات الآداب والعلوم الإنسانية المختلفة كما يتضح من رؤيتها، فإن وجود خطة إستراتيجية لكلية الآداب يضعها على الطريق الصحيح، ويضمن لها تنظيم المدخلات وتفعيل العمليات للوصول إلى مخرجات أفضل في التعليم والبحث وخدمة المجتمع، ويساعدها في الأساس على تحقيق أهدافها بالفاعلية والكفاءة الداخلية والخارجية المرتبطة بالمعايير المرجعية في مجال إعداد وتكوين خريج متميز في كافة تخصصات كلية الآداب، كما أن وجود إستراتيجية لكلية الآداب ينبثق منها خطة تنفيذية واضحة المعالم محددة التفاصيل والآليات، يمثل أولوية متقدمة لدى إدارة الكلية لتطوير منظومة العمل العلمي والتربوي والإداري، وصولاً إلى تحقيق الجودة والاعتماد.

١١-٢ فلسفة الكلية في الحصول على الجودة والاعتماد:

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

وترجع أهمية إتباع مدخل الجودة الشاملة بالكلية إلى عدة اعتبارات يمكن إيجازها على النحو الآتي:

- زيادة أهمية دور العنصر البشري المؤهل والمدرّب والقادر على الابتكار والإبداع في التعامل مع النظام العالمي الجديد وتحدياته.
- تطور احتياجات متطلبات سوق العمل، مما يتطلب القيام بالعملية التعليمية بأساليب جديدة ومتطورة في ظل التنافسية والعولمة مع ابتكار آليات جديدة لحل المشكلات التي تواجه مسيرة تطور المجتمع.
- مساهمة المؤسسات التعليمية في تقدم ونمو المجتمع بتأثيرها على نوعية ومهارة وإمكانيات الخريجين.
- التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة استخدام صيغ متطورة في التعليم مثل تطبيق نظم التعليم عن بعد والتعلم الإلكتروني.
- الإسهام في حل كثير من المشكلات التعليمية التي تتسم بالواقعية لمقابلة التوازن بين توقعات الأطراف المعنية ومتطلبات التنمية المستدامة.
- جعل برامج ومناهج الكلية التعليمية تتسم بالواقعية لمقابلة التوازن بين توقعات الأطراف المعنية ومتطلبات التنمية المستدامة.
- ضرورة البحث عن مصادر تمويل ذاتية متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية، ومن ثم فإن الكلية في سعيها نحو تحقيق مدخل الجودة الشاملة تعتمد على الالتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبعة بالكلية من خلال الخطة الإستراتيجية والتي تلتزم بالآتي:-
- ☒ وجود رؤية أو رسالة للكلية تلتزم بها إدارة الكلية في تحقيق غاياتها وأهدافها.
- ☒ تحديد مسئولية كل فرد من العاملين بالكلية في الحصول على الجودة والاعتماد.(راجع الهيكل التنظيمي لكلية الآداب والتوصيف الوظيفي سواء للأقسام الأكاديمية أو الإدارية)
- ☒ تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع والبيئة .
- ☒ تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة في أسلوب تقديم الخدمة بما يقابل احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.
- ☒ مراعاة الفروق الفردية بين الطلاب سواء على المستوى التعليمي أو الاجتماعي أو الثقافي بما يحقق توقعاتهم ويقابل احتياجاتهم.
- العمل على تحقيق التميز والإبداع والابتكار لدى خريجي الكلية.
- التحسين المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية بالكلية.
- إتباع منهجية قائمة على المبادرة والتنبيه بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.
- المتابعة المستمرة للأداء في ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية.

٢-١١-١ الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية:

تتمثل أهمية الخطة الإستراتيجية لضمان الجودة في التعليم الجامعي في زيادة كفاءته، والارتقاء بمكوناته وتعزيز كفاءة مخرجاته، ومواجهة تحديات الجودة، والمواكبة والتطوير. وإعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الآداب – جامعة سوهاج يعد أمراً مهماً لتنظيم وتوجيه وتنفيذ الرقابة على الأنشطة والخدمات الرئيسية بالكلية وتقييمها. تقوم خطة الكلية الإستراتيجية على مجموعة من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو الآتي:

- الدعم الكامل من إدارة الجامعة وقيادة المجتمع المحلي المحيط بالجامعة .
- الخطة الإستراتيجية لكلية الآداب – جامعة سوهاج يجب أن تبنى في سياق رؤية ورسالة الجامعة.
- التخطيط الإستراتيجي عملية لا نهائية تؤدي إلى التطوير المستمر في العملية التعليمية وخدمة المجتمع.
- تطوير الخطة بصورة أكثر شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع
- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام التحليل البيئي (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية والفرص والتحديات الخارجية.
- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي ومعايير الاعتماد (NARS) الصادرة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لقطاع الآداب.

- أن تكون ثقافة ضمان الجودة للتعليم العالي مفهوما أساسيا وواضحا لجميع أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية.
- بناء الخطة الإستراتيجية يتم بطريقة المشاركة والتعاون والتواصل بين جميع المستفيدين وذوى المصالح من الكلية.
- إتاحة كل المعلومات بكل وحدات الكلية لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية .
- الخطة الإستراتيجية تحدد طموحات وأولويات الكلية.
- الخطة الإستراتيجية قادرة على تحقيق التطوير والابتكار المأمول في أداء الكلية.
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحقوق فى المشاركة والمسئولية.
- وضع مقاييس واضحة لقياس الأداء.
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين.
- التقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية.
- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية (SWOT).

٢-١١-٢ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية:

كما سبق القول تعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية الآداب بجامعة سوهاج للحصول على الجودة والاعتماد على استخدام منهج " التحليل الرباعي SWOT ". حيث يعتمد هذا المنهج على تحليل "البيئة الداخلية" EnvironmentInternal للكلية من حيث كفاءتها وقدرتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها وتحليل "البيئة الخارجية" External Environment للكلية للاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة، سعيا نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ أهداف الخطة الإستراتيجية للكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الإستراتيجية. كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفقا للمعايير المحددة، وبالتالي تعتبر الخطة الإستراتيجية للكلية مدخلا أساسيا للتعاون بين جميع الأطراف داخل الكلية وخارجها بالإضافة إلى كونها أداة مهمة للتقييم والمتابعة.

ويقوم هذا المنهج على أساس التحليل البيئي لمكونات البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة Strength والضعف Weakness وتحليل البيئة الخارجية وما بها من فرص متاحة Opportunities وتهديدات Threats باعتبار ذلك الأساس لوضع أي تصور مستقبلي، ثم بعد ذلك يتم وضع الرؤية والرسالة وفى النهاية وضع الأهداف الإستراتيجية المستقبلية التي تسعى الكلية إلى تحقيقها. هذا بالإضافة إلى اعتماد الخطة الإستراتيجية على منهج " تحليل المحتوى " Content analysis والذي يقوم على تحليل جميع الأدلة والوثائق والمستندات المطلوبة للخطة الإستراتيجية من مختلف الإدارات، كما اعتمدت المنهجية على عدد من الأدوات لدراسة البيئة الداخلية والخارجية والتي من أهمها الاستبيانات واستطلاعات الرأي والمقابلات وكذلك الملاحظات في عملية التحليل البيئي للكلية. وقد اعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية على مجموعة من الخطوات التي يمكن تلخيصها في النقاط الآتية:

- عمل العديد من الورش لنشر ثقافة ومتطلبات إعداد الخطة الإستراتيجية ومن أمثلة هذه الورش (ورش عن كيفية إجراء التحليل البيئي، ورش عن الرؤية والرسالة).
- إجراء التحليل البيئي لكل من البيئة الداخلية والخارجية.
- تطبيق نموذج SWOT Analysis لتحديد الاستراتيجيات التي سوف تستخدمها الكلية في وضع الأهداف الإستراتيجية.
- تحديد الفجوات Gaps بين الوضع الراهن والوضع المستقبلي وتحديد أفضل الاستراتيجيات التي وضحت في نموذج SWOT التي تحقق التطلعات المستقبلية للكلية.
- وضع وصياغة الأهداف الإستراتيجية الخاصة بالكلية.

٢-١١-٣ الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الإستراتيجية

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة الإستراتيجية، حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات الموضحة لمدى واقعية الخطة المقترحة في تميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة. ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو الآتي:-

- ✓ الطلاب والخريجون وأولياء الأمور.
- ✓ أعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري والعمال.
- ✓ الجهات الحكومية المختلفة (وزارة التربية والتعليم – وزارة التضامن والشئون الإجتماعية- وزارة الدولة لشئون الآثار – الصندوق الإجتماعي للتنمية).
- ✓ المؤسسات المختلفة المرتبطة بسوق العمل (الصندوق الإجتماعي للتنمية).
- ✓ المجتمع بوجه عام.

٢-١١-٤ تحديد الاحتياجات

لتوفير مقومات النجاح للخطة من اللازم تحديد وتقييم الاحتياجات اللازمة والتي يمكن توضيحها فيما يأتي:

- ✓ إتباع إستراتيجية متطورة تسعى للتغيير والتحسين المستمر بهدف إرضاء جميع الأطراف ذات المصلحة مع الالتزام بالشفافية والمسئولية لتحقيق التميز.
- ✓ نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز في الأداء وتطبيق فلسفتها وأدواتها وآليات تنفيذها في إدارات الكلية وأقسامها المختلفة.
- ✓ تنمية القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي والثقة والولاء والانتماء وزيادة الرضاء الوظيفي لدى جميع العاملين بالكلية.
- ✓ وضع دليل يشمل الخطط والبرامج والسياسات والإجراءات والقواعد اللازمة لتنفيذ الخطة ونظام لتوثيق إجراءات التنفيذ مع التركيز على البدء بالأهداف الإستراتيجية الموجهة لتلبية احتياجات المستفيد من الخدمة.
- ✓ تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها في أعضاء هيئات التدريس والعاملين والعمل على تنمية تلك المهارات والقدرات للمستويات المطلوبة عن طريق التدريب المستمر.
- ✓ توفير كيان إداري مسنول عن تنفيذ خطط وبرامج وسياسات الخطة الإستراتيجية.
- ✓ وضع نظام داخلي للمتابعة والمراجعة لتقييم جهود الكلية في تنفيذ الخطة واتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود انحرافات في الأداء.
- ✓ تطوير نظام فعال للاتصالات والمعلومات وأن يتم جمع وتبادل البيانات والمعلومات بصورة منتظمة لإجراء الدراسات وتحليل النتائج وتحديد كفاءة وفاعلية الخطط والتنفيذ.
- ✓ توفير الدعم اللازم لتحقيق الاستمرارية في جهود التحسين والتطوير بالكلية.

٢-١١-٥ تقييم المخاطر

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكلية 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 يأتي:

- ✓ عدم كفاية الدعم من جانب الإدارة العليا للجامعة، أو التغير في أولوياتها واتجاهاتها.
- ✓ عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ.
- ✓ ضعف مساهمة الأطراف المعنية في تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية.
- ✓ عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع الخوف ومقاومة التغيير لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
- ✓ استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.
- ✓ عدم تضمين جميع العاملين بالكلية في جهود تنفيذ خطط وبرامج وسياسات الخطة الإستراتيجية.

✓ التوسع في إنشاء الجامعات الخاصة التي تستقطب عدد كبير من الطلاب خاصة في مجال اللغات والعلوم الإنسانية

٢-١١-٦ أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة

- ✓ ضرورة تأهيل الكلية للتقدم للاعتماد ، والعمل على التطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية.
- ✓ إنشاء برامج جديدة متفاعلة مع احتياجات الأطراف المعنية وسوق العمل.
- ✓ التحول إلى نظام الساعات المعتمدة لبرامج الليسانس والدراسات العليا.
- ✓ الاهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية والعمل على الانتهاء من أعمال البناء لمبنى الكلية الجديد في مقر الجامعة بالكوامل
- ✓ الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والعاملين لرفع الكفاءة والفعالية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع والبيئة.
- ✓ تسويق خدمات الكلية الاستشارية والبحثية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسع في البحوث والاهتمام بالبحوث متعددة التخصصات.
- ✓ تفعيل وعقد اتفاقات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلة الليسانس ومرحلة الدراسات العليا.

٢-١١-٧ الأدوات المستخدمة في إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية:

- تم استخدام العديد من الأدوات أثناء إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية منها:
- الاستبيانات واستطلاعات الرأي والمقابلات والملاحظات التي تم تطبيقها 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.
- تنظيم حلقات نقاش حرة متنوعة بين فريق العمل حيث دارت تلك الحلقات حول رصد وتحليل الحالة الجامعية والمجتمعية الراهنة من حيث التخصصات الأكاديمية، والإمكانات والقدرات المتاحة، وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة، بما يكفل توفير عدد من التصورات.
- طريقة العصف الذهني Brain Storming والتي استخدمت مع عدد من القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية وكذلك مع بعض أعضاء هيئات التدريس ومديري المراكز والطلاب وذلك بهدف الوصول إلى نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات التي توجد بالكلية.
- عقد عدد من حلقات النقاش مع بعض الخريجين وبعض الهيئات والمؤسسات ورجال الأعمال ذوي العلاقة بالكلية.

٢-١١-٨ فريق العمل بالخطة الاستراتيجية بالكلية:

- تشكيل فريق للخطة الإستراتيجية من مجموعة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وبمعاونة من الإداريين بالكلية والطلاب والخريجون وبعض المؤسسات من المجتمع الخارجي سواء مؤسسات تعليمية من وزارة التربية والتعليم أو إقتصادية كالصندوق الإجتماعي للتنمية.
- الاستعانة بمجموعة من الخبراء في مجال التخطيط الاستراتيجي بجامعة سوهاج من كليات العلوم والطب وهي الكليات التي سبق لها الحصول على الاعتماد أو خبراء من مركز الجودة بالجامعة.
- جمع مجموعة من الوثائق واللوائح والدراسات المتصلة بمنظومة الكلية وما يتعلق بها مع وضع تكاليفات لأعضاء فريق الخطة الإستراتيجية بالكلية.
- إجراء التحليل البيئي للكلية والبيئة الخارجية المحلية.
- تصميم وتطبيق أدوات الدراسة الميدانية (المسحية والتحليلية منها والمقابلات وورش العمل).
- تحليل النتائج ورصدها في تقرير أولي (مسودة أولية للخطة).
- عقد الندوات وحلقات النقاش والعصف الذهني بين أعضاء الفريق وعينة من الأطراف المعنية سواء من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم أو الجهاز الإداري أو الطلاب والخريجون أو مؤسسات المجتمع المدني المحيطة.

- كتابة التقرير الأولى بعد التعديلات المقترحة وطابعته وعرضه ومناقشته وتقديمه.
- تنظيم آليات مناسبة لتوثيق جهود التطوير.

٢-١٢ السات التنافسية والميزة لكلية الآداب- جامعة سوهاج:

للكلية في الوقت الحالي وضع تنافسي مقارنة بكليات الآداب المناظرة في الوجه القبلي وفي جمهورية مصر العربية. وتتمثل ملامح الوضع التنافسي الحالي للكلية في الآتي:

- حصول بعض من أساتذة الكلية على جوائز الدولة التقديرية في الآداب مثل أ.د. نصار محمد عبد الله الأستاذ بقسم الفلسفة لعام ٢٠١٠ وجائزة الدولة للتفوق العلمي في مجال العلوم الاجتماعية والآثار لعام ٢٠١٠ للأستاذ الدكتور/ محمد عبد الستار عثمان نائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب الأسبق وأستاذ الآثار الإسلامية.
- النشر العلمي الدولي المتميز لأعضاء هيئة التدريس بالكلية سواء بالنشر في مجلات دولية محكمة أو مؤتمرات دولية متخصصة.
- وجود بنية تحتية متكاملة بالكلية من معامل وقاعات تدريس ومتحف.
- وجود العديد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص
- حصول الكلية على العديد من المشروعات البحثية ومشروعات تطوير التعليم.
- تردد عدد كبير من أبناء محافظة سوهاج والمحافظات المجاورة علي الكلية سواء بهدف البحث العلمي واستكمال الدراسات العليا والحصول علي درجات الدبلومة والماجستير والدكتوراه في كافة تخصصات العلوم الإنسانية.
- تخرج من كلية الآداب جامعة سوهاج عدد من الشخصيات الصحفية والإعلامية المرموقة إعلامياً وصحفياً
- تشارك كلية الآداب بعدد خمسة أساتذة في اللجان العلمية لترقية الأساتذة والأستاذة المساعدين في دورتها الحالية.
- تشارك كلية الآداب في التدريب الصيفي للطلاب العرب ضمن برنامج التبادل العلمي العربي الذي ينظمه اتحاد الجامعات العربية تحت رعاية جامعة الدول العربية حيث يفد للكلية طلاب من الدول العربية الشقيقة مثل سوريا والسودان للتدريب الصيفي في أقسام الترميم واللغة الإنجليزية.
- يفد لكلية الآداب طلاب من جامعات أجنبية لتعلم اللغة العربية وآدابها.
- اشترك مكتبة كلية الآداب في مشروع المكتبة الرقمية وميكنة المكتبات وهو المشروع الذي ساعد في تعظيم الاستفادة من مقتنيات مكتبة الكلية وخدماتها كما ساعد الفهرس الموحد علي تحقيق التوحيد في إجراءات الاطلاع من خلال الموصفات والمعايير الدولية وتطبيق العديد من البرامج التعاونية مثل الاقتناء التعاوني الفهرسة التعاونية مما يعظم من فائدة المكتبة لكل المترددين عليه من أساتذة ومعاونيههم وطلاب. وقد تم الانتهاء من عمليات إدخال الكتب (٣١٢٠ كتاب) والرسائل العلمية (٢٤٠٠ رسالة) والدوريات (٥٠٠ دورية) وعمليات لصق الباركود حيث تم الإدخال بنسبة ١٠٠% وجاري تفعيل الاستعارة الآلية علي البرامج.

- التدريب الميداني الذي تقوم به الكلية والذي يشتمل على الآتي:
 - ☒ معسكرات وقوافل لرصد المشكلات المجتمعية وتوعية أبناء المحافظة بكافة القضايا المعاصرة والتي يقوم بها أساتذة قسم علم الاجتماع.
 - ☒ الرحلات العلمية التي تقوم بها الكلية في عدة أقسام منها الجغرافيا وعلم النفس والآثار والإعلام.
 - ☒ تدريب في أماكن العمل الحقلية الحقيقية.
 - ☒ التدريب الصيفي لطلاب قسم الترميم في مجال الآثار وصيانتها.
- كما تساهم سياسات وخطط الكلية في تحسين الوضع التنافسي للكلية كما ورد في الغايات والأهداف الإستراتيجية

ويمكن توضيح الوضع التنافسي للكلية في المحاور الآتية:

٢-١٢-١ البرامج الجديدة بالكلية

تتميز كلية الآداب بجامعة سوهاج عن الكليات المناظرة علي مستوى الجامعات المصرية باحتوائها علي برامج دراسية وتخصصات نادرة وبرامج جديدة تتناسب مع احتياجات سوق العمل وتؤدي إلى خريج متميز علي المستويين الإقليمي والدولي مثل برنامج الترجمة وهو برنامج خاص بمصروفات، بالإضافة إلي برنامج الآثار والإرشاد السياحي وبرامج اللغة العربية (اللغة العربية للجميع) والفرنسية (اللغة الفرنسية للاتصال) والجغرافيا (الجغرافيا ونظم المعلومات الجغرافية) وعلم الاجتماع والدراسات الإسلامية وهي برامج بالتعليم المفتوح. كما تتفرد الكلية عن غيرها من كليات الآداب علي مستوى الجمهورية في احتوائها علي تخصصات نادرة ليس لها مثيل في أي من كليات الآداب الأخرى مثل تخصص ترميم الآثار، بالإضافة إلي تغير مسمى برنامج الجغرافيا بالكلية وتطوير المقررات الدراسية به ليصبح الجغرافيا ونظم المعلومات، وفيما يلي استعراض لبعض البرامج الجديدة بالكلية:

• برنامج الترجمة

هو برنامج خاص بمصروفات بدأ العمل به في العام الجامعي ٢٠٠٧-٢٠٠٨ وهو يهدف إلي تقديم خدمة تعليمية متميزة في مجال تعلم اللغة الإنجليزية وتعلم تقنيات الترجمة الفورية لأبناء محافظة سوهاج والمحافظات المجاورة لها ومنذ أن بدأت الدراسة في هذا البرنامج وهناك تزايد مستمر في أعداد الطلاب الراغبين في الالتحاق به.

• برنامج الآثار والإرشاد السياحي

هو أحد برامج التعليم المفتوح الذي تقدمه كلية الآداب بجامعة سوهاج لأبناء محافظة سوهاج خاصة، والمحافظات المجاورة لها من خريجي الدبلومات الفنية المختلفة. وقد بدأت الدراسة في هذا البرنامج في العام الدراسي ٢٠٠٧/٢٠٠٨م. هذا البرنامج هو البرنامج الوحيد الموجود بكلية الآداب – جامعة سوهاج ولا يوجد برنامج مناظر له علي مستوى كليات الآداب بالجامعات المصرية الأخرى.

٢-١٢-٢ المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بكلية الآداب

تتميز كلية الآداب بجامعة سوهاج بوجود عدد مناسب من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص والتي تقدم خدمات مهمة سواء لطلاب الجامعة أو المجتمع المحيط سواء في مجال الخدمات اللغوية أو الاجتماعية أو الخدمات الأثرية وكذلك في مجال الخدمات الإعلامية والدراسات الإسلامية. هذه المراكز تعد من السمات المميزة لكلية الآداب حيث أن الكثير منها لا يوجد له نظير في كليات الآداب بالجامعات المصرية الأخرى.

مركز تعليم اللغات (مركز الخدمة العامة للغات والترجمة والإغراض الخاصة)

يتميز هذا المركز بتعدد خدماته من خلال تعدد اللغات الأجنبية التي يقدمها بكفاءة عالية لكل أبناء محافظة سوهاج والمحافظات الأخرى المجاورة من خدمات تعليمية وترجمة متميزة:-

- ☒ يقع هذا المركز بكلية الآداب جامعة سوهاج وهو وحدة ذات طابع خاص، ويشرف عليه مجموعة من الأقسام العلمية بالكلية ذات الصلة بعلم اللغة
- ☒ صدر قرار إنشاء هذا المركز بقرار رئيس الجامعة رقم (١١٤) بجلسته رقم (٣) بتاريخ ٣٠/١٠/٢٠٠٦م. بتشكيل المركز من الوحدات المتخصصة الآتية:-

وحدة اللغة الإنجليزية. وحدة اللغة العربية

وحدة اللغة الفرنسية وحدة اللغة الإيطالية

وحدة اللغة الألمانية وحدة اللغات الشرقية (اللغة التركية- الفارسية- العبرية)

- ☒ أعتمدت اللانحة المالية للمركز بقرار من السيد أ.د. وزير المالية رقم (١٤٥) بتاريخ ٢٠١١/٧/٤
- ☒ قرار رئيس جامعة سوهاج رقم (٣٠) بتاريخ ٢٠١٢/١/١٥. بتشكيل مجلس إدارة جديد للمركز
- ☒ وضم مركز اللغة الإنجليزية الذي كان يتبع الإدارة المركزية للجامعة وضمه إلى كلية الآداب مع تغيير مسمى المركز إلى مركز الخدمة العامة للغات والترجمة والأغراض الخاصة.

مركز الدراسات الاجتماعية

- يتميز هذا المركز بتقديم خدمات الدراسات والبحوث الاجتماعية المتخصصة التي تخدم أبناء محافظة سوهاج وتتعاظم قيمة وأهمية هذا المركز في أداء دوره حين نعلم انه المركز الوحيد في كليات الآداب علي مستوى جامعات الصعيد ومن ثم فخدماته تمتد لكافة محافظات الصعيد المجاورة لمحافظة سوهاج مثل محافظات أسيوط وقنا والأقصر والمنيا
- ☒ يقع هذا المركز بكلية الآداب تحت إشراف قسم الاجتماع بالكلية.
 - ☒ صدر قرار إنشائه بقرار مجلس جامعة جنوب الوادي بتاريخ ١٩٩٦/١٢/٣٠ م.
 - ☒ قرار الوزاري رقم ١٨٢ بتاريخ ١٩٩٧/٢/٢..
 - ☒ تم تفعيل المركز وتشكيل مجلس إدارة جديد بموافقة رئيس الجامعة رقم ٣١ بتاريخ ٢٠١٢/١/٥ م.

مركز الدراسات والبحوث الإعلامية

- يتميز هذا المركز بتقديم خدمات الدراسات والبحوث الإعلامية في محافظة سوهاج ومحافظات الصعيد الأخرى المجاورة وهو مركز متخصص في تقديم الخدمات الإعلامية ودراسات الاستقصاء وقياس استطلاعات الرأي العام مما يستفد منه لدى المؤسسات الحكومية في دعم اتخاذ القرارات التي تحقق طموح تلك المحافظات.
- ☒ يقع هذا المركز بكلية الآداب تحت إشراف قسم الإعلام بالكلية.
 - ☒ صدر قرار إنشائه بموافقة مجلس جامعة جنوب الوادي رقم (٥) بتاريخ ١٩٩٥/٦/٢٧ م.
 - ☒ تم تشكيل مجلس إدارة المركز بقرار رئيس الجامعة بتاريخ ٢٠٠٠/٧/١
 - ☒ تم تفعيل المركز وتشكيل مجلس إدارة جديد له بقرار رئيس الجامعة رقم (٣٧٧) بتاريخ ٢٠١١/١٢/٢٨ م.

مركز دراسات وبحوث التراث

- هو أحد المراكز العلمية المتخصصة في تحقيق التراث الإسلامي من كنوز فكرية كان لها دور بارز في الحضارة الإنسانية عامة والإسلامية خاصة، كما يهتم المركز بنشر الوعي بالثقافة الإسلامية وعقد دورات متخصصة في مجال علوم القرآن والتفسير وهو بذلك مركز متفرد لا يوجد له نظير بكليات الآداب الأخرى علي مستوى الجامعات المصرية.
- ☒ يقع هذا المركز بكلية الآداب تحت إشراف قسم الدراسات الإسلامية.
 - ☒ حصل على موافقة مجلس جامعة جنوب الوادي بتاريخ ١٩٩٥/٦/٢٧ م.
 - ☒ صدر قرار رئيس المجلس الأعلى للجامعات رقم (٥٧) بتاريخ ١٩٩٥/٧/١٥ م.
 - ☒ تم تفعيل المركز وتشكيل مجلس إدارة جديد له بقرار رئيس جامعة سوهاج رقم (٢٩) الصادر بتاريخ ٢٠١٢/١/١٥ م.

مركز دراسات وبحوث الآثار والترميم

يعتبر هذا المركز هو المركز العلمي الوحيد علي مستوى كليات الآداب بالجامعات المصرية الذي يهتم بحفظ التراث الأثري واعداد البحوث والدراسات المتخصصة في مجال علوم الآثار وصيانتها وكذلك عقد الدورات وورش العمل المتخصصة في تنمية الوعي الأثري وتنمية مهارات العاملين في مجال الآثار وصيانتها.

✕ صدر قرار بإنشائه بقرار من مجلس الجامعة لسنة (٢٠٠٩) كوحدة ذات طابع خاص تابعة لقطاع شئون البيئة وخدمة المجتمع بالجامعة.

✕ صدر قرار مجلس الجامعة لسنة ٢٠١٢ بتحويل تبعية المركز لكلية الآداب.

أهداف المركز:

- ✕ عقد مؤتمرات علمية في مجال الآثار وصيانتها.
- ✕ عمل ورش عمل وندوات لمناقشة قضايا الآثار والمشاكل والأخطار التي تهدد بقائها ودراسة طرق الحفاظ عليها.
- ✕ عقد دورات تدريبية في مجال الآثار وصيانتها بهدف زيادة خبرات المتخصصين ورفع كفاءتهم العلمية.
- ✕ إعداد البحوث والدراسات الخاصة بمشاكل الآثار وطرق الترميم والصيانة.
- ✕ الشراكة العلمية والعملية مع الجهات والمؤسسات المدنية والحكومية المتمثلة في وزارة الدولة لشئون الآثار لإعداد مشروعات الترميم والصيانة سواء بالمتاحف أو المواقع الأثرية.
- ✕ عقد دورات تدريبية في مجال تنمية الحرف التراثية ورفع الوعي بقيمة وأهمية الحرف التراثية والصناعات التقليدية ودورها في التنمية الاقتصادية للمجتمع.

٢-١٢-٣ العامل البحثية والتدريبية بكلية الآداب

تتميز الكلية عن الكليات المناظرة لها بوجود عدد مناسب من المعامل البحثية والتدريبية المجهزة خاصة في أقسام الترميم والجغرافيا وعلم النفس والإعلام وأقسام اللغات والآثار. بالإضافة إلي استفادة قسم الترميم من مشروع التطوير المستمر في إنشاء معمل لقياسات التلوث الجوي للمتاحف والمناطق الأثرية وتجهيزه ليصبح مستقبلا وحدة ذات طابع خاص تخدم المناطق الأثرية والمتاحف سواء بمحافظة سوهاج أو المحافظات المجاورة وهو أيضا المركز العلمي الوحيد المتخصص في هذا المجال الذي لا يوجد له نظير بأي من كليات الآداب بالجامعات المصرية ويعد الآن لتقديم خدماته في قطاع الآثار والمتاحف والمكتبات بمحافظة سوهاج ومحافظات الصعيد المجاورة. وقد تم تزويد هذه المعامل في السنوات الثلاث الأخيرة بمجموعة حديثة ومتطورة من الأجهزة العلمية سواء بغرض البحث العلمي أو التدريب العملي لطلاب الكلية، مما يسهم في رفع مستوى الخدمات البحثية بالكلية لي تصبح بيت خبرة في كثير من قطاعات العلوم الاجتماعية والإنسانية، وقد تم تدعيم وتحديث تلك المعامل، وذلك ضمن الدعم المالي المقدم من مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد لكلية الآداب طبقا للخطة التنفيذية لها.

الفصل الثالث



رقم الصفحة	محتوي	الفصل الثالث
٦٣	مقدمة	
٦٣	رؤية جامعة سوهاج	أولاً
٦٣	رسالة جامعة سوهاج	ثانياً
٦٤	رؤية كلية الآداب – جامعة سوهاج	ثالثاً
٦٤	رسالة كلية الآداب – جامعة سوهاج	رابعاً
٦٥	الغايات والأهداف الإستراتيجية	خامساً
٦٧-٦٦	رفع كفاءة الأداء المؤسسي للكلية	الغاية الأولى
٦٩-٦٨	أن تصبح الكلية مركز إشعاع علمي	الغاية الثانية
٦٩	الاهتمام بمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي	الغاية الثالثة
٧١	إيجاد خريج متميز في مجال العلوم الإنسانية	الغاية الرابعة
٧٣-٧٢	زيادة فعالية المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي	الغاية الخامسة

مقدمة

صيغت رؤية ورسالة كلية الآداب – جامعة سوهاج، وكذا غاياتها النهائية وأهدافها الاستراتيجية بناء على نتائج التحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية للكلية، الذي أخذ فيه رأي كافة الأطراف المستفيدة سواء داخلياً ممثلة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والجهاز الإداري والطلاب أو البيئة الخارجية الممثلة في كافة هيئات ومؤسسات المجتمع الحكومي والمدني، مثل وزارات التربية والتعليم، والدولة للأثار، والتضامن الاجتماعي والإعلام والصندوق الاجتماعي للتنمية. وكذا الجمعيات الأهلية التي تستفيد من الخدمات التعليمية والبحثية والبيئية التي تقدمها الكلية سواء كخريجين أو دورات وورش عمل تدريبية وخدمات بحثية في مجال خدمة المجتمع والبيئة، وذلك حتى يمكن صياغة رؤية ورسالة تتسم بالموضوعية والمصادقية و معبرة عن آمال وطموحات كافة أطراف بيئة الكلية سواء الداخلية لها أو الخارجية. أما الصياغة اللغوية التي أعدت بها الرؤية والرسالة فقد شكلت لجنة بتكليف من مجلس كلية الآداب من مجموعة من أساتذة كلية الآداب من ذوي الخبرة اللغوية والخبرة البحثية والاتصال بهيئات المجتمع المدني لإعداد صياغة تحقق هذا الهدف، وعرضها على كافة الأطراف واستطلاع آرائهم في رؤية ورسالة كلية الآداب على النحو الذي سبق ذكره، كما روعي في الصياغة أن تخرج رؤية ورسالة الكلية متنسقة مع رؤية جامعة سوهاج ورسالتها وكذا أهدافها الاستراتيجية التي تنتمي إليها الكلية، وفي هذا السياق نعرض أولاً رؤية ورسالة جامعة سوهاج على النحو الآتي:-

أولاً: رؤية جامعة سوهاج

(تتطلع الجامعة أن تصبح مركز الإشعاع الحضاري والثقافي تتبوأ مكانها على الخريطة العالمية تنمو نجل الجامعة التي ترتبط ارتباطاً وثيقاً ببيئتها المحلية وتتيح فرصاً للتعليم المرتبط ب حاجات المجتمع على المستوى المحلي القومي وتعد خريجينا كمكتسبين للجداريات التي تتبوأ لهم للمنافسة في أسواق العمل وقادرين على التصدي لمشاكلات المجتمع، كما تتطلع الجامعة للقيام بدور فاعل في إحداث التنوير والنهضة للمجتمع من خلال ما تقدمه من برامج تعليمية وكذا لمتابعة التنمية المجتمعية للبيئة المحيطة. كما تسعى الجامعة للحصول على اعتماد المؤسسات الأكاديمية لها والأكاديمية لبرامجها)

ثانياً: رسالة جامعة سوهاج

جامعة سوهاج جامعة حكومية في صعيد مصر، تقدم برامج تعليمية وفق معايير الجودة لمرحلتين البكالوريوس والدراسات العليا، وتلتزم بمبادئ أخلاقية عالية للمنافسة في سوق العمل، كما تلتزم بالجامعة بأن تقدم برامج بحثية تساهم في حل مشكلات المجتمع، وتشارك في الخطط القومية للتنمية المستدامة، وذلك في إطار من الشفافية والالتزام بالمحافظة على القيم الأخلاقية وسياسة النقد البناء في محيط عمل الجامعة.

ثالثاً: رؤية كلية الآداب

تسعى كلية الآداب جامعة سوهاج أن تكون من الكليات المتميزة
علمياً وبحتياً واجتماعياً في إطار المعايير المحلية والإقليمية والعالمية
للمية للجودة الشاملة.

رابعاً: رسالة كلية الآداب

تعمل كلية الآداب جامعة سوهاج على إعداد خريجين مؤهلين علمياً وعملياً مكتسبين
المهارات التي يحتاجها سوق العمل، كما تعمل على تحقيق أهداف التعلم المستمر وذلك من
خلال ما تقدمه منبراً لمجموعات فيمرحلتها ليسا لدراسات عليا، وتنمية مهارات
البحث العلمي في مجال اللغات والترجمة، وتحقيق نشر أبحاث فعالة في مجال خدمة المجتمع
تنمية البيئة.

خامساً: الغايات والأهداف الإستراتيجية لكلية الآداب

السعى لتنفيذ رؤية الكلية ورسالتها بتحقيق الأهداف الإستراتيجية الآتية:

- ١ - مراجعة وتحديث الخطة الإستراتيجية للكلية واعتمادها وإعادة إعلانها
- ٢ - الوصول إلى هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد يحدد السلطات والمسئوليات والأدوار ويستخدم نظم المعلومات الإدارية لخدمة ودعم العملية التعليمية ويدعم وحدة إدارة الأزمات والكوارث ووحدة إدارة الجودة ووحدة التدريب ويتبنى عمل دليل التوصيف الوظيفي لكل إدارة ومسمى وظيفي بالكلية.
- ٣ - الوصول إلى قيادة واعية تتبنى فكر التطوير وتسعى إلى التميز.
- ٤ - الوصول إلى التزام الكلية بالمصادقية والنزاهة والأخلاقيات وميثاق شرف لممارسة المهنة.
- ٥ - تطوير منظومة العمل الإداري بالكلية واستكمال هيكلية الإدارة والنهوض بمستوى أعضاء الجهاز الإداري بالتدريب المستمر، مع وضع معايير لاختيار القيادات الإدارية وتقييم أدائهم وقياس مستوى رضاهم
- ٦ - توفير الموارد المالية والمادية الكافية للكلية والتأكد من حسن استغلالها.
- ٧ - الوصول إلى نظام للتقويم الذاتي للكلية وإدارة الجودة.
- ٨ - تصحيح وبناء سياسات واضحة وسليمة للتعامل مع الطلاب والخريجين وقياس رضاهم عن مستوي الكلية.
- ٩ - اعتماد المعايير الأكاديمية وتفعيلها في كافة البرامج التعليمية بالكلية.
- ١٠ - الوصول إلى إستراتيجية للتعليم والتعلم وممارسات فاعلة كالتعلم الذاتي وسياسة للتعامل مع المشكلات الطلابية وتطوير برامج التدريب الميداني وتطوير نظم تقويم الطلاب.
- ١١ - تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم وتحقيق الكفاية والكفاءة في مختلف التخصصات والسعى إلى وجود قواعد معلنة وشفافة لتعيينهم وتقييم أدائهم وقياس رضاهم الوظيفي.
- ١٢ - الوصول إلى خطة للبحث العلمي بالكلية تحقق الكفاءة البحثية وتسعى لتوفير مصادر مختلفة للتمويل كالاتفاقيات والبروتوكولات مع جهات التمويل المحلية والإقليمية والعالمية.
- ١٣ - إعداد قاعدة بيانات بالدرجات العلمية التي منحتها الكلية خلال السنوات الخمس الماضية.
- ١٤ - الوصول إلى سياسة فاعلة وآليات محددة للتقويم المستمر للفاعلية التعليمية كوجود خطة للتقويم الشامل وخطط للتحسين والتعزيز ونظام لإدارة الجودة ونظام للمساءلة والمحاسبية.

- ١٥- تحديث البرامج الدراسية وفق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ١٦- تحديث برامج الدراسات العليا " الدبلوم - الماجستير - الدكتوراه "، وفق نظام الساعات المعتمدة في إطار مواكبة التطورات العلمية الحديثة وتطبيقاتها العلمية. وذلك بتبني معايير أكاديمية قياسية، وتوصيف البرامج والمقررات
- ١٧- استكمال الهياكل العلمية للأقسام في إطار خطة خمسية.
- ١٨- وضع خطة بحثية لكلية توجه أولوياتها لحل مشكلات البيئة المحلية، من خلال تفعيل المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية (البحثية - الخدمية) تفعيلًا يحقق أهدافها، بحيث تصبح الكلية بيت خبرة يسهم إسهامًا إيجابيًا في تلبية احتياجات المجتمع وتنمية البيئة المحيطة وحل مشكلاتها.
- ١٩- استكمال المقومات المادية للكلية من مباني ومعامل وتجهيزاتها ومكتبات وأوعية المعرفة الأخرى.

الأهداف التنفيذية للغايات والأهداف الإستراتيجية:-

- ١- رفع كفاءة الأداء المؤسسي للكلية وتحسين الوضع التنافسي لها.
- ٢- أن تصبح كلية الآداب مركز إشعاع علمي في عمليات التعليم والتعلم في مجال الآداب و العلوم الإنسانية.
- ٣- جعل الكلية مؤسسة بحثية متميزة في مجال الآداب و العلوم الإنسانية على المستويين؛ المحلي والإقليمي.
- ٤- تخريج مجموعة متميزة من الخريجين تتناسب و احتياجات سوق العمل.
- ٥- زيادة فعالية المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي من خلال تقديم خدمات متميزة في مجال الآداب والعلوم الإنسانية.

الغاية الأولى:

- ١- رفع كفاءة الأداء المؤسسي للكلية وتحسين الوضع التنافسي لها.

الأهداف العامة

- ١-١ تبني كلية الآداب للخطة الإستراتيجية ومراجعتها دوريًا وتطوير الأداء في مختلف المجالات من خلال الخطة التنفيذية للكلية.
- ٢-١ كفاية الهيكل التنظيمي للكلية.
- ٣-١ الارتقاء بمستوى القيادة والحوكمة بالكلية.

- ١-٤ التنمية المستمرة للعاملين في الجهاز الإداري للارتفاع بمستوى جودة الأداء.
- ١-٥ تنمية موارد الكلية الذاتية واستغلالها بالشكل الأمثل.
- ١-٦ اتخاذ قرارات تصويبيه عند حدوث خطأ في التنفيذ أو عند وجود أزمة

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الأول:

١-١ تبني الكلية للخطة الإستراتيجية ومراجعتها دوريا وتطوير الأداء في مختلف المجالات من خلال الخطة التنفيذية للكلية.

- ١-١-١ عمل مقترح مسودة للخطة الإستراتيجية بعد أخذ آراء الأقسام العلمية والقيادات الأكاديمية للمسودة.
- ١-١-٢ عمل ورش عمل لمناقشة مقترح الخطة للخروج بنتائج وتوصيات يتم الاعتماد عليها في وضع الخطة.
- ١-١-٣ الاستفادة من النتائج والتوصيات في جوانب الخطة المختلفة.
- ١-١-٤ عمل خطة تنفيذية للخطة الإستراتيجية تتوافق مع الإطار الزمني للمشروع علي أن تكون معلنة ومعتمدة.
- ١-١-٥ المراجعة الدورية للخطة التنفيذية من قبل وحدة ضمان الجودة من اجل تطوير وتقييم الأداء.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثاني:

٢-١ كفاية الهيكل التنظيمي للكلية

- ١-٢-١ عمل دراسة للوقوف على مدى ملائمة الهيكل التنظيمي لتغطية أنشطة الكلية.
- ٢-٢-١ إنشاء وحدات جديدة بالكلية مثل (وحدة السلامة والأمن وإدارة الأزمات وحدة صيانة الأجهزة العلمية وحدة الإعلام والعلاقات العامة وحدة الدعم الطلابي ووحدة متابعة الخريجين).
- ٣-٢-١ صياغة توصيف تفصيلي محدد للاختصاصات و المسنوليات المنوط بكل وظيفة داخل الهيكل التنظيمي.

٤-٢-١ إعادة تسكين العاملين حسب القدرة والحاجة والتوصيف الوظيفي المحدد.

٥-٢-١ الاستعانة بخبراء لدراسة ملائمة الهيكل التنظيمي لتغطية أنشطة الكلية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثالث:

٣-١ الارتقاء بمستوى القيادة والحوكمة بالكلية.

١-٣-١ اعتماد وإعلان معايير اختيار القيادات بعد دراسة و مناقشة مقترحات أعضاء هيئة التدريس.

٢-٣-١ تدريب القيادات الأكاديمية على مهارات الإدارة و القيادة الناجحة.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الرابع:

٤-١ التنمية المستمرة للعاملين في الجهاز الإداري للارتفاع بمستوى جودة الأداء.

١-٤-١ وجود رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية واضحة لكل قسم من أقسام الكلية الإدارية والفنية.

٢-٤-١ وضع نظام دراسة دورية للاحتياجات التدريبية للعاملين.

٣-٤-١ عقد دورات تدريبية تخصصية للعاملين (في الشئون المالية والقانونية).

٤-٤-١ عقد دورات تدريبية للعاملين على نظام الإدارة الإلكترونية وعلى نظم الجودة.

٥-٤-١ إدخال وتطبيق نظام الإدارة الإلكترونية (MIS) من خلال شبكة معلومات إلكترونية داخلية (Intranet).

٥-١ تنمية موارد الكلية الذاتية واستغلالها بالشكل الأمثل.

١-٥-١ تقديم الاستشارات والخدمات لمؤسسات المجتمع الخارجي من خلال المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص

٢-٥-١ توظيف البحوث العلمية التي تجري بالكلية لخدمة المجتمع الخارجي والبيئة المحيطة لتعود بالنفع على المجتمع

والكلية

٣-٥-١ زيادة ثقة المجتمع في الخدمات التي تقدمها الكلية.

٤-٥-١ إقامة المؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل والدوريات والنشرات للمراكز والوحدات.

٥-٥-١ التوسع في برامج التعليم المفتوح

٦-١ اتخاذ قرارات تصويبيه عند حدوث خطأ في التنفيذ أو عند وجود أزمة.

الغاية الثانية:

٢- أن تصبح الكلية مركز إشعاع علمي في التعليم والتعلم في مجال الآداب و العلوم الإنسانية

الأهداف العامة:

- ١-٢ تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NARS).
- ٢-٢ تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية والتدريسية .
- ٣-٢ تطوير وتحديث البنية التحتية للكلية بما تشمله من قاعات دراسية ومعامل ومكتبات وأجهزة.
- ٤-٢ تطوير الأنشطة الطلابية بالكلية وتنويعها بما يتناسب مع الحاجات الأساسية للطلاب، علي سبيل المثال:-
 - * إنشاء قاعدة بيانات الطلاب الجدد والقدامى.
 - * تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية.
 - * عمل منتدى للطلاب على موقع الكلية .
 - * تنويع الأنشطة الطلابية بحيث تشمل على أنشطة رياضية واجتماعية وثقافية وغيرها.
- ٥-٢ توفير بيئة عمل مناسبة للجهاز الإداري والفني والعاملين بالكلية، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للمهدف العام الأول:

١-٢ تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عن طريق:

- ١-١-٢ توصيف البرامج والمقررات بما يتناسب مع المعايير الأكاديمية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٢-١-٢ تطوير وتحسين الكتاب الجامعي.
- ٣-١-٢ تحويل البرامج والمقررات إلى مقررات إلكترونية.
- ٤-١-٢ تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات بالكلية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للمهدف العام الثاني:

٢-٢ تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية والتدريسية من خلال:

- ١-٢-٢ تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية والتدريسية.
- ٢-٢-٢ تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الإنترنت في العملية التعليمية والتدريسية.
- ٣-٢-٢ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب التواصل الحديثة مع الطلاب عبر شبكة المعلومات الإلكترونية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للمهدف العام الثالث:

٣-٢ تطوير وتحديث البنية التحتية للكلية بما تشمله من قاعات دراسية ومعامل وأجهزة.

- ١-٣-٢ تطوير وتحديث القاعات الدراسية وقاعات المحاضرات بما يتناسب مع احتياجات الطلاب التعليمية.
- ٢-٣-٢ تطوير وتحسين المعامل الدراسية من الناحية الكمية والكيفية بما يتناسب مع التطورات التعليمية والتكنولوجية الحديثة في مجال الآداب و العلوم الإنسانية.
- ٣-٣-٢ تحديث المكتبات الأجهزة والمعدات المتوفرة بالكلية بما يتناسب والتطورات في المجال التكنولوجي وكذلك في مجال الآداب والعلوم الإنسانية
- ٤-٣-٢ تحسين المرافق العامة بالكلية من دورات مياه وكافيتريات وغيرها.
- ٥-٣-٢ وضع خطة لصيانة واستكمال البنية التحتية بالكلية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للمهدف العام الرابع:

٤-٢ تطوير الأنشطة الطلابية بالكلية وتنويعها بما يتناسب مع الحاجات الأساسية للطلاب

- ١-٤-٢ إنشاء قاعدة بيانات الطلاب الجدد والقدامى.

٢-٤-٢ زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية.

٣-٤-٢ تنوع الأنشطة الطلابية بحيث تشمل على أنشطة رياضية واجتماعية وثقافية وغيرها.

٤-٤-٢ عمل منتدى للطلاب على موقع الكلية .

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الخامس:

٥-٢ توفير بيئة عمل مناسبة للجهاز الإداري والفني والعاملين بالكلية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم.

١-٥-٢ تنمية قدرات أعضاء الجهاز الإداري على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ الأعمال الإدارية بالكلية.

٢-٥-٢ توفير الأجهزة الحديثة من الكمبيوتر وطابعات ونقاط إنترنت لأفراد الجهاز الإداري بالكلية.

٣-٥-٢ قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري بالكلية والاستفادة من نتائجه في تطوير أداء الجهاز الإداري.

الغاية الثالثة:

٣ الاهتمام بمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية على المستويين؛ المحلي والإقليمي.

الأهداف العامة:

١-٣ تطوير إدارة الدراسات العليا بالكلية بما يتناسب مع التوجهات الحديثة للكلية.

٢-٣ وضع خطة للبحث العلمي بالكلية.

٣-٣ تشجيع التعاون بين الأقسام العلمية للكلية وكليات الجامعة والجامعات الأخرى المماثلة لإجراء البحوث المشتركة.

٤-٣ تشجيع النشر الدولي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

٥-٣ تنمية مصادر تمويل البحث العلمي بالكلية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الأول:

١-٣ تطوير إدارة الدراسات العليا بالكلية بما يتناسب مع التوجهات الحديثة للكلية.

١-١-٣ تطوير وتحديث اللانحة الدراسية للدراسات العليا بالكلية سواء بالدرجات الدبلوم أو الماجستير أو الدكتوراه بما يتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٢-١-٣ تنمية مهارات وقدرات العاملين بإدارة الدراسات العليا على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الأعمال الإدارية.

٣-١-٣ تطبيق نظام الساعات المعتمدة في لانحة الدراسات العليا بالكلية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثاني:

٢-٣ وضع خطة للبحث العلمي بالكلية معتمدة ومعلنة.

١-٢-٣ تحديد أولويات البحث العلمي بالكلية بما يتناسب مع احتياجات المجتمع.

٢-٢-٣ تكليف الأقسام المختلفة بوضع خطة للبحث العلمي في ضوء الاحتياجات السابقة.

٣-٢-٣ إعداد قاعدة بيانات للبحث العلمي بالكلية.

٤-٢-٣ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس على استخدام المكتبة الرقمية لإجراء البحوث العلمية

٥-٢-٣ وجود خطة بحثية للكلية معلنة وموثقة ومفعلة بالكلية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثالث:

٣-٣ تشجيع التعاون بين الأقسام العلمية للكلية وكليات الجامعة والجامعات الأخرى المماثلة

لإجراء البحوث المشتركة.

١-٣-٣ تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية على إجراء البحوث البيئية مع الأقسام والكليات الأخرى المناظرة.

٢-٣-٣ عقد العديد من الندوات والمؤتمرات بين الكلية والكليات المناظرة بالجامعات الأخرى.

٣-٣-٣ رصد بعض المكافآت والحوافز للبحوث المشتركة مع الأقسام أو الكليات الأخرى.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الرابع:

٣-٤ تشجيع النشر الدولي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالكلية.

٣-٤-١ تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية على النشر الدولي لأبحاثهم.

٣-٤-٢ رصد بعض المكافآت والجوائز لأعضاء هيئة التدريس عند النشر الدولي لأبحاثهم.

٣-٤-٣ إنشاء قاعدة بيانات تشتمل على الهيئات والمؤسسات والجامعات التي يمكن من خلالها النشر الدولي في قطاع الآداب و العلوم الإنسانية.

٣-٤-٤ إنشاء قاعدة بيانات تشتمل على الأبحاث التي تم نشرها محلياً وإقليمياً دولياً.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الخامس:

٣-٥ تنمية مصادر تمويل البحث العلمي بالكلية

٣-٥-١ وضع آلية لزيادة مصادر تمويل البحث العلمي بالكلية.

٣-٥-٢ تفعيل الشراكة مع هيئات ومؤسسات المجتمع الخارجي لزيادة تمويل البحث العلمي بالكلية.

الغاية الرابعة:

إيجاد خريج متميز في مجال العلوم الإنسانية يتناسب واحتياجات سوق العمل.

الأهداف العامة:

٤-١ تقديم برامج تعليمية متميزة لخريجين تتناسب واحتياجات سوق العمل.

٤-٢ إنشاء وحدة لمتابعة الخريجين بالكلية.

٤-٣ توفير وسائل اتصال بين الكلية وخريجها.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الأول:

٤-١ تقديم برامج تعليمية متميزة لخريجين تتناسب واحتياجات سوق العمل

٤-١-١ حصر احتياجات سوق العمل من خريجي كلية الآداب.

٢-١-٤ تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

٣-١-٤ قياس رضا المستفيدين في سوق العمل عن خريجي الكلية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثاني:

٢-٤ إنشاء وحدة متابعة الخريجين بالكلية

١-٢-٤ التعرف على احتياجات خريجو الكلية العلمية والتعليمية

٢-٢-٤ تخصيص مقر لوحدة متابعة الخريجين بالكلية وإضافتها للهيكل التنظيمي للكلية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثالث:

٣-٤ توفير وسائل اتصال بين الكلية وخريجها

١-٣-٤ وضع خطة لتوفير وسائل الاتصال الحديثة بين الكلية وخريجها.

٢-٣-٤ إقامة اجتماعات وندوات دورية مع خريجي الكلية.

٣-٣-٤ قياس رضا الخريجين عن وسائل الاتصال التي تستخدمها الكلية معهم.

الغاية الخامسة

زيادة فعالية المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي من خلال تقديم

خدمات متميزة في مجال الآداب والعلوم الإنسانية.

الأهداف العامة:

- ١-٥ نقل الخبرات المهنية المتخصصة إلى مختلف هيئات ومؤسسات المجتمع الخارجي.
- ٢-٥ زيادة عدد الاتفاقات والشراكات الجديدة مع المؤسسات الاستثمارية المختلفة .
- ٣-٥ توفير مصادر تمويل إضافية من مؤسسات المجتمع الخارجي.
- ٤-٥ تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص من خلال زيادة الخدمات التي تقدمها للمجتمع الخارجي .

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الأول:

١-٥ نقل الخبرات المهنية المتخصصة إلى مختلف هيئات ومؤسسات المجتمع الخارجي.

- ١-١-٥ إنشاء قاعدة بيانات تشمل الهيئات والمؤسسات بالمجتمع الخارجي والتي لها علاقة بمجال العلوم الإنسانية
- ٢-١-٥ توفير الخبرات والتخصصات التي يحتاجها المجتمع الخارجي من الكلية.
- ٣-١-٥ تفعيل دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص لتقديم خدمات الدعم الفني لكافة أفراد وهيئات ومؤسسات المجتمع الخارجي حتى تتحول الكلية إلى بيت خبرة لخدمة وتنمية المجتمع الخارجي.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثاني:

٢-٥ زيادة عدد الاتفاقات والشراكات الجديدة مع المؤسسات الاستثمارية المختلفة.

- ١-٢-٥ وضع آلية تضمن زيادة عدد الاتفاقات والشراكات مع المؤسسات الأهلية والحكومية بالمجتمع الخارجي.
- ٢-٢-٥ إقامة المؤتمرات والندوات مع مؤسسات المجتمع الخارجي لتعريفهم بخدمات ومشروعات الكلية.
- ٣-٢-٥ إعداد كتيبات عن المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص وتوزيعها علي كافة المؤسسات الاستثمارية.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثالث:

٣-٥ العمل على إيجاد أو توفير مصادر تمويل إضافية من مؤسسات المجتمع الخارجي.

- ١-٣-٥ تقديم الاستشارات والخدمات العلمية أو الاجتماعية في مجالات اللغات والجغرافيا والآثار والترميم والاجتماع و الإعلام و علم النفس لمؤسسات المجتمع الخارجي

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للمهدف العام الرابع:

٥-٤ تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص من خلال زيادة الخدمات التي تقدمها

للمجتمع الخارجي.

٥-٤-١ إنشاء وتحديث الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص بما يتناسب مع احتياجات المجتمع الخارجي.

٥-٤-٢ العمل علي نشر خدمات تلك المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بكل وسائل النشر التقليدية والإلكترونية لتعريف المجتمع الخارجي بأنشطة الكلية التدريبية والبحثية.

الفصل الرابع

الخططة التنفيذية

لكلية الألسن.. جامعة سوهاج

رقم الصفحة	محتويات الفصل الرابع
٩٢-٧٥	الخططة التنفيذية للخططة الإستراتيجية
١٠٣-٩٣	مصفوفة الإطار المنطقي للمشروع مرتبطة بالخططة التنفيذية
١١٩-١٠٤	الجدول الزمني لتنفيذ الخططة الإستراتيجية

أولاً

الخطة الذ
ج – جامعة سوهاج
٢٠١٦ - ٢٠١١

الغاية الإستراتيجية الأولى: رفع كفاءة الأداء المؤسسي للكلية وتحسين الوضع التنافسي لها.

الهدف العام	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	أساليب التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات الأداء	التكاليف
١-١-١ بني كلية الآداب للخطط الإستراتيجية ومراجعتها دورياً وتطوير الأداء في مختلف المجالات من خلال الخطط التنفيذية للكلية.	١-١-١ عمل مقترح مسودة للخطط الإستراتيجية بعد أخذ آراء الأقسام العلمية والقيادات الأكاديمية للمسودة	- تشكيل لجنة التخطيط الاستراتيجية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية - مراجعة اللجنة لآراء أعضاء هيئة التدريس في مقترح الخطة الإستراتيجية. - الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد الخطة الإستراتيجية. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار التخطيط الاستراتيجي. - تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	- وكلاء الكلية - مجالس الأقسام - وحدة الجودة بالكلية - أعضاء لجنة المعايير بالكلية.	- ورشة عمل - اجتماع - ورشة عمل - اجتماع مع خبراء	1-12-12 1-12-13	- قائمة بورش العمل التي تم تنفيذها بهدف نشر ثقافة المعايير والخطط الإستراتيجية - الانتهاء من أخذ آراء الأقسام والقيادات الأكاديمية	10000
	٢-١-١ عمل أكثر من ورشة عمل لمناقشة مقترح الخطة للخروج بنتائج وتوصيات يتم الاعتماد عليها في وضع الخطة	- الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد الخطة الإستراتيجية. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار التخطيط الاستراتيجي. - تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	- وكلاء الكلية - مجالس الأقسام - وحدة الجودة بالكلية - أعضاء لجنة المعايير بالكلية.	- اجتماع - نظم متابعة - مقابلات - جماعية - نظم متابعة - نظم متابعة وتقييم	12-2012 12-2013	- قائمة بورش العمل التي تمت تنفيذها حول الخطة الإستراتيجية. - الانتهاء من إعداد مسودة الخطة	5400

8000	• قائمة بورش العمل التي تمتنفيذها حول الخطة الإستراتيجية. • الانتهاء من إعداد مسودة الخطة	12-2012	• اجتماع مقابلات جماعية • لقاءات فردية • اجتماعات نظم متابعة وتقييم • اجتماعات	• وكلاء الكلية • مجالس الأقسام بالكلية • أعضاء لجنة المعايير بالكلية • مدير وحدة ضمان الجودة	• عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار التخطيط الاستراتيجي. • تقييم و متابعة أعمال اللجنة فيما توصلت إليه من صيغة الخطة التنفيذية • الاستعانة بالخبراء في مقترح الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية. • مراجعة اللجنة لأراء أعضاء هيئة التدريس في مقترح الخطة الاستراتيجية. • الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد الخطة الاستراتيجية. • عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار التخطيط الاستراتيجي. • تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	٣-١-١ الاستفادة من النتائج والتوصيات في جوانب الخطة المختلفة.
	• قائمة بورش العمل التي تمتنفيذها حول الخطة الإستراتيجية. • الانتهاء من إعداد مسودة الخطة	1/2012 12/2013	• برامج تدريبية • استبيانات • ورش عمل	• وكلاء الكلية • مجالس الأقسام بالكلية • أعضاء لجنة المعايير بالكلية • مدير وحدة الجودة	• الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد الخطة الاستراتيجية. • عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار التخطيط الاستراتيجي. • تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	٤-١-١ عمل خطة تنفيذية للخطة الاستراتيجية تتوافق مع الإطار الزمني للمشروع علي أن تكون معلنة ومعتمدة.
4000	• الانتهاء من إعداد مسودة الخطة	12-2012 12-2013	• اجتماع مع خبراء	• وحدة ضمان الجودة بالكلية. • مجالس الأقسام بالكلية •	• مراجعة اللجنة لأراء أعضاء هيئة التدريس في مقترح الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية. • الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد الخطة الاستراتيجية.	٥-١-١ المراجعة الدورية للخطة التنفيذية من قبل وحدة ضمان الجودة من أجل تطوير وتقييم الأداء.

٢-١ كفاية الهيكل التنظيمي للكلية.	١-٢-١ عمل دراسة للوقوف على مدى ملائمة الهيكل التنظيمي لتغطية أنشطة الكلية.	- تشكيل لجنة الهيكل التنظيمي بالكلية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية - مراجعة إدارة التنظيم والإدارة بالجامعة للحصول علي التوصيف الوظيفي للجهاز الإداري بالكلية - الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد الهيكل التنظيمي. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار الهيكل التنظيمي للكلية. - تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	- عميد الكلية - لجنة الهيكل التنظيمي - وكلاء الكلية. - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- ورشة عمل - اجتماع - ورشة عمل - اجتماع مع خبراء	1-12-12 1-12-13	- قائمة بورش العمل التي تم تنفيذها بهدف نشر ثقافة المعايير ومناقشة الهيكل التنظيمي - طرح الوحدات الجديدة بالكلية وملاءمتها للهيكل التنظيمي	5600
	١-٢-٢ إنشاء وحدات جديدة بالكلية مثل (وحدة السلامة والأمن وإدارة الأزمات وحدة صيانة الأجهزة العلمية وحدة الإعلام والعلاقات العامة وحدة الدعم الطلابي ووحدة متابعة الخريجين).	- مراجعة التوصيف الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري بالكلية. - إعداد توصيف للوحدات الجديدة بالكلية. - الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد الهيكل التنظيمي. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار الهيكل التنظيمي للكلية. - تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	- عميد الكلية - لجنة الهيكل التنظيمي - وكلاء الكلية. - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- اجتماع - نظم متابعة - مقابلات - جماعية - نظم متابعة - نظم متابعة وتقييم	12-2012 12-201 ٣201	إعداد هيكل تنظيمي للكلية متضمنا النظام الأكاديمي والتسلسل الإداري والمركز والوحدات الجديدة بالكلية	12000

89000	إعداد توصيف للجهاز الإداري والوحدات الجديدة بالكلية.	1-12-12 1-12-13	- ورشة عمل - اجتماع - ورشة عمل - اجتماع مع خبراء	- عميد الكلية - لجنة الهيكل التنظيمي - وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد الهيكل التنظيمي. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار الهيكل التنظيمي للكلية. - تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	١-٢-٣ صياغة توصيف تفصيلي محدد للاختصاصات والمسئوليات المنوط بكل وظيفة داخل الهيكل التنظيمي.
14000	إعداد هيكل تنظيمي للكلية متضمنا النظام الأكاديمي والتسلسل الإداري والمركز والوحدات الجديدة بالكلية	12-2012 12-201	- اجتماع - نظم متابعة - مقابلات - جماعية - نظم متابعة - نظم متابعة وتقييم	- عميد الكلية - لجنة الهيكل التنظيمي - وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- إعداد كتيب يحتوي على التوصيف الوظيفي للقيادات الأكاديمية بالكلية والجهاز الإداري بالكلية. - عرض التوصيف الوظيفي والهيكل التنظيمي علي خبراء في مجال التوصيف الأكاديمي والإداري. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار الهيكل التنظيمي للكلية.	١-٢-٤ إعادة تسكين العاملين حسب القدرة والحاجة والتوصيف الوظيفي المحدد.
14000	إعداد توصيف للجهاز الإداري والوحدات الجديدة بالكلية.		- ورشة عمل - اجتماع - ورشة عمل - اجتماع مع خبراء	- لجنة الهيكل التنظيمي - وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- إعداد كتيب يحتوي على التوصيف الوظيفي للقيادات الأكاديمية بالكلية والجهاز الإداري بالكلية. - عرض التوصيف الوظيفي والهيكل التنظيمي علي خبراء في مجال التوصيف الأكاديمي والإداري. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار الهيكل التنظيمي للكلية.	١-٢-٥ الاستعانة بخبراء لدراسة ملائمة الهيكل التنظيمي لتغطية أنشطة الكلية.

10000	إعداد استبيان لأخذ آراء أعضاء هيئة التدريس بالكلية في معايير اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية	1-12-12 1-12-13	- ورشة عمل اجتماع - ورشة عمل اجتماع مع خبراء	- لجنة معيار القيادة والحوكمة - وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- تشكيل لجنة القيادة والحوكمة بالكلية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية - الاستعانة ببعض الخبراء - لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد معايير اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار القيادة والحوكمة للكلية - تقييم و متابعة أعمال اللجنة	١-٣-١ اعتماد وإعلان معايير اختيار القيادات بعد دراسة و مناقشة مقترحات أعضاء هيئة التدريس.	٣-١ الإرتقاء بمستوى القيادة والحوكمة بالكلية.
10000	الانتهاء من مراجعة تقارير وآراء أخذ رأي مجالس الأقسام بالكلية في معايير اختيار القيادات بالكلية	12-2012 12-2016	- مقابلات جماعية - ورش عمل اجتماعات	- لجنة معيار القيادة والحوكمة - وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- تشكيل لجنة القيادة والحوكمة بالكلية من أعضاء هيئة التدريس بالكلية - الاستعانة ببعض الخبراء - لعرض نماذج جديدة في كيفية إعداد معايير اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار القيادة والحوكمة للكلية - تقييم و متابعة أعمال اللجنة	١-٣-٢ تدريب القيادات الأكاديمية على مهارات الإدارة و القيادة الناجحة.	
5000	إعداد صياغة للرؤية ورسالة كل قسم من الأقسام العلمية بالكلية	1-12-12 1-12-13	- ورشة عمل اجتماعات - ورشة عمل اجتماع مع خبراء	- لجنة معيار القيادة والحوكمة - وكلاء الكلية - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عمل ورش عمل لأخذ آراء أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري والطلاب في صياغة رؤية ورسالة ملائمة لطبيعة الكلية - عمل ورش عمل لأخذ آراء هيئات المجتمع المدني والجهات الحكومية المستفيدة من النشاط الأكاديمي	١-٤-١ وجود رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية واضحة لكل قسم من أقسام الكلية الإدارية والفنية.	١-٤ التنمية المستمرة للعاملين في الجهاز الإداري للإرتقاء بمستوى جودة

					للكلية.	
5000	الانتهاء من إعداد خطة لتدريب العاملين بالجهاز الإداري بالكلية	12-2012 12-2016	- ورشة عمل - اجتماعات - ورشة عمل - اجتماع مع خبراء	- لجنة معيار القيادة والحوكمة والخبراء وكلاء الكلية. - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عمل ورش عمل لمعرفة احتياجات العاملين بالجهاز الإداري من الدورات التدريبية للرفع من كفاءتهم وقدراتهم الإدارية. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار القيادة والحوكمة للكلية. - تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	١-٤-٢ وضع نظام دراسة دورية للاحتياجات التدريبية للعاملين.
5000	إعداد خطة لتدريب العاملين بالجهاز الإداري بالكلية	12-2012 12-2016	- ورشة عمل - اجتماع - ورشة عمل - اجتماع مع خبراء	- لجنة معيار القيادة والحوكمة والخبراء وكلاء الكلية. - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عمل ورش عمل لمعرفة احتياجات العاملين بالجهاز الإداري من الدورات التدريبية للرفع من كفاءتهم وقدراتهم الإدارية. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار القيادة والحوكمة للكلية. - تقييم و متابعة أعمال اللجنة.	١-٤-٣ عقد دورات تدريبية تخصصية للعاملين (في الشئون المالية والقانونية).
5000	الانتهاء من إعداد خطة لتدريب العاملين بالجهاز الإداري بالكلية علي نظم التكنولوجيا الحديثة ونظم الجودة.	12-2012 12-2016	- ورشة عمل - اجتماعات - ورشة عمل - اجتماع مع خبراء	- لجنة معيار القيادة والحوكمة والخبراء وكلاء الكلية. - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عمل ورش عمل لمعرفة احتياجات العاملين بالجهاز الإداري من الدورات التدريبية للرفع من كفاءتهم وقدراتهم الإدارية. - عمل ورش عمل لنشر ثقافة أنشطة معيار القيادة والحوكمة للكلية.	١-٤-٤ عقد دورات تدريبية للعاملين على نظام الإدارة الإلكترونية وعلى نظم الجودة.



٢٠١٦-٢٠١١

ة التنفيذية لكلية الآداب – جامعة سوهاج



					• تقييم ومتابعة أعمال اللجنة.	
5000	الانتهاء من إعداد خطة لتدريب العاملين بالجهاز الإداري بالكلية علي نظم التكنولوجيا الحديثة ونظم الجودة.	12-2012 12-2016	- ورشة عمل اجتماعات - ورشة عمل اجتماع مع خبراء	- لجنة معيار القيادة والحوكمة والخبراء - وكلاء الكلية. - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	- عمل ورش عمل لزيادة القدرات الإدارية والفنية للعاملين بالجهاز الإداري بالكلية. - تقييم ومتابعة أعمال اللجنة.	١-٤-٥ إدخال وتطبيق نظام الإدارة الإلكترونية (MIS) من خلال شبكة معلومات إلكترونية داخلية (Intranet).

الغاية الإستراتيجية الثانية: أن تصبح كلية الآداب مركز إشعاع علمي في التعليم والتعلم في مجال الآداب و العلوم الإنسانية

الهدف العام	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	أساليب التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات الأداء	التكاليف
٢-١-٢ تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع المعايير الأكاديمية (NARS) للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	١-١-٢ توصيف البرامج والمقررات بما يتناسب مع المعايير الأكاديمية (NARS) للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	- مراجعة البرامج الدراسية و توصيفها طبقا للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية - عقد ورش عمل و استقدام خبراء لتعريف أعضاء هيئة التدريس بالمعايير القومية الأكاديمية المرجعية - توصيف المقررات الدراسية طبقا للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية	- وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعلم - لجنة توصيف البرامج والمقررات بالكلية	- ورشة عمل اجتماع - ورشة عمل اجتماع مع خبراء	1-12-12 1-12-13	- قائمة بورش العمل التي تنفذها بهدف نشر ثقافة المعايير والتوصيف - الانتهاء من توصيف البرامج والمقررات	13000
٢-١-٢ تطوير وتحسين الكتاب الجامعي بما يتناسب والتطورات المعاصرة.	٢-١-٢ تطوير وتحسين الكتاب الجامعي بما يتناسب والتطورات المعاصرة.	- تشكيل لجنة لمتابعة تطوير و تحديث الكتاب الجامعي وتحديد سعره من أعضاء هيئة التدريس الكلية - مراجعة اللجنة للكتب بصفة دورية والتأكد من تطويرها	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - لجنة توصيف البرامج و	- اجتماع - نظم متابعة مقابلات جماعية	12-2012 12-2016	- آلية تطوير الكتاب معتمدة - توافر الكتاب الجامعي بسعر مناسب بنسبة ١٠٠ % في كل فصل دراسي	13000

	زيادة رضا الطلاب بنسبة ٨٠%		نظم متابعة نظم متابعة وتقييم	المقررات بالكلية	اعتماد اللجنة لسعر الكتاب قبل طرحه التأكد من توافر أعداد مناسبة من الكتاب بجودة عالية من الطباعة وبأسعار مناسبة تقييم و متابعة أعمال اللجنة		
20000	• نموذج التحكيم للمقرر • نسبة عدد المقررات الإلكترونية المعتمدة ١٠% سنويا	12-2012 12-2016	• اجتماع • مقابلات • جماعية • لقاءات • فردية • اجتماعات • نظم متابعة وتقييم • اجتماعات	• مجال • س • الأقسام • بالكلية • أعضاء • لجنة • المعايير • بالكلية • مدير • مركز • التعليم • الألكتروني	• تشكيل لجنة لترشيح عدد من المقررات الدراسية لتحويلها إلى الكترونية • تحكيم المحتوى العلمي للمقرر من الخبراء • وضع الأسئلة المطلوبة وعمل عدة لقاءات مع مدير مركز التعليم الإلكتروني • اعتماد ترشيح المقرر من مجلس القسم ومجلس الكلية • تحويل المقررات إلى الكترونية من خلال مركز المقررات الإلكترونية و تحميلها على الإنترنت وتقييمها • اعتماد المقررات الإلكترونية	٣-١-٢ تحويل البرامج والمقررات إلى صورة إلكترونية	
6000	• قائمة توضح أساليب التقويم والامتحانات المستخدمة بالكلية • نماذج لبعض أساليب التقويم والامتحانات الحديثة	1/2012 12/2013	• برامج • تدريبية • استبيانات • ورش عمل	• وكيل الكلية • لشئون • التعليم • والطلاب • ب • لجنة • معيار • التقويم • والامت • حانات	• تحديد نظم التقويم والامتحانات المستخدمة في الكلية • اقتراح بعض أساليب التقويم والامتحانات الحديثة التي تتناسب مع طبيعة الدراسة بالكلية • الاستعانة ببعض الخبراء لعرض نماذج جديدة للتقويم والامتحانات	٤-١-٢ تطوير أساليب التقويم والامتحانات للمقررات الدراسية بالكلية.	

				• لجنة التقويم وتطو ير الامتحا نات بالكلية			
10000	• تقرير الاحتياجات • خطة تدريبية معتمدة • تدريب ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس. • قائمة الاحتياجات • خطة معتمدة و معلنة • تدريب ٨٠% من العاملين • تدريب ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس	1/2012 12/201 4	• نظم متابعة • وتقييم • برامج تدريبية • اجتماعات • ورش عمل • نظم متابعة • وتقييم • ورش عمل • استبيانات • نظم تقييم • اجتماعات • برامج تدريبية • نظم متابعة • وتقييم	• وكيل الكلية ة لشنو ن التعد يموا لطلا ب. • مدير شبكة المع لوما ت بالجا معة •	• تقييم الوضع الحالي لقدرات أعضاء هيئة التدريس في استخدام التكنولوجيا في التعليم و تقييم نتائج الاستبيانات • إقرار خطة تدريبية للبرامج الحديثة في تكنولوجيا التعليم و تطبيقاتها لأعضاء هيئة التدريس • اعتماد الميزانية المطلوبة • استقدام خبراء و عقد ورش عمل و دورات تدريبية • تقييم و متابعة مدى التحسن في كفاءة أعضاء هيئة التدريس • تحديث الخطة التدريبية بصفة دورية • عمل استبيان لمعرفة احتياجات العاملين وأعضاء هيئة التدريس من الدورات التدريبية • تقييم نتائج الاستبيان وتحديد البرامج التدريبية • استقدام خبراء وتجهيز المادة التدريبية • وضع خطة تدريبية • تقييم ومتابعة الأداء و قياس مدى رضا أعضاء هيئة التدريس عن الدورات التدريبية.	٢-٢-١ تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية والتدريسية بالكلية	٢-٢ تطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية والتدريسية.

10000	تطور أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية على استخدام الانترنت	1/2012 12/2014	ورش عمل برامج تدريبية	• مركز تطو ير التعل يم بالكلية • مدير وحدة التدريب	• تدريب أعضاء هيئة التدريس على الأساليب العلمية والتكنولوجية الحديثة • الاستعانة ببعض الخبراء لتنفيذ التدريب	٢-٢-٢ تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام الإنترنت في العملية التعليمية والتدريسية	
4500	- آلية التحفيز معتمدة ومعلنة - زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأنشطة الطلابية بنسبة ٤٠ % - الانتهاء من البريد الالكتروني لكل من الطلاب و الموظفين بنسبة ١٠٠ % خلال عام	1-2012 6-2014	- لقاءات ونشرات - نشرات توعية - ورش عمل - نظم متابعة وتقييم - توعية ونشرات	- وكيل الكلية لشئون ن البيند ة وخدم ة - المجتمتع - مدير مشروعات وع - البوابة الالكترونية بالكلية - portal	- عقد لقاءات تجمع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و الطلاب و اتحاد الطلاب للتعريف بالأنشطة الطلابية - الإعلان عن الأنشطة الطلابية المختلفة وكيفية الاشتراك - وضع آلية للتحفيز - تقييم و متابعة الأداء و معرفة مدى رضا الطلاب عن فعالية هذه المشاركة الطلابية - عمل بريد الكتروني لكل طالب وموظف للتواصل	٢-٢-٣ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على استخدام أساليب التواصل الحديثة مع الطلاب	

٤٥٠٠	- تقرير الاحتياجات الفعلية - خطة للصيانة معتمدة ومعلنه - استكمال البنية التحتية للقاعات بنسبة ١٠٠% خلال عامين - قاعات وفصول دراسية مناسبة مع احتياجات الطلاب التعليمية	1/2012: 12/201 4	- دراسة حالة اجتماعات - نظم متابعة - نظم متابعة وتقييم	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - أمين الكلية - لجنة الموارد البشرية - المادة القانونية والبال - شريعة بالكلية	- دراسة حالة القاعات التدريسية لتحديد احتياجات القاعات من البنية التحتية و متطلبات الصيانة - اعتماد قرارات اللجنة و الخطة التنفيذية - متابعة التنفيذ - تقييم ومتابعة الأداء لجنة فنية	١-٣-٢ تطوير وتحديث القاعات الدراسية وقاعات المحاضرات بما يتناسب مع احتياجات الطلاب التعليمية	٣-٢ تطوير وتحديث البنية التحتية للكلية بما تشمله من قاعات دراسية ومعامل وأجهزة ومعدات

 $\wedge \vee$

6000	توفر مرافق عامة بالكلية تتناسب واحتياجات الطلاب وكذلك مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	1-2012: 12- 2016	• فرق عمل • دراسة حالة • نظم متابعة	• أمين الكلية • لجنة لموارد • المادة • الية • وال • شرية	• حصر إعداد قائمة بالمرافق العامة بالكلية من دورات مياه ومصادر وكافيتريات بالكلية • دراسة مدى مناسبة مساحة وعدد هذه المرافق مع عدد الطلاب طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد • إعداد قائمة باحتياجات تطوير وتحديث مرافق الكلية	٢-٣-٤ تحسين المرافق العامة بالكلية من دورات مياه وكافيتريات و غيرها.
7000	• اعتماد قرارات اللجنة و الموافقة على المشروع • نسبة استكمال البنية التحتية للمباني • والمعامل ١٠٠ % • زيادة كفاءة وفاعلية • الأبنية بنسبة ١٠٠ % • زيادة رضا الطلاب و العاملين بنسبة ٨٠ %	7-2012: 7- 2016	• اجتماعات • فرق عمل • اجتماع • اجتماع • اجتماع • ورش عمل • فرق عمل	• عميد الكلية • أمين الكلية	• تشكيل لجنة فنية من الكلية و الإدارة الهندسية لتحديد القصور بالمرور على المباني • تحديد المتطلبات اللازمة لاستكمال البنية التحتية للمعامل والمباني (مثلا إنشاء شبكة إطفاء وإنذار حديثة متكاملة ، توفير مولدات كهرباء، بناء و رفع الأرصفة، شبكة تليفونات لكل المكاتب ، استكمال وسائل الأمان لمباني الكلية، أعمدة إنارة تعمل بنظام الخلية الضوئية) • اعتماد قرارات اللجنة • طرح مناقصة للمتطلبات اللازمة وتحديد الميزانية • اعتماد القرارات المالية للجنة • التنفيذ وعمل المستخلصات المالية حسب نسبة العمل • تشكيل لجنة هندسية لاستلام الأعمال	٢-٣-٥ وضع خطة لصيانة واستكمال البنية التحتية بالكلية



٢٠١٦-٢٠١١

ة التنفيذية لكلية الآداب – جامعة سوهاج



11000	- الانتهاء من قاعدة بيانات - اكتمال البريد الإلكتروني للطلاب والخريجين بنسبة ١٠٠%	1- فرق عمل 2012 12- دورات 2012 تدريبية دورات تدريبية حلقات نقاشية فرق عمل نظم متابعة وتقييم	- توزيع البريد الإلكتروني للطلاب و الخريجين - تصميم بطاقة بيانات يكلف بها الطلاب وقت التحاقهم - تصميم بطاقة بيانات يكلف بكتابتها الخريجين عن طريق البريد الإلكتروني - تجميع ومراجعة الحد الأدنى المطلوب من الطلاب والخريجين - التأكد من الاكتمال - تحميل بيانات لطلاب والخريجين موقع الكلية - وجود قاعدة بيانات للطلاب الجدد و القدامى وتحديثها سنويا			٢-٤-١ إنشاء قاعدة بيانات الطلاب الجدد والقدامى	٢-٤ تفعيل الأنشطة الطلابية بالكلية وتنويعها بما يتناسب مع الحاجات الأساسية للطلاب .
-------	--	--	---	--	--	--	---



٢٠١٦-٢٠١١

ة التنفيذية لكلية الآداب – جامعة سوهاج



--	--	--	--	--	--	--	--

6800	- آلية التحفيز معتمدة ومعلنة - زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأنشطة الطلابية بنسبة ٤٠ %	1- 2012 6- 2012	- لقاءات واجتماعات - نشرات توعية - اجتماع نظم متابعة وتقييم	- وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع - مدير إدارة رعاية الشباب	- عقد لقاءات تجمع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب واتحاد الطلاب للتعريف بالأنشطة الطلابية - الإعلان عن الأنشطة الطلابية المختلفة وكيفية الاشتراك. - وضع آلية للتحفيز - تقييم ومتابعة الأداء ومعرفة مدى رضا الطلاب عن فعالية هذه المشاركة الطلابية	٢-٤-٢ تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية	
9000	- خطة معتمدة ومعلنة - عدد الرحلات الترفيهية ٢ سنويا - زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين بنسبة ٢٠ % - زيادة عدد الطلاب المشاركين بنسبة ٤٠ %	1- 2012 12- 2015	- اجتماع - اجتماع - نشرات - حلقات نقاشية - نظم متابعة وتقييم	- وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع - مدير إدارة رعاية الشباب	- إقرار خطة للرحلات التثقيفية والترفيهية يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس والطلاب - اعتماد الميزانية المطلوبة - الإعلان عن الرحلات التثقيفية والترفيهية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب - تفعيل الرحلات - تقييم ومتابعة الأداء لقياس مدى رضا الطلاب عن فعالية هذه المشاركة الطلابية	٢-٤-٣ تنوع الأنشطة الطلابية بحيث تشمل على أنشطة رياضية واجتماعية وثقافية وغيرها	

12000	• منتدى مفعّل على الإنترنت • زيادة عدد الزائرين على المنتدى بنسبة ٤٠ % سنوياً	1-2012 6-2012	• اجتماع • نشرات • وتوعية • حلقات • نقاشية • اجتماع • نظم متابعة • وتقييم	• وكيل الكلية • لشئون • ن • البيئة • وخدم • ة • المج • تمع • مدير • إدارة • رعاية • الشبا • ب	• استخدام خبير لتصميم المنتدى ونشره على موقع الكلية • الإعلان عن المنتدى على الموقع أو من خلال المطويات والبوسترات بالكلية • تحفيز الطلاب على الاشتراك • فـالمنتدى والتواصل مع زملائهم وإبداء آرائهم بحرية • تشكيل لجنة للإشراف على المنتدى من الطلاب والأقسام العلمية • تقييم ومتابعة المنتدى من خلال استطلاع آراء المستفيدين	٢-٤-٤ عمل منتدى للطلاب على موقع الكلية	
13000	• قائمة الاحتياجات • خطة معتمدة و معلنة • تدريب ٨٠ % من العاملين على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ الأعمال الإدارية بالكلية. • نتائج قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري عن الدورات التدريبية. • تطور أداء أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية.	1-2012 12-2013	• استبيان • نظم تقييم • اجتماع • نظم متابعة • وتقييم • دورات • تدريبية • اجتماع • حلقات • نقاشية	• عميد الكلية • مدير • وحدة • التدر • يب • بالكلية • ة	• عمل استبيان لمعرفة احتياجات العاملين من الدورات التدريبية • تقييم نتائج الاستبيان وتحديد البرامج التدريبية اللازمة • استخدام خبراء و تجهيز المادة التدريبية • وضع خطة تدريبية • تقييم ومتابعة الأداء و قياس مدى رضا العاملين • تدريب الجهاز الإداري على الأساليب العلمية والتكنولوجية الحديثة • الاستعانة ببعض الخبرات لتنفيذ التدريب. • إعداد أدوات قياس رضا هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكلية عن الدورات التدريبية	١-٥-٢ تنمية قدرات أعضاء الجهاز الإداري على استخدام التكنولوجيا الحديثة في تنفيذ الأعمال الإدارية بالكلية	٥-٢ توفير بيئة عمل مناسبة للجهاز الإداري والفني والعاملين بالكلية وتنمية مهاراتهم وقدراتهم في إجراءات الصيانة الدورية.



٢٠١١-٢٠١٦

ة التنفيذية لكلية الآداب – جامعة سوهاج

5000	أجهزة جديدة موجودة لدى أفراد الجهاز الإداري	1-2012 6-2013	• فرق عمل • اجتماعات	• أمين الكلية - القائمون على شبكة الإنترنت.	• حصر الأجهزة الموجودة لدى أفراد الجهاز الإداري. - اجتماع مع أفراد الجهاز الإداري للتعرف على نوعية الأجهزة التي يحتاجها العمل.	٢-٥-٢ توفير الأجهزة الحديثة لأفراد الجهاز الإداري من أجهزة حاسب وطابعات ونقاط إنترنت.	
5000	النتائج التي تم الحصول عليها.	6/2012 12/2012	• استبيان	• أمين الكلية • مدير وحدة الجودة بالكلية	إعداد استبانة لقياس الرضا الوظيفي لأفراد الجهاز الإداري	٢-٥-٣ قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري بالكلية	

الهدف العام	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	أساليب التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات الأداء	التكاليف
مع التوجيهات الحديثة للكلية. تطوير إدارة الدراسات العليا بالكلية بما يتناسب	١-٣ تطوير وتحديث اللائحة الدراسية للدراسات العليا بالكلية بما يتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	- تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس لدراسة لائحة الدراسات العليا الحالية و تعديل اللائحة بنظام الساعات المعتمدة - الموافقة على تعديل لائحة الدراسات العليا إلى نظام الساعات المعتمدة - اعتماد الميزانية وبدء التنفيذ	- وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم - مدير شئون الطلاب والتعليم بالكلية	اجتماعات اجتماعات ولقاءات حلقات نقاشية	1/2012 12/201 5	لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة معتمدة و معلنة	6700
	٢-١-٣ تنمية مهارات وقدرات العاملين بإدارة الدراسات العليا على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الأعمال الإدارية والبحثية	- تحديد الاحتياجات التدريسية للعاملين بإدارة الدراسات العليا - وضع خطة تدريبية لتنمية مهارات العاملين بإدارة الدراسات العليا بالكلية	- مدير إدارة الدراسات العليا - لجنة معيار الدراسات العليا بالكلية	- فرق عمل - ورشة عمل	6-2012 6-2013	خطة تحتوي على الاحتياجات التدريسية لتنمية مهارات العاملين بإدارة الدراسات العليا	6700
	٣-١-٣ تطبيق نظام الساعات المعتمدة على طلاب الدراسات العليا بالكلية	- نشر ثقافة نظام الساعات المعتمدة بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية - إعداد لائحة الدراسات العليا طبقا لنظام الساعات المعتمدة - الاستعانة بالخبراء لدراسة وتصميم لائحة الدراسات العليا	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة معيار الدراسات العليا والبحث العلمي - مدير إدارة الدراسات العليا	- توعية ونشرات - ورش عمل - اجتماعات	6-2013 6-2014	- عدد ورش العمل والندوات التي عقدت بالكلية - لائحة الدراسات العليا طبقا للساعات المعتمدة وموثقة ومعلنة	14000



٢٠١٦-٢٠١١

ة التنفيذية لكلية الآداب – جامعة سوهاج



٢-٣ وضع خطة للبحث العلمي بالكلية	٢-٣-١ تحديد أولويات البحث العلمي بالكلية بما يتناسب مع احتياجات المجتمع	- دعوة الجهات الحكومية وغير حكومية للقاء بالكلية لمناقشة مشاكل المجتمع - إعداد نماذج استبيانات على مستوى كل تخصص لتحديد احتياجات المجتمع وتقييم النتائج - تحديد لجنة للمشروعات البحثية لمناقشة مشاكل المجتمع - تحديد أولويات المجتمع من البحوث	- وكيل الكلية - لشئون الدراسات العليا والبحوث. - رؤساء مجالس الأقسام بالكلية	- حلقات نقاشية - استبيانات - اجتماعات - فرق عمل	1-2012 6-2012	- نتائج الاستبيان - تقارير بالتعرف على احتياجات المجتمع من البحوث	10000
	٢-٣-٢ تكليف الأقسام المختلفة بوضع خطة للبحث العلمي في ضوء الاحتياجات السابقة	- عقد لقاء مع رؤساء الأقسام لمناقشة مكونات خطة البحث العلمي. - مناقشة مهارات تصميم خطة البحث العلمي	- وكيل الكلية - للدراسات العليا والبحوث. - رؤساء الأقسام بالكلية	- اجتماعات - حلقات نقاشية	1-2012 6-2012	خطة بحثية لكل قسم علمي	2000
	٢-٣-٣ إعداد قاعدة بيانات للبحث العلمي بالكلية	- تصميم النماذج و تجميع ومراجعة جميع بيانات الباحثين وأعضاء هيئة التدريس - جمع البيانات الخاصة بأعداد الأبحاث المنشورة محليا و دوليا - تزويد موقع الكلية الكتروني بالبيانات - تجميع ومراجعة الحد الأدنى المطلوب من بيانات أعضاء هيئة التدريس - التأكد من الاكتمال - تحميل البيانات على الموقع الإلكتروني	- وكيل الكلية - لشئون الدراسات العليا والبحوث. - مدير مشروع MIS	- فرق عمل - فرق عمل - مقابلات - فرق عمل - نظم متابعة	1-2012 12-2013	الانتهاء من قاعدة بيانات للبحث العلمي بنسبة ١٠٠ %	9000

11000	زيادة معدلات استخدام أعضاء هيئة التدريس للمكتبة الرقمية .	1-2012 12-2014	- توعية ونشرات - دورات تدريبية	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحوث. - مدير مشروع المكتبة الرقمية	- نشر ثقافة مشروع المكتبة الذي يهدف إلى تطوير الخدمات المكتبية في البحث العلمي - تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على استخدام المكتبة الرقمية .	٣-٢-٤ تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس على استخدام المكتبة الرقمية لإجراء البحوث العلمية	وكليات الجامعة والجامعات الأخرى المشاركة في الأقسام العلمية للكلية
10000	- خطة بحثية معتمدة ومعلنة - زيادة عدد المشروعات البحثية الجارية ٥٠ % سنويا - زيادة عدد الأبحاث المنشورة بنسبة ٣٠ % سنويا	1-2012 12-2016	- فرق عمل - ورش عمل - اجتماع - اجتماع - ورش عمل - نظم متابعة	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحوث. - رؤساء مجالس الأقسام بالكلية	- تحديد احتياجات المجتمع من البحوث - إعداد الخطة البحثية للكلية و عقد ورش عمل بمشاركة المستفيدين لعرض الخطة البحثية للكلية و مناقشتها - تشكيل لجنة لمراجعة الخطة البحثية - اعتماد الخطة البحثية للكلية - تنفيذ الخطة - متابعة تنفيذ الخطة البحثية طبقا المقترحة	٣-٢-٥ وجود خطة بحثية للكلية معلنة وموثقة ومفعلة بالكلية	
7000	- خطة البحوث المشتركة معتمدة و معلنة - آلية التحفيز معتمدة وموثقة - زيادة عدد الأبحاث المشتركة بنسبة ٢٠ %	1-2012: 12-2016	- نشرات - فرق عمل - اجتماعات - لقاءات - ورش عمل - ورش عمل - نظم متابعة وتقييم	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. - رؤساء الأقسام بالكلية	- دعوة أعضاء هيئة التدريس من الكليات المختلفة لعمل سيمينارات علمية مشتركة - تحديد الأقسام ذات التخصصات المرتبطة في كليات الجامعة - وضع خطة و برتوكول العمل - وضع آلية لتحفيز البحوث المشتركة - تكوين الفرق البحثية وتوفير الميزانية - تنفيذ الخطة وإجراء بحوث مشتركة - متابعة وتقييم الخطة	٣-١-٣ تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية على إجراء البحوث البينية مع الأقسام والكليات الأخرى المناظرة	

٢٠٣-٢ عقد العديد من الندوات والمؤتمرات بين الكلية والكليات المناظرة بالجامعات الأخرى	٢٠٣-٣ رصد بعض المكافآت والحوافز للبحوث المشتركة مع الأقسام أو الكليات الأخرى.	- دعوة أعضاء هيئة التدريس من الكليات المختلفة لعمل سيمينارات علمية مشتركة - تحديد الأقسام ذات التخصصات المرتبطة في كليات الجامعة - تكوين الفرق البحثية وتوفير الميزانية المطلوبة - تنفيذ الخطة وإجراء بحوث مشتركة - متابعة وتقييم الخطة	- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. - رؤساء مجالس الأقسام بالكلية	- فرق عمل - اجتماعات	1-2012 12-2016	عدد المؤتمرات المطلوبة والفترات الزمنية لها .	6000
٢٠٤-٣ تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية على النشر الدولي لأبحاثهم.	٢٠٤-٣ رصد بعض المكافآت والحوافز لأعضاء هيئة التدريس عند النشر الدولي لأبحاثهم.	عقد لقاءات مع أعضاء هيئة التدريس لتحفيزهم على النشر الدولي	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا بالكلية	حلقات نقاشية	1-2012: 12-2016	عدد الأبحاث المنشورة دوليا لأعضاء هيئة التدريس بالكلية	2400
٢٠٤-٣ رصد بعض المكافآت والحوافز لأعضاء هيئة التدريس عند النشر الدولي لأبحاثهم.	٢٠٤-٣ رصد بعض المكافآت والحوافز لأعضاء هيئة التدريس عند النشر الدولي لأبحاثهم.	- اقتراح بعض المكافآت لتشجيع النشر الدولي. - التعرف على واقع تمويل الكلية أو الجامعة على النشر الدولي. - تحديد مقدار المكافآت أو الحوافز عند النشر الدولي	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا بالكلية	- اجتماعات - فرق عمل - مقابلات	1-2012 12-2016	لائحة مالية توضح مكافآت النشر الدولي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس	4000

هيئة التدريس بالكلية
٢٠٤-٣ تشجيع أعضاء هيئة التدريس بالكلية على النشر الدولي لأبحاثهم.



٢٠١٦-٢٠١١

ة التنفيذية لكلية الآداب – جامعة سوهاج



10000	• قاعدة بيانات متكاملة عن الأبحاث المنشورة دوليا لأعضاء هيئة التدريس	1-2012 12-2016	• فرق عمل • اتصالات وخطابات	• وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث • لجنة الدراسات العليا بالكلية	• تحديد احتياجات إنشاء قاعدة بيانات للهيئات والمؤسسات والجامعات. • الاستعانة ببعض الخبراء لمراجعة قاعدة البيانات	٣-٤-٣ إنشاء قاعدة بيانات تشتمل على الهيئات والمؤسسات والجامعات التي يمكن من خلالها النشر الدولي في قطاع العلوم الإنسانية	
3000	• قائمة بمصادر تمويل البحث العلمي	1-2012 12-2012	• اجتماعات • حلقات نقاشية	• وكيل الكلية للدراسات العليا • فريق الدراسات العليا بالكلية	• تحديد مصادر تمويل البحث العلمي بالكلية • دراسة بنود ميزانية تمويل البحث العلمي المخصصة في وزارة التعليم العالي	١-٥-٣ وضع آلية لزيادة مصادر تمويل البحث العلمي بالكلية	٥-٣ تنمية مصادر تمويل البحث العلمي بالكلية
2500	• آلية موثقة ومعلنة لمشاركة الأطراف الخارجية في تمويل البحث العلمي	1-2012 12-2016	• توعية ونشرات • اجتماعات	• وكيل الكلية للدراسات العليا • فريق الدراسات العليا بالكلية	• تشجيع هيئات ومؤسسات المجتمع المدني على دعم البحث العلمي • وضع آلية تضمن مشاركة هيئات ومؤسسات المجتمع المدني للبحث العلمي.	٢-٥-٣ تفعيل الشراكة مع هيئات ومؤسسات المجتمع الخارجي لزيادة تمويل البحث العلمي بالكلية	

الهدف العام	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	أساليب التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات الأداء	التكاليف
١-٤ تقديم برامج تعليمية متميزة لخريجين تتناسب و احتياجات سوق العمل .	١-٤ التعرف على احتياجات سوق العمل من خريجي كلية الطب البيطري	- دراسة احتياجات سوق العمل من خريجي الكلية - أخذ رأي المستفيدين في سوق العمل في مواصفات الخريج	- وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم - لجنة المشاركة المجتمعية	- دراسة حالة - حلقات نقاشية ومقابلات	1/2012 12/2012 2	- نتائج الاستبيانات. - آراء المستفيدين موثقة ومعلنة	3000
	٢-١-٤ تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل	- اقتراح بعض البرامج والمقررات الجديدة التي تتناسب و احتياجات سوق العمل - مناقشة البرامج والمقررات الجديدة التي من المقترح إضافتها إلى اللائحة الدراسية مع إدارة الكلية ورؤساء الأقسام بالكلية - الوصول إلى قائمة البرامج والمقررات التي سيتم استخدامها باللائحة	- مجالس الأقسام بالكلية - وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم	- اجتماعات - لقاءات واجتماعات حلقات نقاشية	1/2012 12/2012 3	الانتهاء من توصيف البرامج والمقررات التي تتناسب و احتياجات سوق العمل	5000
	٣-١-٤ قياس رضا المستفيدين في سوق العمل عن خريجي الكلية	- إعداد استبانة لقياس رضا المستفيدين عن مستوى خريجي الكلية - تطبيق الاستبانة على عينة من المستفيدين	- مجالس الأقسام بالكلية - لجنة المشاركة المجتمعية	- ورش عمل - فرق عمل	1-2014 6-2014	نتائج قياس رضا المستفيدين	7000



٢٠١٦-٢٠١١

فيضية لكلية الآداب - جامعة سوهاج



الغاية الاستراتيجية الخامسة: زيادة فعالية المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي و تقديم خدمات متميزة في مجال العلوم الإنسانية.

الهدف العام	الأهداف التنفيذية	الأنشطة	مسئولية التنفيذ	أساليب التنفيذ	الفترة	مؤشرات الأداء	التكاليف
١٥-١ مختلف هيئات ومؤسسات المجتمع المتخصصة إلى العمل على نقل الخبرات المهنية المتخصصة إلى المجتمع الخارجي.	١-١-٥ إنشاء قاعدة بيانات تشمل الهيئات والمؤسسات بالمجتمع الخارجي والتي لها علاقة بأقسام كلية الآداب و تقدم لها خدمات و استشارات .	- حصر الهيئات والمؤسسات بالمجتمع الخارجي ذات العلاقة بالكلية . - الاستعانة بالقائمين على مشروع MIS لإنشاء قاعدة بيانات .	- وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع . - لجنة المشا ركة المجتمع تمعية	- فر ق ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠ ١١ ١٢ ١٣ ١٤ ١٥ ١٦ ١٧ ١٨ ١٩ ٢٠ ٢١ ٢٢ ٢٣ ٢٤ ٢٥ ٢٦ ٢٧ ٢٨ ٢٩ ٣٠ ٣١ ٣٢ ٣٣ ٣٤ ٣٥ ٣٦ ٣٧ ٣٨ ٣٩ ٤٠ ٤١ ٤٢ ٤٣ ٤٤ ٤٥ ٤٦ ٤٧ ٤٨ ٤٩ ٥٠ ٥١ ٥٢ ٥٣ ٥٤ ٥٥ ٥٦ ٥٧ ٥٨ ٥٩ ٦٠ ٦١ ٦٢ ٦٣ ٦٤ ٦٥ ٦٦ ٦٧ ٦٨ ٦٩ ٧٠ ٧١ ٧٢ ٧٣ ٧٤ ٧٥ ٧٦ ٧٧ ٧٨ ٧٩ ٨٠ ٨١ ٨٢ ٨٣ ٨٤ ٨٥ ٨٦ ٨٧ ٨٨ ٨٩ ٩٠ ٩١ ٩٢ ٩٣ ٩٤ ٩٥ ٩٦ ٩٧ ٩٨ ٩٩ ١٠٠	1-2012 1-2015	قاعدة بيانات متكاملة	5000
	٢-١-٥ توفير الخبرات والتخصصات التي يحتاجها المجتمع الخارجي من الكلية	- التعرف على التخصصات والخبرات التي يحتاجها المجتمع الخارجي . - خطة بالتخصصات والخبرات المطلوبة في المجتمع الخارجي.	- وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع . - لجنة المشاركة المجتمعية	- فر ق ٢ ٣ ٤ ٥ ٦ ٧ ٨ ٩ ١٠ ١١ ١٢ ١٣ ١٤ ١٥ ١٦ ١٧ ١٨ ١٩ ٢٠ ٢١ ٢٢ ٢٣ ٢٤ ٢٥ ٢٦ ٢٧ ٢٨ ٢٩ ٣٠ ٣١ ٣٢ ٣٣ ٣٤ ٣٥ ٣٦ ٣٧ ٣٨ ٣٩ ٤٠ ٤١ ٤٢ ٤٣ ٤٤ ٤٥ ٤٦ ٤٧ ٤٨ ٤٩ ٥٠ ٥١ ٥٢ ٥٣ ٥٤ ٥٥ ٥٦ ٥٧ ٥٨ ٥٩ ٦٠ ٦١ ٦٢ ٦٣ ٦٤ ٦٥ ٦٦ ٦٧ ٦٨ ٦٩ ٧٠ ٧١ ٧٢ ٧٣ ٧٤ ٧٥ ٧٦ ٧٧ ٧٨ ٧٩ ٨٠ ٨١ ٨٢ ٨٣ ٨٤ ٨٥ ٨٦ ٨٧ ٨٨ ٨٩ ٩٠ ٩١ ٩٢ ٩٣ ٩٤ ٩٥ ٩٦ ٩٧ ٩٨ ٩٩ ١٠٠	1-2012 1-2016	قائمة بالتخصصات والخبرات المطلوبة من المجتمع الخارجي	5000

10000	• نقطة اتصال مفعلة ومعلنة • زيادة عدد المؤسسات الاستثمارية التي تحصل على خدمات إلى ١٠ مؤسسات • زيادة رضا المستفيدين بنسبة ٦٠%	1-2011 12-2013	• فرق عمل • اتصالات ومخاطبات • حلقات نقاشية • ندوات ومقابلات	• عميد الكلية • رؤساء مجالس الأقسام • لجنة المشاركة المجتمعية	• تكوين فريق عمل للاتصال والتواصل مع المؤسسات المجتمعية • دعوة مسنولي المؤسسات المجتمعية للندوات و المؤتمرات وحلقات المناقشة التي تقوم بها الكلية بصورة مستمرة ودورية • توضيح القصور في تمويل العملية البحثية و الدور الفعلي و الفعال المطلوب من تلك المؤسسات لخدمة و تمويل المشروعات البحثية • تقديم الاستشارات الفنية والمهنية للمؤسسات الاستثمارية	١-٢-٥ وضع آلية تضمن زيادة عدد الاتفاقات والشراكات مع المؤسسات الاستثمارية بالمجتمع الخارجي	مع المؤسسات الاستثمارية المختلفة . زيادة عدد الاتفاقيات والشراكات الجديدة
5000	• عدد ومراكز تقديم الاستشارات التي أنشأتها الكلية	1/2012 12/2016	• حلقات نقاشية • ورش عمل	• وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة وتنمية المجتمع . • وكيل الكلية للدراسات العليا	• مناقشة نوعية المؤتمرات والندوات التي تحتاجها الكلية. • خطة بالمؤتمرات والندوات خلال فترة معينة.	٢-٢-٥ إقامة المؤتمرات والندوات مع مؤسسات المجتمع الخارجي لتعريفهم بالخدمات والمشروعات التي تقوم بها الكلية	



٢٠١٦-٢٠١١

فيضية لكلية الآداب – جامعة سوهاج



4000	عدد ومراكز تقديم الاستشارات المختلفة بالكلية	1-2012 12-2016	- حلقات نقاشية - فرق عمل	- وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة وتنمية المجتمع . - فريق المشاركة المجتمعية بالكلية	- دراسة وتحديد المجالات التي يمكن من خلالها تقديم مثل هذه الاستشارات . - دراسة إمكانية إبرام اتفاقيات مع مختلف المؤسسات بالمجتمع الخارجي	٣-٥ ١-٣ تقديم الاستشارات والخدمات في مجالات الآثار والترميم و الاجتماع و الإعلام و علم النفس للمجتمع الخارجي	٣-٥ إضافة من مؤسسات المجتمع الخارجي توفير مصادر تمويل
5000	قائمة بالوحدات ذات الطابع الخاص	1-2012 12-2016	- فرق عمل - حلقات نقاشية	وكيل الكلية لشئون خدمة البيئة والمجتمع فريق المشاركة المجتمعية بالكلية	- حصر الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية والتعرف على الخدمات التي تقدمها - دراسة إمكانية إنشاء وحدات ذات طابع احتياجات المجتمع الخارجي	٤-٥ ١-٤ إنشاء وتحديث الوحدات ذات الطابع الخاص بما يتناسب مع احتياجات المجتمع الخارجي	٤-٥ زيادة الخدمات التي تقدمها للمجتمع الخارجي .

ثانياً: مصفوفة الإطار المنطقي للمشروع مرتبطة
بالخطة التنفيذية لكلية الآداب

٢٠١٦ - ٢٠١١

الهدف	المخرجات (محددة)	مؤشرات النجاح (قابلة للقياس)	الأنشطة الرئيسية	فترة التنفيذ		التكلفة	
				البداية	النهاية	تمويل المشروع	مساهمة الجامعة
١- مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية والوصول إلى هيكل تنظيمي ملائم.	أ- خطة إستراتيجية للكلية شاملة الرؤية والرسالة والخطة التنفيذية (معدلة طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد).	وجود خطة إستراتيجية مذيبة بخطة تنفيذية للتحسين والتعزيز وتحتوي على رؤية ورسالة معتمدة من مجلس الكلية ومن مجلس الجامعة وتتوافق مع الخطة الإستراتيجية للجامعة.	١. تعديل انحرافات الخطة الإستراتيجية الحالية ومراجعتها. ٢. مراجعة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية وتحديثها.	الشهر الأول	الشهر الثاني	٢٠٠٠٠	٢٠٠٠٠
	ب – توصيف وظيفي للهيكل التنظيمي والإداري.	وجود توصيف وظيفي لكافة وظائف الهيكل التنظيمي والأكاديمي معتمد ومعلن لكل منتسبي الكلية.	١. تعميم التوصيف الوظيفي واستخدامه في التعيين والنقل والندب للوظائف المختلفة. ٢. عقد دورات تدريبية لإعادة تأهيل الموظفين الذين يعملون في غير تخصصاتهم	الشهر ٢	الشهر ٣	٣٥٠٠	١٥٠٠٠
	ج- تفعيل عمل وحدة إدارة الأزمات ودعم وحدة ضمان الجودة.	*وجود وحدة لإدارة الأزمات مؤتلفة ولها هيكل تنظيمي ولانحة مالية وإدارية معتمدة. *وجود وحدة ضمان الجودة واستمرارها مدعومة من قيادات الكلية وبها كل ما يلزمها من قوى بشرية مؤهلة وأثاث لازم.	١. تطوير وحدة إدارة الأزمات بالكلية. ٢. لائحة داخلية مالية وإدارية لوحدة إدارة الأزمات واعتماد الهيكل التنظيمي والتوصيف الوظيفي للوحدة	الشهر ١٢	الشهر ١٢	٥٣١٦٦	٥٣١٦٦
	د- وسائل اتصالات حديثة وتكنولوجيا معلومات كاملة بأقسام الكلية وإداراتها المختلفة	*نقاط إنترنت منتشرة في كافة مكاتب وإدارات وقاعات درس ومعامل الكلية. *تعظيم الاستفادة من مكتبة الكلية بالنظام الرقمي وربطها بقواعد البيانات والبحث العالمية. * الاستفادة من قواعد البيانات المتكاملة التي تعمل	٣. دعم وحدة ضمان الجودة بالكلية بما يلزمها من أثاث وأجهزة (أنظر الملاحق) ٤. دعم اللانحة المالية والإدارية لوحدة ضمان الجودة وهيكلها التنظيمي الجديد.	الشهر ١٣	الشهر ١٣	١١٠٠٠	١١٠٠٠
			١. نشر عدد (٢٠٠) نقاط إنترنت على الأقسام العلمية بالكلية، وكذلك الإدارات التنفيذية وقاعات الدرس والفصول والمعامل.	الشهر ١٢	الشهر ١٢	٦٥٠٠٠	٦٥٠٠٠
			٢. تطوير أثاث المكتبة ودعمها بعدد (٣٠) نقاط إنترنت.	الشهر ٢٤	الشهر ٢٤	٦٠٠٠	٦٠٠٠
			٣. دعم إدارة شئون الطلاب وتدريب العاملين بها على وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات.	الشهر ١٠	الشهر ١٠	٢٣٠٠٠	٢٣٠٠٠
			٤. دعم إدارة الدراسات العليا وتدريب العاملين بها على وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا	الشهر ١٠	الشهر ١٠	١٩٥٠٠	١٩٥٠٠
				الشهر ١٢	الشهر ١٢	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠
				الشهر ١٢	الشهر ١٢	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠
				الشهر ١٤	الشهر ١٤	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠
				الشهر ١٤	الشهر ١٤	٥٠٠٠٠	٥٠٠٠٠

٢- الوصول إلى قيادة واعية تتبنى فكر التطوير وتنترم بالمصداقية والأخلاقيات	بنظام MIS.	المعلومات.				
أ- معايير لاختيار القيادات الأكاديمية.	*معايير معتمدة لاختيار القيادات الأكاديمية.	١. مراجعة وتحديث واعتماد المعايير وتعميمها على الأساتذة بعد أخذ رأيهم.	الشهر ٣	الشهر ٣	١٨٠٠٠	١٨٠٠٠
		٢. تعظيم الاستفادة من خلال تطبيق معايير اختيار القيادات الأكاديمية.	الشهر ٤	الشهر ٤	١٢٠٠٠	١٢٠٠٠
		١. استقصاء رأي المستفيدين للوقوف على الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية.	الشهر ٦	الشهر ٦	٥٠٠٠	٥٠٠٠
ب- دورات تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية بالكلية.	*وجود دورات تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية.	٢. إعداد خطة تدريبية طبقاً للاحتياجات الفعلية للقيادات الأكاديمية واعتمادها.	الشهر ٧	الشهر ٧	٥٠٠٠	٥٠٠٠
		٣. عقد دورات تدريبية لتنفيذ الخطة.	الشهر ٨	الشهر ٨	٥٢٥٠٠	٥٢٥٠٠
ج- قواعد بيانات للمؤسسة مطورة من خلال خدمة MIS وخطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية والتفاعل مع قطاعات المجتمع الإنتاجية والخدمية.	*قواعد بيانات كاملة عن كافة مرافق الكلية وبنيتها الأساسية ومواردها المالية وقواها البشرية وتضمينها في MIS.	١. دعم قواعد البيانات عن الموارد المادية والتسهيلات الداعمة وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	الشهر ١١	الشهر ١٣	٤٠٠٠٠	٤٠٠٠٠
		٢. تفعيل خطة تنمية الموارد الذاتية للكلية وعرضها على قطاعات المجتمع الخدمية والإنتاجية وأخذ رأيهم بخصوصها وتعديلها طبقاً لمتطلباتهم.	الشهر ٩	الشهر ١١	٩٠٠٠	٩٠٠٠
		٣. عقد دورات تدريبية وورش عمل عن كيفية زيادة الموارد الذاتية للكلية.	الشهر ١٢	الشهر ١٢	٢٠٥٠٠	٢٠٥٠٠
د- دليل نشر حقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات المهنة.	*دليل لنشر حقوق الملكية الفكرية *ميثاق شرف لممارسة أخلاقيات المهنة.	١- نشر دليل لحقوق الملكية الفكرية.	الشهر ١٦	الشهر ١٦	١٢٥٠٠	١٢٥٠٠
		٢- نشر ميثاق شرف لممارسة المهنة وأخلاقياتها.	الشهر ١٧	الشهر ١٧	١٢٥٠٠	١٢٥٠٠

الهدف	المخرجات (محددة)	مؤشرات النجاح (قابلة للقياس)	الأنشطة الرئيسية	فترة التنفيذ		التكلفة	
				البداية	النهاية	تمويل المشروع	مساهمة الجامعة
٣. النهوض بمستوى أعضاء الجهاز الإداري وتوفير الموارد المالية والمادية الكافية	أ. دورات تدريبية طبقا لاحتياجات أعضاء الجهاز الإداري.		١. عقد دورات تدريبية لتنفيذ خطة تدريب الجهاز الإداري.	الشهر ١٠	الشهر ١١	٣٧٠٠٠	
			٢. تقويم وقياس مردود الدورات التدريبية وقياس مدى رضا أعضاء الجهاز الإداري بالكلية عنها.	الشهر ١٢	الشهر ١٣	١٠٠٠٠	
	ب – تحقيق الملاءمة بين تخصصات الإداريين والوظائف التي يشغلونها وابتكار وسائل لتقييم أدائهم.	*وجود آلية لتقويم أداء الجهاز الإداري وتسكينهم في وظائف طبقا لتخصصاتهم.	١. تفعيل نظم تقييم جديدة وتحقيق المواءمة بين تخصصات الإداريين والوظائف التي يشغلونها.	الشهر ٢٣	الشهر ٢٤	٢٥٠٠٠	
			٢. قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري وتعظيم الاستفادة من نتائج هذا القياس.	الشهر ٦	الشهر ٨	١٥٠٠٠	
	ج- خطة لزيادة الموارد المالية والمادية.	*وجود سياسة مالية للكلية تعمل على زيادة الموارد المالية الذاتية	١- نقل تبعية مركز اللغات (الإنجليزية – الفرنسية – الألمانية) من إدارة الجامعة إلى تبعية إدارة الكلية وتطويره.	الشهر ٨	الشهر ١٠	٥٠٠٠	
			٢- دعم مركز توثيق وترميم الآثار .	الشهر ١٠	الشهر ١٤	٧٥٠٠	
	د- خطة للصيانة الدورية للمرافق والمباني والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية والأنشطة الطلابية.	*تنفيذ خطة لصيانة المرافق والمباني والأجهزة والمعامل وكذلك خطة للأنشطة الطلابية.	١. إعداد قائمة بالمرافق والمباني التي تحتاج إلى صيانة ووسائل تأمين وعلامات إرشادية والإعلان عن مناقصة لصيانتها.	الشهر الأول	الشهر السادس	٣٥٠٠	
			٢. صيانة وتطوير مرافق ومباني الكلية (صيانة مبنى الإدارة بما فيه من ١٥ دورة مياه (مع استحداث ٤ دورات مياه في الدور الثاني والرابع) – صيانة مبنى الفصول بما فيه من ٣ دورات مياه (مع استحداث ٨ دورات مياه جديدة) – صيانة مبنى تربية القديم الذي آل للكلية بعد نقل كلية التجارة بما فيه من ٥ دورات مياه (مع إضافة ١٠ دورات مياه)، وإعداد هذه المباني لتلائم كفاية التهوية والإضاءة وتوفير تجهيزات الأمن (مثل ١٠٠ طفاية حريق) والسلامة (أمن المعامل وقاعات الدرس – كيفية التعامل مع المواد الخطرة ومخاطر العمل مثل معامل قسم الترميم)، وتوفير العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة وكذلك زيادة عدد ونظافة دورات المياه والمرافق الأخرى وتنفيذ خطة	الشهر السابع	الشهر ٢٠	٦٠٠٠٠٠	

					لصيانتها بعد اعتمادها من مجلس الكلية وتوزيعها على الإدارات التنفيذية بالكلية وتطبيقها وتقويمها.			
			الشهر الرابع	الشهر الثالث	٣. صيانة وتطوير ٣ قاعات كأماكن لمزاولة الأنشطة والخدمات الطلابية وتهيتها لمزاولة الأنشطة والخدمات الطلابية.			
			الشهر السادس	الشهر الخامس	٤. دعم هذه الأماكن الثلاثة بما يلزمها من أجهزة ومعدات مناسبة لخدمة الطلاب لمزاولة أنشطتهم.			
الهدف	المخرجات (محددة)	مؤشرات النجاح (قابلة للقياس)	الأنشطة الرئيسية	فترة التنفيذ		التكلفة		
				البداية	النهاية	تمويل المشروع	مساهمة الجامعة	الإجمالي
٤- الوصول إلى خطة للبحث العلمي تحقق الكفاءة العملية البحثية وتخدم احتياجات المجتمع الفعالية.	أ- خطة لخدمة المجتمع وقياس لرضا أطراف المجتمع عن أداء الكلية.	*وجود خطة لخدمة المجتمع	١. عقد ندوات وورش عمل للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة لكل من الطلاب، أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، العاملين، وجهات التوظيف وجهات التدريب الميداني.	ربع سنوي	ربع سنوي	١٠٠٠٠		١٠٠٠٠
			٢. تدريب فريق لإعداد خطة لخدمة المجتمع، واستقصاء رأي أرباب العمل للوقوف على حاجات قطاعات المجتمع الخدمية والإنتاجية الفعلية.	الشهر ١٣	الشهر ١٤	١٥٠٠٠		١٥٠٠٠
			٣. تطبيق خطة لخدمة المجتمع وعرضها على المستفيدين واعتمادها وتفعيلها وتطبيقها ونشرها.	الشهر ١٤	الشهر ١٥	٢٠٠٠٠		٢٠٠٠٠
			٤. عقد مؤتمر لجهات التوظيف وجهات التدريب الميداني.	الشهر ١٦	الشهر ١٧	٤٠٠٠		٤٠٠٠
	ب – وحدة إدارية لخدمة	*وحدة إدارية تابعة لوكيل الكلية لخدمة	١. تأسيس وتأثيث وحدة لخدمة المجتمع وتنسيق الشراكة بين سوق العمل والكلية.	الشهر ٣	الشهر ٦	٤٠٠٠٠	٤٠٠٠٠	٤٠٠٠٠
			٢. دعوة أطراف المجتمع للمشاركة في المجالس الرسمية بالكلية (مجالس الأقسام – مجلس الكلية)	الشهر ٤	الشهر ٦	٧٠٠٠	٧٠٠٠	٧٠٠٠
			٣. عقد مؤتمرات سنوية للتوظيف تشارك فيها كافة أطراف	الشهر	الشهر	١١٠٠٠٠	١١٠٠٠٠	١١٠٠٠٠

108

٤٥٠٠	٤٥٠٠	الشهر ٣	الشهر ٢	٢. مراجعة وتحديث خطة الدعم الطلابي واعتمادها وتطبيقها وتقييمها تتضمن: (الخدمات المادية والعينية والنفسية وظروف واحتياجات الطلاب، وبرامج للدعم الاجتماعي والرعاية الصحية، وبرامج لدعم الطلاب المتفوقين وتحفيز الطلاب المتعثرين)	*خطة للدعم الطلابي وخطة للإرشاد الأكاديمي	أ- تناسب أعداد الطلاب المقبولين مع إمكانيات الكلية وخطة للدعم الطلابي والإرشاد الأكاديمي.	
				٣. مراجعة وتحديث خطة الإرشاد الأكاديمي واعتمادها.			
				٤. مراجعة وتحديث خطة الأنشطة الطلابية واعتمادها وتنفيذ الأنشطة الآتية (رياضية – ثقافية – علمية – كشفية – اجتماعية – فنية – أسر)، ويقوم هذا الفريق بحصر المراكز التي حصلت عليها الكلية في الأنشطة الطلابية محليا ودوليا، وإعداد آلية وتوثيقها لمكافأة وتقدير المتفوقين وتنفيذ ذلك.			
٧٥٠٠	٧٥٠٠	الشهر ١٢	الشهر ٩	١. شهر وإعلان رابطة لخريجي الكلية.	*رابطة لخريجي الكلية معلنة ومشهرة. *مكتب لمتابعة شئون الخريجين. *قياس لرضا الطلاب.	ب – رابطة لخريجي الكلية وقاعدة بيانات وآلية لقياس توجهاتهم.	
				٢. إعداد برامج للتدريب التحويلي وتطبيقها على خريجي الكلية لمقابلة احتياجات سوق العمل.			
				٣. تأسيس وتأسيس مكتب لمتابعة شئون الخريجين في سوق العمل، وتنسيق الشراكة بين الكلية وقطاعات المجتمع الخدمية والإنتاجية			
				٤. قياس رضا الطلاب والخريجين عن سياسات القبول، أساليب التعلم، الإمكانيات المعملية، الوسائل التعليمية الداعمة، الخدمة في المكتبة، وتحليل هذه الاستبيانات والاستفادة من نتائجها.			
٢٠٠٠	٢٠٠٠	الشهر ١٧	الشهر ١٥	١. تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم الخاصة بكل برنامج أكاديمي والإستراتيجية الخاصة بالكلية على أن تتضمن أساليب التعليم والتعلم والسياسات المتبعة للتعامل مع مشكلات التعليم (الكثافة العددية للطلاب - ضعف الموارد - نقص/زيادة أعضاء هيئة التدريس)	*سياسة للتعليم والتعلم موثقة ومعتمدة. *نظم تقويم جديدة		
				٢. تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات: تشكيل لجنة ممتحنين – تحليل نتائج الطلاب وإعلامهم بالنتيجة – تشكيل لجان لمراجعة الورقة الامتحانية شكلا ومضمونا وتختص أيضا بتلقي تظلمات الطلاب من نتائجهم والبت فيها – تحليل مدى الاستفادة من تطوير			
٢٠٠٠	٢٠٠٠	الشهر ١١	الشهر ٩	١. تطوير استراتيجيات التعليم والتعلم الخاصة بكل برنامج أكاديمي والإستراتيجية الخاصة بالكلية على أن تتضمن أساليب التعليم والتعلم والسياسات المتبعة للتعامل مع مشكلات التعليم (الكثافة العددية للطلاب - ضعف الموارد - نقص/زيادة أعضاء هيئة التدريس)	*سياسة للتعليم والتعلم موثقة ومعتمدة. *نظم تقويم جديدة		
				٢. تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات: تشكيل لجنة ممتحنين – تحليل نتائج الطلاب وإعلامهم بالنتيجة – تشكيل لجان لمراجعة الورقة الامتحانية شكلا ومضمونا وتختص أيضا بتلقي تظلمات الطلاب من نتائجهم والبت فيها – تحليل مدى الاستفادة من تطوير			

					نظم تقويم الطلاب والامتحانات وتطوير البرامج التعليمية في ضوء ذلك.	موثقة ومعتمدة. ج-إستراتيجية معلنة وموثقة للتعليم والتعلم. *تجهيز المكتبة بالكتب والمراجع ونقاط النت. *بيان بقاعات الدرس والمعامل وتجهيزاتها.
٢١٥١٠٠	٢١٥١٠٠	الشهر ٢٠	الشهر ١٧	٣.	دعم وتطوير الإمكانيات المتاحة للتعليم والتعلم كالمكتبة من حيث التجهيزات ومدى تناسبها مع أعداد الطلاب، وزيادة نقاط الإنترنت والاشتراك في دوريات متخصصة وشراء كتب إلكترونية وإتاحتها للجميع.	
٢١٠٠٠٠٠	٢١٠٠٠٠٠	الشهر ١٠	الشهر ٦	٤.	دعم وتطوير تجهيزات: ٢٢ فصل دراسي و٥ قاعات للدرس و ١٠ معامل كقاعات درس مجهزة، من حيث تناسبها مع أعداد الطلاب والجدول الدراسية، ومن حيث ملائمتها للعملية التعليمية (الوسائل السمعية والبصرية (عدد ٥٠ جهاز كمبيوتر وعدد ٥٠ جهاز عرض Data show/ الخامات والموارد كما هو الحال بقسم الترميم/ مستلزمات تشغيل المعامل/ التجهيزات الأخرى كالحاسبات الآلية وغيرها) *تطوير وإعداد ٣ معامل لغة سعة ٤٠ طالب لكل معمل (بواقع ١٥٠ جهاز حاسب آلي) مجهزة بكافة الوسائل السمعية والبصرية ... إلخ *تدريب وتأهيل فنيي المعامل وعمال قاعات الدرس والمحاضرات. *دعم وتطوير الوسائل التعليمية الداعمة للبرامج التعليمية (ورش تدريبية- ملاعب- حقول تجريبية – مواقع عمل ميداني).	
٢٤٠٠٠٠	٢٤٠٠٠٠	الشهر ٩	الشهر ٧	١.	تنفيذ برامج للتدريب الميداني في البرامج التعليمية التي بها تدريب ميداني طبقا للائحة واعتمادها وإعلانها للطلاب وجهات التدريب، وتقويم نتائج عملية التدريب الميداني.	د- تدريب ميداني للطلاب والتوسع في الزيارات الميدانية.
٩٥٠٠٠	٩٥٠٠٠	الشهر ١٢	الشهر ٩	٢.	توصيف هذه البرامج طبقا للنواتج التعليمية المستهدفة ILOs.	*وجود خطة للتدريب الميداني.
٢٧٥٠٠	٢٧٥٠٠	الشهر ١٢	الشهر ١٠	٣.	تطبيق آلية موثقة لتقويم نتائج التدريب الميداني والرحلات العلمية (نموذج لكتابة تقرير عن المتدربين – كتابة تقرير عن موضوع التدريب – مراجعة تقارير جهات التدريب والأخذ برأيها – اتخاذ إجراءات تصحيحية).	*وجود توصيف لبرامج التدريب الميداني.

٤. تقويم مردود خطة التدريب الميداني.		الشهر ١٣	الشهر ١٦	١٤٥٠٠	١٤٥٠٠
الهدف	المخرجات (محددة)	مؤشرات النجاح (قابلة للقياس)	الأنشطة الرئيسية	فترة التنفيذ	
				البداية	النهاية
٣- اعتماد المعايير الأكاديمية ونفعلها وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتحقيق الكفاءة.	أ- تبني المعايير الأكاديمية NARS وتطبيقها على البرامج والمقررات الدراسية.	*وجود المعايير الأكاديمية التي تم تبنيها معلنة وموثقة.	١. ورش عمل عن المعايير الأكاديمية القياسية القومية NARS والمعايير المرجعية ARS يعقدها فريق من وحدة ضمان الجودة داخل الأقسام.	الشهر ٣	الشهر ٧
			٢- تبني المعايير الأكاديمية القومية القياسية NARS للبرامج التي أصدرت لها الهيئة معايير والمعايير المرجعية ARS للبرامج التي لم تصدر لها الهيئة معايير واعتمادها من مجالس الأقسام ومجلس الكلية.	الشهر ٤	الشهر ٤
			٣- مراجعة (داخليا من الأقسام الأكاديمية ووحدة ضمان الجودة) وتطوير البرامج التعليمية طبقا للمعايير التي تم اعتمادها.	الشهر ٥	الشهر ٧
			٤- مراجعة (داخليا من الأقسام الأكاديمية ووحدة ضمان الجودة) وتطوير المقررات الدراسية طبقا للمعايير التي تم اعتمادها.	الشهر ٧	الشهر ٨
	ب - تحقيق الاستفادة من تقارير المراجعين الخارجيين وتقييم الطلاب.	*وجود تقارير المراجعين الخارجيين ونتائجها وكذلك نتائج استبيانات الطلاب وتحقيق الاستفادة منها.	١-مراجعة البرامج التعليمية عن طريق مراجعين خارجيين نظراء بالتناوب بين المجموعات الثلاثة الآتية وبواقع شهرين لكل مجموعة *أقسام اللغات *أقسام الآثار والإعلام *أقسام العلوم الإنسانية.	الشهر ١٢	الشهر ١٧
			٢-استقصاء مدى تحقق النواتج التعليمية المستهدفة IIOS للبرامج بالتناوب بين المجموعات الثلاثة الآتية وبواقع شهرين لكل مجموعة *أقسام اللغات *أقسام الآثار والإعلام *أقسام العلوم الإنسانية	الشهر ١٢	الشهر ١٧
			٣. تحليل محتوى تقارير المراجعين الخارجيين وعرض نتائج التحليل على القيادات الأكاديمية للاستفادة من ذلك. بالتناوب بين	الشهر ١٨	الشهر ٢٠

					المجموعات الثلاثة الآتية وبواقع شهرين لكل مجموعة *أقسام اللغات *أقسام العلوم الإنسانية			
١٨٠٠٠	١٨٠٠٠		الشهر ٢٣	الشهر ٢١	٤. تحليل استبيانات الطلاب وعرض النتائج على القيادات الأكاديمية للاستفادة من ذلك. بالتناوب بين المجموعات الثلاثة الآتية وبواقع شهرين لكل مجموعة *أقسام اللغات *أقسام العلوم الإنسانية			
٩٠٠٠	٩٠٠٠		الشهر ٣	الشهر ١	١. حصر أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وحصر تخصصاتهم للوقوف على نسبة أعدادهم إلى أعداد الطلاب ومدى ملائمة تخصصاتهم للمقررات التي يقومون بتدريسها.	ج- تحقيق التناسب بين أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأعداد الطلاب. *وجود هياكل أكاديمية لكل قسم أكاديمي، وخطة للتعامل مع النقص أو الزيادة في أعداد أعضاء هيئة التدريس.	ج- تحقيق التناسب بين أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأعداد الطلاب.	
٩٠٠٠	٩٠٠٠		الشهر ١١	الشهر ١١	٢- تطوير وتطبيق خطة التعامل مع النقص أو الزيادة في أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.			
٢٤٠٠	٢٤٠٠		الشهر ١٢	الشهر ١٢	٣- تطبيق خطة التعامل مع النقص أو الزيادة في أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في خدمة المجتمع.			
٨٠٠٠	٨٠٠٠		الشهر ١٥	الشهر ١٣	٤- تقييم مردود الخطة وتقويمها.			
٣٤٠٠٠	٣٤٠٠٠		الشهر ٧	الشهر ٧	١. دورات تدريبية لتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	د- خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس رضاهم. *وجود خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم طبقا للاحتياجات الفعلية.	د- خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وقياس رضاهم.	
٨٠٠٠	٨٠٠٠		الشهر ١٢	الشهر ١٠	٢- استقصاء مدى مصداقية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحليل النتائج وتضمينها في التقرير السنوي للكلية.			
٤٥٠٠	٤٥٠٠		الشهر ٢٣ و ١٢	الشهر ٢٣ و ١٢	٣- قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتعديل الخطة.			
٤٠٠٠٠	٤٠٠٠٠		الشهر ١٦	الشهر ١٤	١- تقرير البرامج والمقررات لمرحلي الليسانس والدراسات العليا ومراجعتها دوريا لتحديثها في ضوء نماذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.		أ- توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلي	١- توصيف وتقرير البرامج والمقررات الدراسية لمرحلي

٤٥٠٠	٤٥٠٠	الشهر ١٨	الشهر ١٧	٢- عقد لقاءات مع الأقسام الأكاديمية لمناقشة التوصيفات والتقارير.		الليسانس والدراسات العليا طبقاً لنماذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٢٢٥٠٠	٢٢٥٠٠	الشهر ١٢ و ٢٢	الشهر ١٠ و ٢٠	١. استقصاء رأي الطلاب عن مدى تحقيق البرامج الأكاديمية للنواتج التعليمية المستهدفة ILOs بالتناوب بين المجموعات الثلاثة الآتية وبواقع شهرين لكل مجموعة *أقسام اللغات *أقسام الآثار والإعلام *أقسام العلوم الإنسانية	*وجود نتائج لاستبيانات الفئات المختلفة عن مدى تحقق النواتج التعليمية المستهدفة وكيفية الاستفادة منها.	ب - تحقيق الاستفادة من النتائج التعليمية المستهدفة ILOs ومن نتائج آراء الطلاب وآراء الأطراف المجتمعية في تطوير البرامج والمقررات.
٣٥٠٠	٣٥٠٠	الشهر ١٢ و ٢٢	الشهر ١٠ و ٢٠	٢. استقصاء رأي الخريجين وأرباب العمل وأطراف المجتمع الخدمية والإنتاجية للوقوف على مدى تحقيق البرامج لنواتجها التعليمية المستهدفة.		
١٩٠٠٠	١٩٠٠٠	الشهر ١٣ و ٢٣	الشهر ١٢ و ٢٢	٣. دراسة وعرض نتائج التحليل واعتمادها.		
٣٥٠٠	٣٥٠٠	الشهر ١٠	الشهر ٧	١- إعداد خطة لتطوير برامج الدراسات العليا بالكلية.	*وجود إستراتيجية وسياسة للتعليم والتعلم بمرحلة الدراسات العليا.	ج - خطة لتطوير برامج الدراسات العليا بالكلية وطرق القبول وإستراتيجية للتعليم والتعلم بمرحلة الدراسات العليا وجذب الطلاب الوافدين.
١٣٥٠٠	١٣٥٠٠	الشهر ١٠	الشهر ٨	٢- إعلان طرق القبول وإعداد إستراتيجية للتعليم والتعلم بالدراسات العليا.		
٢٥٠٠	٢٥٠٠	الشهر ١٠	الشهر ٩	٣- إعلان الوضع التنافسي للكلية لجذب طلاب وافدين		
٥٠٠	٥٠٠	الشهر ١١	الشهر ١١	٤- اعتماد خطة تطوير برامج الدراسات العليا وإستراتيجية التعليم والتعلم بها من مجلس الكلية.		
٢٥٠٠	٢٥٠٠	الشهر ٨	الشهر ٨	١. إعلان إجراءات التسجيل بمرحلة الدراسات العليا.	*وجود نظام معن وشفاف يكفل حرية اختيار المشرفين وبه إجراءات القيد والتسجيل.	د- نظام يكفل حرية اختيار المشرفين وإعلان إجراءات التسجيل والإشراف وقياس رضا طلاب الدراسات العليا.
١٠٠٠٠	١٠٠٠٠	الشهر ١١	الشهر ١٠	٢- وضع آلية تكفل لطلاب الدراسات العليا حرية اختيار المشرفين وتوافقها مع التخصص الدقيق.		
١٠٠٠٠	١٠٠٠٠	الشهر ١٥	الشهر ١٢	٣- قياس رضا طلاب الدراسات العليا لتحليل النتائج وعرضها على القيادات لتحليل الاستفادة من القياس.		

٨- صياغة خطة للتقويم الكلي للمؤسسي لكلية، ووضع آليات للتقويم المستمر للفاعلية التعليمية.	أ- خطة لتقويم الأداء المؤسسي لكلية	*وجود خطة للتقويم المؤسسي لكلية تشمل محاور القدرة المؤسسية الثمانية.	١-متابعة سير الخطة الإستراتيجية وتقويم انحرافاتهما.		الشهر ١	الشهر الثاني	٣٥٠٠	٣٥٠٠
			٢-مراجعة وتقويم وقياس مردود خطط تدريب القيادات والجهاز الإداري وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.		الشهر ٣	الشهر الرابع	٢٥٠٠	٢٥٠٠
			٣-مراجعة مدى وقوف موارد الكلية ومبانيها على متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.		الشهر ٥	الشهر الخامس	٢٤٠٠٠	٢٤٠٠٠
			٤-مراجعة خطط المشاركة المجتمعية والتدريب الميداني لدى البرامج الأكاديمية		الشهر ٦	الشهر ٧	٢٥٠٠	٢٥٠٠
	ب - إعداد الدراسة الذاتية للكلية.	*توافر دراسة ذاتية للكلية لعامين متتاليين.	١-تدريب فريق لإعداد الدراسة الذاتية للكلية.		الشهر ١٠	الشهر العاشر	٤٠٠٠	٤٠٠٠
			٢-البدا في إعداد الدراسة الذاتية للكلية.		الشهر ١١	الشهر ١٢	٤٠٠٠	٤٠٠٠
			٣-كتابة الدراسة الذاتية للكلية.		الشهر ١٣	الشهر ١٥	٨٠٠٠	٨٠٠٠
			٤-مراجعة الدراسة الذاتية واعتمادها.		الشهر ١٥	الشهر ١٦	٢٥٠٠	٢٥٠٠
	ج- آلية للمحاسبة.	*وجود آلية للمساءلة والمحاسبية.	١. ورش عمل عن المساءلة والمحاسبية.		الشهر ٤	الشهر ٦	٧٥٠٠	٧٥٠٠
			استحداث قرارات للمساءلة والمحاسبية من خلال الاستعانة بخبراء من هيئة التنظيم والإدارة.		الشهر ٥	الشهر ٦	٦٤٥٠٠	٦٤٥٠٠
			تطوير وتطبيق آلية المساءلة والمحاسبية.		الشهر ٧	الشهر ٧	١١٠٠٠	١١٠٠٠
	د- خطة لتقويم الفاعلية التعليمية.	*وجود خطة للتقويم الدوري المستمر للفاعلية التعليمية.	١. مراجعة توصيف البرامج والمقررات ومصفوفاتها من قبل وحدة ضمان الجودة مع الأقسام الأكاديمية، على أن يتم ذلك بالتناوب كما يلي:		الشهر ٤، ٩، ١٦، ٢١	الشهر ٥، ١٠، ١٧، ٢٢	٢٥٠٠٠	٢٥٠٠٠
			○ أقسام اللغات ○ أقسام الآثار والإعلام ○ أقسام الدراسات الإنسانية قياس رضا الطلاب بالتناوب بين الأقسام كما سبق.					

خط سير المشروع:

٢٠١٣										٢٠١٢										٢٠١١							السنة
١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	١٢	١٠	٩	٨	٧	الشهور
٢٧	٢٦	٢٥	٢٤	٢٣	٢٢	٢١	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	ترتيب الشهور

ثالثاً: الجدول الزمني
لتنفيذ الخطة الإستراتيجية
٢٠١٦-٢٠١١

الهدف الأول: مراجعة وتحديث الخطة الإستراتيجية للكلية واعتمادها وإعادة إعلانها

الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية																			
٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١			
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
الفترة الزمنية (ربع سنوية)																			
١/١																			
الخطة الإستراتيجية للكلية والسياسات والأنشطة الداعمة																			
١/١/١																			
التحليل البيئي للكلية باستخدام أسلوب .SWOT																			
٢/١/١																			
مراجعة وثيقة الرؤية والرسالة.																			
٣/١/١																			
مراجعة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية في ضوء التحليل الجديد																			
٤/١/١																			
مراجعة سياسات الكلية في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة والموارد المالية.																			
٥/١/١																			
مراجعة الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية واعتمادها من مجلس الكلية																			

الهدف الثاني: الوصول إلى هيكل تنظيمي ملائم ومعتمد

الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية																			
٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١			
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١
الفترة الزمنية (ربع سنوية)																			
١/٢																			
الهيكل التنظيمي ملائم ومعتمد.																			
١/١/٢																			
الوصول إلى هيكل تنظيمي ملائم لطبيعة الكلية ومعتمد.																			



الهدف الثالث: الوصول إلى قيادة واعية تتبنى فكر التطوير وتسعى إلى التميز.

٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية	
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)	
										X					X	X				١/٣	وضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية وتحديثها واعتمادها وإعلانها.
											X				X					٢/٣	الوصول إلى قيادة أكاديمية ديمقراطية تسهم في اتخاذ قرارات خاصة بنظم الجودة.
										X			X	X						٣/٣	تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية بوضع خطة تدريبية طبقا للاحتياجات.
										X			X							١/٣/٣	صياغة آلية لتنفيذ البرنامج التدريبي وتقييمه.
									X		X	X								٤/٣	عمل قواعد بيانات ونظم معلومات خاصة ببيانات الكلية.
									X		X									١/٤/٣	وجود نظام إلكتروني لحفظ وتداول الوثائق والمستندات.
																		X		٥/٣	وجود وحدة لضمان الجودة بها كافة التجهيزات والكوادر البشرية المؤهلة والمخصصات المالية لممارسة أنشطتها.
																			X	١/٥/٣	تمكين مدير الوحدة (تفويض) من اتخاذ القرارات الخاصة بالجودة وتوجيه ومتابعة الأقسام الإدارية والأكاديمية.

																		X		وجود خطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية، وتحديد مصادر لها بمشاركة أعضاء هيئة التدريس.	٦/٣
																		X		حصر الوحدات ذات الطابع الخاص وتحريرها من الروتين الإداري وربط حوافز ومكافآت العاملين فيها بمستوى الإنتاج.	١/٦/٣
																		X		صياغة آلية لتقييم إدارة الكلية والقيادات الأكاديمية.	٧/٣
																	X			الوصول لآلية لإشراك الطلاب في اتخاذ القرارات الخاصة بالعملية التعليمية.	١/٧/٣

الهدف الرابع: الوصول إلى التزام الكلية بالمصادقية والنزاهة والأخلاقيات وميثاق شرف لممارسة المهنة.
الهدف الخامس: النهوض بمستوى أعضاء الجهاز الإداري، مع وضع معايير لاختيار القيادات الإدارية وتقييم أدائهم وقياس مستوى رضاهم.

الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية																				٢٠١١				٢٠١٢				٢٠١٣				٢٠١٤				٢٠١٥			
الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية																				٢٠١١				٢٠١٢				٢٠١٣				٢٠١٤				٢٠١٥			
الفترة الزمنية (ربع سنوية)																				١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠
١/٥	وضع معايير لاختيار وتعيين القيادات الإدارية.																						X	X															
٢/٥	وضع خطة تدريبية طبقا للإحتياجات لتدريب القيادات الإدارية والعاملين بالكلية واعتمادها.																							X	X														
٣/٥	توزيع الموارد البشرية وحسن استغلالها.																							X	X							X							
٤/٥	صياغة آلية لتقييم أداء العاملين وربط الحوافز بمستوى الأداء.																							X						X					X				
٥/٥	وجود آلية لقياس الرضا للقيادات الإدارية والعاملين بالكلية.																						X							X					X				

الهدف السادس: توفير الموارد المالية والمادية الكافية للكلية والتأكد من حسن استغلالها.

الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية																٢٠١١				٢٠١٢				٢٠١٣				٢٠١٤				٢٠١٥			
الفترة الزمنية (ربع سنوية)																١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	٢٠

١/٦	حصر ومدى كفاية الموارد المالية المتاحة للكلية سنويا.	X							X											X
٢/٦	تقييم مدى مناسبة المباني والمرافق العامة وصيانتها... (الخ) والتجهيزات والمعدات والعلامات الإرشادية والخطط البديلة لاستخدامها في حالة الطوارئ.		X							X									X	
٣/٦	حصر الأماكن المناسبة والتجهيزات المتاحة لممارسة الأنشطة الطلابية.			X							X								X	
٤/٦	تقييم مدى كفاية الأجهزة والمعدات والمعامل ومستوى استخدام الأجهزة ذات القيمة العالية أكثر من (١٠٠٠٠٠ جنيه مصري). ووجود وحدة لصيانة الأجهزة والمعدات والمعامل بصفة منتظمة.			X								X							X	
٥/٦	حصر معامل الحاسب الآلي مناسبة لأعداد الطلاب ومع أعداد أعضاء هيئة التدريس و الجهاز الإداري.			X							X								X	
٦/٦	تحديث الموقع الإلكتروني للكلية على شبكة الإنترنت، وإتاحته باللغة الإنجليزية، وتعميم نقاط الإنترنت على كافة مرافق الكلية.	X							X			X							X	
٧/٦	صياغة آلية أو نظام للمراجعة والرقابة على استخدام الموارد المادية والمالية.											X	X							

الهدف السابع: العمل على أن تصبح كلية الآداب بجامعة سوهاج بيت خبرة للاسهام إيجابيا في تلبية احتياجات المجتمع وتنمية البيئة وحل مشكلاتهما.

الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية																			٢٠١٥
الفترة الزمنية (ربع سنوية)																			٢٠
١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠	١١	١٢	١٣	١٤	١٥	١٦	١٧	١٨	١٩	X
			X				X				X				X				



الهدف الثامن: الوصول إلى نظام للتقويم الذاتي للكلية وإدارة الجودة.

الهدف التاسع: تصحيح وبناء سياسات واضحة وسليمة للتعامل مع الطلاب والخريجين

٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية	
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)	
X			X	X			X	X			X	X			X	X			X	١/٩ وجود سياسات لقبول وتحويل الطلاب معلنة وتمتاز بالشفافية.	
			X				X				X				X				X	١/١/٩ نشر معايير توزيع الطلاب الجدد على الأقسام والتخصصات المختلفة.	



٢٠١٦-٢٠١١

فيضية لكلية الآداب – جامعة سوهاج



X				X					X					X				مراجعة خطة الدعم الطلابي (خدمات مادية- عينية- نفسية، رعاية صحية) وتحديثها وصياغة آليات لتفعيلها واعتمادها.	٢/٩
														X	X			خطة لتشجيع الطلاب المتفوقين.	١/٢/٩
														X	X			خطة لدعم الطلاب المتعثرين دراسيا وخدمات لذوي الاحتياجات الخاصة (تسهيلات إنشائية- دعم أكاديمي- رعاية صحية ونفسية- خدمات خاصة بهم في المكتبة... إلخ).	٢/٢/٩
															X	X		وضع خطة لمنح دراسية تقدمها الكلية لطلابها (إعفاء من مصروفات – كتب مجانية- خلق حضانات علمية).	٣/٢/٩
															X	X		إعداد وتطوير دليل للطلاب	٤/٢/٩
														X	X			خطة معتمدة للإرشاد الأكاديمي للطلاب.	٥/٢/٩
												X	X					إعداد خطة للأنشطة الطلابية	٣/٩
X				X					X									إعادة تدريب الخريجين وتحسين مهاراتهم لمقابلة احتياجات سوق العمل.	٤/٩
													X	X				إنشاء مكتب لشئون الخريجين (قواعد بيانات – كتيب سنوي – رابطة لخريجي الكلية – صندوق الخريجين لدعم أنشطة الكلية)	١/٤/٩
X				X					X					X				قياس رضا الطلاب عن (سياسات القبول والتوزيع على التخصصات المختلفة- الدعم المالي المقدم لهم- الطرق المستخدمة في التعلم الذاتي – فاعلية الإرشاد الأكاديمي – انتخابات إتحاد الطلاب – مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التدريب الميداني – النظام المتبع في التعامل مع التظلمات)	٥/٩

الهدف العاشر: اعتماد المعايير الأكاديمية وتفعيلها في كافة البرامج التعليمية بالكلية

الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية	٢٠١١	٢٠١٢	٢٠١٣	٢٠١٤	٢٠١٥
-----------------------------------	------	------	------	------	------

الفترة الزمنية (ربع سنوية)																				
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
																		X	X	
تبني المعايير الأكاديمية القياسية القومية NARS والتوعية بها.																				١/١٠
															X					
مراجعة الرؤية والرسالة في ضوء المعايير الأكاديمية.																				١/١٠
			X				X				X				X				X	
عقد ورش عمل وندوات ونشر ملصقات لنشر المعايير الأكاديمية للكلية.																				١/١٠
	X				X				X				X							
ترويج خدمات الجامعة في مجال الدراسات البينية والاستشارات والتدريب.																				١/٣/٤
X				X				X				X								
مراجعة الهياكل العلمية للبرامج الأكاديمية (اللوائح) وتعديلها لتلائم المعايير الأكاديمية.																				٢/١٠

الهدف الحادي عشر: اعتماد المعايير الأكاديمية وتفعيلها في كافة البرامج التعليمية بالكلية

٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				الأهداف والخطط والبرامج التنفيذية	
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الفترة الزمنية (ربع سنوية)	
			X				X				X				X					١/١١	مراجعة مدى ملائمة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية لاحتياجات سوق العمل.
X								X				X				X				١/١١	استطلاع رأي الطلاب والمستفيدين من الخدمة في أهداف البرامج والمقررات.
		X		X	X			X			X			X			X			٢/ ١١	توصيف البرامج الأكاديمية وعمل مصفوفة لها.
	X			X			X			X			X			X				٢/١١	توصيف المقررات الدراسية وعمل مصفوفة لها.
	X			X			X			X			X			X				٢/١١	تقرير المقررات الدراسية وقياس مدى تقدمها فيها.
X			X			X			X			X			X					٢/١١	تقرير البرامج الأكاديمية وقياس مدى تقدمها.



٢٠١١-٢٠١٦

فيضية لكلية الآداب – جامعة سوهاج



X			X			X			X			X					إرسال التوصيفات والتقارير للمراجعين الخارجيين	٣/١١
---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	---	--	--	--	--	--	------

الهدف الثاني عشر: الوصول إلى إستراتيجية للتعليم والتعلم وممارسات فاعلة كالتعلم الذاتي وسياسة للتعامل مع المشكلات الطلابية وتطوير برامج التدريب الميداني وتطوير نظم تقويم الطلاب.

	٢٠١٥				٢٠١٤				٢٠١٣				٢٠١٢				٢٠١١				
	٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	
التعلم	X				X			X	X			X	X	X							
تجربة													X	X							
إعلان												X									
الأنما																					
دريس										X	X										
قاعات														X	X						
كثافة																					
ة -																					
ة														X	X				X	X	
دة																					
ر																					
داني																			X	X	
بين																X	X				
لمتبعة																	X	X			
	X				X				X				X				X				
ويم.				X				X				X				X					
قدمة																					
تجهز																					
لعمالير																	X	X	X	X	
اجع																					
ن من																					
- قياس																					

			X				X				X			X					X
												X	X	X					

الهدف الخامس عشر: إعداد قاعدة بيانات بالدرجات العلمية التي منحتها الكلية خلال السنوات الخمس الماضية، وتطوير لوائح برامج الدراسات العليا وسياسات قبول الطلاب بها، وذلك بتبني معايير أكاديمية قياسية، وتوصيف البرامج والمقررات في ضوءها، وقياس رضا منتسبيها.

r.10				r.11				r.12				r.13				r.14			
20	19	18	17	16	15	14	13	12	11	10	9	8	7	6	5	4	3	2	1
			X				X				X				X				X
												X	X	X					
		X																	
								X						X		X			
X				X				X				X				X			

				X				X				X	X								
					X	X				X	X				X	X					
X					X					X					X						

الهدف السادس عشر: الوصول إلى سياسة فاعلة وآليات محددة للتقويم المستمر للفاعلية التعليمية كوجود خطة للتقويم الشامل وخطط للتحسين والتعزيز ونظام لإدارة الجودة ونظام للمساءلة والمحاسبية.

[illegible]



الفصل الخامس

أولاً

السياسات المرشدة للكلية
(تعليم - بحث علمي - خدمة مجتمع)
ونظم التقييم والمتابعة

محتوى

٥

أولاً

ثانياً

ثالثاً

٥ -

الوضع الراهن

الطموحات في الأجل الطويل



مقدمة

إن ضمان التنفيذ والتطوير المستمر للخطة يتطلب تكوين لجنة لتقييم تنفيذ الخطة الإستراتيجية ومتابعتها برئاسة عميد الكلية وعضوية القيادات الأكاديمية والإدارية، بالإضافة إلى أعضاء لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية، ويتركز دور اللجنة في التقييم الدوري لمخرجات الخطة والمتابعة المستمرة لجودة تنفيذ الغايات والأهداف الإستراتيجية وإجراء التعديلات المطلوبة في التوقيت المناسب، وتحديد درجة النجاح أو الفشل فيه خطوة بخطوة والتنبؤ باحتمالات الانحراف عن الخطة المحددة ومن ثم العمل على تلافيها قبل حدوثها، وتوفير الاعتمادات المالية من المصادر الداخلية والخارجية لضمان تنفيذ الخطة. ولتحقيق هذا الهدف تقوم لجنة التخطيط الإستراتيجي بعقد اجتماعات دورية شهرية لمتابعة التنفيذ والتقييم بناء على المعايير الموضوعية ومقارنة الإنجاز الفعلي بالأنشطة المخططة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية وذلك حتى تتفق المتابعة في جوهرها مع مفهوم الرقابة المانعة Preventive Control التي تسعى لمنع الانحرافات والأخطاء في تنفيذ الخطة الإستراتيجية ورفع التوصيات المناسبة إلى عميد الكلية مباشرة، وإعداد تقارير المتابعة الربع والنصف سنوية والسبوعية.

٥ سياسات الكلية في مجالات التعليم:

١-٥ تطوير طرق ومصادر التعليم والتعلم.

٢-٥ تطوير طرق تقييم الطلاب

٣-٥ إدخال برامج تعليمية جديدة

٤-٥ مراجعة سياسات القبول بالأقسام العلمية للكلية

٥-٥ مراجعة اللانحة الطلابية في ضوء متطلبات التطوير

٦-٥ تطوير مكتبة الكلية

١-٥ تطوير طرق ومصادر التعليم والتعلم:

١-٥-١ سياسة تحفيز الطلاب علي تنمية مهارات التعلم الذاتي والتعلم النشط.

تتبنى الكلية سياسة تحفيز الطلاب علي تنمية المهارات الذاتية و التعلم النشط حيث يكون فيه الطلاب نشيطين ومندمجين في التعلم ويكونون مسئولين عن تعلمهم ويكونون منضبطين ومنظمين ذاتياً وقادرين علي تعريف أهدافهم وتقييم كفاية تحصيلهم متحركين ذاتياً وباهتمام ومثابرة مدركين بوضوح مهمات التعلم التي يقومون بها واحدة بعد الأخرى مستخدمين إستراتيجيات تعلم فعالة ومعارف مناسبة حسب مقتنيات المواقف المختلفة المتفاعلة في مهاراتها وخبراتها مع الآخرين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وزملائهم. وأن هناك ممارسات فعلية ومصادر مختلفة للتعلم الذاتي بالكلية ذلك من خلال:-

- تجميع المادة العلمية من شبكة المعلومات والكتب المرجعية.
- تشجيع الطلاب علي عمل أبحاث والمشاركة في المؤتمرات العلمية.
- احتواء المقررات الدراسية علي مجالات مختلفة لتنمية التعليم الذاتي مثل مشاركة الطلاب في اعداد المادة العلمية للمقررات في بعض برامج الكلية
- تشجيع الطلاب علي عمل حلقات علمية نقاشية في الدروس العملية.
- تشجيع الطلاب علي عمل عينات ولوحات توضيحية تستهدف تنمية المهارات الذاتية لديهم.

☒ التدريب الميداني للطلاب:

تركز الكلية في سياستها التعليمية علي برامج التدريب الميداني والحرص علي مستوي عالي من مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الإشراف علي تدريب الطلاب لإكسابهم الخبرات العملية من خلال التفاعل مع الحالات المرضية والتعامل مع أصحاب الحالات وممارسة عملية التشخيص والعلاج علي الحالات المرضية المختلفة، وذلك من خلال التدريب الميداني لطلاب قسم علم النفس وزياراتهم السنوية من خلال الرحلة العلمية التي تجرى لهم لإحدى مستشفيات الأمراض النفسية. وكذلك التدريب الميداني لطلاب علم الاجتماع والإعلام والآثار المصرية والإسلامية من خلال الرحلات العلمية التي يقومون بها لكافة المحافظات الغنية بالآثار المصرية والإسلامية

☒ تحفيز الطلاب علي التعليم الذاتي:

وذلك من خلال رصد جزء من درجات أعمال السنة يعطى للأنشطة والتكليفات التي يقوم بها الطلاب في الدروس العملية ونسبة الإلتزام بحضور المحاضرات النظرية.



٥-١-٢ سياسات الكلية للتعامل مع مشاكل التعليم:

توجد سياسات بالكلية محددة للتعامل مع مشاكل التعليم كتحديد عدد الطلاب في الدروس العملية بعدد ٣٠ طالب للأقسام التي تحتوى مقرراتها علي تدريبات عملية مثل قسم الترميم، كما تمنع إدارة الكلية تماماً جمع أكثر من قسم لحضور محاضرات نظرية لأستاذ واحد للتعامل مع الكثافة العددية والزائدة للطلاب. كذلك التغلب علي بعض المشكلات التي تواجه الطلاب أثناء الدراسة بالكلية مثل:

- ☒ الاهتمام بالإسكان الطلابي خاصة وأن معظم طلاب الكلية من المحافظات المجاورة ويحتاج معظمهم للسكن.
- ☒ الفحوص الطبية الشاملة للطلاب وذلك من خلال حرص الكلية علي إنشاء عيادة مجهزة لاستقبال الحالات المرضية من الطلاب
- ☒ نظم المعونات والدعم الطلابي سواء الدعم المادي بدفع المصروفات لبعض الطلاب أو شراء أجهزة تعويضية للطلاب ذوي الإحتياجات الخاصة أو الدعم الفني من خلال إنشاء جمعية أصدقاء الطالب الجاري اشهارها بوزارة التضامن الإجتماعي.
- ☒ كفاءة ممارسة الأنشطة المختلفة الرياضية والثقافية والإجتماعية من خلال إدارة رعاية الشباب بالكلية.

٥-١-٣ تطوير الكتاب الجامعي والنشر الإلكتروني:

هناك تطوير مستمر للكتاب الجامعي مع إتاحة الفرصة للطلاب للتعود علي المعرفة والعلم في مكتبة الكلية من خلال الكتب والمراجع عملاً علي الانطلاق الفكري للطلاب وإكسابه القدرة علي التفكير العلمي الصحيح. هناك أيضاً توجه للتعليم الإلكتروني علي موقع الكلية للمقررات الدراسية. حيث بدأ أكثر من أستاذ بالكلية في عمل مقررات إلكترونية ببعض الأقسام بالكلية مثل قسم اللغة العربية وعلم النفس والترميم.

٥-١-٤ سياسة الساعات المعتمدة:

تتبنى الكلية نظام الساعات المعتمدة لطلاب مرحلة الليسانس الجدد في اللانحة الجديدة التي تقوم الأقسام العلمية بالكلية للقضاء علي بعض نقاط الضعف وسد الفجوة وتعظيم نقاط القوة في البيئة الداخلية للكلية. كما يتم توجيه الطلاب ومساعدتهم من خلال مجموعة الإرشاد الأكاديمي والتي تسهم بشكل ايجابي في العملية التعليمية.

٥-١-٥ تطوير طرق تقييم الطلاب:

تتجه الكلية إلي تطوير طرق تقييم الطلاب والاعتماد علي التقويم المستمر بالإضافة التقويم النهائي والاستفادة من نتائج تقويم الطلاب في عملية اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم في تطوير البرامج التعليمية واتخاذ قرارات تصحيحية في ضوء مراجعة نتائج تقويم الطلاب. كما يوجد بالكلية نظام متبع للتعامل مع تظلمات الطلاب من الامتحان ونتائج الامتحانات وحققهم في الإطلاع علي صورة ورقة الإجابة من خلال لجنة التظلمات التي يشكلها مجلس الكلية برئاسة السيد الأستاذ الدكتور وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب وعضوية اثنين من أساتذة الكلية لفحص ورقة الإجابة ومناقشة أستاذ المادة.

٥-١-٣ إدخال برامج تعليمية جديدة:

تعمل الكلية علي استحداث مجموعة من البرامج الجديدة لإنتاج خريج يتواءم مع متطلبات سوق العمل مثل برنامج الترجمة كأحد البرامج الخاصة التي تلبي حاجات سوق العمل، كذلك الاهتمام باستحداث برامج جديدة أخرى سواء في مجال اللغة الفرنسية أو في مجال الجغرافيا ونظم المعلومات والاجتماع والدراسات الإسلامية لنفس الهدف وذلك ضمن برامج التعليم المفتوح التي توليها الكلية اهتماماً خاصاً. هذا بالإضافة إلي أن السياسة التعليمية بالكلية تعمل علي تكوين الشخصية المتكاملة للطلاب للتعلم بحيث يتم تنمية عقل الطالب وقدراته الإبداعية ونضجه القومي وذلك كالاتي:



١-٣-١-٥ توجيه الدراسة في الكلية: بحيث تعتمد علي البحث العلمي أكثر من اعتمادها علي الحفظ مع الاهتمام بالدراسات العليا وإيفاد البعثات العلمية للخارج والداخلية والقنوات العلمية للإشراف المشترك.

٢-٣-١-٥ الهياكل العلمية لأقسام الكلية:

- ☒ الاتجاه إلي مزيد من التخصصات الدقيقة داخل الأقسام.
- ☒ إتباع الطرق الحديثة للتعليم من خلال هيكلة العمل بالأقسام من خلال التعلم الذاتي كالمشروع والبحث والتدريس التي تحفز الطالب للعلم وتثير فيه القدرة علي الابتكار والتعود والرغبة في استخدام المراجع العلمية ومحاولة الوصول إلي حل المشاكل العلمية وأخيراً الاستعانة بالصيقة بالأستاذ الجامعي.

٣-٣-١-٥ وسائل الإيضاح:

يتجه التعليم إلي استعمال الوسائل التقنية (التكنولوجية) الجديدة للإيضاح.

٤-٣-١-٥ الكتاب الجامعي:

هناك تطوير مستمر للكتاب الجامعي مع إتاحة الفرصة للطلاب للتعود علي المعرفة والعلم في مكتبة الكلية من خلال الكتب والمراجع عملاً علي الانطلاق الفكري للطلاب وإكسابه القدرة علي التفكير العلمي الصحيح. هناك أيضاً توجه للتعليم الإلكتروني علي موقع الكلية للمقررات الدراسية في بعض الأقسام مثل أقسام اللغة العربية وعلم النفس والترميم.

٥-١-٤ مراجعة سياسات القبول بالأقسام العلمية للكلية

توافق سياسات القبول بالكلية وأقسامها مع رسالة الكلية ورويتها، كما تتوافق أيضاً مع الأهداف والخطة الإستراتيجية للكلية، والمراجعة الدورية لسياسات القبول وقياس مدى اتفاقها مع الرسالة والخطة الإستراتيجية للكلية وذلك علي النحو الآتي:-

٥-١-٤-١ وضع قواعد ثابتة لتوزيع الطلاب الجدد علي الأقسام العلمية: بحيث تتسم هذه القواعد بالشفافية مع تنظيم برامج تعريفية للطلاب المقبولين عن إمكانية الدراسة بكل قسم وتحقيق العدالة بين الطلاب. مع وضع قواعد ومعايير ثابتة، أيضاً من قبل مجالس الأقسام التي بها تشعب (مثل أقسام اللغات الشرقية والإعلام) تحدد فيها قواعد تشعب الطلاب بالأقسام مع مراعاة شفافيته ومرونتها وقابلية تغييرها طبقاً لرغبات الطلاب ومتطلبات سوق العمل، مع اعتماد كافة هذه القواعد من مجلس الكلية.

٥-١-٤-٢ يتم الإعلان عن سياسات قواعد القبول بالأقسام وبرامجها التعليمية المختلفة وذلك من خلال الآليات الآتية:-

- ☒ نشر هذه القواعد في دليل الطالب ودليل كلية الآداب وتوزيعه علي الطلاب الجدد.
- ☒ الإعلان عن قواعد القبول من خلال الموقع الإلكتروني للكلية.
- ☒ تعليق لوحات في أماكن بارزة بالقرب من إدارة شئون الطلاب لسهولة إطلاع الطلاب عليها.
- ☒ عقد لقاءات للطلاب الجدد في بداية العام الدراسي مع القيادات الأكاديمية بالكلية عميد الكلية والوكلاء ورؤساء الأقسام لتعريف الطلاب بإمكانات الكلية والتعريف بأقسامها والبرامج التعليمية المقدمة مع ضرورة توثيق هذه اللقاءات من خلال التصوير الفوتوغرافي والتصوير بكاميرات الفيديو ونشر هذه اللقاءات علي الموقع الإلكتروني للكلية.

٥-١-٤-٣ قياس مدى توافق إعداد الطلاب بالكلية مع الموارد المادية والبشرية المتاحة للكلية أو لكل قسم من حيث عدد قاعات الدرس والمحاضرات وكفاءتها كماً وكيفاً وتوافر المعامل اللازمة للتدريبات العملية، خاصة معامل اللغة ومعامل أقسام الجغرافيا وعلم النفس والإعلام والترميم والتي تحتاج إلي معدات وأجهزة تدريب خاصة لرفع كفاءة التدريبات العملية بتلك الأقسام.

٥-١-٤-٤ وضع سياسات وقواعد متعلقة بعملية التحويل من وإلى الكلية وتحديد النسبة المئوية من الطلاب الذين قاموا بالفعل بالتحويل من وإلى الكلية ودراسة أسباب عملية التحويل ومعرفة ما إذا كانت عملية التحويل تمت لأسباب الآتية أم لا منها:-



- ☒ صعوبة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بالكلية.
- ☒ البعد الجغرافي للكلية عن مقر إقامة الطلاب وصعوبة الالتحاق بالمدن الجامعية
- ☒ ارتفاع المصروفات الدراسية بالكلية وعدم تقديم الدعم المالي الكافي للطلاب.
- ☒ عدم تطابق البرامج والمقررات التي تقدمها الكلية مع قدرات وميول الطلاب.
- أسباب أخرى يذكرها الطالب. (من خلال استبيان للطلاب لمعرفة المشكلة بدقة).

٥-١-٥ مراجعة اللانحة الطلابية في ضوء متطلبات التطوير.
من خلال مناقشة طلاب الكلية واستطلاع آرائهم في اللانحة الطلابية الموجودة ومدى توافقها مع رغبات وطموح طلاب الكلية وذلك من خلال مجموعة من ورش العمل واللقاءات الدورية بين الطلاب والقيادات الأكاديمية بالكلية

- ٦-١-٥ الاهتمام بمكتبة الكلية
- ☒ تقرير البنود المالية اللازمة لها.
- ☒ السماح بالتمويل الذاتي.
- ☒ تخصيص مكان محدد لطلاب الدراسات العليا والبحث العلمي.
- ☒ وجود نقاط إنترنت بالمكتبة.
- ☒ تزويد المكتبة بالدوريات والمراجع العلمية الحديثة سنوياً من خلال تخصيص ميزانية توزع علي أقسام الكلية للشراء سنوياً من معرض الكتاب بحيث يزود كل قسم سنوياً بمجموعة من المراجع الحديثة التي تخدم العملية التعليمية والبحثية سواء لطلاب مرحلة الليسانس أو الدراسات العليا.
- ☒ اشتراك مكتبة كلية الآداب في مشروع المكتبة الرقمية وميكنة المكتبات وهو المشروع الذي ساعد في تعظيم الاستفادة من مقتنيات مكتبة الكلية وخدماتها كما ساعد الفهرس الموحد علي تحقيق التوحيد في إجراءات الاطلاع من خلال الموصفات والمعايير الدولية وتطبيق العديد من البرامج التعاونية مثل الاقتناء التعاوني والفهرسة التعاونية مما يعظم من فائدة المكتبة لكل المترددين عليه من أساتذة ومعاونيهم وطلاب. وقد تم الانتهاء من عمليات إدخال الكتب (٣١٢٠ كتاب) والرسائل العلمية (٢٤٠٠ رسالة) والدوريات (٥٠٠ دورية) وعمليات لصق البار كود حيث تم الإدخال بنسبة ٩٠% وجاري تفعيل الاستعارة الآلية علي البرامج.

٢-٥ سياسات الكلية في مجال البحث العلمي

تتبنى الكلية مجموعة من السياسات في مجال البحث العلمي كالآتي:

- ١-٢-٥ وضع إستراتيجية بحثية للكلية تلتزم بها جميع الأقسام العلمية بالكلية (خطة بحثية).
- ٢-٢-٥ وجود آلية لمراجعة خطة الكلية البحثية وسياساتها في تدعيم البحوث للتأكد من كفاءة استخدام إمكانياتها البحثية.
- ٣-٢-٥ عمل آلية للاتصال بأصحاب المصلحة للاسترشاد بآرائهم والحصول علي دعم منهم عند وضع الخطط البحثية.
- ٤-٢-٥ وجود نظام لوضع أولويات لدعم البحوث في المجالات التي تتميز بها الكلية.
- ٥-٢-٥ وضع معايير ومؤشرات لقياس جودة العملية البحثية و لمكافأة البحوث المتميزة.
- ٦-٢-٥ تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي النشر في المجالات والدوريات العالمية وكذلك المشاركة في المؤتمرات الدولية.
- ٧-٢-٥ إعادة النظر في شروط التسجيل للدراسات العليا.
- ٨-٢-٥ وجود نمط موحد للرسائل العلمية بالكلية.
- ٩-٢-٥ عمل قاعدة بيانات عن المشروعات البحثية المنفذة بالكلية.

هذا بالإضافة إلي أن البحث العلمي بالكلية يجب أن يتصف بالآتي:-
☒ موجهاً لحل المشاكل في البيئة المحيطة.



- ✗ أن يرتبط البحث العلمي بالكلية بالفهم الكامل والكفاءة والاستعداد لتطوير البحث العلمي لخدمة أهداف خطة التنمية في مصر في مجال العلوم الإنسانية.
- ✗ التنسيق مع الهيئات الأخرى داخل وخارج مصر التي تمارس البحث العلمي للعمل في منظومة واحدة تتعاون للاستفادة من البحث العلمي في خدمة البحث العلمي والباحثين بالكلية من خلال الحصول على التمويل اللازم.
- ✗ العمل على تطوير نتائج البحث العلمي لخدمة المجتمع.
- ✗ من خلال الخطة البحثية الموضوعة بالكلية والأقسام المختلفة تتحول طريقة البحث من بحوث ذاتية إلى برامج بحثية ترتبط بتطوير التكنولوجيا لخدمة العلوم الإنسانية خاصة في مجالات الآثار والاجتماع وعلم النفس والبيئة المحيطة وكيفية الحفاظ عليها سليمة من الأمراض التي تؤثر على صحة المجتمع والاهتمام بالبحوث المشتركة وكيفية القضاء على المشكلات الاجتماعية التي تهدد المجتمع.
- ✗ العمل على التخطيط الكفء للبحث العلمي بالكلية ورسم السياسة العلمية الدقيقة والاستفادة من كل الإمكانيات البشرية والمعملية فقد حرصت الكلية على توفير البيانات الإحصائية على مستوى الكلية لعمل الباحثين وما يحدث من أبحاث من خلال قاعدة بيانات تهتم بالأمر وتخدم عملية البحث العلمي وتشجيع العمل البحثي الجماعي لخدمة أهداف تعود بالفائدة على المجتمع.
- ✗ الاهتمام بتسويق الأبحاث خاصة ما يتعلق منها بالمشكلات الاجتماعية بالمجتمع والعمل على التنمية البشرية والحفاظ عليها من الأضرار المحدقة بها مثل انتشار الجريمة والبطالة وما يترتب عليها من مشكلات.
- ✗ تشجيع البحوث في الفروع الأساسية للعلوم الإنسانية بهدف إعداد الباحثين القادرين على خدمة المجتمع وتدعيم البحث العلمي وتوجيهه لمجالات العلم الحديث الذي يهتم بتطوير الأداء البحثي في العلوم الإنسانية.
- ✗ تطوير البحث العلمي بالكلية لخدمة برامج التعليم وتحويل التعليم من أسلوب التلقين إلى أسلوب الاستيعاب.
- ✗ توجيه البحث العلمي بالكلية لتنمية العلاقات العلمية والأدبية والتكنولوجية بين صعيد مصر والوطن العربي والدول الأخرى.
- ✗ دراسة المشكلات ذات الطابع القومي وتحديدها والعمل على حلها من خلال البحث العلمي بالكلية.
- ✗ الاستفادة من المؤتمرات العلمية والندوات وورش العمل التي تعقد بالكلية في تبادل الخبرة والبحث العلمي وتوجيهها لخدمة أهداف العمل بالكلية والمنطقة المحيطة.
- ✗ تشجيع المنح العلمية لأعضاء هيئة التدريس من خارج مصر لتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي والإطلاع على الجديد في مجال العلوم الإنسانية.
- ✗ حضور المؤتمرات العلمية داخل وخارج مصر وحرص الكلية على تواجد أعضاء هيئة التدريس بهذه المؤتمرات للاستفادة من تكنولوجيا البحث العلمي وتطوره.
- ✗ العمل على تبادل الدوريات والكتب العلمية من داخل وخارج مصر وتوفيرها بمكتبة الكلية.

٣-٥ سياسات الكلية في مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- ١-٣-٥ تحديد احتياجات المجتمع المحيط بالكلية.
- ٢-٣-٥ تحديد الإمكانيات الفعلية للكلية وخبراتها في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٣-٣-٥ إعداد خطة سنوية للكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٤-٣-٥ إيجاد نظام لمتابعة خريجي الكلية.
- ٥-٣-٥ إيجاد نظام لتوجيه البحوث ناحية احتياجات البيئة والمجتمع.
- ٦-٣-٥ إنشاء وحدة الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة
- ٧-٣-٥ إنشاء وحدة متابعة الخريجين

التفاعل والعطاء وألا تكون الكلية جزيرة معزولة عن محيطها الاجتماعي ولم تكتفي بدورها التقليدي في تعليم طلابها وتخرج المنات من الخريجين المتخصصين الذي كان المجتمع يتعطل إلى خدماتهم إنما تجاوزت هذا الدور إلى البحث في حلول جديدة بالتطبيق لقضايا التنمية والتحديث ومعالجة القضايا والمشكلات المجتمعية بكل صورها وكرست جهود علمائها وباحثيها ومعاملها للكشف على حلول للمشاكل التي تعترض المجتمع والبيئة المحيطة بل أثارت اهتمام الناس بقضايا التنمية



وحفزت لديهم مبادرات المشاركة والتعاون في مشاريع الكلية ومؤتمراتها وندواتها وبرامجها ومساهماتها في ربط التقدم التكنولوجي بقضايا المجتمع ومشاكله، مما سبق يكون ما تقوم به الكلية من مهام وما تضعها من سياسات يمكن إيضاحها في الآتي:

- ✗ تطوير العمل في البنية الأساسية والمنشآت بالكلية لخدمة الكلية والمجتمع المحيط وأهمها إنشاء العديد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص التي تخدم المجتمع مثل مركز اللغات ومركز البحوث والدراسات الاجتماعية ومركز بحوث دراسات الآثار والترميم ومركز دراسات وبحوث الإعلام ومركز دراسات وبحوث التراث.
- ✗ وضع العلماء والخبراء والباحثين الموجودين بالكلية في خدمة المجتمع خاصة في مجال علم اللغة وعلم الاجتماع وعلم النفس والجغرافيا والإعلام والآثار والترميم
- ✗ تطوير الوحدات المتعلقة بخدمة المجتمع ومتابعة الخريجين بالكلية لخدمة المجتمع وحل مشاكله.
- ✗ تسويق الأبحاث العلمية بالكلية في مجال الدراسات الاجتماعية والآثار والترميم.
- ✗ تطوير سياسة عقد المؤتمرات والندوات العلمية وورش العمل لتدريب خريجي الكلية ورفع كفاياتهم والعمل على الاستفادة العلمية لهم.
- ✗ التجهيز المستمر للمعامل ومواقع البحث العلمي بالكلية للقيام بدورها في إعداد الطلاب وتدريب الطلاب والباحثين بالمجتمع المحيط بالكلية.
- ✗ تجهيز وإعداد الكوادر العلمية والباحثين من خلال الدراسات العليا (دكتوراه - ماجستير - دبلومات).
- ✗ اعتبار الكلية كمركز خبره بالمجتمع والاستفادة بالعلماء الموجودين بالكلية للكثير من الهيئات المدنية والحكومية بالمجتمع في تقديم الدعم الفني والخبرات للكثير من المؤسسات الحكومية وهيئات المجتمع المدني.
- ✗ تطوير الوحدات ذات الطابع الخاص لتمكينها من أداء دورها في خدمة المجتمع.
- ✗ التطوير المستمر لمكتبة الكلية وتزويدها بالمراجع والكتب والدوريات العلمية وفتح أبوابها للطلاب والخريجين والخبراء والباحثين في المجتمع للاستفادة منها.
- ✗ الاهتمام بمشاريع تطوير التعليم للعمل على تهيئة خريج العلوم الإنسانية لسوق العمل.
- ✗ العمل المستمر على تدريب الميداني والعمل للطلاب والخريجين في كافة مجالات الدراسات الإنسانية التي تقدمها الكلية.
- ✗ الاهتمام بمنع التلوث البيئي والحد من خطورته ووضع الحلول المثل لمشكلات التلوث من خلال حصول الكلية ممثلة في قسم الترميم على مشروع لتطوير معمل الترميم لقياسات التلوث البيئي للمتاحف والمكتبات والمواقع الأثرية.
- ✗ المساهمة والتعاون مع مركز الدراسات البيئية بالجامعة لإيجاد دور تطبيقي وعلمي أكثر للمركز في خدمة المجتمع.
- ✗ الاهتمام بتوفير قواعد بيانات عن الأبحاث بالكلية ووضعها على الموقع الإلكتروني للكلية لتكون في متناول المهتمين بالعلوم الإنسانية.
- ✗ التأكيد من خلال وسائل الإعلام المرئية والمسموعة والمقروءة على دور الكلية في خدمة المجتمع وحل المشكلات المجتمعية بطريقة علمية تتماشى مع التطورات الحديثة والمتغيرات الموجودة بالمجتمع.
- ✗ تكثيف التدريب الميداني والعمل للطلاب في مواقع المجتمع المختلفة سواء مناطق الآثار لطلاب أقسام الآثار أو الجغرافيا لطلاب قسم الجغرافيا أو مستشفيات الطب النفس لطلاب علم النفس أو المؤسسات الصحفية والإعلامية لطلاب الإعلام لتخريج خريج قادر على العمل والممارسة العملية في حل المشكلات في المجتمع.



ثانياً:

الوضع الاستراتيجي لكلية

٢٠١١-٢٠١٦



ثانياً: الوضع الاستراتيجي لكلية

للكلية شخصيتها المستقلة وخصائصها المميزة لطبيعة نشاطها والوضع الجغرافي المميز لكلية حيث أنها أول كلية آداب في قلب صعيد مصر. وتسعى الكلية منذ تأسيسها في منتصف القرن الماضي إلى تفعيل إمكانياتها وقدراتها وإثراء خبرات طلابها معتمدة في ذلك كله على الخبرات العلمية والفكرية لأساتذتها ومستندة في ذلك لكافة المستحدثات والأساليب العلمية والتكنولوجية إلى جانب الرؤى الاجتماعية الفاعلة من أجل خدمة كافة القطاعات والتخصصات الأدبية والإنسانية. كما تطلع الكلية بدوراً مهماً به في دعم مسيرة التنمية والمشاركة المجتمعية بكل ما تملكه من قدرات بشرية وتقنية وخبرات مختلفة، وذلك من خلال المشاركة المجتمعية منذ عام ١٩٧٥ بمحافظات سوهاج، أسيوط، قنا، والأقصر، وأسوان ومن خلال إسهامات مراكز الكلية ووحداتها ذات الطابع الخاص، لذا فإن إستراتيجية الكلية تبرز مسئولياتها المجتمعية نحو المجتمع بصورة واضحة ومحددة. حيث تحدد المشكلات المجتمعية التي ينبغي أن تتصدى لها بما يساعد على تعميق صلتها بالمجتمع المحيط، ومن هذه المشكلات التصدي للمشكلات المجتمعية وتطوير أداء خريج الكلية في ضوء التوجهات الحديثة. كما تقوم الكلية بالعديد من قوافل خدمة المجتمع وتنمية البيئة وإقامة العديد من الندوات والمؤتمرات وورش العمل لحل العديد من المشكلات الاجتماعية كما تمثل الكلية بيت خبرة في حل الكثير من المشكلات الجغرافية في البيئة المحيطة بمحافظات سوهاج وأسيوط وقنا كذلك المساهمة في إعداد البحوث والدراسات في مجالات الآثار والإعلام وعلم النفس وغيرها من تخصصات العلوم الإنسانية.



ثالثاً: آمال وطموحات كلية الآداب - جامعة سوهاج

يكاد ينعقد الإجماع على أن أية مطالعات ممكنة لدور الكلية في المستقبل لابد أن تبقى منفتحة باستمرار لتلبية الاحتياجات البينية من خلال المساهمة الفعالة في تنمية المجتمع والتصدي لمشكلاته المختلفة الوافدة والمستحدثة خاصة وخدمة المجتمع وتنميته علي وجه العموم ، وواعية بدور العلوم الإنسانية كشريك أساسي في تحقيق التنمية المجتمعية المستدامة. في هذه الحدود، تبقى كلية الآداب بجامعة سوهاج متصلة بالمجتمع وفاعلة فيه، فشغلها الشاغل هو صقل أبنائها بالمعرفة والخبرات الحقلية لتخريج أجيال قادرة علي التصدي لمشكلات المجتمع الوافدة- والقيام بمسؤولياتها المجتمعية المتعددة من تنوير وقيادة وتدريب ، لذا فهي مطالبة أمام نفسها وأمام مجتمعها بتعميق هذه الوظائف وتطويرها.

ولما كانت الكلية نظاماً فرعياً من المنظومة المجتمعية، فهي مدعوة لتدارس طبيعة علاقاتها بالمنظمات الاجتماعية الأخرى، والأسس التي تقوم عليها ومحدداتها حتى تضمن فاعلية أدوارها. كذلك فإن أية طموحات تخطيطية مستقبلية لتحقيق الجودة الشاملة للكلية ستظل رهناً بعوامل وضمانات أهمها:

- ✗ إيمان القيادات الإدارية والأكاديمية بهذه الخطط وتحويلها لبرامج عمل واتخاذ إجراءات فعلية للتنفيذ والمتابعة.
- ✗ تغيير "الثقافة الأكاديمية" على نحو يعيد النظر في المعايير والمفاهيم التي درجنا عليها بما يرسخ تأكيد الجودة.
- ✗ استقلالية التعليم الجامعي وتأكيد الحرية الأكاديمية.
- ✗ تعظيم مشاركة الكلية لهيئات المجتمع المدني.
- ✗ تعظيم الاستخدام المكثف والمخطط للموارد المتاحة بما يقود إلى تحسين إدارة موارد الكلية.
- ✗ الاستمرار في التحول في أساليب تقويم الطلاب من مستوى الامتحانات التقليدية إلى استخدام أساليب تكشف عن القدرات الحقيقية العليا لنتائج التعلم والتأكد علي المخرجات التعليمية المستهدفة (ILOs).
- ✗ تدعيم توفير أساليب تدريسية وتكنولوجية فاعلة لتدريب الطلاب على التعلم الذاتي ، وتفجير الطاقات الإبداعية لديهم.
- ✗ تبني إنشاء مراكز للتميز العلمي والاستراتيجي ذات طابع تطبيقي بما يلبي احتياجات المجتمع وبما يسهم في حل مشكلاته الآتية والمستقبلية.
- ✗ بلورة أسس ونظم لتقييم الأداء المهني والبحثي ووضع مقاييس واضحة لتحقيق هذا التقييم.
- ✗ إيجاد آلية فاعلة لتحقيق التواصل المستمر مع خريجي الكلية بما يضمن ولاءهم وجذبهم لدعم الكلية والمشاركة في برامجها المجتمعية المختلفة.
- ✗ إيجاد سبل وقنوات مفتوحة باستمرار مع كليات الآداب المحلية والإقليمية ذات السمعة المتميزة في ضوء مشروعات مشتركة من خلال اتفاقيات التعاون والتبادل العلمي.
- ✗ تدعيم الإمكانيات والتسهيلات البحثية وإعادة توزيع المتاح منها في ضوء الأولويات البحثية.
- ✗ وضع توصيات لتحقيق الاستمرارية وضمان الفاعلية التعليمية في الأجل الطويل:
- ✗ قبول أعداد الطلاب لمرحلة الليسانس والدراسات العليا في ضوء طاقة وإمكانات الكلية.
- ✗ ترشيد مجانية التعليم.
- ✗ البحث عن صيغ جديدة، وغير تقليدية لمصادر تمويل الكلية.
- ✗ إدخال نظام الساعات المعتمدة للكلية على مستوى مرحلتي الليسانس والدراسات العليا، وتأسيس نظم فاعلة للإرشاد الأكاديمي للطلاب.
- ✗ استحداث برامج تعليمية متميزة وغير تقليدية في ظل التوجهات القومية والعالمية المعاصرة ك مطلب للتقدم ومسايرة الثورة العلمية التكنولوجية.
- ✗ مراجعة المعايير والأسس التي تحكم انتقاء واختيار وتقييم وتدريب أعضاء هيئات التدريس ومعاونهم في ضوء ضوابط جديدة للجودة الأكاديمية.



- ☒ الاستمرار في استخدام أفضل العلماء والمتميزين في حقول التخصص المختلفة لمدد قصيرة للإفادة منهم وتشجيع نشر البحوث العلمية وحضور المؤتمرات العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ☒ تطوير آليات البحث الجماعي وآلياته والتدريب على مهارته.
- ☒ تحويل بعض الأقسام بالكلية إلى كليات مستقلة؛ خاصة أقسام الآثار والإعلام وذلك نظرا لزيادة الإقبال عليها وتوفير جميع الإمكانيات المتاحة لها وارتباطها بمتطلبات سوق العمل.
- ☒ التوسع في إنشاء المراكز البحثية المتخصصة والوحدات ذات الطابع الخاص والعمل على تطويرها بهدف تفعيل التواصل بين الكلية والمجتمع المدني وزيادة الخبرات المهنية لخريجي الكلية في مجالات العلوم الإنسانية.
- ☒ تحويل المقررات الدراسية إلى مقررات إلكترونية وتفعيلها حتى يتسنى للطلاب علي المستوى المحلي والإقليمي الاستفادة منها.
- ☒ عمل بنوك أسئلة للمقررات الدراسية بالكلية وتفعيلها لتطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات بالكلية.