



الخطة الإستراتيجية لكلية  
الدراسات العليا للعلوم  
المتقدمة

جامعة بني سويف

(٢٠١٩ – ٢٠١٥)

Faculty of Postgraduates Studies  
for Advanced Sciences (PSAS)  
Strategic Plan

(Beni-Suef University)

## الفهرس

رقم الصفحة	الاسم	م
٣	تقديم	١
٤	كلمة عميد الكلية	٢
٥	كلمة رئيس لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية	٣
٦	فريق المراجعة والاعداد	٤
٧	الباب الأول: الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية	٥
٢٣	الباب الثاني: البيانات الوصيفة للكلية	٦
٤٠	الباب الثالث : التحليل البيئي	٧
٥٢	الباب الرابع: الرؤية والرسالة	٨
٥٥	الباب الخامس: الغايات النهائية والأهداف	٩
٦٤	الباب السادس: السياسات الخاصة بالكلية	١٠
٦٩	الباب السابع: دراسة الفجوة	١١
٧٦	الباب الثامن: تقييم الإحتياجات و العقبات و المخاطر ووسائل التعامل مع المخاطر	١٢
٨٠	الباب التاسع : الخطة التنفيذية	١٣
٩٨	الملحق	١٤

## تمهيد

يتناول هذا التمهيد عددا من المسائل الفنية التي ارتبطت بمنهجية وضع الخطة الإستراتيجية في كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف. وقد استندت منهجية الخطة علي التعاون بين مجموعة من الخبرات المتراكمة في الكلية والسادة والعديد من الزملاء والخبراء بالجامعات الاخري وكذا النماذج والمعلومات والمهارات التي تم الحصول عليها من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

وان هذه الخطة تعتبر نقلة نوعية ليس فقط من حيث المدى والحجم ونطاق العمل بل أيضا من حيث المنهجية في التخطيط والتوجه في فكر الإصلاح والتطوير حيث بمقتضي الخطة ستتحول كل الجهود والمشروعات والأنشطة داخل كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف من جهود مبعثرة تحقق أهداف غير متجانسة إلي جهود متحدة لتحقيق هدف واحد متفق عليه ألا وهو رؤية ورسالة الكلية وتحويل العمل داخل الكلية من عمل يعتمد علي الأداء الفردي لأعضاء الكلية إلي أداء منظومي مؤسسي يستفيد من كل الخبرات والمهارات في صورة تكاملية بما يدعم فكر أن ينوب الفرد في الكلية مما يؤدي إلي ارتباط هذه الخطة الإستراتيجية بدائرة أوسع من الطموحات القومية المتمثلة في الخطة الإستراتيجية لجامعة بني سويف تلبية لمعايير الاعتماد المقررة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

والتي تركز علي أهمية ضمان الجودة في منظومة التعليم العالي والمؤهلة للتفاعل مع سياق الظروف التاريخية التي تمر بها مصر وتطلعاتها نحو التحول إلي مجتمع المعرفة وامتلاك القدرات التنافسية في الاقتصاد العالمي الذي يرتكز علي مفهوم الجودة كأساس للبقاء ولذا جاءت الخطة شاملة وهادفة إلي إحداث تحول في النموذج التعليمي البحثي التدريبي التربوي بالكلية شاملا كل عناصر العمليات التعليمية والبحثية في الجامعة من العمليات الإدارية، والنظم، ومخرجات التعلم، ونموذج عضو هيئة التدريس، والبحوث والدراسات العليا، وخدمة المجتمع مما يوضح ويرسخ دور المؤسسات الأكاديمية الجامعية في تطوير الوطن ودفع عجلة التنمية المبني علي أساس من العلم والتكنولوجيا العالمية المتطورة مما يدفع بمصر إلي موقعها العالمي الذي يستحقه.



كلمة أ.د/ محمد خضر عميد كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة

بنى سويف

تعتبر مؤسسات التعليم العالي بصفة خاصة قاطرة البحث العلمي وعماد تقدم الدول وأحد معايير قياس حضارتها وهي القاعدة الرئيسية لانطلاق التقدم والتطوير، وبيني تقدم الأمم المتحضرة على أساس الدور المنوط بها في إنتاج المعرفة المستمرة وإفرازاتها في البحث العلمي وتطبيقاته الهادفة إلى تقدم اقتصاد الدول وحل المشاكل المجتمعية التي تعوق التقدم.

في إطار هذا الدور الحيوي والمفهوم القومي لمؤسسات التعليم العالي في بناء وتطوير الأمة وتقدم المجتمعات وفي ضوء المتغيرات العالمية والتحديات الإقليمية يأتي التعليم العالي والبحث العلمي كوابية رئيسية للتنمية البشرية وتعتبر الثقافة والمعرفة والبحث العلمي الركيزة الأساسية لأي حضارة أو لحدوث طفرات متتالية للتقدم المجتمعي بالإستجابة للإحتياجات القومية والضروريات المجتمعية، وكان لزاماً علي صانعي القرار خلق آليات جديدة لتطوير التعليم العالي والعمل على استمرار الارتقاء به ذاتياً لتحقيق التميز في الكنز الأول لأي مجتمع وهو الشباب الذي هو قوة الشعوب وركيزة تقدمها وعماد نهضتها.والإنفراد في تنافسية المنتج.

وقد أصبح تطوير المنظومة التعليمية والبحثية في عصر تكنولوجيا المعرفة المعتمدة على الإبداع والابتكار جسراً قادراً على عبور وتميز المهارات المعرفية . ولضمان تطوير التعليم العالي لابد من اعتماد منهجية موثقة ومبينة على الأسلوب الوصفي الشامل لعملية ضمان الجودة والاعتماد في مجال التعليم والسير قدماً من خلال آليات وضوابط وإتباع إجراءات لتحقيق وتحسين وتعزيز التطور المستمر لخدمة التعليم العالي ومخرجاته.

وكان لزاماً علينا طبقاً للعهد الذي قطعناه جميعاً على أنفسنا نحن أسرة كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة أن نأخذ على عاتقنا مسئولية الإعداد الخاص لطلابنا إعداداً شاملاً ومتميزاً لمواجهة المتطلبات الملحة للمجتمع وسوق العمل مع العمل على الارتقاء بمستوى الاقتصاد القومي.

وأخيراً ندعوا الله أن يوفقنا إلي نقدم إسهاماً ولو بسيطاً في نهضة مصرنا الحبيبة لتعود قاطرة العالم العربي والإسلامي للتقدم والرقي العلمي والإنساني والحضاري.

**عميد الكلية**

**الأستاذ الدكتور/ محمد خضر**



**كلمة السيدة الدكتورة / أسماء حمودة رئيس لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف**

مما لا شك فيه أن مصر تمر بمرحلة من التغيرات الهامة التي توجب على القائمين في منظومة التعليم العالي والبحث العلمي مواكبة هذا التغير لتحقيق جودة التعليم بما يحقق إنتاج خريج قادر على المنافسة على المستوى الإقليمي والعالمي.

وحيث انه من الضروري إحداث تطوير شامل في البحث العلمي ومخرجات العملية التعليمية والمنظومة الأكاديمية والنظام الإداري بحيث يواكب متطلبات العصر وتلبية إحتياجات المجتمع ومتطلبات الصناعة وتقليل الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومهارات وقدرات خريجي كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة لذلك كان من الضروري وضع معايير تتوافق مع المعايير الوطنية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في التعليم والبحث العلمي حتى يستطيع خريجو الكلية المنافسة في سوق العمل الداخلي والإقليمي والدولي.

ولذلك فقد عازمت كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف على التقدم للحصول على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، ومن خلال جهود متعددة تم بذلها من قبل مجتمع الكلية إيماناً بقيمة هذه الكلية وحرصاً على مستقبل أبنائها الطلاب ولتوفير الجودة في فرص التعلم المتاحة والبحث العلمي وكذلك الأداء الإداري والمجتمعي.

وكان من الطبيعي أن يبدأ هذا الجهد بوضع خطة إستراتيجية (٢٠١٥-٢٠٢٠) تحقق الارتباط بين كافة أفكار التطوير وتمنع العشوائية والفردية في التخطيط، وقد تم وضع الخطة من خلال الاستعانة بالخبرات المتراكمة بالكلية والجامعة والجامعات الأخرى الوطنية والإقليمية علاوة على الاستناد إلى المعلومات والمفاهيم التي وفرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

وتهدف هذه الخطة إلى إحداث تغيير في التعليم والبحث العلمي والتدريب شاملاً كافة الجوانب المرتبطة بذلك ممثلاً في تطوير الجوانب الإدارية ومخرجات التعلم والبحوث والدراسات العليا بما في ذلك نموذج عضو هيئة التدريس، مما يتيح للكلية أن تكون عضو مؤثر في خدمة المجتمع والبيئة المحيطة.

إن آمالنا في تحقيق مكانة أفضل للكلية وخريجيتها وتطوير منظومة البحث العلمي لا ينفصل عن انتماؤنا للمجتمع وواجبنا تجاه المشاركة الإيجابية والفعالة في دفع عجلة التنمية الشاملة للدولة وبما يدفع بمصر إلى مكانتها العالمية التي تستحقها.

**رئيس لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية**

**د/ أسماء حمودة**

## فريق إدارة التخطيط الإستراتيجي

عميد الكلية	أ.د/ محمد خضر
وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا و البحوث	أ.م.د/ احمد علي
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة	أ.د/ خالد عباس
مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية	د/ مي رسلان
رئيس قسم النانوتكنولوجي وعلوم المواد	أ.م.د/ سماء الدق
رئيس قسم علوم الطاقة الجديدة و المتجددة	أ.د/ حمدي فرغلي
رئيس قسم علوم البيئة و التنمية الصناعية	أ.م.د/ حمادة محمود
رئيس قسم التكنولوجيا الحيوية و علوم الحياه	أ.م.د/ ولاء حزين

## فريق إعداد الخطة الإستراتيجية:

د/ أسماء سيد حموده - رئيس الفريق	
د/ عمرو السيد	قسم التكنولوجيا الحيوية و علوم الحياه
كيمياي/ هبة أحمد	قسم علوم البيئة و التنمية الصناعية
كيمياي/ محمد عصمت	قسم النانوتكنولوجي وعلوم المواد

## فريق مراجعة الخطة:

لجنة مشكلة برئاسة أ.د/ صبري تمام مدير مركز ضمان الجودة-جامعة بنى سويف

## فريق متابعة الخطة الإستراتيجية :

القيادات الأكاديمية ( عميد – وكلاء الكلية)- أعضاء وحدة ضمان الجودة- اعضاء لجنة المراجعة الداخلية.

النسخة الإلكترونية على الموقع التالى: [www.bsu.edu.eg](http://www.bsu.edu.eg)

## الباب الأول

### الإطار الفكرى والمنهجى للخطة الإستراتيجية

## ١-١ تقديم

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل من أجل تحقيق الأهداف المرغوبة مع تحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفعالية ووفقاً لأولويات جدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسؤوليات. التخطيط الاستراتيجي للكليات يرتبط بالنشاط الإداري التي تمارسها الإدارة العليا في الكلية والخاص بتحليل الفجوة بين موارد وامكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي . كما انه يساعد الإدارة على تفهم هذه التغيرات ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط الكلية ومخرجاته ، ويساعد على معرفة الرؤية المستقبلية ، ومن هنا اصبح التخطيط الاستراتيجي للكلية ضرورة من ضرورات الاستمرار والبقاء وليس دربا من دروب الرفاهية

وايماناً من كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعه بني سويف بأهمية التخطيط الاستراتيجي – الذي يوفر الإطار العام للتخطيط الأكثر تفصيلاً في المستويات الإدارية المختلفة للقرارات التشغيلية – اتخذت اساساً لوضع خطة إستراتيجية طويلة الاجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة التي تسعى الى تحقيقها والغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية التي تسعى الى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة وكذلك اتخذت الكلية اساساً لجميع الانشطة مثل الانشطة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية.

لذلك تعد الخطة الإستراتيجية للكلية بمثابة عملية ديناميكية للتطور ومواكبة للمتغيرات الحديثة والاتجاه نحو المستقبل ، كما أنها تقوم على مبدأ المشاركة والتواصل المعرفي والبحثي والمجتمعي ، حيث تبدأ أساساً بوضع أهداف ثم تحديد سياسات تتضمن تنفيذ الاستراتيجيات بشكل يؤدي إلى تحقيق الأهداف المقررة بكيفية معينة في زمن مخطط يتم إجرائه. وهي تعد بمثابة خريطة الطريق أمام قيادات الكلية ، حيث أنها تمثل الاساس الواضح للوضع الراهن والاتجاه للمستقبل المستهدف في ظل الظروف البيئية المحيطة سواء المحلية أو الدولية .

## ١-٢ منهجية اعداد الخطة

لقد تم اعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعه بني سويف وفق منهجية علمية إرتكزت علي مجموعة الأساليب والمبادئ التالية:

### ١-٢-١ أسلوب تعاوني:

وتم ذلك من خلال التعاون بين كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعه بني سويف و مركز ضمان الجودة بالجامعة والمجتمع المدني والمستفيدين.



### ٢-٢-١ أسلوب شمولي متكامل:

تم من خلال دراسة الواقع الفعلي للكلية في جميع الأقسام المختلفة لتحقيق تكاملها علي جميع المستويات التعليمية والبحثية والإشرافية والتنفيذية المختلفة.

### ٣-٢-١ أسلوب تحليلي علمي:

حيث تم الاعتماد علي البيانات بعد التأكد من صحتها وجمعها بالوسائل التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتحليل الوضع الراهن للكلية المبني علي أسس وقواعد علمية متفق عليها وإستنتاج نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات ومن ثم تحديد الغايات النهائية و الأهداف الإستراتيجية.

### ٤-٢-١ الاستفادة من الخبرات التاريخية المتراكمة في تطوير التعليم:

عن طريق الدراسة والتحليل الناقد لتلك الخبرات والتي تمثلت ليس فقط في الدراسات والبحوث المتميزة من جهات متعددة اهتمت بتطوير التعليم العالي بل أيضاً بالتجارب المتميزة في التطوير التي تمت داخل وزارة التعليم العالي نفسها خلال فترات سابقة في صورة مشروعات تأسيس نظم ضمان الجودة بالكليات (QAAP1, and QAAP2) ومشروعات التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (CIQAP) .

### ٥-٢-١ تواصل الخبرات الدولية:

وقد لعب أعضاء هيئة التدريس المتميزون بالكلية دوراً مؤثراً في هذا الاتجاه حيث وفروا العديد من المعايير الوطنية التي يمكن الإستفادة منها في وضع المعايير الأكاديمية بالكلية.

وكذا بمشاركتهم الفعالة في وضع المعايير الأكاديمية للتعلم بمرحلة الدبلوم والماجستير بالكلية والتي أعلنتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتكون هي المعايير التي سيتم بمقتضاها منح الاعتماد من الهيئة القومية للمؤسسات التعليمية في مجال العلوم الأساسية.

### ٦-٢-١ تنمية المهارات ودعم القدرات المؤسسية:

لقد كان شعار التعلم من خلال العمل هو المبدأ الأساسي الذي قامت عليه الجهود لبناء الخطة الإستراتيجية للكلية وقد نتج عن ذلك دعم مؤسسي لأعضاء هيئة التدريس المشاركين بالخطة و بناء كوادر وطنية اكتسبت المهارات و المعارف المهنية من خلال التفاعل الحي.

### ٣-١ الملامح الأساسية للخطة

تتلخص الملامح الرئيسية للخطة في خمسة ملامح رئيسية:

#### ١-٣-١ الجودة:

تتبنى الكلية فى مجال ضمان الجودة فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية بالكلية نحو تحقيق رضاء العملاء والاطراف ذات المصلحة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية والبحثية المقدمة للطلاب ، وذلك للوصول بهم الى المستويات التى تحقق التميز التنافسى فى سوق العمل، وذلك من خلال ثقافة تنظيمية تقوم على الإلتزام بالتوجه نحو الاستفادة والتحسين والتطوير المستمر ومشاركة الإدارة والعاملين فى تحقيق الجودة والتميز فى الاداء.

وترجع اهمية اتباع مدخل انشاء نظام داخلى للجودة بالكلية الى عدة اعتبارات يمكن ايجازها على النحو التالى:

- التغيير المستمر فى إحتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب اتباع اساليب تعليمية حديثة فى ظل آليات جديدة لحل المشكلات التى تواجه مسيرة التطور المجتمعى
- تعاضم دور العنصر البشرى المؤهل والمدرّب والقادر على الابتكار والابداع.
- اسهام الكلية فى تقدم ونمو المجتمع من خلال تقديم خريج متميز مهاريا ومعرفيا
- التقدم السريع فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة استخدام انماط تعليمية متطورة
- الاسهام فى حل الكثير من المشكلات التى تعوق العملية التعليمية بالكلية مما يحسن من نظرة المجتمع لخريجى الكلية
- العمل على جعل البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للكلية واختيار موضوعات البحث العلمى تتسم بالواقعية لمقابلة التوازن بين توقعات الاطراف المعنية ومتطلبات التنمية المستدامة
- ضرورة البحث عن اساليب جديدة لزيادة التمويل الذاتى للكلية من اجل تحسين وتطوير العملية التعليمية والبحث العلمى

ومن ثم فإن الكلية في سعيها نحو تحقيق خطتها الإستراتيجية اعتمدت على الإلتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبعة بالكلية من خلال الخطة الإستراتيجية والتي تلتزم بالآتي :-

- التوجه في إدارة الكلية ووحداتها برؤية ورسالة الكلية.
- المسؤولية الواضحة وفهم دور كل فرد في تطبيق ونشر الجودة.
- تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع والبيئة.
- تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة في أسلوب تقديم الخدمة بما يقابل إحتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.
- التعامل مع الفروق الفردية بين الطلاب سواء على المستوى الاجتماعي أو الثقافي بما يحقق توقعاتهم ويقابل إحتياجاتهم.
- تحديد المجالات المحتملة والممكنة لتحقيق التميز والإبداع والابتكار.
- الإلتزام بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية بالكلية.
- إتباع منهجية قائمة على المبادرة والتنبيؤ بالإحتياجات المستقبلية للمجتمع.
- المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء في ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية.

### ٢-٣-١ التكامل والشمول:

ونعني بهذا الملمح إن الجودة لا تتحقق بذاتها أو مستقلة عن المتغيرات الأخرى. ومن أهم المتغيرات التي يجب أن تتكامل مع الجودة، نظم الحوافز، نظم الرقابة والمساءلة. وهذه المتغيرات بالنسبة للخطة هي بمثابة الشروط الضرورية لنجاح جهود التطوير.

وقد عكست الخطة الإستراتيجية للكلية في كل مكوناتها وأهدافها توجهات وأهداف الجامعة لحصول الكلية على الاعتماد طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

### ٣-٣-١ الإلتزام بالقواعد والنظم المحلية

نظرا للمتغيرات العالمية الحادثة ونتيجة لثورة الاتصالات والمعلومات فكان لابد من الإلتزام بالمعايير الثمانية التي تخص القدرة المؤسسية وكذلك المعايير التي تخص الفاعلية التعليمية والذي تم وضعهم من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي تتفق وتتسق مع المعايير والقواعد والنظم المحلية.

### ٤-٣-١ تخصيص الموارد المالية للتطوير

تعد هذه الخطة من الخطط متوسطة المدى على مدار ٥ سنوات (٢٠١٥ - ٢٠١٩) والتي تضمنت كافة معايير و مؤشرات و خصائص الاعتماد المقررة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي تحقق الكفاءة في استخدام الموارد المالية و المادية للكلية و العمل على تنمية الموارد الذاتية.

### ٥-٣-١ التقييم المستمر ومتابعة الأداء

الخطة الحالية تتضمن وجود آليات للتقييم المستمر والمتابعة الفعلية مع إمكانية تطوير وتعديل الأداء طبقاً لأي متغيرات لضمان وصول الخطة إلي المستهدفات المرحلية والنهائية.

### ٤-١ المبادئ التربوية في بناء الخطة الإستراتيجية للكلية

تتلخص المبادئ التربوية لبناء الخطة الإستراتيجية في ستة مبادئ رئيسية وهي:

#### ١-٤-١ الإيمان بقدرة كل طالب مستوفي لشروط الانضمام للكلية علي البحث العلمي والتعلم تعليماً عالي الجودة:

يمكن القول أن هذا المبدأ يتلخص في أن كل الطلاب قادرون - متي توافر الإطار الصحيح للتعليم والتعلم، ومدى توافرت لهم الامكانيات اللازمة للبحث العلمي الملائمة للوصول إلي أعلى مستويات التعلم والبحث والابتكار.

إن الفكرة الرئيسية في تطوير التعليم ما بعد الجامعي هي تقديم تعليم عالي الجودة حيث تعتمد الخطة علي أساس أن الطالب الذي توافرت فيه الشروط والمواصفات التي حققت له الالتحاق بالكلية قادراً علي الوصول إلي أعلى مستويات التعلم، ولذا فان الخطة تعمل علي دعم وصول الطلاب إلي أعلى المستويات المهنية التي يتم قياس النتائج بنظم تقييم الأداء المقننة.

#### ٢-٤-١ استخدام أساليب وأنماط غير تقليدية لأساليب البحث العلمي:

يتحقق هذا المبدأ الأساسي في عدة نقاط نوجزها فيما يلي:

- دعم القيادات الأكاديمية لعمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي بجانب الأعمال الإدارية و المجتمعية.  
- الاهتمام بالتدريب المستمر والرعاية والتوجيه علي كيفية تحسين وسائل التدريس. لذلك تقع التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في محور الاهتمام.

- الاهتمام بأساليب عرض المحتوي حيث يسمح لأعضاء هيئة التدريس بابتكار وسائل وطرق تدريس غير نمطية للوصول إلي أعلى درجات التعلم الفعال وتسجيلها في توصيف المقررات وملف المقرر مما يشجع على تنمية الإبداع والتفكير الناقد وتنمية المهارات الذهنية للطلاب مما يؤهلهم لحل المشكلات العملية بعد التخرج بمهارة عالية واختيارهم لنقاط بحثية مبتكرة ومتميزة.

#### ١-٤-٣ الإيمان بضرورة بناء ثقافة التقويم المستمر علي أساس معايير واضحة لكل أطراف العملية التعليمية البحثية:

يتطلب هذا المبدأ العمل علي التنمية المستمرة لأداء الطلاب للتأكد من الوصول إلي المعايير القومية المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وكذا بناء نظام للتقويم الشامل والمستمر باعتباره الوسيلة الوحيدة للتحقق من وصول الطلاب إلي المستويات المطلوبة

وعليه فتركز الخطة علي ترسيخ ثقافة التقويم الشامل المستمر و المساءلة، والمبدأ يتطلبان بيئة عمل تتحقق فيها الشفافية التي تمكن الطلاب من معرفة الأداء المتوقع منه في المواقف التعليمية المختلفة سواء الأكاديمية أو المتعلقة بالأنشطة البحثية كما تمكن هذه البيئة الأستاذ الجامعي من تحديد ما هو متوقع منه تجاه الطلاب وما يجب عليه أن يعلمه لطلابه وبأي معايير وما هي المعايير والمقاييس المستخدمة في القياس والتقييم والتقويم والمساءلة.

#### ١-٤-٤ أن يكون هناك مسؤولية واضحة قائمة علي شراكة مؤكدة في كل موقع من مواقع العمل بالكلية وخارجها:

قامت هذه الخطة علي الإيمان بأن ضمان نجاح أي عمل يتوقف علي أن يكون هناك مسؤولية محددة عن الأنشطة مما يضمن الشراكة الواضحة المثمرة بين المعنيين بالكلية وأن يكرس هؤلاء الشركاء وقتا وجهدا كافيين للمشاركة في تحقيق الأهداف النهائية المنفق عليها.

يرتكز هذا المبدأ علي أن تحديد المسؤولية وتوسيع قاعدة المشاركة يولد الشعور بملكية العمل. ويتوقف نجاح الكلية علي شعور الشركاء والمستفيدين بملكيتهما في إطار واضح من المسؤولية والمساءلة مما يدعم بناء حوكمة رشيدة مستندة إلي قيادة متميزة ومشاركة مجتمعيه واسعة ومعدل عالي من الانفتاح علي المجتمع الخارجي.

#### ١-٤-٥ وجود بنية واضحة لكل عمل تربوي:

قدمت هذه الخطة عملا متكاملًا ذو بنية واضحة متكاملة متمثلة في أربعة غايات نهائية بوضوح وفعالية لتحقيق هدف محدد ألا وهو القدرة علي إنتاج خريج مطابق للمواصفات وبالتالي الحصول علي الاعتماد.

١-٤-٦ بناء بيئة اجتماعية داعمة للطلاب والعاملين وهيئات التدريس داخل الكلية:

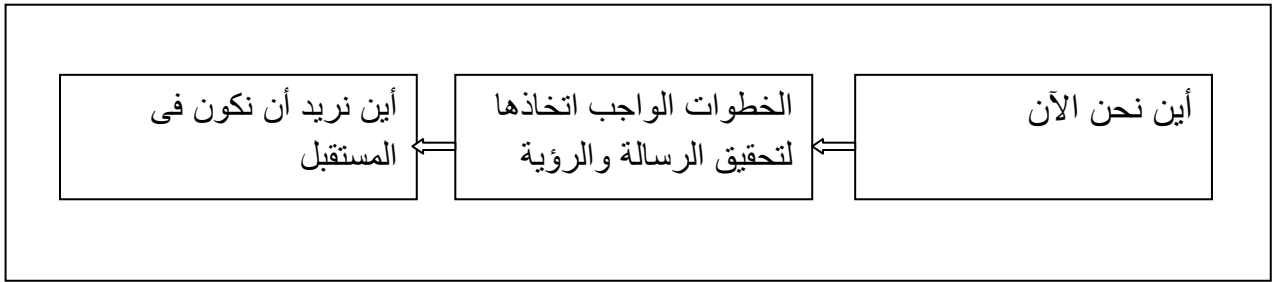
يعني هذا المبدأ الاهتمام بالطلاب والعاملين وهيئات التدريس من النواحي الإنسانية الغير متعلقة بالتحصيل الأكاديمي والبحث العلمي أي أنها تهتم بالدعم الاجتماعي حيث تؤمن الإدارة الأكاديمية بالكلية بأهميته لرفع مستويات الرضا بالكلية.

ومن هذا تقوم الخطة الإستراتيجية لكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف، على مجموعه من الافتراضات الأساسية لتصبح مصالح الطلاب وتطوير البحث العلمي وحل مشكلات الصناعة والمجتمع وإحتياجات سوق العمل هي المحرك الرئيسي لتخصيص واستثمار الموارد والامكانيات ، ومن ثم يمكن ايجاز تلك الافتراضات على النحو التالي:

- تدعم الثقافة المجتمعية داخل حرم الكلية الارتباط الوثيق بين اعضاء هيئة التدريس و الطلاب و العاملين
- يمكن للبرامج التعليمية والبحث العلمي والخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية ان تصل الى مستوى عال من الجودة في ظل بيئة تدعم وتحفز النمو الفكري و الاجتماعي.
- تعزز الكوادر البشرية بالكلية ثقافة الكياسة والنزاهة والثقة والسلوك الأخلاقي القويم والحرية الأكاديمية و بناء الشراكة الآمنة مع المستفيدين، كما أنهم ملتزمون بمنهجية التنمية الذاتية والتطوير المستمر.
- تستطيع الكلية أن تضع نموذجاً للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لها و تنمية مواردها ذاتياً.
- تنتشر ثقافة الجودة بين منسوبي الكلية من أعضاء هيئة التدريس و الطلاب و العاملين.
- تستطيع الكلية أن تحقق وضعاً تنافسياً مع نظرائها على المستوى المحلي و الإقليمي.
- ان تحقق الخطة بصورة شمولية التوازن بين توقعات جميع الاطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع
- بناء الخطة على الدراسة الذاتية والتقارير السنوية للكلية واستخدام التحليل البيئي (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف ومجالات الفرص والتهديدات الخارجية
- المقارنة المرجعية لتحديد إحتياجات التحسين لسد الفجوة بين الاداء الفعلي والأهداف الإستراتيجية
- نشر ثقافة الجودة والسعى نحو التميز فى الاداء من اجل تحسين البيئة التعليمية والمنظومة البحثية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والانشطة بالكلية
- اتاحة الفرصة العادلة لجميع الافراد العاملين بالكلية للمشاركة وتحمل المسؤولية وضع مؤشرات للاداء
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين
- التقييم الدورى من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية
- نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة دورية لنقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية

لذلك تمثل الخطة الإستراتيجية خارطة الطريق التي تقود الكلية الي ما يطمح في الوصول اليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة انطلاقاً من وضعها الراهن ومن خلال الأستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة , والتغلب علي نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى . بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الأتجاه الصحيح .وتعتمد الخطة الإستراتيجية للكلية بشكل عام علي أسلوب الوضع الحالي – الهدف-المسار STP

شكل(١): نموذج STP لمنهجية الخطة الإستراتيجية للكلية



يليه تحديد الأهداف الإستراتيجية كخطوة ثانية, ثم في النهاية المسار المتمثل في مجموعة من الأنشطة والبرامج التي تقود الي تحقيق الأهداف . ولإعداد إستراتيجية الكلية, فقد تم القيام بتحليل (التحليل البيئي) للتعرف علي نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.

وبناء علي ماسبق فان اسلوب العمل في الخطة الإستراتيجية للكلية، تعتمد علي تحديد إطار مرتبط برؤية منظومة العمل بالكلية، ويستند الي فهم واستيعاب فلسفة التعليم العالي وأهدافه.

#### ١-٥ المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية للكلية (منهجية اعداد الخطة)

تقوم خطة الكلية الإستراتيجية علي منهجية التحليل المنظومي System Approach، سعياً نحو إحداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجية الجودة للكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغاياتها الإستراتيجية. كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة.

وتستند منهجية "التحليل المستقبلي" علي "منهج 7S framework model"، وهذا المنهج يقوم علي أسلوب تفكير منظم قادر علي دراسة منظومة الكلية في ترابطاتها وتشابكاتها مع باقي المنظمات المجتمعية الأخرى في ضوء علاقة تبادلية لا تتجاهل طبيعة البيئة المؤثرة بكامل عناصرها. كما أن هذا المنهج يلتفت إلى العناصر الرئيسية في منظوماتها بقدر متكافئ ، ويحلل هذا كله في إطار التبادل المستمر مع المجتمع بمتغيراته المتعددة كما يقدم لصانعي القرارات بدائل وخيارات ممكنة لموضوع الدراسة.

وقد اعتمد اعداد الخطة الإستراتيجية للكلية علي المرجعيات التالية:

- (١) البعد القومي والخطط الإستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي.
- (٢) الارتباط بالخطة الإستراتيجية لجامعة بني سويف
- (٣) الارتباط برؤية ورسالة الكلية
- (٤) معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عددا من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم علي مؤسسات التعليم العالي اشتملت علي المعايير المرتبطة بالقدرة المؤسسية وأخرى مرتبطة بالفاعلية التعليمية , وكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف تضع هذه المعايير كأحد أهم المرجعيات عند اعداد خطتها الإستراتيجية.

#### (٤) تقارير المراجعة الداخلية للبرامج المختلفة بالكلية

وتمثل تقارير المراجعة أحد المصادر الهامة بالخطة الإستراتيجية إذا اشتملت على العديد من نقاط القوة والضعف بكل برنامج بمرجعية معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بمصر .

#### (٥) التقارير السنوية السابقة والحالية بالكلية

أعدت كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف ، عدد من التقارير السنوية التي تمثل احد المرجعيات الهامة في الخطة الإستراتيجية

#### (٦) آراء أصحاب المصلحة

من أهم العوامل لضمان فاعلية الخطة هو تحديد الأطراف أصحاب المصالح ، واخذ آرائهم حيث أن تلبية إحتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة .

هذا بالإضافة إلى المرجعيات التالية :

- بيانات وثائقية
- نظم الجودة الداخلية المطبقة بالكلية
- الأطارات المرجعية لاستراتيجيات ونظم الجودة المطبقة بالمؤسسات التعليمية الأخرى.
- بيانات تتعلق باستطلاع الآراء
- آراء أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري والطلاب تجاه جودة الأنشطة والخدمات التي يقدمها الكلية ومجالات تطويرها .



وقد تم عقد مجموعة من ورش العمل وندوات ولقاءات تم فيها إستخدام أسلوب العصف الذهني لتوليد الأفكار الابتكارية والابداعية .

ولقد كانت هذه اللقاءات مع قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وجميع أفراد الجهاز الإدارى والعمال والطلاب والخريجين والأطراف الخارجية للتوعية بالإستراتيجية ومناقشة عناصرها المختلفة .

- استبيانات للمقابلات الشخصية والمسح البيئى للبيانات .

#### ٦-١ مراحل الإعداد للخطة الإستراتيجية :

- تكوين فريق التخطيط الإستراتيجى للكلية .
- الإعداد التحضيرى لأعمال التخطيط الاستراتيجى وتحديد المنهجية والادوات .
- تحليل مضمون اللوائح والوثائق والدراسات المتصلة بمنظومة العمل بالكلية .
- تحديد المرجعيات الاساسية للخطة .
- عقد الندوات النقاشية والعصف الذهني بين أعضاء الفريق وعينة من الأطراف المعنية
- دراسة وتقييم الوضع الراهن عن طريق عمل المسح البيئى للكلية .
- تحليل نتائج المسح البيئى للكلية .
- تحديث الرؤية والرسالة للكلية .
- وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية .
- صياغة السياسات .
- وضع آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية .
- وضع آليات تقييم ومراقبة تنفيذ الإستراتيجية .
- وضع الخطط والبرامج التنفيذية للخطة الإستراتيجية .
- وضع الاستراتيجيات البديلة .
- عرض الخطة على مجلس إدارة الكلية لاعتمادها .
- كتابة التقرير الأولى بعد التحليلات المقترحة وطابعته ومناقشته مع الأطراف المعنية.

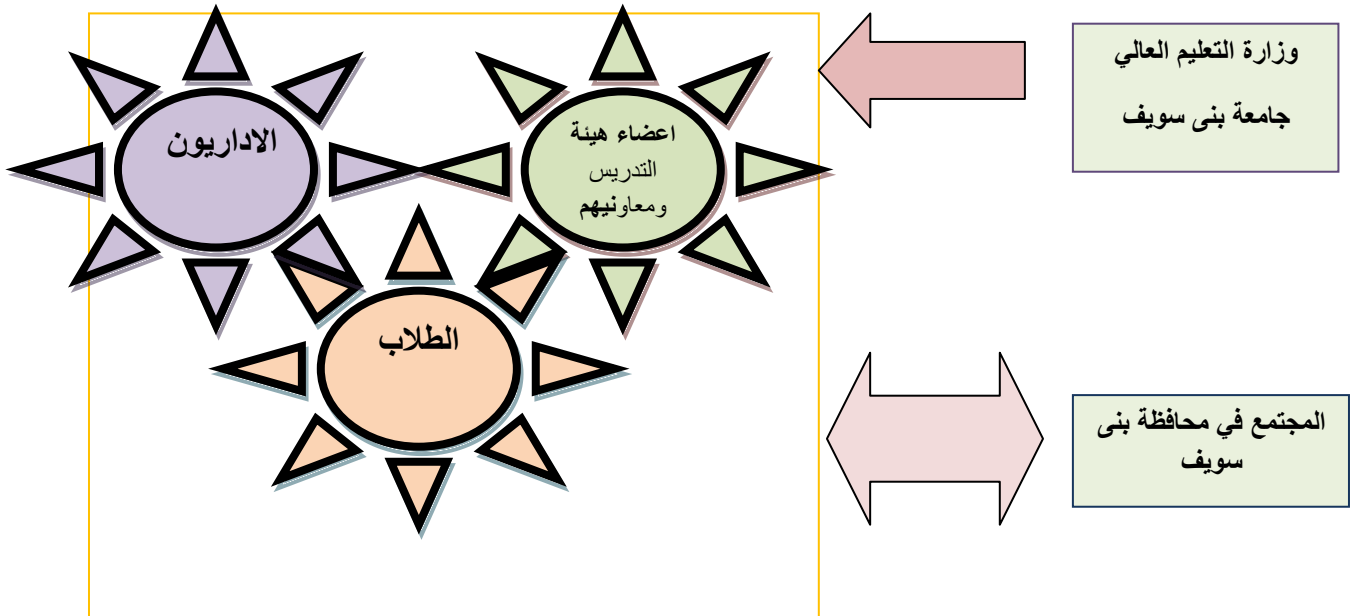
#### ٧-١ الأطراف أصحاب المصالح فى الخطة الإستراتيجية

تعتبر تحديد الاطراف أصحاب المصلحة من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة ، حيث أن مقابلة إحتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أهم وأول الضمانات التى توضح مدى واقعية الخطة المقترحة فى ضمان الجودة وتميز الخدمة التعليمية و البحثية ومدى المساهمات التى تقدمها كلية الدراسات العليا للعلوم

المتقدمة بجامعة بني سويف لخدمة المجتمع والبيئة . ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي :-

- وزارة التعليم العالي
- وحدة ضمان الجودة بالكلية .
- أعضاء هيئات التدريس المعيّنين ومعاونيهم .
- أعضاء هيئة التدريس المنتدبين.
- أعضاء الجهاز الإداري والعاملين والفنيين.
- الطلاب
- الخريجون .
- المؤسسات الحكومية (المحافظة - جهاز شئون البيئة - وزارة الصحة -.....)
- المنظمات المختلفة بسوق العمل (المصانع المختلفة - المستشفيات- معامل التحاليل - محطات المياه- المدارس- شركات الادويه - مصانع الاسمنت - مراكز البحوث- الصرف الصحي.....)

#### علاقات اصحاب المصلحة:



وتضع وزارة التعليم العالي القواعد و الانظمة التي يجب احترامها من قبل جميع الجامعات والكليات المختلفة. كما يوفر مجتمع محافظة بني سويف للكلية ما يلزمها من الطلاب و الإداريين ويتوقع في المقابل ان يتلقى الخدمات التقنية و فرص العمل

## ٨-١ الأدوات المستخدمة

عند إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية فقد تم الإعتماد على مجموعة من الأدوات وتتمثل في أدوات جمع البيانات وأدوات تحليل هذه البيانات .

### ١-٨-١ أدوات جمع البيانات

اعتمدت الخطة على الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل :

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف .
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية بين إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب .
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين الداخليين والخارجيين .
- الملاحظات الموضوعية (هذا بالإضافة إلى التقارير والدراسات التي يجريها الكلية لتقييم وضعه الراهن مثل التقارير السنوية وتقارير المراجعة والمتابعة الداخلية ومدير مركز الجودة بالجامعة).

### ٢-٨-١ أدوات تحليل البيانات

تعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:-

- (١) منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي .
- (٢) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية ، ومصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية ، ومصفوفة العوامل الداخلية / الخارجية وذلك لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للكلية.
- (٣) منهج ( Servqual ) لتحليل الفجوة .
- (٤) منهج ( TOWS ) لتحديد سيناريوهات المستقبل ( مصفوفة التحليل الرباعي)

### ١-٢-٨-١ المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلي والخارجي على المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي SWOT لتحديد :

نقاط القوة strength / نقاط الضعف Weakness

الفرص المتاحة Opportunities / التهديدات الخارجية Threats

١-١-٢-٨-١ تحليل البيئة الداخلية للكلية

تم تحليل البيئة الداخلية للكلية مركزاً على نقاط القوة والضعف ، وقد إعتد التحليل على ابعاد تقييم الهيكل التنظيمي-الافراد-الموارد- نمط الاداره- الانظمه والاجراءات-المهارات-القيم المشتركه والتي تحتوي بداخلها علي محاور و معايير الاعتماد للهيئة القومية وهي محوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية كما هي مبينة في الجدول التالي:

محوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية

معايير القدرة المؤسسية	معايير الفاعلية التعليمية
التخطيط الاستراتيجي	الطلاب والخريجون
القيادة والحوكمة	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
الجهاز الإداري	التدريس والتعلم
الموارد المالية والمادية	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	البحث العلمى والانشطة العلمية
إدارة الجودة والتطوير	الدراسات العليا

٢-١-٢-٨-١ تحليل البيئة الخارجية للكلية

ويتضمن تحليل البيئة الخارجية دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور فى المستقبل فى تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية، وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو فرص للكلية يجب الاستفادة منها . ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للكلية على مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة والتي اشتملت على :

- أصحاب المصلحة ( المستفيدين )
- المنافسون .
- اتجاهات سوق العمل .
- القوانين والقواعد المنظمة .
- العوامل السياسية والتنظيمية .
- العوامل الإقتصادية .
- العوامل الاجتماعية .

- العوامل التكنولوجية .

### ١-٨-٢-٢ المنهجية المستخدمة لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للكلية

( مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية )

ووفقاً لهذه الأداة فقد تم تلخيص وتقييم عوامل القوة والضعف الرئيسية ببيئة الكلية الداخلية وتقديم ملخصاً تم فيه تحليل وتقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية، وايضا تحليل وتقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية وتقديم ملخصاً لتقييم المعلومات الخاصة بالبيئة الخارجية (الاقتصادية والاجتماعية والثقافية والتكنولوجية والقانونية والتنافسية) لتحديد الفرص والمخاطر الإستراتيجية المحيطة بالكلية. والمحصلة النهائية لهذه المنهجية هي تقييم الوضع الاستراتيجي الداخلى والخارجى للكلية.

### ١-٨-٢-٣ المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة

اعتمد تحليل الفجوة على منهجية ( Servqual ) والتي تركز على تحليل عدد محدد من الفجوات ، وتحدث هذه الفجوات إذا حدث إختلاف بين توقعات المستفيدين لمستوى الخدمة وإدراكهم للأداء الفعلى لها ، أى معرفة وتحديد مدى التطابق بين الخدمة المتوقعة ( الوضع المأمول) والخدمة المدركة ( الوضع الحالي ) وهذه الفجوات هي كما يلي :-

- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمة الفعلية.
  - الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات ومواصفات للجودة .
  - الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية .
  - الفجوة فى وسائل الاتصال بين الكلية والمستفيدين .
  - الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين .
- وقد راعى فريق البحث أن يحتوى تحليل الفجوة وفقاً لمنهج ( Servqual ) على الأبعاد الخمسة التالية: المادية الملموسة فى الخدمة ، الاعتمادية ، الاستجابة ، الأمان ، والتعاطف .
- ولقد تم عمل عدة إضافات إلى منهجية ( Servqual ) وذلك لمزيد من التوافق مع الظروف الإدارية والتنظيمية والبيئية للكلية وذلك كما يلي :
  - الفجوة بين الوضع الحالي الوضع المستهدف لسياسات التعليم بالكلية .
  - الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المستهدف لسياسات تنمية البيئة وخدمة المجتمع .
  - الفجوة بين الوضع الحالي الوضع المستهدف لسياسات البحث العلمي بالكلية.
  - الفجوة فى المصادر المتاحة لتوفير تمويل الخدمة الإستراتيجية للكلية .

- الفجوة فى التقييم الداخلى للكلية .
- الفجوة فى الممارسات العادلة وتكافؤ الفرص .

#### ١-٨-٢-٤ مصفوفة (TOWS) لتحديد سيناريوهات المستقبل والخطط البديله.

- مصفوفة TOWS تركز على مطابقة الفرص المتاحة والمخاطر المحيطة من جهة ، مع جوانب الضعف والقوة من جهة أخرى ، وذلك باستنباط أربعة أنواع من الإستراتيجيات المطلوبة وهى :
  - ١- S-O حيث نقوم باستخدام نقاط القوة فى تعظيم الفرص المتاحة ( Maxi-Maxi ) – " إستراتيجية نمو وتوسع "
  - ٢- S-T حيث نقوم باستخدام القوة فى تقليل الأخطار والتهديدات الموجودة والمتوقعة ( Maxi-Mini ) – " إستراتيجية ثبات واستقرار " .
  - ٣- W-O حيث نقوم بتقليل نقاط الضعف بانتهاز الفرص المتاحة . (Mini-Maxi) " إستراتيجية تطوير وتحسين " .
  - ٤- W-T حيث نقوم بتقليل نقاط الضعف وتجنب التهديدات ( Mini-Mini ) " إستراتيجية انكماش "

#### ٩-١ أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة :

- ١- ضرورة العمل على تأهيل الكلية للإعتماد والعمل على التطوير المستمر لجودة العملية التعليمية والبحث العلمي .
- ٢- تحسين جودة التعليم والبحث العلمي مع توسيع نطاق التدريب لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب .
- ٣- تطوير وتحديث البنية التحتية للكلية ( القاعات الدراسية والمعامل ) .
- ٤- تعزيز نظام الجودة ونظم الإدارة فى الخدمات المجتمعية .
- ٥- تدعيم استخدام تكنولوجيا التعليم فى العملية التعليمية .
- ٦- تطوير وتحسين الأنشطة والخدمات البحثية .
- ٧- تطوير وتحديث المكتبة وتزويدها بالكتب والمراجع وإنشاء المكتبة الإلكترونية .
- ٨- الإهتمام بتحسين وتطوير مخرجات البحث العلمي لخدمة المجتمع المحيط .

## الباب الثاني

### البيانات الوصفية لكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

## ٢-١ نشأة الكلية:

تأسست كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بني سويف سنة ٢٠١٢ ثم بدأت الدراسة بها سنة ٢٠١٣ حيث تنفرد الكلية بمنح درجات الدبلوم والماجستير والدكتوراه في مجال العلوم المتقدمة والتي ليس لها شبيهه بالجامعة، كما تعمل الكلية على التوسع في البحوث التطبيقية في المجالات الجديدة والاستشارات العلمية الصناعية التي تعتمد على العلوم المتقدمة .

تتكون الكلية من عدد ٢ مبنى ، وتضم الكلية ثلاثة قطاعات كبري وهم قطاع الدراسات العليا والبحوث ، وقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالإضافة الى المعمل المركزي. وتوزع المباني كالتالي:

(١) مبني للكلية (أ) وهو اربع ادوار ويشمل اقسام الكلية والإدارة العليا و المعامل البحثية

(٢) مبني الكلية (ب) ويشمل المعمل المركزي ومخازن الكلية وقاعات التدريس ومعامل الطلبة والقسم الاداري للكلية

## ٢-٢ الأقسام العلمية بالكلية:

- (١) قسم علوم المواد وتكنولوجيا النانو
- (٢) قسم التكنولوجيا الحيوية وعلوم الحياه (التكنولوجيا الحيوية وعلوم الحياه - الكيمياء الحيوية الطبيه).
- (٣) قسم علوم البيئة و التنمية الصناعية (علوم البيئة والتنمية الصناعية - كيمياء وتكنولوجيا صناعة الأسمنت- دبلومة التحليل الآلي المتقدم لرقابة الجودة).
- (٤) قسم علوم وهندسة الطاقة المتجددة (علوم وهندسة الطاقة المتجددة)

## ٢-٣ نوع المؤسسة التعليمية:

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة – جامعة بني سويف إحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية الرائدة في مصر.

## ٢-٤- القيادات الأكاديمية:

الدرجة العلمية :- استاذ	أ.د/ محمد حمدي خضر	عميد الكلية ونائب رئيس الجامعة لشئون التعليم والطلاب:
الدرجة العلمية :- استاذ مساعد	أ.م. د/ احمد علي فرغلي	وكيل الكلية لشئون دراسات عليا والبحوث:
الدرجة العلمية :- استاذ	أ.د/ خالد عباس	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة:



٥-٢ طبيعة وأنواع البرامج التعليمية:

تقدم كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة (١٩) برنامج في مرحلة الدراسات العليا (دبلوم - ماجستير- دكتوراه). وبيانها كالتالي:

- (1) دبلوم علوم المواد وتكنولوجيا النانو
- (2) ماجستير علوم المواد وتكنولوجيا النانو
- (3) دكتوراه علوم المواد وتكنولوجيا النانو
- (4) دبلوم التكنولوجيا الحيوية وعلوم الحياه
- (5) ماجستير التكنولوجيا الحيوية وعلوم الحياه
- (6) دكتوراه التكنولوجيا الحيوية وعلوم الحياه
- (7) دبلوم الكيمياء الطبية
- (8) ماجستير الكيمياء الطبية
- (9) دكتوراه الكيمياء الطبية
- (10) دبلوم علوم البيئة و التنمية الصناعية
- (11) ماجستير علوم البيئة و التنمية الصناعية
- (12) دكتوراه علوم البيئة و التنمية الصناعية
- (13) دبلوم التحليل الآلى المتقدم لرقابة الجودة
- (14) دبلوم كيمياء وتكنولوجيا صناعة الأسمنت
- (15) ماجستير كيمياء وتكنولوجيا صناعة الأسمنت
- (16) دكتوراه كيمياء وتكنولوجيا صناعة الأسمنت
- (17) دبلوم علوم وهندسة الطاقة المتجددة
- (18) ماجستير علوم وهندسة الطاقة المتجددة
- (19) دكتوراه علوم وهندسة الطاقة المتجددة

## ٢-٥-١ عدد الطلاب وسياسات قبول وتحويل وتوزيع الطلاب:

ايماننا من كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بالحرص على توفير افضل مناخ تعليمى للطلاب من بداية تقديمهم لطلبات الالتحاق الى مابعد التخرج. هذا المناخ التعليمى يشتمل على بعض الخدمات التى من شأنها الاسهام فى الارتقاء من جودة العملية التعميمية الشاملة. وحيث ان الكلية تبدأ عامها الرابع فى الدراسة فاننا نحاول جاهدين على خلق بيئة علمية تنافسية جيدة تساعد على الابداع البحثى فى العلوم المختلفة.

### • نظم قبول وتحويل الطلاب:

قواعدالقبول بالكلية معلنة حيث يتم الاعلان عن قواعد قبول الطلاب على موقع الالكترونى الخاص بالكلية <http://www.bsuv.bsu.edu.eg/GraduateLinks.aspx?LID=1319> و دليل الطالب وعبر اداره شؤون الطلاب .

و يتم التعريف بالكلية وانشطتها المختلفة عن طريق عدة وطرق وهى إعداد وتنظيم لقاءات تعريفية للطلاب الراغبين للانضمام للكلية حيث يتم تنظيم ملتقى طلابى قبل بداية العام الدراسى للتعريف باقسام الكلية والمجالات البحثية التى تعمل بها لمحاولة توصيل توصيل الصورة كاملة لطالب الدراسات العليا لاختيار القسم المناسب له . يعرض كل قسم البرشور الخاص فى اى مناسبة علمية وعن طريق مواقع التواصل الاجتماعى facebook ومن خلال الصفحة الرسمية للكلية (كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة) او عن طريق بعض الصفحات الخاصة بكل قسم مثل صفحة علوم البيئة والتنمية الصناعية (ESID, the environment you like) . تم عمل فيلم وثائقى للكلية لعرض صورة افضل لمجالات الكلية البحثية والمعامل المختلفة لديها يتم خلالها عمل لقاءات مع بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

هذا و يلتحق الطلاب بأى من الاقسام المختلفة بالكلية حسب رغباتهم والقواعد المحدده كل عام عبر مجلس شؤون التعليم والطلاب والتخصص العلمى السابق للطلاب. يمكن للطلاب الالتحاق باى من اقسام الكلية عن طريق الالتحاق ببرنامج الدبلوم او تمهيدى الماجستير. يتم اخذ قرار فنى من القسم لاهلية التحاق الطلاب بهذه البرامج والملائمة العلمية لهم حيث يتم تقييم ملفاتهم ويتم عمل مقابلات للتأكد من قدراتهم العلمية .

بالنسبة لقواعد التحويل فانها الكلية كونها للدراسات العليا فقط فانها تعامل معاملة خاصة. فمثلا الطلاب الحاصلين على تمهيدى الماجستير من جهة علمية اخرى والراغبين فى التسجيل للماجستير فى كلية الدراسات العليا لايمكنهم ذلك حتى يتم التأكد من اخذ المقررات اللازمة الخاصة بالتمهيدى وفى حالة وجود بعض المقررات التى لم يتم دراستها يتم عمل ما يسمى المقاصة وهى دراسة المقررات المكملة. اما بالنسبة للدكتوراه فهى متاحة للحاصلين على الماجستير من الجهات العلمية المختلفة.

اما فيما يخص اعداد الطلاب المقبولين بالكلية فان هذه الاعداد تتلاءم مع الموارد المتاحة بالكلية بشكل متميز. حيث يراعى عدم استقبال اعداد من الطلاب وذلك بالانتقاء الجيد للطلاب الراغبين للانضمام للحفاظ على المستوى العلمى الموجود توفير بيئة تنافسية جيدة. من حيث المعامل والأجهزة والمعدات يوجد المعمل المركزى. يعتبر المعمل المركزى مركز خدمى متميز حيث يلبى رغبات الباحثين والفنيين من

خلال القيام بتحليل العينات اللازمة وأيضا يقوم بعمل دورات تدريبية لكيفية القياس على هذه الاجهزة .  
توجد ايضا خمس معامل بحثية للاقسام وهى معمل النانوتكنولوجى ومعمل البايوتكنولوجى ومعمل الكيمياء الطبية الحيوية ومعمل العلوم البيئية ومعمل الطاقة المتجددة. هذه المعامل تعطى الفرصة للباحثين لاجراء ابحاثهم بشكل متميز.

## ٢-٥-٢ اعداد الطلاب

عدد الطلبة								البرنامج	القسم
٢٠١٦		٢٠١٥		٢٠١٤		٢٠١٣			
ت	د	ت	د	ت	د	ت	د		
٢٠	١٩	٢٦	٢٣	٢٣	١٧	٢١	٣٠	النانوتكنولوجى	
٤٠	٢٥	٢٢	٢٤	٢٩	٢٦	٣٩	٢٩	بيوتكنولوجى	البيوتكنولوجى
٤٧	١٠٥	٢٠	٦٠	١٩	٢٠	---	---	كيمياء طبية حيوية	
١٣	١٤	١٢	٩	٢٠	٧	١٦	١٠	علوم البيئة	علوم البيئة
١٠	٦	١٠	٦	١٤	٤	---	---	كيمياء الاسمنت	
١٩	١٤	١١	١١	١٤	١١	---	---	الطاقة المتجددة	
<u>١٤٩</u>	<u>١٨٣</u>	<u>١٠١</u>	<u>١٣٣</u>	<u>١١٩</u>	<u>٨٥</u>	<u>٧٦</u>	<u>٦٩</u>	<u>الإجمالى</u>	

ت: تمهيدى ماجستير

د: دبلوم

### • الطلاب الوافدون:

لا يوجد بالكلية اى طلاب وافدين عليها خلال الاعوام ٢٠١٣-٢٠١٤ وحتى ٢٠١٥-٢٠١٦ و من ثم فإنه لا توجد أي اجراءات بهذا الشأن في الوقت الراهن. إلا أن الكلية تعمل على تبنى اجراءات مستقبلية للترويج لبرامجها الدراسية لجذب الطلاب الوافدين تتمثل فى الإعلان عن هذه البرامج على موقعها الإلكتروني كما تقوم بمخاطبة الملحقين الثقافيين بسفارات البلاد العربية بشأن البرامج التعليمية التى تقدمها الكلية وما يخص المستندات في إجراءات القبول بها هذا ويتم استطلاع رأى السفارات فى الخدمة التعليمية التى ستقدم لموفديها.

## • نظام دعم الطلاب

لحدثة الكلية لايوجد نظام متبع حتى الان للدعم الطلابي ولكن هناك خطة مستقبلية للدعم الطلابي موثقة تتضمن الدعم الأكاديمي والمادي والاجتماعي والصحي. هذا ويشتمل الدعم المادي على دعم مادي نقدي في صورته تخفيض للرسوم سواء للتقديم للدبلومة او تمهيدى الماجستير او تسجيلات درجة الماجستير والدكتوراه وذلك للطلبة الذين اثبتوا التميز العلمى. بالإضافة لوجود آلية خاصة لرعاية المتفوقين ومعاونته المتعثرين دراسيا.

## • الرعاية الاجتماعية والصحية

حتى الآن لم يتم قبول أى من ذوى الإحتياجات الخاصة فى الكليه ورغم ذلك فقد روعي على توفير افضل سبل الراحة فى حالة استقبال اى طالب من ذوى الإحتياجات الخاصة. أما فيما يتعلق بالرعاية الصحية فإنه قد تم توفير عياده طبيه لخدمة الطلاب داخل الكلية مجهزة وعين لها طبيب وممرضة ، كما تم تزويد جميع المعامل والمدرجات والقاعات بصيدلية إسعافات أولية .

## • برامج دعم وتحفيز الطلاب المتفوقين والمتعثرين:

يوجد بالكلية الية لتحديد المتفوقين والمبدعين والمتعثرين. كما تم تحديد معدلات تطور نسبه الطلاب المتفوقين والمتعثرين خلال الثلاث سنوات السابقة ويتم توزيع الطلاب كل عام دراسي علي اعضاء هيئه التدريس بحيث ان يكون لكل عضو هيئه تدريس ١٥ طالب كحد اقصى. يتم ايضا تعيين المرشد الدراسى الذى من مهامه توجيه الطالب و يساعده اذا تعثر فى دراسته و يتم ابلاغ المرشد الدراسى فى حاله الاعتذار عن الامتحانات و الخ كما يتم اعلان الساعات المكتبيه لكل عضو هيئه تدريس بصوره واضحه يتم طرح ايضا استبيان لقياس مستوى رضاه الطلاب.

## • التوعية والإرشاد الأكاديمي:

تتم توعية وإعلام الطلاب بنظام الإرشاد الأكاديمي عن طريق حفل استقبالهم في بداية العام الدراسي وبعض الاجتماعات مع وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. تم وضع آليات معتمدة وموثقة لإختيار المرشد الأكاديمي لطلاب تمهيدى الماجستير يجب علي كل طلاب التمهيدي الناجحين في جميع المواد التواصل مع اعضاء هيئه التدريس لتحديد المرشد الاكاديمي و يتم عمل تقرير عن الطلاب من قبل المرشد الاكاديمي عن الجديه كل سته اشهر.

## • المشاركة فى الأنشطة الطلابية:

معظم أنواع الأنشطة الطلابية يتم ممارستها فى الكلية هى الأنشطة العلمية التي تتمثل فى اعداد مؤتمرات وندوات علمية. بجانب هذه الأنشطة تم استحداث أنشطة اجتماعية ورياضية يتم تطبيقها من هذا العام. سيتم تحديد يوم رياضي من كل عام مع بدايه الترم الثاني و يتم تنظيمه بالتعاون مع الطلاب و مع مسؤل العلاقات العامه بالكلية. يتم تحديد ايضا يوم اجتماعي من كل عام فى النص الاخير من الترم الاول كل قسم يعتمد جدول للدورات التدريبية و الندوات و التريبات الميدانيه لكل عام دراسي فى اول العام الدراسي بجانب تطبيق نشاط علمى وهو عرض فيلم اما ان يكون سينمائى او وثائقى فى قاعة السيمينار الخاصة بالكلية بحضور احد اعضاء هيئه التدريس ومناقشة هذا الفيلم لبيان مدى الاستفادة العلمية وكيفية ربط هذا المحتوى العلمى بالابحاث العلمية الجارية فى الكلية.

• خدمات الخريجين:

تقدم الكلية العديد من الخدمات لخريجها حيث تقدم العديد من الدورات المؤهلة لسوق العمل وتكون هذه الدورات بأسعار رمزية. يتم أيضا ايجاد صلة تواصل مشتركة في حالة توافر فرص عمل او في التنسيق مع الجهات التي يعمل بها الطلاب الخريجين لزيادة الروابط بين المؤسسات الأكاديمية والصناعة. توجد قواعد بيانات رقمية بالكلية عن الخريجين منذ إنشاء الكلية وحتى تاريخه وكذلك المصانع المختلفة في المنطقة الصناعية وغيرها بالمحافظة لئتم تسهيل التواصل معهم هذا بالإضافة إلي إنشاء صفحة علي كل من موقع التواصل الإجتماعي face book.

٢-٥-٣ أعداد طلاب الدراسات العليا المسجلين والحاصلين على الدرجة اعوام ٢٠١٣-٢٠١٤ وحتى ٢٠١٥-٢٠١٦:

البرنامج	٢٠١٣		٢٠١٤		٢٠١٥		٢٠١٦		إجمالي
	د	ت	د	ت	د	ت	د	ت	
البيوتكنولوجي			٢٣	٣١	٢٤	٢٦	١٥	١٩	٧٦
الكيمياء الحيوية الطبية			٢٣	١٣	١٤	١١	٣٧	١٦	٤٠
النانوتكنولوجي			١٧	٥	١٥	١٥	٨	١٢	٣٢
علوم البيئة			٥	٥	٥	١٨	٦	٨	٣١
تكنولوجيا للاسمنت					٤	١٤	٤	٥	١٩
الطاقة الجديدة					٥	١٣	١٠	٩	٢٢

ت: تمهيدي ماجستير

د: دبلوم

٢-٦ أعداد اعضاء هيئة التدريس

- تطور عدد أعضاء هيئة التدريس منذ سنة ٢٠١٣ حتى وصل في عام ٢٠١٦ إلى ١٨ عضو وبيانهم كالتالي: (" ٢ استاذ" - ٤ استاذ مساعد- " ١٢ مدرس) (لا يوجد اي معاريين او اجازات).
- تطور عدد أعضاء هيئة المعاونة منذ سنة ٢٠١٣ حتى وصل في عام ٢٠١٦ إلى ١٨ وبيانهم كالتالي (" ١٠ مدرس مساعد - " ٨ معيد) (منهم ٢ بعثات ومهمات).

● إجمالي اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

الإجمالي		عدد الاعضاء الجدد	عدد الاعضاء	
١٨	٢	٠	٢	استاذ
	٤	٠	٤	استاذ مساعد
	١٢	٤	٨	مدرس
١٨	١٠	٥	٥	مدرس مساعد
	٨	٠	٨	معيد
<u>٣٦</u>		<u>٩</u>	<u>٢٧</u>	الإجمالي

وفيمايلي تفصيل باعداد اعضاء هيئة التدريس للاقسام المختلفة

● إجمالي اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم علوم المواد والنانو تكنولوجى

الإجمالي	عدد الاعضاء الجدد	عدد الاعضاء	
١		١	استاذ
٢		٢	استاذ مساعد
٣	١	٢	مدرس
٢	١	١	مدرس مساعد
٢		٢	معيد
<u>١٠</u>	<u>٢</u>	<u>٨</u>	الإجمالي

● إجمالي اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم البايوتكنولوجيا

الإجمالي	عدد الاعضاء الجدد	عدد الاعضاء	
٠			استاذ
١		١	استاذ مساعد
٣		٣	مدرس
٤	٢	٢	مدرس مساعد
٣		٣	معيد
<u>١١</u>	<u>٢</u>	<u>٩</u>	الإجمالي

● إجمالي اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم علوم البيئة والتنمية الصناعية

الإجمالي	عدد الاعضاء الجدد	عدد الاعضاء	
٠			استاذ
١		١	استاذ مساعد
٤	٢	٢	مدرس
٣	٢	١	مدرس مساعد
٢		٢	معيد
<u>١٠</u>	<u>٤</u>	<u>٦</u>	الإجمالي

• إجمالي اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لقسم علوم و هندسة الطاقة المتجددة

الإجمالي	عدد الاعضاء الجدد	عدد الاعضاء	
١		١	استاذ
٠		٠	استاذ مساعد
٢	١	١	مدرس
١		١	مدرس مساعد
١		١	معيد
<u>٥</u>	<u>١</u>	<u>٤</u>	الإجمالي

٧-٢ اعداد الإداريين:

تطور عدد الإداريين بالكلية منذ سنة ٢٠١٣ حتى وصل في عام ٢٠١٦ الي ٣٤ (منهم ٢٤ ذكور ١٠ اناث) وموزعين في الوظائف الإدارية المختلفة.

٨-٢ السمات المميزة لكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة:

تتميز الكلية بالسمات التالية:

- (١) الكلية البحثية الأولي والوحيدة حيث تنفرد الكلية بمنح درجات الدبلوم و الماجستير والدكتوراه في مجال العلوم المتقدمة.
- (٢) تنفرد الكلية بتخصصات أكاديمية متفاعلة مع كافة القطاعات الإنتاجية والخدمية ومهتمة بالمجالات العلمية ذات التخصصات المركبة لربط البحوث بالصناعة.



خصائص الوضع التنافسي للكلية:

(١) انشاء المعمل المركزى لجامعة بنى سويف كوحدة ملحقة بالكلية والذى يحتوى على احدث

اجهزة التحاليل والقياسات اسوة بالجامعات العالمية لخدمه طلاب الدراسات العليا مثل:

- LC/MS
- GC/MS
- FTIR-Ramann
- X Ray
- Atomic absorbance
- UV spectrophotometer

(٢) كوادر متميزة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم حاصلين علي دورات تدريبية متخصصة في

تنمية قدراتهم التدريسية.

(٣) بالكلية إدارة متخصصة ومؤمنة بدور الجامعة والكلية كمنارة للعلم ولتنوير المجتمع وتنسم

بالفاعلية والمرونة و مؤمنة بأهمية ربط البحوث بالصناعة.

(٤) يوجد ثلاثة معامل للدراسة العملية سعة الواحد منها ٥٠ طالب وتحتوي علي وسائل الأمان

ومطابقة لشروط البيئة ومزودة بأجهزة تهوية عالية الكفاءة ويوجد بها الأجهزة المعملية المتخصصة للمقررات التي تدرس بها.

- موقع متميز للكلية يساعد على توفير بيئة تعليمية وبحثية فاعلة
- تم عمل بروتوكول تعاون بين الكلية والجامعة التكنولوجية الماليزية
- تم عمل بروتوكول تعاون بين الكلية والمركز القومي للبحوث
- تم عمل بروتوكول تعاون بين الكلية وجامعة زويل
- تم عمل بروتوكول تعاون بين الكلية والجامعة اليابانية المصرية
- تم عمل بروتوكول تعاون بين الكلية وجامعة ٦ أكتوبر

٩-٢ قيم الجامعة/الكلية:

تتبنى كل من جامعة بني سويف وكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة القيم التالية:

٩-٢-١ القيم التي تبنتها الجامعة:

الإدارة بالإنجاز

-١

دعم وتعزيز المهارات والأدوار القيادية على كافة المستويات.

-٢

تهيئة بيئة مناسبة لتحفيز التفكير الإبداعي .

-٣

ضمان جودة الأداء وفقاً للمعايير المحلية والعالمية .

-٤

العمل بروح الفريق

-٥

الإنتماء

-٦

الإبداع والإبتكار

-٧

المصداقية والشفافية

-٨

المسئولية والمحاسبة

-٩

تواصل الأجيال

٩-٢-٢ القيم التي تبنتها الكلية:

-١

الإلتزام بمواثيق العمل.

-٢

خلق روح التواصل بين الأجيال

-٣

التفاعل الإيجابي تجاه الجامعة والمجتمع من واقع الإحساس بالمسئولية والمحاسبة الدورية.

-٤

الوضوح في كافة الأنشطة والقرارات والتعاملات.

- ٥- التطوير و المواكبة المستمره لأي تطور.
- ٦- خلق روح المنافسة المستمرة.
- ٧- مراعاة اخلاقيات البحث العلمي و التعامل مع الطلاب والباحثين.
- ٨- العمل الجماعي وتبادل الخبرات .
- ٩- الصدق والإلتزام بالأمانة الشخصية والعلمية والمهنية.
- ١٠- أن يعطى كل ذي حق حقه.
- ١١- ضمان جودة الأداء وفقاً للمعايير المحلية والعالمية .

## ٢-١٠ الوضع التنافسي للكلية:

يتناول هذا الجزء من الخطة الإستراتيجية تحليلاً للوضع التنافسي والمنافسون التي تواجههم الكلية، وقد تم تقسيم هذا الجزء الى قسمين، القسم الاول يحدد اهم ابعاد الوضع التنافسي والمنافسون محليا واقليميا وعالميا، ويتناول القسم الثاني نقاط التمايز بين الكلية والمنافسين.

وقد تم الاستعانة بمصفوفة البروفيل التنافسي لتحديد الوزن التنافسي المرجح للكلية والمنافسون من خلال تحليل نتائج استبانات المهتمين بالكلية وتقييمهم لعناصرالنجاح الحرجة (الاعلان- جودة الخدمات الطلابية والمجتمعية-تكلفة التعليم- نمط واسلوب الإدارة- الوضع المالي الحكومي والذاتي- رضا وولاء العميل- التوسع والتطوير-حصة سوق العمل)

## ٢-١٠ الوضع التنافسي والمنافسون محليا واقليميا

تتمثل ملامح الوضع التنافسي الحالي للكلية مقارنة بالجهات المناظرة على المستوى المحلي والإقليمي فيما يلي :

٢-١٠-١ المنافسة على المستوى المحلى:

ينافس الكلية على المستوى المحلى المؤسسات الآتية:

-معهد الدراسات العليا والبحوث - جامعة الاسكندرية . لا يشمل مجالات النانوتكنولوجي - الكيمياء الطبية - علوم وهندسة الطاقة الجديدة والمتجددة معهد الدراسات البيئية والبحوث - جامعة عين شمس والسادات والقاهرة، وهو يختص بالدبلوم والماجستير والدكتوراه في مجال علوم البيئة فقط.

٢-١٠-٢ المنافسة على المستوى الاقليمي:

ينافس الكلية على المستوى الاقليمي كلية الدراسات العليا - جامعة الخليج العربي بالبحرين

وتقدم برامج الدراسات التقنية وتضم حاليا البرامج الآتية:

- برنامج علوم البيئة والموارد الطبيعية (درجة الدبلوم والماجستير).
- برنامج التقنية الحيوية (درجة الدبلوم والماجستير).
- برنامج الإدارة البيئية (درجة الدبلوم والماجستير).
- تقنيات الاستزراع الصحرابي والزراعة بدون تربة (درجة الدبلوم والماجستير).
- برنامجي إدارة الموارد المائية (درجة الدبلوم والماجستير) و الهيدروجيولوجيا و إدارة الموارد الجوفية (درجة الدبلوم والماجستير).
- نظم المعلومات الجغرافية والاستشعار عن بعد (درجة الدبلوم والماجستير).
- برنامج إدارة التقنية (درجة الدبلوم والماجستير).

وتشكل تلك الكلية قوة جذب كبيرة لاعضاء هيئة التدريس المؤهلين نظرا لارتفاع المرتبات. هذا بالإضافة الى اعتماد العديد من دول الخليج على نظام التوظيف الوطنى مما يقلل من فرص العمل فى المستقبل بدول الخليج.

٢-١٠-٣ ملامح الوضع التنافسي الحالي للكلية:

تتمثل ملامح الوضع التنافسي الحالي للكلية مقارنة بالجهات المناظرة على المستوى المحلى والإقليمى والعالمى فى:

١. الأقسام العلمية بالكلية ذات طبيعة متداخلة تعتمد على تخصصات بينية لا توجد فى أى مؤسسة أكاديمية أخرى وهى العلوم البيئية والتنمية الصناعية ، وعلوم المواد وتكنولوجيا النانو، والتكنولوجيا الحيوية، علوم وهندسة الطاقة الجديدة والمتجددة، الكيمياء الطبية ، كيمياء وتكنولوجيا الاسمنت.
٢. أعضاء هيئة التدريس من تخصصات مختلفة تعمل كفريق واحد يتعاون فيها على سبيل المثال المهندس والكيميائى والصيدلى والإقتصادى والطبيب مما أدى إلى إتساع مجال الرؤية لكل الأنشطة الأكاديمية و البحثية و المجتمعية.
٣. برامج الكلية متنوعة وتلبى إحتياجات المجتمع مما أدى إلى زيادة الإقبال عليها
٤. التدريس بالكلية فى مواعيد تم تحديدها لتلائم قطاع عريض من راغبي الدراسة والعاملين فى مختلف القطاعات.
٥. الموقع الجغرافى المتميز فى منتصف الصعيد لخدمة محافظات الصعيد وتجهيزات الكلية تتفق مع الغرض منه كمنارة أكاديمية بحثية .
٦. وجود معامل بحثية متخصصة تضم أجهزة قياس حديثة و معامل تخصصية فريدة (مثل معمل النانو ومعمل الطاقة) . والمعمل المركزى لخدمة كافة الاقسام بالكلية
٧. مؤشرات زيادة أعداد الطلاب تدل على زيادة الوضع التنافسى للكلية محليا

وتم دراسة الوضع التنافسى من خلال تحديد البرامج والمقررات الدراسيه التى تنفرد بها الكليه – رأى سوق العمل فى مستوى الخريج- دراسة بروفيل الوضع التنافسى مع النظراء من الكليات والمعاهد المحليه والأقليمية.

١١-٢ ارتباط إستراتيجية الكلية بإستراتيجية الجامعة

ترتبط إستراتيجية الكلية ارتباطاً وثيقاً بإستراتيجية الجامعة حيث تتوافق كل منهما من أجل تحقيق غايات متوافقة وتتحد الأهداف الإستراتيجية في ذلك كما هو مبين بالجدول التالي:

١-١١-٢ الرسالة

الكلية	الجامعة
تلتزم كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بإعداد كوادر بحثية ومهنية متخصصة ومؤهلة لتلبية حاجة العمل	١. إعداد خريجين مؤهلين مزودين بالمعارف العلمية و الخبرات العملية في مجالات التخصص المختلفة قادرين علي العطاء والإبداع والمنافسة في سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي
والمساهمة في دراسة وبحث المشكلات الصناعية ذات الطابع المحلي والإقليمي والعالمي من خلال الدراسات والبحوث العلمية التطبيقية والعمل على تنمية واستدامة الموارد وإعداد آليات مناسبة لقياس معدلاتها بما يتفق مع المعايير الوطنية وبناء شراكات مع مختلف المؤسسات المعنية بالبحث العلمي.	٢. إعداد اجيال من العلماء والمفكرين والادباء المتميزين القادرين علي المشاركة الفعالة في خدمة المجتمع وبناء ثقافته وتنمية بيئته ودفع قطاعات الانتاج للمنافسة العالمية من خلال برامج دراسية وبحثية وتدريبية متميزة تحكمها معايير اكااديمية محلية وعالمية متواكبة مع تطورات العلوم والمعرفة علي المستوي المحلي والإقليمي والعالمي

٢-١١-٢ الرؤية

الكلية	الجامعة
تسعي كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة أن تصبح مدرسة علمية متميزة في مجال إجراء البحوث والدراسات العلمية المتقدمة بين الجامعات والمراكز البحثية محلياً واقليمياً وعالمياً. كما تساهم في حل المشكلات الصناعية وتحقيق التنمية المستدامة	تسعي الجامعة الي التطوير المستمر للعملية التعليمية والبحثية من خلال التقييم الذاتي لبرامجها التعليمية وضمان جودة الاداء بجميع مؤسساتها التعليمية لكي تاخذ مكانا مرموقا ومعتمداً بين الجامعات المحلية والاقليمية والدولية، وبناء كليات او معاهد عليا جديدة تواكب التطورات السريعة في مجالات التكنولوجيا الحديثة لدفع عجلة التنمية والإنتاج وما تساهم فيه من خدمة للمجتمع.

التوافق بين غايات جامعة بني سويف و غايات الكلية	
غايات الكلية	غايات جامعة بني سويف
تطوير الكلية لتكون مركز إشعاع علمي في عمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي. وتقديم خريج متميز معرفياً ومهنياً ومهارياً مؤهل لسوق العمل.	تطوير دور جامعة بني سويف في مجال التعليم والطلاب في إطار نظام الجودة الشامل برؤى ذات توجه مستقبلي.
أن تكون الكلية مؤسسة بحثية متميزة.	رفع كفاءة وفاعلية دور جامعة بني سويف في مجال الدراسات العليا والبحوث وتعظيم التعاون والمشاركة مع كافة المؤسسات التعليمية والبحثية والمجتمعية سواء الدولية أو المحلية.
تفعيل المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي من خلال تقديم خدمات متميزة	زيادة قدرة جامعة بني سويف في المساهمة في التنمية المستدامة وخدمة المجتمع والبيئة.

## الباب الثالث

### التحليل البيئي للكلية



### ٣-١ التحليل البيئي بإسلوب التحليل الرباعي "SWOT"

التحليل الرباعي SWOT هو تحليل للبيانات الخاصة بالقوي و المتغيرات الخاصة بكل من البيئة الداخلية للكلية و البيئة الخارجية المحلية المحيطة و ذلك كما يلي :-

تحديد مجالات القوة التي تتميز بها الكلية و كذلك نقاط الضعف بها من خلال تشخيص البيئة الداخلية من حيث مواردها و إمكانياتها البشرية و المادية و وضعها التنافسي .

تحديد الفرص المتاحة في البيئة الخارجية للكلية و التي يمكن إستغلالها لتطوير أدائها و تميزها مقارنة بالمنافسين ، بالإضافة إلي التهديدات في نفس البيئة التي قد تؤثر علي هذا الأداء و علي وضع الكلية التنافسي . و مما لا شك فيه ، فإن لكل من البيئة الداخلية و البيئة الخارجية تأثير مباشر علي تحقيق رسالة الكلية و أهدافها الإستراتيجية .

### ٣/١/١ تحليل البيئة الداخلية ( نقاط القوة و الضعف ) .

من خلال تحليل البيئة الداخلية للكلية التي اشتملت عليها استطلاع الراي للعينات المختلفة يمكن عرض نقاط القوة و الضعف التي توصل اليها التحليل في الملخص التالي :

#### ٣-١-١ الطلاب

نقاط القوة	نقاط الضعف
هناك إدراك ووعي لدى الطلاب بأهمية البحث العلمي والرغبة في التطوير	عدم وجود تمويل لدعم الطلاب غير القادرين
تعدد تخصصات الطلاب المختلفة Multidisciplinary	عدم وجود نظام للطلبة ذوي الإحتياجات الخاصة
وجود نظام ثابت لمتابعة رضاء الطلاب و تلقي الشكاوي ومناقشتها لوضع خطط التطوير	عدم تواجد إمتحان قبول للطلاب To be documented
الاساليب و الأدوات المستخدمة لتقييم الطلاب تتسم بالعدالة و الشفافية و قادرة علي تقييم مستوي تحقيق الطلاب للنتائج التعليمية المستهدفة	
تتوفر في الكلية التجهيزات والتقنيات الملائمة للتعليم والتعلم والبحث العلمي (معامل وقاعات دراسية) والمعمل المركزي	لا توجد سياسة لجذب الطلاب الوافدين
نظام الساعات المعتمدة	

تهتم الكلية بتحديد وتطوير وصيانة التجهيزات والتقنيات الخاصة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي	عدم توفر المراجع و الدوريات العلمية الحديثة بالمكتبة
وجود دلائل ارشادية للطلاب بسياسات القبول ونظم التشعيب للأقسام المختلفة بالكلية	
تنوع وتعدد البرامج الدراسية بمراحل الماجستير والدبلوم والدكتوراه.	
التميز والانفراد لبعض البرامج مثل برنامج الاسمنت للماجستير والدكتوراه والذي يعتبر الوحيد في مصر كذلك برنامج دبلوم الكيمياء الطبية المؤهل للحصول على تراخيص لفتح معامل تحاليل يلاضافة الى دبلوم علوم النانو تكنولوجي الوحيد في مصر	
استخدام التكنولوجيا فى التعليم بصورة جيدة فى كل التخصصات والاستعانة بأساليب حديثة للتعلم و تنمية قدرات الطلاب علي التعلم الذاتي والبحث والتقصي	
تنمية الحس الابداعي من خلال الاشراف المشترك من جهات داخل وخارج مصر	
دمج الطلبة داخل مشروعات بحثية ممولة من الجامعة او جهات اخرى	
البرامج التعليمية تساهم فى توفير خريجين على مستوى عالى من الكفاءة	
وجود برامج متنوعة للدراسات العليا تلبي إحتياجات سوق العمل	

### ٣-١-١-٢ الخريجين

نقاط القوة	نقاط الضعف
	عدم تفعيل برامج لمتابعة الخريجين

٣-١-١-٣ الإداريين (الإداريين - القيادات الإدارية - الفنيين- الأمن - الخدمات المعاونة)

نقاط القوة	نقاط الضعف
وجود هيكل تنظيمي يلئم متطلبات الكلية	نقص في الموارد المالية
وجود قيادة ديمقراطية و مهتمة بفكر الجودة الشاملة	لا تقدم إدارة الكلية حوافز لتشجيع الأفراد علي التغيير والتطوير
تؤمن إدارة الكلية بالتغيير والتطوير لصالح العمل	الحاجة إلى تدريب القطاع الإداري بالكلية ورفع مهاراتهم في اللغة والحاسب الالي وتأصيل قيم العمل لديهم وبث روح الفريق
تسعي القيادة إلي نشر ثقافة مؤسسية إيجابية بين العاملين	عدم كفاية نظم المعلومات الإدارية بالكلية
توجد رؤية ورسالة معلنه	عدو وجود نظام لمراجعة اللوائح والقواعد واجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها وتطويرها لتدعيم جهود الكلية في توكيد الجودة وتحسين الاداء
وجود وحدة للجودة بالكلية تسعي الي تحقيق أهدافها الإستراتيجية و الارتقاء بقدراتها التنافسية و العمل علي ارساء نظم التطوير والتحسين بالكلية	عدم وجود نظام للتقييم الاداري وربط نتائج التقييم بنظم الاجور و الحوافز و الترقيات و التدريب و النقل الوظيفي

٣-١-١-٤ أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

نقاط القوة	نقاط الضعف
كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالكلية	أماكن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة غير كافية وغير مناسبة
وجود نشاط بحثي جيد في كل التخصصات	
وجود نظام داخلي لإدارة للجودة	ارتفاع العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام مما قد يحملهم فوق طاقتهم من جانبي التدريس والإشرافات على حساب البحث وكتابة المشاريع
ارتباط مجالات البحث العلمي بالإتجاهات الحديثة	

عدم تفعيل آليات قياس نواتج التعلم المستهدفة للطلاب (بطاقة ملاحظة - الإجراءات التصحيحية لتحليل الإستبيانات -لجان تقييم الورقة الإمتحانية)	دعم إدارة الكلية
	توافر قاعة مجهزة ومعدة للندوات العلمية وحلقات النقاش
	تعتمد الكلية معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية تتسم بالشفافية
	تحفز الكلية اعضاء هيئة التدريس لبذل الجهود لتنمية الموارد الذاتية من خلال تخطيط و تنفيذ مشروعات بحثية/ خدمية/ انتاجية

### ٣-١-١-٥ الجهات المستفيدة

نقاط الضعف	نقاط القوة
ضعف مشاركة اصحاب المصلحة في اتخاذ القرار	وجود المعمل المركزي يخدم العملية البحثية بالكلية والجامعة
	المؤتمرات وورش العمل والتدريب الذي يستهدف الفئات الخارجية المختلفة من مصانع وهيئات ومنظمات العمل المدني
	بعض الطلبة من العاملين بالمصانع ومعامل التحاليل والمستشفيات وهيئات الرقابة الدوائية وشركات البترول وجهاز شئون البيئة
	تقديم خدمات لسوق العمل والمستفيدين من خلال توجيه النقط البحثية للطلبة لحل مشاكل حقيقة في المجتمع المحيط

٢-٣ تحليل البيئة الخارجية

أوضحت نتائج التحليل البيئي للبيئة الخارجية للكلية في ظل الوضع الراهن وجود مجموعة من الفرص المتاحة للكلية والتي يمكن استثمارها لتدعيم مكانة الكلية و وضعها التنافسي من الكليات المناظرة و تحقيق رسالتها. وأيضاً أظهرت الدراسة وجود مجموعة من التهديدات /المخاطر المحتملة التي قد تؤثر على الكلية و التي يجب التغلب عليها كي تستطيع الكلية تحقيق رسالتها

الفرص	التهديدات
الموقع الجغرافي المتميز للكلية والنمو الصناعي بالإقليم المحيط بالجامعة يشجع تقديم الاستشارات العلمية و اجراء البحوث المشتركة لخدمة الشركات بالمناطق الصناعية بنى سوف	لا يوجد اتصال فعال بين الكلية و المجتمع المدني و الصناعي لدعم البحث العلمي
زيادة الوعي و الاهتمام المحلى ببرامج ضمان الجودة و الاعتماد .وجود معايير للاعتماد وإنشاء هيئة قومية لضمان الجودة.	
الكلية الوحيدة بمصر للدراسات العليا للعلوم المتقدمة و عدم توفر جامعات خاصة تقوم على تقديم الخدمة التعليمية في اقليم عمل الكلية	التحدي التكنولوجي الهائل المتمثل في تقنيات التعليم والبرامج وطرق التدريس ودور الانترنت والشبكة العالمية
مشروعات التعاون بين وزارة التعليم العالي و مؤسسات الاتحاد الأوربي في توفير المنح والبعثات لطلاب الدراسات العليا و الباحثين.	السياسات المالية للرواتب و الحوافز
توفر الجهات المانحة للمشروعات على المستوى المحلى و الدولي.يوفر مصادر لتمويل المشروعات البحثية مثل مركز الدراسات العليا والبحوث بالجامعة، وزارة البحث العلمي و STDF ،	توافر انماط جديدة للتعليم مثل التعليم الإلكتروني و التعلم عن بعد
التحولات الاقتصادية و الاجتماعية في سوق الاعمال و توافر فرص جديدة للتوظيف بالإقليم الجغرافي للجامعة.	جمود اللوائح والقوانين.
	استحداث برامج شبيهة للدراسات العليا بالجامعات المصرية.

٣-٣ مصفوفة مجالات القوة والضعف والفرص والتهديدات SWOT

<p><b>أهم نقاط الضعف</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● ارتفاع العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام والاشرفات على حساب البحث وكتابة المشاريع.</li> <li>● عدم وجود نظام للتقييم الإداري وربط نتائج التقييم بنظم الاجور والحوافز و الترقيات و التدريب و النقل الوظيفي.</li> <li>● الهيكل التنظيمي والجهاز الإداري في حاجة إلى تطوير وتدريب.</li> <li>● الاعتماد الكلي على موارد التمويل الذاتي بالكلية.</li> <li>● عدم وجود نظام لمتابعة الخريجين.</li> </ul>	<p><b>أهم نقاط القوة</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● أعضاء هيئة التدريس مؤهلين وعلى قدر كبير من الخبرة والكفاءة.</li> <li>● تساهم البرامج التعليمية المقدمة بالكلية في توفير خريجين علي مستوى عالي من الكفاءة.</li> <li>● تميز الكلية في مجال البحوث والدراسات العليا.</li> <li>● وجود المعمل المركزي.</li> <li>● تميز القيادة الأكاديمية والدعم المستمر.</li> </ul>	<p><b>البيئة الداخلية</b></p>
<p><b>أهم نقاط التهديدات</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● استحداث برامج شبيهة للدراسات العليا بالجامعات المصرية.</li> <li>● السياسات المالية للرواتب والحوافز.</li> <li>● توافر انماط جديدة للتعليم مثل التعليم الإلكتروني و التعلم عن بعد</li> <li>● جمود اللوائح والقوانين</li> <li>● عزوف مؤسسات المجتمع عن التواصلو التعاون مع الكلية مما قد يكون له اثرة على دعم البحث العلمي و المساهمة في حل المشكلات المجتمعية</li> </ul>	<p><b>أهم نقاط الفرص</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● الموقع الجغرافي المتميز للكلية لخدمة المناطق الصناعية بنى سوف.</li> <li>● وجود معايير للاعتماد وإنشاء هيئة قومية لضمان الجودة.</li> <li>● الكلية الوحيدة بمصر للدراسات العليا للعلوم المتقدمة.</li> <li>● وجود مصادر لتمويل المشروعات البحثية مثل: المؤتمر السنوي للكلية و البحوث بالجامعة، STDF.</li> <li>● وجود المعمل المركزي لخدمة المناطق الصناعية.</li> <li>● المشاركة مع المستثمرين و قطاعات الانتاج لدعم مشروعات بحثية مشتركة</li> </ul>	<p><b>البيئة الخارجية</b></p>

## التحليل الكمي

البيئة الداخلية				
التعليق	Rank	Rate	weight	أهم النقاط
- مؤهلة و ذات خبرة متميزة.	0.75	3	0.25	١- أعضاء هيئة التدريس مؤهلين وعلى قدر كبير من الخبرة والكفاءة.
- المصدر الرئيسي للجودة.	0.45	3	0.15	٢- تساهم البرامج التعليمية المقدمة بالكلية في توفير خريجين علي مستوي عالي من الكفاءة.
- المصدر الرئيسي لتطوير العملية التعليمية.	0.45	3	0.15	٣- تميز الكلية في مجال البحوث والدراسات العليا.
- جيد إلى حد ما.	0.15	3	0.05	٤- وجود المعمل المركزي
- ديمقراطي إلى حد ما.	0.1	2	0.05	٥- تميز القيادة الأكاديمية والدعم المستمر.
- قياس نواتج التعليم.	0.2	2	0.1	١- عدم وجود نظام لمتابعة الخريجين
- قلة الانتاج واعاقة العمل الاكاديمي.	0.2	2	0.1	٢- عدم وجود نظام للتقييم الاداري وربط نتائج التقييم بنظم الاجور والحوافز و الترقيات و التدريب و النقل الوظيفي.
- غير محدث و يتصف بالروتين.	0.1	2	0.05	٣- الهيكل التنظيمي والجهاز الإداري في حاجة إلى تطوير
- محدودة إلى حد ما.	0.1	2	0.05	٤- قلة موارد التمويل الذاتي بالكلية
- عبئ تدريسي.	0.1	2	0.05	٥- ارتفاع العبء التدريسي لأعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام والاشرفات على حساب البحث وكتابة المشاريع.
-----	2.60	-	1	الإجمالي

## التحليل الكمي

البيئة الخارجية				
التعليق	Rank	Rate	weight	أهم النقاط
- مرجعية مهمة للتطوير.	1	4	0.25	١- الموقع الجغرافي المتميز للكلية لخدمة المناطق الصناعيه ببنى سويف
- خدمات مجتمعيه. - دعم لتحسين وضع الخريج في المجتمع.	0.4	4	0.1	٢- وجود معايير للاعتماد وانشاء هيئة قومية لضمان الجودة
- ميزة نسبية	0.15	3	0.05	٣- الكلية الوحيدة بمصر للدراسات العليا للعلوم المتقدمه
- أساسية لحل المشكلات .	0.15	3	0.05	٤- وجود مصادر لتمويل المشروعات البحثية مثل: مؤتمر الكلية ومركز البحوث بالجامعة، STDF.
- خدمات مجتمعيه.	0.15	3	0.05	٥- وجود المعمل المركزي لخدمة المناطق الصناعية
- غير كافية.	0.2	1	0.2	١- السياسات المالية للرواتب والحوافز.
- خطر يهدد وضع الخريج.	0.2	1	0.2	٢- توافر انماط جديدة للتعليم مثل التعليم الإلكتروني و التعلم عن بعد
- زيادة البطالة.	0.1	2	0.05	٣- جمود اللوائح والقوانين
- تأثير سلبي.	0.1	2	0.05	٤- لا يوجد اتصال فعال بين الكلية والمجتمع لدعم البحوث
- تأثير سلبي.	0.2	4	0.05	٥- استحداث برامج شبيهة للدراسات العليا بالجامعات المصرية.
-----	2.65	-	1	الإجمالي




الإستراتيجيات البديلة

<p style="text-align: center;"><b><u>W &amp; O (Min Max)</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>إستراتيجية تطوير و تحسين</u></b></p> <p>١- الإستعانة بالهيئة القومية لضمان الجودة و الاعتماد لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس و تبني أنماط جديدة للتعليم و التعلم.</p> <p>٢- زيادة الموارد المالية عن طريق جذب الطلاب الوافدين و زيادة تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص (المعمل المركزي ) و المشاركة في المشاريع البحثية.</p> <p>٣-تحفيز أصحاب المصلحة في المشاركة الفعالة في الكلية</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>S &amp; O ( Max Max)</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>إستراتيجية نمو و توسع</u></b></p> <p>١- الاعتماد الأكاديمي.</p> <p>٢- إنشاء برامج تعليمية جديدة.</p> <p>٣- عقد اتفاقيات شراكة مع جامعات أجنبية لتبادل الاعتراف بالبرامج</p> <p>٤- التوسع في الأبحاث التطبيقية و شراكات للجهات المختصة لتسويق الأبحاث.</p>
<p style="text-align: center;"><b><u>W &amp; T (Min Min)</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>إستراتيجية إصلاح</u></b></p> <p>١- تفعيل آليات لمتابعة الخريجين.</p> <p>٢- تدريب علي كيفية كتابة المشروعات و ادارتها</p> <p>٣-تفعيل الخطة التدريبية للجهاز الاداري وفقاً لإحتياجات الكلية الفعلية للتطوير</p>	<p style="text-align: center;"><b><u>S &amp; T (Max Min)</u></b></p> <p style="text-align: center;"><b><u>إستراتيجية مواجهة و تعديل</u></b></p> <p>١- تحديث اللوائح الداخلية للوحدات الخدمية بالكلية</p> <p>٢- تدريب اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم علي انماط التعلم و البحث العلمي الغير تقليدية لمواكبة التطور و التميز</p> <p>٣- تفعيل آليات ربط الحوافز بجودة الاداء</p>

٣-٤ الوضع الحالي

من التحليل البيئي للكلية تم تصميم مصفوفة العوامل الداخلية (IFE) ومصفوفة العوامل الخارجية (EFE)، وتم عمل مطابقة للمصفوفتين للوصول إلى وضع الكلية الداخلي و الخارجي من حيث عوامل النمو (Grow) – البناء (Build) - البقاء (Hold) - التصفية (Diverts- Exit) – الحصاد (Harvest)، و بناءا على ما سبق فإن وضع الكلية متوسط بين العوامل الداخلية (قوة-ضعف) ( ٢.٦ ) مما يدل علي تمتع الكلية بمقومات داخلية تضمن لها البقاء بصورة مستقلة في المنظومة التعليمية الكلية والعوامل الخارجية (فرص- تهديدات) (٢.٦٥) مما يدل علي تمتع الكلية بمقومات تؤهلها من الاستفادة بالفرص المتاحة ومقاومة التهديدات بصورة ذاتية كما هو موضح بالرسم التالي:

		IFE Matrix			
		IFE = 2.67 EFE = 3.36	STRONG (3.00-4.00)	AVERAGE (2.00-2.99)	WEAK (1.00-1.99)
EFE Matrix	HIGH (3.00-4.00)	I Grow	II and	III Maintain	
	MEDIUM (2.00-2.99)	IV Build	V and 	VI Harvest	
	LOW (1.00-1.99)	VII Hold	VIII or	IX Digest	

وباستخدام آليات اتخاذ القرار الاستراتيجي وإختيار البدائل الإستراتيجية التي تعتمد علي مبدأ الاستفادة من نقاط القوة والفرص المتاحة للتغلب على نقاط الضعف ومواجهة التهديدات التي تواجه الكلية. كانت نتيجة التحليل لمصفوفة SWOT الوصول إلي الاستراتيجيات امذكورة بعالية و التي تسمح بتحقيق رسالة الكلية في إطار من التميز والتنافسية في مجالات تنمية الخدمة التعليمية وتعزيزها - تنمية خدمة البحث العلمي وتعزيزها - تنمية الخدمة المجتمعية وتعزيزها

## الباب الرابع

### الرؤية والرسالة

#### ٤- تمهيد

تمثل رؤية الكلية الغاية المستقبلية التي تسعى جاهدة إلى الوصل إليها؛ أما الرسالة فهي تعبر عن الأسباب الرئيسية التي وجدت على أساسها الكلية فهي بمثابة دستور يعمل من خلاله مجتمع الكلية وتقاس على أساسها مدى جودة القرارات ذات العلاقة بكافة جوانب عمل الكلية سواء كانت إدارية أو تعليمية أو بحثية أو مجتمعية. وقد تم وضع رؤية مستقبلية ورسالة للكلية منذ عام ٢٠١٣، ثم تم مراجعتها وتحديثها بمشاركة كافة الأطراف المعنية من داخل وخارج الكلية، كما تم الإعلان عنها بمختلف الوسائل المتاحة (الموقع الإلكتروني للكلية - دليل الطالب - لوحات إعلانية - الملصقات - مطويات - مراسلات).

#### ٤-١ رؤية الجامعة:

تسعى الجامعة الي التطوير المستمر للعملية التعليمية والبحثية من خلال التقييم الذاتي لبرامجها التعليمية وضمان جودة الاداء بجميع مؤسساتها التعليمية لكي تاخذ مكانا مرموقا ومعتمداً بين الجامعات المحلية والاقليمية والدولية، وبناء كليات او معاهد عليا جديدة تواكب التطورات السريعة في مجالات التكنولوجيا الحديثة لدفع عجلة التنمية والانتاج وما تساهم فيه من خدمة للمجتمع.

#### ٤-٢ رؤية الكلية:

تسعى كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة ان تصبح مدرسة علمية متميزة في مجال إجراء البحوث والدراسات العلمية المتقدمة بين الجامعات والمراكز البحثية محلياً واقليمياً وعالمياً. كما تساهم في حل المشكلات الصناعية و تحقيق التنمية المستدامة .

#### ٤-٣ رسالة الجامعة:

إعداد خريجين مؤهلين مزودين بالمعارف العلمية و الخبرات العملية في مجالات التخصص المختلفة قادرين علي العطاء والابداع والمنافسة في سوق العمل المحلي والاقليمي والعالمي وكذلك إعداد اجيال من العلماء والمفكرين والادباء المتميزين القادرين علي المشاركة الفعالة في خدمة المجتمع وبناء ثقافته وتنمية بيئته ودفع قطاعات الانتاج للمنافسة العالمية من خلال برامج دراسية وبحثية وتدريبية متميزة تحكمها معايير اكاديمية محلية وعالمية متواكبة مع تطورات العلوم والمعرفة علي المستوي المحلي والاقليمي والعالمي

٤-٤ رسالة الكلية:

تلتزم كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بإعداد كوادر بحثية ومهنية متخصصة ومؤهلة لتلبية حاجة العمل والمساهمة في دراسة وبحث المشكلات الصناعية ذات الطابع المحلي والإقليمي والعالمي من خلال الدراسات والبحوث العلمية التطبيقية والعمل على تنمية واستدامة الموارد وإعداد آليات مناسبة لقياس معدلاتها بما يتفق مع المعايير الوطنية وبناء شراكات مع مختلف المؤسسات المعنية بالبحث العلمي.

## الباب الخامس

### الغايات النهائية و الأهداف الإستراتيجية

٥- اعتماد على نتائج التحليل البيئي فان الكلية تسعى إلى تحقيق أربعة غايات رئيسية تتمثل في الآتي:

- ١- تطوير الكلية لتكون مركز إشعاع علمي في عمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي.
- ٢- أن تكون الكلية مؤسسة بحثية متميزة.
- ٣- تقديم خريج متميز معرفياً ومهنيًا ومهاريًا مؤهل لسوق العمل.
- ٤- تفعيل المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي من خلال تقديم خدمات متميزة.

٥-١ الغاية الأولى: تطوير الكلية لتكون مركز إشعاع علمي في عمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي.

الأهداف العامة :

- ١- تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٢- تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية والتدريسية والبحث العلمي .
- ٣- تطوير وتحديث البنية التحتية للكلية.
- ٤- تفعيل الأنشطة البحثية بالكلية وتنويعها بما يتناسب مع الحاجات الأساسية للمجتمع وحل مشكلات الصناعة والمجتمع المحيط .
- ٥- توفير بيئة عمل مناسبة للجهاز الإداري والفني والعاملين بالكلية ، وتنمية مهاراتهم وقدراتهم بصورة دورية .
- ٦- تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم و التدريب الصيفي و المكتبة والبحث العلمي

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الأول :

- الهدف العام الأول : تطوير البرامج والمقررات الدراسية بما يتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عن طريق :
- تحديث البرامج والمقررات بما يتناسب مع المعايير الأكاديمية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.



- تطوير وتحسين السياسات المتبعة في التعامل مع مشكلات التعليم والبحث العلمي.
- وجود وحدة التعليم الالكتروني بالكلية مطورة ومحدثة
- تحويل بعض من البرامج والمقررات إلى صورة إلكترونية.
- تطوير أساليب التقويم والامتحانات للمقررات الدراسية بالكلية.

#### الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثاني :

- الهدف العام الثاني : تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس في تفعيل استخدام التكنولوجيا الحديثة في العملية التعليمية والتدريسية والبحث العلمي من خلال :
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في العملية التعليمية والتدريسية و الإدارية.
  - تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في البحث العلمي

#### الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثالث :

- الهدف العام الثالث : تطوير وتحديث البنية التحتية للكلية بما تشمله من قاعات دراسية ومعامل وأجهزة ومعدات :
- تطوير القاعات الدراسية بما يتناسب مع إحتياجات الطلاب التعليمية.
  - تطوير المعامل الدراسية بما يتناسب مع التطورات البحثية التعليمية والتكنولوجية الحديثة .
  - تحديث الأجهزة والمعدات الموجودة بالكلية بما يتناسب والتطورات في المجال البحث العلمي والتكنولوجي.
  - وجود وحدة للصيانة بالكلية مطورة ومحدثة
  - تحسين المرافق و الخدمات العامة بالكلية.

**الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الرابع :**

- الهدف العام الرابع : تفعيل الأنشطة البحثية بالكلية وتنويعها بما يتناسب مع الحاجات الأساسية للمجتمع وحل مشكلات الصناعة والمجتمع المحيط :
- قاعدة بيانات للمناطق الصناعية والمصانع
  - إنشاء قاعدة بيانات الطلاب والخريجين الجدد والقدامى.
  - تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في بحوث خاصة بتطوير الصناعة.
  - وحدة التدريب محدثة ومفعلة
  - انشاء وحدة متابعة وتقييم الخريجين.

**الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الخامس :**

- الهدف العام الخامس : توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين بالكلية.
- تشكيل لجان من العاملين بالكلية للتواصل مع الإدارة العليا.
- تحديد الإحتياجات التدريبية للعاملين.
  - وضع معايير لتقييم آراء العاملين.
  - إستطلاع آراء العاملين في معايير تقييم الأداء.
  - حصر الإحتياجات الخاصة بالعاملين.
  - توفير تجهيزات المكاتب .
  - وضع معايير لإختيار القيادات الإدارية.
  - وضع نظام للمساءلة وإدارة شكاوي العاملين.
  - قياس الرضا الوظيفي للعاملين

**الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام السادس :**

- ٧- الهدف العام السادس : تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم و التدريب الصيفي والمكتبة
- تشكيل فريق عمل الإستراتيجية.

- حصر أساليب التعليم والتعلم من المقررات.
- عمل دورات تدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس علي أساليب التعلم غير التقليدية والبحث العلمي.
- وضع آلية لمراجعة الإستراتيجية.
- وضع توصيف لبرامج التدريب الصيفي وإعتماده.
- توقيع إتفاقيات وبروتوكولات تعاون مع العديد من الجهات التدريبية.
- عمل تحليل كمي للمكتبة
- حصر إحتياجات المكتبة من التجهيزات والكتب والدوريات العلمية .
- توفير الإحتياجات .

٥-٢ الغاية الثانية : أن تكون الكلية مؤسسة بحثية متميزة.

#### الأهداف العامة :

- ١- تطوير إدارة الدراسات العليا بالكلية بما يتناسب مع التوجهات الحديثة للكلية .
- ٢- وضع خطة للبحث العلمي بالكلية .
- ٣- تشجيع التعاون بين الأقسام العلمية للكلية وكليات الجامعة والجامعات الأخرى المماثلة لإجراء البحوث المشتركة.
- ٤- تشجيع النشر الدولي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالكلية .
- ٥- تنمية مصادر تمويل البحث العلمي بالكلية .

#### الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الأول :

- الهدف العام الأول : تطوير إدارة الدراسات العليا بالكلية بما يتناسب مع التوجهات الحديثة للكلية .
- تطوير وتحديث اللائحة الدراسية للدراسات العليا بالكلية بما يتناسب مع معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
  - تنمية مهارات وقدرات العاملين بإدارة الدراسات العليا على استخدام التكنولوجيا الحديثة في الأعمال الإدارية والبحثية-

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثاني :

الهدف العام الثاني : وضع خطة للبحث العلمي بالكلية :

- تطوير المعامل البحثية بما يتناسب مع إحتياجات الطلاب التعليمية
- تحديد أولويات البحث العلمي بالكلية بما يتناسب مع إحتياجات المجتمع.
- وضع سياسات للبحث العلمي .
- عمل ورش عمل للسادة أعضاء هيئة التدريس عن كتابة الخطة.
- تشكيل فرق من السادة أعضاء هيئة التدريس داخل الأقسام لإعداد الخطة.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثالث :

الهدف العام الثالث : - تشجيع التعاون بين الأقسام العلمية للكلية وكليات الجامعة والجامعات الأخرى المماثلة لإجراء البحوث المشتركة من خلال :

- توقيع بروتوكولات تعاون بحثي مع الكليات المناظرة بالجامعة وخارجها.
- عقد مجموعة من المؤتمرات والندوات العلمية المشتركة بين الكليات.
- وضع آليات لتحفيز النشر البيئي.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الرابع :

الهدف العام الرابع : تشجيع النشر الدولي لأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالكلية :

- وضع آلية لتشجيع الباحثين علي النشر الدولي
- رصد حوافز للأبحاث المنشورة في دوريات عالمية.

٥-٣ الغاية الثالثة: تقديم خريج متميز معرفياً ومهنيّاً ومهارياً مؤهل لسوق العمل.

الأهداف العامة :

- ١- تقديم برامج تعليمية متميزة لخريجين تتناسب وإحتياجات سوق العمل .
- ٢- تحسين الخدمات المقدمة للخريجين .

#### الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الأول :

- الهدف العام الأول : تقديم برامج تعليمية متميزة لخريجين تتناسب وإحتياجات سوق العمل
- دراسة إحتياجات سوق العمل من خريجي الكلية.
  - مراجعة البرامج والمقررات وإتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء متطلبات سوق العمل.
  - إستطلاع رأي الخريجين وسوق العمل في البرامج المطورة.

#### الأهداف الإجرائية (التنفيذية) للهدف العام الثاني :

- الهدف العام الثاني : تحسين الخدمات المقدمة للخريجين:
- إنشاء وحدة لمتابعة الخريجين بالكلية.
  - وضع لائحة تنفيذية لمهام الوحدة وهيكلها الإداري.
  - حصر إحتياجات الخريجين.
  - عقد ندوات وملتقيات توظيفية مع جهات العمل.
  - إيجاد وسائل تواصل مع الخريجين.
  - قياس رضا الخريجين عن أداء الوحدة.

الغاية الرابعة : تفعيل المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي من خلال تقديم خدمات متميزة.

الأهداف العامة :

- ١- العمل على نقل الخبرات المهنية المتخصصة إلى مختلف هيئات ومؤسسات المجتمع الخارجي.
- ٢- زيادة عدد الاتفاقات والشراكات الجديدة مع المؤسسات المانحة و المصانع و جهات التوظيف .
- ٣- ربط البحوث بحل مشاكل الصناعة و المجتمع المحيط

الأهداف الإجرائية (التنفيذية ) للهدف العام الأول :

- الهدف العام الأول : العمل على نقل الخبرات المهنية المتخصصة إلى مختلف هيئات ومؤسسات المجتمع الخارجي.
- إنشاء وحدة ادارية لخدمة المجتمع.
  - انشاء وحدة للأزمات والكوارث
  - تطوير الخدمات المقدمة من المعمل المركزي والتوسع بها.

الأهداف الإجرائية (التنفيذية ) للهدف العام الثاني :

- الهدف العام الثاني : زيادة عدد الاتفاقات والشراكات الجديدة مع المؤسسات المانحة و المصانع و جهات التوظيف
- عقد مؤتمر بيئي سنوي.
  - وضع آلية لضمان تحقيق التواصل المجتمعي.
  - عمل برامج تنمية بشرية لكل العاملين بالكلية.
  - إنشاء مكاتب إتصال بيئي .
  - إنشاء مكتب أو وحدة للإستشارات البيئية.

ملخص الأهداف الإستراتيجية :-

- التوسع فى البحوث التطبيقية فى المجالات الجديدة والاستشارات العلمية الصناعية التى تعتمد على العلوم المتقدمة.
- توفير خدمات تعليمية وتدريبية ذات جودة عالية تزيد من قدرات طلاب الدراسات العليا التنافسية فى سوق العمل والتوسع فى استخدام التعليم الإلكتروني والتعلم الذاتى لدى الطلاب.
- زيادة فاعلية البرامج والمناهج التعليمية لكى تحقق المقاييس المهنية والعلمية العالمية وذلك بالتعاون مع الجهات المستفيدة فى سوق العمل على المستوى المحلى والعربى والأفريقى.
- تشجيع التميز فى الأداء لدى الطلاب وهيئة التدريس والعاملين مع التركيز على نشر مبادئ وأخلاقيات البحث العلمى.
- تأهيل الكلية للإعتماد الأكاديمى من الهيئات القومية والإقليمية والعالمية.
- انشاء المعمل المركزى لتطوير البيئة التعليمية والتكنولوجية والبنية التحتية التى تساعد على التعليم وإجراء البحوث والذى يهدف الى :
  - ١- القيام بإجراء التحاليل وعقد الدورات التدريبية فى مجال التحاليل للمواد النانومترية.
  - ٢- القيام بإجراء التحاليل اللازمة لتنفيذ مشروعات المراجعة البيئية والصناعية والدواء.
  - ٣- إجراء الدراسات والدورات التدريبية العملية فى مجال العلوم المتقدمة.
  - ٤- إجراء الدراسات العملية بالأجهزة الحديثة فى مجالات الاسمنت والغذاء والصرف الصحى والصبغات والسيراميك.
  - ٥- دراسات وبحوث معالجة المخلفات والتدوير والاسترجاع وإعادة الاستخدام.
  - ٦- التعاون مع الوحدات المماثلة ذات الطابع الخاص بالجامعات وبيوت الخبرة الوطنية والعربية والأفريقية (خصوصاً دول حوض النيل) وذلك فى مجالات العلوم المتقدمة.

## الباب السادس

### السياسات الخاصة بالكلية



## ٦-١ السياسات في مجال الجودة

- ١- الإلتزام بمعايير تعيين الكوادر الإدارية الجديدة طبقا لما تقرره لجنة شئون العاملين المعتمدة من مجلس الكلية وكذا سياسة التنمية البشرية والتدريب.
- ٢- الإلتزام بالعمل طبقا لنظم إدارة الجودة الشاملة.
- ٣- الإلتزام بمعايير الجودة الإدارية طبقا لشهادة إدارة الجودة.
- ٤- الإلتزام بتطبيق اللوائح و القوانين المنظمة للعمل بالكلية.
- ٥- الإلتزام بالعمل على التقويم المستمر للقدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية مما يضمن تلبية إحتياجات سوق العمل والمعايير الأكاديمية المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

## ٦-٢ سياسات شئون الدراسات العليا و البحث العلمي

- ١- الإلتزام فى البحوث العلمية بالخطة البحثية المعتمدة للكلية.
- ٢- الأبحاث الابحاث البيئية بين التخصصات و المدارس البحثية المختلفة تعتبر التزاما دائما.
- ٣- توفير التمويل الكافى للأبحاث العلمية و التطبيقية التنافسية العالمية وذات الطابع القومى.
- ٤- التطوير والتحديث المستمر للمعامل البحثية.
- ٥- تحديث الخطة البحثية كل ٣ سنوات.
- ٦- الإلتزام بالآليات الموثقة و المعتمدة من الكلية لحل مشكلات شئون الدراسات العليا و البحوث.
- ٧- التعاون البحثي بين الاقسام المختلفة بالكلية
- ٨- الإلتزام بالجداول الدراسية المعلنة لكافة الفرق الدراسية مع عدم التعديل إلا لأسباب قاهرة و موافقة مجلس شئون الدراسات العليا.
- ٩- الإعلان عن نظم الإمتحانات النظرية والعملية بعد إعتماها والإلتزام بالمواعيد وكذا أسماء المصححين والمراجعين طبقا لما يقرره مجلس القسم والإلتزام بأساليب التصحيح وتوزيع الدرجات طبقا لما يقرره مجلس القسم ويحقق قياس أهداف المقرر
- ١٠- اتخاذ الاجراءات الكافية للتغلب على النقص فى تخصصات اعضاء هيئة التدريس
- ١١- الإلتزام باخلاقيات المهنة لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه

١٢- تقوم الكلية بانتداب أعضاء هيئة تدريس من خارج الكلية على ان يتمتع المنتدب بالمؤهلات العلمية والكفاءة المهنية والسمعة الطيبة وذلك فى التخصصات التى بها عجز او ليس لها مثيل فى الكلية مثال اللغة الانجليزية

١٣- تلتزم الكلية بتوفير أجهزة الحاسب الآلى المتصلة بشبكة الانترنت فى جميع الاوقات وبسعر مناسب لجميع الطلاب .

١٤- توفير المراجع الحديثة بالمكتبة فى صورته ورقية او الكترونية.

١٥- تلتزم الكلية بتنوع أساليب التقييم لتحقيق جميع المخرجات المستهدفة للعملية التعليمية

١٦- تلتزم الكلية بتطبيق اللائحة الداخلية فى التقييم وتقييم الطلاب بصوره دوريه.

### ٦-٣ سياسات شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١- دعم أنظمة المشاركة المجتمعية.

٢- وضع الخطة السنوية لعمل القطاع مع الإلتزام بها والرجوع إليها عند تنفيذ كل نشاط.

٣- توفير التمويل الكافى لأنشطة خدمة المجتمع المجانية.

٤- دعم وتحفيز المشاركات الإيجابية.

٥- الإشتراك بشكل فعال فى المشروعات القومية لتنمية البيئة وتطوير المجتمع.

٨- الإلتزام بخطة خدمة المجتمع للكلية.

٩- توجيه البحوث بالكلية لحل مشكلات المجتمع المحيط

١٠- تعزيز التعاون مع منظمات العمل الغير حكومية (المدني) NGOs

### ٦-٤ آلية المراجعة الدورية لسياسات الكلية وتحديثها

يتم مراجعة سياسات الكلية فى مجالات البحث العلمي مره كل خمس سنوات

١- يقوم مجلس الدراسات العليا بالكلية باستطلاع رأى مجالس الاقسام بخصوص مقترحاتهم لتحديث سياسات التعليم والبحث العلمي وذلك فى ضوء الامتحانات و الاستبيانات الموجه للطلاب واعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.

٢- يقوم مجلس الدراسات العليا بالكلية بدراسة مقترحات الاقسام ثم عرضها ومناقشتها فى اجتماع عام.

٣- بناء على نتائج المناقشات يقوم مجلس الدراسات العليا بالكلية بتحديث سياسات التعليم والبحث العلمي.

٤- يتم اعتماد النص المستحدث من مجلس الكلية.

## ٥-٦ السياسات المالية

### ١-٥-٦ تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية عن طريق:

- ١- التسويق الجيد للخدمات البحثية المتوفرة بالوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية مثل المعمل المركزي و الأجهزة المعملية الملحقة به لدي كافة الأقسام
- ٢- استحداث برامج مميزة لمراحل الدبلوم و الماجستير و الدكتوراه في مختلف التخصصات الفريدة علي مستوي الجمهورية و تفعيل خطة دعائية قوية لجذب الطلاب للالتحاق بتلك البرامج
- ٣- تشجيع اعضاء هيئة التدريس علي الحصول علي مشاريع بحثية ممولة تتيح فرصة تحسين الأجهزة العلمية و المعامل بالكلية
- ٤- بحث فرص توقيع عقود شراكات محلية و دولية مع شركاء أكاديميين و من الصناعة لتمويل مشاريع بحثية بالكلية
- ٥- زيادة مساهمة الوحدات ذات الطابع الخاص (المعمل المركزي) من خلال التوسع فى انشطتها والترويج لها
- ٦- بدء الدراسة فى برامج جديدة
- ٧- زيادة المساهمة المجتمعية من خلال التعريف بدور الكلية
- ٨- تشجيع التحاق الطلاب الوافدين من خلال التسويق لبرامج الكلية للدراسات العليا فى الدول العربية والاسيوية.

### ٢-٥-٦ سياسات التحفيز والتشجيع عن طريق:

- ١- مكافآت مالية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على نشر الأبحاث العلمية فى دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع كجزء من سياسة الجامعة ككل
- ٢- استحداث جائزة الأستاذ الدكتور محمد محمود خضر كجائزة مالية لأفضل عضوي هيئة تدريس و عضوي هيئة معاونة تقدم سنوياً
- ٣- تقديم منح دراسية للطلاب المتفوقين دراسياً لإستكمال درجتي الماجستير و الدكتوراه من خلال المشاريع البحثية الممولة

٦-٦- السياسات الإدارية

**٦-٦-١ سياسة تنمية الجهاز الإداري بالكلية عن طريق :**

- ١- إعادة هيكلة و تطوير الجهاز الإداري بالكلية بما يتوافق مع رؤية الكلية البحثية
- ٢- قياس أداء العاملين و القيادات الإدارية للتأكد من موائمتها للخطة الإستراتيجية للكلية
- ٣- قياس الإحتياجات التدريبية للجهاز الإداري و وضع خطط تدريبية مناسبة و تكليف وحدة التدريب بتنفيذها
- ٤- توفير المستلزمات اللازمة للإدارات المختلفة بما يكفل السير السلس للعمل
- ٥- تشجيع الكفاءات الإدارية في الكليات الأخرى بالتحاق بالعمل بالكلية إما بالندب أو بالنقل
- ٦- ربط الحافز بالانتاج من خلال استحداث جائزة الموظف المثالي و الذي يتم اختياره وفق لأغلبية آراء أعضاء مجلس الكلية و هي جائزة تقدم سنوياً

**٦-٦-٢ سياسة العمل علي زيادة مؤشر الرضا الوظيفي**

- ١- قياس مؤشر الرضا الوظيفي لدي العاملين و القيادات الإدارية و تحليل أسباب الرضا و عدم الرضا
- ٢- المرونة الإدارية لمراعاة الأحوال الشخصية و العائلية للموظفين بما لا يتعارض مع مصلحة العمل
- ٣- قياس رأي الموظفين في القيادات الإدارية و العكس للوقوف علي اسباب اي قصور في تحقيق روح الود و الألفة و العمل الجماعي بين أعضاء الجهاز الإداري
- ٤- قياس جودة العلاقة بين الجهاز الإداري و أعضاء هيئة التدريس لضمان سواد روح الود و التأخي بين الجميع

ملحوظة: الكلية ملتزمة بنصوص قانون تنظيم الجامعات و الكادر الخاص و قانون العاملين المدنيين بالجامعة وقواعد القبول بالجامعات.

## الباب السابع

### دراسة الفجوة

٧-١ دراسة الفجوة

الهدف من هذه الخطوة هو تحديد الفجوة بين توقعات المستخدمين لمستوى الخدمة وإدراكهم للأداء الفعلى لها , اى معرفة وتحديد مدى التطابق بين الخدمة المتوقعة ( الوضع المأمول ) , والخدمة المدركة ( الوضع الحالى ) , وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية والمتمثلة فى الأتى :

- الخريج .
- الخدمات الاستشارية .
- البحث العلمى .
- خدمات التدريب والتعليم المستمر .
- الخدمات البيئية والمجتمعية .

يوضح الجدول التالى الوزن النسبى لتأثير تلك الفجوات على الخدمات التى تقدمها الكلية , حيث يتفاوت هذا التأثير من العدم (أى عدم وجود فجوة ) إلى التأثير الكبير (أى أن الفجوة كبيرة)

الخدمة			الفجوات *
خدمات للمجتمع وتنمية البيئة	خدمات علمية تنموية	الخريج	
ص	ص	ص	١. الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستخدمين والخدمة المتوقعة.
م	م	م	٢. الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستخدمين وبين ترجمتها لممارسات الجودة.
م	م	م	٣. الفجوة بين جودة الخدمة التى يتوقعها المستخدمين والخدمة الفعلية.
م	ك	ص	٤. الفجوة فى وسائل الاتصال بين الكلية والمستخدمين .
م	م	ص	٥. الفجوة بين الخدمات المدركة للكلية وتوقعات المستخدمين.

\*ك= فجوة كبيرة , م=فجوة متوسطة , ص=فجوة صغيرة , لا =لا يوجد فجوة .

٧-٢ الفجوات التى تم رصدها:

١. الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة:

يتوقع المستفيدين من الكلية أن تقدم خدمات كثيرة فى شتى المجالات والبحث العلمى والمرتبطة بعملية التنمية، وكذلك أن يكون الخريج بمستوى معين، ويمثل ضعف قنوات التواصل بين إدارة الكلية والجهات المستفيدة من الخدمات التى تقدمها الكلية السبب الرئيسى لوجود هذه الفجوة.

١/١/ الآليات اللازمة لتنفيذ سياسات تجاوز الفجوة :

لسد هذه الفجوة، فإن إدارة الكلية عليها (الأهداف الاجرائية للغاية الثانية):

- زيادة سبل الاتصال مع الجهات المستفيدة، وانشاء قاعدة بيانات عن تلك الجهات والتواصل معها عن طريق البريد الالكترونى.
- دعوة ممثلين عن قطاعات المستفيدين للفاعليات المختلفة (المؤتمرات والندوات وورش العمل – عيد الخريجين، وأية أنشطة أخرى)، وذلك من خلال قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.
- تبنى انشاء وحدة للاتصال الخارجى مع المجتمع، والتى يستلزم من القائمين عليها وضع نظام محكم للدراسة والتعرف على توقعات المستفيدين من أجل الادراك الصحيح لتوقعات المستفيدين من إدارة الكلية.

٢. الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمتها لممارسات الجودة:

هذه الفجوة تعتبر متوسطة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية للقطاعات المختلفة التى تتلقى الخدمة (الخريج – الخدمات الإستشارية – البحث العلمى – خدمات التدريب والتعليم المستمر – الخدمات البيئية والمجتمعية) .

وهذا التباين بين تصورات إدارة الكلية فيما يرضى المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات إلى متطلبات جودة الخدمة يرجع إلى محدودية الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير الأجهزة والمعامل ووجود هذه الفجوة يؤثر على نوعية الخريج وفى وضعه التنافسى فى سوق العمل.

١/٢/ الآليات اللازمة لتنفيذ سياسات تجاوز الفجوة:

- ايجاد مصادر لإستكمال تمويل الأنشطة العلمية والخدمية لضمان جودة الخدمات.
- تفعيل ممارسات التعلم الذاتى والتوسع فى نشر ثقافة الجودة والتأكيد عليها لجميع الأطراف.
- ولزيادة الموارد الذاتية فيجب على إدارة الكلية تطوير نظام الخدمات التى تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية (المعمل المركزي) والتسويق الجيد لها .

**٣. الفجوة بين جودة الخدمة التى يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية.**

الخدمات التى تقدمها الكلية تعتبر ملائمة بالنسبة للمستفيدين, والفجوة بين جودة الخدمة التى يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية صغيرة.

وترجع أسباب الفجوة إلى:

أولاً : بعض أعضاء هيئة التدريس:-

\*ضعف المقابل المادى النهائى الذى يتقاضاه فريق العمل, المشكل لتقديم الخدمة, بعد الاستقطاعات المتعددة مما يؤثر بالسلب على تكاليف إنتاج الخدمة الاستشارية, ومن جهة أخرى فإن العميل أو المستفيد يتوقع مستوى الخدمة المطلوب مع عرض سعر خدمة مناسب مقارنة بالمنافسين الخارجيين.

**ثانياً : الطلاب :-**

على مستوى الطالب والخريج يرجع السبب فى هذه الفجوة إلى:

\* القصور فى اكتساب الطالب المهارات المهنية, وذلك على الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم العلمية, إلا أنهم فى حاجة إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية .

ومن اللقاءات مع أصحاب الأعمال وجهات التوظيف تبين أن نسبة كبيرة من الخريجين يفتقدون مهارة العمل فى فريق والتواصل مع الآخرين, وليست لديهم مهارات المبادرات والقدرة على اتخاذ القرار. ويرجع السبب فى هذا أن معظم الطلاب تعودوا على ذلك من مرحلة التعليم



قبل الجامعى, ونظام الفصل الدراسى بشكله الحالى لا يتيح الفرصة للتدريب على مثل هذه المهارات.

\* عدم أخذ معظم الطلاب العلوم الإنسانية مأخذ الجد , كما أن الاقسام العلمية المسؤلة عن البرامج المختلفة تتعامل مع هذه المقررات بشئ من عدم الاهتمام فى اختيار المتخصصين لتدريس هذه المقررات, وهذه المقررات هى التى تسهم وبشكل كبير فى بناء الشخصية وتنمية المهارات العامة لدى الطلاب.

### ثالثا : البحث العلمى والخدمات العلمية والتنموية والبيئية:

\*القصور فى التمويل اللازم لهذه الأنشطة.

### ١/٣/ الآليات اللازمة لتنفيذ سياسات تجاوز الفجوة:

- يجب اعادة النظر فى اللوائح المالية والإدارية الحاكمة للوحدات ذات الطابع الخاص.
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات.
- تطوير نظم الامتحانات والتقييمات بشكل يقيس وبفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة مع التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات الاتصال لدى الطلاب.
- البحث عن مصادر تمويل لدعم هذه الأنشطة.

### ٤. الفجوة فى وسائل الاتصال بين الكلية والمستفيدين:-

وهى تعتبر فجوة صغيرة على مستوى الخريجين وعلى مستوى الخدمات الاستشارية, بينما تعتبر كبيرة على مستوى الخدمات العلمية التنموية.

وهذه الفجوات ناتجة عن :

\* القصور فى الإعلان والإعلام عن الخدمات التى تقدمها الكلية من برامج ودورات تدريبية وكذلك الإمكانيات المتاحة والمستوى المتميز للخدمات الاستشارية التى تقدمها الكلية.

\* هذا بالإضافة إلى ضعف التواصل مع العملاء وما ينتج عنه من ضعف الطلب على الخدمات التى تطلب من الكلية.

١/٤/ الآليات اللازمة لتنفيذ سياسات تجاوز الفجوة:

- وضع سياسات إعلامية وتسويقية شاملة.
- الاستفادة من وسائل الاتصال الفعالة وتطوير موقع الكلية الإلكتروني وتحديثه بصفة دورية ومنتظمة.
- الاستفادة من المعارض والمؤتمرات وإصدار دليل للخدمات والمميزات التنافسية ووضعه على الموقع الإلكتروني للكلية.
- إنشاء بروتوكولات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة والتي فى حاجة إلى خدمات الكلية, وأن يتم تفعيل دور وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

**٥. الفجوة بين الخدمات المدركة للكلية وتوقعات المستفيدين:-**

هناك فجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية مثل جودة الخريجين وبين رغبة أو توقعات المستفيدين وأصحاب الأعمال, وهي فجوة صغيرة نسبيا, ويرجع ذلك فى المقام الأول إلى التطورات التكنولوجية المتسارعة التي حدثت فى مختلف المجالات, ما ترتب عليه تغيير نظرة المستفيدين فى الخريجين وتوقعاتهم لمستوى الخريج لكى يواكب ويتفاعل مع هذه الطفرة فى التطورات.

إضافة إلى ذلك فإنه توجد فجوة متوسطة بين مخرجات البحث العلمى والجودة المستهدفة من قبل المستفيدين بسبب عدم اهتمام الأقسام العلمية بإشراك هذه الجهات فى الخطط البحثية وإدراج المشاكل والقضايا ذات الاهتمام بإحاطة هذه الجهات بالبحوث الجارية بالكلية.

١/٥/ الآليات اللازمة لتنفيذ سياسات تجاوز الفجوة:

- ربط البحوث الخاصة بالماجستير والدكتوراه بالمشاكل والقضايا ذات الاهتمام وإشراك ذو الخبرة من هذه الجهات فى لجان الإشراف والتحكيم, وكذلك مشاركة هذه الجهات فى تنظيم ورعاية المؤتمرات العلمية وورش العمل.
- كما تعتبر الفجوة أيضا متوسطة فيما يخص خدمات المجتمع وتنمية البيئة, وذلك راجع إلى عدم وجود المرونة الكافية فى اللوائح والقوانين لدى إدارة الكلية لتقديم بعض الخدمات للمجتمع دون مقابل ( أو حتى مقابل رمزى ), بالإضافة إلى ضعف مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى الأعمال التطوعية المرتبطة بتنمية البيئة.
- يجب اتخاذ بعض الإجراءات مثل تعديل اللوائح الإدارية والمالية للوحدات ذات الطابع الخاص.

- تنظيم معسكرات العمل الصيفية للقيام ببعض الأنشطة المرتبطة بتنمية البيئة والتي تأتي في سياق خبرات ومجالات – تنظيم دورات تدريبية – القوافل وغيرها من الخدمات المباشرة.

## الباب الثامن

تقييم الإحتياجات والعقبات والمخاطر ووسائل التعامل مع  
المخاطر

## ٨. تمهيد

بدأت كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف بخطوات جادة وفاعلة في تطبيق نظم الجودة في جميع محاور العملية التعليمية والبحث العلمي والخدمة المجتمعية ومن خلال التوصيف والرؤية الذاتية للكلية ومن تحليل ودراسة مواطن القوة والضعف والفرص المتاحة والتحديات الخارجية ( SWOT Analysis ) ولتحقيق الخطة الإستراتيجية لتوكيد الجودة فإنه من المنطقي وجود متطلبات ملحة ولازمة لتحقيق ذلك . وتبعا تحديد العقبات والمخاطر وآليات التعامل معها استرشادا بـ ( SWOT Analysis ).

### ٨-١ تقييم الإحتياجات :

١ — الحاجة إلى قرارات وتفعيل لوائح داخلية :

١. تأكيد وتفعيل دور وحدة ضمان وتوكيد الجودة بالكلية في استيفاء متطلبات الاعتماد .
٢. وضع خطط متكاملة لدعم المشاركة المجتمعية وخدمة المجتمع والبيئة المحلية وذلك لتفعيل العلاقة التبادلية بين الكلية والمجتمع .
٣. وضع معايير عامة ونوعية مختلفة كعلامات مرجعية فاصلة من أجل تقييم أداء العمل بالكلية , وكبداية لمرحلة إنتقالية فاصلة في الأداء المرتبط بتحقيق الأهداف الإستراتيجية .
٤. زيادة الاهتمام بالطلاب مع التركيز على توطيد العلاقة بين الطالب وأستاذه وتفعيل الأنشطة الطلابية وزيادة اشتراك الطلاب في وضع السياسة التعليمية واختيار الموضوعات البحثية مما يزيد من انتمائهم للكلية أثناء فترة الدراسة وبعد الحصول على الدرجة العلمية .
٥. التخطيط للاعتماد على تقييم الطلاب لأنشطة الكلية المختلفة والتنبؤ بإحتياجات ه المستقبلية كأحد أهم وسائل التقييم والتقويم المتبع .
٦. تبني برامج تدريبية لتحسين المهارات التكنولوجية واللغوية للطلاب ( العربية والإنجليزية ) إنطلاقا نحو التنافسية في سوق العمل .
٧. إعادة تبني سياسة التدريب الميداني للطلاب في جميع مراحل الدراسة وذلك لتحسين فرص التوظيف، وزيادة تمكين الطلاب من أداء الممارسات العملية والمهارات المهنية والذهنية والعامة
٨. ربط البحوث بمشاكل الصناعة لتضييق الفجوة بين الصناعة والبحث العلمي.

#### ٨-٢ إحتياجات تتطلب تمويل مالى لتحقيقها :

١. نشر ثقافة التكنولوجيا بين العاملين بالكلية وتدريبهم على استخدامها وتزويدهم بالحاسبات واعتماد وسيلة البريد الالكتروني كأحد أهم الوسائل المعتمدة للتعامل بين الكلية والأطراف الخارجية .
٢. تزويد مكتبة الكلية بقواعد بيانات مكتملة والاشتراك بالدوريات العلمية اليكترونيا حتى تكون هذه المكتبة مركز للمعلومات ويفضل تزويدها ببرامج حاسب ألى متخصصة لتطوير دور المكتبة من مجرد مكان لاستعارة الكتب إلى أحد أروقة اكتساب المعرفة .
٣. الاهتمام بالقاعات الدراسية والمدرجات وتزويدها بالوسائل المساعدة المعينة المناسبة لمستويات تقنيات العصر الذى نعيشه.
٤. ضرورة توفير الاعتمادات اللازمة لشراء الأجهزة المعينة والوسائل التعليمية غير الموجودة بالكلية والتي تتطلبها العملية التعليمية واللازمة لرفع كفاءة الأداء.

#### ٨-٣ تقييم العقبات والمخاطر :

١. عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ .
٢. عدم الإعداد والتهيئة اللازمة للتعامل مع مقاومة التغيير للنظام الاداري والعاملين بالكلية.
٣. إستنفاد الوقت والبطء فى تنفيذ الخطة الإستراتيجية.
٤. مقاومة البعض لإرساء مبادئ القياس الدورى والمستمر للجودة .

#### ٨-٤ وسائل التعامل مع العقبات والمخاطر المحتملة:

أجرى فريق التخطيط الاستراتيجى حوارات ومناقشات مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية وذلك فيما يتعلق بكيفية التعامل مع المخاطر والعقبات التى يمكن أن تعوق تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية.

ويمكن ايجاز مخرجات هذه الحوارات والمناقشات فى النقاط التالية:

- مرحلة تنفيذ الخطة سيساعد على التغلب على نقص الموارد المالية .
- خلق مناخ فى التفكير الاستراتيجى بين الكوادر العامة بالكلية ( إدارية وأكاديمية )
- نشر الوعى بثقلية الجودة بما يضمن للكلية قدرة تنافسية فى خدماته التعليمية والمجتمعية.

- تعميق مفهوم الجودة لدى الطلاب لخلق جيل واع بقضايا المجتمع ولبناء الشخصية السوية للطلاب وتشجيعهم للانضمام إلى دائرة صنع القرارات التي تخصهم .
- نشر وتأكيد رسالة ورؤية الكلية لدى منظومة مجتمع الكلية والأطراف المستفيدة به .
- تنمية القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي والولاء والانتماء وزيادة الرضاء الوظيفي لدى جميع العاملين بالكلية.
- وضع نظام للتقويم والمتابعة يتصف باجراءات واضحة موثقة ومعلنة, وذلك لتقييم جهود الكلية في مجال توكيد الجودة وإتخاذ اجراءات تصحيحية عند وجود إنحرافات في الأداء.

## الباب التاسع

### الخطة التنفيذية



كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

الغاية الأولى: تطوير الكلية لتكون مركز إشعاع علمي في عمليات التعليم والتعلم والبحث العلمي.

الموارد المطلوبة			المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الإستراتيجية
تمويل ذاتي	الجامعة	خارجي (منح ومشاريع)							
٢٥٠٠٠			اكتوبر ٢٠١٥ سبتمبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- السادة الوكلاء ٣- وحدة ضمان الجودة بالكلية ٤- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	١- وعى اعضاء هيئة التدريس بالمحاور الاساسية للتقويم والاعتماد ٢- نتائج التقويم والمراجعة من جانب الهيئة المانحة ٣- وعى اعضاء هيئة التدريس بمدى اهلية الكلية للتقدم للاعتماد وبالقيم الجوهرية لمعايير الاعتماد	١- فرق عمل ٢- نظام إتصال ومتابعة	١/١/١ اعداد ملفات الاعتماد طبقا لما جاء بدليل الاعتماد وضوابط الاعتماد	زيارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد وذلك لإعتماد الكلية	١/١ تهيئة الكلية للإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
٢٥٠٠٠									
٢٥٠٠٠			اكتوبر ٢٠١٥ سبتمبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- السادة الوكلاء ٣- وحدة ضمان الجودة بالكلية ٤- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	١- وعى اعضاء هيئة التدريس بمدى اهلية الكلية للتقدم للاعتماد وبالقيم الجوهرية لمعايير الاعتماد	1- فرق عمل ٢- برامج تدريبية ٣- نظام إتصال ومتابعة ٤- موارد بشرية	٢/١/١ استكمال توعية جميع اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بمفاهيم ومصطلحات الجودة	زيارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد وذلك لإعتماد الكلية	١/١ تهيئة الكلية للإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
٢٥٠٠٠									
٧.٠٠٠.٠٠٠			اكتوبر ٢٠١٥ يناير ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- الوكلاء ٣- الإدارة الهندسية بالجامعة ٤- أمين الكلية ومديري الإدارات	١- زيادة رضاء الطلاب والباحثين و أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق الاستقصاءات بنسبة %٤٠	١- استكمال انشاء عدد ٩ معمل	١/٢/١ إمداد المعامل بالأجهزة والمعدات والموارد اللازمة لتحسين العملية التعليمية والبحثية.	معمل الكلية مجهزة بأحدث الاجهزة للعملية التعليمية والبحثية	٢/١ استكمال تطوير البيئة التعليمية والتكنولوجية للكلية والبنية التحتية للمعامل
١.٥٠٠.٠٠٠	٥.٥٠٠.٠٠٠								

## كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

١٥٠,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٥-أكتوبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- الوكلاء ٣- أمين الكلية ٤- الجامعة	١- زيادة رضاء الطلاب و الباحثين و أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق الاستقصاءات بنسبة ٣٠%	١-ورش عمل ٢- برامج تدريبية ٣- موارد بشرية مدرية ٤- أجهزة و معدات	١/٢/٢ استكمال تحسين خدمات المكتبة و ادخال التكنولوجيا الحديثة وأساليب الإتصال الإلكترونية بمصادر المعرفة المحلية والعالمية.		
١٥٠,٠٠٠									
٣٠٠,٠٠٠			يناير ٢٠١٧- يناير ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ٣- أعضاء هيئة التدريس	١- زيادة عدد المقررات التى تتبع نظام التعليم الالكترونى لتصل الى ١٠ مقررات	١- دورات تدريبية ٢- ندوات ٣- ورش عمل ٤- أجهزة و معدات وقواعد بيانات	١/٢/٣ تطبيق نظام التعليم الالكترونى عن بعد.		
٢٠٠,٠٠٠									
١٠٠,٠٠٠									
٢,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٦- أكتوبر ٢٠١٧	1- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ٣- أعضاء هيئة التدريس	١- زيادة عدد اللقاءات بنسبة ٢٠% ٢- زيادة عدد الطلاب الحاضرين بنسبة ٢٠% ٣- رضاء الطلاب و حل مشاكلهم	١- فرق عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة ٣- ندوات وإجتماعات ٤- استقصاءات و مقابلات	١/٢/٤ تفعيل و تطوير الإرشاد الأكاديمى		
٢,٠٠٠									
٢٠,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٦- أكتوبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- وكيل الكلية لشئون الدراسات	١- زيادة إقبال الطلاب على موقع الكلية بنسبة ١٠%	1- فرق عمل ٢- نظام إتصال ومتابعة ٣- دراسات واستقصاءات	١/٢/٥ استكمال تطوير موقع الكلية بالجامعة على الشبكة الدولية للمعلومات		
٢٠,٠٠٠									

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

				العليا والبحوث ٤-مركز الحاسب الألى					
		أكتوبر ٢٠١٥- ديسمبر ٢٠١٦	٥٠,٠٠٠	١-عميد الكلية ٢-وكيل الكلية لشئون البيئة ٣-وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	١-مراجعة اعداد الطلاب بجميع الفرق والتأكد من مطابقتها للدفاتر ٢-ادخال اللوائح ٣-تحميل المقررات لجميع الفرق ٤-انشاء مجموعات وسكاشن لجميع الفرق ٥-ارقام الجلوس لجميع الفرق ٦-ادخال لائحة الدراسات العليا ٧-ادخال اسماء كل المسجلين بالدراسات العليا ٨-استكمال بيانات اعضاء هيئة التدريس ٩-التدرج الوظيفى ١٠-الابحاث العلمية ١١-ادخال جميع اللقاءات العلمية	١-ورش عمل ٢-نظام إتصال ومتابعة ٣-توعية ٤-دراسات و إستقصاءات	٦/٢/١ انشاء وتحديث قواعد البيانات لتشمل جميع العاملين ؛ الطلاب ؛ الخريجين ؛ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة		
			٥٠,٠٠٠						

## كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٢٠,٠٠٠			مارس ٢٠١٥ - سبتمبر ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس ٥- وحدة ضمان الجودة ٦- النظراء المرجعين	١- تقييم النظراء المراجعين الداخليين والخارجيين ٢- نتائج المراجعة ٣- نتائج استقصاءات الأطراف المعنية.	١- فرق عمل ٢- ورش عمل ٣- محاضرات ٤- برامج تدريبية ٥- حملات توعية	١/٣/١ وضع نظام دورى لمراجعة المناهج و توصيف المقررات لتأكد من توافقها مع المعايير القومية الأكاديمية	مقررات الكلية تتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية والسمة المميزة للكلية وتلبي إحتياجات سوق العمل	٣/١ تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم و التدريب الصيفي والبحث العلمي
			٢٠,٠٠٠						
١٠,٠٠٠			اكتوبر ٢٠١٥ - سبتمبر ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا ٣- مجالس الأقسام ٤- أعضاء هيئة التدريس	١- نتائج تقارير المقررات السنوية	١- ورش عمل ٢- برامج تدريبية ٣- ندوات وسمنارات	١/٣/٢ ربط المناهج و المقررات بنتائج الأبحاث العلمية الحديثة لإضفاء واقعية على المناهج .		
			١٠,٠٠٠						
١٠,٠٠٠			يونيو ٢٠١٥ - أغسطس ٢٠١٦ وتكرر	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- مجالس الأقسام	١- تقارير عن استيانات سوق العمل	١- استيانات و استقصاءات ٢- دراسة	١/٣/٣ مراجعة دورية للمقررات والمناهج الدراسية		
			١٠,٠٠٠						

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

١٠.٠٠٠			كل عامين	العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس		وتحليل ٣- اجتماعات وندوات ٤- توصيف المقررات المعدلة ان لزم الامر	والخطط البحثية للتحديث فى ضوء تغييرات سوق العمل		
٢٥.٠٠٠			مارس ٢٠١٦ - مارس ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- المدير الااري ٣- الادارين ٤- العاملين ٥- امين المكتبة	١- نتائج تقييم الأداء ٣- نتائج استقصاء الطلاب عن مدى الرضا بالجهاز الاداري بالكلية	١- دورات ٢- ندوات ٣- مؤتمرات ٤- برامج تدريبية	١/٤/١ وضع برنامج تعليمى و تدريبى دورى للارتقاء بمستوى العاملين والجهاز الاداري	عاملين ذو كفاءة عالية فى مجالاتهم المهنية.	٤/١ تطوير وتنمية الكوادر البشرية بالكلية
٢٥.٠٠٠									
٥٠,٠٠٠			مارس ٢٠١٥ - مارس ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام ٤- هيئة التدريس والهيئة المعاونة ٥- أمين الكلية	١- نتائج تقييم الأداء ٢- نتائج استقصاء الطلاب	١- ورش عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة ٣- برامج تدريبية ٤- نظام تقييم للبرامج	١/٥/١ تنمية قدرات أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة	أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة ذو كفاءة عالية فى مجالاتهم المهنية والبحثية.	٥/١ تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس فى استخدام التكنولوجيا الحديثة فى العملية التعليمية
٥٠.٠٠٠									
٥٠.٠٠٠			يناير ٢٠١٥ - ديسمبر ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- الوكلاء ٣- أعضاء هيئة التدريس	١- نتائج استقصاءات الطلاب ؛ أعضاء هيئة التدريس ؛ الهيئة المعاونة و العاملين. ٢- التقدم فى	1- ورش عمل ٢- معامل واجهزة ٣- برامج تدريبية ٤- نظام تقييم للبرامج	٢/٥/١ إستخدام التقنيات و أساليب التكنولوجيا الحديثة بالكلية		
٥٠.٠٠٠									

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

			الاستخدام				والتدريسية والبحث العلمي	
٢٠٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٥-سبتمبر ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- مركز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بالجامعة ٣- وحدة ضمان الجودة ٤- مركز تطوير التعليم الجامعي بالجامعة	١- تقارير تقييم الأداء ٢- نتائج الاستقصاء ٣- نتائج المراجعة من الاطراف المعنية	١- ورش عمل ٢- نظام اتصال ومتابعة ٣- برامج تدريبية ٤- ندوات وحملات توعية	٣/٥/١ تطوير نظم الجودة في التعليم و البحث العلمي و الإدارة	.
٥,٠٠٠			ديسمبر ٢٠١٥- مارس ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- أمين الكلية ٤- وحدة ضمان الجودة	١- زيادة كفاءة العمال والموظفين	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- محاضرات	٤/٥/١ رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي للموظفين والعمال	
٥٠,٠٠٠			مارس ٢٠١٥- سبتمبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- وكلاء الجامعة ٤- الأقسام المعنية	١- تطبيق البرنامج ٢- زيادة عدد الابحاث المرتبطة بالصناعة بنسبة ١٥% سنويا	١- دراسات واستقصاءات ٢- ندوات وبرامج توعية ٣- فرق عمل ٤- إتصال ومتابعة ٥- مجالس اقسام ٦- مجالس كلية	١/٦/١ انشاء قواعد البيانات	٦/١ تفعيل الأنشطة البحثية بالكلية وتنويعها بما يتناسب مع الحاجات الأساسية
٣٥٠٠٠			مارس ٢٠١٦-		١- تقارير تقييم الأداء	٢/٦/١ انشاء وحدة التدريب ووحدة	قاعدة بيانات للمناطق الصناعية والمصانع - إنشاء قاعدة بيانات الطلاب والخريجين الجدد	

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٥,٠٠٠		٣٠٠٠٠	سبتمبر ٢٠١٦		٢- نتائج الاستقصاء	٧- مجالس جامعة.	متابعة الخريجين.	والقداى. - تشجيع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في بحوث خاصة بتطوير الصناعة. - وحدة التدريب محدثة ومفعلة - انشاء وحدة متابعة وتقييم الخريجين	للمجتمع وحل مشكلات الصناعة والمجتمع المحيط .
٧.٧٥٥.٠٠٠			إجمالى الغاية الأولى						
٢.١٢٥.٠٠٠	٥.٦٠٠.٠٠٠	٣٠٠٠٠							

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

الغاية الثانية : أن تكون الكلية مؤسسة بحثية متميزة.

الموارد المطلوبة			المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الإستراتيجية
تمويل ذاتي	الجامعة	خارجي (منح ومشاريع)							
٥,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٥-٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٤- الباحثين	١- زيادة عدد الأبحاث المنشورة على المستوى المحلي والإقليمي والتي تتفق مع رسالة ورؤية الكلية بنسبة ٥% سنويا	١- فرق عمل ٢- دراسات واستقصاءات ٣- نظام إتصال و متابعة ٤- ندوات ومؤتمرات	١/٧/٢ تطوير الخطط البحثية للأقسام بما يتفق مع رسالة ورؤية الكلية.	خطة بحثية للكلية تتوافق مع رؤية ورسالة الكلية والسمة المميزة لها وتواكب الدوريات العالمية.	٧/٢ تطوير الخطة البحثية للكلية لخدمة رؤية ورسالة الكلية.
	٥,٠٠٠	صندوق الدراسات والبحوث							
٣,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٥-يناير ٢٠١٦ ويكرر كل عام	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٤- الباحثين	١- زيادة عدد الأبحاث المنشورة على المستوى المحلي والإقليمي والتي تتفق مع السمة المميزة للكلية بنسبة ٥% سنويا	١- فرق عمل ٢- دراسات واستقصاءات ٣- نظام إتصال و متابعة ٤- ندوات ومؤتمرات	٢/٧/٢ تطوير الخطط البحثية بالأقسام المعنية بما يتفق مع السمة المميزة للكلية		
	٣,٠٠٠	صندوق الدراسات والبحوث							
٤٠,٠٠٠			سبتمبر ٢٠١٦-أكتوبر ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا	١- زيادة عدد الأبحاث المنشورة فى دوريات عالمية ذات معامل	١- زيادة المكافآت المالية ٢- حفلات تكريم	٣/٧/٢ تحفيز أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم		



كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٣٠,٠٠٠	١٠,٠٠٠		ويكرر كل عام	٣- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٤- الباحثين	تأثير مرتفع بنسبة ٥% سنويا ٢- زيادة رضاء الباحثين بنسبة ١٠%	لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	على نشر الأبحاث في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع.		
١٠,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٥ - أكتوبر ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- مجالس الاقسام	١- زيادة عدد أبحاث ودراسات الفريق والعمل الجماعي بنسبة ١٠%	١- دورات تدريبية ٢- ندوات ٣- ورش عمل ٤- فرق عمل ٥- مكافآت مالية وتكريم	٤/٧/٢ ترسيخ مفهوم العمل الجماعي بين أقسام الكلية المختلفة.		
١٠,٠٠٠									
٦٠,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٦ - أكتوبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية للدراسات العليا ٣- مجالس الاقسام	١- تحسين وتمييز في مستوى الأبحاث ٢- تحسين صورة الكلية كمركز للأبحاث	١- فرق عمل ٢- ورش عمل ٣- ندوات واجتماعات ٤- دراسات وتحليل ٥- تصميم نظام وتحديد المعايير	٥/٧/٢ وضع نظام لتمويل ونشر الأبحاث المتميزة.		
٢٤,٠٠٠	٣٦,٠٠٠	ميزانية الجامعة							
٦,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٦ - أكتوبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- مجالس أقسام ٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١- زيادة عدد الأبحاث التطبيقية عامة بنسبة ١٠% ٢- زيادة التوجه للكلية من قبل الشركات	١- ورش عمل ٢- فرق عمل ٣- دراسات وتحليل ٤- ندوات ومؤتمرات مع الشركات والمصانع	١/٨/٢ تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم في مجالات الدراسات والبحوث العلمية التطبيقية.	أبحاث علمية في التخصصات التطبيقية.	٨/٢ توجيه البحث العلمي للتخصصات التطبيقية
٦,٠٠٠									

## كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٧,٠٠٠		٥,٠٠٠	٢,٠٠٠ صندوق الدراسات والبحوث	أكتوبر ٢٠١٦ - أكتوبر ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- وكيل الكلية للدراسات العليا ٤- مجالس أقسام ٥- أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	١- زيادة عدد الإتفاقيات المبرمة مع الشركات والمصانع بنسبة ١٠% ٢- زيادة عددا الأبحاث المرتبطة بحل مشاكل الصناعة بنسبة ١٠%	١- فرق عمل ٢- دراسات واستقصاءات ٣- مقابلات لتحديد إحتياجات الشركات	٢/٨/٢ إقامة روابط بحثية ذات طابع تطبيقي لحل مشكلات الشركات والمصانع.			
١,٠٠٠			١,٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٦ - أكتوبر ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لدراسات العليا ٣- مجالس أقسام ٤- أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	١- زيادة معدلات الإلتحاق بنسبة ٥% ٢- زيادة عدد الطلاب الوافدين بنسبة ٥%	١- فرق عمل ٢- ورش عمل ٣- استقصاءات و تحاليل ٤- تصميم ومتابعة وتقييم	١/٩/٢ تطوير ومراجعة البرامج الحالية	برامج دراسات عليا متميزة	٩/٢ تشجيع الإلتحاق بالدراسات العليا لخريجي الجامعة و الكليات الاخرى و الوافدين	
٢,٠٠٠			٢,٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٦ - أكتوبر ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لدراسات العليا ٣- مجالس أقسام ٤- أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	١- زيادة معدلات الإلتحاق بنسبة ٥% ٢- زيادة عدد الطلاب الوافدين بنسبة ٥%	١- فرق عمل ٢- ورش عمل ٣- استقصاءات و تحاليل ٤- تصميم ومتابعة وتقييم	٢/٩/٢ إعداد برامج دراسات عليا متميزة تخدم السمة المميزة للكلية			
١٣٥.٠٠٠				<b>إجمالي الغاية الثانية</b>							
٧٣.٠٠٠	٥٦.٠٠٠	٥.٠٠٠									

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

الغاية الثالثة : تفعيل المشاركة المجتمعية مع أطراف المجتمع الخارجي من خلال تقديم خدمات متميزة

الموارد المطلوبة			المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الإستراتيجية
تمويل ذاتي	الجامعة	خارجي (منح ومشاريع)							
٥,٠٠٠			يناير ٢٠١٥ - ديسمبر ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أمين الكلية	١- زيادة تحسن وكفاءة أداء الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	١/١٠/٣ توفير الموارد البشرية.	إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة.	١٠/٣ إنشاء إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة.
٣,٠٠٠	٢,٠٠٠	صندوق خدمة المجتمع وتنمية البيئة							
٥,٠٠٠			يناير ٢٠١٥ - ديسمبر ٢٠١٦	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أمين الكلية	١- زيادة تحسن وكفاءة أداء الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	٢/١٠/٣ توفير الموارد المادية	إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة.	١٠/٣ إنشاء إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة.
٣,٠٠٠	٢,٠٠٠	صندوق خدمة المجتمع وتنمية البيئة							
١٠,٠٠٠			أكتوبر ٢٠١٦ - سبتمبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أمين الكلية	١- إدارة الكوارث والأزمات. ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- إتصال ومتابعة ٥- فرق عمل	٣/١٠/٣ إنشاء إدارة للكوارث والأزمات	إدارة تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة.	١٠/٣ إنشاء إدارة للكوارث والأزمات.
١٠,٠٠٠									

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٣٠,٠٠٠	أكتوبر ٢٠١٥ - سبتمبر ٢٠١٩	١- عميد الكلية ٢- وكيل الكلية لشئون البيئة ٣- لجنة شئون خدمة المجتمع ٤- أعضاء هيئة التدريس	١- فاعلية ومصداقية التوصيات و النتائج ٢- اصدار نشرة دورية سنويا	١- فرق عمل ٢-دراسات واستقصاءات ٣-مؤتمرات وندوات ٤-ملصقات وعلامات إرشادية ٥-قوافل طبية ٦-دوريات	١/١١/٣ وضع برامج لزيادة الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع مثل التلوث البيئي والكيمياء الخضراء والتنمية المستدامة	برامج لزيادة الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع.	١١/٣ نشر الوعي البيئي و الثقافي بقضايا المجتمع
١٠,٠٠٠	٢٠,٠٠٠						
١٠٠,٠٠٠	ديسمبر ٢٠١٥ - نوفمبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢-وكيل الكلية لشئون البيئة ٣-مدير المعمل المركزي ٤-لجنة شئون خدمة المجتمع	١-توفير الإحتياجات وقطع الغيار	١-فرق عمل ٢-نظام اتصال ومتابعة ٣-ورش عمل ٤-دراسات واستقصاءات لتحديد الإحتياجات	١/١٢/٣ صيانة دورية وقطع غيار وملحقات	المعمل المركزي يخدم البيئة المحيطة والمصانع	١٢/٣ تفعيل دور المعمل المركزي
٥٠,٠٠٠	٥٠,٠٠٠						
١٠,٠٠٠	ديسمبر ٢٠١٥ - نوفمبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢-وكيل الكلية لشئون البيئة ٣-مدير المعمل ٤-لجنة شئون خدمة المجتمع	١- زيادة عدد مشروعات التعاون العلمي و الثقافي بين المعمل و كليات الجامعة الأخرى بنسبة ١٠%	١- فرق عمل ٢-نظام اتصال ومتابعة ٣-ورش عمل ٤-حملات توعية	٢/١٢/٣ تشجيع التعاون بين المعمل و الوحدات المماثلة بالكليات الأخرى بالجامعة		
١٠,٠٠٠							
٥,٠٠٠	اكتوبر ٢٠١٦ - اكتوبر ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢-وكيل الكلية لشئون البيئة ٣-مدير المعمل	١- زيادة عدد القياسات والتحليل للمصانع بنسبة ١٠%	١- فرق عمل ٢-نظام اتصال ومتابعة ٣-مقابلات	٣/١٢/٣ وضع آلية لتعاون المعمل مع الشركات والمصانع		

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٥,٠٠٠			٤-لجنة شؤون خدمة المجتمع	٢-مدى التقدم في الإتفاقيات التعاونية ٣-فاعلية وكفاءة النتائج	٤-متابعة وتقييم دورات تدريبية			
٣,٠٠٠			١- عميد الكلية ٢-وكيل الكلية لشئون البيئة ٣-مدير المعمل ٤-لجنة شؤون خدمة المجتمع	١-نتائج المراجعة والتقييم من جانب الكلية و الجامعة.	١-فرق عمل ٢-ندوات وإجتماعات ٣-تحديد معايير الأداء ٤-إتصال ومتابعة	٤/١٢/٣ وضع نظام لمتابعة الأداء بالمعمل		
٣,٠٠٠			١- عميد الكلية ٢-وكيل الكلية لشئون البيئة ٣-مدير المعمل ٤-لجنة شؤون خدمة المجتمع	١-التحسن في أداء المعمل	١-فرق عمل ٢-متابعة وتقييم دراسات واستقصاءات ٤-مكافآت	٥/١٢/٣ آلية لتحفيز ومكافأة إدارة المعمل		
٥,٠٠٠			١- عميد الكلية ٢-وكيل الكلية لشئون البيئة ٣-مدير المعمل ٤-لجنة شؤون خدمة المجتمع					
١٧٣,٠٠٠			<b>إجمالي الغاية الثالثة</b>					
٩٩,٠٠٠	٧٤,٠٠٠							

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

الغاية الرابعة : تقديم خريج متميز معرفياً ومهنيًا ومهاريًا مؤهل لسوق العمل.

الموارد المطلوبة			المدة الزمنية	المسئولية عن التنفيذ	مؤشرات الأداء	أساليب التنفيذ	الأنشطة التنفيذية	المخرجات	الأهداف الإستراتيجية
تمويل ذاتي	الجامعة	خارجي (منح ومشاريع)							
٢.٠٠٠			يناير ٢٠١٦ - يناير ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٥- وحدة ضمان الجودة	١- نتائج استقصاءات ٢- مقابلات مع اصحاب المصلحة	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دورات تدريبية ٤- نشرات و مطويات ٥- فرق عمل	١/١٥/٤ - دراسة إحتياجات سوق العمل من خريجي الكلية.	خريج متميز ينافس في سوق العمل	١٥/٤ تقديم برامج تعليمية متميزة للخريجين تتناسب وإحتياجات سوق العمل
٦.٠٠٠			يناير ٢٠١٦ - يناير ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- وكلاء الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- مجلس الكلية ٥- أعضاء هيئة التدريس	١- نتائج استقصاءات مستوى رضاء الطلاب و الأطراف المعنية	١- ندوات ٢- ورش عمل ٣- دراسات واستقصاءات ٤- نظام تقييم ومتابعة ٥- برامج	٢/١٥/٤ مراجعة البرامج والمقررات وإتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء متطلبات سوق العمل.		
٦.٠٠٠									
٣.٠٠٠			يناير ٢٠١٦ - يناير ٢٠١٨	١- عميد الكلية ٢- مجالس الأقسام العلمية	١- نتائج استقصاءات مستوى رضاء	١- ندوات و مقابلات ٢- ورش عمل	٣/١٥/٤ إستطلاع رأي الخريجين		

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٣,٠٠٠			٤- أعضاء هيئة التدريس	الطلاب و الأطراف المعنية.	٣- دورات تدريبية ٤- دراسات واستقصاءات ٥- فرق عمل	وسوق العمل في البرامج المطورة.		
١٠,٠٠٠			يناير ٢٠١٦ - يوليو ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس ٥- الجهاز الإداري	١- زيادة رضا الخريج عن الخدمة المقدمة بنسبة ٢٠% ٢- زيادة عدد الخريجين في سوق العمل بنسبة ٢٠%	١- ندوات و إجتماعات ٢- دراسات واستقصاءات ٣- إجتماعات و لقاءات	١/١٦/٤ - إنشاء وحدة لمتابعة الخريجين بالكلية.	١٦/٤ تحسين الخدمات المقدمة للخريجين خدمة مميزة للخريج.
١٠,٠٠٠								
٥,٠٠٠			يناير ٢٠١٦ - يوليو ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس ٥- الجهاز الإداري	١- قياس رضا الخريجين عن أداء الوحدة	١- دراسات واستقصاءات ٢- إجتماعات و لقاءات ٣- تحليل بيانات	٢/١٦/٤ وضع لائحة تنفيذية لمهام الوحدة وهيكلها الإداري.	
٥,٠٠٠								
٢,٠٠٠			يناير ٢٠١٦ - يوليو ٢٠١٧	١- عميد الكلية ٢- مجلس الكلية ٣- مجالس الأقسام العلمية ٤- أعضاء هيئة التدريس ٥- الجهاز الإداري	١- إعادة توزيع الأعمال ٢- زيادة رضا جميع الأطراف المعنية بنسبة ٢٠%	١- ندوات و إجتماعات ٢- دراسات واستقصاءات ٣- إجتماعات و لقاءات ٤- تحليل بيانات	٣/١٦/٤ حصر احتياجات الخريجين.	
٢,٠٠٠								
٢٨,٠٠٠	إجمالي الغاية الرابعة							

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٢٨.٠٠٠			إجمالي الغايات الأربعة
٨.٠٩٠.٠٠٠			
٢.٣٢٥.٠٠٠	٥.٧٣٠.٠٠٠	٣٥.٠٠٠	

• مصادر التمويل المالية

بالنظر إلى ما جاء بمعيار الموارد المالية فأن:

ملاحظات	متوسط النقدية المتاحة بالجنية المصري سنويا	البند	
	٣٠٠.٠٠٠	المشاريع البحثية	١
	٥٠.٠٠٠	ايراد الوحدة ذات الطابع الخاص (المعمل المركزي)	٢
	١.٠٠٠.٠٠٠	المصروفات الدراسية	٣
٦.٧٥٠.٠٠٠ على مدار ٥ سنوات	١.٣٥٠.٠٠٠	الاجمالي	

ويمكن الحصول على دعم من الجامعة لتنفيذ الخطة بمقدار ١.٣٤٠.٠٠٠ جنيا بمعدل ٢٦٨.٠٠٠ جنيها سنويا.



الخطة الإستراتيجية لكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة  
بجامعة بني سويف (٢٠١٥ – ٢٠١٩)

تعتمد،

عميد الكلية

الأستاذ الدكتور / محمد خضر

# الملحق

استبيان لقياس مستوى رضا الخريجين

السادة الأفاضل خريجي كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة - جامعة بنى سويف

يسر كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف وهى بصدد إعداد خططها الإستراتيجية أن تستفيد بأرائكم البنائة فى ذلك. يهدف هذا الإستبيان تحليل البيئة الداخلية للكلية للتعرف على نقاط القوة والضعف المؤثرة على الكلية، ولذلك يرجى الإجابة عن مدى قوة المؤشر بتقدير يتدرج من ١ (ضعيف) الى ٥ (ممتاز).

و لسيادتكم جزيل الشكر و التقدير

الوظيفة الحالية:

التقدير:.....

الدفعة:.....

.....

رقم	العبارة	الدرجة				
		١	٢	٣	٤	٥
١	توجد بالكلية رؤية و رسالة معلنة					
٢	توجد للكلية أهداف إستراتيجية معلنة					
٣	يوجد بالكلية وحدة لمتابعة الخريجين					
4	يوجد بالكلية قاعدة بيانات للخريجين					
٥	يتم التواصل مع الخريجين وإعلامهم بأنشطة الكلية					
٦	توفر الكلية برامج متنوعة لاعداد الخريجين لسوق العمل					
٧	تساهم الكلية فى توظيف الخريجين					
٨	تعمل الكلية على إقامة حفل سنوى للخريجين					
٩	يوجد ارتباط و تعاون مستمر بين الخريج و الكلية					
١٠	يوجد موقع إلكترونى لوحدة متابعة الخريجين بالكلية					
١١	تعلن الكلية عن برامجها و خططها لخدمة المجتمع					
١٢	شاركت فى وضع خطة تدريب الخريجين					
١٣	تقوم وحدة الخريجين بالكلية بنشر الأخبار المتعلقة بالتوظيف باستمرار					
14	كان هناك دور لوحدة الخريجين فى حصولك على الوظيفة					

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

					هل هناك ممثل للخريجين داخل الكلية	١٥
					ما مدى مساهمة البرامج الدراسية في نجاحك الوظيفي	١٦
					هل يتم أعداد تقرير سنوى بالكلية عن وضع الخريجين	١٧
					تساهم وحدة الخريجين في ربط الكلية بالمجتمع	١٨
					هل انت راضى عن أداء وحدة الخريجين بالكلية	19
					توجد خطة طوارئ لاخلء الكلية	20

المقترحات المستقبلية :

أولاً: ما السمات التي تتميز بها الكلية عن غيرها من الكليات المختلفة؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ثانياً: ما المعوقات التي واجهتها في الكلية ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ثالثاً: ما مقترحاتك للتغلب على تلك المعوقات؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

## كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

### استبيان لقياس مستوى رضا طلاب الدراسات العليا

السادة الأفاضل طلاب الدراسات العليا بكلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة - جامعة بنى سويف

يسر كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة جامعة بنى سويف وهي بصدد إعداد خطتها الإستراتيجية أن تستفيد بآرائكم البنائة فى ذلك. يهدف هذا الإستبيان تحليل البيئة الداخلية للكلية للتعرف على نقاط القوة والضعف المؤثرة على الكلية، ولذلك يرجى الإجابة عن مدى قوة المؤشر بتقدير يتدرج من ١ (ضعيف) الى ٥ (ممتاز).  
و لسيادتكم جزيل الشكر و التقدير

الدفعة: ..... التقدير: ..... الدرجة المسجل بها: ..... الوظيفة: .....

رقم	العبارة	الدرجة				
		١	٢	٣	٤	٥
١	توجد سياسات معلنة لقبول طلاب الدراسات العليا					
٢	الإعلان عن قبول طلاب الدراسات العليا كان واضحاً ومفصلاً للإجراءات					
٣	إجراءات التقديم كانت واضحة بشكل عام					
٤	هناك تعاون من إدارة الكلية					
٥	هناك خدمات مقدمة لأدوى الاحتياجات الخاصة					
٦	تم الإلتزام بشروط القبول المعلن عنها					
٧	الخطة الدراسية كانت واضحة ومحددة					
٨	تسجيل المقررات الدراسية تمت ببسر وسهولة					
٩	مواعيد المحاضرات في الجدول الدراسي لا يتم تغييرها					
١٠	المحتوى الدراسي أكثر تطوراً وعمقاً مقارنة بمستوى المرحلة التعليمية السابقة					
١١	الأساتذة القانمون على التدريس يقومون بتوضيح الهدف من المقرر قبل تدريسه					
١٢	هناك تفاعل بين الطلاب و الاساتذة					
١٣	هناك وسائل اتصال الكترونية مع استاذ المقرر الدراسي					
١٤	طرق التدريس وتكنولوجيا التعليم حديثة					
١٥	هناك تفعيل للتعليم الذاتى					
١٦	هناك طرق مختلفة للتشجيع على التميز بين الطلاب					
١٧	قاعات التدريس ملائمة					
١٨	جميع مرافق الكلية بحالة جيدة					
١٩	لا يتم دخول الامتحان إلا بعد استيفاء نسبة الحضور للمحاضرات					
٢٠	يتم الإعلان عن جداول الامتحانات قبل الامتحانات بفترة كافية					
٢١	يتم إعلان نتائج الامتحانات على موقع الكلية الرسمى					
٢٢	وجدت صعوبة في اختيار موضوع رسالتي العلمية					
٢٣	تخصص المشرف على رسالتي كان يماثل تخصصي					
٢٤	تخصص أعضاء لجنة المناقشة كان مماثلاً لتخصصي					
٢٥	تم توفير الأجهزة اللازمة لعملى البحثى					
٢٦	إجراءات الحصول على الدرجة العلمية ميسرة					

## كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٢٧	تقدم الكلية حوافز لتشجيع الطلاب على التغيير و التطوير
٢٨	توجد بالكلية عيادة طبية لخدمة الرعاية الصحية للطلاب
٢٩	هل تتوافر الكتب و المراجع المناسبة في المكتبة
٣٠	هل طرق التقييم مناسبة
٣١	توجد خطة طوارئ لاخلاء الكلية
٣٢	تعن الكلية عن برامجها وخططها المستقبلية .
٣٣	يوجد بالكلية وحدة ضمان الجودة والاعتماد.
٣٤	توجد خطة واضحة ومعلنة للتدريب الطلابي.
٣٥	تأخذ الكلية رأي الطلاب في مواعيد الاختبارات.
٣٦	تطبق الكلية آليات واضحة للتعامل مع الشكاوي والمقترحات.
٣٧	توجد بالكلية وحدة لإدارة الأزمات والكوارث.
٣٨	توجد عيادة طبية بالكلية للرعاية الصحية للطلاب.
٣٩	يوجد دليل للطلاب المستجد.
٤٠	يوجد بالكلية خطة دعم طلابي ( مادي، صحي، أكاديمي، نفسي).
٤١	لدي معرفة برؤية ورسالة الكلية .
٤٢	لدي معرفة بالغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية.
٤٣	يشارك بعض الطلاب في تحديث رؤية ورسالة الكلية.
٤٤	يشارك بعض الطلاب في تحديث الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية.
٤٥	يوجد ارتباط بين أنشطة الجامعة المختلفة وأنشطة الكلية.
٤٦	تتوافر في مكتبة الكلية أماكن كافية للإطلاع واستخدام الإنترنت.
٤٧	تتوافر في مكتبة الكلية المراجع والدوريات الحديثة
٤٨	توفر الكلية المعلومات الكافية والمتطلبات اللازمة للتقدم والالتحاق بها.
٤٩	تحدد الكلية نظام للاستفادة من التغذية المرتجة من الطلاب ( نتائج الاستبيانات).
٥٠	يتم أخذ رأي الطلاب في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم
٥١	تتناسب مساحة القاعات والمدرجات مع أعداد الطلاب
٥٢	تتوافر في الكلية التجهيزات والوسائل التعليمية المناسبة
٥٣	تشارك في أنشطة مجتمعية تنظمها الكلية

المقترحات المستقبلية :

أولاً: ما السمات التي تتميز بها الكلية عن غيرها من الكليات المختلفة؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ثانياً: ما المعوقات التي واجهتها في الكلية؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ثالثاً: ما مقترحاتك للتغلب على تلك المعوقات؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

رابعاً: ما مقترحاتك لتطوير قطاع الدراسات العليا؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

استبيان لقياس مستوى رضا الأطراف المجتمعية وسوق العمل

السادة الأفاضل رؤساء مؤسسات سوق العمل

يسر كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف وهى بصدد إعداد خطتها الإستراتيجية أن تستفيد بآرائكم البنائة فى ذلك.  
يهدف هذا الإستبيان الى تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية للتعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المؤثرة على الكلية، ولذلك يرجى الإجابة عن مدى قوة المؤشر بتقدير يتدرج من ١ (ضعيف) الى ٥ (ممتاز).

و لسيادتكم جزيل الشكر و التقدير،،

اسم المؤسسة: ..... الوظيفة: رئيس المؤسسة/رئيس قسم سنوات الخبرة: .....

م	المؤشرات	١	٢	٣	٤	٥
<b>القدرات العلمية والمهنية لخريج الكلية</b>						
١.	تقبل منظمات سوق العمل على خريجي كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة ببنى سويف.					
٢.	خريجو كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة ببنى سويف لديهم خبرات ومؤهلات تميزهم عن غيرهم من خريجي الكليات المناظرة .					
٣.	خريجو الكلية لديهم القدرة على الابتكار والتميز في جهة العمل.					
٤.	خريجو الكلية يستطيعون انجاز الأعمال التي تسند إليهم بسرعة وبدقة.					
٥.	خريجو الكلية يستطيعون العمل في مجالات أو تخصصات متنوعة.					
٦.	خريجو الكلية لديهم السمات الشخصية التي تؤهلهم للعمل بالجهات المختلفة.					
٧.	كفاءة وتدريب خريجي الكلية تؤهلهم للعمل الذي يقوم به لدي المؤسسة.					
٨.	تتوافق البرامج الدراسية التي درسها الخريج مع إحتياجات العمل لدي المؤسسة.					
٩.	تناسب التخصصات العلمية المختلفة للكلية مع الوظيفة التي يشغلها الخريج لدي المؤسسة.					
١٠.	خريجو الكلية في الوضع الراهن لهم دور ملموس في تطوير الأداء لدي مؤسستكم.					
١١.	خريجو الكلية لديهم القدرة على استخدام الأجهزة التكنولوجية والبرامج الحديثة .					
١٢.	يتميز خريجي الكلية بإتقان المعرفة العلمية وبعض المهارات الذهنية والمعملية.					
١٣.	خريجو الكلية لديهم القدرة على تسويق وعمل دعائية جيدة لمنتج القطاع الذي يعمل به بشكل مقبول .					
<b>مدى تعاون الكلية مع المؤسسات المجتمعية</b>						
١٤.	توجد بروتوكولات تعاون مشترك بين كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف ومؤسستكم.					
١٥.	تشارك كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف في حل المشكلات الإنتاجية والتطبيقية في العمل لدي مؤسستكم.					
١٦.	برامج وخدمات الكلية معلنة ومعروفة لدي مؤسستكم.					
١٧.	توفر الكلية بحوث علمية ذات علاقة بمؤسستكم					



## كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

م	المؤشرات	١	٢	٣	٤	٥
١٨.	تسمح الكلية بمشاركة أعضاء من المنظمات المختلفة في المجالس المختلفة لها.					
١٩.	تقوم الكلية بعمل متابعات دورية لأهم المشكلات لدي مؤسستكم.					
٢٠.	تتعاون كلية الطب البيطري ببنى سويف مع المنظمات في إعداد قواعد بيانات عن أهم المشكلات بالمجتمع.					
٢١.	تقوم الكلية بإعداد برامج معلنة للزيارات الميدانية وتبادل الخبرات لدي مؤسستكم.					
٢٢.	رؤية ورسالة كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف معلنة ومعروفة لديكم.					
٢٣.	تقوم كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف بإعداد استطلاعات رأي دورية لمعرفة مدى تلبية الجامعة لإحتياجات المؤسسات المختلفة.					
٢٤.	تتعاون الكلية مع الجمعيات الاهلية و مؤسسات المجتمع المدني					
<b>عامة</b>						
٢٥.	تعن الكلية عن برامجها المستقبلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة					
٢٦.	يوجد بالكلية خطة معلنة لتنمية مهارات الخريجين					
٢٧.	تقل اعداد المعينين من خريجي الكلية بالرغم من حاجة سوق العمل لهم					
٢٨.	تتميز الكلية عن نظائرها بسمات مميزة					
٢٩.	زيادة معدلات البطالة فى المجتمع المصرى من خريجي الكلية					
٣٠.	تتعاون الكلية مع الوزارات المختلفة لتحقيق أهداف مشتركة					

أولاً: ما مقترحاتكم تجاه تنمية مهارات خريجي كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ثانياً: ما أهم السمات المميزة لخريجي كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف عن خريجي كليات الجامعات الأخرى؟

.....

.....

.....

.....

.....

ثالثاً: ما أهم نقاط الضعف في خريج كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

رابعاً: ما أهم المشكلات التي تواجهونها وترغب في أن تقوم الكلية بإيجاد حلول لها ؟

.....

.....

.....

.....

.....

.....

التوقيع :

استبيان لقياس مستوى رضا القيادات الإدارية والعاملين

السادة الزملاء الافاضل من الإداريين بالكلية ...  
يسر كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف وهى بصدد إعداد خطتها الإستراتيجية أن تستفيد بآرائكم البنائة فى ذلك. يهدف هذا الإستبيان الى تحليل البيئة الداخلية للكلية للتعرف على اهم نقاط القوة والضعف بالكلية، ولذلك يرجى الإجابة عن مدى قوة المؤشر بتقدير يتدرج من ١ (ضعيف) الى ٥ (ممتاز).  
و لسيادتكم جزيل الشكر و التقدير

القسم الإدارى : .....  
الوظيفة: رئيس القسم/عضو بالقسم سنوات الخبرة:

م	المؤشرات	١	٢	٣	٤	٥
١	يوجد هيكل وظيفى معن بالكلية					
٢	توجد خطة تنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية					
٣	توجد رؤية و رسالة لوحدة الجودة معلنة					
٤	يوجد ارتباط بين أنشطة الكلية المختلفة و أنشطة الجامعة					
٥	يوجد تعاون بين وحدة الجودة و الإدارات المختلفة بالكلية					
٦	توجد بالكلية وحدة لإدارة الازمات و الكوارث					
٧	توجد رؤية و رسالة معلنة لوحدة الازمات و الكوارث					
٨	توجد خطة طوارئ لاخلاء الكلية					
٩	يوجد قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا و المسجلين للدرجات العلمية بالكلية					
١٠	تعتمد الكلية معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية تتسم بالشفافية و تحقق تكافؤ الفرص					
١١	تلتزم الكلية بآليات محددة لتعين القيادات الإدارية					
١٢	تضع الكلية آليات لتقييم كفاءة القيادات الإدارية و ذلك باستخدام ادوات مقننة تحدد المؤشرات الكمية و النوعية للتقويم					
١٣	تقوم الكلية باستحداث ادارات جديدة لتحقيق رؤيتها و رسالتها					
١٤	يوجد تداخل فى الاختصاصات و المسؤوليات بين ادارات الكلية					
١٥	تقدم الإدارات المختلفة بالكلية الدعم الفنى و المادى لكل المستهدفين لها					
١٦	توجد معايير لاختيار القيادات الإدارية					
١٧	توجد خطة لتنمية قدرات العاملين بالكلية					
١٨	شاركت فى اعداد خطة لتنمية قدرات العاملين بالكلية					
١٩	يوجد نظام لتوثيق المعلومات بالكلية					
٢٠	يوجد نظام لحفظ و تداول و استدعاء الوثائق بالكلية					
٢١	ترى ان نمط القيادة بالكلية هو نمط ديمقراطى					

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

					يوجد دليل للسلامة المهنية بالكلية	٢٢
					يوجد خطة لتنمية الموارد الذاتية للإدارات المختلفة بالكلية	٢٣
					يوجد دليل لآخلاقيات المهنة بالكلية	٢٤
					تعلن الكلية القواعد العامة التي يتم على أساسها التعينات و الترقيات و توزيع العمل بكافة جوانبه على العاملين بالإدارات المختلفة	٢٥

المقترحات المستقبلية :

أولاً: ما السمات التي تتميز بها الكلية عن غيرها من الكليات المختلفة؟

.....

.....

.....

.....

.....

ثانياً: ما المعوقات التي تواجهها في عملك ؟

.....

.....

.....

.....

.....

ثالثاً: ما رؤيتك المستقبلية لتطوير القسم الإداري الذي تعمل به ؟

.....

.....

.....

.....

.....

---

رابعاً: ما رؤيتك المستقبلية لتطوير الجهاز الإداري ككل ؟

.....

.....

.....

.....

.....

استبيان لقياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

السادة الزملاء الأفاضل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية  
يسر كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة بجامعة بنى سويف وهى بصدد إعداد خطتها الإستراتيجية أن  
تستفيد بأرئكم البنائة فى ذلك.  
يهدف هذا الإستبيان الى تحليل البينة الداخلية للكلية للتعرف على نقاط القوة والضعف المؤثرة على الكلية،  
ولذلك يرجى الإجابة عن مدى قوة المؤشر بتقدير يتدرج من ١ (ضعيف) الى ٥ (ممتاز).  
و لسيادتكم جزيل الشكر و التقدير

الاسم (اختيارى): ..... القسم العلمى: .....

الدرجة الوظيفية: عميد كلية / وكيل كلية/رئيس قسم/ عضو هيئة تدريس/ عضو هيئة معاونة

رقم	العبارة	الدرجة				
		١	٢	٣	٤	٥
١	توجد خطة تنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية					
٢	تتميز الكلية عن نظائرها بسمات مميزة					
٣	يوجد هيكل وظيفى معلى بالكلية					
٤	ترى ان نمط القيادة بالكلية هو نمط ديمقراطى					
٥	تعتمد الكلية معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية تتسم بالشفافية					
٦	توجد معايير واضحة و محددة لتوزيع المهام على الاقسام العلمية المختلفة					
٧	يوجد ترابط فى المهام و الانشطة بين الاقسام العلمية المختلفة بالكلية					
٨	هناك تباين فى حجم العمل بين الاقسام العلمية المختلفة بالكلية					
٩	تحدد الكلية احتياجاتها من الاعداد و التخصصات المختلفة بناء على متطلبات الاقسام					
١٠	الاختصاصات الرسمية للاقسام العلمية مصاغة بشكل واضح و لها أهداف محددة					
١١	تطابق الممارسات الفعلية للاقسام العلمية بالكلية اختصاصاتها الرسمية					
١٢	يوجد تنسيق بين الاقسام العلمية المختلفة فى المهام التى تتطلب ذلك					
١٣	تسود النظرة الاستقلالية فى الاقسام العلمية المختلفة					
١٤	يوجد تعاون واضح بين اعضاء الاقسام العلمية و الاقسام الإدارية					

## كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

					يسهم اعضاء الاقسام العلمية فى تحسين الاداء	١٥
					يلتزم افراد الاقسام العلمية باللوائح و القوانين	١٦
					تتسم قرارات رئيس القسم بالموضوعية	١٧
					يتعاون افراد الاقسام العلمية فيما يوكل اليهم من عمل	١٨
					تحرص الكلية على توفير قنوات اتصال فعالة مع اعضاء هيئة التدريس و معاونيهم	١٩
					هناك موارد كافية لتحقيق أهداف الكلية	٢٠
					توجه الكلية مواردها بشكل صحيح	٢١
					تحفز الكلية اعضاء هيئة التدريس لبذل الجهود لتنمية الموارد الذاتية من خلال تخطيط و تنفيذ مشروعات بحثية/ خدمية/ انتاجية	٢٢
					يوجد بالكلية تنوع فى برامج الدراسات العليا و الدرجات الممنوحة	٢٣
					يتم تطبيق مراجعة برامج الدراسات العليا بواسطة مراجعين خارجيين	٢٤
					يتم تطبيق معايير اكااديمية لدرجة الماجستير	٢٥
					يوجد قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا و المسجلين للدرجات العلمية بالكلية	٢٦
					تلتزم الكلية بتوزيع الاشراف على الرسائل وفقا للتخصص	٢٧
					يوجد اجراءات لمتابعة و تقييم اداء الباحثين قبل و اثناء التسجيل للدرجات العلمية	٢٨
					توفر الكلية توصيفا موثقا و معتمدا للبرامج التى ينظمها لطلاب الدراسات العليا	٢٩
					توفر الكلية الامكانيات المادية اللازمة لكل برنامج دراسات عليا بحيث يضمن تحقيق الأهداف المطلوبة منه	٣٠
					تسعى الكلية لانشاء برامج دراسات عليا مشتركة بين جامعات اجنبية متميزة	٣١
					تضع الكلية القواعد الواضحة التى تحدد الاخلاقيات الخاصة باعداد و اجراء الابحاث العلمية لاعضاء هيئة التدريس و معاونيهم	٣٢
					توفر الكلية مصادر التعلم الذاتى لطلاب الدراسات العليا	٣٣
					توفر الكلية الوسائل التعليمية المختلفة لتنمية و تطوير العملية التعليمية	٣٤
					توفر الكلية المراجع و الدوريات العلمية الحديثة بالمكتبة	٣٥
					توفر الكلية معامل بحثية و قاعات دراسية لطلاب الدراسات العليا تتناسب مع الاعداد المقبولة	٣٦

كلية الدراسات العليا للعلوم المتقدمة

٣٧	تتنوع اساليب التقويم ( تحريري- شفوي- عملي) بالكلية
٣٨	يتلائم الكتاب الجامعي بالكلية مع معايير الجودة
٣٩	ينشر اعضاء هيئة التدريس عددا من الابحاث العلمية المناسبة سنويا
٤٠	ترتبط مجالات البحث العلمى بالكلية بالاتجاهات الحديثة فى التخصص
٤١	يشارك اعضاء هيئة التدريس فى بحوث جماعية
٤٢	يوجد توصيف مناسب للبرامج و المقررات الدراسية
٤٣	يوجد مقيم خارجى للمقررات الدراسية
٤٤	يشعر اعضاء هيئة التدريس بالولاء للكلية
٤٥	يقبل اعضاء هيئة التدريس بتحمل مسئولية التطوير بالكلية
٤٦	تشجع إدارة الكلية العاملين بها على التجديد و الابتكار
٤٧	يوجد لدى الكلية نظام فعال لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس
٤٨	يتم ربط نتائج التقييم بنظم الاجور و الحوافز و الترقيات و التدريبي و النقل الوظيفي
٤٩	توجد آليات للمتابعة و المساءلة بالاقسام العلمية المختلفة بالكلية
٥٠	يوجد نظام جاد لنقل شكاوى و تظلمات اعضاء هيئة التدريس الى الإدارة العليا

المقترحات المستقبلية :

أولاً: ما السمات التي تتميز بها الكلية عن غيرها من الكليات المختلفة؟

.....

.....

.....

.....

.....

ثانياً: ما اهم نقاط ضعف الكلية من وجهة نظرك؟ ؟



---

---

---

---

---

ثالثاً: ما مقترحاتك لتطوير القسم العلمي الذي تنتمي اليه؟

---

---

---

---

---

رابعاً: ما مقترحاتك لتطوير الكلية؟

---

---

---

---

---

خامساً: ما الذي يمكن أن تقدمه انت للكلية للعمل على رفعتها وتطورها؟

---

---

---

---

---