



الخطة

الاستراتيجية

٢٠٢٠ - ٢٠١٦

لكلية دارالعلوم .. جامعة القاهرة

إعداد

التخطيط الاستراتيجي بالكلية

# الخطة الاستراتيجية

٢٠٢٠ - ٢٠١٦

لكلية دارالعلوم .. جامعة القاهرة

إعداد

فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية

# إهداء إلى أبناء دار العلوم

ممن صنعوا مجدها .. و يصوغون  
مستقبلها

## المحتويات

- ٥ ..... مقدمة الخطة.....
- ٥ ..... فريق إعداد ومتابعة الخطة الاستراتيجية.....
- ٨ ..... كلمة السيد عميد الكلية.....
- ٩ ..... نبذة تاريخية عن الكلية.....
- ١١ ..... بيانات أساسية.....
- ١٧ ..... رؤية جامعة القاهرة.....
- ١٧ ..... رسالة جامعة القاهرة.....
- ١٧ ..... غايات الجامعة.....
- ١٨ ..... سياسات الجامعة.....
- ١٩ ..... رؤية كلية دارالعلوم.....
- ١٩ ..... رسالة كلية دارالعلوم.....
- ١٩ ..... غايات دارالعلوم حتى ٢٠٢٠.....
- ٢٠ ..... القيم الحاكمة.....
- ٢١ ..... سياسات الكلية.....
- ٢٣ ..... ارتباط استراتيجية الكلية باستراتيجية الجامعة.....
- ٢٣ ..... منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية.....
- ٢٤ ..... مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية.....
- ٢٥ ..... التحليل البيئي لتحديد الوضع الراهن للمؤسسة.....
- ٢٥ ..... أدوات التحليل البيئي.....
- ٢٦ ..... إجراءات تحليل البيانات.....
- ٢٨ ..... تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف).....
- ٣٢ ..... تحليل البيئة الخارجية (الفرص والتحديات).....
- ٣٤ ..... التوصيف الكمي للتحليل الرباعي.....
- ٣٦ ..... مصفوفة القوى والفرص في المؤسسة.....
- ٣٨ ..... الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية.....
- ٤٢ ..... تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والأهداف الاستراتيجية حتى ٢٠٢٠.....
- ٤٢ ..... تحديد مصادر التمويل المتاحة.....

- ترتيب الأولويات في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح..... ٤٢
- الخطة التنفيذية..... ٤٥
- متابعة الخطة التنفيذية..... ٦٢
- لجنة متابعة الخطة الاستراتيجية وتقويمها..... ٦٣
- أسلوب تنفيذ الخطة ومتابعتها..... ٦٣
- مهام لجنة التخطيط الاستراتيجي..... ٦٤
- ملخص عام..... ٦٤

## فريق إعداد الخطة الاستراتيجية ومتابعة تنفيذها

### إدارة الكلية

- |  |                             |
|--|-----------------------------|
| عميد الكلية .. مدير عام المشروع        | أ.د. علاء رأفت              |
| وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث    | أ.د. أيمن ميدان             |
| وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب      | أ.د. محمد قاسم المنسي       |
| وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع | أ.د. عبدالراضي<br>عبدالمحسن |
| مدير وحدة ضمان الجودة                  | د. آدم أحمد آدم             |
| نائب مدير وحدة ضمان الجودة             | أ.د. أحمد بلبولة            |
| أمين الكلية                            | أ. يحيى ميهوب               |

### الخبراء والمراجعون

- |  |                        |
|--|------------------------|
| مدير مركز جامعة القاهرة لضمان جودة التعليم                           | أ.د. هاني جوهر         |
| رئيس وحدة التخطيط الاستراتيجي بمركز جامعة القاهرة لضمان جودة التعليم | أ.د. هيمن زين العابدين |

### فريق العمل

- |                                  |                          |
|----------------------------------|--------------------------|
| رئيس فريق العمل .. قسم علم اللغة | د. صفوت علي صالح         |
| مساعد رئيس الفريق .. قسم النحو   | أ/ أحمد أحمد الشيمي      |
| عضو .. قسم البلاغة والنقد الأدبي | د. حنان رضوان            |
| عضو .. قسم علم اللغة             | أ/ آية عبدالحميد إبراهيم |
| عضو .. قسم الشريعة               | أ/ رحمة أحمد الشيمي      |
| عضو .. قسم الفلسفة               | أ/ شيماء سيد زكي         |
| عضو .. قسم علم اللغة             | أ/ فاطمة مجدي جعيصة      |
| عضو .. قسم الشريعة               | أ/ محمد جابر توفيق       |
| عضو .. قسم البلاغة والنقد الأدبي | أ/ محمود حسن عمر         |
| عضو .. قسم الأدب                 | أ/ مريم حسام خضر         |



العنوان: كلية دار العلوم .. جامعة القاهرة .. الحرم الجامعي .. مدخل محطة مترو جامعة القاهرة .. أمام المكتبة المركزية.

تليفون: ٣٥٧٢٧٠٤٨ / ٣٥٧٢٧١٣٩ داخلي : ٣٤٢٩٠ فاكس : ٣٥٧٢٧٤٧٧

موقع الكلية على الإنترنت: [darelom.cu.edu.eg](http://darelom.cu.edu.eg)

## مقدمة الخطة

هذه الخطة الاستراتيجية لكلية دار العلوم - جامعة القاهرة (٢٠١٦-٢٠٢٠). انطلقنا في إعدادها من نقطة مؤسسية تتمثل في مراعاة الإطار العام الذي ترسمه جامعة القاهرة من حيث الرؤية والرسالة والسياسات والغايات؛ ونقطة إجرائية انطلقنا منها لدراسة الوضع الراهن للكلية بغرض رصد نقاط القوة والضعف على مستوى القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، وكذلك الفرص والتحديات التي يجب مراعاتها عند رسم الأهداف الاستراتيجية بالخطة الجديدة.

أما من حيث المنهج، فقد اعتمدنا على منهج (Draw-See-Think-Plan) لتشخيص الفجوة بين الوضع الراهن للكلية والوضع المثالي الذي نسعى إليه، ولتحديد الإجراءات والخطة المناسبة لهذا. كما اعتمدنا على النموذج المرجعي لماكينزي 7s ومنهج التحليل الرباعي (SWOT) في تحليل البيئة الداخلية، أما في تقييم المتغيرات البيئية الخارجية، فاعتمدنا على نموذج (PEST) لرصد الظروف السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تؤثر إيجاباً أو سلباً على أداء المؤسسة وقدرتها التنافسية في تقديم خدماتها التعليمية والبحثية والمجتمعية.

وقد مرّ إعداد هذه الخطة بمراحل مترابطة، كان أولها تشكيل فريق العمل وتدريبه بمركز جامعة القاهرة لضمان جودة التعليم، ثم عقد ورش عمل لفحص الوثائق اللازمة، وإجراء مقابلات مع القيادات وأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والطلاب والجهات المستفيدة، وتحليل الاستبانات واستطلاعات الرأي المطلوبة. كان هذا بالتوازي مع الدعم الفني من وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة.

ونحن - فريق العمل الذي أعد هذه الخطة من شباب الكلية - نتوجه بشكرنا العميق لكل من قدم يد العون في سبيل إنجاز هذا العمل: من إدارة الكلية، ووحداتها الإدارية، وأقسامها العلمية، ومركز ضمان الجودة بالكلية، والطلاب والخريجين والعاملين والجهات المستفيدة .

وأخيراً نقدّم هذا العمل، ونحن يملؤنا الأمل بمستقبل أفضل وأكثر إشراقاً لكليتنا وجامعتنا وبلدنا.

د/ صفوت علي صالح - رئيس فريق العمل  
ديسمبر ٢٠١٥



## كلمة السيد عميد الكلية

إيماناً منا بالتخطيط والعمل في الإطار المؤسسي الذي ترسمه جامعة القاهرة ومركز ضمان جودة التعليم بالجامعة، نقدم هذه الرؤية لمستقبل الكلية في السنوات الخمس المقبلة (٢٠١٦-٢٠٢٠). وبصفتي أترأس إدارة كلية دارالعلوم، أستطيع أن أؤمّن واقعية الأهداف الاستراتيجية التي سنعمل - إن شاء الله- بكل طاقتنا على تنفيذها. وكم كنا نطمح في السنوات الخمس الماضية أن نحقق كل ما رُسم في الخطة السابقة (٢٠١٠-٢٠١٥)؛ لكن حسبنا أنّ ما تحقق منها كان خطوة على الطريق الصحيح؛ سواء على مستوى الفاعلية التعليمية أو على مستوى القدرة المؤسسية لدارالعلوم. ويكفي دليلاً على هذا أن نقارن بين ما كان يمثل نقاط ضعف من قبل وبما رصدناه الآن. فلقد عالجتنا كثيراً منها بالتدريب، والتوعية، واستكمال النقص؛ حتى صار كثير منها نقاط قوة.

وإذا ما وضعنا هذا في الاعتبار، إلى جانب الفرص التي نخطط لاستثمارها والتحديات التي نواجهها؛ نستطيع أن نرسم طريقاً نسير عليها في الخمسة المقبلة. وتنعكس ملامحها في الرؤية الجديدة للكلية ورسالتها، وغاياتها. فلن نفكر وحدنا، ولن نخدم أنفسنا فقط؛ بل ستضطلع دارالعلوم بدورها في تقديم علوم اللغة والعلوم الإسلامية لأبنائها، وتدريب المتخصصين وغير المتخصصين بالإعلاميين والقانونيين وغيرهم. وستواصل دارالعلوم العمل لتقويم المستوى اللغوي الضعيف للطلاب المستجدين الملتحقين بها، وستعمل دارالعلوم على جذب الوافدين وتقديم برنامج متميز لهم، وسنستثمر إقبال الباحثين من الخارج على الالتحاق ببرنامج الدراسات العليا - بتطوير الخدمات البحثية المقدمة لهم وإنشاء وحدة لرعايتهم أكاديمياً. كما سنعمل على تنمية موارد الكلية الذاتية، باستثمار الإقبال الكبير من الباحثين على النشر في مجلة الكلية. وسنعمل على التحوّل التدريجي في تطبيق نظام القياس والتقويم، وتسويق هذه الخدمة للكلية الأخرى في الجامعة. وسنعمل على تفعيل الشراكة بيننا وبين كلية الآداب ومعهد الإحصاء وغيرهما في المجالات البينية على مستوى الدراسات العليا أو برامج الخدمات التدريبية والتعليمية.

هذه طريق رسمناها، وسنبذل السعي كله في سبيل تنفيذها، وكلنا ثقة أن دارالعلوم ستظل دوماً برسالتها ومنهجها الوسطي وتاريخها العريق وعلمائها وشبابها وطلابها مشعل نور للثقافة والفكر، وسفارة مشرفة لمصر في الدول العربية والعالم.

أ.د. علاء رأفت

عميد كلية دارالعلوم

## نبذة تاريخية عن دار العلوم

تأسست مدرسة دارالعلوم بالقاهرة سنة ١٨٧٢ لتكون - في بادئ الأمر - مدرسة حكوميةً عليا، تختص بتعليم الطلاب الوافدين من المعاهد والمدارس الدينية وتدريبهم ليعملوا معلمين للغة العربية ولتأهيل المدارس الابتدائية في المدارس الحكومية العامة. وفي عام ١٩٤٦، صارت المدرسة واحدةً من كليات جامعة القاهرة، تضطلع بتدريس اللغة العربية والعلوم الإسلامية. وكانت قد اكتسبت اسمها هذا بعد أن كان هذا الاسم يُطلق على قاعة امتحانات بجي درب الجماميز الذي كان يضم وزارتي التعليم، والأشغال العامة.

في ١٨٧١، كانت تُعقد في هذه القاعة سلسلة محاضرات حول موضوعات إسلامية وأوروبية بغرض إثراء معرفة أولئك العاملين في سلك التعليم. وقد تم اختيار عشرة من طلاب الأزهر الشريف لحضور هذه المحاضرات، وكان يُدفع لهم راتبٌ شهري (جراية) نظير حضورهم محاضرات عن اللغة العربية والإسلام. فيما بعد، صدّق الخديوي اسماعيل على خطة رفعها له علي مبارك باشا - وكان رجل دولة آنذاك يتأخر وزارات التعليم، والأوقاف، والأشغال العامة - بإنشاء مدرسة بإمكانها تدريب العلماء النجباء النابيين الواعدين من المدارس والمعاهد الدينية؛ لينقلوا علمهم ومعرفتهم باللغة العربية والعلوم الإسلامية من خلال تدريسهم بالمدارس الحكومية العامة أو التجريبية التي كانت تتبع وزارة التعليم حينذاك.

وتماشياً مع الطابع الأوربي الغالب وقتها، فقد كانت دار العلوم تحرص بشكل أساسي على تعريض طلابها للموضوعات أو المقررات الدراسية والعادات والآداب المدرسية التي كانت تُطبق في المدارس التجريبية ذات الطابع الأوربي أو المتأثرة بالثقافة الأوروبية. وقد كانت دار العلوم - بهذا - أول مدرسة في مصر تهتم بتدريب المعلمين، حتى ظهرت أول ما ظهرت في ١٨٩٥ مناهج ومقررات تربوية تدريبية نظرية وتطبيقية، حين صارت دارالعلوم قسماً في مدرسة المبتديان (أو الناصرية، كما أُطلق عليها فيما بعد).

واستمرت دارالعلوم - في مدرسة المبتديان - تؤدي رسالتها في تدريب المعلمين، حتى انتقلت سنة ١٩٠١ مدرسةً مستقلةً بجمي المنيرة بالقاهرة، ثم صارت تُسمى بدار العلوم مرة أخرى في ١٩٢٠. وظلت المقررات التي تُدرس بدار العلوم من ١٨٨٠ إلى ١٩٤٠ تتضمن مناهج متخصصة في العلوم الإسلامية واللغة العربية. وتشتمل العلوم الإسلامية بصفة أساسية على: الفقه، وأصول الفقه، والتوحيد، والمنطق، والتفسير، والحديث. وتتضمن الدراسات العربية علوم: النحو، والصرف، والإعراب، والقوافي، والبلاغة، والبيان، والبديع، والمعاني، والإنشاء، والأدب، والخط، إلى جانب مقررات المدارس التجريبية خاصة

الرياضيات، والجغرافيا، والتاريخ، والرسم. هذا بالإضافة إلى العلوم الكيميائية، والفيزيائية، والطبيعية. ثم أُضيفت في ١٩٢٠ مقررات تتعلق باللغات الشرقية والسامية. أما من الناحية المؤسسية، فقد كانت دار العلوم أبرز التجارب الحكومية وأهمها آنذاك في التعليم الديني؛ حيث أسهمت دار العلوم في إصلاح تدريس اللغة العربية والمعارف الإسلامية، وتقديمها بشكل تدريبي تخصصي لتلاميذ المدارس التجريبية المتأثرة بالطابع الأوربي. وبهذا باتت دار العلوم أكثر نشاطاً وأعمق تأثيراً، حتى أخذت زمام الريادة الاجتماعية والدينية والتعليمية من الأزهر.

وعندما تقرر ضم دار العلوم لجامعة القاهرة، ثار جدل حاد استمر طويلاً في الثلاثينات حول من الأحق بتدريس اللغة العربية وتدريب معلمها، أهو الأزهر؟ أم قسم اللغة العربية بكلية الآداب؟ أم دار العلوم؟ ولأن هذا الجدل لم يُحسم حينها، فقد صارت دار العلوم كليةً مستقلةً بجامعة القاهرة سنة ١٩٤٦، إلا أنها تمارس نشاطها في مبنى المنيرة بالسيدة زينب.

وقد اقتصرَت الدراسة في دار العلوم بشكل أساسي على اللغة العربية والعلوم الإسلامية، خاصة النحو العربي، وعلم اللغة، والأدب، واللغات الشرقية والسامية، إلى جانب الشريعة الإسلامية، والفلسفة، والتاريخ؛ بعدما تم إلغاء مقررات الرياضيات والعلوم الطبيعية. وكانت دار العلوم تمنح فقط درجة الليسانس حتى عام ١٩٥٠، وبعدها صارت تمنح درجة الماجستير والدكتوراه كذلك. وفي عام ١٩٥١، بدأت دار العلوم في قبول خريجي المدارس الثانوية العامة في أعداد صغيرة. وكان أول دخول للفتيات دار العلوم في عام ١٩٥٢. وأخذت أعداد المتحقين بكلية دار العلوم في ازدياد بشكل ملحوظ؛ فبعد أن كان عدد خريجي دار العلوم في بداية ١٩٤٥ مائة طالب، بلغ عدد الخريجين أكثر من ١٠٠٠ طالب بعد أن استقرت دار العلوم في مبناها الجديد بجامعة القاهرة بالجيزة. وفي التسعينات، اقترب عدد المسجلين بالكلية من ١٠٠٠٠ طالب.

ويسهم أبناء دار العلوم - خريجين وباحثين أكاديميين - إسهاماً بارزاً في تعليم العربية والعلوم الإسلامية في مصر وخارجها. ومن بين أعلام الدار: توفيق العدل، وحفي ناصف، ووطنطاوي جوهري، وعبدالعزیز جاويش، ومحمد ماضي عبدالعظيم، وتقي الدين نيهاني وغيرهم من جهابذة اللغة والفكر. وكان بمجمع اللغة العربية ثلاثون عضواً من الدراعمة، ثلاثة منهم أعضاء مؤسسون، وهم علي الجارم، وأحمد السكندري، وأحمد العوامري. ولا يزال نهر الدار يتدفق برجال يصونون مجدها ويصوغون مستقبلها.

كتبها  
د. صفوت علي صالح  
٢٠١٥

## بيانات أساسية

### تشتمل البيانات الأساسية للكلية على:

(١) بيان إجمالي عدد السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

أستاذ متفرغ		أستاذ					أستاذ مساعد				
القائمين بالعمل	الإجازات	الإعارات	القوة الفعلية	القائمين بالعمل	الإجازات	الإعارات	القوة الفعلية	القائمين بالعمل	الإجازات	الإعارات	القوة الفعلية
٤٠	١	٥	٤٦	١٣	١٠	٣	٢٦	١٥	٦	٣	٢٤
مدرس		مدرس مساعد					معيد				
القائمين بالعمل	الإجازات	الإعارات	القوة الفعلية	القائمين بالعمل	الإجازات	الإعارات	القوة الفعلية	القائمين بالعمل	الإجازات	الإعارات	القوة الفعلية
٢٧	١٤	١٠	٥١	٤٢	٢	٤٤	٤٨	٣	٣	٥١	٢٤٢

(٢) بيان بأعداد العاملين بالجهاز الإداري والخدمات المعاونة:

العام الجامعي			الموظفون الدائمون			العمال الدائمون	
ذكور	إناث	الإجمالي	ذكور	إناث	الإجمالي	إناث	الإجمالي
٩٢	١٥١	٢٤٣	٣٥	١٦	٥١		
٢٠١٦/٢٠١٥							

(٣) أعداد الطلاب المقبولين في برامج الدراسات العليا في العام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥

العدد	القسم
٧	(١) دبلوم عام في اللغة العربية وآدابها
٧	(٢) دبلوم عام في الدراسات الإسلامية
٢٢	(٣) دبلوم خاص في الدراسات اللغوية
٦	(٤) دبلوم خاص في الدراسات الأدبية والنقدية
٣٠	(٥) دبلوم خاص في الدراسات الإسلامية

(الدبلومات العامة والخاصة)

(٤) بيان بأعداد الطلاب المقيدّين في برنامج الماجستير في العام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٥

السنة الثانية	السنة الأولى	القسم
٢٤	٥٠٣٤ وافد	(١) النحو والصرف والعروض

٢٧	١+٢٦ وافد	٢ علم اللغة والدراسات السامية والشرقية
١١	١٨	٣ الدراسات الأدبية
١+١١ وافد	١+٢٢ وافد	٤ البلاغة والنقد الأدبي والنقد المقارن
١+٢٧ وافد	٣+٤٣ وافد	٥ الفلسفة الإسلامية
٢+٤٠ وافد	٤٥+١٧٤ وافد	٦ الشريعة الإسلامية
٤	١٤	٧ التاريخ الإسلامي
١٤٨	٣٧٢	المجموع

٥) بيان بأعداد الطلاب المسجلين برسائل الماجستير والدكتوراه في كل قسم:

المجموع	الدكتوراه		الماجستير		القسم
	وافد	مصري	وافد	مصري	
١٦٣	٢٠	٤١	٦	٩٦	النحو
٤٤	٦	١٠	٠	٢٨	علم اللغة
٧١	١١	٢٣	٢	٢٥	الأدب
٣٧	٧	١١	١	١٨	البلاغة
٣٧٩	٦٣	٣٢	٦٤	١٢٠	الشريعة
١٢١	١١	٢٦	٢١	٦٣	الفلسفة
٢٩	٠	٧	٣	١٩	التاريخ
٧٤٤	١١٨	١٥٠	٩٧	٣٧٩	المجموع

٦ بيان بأعداد الطلاب الحاصلين على الدبلومات العام والخاص في العام الجامعي  
٢٠١٤/٢٠١٥:

التقسيم	العدد
دبلوم عام في اللغة العربية وآدابها	٢
دبلوم عام في الدراسات الإسلامية	١
دبلوم خاص في الدراسات اللغوية	٢٧
دبلوم خاص في الدراسات الأدبية والنقدية	٥
دبلوم خاص في الدراسات الإسلامية	٦٧

٧ بيان إحصائي بأعداد الطلاب للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦ م

الفرقة	نظامي	انتساب	إجمالي
الأولى	١٣٩١	١٣٩٢	٢٧٨٣
الثانية	١٧٦٠	١٠٨٠	٢٨٤٠
الثالثة	٢٢٩٤	٧٧١	٣٠٦٥
الرابعة	٢٤٥٨	٤٢٣	٢٨٨١
إجمالي	٧٩٠٣	٣٦٦٦	١١٥٦٩

٨ أعداد الطلاب الوافدين- المصريين طبقًا لحالة القيد للعام الجامعي ٢٠١٥/٢٠١٦  
(الفرقة الثانية - انتظام)

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	١٦٨	٠	١٠٤	٣٩	٠	٠	٠
أنثى	٤٧٦	٠	٢٣٥	٧٨	٠	٠	٠

(طلاب مصريون)



حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠
أنثى	٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠

(طلاب وافدون)

٩) أعداد الطلاب الوافدين - المصريين طبقاً لحالة القيد للعام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦  
(الفرقة الثانية - انتساب موجه)

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	١٢٦	٠	١٥٢	١٩	٠	٠	٠
أنثى	٢٦٤	٠	٢٨١	٣٨	٠	٠	٠

(طلاب مصريون)

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
أنثى	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠

(طلاب وافدون)

١٠) أعداد الطلاب الوافدين - المصريين طبقاً لحالة القيد للعام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦  
الفرقة الثالثة - انتظام

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	٥٠١	٠	٦١	١٣	١٣	١٢	٠
أنثى	١٢٨٧	٠	١٤١	٣٤	٢٤	٢٦	٠

(طلاب مصريون)

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠
أنثى	٢	٠	٠	٠	٠	٠	٠

( طلاب وافدون )

(١١) أعداد الطلاب الوافدين المصريين طبقًا لحالة القيد للعام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦

الفرقة الثالثة - انتساب موجه

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	١٦١	٠	١٢	١٥	١٦	٦	٠
أنثى	٤٣٣	٠	٦٤	١٣	٢٤	١٣	٠

(طلاب مصريون)

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	١	٠	٠	٠	٠	٠	٠
أنثى	١	٠	٠	٠	٠	٠	٠

(طلاب وافدون)

(١٢) أعداد الطلاب الوافدين المصريين طبقًا لحالة القيد للعام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦

الفرقة الرابعة - انتظام

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	٤١٩	٠	٧٣	٣٩	٢٤	٢٦	١٦٢
أنثى	٩٣٤	٠	٢٠١	١١٩	٧٥	٥٤	١٧٠

( طلاب مصريون )



حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠
أنثى	٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠

(طلاب وافدون)

١٣) أعداد الطلاب الوافدين - المصريين طبقاً لحالة القيد للعام الجامعي ٢٠١٥ / ٢٠١٦

الفرقة الرابعة - انتساب موجه

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	٤٦	٠	٢٥	٣٤	١٣	١١	١
أنثى	١٢١	٠	٦٣	٥٣	٢٣	١٨	٧

(طلاب مصريون)

حالة الطالب	مستجد	محول	باق	فرصة أولى من الخارج	فرصة ثانية من الخارج	فرصة ثالثة من الخارج	فرصة رابعة من الخارج
ذكر	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
أنثى	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠

(طلاب وافدون)

## رؤية جامعة القاهرة

"أن تكون جامعة القاهرة من أفضل الجامعات العالمية المشهود لها بالتميز في تأصيل و تكوين المعرفة ونشرها وتطبيقها لإثراء حياة الأفراد و المؤسسات و المجتمع."

## رسالة جامعة القاهرة

"الالتزام بالتميز في تقديم خدمات التعليم والبحوث والاستشارات والتدريب، وبناء الثقافة ونشر المعرفة محلياً وأقليمياً ودولياً باعتبارها جامعة من أعرق الجامعات بالشرق الأوسط طبقاً لمعايير الجودة، ومن خلال المساهمة في تقديم حلول متكاملة فنياً وتكنولوجياً للاقتصاد القومي، مع الاهتمام بالمسؤولية الاجتماعية وتنمية رأس المال البشري؛ لتحقيق التنمية المستدامة لجميع الجهات المعنية، وللحفاظ على التراث والهوية، والمشاركة في التقدم العلمي العالمي."

## غايات جامعة القاهرة

- ١) برامج وخدمات في ضوء معايير الجودة الدولية
- ٢) تميز الأداء المؤسسي وتنمية الموارد الذاتية
- ٣) تنمية مهارات الطلاب وقدراتهم على الإبداع والابتكار والتفكير العلمي وريادة الأعمال
- ٤) تميز مهارات الموارد البشرية وقدراتها بالجامعة
- ٥) منظومة متطورة للبحث العلمي
- ٦) دور متميز للجامعة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية
- ٧) نظم معلومات متكاملة يغطي كافة الأنشطة الجامعية
- ٨) تدويل الجامعة

## سياسات جامعة القاهرة

- ١) تبني الأسلوب الإداري الرشيد والشفافية في القيادة وأسس الحوكمة بالجامعة
- ٢) تبني الفكر الاستراتيجي والابتكاري
- ٣) العمل على استقلالية الجامعة
- ٤) التحسين المستمر لسمات تميز الجامعة وتفرداها
- ٥) تنمية الموارد البشرية للجامعة
- ٦) تنمية الموارد المادية للجامعة
- ٧) إتاحة المعلومات الكافية والدقيقة والمحدثة لمتخذي القرار
- ٨) التطوير المستمر لمنظومة التعليم والتعلم طبقاً لمعايير الجودة
- ٩) الموازنة بين مخرجات التعليم والتعلم واحتياجات سوق العمل
- ١٠) تدعيم الشراكة مع المؤسسات التعليمية والبحثية والمجتمعية المحلية والإقليمية والدولية
- ١١) التطوير المستمر لمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي وفقاً للاتجاهات الدولية الحديثة والاهتمام بالدراسات العليا البيئية بين مكونات الجامعة
- ١٢) التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمي بكليات الجامعة ومعاهدها والاهتمام بتكوين فرق بحثية جماعية لإنجاز أبحاث تطبيقية لتوفير حلول للمشاكل المجتمعية
- ١٣) تطوير دور الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة من خلال التفاعل الإيجابي مع المشكلات البيئية ودعم التطوير المجتمعي في كافة المجالات
- ١٤) دعم طلاب الجامعة وأنشطتهم
- ١٥) الالتزام الجاد بمبدأ حماية الملكية الفكرية واحترام القوانين المنظمة على المستوى المحلي والدولي
- ١٦) تشجيع التحاق الوافدين من كافة الجنسيات وبناء منظومة خادمة في هذا الإطار

في ضوء ما سبق تحددت رؤية كلية دارالعلوم ورسالتها وسياساتها على النحو الآتي:

## رؤية كلية دارالعلوم

تسعى كلية دارالعلوم إلى التميز على المستوى القومي والإقليمي والدولي في دراسة اللغة العربية والعلوم الإسلامية وبحث قضاياهما.

## رسالة كلية دارالعلوم

تعمل كلية دارالعلوم على إعداد خريجٍ متخصصٍ في اللغة العربية وآدابها والعلوم الإسلامية، قادرٍ على توظيف اللغة وتعليم متونها؛ قراءةً وكتابةً واستماعًا ومحادثَةً، ومؤهلٍ للبحث الأكاديمي في مجالات التخصص، وبحث قضايا المجتمع ومعالجة مشكلاته اللغوية والأدبية والشرعية والفكرية والتاريخية .

## غايات دارالعلوم

- ١) رفع كفاءة العملية التعليمية بالكلية
- ٢) رفع كفاءة الأداء المؤسسي والموارد البشرية بالكلية وفق معايير الجودة
- ٣) تطوير منظومة الدراسات العليا ودعم البحث العلمي
- ٤) تنمية خدمة المجتمع والعمل على تحقيق الرضا المجتمعي
- ٥) دعم وتشجيع الأنشطة الطلابية.
- ٦) نظم معلومات متكاملة تغطي كافة الأنشطة الجامعية
- ٧) تدويل دارالعلوم

## القيم الحاكمة

تحكم كلية دارالعلوم مجموعة من القيم، تسعى دومًا لتفعيلها وترسيخها بما يحقق رسالتها وغاياتها.  
من هذه القيم:

- (١) الشفافية
- (٢) العدالة
- (٣) التمكين
- (٤) الهدف الواحد
- (٥) تعظيم الجهد والعمل الجماعي
- (٦) تكريس العمل لخدمة المجتمع
- (٧) تداول المعرفة مع احترام الملكية الفكرية
- (٨) التعلُّم المستمر
- (٩) تشجيع الأداء المتميز

## سياسات الكلية

### (١) السياسات العامة :

- تبني السياسات العامة لقانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية
- تبني نظم ولوائح الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وقوانين العمل
- تبني نظم ولوائح الجهاز المركزي للمحاسبات
- تبني قوانين التعامل واللوائح التنفيذية من قانون المناقصات والمزايدات ٨٩ لسنة ١٩٩٨
- تبني الأسلوب الإداري الرشيد والشفافية في القيادة وأسس الحوكمة بالكلية

### (٢) سياسات التعليم والتعلم :

- سياسات القبول والتحويل (لائحة الطلاب)
- سياسات جذب الوافدين (المجلس الأعلى للجامعات)
- سياسة مصلحة الطالب أولاً (اللوائح الدراسية)

### (٣) سياسات البحث العلمي (سياسات الجامعة وخطتها الاستراتيجية)

- التطوير المستمر لمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي وفقاً للاتجاهات الدولية الحديثة والاهتمام بالدراسات العليا البينية بين الأقسام العلمية بالكلية
- التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمي بالكلية والاهتمام بتكوين فرق بحثية جماعية لإنجاز أبحاث تطبيقية لتوفير حلول للمشاكل المجتمعية
- تطوير دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة من خلال التفاعل الإيجابي مع المشكلات البيئية ودعم التطوير المجتمعي في كافة المجالات

### (٤) سياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة (سياسات الجامعة وخطتها الاستراتيجية)

- الموازنة بين مخرجات التعليم والتعلم واحتياجات سوق العمل
- تدعيم الشراكة مع المؤسسات التعليمية والبحثية والمجتمعية المحلية والإقليمية والدولية

وقد راعينا في إجراء الخطة التنفيذية للكلية وتحليلها إلى غايات وأهداف، أن تكون متمشية مع غايات الجامعة وأهدافها الاستراتيجية، في سبيل

- تفعيل نظم ومعايير الجودة
- رفع كفاءة القدرة المؤسسية
- تطوير كفاءة الفاعلية التعليمية ونظم التقييم
- تنمية الموارد البشرية (طلاب وباحثين ، أعضاء هيئة التدريس، وهيئة معاونة، وجهاز إداري)
- تطوير ودعم منظومة البحث العلمي
- تنمية الموارد الذاتية

### وفيما يلي عرض لاتساق غايات المؤسسات

غايات الجامعة	غايات دارالعلوم
برامج وخدمات في ضوء معايير الجودة الدولية.	رفع كفاءة العملية التعليمية بالكلية.
تميز الأداء المؤسسي وتنمية الموارد الذاتية.	تميز الأداء المؤسسي وتنمية الموارد الذاتية.
تنمية مهارات الطلاب وقدراتهم على الإبداع والابتكار والتفكير العلمي وزيادة الأعمال.	دعم وتشجيع الأنشطة الطلابية
تميز مهارات الموارد البشرية وقدراتها بالجامعة.	رفع كفاءة الأداء المؤسسي والموارد البشرية بالكلية وفق معايير الجودة
منظومة متطورة للبحث العلمي.	تطوير منظومة الدراسات العليا ودعم البحث العلمي
دور متميز للجامعة في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.	تنمية خدمة المجتمع والعمل على تحقيق الرضا المجتمعي
نظم معلومات تغطي كافة الأنشطة الجامعية.	نظم معلومات متكاملة تغطي كافة الأنشطة الجامعية
تدويل الجامعة.	تدويل الكلية

## ارتباط استراتيجية الكلية باستراتيجية الجامعة

تمثلت نقطة الانطلاق للعمل بمشروع التخطيط الاستراتيجي لكلية دارالعلوم للسنوات الخمسة المقبلة في الاسترشاد برؤية جامعة القاهرة ورسالتها وغاياتها؛ سعياً للمساهمة بدور فاعل في تحقيق هذه الغايات على مستوى الكلية من خلال:

- المسؤولية المجتمع والتنمية البيئية
- إثراء الفرد عن طريق تكوينه المعرفي والمهاري في تخصصه
- الحفاظ على الصدارة والريادة في إنتاج المعرفة
- التميز في تقديم الخدمات المعرفية ورفع القدرة التنافسية
- توافق مخرجات التعليم والتعلم واحتياجات سوق العمل
- تطوير ودعم منظومة البحث العلمي
- تدعيم الشراكة مع المؤسسات التعليمية والبحثية والمجتمعية المحلية والدولية

## منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

(١) اتساقاً مع منهجية الخطة الاستراتيجية للجامعة، اتبعنا منهج (Draw-See-Think-Plan) في إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية:

- Draw: لرسم الصورة المثالية أو الوضع النهائي الذي تسعى المؤسسة إلى تحقيقه؛
- See: توصيف الوضع الحالي لرصد الفجوة بينه وبين الوضع الذي ينبغي أن يكون؛
- Think: التفكير في الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لسد الفجوة بين الوضع الحالي والمثالي؛
- Plan: وضع الخطة المناسبة من حيث الأهداف والتمويل والإطار الزمني لتنفيذ ذلك.



٢) اعتمدنا النموذج المرجعي للعمل على نموذج ماكينزي ( 7s - Mckinsey Analysis Model ) للتوصل إلى مجالات القوة والضعف على مستوى سبعة أبعاد رئيسية داخل المؤسسة، هي:

- ١) الهيكل Structure
- ٢) العاملون أو الأفراد Staff
- ٣) الموارد Sources
- ٤) المهارات Skills
- ٥) القيم المشتركة Shared Values
- ٦) الأسلوب الإداري Style of Management
- ٧) الأنظمة والإجراءات System & Procedures

٣) كما اعتمدنا على تقييم البيئة الداخلية والخارجية للكلية على نموذج (SWOT) لتحديد: (١) نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخاصة بالمؤسسة، (٢) وكذلك الغايات والأهداف الاستراتيجية المراد تحقيقها، (٣) ثم الأهداف التنفيذية والأنشطة؛ آخذين في الاعتبار مؤشرات قياس كفاءة الأداء المعتمدة من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد. وتحليل الفجوة بين الغايات المطلوب تحقيقها من ناحية، ونتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية من ناحية أخرى؛ استطعنا تحديد الأنشطة والبرامج والاحتياجات الخاصة لتطوير الكلية في الخمس سنوات المقبلة.

### مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية

مرت عملية وضع الخطة الاستراتيجية لكلية دارالعلوم بالمراحل الآتية:

- تشكيل فريق العمل وتدريبه بوحدة التخطيط الاستراتيجي
- فحص الوثائق اللازمة، وتقييم الخطة الاستراتيجية السابقة، ومراجعة الدراسة الذاتية
- مراجعة رؤية الكلية ورسالتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية وإعادة صياغتها صياغة أولية
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية

- تنظيم ورش عمل لإعادة صياغة هذه العناصر وبلورتها
- عرض ومناقشة الصيغ النهائية على بعض الأطراف المعنية
- التحليل الإحصائي والوصفي
- كتابة الخطة الاستراتيجية
- المتابعة المستمرة مع الخبير الاستراتيجي بجامعة القاهرة
- المراجعة
- الاعتماد والإعلان

### التحليل البيئي لتحديد الوضع الراهن

كما سبقت الإشارة، فقد اعتمدنا في تحليل البيئة الداخلية على طريقة التحليل الرباعي (SWOT) المتعارف عليها في مجال التحليل البيئي؛ من أجل: (١) تحديد نقاط القوة داخل المؤسسة مما يساعد في تحديد الأولويات التي يمكن تحقيقها؛ (٢) تحديد نقاط الضعف لإدراك كيفية التغلب عليها وتحويلها إلى نقاط قوة.

أما على مستوى تحديد الوضع الراهن للمؤسسة، فقد اعتمدنا في تقييم المتغيرات البيئة الخارجية على نموذج PEST الذي يتكون من أربعة مجالات أساسية (سياسية، اقتصادية، اجتماعية، تكنولوجية)؛ لتحليل البيئة الخارجية التي تؤثر سلباً أو إيجاباً على أداء المؤسسة وقدرتها التنافسية في تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة، ومن ثمَّ (٣) تحديد الفرص المتاحة أمام الكلية لتعظيمها واستثمارها في عملية التطوير: تحديد التحديات والمخاطر التي تواجهها المؤسسة لتلافي أثرها السلبي في المستقبل.

### أدوات التحليل البيئي

(١) الوثائق: عقد فريق التخطيط الاستراتيجي ورش عمل قام فيها باستقصاء وفحص وثائق المعايير المختلفة بمحورَي القدرة المؤسسية والفاعلية.

٢) **المقابلات المختلفة** مع أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والخريجين، والإداريين، والقيادات الأكاديمية بالكلية، والجهات المستفيدة، من خلال ورش العمل وجلسات العصف الذهني بهدف تحديد نقاط القوة والضعف داخل الكلية، والفرص والتهديدات التي تواجهها من الخارج.

٣) **الاستبانات واستطلاعات الرأي** التي صُممت للحصول على البيانات الأساسية من أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والخريجين، والإداريين، والقيادات الأكاديمية بالكلية، والجهات المستفيدة، وقد شملت هذه الاستبانات أسئلة عن المجالات السبعة التي تستخدم في التحليل البيئي: الهيكل التنظيمي، والأفراد، والنظم والسياسات، والمهارات، والموارد، وأنماط الإدارة، بالإضافة إلى القيم المشتركة.

٤) **الملاحظة**: حيث تم تشكيل فريق عمل بوحدة ضمان الجودة لتحديد مستوى التجهيزات في كل من: المدرجات، والمكتبة، وقاعة الرسائل، ومعامل الحاسب الآلي، والمكاتب وسائر وحدات الخدمات بالكلية.

### إجراءات تحليل البيانات

مرت عملية تحليل البيانات بالخطوات التالية:

- إعداد الاستبانات لكل الأطراف المعنية بالكلية من (القيادات، وأعضاء هيئة تدريس والهيئة معاونة، والطلاب، والباحثين والخريجين، والإداريين)
- إعداد استمارة المقابلة؛ لجمع البيانات في مجموعات بؤرية
- إعداد استمارة ملاحظة؛ للوقوف على الواقع الخاص بالبنية التحتية
- تطبيق الأدوات وتحليل الاستبانات واستخراج النتائج الإحصائية والوصفية
- مراجعة الدراسة الذاتية وتحديد جوانب القوة والضعف في كل معيار من معايير الاعتماد
- توزيع مخرجات تحليل البيانات من نقاط قوة ونقاط ضعف في مصفوفة العوامل الاستراتيجية السبعة الداخلية وفق نموذج ماكينزي ( 7s Mckinsey model )

- عقدت ورش عمل متعددة وجلسات عصف ذهني تضم معظم فئات الكلية من أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والإداريين؛ لإجراء التحليل الرباعي وتعديله
- إعداد تقرير عن مقابلات الجهات المستفيدة
- إجراء التوصيف الكمي للتحليل البيئي عن طريق تحديد وزن كل عنصر من عناصر التحليل الرباعي (Weight)، وتحديد نسبته الى باقي العناصر (Rate) بناء على تحليل الاستبانات، فتكونت مجموعة بؤرية (focus group) تم فيها تحديد الوزن (Weight)
- رصد الـ TOWS أو ما يسمى بمصفوفة القوى والفرص (SO matrix) من أجل اتخاذ الغايات والقرارات الاستراتيجية الناتجة عن التحليل البيئي الداخلي والخارجي.
- بالتوازي مع الدعم الفني والاستشارات الدورية مع خبير التخطيط الاستراتيجي بجامعة القاهرة.

## تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)

### أولا نقاط القوة:

#### ١. في الهيكل التنظيمي:

- وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلم
- يضم الهيكل الوحدات و المراكز المستحدثة
- يتميز الهيكل بالمرونة ووضوح العلاقات الرأسية و الأفقية

#### ٢. في الافراد:

- كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في التعليم والتدريب والبحث
- ارتفاع مستوى الوعي بالجودة بين أطراف الكلية المتنوعة وارتفاع قابليتهم للتطوير
- التواصل جيد بين هيئة التدريس بالكلية والطلاب على المستوى العلمي والاجتماعي
- التزام أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات المهنة والعمل الجامعي
- تنوع المدارس العلمية التي يتبناها أعضاء هيئة التدريس

#### ٣. في الموارد:

- اتباع أساليب فعالة في تحديد التكلفة المناسبة لكل اجراءات وأداءات الكلية فيما يساعد على خفض التكلفة
- تنوع مصادر التمويل
- استحداث برامج جديدة تساهم في تنمية الموارد الذاتية للكلية
- تقديم خدمات جديدة تساهم في تنمية الموارد الذاتية للكلية (قياس مستوى الموظفين الجدد لمختلف المؤسسات)

#### ٤. في المهارات:

- وجود برنامج تأهيلي للطلاب المستجدين
- وجود برنامج التدريب الميداني لطلاب الفرقتين الثالثة والرابعة

- وجود برامج تدريبية لتأهيل الطالب لسوق العمل بمركز التدريب اللغوي
- تنوع الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم
- وجود برنامج متخصص لرفع كفاءة الجهاز الإداري
- تنوع الأنشطة الطلابية والندوات العامة التي تقام في الكلية

#### ٥. في القيم المشتركة:

- اتساق القيم الحاكمة للكلية وسياسات العمل بها مع القيم الحاكمة للجامعة وسياساتها

#### ٦. في الأسلوب الإداري:

- نمط الإدارة ديمقراطي بشكل مقبول
- لا يوجد تعارض أو تداخل بين النظم واللوائح المختلفة
- وجود توصيف وظيفي لأعضاء الجهاز الإداري بالكلية

#### ٧. في النظام والإجراءات:

- وجود نظم قانونية ومالية محددة
- وجود مراكز ووحدات ذات طابع خاص
- وجود نظم للمساءلة والمحاسبية
- تنوع برامج الدراسات العليا
- قوة البرنامج التعليمي الخاص بمرحلة الليسانس
- تنوع آليات جذب الوافدين
- وضوح سياسات قبول طلاب الدراسات العليا
- تنوع دور الكلية في تحقيق المسؤولية الاجتماعية والإقليمية
- يوجد نظام داخلي متكامل لإدارة الجودة
- وجود مكتب الإرشاد والدعم الطلابي

- وجود مركز للقياس والتقويم المستمر بالكلية
- استحداث وحدة للتعليم الإلكتروني
- استحداث وحدة لإدارة الأزمات والكوارث
- تفعيل دور وحدة شئون الخريجين من خلال وسائل التواصل الاجتماعي
- اختبارات تحديد المستوى للطلاب المستجدين المصحح إلكترونياً
- وجود برنامج لرعاية المتفوقين
- وجود برنامج دعم أكاديمي للمتأخرين دراسياً

## ثانياً. نقاط الضعف:

### ١. في الهيكل التنظيمي:

- الهيكل غير معن بالشكل المناسب
- لم يتم تفعيل الوحدات المستحدثة بالهيكل

### ٢. في الأفراد:

- زيادة أعداد الطلاب
- عدم كفاية أعضاء هيئة التدريس
- ضعف مستوى الخدمات المقدمة من العمالة المعاونة

### ٣. في الموارد:

- عدم وجود آليات لتطوير للإمكانات المادية
- عدم استثمار الإمكانات المتاحة للعمل بالشكل الكافي داخل الكلية
- عدم توافر أجهزة الحاسب الآلي بصورة مناسبة لأعداد الطلاب
- عدم كفاية أجهزة التهوية والإضاءة بقاعات الدرس
- عدم وجود أماكن كافية لاستراحات الطلاب



- ضعف المصادر الخارجية
- انتهاء مصادر التمويل للمشروعات القائمة

#### ٤. في المهارات:

- نقص الوعي الطلابي بالأنشطة الطلابية
- عدم فاعلية التواصل الأكاديمي بالكلية
- ضعف المستوى المهاري للطلاب الجدد

#### ٥. القيم المشتركة:

- القيم الحاكمة للكلية تحتاج إلى تفعيل بالشكل الذي يحقق رسالة الكلية والجامعة

#### ٦. في الأسلوب الإداري:

- عدم كفاية الحوافز والإجراءات التي تتبعها الكلية للتغيير والتطوير

#### ٧. في الأنظمة والإجراءات:

- عدم تفعيل الساعات المكتبية
- عدم تفعيل دور إدارة العلاقات الثقافية
- عدم تحديث موقع الكلية الإلكتروني
- عدم كفاية نظام الرعاية الصحية داخل الكلية
- عدم تفعيل خطة البحث العلمي بالكلية بالشكل الكافي
- تقليدية طريقة التدريس لدى بعض الأساتذة
- عدم كفاية سياسة التشجيع والتحفيز لهيئة التدريس والهيئة المعاونة
- ضعف آليات الإعلان للدراسات العليا
- تفاوت طرق القياس والتقويم لامتحانات القبول بالدراسات العليا



## تحليل البيئة الخارجية (الفرص والتحديات)

أولاً . الفرص المتاحة للكلية:

تناولت الدراسة أهم الظروف الحالية والمستقبلية التي تحيط بالكلية والتي يمكن استغلالها

لتحقيق أهداف ونتائج إيجابية إضافية للكلية، ومنها:

- ١) تفضيل سوق العمل لخريجي دارالعلوم
- ٢) السمعة الجيدة لكلية عملياً وإقليمياً وعالمياً
- ٣) إقبال الوافدين على الدراسة بالكلية
- ٤) زيادة الطلب على التعليم المفتوح
- ٥) إنشاء هيئة قومية لضمان الجودة
- ٦) نمو الطلب على التعليم العالي والمتمثل في الأعداد المتزايدة للطلبة بالكلية
- ٧) زيادة الإقبال على تعلم اللغة العربية من الناطقين بغيرها
- ٨) تنوع سوق العمل أمام خريج دارالعلوم
- ٩) المنهج الوسطي الذي تتميز به مدرسة دارالعلوم-جامعة القاهرة ثقافياً وفكرياً، في عالم يواجه فكراً متطرفاً
- ١٠) تفعيل نظم تقنية المعلومات في الكلية في التدريس والتقويم والإدارة
- ١١) إقبال الباحثين من الدول العربية والعالم الإسلامي على برامج الدراسات العليا بالكلية
- ١٢) وجود فرص عمل متميزة للخريجين الحاصلين على تدريب فعال
- ١٣) زيادة إقبال الباحثين على النشر في مجلات الكلية
- ١٤) الشراكة الأوروبية مع مصر (overseas programme)
- ١٥) وجود مركز للطباعة والنشر بجامعة القاهرة بأسعار تنافسية

## ثانياً. التحديات المتوقعة للكلية:

أظهرت نتائج الدراسة أهم التحديات والتهديدات التي تواجه الكلية سواءً في الوقت الراهن أو على المدى البعيد في البيئة الخارجية، ومنها :

- (١) ازدياد الجامعات والمعاهد المناظرة التي تستقطب الوافدين الراغبين في دراسة العربية
- (٢) ازدياد التطور الهائل في تكنولوجيا التعليم
- (٣) قلة اهتمام المجتمعات العربية بالتراث وتعلم اللغة العربية
- (٤) وجود بعض القيود التي تحول دون تدفق الطلاب والباحثين الراغبين في الدراسة بالكلية
- (٥) انتشار أنماط التعلم غير التقليدية
- (٦) ضعف الموارد المالية المتاحة لملاحقة احتياجات التطور التكنولوجي
- (٧) ضعف مستوى الطلاب المستجدين في مهارات اللغة العربية
- (٨) زيادة أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية سنوياً
- (٩) وجود مراكز غير شرعية تقدم مواد تعليمية للطلاب وتؤثر سلباً على أدائهم الدراسي
- (١٠) التأثير السلبي لتصدير الإعلام صورة نمطية غير دقيقة عن اللغة العربية ومعلميها

## التوصيف الكمي للتحليل الرباعي

### (١) المصفوفة الكمية للبيئة الداخلية

تعليق	WXR	R	W	نقاط القوة
بناء على نتائج الاستبانات	0.6	4	0.15	كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم
بناء على نتائج الاستبانات	0.5	3	0.15	قوة البرامج الدراسية
	0.3	3	0.1	تقديم خدمات جديدة تساهم في تنمية الموارد
	0.2	3	0.05	وجود برامج تدريبية متميزة
	0.2	4	0.05	هيكل تنظيمي مرن يتضمن وحدات مستحدثة
تعليق	WXR	R	W	نقاط الضعف
بناء على تقارير الملاحظة	0.2	2	0.1	زيادة أعداد الطلاب
بناء على اختبارات تحديد المستوى	0.1	1	0.1	ضعف المستوى المهاري للطلاب الجدد
	0.2	2	0.1	انتهاء مصادر التمويل للمشروعات القائمة
	0.2	2	0.1	عدم تفعيل الخطة البحثية بالشكل الكافي
	0.2	2	0.1	تقليدية طريقة التدريس لدى بعض الأساتذة
	2.7		1	مجموع نقاط القوة والضعف

## ٢) المصفوفة الكمية للبيئة الخارجية

الفرص	W	R	W×R	تعليق
تفضيل سوق العمل لخريجي دارالعلوم	0.15	3	0.5	البرنامج التعليمي متميز
إقبال الطلاب الوافدين على الدراسة بالكلية	0.15	3	0.5	البرنامج التعليمي متميز
إنشاء هيئة قومية لضمان الجودة	0.1	3	0.3	
زيادة إقبال الأجانب على تعلم اللغة العربية	0.1	3	0.3	
إقبال الباحثين من الخارج على برامج الدراسات العليا بالكلية، وعلى النشر في مجلات الكلية	0.1	4	0.4	
التحديات	W	R	W×R	تعليق
ازدياد الجامعات والمعاهد المناظرة التي تستقطب الوافدين	0.1	2	0.2	التنافس القائم بين الكلية والكليات المناظرة
ضعف مستوى الطلاب المستجدين في مهارات اللغة العربية، وضعف المهارات البحثية لدى الهيئة المعاونة	0.1	2	0.2	
وجود مراكز غير شرعية تقدم مواد تعليمية للطلاب	0.05	1	0.1	
انتشار أنماط التعلم غير التقليدية	0.05	1	0.1	
ضعف الموارد الحكومية	0.1	1	0.1	
مجموع الفرص والتحديات	1		2.6	

## ٢) ملخص التوصيف الكمي:

تم تحديد مستوى الكلية بهذه المعادلة:  $2.7 = 2 \div 2.6 + 2.7$

ما يعني أن مستوى الكلية **متوسط**

# مصفوفة القوى والفرص في المؤسسة (SO matrix)

٢٠١٦ : ٢٠٢٠

الجدول الآتي يرصد الـ TOWS أو ما يسمى بمصفوفة القوى والفرص (SO matrix)؛ بغرض تحديد الأهداف التنفيذية الناتجة عن التحليل البيئي الداخلي والخارجي، ثم ترتيبها وفق درجة الأولوية.

مصنوفة [ الفرص والتحديات + نقاط القوة والضعف ]

ض	ق	
<p>ض١. زيادة أعداد الطلاب</p> <p>ض٢. ضعف المستوى المهاري للطلاب الجدد</p> <p>ض٣. انتهاء مصادر التمويل للمشروعات القائمة</p> <p>ض٤. عدم تفعيل الخطة البحثية بالكلية بالشكل الكافي</p> <p>ض٥. تقليدية طريقة التدريس لدى بعض الأساتذة</p>	<p>ق١. كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم</p> <p>ق٢. قوة البرامج الدراسية</p> <p>ق٣. تقديم خدمات جديدة تساهم في تنمية الموارد</p> <p>ق٤. وجود برامج تدريبية متميزة</p> <p>ق٥. هيكل تنظيمي مرن يتضمن وحدات مستحدثة</p>	
<p>ض١ص٥ = مراجعة سياسات القبول لتقليل أعداد الطلاب المستجدين</p> <p>ض٢ص٤ = تطوير الخطة البحثية للأقسام ودعمها</p> <p>ض٣ص١ = تفعيل البرنامج التأهيلي للمستجدين</p> <p>ض٤ص٥ = استحداث وحدة لرعاية الوافدين وتفعيل النشر في مجالات الأقسام</p> <p>ض٥ص٣ = تدريب أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في مشاريع تنافسية</p>	<p>ق١ص١ق٢ص٢ = استحداث برامج دراسية تخدم سوق العمل</p> <p>ق١ص٥ = تأهيل الكلية للاعتماد طبقاً لمعايير الجودة</p> <p>ق١ق٤ص٥ = برامج لغير الناطقين بالعربية</p> <p>ق١ق٢ص٢ص٥ = استحداث ليسانس الوافدين</p> <p>ق٥ص١ = تفعيل دور وحدة الخريجين في التواصل والتوظيف</p>	<p>ص١. تفضيل سوق العمل لخريجي دار العلوم</p> <p>ص٢. إقبال الطلاب الوافدين على الدراسة بالكلية</p> <p>ص٣. إنشاء هيئة قومية لضمان الجودة</p> <p>ص٤. زيادة إقبال الأجانب على تعلم اللغة العربية</p> <p>ص٥. إقبال الباحثين من الخارج على برامج الدراسات العليا بالكلية، وعلى النشر في مجالات الكلية</p>
<p>ض١ص٢ت٥ = استحداث "ليسانس متميزة"</p> <p>ض٥ص٥ت٥ = وضع خطة للتدريب على الوسائل الحديثة في التدريس</p> <p>ض٤ص٢ت٥ = وضع خطة للتدريب على مهارات الكتابة العلمية ونشر الأبحاث</p> <p>ض٤ص١ت٢ت٥ = تفعيل دور مركز اللغات والأبحاث اللغوية المتقدمة</p>	<p>ق١ق٢ت٢ت٥ = استحداث برنامج "تقوية" للطلاب المتعثرين</p> <p>ق٤ت٣ت٤ت٥ = تفعيل دور وحدة التدريب والمراكز ذات الطابع الخاص</p> <p>ق١ت١ = تفعيل بروتوكولات التعاون مع الجامعات العالمية</p> <p>ق١ت٥ = استحداث برنامج "تعليم العربية لغير المتخصصين"</p> <p>ق٢ت٢ = تطوير آلية "حقيبة المقررات" إلى "الكتاب المرجعي"</p>	<p>ت١. ازدياد الجامعات والمعاهد المناظرة التي تستقطب الوافدين</p> <p>ت٢. ضعف مستوى الطلاب المستجدين في مهارات اللغة العربية، وضعف المهارات البحثية لدى الهيئة المعاونة</p> <p>ت٣. وجود مراكز غير شرعية تقدم مواد تعليمية للطلاب</p> <p>ت٤. انتشار أنماط التعلم غير التقليدية</p> <p>ت٥. ضعف الموارد الحكومية</p>

# الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية

في ضوء التحليل البيئي

٢٠١٦ : ٢٠٢٠

## الخطة التنفيذية حتى ٢٠٢٠

### الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية في ضوء التحليل البيئي

#### ١. رفع كفاءة العملية التعليمية بالكلية :

##### ١.١. تطوير برنامج ومقررات مرحلة الليسانس ودعمها.

- ١.١.١. وضع خطة زمنية لاستكمال توصيف البرامج والمقررات
- ٢.١.١. وضع خطة لتحسين مستوى الطلاب المستجدين
- ٣.١.١. ملاءمة البرنامج التعليمي والمقررات الدراسية لاحتياجات سوق العمل
- ٤.١.١. الاهتمام بالمؤشرات والدلالات لزيادة فاعلية البرنامج التعليمي

##### ١.٢. توفير فرص التعلم وتطوير أساليب التعليم والتسهيلات الداعمة.

- ١.١.٢. تطوير أساليب التعليم والتعلم وتطبيق أنماط غير تقليدية
- ٢.١.٢. وضع آلية لتقليل أعداد الطلاب في القاعات الدراسية
- ٣.١.٢. وضع خطة متكاملة لتقويم الطلاب
- ٤.١.٢. وضع خطة لتدعيم الطلاب أكاديميا

#### ٢. رفع كفاءة الأداء المؤسسي والموارد البشرية بالكلية وفق معايير الجودة :

##### ١.٢. التقييم المستمر لمستوى الأداء المؤسسي

- ١.١.٢. رفع كفاءة وحدة ضمان الجودة في الكلية
- ٢.١.٢. وضع معايير وآليات لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.
- ٣.١.٢. الاستفادة من نتائج التقييم

##### ٢.٢. تنمية مهارات الجهاز الإداري

- ٢.١.٢. وضع خطة تدريبية لرفع كفاءة الجهاز الإداري



٢.١.٢. قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وتحسينه

٣.٢. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

١.٣.٢. تدريب الهيئة المعاونة على المهارات التعليمية والبحثية

٢.٣.٢. تنظيم ورش عمل لنشر الوعي وتنمية المهارات في توصيف المقررات وإعداد ملف

المقرر وإعداد ملف الإنجاز واستخدام التكنولوجيا في التدريس ووضع بنوك الأسئلة

٤.٢. تنمية قدرات الطلاب والخريجين

١.٤.٢. تفعيل برنامج التدريب الميداني لطلاب الكلية

٢.٤.٢. استحداث برامج جديدة تتواءم مع احتياجات سوق العمل

٣.٤.٢. تفعيل دور وحدة الخريجين في التواصل الفعال والتوظيف

٤.٤.٢. تفعيل مشاركة الخريجين في تقييم إدارة الكلية

٥.٤.٢. توفير وسائل اطلاع الخريج على أخبار الكلية وأنشطتها والمشاركة فيها

**٣. تطوير منظومة الدراسات العليا ودعم البحث العلمي:**

١.٣. تطوير برامج الدراسات العليا ودعمها.

١.١.٣. ملاءمة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للدراسات العليا لاحتياجات سوق

العمل.

٢.١.٣. توفير كافة الموارد والتسهيلات لتنفيذ برامج الدراسات العليا وضمان رضا الطلاب

٣.١.٣. إنشاء إدارة لرعاية الباحثين الوافدين أكاديميا

٤.١.٣. وضع آلية دقيقة لنظام قياس وتقييم قبول الطلاب بالدراسات العليا

٢.٣. الارتقاء بمستوى البحث العلمي ودعم أنشطته العلمية وتعزيزها.

١.٢.٣. استحداث خدمة المكتبة الإلكترونية

١.٢.٣. تحديث الخطط البحثية بالأقسام العلمية والدعم المالي للنشر في المجلات المحكمة

١.٢.٣. تدريب الهيئة المعاونة على آليات نشر البحوث العلمية محليا ودوليا

**٤. تنمية خدمة المجتمع والعمل على تحقيق الرضا المجتمعي:**

#### ١.٤. تلبية احتياجات المجتمع وتنمية البيئة

- ١.١.٤. تفعيل دور وحدة خدمة المجتمع بما يحقق الرضا المجتمعي
- ٢.١.٤. عقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني
- ٣.١.٤. عقد فصول محو الأمية
- ٤.١.٤. وضع خطة لتنمية الوعي المجتمعي في اللغة والثقافة والفكر

#### ٥. دعم وتشجيع الأنشطة الطلابية:

##### ١.٥. تطوير رعاية الشباب بالكلية

- ١.١.٥. زيادة الأنشطة الطلابية وتنوعها بما يلي رغبات الطلاب وهواياتهم
- ٢.١.٥. دعم أنشطة اتحاد الطلاب
- ٣.١.٥. تفعيل مشاركة الطلاب في عمليات التقييم واستطلاع الرأي والمؤتمرات العامة للكلية
- ٤.١.٥. تشجيع الطلاب على المشاركة في أنشطة "أصدقاء الجودة"

#### ٦. نظم معلومات متكاملة تغطي كافة الأنشطة الجامعية:

##### ١.٦. تطوير نظم المعلومات والتقييم بالكلية:

- ١.١.٦. تحديث الموقع الإلكتروني للكلية
- ٢.١.٦. إتاحة روابط لصفحات الإدارات والأقسام العلمية على موقع الكلية لتفعيل الخدمات
- ٣.١.٦. تعميم دور وحدة القياس والتقييم بحيث تشمل كل الاختبارات والقياسات بالكلية
- ٤.١.٦. إتاحة نتائج الاختبارات للطلاب على موقع وحدة القياس والتقييم
- ٥.١.٦. وضع آلية لإجراء الاختبارات الشفوية إلكترونياً عن طريق معامل اللغات
- ٦.١.٦. استحداث شبكة تواصل داخلية (إنترانت) لأجهزة الحاسب الآلي

#### ٧. تدويل دارالعلوم

##### ١.٧. تشجيع اتفاقيات التعاون الثقافي المشترك بين كلية دارالعلوم والجامعات الإقليمية والعالمية:

- ١.١.٧. استحداث برامج تعليمية مشتركة مع الجامعات الإقليمية والعالمية

٢٠١٧. تفعيل بروتوكولات التعاون المشترك واستحداث أخرى جديدة  
٣٠١٧. وضع خطة للتبادل الثقافي والزيارات على مستوى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس

### تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والأهداف الاستراتيجية حتى ٢٠٢٠

م	البند	الوضع الراهن	المأمول	الملاحظة
١	نسب هيئة التدريس إلى الطلاب	١ : ٨٨	١ : ٥٠	تقسم الطلاب إلى مجموعات
٢	نسب الهيئة المعاونة إلى الطلاب	١ : ١٢٥	١ : ٢٥	مشاركة كل الهيئة في التدريس
٤	نسب الطلاب إلى مساحات المدرجات	١ : ٣ م <sup>٢</sup>	١ : ٢ م <sup>٢</sup>	تعديل الجدول وفترات التدريس
٥	نسب الطلاب إلى مساحات المكتبات	١ : ١٢ م <sup>٢</sup>	١ : ٥ م <sup>٢</sup>	زيادة ساعات العمل بالمكتبة
٦	نسب أعداد الحاسبات إلى الطلاب	١ : ٨٠٥	١ : ١٠	دعم سياسة التزويد

### تحديد مصادر التمويل المتاحة

تتمثل مصادر التمويل الأساسية للكلية في المصادر التالية:

- (١) الموازنة العامة للدولة
- (٢) ميزانية مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد
- (٣) بعض مصادر التمويل الذاتي كمجلة الكلية، والبرامج التدريبية، والوحدات ذات الطابع الخاص، والصناديق الخاصة.

### ترتيب الأولويات في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح

بناء على نتائج التحليل البيئي التي شملت نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة والصعوبات المتوقعة، وفي ضوء الأهداف المرجوة من تنفيذ الخطة الاستراتيجية لرفع جودة الأداء واستمراريتها، يمكن ترتيب الأولويات كما يلي:

- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري بالكلية بما يتلاءم مع متطلبات تطوير الأداء والجودة
- تنمية موارد الكلية بما يتلاءم مع الدعم المطلوب واستمرارية جودة الأداء
- تفعيل اتفاقيات التعاون المشترك بين الكلية والجامعات العالمية
- تعزيز نظم القياس والتقويم المستمر بالكلية
- تطوير أساليب التعليم والتعلم وتطبيق أنماط غير تقليدية
- زيادة الوعي المجتمعي بدور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.



العنوان: كلية دار العلوم .. جامعة القاهرة .. الحرم الجامعي .. مدخل محطة مترو جامعة القاهرة .. أمام المكتبة المركزية.  
تليفون: ٣٥٧٢٧٠٤٨ / ٣٥٧٢٧١٣٩ داخلي : ٣٤٢٩٠ فاكس : ٣٥٧٢٧٤٧٧  
موقع الكلية على الإنترنت: [darelom.cu.edu.eg](http://darelom.cu.edu.eg)

صفحة ٤٤ من ٦٥



# الخطة التنفيذية

٢٠١٦ : ٢٠٢٠

العنوان: كلية دار العلوم .. جامعة القاهرة .. الحرم الجامعي .. مدخل محطة مترو جامعة القاهرة .. أمام المكتبة المركزية.  
تليفون: ٣٥٧٢٧٠٤٨ / ٣٥٧٢٧١٣٩ داخلي: ٣٤٢٩٠ : فاكس: ٣٥٧٢٧٤٧٧  
موقع الكلية على الإنترنت: [darelom.cu.edu.eg](http://darelom.cu.edu.eg)

صفحة ٤٥ من ٦٥

## غاية (١) : رفع كفاءة العملية التعليمية بالكلية

الهدف الاستراتيجي ١.١ : تطوير برنامج ومقررات مرحلة الليسانس ودعمها .

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسئول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				من	إلى			
ذاتي	قائمة بالاحتياجات المختلفة للبرنامج الدراسي	عدم حضور بعض جهات التوظيف	٢٠٠٠	١٦	١٦	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة الجودة</li> </ul>	إعداد دراسة مسحية لاحتياجات سوق العمل	١٠٠٠
تمويل ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إتمام جميع التوصيفات واعتمادها بنهاية العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧م</li> </ul>	عزوف أعضاء هيئة التدريس	٥٠٠٠	١٧	١٦	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة</li> <li>• الأقسام العلمية</li> </ul>	توصيف البرنامج ليتوافق مع متطلبات سوق العمل	١٠٠٠

تمويل ذاتي + هبات	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تأهيل كافة طلاب الفرقة الأولى بنهاية عام ٢٠١٦ م</li> <li>• تأهيل كافة طلاب الفرقة الأولى والثانية بنهاية عام ٢٠١٧</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نقص التمويل</li> <li>• عزوف أعضاء الهيئة المعاونة</li> <li>• عزوف الطلاب</li> </ul>	١٠٠٠٠	١٧	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة</li> <li>• منسق البرنامج</li> </ul>	إعداد توصيف البرنامج والمقررات ) مع إضافة التدريب الميداني	١٠٠
-------------------	---	--	-------	----	----	---	--	-----



الهدف الاستراتيجي ٢.١ : توفير فرص التعلم وتطوير أساليب التعليم والتسهيلات الداعمة

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسئول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				إلى	من			
ذاتي + خزانة الدولة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أعداد الطلاب لاتزيد عن ٣٠٠ طالب</li> <li>• عدم الزيادة في السكن عن ٥٠ طالبًا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة عدد الملحقين بالكلية</li> <li>• قلة أعداد المدرجات واستحداث وحدات وإدارات جديدة.</li> </ul>	٥٠٠٠	17	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>• مسئول الجدول</li> </ul>	إعداد جداول دراسية تعتمد على تقليل الطلاب بالقاعات الدراسية	١٠
	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>				<ul style="list-style-type: none"> <li>•</li> </ul>	خطة صيانة دورية للوسائل التعليمية وقاعات الدرس	١٠

تمويل ذاتي + خزانة	<ul style="list-style-type: none"> <li>ارتفاع نسب النجاح ٤٠%</li> <li>تسليم الكتاب الجامعي في الشهر الأول من العام</li> <li>ارتفاع نسبة رضا الطلاب بنسبة ٥٠% تقاس عن طريق الاستبانات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة عدد الطلاب</li> <li>ضعف المهارات التكنولوجية للهيئة المعاونة</li> <li>ضعف التمويل</li> </ul>	١٠٠٠٠	20	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>مدير إدارة الشئون التعليم والطلاب</li> </ul>	تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي للطلاب والساعات المكتبية	٣.2.1
--------------------------	---	---	-------	----	----	--	---	-------

### غاية (٢): رفع كفاءة الأداء المؤسسي والموارد البشرية بالكلية وفق معايير الجودة

#### الهدف الاستراتيجي ١.٢: التقييم المستمر لمستوى الأداء المؤسسي

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسؤول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				من	إلى			
ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل لجنة مراقبة الجودة ودخولها في كافة أنشطة المؤسسة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> <li>نقص الموظفين</li> </ul>	٥٠٠٠٠	٢٠	١٦	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكلاء الكلية</li> <li>أمين الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	رفع كفاءة وحدة ضمان الجودة في الكلية	١.١.٢

ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد نظام المحاسبة والمكافئة بناء علي التقييم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> </ul>	٥٠٠٠	18	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكلاء الكلية</li> <li>أمين الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> <li>مدير وحدة القياس والتقييم</li> </ul>	وضع معايير وأليات لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين	٢٠١٦
ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>اعتماد قرار بإنشاء لجنة للمراجعة والتقييم</li> <li>تنفيذ توصيات اللجنة بناء علي مخرجات عملية التقييم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> </ul>	١٠٠٠٠	20	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكلاء الكلية</li> <li>أمين الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> <li>مدير وحدة القياس والتقييم</li> </ul>	وضع خطة للاستفادة من نتائج التقييم	٢٠١٦

### الهدف الاستراتيجي ٢.٢ : تنمية مهارات الجهاز الإداري

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسئول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				من	إلى			
ذاتي + خزانه	<ul style="list-style-type: none"> <li>تدريب ٢٥% من أعضاء الجهاز الإداري سنويًا في مجال التخصص</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>آليات التوظيف بالجامعة</li> <li>نقص التمويل</li> <li>ضعف المهارات عند قطاع من الإداريين المعيّنين في غير تخصصهم</li> </ul>	١٠٠٠٠٠	٢٠	١٦	مدير وحدة التدريب	وضع خطة تدريبية لرفع كفاءة الجهاز الإداري	٢٠١٦

ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عمل استبيانات.</li> <li>• عمل اجتماعات مع المعنين بالأمر.</li> <li>• تحليل نتائج.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نقص التمويل.</li> <li>• عزوف المستفيدين عن الإدلاء بأصواتهم</li> </ul>	١٠٠٠٠	18	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير مركز القياس والتقويم</li> </ul>	قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وتحسينه	٢٠٢٠
------	---	---	-------	----	----	---	---	------

الهدف الاستراتيجي ٣.٢ : تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسئول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				من	إلى			
ذاتي + خزانة	<ul style="list-style-type: none"> <li>تدريب ٢٥% من الهيئة التدريسية سنويًا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> <li>عزوف الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس</li> </ul>	١٠٠٠٠٠	١٦	٢٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة التدريب</li> </ul>	تدريب الهيئة المعاونة على المهارات التعليمية والبحثية	٣.٢.١
ذاتي + خزانة	<ul style="list-style-type: none"> <li>تدريب ٢٥% من الهيئة التدريسية سنويًا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل.</li> <li>عزوف الهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس</li> </ul>	١٠٠٠٠٠	16	20	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة التدريب</li> </ul>	تنظيم ورش عمل لنشر الوعي وتنمية المهارات في توصيف المقررات وإعداد ملف المقرر وإعداد ملف الإنجاز واستخدام التكنولوجيا في التدريس ووضع بنوك الأسئلة	٣.٢.٢

الهدف الاستراتيجي ٤.٢ : تنمية قدرات الطلاب والخريجين

م	الهدف التنفيذي	المسئول عن التنفيذ	الإطار الزمني		التكلفة	مخاطر التنفيذ	مؤشرات الأداء	التمويل
			من	إلى				
١.٤.٢	تفعيل برنامج التدريب الميداني لطلاب الكلية	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> <li>مسئول برنامج التدريب الميداني</li> </ul>	١٨	٢٠	١٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> <li>ضعف المستوي المهاري للطلاب الجدد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تدريب ١٠٠ طالب سنويًا من ٢٠١٨ من الفرقتين الثالثة والرابعة.</li> </ul>	ذاتي + هبات من المؤسسات
٢.٤.٢	استحداث برامج جديدة تتواءم مع احتياجات سوق العمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشئون الطلاب</li> <li>لجنة شئون التعليم والطلاب.</li> <li>مدير وحدة القياس والتقويم.</li> </ul>	18	20	١٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> <li>تعدد وتنوع احتياجات سوق العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل استبانات</li> <li>عمل اجتماعات</li> <li>تحليل النتائج</li> </ul>	ذاتي
٣.٤.٢	تفعيل دور وحدة الخريجين في التواصل الفعال والتوظيف	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>مدير شئون الخريجين</li> </ul>	17	20	١٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> <li>ضعف مهارات الخريج</li> <li>زيادة التنافسية بين المؤسسات في سوق العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>توظيف ١٠٠ طالب سنويًا</li> <li>نشر كل ما يخص أخبار الكلية علي الصفحة</li> </ul>	ذاتي + منح من المؤسسات
4.4.2	تفعيل مشاركة الخريجين في تقييم إدارة الكلية	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة شئون الخريجين</li> <li>مدير وحدة القياس والتقويم.</li> </ul>	16	20	٥٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>عزوف الخريجين عن إبداء الرأي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل استبانات إلكترونية</li> <li>اجتماعات</li> <li>ندوات</li> <li>تحليل النتائج</li> </ul>	ذاتي
5.4.2	توفير وسائل اطلاع الخريج على أخبار الكلية وأنشطتها والمشاركة فيها	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة شئون الخريجين.</li> <li>مدير وحدة القياس والتقويم</li> </ul>	16	20	٥٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود صفحة لوحدة الخريجين محدثة البيانات</li> </ul>	ذاتي

## غاية (٣): تطوير منظومة الدراسات العليا ودعم البحث العلمي

### الهدف الاستراتيجي ١.٣: تطوير ودعم برامج الدراسات العليا

م	الهدف التنفيذي	المسؤول عن التنفيذ	الإطار الزمني		التكلفة	مخاطر التنفيذ	مؤشرات الأداء	التمويل
			من □	إلى □				
١	ملاءمة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للدراسات العليا لاحتياجات سوق العمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية للدراسات العليا</li> <li>مدير إدارة الدراسات العليا</li> </ul>	١٦	١٨	١٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>تزايد احتياجات سوق العمل</li> <li>التطور التكنولوجي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ازدياد رضا سوق العمل.</li> <li>ازدياد نسبة الطلب في سوق العمل علي خريجي الكلية</li> </ul>	ذاتي + هبات من المؤسسات المستفيدة
٢	توفير كافة الموارد والتسهيلات لتنفيذ برامج الدراسات العليا وضمن رضا الطلاب	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية للدراسات العليا</li> <li>مدير إدارة الدراسات العليا</li> </ul>	١٧	١٨	٢٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف مصادر التمويل.</li> <li>عزوف الطالب عن إبداء الرأي عبر الاستبانات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة نسبة رضا الطلاب عبر الاستبانات.</li> </ul>	ذاتي + خزانة
٣	إنشاء إدارة لرعاية الباحثين الوافدين أكاديميا	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية</li> <li>عميد الكلية للدراسات العليا</li> </ul>	١٧	١٩	٢٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف مصادر التمويل</li> <li>عدم القدرة علي تخصيص المكان والموظفين لهذا العمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تخصيص مقر وموظفين.</li> <li>رضا الوافدين عبر الاستبانات</li> <li>نشر البحوث المقدمة من الوافدين في مجلات الكلية</li> </ul>	ذاتي + خزانة

ذاتي + خزانة	• قبول عدد محدد من طلاب الدراسات العليا	• بدء تطبيق اللائحة الجديدة للدراسات العليا عام ٢٠١٥	٥٠٠٠	17	16	• وكيل الكلية للدراسات العليا. • مدير إدارة الدراسات العليا. • مدير وحدة القياس والتقويم.	وضع آلية دقيقة لنظام قياس و تقويم قبول الطلاب بالدراسات العليا	٤.١.٣
--------------------	---	--	------	----	----	---	--	-------

### الهدف الاستراتيجي ٢.٣: الارتقاء بمستوى البحث العلمي ودعم وتعزيز أنشطته العلمية

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسئول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				من	إلى			
تمويل ذاتي	• ميكنة كافة الكتب في مكتبة دار العلوم كمرحلة أولى	• ضعف المهارات التكنولوجية لدى الموظفين • ضعف التمويل • ضخامة المكتبة الورقية	١٠٠٠٠٠	١٦	٢٠	• مدير وحدة الدراسات العليا • مدير المكتبة	استحداث خدمة المكتبة الإلكترونية	٣.٢.١
تمويل ذاتي	• اعتماد خطة بحثية للقسم • عدم خروج الخطط المسجلة عن إطار الخطة العامة. • تدعيم خمسة أبحاث للنشر سنويًا	• عزوف الأقسام عن توصيف الخطط • ضعف التمويل • ضعف المضمون العلمي لبعض الأبحاث	٢٠٠٠٠	16	19	• وكيل الدراسات العليا • رؤساء الأقسام السبعة	تحديث الخطط البحثية بالأقسام العلمية والدعم المالي للنشر في المجالات المحكمة	٣.٢.٢



تمويل ذاتي + خزانة	• تدريب كل أعضاء الهيئة المعاونة بحلول عام ٢٠٢٠	• ضعف المهارات البحثية عند قطاع من المستفيدين • ضعف التمويل الشروط القاسية التي تضعها المجلات الدولية لنشر الأبحاث العلمية	٢٠٠٠٠	20	18	• مدير وحدة التدريب	تدريب الهيئة المعاونة على آليات نشر البحوث العلمية	م م م
--------------------------	---	---	-------	----	----	---------------------	---	-------------

### غاية (٤): تنمية خدمة المجتمع والعمل على تحقيق الرضا المجتمعي

#### الهدف الاستراتيجي ١.٤: تلبية احتياجات المجتمع وتنمية البيئة

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسئول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				إلى	من			
ذاتي	• وجود صفحة للوحدة • وجود رابط الصفحة علي المواقع	• ضعف التمويل • إيجاد بنية تحتية ملائمة من موقع وموظفين	٥٠٠٠	١٨	١٦	• وكيل الكلية لخدمة المجتمع • مدير وحدة القياس والتقويم	تفعيل دور وحدة خدمة المجتمع بما يحقق الرضا المجتمعي	م م م
ذاتي + خزانة	• توظيف ١٠٠ طالب سنويًا • عقد ٢ ندوة سنويًا مع أفراد المؤسسات	• وجود مؤسسات علمية منافسة • ضعف التمويل	١٠٠٠٠	20	16	• عميد الكلية • وكيل الكلية لخدمة المجتمع • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب • مدير وحدة خدمة المجتمع • مدير وحدة شئون الخريجين.	عقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدن	م م م

ذاتي + خزانة	<ul style="list-style-type: none"> <li>تعليم كل عضو هيئة معاونة لعشرة أميين سنويًا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف التمويل.</li> <li>نقص تدريب الهيئة المعاونة</li> </ul>	٣٠٠٠٠٠	19	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>كافة أعضاء الهيئة المعاونة</li> </ul>	عقد فصول محو الأمية	٣.١.٤
ذاتي + هبات	<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل ٢ ندوة توعية داخل الكلية سنويًا</li> <li>عمل ٢ ندوة خارج الكلية</li> <li>مؤتمر عام لدار العلوم</li> <li>قافلة توعية سنويًا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف التمويل.</li> <li>الصورة السلبية لكل ما يخص اللغة وعلومها في المجتمع</li> </ul>	٢٠٠٠٠	20	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>مدير وحدة خدمة المجتمع</li> </ul>	وضع خطة لتنمية الوعي المجتمعي في اللغة والثقافة والفكر	4.1.4

### غاية (٥) : دعم وتشجيع الأنشطة الطلابية :

#### الهدف الاستراتيجي ١.٥ : تطوير رعاية الشباب بالكلية

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسئول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				من	إلى			
ذاتي + خزانة	<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل استبانات ورفع عدد الأنشطة سنويًا بما يوافق مطالب الطلاب وعرض ذلك في احتفال ختام النشاط</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف التمويل</li> <li>عدم توفر بنية تحتية ملائمة</li> <li>الأعباء الدراسية</li> </ul>	٢٠٠٠٠	٢٠	١٦	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>مدير إدارة رعاية الشباب</li> </ul>	زيادة الأنشطة الطلابية وتنويعها بما يلي رغبات الطلاب وهواياتهم	١.١.٥

ذاتي + خزانة	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحليل استبيانات الطلاب</li> <li>ورفع كفاءة الخدمة المقدمة إلى ٥٠% تظهر من نتائج تحليل الاستبيانات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عزوف الطلاب</li> <li>ضعف التمويل</li> </ul>	٢٠٠٠٠	20	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>وكيل الكلية لخدمة المجتمع</li> <li>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>مدير إدارة رعاية الشباب</li> <li>رئيس اتحاد الطلاب</li> </ul>	دعم أنشطة اتحاد الطلاب	٢.١.٥
ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل استبيانات نصف سنوية ونشر تحليلها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عزوف الطلاب</li> <li>نقص التمويل</li> </ul>	٥٠٠٠	20	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير إدارة رعاية الشباب</li> <li>مدير وحدة القياس والتقييم</li> </ul>	تفعيل مشاركة الطلاب في عمليات التقييم واستطلاع الرأي والمؤتمرات العامة للكلية	٣.١.٥
ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضم ٢٠ طالبًا بشكل دوري لجماعة أصدقاء الجودة</li> <li>عمل مؤتمر نصف سنوي لجماعة أصدقاء الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عزوف الطلاب</li> </ul>	٢٠٠٠	18	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> <li>مدير إدارة رعاية الشباب</li> <li>أمين جماعة أصدقاء الجودة</li> </ul>	تشجيع الطلاب على المشاركة في أنشطة "أصدقاء الجودة"	4.1.5

□ غاية (٦) : نظم معلومات متكاملة تغطي كافة الأنشطة الجامعية

الهدف الاستراتيجي ١.٦ : تطوير نظم المعلومات والتقويم بالكلية

التمويل	مؤشرات الأداء	مخاطر التنفيذ	التكلفة	الإطار الزمني		المسئول عن التنفيذ	الهدف التنفيذي	م
				من	إلى			
ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>إرفاق كل ما يهم المطالع للموقع من أخبار وفعاليات وإجراءات وبيانات علي الموقع محدثة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل.</li> <li>عزوف موظفي الإدارات عن تحديث المستندات</li> </ul>	٥٠٠٠	١٦	١٧	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدير وحدة الحاسب الآلي</li> </ul>	تحديث الموقع الإلكتروني للكلية	٥٠٠٠
ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود الروابط علي الموقع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل</li> <li>عزوف أعضاء هيئة التدريس عن ميكنة بعض الأعمال المطلوبة</li> </ul>	٥٠٠٠	16	17	<ul style="list-style-type: none"> <li>أمين الكلية</li> <li>مدير وحدة الحاسب الآلي</li> </ul>	إتاحة روابط لصفحات الإدارات والأقسام العلمية على موقع الكلية لتفعيل الخدمات	٥٠٠٠
ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>قرار من العميد بتفعيل دور الوحدة في كل ما يخص التقويم والقياس</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>نقص التمويل.</li> <li>كثرة أعباء مركز القياس</li> </ul>	٢٠٠٠٠	16	19	<ul style="list-style-type: none"> <li>عميد الكلية</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> <li>مدير وحدة القياس والتقويم</li> </ul>	تعميم دور وحدة القياس والتقويم بحيث تشمل كل الاختبارات والقياسات بالكلية	٥٠٠٠

ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ظهور النتائج علي الموقع سنويًا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نقص التمويل.</li> <li>• عدم تعميم دور المركز بالشكل الكافي</li> </ul>	١٠٠٠٠	19	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>• وكيل الكلية للدراسات العليا</li> <li>• مدير وحدة القياس والتقويم</li> <li>• مدير وحدة الحاسب الآلي .</li> </ul>	إتاحة نتائج الاختبارات للطلاب على موقع وحدة القياس والتقويم.	4.1.6
ذاتي	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إجراء الامتحان الشفوي لسنة ١٧/١٦ إلكترونياً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نقص التمويل</li> <li>• نقص الوعي بآليات مثل هذه الاختبارات بين الطلاب</li> </ul>	٣٠٠٠٠	19	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</li> <li>• مدير معمل الأصوات</li> <li>• مدير وحدة القياس والتقويم</li> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة.</li> </ul>	وضع آلية لإجراء الاختبارات الشفوية إلكترونياً عن طريق معامل اللغات	5.1.6
ذاتي + خزانة	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود شبكة فعلية تتيح الاتصال بين كل أفراد المؤسسة ، وإتاحة روابطها بشكل علني</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نقص التمويل</li> <li>• تدريب الموظفين والمستخدمين لهذه الشبكة علي كيفية العمل</li> </ul>	٢٠٠٠٠	18	16	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مدير وحدة الحاسب الآلي</li> <li>• مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	استحداث شبكة تواصل داخلية (إنترنت) لأجهزة الحاسب الآلي	6.1.6

## غاية (٧) : تدويل دار العلوم

الهدف الاستراتيجي ١.٧ : تشجيع اتفاقيات التعاون الثقافي المشترك بين كلية دار العلوم والجامعات الإقليمية والعالمية

م	الهدف التنفيذي	المسئول عن التنفيذ	الإطار الزمني		التكلفة	مخاطر التنفيذ	مؤشرات الأداء	التمويل
			من	إلى				
1.1.7	استحداث برامج تعليمية مشتركة مع الجامعات الإقليمية والعالمية	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</li> <li>مدير وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	١٧	٢٠	٢٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف التمويل.</li> <li>ارتفاع مستويات جودة التعليم الجامعي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>استحداث ٣ برامج مشتركة مع جامعات مختلفة</li> </ul>	ذاتي + منح من المستفيدين
٢.١.٧	تفعيل بروتوكولات التعاون المشترك واستحداث أخرى جديدة	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية للدراسات العليا</li> <li>مدير إدارة العلاقات الثقافية والكادر</li> </ul>	16	20	٥٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف التمويل.</li> <li>ضعف مهارات اللغات الأجنبية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تفعيل جميع البروتوكولات بنهاية ٢٠٢٠</li> </ul>	ذاتي + خزانة
٣.١.٧	وضع خطة للتبادل الثقافي والزيارات على مستوى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	<ul style="list-style-type: none"> <li>وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب</li> <li>وكيل الكلية للدراسات العليا</li> <li>مدير إدارة العلاقات الثقافية والكادر</li> </ul>	18	20	٥٠٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف التمويل.</li> <li>ضعف مهارات اللغات الأجنبية.</li> <li>القيود القانونية فيما يخص سفر الطالب والأستاذ الموجود علي قوة الدراسة أو التدريس بالجامعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تبادل ثقافي بين ٥٠ طالب سنويًا.</li> <li>تبادل ثقافي بين ٢٠ عضو هيئة تدريس سنويًا.</li> <li>تبادل ثقافي بين ٤٠ هيئة معونة سنويًا بحلول عام ٢٠٢٠</li> </ul>	ذاتي + خزانة

# متابعة الخطة التنفيذية

٢٠٢٠ : ٢٠١٦

## لجنة متابعة الخطة الاستراتيجية وتقييمها

يتطلب ضمان التنفيذ والتطوير المستمر للخطة تكوين لجنة لمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية برئاسة عميد الكلية وعضوية القيادات الأكاديمية والإدارية بالإضافة إلى أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي، ويتمثل دور هذه اللجنة في:

- التقييم الدوري لمخرجات الخطط التطويرية.
- المتابعة المستمرة لتحقيق الغايات وتنفيذ الأنشطة والأهداف الاستراتيجية.
- إجراء التعديلات المطلوبة في التوقيت المناسب.
- توفير الاعتمادات المالية من المصادر الداخلية والخارجية لضمان تنفيذ الخطة.

تقوم لجنة الخطة الاستراتيجية بعقد اجتماعات دورية لمتابعة التنفيذ والتقييم بناء على المعايير الموضوعية، ومقارنة الإنجاز الفعلي بالأنشطة المخططة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية ورفع التوصيات المناسبة إلى مجلس الكلية، وإعداد تقارير المتابعة الربع والنصف سنوية والسنوية.

## منهج تنفيذ الخطة ومتابعتها

سيتم تنفيذ الخطة ومتابعتها عن طريق:

١. تفصيل الخطة الاستراتيجية وخطة العمل الخمسية إلى خطط سنوية.
٢. إعداد خطة العمل السنوية وذلك باستخراج الأنشطة والإجراءات التفصيلية المطلوب تنفيذها كل سنة.
٣. تقسيم خطة العمل السنوية إلى خطط عمل ربع سنوية لتسهيل عملية إعداد تقارير الإنجاز والمتابعة الربع والنصف سنوية.
٤. متابعة لتوفير الموارد البشرية المطلوبة، وكذلك متابعة لتوفير التدفقات النقدية المطلوبة لتنفيذ كل نشاط حسب البرنامج الزمني للخطة.



## مهام لجنة التخطيط الاستراتيجي

١. إعداد تقارير المتابعة الربع والنصف سنوية (فنى - مالى).
٢. إعداد تقرير سنوى مفصل لموقف الخطة الاستراتيجية.
٣. مراجعة الأنشطة وتحديد نسب التنفيذ.
٤. تقييم الأداء.
٥. وضع توصيات وبدائل لاستكمال ما لم يتم إنجازه طبقاً للخطة الزمنية.
٦. وضع تقييم نهائي للاستراتيجية فى نهاية السنة الخامسة.
٧. إعداد دراسة بالتوصيات والمقترحات لأسس ومنهجية الاستراتيجية اللاحقة ٢٠١٦ - ٢٠٢٠

## ملخص عام

تضمنت الخطة الاستراتيجية لكلية دارالعلوم جامعة القاهرة عناصر أساسية كروية الكلية ورسالتها وغاياتها وسياساتها. كما تضمنت تحليلاً منهجياً للبيئة الداخلية لرصد نقاط القوة ونقاط الضعف في المؤسسة، وكذلك تحليلاً خارجياً لرصد المتغيرات المحيطة التي تمثل فرصاً أو تحديات للكلية. ومن هنا استطعنا أن نحدد الأهداف الاستراتيجية للكلية في السنوات الخمس المقبلة، ثم ترجمة هذه الأهداف إلى أهداف تنفيذية ملموسة قابلة للإنجاز والقياس في إطار زمني محدد تفصّله الخطة التنفيذية التي ترصد هذه الأهداف وآليات تنفيذها والجهات المنوط بها التنفيذ ومصادر التمويل والإطار الزمني ومؤشرات الإنجاز والمخاطر المحتملة التي قد تعوق عملية التنفيذ كما هو مخطط له .

والله من وراء القصد وهو يهدي السبيل

## فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية

المنسق العام  
د. صفوت علي صالح