

(الخطة الاستراتيجية – كلية الحقوق – جامعة مدينة السادات)

الخطة الاستراتيجية

مقدمة:

شهدت بداية هذا القرن تحديات كبيرة لنظام التعليم فى مصر نتيجة تأثيرات ثورة المعلومات والاتصالات وانتشار العولمة والتقدم غير المسبوق فى مجالات العلوم المختلفة وتزايد أعداد المقبلين على الالتحاق بنظام التعليم مع شح الموارد المتاحة، وكان لزاما على السلطات المختصة أن تولى هذا الأمر اهتماما خاصا لما لذلك من تأثير على التنمية المستدامة وبناء اقتصاديات المعرفة.

وفى هذا الإطار تم وضع استراتيجية لتطوير التعليم فى جمهورية مصر العربية و تم إقرارها بالمؤتمر القومي للتعليم فى عام ٢٠٠٠ ، وقد تبنى هذا المؤتمر برنامج إصلاح طويل المدى لنظام التعليم فى مصر

مدتها سبعة عشر عاما . وكان من بين الأهداف الأساسية لبرنامج الإصلاح رفع كفاءة الجامعات و رفع مستوى الجودة بها . وقد تم فى هذا الصدد اقتراح ٢٥ مشروعاً فى كافة المجالات المتعلقة بجودة وكفاءة التعليم العالى تم بلورتها فى ستة مشروعات تم اختيارها لتكون لها أولوية التنفيذ خلال الخطة الخمسية

٢٠٠٧ . وترتب على ذلك إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة و تطبيق معايير الجودة - الأولى) ٢٠٠٢

على الجامعات المصرية مما استلزم تقدم أغلبية الكليات بالجامعات المصرية للحصول على مشروعات

بنهاية ٢٠١٠ (CIQAP) والتأهيل للإعتماد (QAAP 1) .

وفى هذا السياق كان لزاما على كلية الحقوق أن تواكب هذه الأحداث فقامت بوضع خطتها الاستراتيجية .

ولا يفوتنى هنا أن أتوجه بفائق الشكر والتقدير لسعادة

الأستاذ الدكتور / صلاح البلال رئيس الجامعة

لدعمه المستمر للكلية وتلبية كافة المتطلبات الداعمة لنظام الجودة بها.

وأخيرا وليس آخرا أود أن أقدم وفريق العمل بهذه الوثيقة عظيم شكرنا وفائق تقديرنا للأستاذ الدكتور /ماجدة رفعت مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة للمجهودات غير العادية والنصائح والتوجيهات الفنية التى قدمتها لنا وأثمرت عن هذه الخطة الاستراتيجية للكلية أثناء قيامها بدور استشارى للفريق.

و الله من وراء القصد

عميد الكلية

أ.د / خالد سعد زغول

شكر و تقدير

نتقدم وحدة ضمان الجودة والتطوير المستمر بكلية الحقوق بخالص الشكر و التقدير الى السيد الأستاذ الدكتور/ صلاح البلال رئيس الجامعة و السيد الأستاذ الدكتور /خالد سعد زغول عميد الكلية على الدعم والمتابعة المستمرة للوحدة و فريق إعداد الخطة الاستراتيجية.

كما نتقدم الوحدة بخالص الشكر و التقدير للأستاذ الدكتور /ماجدة رفعت مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة و ذلك لمجهودها العظيم فى رسم الخطوط العريضة و فى مراجعة هذه الخطة و تعاونها الدائم ودعمها المتواصل مع وحدة الجودة بالكلية. وكل الشكر و التقدير الى السادة الزملاء أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و السادة الإداريين والعاملين والطلاب.

ولابد أن نشكر المشاركة الفعالة و المثمرة من كل من السيد المستشار / محمد علاء الدين الصديق مدير نيابة شمال الشرقية و السيد المستشار / إبراهيم إبراهيم عبد الغني رئيس محكمة القاهرة الإقتصادية ، والسيد الأستاذ / حسام محمد مرضي الزعويلي رئيس مجلس إدارة شركة الوطنية للصناعات الغذائية. وكذلك ممثلى المجتمع المحلى و الذين شاركونا بأفكارهم وآرائهم فى صياغة و إعداد الخطة.

مدير وحدة ضمان الجودة والتطوير المستمر

د / محمد جلال العيسوي

المحتويات

الصفحة	الموضوع
	فريق إعداد الخطة
	فريق المراجعة
	منهجية إعداد الخطة
	نبذة موجزة عن الكلية
	الإمكانات البشرية والمادية للكلية
	عناصر الخطة الاستراتيجية
	الغايات النهائية والاهداف الاستراتيجية للكلية
	الطموحات على المدى البعيد
	مقومات نجاح الخطة الاستراتيجية لكلية الحقوق - جامعة مدينة السادات
	مصادر التمويل اللازم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية
	سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع
	الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية 2009-2014
	الجدول الزمني لتنفيذ الخطة
	الخطة الإجرائية

أولاً : فريق إعداد الخطة

م	الأسم	الوظيفة
1	أ.د / خالد سعد زغول	أستاذ ورئيس بقسم التشريعات الاقتصادية
2	أ.د / ايمان عرفة	أستاذ مساعد بقسم فلسفة القانون وتاريخه
3	د / محمد جلال العيسوي	مدرس القانون العام ومدير وحدة الجودة والتطوير المستمر
4	د / هديل طه غلوش	مدرس بقسم التشريعات الاقتصادية
5	أ/ رزق سعد على	مدرس القانون الجنائي المساعد
6	أ/ محمد فتحي محمد محمود	مدرس القانون المدني المساعد ونائب مدير وحدة الجودة والتطوير المستمر
7	أ/ حسن السيد زهرة	مدرس مساعد بقسم القانون التجاري
8	أ / أسامة محمد عبد الظاهر	مدرس القانون العام المساعد

ثانيا : فريق المراجعة

أ - فريق المراجعة الداخلية

م	الاسم	الوظيفة
1	أ.د / خالد سعد زغلول	عميد الكلية
2	د / محمد جلال العيسوي	مدرس القانون العام ومدير وحدة الجودة والتطوير المستمر
3	د / أحمد عطا عبد العظيم	مدرس القانون الدولي العام
4	د / أحمد أبو المجد	مدرس القانون الدولي الخاص

ب - فريق المراجعة الخارجية

م	الاسم	الوظيفة
1	المستشار / إبراهيم إبراهيم عبد الغني	رئيس محكمة القاهرة الإقتصادية
2	المستشار / محمد علاء الدين الصديق	مدير نيابه اولاد صقر شمال الزقازيق الكليه.
3	السيد الأستاذ / حسام محمد مرضي الزعويلي	رئيس مجلس ادارة الشركة الوطنية للصناعات الغذائية

ثالثا - منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

- تشكيل فريق عمل من داخل المؤسسة بشكل يتضمن كافة التخصصات المعنية بالجودة و التخطيط الاستراتيجي، تم توزيع اعضاء الفريق وفقا للمنهجية المحددة في تلك الخطة..
- تم عقد ورش عمل لفريق التخطيط الاستراتيجي للتوعية بأهمية التخطيط الاستراتيجي وطرق التحليل للبيئة الداخلية والخارجية، والتهيئة لهذا التخطيط.
- تشخيص الوضع الحالي للكلية من خلال تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (التحليل البيئي).
- استخلاص عوامل النجاح الأساسية التي تحدد ملامح ورؤية ورسالة الكلية .
- إعادة صياغة رؤية ورسالة الكلية بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد لبيئة الملائمة والاليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المستهدف .
- تحديد الغايات و الأهداف الاستراتيجية للكلية وربطها بالأهداف الإستراتيجية للجامعة من خلال اجتماعات متكررة للجنة التخطيط الاستراتيجي .
- تعميم الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية داخل الكلية (على مستوى الاقسام العلمية و الادارية) وخارجها (للمستفيدين الخارجيين) للاستفادة من التغذية الراجعة.
- اعتماد كل من الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية من مجلس الكلية.
- تحديد الاستراتيجيات المناسبة التي ستساهم في تحقيق الاهداف.
- تحديد السياسات والخطط التنفيذية الخاصة بها .
- اعداد البرامج التي سيتم تنفيذها في اطار الخطة الاستراتيجية وتحديد مراحلها الزمنية والجهة المسؤولة عن التنفيذ .
- بناء الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية.
- اعتماد الخطة الاستراتيجية من قبل مجلس الكلية .

ملخص تاريخي ونبذة موجزة عن الكلية :

تقع الكلية امام السوق التجاري بالمنطقة الحادية عشر بمدينة السادات بمحافظة المنوفية .

وقد انشأت كلية الحقوق جامعه مدينه السادات بناء علي موافقه المجلس الاعلي للجامعات بتاريخ 2001/5/27 وتم اداراجها بمكتب التنسيق في العام الجامعي 2002/2001 وتم تخريج اول دفعه منها في العام الجامعي 2005/2004 .

وتعتبر الكلية من المؤسسات الحكوميه التي تتبع ملكيتها للدولة .

وبالنسبه للمواد التي تدرس فيها فنجد (الشريعه الاسلاميه – القانون الاداري- القانون الدستوري -القانون المدني- القانون الزراعي- الاحوال الشخصيه لغير المسلمين – قانون العمل والتأمينات الاجتماعيه – القانون التجاري – القانون البحري- القانون الجوي- قانون المرافعات – القانون الجنائي – الاقتصاد والتشريع المالي – القانون الدولي الخاص – القانون الدولي العام –تاريخ القانون –ودراسه القانون بلغتيين الفرنسيه والانجليزيه – حقوق الانسان -الحاسب الالي -التدريب القانوني)ويتم تقسيم المواد الدراسيه علي فصلين دراسيين علي ان يتم امتحان الطالب في نهاية كل فصل دراسي وذلك لجميع الفرق الاربع .

وتمنح تلك الكلية درجه علميه لمن يتخطي الاربع سنوات ليحصل علي درجه الليسانس في الحقوق .

وبالنسبه لتقديرات النجاح فيعتبر ممتاز من يحصل علي اكثر من 90% فأكثر ويحصل علي تقدير جيد جدا من يحصل علي 80% فأكثر الي اقل من 90% ويحصل علي تقدير جيد من يحصل علي 65% فأكثر الي اقل من 80% ويحصل علي تقدير مقبول من يحصل علي 50% فأكثر الي اقل من 65% .

• ويعتبر الموقع الالكتروني للكلية : <http://law.usc.edu>

• تليفون الكلية /0482610371/0482606606

• فاكس الكلية /0482608151/

وقد تطور حجم الكليه فيما يتعلق بعدد الطلاب حيث قد بدأت بعدد 780 طالب في أول فرقه عام 2001/2002 وهذا تاريخ إنشائها وتأسيسها الى أن تراوح عدد الطلاب بها علي مدار الثلاث سنوات المتتاليه الاخيرها ما بين 2140 طالب الي 8603 طالب .
ويعد الهدف الأساسي من إنشاء الكلية هو إمداد سوق العمل والتوظيف بمتخصصين في مجال القانون ، قادرين على المساهمة بإيجابية في عملية التحديث والتطوير في مجالات القانون المختلفة على المستوى المحلى والإقليمي.

- وتتضمن الكلية عشرة أقسام يتم توزيع الساعات النظرية عليها علي النحو التالي :

م	القسم	عدد الساعات
1	القانون العام	22
2	القانون المدني	34
3	القانون الجنائي	22
4	القانون التجارى	16
5	التشريعات الاقتصادية	18
6	القانون الدولى العام	10
7	القانون الدولى الخاص	6
8	الشريعة الإسلامية	16
9	فلسفة القانون وتاريخه	8
10	المرافعات	12

- الإمكانيات البشرية للكلية

عدد السادة أعضاء هيئة التدريس							القسم العلمي
الاجمالي	معيد	مدرس مساعد	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ		
					متفرغ	غير متفرغ	
10	1	8	1	-	-	-	القانون العام
10	3	6	1 (معار)	-	-	-	القانون المدني
4	1	1	1	-	-	1	القانون الدولي العام
2	1	-	1	-	-	-	القانون الدولي الخاص
3	1	1	-	1	-	-	فلسفة القانون وتاريخه
6	2	4	-	-	-	-	القانون التجاري
5	1	1	2	-	1	-	التشريعات الإقتصادية
5	1	3	1	-	-	-	قانون المرافعات
2	1	1	-	-	-	-	الشريعة الإسلامية
5	-	3	-	1	-	1	القانون الجنائي
52	12	28	7	2	1	2	اجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية
3227 طالب / 52 عضو هيئة تدريس = 1 : 62					نسبة عدد هيئة التدريس بالنسبة للطلاب		
3227 طالب / 33 عامل بالكلية = 1:97					نسبة عدد العاملين بالكلية بالنسبة للطلاب		

-- وبالنسبة للعاملين الإداريين فى المؤسسة :

م	الاسم	الوظيفة
1	أ/ صلاح أبو شادى	أمين الكلية
2	أ / عايدة عبدالمنعم عبدالغفار	مدير إدارة شئون التعليم والطلاب
3	أ/ سمية جمال زهران	مدير شئون أعضاء هيئة التدريس
4	أ/مصطفى عبدالفتاح حمدان	مدير ادارة الدراسات العليا
5	أ/محمد فؤاد حشيش	مدير الشئون المالية
6	أ/ صبحي محمد مبارك	مدير الشئون الإدارية
7	أ/ أيمن عبدالرحمن الخولي	مدير إدارة الحسابات
8	أ/ زينب محمد محمد	مدير إدارة المشتريات
9	أ/وائل الفقى	مدير الاستحقاقات

م	الإسم	الوظيفة
1	عايدة عبد المنعم عبد الغفار	مدير شئون التعليم والطلاب
2	تامر أحمد قورة	رئيس قسم التعليم والطلاب
3	نجية أحمد سعد الدين	مراجع الفرقة الاولى والثانية والثالثة انتظام وانتساب
4	نوال عبد الرازق قرني	مراجع الفرقة الرابعة والمستوى الثالث والرابع مفتوح
5	سهير عبدالملك غبريال	مسئول الفرقة الثانية ومراجع المستوى الاول والثاني مفتوح
6	تامر سعيد صالح	مسئول الكمبيوتر
7	محمد عبدالوهاب عبدالمطلب	مسئول الخطة الدراسية
8	ايمان محمد عبد الحميد	شئون خريجين
9	فيروز عبده حرفوش	مسئول الفرقة الثالثة انتساب والمستوى الثالث مفتوح
10	شادية عبد الحميد نصار	مسئول الفرقة الرابعة انتظام
11	سمر ياسين	مسئول المستوى الرابع مفتوح

الوظيفة	الاسم	م
رئيس ادارة الشؤون الادارية	صبحي محمد مبارك	1
معاشات	خيرية عبد الله محمد	2
شئون اعضاء هيئة التدريس	سمية جمال زهران	3
معاون الكلية	خالد أحمد هاشم	4
أرشيف	محمد عبد الخالق قطب	5

الوظيفة	الاسم	م
مدير ادارة الشؤون المالية	محمد فؤاد حشيش	1
اخصائي موازنة	مبروكة عبد الغني السيد	2
أمين الخزينة	خالد عبد العاطى عبد الرحمن	3

الوظيفة	الاسم	م
مدير إدارة الحسابات	أيمن عبد الرحمن الخولي	1
وكيل الحسابات	ايهاب السيد عبية	2
مراجع حسابات	حسن الوكيل	3
كاتب	أحمد أبو اليزيد	4
مراجع	دعاء عبد المنعم عبدالله	5
كاتب	هدى أبورواش	6

الوظيفة	الاسم	م
مدير ادارة المخازن والمشتريات	زينب محمد سيد	1
كاتب شطب	هويدا حسن ابراهيم	2
أمين مخزن	شعبان خضر	3

الوظيفة	الاسم	م
مسئول الصيانة	ميمي السيد العبد	1
سويتش	أحمد حسن السنباوى	2

الوظيفة	الاسم	م
سكرتير مكتب أ.د/ عميد الكلية	أحمد خالد هاشم	1
مسئول السادة الوكلاء والمتابعة	عصام ابراهيم شحاته	2
أمانة المجالس	صابحة مصطفى شتا	3

ثانيا : الإمكانيات المادية :

القاعات والمدرجات

تحتوى الكلية علي ثلاثة مباني رئيسية حيث يحتوى المبنى الأول الذي يقع بجوار السوق التجاري بالمنطقة الحادية عشر علي عدد 2 مدرج وخزينة الكلية ، واستراحة لأعضاء هيئة التدريس ، ومكتب إدارى للدراسات العليا ، ومنفذ لبيع الكتب الجامعية ، ومكتبة الكلية ، ومكتب رعاية الشباب ، وحجرة طباعة أسئلة الإمتحانات ، ويوجد المبنى الثاني " الإداري " بين المبنى الأول والمركز الطبي ويحتوى هذا المبنى علي عدد 2 مدرج ومكتب السيد الأستاذ عميد الكلية والسادة الوكلاء وأعضاء هيئة التدريس ، كما يتضمن عدد 8 قاعات بداخل بدروم الكلية يتم تشغيلهم من أجل الكنترولات ، ومكاتب ادارية في الدور الأول، ويوجد المبنى الثالث بجوار مكتب البريد علي الناحية الأخرى للمركز الطبي ويحتوى علي عدد من المكاتب الإدارية ومكتب الاستاذ أمين الكلية .

وفيما يلي مواصفات المدرجات والقاعات :

رقم المدرج والقاعة	المساحة	السعة	مواصفات أخرى
مدرج (1)	5000م ² تقريبا	5000 طالب	*يوجد به عدد كاف من المراوح *يوجد به جهاز عرض *يوجد به بابين أحدهما للدخول والآخر للخروج
مدرج (2)	5000م ² تقريبا	5000 طالب	*يوجد به عدد كاف من المراوح *يوجد به جهاز عرض *يوجد به بابين أحدهما للدخول والآخر للخروج
مدرج (3)	3500م ² تقريبا	3500 طالب	*يوجد به عدد كاف من المراوح *يوجد به جهاز عرض *يوجد به بابين أحدهما للدخول والآخر للخروج
مدرج (4)	3500م ² تقريبا	3500 طالب	*يوجد به عدد كاف من المراوح *يوجد به جهاز عرض *يوجد به بابين أحدهما للدخول والآخر للخروج
قاعات البديوم	400م ² تقريبا	—	*يوجد به عدد مكيف لكل قاعة وكمبيوتر وأدوات مكتبية ومبرد مياه *المكان معد من حيث حسن التهوية والأمان

- وتوجد قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس وتحتوى على المعلومات الخاصة بهم ، كما يوجد بالكلية عدد 64 جهاز حاسب متصل بالانترنت و عدد 20 نقطة نت.

ثانيا: التحليل البيئي باستخدام اسلوب SWOT

أولاً تحليل البيئة الداخلية :

أولاً : الهيكل التنظيمي :

- نقاط القوة:

- *كثرة عدد الهيئه المعاونه داخل الكليه.
- *تتسم سياسه التعيين بالموضوعيه والعلانيه والعداله .
- *تفرغ الهيئه المعاونه لمهامهم البحثيه وعدم اجبارهم علي القيام بأعمال ليست من صميم تخصصهم.
- *ملائمة التخصص العلمي للمقررات التي تدرس
- *توافر الاحساس بالرضا والثقه والتعاون المتبادل بين اعضاء هيئه التدريس.

- نقاط الضعف:

- *عدم وجود عدد كافي من اعضاء هيئه التدريس المنتمون للكلية حيث تعتمد الكليه علي هيئه تدريس عن طريق الانتداب من الخارج

* عدم وجود حوافز مالية من الجامعة لاعضاء هيئه التدريس لاسيما مع تدني الاجر الذي يحصل عليه .

* عدم توفير اماكن مناسبة لاقامة اعضاء هيئه التدريس.

* عدم توفير دورات تدريبيه سواء تخص الجانب اللغوي او التكنولوجي .

* ربط الحصول علي الترقيه بالحصول علي دورات تعتبر صعبة المنال.

* عدم توزيع المقررات الدراسيه علي ايام الاسبوع حيث تقتصر الدراسه علي ثلاثه ايام فقط.

● العاملون في ادارة المؤسسه :

* عدم توافر خبره اللازمه لمديري ورؤساء الاقسام .

* عدم وجود ربط وتفاعل بين السادة مديري الادارات والسادة العاملون معهم.

* عدم تحقق استجابته وترابط بين الادارات المختلفه في الكليه .

* عدم وضع اليات واضحه للثواب والعقاب .

* عدم توافر الاستجابته المطلوبه بين مديري الادارات والطلاب .

2-الموارد المادية :

● نقاط القوة :

● وجود مدرجات كافيه لاداء الخدمة التعليميه واتساع كل مدرج لاكثر من خمسه الاف طلب وطالبه .

● توافر الاماكن الخاصه بالجهاز الاداري بالكليه.

● زيادة الموارد التي تعتمد عليها الكليه .

● وجود قاعات مناسبه لاعمال الكنترولات .

- توافر الاماكن المناسبه والكافية لممارسه الانشطة الطلابيه.
- إهتمام الكلية بصندوق الخدمات التعليمية ، وذلك لتحقيق كفاية الموارد الذاتية بها .
- حداثة أجهزة الحاسبات الآلية المستخدمة حالياً وتوافرها .
- الإعتماد على وسائل الإتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات بوجود موقع للكلية على شبكة الإنترنت ، ووحدة (IT) .
- توافر مدرجات ذات طاقة إستيعابية كبيرة مقارنة بعدد الطلاب.
- وجود قاعة للإجتماعات .
- وجود بعض أجهزة مكافحة الحريق بالمبنى كوسيلة لتوفير الأمن بها.
- تخصيص أماكن مناسبة لأعمال الكنترولات .

● نقاط الضعف:

- عدم كفاية الموازنة المخصصة للمؤسسة سنويا.
- عدم وجود وسائل امان كافية بالكلية .
- عدم توافر دورات مياة كافية ومناسبه للطلاب .
- عدم توافر جهاز للتشويش علي اجهزة المحمول اثناء الامتحانات درأ لعملية الغش.
- وجود عجز شديد في الموظفين والعمال بالكلية .
- وجود نقص شديد في الاثاثات المكتبيه بالادارات المختلفه .
- عدم وجود كافثيريا داخل الكلية .
- عدم وجود لوحات ارشادية بالكلية .
- عدم تعاون ادارة الجامعه مع الشئون الماليه بالكلية .
- عدم تناسب مساحة المكتبة وقله المؤلفات التي تحويها.
- عدم وجود أقسام مختصة بالمراجعة والرقابة الدورية على إستخدام الموارد المالية ، والرد على الأجهزة الرقابية المختلفة .
- تعرض بعض أجهزة الحاسب الآلى رغم حداثتها لإنتشار فيروسات مما يهدد البيانات التي يحويها فضلاً عن كفاءة عمل الجهاز .

- عدم تزويد المدرجات بأجهزة لمكافحة الحريق .
- عدم وجود مكتبة مستقلة للدراسات العليا ، تختص بالدوريات العلمية والرسائل ، مع عدم تناسب مساحة مكتبة الكلية وقلة المؤلفات الحديثة بها ، وعدم تزويدها بألة تصوير .

3- نمط الإدارة :

ويعكس نمط الإدارة الاسلوب الذى تتبعه القيادات الاكاديمية والادارية فى المؤسسة سواء فى ادارة الموارد البشرية والمادية او فى ادارة الانشطة الاساسية فى المؤسسة سواء كانت تعليمية او بحثية او مجتمعية .

أولاً نقاط القوة :-

- 1- إدارة الكلية عن طريق أسلوب ديمقراطى قائم على المشاركة الايجابية والفعالة فى اتخاذ القرارات .
- 2- وضع مصلحة الطالب فى أوليات أهداف الكلية وفى مقدمة إهتمام الإدارة والعاملين بها بما يعود بالنفع على المجتمع .
- 3- تشجيع الابتكار والابداع لدى العاملين بالكلية .
- 4- دعم ورعاية وتكريم المبدعين والمتفوقين من العاملين بالكلية بإدارتها المختلفة .
- 5- تشجيع المتميزين من الطلاب على مستوى الدراسة ومستوى الأنشطة الطلابية المختلفة وذلك بتكريمهم معنوياً ومادياً .
- 6- إهتمام الإدارة بالأخلاقيات المهنية لدى العاملين بها .
- 7- الإهتمام بالعاملين بالكلية عن طريق إعداد المزيد من دورات التنمية البشرية والإدارية كل بما يتوافق مع تخصصه .
- 8- إستخدام تكنولوجيا المعلومات والتحديث المستمر لها للوصول إلى أفضل النتائج التى تساعد فى إتخاذ أفضل القرارات .

ثانياً نقاط الضعف :-

- 1- عدم التنبؤ بالمشكلات المستقبلية ومواجهتها بإعداد خطط للوقاية منها أو حلها في حال حدوثها .
- 2- عدم وجود وكلاء للكلية .
- 3- عدم وجود مجالس للأقسام مما يشكل عبء كبير على كاهل إدارة الكلية ممثلة في عميدها .
- 4- عدم وجود إدارة مختصة بالتخطيط بالكلية تقوم بوضع الخطط قصيرة وطويلة المدى .
- 5- غياب روح التكافل والتكامل لدى بعض العاملين بالكلية .

4-المهارات والقيم المشتركة:

تأتى المهارات والقيم المشتركة على راس التحليل البيئى الداخلى للمؤسسة كأحد اليات التخطيط الاستراتيجى الفعال من خلال تحليل الابعاد السبعة الرئيسية للمؤسسة وهو لا شك احد ركائز اقتصاد المعرفة الذي يساهم فى خطط التنمية والتطوير المستمر وعلى ذلك تأتى دراسة العلوم القانونية كأحد مقومات التنمية المستدامة وضمانة أساسية لأمن وإستقرار الأمم .

الأمر الذي يتطلب تعليماً متطوراً يتسم بجودة عالية وفقاً لمعايير قياسية ونظم حاكمة وتقويم الممارسات الفعلية للمؤسسات التعليمية وعلى ذلك لا بد من دراسة المهارات والقيم المشتركة للوقوف على نقاط القوة والضعف فيهما وصولاً إلى المعالجة الفعالة من أجل اتمام عملية التخطيط الاستراتيجى وذلك من خلال استعراض النقاط الاتيه :

اولا المهارات :

ويقصد بالمهارات اداء الوظائف او المهام التى يجب توافرها فى الافراد سواء ان كانوا أعضاء هيئة التدريس او معاونيهم او أعضاء الجهاز الادارى فى المؤسسه وسيتم بيان هذه المهارات لكل من هذه الفئات الثلاثة مجتمعة حتى يمكن الوقوف على ما تتميز به من نقاط قوة او ما تثقل به من نقاط ضعف وذلك على النحو التالي :

1) المهارات الواجب توافرها فى اعضاء هيئة التدريس :

يشكل أعضاء هيئة التدريس أحد روافد التعليم الجامعي إذ يمثل ما يقدمونه من دراسات وأبحاث ورؤى دستوراً حاكماً للدراسات القانونية له انعكاساته الهامه على كافة قطاعات الدولة المختلفة ويجب لإتمام هذه المهام الجسام أن تتوفر جملة مهارات في أعضاء هيئة التدريس تمكنهم من أداء رسالتهم السامية فى مجال العلوم القانونية على أكمل وجه وتتنوع هذه المهارات على النحو التالي :

أ- المعرفة والفهم : يجب ان يكون عضو هيئة التدريس قادرا على :

- 1- فهم وإستيعاب فروع القانون المختلفة وتطبيقاتها .
- 2- معرفة كل ما هو جديد في مجال التخصص إقليمياً ودولياً .
- 3- إكتساب المعارف القانونية ذاتياً من مصادرها المختلفة سواء ان كانت من المؤلفات والاحكام والدوريات والوسائط الالكترونيه .
- 4- التعرف على دور الشريعة الاسلامية فى مجال العلوم القانونية بإعتبارها المصدر الرئيسى للتشريع .

ب- المهارات الذهنية : يجب ان يكون عضو هيئة التدريس قادرا على :

- 1- تحليل الوقائع القانونية والربط بينها لاستخلاص النتائج .
- 2- تبادل المعلومات والآراء .
- 3- استنباط وتطبيق النماذج القانونية على الاحداث المعاصره .
- 4- البحث والتحليل لإيجاد حل للمشكلات القانونية الاقليمية والدولية .

ج- المهارات العملية : يجب ان يكون عضو هيئة التدريس قادرا على :

- 1- الإلمام باللغات الأجنبية التي تخدم مجال التخصص للوقوف علي الاراء القانونية والقضائية والفقهية في العلوم القانونية المقارنة .
- 2- إستيعاب التطبيقات القانونية والقضائية وفهمها .
- 3- اجراء المفاوضات القانونية والوصول الي درجة الاقناع المهني الذي تتطلبه العلوم القانونية .
- 4- إستخدام الوسائل التكنولوجية المختلفة في مجل البحوث القانونية والإتصال .

د- المهارات العامة والإنتقالية : يجب ان يكون عضو هيئة التدريس قادرا على :

- 1- العمل بروح الفريق والقدرة علي التفاعل مع الاخرين وتدعيم الاستفادة المتبادلة .
- 2- تقديم الاستشارات القانونية .
- 3- المساهمة في لجان إعداد القوانين واللوائح .
- 4- العمل على صياغة نماذج عرائض الدعاوي والعقودى القانونية المختلفة .

2) المهارات الواجب توافرها في الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس :

إن الدور الذى تشغله الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس يمثل نواة التعليم الجامعي نظرا لما يقدمونه ممن أبحاث ودراسات علمية وعملية لاشك أنها تساهم بشكل فعال فى بناء المعارف القانونية وتنوع هذه المهارات الا أنها لا تخرج عن جملة المهارات الاتيه :

أ- المعرفة والفهم : يجب أن يكون عضو الهيئة المعاونة قادرا على :

- 1- فهم وإستيعاب كافة الأنظمة القانونية بقطاعاتها المختلفة .
- 2- المعرفة الفعالة للمبادئ الأساسية والنظريات والإتجاهات القانونية في مختلف فروع القانون .
- 3- الإلمام بمناهج البحث وأدوات التحليل والصياغة القانونية .
- 4- معرفة أهمية ودور القانون ومراحل تطوره فى بناء المجتمع .

ب- المهارات الذهنية : يجب أن يكون عضو الهيئة المعاونة قادرا على :

- 1- إستنباط أثر الاقتصاد والسياسة والتكنولوجيا على الفكر القانوني .
- 2- تحليل وإستقراء الوقائع القانونية المختلفة الخاضعة للبحث .
- 3- نقد النصوص القانونية ومحاولة سد النقص في البنيان القانوني .
- 4- إستخلاص إتجاهات المشرع والقضاء والفقهاء فى المسائل القانونية المعروضة وإستخدامها فى تدعيم الرأي .

ج- المهارات العملية : يجب أن يكون عضو الهيئة المعاونة قادرا على :

- 1- إستخدام التكنولوجيا الحديثة فى البحث العلمي .
- 2- كتابة التقارير الاكاديمية .
- 3- كتابة مذكرات الدفاع .
- 4- المعرفة العملية بكافة بكل ما يتصل بالعمل القضائي سواء أن كان القضاء الجالس أو الواقف .

د- المهارات العامة والانتقالية : يجب أن يكون عضو الهيئة المعاونة قادرا على :

- 1- تبادل المعلومات مع المتخصصين وتنميتها وتحديثها.
- 2- التعليم الذاتي المستمر .
- 3- إستخدام المصطلحات القانونية المقارنة بطريقة سليمة .
- 4- المشاركة فى المناقشات وإبداء الآراء فيما يعرض من مشكلات .

(2) المهارات الواجب توافرها فى أعضاء الجهاز الإدارى للمؤسسه :

يتشكل الجهاز الإدارى من عدة فئات تتضافر جهودها فى سبيل القيام بالاعباء الادارية من اجل الارتقاء بالمؤسسه وعلى الرغم من تنوع الفئات الادارية الا انها لا تخرج عن فئات اربع تتمثل الفئة الأولى فى الوظائف القيادية والثانية فى الوظائف التخصصية والاشرفية والثالثة فى الوظائف الفنية والادارية والمهنية والرابعة فى الوظائف الخدمية المساندة ومع تعدد هذه الوظائف فلا بد من توافر جملة من المهارات المتنوعة للارتقاء بالمستوي الوظيفي للمؤسسه وذلك علي النحوالتالى :

أ- المعرفة الفهم : يجب ان يكون عضو الجهاز الإدارى للمؤسسه قادرا على :

- 1- فهم وإستيعاب القوانين واللوائح التى تحكم دولاب العمل فى المؤسسه .
- 2- معرفة القرارات والأوامر والنشرات الداخلية التى تحكم سير العمل .
- 3- فهم وإستيعاب طبيعة وأبعاد المهام المكلف بها داخل المؤسسه .
- 4- الحوار والنقاش وعرض الرؤى المختلفة .

ب- المهارات الذهنية : يجب ان يكون عضو الجهاز الادارى للمؤسسه قادرا على :

- 1- تبادل المعلومات والتنسيق فى مجال التخصص الوظيفي .
- 2- إستنباط القواعد الحاكمة لسير العمل من القوانين واللوائح والقرارات والأوامر والنشرات الداخلية .
- 3- البحث والتحليل والتطوير لتذليل العقبات التى تعرقل سير العمل .
- 4- العمل فى مجموعات تدريبية بطريقة منتظمة .

ج- المهارات العملية : يجب ان يكون عضو الجهاز الادارى للمؤسسه قادرا على :

- 1- إستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة لتنفيذ المهام الادارية المختلفة .
- 2- القدرة على إجراء المفاوضات الداخلية والخارجية لخدمة أهداف المؤسسه .
- 3- المشاركة الفعالة فى الاجتماعات .
- 4- التعاون مع جميع العاملين فى المؤسسه من أجل انجاز العمل بطريقة صحيحة .
- 5- إتخاذ القرارات والإجراءات المناسبة بما يتوافق مع صحيح القوانين واللوائح .

د- المهارات العامة والانتقالية :

- 1- المشاركة فى الأنشطة والمناسبات الاجتماعية .
- 2- التحلى بالمهارة فى التنسيق وتوزيع الأدوار بما يخدم مصلحة العمل .
- 3- المحافظة على أوقات العمل .
- 4- الإلمام بلغة أجنبية واحدة على الأقل .

ثانيا (القيم المشتركة) :

تقدر المؤسسة المتميزة العاملين لديها بغرض تحقيق التوازن بين انجاز الاهداف المؤسسية من ناحية والشخصية من ناحية اخري وعلى الصعيد العملى يجب ان يكون كافة العاملين من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واطباء الجهاز الاداري في المؤسسة قادرين على :

- 1- إدراك المهارات والكفاءات الضرورية لتحقيق الرسالة والرؤية والأهداف الاستراتيجية .
- 2- نشر ثقافة تعمل على تطوير وتقدير مهارات العاملين ومواهبهم وقدراتهم الابداعية وتفانيهم في العمل .
- 3- ضمان قدرة العاملين على الاسهام في تحقيق سلسلة نجاح متواصلة خاصة بهم وبالمؤسسة وذلك من خلال إدراك إمكانياتهم في ظل جو من المشاركة الحقيقية .
- 4- تنظيم الاهداف الخاصة بفرق العمل والافراد بما يتناسب مع الاهداف والاستراتيجية الخاصة بالمؤسسة وضمان تخويلهم الصلاحيات التي تضمن تحقيق أقصى قدر من المساهمة .
- 5- تبني مناهج تضمن تحقيق التوازن بين الحياة العملية والمعيشية للعاملين في المؤسسة .
- 6- تعزيز التطوير المؤسسي من خلال القيم والمسؤولية المشتركة والاخلاقيات وإشاعة ثقافة الثقة الإنفتاح .
- 7- تأسيس وإدارة شبكات لتحديد الافرص المتاحة للإبتكار من خلال المؤشرات على مستوى البيئة الداخلية والخارجية .
- 8- وضع غايات وأهداف واضحة للإبتكار وتنقيح الاستراتيجية بما يتناسب ويتمشي مع إنجازات الابتكار .
- 9- وضع مناهج لإشراك العاملين والشركاء والمتعاملين والمجتمع في توليد الافكار والابتكار .
- 10- تسخير الابداع لتحسين سمعة وهيبة المؤسسة .

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية
(القوة والضعف لكلية الحقوق جامعة مدينة السادات)

العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
1 - مجالات القوة - أعضاء هيئة التدريس -نمط القيادة -البرامج التعليمية - القيم	10%	4	40	-مؤهلة وذات خبرة لكن ليس عددها كاف
	10%	4	40	-ديمقراطية لكنها غير واضحة وغير محددة. -وفقا للقوانين واللوائح. -ظاهرة.
	8%	2	16	
	10%	4	40	
2- مجالات الضعف - الامكانيات المادية. -طرق التعليم والتعلم. -الموارد. -الرقابة	20%	6	120	-غير كافية.
	15%	5	75	-تحتاج للتنوع.
	15%	5	75	- غير كافية.
	12%	3	36	- تحتاج تحسين.
إجمالي النقاط المرجحة	1		4,42	

تحليل البيئة الخارجية للمؤسسة (الفرص والتهديدات)

أولاً : الفرص :-

- 1- زيادة الطلب على الدراسة بالتعليم المفتوح بالكلية .
- 2- الزيادة الملحوظة فى أعداد الطلاب الوافدين المقيدون بالكلية .
- 3- إعتداد الدراسات العليا بالكلية بفتح باب التقديم لدبلومتي العام والخاص .
- 4- التعاون مع مكاتب كليات الحقوق على مستوى الجامعات المصرية من أجل إثراء مكتبة الكلية بكل ما هو جديد من دوريات و رسائل .
- 5- إعتداد الدراسة باللغة الأجنبية .
- 6- حداثة إستقلال جامعة مدينة السادات يضع الجامعة وكلياتها فى بؤرة الإهتمام الحكومى بالدعم المالى والإدارى .
- 7- كما أنه يترتب أيضاً على هذه الحداثة إمكانية إعداد الكثير من الدورات من أجل صقل المهارات الإدارية والمعرفية والمهنية للعاملين بها .
- 8- سرعة إنشاء إدارة للتخطيط بالكلية تقوم بالإستغلال الأمثل لكل موارد الكلية والعمل على خلق موارد أخرى لها .
- 9- تواصل إدارة الكلية مع الهيئات القضائية المختلفة من أجل العمل على تحسين صورة خريجي الكلية مما يتيح لهم فرص للعمل بها .
- 10- عدم تقدم مؤسسة مناظرة للحصول على الاعتماد من الهيئة المعنية بذلك .

ثانياً : التهديدات :

- 1- قلة - إن لم يكن إنعدام - المقبولين بالهيئات القضائية المختلفة من خريجي الكلية بالرغم من حصولهم على تقديرات مرتفعة وترتيب مناسب .
- 2- إستمرار إنخفاض نسبة إستفادة الكلية من مواردها المالية يحول دون النهوض بها وتحقيق غايتها .
- 3- الثبات على موارد معينة دون إيجاد موارد أخرى بإستخدام التخطيط السليم .
- 4- عدم وجود إدارة للتخطيط مع عشوائية إتخاذ القرارات يحول دون جذب عاملين وموظفين ذوى كفاءات عالية .
- 5- عدم وجود وكلاء للكلية أو مجالس للأقسام سيحول دون إتخاذ القرارات التى تصب فى صالح النهوض بالكلية .
- 6- عدم تعيين خريجي الكلية بالهيئات القضائية المختلفة يؤدي إلى عذوف المزيد من الطلاب من إتحاقهم بالكلية .
- 7- تطور تكنولوجيا التعليم مع عدم الاعتماد على الوسائل التقليدية في التعليم .

- 8- تضيق نطاق الفرصة في الالتحاق بسوق العمل المحلي والاقليمي .
- 9- قلة التحاق خريج المؤسسة للعمل بالشركات والمؤسسات الخاصة.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية
(الفرص والتحديات لكلية الحقوق جامعة مدينة السادات)

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن	العوامل الاستراتيجية الخارجية
- ضرورة الاعتراف بخريجي التعليم المفتوح.	45%	3	15%	- (الفرص) : - الاقبال علي دراسة التعليم المفتوح.
-ضرورة زيادة عدد الدبلومات.	20%	2	10%	-الاقبال علي الدراسات العليا.
-قوة الخريج ومؤهلاته.	20%	2	10%	- التواصل مع الهيئات المعنية بخريج المؤسسة.
-الاستخدام الأمثل للموارد.	5%	1	5%	-حدائة المؤسسة وموقعها الجغرافي.
- الاعتراف بالمؤهل بالخارج.	20%	2	10%	- اقبال الوافدين علي الدراسة.
-التواصل مع الشركات.	20%	2	10%	- (التهديد) : -مشاركة الخريج في الشركات الخاصة.
-عدم جدوى الطرق التقليدية في التعليم.	80%	4	20%	- تكنولوجيا التعليم والتعلم.
-تفعيل البرامج التعليمية.	30%	2	15%	- القدرة علي المنافسة الاقليمية.
- التدريب والتأهيل.	5%	1	5%	-الاستفادة من الموارد الذاتية.
	2.45		1	إجمالي النقاط المرجحة

-- (التنبؤ باتجاهات المستقبل) --

1- قد يؤثر علي المؤسسة الاتجاه نحو خصخصة التعليم لاسيما ظهور العديد من الكليات المناظرة والتي لا تنتمي للقطاع الحكومي إلا في الاشراف والرقابة كما هو الحال في كليتي الحقوق ببيروت وفاروس بالأسكندرية الأمر الذي قد يؤثر بالسلب علي المنتج النهائي من المؤسسة (الخريج).

2- كذلك الأمر إذا لم تعتمد المؤسسة في الغالب الأعم علي التعليم الالكتروني والتعلم عن بعد سيكون لهذا الأمر تأثير سلبي لا سيما مع التطور الهائل في تكنولوجيا المعلومات وظهور وتطبيق نظام الأيزو داخل الكليات المناظرة.

3- كذلك الأمر إذا لم تغير المؤسسة من اعتمادها الكلي علي مواردها من التعليم المفتوح وزيادة عدد الوافدين بها سيكون له تأثير سيء علي المدى البعيد وذلك يرجع إلي السعي الدؤوب نحو عدم الاعتراف بشهادة التعليم القانوني بنظام التعليم المفتوح وعزوف الكثير من الهيئات عن ضم خريجها لها ليس هذا فحسب قيام سفارات الدول الأجنبية من تقليص تقدم رعايا للدراسة داخل المؤسسة.

-- تصميم وصياغة الاستراتيجية --

رؤية الكلية :

كلية الحقوق جامعة مدينة السادات مؤسسة حكومية تعليمية تتطلع إلى أن تكون رائدة محلياً ودولياً في مجال الدراسات القانونية والاقتصادية بالإضافة إلى إجراء بحوث ودراسات علمية متجددة باستخدام التقنيات المتطورة والتواصل مع الهيئات البحثية المحلية والدولية لاستيفاء متطلبات النهوض بالمجتمع وخدمته.

رسالة الكلية :

تلتزم كلية الحقوق جامعة مدينة السادات كمؤسسة حكومية تعليمية بإعداد خريجين ذو كفاءة علمية عالية قادرة على المنافسة في سوق العمل المحلى والإقليمي ، وإعداد بحوث علمية مبتكرة تساهم في حل مشكلات المجتمع وتوعيته مع تقديم الإستشارات في شتى المجالات القانونية .

-- الغايات الاستراتيجية للمؤسسة

الغاية الأولى :

كلية الحقوق جامعة مدينة السادات مؤسسة علمية ذات تعليم قانوني متميز قادرة علي توفير خريج متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل.

الأهداف الاستراتيجية لتحقيق الغاية الأولى

- 1- تأهيل الكلية للحصول على الاعتماد المؤسسي للكلية وللبرامج التعليمية بها.
- 2- تقديم خدمة تعليمية متميزة ومتطورة.
- 3- التنوع في مصادر التعلم وتقديم التسهيلات اللازمة لها.
- 4- التطوير المستمر لقدرات أعضاء هيئة التدريس لتحقيق أعلى درجات التميز
- 5- التحسين المستمر للقدرة التعليمية بالجامعة
- 6- تطوير الأنشطة الطلابية والرعاية الصحية والاجتماعية للطلاب
- 7-تشجيع الابتكار لدى الطلاب

الغاية الثانية :

كلية الحقوق جامعة مدينة السادات مؤسسة علمية متميزة في البحث العلمي.

الأهداف الاستراتيجية لتحقيق الغاية الثانية:

- 1- تطوير منظومة الدراسات العليا.
- 2- برامج دراسات عليا متطورة ومتوافقة مع احتياجات المجتمع.
- 3- تطوير وتعزيز وتنمية البحوث العلمية القانونية
- 4- تقديم تسهيلات داعمة للبحث العلمي.
- 5- ربط البحث العلمي باحتياجات المجتمع
- 6- الاندماج مع المجتمع العلمي العالمي
- 7- تشجيع الابتكار العلمي
- 8- توفير الموارد والتسهيلات المادية
- 9- تطوير النظم الإدارية لقطاع الدراسات العليا والبحث العلمي

الغاية الثالثة :

كلية الحقوق جامعة مدينة السادات تشارك في خدمة المجتمع وتنمية البيئة ونشر الوعي القانوني بين افراد المجتمع

الأهداف الاستراتيجية لتحقيق الغاية الثالثة:

1- تفعيل وتطوير دور المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وتحسين جودة خدماتها

2- تسويق وتوسيع دائرة الخدمات المجتمعية للكلية لتنمية الموارد الذاتية.

3- تفعيل التواصل مع المؤسسات الحقوقية والهيئات القضائية ومنظمات المجتمع

4- متابعة الخريجين وإيجاد سبل للتواصل معهم.

5- المساهمة فى نشر الوعى القانوني والثقافى بقضايا المجتمع والبيئة

6- تفعيل دور العيادة القانونية بالكلية ومركز الاستشارات القانونية والتحكيم ومركز العلاقات الدولية ودراسات نهر النيل

7- عمل بروتوكولات تعاون مع مؤسسات ومنظمات المجتمع المدني والمنظمات الحقوقية والمنظمات الدولية

الغاية الرابعة

ترسيخ القيم والتقاليد الجامعية

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق هذه الغاية

1. رفع مستوى الولاء للجامعة

2. حماية الحرية الأكاديمية

3. الإلتزام بأخلاقيات الأمانة العلمية

4. تشجيع ممارسة النقد واحترام الرأي الآخر

5. تغليب المصلحة العامة

6. تدعيم اللامركزية بما يحقق الكفاءة والانتاجية

الغاية الخامسة :

جهاز إداري فعال.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق هذه الغاية:

1. جذب أفضل الكفاءات الإدارية.

2. رفع كفاءة الجهاز الإداري.

3. المحافظة على الكفاءات الإدارية.

4. التطوير الشامل لأداء الجهاز الإداري.

5. تأهيل وتطوير الموارد البشرية بالكلية.

الطموحات على المدى البعيد

تطمح كلية الحقوق بجامعة مدينة السادات على المدى البعيد:

- 1- أن تمتلك برامج ومقررات وامكانيات مادية متقدمة لإثراء العملية البحثية ولإجراء خدمة مجتمعية عالية المستوى.
- 2- أن يكون العمل بها، في كل المستويات، طبقا لأنظمة شفافة ومقاييس موضوعية.
- 3- أن تصبح من ضمن أعلى عشر كليات للعلوم الأساسية في أفريقيا بحلول عام 2020 .
- 4- ابتكار مناهج غير تقليدية مرتبطة باحتياجات المجتمع الحقيقية .

آلية ضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية

- 1- تختص وحدة ضمان الجودة بمتابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- 2- يرفع تقرير شهري للعميد عن أنشطة الشهر المقبل لتوجيهها للمختصين بتنفيذ النشاط.
- 3- يرسل للعميد تقرير شهري من جهات التنفيذ المختلفة بمعدلات إنجاز الأنشطة ومعوقات التنفيذ ومقترحات التحديث.
- 4- توجه تقارير إنجاز الأنشطة الى وحدة تقييم الأداء وضمان الجودة لإقترح التحديث المطلوب بالخطة ورفعها للعميد.
- 5- تجتمع لجنة الخطة الإستراتيجية بصفة دورية (شهريا) لمناقشة المتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية واقتراح التحديث المطلوب بالخطة ورفعها للعميد.
- 6- يرفع تقرير سنوي للعميد من وحدة ضمان الجودة عن مدى التقدم في الخطة والمعوقات والمستجدات ومقترح تحديث الخطة.

مقومات نجاح الخطة الاستراتيجية

- 1- جودة إدارة فاعلة تؤمن بفكر الجودة والتحسين المستمر وتعمل على تطبيق معايير الجودة في الأداء.
- 2- وجود بعض المصادر لتنمية الموارد الذاتية.
- 3- نشر ثقافة الجودة و زيادة الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بأنظمة وأليات الجودة.
- 4- وجود آلية لضمان التطبيق والمتابعة والتحديث للخطة الاستراتيجية.
- 5- تنمية القيم الخلاقية والاجتماعية التي تتعلق بالعمل الجماعي (الثقة والولاء والانتماء) وزيادة الرضا الوظيفي لدي جميع العاملين بالكلية .

6- و ضع دليل للجودة يشمل الخطط والهياكل التنظيمية والسياسات والاجراءات والقواعد اللازمة للتنفيذ.

مصادر التمويل اللازم لتنفيذ الخطة الاستراتيجية

من مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد في التمويل المالي CIQAP تسعى الكلية للحصول على لتنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية بالكلية، وبعد انتهاء المشروع تعتمد الكلية على مواردها المالية في الصرف على تنفيذ أنشطة الخطة وخاصة أن نسبة الدعم الذاتي ستكون قد ارتفعت بالقدر الذي يساعد على الإستمرارية المالية ، كما تستفيد الكلية من زيادة عدد أعداد طلاب التعليم المفتوح وكذلك الوافدين والدراسات العليا .

سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

تهتم الكلية بمراجعة سياساتها للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتحديثها بصفة مستمرة، لذلك تم إعتماد الخطط التالية للمراجعة والتحديث المستمر لهذه السياسات.

--خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات التعليم:

- يتم تحليل استبيانات الطلاب وهيئة التدريس التي تقيس جودة المقررات والبرامج الدراسية بنهاية كل فصل دراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة تقارير المقررات والبرامج الدراسية بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة تقارير المقيمين الخارجيين للبرامج والمقررات الدراسية بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية في سياسات التعليم وتعرض على لجنة شئون التعليم و الطلاب لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لاقرار اعتمادها.

خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات البحث العلمى

- يتم تحليل استبيانات طلاب الدراسات العليا وهيئة التدريس التى تقيس جودة العملية البحثية والدراسات العليا بنهاية العام الدراسى واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة تقارير المقررات والبرامج الدراسية بالدراسات العليا بنهاية العام الدراسى واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة تقارير المقيمين الخارجيين للبرامج والمقررات بالدراسات العليا بنهاية العام الدراسى واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية فى سياسات البحث العلمى وتعرض على لجنة الدراسات العليا والبحث العلمى لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لاقرارها واعتمادها .

خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات خدمة المجتمع

- يتم تحليل استبيانات الأطراف المجتمعية المختلفة لاستخلاص أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للكلية وخطة التحسين للعام الماضى واستخلاص ما لم يتم منها لادراجه فى الخطة الجديدة.
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية فى سياسات خدمة المجتمع وتعرض على لجنة خدمة المجتمع لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لاقرارها واعتمادها.
- يتم تقييم مدى تفعيل بروتوكولات التعاون المبرمة فى العام الماضى مع الجهات المستفيدة واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.

تنفيذ الخطة الاستراتيجية

يقصد بتنفيذ الاستراتيجية تلك العملية التي تنطوي على وضع الإستراتيجية موضع التنفيذ من خلال تنمية الخطط التنفيذية والبرامج والموازنات والإجراءات المناسبة .

وقد تتطلب هذه العملية إحداث تغيير في الهيكل التنظيمي، أو اعادة هندسة عمليات المؤسسة، أو اعادة تصميم الوظائف، أو تعديل الثقافة التنظيمية للمؤسسة، أو تغيير بعض النظم الإدارية السائدة، أو تنمية مهارات القيادات الاكاديمية والادارية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين، وغيرها لضمان نجاح التنفيذ .

الغاية الأولى

توفير خريج متميز قادر على الابتكار والمنافسة في سوق العمل

مؤشرات الانجاز	المخاطر المتوقعة	المدة الزمنية	الميزانية	مسئول التنفيذ	البرامج المقترحة للتنفيذ	السياسية التي تحكم التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
جاري التنفيذ	عدم الحصول على الاعتماد	3 سنوات	50000	- عميد الكلية - ادارة وحدة الجودة والتطوير المستمر بالكلية	اعداد الخطة الاستراتيجية- الدراسة الذاتية للمؤسسة ومعايير التقييم والاعتماد	العمل وفقا لتعليمات مركز ضمان الجودة والتطوير المستمر بالجامعة وتنفيذ توصياته	1- تأهيل الكلية للحصول علي الاعتماد المؤسسي وللبرامج التعليمية بها
جاري التنفيذ	ضعف المصادر	9 أشهر	1000	مدير وحدة الجودة. مسئول وحدة تكنولوجيا المعلومات بالمؤسسة	استخدام التعليم الالكتروني والتعلم عن بعد	استحداث مصادر فعالة للتمويل الذاتي	2-تقديم خدمة تعليمية متميزة ومنتطورة
جاري التنفيذ	قلة الدعم المادي	سنتين	15000	عميد الكلية	وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين. وضع خطة للتقويم الدوري للخدمات المقدمة للطلاب. تحسين مستوي المرافق بالكلية.	تطوير نظام المكافآت والمشاركات الطلابية	3-تطوير الأنشطة الطلابية والرعاية الصحية والاجتماعية لهم

الغاية الثانية
أن تكون مؤسسة علمية ناجحة في مجال البحث العلمي

الأهداف الاستراتيجية	السياسة التي تحكم التنفيذ	البرامج المقترحة للتنفيذ	مسئول التنفيذ	الميزانية	المدة الزمنية	المخاطر المتوقعة	مؤشرات الانجاز
1- تطوير منظومة الدراسات العليا	زيادة الاقبال علي التسجيل للدراسات العليا	وضع آلية لتشجيع الباحثين على الحصول على مشاريع بحثية من جهات محلية وعالمية	-وكيل الكلية للدراسات العليا -مدير وحدة الجودة	8000	عام	قلة الإقبال علي الدراسات العليا	السماح بالتسجيل لدرجة الماجستير والدكتوراه
2- تطوير وتعزيز وتنمية البحوث العلمية القانونية	وجود مجلة قانونية بالمؤسسة	تشجيع الباحثين على التحول إلى البحوث التطبيقية وبراءات الاختراع التي تلبي احتياجات المجتمع.	-وكيل الكلية للدراسات العليا -مدير وحدة الجودة	5000	عام	عدم النشر بمجلة الكلية	زيادة عدد المقبولين في دبلوم العام والخاص
3- ربط البحث العلمي باحتياجات المجتمع	وجود منتج يتلاءم مع احتياجات المجتمع	- صياغة نظام لقياس كفاءة العملية البحثية. - تشجيع هيئة التدريس على رفع كفاءة العملية البحثية	-وكيل الكلية للدراسات العليا. -رؤساء الأقسام	2000	عام	عدم توافق الخريج مع السوق الخارجي	استخدام الساعات المعتمدة في التدريس
4- تشجيع الابتكار العلمي	زيادة التحفيز علي حرية الرأي والابداع	تطوير أساليب التدريس وتقييم الطلاب لتنمية المهارات التحليلية والنقدية والبحثية لطلاب الدراسات العليا. - تكوين فريق تطوعي من هيئة التدريس في التخصصات المختلفة، كمستشارين علميين قادرين على تطوير الإنتاج وحل مشاكل المجتمع المحيطة بالكلية	عميد الكلية -وكيل الكلية -مدير وحدة الجودة	3000	عام	ندرة المراجع الأجنبية	التشجيع علي تسجيل الدكتوراه داخل المؤسسة

الغاية الثالثة
المشاركة في خدمة المجتمع والبيئة ونشر الوعي القانوني

مؤشرات الإنجاز	المخاطر المتوقعة	المدة الزمنية	الميزانية	مسئول التنفيذ	البرامج المقترحة للتنفيذ	السياسة التي تحكم التنفيذ	الأهداف الإستراتيجية
القيام بزيارات ميدانية .	قلة الوعي لدى العاملين بالمؤسسة	6 أشهر	3000	-عميد الكلية. -مدير وحدة الجودة.	- نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع والبيئة. - إجراء دراسات للتعرف علي احتياجات المجتمع والمشكلات التي يعاني منها.	انفتاح المؤسسة علي السوق الخارجي	1- تسويق وتوسيع دائرة الخدمات المجتمعية للكلية لتنمية الموارد الذاتية.
القيام بعدة ندوات وزيارات لكلية الشرطة	رفض التعامل مع المؤسسة	6 أشهر	3000	-مدير وحدة الجودة. -لجنة المشاركة المجتمعية.	اجراء ندوات ولقاءات مشتركة لتبادل الخبرات.	القيام بزيارات ميدانية لتبادل المعرفة.	2- تفعيل التواصل مع المؤسسات الحقوقية والهيئات القضائية ومنظمات المجتمع المدني.
جاري التحسين.	عدم وضع لائحة للوحدات ذات الطابع الخاص	عام	3000	-مدير وحدة الجودة. -لجنة المشاركة المجتمعية.	-وضع اللائحة الخاصة بالوحدات ذات الطابع الخاص. - وضع نظام لخلق تنافس بين الوحدات ومكافأة العاملين بالوحدات المتميزة	نشر دور الوحدات ذات الطابع الخاص	3- تفعيل دور العيادة القانونية بالكلية ومركز الاستشارات القانونية والتحكيم ومركز العلاقات الدولية ودراسات نهر النيل
القيام بالتواصل وعقد حفلات تكريم لأوائل الخريجين	عدم تفعيل آلية التواصل مع الخريجين	6 أشهر	1000	-مدير وحدة الجودة.	-وضع آلية للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.	وضع آلية للتواصل مع الخريجين.	4- متابعة الخريجين وإيجاد سبل للتواصل معهم.

الغاية الرابعة
ترسيخ القيم والتقاليد الجامعية

مؤشرات الانجاز	المخاطر المتوقعة	المدة الزمنية	الميزانية	مسئول التنفيذ	البرامج المقترحة للتنفيذ	السياسة التي تحكم التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
إجراء استطلاعات للرأي حول العملية الأكاديمية ككل	عدم القدرة علي النقد	6 أشهر	3000	-عميد الكلية. -مدير وحدة الجودة	- إجراء ندوات ولقاءات لمعرفة التطلعات والتنبؤات بالمستقبل	السماح بالتعبير عن الرأي	1- حماية الحرية الأكاديمية
وجود مجلة علمية للكلية موثقة.	عدم نشر البحوث والمقالات العلمية	6 أشهر	2000	-عميد الكلية -مدير وحدة الجودة	- تطوير أساليب التدريس وتقييم الطلاب لتنمية المهارات التحليلية والنقدية والبحثية للطلاب. التشجيع علي تطبيق قانون الحماية الفكرية.	تشجيع حرية الابداع والابتكار	2- الإلتزام بأخلاقيات الأمانة العلمية
تفويض بع الاختصاصات	عدم تدريب العاملين علي صنع القرار	6 أشهر	3000	-عميد الكلية. -مدير وحدة الجودة.	- تطوير الهيكل التنظيمي بالكلية بما يحقق المرونة في اتخاذ القرارات الإدارية -تعزيز الأداء الإداري من خلال مشاركة العاملين في صنع القرارات.	ربط المسؤوليات بالصلاحيات	2- تدعيم اللامركزية بما يحقق الكفاءة والانتاجية

الغاية الخامسة
الوصول إلي جهاز إداري فعال

مؤشرات الانجاز	المخاطر المتوقعة	المدة الزمنية	الميزانية	مسئول التنفيذ	البرامج المقترحة للتنفيذ	السياسة التي تحكم التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
وجود خطة لتدريب العاملين	مؤهلات العاملين	3 سنوات	45000	عميد الكلية - مدير وحدة الجودة.	- تطوير ومتابعة آلية لتقييم أداء الجهاز الإداري بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك. - تطوير ومتابعة آلية لتقييم أداء عضوية التدريس بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك	تأهيل وتطوير الكادر الوظيفي الإداري من خلال عملية التدريب.	1-تأهيل وتطوير الموارد البشرية بالكلية
التحسين جاري	الاعتماد علي الطرق التقليدية في التدريب	6 أشهر	30000	عميد الكلية -أمين الكلية	وضع نظام لربط الحوافز والجزاءات بمستوى الأداء.	استخدام التكنولوجيا في التدريب	2- التطوير الشامل لأداء الجهاز الإداري
زيادة عدد الدورات التدريبية للعاملين بالمؤسسة	زيادة عدد العاملين بالمؤسسة في السنوات العليا	6 أشهر	30000	عميد الكلية -أمين الكلية	وضع نظام يعمل علي زيادة الحوافز بزيادة الانتاجية وكفاءة العمل.	التشجيع علي اتخاذ القرار	3- جذب أفضل الكفاءات الإدارية

