



الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠م - ٢٠٢٥م

تانيا : استبيان آراء الطلاب والطالبات لتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية (٢٠٢٠/٢٠٢٥ (٢٥١ طالب)

م	العبارات	مستويات الاستجابة			
		موافق جداً %	موافق %	محايد	غير موافق جداً %
١-	عدم التمييز بين الطلاب في فرص التعلم	٥٢	٢٩.٢	٩.٢	٤.٤
٢-	عدم التمييز بين الطلاب في التقويم والإمتحانات	٤٢.٦٢	٢١.٠٨	٨.٧٦	٢.٩٨
٣-	عدم التمييز بين الطلاب من قبل أعضاء هيئة التدريس	٥١.٧٩	٢٦.٦٩	٩.٥٦	٥.١٨
٤-	اتخاذ إجراءات لتصحيح الممارسات غير العادلة فور إكتشافها	٤٩	٢٠.٦٨	٧.٩٧	٥.٩٨
٥-	إيجاد آليات معلنه لتلقي شكاوى ومقترحات الطلاب	٤١.٠٤	٢٥.٩	١٢.٧٥	٦.٧٧
٦-	توافر متابعة للقرارات المتخذة بشأن الشكاوى والمقترحات	٤٧.٠١	٢١.٨٧	١٣.٥٥	٦.٧٧
٧-	إخطار الشاكي بنتيجة شكواه	٤٥.٠٢	٢٠.٢٨	٧.٩٧	١٣.١٥
٨-	وضع إجراءات واضحة عادلة ومعلنه للدعم المالي لمستحقه من الطلاب	٥٥.٧٨	١٩.٩٢	٩.١٦	٨.٧٦
٩-	وضع إجراءات واضحة عادلة ومعلنه للدعم المالي لمستحقه من الطلاب	٥٥.٧٨	١٩.٩٢	٩.١٦	٨.٧٦
١٠-	تطبيق الكلية سياسات وإجراءات واضحة للتحويل من وإلى الكلية	٥١.٧٩	٢٦.٦٩	٩.٥٦	٥.١٨
١١-	يتناسب عدد الطلاب المقبولين مع حجم الكلية ومواردها وإمكاناتها (قاعات، أجهزة، معامل...إلخ)	٤٩	٢٠.٦٨	٧.٩٧	٥.٩٨
١٢-	تقدم برامج وأنشطة لرعاية الطلاب الوافدين	٤١.٠٤	٢٥.٩	١٢.٧٥	٦.٧٧
١٣-	يتوافر نظام فعال لتوجيه وإرشاد الطلاب الجدد	٤٧.٠١	٢١.٨٧	١٣.٥٥	٦.٧٧
١٤-	تقدم الخدمات اللازمة لذوي الإحتياجات الخاصة من دعم مادي، أكاديمي، صحي	٤٥.٠٢	٢٠.٢٨	٧.٩٧	١٣.١٥
١٥-	تستخدم أساليب محددة ومعلنه لإكتشاف الطلاب المتوقفين والمبدعين لتقديم الدعم والرعاية لهم	٤٦.٦١	٢٢.٩	٩.٥٦	١٦.٢٢
١٦-	يتوفر دليل للطلاب يتضمن معلومات عن الكلية وبرامجها وخدمات الدعم والإرشاد الطلابي	٥٥.٥٦	٩.١٢	١٥.٨٧	١٢.٢
١٧-	تتوافر متطلبات ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة من مساحات وتجهيزات.....إلخ	٤٠.٦٤	٢٥.٩	١١.٩٥	١١.٥٥
١٨-	يتم تشجيع الطلاب للمشاركة في الأنشطة المختلفة	٤٧.٨١	٢١.٨٧	١١.٩٥	٥.١٨
١٩-	يتم تحفيز الطلاب المتفوقين في هذه الأنشطة	٥٥.٥٦	٩.١٢	١٥.٨٧	١٢.٢
٢٠-	يفعل دور اتحاد الطلاب في مجال الأنشطة	٥٥.٥٦	٩.١٢	١٥.٨٧	١٢.٢
٢١-	تستخدم طرق تدريس متنوعة وفعالة	٤١.٠٤	١٥.٩٤	٢٢.١١	١١.٩٥
٢٢-	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بمواعيد المحاضرات	٥١.٧٩	٢٤.٦٦	٥.٩٨	٢.٩٨
٢٣-	يتم تشجيع الطلاب على التعلم الذاتي وتوفر له المصادر المختلفة	٧١.٧١	١٥.٩٤	٤.٧٨	٢.٥٩
٢٤-	تتخذ حلول للكثافة العددية العالية للطلاب مثل تقسيم الدفعة إلى مجموعات	٥٥.٥٦	٩.١٢	١٥.٨٧	١٢.٢
٢٥-	تتوافر أفر بالمؤسسة مكتبة تنسم بجودة	٥٥.٥٦	٩.١٢	١٥.٨٧	١٢.٢
٢٦-	التجهيزات المناسبة والمراجع والدوريات الحديثة/ المتنوعة	٤١.٠٤	١٥.٩٤	٢٢.١١	١١.٩٥
٢٧-	خدمات التصوير بأسعار التكلفة	٣٧.٨٥	٥.٥٨	٢٥.٩	٢٦.٦٩
٢٨-	تكنولوجيا المعلومات (الإنترنت)	٣٧.٨٥	٥.٥٨	٢٥.٩	٢٦.٦٩
٢٩-	تنظيم العمل والالتزام	٣٧.٨٥	٥.٥٨	٢٥.٩	٢٦.٦٩

م	العبارات	مستويات الاستجابة			
		موافق جداً %	موافق %	محايد	غير موافق جداً %
٣٠-	توافر المهارة لدى العاملين بها	٣٧.٨٥	٥.٥٨	٢٥.٩	٢٦.٦٩
٣١-	الكتاب الدراسي (إن وجد) يتصف بالإخراج والطباعة الجيدة	٥٥.٧٨	١٩.٩٢	١١.٩٥	١٠.٧٦
٣٢-	لا يجبر الطالب على شراء الكتاب الجامعي	٥٤.٩٨	٢٥.٠٦	٢.٩٨	٣.٥٩
٣٣-	الكتاب الجامعي ليس المصدر الوحيد للتعلم	٧١.٧١	٧.٩٧	١٠.٧٦	٧.٩٧
٣٤-	عدم التمييز بين الطلاب في فرص التعلم	٥٢	٢٩.٢	٩.٢	٤.٤
٣٥-	عدم التمييز بين الطلاب في التقويم والامتحانات	٤٢.٦٢	٢١.٠٨	٨.٧٦	٢.٩٨

تالفا: استبيان آراء طلاب الدراسات العليا لتصديق الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٠ / ٢٠٢٥ (١٤٢ طالب)

م	العبارات	مستويات الاستجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	رافض بشدة
١-	تعلن إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا من خلال وسائل متنوعة (موقع إلكتروني، أدلة الطلاب، لوحات إعلانية،..... إلخ)	٤٥.٠٧	٢٧.٢٢	٧.٧٥	١.٤١
٢-	تتوافر للدارسين حرية اختيار المشرفين على رسائلهم	٢٥.٩٢	٤٥.٧٧	٧.٠٤	٢.٨٢
٣-	تتبع إجراءات متابعة المقيد بالدراسات العليا تتسم بالشفافية ومحددة ومعلنة	٢٨.٧٢	٤٥.٠٧	٥.٦٢	١.٤١
٤-	تذلل العقبات التي تواجه الطلاب عند التسجيل	٢٩.٤٤	٢٤.٥١	١١.٢٧	٢.١١
٥-	توجد آلية لتلقي ومتابعة شكاوى ومقترحات طلاب الدراسات العليا	٢٨.٧٢	٢٥.٩٢	٩.٨٦	٢.٨٢
٦-	تتوافر مصادر متنوعة للتعليم والتعلم لطلاب الدراسات العليا (مكتبة، معامل، تجهيزات، إنترنت،..... إلخ)	٤٥.٠٧	٢٥.٢٥	١٦.٩	٤.٢٢
٧-	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالتواجد بالكلية أثناء الساعات المكتبية المعلنة	٤٢.٢٥	٢٨.٠٢	٩.٨٦	٠
٨-	تتوافر البرامج الدراسية مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية	٤٩.٢	٢٩.٥٨	١٢.٦٨	٠
٩-	تساعد الخطة البحثية للقسم الطلاب في اختيار موضوعات بحثهم	٤٥.٧٧	٢٥.٢١	١٠.٥٦	١.٤١
١٠-	يتيح عضو هيئة التدريس الفرصة للرأي والرأي الآخر	٤٧.٢٢	٤١.٦٧	٨.٢٢	٠
١١-	يتعامل عضو هيئة التدريس مع الطالب بطريقة إنسانية ومحترمة	٤٢.٢٥	٤٢.٦٦	١٠.٥٦	٠
١٢-	تتوافر مكتبة مجهزة بالكتب والدراسات والدوريات الحديثة	٤٢.٢٥	٢٨.٠٢	٨.٤٥	١.٤١
١٣-	تتوافر بالمكتبة إمكانية البحث الإلكتروني/الإنترنت	٢٤.٦٥	٢١.١٢	٢٢.٢٤	٦.٢٤
١٤-	يتسم نظام تقويم الطلاب بأنه يتم بصورة دورية خلال العام الدراسي	٤٩.٢	٢١.٦٩	١١.٢٧	٠
١٥-	يمكن مراجعة نتائج الإمتحان عندما يحتاج الأمر لذلك	٢١.١٢	٢٢.٥٤	١٩.٠١	٢.١١
١٦-	تتوافر فيه العدالة والشفافية	٢٥.٢١	٢٨.١٧	٢٤.٦٥	١.٤١
١٧-	يتم تصحيح الإمتحانات بموضوعية	٢٩.٤٤	٢١.٦٩	٩.٨٦	١.٤١
١٨-	سلوب التقويم والإمتحان يتسم بالموضوعية والوضوح	٤٢.٢٥	٢١.٦٩	٢٠.٤٢	٠



الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠م - ٢٠٢٥م

رابعاً: استبيان آراء الخريجين لتعديل الخطة الاستراتيجية للكلية (٢٠٢٥/٢٠٢٠) (٢٠ خريج)

م	العبارات	موافق	محايد	غير موافق
١-	هل المقررات التي درستها ساعدتك في أداء عملك بالقدر المطلوب؟	٤٦.٦٧	٢٦.٦٧	١٦.٦٧
٢-	هل التدريب العملي الذي حصلت عليه كان مناسباً	٦٦.٦٧	٢٢.٢٢	١٠
٣-	يقوم على الحفظ والتلقين	٢٢.٢٢	٤٠	٢٦.٦٧
٤-	المناهج قديمة ولا تواكب التطورات الحديثة	٢٢.٢٢	٢٢.٢٢	٢٢.٢٢
٥-	أسلوب الدراسة تقليدي ولا يعتمد على التقنيات الحديثة	٢٢.٢٢	٢٦.٦٧	٤٠
٦-	الاهتمام بالجانب العملي والتطبيقي والتدريب غير كافي	٢٦.٦٧	٢٦.٦٧	٢٦.٦٧
٧-	سعة الإطلاع والثقافة العامة في مختلف المجالات	٦٢.٢٢	٢٢.٢٢	٢.٢٢
٨-	لتعامل بمهارة مع احتياجات سوق العمل	٥٠	٤٠	١٠
٩-	مهارات الإتصال والتواصل في مجالات العمل المختلفة	٥٠	٤٠	١٠
١٠-	المساعدة في إيجاد فرص عمل مناسبة	٥٦.٦٧	٢٦.٦٧	١٦.٦٧
١١-	تقليدي ويحتاج إلى تغيير	٤٢.٢٢	٢٦.٦٧	٢٠
١٢-	يتطور إلى الأحسن بشكل مستمر	٥٢.٢٢	٢٠	١٦.٦٧
١٣-	غير ملائم لاحتياجات سوق العمل	٢٠	٢٢.٢٢	٤٦.٦٧
١٤-	ملائم لاحتياجات سوق العمل	٤٦.٦٧	٢٠	٢٢.٢٢
١٥-	سعة الإطلاع والثقافة	٦٢.٢٢	٢٢.٢٢	٢.٢٢
١٦-	إجادة لغات أجنبية	٨٢.٢٢	١٢.٢٢	٢.٢٢
١٧-	معرفة الجديد والحديث في مجال التخصص	٨٦.٦٧	١٠	٢.٢٢
١٨-	استخدام الحاسب الآلي والإنترنت	٦٦.٦٧	٢٢.٢٢	١٠
١٩-	إتقان تقنيات الاتصالات المختلفة	٦٦.٦٧	٢٢.٢٢	٠
٢٠-	سعة الإطلاع والثقافة	٦٦.٦٧	٢٢.٢٢	١٠
٢١-	إجادة لغات أجنبية	٤٦.٦٧	٢٢.٢٢	٢٠
٢٢-	مهارات الإتصال والتواصل في مجالات العمل المختلفة	٥٦.٦٧	٢٦.٦٧	١٦.٦٧
٢٣-	استخدام الحاسب الآلي والإنترنت	٥٦.٦٧	٢٠	١٢.٢٢
٢٤-	معرفة الجديد والحديث في مجال التخصصات المختلفة	٦٦.٦٧	٢٦.٦٧	٦.٦٧
٢٥-	إتقان تقنيات الاتصالات	٦٢.٢٢	٢٦.٦٧	١٠
٢٦-	إقامة ملتقيات توظيف أكثر	٨٦.٦٧	١٠	٢.٢٢
٢٧-	زيادة الساعات المخصصة للتدريب العملي	٧٠	٢٦.٦٧	٢.٢٢
٢٨-	تنظيم لقاء سنوي لخريجي الدفعات المختلفة	٨٦.٦٧	١٢.٢٢	٠
٢٩-	أخذ مقترحات المجتمع الصناعي لتطوير الدراسة	٨٦.٦٧	١٢.٢٢	٠

خامساً: استبيان آراء المجتمع المحلي لتعديل الخطة الاستراتيجية للكلية (٢٠٢٥/٢٠٢٠ (٢٠ فرداً)

م	العبارات	مستويات الاستجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	رافض بشدة
١-	هل الرؤية واضحة ومفهومة	٤٥	٥	٠	٥٠
٢-	هل الرؤية يمكن تحقيقها من وجهة نظر سيادتكم؟	٤٠	١٠	٠	٥٠
٣-	هل الرسالة واضحة ومفهومة؟	٥٠	٠	٠	٥٠
٤-	هل الرسالة يمكن تحقيقها من وجهة نظر سيادتكم؟	٤٥	٥	٠	٥٠
٥-	لأخلاقيات والقيم للكلية واضحة ومفهومة؟	٥٠	٠	٠	٥٠
٦-	هل الأخلاقيات والقيم للكلية يمكن تحقيقها من وجهة نظركم	٤٥	٥	٠	٥٠
٧-	بشكل عام ما هو تقييم سيادتكم لجودة خريجي الكلية	٠	١٠	١٥	٢٥
٨-	ما مدى توفر المهارات الأساسية لخريجي الكلية؟	٥	١٠	٢٥	٥٠
٩-	ما مدى توفر المهارات الفنية اللازمة للخريج لأداء العمل؟	١٠	١٥	٢٥	٥٠
١٠-	ما مدى قدرة خريجي الكلية على أداء المهام التي يكلفون بها؟	١١.١١	٢٢.٢٢	٠	٥٥.٥٦
١١-	ما مدى توفر المعارف والمعلومات الحديثة اللازمة لأداء المهام المطلوبة؟	١٠	١٠	٢٠	٥٠
١٢-	ما تقييمك لسلوكيات خريجي الكلية في مجال العمل؟	١٥	١٥	٢٠	٥٠
١٣-	ما مدى رضاكم عن كفاءة خريجي الكلية؟	١٥	١٥	٢٠	٥٠
١٤-	ما مدى ملائمة خريجي الكلية لإحتياجات سوق العمل؟	٢٥	١٠	١٥	٥٠
١٥-	ما مدى توفر مهارات الإتصال الفعال والعمل بروح الفريق اللازمة لأداء مهام العمل؟	١٠	٢٠	٢٠	٥٠
١٦-	هل ينافس خريج الكلية مع خريجي كليات التربية الرياضية الأخرى؟	١٠	٢٠	٢٠	٥٠

(أ) العوامل الداخلية (القوة- الضعف)

١- نقاط القوة

١. وفرة الموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس.
٢. نسب أعضاء هيئة التدريس الى عدد الطلاب بمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا مطابقة للمعايير.
٣. ثقة الهيئات والمؤسسات الرياضية بأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالكلية في مجال العمل الاداري والتدريبي والندوات العلمية.
٤. تميز وكفاءة أعضاء هيئة التدريس ساعد على اتاحة فرص عمل للخريجين.
٥. بعد أن كانت الكلية في وسط صناعي أصبحت الآن في وسط سكني متزايد.
٦. وجود بنية اساسية جيدة للملاعب بالكلية.
٧. وجود طلاب وافدين للدراسة بالكلية سواء بمرحة البكالوريوس أو الدراسات العليا.
٨. موقع جغرافي متميز يناسب الطلاب وبالاحص الطلاب الوافدين.
٩. يتبوأ عدد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية مناصب بالهيئات والمؤسسات المحلية والدولية في المجال الرياضي.



الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠م - ٢٠٢٥م

١٠. تم منح درجات دبلوم (٨١) وماجستير (٣٣٦) ودكتوراه (١١٤).
١١. قامت الكلية باستحداث لائحة جديدة لمرحلي البكالوريوس والدراسات العليا تم تطبيقها عام ٢٠١٧م.
١٢. وجود نظام مالي ومحاسبي ورقابي علي الأداء المالي والإداري بالكلية.

٢- نقاط الضعف

١. عدم كفاية الموازنة المخصصة للكلية سنوياً.
٢. عدم كفاية الموارد المالية بما يتلائم مع حجم نشاط الكلية ولا يساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة.
٣. تتحكم البيروقراطية الإدارية في النظم المالية والمحاسبية مما يحول دون مساهمتها في الجوانب التعليمية.
٤. عدم وجود بنية اساسية جيدة للاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالكلية.
٥. تقادم الاجهزة والمعدات العلمية بالمعامل وعدم تجهيز المعامل باحدث الاجهزة.
٦. سوء إستخدام بعض الأجهزة والمعدات.
٧. سوء التوظيف الأمثل للمعدات والأجهزة المتاحة.
٨. عدم وجود برامج لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس بالكلية.
٩. التقدم في السن لنسبة من أعضاء هيئة التدريس والإداريين.
١٠. عدم كفاية وكفاءة الكوادر الإدارية المرتبطة بالعملية التعليمية.
١١. عدم وجود معايير موضوعية وعادلة لتقييم الأداء.
١٢. عدم التحديد الدقيق والتوثيق الرسمى لأنظمة وإجراءات العمل.
١٣. ضعف الفاعلية التعليمية نسبياً لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.
١٤. عدم وجود برنامج باللغة الانجليزية يخدم المدارس ذات الدراسة باللغة الانجليزية.
١٥. خريجي الكلية لا يجيدون اللغة الانجليزية.
١٦. كثرة غياب الطلاب وعدم انتظامهم في الدراسة.
١٧. المناخ غير صحي في بعض القاعات الدراسية.
١٨. عدم وجود مركز لتوزيع الكتاب بالكلية.
١٩. عدم توافر الاجهزة والتسهيلات المادية بالقاعات الدراسية.
٢٠. عدم وجود نظام السلامة والامان بالكلية.
٢١. ضعف كفاءة محتوى البرامج الدراسية للدراسات العليا وذلك لتلبية الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل.
٢٢. ضعف الاقبال على الاشتراك في المشروعات البحثية.
٢٣. محدودية التعاون بين الاقسام في القدرات البحثية المختلفة.
٢٤. محدودية التعاون بين الكلية والمجتمع المدني والهيئات والمؤسسات المناظرة والمماثلة.
٢٥. مركز الخدمة العامة بالكلية لا يحقق الاهداف التي تم انشاؤه لتحقيقها.
٢٦. عدم تنظيم ملتقى التوظيف السنوي للكلية.
٢٧. ضعف سياسة التواصل مع الخرجين.

(ب) العوامل الخارجية (الفرص - التهديدات)

١- الفرص

١. توجه الدولة إلى التحول الرقمي
٢. التغيرات التكنولوجية وما تفرضه من تحديات لتطوير العملية التعليمية وتحسين جودتها.
٣. نمو الطلب على الالتحاق بكلية التربية الرياضية.
٤. تفضيل سوق العمل للمهارات المتخصصة في التربية البدنية وعلوم الرياضة وذلك لتشعب مجالات العمل لتشمل التدريس والتدريب والإدارة والترويج والصحة وكبار السن.
٥. حسن توظيف الموارد من خلال تعظيم الاستفادة منها وتقليل الفاقد والمحافظة عليها من خلال الصيانة المستمرة.
٦. توافر مصادر تمويل غير تقليدية من اصول الكلية والوحدات ذات الطابع الخاص بمركز الخدمة العامة.
٧. وجود دورات لصقل الإداريين كل في مجال تخصصه.
٨. عدم وجود كليات تربية رياضية في الجامعات الخاصة.
٩. الاعداد المتزايدة لطلاب الدراسات العليا.
١٠. زيادة الطلب على الالتحاق بالكلية من الطلاب الوافدين.
١١. إعداد إستراتيجية واضحة و جادة يعظم من فرص الحصول على الدعم الحكومي.
١٢. حتمية حصول المؤسسات على الاعتماد يعطي فرصة للتغيرات الكبيرة التي كانت دائما تعرقل من قبل القوانين التقليدية واللوائح البيروقراطية.
١٣. الاتفاقيات الدولية و مشاريع الشراكة.

٢- التهديدات

١. تطور تكنولوجيا التعليم.
٢. إتجاهات نحو أنماط التعلم غير التقليدية (مثل ذلك التعلم الإلكتروني).
٣. تقدم مؤسسات تعليمية أخرى للاعتماد وحصولها على الإعتماد من الهيئة المعنية بذلك.
٤. تجديد اعتماد بعض كليات التربية الرياضية من الهيئة القومية للاعتماد ودخول البعض الآخر في مراحل الاعتماد.
٥. ضعف اللغات الأجنبية يقلل من الاستفادة من المنح والبعثات.
٦. عدم الثقة الكافية في المجتمع في مؤسسات التعليم العالي.
٧. المهارات التطبيقية المتخصصة كمطلب أساسي لتوظيف الخريجين.
٨. زيادة قدرات الكليات المناظرة على التوسع في التمويل الذاتي.
٩. ضعف التنسيق بين المؤسسات المجتمعية والكلية يعتبر تهديدا لدور الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
١٠. منافسة مباشرة من الكليات المجاورة.
١١. ضعف الموازنة المخصصة للكلية.
١٢. ضعف مساهمة المجتمع في تمويل مؤسسات التعليم الحكومي.
١٣. ضعف الربط بين منظومة البحث العلمي واحتياجات المجتمع.
١٤. استقطاب الجهات الخارجية لنخبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس.
١٥. عدم توفر درجات كافية لتعيين إداريين وفنيين جدد.

تحليل الفجوة

تحليل الفجوة:



وهو تحليل الفجوة بين الوضع الحالي للكلية (من تحليل البيئة الداخلية والخارجية) وهذا يحدد "أين نحن الآن" والوضع الأمثل المرغوب الوصول إليه "أين نود أن نكون؟". كذلك يمكن تحليل الفجوة بين الكلية "في الوضع الحالي" ونظيرتها في الجامعات العالمية "القياسية" أو المعايير الأكاديمية.

- تحليل الفجوة للكلية التربوية الرياضية

- تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف في الخطة الاستراتيجية المنتهية ٢٠٢٠/٢٠١٥م

تم الاستناد على نتائج التحليل البيئي في تقييم أداء الكلية والنتائج المتعلقة بقياسات الرضا لتحديد الفجوة وتنظيمها طبقاً للغايات السابقة للكلية على النحو التالي:

المحور	العنصر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة (المتطلب على الفجوة)
استكمال منشآت البنى الجبريد للكلية.	- تحديد الموقع المناسب للكلية.	- استكمال البناء طبقاً لما تم تخطيطه.	- تجهيز المبنى بالأثاث والمعدات المناسبة.	- التواصل الدائم مع الجامعة والشركة المشرفة على المبنى.
	- إعداد الرسوم الهندسية للمبنى.	- تجهيز المبنى بالأثاث والمعدات المناسبة.	- انتقال أنشطة الدراسة بالمبنى الجديد.	- تجهيز الميزانيات اللازمة لشراء الأثاث والمعدات.
استيفاء موارد - التعليم للتعلم للقياسات المرجعية.	- حصر الموارد المتاحة للعملية التعليمية والتي تتضمن: القاعات والمدرجات - المعامل بأنواعها - المكتبة - دورات المياه - الكنترول - المرافق الأساسية - أماكن النشاط الطلابي.	- مقارنة تلك الموارد بوضعها الراهن مع القياسات المرجعية.	- استيفاء تلك الموارد وسد الفجوة بينها وبين القياسات المرجعية.	- استيفاء الموارد الأساسية. الاستفادة من التجارب المحلية والهيئات المجتمعية للحماية المدنية.
	- توفير بيئة تعليمية ريفية محفزة للطلاب.	- حصر الوسائل التعليمية والتجهيزات والأثاث اللازم لدعم الممارسات التعليمية الجيدة.	- تفعيل أنظمة الريادة العلمية والساعات المكتبية.	- توزيع الريادة العلمية. تحديد مواعيد محددة بالجدول الدراسي للساعات المكتبية.
توفير بيئة تعليمية تحقق التميز والتنافس بين الطلاب بالكلية.	- وضع تصور لكيفية توفير تلك المتطلبات السابقة بالتعاون مع إدارة المشتريات بالجامعة	- تفعيل نظم إدارة التعلم والتعليم الإلكتروني وتكنولوجيا التعليم من خلال الموقع الإلكتروني للكلية.	- وضع برامج لدعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين.	- عقد دورات تدريبية من خلال مشرع ICTP بالجامعة.
	- إعداد برامج دعم الرعاية التعليمية والاجتماعية والصحية للطلاب.	- تشجيع جميع الأنشطة الطلابية بما يضمن اشباع احتياجات الطلاب وتنمية شخصياتهم.	- عقد الأنشطة الطلابية في مرافق الجامعة المجهزة لذلك.	

(١) تهيئة بيئة تعليمية تحقق التميز والتنافس بين الطلاب بالكلية.



الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠م - ٢٠٢٥م

المحور	العنصر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنتسطة (للتغلب على الفجوة)
تقديم خريج متميز وفعال قادر على المنافسة والمشاركة المجتمعية في سوق العمل.	- تطوير برامج الرحلة الجامعية الأولى بما يتواءم باهتياجات المجتمع.	- اجراء دراسة لتحديد متطلبات سوق العمل المحلي والإقليمي من البرامج التعليمية ومواصفات الخريج بشكل دوري.	- تشجيع مبادرات التميز في المقررات الدراسية.	- عقد مبادرات للتميز مع أعضاء هيئة التدريس.
	- وضع سياسة متابعة الخريجين لتطوير برامج الكلية الراهنة.	- اعتماد توصيف برامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى بعد التحديث.	- تشييد توصيف برامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى بعد التحديث.	- تنفيذ المراجعات الداخلية والخارجية للبرامج الأكاديمية.
تنمية كفاءات أعضاء هيئة التدريس والبيئة المعازنة.	- إعادة توصيف بعض البرامج الأكاديمية بما يتفق والمعايير القومية الأكاديمية المرجعية.	- تشييد لجنة مختصة بالتطوير المستمر لبرامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى.	- تشييد لجنة مختصة بالتطوير المستمر لبرامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى.	- توصيف برامج ومقررات الدرجة الجامعية الأولى.
	- تصميم برامج التدريب العملي والتربية العملية للطلاب داخل الكلية والمدارس.	- توفير المخصصات المالية للتدريب.	- توفير المخصصات المالية للتدريب.	- البحث عن سبل توفير المخصصات المالية للتدريب.
تنمية استراتيجيات ناعلة للتعليم والتعلم والتقييم تراكب التطورات التيربية المعاصرة.	- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والمقالات.	- تحديد احتياجات التدريب والمقالات.	- تحديد احتياجات التدريب والمقالات.	- البحث عن سبل توفير المخصصات المالية للتدريب.
	- وضع برامج تدريبية متنوعة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقا لاحتياجاتهم الفعلية والاستفادة من الخبرة في ذلك التخصص.	- تحسين قنوات مصادر المعرفة المتاحة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	- تحسين قنوات مصادر المعرفة المتاحة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	- نشر مصادر المعرفة المتاحة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
تفعيل الجودة ببرامج الكلية والمصروف على الاعتماد.	- نشر الوعي بثقافة الجودة، وبدور وحدة ضمان الجودة.	- نشر الوعي بثقافة الجودة، وبدور وحدة ضمان الجودة.	- نشر الوعي بثقافة الجودة، وبدور وحدة ضمان الجودة.	- نشر الوعي بثقافة الجودة، وبدور وحدة ضمان الجودة.
	- وضع خطة متكاملة لأداء وحدة ضمان الجودة ومهامها.	- تفعيل نظام داخلي للتقويم الذاتي للأداء الكلي للكلية.	- تفعيل نظام داخلي للتقويم الذاتي للأداء الكلي للكلية.	- تفعيل نظام داخلي للتقويم الذاتي للأداء الكلي للكلية.
تحديث وتطوير الدراسات العليا بما يتواءم باهتياجات المجتمع.	- دراسة الاحتياجات المهنية لطلاب الدراسات العليا.	- دراسة الاحتياجات المهنية لطلاب الدراسات العليا.	- دراسة الاحتياجات المهنية لطلاب الدراسات العليا.	- دراسة الاحتياجات المهنية لطلاب الدراسات العليا.
	- عقد لقاءات وورش عمل للتعريف والتحديث للمعايير الأكاديمية.	- اعتماد توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا من قبل المراجعين الداخليين والخارجيين.	- اعتماد توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا من قبل المراجعين الداخليين والخارجيين.	- اعتماد توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا من قبل المراجعين الداخليين والخارجيين.



الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠م - ٢٠٢٥م

المحور	العنصر	الوضع الحالي	الوضع المأمول	أنشطة (للتغلب على الفجوة)
	بترافق مستجبات كل تخصص.	القياسية للدراسات العليا. - عقد لقاءات دورية مع طلاب الدراسات العليا لتعريفهم بنظام الساعات المعتمدة.	الدراسات العليا بعد التحديث وتوفير متطلباته الضرورية.	- البدء في توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا.
	- تفعيل خطط بحرية تدعم البحوث التطبيقية والشراكة.	- تحديد المجالات البحثية للأقسام العلمية بالكلية. - الاطلاع على الخطة البحثية للجامعة. - وضع مقترح للخطة البحثية للكلية. - عرض ومناقشة الخطة البحثية على مستويات مجالس الأقسام ولجنة الدراسات العليا ومجلس الكلية واعتمادها. - وضع آلية لمراجعة الالتزام بمجالات الخطة البحثية من قبل الأقسام العلمية. - تفعيل دور السمينارات العلمية في جميع الأقسام بالكلية.	- وضع آلية لدعم البحوث التطبيقية والمشتركة. - توفير فرص التدريب المتميز: لإكساب الباحثين مهارات البحث العلمي.	- تحديد آلية لدعم البحوث التطبيقية والمشاركة العقبات لتحقيق ذلك. - عقد ورش تدريبية لإكساب الباحثين مهارات البحث العلمي.
- توثيق الرائد المالية الراعية للأنشطة البحرية التميزية.	- وضع سياسات لتشجيع المتميزين في مجالات البحث العلمي المختلفة ومكافأتهم. - توفير الدعم المادي لشباب الباحثين لإجراء البحوث والدراسات العلمية والميدانية. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية، وتوفير الدعم المادي اللازم لهم، وقياس المردود منها على جودة البحث العلمي. - توفير الدعم اللازمة لنشر الدوريات وإقامة المؤتمرات العلمية بالكلية. - تشجيع ابتعاث الباحثين للدراسة والبحث في الخارج.	- التوسع في عقد شراكات بحثية مع الجهات المستفيدة، وتسويق البحوث التربوية محليا ودوليا. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على التقدم للحصول على المشروعات البحثية والتنافسية الممولة خارجيا. - توفير الدعم المادي لشباب الباحثين لإجراء البحوث والدراسات العلمية والميدانية. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على نشر الأبحاث العلمية دوليا، وتوفير الدعم المادي اللازم لذلك. - تشجيع ابتعاث الباحثين للدراسة والبحث في الخارج. - تخصيص جوائز سنوية للأبحاث التميزية، ووضع معايير نوعية للحصول على هذه الجوائز.	- التخطيط لتنفيذ شراكات بحثية مع الجهات المستفيدة. - وضع آلية لتسويق البحوث التربوية محليا ودوليا. - تحديد حوافز لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للحصول على المشروعات البحثية والتنافسية الممولة خارجيا. - تشجيع ابتعاث الباحثين للدراسة والبحث في الخارج. - تخصيص جوائز سنوية للأبحاث المتميزة، ووضع معايير لها.	
- زيادة القدرة الاستيعابية للطلاب الرائدين ببرامج الدراسات	- وضع آلية لجذب الطلاب الوافدين. - وضع خطة للإعلان عن برامج الدراسات العليا. - تقديم خدمات لوجستية متنوعة للطلاب الوافدين. - اختيار هيئة التدريس من البارزين في	- استخدام أنماط حديثة من التعليم، تعتمد على نظم التعليم الذاتي والتعليم الحر. - التوسع في إنتاج مقررات البرامج المطورة بنظام إدارة المقررات إلكترونيا. - بناء قنوات للاتصال ثنائية الاتجاه مع السفارات والقنصليات.	- توفير مستلزمات التعليم الذاتي والتعليم الحر. - إنتاج مقررات البرامج المطورة. - الاتصال ثنائي الاتجاه مع السفارات والقنصليات.	



الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠م - ٢٠٢٥م

المحور	العنصر	الوضع الحالي	الوضع المراد	أنشطة (للتغلب على الفجوة)
	العليا.	مجال تخصصهم، بحيث يتمتعون بخبرة كبيرة في الإشراف على الطلاب الوافدين.		
	- انتزاع الأساليب العلمية لتطویر الهيكل التنظيمي والوظيفي بالكلية.	- إنشاء نظام إلكتروني على موقع الكلية، يسمح للكلية بالتواصل مع العاملين. - إنشاء الوحدات نوعية من مثل: وحدة الريادة الأكاديمية-الخريجين- الوافدين. - إعادة تصميم واعتماد الهيكل التنظيمي الجديد.	- إنشاء الوحدات نوعية من مثل: المشاركة المجتمعية-التدريب الميداني- الأزمات والكوارث-إدارة التعليم الإلكتروني-التدريب والمشروعات...الخ. - توفير الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية اللازمة للوحدات السابقة.	- تحديد ما يلزم لإنشاء الوحدات نوعية. - تحديد الموارد البشرية والمادية والتكنولوجية اللازمة.
	- هيكله جهاز إداري كفاء رفعاك برالك عصر العلمانية ومعايير الجودة.	- صياغة واعتماد بطاقات التوصيف الوظيفي للهيكل التنظيمي الجديد. - دراسة احتياجات جميع قطاعات الكلية من القوى البشرية. - إعادة توزيع العاملين وفق المتطلبات العامة والتوصيف الوظيفي. - تطبيق الخطة في إطار من الشفافية والمحاسبية.	- تعيين ما يلزم من قوى بشرية. - وضع خطة معلنة واضحة ومعتمدة لتوزيع المهام والمسئوليات في جميع الأداءات الوظيفية.	- تحديد مواصفات القوى البشرية المستهدفة. - صياغة مسودة خطة لتوزيع المهام والمسئوليات.
	- ٣. تبني نماذج لتقويم الأداء المهني والسلوك التنظيمي للعاملين بالكلية.	- اتباع سياسات محددة ومعايير موضوعية معتمدة ومعلنة، لتحقيق تكافؤ الفرص في اختيار القيادات الإدارية والأكاديمية. - وضع مؤشرات موضوعية لتقييم الأداء. - تفعيل آليات المساءلة والمحاسبية.	- تطبيق البرامج الإدارية الإلكترونية. - رفع مستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين. - وضع نظام حوافر للمتميزين في الأداء المهني.	- تحديد ما يلزم لتطبيق البرامج الإدارية الإلكترونية. - القياس الدوري لمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين وتحديد نظام حوافر للمتميزين في الأداء المهني.

(٤) تحقيق الإدارة الفعالة للعاملين بالكلية