

استراتيجية مقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي إعداد

د/ سمر مصطفى محمد

مدرس التربية المقارنة والإدارة التعليمية
كلية التربية - جامعة بنها

د/ سحر محمد أبو راضي

أستاذ أصول التربية المساعد
كلية التربية - جامعة بنها

المستخلص

استهدف البحث الحالي التعرف على الأسس النظرية لجائزة مصر للتميز الحكومي، وتشخيص الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بنها من خلال تشخيص البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)، وتشخيص البيئة الخارجية (الفرص والتحديات) لها، والكشف عن واقع تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي في كلية التربية جامعة بنها من خلال الدراسة الميدانية، هذا بالإضافة إلى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء معايير جائزة مصر للتميز الحكومي، وتحقيقاً لهذا الهدف اعتمد البحث على المنهج الوصفي وأسلوب دراسة الحالة كأحد آليات المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة بلغ قوامها (١١٦) من الجهاز الأكاديمي، و(٦٩) من الجهاز الإداري في كلية التربية جامعة بنها، وتوصل البحث في نتائجه إلى إنه: توفر الكلية برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات رأس المال البشري، تحرص الكلية إلى حد ما على خفض في استهلاك المواد (الأوراق، الوقود، أحبار الطباعة والمواد الكيميائية وغيرها)، تعمل الكلية إلى حد ما على أمن واستدامة ممتلكاتها من خلال برامج الصيانة، يوجد معايير موضوعية ومعلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية، كما يوجد بعض المشكلات التي تعاني منها: قلة عقد ورش عمل أو ندوات توعوية خاصة بالمؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية أو الإعلان عنها، افتقار الكلية لمشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاقتصادية و المجالات البيئية، قلة وجود بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع لتقديم الدعم التكنولوجي، افتقار الكلية إلى تطبيق أدوات استشراف المستقبل في مجالات عملها المختلفة، افتقار الكلية إلى تطبيق سياسات لإدارة الابتكار في جميع أنشطتها، ضعف حرص الكلية على تحقيق الرضا الوظيفي لرأس مالها البشري، انخفاض مستوى اهتمام الكلية بوضع إجراءات احترازية لمواجهة المخاطر المحتملة.

الكلمات المفتاحية: جائزة مصر للتميز الحكومي، كلية التربية، جامعة بنها.



عدد يوليو
الجزء الأول ٢٠٢٣

جامعة بني سويف
مجلة كلية التربية



A proposed strategy for Developing the Faculty of Education, Benha University in the light of the Egypt Government Excellence Award

by

Dr. Samar Mostafa Mohamed
Lecturer of Comparative Education
& Educational Administration
Faculty of Education,
Benha University

Dr. Sahar Mohamed Abou-Rady
Assistant Professor of
Foundations of Education
Faculty of Education,
Benha University

Abstract:

The current research aimed to identify the theoretical foundations of the Egypt Government Excellence Award, and to diagnose the current situation of the Faculty of Education, Benha University by diagnosing the internal environment (strengths and weaknesses), and diagnosing the external environment (opportunities and threats) for it, and to reveal the reality of applying the standards of the Egypt Award for Government Excellence in the Faculty of Education. Education, Benha University through a field study, in addition to developing a proposed strategy for the development of the Faculty of Education, Benha University, in the light of the criteria of the Egypt Government Excellence Award. Its strength is (116) from the academic staff, and (69) from the administrative staff at the Faculty of Education, Benha University. The research concluded in its results that: The college provides training programs commensurate with the needs of human capital. papers, fuel, printing inks, chemicals, etc.), the college works to a certain extent on the security and sustainability of its property through maintenance programs, there are objective and declared criteria for selecting academic and administrative leaders, and there are some problems it suffers from: lack of holding workshops or special awareness seminars The national indicators contributing to the realization of Egypt's vision 2030 and related to the college's activity or its announcement, the college's lack of projects related to sustainability in the economic and environmental fields, the lack of cooperation protocols with the sectors of society to provide technological support, the college's lack of applying future-looking tools in its various fields of work, The college's lack of application of innovation management policies in all its activities, the college's weakness in achieving job satisfaction for its human capital, the college's low level of interest in developing precautionary measures to face potential risks

Keywords: Egypt Government Excellence Award, Faculty of Education, Benha University.

مقدمة :

في ظل ما يشهده العالم اليوم من ثورات معرفية وتطورات تكنولوجية واحتدام للمنافسة في جميع المؤسسات على كافة الأصعدة العالمية والمحلية، فقد أصبح بقاء أية مؤسسة بشكل عام والمؤسسات التعليمية بشكل خاص مرهوناً بقدرتها على الصمود والمنافسة، ولما كان تقدم المجتمعات وتطورها يستند في المقام الأول على جودة وتميز مؤسساتها التعليمية فإن من الضروري الاهتمام بكفاءة وتميز كليات التربية.

حيث تعد كليات التربية بأدوارها المتنوعة ومهامها العديدة حجر الأساس في تطوير التعليم بكافة مراحله؛ حيث أن التكوين الجيد للمعلم يسهم بشكل مباشر في تطوير التعليم ما قبل الجامعي، والذي تعد مخرجاته مدخلات التعليم العالي كله، وهذا يتطلب ويستلزم من كليات التربية تحقيق التميز في جميع عناصر المنظومة. (خليل، ٢٠١٩، ٢٢٣)

وهذا ما أكدته دراسة (جوهر؛ وآخرون، ٢٠١٩، ٢٦٦) موضحة أن تحقيق تميز التعليم العالي ينطوي على جودة مدخلاته وعملياته وتطويرها وتحسينها، وكذلك تؤدي إلى جودة مخرجاته وجعلها أكثر ملاءمة لحاجات التنمية وسوق العمل وأكثر فاعلية فيها، ويشمل هذا الوضع بخصائصه كليات التربية في مصر، كونها إحدى مؤسسات التعليم العالي التي يستدعي تحقيق تميزها مزيداً من الاهتمام، حتى تصبح كليات رائدة، وتعزز دورها القيادي للتعليم الذي هو مجال اختصاصها وعملها.

ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (الأشقر؛ الهنداوي، ٢٠١٧، ٥٣٣) بأن التوجه نحو تحقيق التميز المؤسسي لكليات التربية ضرورة تفرضها طبيعة التحديات التي تواجهها، وطبيعة عملها في جوانب (التدريس - البحث العلمي - خدمة المجتمع)، إضافة إلى رسالتها العالمية، وإحداث نقلة نوعية في طريقة تفكير ينجم عنها تغيير في استجابات المستفيدين منها، وبما يحقق تطويراً وتحسيناً مستمراً للأداء الجامعي.

كما أشارت دراسة (عبد العزيز، ٢٠١٣، ٥٧٧) إلى أن التوجه نحو تحقيق التميز المؤسسي بالمؤسسات التعليمية بصفة عامة أو كليات التربية بصفة خاصة يمثل منهجية أو أسلوب عمل تتبعه كليات التربية في سبيل تحقيق التفرد في جودة خدماتها بالنسبة للمؤسسات الأخرى في نفس المجال، ولن يتم ذلك إلا من خلال خطة شاملة لتحقيق أهداف التميز في جودة مخرجات كلية التربية بجميع مستوياتها البشرية والبحثية والتسويقية.

ويشير "التميز" إلى الأداء الجيد أو المتميز في التعليم العالي، ويعرف بأنه المكانة والسمعة الأكاديمية للمؤسسة التعليمية، ويعتمد على تجارب الطلاب والمهام المؤسسية، وتم استخدام المصطلح على نطاق واسع في مجال الإدارة للتعليم العالي، لتحديد مستوى جودة الخدمة التي تقدمها المؤسسات التعليمية لإرضاء المستفيدين، وفي تحديد معايير الأداء التي

تسمح بالاعتراف بالتميز، ويعتبر الهيكل التنظيمي، وجودة المناهج الدراسية، وعمليات التعليم والتعلم، وتوافر الموارد، ومستوى البحث العلمي، ومستوى مخرجات التعلم بمثابة مقاييس للتميز. (Brusoni, et.al, 2014, 7)

وتعد معايير التميز المؤسسي هي إطار عمل تبني طريقاً للنجاح على المدى الطويل والتحسين المستمر للمؤسسات، ويُنظر إليها أيضاً على أنها استراتيجية فعالة لتعزيز الوعي بالجودة العالمية، وأن الدول التي لديها نظام جوائز خاص بها لتكريم ومكافأة المؤسسات تُظهر أعلى مستوى من التميز في أداء الأعمال. (Kiriri,2019,12)

لذا أضحت معايير التميز في مقدمة الأهداف التي تسعى المؤسسات التعليمية إلى تحقيقها لتحقيق التفرد والتميز في أدائها المؤسسي، ولاسيما في ظل مؤسسات معنية بالتميز ووجود جوائز عالمية لتكريم المؤسسات التي تحقق معايير الأداء المتميز (عبد الرحمن، ٢٠١٨، ٢٨).

وتكمن أهمية جوائز التميز في التركيز على القيادة المؤسسية والتقييم واتخاذ القرارات المستندة إلى البيانات وقياس نتائج التخطيط الاستراتيجي والمقارنة المرجعية، كما تركز على المراجعة والتخطيط والتحسين المستمر باعتبارها أمور أساسية للفعالية المؤسسية ويجب دمجها في نسيج كل مؤسسة تطمح إلى التميز. (Ruben, 2007, v)

كما أن لجوائز التميز قيمة كبيرة في تطوير المؤسسات حيث تعد: كأداة للتقييم الذاتي حيث تستند عملية التقييم إلى أدلة واقعية يمكن تضمينها في المؤسسة، كأداة للإدارة والتخطيط حيث يوفر مجموعة متوازنة من مؤشرات النتائج، لا تقتصر فقط على المؤشرات المالية، بل تركز على حاجة العميل، والأفراد في المؤسسة، والأطراف المجتمعية، كأداة للمقارنة المعيارية حيث يوفر فرصاً معيارية مع الآخرين، كأداة للتطوير والتعلم الفردي والتميز المؤسسي. (Al.kharabsheh, 2020, 67)

ونظراً لأهمية جوائز التميز ففي دولة الامارات العربية المتحدة انتشرت ثقافة التميز على المستويين الحكومي والمجتمعي، وتم صياغة نموذج خاص بالمؤسسات الحكومية تحت مسمى "منظومة التميز الحكومي" وفقاً للجيل الرابع للتميز. (غازي، ٢٠٢٠، ١٣)

وفي هذا الاطار تم اطلاق "جائزة مصر للتميز الحكومي" لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، والتي تقضي بتكوين جهاز إداري كفاء وفعال يطبق مفاهيم الحوكمة، وتمثل الهدف الرئيس لهذه الجائزة السنوية في تحفيز روح التنافس والتميز على مستوى العاملين من جهة، وعلى مستوى المؤسسات الحكومية من جهة أخرى، ويتم تكريم المتميزين في أداء الخدمات تكريماً معنوياً ومادياً مما يرسخ قيم العطاء والانتماء والتميز، ويحفز الجميع على الارتقاء بمستويات الأداء والالتزام بمعايير الجودة والتميز، وقد تم تصميم

جائزة مصر للتميز الحكومي وإعداد معاييرها بحيث تشمل ثلاثة محاور رئيسية: (مدى تحقيق الرؤية، درجة تشجيع الابتكار، مدى توافر إمكانات التميز) وتأتي تلك الجائزة استناداً إلى التجربة الإماراتية المتميزة في هذا الخصوص. (جائزة مصر للتميز الحكومي، عن الجائزة، ٢٠٢٣) <https://egea.gov.eg/Content.aspx?id=1>

وفي هذا السياق أشارت دراسة (بركات، ٢٠٢٣، ١٥٤) إلى إنه تزايد الاهتمام بجائزة مصر للتميز الحكومي وتخصيص فئة من الجائزة لمؤسسات التعليم العالي المتميزة، وإلزام جميع الكليات الحكومية بالمشاركة فيها، وهذا ما انعكس على الزيادة الكبيرة في عدد الكليات المشاركة في فعاليات الدورة الثانية ليصل إلى ٤٥٤ كلية.

كما طبقت جائزة مصر للتميز الحكومي نظام جوائز التميز الداخلي بالمؤسسات الحكومية بهدف تعميق ثقافة التميز وتعزيز روح التنافسية وإحداث نقلة نوعية في الأداء المؤسسي، من خلال العمل على رفع درجة جاهزية تلك المؤسسات واستدامة التميز بها وتأهيلها للمشاركة في الجائزة الوطنية "جائزة مصر للتميز الحكومي"، لتضم النسخة الثانية من جوائز التميز الداخلي ٢٠٢٣: "الجامعات الحكومية" (بناها، دمياط، عين شمس، بورسعيد، الإسكندرية، المنوفية، كفر الشيخ، قناة السويس، بني سويف، أسوان) إضافة إلى الجامعات الخمس المشاركة في المرحلة الأولى ٢٠٢٢ وهي (جامعات المنصورة، طنطا، أسيوط، السويس، جنوب الوادي) بالتعاون مع المجلس الأعلى للجامعات، لتصل إلى (١٥) جامعه أي بنسبة ٥٥% من إجمالي عدد الجامعات المصرية.

وتجدر الإشارة إلى الجهود المصرية التي تم بذلها في الآونة الأخيرة لتطوير كليات التربية وتحقيق التميز لها من خلال:

- وجود استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، والتي تم تخصيص محور كامل بها للتعليم يهدف إلى الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي وتميز كفاءة المعلمين والقادة التربويين، واعتماد جميع كليات التربية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم، وتحقيق تميز عالمي في صناعة المناهج والوسائل التعليمية. (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦، أ، ٣٦-٣٨)
- إضافة إلى إطلاق الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) مبادرة تميز المعلم لتطوير كليات التربية في مصر، والتي تقدر بحوالي ٥٠ مليون دولار؛ بهدف تعزيز برنامج إعداد وتطوير المعلمين بالجامعات المصرية وتطوير برامج دراسية جديدة بكليات التربية

بالجامعات المصرية بالتعاون مع عدد من الجامعات الأمريكية الرائدة في هذا المجال، فضلاً عن تطوير معامل كليات التربية وتجهيزها بأحدث الإمكانيات. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المركز الإعلامي) - <http://moheer.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/EventsDetails.aspx?eventID>

وانطلاقاً مما سبق فإن كليات التربية في مصر تطمح إلى الارتقاء بأدائها وقدرتها على تحقيق أدوارها، وأن تكون قادرة على تحقيق التميز في جميع عملياتها وفي تقديم خدماتها بشكل أكثر كفاءة وتميزاً؛ الأمر الذي يتطلب أن تسعى كليات التربية بشكل عام وكلية التربية جامعة بنها بشكل خاص أن تطور من أدائها وقدرتها في تنفيذ خططها وعملياتها وخدماتها وإشباع حاجات العاملين والمستفيدين منها بشكل أكثر كفاءة وفاعلية ويمكنها من تحقيق التميز المنشود بالاستناد إلى أسس علمية محددة أقرتها واعتمدها جهات محايدة لتقييم والتطوير المؤسسي من خلال تبني نموذج جائزة مصر للتميز الحكومي، كأداة للتطوير والتميز المؤسسي والتحسين المستمر، وفي هذا السياق تأتي هذه الدراسة التي تهدف إلى تطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي.

مشكلة البحث وتساؤلاته:

تعاني كليات التربية في مصر من كثير من المشكلات الكمية والكيفية التي تحول دون تحقيقها مكانة متميزة على الصعيدين الإقليمي والقاري، لاسيما فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس والطلاب والتمويل والبحث العلمي. (حسن، ٢٠١٩، ٩٠).

وفي هذا الصدد أشارت دراسة (جوهر؛ وآخرون، ٢٠١٩، ٢٦٦) إلى ضرورة إيجاد آليات تساعد على تحقيق جودة الأداء وتميزه في كليات التربية، ومنها جوائز التميز باعتبارها وسيلة مهمة وضرورية لتدعيم الميزة التنافسية لها، وتشجيع التقييم الذاتي للمؤسسة، ومقارنة أدائها مع المعايير الموضوعية، وزيادة الوعي بمتطلبات الحصول على التميز، وتشجيع كليات التربية على التطوير الذاتي في ضوء مؤشرات التميز الإداري لجوائز التميز.

إلا إنه باستقراء الوضع التنافسي لكليات التربية في مصر بشكل عام وكلية التربية جامعة بنها بشكل خاص في ضوء نتائج الدورات الثلاث لجائزة مصر للتميز الحكومي يتضح عدم وجود ترتيب لأية كلية من كليات التربية ضمن أفضل (٣) كليات في مصر، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (١)

يوضح نتائج الدورات الثلاث لجائزة مصر للتميز الحكومي (جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة/ فئة الكليات الحكومية)

م	الدورة	المركز الاول	المركز الثاني	المركز الثالث
١	الأولى (٢٠١٩)	كلية الصيدلة جامعة القاهرة	كلية الطب جامعة القاهرة	كلية الطب جامعة المنصورة
٢	الثانية (٢٠٢٠)	كلية الحاسبات والمعلومات جامعة عين شمس	كلية الاقتصاد والعلوم السياسية جامعة القاهرة	كلية الهندسة جامعة القاهرة
٣	الثالثة (٢٠٢٢)	كلية الهندسة جامعة المنصورة	كلية الهندسة جامعة عين شمس	كلية الحاسبات والمعلومات جامعة عين شمس

المصدر: من إعداد الباحثين وبالرجوع إلى: (جائزة مصر للتميز الحكومي، الفائزون) متاح على <https://egea.gov.eg/Winners2020.aspx>

<https://www.youm7.com/story/2023/3/14/%D9%88%D8%B2%D8%>
وباستقراء الجدول السابق يتضح ضعف الوضع التنافسي لكليات التربية في مصر وخاصة كلية التربية جامعة بنها محل الدراسة وحصولها على مراتب متدنية في تصنيف الكليات؛ فخلال الدورات الثلاث لم تدخل ضمن الكليات العشر التي تنافس في التصنيفات النهائية على المراكز الثلاث الأولى في فئة المؤسسة المتميزة .

وقد يرجع ذلك إلى أن كلية التربية جامعة بنها يشوبها العديد من أوجه القصور والضعف، حيث أشارت الخطة الاستراتيجية للكلية إلى ضعف وجود تحليل لأسباب انخفاض أعداد الطلاب الوافدين وعدم اتخاذ إجراءات تصحيحية، لا توجد برامج لتنمية المهارات الحديثة التي يتطلبها سوق العمل، لا يوجد مصادر تمويل مختلفة لتوفير الموارد المالية للبحث العلمي، ولا يوجد مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية، ضعف وجود أساليب لدعم وتحفيز البحث العلمي وتسويقه، ولا يوجد ما يدل على دعم الكلية للأبحاث التطبيقية والمشروعات البحثية المشتركة بين تخصصات مختلفة في الكلية نفسها أو مع جهات خارجية. (كلية التربية، ٢٠١٧، ٨١-٩٢)

كما أشارت دراسة (محمود، ٢٠٢١، ٣٥) إلى وجود قصور في عملية تسويق البرامج المميزة بكلية التربية جامعة بنها، حيث إنه يوجد برنامج معلم الرياضيات تعليم أساسي باللغة الإنجليزية ولكنه غير مفعّل حتى الآن، إضافة إلى تذبذب معدلات الالتحاق ببعض البرامج. وأشارت دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٢ (أ)، ٨٤) أنه مازالت كلية التربية جامعة بنها بحاجة إلى المزيد من الجهود لتطوير وتحسين جودة الخدمات الطلابية الإدارية بها، خاصة وأن الكلية في طريقها لاعتماد جميع برامجها الدراسية، حيث تم اعتماد أربعة برامج دراسية من مجموعة برامج التعليم العام خلال العام الجامعي ٢٠٢١/٢٠٢٢م.

وجدير بالذكر إنه تم اعتماد اثنين من برامج التعليم العام وهم (برنامج إعداد معلم الكيمياء، وبرنامج إعداد معلم العلوم البيولوجية) بجلسة مجلس إدارة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بتاريخ ٢١ يونيو ٢٠٢٣م، ليصبح بذلك عدد البرامج المعتمدة ستة برامج دراسية من مجموعة برامج التعليم العام خلال العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ وأشارت دراسة (حسين، ٢٠٢٣، ٤٠) إلى ضعف برامج الإرشاد الأكاديمي للطلاب داخل الكلية، وقلة الدورات التدريبية التي تؤهلهم إلى استخدام التحول الرقمي، وضعف مهارات البحث العلمي لدى المتخرج وضعف الارتباط بين كلية التربية جامعة بنيها والتخطيط لاحتياجات سوق العمل، ذلك لأنه لا توجد قاعدة بيانات واضحة ومتكاملة ومتجددة حول احتياجات المدارس من الكوادر والتخصصات الدقيقة، هذا إضافة إلى وجود فجوة بين مخرجات كلية التربية والاحتياجات الفعلية لسوق العمل وذلك نتيجة ما حدث من تطورات تكنولوجية وتغيرات عالمية ومحلية.

وفي إطار تأكيد مشكلة البحث الحالي، لتحديد المشكلات التي تواجه كلية التربية جامعة بنيها، وكيف يمكن الاستفادة من جائزة مصر للتميز الحكومي للتغلب على هذه المشكلات تم إجراء دراسة استطلاعية مع عينة من فريق التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنيها بلغ قوامها (١٣) عضواً، وأظهرت النتائج مايلي:

١- وجود العديد من المشكلات التي تعاني منها كلية التربية جامعة بنيها والتي تحول دون الحصول على مركز تنافسي في نتائى الدورات الثلاث لجائزة مصر للتميز الحكومي، وتمثلت هذه المشكلات في:

- قلة عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الحاصلين على منح بحثية في جامعات أجنبيه بنسبة موافقة (٩٥%).
- افتقار وعي القائمين على التخطيط الاستراتيجي بأهمية تضمين الخطة الاستراتيجية للكلية لمشاريع و أنشطة تنفيذية تسهم في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ بنسبة موافقة (٧٦%).
- ضعف تطبيق التحول الرقمي في جميع أنشطة وخدمات الكلية بنسبة موافقة (٧٣%).
- غياب وجود نظام لادارة الابتكار واستشراف المستقبل بالكلية بنسبة موافقة (٩٦%).
- لا توجد وحدة للتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والقيادات الإدارية بالكلية بنسبة موافقة (٩٣%).
- ضعف السعة الاستيعابية المتعلقة بمناسبة قاعات الدراسة والمحاضرات مع أعداد الطلاب بنسبة موافقة (٨٩%).

- ضعف الصيانة الدورية للمباني، إضافة إلى أن المعامل غير مجهزة بالتجهيزات الكافية للدروس العملية، كما أن عدد أجهزة الحاسوب لا تتناسب مع عدد العاملين والطلاب في الكلية بنسبة موافقة (٨٥%) .
- الافتقار إلى وجود أفراد أكفاء ومدربين على إدارة المخاطر بالكلية بنسبة موافقة (٨٢%) .

٢- يمكن الاستفادة من جائزة مصر للتميز الحكومي في تطوير كلية التربية من خلال محاور ومعايير جائزة مصر للتميز الحكومي، فالمحور الأول تحقيق الرؤية يمكن كلية التربية جامعة بنها من تنفيذ استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٢٣"، وتطوير الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية إضافة إلى تطوير أداء الجهاز الإداري وتطبيق التحول الرقمي في جميع أنشطة وخدمات الكلية، والمحور الثاني الابتكار يطور من قدرة كلية التربية على استشراق المستقبل والابتكار، والمحور الثالث الممكنات يساعد كلية التربية على الاهتمام بتدريب وتنمية رأس المال البشري وتحقيق الرضا لهم، وتوفير موارد وممتلكات تمكن الكلية من أداء أنشطتها المختلفة، هذا إضافة إلى تطبيق مبادئ الحوكمة وإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال.

وفي ضوء ما سبق يسعى البحث الحالي إلى الاعتماد على جائزة مصر للتميز الحكومي بما توفره من معايير ومؤشرات أداء، في تطوير كلية التربية جامعة بنها والتغلب على ما تعانيه من مشكلات، وتحقيق التفوق في الأداء وزيادة قدرتها على المنافسة والصمود في ظل بيئة شديدة التنافسية سواء على الصعيد المحلي أو العالمي.

ومن ثم تتحدد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس التالي:
"كيف يمكن تطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي؟"
ويتفرع منه الأسئلة الفرعية التالية:

- (١) ما الأسس النظرية لجائزة مصر للتميز الحكومي ؟
- (٢) ما الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بنها؟
- (٣) ما واقع تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة" في كلية التربية جامعة بنها ؟
- (٤) ما الاستراتيجية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي ؟

أهداف البحث:

يهدف البحث الحالي إلى التعرف على الأسس النظرية لجائزة مصر للتميز الحكومي، والوقوف على الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بنها من خلال تشخيص البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)، وتشخيص البيئة الخارجية (الفرص والتحديات) لها، والكشف عن واقع

تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي في كلية التربية جامعة بنها من خلال الدراسة الميدانية، هذا بالإضافة إلى وضع استراتيجية مقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها وذلك على ضوء معايير جائزة مصر للتميز الحكومي.

أهمية البحث والمستفيدون منه : تنبثق أهمية البحث الحالي مما يلي:

- الأهمية التنظيرية؛ والمتمثلة في تناول البحث الحالي بالوصف والتحليل لجائزة مصر للتميز الحكومي حيث تعد من نماذج التميز المعاصرة القادرة على تحفيز المؤسسات للارتقاء بمستويات الأداء والالتزام بمعايير الجودة والتميز، إضافة إلى تشخيص الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بنها لتطويرها في ضوء معايير جائزة مصر للتميز الحكومي.
- قلة الدراسات والبحوث التي استخدمت جائزة مصر للتميز الحكومي كنموذج تطويري لتطوير كلية التربية جامعة بنها.
- الأهمية التطبيقية؛ يساعد البحث الحالي على تطوير كلية التربية جامعة بنها، إضافة إلى تحسين الوضع التنافسي لها في مسابقة جائزة مصر للتميز الحكومي.
- التوافق مع التوجهات الحكومية للدولة المصرية في تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠".
- يقدم هذا البحث استراتيجية مقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي.
- تعدد المستفيدين من البحث الحالي وهم: المعنيون بالتخطيط ووضع الاستراتيجيات الخاصة في الجامعات المصرية، وصانعو السياسات التعليمية ومتخذي القرار بها، وقيادات كليات التربية، حيث يوجه البحث نظرهم إلى أهمية تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي لتحقيق التميز والارتقاء بمكانة كليات التربية على المستوى المحلي والإقليمي والتطوير في الأداء.

حدود البحث:

اقتصر البحث الحالي على الحدود التالية:

- **الحد الموضوعي:** وتمثل في "استراتيجية مقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي، حيث اعتمد البحث الحالي على استخدام "جائزة مصر للتميز الحكومي" كنموذج تطويري لكلية التربية جامعة بنها والاقتصر على المحاور والمعايير الخاصة "بجائزة المؤسسة الحكومية المتميزة- فئة الكليات الحكومية" والتي تمثلت في:
 - المحور الأول: تحقيق الرؤية: ويتضمن أربعة معايير هي (رؤية مصر ٢٠٣٠، المهام الرئيسية، خدمات سبع نجوم، الحكومة الذكية).
 - المحور الثاني: الابتكار: ويتضمن معيارين هما (استشراف المستقبل، إدارة الابتكار).

- المحور الثالث: الممكنات: ويتضمن أربعة معايير هي (رأس المال البشري، الممتلكات والموارد، الحوكمة، إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال).

▪ **الحد البشري:** وتمثل في الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري في كلية التربية جامعة بني سويف.

▪ **الحد الجغرافي:** تمثل في كلية التربية جامعة بني سويف كإحدى الكليات المصرية الحكومية، إضافة لكونها مقر عمل الباحثين.

▪ **الحد الزمني:** وتضمن زمن إجراء البحث، وزمن إجراء الدراسة الميدانية في الفترة من (٢٠٢٣/٤/٩ م إلى ٢٠٢٣/٥/٣ م).

منهج البحث:

اعتمد البحث الحالي على المنهج الوصفي وأسلوب دراسة الحالة كأحد آليات المنهج الوصفي وذلك لوصف الموضوع قيد البحث وصفاً دقيقاً اعتماداً على جمع الحقائق والمعلومات والبيانات ومعالجتها وتحليلها تحليلاً كافياً لاستخلاص دلالاتها، عن الأسس النظرية لجائزة مصر للتميز الحكومي، وتشخيص الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بني سويف، وتطبيق استبانة للتعرف على واقع تطبيق كلية التربية جامعة بني سويف لمعايير جائزة مصر للتميز الحكومي وهو ما تكشف عنه الدراسة الميدانية ونتائجها، وفي ضوء ماتم عرضه في الاطار النظري ونتائج الدراسة الميدانية واستخدام مصفوفة التحليل البيئي (SOWT ANALYSIS) للوقوف على نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لكلية التربية جامعة بني سويف وذلك لطرح الاستراتيجية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بني سويف على ضوء معايير جائزة مصر للتميز الحكومي.

أداة البحث:

اعتمد البحث الحالي على استخدام:

▪ **الاستبانة:** تعد بمثابة الأداة الرئيسة التي تم استخدامها لجمع معلومات من الميدان للتعرف على واقع تطبيق كلية التربية جامعة بني سويف للمعايير الخاصة بجائزة مصر للتميز الحكومي "المؤسسة الحكومية المتميزة- فئة الكليات الحكومية"، من خلال ثلاثة محاور هي (تحقيق الرؤية- الابتكار- الممكنات).

مصطلح البحث:

يرتكز البحث الحالي على:

❖ **جائزة مصر للتميز الحكومي: Egypt Government Excellence Award**

تعرف جوائز التميز بأنها هي أطر عمل تم تطويرها لتوجيه المؤسسات نحو أفضل الممارسات التي تؤدي إلى أداء عالٍ ومستدام، تتبنى مبادئ وأسس تميز الأعمال والتحسين المستمر للأداء الخالي من الأخطاء من قبل الجميع في المؤسسة وذلك لتقديم خدمات عالية الجودة تلبي أو تتجاوز توقعات العملاء، كأداة لتعزيز القدرات التنافسية للمؤسسة محلياً ودولياً. (Kiriri,2019,12)

وتعرف جائزة مصر للتميز الحكومي بأنها أساس لتقييم الجهات الحكومية وتحديد مستوى النضج الذي وصلت إليه هذه الجهات في رحلتها نحو الريادة وتحديد مجالات وفرص التحسين التي تساعد في تحقيق أهدافها الطموحة لتعبر عن أسلوب تفكير جديد في طريقة تخطيط وتنفيذ وتطوير العمل الحكومي، وذلك باعتماد مبادئ ومفاهيم مبتكرة تمت تجربتها وتطبيقها في حكومة دولة الإمارات وأثبتت فاعليتها في تحقيق نتائج رائدة. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٥)

ويمكن تعريفها إجرائياً على أنها نموذج عمل ومنهجية واضحة تمكن من تطوير كلية التربية جامعة بنها، في ضوء ثلاث محاور هي: تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنها من خلال تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠، وتحقيق المهام الرئيسية، وتقديم خدمات متميزة" سبع نجوم، وتطبيق الحكومة الالكترونية/ الذكية، وتحقيق الابتكار من خلال استشراف المستقبل، وإدارة الابتكار بكلية التربية جامعة بنها، هذا بالإضافة إلى إدارة الممكّنات من خلال الاهتمام بإدارة وتنمية رأس المال البشري بها، وإدارة ممتلكاتها ومواردها، وتطبيق الحوكمة، وإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال بكلية التربية جامعة بنها.

الدراسات السابقة:

من خلال استقراء أدبيات البحث تبين أن هناك مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث الحالي، وسوف يتم تناولها وفقاً للمحورين التاليين:

المحور الأول: دراسات تتعلق بكلية التربية جامعة بنها.

المحور الثاني: دراسات تتعلق بجوائز التميز.

المحور الأول: دراسات تتعلق بكلية التربية جامعة بنها:

١- تطوير برامج كلية التربية جامعة بنها في ضوء احتياجات سوق العمل "دراسة ميدانية":
(حسين، ٢٠٢٢، ١-٤٣)

هدفت الدراسة إلى عرض رؤية لتطوير برامج كلية التربية ببنها من خلال عرض الملامح والمرتكزات الأساسية لنظم وبرامج الإعداد التي توفرها لمتخرجيها، وتحليل الوضع الراهن لكلية التربية، وتحديد احتياجات سوق العمل من الخدمات والبرامج التي تقدمها الكلية، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وأسلوب المسح الميداني في جمع البيانات، وطبقت استبانة على عينة من المؤسسات التي يعمل فيها خريجو كلية التربية، وبلغ عددهم (٢٣٤)، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن نسبة (٨٦%) من أفراد العينة لديهم مستوى رضا تام (مرتفع عن كفاءة خريجي كلية التربية جامعة بنها، وأن نسبة (٩٤%) من أفراد العينة تؤكد على أن الخريج يمتلك المعلومات والمهارات وكفايات التدريس اللازمة لأداء مهامه الوظيفية

بدرجة عالية، وأن كلية التربية بينها اسهمت في توثيق الصلة مع المجتمع المحلي، ومشاركة كلية التربية في المبادرة الرئاسية "حياة كريمة" من خلال القوافل التربوية والثقافية.

٢- تحسين جودة الخدمات الإدارية لطلاب البرامج المميزة في كلية التربية جامعة بني سويف باستخدام نموذج الأداء الفعلي SERVPERF : (إبراهيم ، ٢٠٢٢ ، (أ)، ٧٨-١٥٢)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لتحسين جودة الخدمات الطلابية الإدارية في التعليم الجامعي، والتعرف على ماهية نموذج الأداء الفعلي لتحسين جودة الخدمات الطلابية الإدارية، وتشخيص واقع جودة هذه الخدمات الخاصة بالبرامج المميزة في كلية التربية جامعة بني سويف في ضوء نموذج الأداء الفعلي، والتوصل إلى مجموعة من الإجراءات المقترحة لتحسين جودة الخدمات الإدارية في كلية التربية جامعة بني سويف باستخدام نموذج الأداء الفعلي، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وطبقت استبانة على عينة من طلاب البرامج المميزة بكلية التربية جامعة بني سويف بالفرق الدراسية الأربع خلال العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١م بلغ قوامها (٢٢٠) طالبا، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أن الخدمات الطلابية الإدارية في البرامج المميزة بكلية التربية جامعة بني سويف بحاجة إلى تطوير وتحسين مستوى جودتها وخاصة فيما يتصل بتطوير كفايات الإداريين وزيادة خبراتهم في مجال العمل الإداري، وتطوير البنية التحتية من تجهيزات وأدوات وإمكانيات لازمة لإنجاز خدمات الطلاب المختلفة، وتقديم خدمات متنوعة وفقا لاحتياجات الطلاب، والاهتمام بما يعرف بالجودة الوظيفية والجودة الفنية للخدمات الإدارية التي تؤثر بشكل كبير على إدراكات الطلاب لمستوى جودة هذه الخدمات، كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من الإجراءات الخاصة بتحسين جودة الخدمات الطلابية الإدارية لطلاب البرامج المميزة بكلية التربية جامعة بني سويف وفقا لخمسة أبعاد هي الجوانب المادية في الكلية، وثقة الطلاب في الإداريين، واستجابة الإداريين لمطالب الطلاب وكفاءة الإداريين المهنية، والطمأنينة، والتعاطف.

٣- التخطيط لتسويق البرامج المميزة بكلية التربية جامعة بني سويف باستخدام أسلوب تحليل سلسلة القيمة ويبستل: (محمود، ٢٠٢١، ٢٧-١٣٤)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار الفكري لتسويق البرامج المميزة في الجامعات، وتحديد مبررات ودواعي التخطيط الاستراتيجي لتسويق البرامج المميزة باستخدام التكامل بين أسلوب سلسلة القيمة ويبستل، والتعرف على واقع تسويق البرامج المميزة بكلية التربية بينها من وجهة نظر منسقي هذه البرامج، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي واعتمدت على أسلوبين من أساليب التخطيط الاستراتيجي أسلوب تحليل سلسلة القيمة لتشخيص الوضع الراهن في البيئة الداخلية بكلية التربية جامعة بني سويف، كما اعتمدت على المقابلات شخصية مفتوحة مع منسقي البرامج المميزة بالكلية، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى وجود العديد من نقاط الضعف في

كلية التربية ومنها قلة عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل والتي يمكن عن طريقها التسويق للبرامج المميزة، ضعف الترويج للبرامج المميزة على الموقع الإلكتروني للكلية. القاعات الدراسية المخصصة لطلاب البرامج المميزة غير كافية لاحتياجات هذه البرامج، يوجد بعض الأجهزة في معلمي الحاسب الآلي قديمة وبعضها معطل، لا تتوافر المراجع والدوريات الخاصة بالبرامج المميزة لعدم وجود بند في اللائحة المالية للبرامج المميزة يختص بذلك، لا تتوافر التجهيزات المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية، خدمة الإنترنت غير كافية بالكلية، ضعف الاهتمام بتنفيذ الخطة التدريبية الخاصة برفع كفاءة الجهاز الإداري بالكلية.

٤- تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات المصرية في ضوء مدخل الحوكمة : (أبو العز؛ وآخرون، ٢٠٢١، ٥٦١-٥٩٧)

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات المصرية في ضوء مدخل الحوكمة من وجهة نظرهم، ووضع تصور مقترح لتطوير أدائهم في ضوء مدخل الحوكمة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، التي طبقت على (١٠٨) عضوا من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات (الأزهر، عين شمس، المنوفية، بنها، أسيوط، أسوان)، وكشفت نتائج الدراسة عن توافر بعد العدالة التنظيمية بدرجة (متوسطة) في المرتبة الأولى وبمتوسط موزون (٢٠٠٧)، تبعه بعد الحرية الأكاديمية في المرتبة الثانية وبدرجة (ضعيفة) بمتوسط موزون (١٠٦٦)، كما توصلت الدراسة إلى وجود معوقات تحد من تطبيق الحوكمة بالجامعات منها: قلة توافر الضمانات الكافية للحرية الأكاديمية بالجامعات وتعدد أهداف الجامعة وتشابكها، وغياب التشريعات المساعدة على تطبيق الحوكمة.

٥- تخطيط مركز موهبين بكلية التربية جامعة بنها باستخدام أسلوب التحليل البيئي SWOT Analysis : (أبو المجد، ٢٠١٩، ٦٣٦-٦٨٢)

هدفت هذه الدراسة إلى وضع استراتيجية لمركز موهبين بكلية التربية جامعة بنها، وقد استخدمت المنهج الوصفي، وأحد الأساليب الرئيسة للتخطيط الاستراتيجي وهو أسلوب التحليل البيئي SWOT Analysis، وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى أنه تتمثل أهم نقاط القوة لكلية التربية في وجود فريق للجودة والتخطيط الاستراتيجي بالكلية يدعم اكتشاف المواهب والاستفادة من طاقاتهم، وجود رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية واضحة تخدم مجال الموهبة، مساندة القيادات الإدارية بالكلية لعملية التطوير المستمر بما يتواءم مع التطورات العالمية الحديثة في مجال الموهبة، بينما تمثلت أبرز نقاط الضعف في ضعف قدرة الكلية على تجميع طاقات الموهبين وتوجيهها في المسار الصحيح لإشباع حاجاتهم النفسية والتعليمية الخاصة، نقص أو عدم توفير التمويل الكافي لرعاية المواهب، ضعف وجود برامج تأهيلية خاصة

برعاية المهوبين واكتشافهم، ضعف الاهتمام بتفعيل دور الكلية في الأبحاث الموجهة لرعاية الطلاب المهوبين واكتشافهم.

المحور الثاني: دراسات تتعلق بجوائز التميز:
١- جائزة مصر للتميز الحكومي كأداة للتقييم الذاتي لمؤسسات التعليم العالي: دراسة تطبيقية على كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة (بركات، ٢٠٢٣، ١٤٨-١٨٠)

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مدى ملاءمة جائزة مصر للتميز الحكومي في التقييم الذاتي لمؤسسات التعليم العالي، من خلال تطبيقها في تقييم كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة، حيث استخدم الباحث منهج دراسة الحالة واعتمد على الوثائق والتقارير ونتائج استطلاعات الرأي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والموظفين والطلاب، وتوصلت الدراسة في نتائجها الخاصة بعملية التقييم الذاتي، إلى أن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية حققت العديد من النتائج الإيجابية في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية رأس المال البشري، والتطوير المؤسسي، وهو ما أسهم في فوز الكلية بالمركز الثاني لجائزة مصر للتميز الحكومي في الدورة الثانية ٢٠٢٠م، ومن أبرر هذه النتائج: في مجال التعليم وشؤون الطلاب تطبيق نظام الساعات المعتمدة في مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا، وتطوير المقررات الدراسية وفقا لمعايير جودة التعليم NARS وبما يلبي احتياجات سوق العمل، وزيادة نسبة الطلاب الحاصلين على منح خارجية، في مجال البحث العلمي والدراسات العليا تطوير مجلة الكلية باللغة الإنجليزية REPS وتحويلها إلى مجلة دولية لها نشر دولي Emerald وزيادة مساهمة الكلية في النشر الدولي لقطاع العلوم الاجتماعية على مستوى جامعة القاهرة لتصل إلى ٧٥% من حجم النشر الدولي للقطاع، وزيادة عدد برامج الدراسات العليا المشتركة مع الجامعات الأجنبية الفصل ٢٠% من إجمالي عدد برامج الدراسات العليا بالكلية، في مجال خدمة المجتمع التوسع في تقديم الخدمات التربوية والاستشارية وملتقيات التوظيف وخدمات ريادية الأعمال ودعم المشروعات الناشئة، ومساهمة عدد من أعضاء الكلية في الوظائف العامة، محليا وإقليميا ودوليا، في مجال تنمية رأس المال البشري، زيادة أعضاء الهيئة المعاونة الحاصلين على منح دراسية في جامعات عالمية، وزيادة أعداد المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والموظفين، وزيادة نسبة أعضاء هيئة التدريس في المهمات العلمية، وكذلك زيادة عدد الحاصلين على جوائز الدولة، في مجال التطوير المؤسسي تحديث البنية التكنولوجية وتطوير نظم وإجراءات العمل وحصول الكلية على شهادتي الأيزو ISO9001 والأيزو ISO21001 وجاري تجديد الاعتماد المحلي للمرة الثالثة، والسعي للاعتماد الدولي.

٢- دور المرونة الاستراتيجية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي وفقاً للنموذج الأوروبي EFQM (منصور، ٢٠٢٣، ٨٩-١١٤)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور المرونة الاستراتيجية في تحقيق تميز الأداء المؤسسي في جامعتي الأقصى والأزهر بغزة، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لتفسير الظاهرة، في حين استخدمت العينة القصدية لعدد (٢٠٠) موظف من العاملين بالوظائف الأكاديمية والإدارية وزعت مناصفة على مجتمع البحث، واستخدمت الدراسة استبيان لجمع البيانات والمعلومات من المجتمع. وتوصلت الدراسة في نتائجها إلى: جاءت درجة تقدير المرونة الاستراتيجية مرتفعة بوزن نسبي (٨٣.٠٧) في حين بلغ الوزن النسبي لمتغير تميز الأداء المؤسسي (٧٦.٩٥%) بدرجة تقدير متوسطة، وكذلك تدنى مستوى الوعي بمتطلبات إدارة الجودة والتميز لدى العاملين بجامعتي الأقصى والأزهر بغزة، وأيضاً ضعف اهتمام الجامعات بتشجيع العاملين على تقديم أفكار إبداعية والأخذ بمقترحاتهم.

٣- التحقيق في عوامل النجاح الحاسمة لتطبيق نموذج التميز في القطاع العام "جائزة مصر للتميز الحكومي (Elsafy & Seddek, 2022, 24-45)

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد هيكل جائزة مصر للتميز الحكومي ، وكذلك التحقيق في دور اعتماد إطار التميز في تطوير طبيعة عمل القطاع العام وتحسين الخدمات العامة ، وكذلك محاولة تحديد واقتراح الحلول للمشكلات العملية والتحديات التي تطرحها جوائز التميز ، وتحديد عوامل النجاح الحاسمة التي تؤثر على نجاح تنفيذ واعتماد نموذج التميز في القطاع العام المصري CSF ، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي لتحليل الأدبيات السابقة التي طورت نماذج مختلفة بمنهجيات مختلفة وفقاً لسياق الصناعة. ناقشت غالبية الأدبيات وحللت CSF فيما يتعلق بمبادئ إدارة الجودة الشاملة، مع الأدبيات التي اكتشفت نماذج CSF للتميز. واعتمدت الدراسة في جمع البيانات وتحليلها على استخدام مقابلات غير منظمة مع خبراء متميزين من مصر والدول الأخرى التي لديها سياق مماثل لجوائز التميز وقد أظهرت النتائج أن أهم خمسة عوامل النجاح الحرجة، والتي تعتبر العوامل الرئيسية التي ستساعد أية مؤسسة عامة في مصر على تنفيذ نماذج التميز بنجاح ، هي القيادة ، والأصول البشرية ، والثقافة ، ونموذج التميز، ونظام إدارة الأداء.

٤- تصور مقترح لإدارة المخاطر في جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي (إبراهيم ، ٢٠٢٢ ، (ب)، ٨٠ - ١٥٦)

هدفت الدراسة إلى التعرف على الإطار الفكري لإدارة المخاطر في الجامعات، وأهم ملامح جائزة مصر للتميز الحكومي، وتشخيص واقع إدارة المخاطر في جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي والتوصل إلى تصور مقترح لتحقيق فاعلية إدارة المخاطر

في جامعة بنها على ضوء مؤشرات معايير جائزة مصر للتميز الحكومي، وبخاصة معيار إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال. ولقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم إجراء مقابلة مفتوحة مع مسؤولي إدارة المخاطر بجامعة بنها وكلياتها بغرض معرفة آرائهم حول ملامح إدارة المخاطر بجامعة بنها وذلك نظرا لكونهم أكثر معرفة ودراية بسياسات وإجراءات إدارة المخاطر التي تواجه جامعتهم، وتوصلت في نتائجها إلى أن أهم عوامل نجاح تطبيق إدارة المخاطر في الجامعات تتمثل في جعل إدارة المخاطر ذات أولوية مؤسسية، ودعم الإدارة العليا بالجامعة لها، ودمج إدارة المخاطر في الثقافة المؤسسية، وإنشاء بنية فعالة لإدارة المخاطر، وإعداد خطة استراتيجية لإدارة المخاطر، وبناء نظم المعلومات الفعالة وتشكيل فرق العمل والتطوير المستمر لمنظومة إدارة المخاطر بالجامعات.

٥- تطوير كليات التربية بمصر في ضوء متطلبات تطبيق معايير بالدريج للتميز التعليمي (الحرون، ٢٠٢٠، ٩٨-١٥٨)

هدفت هذه الدراسة إلى تطوير كليات التربية بمصر في ضوء متطلبات تطبيق معايير بالدريج للتميز التعليمي، وتحديد معايير يتم الاستناد إليها ومتطلبات تطبيقها، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، وتم تطبيق استبانة على عينة قوامها (٩٧) فرداً، متمثلة في عمداء ووكلاء ورؤساء أقسام وأساتذة ومديري مشروعات ووحدات الجودة، وتوصلت إلى عدة نتائج من أهمها أن متطلبات تطبيق معايير بالدريج للتميز التعليمي لتطوير كليات التربية جاءت مهمة بدرجة كبيرة لجميع محاور الاستبانة (القيادة، التخطيط الاستراتيجي، التركيز على المستفيدين تحليل المعلومات وتقييم الأداء للموارد البشرية، والعمليات والنتائج)، كما جاء توافر هذه المتطلبات بدرجة متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة في كافة محاور الاستبانة في درجة أهمية للاستبانة ككل، وكل محور من محاورها تعزى لمتغير الوظيفة الإدارية لصالح من يشغل وظيفة إدارية، وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول درجة توافر متطلبات تطبيق معايير بالدريج لتمييز الأداء التعليمي لتطوير كليات التربية على أداة الدراسة ككل وفي كل محور من محاورها تعزى لمتغير حالة الكلية.

تعقيب على الدراسات السابقة:

من خلال استعراض الدراسات السابقة في المحور الأول المتعلق بكلية التربية جامعة بنها، والدراسات السابقة المتعلقة بالمحور الثاني جوائز التميز، يمكن استخلاص ما يلي:

- يتشابه البحث الحالي مع بعض الدراسات السابقة في المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي مثل دراسة كل من (حسين، ٢٠٢٢، ١-٤٣)، (إبراهيم أ، ٢٠٢٢،

(١٥٢-٧٨)، (محمود، ٢٠٢١، ٢٧-١٣٤)، (أبو العز؛ وآخرون، ٢٠٢١، ٥٦١-٥٩٧)، (أبو المجد، ٢٠١٩، ٦٣٦-٦٨٢)، (منصور، ٢٠٢٣، ٨٩-١١٤)، (Elsafy & Seddek, 2022, 24-45)، (إبراهيم، ٢٠٢٢، (ب)، ٨٠-١٥٦)، (الحرون، ٢٠٢٠، ٩٨-١٥٨)، وتشابهت أيضا الدراسة الحالية مع دراسة (بركات، ٢٠٢٣، ١٤٨-١٨٠) في الاعتماد على أسلوب دراسة الحالة، وفي الاهتمام بجائزة مصر للتميز الحكومي مثل دراسة (بركات، ٢٠٢٣، ١٤٨-١٨٠)، (Elsafy & Seddek, 2022, 24-45)، (إبراهيم، ٢٠٢٢، (ب)، ٨٠-١٥٦).

■ **ويختلف:** البحث الحالي عن الدراسات السابقة في إنه استخدمت دراسة (محمود، ٢٠٢١، ٢٧-١٣٤) أسلوب تحليل سلسلة القيمة لتشخيص الوضع الراهن في البيئة الداخلية بكلية التربية جامعة بنها بينما اعتمد البحث الحالي على أسلوب التحليل البيئي (SOWT ANALYSIS) لتشخيص الوضع الراهن في البيئة الداخلية بكلية التربية جامعة بنها، وفي هدف البحث حيث ركزت الدراسات السابقة السابق ذكرها على تطوير برامج كلية التربية جامعة بنها في ضوء احتياجات سوق العمل كدراسة (حسين، ٢٠٢٢، ١-٤٣)، وتحسين جودة الخدمات والتخطيط لتسويق البرامج المميزة كدراسة (إبراهيم، ٢٠٢٢، (أ)، ٧٨-١٥٢)، (محمود، ٢٠٢١، ٢٧-١٣٤)، وفي استخدام جائزة مصر للتميز الحكومي كأداة للتقييم الذاتي لمؤسسات التعليم العالي كدراسة (بركات، ٢٠٢٣، ١٤٨-١٨٠)، بينما هدف البحث الحالي إلى استخدام جائزة مصر للتميز الحكومي كأداة لتطوير كلية التربية جامعة بنها.

■ **ويستفيد:** البحث الحالي من الدراسات السابقة في معرفة الأسس النظرية لجائزة مصر للتميز الحكومي وكذلك في تشخيص الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بنها، إضافة إلى بلورة مشكلة البحث وتحديد أبعادها وخاصة فيما يتعلق بالمشكلات التي تعاني منها كلية التربية جامعة بنها وكذلك في تفسير نتائج البحث في جانبه الميداني.

خطوات السير في البحث، للإجابة على أسئلة البحث فإنه سار وفق المحاور التالية:

■ **المحور الأول:** عرض الاسس النظرية لجائزة مصر للتميز الحكومي في ضوء الادبيات التربوية، وفي ضوء دليل جائزة مصر للتميز الحكومي "دليل المؤسسة الحكومية المتميزة".

■ **المحور الثاني:** تشخيص الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بنها باستخدام أسلوب التحليل البيئي (SOWT ANALYSIS) وذلك بتحليل بيئتها الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف، وبيئتها الخارجية لتحديد الفرص والتهديدات.

- **المحور الثالث:** الوقوف على واقع تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة" في كلية التربية جامعة بنها، من خلال الدراسة الميدانية.
- **المحور الرابع:** وضع استراتيجية مقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي

وتم تناولها على النحو التالي :

المحور الأول: الأسس النظرية لجائزة مصر للتميز الحكومي:
أولاً: مفهوم جائزة مصر للتميز الحكومي ونشأتها:
تعد جائزة مصر للتميز الحكومي إحدى نماذج التميز المؤسسي، الأمر الذي يتطلب التعرف أولاً على التميز المؤسسي ونماذجها، ومن ثم التعرف على جائزة مصر للتميز الحكومي ونشأتها وهو ما يمكن التعرف فيما يلي:

ويعتبر التميز هو المدخل والمكون الأساسي للتميز المؤسسي، من خلال تبني منظومة من القيم المؤسسية مدعومة برؤية ورسالة شاملة تتحقق باستراتيجيات عمل لمواجهة التغيرات البيئية الداخلية والخارجية من خلال تمكين ومشاركة العاملين في صناعة القرارات وتحمل المسؤوليات وفقاً لرؤية استراتيجية واضحة وشاملة. (زهران، ٢٠٢٢، ١١٠٧)

ويقصد بالتميز المؤسسي تحقيق أعلى مستويات الأداء التي تنتشدها الجامعة في كل مكوناتها التنظيمية بداية من الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية، مروراً بالعمليات ووصولاً إلى النتائج والمخرجات. (عبد الحميد، ٢٠٢٢، ٤١٧)

كما يعرف بأنه استثمار المؤسسات للفرص الحاسمة التي يسبقها تخطيط استراتيجي فعال، ورؤية واضحة مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والإبداع والتفوق، لتحقيق مستويات مرتفعة في الأداء وإنجازات تتفوق على ما يحققه المنافسون. (الهندال؛ طه، ٢٠٢٢، ١١٨٣)

بذلك يمكن القول بأن التميز المؤسسي هو مجموعة من الخصائص التنظيمية تتمتع بها المؤسسة مقارنة بالمؤسسات المنافسة، تجعلها قادرة على إدارة مواردها وتعزيز وتدعيم وضعها

التنافسي، والاستجابة بسرعة للتغيرات والتحديات البيئية وبالتالي التفوق على منافسيها وتحقيق ميزة تنافسية وسمعة تنظيمية عالية.

وهناك ثلاثة محاور رئيسية في تفسير مفهوم تميز المؤسسة وهي على النحو التالي: (عباس، ٢٠١٩، ٥٧٠٠)

- **الاول: تفسير التميز بناءً على ممارسات المؤسسة:** حيث يعد الهدف الأساسي في تطبيق معايير التميز في المؤسسات الحديثة؛ هو إحداث نقلة تطويرية في الأداء المؤسسي وتحقيق الكفاءة والتميز في الأداء وصولاً إلى المستوى العالمي.
- **الثاني: تفسير التميز بناءً على تفوق المؤسسة على مثيلاتها:** من خلال منظومة متكاملة لنتائج أعمال المؤسسة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية، والتي تقودها إلى التفوق الإيجابي والتفرد عن غيرها من المؤسسات في الوصول إلى أهدافها.
- **الثالث: تفسير التميز من خلال تحقيق أداء يفوق توقعات العملاء:** ويشير إلى محصلة الجهود التي تبذلها المؤسسة لتحديد توقعات المستفيدين عن الخدمات التي تؤديها من أجل تحسين أداء هذه الخدمات، وتقديم خدمة تفوق تلك التوقعات وتجعل الكلية نموذج يحتذى به.
- بذلك يتضح أن التميز المؤسسي مفهوم يشمل تلك المحاور الثلاث فهو تبنى كل ما هو جديد ومتميز من استراتيجيات واتجاهات حديثها، مع مراعاة التفاعل والتكامل بين جميع عناصر الكلية في بيئتها الداخلية والخارجية بشكل يمكنها من تقديم أفضل الممارسات في أداء مهامها من خلال وضع استراتيجيات وسياسات متميزة تلبي احتياجات وتوقعات المستفيدين وتقودها إلى التفوق على المنافسين تحقيقاً للميزة التنافسية.
- ومن ثم يهدف التميز المؤسسي إلى ما يلي: (عبد الحميد وآخرون، ٢٠٢٢، ٥٢-٥٣)
- (عبد الحميد، ٢٠٢٢، ٤١٨، 27-28) (Noor&ALdarmaki, 2021, 27-28)
- الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتفعيل مصادر القوة التنافسية بما يحقق الميزة النسبية عن المنافسين، التركيز على القدرات الاستراتيجية في المؤسسة، السعي نحو التطوير والتحسين المستمر.
- تطوير عملية التعليم والتدريب، توفير بيئة جامعية جاذبة وحصول الجامعة على مركز متقدم في التصنيفات الدولية والتفوق على الجامعات المنافسة محلياً وإقليمياً.
- إيجاد ثقافة تركز على رضا العاملين والعملاء وتحسين مستوى الثقة والمشاركة والمسؤولية، تحقيق الكفاءة والجودة والإبداع وسرعة الاستجابة للعملاء، وتقديم الخدمة بطريقة متميزة يرضى عنها العميل.
- تحسين الأداء التنظيمي من خلال رفع مستوى الخدمة ونشر تطبيقات إدارة التميز ومبادئها، العمل على تصميم أفضل التطبيقات في الأداء وتشجيع المنافسة والتعاون الإيجابي.

- فهم علاقات التداخل والتأثير المتبادل داخل وخارج المؤسسة (الجامعة) وتحفيز ودعم الأفراد وبناء علاقات متميزة مع المجتمعات الدولية والمحلية، دعم الاستقلالية والحرية الفردية والتنظيمية.
 - تمكين الإدارة لحل المشكلات بالطرق العلمية الصحيحة والتعامل معها من خلال الإجراءات التصحيحية والوقائية لمنع حدوثها، التأكيد على أهمية الوقاية من الأخطاء قبل وقوعها، الأمر الذي يؤدي إلى توفير وقت وجهد وموارد المؤسسة.
 - تحسين نوعية المخرجات، تدريب العاملين على أسلوب تطوير العمليات، واتخاذ القرارات استناداً على الحقائق وأسلوب حل المشكلات.
- مما سبق يتضح أهمية التميز المؤسسي حيث يساعد الجامعات والكليات على تطوير نفسها بشكل مستمر، من خلال الاستثمار الامثل للموارد المتاحة، وتوفير بيئة جامعية جاذبة تركز على تحقيق الرضا الوظيفي للمستفيدين الداخليين والخارجيين، وتحسين الاداء التنظيمي وتحقيق الكفاءة والجودة والسرعة في تقديم الخدمات، وتحسين نوعية مخرجاتها.
- وانطلاقاً من أهمية التميز المؤسسي وكذلك أهدافه المتعددة، ظهر وتنامى العديد من نماذج التميز المؤسسي على المستويات الوطنية والعالمية كنموذج مالكولم بالدريج الأمريكي (MBNQA) ونموذج ديمينج (Deming) الياباني، والنموذج الأوربي للتميز المؤسسي (EFQM)، ونموذج التميز السنغافوري وكذلك نموذج دبي للأداء الحكومي، ونموذج مركز الملك عبدالله الثاني للتميز، ونموذج برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي، ونموذج جائزة الملك عبد العزيز للجودة. (أبو شمالة، ٢٠٢٢، ٣)
- ومن ثم برزت فكرة جوائز التميز، بوصفها توفر منهجيات عمل وآليات لقياس نتائج الأداء؛ لما تحتويه هذه النماذج من معايير رئيسة وعناصر متكاملة ينبغي توافرها في المؤسسة، كما تمثل جوائز التميز مدخلا أساسيا لقياس وتقييم كفاءة العمل، والوسائل والأدوات المستخدمة، وقياس نتائج الأداء المؤسسي، وقياس رضا المتعاملين، وتشخيص فرص التحسين المستقبلية إلى نحو ذلك من متطلبات تحقيق التفوق والتميز، كما توفر نماذج التميز معايير لقياس الأداء في جميع مكونات المؤسسة وتطوير العمل و الفاعلية، وتحقيق التحسن المستمر بالشكل الذي يحقق كفاءة المؤسسة وتميزها. (عبود، ٢٠٠٩، ٤٣)
- وفي هذا السياق هناك رؤية مصر ٢٠٣٠م، تلك الرؤية التي تسعى لتحقيق النجاح والتميز وإحداث تغيير جذري في المناخ التنظيمي السائد داخل المؤسسات الجامعية وبناء منظومة مؤسسية تهدف إلى نشر ثقافة التميز داخل هذه المؤسسات والتي تسهم بدرجة كبيرة في تحقيق الميزة التنافسية لها، وإكسابها القدرة على التكيف والبقاء والتطوير والتحسين

المستمر للممارسات التعليمية والإدارية بها من أجل الوصول إلى التميز المؤسسي الإقليمي والعالمي. (طابع وآخرون، ٢٠٢٢، ١٤٥٣)

وتهدف رؤية مصر ٢٠٣٠م إلى زيادة عدد مراكز التميز المؤسسي بنحو ٦ مراكز سنويا على مستوى الجمهورية، إضافة إلى بناء مجتمع المعرفة القائم على الإبداع والابتكار ووجود نظام مؤسسي كفاء وفعال، وهو من أهم المتطلبات الرئيسة لاستراتيجية التنمية المستدامة، فبحلول ٢٠٣٠م يصبح الجهاز الحكومي مرناً وفعالاً، يعظم من استخدام موارده وقادر على استخدام الوسائل التكنولوجية في تقديم خدمات عالية الجودة وباستجابة عالية، وتكون مصر ضمن أفضل ٣٠ دولة في العالم في مجال كفاءة المؤسسات، كما تستهدف الرؤية وجود عشرة جامعات مصرية على الأقل في مؤشر أفضل ٥٠٠ جامعة في العالم، كذلك تكون الجامعات المصرية من أفضل ٢٠ مؤسسة تعليم عالي في الأبحاث العلمية المنشورة وفي الدوريات المعترف بها عالمياً (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٤، ٣٦)

وبذلك أصبح وجود نماذج للتميز على مستوى المؤسسات وعلى المستوى الوطني من شأنه أن يسهم في تطوير الفكر المؤسسي، ويساعد الموارد البشرية على تحقيق الكفاءة والتميز في الأداء وصولاً إلى المستوى العالمي، وعليه قامت الحكومة المصرية خلال السنوات الثلاث الأخيرة بطرح "جائزة مصر للتميز الحكومي"، بالشراكة مع دولة الإمارات العربية المتحدة باعتبارها من أوائل الدول التي تمتلك ممارسات متميزة في مجال التميز المؤسسي خلال العقدين الأخيرين من القرن الحادي والعشرين، ويمثل ذلك لمصر قفزة تطويرية فائقة تسهم في تطوير الأداء المؤسسي. (غازي، ٢٠٢١، ٣٤)

فمع تبنى الحكومة لاستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠ والسعي نحو تكوين جهاز إداري كفاء وفعال، تم إطلاق جائزة مصر للتميز الحكومي عام ٢٠١٨م، لتحفيز روح التنافس بين المؤسسات الحكومية، وتكريم المتميزين تكريماً معنوياً ومادياً، وتم تصميم هذه الجائزة اعتماداً على منظومة التميز الحكومي الإماراتي وإعداد معاييرها ضمن ثلاثة محاور هي: تحقيق الرؤية، الابتكار، الممكنات، كأساس لتقييم الجهات الحكومية وتحديد مجالات التحسين التي تساعد في تحقيق أهدافها ولقد شهدت الدورة الأولى من الجائزة ٢٠١٩م مشاركة (١١٧) مؤسسة حكومية، منها (٢٩٠) كلية، بإجمالي عدد متقدمين (٩٦٨) مقدماً، فازوا ب (١٥) جائزة، وارتفع عدد المؤسسات المشاركة في الدورة الثانية ٢٠٢٠ إلى (٢٠٠٠) مؤسسة حكومية، منها (٤٥٤) كلية، تنافسوا على (١٩) جائزة. (بركات، ٢٠٢٣، ١٤٩).

وتعرف جائزة مصر للتميز الحكومي بأنها مبادرة أطلقت في عام ٢٠١٨م، تحت رعاية رئيس جمهورية مصر العربية لنشر ثقافة التميز داخل الدولة، وهي تعد أكبر وأول جائزة من

نوعها على مستوى مصر، وهي جزء من رؤية مصر ٢٠٣٠ وتهتم بتمايز أداء المؤسسات الحكومية من أجل تحقيق مستويات جودة عالية في منظومة الخدمات المقدمة للمواطنين المصريين من خلال استيفاء هذه المؤسسات لمجموعة معايير ومؤشرات تحددها جائزة مصر للتميز الحكومي. (إبراهيم، ٢٠٢٢، (ب)، ٨٨)

كما تعرف بأنها نموذج عمل يمكن من تطوير كلية التربية جامعة بنها، وتقييم أدائها وقدرتها على تحقيق الابتكار وتقديم خدمات عالية الجودة، تتجاوز توقعات العملاء، وتعزز من القدرات التنافسية لها، وتحديد مجالات وفرص التحسين التي تساعد في تحقيق أهدافها، وتبني أسلوب تفكير جديد في طريقة تخطيط وتنفيذ وتطوير العمل لتحقيق التميز لكلية التربية في ضوء ثلاث محاور هي: تحقيق الرؤية، الابتكار، الممكنات.

وفي ضوء ما سبق يتضح إنه نظرًا لاهتمام الحكومة المصرية بجوائز التميز المؤسسي والافتتاح بدورها في تقييم المؤسسات وتحقيق التطور والتنافسية لها؛ فقد أطلقت جائزة مصر للتميز الحكومي بالشراكة مع دولة الإمارات العربية المتحدة وتهتم هذه الجائزة بتمايز أداء المؤسسات الحكومية - فئة الكليات الحكومية- من أجل تحقيق أفضل الممارسات التي تؤدي إلى أداء عال ومستدام، وتقديم خدمات عالية الجودة، تتجاوز توقعات المستفيدين، وتعزز من القدرات التنافسية للكليات الحكومية محلياً ودولياً من خلال استيفاء هذه الكليات لثلاثة محاور تشمل مجموعة من المعايير والمؤشرات تحددها جائزة مصر للتميز الحكومي.

ثانياً: سمات جائزة مصر للتميز الحكومي:
تم تصميم جائزة مصر للتميز الحكومي وإعداد معاييرها واستخدامها كأساس للتقييم؛ بحيث تستهدف تحديد مستوى التقدم الذي وصلت إليه تلك الجهات في طريقها نحو الريادة، وتحديد مجالات وفرص التحسين التي تساعد في تحقيق أهدافها الطموحة، واستكشاف الجديد في أسلوب تفكير وطريقة تخطيط وتنفيذ وتطوير العمل الحكومي باعتماد مبادئ ومفاهيم مبتكرة تمت تجربتها وتطبيقها في حكومة دولة الإمارات الشقيقة، وبعض الدول الأخرى وأثبتت فاعليتها في تحقيق نتائج رائدة. (زهران، ٢٠٢٢، ١١٠٩)

هذا وتتسم جائزة مصر للتميز الحكومي بعدد من السمات والخصائص، من

أهمها ما يلي:

١. تشترك معظم الجوائز في عدد من القيم والمبادئ والمعايير التي تشجع ثقافة التطوير والتحسين المستمر وتطبيق إدارة الجودة الشاملة.
٢. الترابط والتكامل، حيث تربط جوائز التميز بين ما تفعله المؤسسة (القدرات، الممكنات) وبين النتائج التي تحققها، مع إبراز كيفية تحقيق هذه النتائج.

٣. تخضع هذه الجوائز للمراجعة الدورية من قبل الهيئات المسؤولة عنها من حيث المعايير وأوزانها النسبية ومنهجية التقييم وإجراءات المشاركة، وتطويرها بما يحقق أهدافها ويستجيب للتغيرات البيئية. (بركات، ٢٠٢٣، ١٥٩)
٤. تتمثل رؤية جائزة مصر للتميز الحكومي في تكوين جهاز إداري كفاء وفعال يطبق مفاهيم الحوكمة، ويسهم بدوره في تحقيق التنمية المستدامة بما يتوافق مع "رؤية مصر ٢٠٣٠" لتعزيز مكانة مصر العالمية.
٥. تكمن رسالة جائزة مصر للتميز الحكومي في نشر ثقافة التميز والجودة داخل الجهاز الإداري لتحقيق رضا المتعاملين والارتقاء بمستوى الخدمات الحكومية ودعمًا للتنافسية المؤسسية والعمل بروح الفريق لإحداث نقلة في الأداء المؤسسي وتطوير وتنمية القدرات البشرية.
٦. تهدف الجائزة إلى تشجيع المنافسة بين المؤسسات الحكومية على كافة المستويات القومي والمحلي والإقليمي، وتحقيق معدلات أفضل لرضاء المواطنين، نشر ثقافة الجودة والتميز على مستوى الجهاز الإداري للدولة، تعزيز روح الابتكار والإبداع والمكافأة على التميز في المجتمع المصري، إلقاء الضوء على النماذج والممارسات الناجحة للمؤسسات الحكومية. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٦)
٧. تتضمن مجموعة من القيم من أهمها الشفافية، التعاون، إضافة قيمة، الإلتقان. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢١، ٣-٤).
٨. تعكس فلسفة التميز المؤسسي والعقلية القيادية التي تؤمن بأهمية جودة العمل والتميز المؤسسي في تحقيق الريادة وتمكين الحكومات المؤثرة والإيجابية في صناعة المستقبل عن طريق رفع معايير الأداء وتحسين العمليات وتقديم القيمة النوعية لبناء الثقة لدى المواطنين في قدرات الحكومة على تشكيل وبناء المستقبل .
٩. تنتهج التفكير المتجدد والابتكاري الجذري واستشراف المستقبل لتحقيق إضافة نوعية في تنفيذ المهام وتقديم الخدمات، وتركز المنظومة على الاستفادة من القدرات المتميزة في المجالات المطلوبة، وتعزيز الشراكة الموسعة، وعلى المرونة والقابلية للتكيف مع المتغيرات. (حكومة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٩، ٧)
١٠. تُدعم تطوير برامج العمل الحكومية وآليات قيادة التميز المؤسسي في القطاع الحكومي لإعداد الأنظمة الداخلية وتمكين المؤسسات من فهم ومواكبة التطورات في عصر المتغيرات المتسارعة عالمياً.
١١. تركز على فلسفة التحسين والتطوير الأمثل لرفع مستويات الأداء المتميز والريادة في تقديم خدمات عالية الجودة تفوق وتتجاوز توقعات المستفيدين.

١٢. تتضمن مجموعة من المفاهيم مثل : الرؤية المستقبلية، الفكر التغييرى، القيادة الرشيدة ، الموامة المتكاملة ،القيمة النوعية ، التركيز على النتائج، الأساليب الرائدة ، التعلم والتطوير.(وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٩:٧)
- ويتضح مما سبق أن جميع نماذج التميز ومنها جائزة مصر للتميز الحكومي تركز على النتائج وتشجيع المؤسسات لرفع جودة عملياتها وخدماتها وتقييم جهودها لتحقيق التميز والجودة وتحقيق القيمة والتكيف مع المتغيرات، وتختلف فقط في المعايير والممارسات التي تركز عليها على مستوى العمليات أو الأنظمة المطبقة.
- ثالثًا: فئات جائزة مصر للتميز الحكومي:
- حددت الدورة الأولى لجائزة مصر للتميز الحكومي ٢٠١٩ خمس فئات للجائزة، وفي الدورة الثانية للجائزة ٢٠٢٠ تم استحداث فئة جديدة ليصبح للجائزة ست فئات، وهي:
١. **جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة:** وتنقسم إلى مجموعتين، تضم أولاهما المؤسسات التعليمية (الكليات) وتختص ثانيتهما بالوحدات المحلية(المحافظات، المراكز/المدن، الأحياء والقرى)
 ٢. **جائزة الوحدة المتميزة في تقديم الخدمات الحكومية:** تخصص لمرافذ تقديم الخدمات وتضم مكاتب البريد، مكاتب الشهر العقاري والتوثيق، المراكز التكنولوجية لخدمة المواطنين في الأحياء والمدن، مكاتب التأهيل الاجتماعي ومراكز التأهيل الشامل لخدمة ذوى الاحتياجات الخاصة.
 ٣. **جائزة المؤسسة المتميزة في تقديم الخدمات الذكية:** وهى خاصة بالجهات ذات المواقع الإلكترونية التفاعلية/ التطبيقية.
 ٤. **جائزة القيادات المتميزة:** وتخصص للمتميزين بالمراكز القيادية التالية: رئيس قطاع، رئيس إدارة مركزية، مدير عام، مدير إدارة.
 ٥. **جائزة الابتكار والإبداع:** وتخصص لصاحب أفضل بحث تطبيقي أو فكرة إصلاحية.
 ٦. **جائزة أفضل موظف حكومي، وأفضل فريق عمل:** وهذه الجائزة هي التي تم استحداثها في الدورة الثانية للجائزة ٢٠٢٠ ليصبح للجائزة ست فئات وتتضمن: جائزة التميز الفردي(أفضل موظف حكومي، وأفضل فريق عمل).(كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، ٢٠١٩، ٤)
- مما سبق تتضح أهمية جائزة مصر للتميز الحكومي في تحسين جودة خدمات الكلية، وتلبية توقعات العملاء، والاستخدام الأمثل للموارد المتاحة، وفي تحسين الصورة الذهنية للكلية، وزيادة رضا المستفيدين وخفض التكاليف، حيث تتميز جائزة مصر للتميز الحكومي بالتركيز على استشراف المستقبل، والإنفاق الرشيد للموارد المتاحة، والتركيز على التكامل

والابتكار في المهام والخدمات واستثمار التقنيات الحديثة، والتركيز على النتائج، وتحقيق قيمة مضافة للكليات التي تطبق هذه المنظومة.

رابعًا: محاور ومعايير جائزة مصر للتميز الحكومي: تتضمن الجائزة ثلاثة محاور لتكون بمثابة منظومة حكومية متكاملة تمثل الدعائم الأساسية للريادة مبنية على أفضل الممارسات العالمية في المجال الحوكمي لتحفيز الجهات الحكومية على تبني التميز والسعي المستمر في التعلم والتطوير لتحقيق أهدافها وأهداف الحكومة ككل لتحقيق التأثير الايجابي على المجتمع. (حكومة الإمارات العربية المتحدة، ٢٠١٩، ١٠)

وتستند جائزة مصر للتميز الحكومي على محاور ومعايير منظومة التميز الحكومي التي يوضحها الشكل التالي:



شكل رقم (١)

يوضح منظومة جائزة مصر للتميز الحكومي

المصدر: وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٧.

ويتضح من الشكل إنه يوجد ثلاثة محاور رئيسة لجائزة مصر للتميز الحكومي يشمل كل محور على مجموعة من المعايير والمؤشرات والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

١- المحور الأول: تحقيق الرؤية (٦٠%)

يتضمن المحور الأول أربعة معايير رئيسة هي: رؤية مصر ٢٠٣٠، المهام الرئيسية، خدمات سبع نجوم، والحكومة الإلكترونية/ الذكية، حيث تمثل مرتكزات العمل الحكومي الأساسية والتي من خلالها تعمل الكلية ويمكن تناول هذه المعايير كما يلي:

١-١ المعيار الرئيس الأول: رؤية مصر ٢٠٣٠: ويشمل هذا المعيار:

قدرات تخطيط ومتابعة تنفيذ رؤية مصر ٢٠٣٠: ويشمل:

- تحديد المؤشرات الوطنية المرتبطة بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية بشكل شامل.
- تحديد كافة الجهات ذات العلاقة بتحقيق المؤشرات المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية وضمان التنسيق والمشاركة الفاعلة مع هذه الجهات في جميع مراحل التخطيط والتنفيذ لتحقيق هذه الرؤية.
- تحديد وتنفيذ المشروعات والمبادرات والبرامج والسياسات اللازمة لتحقيق المؤشرات المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠ وإدراجها في خطط عمل الجهة واستراتيجيتها والتركيز على الابتكار فيها بما يحقق الكفاءة والفعالية واستدامة النتائج.
- المراجعة الدورية المنتظمة لمشاريع وبرامج ومؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠ والسياسات المرتبطة بها كجزء من متابعة الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية للجهة، وتوفير النتائج والإحصائيات الخاصة بمؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية بشكل دوري ومحدث ودقيق للجهات المعنية. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١١)

٢-١ المعيار الرئيس الثاني: المهام الرئيسية: يركز هذا المعيار على تطبيق الكلية لخطتها الاستراتيجية وتصميم وتطبيق مشاريع وبرامج وسياسات وعمليات تنظيمية ورقابية مبتكرة، وذلك ضمن خطتها التشغيلية بما يتوافق مع مهامها المدرجة في قانون التأسيس وأية مهام أخرى مسندة لها، وبما يضمن تحقيق الأهداف الاستراتيجية للكلية بكفاءة وفاعلية، مع التزام الكلية ببناء وتهيئة البيئة المناسبة لرضا الفرد والمجتمع وفقا لطبيعة عملها ومن حيث تأثير عملها على محاور الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١٢)

ويشمل هذا المعيار القدرات التالية:

أ) قدرات تطبيق ومتابعة أداء الاستراتيجية: وتشمل:

- إعداد ومراجعة وتحديث إستراتيجية الكلية بانتظام، وتحديد الجهات المسؤولة عن ذلك .
- تطبيق آلية لتطوير السياسات الداعمة لتحقيق الخطة الاستراتيجية وضمان مواءمة كافة التشريعات والسياسات والخطط الصادرة عن الجهة للأهداف الاستراتيجية ومتابعة تنفيذها وتقييم مدى جودة السياسات وفعاليتها على رضا المجتمع وجودة الحياة.

- التنسيق مع الشركاء الاستراتيجيين والجهات المعنية لتصميم وتنفيذ وقياس مشاريع تهدف لتحقيق الأهداف الاستراتيجية المشتركة.
- تطبيق نظام لإدارة الأداء المؤسسي وتحديد المسؤوليات والصلاحيات لتطبيقه في جميع مراحلها، ومواءمة المؤشرات الوطنية والاستراتيجية والتنافسية والتشغيلية بجميع المستويات داخل الكلية.
- متابعة أداء الكلية في تحقيق المؤشرات وتطبيق واستخدام تقارير نظام إدارة الأداء المؤسسي والاعتماد على نتائج وتقارير الأداء في المراجعة الدورية للاستراتيجية والسياسات الداعمة لها والبرامج والعمليات والخدمات.
- تطبيق آلية للتدقيق داخليا على صحة ومصداقية نتائج الأداء وعلى سلامة ودقة آليات جمع بيانات الأداء والتأكد من مصادر البيانات وطرق حساب المؤشرات. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ١٢، ٢٠٢٠)

ب) قدرات إدارة وتطبيق المشاريع/المبادرات/البرامج(الخطط التشغيلية): وتشمل :

- تحديد أهداف ومجال عمل المشروع/ البرنامج والمخرجات المتوقعة، ومدى الارتباط باستراتيجية الكلية وبما يحقق الرضا والإيجابية في المجتمع، وإعداد خطة عمل زمنية لإدارة المشروع/ البرنامج، وإدارة عملية التغيير وتحديد الأطراف المتأثرة بالمشروع/البرنامج وتحليل كيفية تأثيرهم، إضافة إلى التخطيط المالي للمشروع/البرنامج وتحليل الفوائد والتكاليف بما يحقق الكفاءة والفعالية.
- إدارة وتحليل التحديات والمخاطر المرتبطة بتطبيق المشروع/البرنامج ووضع الآليات الملائمة لتجاوزها وأسباب اعتمادها أو استبعادها، والمراجعة الدورية لنتائج. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١٣)

ج) قدرات إدارة العمليات: وتشمل:

- تحديد العمليات اللازمة لتنفيذ استراتيجية الجهة الحكومية وتحقيق أهدافها، وتحديد المسؤولين عن كل عملية وبيان أدوارهم ومسؤولياتهم وصلاحياتهم في استحداث وإدارة وتطوير العمليات.
- تصميم وقياس وتحديث مؤشرات أداء للعمليات وربطها بشكل مباشر مع الخطة الاستراتيجية للجهة.
- إدارة التداخل والازدواجية في أداء المهام وتنفيذ العمليات داخل الجهة لضمان إنجاز فعال للعمليات من البداية وحتى النهاية، ومراجعة مدى فاعلية الإطار العام للعمليات

في تطبيق الاستراتيجية والسياسات الداعمة لها. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية،
٢٠٢٠، ١٤)

(د) قدرات الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية: وتشمل:

- تحديد مدى مراعاة إستراتيجية وسياسات الكلية في تحقيق الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية وجودة الحياة بما يتوافق ويساهم في تحقيق رؤية مصر.
- تحديد مدى تأثير أنشطة وسياسات الكلية على الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، وتصميم وتطبيق مشاريع ومبادرات وبرامج وسياسات وبالتنسيق مع الشركاء والجهات المعنية من المؤسسات الحكومية والمجتمعية والخاصة في تعزيز المهام المشتركة وتكاملها لدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية ذات العلاقة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية حسب مهام واختصاصات الجهة. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١٥)

٣-١ المعيار الرئيس الثالث: خدمات سبع نجوم :
يركز على مدى قيام الكلية بتصميم وإدارة وتطوير الخدمات والعمليات المرتبطة بها بشكل مبتكر وذلك لإرضاء المتعاملين من الأفراد والتي تشمل الطلاب والمجتمع، بهدف توفير قيمة مضافة لهم لتحقيق الرضا والإيجابية. وتقييم نتائج مؤشرات الأداء الخاصة بالخدمات المقدمة لإرضاء المتعاملين وتحسين نتائج الأداء المؤسسي. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١٥)

ويشمل هذا المعيار القدرات التالية:

(أ) القدرات الخاصة بتصميم وإدارة الخدمات والعمليات المرتبطة بها: وتشمل :

- تحديد وتصنيف الخدمات والعمليات المرتبطة بها اللازمة لتنفيذ إستراتيجية الكلية وتحقيق أهدافها، وتصميم وتوفير وتطوير خدمات لتكون ذات قيمة مضافة للمتعاملين وتسهم في إرضائهم من خلال حلول مبتكرة مبنية على احتياجات وتوقعات المتعاملين الحالية والمستقبلية وبما يضمن الكفاءة والفعالية.
- تحديد المسؤولين عن الخدمات/العمليات المرتبطة بها وبيان أدوارهم ومسؤولياتهم في استحداث وإدارة وتطوير هيكل العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات، وتصميم وقياس وتحديث مؤشرات لأداء الخدمات وربطها بشكل مباشر مع الخطة الاستراتيجية.
- إدارة التحديات والتداخل في أداء المهام وتنفيذ العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات لضمان تعزيز تجربة إسعاد المتعاملين، وإعداد وتطبيق معايير لخدمة المتعاملين بهدف تحقيق التميز في تقديم الخدمات للمتعاملين، وتحسين جودة الخدمات المقدمة من الجهة الحكومية. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١٥)

(ب) القدرات الخاصة بتصميم وإدارة الخدمات المشتركة والعمليات المرتبطة بها: وتشمل:

- تحديد الشراكات في مجال تقديم الخدمات في ضوء الاحتياجات المؤسسية والاستراتيجية، واتباع سياسات وإجراءات مبتكرة لإدارة العلاقة معهم وتقييم وقياس أثر هذه الشراكات في إرضاء المتعاملين والمجتمع.
- التنسيق مع الشركاء المعنيين في تقديم الخدمات المشتركة والجهات المعنية وذلك لتحديد الأدوار والمسؤوليات وضمان عدم التداخل، و لتطوير آليات وقنوات مبتكرة لتقديم الخدمات المشتركة وتبسيطها بهدف تعزيز تجربة إسعاد المتعاملين.
- إيجاد وتطبيق اتفاقيات لضمان نطاق ومستوى الخدمة الواجب تقديمها لإرضاء المتعاملين مع جهات حكومية أو غير حكومية. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١٦)

٤-١ المعيار الرئيس الرابع: الحكومة الإلكترونية / الذكية:

يركز هذا المعيار على مستوى النضج الإلكتروني/الذكي ومدى تصميم وتطبيق خطط وسياسات وآليات مبتكرة تدعم التحول إلى تقديم الخدمات بطريقة إلكترونية من خلال المواقع الإلكترونية على شبكة المعلومات الدولية والذكية من خلال التطبيقات على الأجهزة الذكية بما يحقق أهداف إستراتيجية الكلية، وأهداف إستراتيجية الحكومة الذكية في الدولة، ومدى تحقيقها لنتائج أداء رائدة في هذا المجال لإرضاء المتعاملين وتعزيز الرضا الوظيفي وتحقيق بيئة عمل إيجابية. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١٨)

ويشمل هذا المعيار القدرات التالية:

أ) قدرات تصميم وتطبيق خطط وسياسات التحول الإلكتروني/ الذكي: وتشمل:

- حصر الخدمات التي تقدمها الكلية وتحديد احتياجاتها إلكترونياً لغايات إقامة بنية تحتية متقدمة وتطوير الخطط الداعمة لاستخدام الخدمات الإلكترونية/الذكية في مختلف عملياتها وخدماتها، وتصميم وتطوير وتحسين الخدمات الإلكترونية/الذكية بالشراكة مع المتعاملين بما يعزز تفهم احتياجاتهم وإرضائهم، بالإضافة إلى تطبيق سياسات ومعايير أمن المعلومات داخل الكلية وإجراء اختبارات دورية لضمان حماية معلوماتها وبياناتها.
- إدارة البنية التحتية الإلكترونية والتعاون مع الجهات الحكومية الأخرى فيما يتعلق باحتياجات الكلية إلكترونياً بهدف الاستغلال الأمثل للموارد وإقامة بنية تحتية متقدمة.
- شمولية وتكامل الخدمات والأنظمة الإلكترونية/الذكية في الكلية مع خدمات وأنظمة الجهات الحكومية الأخرى الإلكترونية/الذكية المشتركة، وتحديد الشراكات في هذه المجالات بما يتوافق مع الاحتياجات المؤسسية والاستراتيجية.

■ استخدام الحلول الذكية والتقنيات الحديثة والمبتكرة للتحويل الرقمي، والربط مع الأنظمة الحكومية الإلكترونية/الذكية الرئيسية أو المشتركة بين الجهات الحكومية (مثل: نظام لإدارة الأداء، ونظام الموارد البشرية، والنظام المالي، ونظام الدفع الإلكتروني الموحد، ونظام إدارة المشاريع، وغيرها) (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ١٨)

٢- المحور الثاني: الابتكار (٢٠%)
يتضمن المحور الثاني معيارين رئيسيين هما: استشرف المستقبل وإدارة الابتكار وهما:

١-٢ المعيار الرئيس الخامس: استشرف المستقبل:
يركز هذا المعيار على مدى تطوير الكلية لقدراتها في مجال التفكير المستقبلي من خلال الاستثمار في المعرفة والتجديد المستمر للتقدم نحو الريادة العالمية والمقدرة على الاستجابة للمتغيرات باستخدام أدوات استشرف المستقبل المتنوعة (مثل أداة دلفي وأداة السيناريوهات) وذلك لتمكين الكلية من العمل على تحليل ودراسة الاتجاهات العالمية والمستقبلية وكيفية مواكبتها. كما يركز المعيار على الجهود التي تبذلها الجهة في فهم المتغيرات المستقبلية وبناء نماذج مستقبلية للقطاعات المعنية واقتناص الفرص مع ضمان المرونة الاستراتيجية والعملية التي ستؤثر على عملياتها وخدماتها وسياساتها في تحقيق الرضا المجتمعي. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٢٠) ويشمل هذا المعيار:
قدرات التفكير المستقبلي: وتشمل:

- إجراء ورش عمل التوعية والتدريب الفني المستمر لبناء الثقافة في مجال استشرف المستقبل وتطبيق تلك الأدوات على مجالات عمل الكلية.
- استخدام أساليب نوعية وكمية لتوقع طبيعة وأهمية التطورات والاتجاهات المستقبلية، وتحليل مدى تأثير هذه التطورات المستقبلية على المجالات المرتبطة بعمل الكلية وتحديد البدائل واختيار أفضلها.
- تطوير استراتيجيات وسياسات استباقية مبنية على قراءات صحيحة للتوجهات المستقبلية، ومدى شمولية استشرف المستقبل وتغطيتها لكافة مجالات عمل الكلية.
- تطوير الدراسات المستقبلية للكلية أو الدراسات المشتركة بين الجهات. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٢٠-٢١)

٢-٢ المعيار الرئيس السادس: إدارة الابتكار:
يركز هذا المعيار على أهمية دور الكلية في تقديم الحلول والابتكارات الجذرية من خلال تحديد أهداف واضحة للابتكار في مجال عملها والاستثمار في الأفكار والأبحاث والتجارب العملية ضمن مجالات عملها، وإنتاج المعرفة وبناء ثقافة وبيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار والتطوير المستمر من خلال تطبيق أنظمة وآليات تعزز مشاركة المعنيين والجهات

الحكومية وغير الحكومية والقطاع الخاص والمجتمعي في تطبيق جهود الابتكار لتنفيذ أعمال ومهام الكلية وعملياتها الفنية بطرق ابتكارية وتقديم خدمات جديدة ومبتكرة لتحقيق قيمة نوعية لإرضاء جميع المعنيين. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٢١)

(أ) قدرات تطوير وتطبيق أنظمة إدارة الابتكار: وتشمل:

- تطوير وتطبيق سياسات لإدارة الابتكار تتضمن استخدام معايير واضحة لتحديد أولويات فرص التحسين والتطوير التي تحتاج حلولاً مبتكرة ضمن مجال المهام الرئيسية وطبيعة عمل وخدمات الكلية واختيار الحلول المجدية منها بما يتوافق مع إستراتيجية الابتكار بها وبما يساهم في تحقيق إستراتيجيتها ودعم محور الابتكار في رؤية مصر ٢٠٣٠.
- توفير بيئة العمل والقنوات الملائمة والأدوات التي تحفز الموارد البشرية والمتعاملين والمعنيين على المشاركة في أنشطة الابتكار المرتبطة بعمل الكلية.
- إعداد وتنفيذ برامج لبناء قدرات الموارد البشرية لتمكينها من الإسهام بفاعلية في أنشطة الابتكار، وضمان الاستخدام الأمثل للمعارف والمعلومات لتحديد الفرص المتاحة للابتكار في مجال عمل الكلية.
- بناء شبكة شراكات فاعلة مع الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص لدعم عملية الابتكار وبما يضمن التكامل واستفادة جميع الأطراف من الإمكانيات والموارد المتاحة للابتكار. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٢١)

٣- المحور الثالث: الممكنات (٢٠%)
يتضمن المحور الثالث أربعة معايير رئيسية هي: رأس المال البشري، والممتلكات والموارد، والحوكمة، وإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال والتي تتمثل في:

٣-١ المعيار الرئيس السابع: رأس المال البشري:
يركز هذا المعيار على الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق استدامته وزيادة كفاءته وإنتاجيته وتعزيز بيئة عمل إيجابية ومحفزة ومبتكرة من خلال وضع السياسات والخطط اللازمة لتحقيق كل من أهداف الأفراد والجهة بشكل مشترك مع تقديم خدمات لإسعاد الموظفين والارتقاء بجودة الحياة لديهم وفقاً لقوانين ولوائح الموارد البشرية والأنظمة والأدلة المكملة. كما يشتمل المعيار على تقدير جهود العاملين ومكافأتهم وتحفيزهم وتمكينهم ورفع قدراتهم على الابتكار مع التركيز على استقطاب الكفاءات التخصصية والمحافظة عليها وتحقيق التوازن بين الجنسين.

(أ) قدرات تصميم وتطبيق الخطط والسياسات والعمليات المتعلقة برأس المال البشري: وتشمل:

- تحديد المهارات والجدارات السلوكية وقدرات الموارد البشرية اللازمة لتحقيق إستراتيجية الكلية وبما يتوافق مع الهيكل التنظيمي ووضع الخطط اللازمة لتوفيرها.
- بناء ثقافة التعلم وتحسين الأداء مع تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على أسس ومعلومات دقيقة وإعداد الخطط التدريبية وتنفيذها وقياس مدى فاعلية وأثر التدريب على أداء وسلوك الموارد البشرية.
- تقييم أداء الموارد البشرية بما يضمن العدالة وتكافؤ الفرص والشفافية وتوفير معلومات منتظمة عن مستويات الأداء والإنجاز وتحقيق الأهداف والكفاءات لتحسين هذه المستويات، وربط التقدم الوظيفي والمكافآت والحوافز بنتائج التقييم.
- تمكين الموارد البشرية وضمان حصولهم على الأدوات والمعلومات والصلاحيات اللازمة لضمان إسهامهم القصوى في تحقيق الأهداف، وتوفير بيئة عمل آمنة وملائمة تسهم في تحفيز الموارد البشرية على الإنتاج والابتكار وتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لهم . (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٣، ٢٠٢٠)

٢-٣ المعيار الرئيس الثامن: الممتلكات والموارد

يركز هذا المعيار على مدى كفاءة وفاعلية إدارة الكلية لمواردها الداخلية وممتلكاتها لدعم إستراتيجية وسياسات الكلية وضمان التنفيذ الفعال للعمليات بما في ذلك تحديد أولويات الإنفاق بما يتوافق ويتخطى توقعات ومصالح المتعاملين وإلغاء الإنفاق في المجالات التي لا تضيف قيمة نوعية لهم. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٤، ٢٠٢٠)

أ) تخطيط وإدارة الممتلكات والموارد:

- قدرات تخطيط وإدارة الممتلكات والموارد (المباني والمرافق، المعدات والأجهزة، الموارد): وتشمل:

- تطوير وتطبيق سياسات وخطط طويلة المدى لإدارة الممتلكات من مباني ومرافق ومعدات وأجهزة تدعم سياسات وإستراتيجية الكلية.
- الاستخدام الأمثل للممتلكات والمرافق والمعدات التي تقع بشكل مباشر داخل نطاق عمل الكلية وإدارة دورة حياة تلك الأصول وأمنها وإدامتها من خلال برامج الصيانة (خاصة الوقائية).
- تطبيق المواصفات والمعايير البيئية في عمليات الكلية (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٥، ٢٠٢٠)

ب) إدارة الموارد المالية:

- قدرات إدارة الموارد المالية: وتشمل:

- تطوير وتطبيق سياسات وخطط طويلة المدى وعمليات مالية لدعم تحقيق إستراتيجية الكلية وخططها التشغيلية.
- تصميم عمليات التخطيط المالي وعمليات الضبط الداخلي والرقابة والمراجعة وإعداد التقارير المالية لضمان الاستخدام الأمثل للموارد بكفاءة وفاعلية.
- تطبيق برامج لتنمية الإيرادات وترشيد النفقات، وتطبيق مبادئ حساب التكاليف للعمليات والخدمات لضمان رفع كفاءتها، تحليل النتائج والإنجازات مقارنة بالموارد المالية المعتمدة. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٦، ٢٠٢٠)

٣-٣ المعيار الرئيس التاسع: الحوكمة:
يركز هذا المعيار على مدى كفاءة وفاعلية الإطار العام للحوكمة بما يضمن تحقيق مبدأ المساءلة تجاه المعنيين والشفافية تجاه المجتمع والجهات المعنية بالحوكمة على المستوى الحكومي فيما يتعلق بالأداء ومدى الالتزام بالتشريعات والقوانين بما في ذلك المتعلقة بحقوق الملكية الفكرية.

(أ) قدرات تصميم وتطبيق إطار عام للحوكمة: وتشمل:

- إيجاد وتطبيق إطار عمل فعال وشامل - ومناسب لطبيعة عمل الكلية - للحوكمة على مجالات عملها المختلفة (مثل: الإدارة المؤسسية، وإدارة الموارد البشرية، والإدارة المالية، وإدارة المعلومات، وإدارة المشاريع، وإدارة الموارد والممتلكات).
- ضمان الشفافية والعدالة والنزاهة والقابلية للمساءلة على كافة المستويات وتطبيق الإجراءات واللوائح على مستوى كافة إدارات الكلية.
- تحقيق مبادئ الحوكمة الخاصة بفصل المهام والمسؤوليات من خلال تحديد سلسلة القيمة والإطار العام للعمليات الذي يتضمن العمليات الرئيسية والمساندة والهيكل التنظيمي الملائم لتنفيذ المهام الرئيسية والسياسات الداعمة لها.
- تطبيق التشريعات والقوانين ومتطلبات البرامج الحكومية والمتابعة الفعالة لتنفيذ ما يرد في تقارير التقييم والتدقيق من الجهات المعنية بالمتابعة والرقابة الإدارية والمالية (مثل تقارير هيئة الرقابة الإدارية والجهاز المركزي للمحاسبات). (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٧، ٢٠٢٠)

٤-٣ المعيار الرئيس العاشر: إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال:

يركز هذا المعيار على مدى كفاءة وفاعلية الجهات الحكومية في تطبيق برامج لإدارة المخاطر وإدارة استمرارية الأعمال إلى جانب إدارة الأزمات والكوارث، وذلك لضمان تقليل حجم المخاطر ووضع ضوابط فعالة للمخاطر الحالية والمتوقعة، إضافة إلى ضمان

الاستمرارية في تقديم الخدمات للمتعاملين والمعنيين من خلال التصدي بفاعلية لأي حدث طارئ أو أزمة، وبما يساهم في بناء وتعزيز ثقة جميع المعنيين في الجهة الحكومية.

(أ) قدرات تصميم وتطبيق إطار عام لإدارة المخاطر: وتشمل:

- إيجاد وتطبيق إطار عمل فعال وشامل لإدارة المخاطر لتحقيق استراتيجية الكلية وضمان استمرارية الأعمال بهدف الحد من التهديدات والاستفادة من الفرص المتاحة مع ضمان التكامل والتعامل مع كافة أنواع المخاطر والأزمات والكوارث المحتملة وتحديد احتمالية حدوثها ودرجة تأثيرها على الجهة.
- إعداد سياسات وإجراءات التعامل مع المخاطر التي تهدد استمرارية الأعمال أو تؤثر على تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة وعملياتها وخدماتها، وتحليلها بدراسة تأثيراتها السلبية والإيجابية واحتمالية وقوعها وتقييمها حسب أولوياتها.
- إعداد خطط لإدارة ومعالجة المخاطر تتضمن الأنشطة ومسؤوليات التنفيذ والأطر الزمنية والموارد اللازمة والسيناريوهات والخطط البديلة لمواجهة المتغيرات والمستجدات التي يمكن أن تحول دون تحقيق الأهداف الاستراتيجية للجهة وتنفيذ العمليات والخدمات والمشاريع. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٢٨)

مما سبق يتضح إنه تتوافر في هذه الجائزة الشروط الأساسية التي تجعل منها أداة موضوعية للتقييم الذاتي، وتحقيق التطوير المؤسسي، إذا أحسنت الكليات الالتزام بمعاييرها واستيفاء متطلباتها والاسترشاد بها في تحديد نقاط الضعف ونقاط القوة والفرص والتهديدات التي تواجهها، ولتحديد واختيار أفضل الممارسات الداعمة للتطوير والتميز وتحسين الوضع التنافسي لكلية التربية جامعة بني سويف، تبنت الدراسة الحالية نموذج جائزة مصر للتميز الحكومي لتطوير كلية التربية جامعة بني سويف، الأمر الذي يتطلب تشخيص الوضع الراهن لها على ضوء محاور جائزة مصر للتميز الحكومي.

المحور الثاني: الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بني سويف:

تنطلق فلسفة كلية التربية من إيمان القائمين عليها والعاملين فيها بأن العملية التربوية عملية حيوية مستمرة باستمرار الإنسان وإنها لا تتفصل عن التغيرات العالمية المتسارعة ولا عن السياق الاجتماعي والثقافي والسياسي للمجتمع، فكلية التربية تسعى إلى بناء الإنسان الفاعل المشارك الذي يمتلك القدرات والمهارات المطلوبة في عصر المعرفة والتحول الرقمي.

ولقد مرت كلية التربية -كمؤسسة حكومية- بعدة مراحل حتى وصلت إلى ما هي عليه الآن، وذلك على النحو التالي (كلية التربية، ٢٠١٧، ١٥-١٦) (حسين، ٢٠٢٢، ٤-٥)

- أُنشئت كلية التربية في بني سويف بالقرار الجمهوري رقم (١١٤٢) بتاريخ ١٩٧٦/١/٢٥م حيث تضمن القرار إنشاء كلية التربية ببني سويف تابعة لجامعة الزقازيق / فرع بني سويف على أن

- تطبق عليها اللوائح الدراسية المطبقة بكلية التربية - جامعة عين شمس ، وبدأت الدراسة فيها في العام الجامعي ١٩٧٧/١٩٧٨م في مبنى إدارة الجامعة وكانت تضم ثلاثة أقسام تربوية: قسم المناج وطرق التدريس، قسم أصول التربية، قسم علم النفس.
- انتقلت الكلية إلى أول مبنى لها (بجوار مبنى إدارة الجامعة) في عام ١٩٧٩م مع استئجار مدرج في مبنى جمعية الشبان المسلمين في مدينة بنها ، وفي عام ١٩٨٤م تم تحويل الأقسام التربوية الثلاثة إلى خمسة أقسام: المناهج وطرق التدريس، أصول التربية، الإدارة التعليمية والتربية المقارنة والذي كان يتبع قسم أصول التربية، علم النفس التعليمي، الصحة النفسية والذي كان يتبع قسم علم النفس.
 - في عام ١٩٨٩م تم افتتاح برامج جديدة في الكلية (تعليم أساسي) وهي (لغة عربية، دراسات اجتماعية، رياضيات، علوم) وذلك تلبية لحاجات المدارس الابتدائية.
 - انتقلت الكلية إلى مبنى جديد في مجمع الكليات في العام الجامعي ١٩٩٧/١٩٩٨م وفي جوار كلية التجارة والآداب.
 - في عام ٢٠٠٥ صدر قرارا جمهوري باستقلال فرع بنها عن جامعة الزقازيق ليصبح جامعة بنها، وتمثل كلية التربية واحدة من كلياتها.
 - وفي عام ٢٠٠٦ جاء مشروع تطوير كليات التربية ضمن مشروعات تطوير التعليم العالي، واختيرت كلية التربية ببنها ضمن الكليات التي تطبق عليها اللائحة الموحدة لكليات التربية بمرحلة البكالوريوس والليسانس.
 - انتقلت الكلية في عام ٢٠١٣م إلى مبنى خاص بها (المبنى الحالي) تم إنشاؤه في أرض الجامعة في كفر سعد مركز بنها .
- ويمكن تشخيص الوضع الراهن لكلية التربية من خلال تحليل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية لها على ضوء محاور جائزة مصر للتميز الحكومي، وذلك للوقوف على نقاط القوة ونقاط الضعف وتحديد الفرص والتحديات، وذلك على النحو التالي:
- أولاً: تحليل البيئة الداخلية لكلية التربية جامعة بنها: (نقاط القوة - نقاط الضعف) .
- ١- محور: تحقيق الرؤية:

تتمثل نقاط القوة لكلية التربية في محور الرؤية وذلك على النحو التالي:

- انطلاقا من رؤية مصر ٢٠٣٠ وارتباط التنمية بمحاورها فقد قامت كلية التربية بإعداد خطة استراتيجية (٢٠١٧-٢٠٢٢) معتمدة بتاريخ ١٨/١١/٢٠١٧م، وتتمثل رؤية ورؤية رسالة الكلية وغاياتها الاستراتيجية في:

- **الرؤية:** "تأمل كلية التربية جامعة بني سويف أن تكون رائدة في الخدمات التعليمية والتربوية والبحثية والمجتمعية لإعداد متخرج متميز يتمتع بأعلى مستويات الجودة محليا وإقليميا".

- **الرسالة:** "تلتزم كلية التربية جامعة بني سويف بتكوين معلم مبدع متمكن من المعارف والمهارات والاتجاهات الحديثة في التربية وبإعداد بحث علمي متميز يسهم في التنمية المستدامة للمجتمع وحل قضاياها وفقا لمقتضيات العصر ومعايير الجودة المنشودة." (كلية التربية، الرؤية والرسالة) متاح على

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/component/content/article/167-vision-and-mission>

- **الغايات الاستراتيجية:** (طلاب وخريجون متميزون وقادرون على المنافسة والابتكار، الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا وجودة وأخلاقيات البحث العلمي والابتكار، كسب ثقة المجتمع، ضمان جودة الأداء المؤسسي والتطوير المستمر والتنمية المستدامة للموارد البشرية، تنمية الموارد المالية للكلية، زيادة القدرة الاستيعابية للكلية، تعزيز المكانة الإقليمية للكلية).

- **الأهداف الاستراتيجية:** تسعى الكلية لتحقيق الأهداف التالية: إعداد حملة الثانوية العامة وما يعادلها وخريجي المعاهد والكليات الجامعية المختلفة لمهنة التعليم، رفع المستوى المهني والعلمي والتربوي للعاملين في ميدان التربية والتعليم وتعريفهم بالاتجاهات التربوية الحديثة، إعداد المتخصصين والقادة في مختلف المجالات التربوية، توفير الكوادر الجديدة من أعضاء هيئة التدريس، القادرة على متابعة الحركة العلمية والعالمية ومتابعة تحقيق رسالة كلية التربية، إجراء البحوث والدراسات في مجالات التخصصات المختلفة بالكلية وتقديم المشورة الفنية فيها وفي مشكلات التربية والتعليم ونشر نتائج البحوث والدراسات العلمية والتربوية، الإسهام في تطوير الفكر التربوي ونشر الاتجاهات التربوية الحديثة وتطبيقاتها في حل مشكلات البيئة والمجتمع، عقد وتنظيم الندوات والمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية في شتى فروع المعرفة، المشاركة في المؤتمرات والندوات المحلية والإقليمية والعالمية في شتى فروع المعرفة، تقديم الاستشارات العلمية والفنية والتربوية والنفسية للهيئات والأفراد، تبادل الخبرات والمعلومات مع الهيئات والمؤسسات التعليمية والثقافية المصرية والعربية والدولية والتعاون معها في معالجة القضايا التربوية المشتركة، حل المشكلات التربوية التعليمية في البيئة المحلية وفي المجتمع بوجه عام وكذلك في تطوير العمل التربوي فيها، عقد الاتفاقات العلمية والثقافية مع مختلف بلدان العالم، تلبية احتياجات المجتمع لتحقيق

التنمية المجتمعية المستدامة عن طريق منح درجات البكالوريوس والليسانس والدبلوم. (كلية التربية، أهداف وغايات الخطة الاستراتيجية) متاح على <https://fedu.bu.edu.eg/index.php/component/content/article/168-goals>

■ وتتم متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية من خلال وحدة التخطيط الاستراتيجي في الكلية ومن خلال الوحدة المركزية للتخطيط الاستراتيجي في الجامعة في شكل تقارير متابعة الأداء للخطة الاستراتيجية، ولتنفيذ استراتيجية الكلية وتحقيق أهدافها، فإن كلية التربية تقدم العديد من الخدمات والتي تتمثل في:

- خدمات تعليمية:

لتلبية الاحتياجات الجديدة لسوق العمل وتمشياً مع متغيرات العصر سعت كلية التربية جامعة بنها لتطوير لوائحها الداخلية لتقديم خدمات تعليمية متميزة، وتوفير العديد من الخدمات الإلكترونية للطلاب لتيسير الوصول إلى هذه الخدمات والحصول عليها، فضلاً إلى توجه الكلية نحو تحقيق الجودة والاعتماد لبرامجها، ويتضح ذلك في:

■ تم فتح عدد (٦) برامج مميزة في الكلية بموافقة مجلس الجامعة في جلسته رقم (١٤٨) بتاريخ ٢٠١٧/٤/١٩ وقرار المجلس الأعلى للجامعات رقم (١٦٦) بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٩م، وقد بدأت الدراسة في هذه البرامج المميزة في العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨م. (كلية التربية، ٢٠٢١، ١٣)

■ وفي عام ٢٠٢١م تم إصدار اللائحة الداخلية للمرحلة الجامعية الأولى وفقاً لنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم (٤٠٧) بتاريخ ٢٠٢١/٢/٨م. (كلية التربية، ٢٠٢١: ١٣)

■ وجود (موقع التسجيل الإلكتروني: http://mis.bu.edu.eg/benha_new/) لطلاب الفرق المختلفة و الدراسات العليا؛ مما سهل عمل قاعدة بيانات للطلاب، وكذلك دفع المصروفات أصبح يتم بشكل الكتروني بالفيزا التي تم إصدارها لكل طالب كخدمة مقدمة لتسهيل التعاملات الإلكترونية، مع عمل إيميل جامعي لكل طالب، وإصدار ID للطلاب مزود برقم كود الطالب والايمل الجامعي. (كلية التربية، الطلاب، البريد الإلكتروني)

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/students/student-email>

■ إضافة إلى بعض المعاملات الإلكترونية مثل ميكنة إدارات الكلية المختلفة (شئون الطلاب - الدراسات العليا - الاستحقاقات - شئون العاملين والعلاقات الثقافية - الدفع والتحصيل الإلكتروني)، تم توفير ماكينة صرف آلي لتسهيل خدمات التحصيل الإلكتروني، ميكنة كمنترولات المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا بالكلية،

واستخدام مواقع تعليمية مثل (google class room ،Microsoft teams) ،
توظيف المنصة التعليمية Model في التدريس ورفع المحتوى العلمي، والتدريب على
المنصة التعليمية (Thinqi).

- وفي حلول عام ٢٠٢٣م، وصل عدد البرامج التي تم اعتمادها من الهيئة القومية
لضمان الجودة والاعتماد إلى (٦) برامج وهي برامج (إعداد معلم الفلسفة والاجتماع،
إعداد معلم التاريخ، إعداد معلم اللغة العربية والدراسات الإسلامية، إعداد معلم اللغة
الانجليزية، إعداد معلم الكيمياء، إعداد معلم العلوم البيولوجية) للتعليم العام.
- **خدمات بحثية:**

استنادا إلى جهود لجنة قطاع الدراسات التربوية فيما يتعلق بوضع نماذج لتطوير لوائح
الدراسة وفقا لنظام الساعات المعتمدة بما يضمن معايير جودة المقررات الدراسية، قامت كلية
التربية بتطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة، حيث تم إصدار اللائحة
الداخلية لكلية التربية بنظام الساعات المعتمدة لمرحلة الدراسات العليا والمعتمدة بالقرار الوزاري
رقم (٤١٠) بتاريخ ٨/٢/٢٠٢١م. (كلية التربية، ٢٠٢١، ٤)، وتتمثل أهم الجهود التي تقدمها
كلية التربية في إطار تقديم الخدمات البحثية، في:

- تشجع الكلية البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس حيث يتم نشر بحث لكل عضو
هيئة تدريس في كل درجة علمية مجاناً في مجلة الكلية، كما توجد برامج لتنمية
قدرات الباحثين في الخطة التدريبية للكلية (كلية التربية، ٢٠١٧، ٨٥)
- تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية، حيث يوجد ميثاق أخلاقي للبحث العلمي، ويوجد
ميثاق أخلاقي للمهنة، وتتوفر صناديق خاصة للشكاوي والمقترحات في أماكن
واضحة في الكلية، فضلا عن وجود خطة بحثية موثقة ومعتمدة على مستوى الكلية
والأقسام العلمية، كما توجد بالكلية قاعدة بيانات الكترونية، ويتم نشر عدد من
الأبحاث العلمية محلياً وإقليمياً في المؤتمرات والندوات والدوريات العلمية، ويوجد
مجلة علمية مسوقة إقليمياً وصدرت منذ أغسطس ١٩٩٠م. (مهناوى ، ٢٠١٦ ، ٦٢ ،
٦٧ :

- توفير العديد من الخدمات الإلكترونية للباحثين في مرحلة الدراسات العليا، والتي من
أهمها:

- توفير المكتبة الإلكترونية (مكتبة للدراسات العليا) والمكتبة الرقمية بالكلية.
- (كلية التربية، قاعدة بيانات الكتب) <https://fedu.bu.edu.eg/in>
- تفعيل خدمة بنك المعرفة لجميع الباحثين في الكلية، إضافة إلى التحكيم
الإلكتروني بالمجلة وعمل لينك على موقع الكلية

<http://fedu.bu.edu.eg/fedu/magazine> و بنك المعرفة

<https://bu.edu.eg/jfeb.journals.ekb> ودومين الجامعة

○ كما أن مجلة كلية التربية قد حققت معايير اعتماد معامل " Arcif " المتوافقة مع المعايير العالمية والتي يبلغ عددها ٣٢ معياراً وصنفت من ضمن الفئة Q1 وهي الفئة الأعلى. (كلية التربية، مجلة كلية التربية ببها تحصل على الـ Q1 الفئة الأعلى في تصنيف المجلات العلمية)
<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/item/3656-q1>

ـ خدمات مجتمعية:

وتتمثل أهم الجهود التي تقدمها كلية التربية في إطار خدمة المجتمع وتنمية البيئة، في:

■ وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة معتمدة ومفعلة، كما توفر الكلية برامج للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للمستفيدين داخلياً وخارجياً، فضلاً عن تنوع هذه الأنشطة لتشمل عقد اتفاقات وشراكات مع المؤسسات التعليمية والتربوية، وكذلك وجود قوافل متنوعة، دورات تدريبية وتنقيفية وحل مشكلات المجتمع التربوية في المدارس وغيرها. (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٩٠،)

■ التصدي لظاهرة محو الأمية من خلال بروتوكول التعاون بين كلية التربية وهيئة تعليم الكبار حيث تشارك كلية التربية جامعة بنها في المشروع القومي لمحو الأمية، و لهذا أصبح من متطلبات التخرج لطلاب كلية التربية، محو أمية عدد (٤) من الأميين كمتطلب تخرج، ويحصل الطالب على ٣٠٠ جنية مكافاة من الجامعة عن كل أمي ناجح، ٢٥٠ جنية مكافاة من هيئة تعليم الكبار في حالة تسجيل فصل حر. (كلية التربية، محو الأمية) - <https://fedu.bu.edu.eg/index.php/item/3516> - 2022-07-27-11-28-30

■ عقد العديد من بروتوكولات التعاون بين كلية التربية جامعة بنها وبين العديد من المدارس الخاصة والدولية ومنها: (المدارس الأمريكية للغات بشبين الكوم - محافظة المنوفية)، (المدارس الأمريكية الدولية بشبين الكوم - محافظة المنوفية)، (مدارس سمارت - محافظة القليوبية).

■ نظم قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكلية التربية جامعة بنها، بالتعاون مع مدارس سمارت ومستقبل مصر بينها والمدارس الأمريكية الدولية والأمريكية الخاصة للغات الملتنقى التوظيفي الأول لكلية التربية في ٢٠٢٢/٥/١٨م، بحضور ١٥ مدارس خاصة ودولية وما يفوق ٦٠٠ خريج. (كلية التربية، فاعليات الملتنقى التوظيفي الأول لكلية

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/item/3477> - التربية لأبنائها الخريجين

2022-05-23-09-36-37

تعدد الوحدات الخدمية في الكلية: حيث توجد (وحدة ضمان الجودة، وحدة تكنولوجيا المعلومات، وحدة التخطيط الإستراتيجي، وحدة القياس والتقويم، وحدة متابعة الخريجين، مكتب العلاقات الدولية، وحدة رعاية الوافدين، مركز المعلومات والخدمات النفسية والتربوية، وحدة التميز، وحدة إدارة الأزمات والكوارث). (كلية التربية، الوحدات والمراكز) متاح على: <https://fedu.bu.edu.eg/index.php/units-and-centers>

تنوع وسائل الإعلان الإلكتروني للخدمات، وتفعيل دور موقع الكلية لسهولة وصول المعلومات للطلاب و الباحثين في أي وقت إضافة إلى وجود قناة اليوتيوب التعليمية الخاصة بالكلية، وإصدار تطبيق على الهواتف المحمولة لسهولة التسجيل والتواصل والمتابعة المستمرة مع طلاب الدراسات العليا، وصفحة الكلية على الفيس بوك وصفحة الاتحاد، و تفعيل نظام التعليم عن بعد عبر منصات التعليم الإلكترونية هذا إضافة إلى وجود منظومة الشكاوى الموحدة والتي يتم استقبال الشكاوى عليها .

وتتمثل نقاط الضعف لكلية التربية في محور الرؤية وذلك على النحو التالي:

- قصور الرؤية الخاصة بكلية التربية في تحقيق التميز في التعليم على كافة المستويات لدعم القدرات التنافسية لها، إضافة إلى قصور الكلية في وضع رؤيتها وفقاً للتغيرات المتوقعة في المستقبل.
- محدودية تركيز الكلية على رأس المال الفكري باعتباره مدخلاً حقيقياً لتحقيق التطوير بها والوصول إلى مستويات عالية من الجودة.
- ضعف الجهود التي تبذلها الكلية في وضع أفكار داعمة لعمليات التطوير الخاصة بالتعليم والتعلم وفق رؤية مشتركة ومتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس وبين القيادة الإدارية.
- ضعف الاستفادة من عملية التغذية الراجعة الداخلية والخارجية كخطوة أساسية لعمليات التقويم والتطوير، إضافة إلى محدودية الأساليب التي تتبعها كلية التربية في مواكبة المتغيرات المجتمعية المتلاحقة ومدى ملاءمة نواتج التعلم الخاصة بها لمتطلبات المجتمع منها. (محمود؛ أبوراضى، ٢٠١٤، ٣٧٠)
- ضعف توفير وسائل إعلان مناسبة وكافية لقواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة.

- ضعف تشجيع ودعم الكلية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية.
- لا تحلل الكلية نتائج تقييم آراء المجتمع ومنظمات سوق العمل وبالتالي لم تستفد من النتائج ولا تتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة . (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٨١-٩٢)
- غياب ثقافة التوجه التسويقي عند أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
- ضعف اهتمام الكلية بعملية الترويج للبرامج المميزة، قلة عقد الندوات والمؤتمرات وورش العمل التي يمكن عن طريقها التسويق للبرامج، ضعف الاستثمار الجيد للموقع الالكتروني للكلية، قلة توافر الدعم المالي اللازم لتسويق هذه البرامج المميزة.
- افتقار الكلية للأساليب والأدوات التي تستخدمها للتعرف على الاحتياجات الفعلية لطلاب البرامج المميزة، وابداء آرائهم تجاه جودة الخدمات المقدمة لهم. (محمود ٢٠٢٢، ٨٩)
- برامج الدراسات العليا تقليدية تخلو من الإبداع والابتكارية، تركز على الجوانب النظرية أكثر مما تركز على تنمية الطلاب علمياً ومهنياً وعملياً، كما أن أساليب التعليم والتعلم لا تراعي الفروق الفردية بين الدارسين، ولا تركز على تنمية مهارات البحث العلمي لطلاب الدراسات العليا .
- اتباع الدراسات العليا النموذج التقليدي في القبول، حيث يكفي بشرط التحصيل الدراسي في المرحلة الجامعية الأولى دون النظر إلى مهارات واستعدادات الطالب.
- نمطية عملية التقويم، إذ تتم إجراءات امتحانات الدراسات العليا بصورة تقليدية. (بيومي؛ عبدالوهاب، ٢٠١٨ ، ٩٦)

٢- محور: الابتكار:

تتمثل نقاط القوة لكلية التربية في محور الابتكار وذلك على النحو التالي:

في إطار حرص جامعة بنها على التوجه نحو الابتكار وريادة الأعمال، أخذت الجامعة على عاتقها مسئولية نشر ثقافة المعرفة والابتكار في المجتمع، إضافة إلى تحويل الأفكار البحثية المبتكرة والتميزة إلى مشاريع ناجحة ذات قيمة مضافة للاقتصاد الوطني المصري، حيث أصبح الابتكار اللبنة الأساسية لتتويج مصادر الدخل لدى المجتمعات، لذلك فقد أنشأت جامعة بنها مركز الابتكار وريادة الأعمال عام ٢٠١٧م ليكون بمثابة الداعم الأساس للمبتكرين وتزويدهم ببيئة محفزة للتفوق الفكري والإبداع العلمي. (جامعة بنها، ٢٠١٩ ، ١)

وبدأت خطة عمل المركز بشكل فعلي في فبراير ٢٠١٩م، وتمثلت في محورين هما:

(جامعة بنها، ٢٠١٩ ، ٦-١٦)

- **المحور الأول: الابتكار: وتتمثل أنشطته في:** (تنفيذ مسابقة مركز الابتكار وريادة الأعمال لاختيار أحسن مشروع ابتكاري لعام ٢٠١٩م، تنظيم ندوة بالتعاون مع مجلة عالم رقمي تحت عنوان مبادرة "الإبداع... طريقك للنجاح"، دعم طلاب جامعة بنها المشاركين في مسابقة هالت الدولية، الإعلان عن بدء استقبال المشروعات الابتكارية لمنسوبي جامعة بنها والتي تحتاج إلى الدعم المالي، إنشاء نادي الطفل للابتكار بالجامعة بالتعاون مع جامعة الطفل ومديرية التربية والتعليم، تدريب الأطفال في جامعة الطفل على مبادئ ريادة الأعمال، المشاركة في دورة TOT لإنشاء مكتب براءة اختراع بجامعة بنها تابع لمكتب براءة الاختراع بأكاديمية البحث العلمي، الاشتراك في فعاليات المنتدى العالمي الأول للتعليم العالي والبحث العلمي لدعم التكنولوجيا الحديثة، تنظيم ندوة الإبداع طريق النجاح، التنسيق مع محافظة القليوبية بالتعاون بين المحافظة والمركز للاستفادة من الخبرات الأكاديمية والتطبيقية للجامعة في حل مشكلات محافظة القليوبية).

- **المحور الثاني: ريادة الأعمال: وتتمثل أنشطته في:** (التدريب: إذ يوجه المركز مجموعة حزم تدريبية مختلفة متطورة إلى الفئات المستهدفة بهدف التوعية ونشر ثقافة العمل الحر بين القطاعات المختلفة القائمة على الابتكار، ودعم الأفكار الجديدة الملائمة لسوق الصناعات المحلية، ودعم المشروعات الناشئة المتوقعة، تطوير وتنمية المشروعات الصغيرة الريادية القائمة، **حاضنات الأعمال:** يقدم المركز من خلال هذا المحور لرواد الأعمال وأصحاب الأفكار الابتكارية، توفير حاضنات الأعمال التكنولوجية المتخصصة من خلال الجامعة (المعامل، الورش،...) أو من خارجها، بالإضافة إلى الحاضنات الفنية، **الفاعليات والمسابقات والملتقيات:** يهدف المركز إلى تقديم سلسلة متنوعة من الفاعليات التي تخدم مجال ريادة الأعمال، **دعم الصناعة المحلية:** وذلك من خلال تكوين محفظة مشروعات صغيرة قائمة مستمرة ومستدامة في سوق العمل، **ريادة الأعمال الخضراء:** وهي المشروعات الصغيرة ذات الأفكار الابتكارية التي تحافظ على البيئة أو تقدم منتجات صديقة للبيئة، **ريادة الأعمال المجتمعية:** وذلك لدعم المشروعات الصغيرة والابتكارات التي تفيد وتخدم المجتمع غير الهادفة للربح).

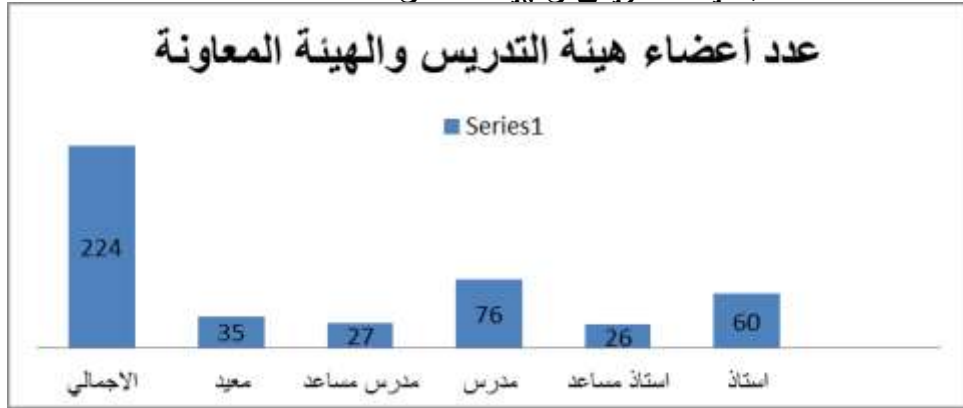
وفي ضوء ذلك حاولت كلية التربية جاهدة بتوفير بيئة محفزة للابتكار والاختراع وريادة الأعمال بما يتوافق مع توجهات جامعة بنها نحو الابتكار وريادة الأعمال، وذلك بتشكيل لجنة للحاضنات العلمية والتكنولوجية بقرار مجلس الكلية رقم (٢١٠٤) بتاريخ ٢٤/٦/٢٠٢١. وتتمثل نقاط الضعف لكلية التربية في محور الابتكار وذلك على النحو التالي:

- محدودية تبسيط إجراءات العمل مما ينعكس بدوره على ضعف فرص الإبداع والتطوير.
- ضعف قدرة القيادة الجامعية على التقليل من المعوقات البيروقراطية التي تحد من الإبداع والابتكار.
- محدودية نشر ثقافة ريادية يشعر فيها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بحرية تجريب أفكار جديدة.
- محدودية دعم القيادة الجامعية التعلم المستمر لمنتسبيها من (أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة).
- ضعف دعم القيادة الجامعية للعمل الجماعي التعاوني لأصحاب العقلية الريادية.
- ضعف اهتمام القيادة الجامعية بتجميع الموارد وتنظيمها بطرق تسهم في إدراك واستغلال الفرص الريادية والابتكارية.
- محدودية توافر الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتنفيذ الأفكار المبدعة المبتكرة.
- محدودية إعداد خطط لوضع الأفكار الإبداعية على طريقها الصحيح للعمل والتطبيق في أرض الواقع. (صادق؛ محمد، ٢٠٢٢، ١٢٣-١٢٤)
- ضعف قدرة الكلية على تفجير طاقات الموهوبين وتوجيهها في المسار الصحيح، نقص التمويل الكافي لرعاية المواهب، وضعف البرامج التأهيلية الخاصة برعاية الطلاب الموهوبين واكتشافهم. (أبو المجد ، ٢٠١٩ ، ٦٦٥)
- على الرغم من سعي جامعة بنها للتوجه نحو الابتكار وريادة الأعمال من خلال إنشاء مركز الابتكار وريادة الأعمال بما يقدمه من خدمات متنوعة، إلا يتضح إنه: قد انحصرت معظم الجهود المبذولة لتحقيق الريادة لجامعة بنها في هذا المركز، ونظرا لحدائثة إنشائه لم يتسنى له القيام بمعظم الأنشطة المذكورة، كما أن معظم الجهود اقتصرت على الطلاب ولم تولى الاهتمام الكافي بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. (صادق؛ محمد، ٢٠٢٢، ٨٦)
- وفي ضوء ما سبق يتضح إنه على الرغم من تشكيل لجنة للحاضنات العلمية والتكنولوجية في كلية التربية إلا إنه لم يظهر لها دور ملموس حتى الآن في مجال الابتكار واستشراف المستقبل.

٣- محاور: الممكنات:

تتمثل نقاط القوة لكلية التربية في محور الممكنات وذلك على النحو التالي:

- تمتلك كلية التربية جامعة بنيها رأس مال بشري يتمثل في (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والطلاب، والإداريين)، ويمكن عرض البيانات الكمية الخاصة برأس المال البشري على النحو التالي:
- أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:



شكل رقم (٢)

يوضح عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١

المصدر: الباحثان بالاعتماد على الإحصاءات الصادرة من شؤون أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

ويتضح من الشكل السابق إنه بلغ إجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (٢٢٤) عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة وتمثلت النسبة الأكبر في درجة مدرس وبلغ عددهم (٧٦) وهي المرحلة الانتقالية من الهيئة المعاونة لعضو هيئة التدريس بينما تمثلت درجة أستاذ في عدد (٦٠) ودرجة أستاذ مساعد في عدد (٢٦) ويدل ذلك على امتلاك الكلية لأساتذة متخصصين وجدير بالذكر أن الكثير منهم ممثلين في اللجان العلمية ولجان المحكمين على مستوى جمهورية مصر العربية، في حين بلغ عدد الهيئة المعاونة (٢٧ مدرس مساعد، و ٣٥ معيد) وهم يعدون نواة أعضاء هيئة التدريس في الكلية.

أعداد الطلاب في مرحلة الليسانس والبكالوريوس:



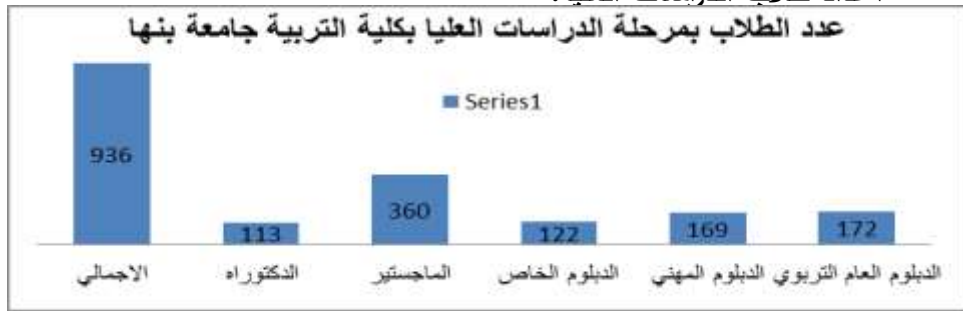
شكل رقم (٣)

يوضح عدد الطلاب في مرحلة الليسانس والبيكالوريوس للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١

المصدر: الباحثان بالاعتماد على الإحصاءات الصادرة من شؤون الطلبة في الكلية.

ويتضح من الشكل السابق تقارب عدد الطلاب المتحقين بالتعليم العام حيث بلغ عددهم (٣٨٤٦) مع عدد الطلاب المتحقين بالتعليم الأساسي (٣٧٤٥) وهم يمثلون نسبة (٨٦%) من إجمالي عدد الطلاب البالغ عددهم (٨٧٩٩) طالب وطالبة، بينما تمثل عدد الطلاب المتحقين بالتعليم المميز (١٢٠٨) طالب وطالبة بنسبة ١٤% من إجمالي عدد الطلاب وهي نسبة جيدة مقارنة بحدثة هذه البرامج وتعتبر عن مدى أهمية هذه البرامج وارتباطها بسوق العمل.

- أعداد طلاب الدراسات العليا:



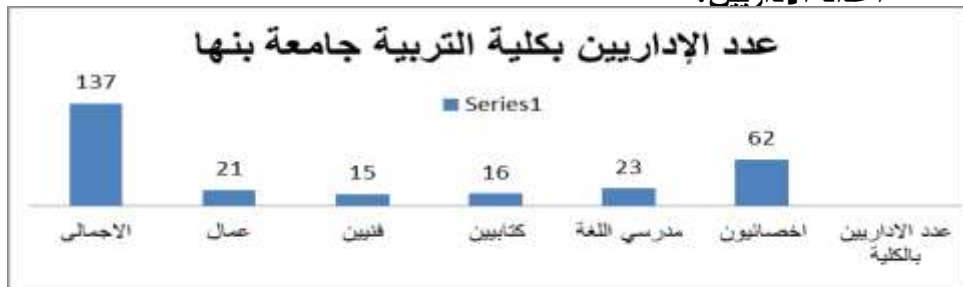
شكل رقم (٤)

يوضح عدد الطلاب في مرحلة الدراسات العليا للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١

المصدر: الباحثان بالاعتماد على الإحصاءات الصادرة من شؤون الدراسات العليا في الكلية.

ويتضح من الشكل السابق إنه بلغ إجمالي عدد الطلاب في الدراسات العليا (٩٣٦) طالب وطالبة وتمثلت النسبة الأكبر في الطلاب المتحقين ببرنامج الماجستير وبلغ عددهم (٣٦٠) طالب وطالبة مما يعبر عن إقبال الباحثين على الحصول على درجات الماجستير، بينما تمثل عدد الطلاب المتحقين بالدبلوم العام التربوي (١٧٢)، الدبلوم المهني (١٦٩)، الدبلوم الخاص (١٢٢)، والدكتوراه (١١٣) طالب وطالبة.

- أعداد الإداريين:



شكل رقم (٥)

يوضح عدد الإداريين بكلية التربية جامعة بني سويف للعام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣

المصدر: الباحثان بالاعتماد على الإحصاءات الصادرة من شؤون العاملين في الكلية. وباستقراء الشكل السابق يتضح إنه بلغ إجمالي عدد العاملين بالجهاز الإداري (١٣٧) موظف، وتمثلت النسبة الأكبر للإخصائيين وبلغ عددهم (٦٢) أخصائي ويكونوا موزعين على الإدارات المختلفة الموجودة بالكلية، بينما تمثل عدد الكتابيين (١٦)، والفنيين (١٥)، وهم أيضا يتم توزيعهم على الإدارات المختلفة الموجودة بالكلية، ومدرسي اللغة (٢٣) وهم حاصلين على درجات الماجستير والدكتوراه ويقومون بتدريس مقررات داخل الكلية ويقومون ببعض الأعمال الإدارية التي توكل اليهم، لذلك يحسب عددهم ضمن أعداد الجهاز الإداري، والعمال (٢١) عامل ويكونوا موزعين بين المدرجات والأقسام العلمية والإدارات الموجودة بالكلية.

- تحدد الكلية متوسط عبء العمل لعضو هيئة التدريس وعضو الهيئة المعاونة على مستوى الأقسام العلمية وعلى مستوى المؤسسة بما يتيح لهم أداء المهام بكفاءة والمشاركة في الأنشطة الطلابية وريادة الأعمال وغيرها .
- توجد خطة تدريبية للكلية معتمدة من مجلس الكلية رقم (٣٥٢) رقم ٢٢/٧/٢٠١٧ وبدأ في تنفيذها، كما يوجد بيان بالدورات التي تمت، حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية ، وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
- تتوافر البنية التكنولوجية مثل المكتبة الرقمية، نظم ميكنة إدارة المعلومات (MIS) وشبكة سلكية ولاسلكية للإنترنت، يوجد موقع للكلية على شبكة الإنترنت وتتنوع الخدمات التي يقدمها، ويتم تحديثه باستمرار.
- توفر الكلية التجهيزات والتسهيلات والموارد المادية، كما توجد مكتبة للدراسات العليا مزودة بالإنترنت وقواعد البيانات العالمية . (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٦٣-٩٢)
- يوجد بالكلية العديد من التسهيلات الداعمة للعملية التعليمية للطلاب، مثل قاعات تدريس، معامل، مكتبة، فضلاً عن توافر عناصر بشرية بالجهاز التنظيمي والإداري والفني تعمل على تحقيق الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية، ويتمثل ذلك في الأقسام الأكاديمية والإدارية المختلفة والوحدات والمراكز، إضافة إلى وجود توصيف وظيفي لجميع الوظائف الأكاديمية والإدارية وتحديد دقيق لمسئوليات كل فئة. (كلية التربية، ٢٠٢٠، ١١٩ - ١٢١)

- تتعدد مصادر التمويل في الكلية متمثلة في التمويل الحكومي، التمويل الذاتي، الرسوم الدراسية، الهبات، التبرعات المالية والمادية، موارد مالية ذاتية لمركز المعلومات بالكلية، إيرادات مجلة الكلية، دعم المؤتمرات المنعقدة بالكلية من المجتمع الخارجي. (محمود، ٢٠٢١، ٧٥ : ٩٦)
 - يتم اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ومن أمثلة هذه المعايير الأقدمية، تقارير حسن السير والسلوك، تقارير الأمن، التصورات والخطط التي يضعها المرشح للمنصب، المقابلات مع لجان مختارة.
 - توجد آليات فعالة للتعامل مع مشكلات المؤسسة مثل مجالس التأديب والآليات المنصوص عليها في قانون تنظيم الجامعات وفي لائحة الكلية.
 - للكلية هيكل تنظيمي معتمد ومعلن وملائم لحجم الكلية ويتضمن الإدارات الأساسية والأقسام والوحدات والمراكز التي تسهم في تحقيق رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية .
 - توافر التوصيف الوظيفي الذي ينطبق على كل موظفي الدولة والموضوع من قبل جهاز التنظيم والإدارة.
 - يتم تقويم أنشطة المؤسسة باستخدام مؤشرات أداء موضوعية وأدوات ملائمة، وتتم مناقشة نتائج تقويم الأنشطة في محاضر مجلس الكلية ومحاضر وحدة الجودة.
 - توجد آلية للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس مثل قرارات انتداب لعدد من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام المختلفة، كما توجد خطة خمسية لتعيين المعيّدين بالأقسام المختلفة . (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٦٩)
 - تتخذ الكلية الوسائل المناسبة للمحافظة على الأمن والسلامة وتوفير التجهيزات الملائمة لذلك، كما توجد خطة للإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث. (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٧٤)
 - توافر الوسائل المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة بالكلية، حيث توجد وحدة إدارة الأزمات والكوارث بالكلية ، وتوجد خطة موثقة ومعتمدة للإخلاء في حالة الطوارئ، كما تم تعليق تعليمات الإخلاء بصورة واضحة ، كما توجد معدات لتحقيق الأمن والسلامة تضم ٦٣ أجهزة إطفاء الحريق، وعدد (٢) سلم طوارئ، وعدد ٦٢ خراطيم مطاطية، وعدد (٢) معدات إنذار صوتية وضوئية. (كلية التربية، ٢٠٢٠، ٣٤٨)
- وتتمثل نقاط الضعف لكلية التربية في محور الممكنات، فيما يلي:

- لا توجد معايير ومؤشرات تقييم موضوعية لتقييم أداء القيادات ولا تحلل الكلية نتائج تقييم القيادات بحيث تستفيد من نتائج التقييم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
- ضعف الإعلان للآليات الموضوعية كحلول للمشكلات التي تواجهها ولا يوجد تحديد دقيق لفترات عمل التقويم الذاتي لأنشطة الكلية، فضلاً عن عدم توثيق تقارير المراجعات.
- لا تضع الكلية آليات مناسبة لقياس مردود التدريب على أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. (كلية التربية، ٢٠١٧، ٦٦، ٦٨، ٧٠)
- ضعف وجود دراسة متكاملة عن مدى ملائمة حجم الجهاز الإداري مع أنشطة الكلية، فضلاً عن ضعف وجود آلية للتعامل مع عجز أو فائض الموظفين، وضعف تقويم ما تم من الدورات للعاملين وعدم قياس مردود التدريب بوسائل مناسبة، إضافة إلى عدم وجود آليات موضوعية لتقويم أداء الجهاز الإداري وعدم إعلان الكلية عن معايير تقويم الأداء بوسائل مناسبة وعدم إخطار الجهاز الإداري بنتائج التقويم أو مناقشتهم وعدم تحديد أوجه الاستفادة من نتائج التقويم ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء.
- ضعف جاهزية قاعات التدريس المخصصة للبرامج المميزة بالتجهيزات والأدوات اللازمة للعملية التدريسية من حيث التهوية، وأجهزة العرض، ومكبرات الصوت، وعدم التناسب بين حجم القاعات التدريسية وعدد الطلاب، وعدم وجود معامل كافية متخصصة للدراسة الأكاديمية خاصة بالأقسام العملية لكلية التربية. (إبراهيم، ٢٠٢٢، (أ)، ٨٧)
- ضعف توزيع الموارد طبقاً للأهداف الاستراتيجية للكلية، عدم تحديد آليات لسبل التغلب على نقص الموارد، حيث يعتمد توزيع الموارد على الإدارة العامة للموازنة والحسابات والاعتمادات وليس على الخطة الاستراتيجية. (كلية التربية، ٢٠١٧، ٧٢ - ٧٤)
- قلة توافر الأماكن المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة (رياضية، فنية، كشفية، اجتماعية) وعدم توافر أماكن مناسبة لأداء الفرائض الدينية بالكلية. (إبراهيم، ٢٠٢٢، (أ)، ١٢٣)
- ضعف مستوى كفاءة الإداريين المهنية وافتقارهم الكفاءة والخبرة المهنية التي تمكنهم من إنجاز خدمات الطلاب بجودة عالية، وقلة اهتمامهم بتنمية وتطوير أدائهم المهني في مختلف مجالات الخدمات الطلابية. (إبراهيم، ٢٠٢٢، (أ)، ١٣٨)

ثانياً: تحليل البيئة الخارجية لكلية التربية جامعة بني سويف:

تتأثر كليات التربية في الجامعات المصرية بالتغيرات البيئية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المحيطة بها بما تشملها من ثورات صناعية وتكنولوجية ومعرفية، فكل هذه التغيرات والتطورات أفرزت العديد من الفرص والتحديات التي تواجه كليات التربية، وكلية التربية جامعة بني سويف هي جزء من كليات التربية في الجامعات المصرية ككل، وبالتالي تتشابه العوامل البيئية التي تتأثر بها مع العوامل البيئية التي تؤثر في كليات التربية بالجامعات المصرية ككل، لذا تم تحليل البيئة الخارجية لكلية التربية جامعة بني سويف في ضوء الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة التي تواجه كليات التربية في الجامعات المصرية من خلال تحليل الوثائق والدراسات السابقة في هذا الشأن في السياق المحلي، والسياق العالمي. ويمكن تشخيص واقع كلية التربية وإجراء التحليل البيئي في ضوء محاور جائزة مصر للتميز الحكومي، من خلال الوقوف على أهم الفرص والتهديدات وذلك على النحو التالي:

١- تحقيق الرؤية:

تتمثل أهم الفرص التي تواجه كلية التربية في محور تحقيق الرؤية في:

▪ وجود استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠:

تعتبر استراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" أول استراتيجية يتم صياغتها وفقاً لمنهجية التخطيط الاستراتيجي بعيد المدى والتخطيط بالمشاركة حيث تم إعدادها بمشاركة مجتمعية واسعة كما لاقت دعماً ومشاركة فعالة من شركاء التنمية الدوليين، ولقد حددت الاستراتيجية رؤيتها متمثلة في: "أن تكون مصر بحلول عام ٢٠٣٠ ذات اقتصاد تنافسي ومتوازن ومتنوع يعتمد على الابتكار والمعرفة، كما تهدف الحكومة من خلال هذه الاستراتيجية أن تكون مصر ضمن أفضل ٣٠ دولة على مستوى العالم من حيث مؤشرات التنمية الاقتصادية، ومكافحة الفساد، والتنمية البشرية، وتنافسية الأسواق، وجودة الحياة".

(وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦ ب، ٩)

وترتكز الاستراتيجية على ثلاثة محاور أساسية، هي: المحور الاقتصادي: ويتضمن ثلاثة محاور (الاقتصاد، الطاقة، الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية)، المحور الاجتماعي: ويتضمن خمسة محاور (التعليم، الابتكار والمعرفة والبحث العلمي، الصحة، الثقافة، العدالة الاجتماعية)، محور البيئة: ويتضمن محورين (البيئة، التنمية العمرانية). (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦ أ، ١٣)

وفيما يخص أهم فرص كليات التربية في ضوء أهداف ومؤشرات استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، في:

- أهداف محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية: لتحقيق أهداف محور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية فإن ذلك يتطلب ما يلي: زيادة سنوية ١٠% في الخدمات المقدمة عن طريق الغير، وزيادة سنوية ٢٠% في استخدام أساليب جديدة: "انخفاض عدد الشكاوى بنسبة ١٥% سنويا، أن تكون مصر ضمن أفضل ٣٠ دولة في مجال كفاءة المؤسسات، مصر ضمن أفضل ٤٠ دولة في مجال غياب الهدر في الإنفاق الحكومي، مصر ضمن أقل ٢٠ دولة عالميا في مؤشر الفساد، الوصول إلى ١٠٠% شيكات ومدفوعات الكترونية بحلول ٢٠٢٠، تطبيق نظام رقابي محكم بوضوح وشفافية وإنصاف. (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦ أ، ٢٨-٢٩)
 - أهداف محور التعليم: لتحقيق أهداف محور التعليم فإن ذلك يتطلب ما يلي:
 - الارتقاء بمؤسسات التعليم العالي: "أن تكون جميع مؤسسات التعليم العالي معتمدة مرتين على الأقل قبل حلول عام ٢٠٣٠ من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد محليا وعالميا، الجامعات المصرية من أفضل ٢٠ مؤسسة تعليم عالي في الأبحاث العلمية المنشورة في الدوريات المعترف بها عالميا ٢٠٢٠، مقياس وطني لمقارنة طلب الطلاب/ الكثافة المتاحة، ومقارنتها بالمؤسسات الحالية ومواجهة الفجوة لوضع استراتيجية للتوسع مع الاعتبار لمتطلبات سوق العمل وإدخال التخصصات الجديدة المطلوبة، تعزيز والتوسع في البعثات الخارجية للجامعات العالمية ذات التصنيف المرتفع، مضاعفة التمويل الحكومي الموجه للتعليم العالي مرة كل ٣ سنوات حتى عام ٢٠٢٣.
 - تدويل الجامعات المصرية من خلال "معدل الطلاب غير المصريين في الجامعات المصرية، نسبة التبادل بين أساتذة الجامعات والمشرفين على الرسائل الجامعية، والبرامج العلمية، وذلك على المستوى الإقليمي والدولي".
 - تميز كفاءة المعلمين والقادة التربويين: من خلال "تحديد نسبة المعلمين من حملة المؤهلات الجامعية التربوية، نسبة القادة التربويين الحاصلين على دراسات عليا في الإدارة التعليمية وفروعها، اعتماد جميع كليات التربية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بنهاية عام ٢٠١٦، وعالميا بنهاية عام ٢٠٢٠).
 - إعادة الثقة بين المجتمع وإدارة التعليم في مصر: "سياسة وطنية للإعلام والخطاب التربوي المجتمعي، نسبة رضا الموظفين عن جودة الخدمات التعليمية".
 - تميز عالمي في صناعة المناهج والوسائل التعليمية. (وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، ٢٠١٦ أ، ٣٦-٣٨)
- ويتضح في ضوء ذلك أنه على كليات التربية كمؤسسات أن تأخذ بعين الاعتبار أهداف استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، والعمل على تحقيق هذه الأهداف

تبعاً للخطة الزمنية لتنفيذها، خاصة وأنها تخلفت عن المخطط له بشكل ملحوظ خاصة فيما يتعلق باعتماد جميع كليات التربية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بنهاية عام ٢٠١٦، وعالمياً بنهاية عام ٢٠٢٠.

■ التوجه نحو تحقيق معايير الاعتماد البرامجي لكليات التربية:

كليات التربية كإحدى المؤسسات التعليمية يتطلب وضعها ومكانتها ورسالتها بأن يكون لها دور القدوة والريادة في الأخذ بعمليات التطوير والتحديث، وأن تكون الجودة الهدف الذي تسعى إليه، نظراً لما تقوم به من دور كبير تجاه المجتمع. (حسان؛ حسين، ٢٠١٠، ٢٠٧) وهو ما أكدته دراسة (منصور، ٢٠٢٠، ٧) بأنه يتمثل الهدف الرئيس لتطوير كليات التربية في تحقيق تحديث شامل لها، مواكباً التطورات العلمية والمهنية والعالمية ومراعياً الخصوصية المصرية عامة وخصوصية كل كلية وفق بيئتها على أساس منظومي من ناحية، وفعالية التعليم والتعلم من ناحية ثانية، والجودة الشاملة كمدخل للتطوير من ناحية ثالثة. وتسعى كليات التربية إلى اعتلاء صدارة مؤسسات التعليم التي تستهدف التطوير المستمر في التربية، والتحديث الدائم لنظم التعليم، وتستلزم أحقيتها بهذه الصدارة الوصول بمستوياتها: مؤسسة وتعليم، وخريجين إلى أفضل مواصفات ممكنة تضمن لها الجودة في أداء وظائفها. (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠١٠، ٥)

ونظراً لطبيعة نظام التعليم في مصر فإنه تقرر أن تعتمد عملية التقييم والاعتماد للبرامج التعليمية في مؤسسات التعليم العالي وجامعة الأزهر في مصر على محورين أساسيين هما (إدارة البرنامج والفاعلية التعليمية للبرنامج)، ويتضمن كل محور من هذين المحورين مجموعة من المعايير التي حددتها الهيئة لعملية التقييم والاعتماد. (الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ٢٠٠٩، ١٧)

وتسعى كل كلية من كليات التربية إلى استيفاء المعايير الخاصة بكل محور من محاور تقييم واعتماد البرنامج التعليمي، حيث يشمل المحور الأول إدارة البرنامج على ثلاثة معايير (رسالة وأهداف البرنامج، قيادة وتنظيم البرنامج، الموارد المادية والتسهيلات المادية الداعمة)، ويشمل المحور الثاني الفاعلية التعليمية للبرنامج على ثمانية معايير (المعايير الأكاديمية للبرامج، تصميم البرنامج، الطلاب، أعضاء هيئة التدريس، التعليم والتعلم، تقييم مخرجات التعلم، التعزيز والتطوير، مؤشرات نجاح البرنامج) وذلك لتحقيق التميز على نظيراتها.

حيث أكدت دراسة (محرم، ٢٠١٤، ٥٠) إن معايير الاعتماد البرامجي تمثل في ذاتها إضافة للفكر العالمي في مجال ضبط وضمان جودة أداء كليات التربية، فهي تساعد في بناء

الاطار الفكري والفلسفي لغايات وأهداف كليات التربية، وتحقيق متطلبات المجتمع الحقيقية من خريجي كليات التربية.

لذا يتحتم على كليات التربية الساعية إلى تحقيق الجودة، والمتقدمة للحصول على الاعتماد البرامجي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بتحقيق هذه المعايير، حيث تحقيق هذه المعايير يمكن كلية التربية من الارتقاء بوظائفها الثلاث: التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع، وتحسين جودة مخرجاتها وتحقيق الرضا التام للخريجين والمستفيدين وضمان ولائهم لها.

■ التوجه نحو تحقيق التحالفات والشراكات المجتمعية:

تعد كليات التربية من أهم وأبرز المؤسسات التعليمية داخل المجتمع، وأهم كليات الجامعة فمجال عملها يمتد إلى داخل كل أسرة في المجتمع حيث أنها منوطة بأمر التعليم الذي تتعلق به أنظار الجميع، وتعد المعلم الذي يقوم بهذا الدور. (منصور، ٢٠٢٠، ٤) وأشارت دراسة (إسماعيل، ٢٠١٨، ٣٤٤) إلى أهمية الشراكة المجتمعية لعلاج أزمة تمويل كليات التربية من خلال مد جسور التعاون بين كليات التربية، ومؤسسات المجتمع التي تستفيد من مخرجات النظام التعليمي، بحيث تسهم في تزويد الجامعات بما تتطلبه من تكنولوجيا وأجهزة حديثة كمتطلبات أساسية لنجاح التعليم الجامعي، وهذا يتطلب ضرورة تعاون المدارس الدولية والخاصة في تدريب طلاب برامج التعليم المميزة واطلاعهم على أحدث أنواع التربية بما يزيد من صلاحية المهارات المكتسبة للطالب، لذا وجب أن تضع كليات التربية في حساباتها استمرار عملية التدريب، وتجديد العلاقة بين الجامعة والمجتمع بحيث تكون قائمة على انجح صور الأخذ والعطاء بإظهار التوجه الإنساني في هذه العلاقة المتسمة بالتسامح الثقافي بين كافة أطراف المتعلمين، بحيث يدعم المجتمع الجامعة في تحقيق نسب عالية من التفوق الطلابي سواء في دعمها لبرامج التعليم المتميز أو غيرها من البرامج الأخرى.

وأشارت دراسة (آغا، ٢٠١٥، ٤٠) إلى إنه من الضروري العمل على تشجيع البحوث المشتركة ووضع معايير للمشروعات المشتركة والتي تتناول مشكلات المجتمع حتى تعود عليه بمردودية كبيرة، فالشراكة في مجال البحث العلمي تحقق التميز بإحداث التحسن المطلوب وإذكاء روح البحث المؤسسي، وفي صياغة أولويات البحث العلمي وتبادل الدوريات العلمية وتوسيع وإنشاء قواعد للمعلومات، فالبحث العلمي يعد حجر الزاوية في التقدم العلمي والتنمية ويسهم في توفير حلول للمشكلات التي تواجه المجتمع.

كما أكدت دراسة (مغاوري، ٢٠٢١، ٣) على أهمية تكاتف الجهود بين كليات التربية التي يتوفر فيها أحدث المعلومات من نتائج الأبحاث والرسائل العلمية والمؤتمرات التربوية

وغيرها، وما تملكه من رأس مال فكري يتمثل في أعضاء هيئة التدريس والخبراء في المجال التربوي، وذلك من خلال تعاونها مع وزارة التربية والتعليم، التي بإمكانها توفير الإمكانيات والقدرات اللازمة لتمكين كليات التربية من إجراء عمليات التطوير في المدارس المصرية، فالإشراف المشترك بينها ووزارة التربية والتعليم على عمليات التطوير يكون من خلال تحالف استراتيجي يحدد من خلاله الأهداف الاستراتيجية المشتركة وتوحيد الجهود اللازمة نحو تحقيقها، لمواجهة تلك السلبيات والعمل على دعم الأفكار الجديدة التي قد تسهم في إحداث التطوير التنظيمي في المدارس المصرية.

■ مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية:

تصدر دراسة E-Government Development Index (EGDI) من قبل إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة، وقد صدر من هذا التقرير اثنتا عشرة نسخة بواقع نسخة كل عامين تقريباً، لتقييم النمو الرقمي في ١٩٣ دولة حول العالم، وتتبع الدراسة منهج التقدم في تنمية الحكومة الإلكترونية من خلال مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية. (المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، مصر على مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية) متاح على [/https://ecss.com.eg/31909](https://ecss.com.eg/31909)

فمؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية يركز على ثلاثة مكونات هي: مؤشر جاهزية البنية التحتية للاتصالات ويستمد بياناته من الاتحاد الدولي للاتصالات، بينما يستمد بيانات مؤشر رأس المال البشري من قبل منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة اليونسكو، أما مؤشر الخدمات الإلكترونية فيعتمد على البيانات التي تم جمعها من استبانة الخدمات الإلكترونية التي تجريها إدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية في الأمم المتحدة، والتي يتم من خلالها تقييم الخدمات المقدمة عبر الإنترنت، وقد قسم المؤشر الدول إلى أربع فئات: (مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية مرتفع جداً، مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية مرتفع، مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية متوسط، مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية منخفض). (المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، مصر على مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية) متاح على [/https://ecss.com.eg/31909](https://ecss.com.eg/31909)

وبتتبع مصر بين دول العالم لعام ٢٠٢٢ يتضح أنه احتلت الدنمارك المركز الأول عالمياً بمؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية بتقييم وصل إلى ٠.٩٧١٧، وبالإشارة إلى القارة السمراء فقد تصدرت جنوب أفريقيا الترتيب بتقييم وصل إلى ٠.٧٣٥٧. بينما تصدرت تونس منطقة شمال أفريقيا بتقييم وصل إلى ٠.٦٥٣٠. كما تصدرت الإمارات المركز الأول عربياً بتقييم ٠.٨٥٥٥، بينما حصلت مصر على تقييم مرتفع "H2". (المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، مصر على مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية) متاح على [/https://ecss.com.eg/31909](https://ecss.com.eg/31909)



شكل رقم (٦)

يوضح ترتيب مصر على مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية

المصدر: (المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، مصر على مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية) متاح على <https://ecss.com.eg/31909>

ويتتبع موقع مصر على مؤشر الحكومة الرقمية عبر التقارير المتتالية يتضح أن مصر قد تقدمت 8 مراكز خلال العامين الماضيين، حيث كان ترتيبها ١١١ عالمياً بنقير عام ٢٠٢٠، وانتقلت إلى الترتيب ١٠٣ في تقرير عام ٢٠٢٢. ويتضح من التقارير السابقة حصول مصر على أعلى تقييم في تاريخها عام ٢٠٠٨ محققة المركز ٧٩ عالمياً، وذلك بفضل حصولها على تقييم مرتفع في مؤشر الموارد البشرية ومؤشر الخدمات الإلكترونية عبر الإنترنت، وتبين التقارير أيضاً حدوث تقدم ملحوظ لمؤشر البنية التحتية خصوصاً منذ عام ٢٠١٤ وذلك بفضل التوسع في مشروعات البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات خلال الأعوام الماضية. كما حظي مؤشر الخدمات الإلكترونية بتطور ملحوظ منذ عام ٢٠١٦، ومن المتوقع المزيد من التطور المدعوم بالتقدم الملحوظ للبنية التحتية التكنولوجية، وأخيراً تبين هذه التقارير أن مؤشر الموارد البشرية يحظى بثبات نسبي طوال الفترة السابقة، وبصفة عامة فإن هذا المؤشر هو الأكثر ارتفاعاً بين المؤشرات المصرية، بما يشير إلى امتلاك مصر لرصيد جيد في هذا الجانب، وأن المزيد من تنميته سينعكس بالإيجاب على التقييم العام لمصر في هذا المجال. (المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، مصر على مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية) متاح على <https://ecss.com.eg/31909>

وتتمثل أهم التهديدات التي تواجه كلية التربية في محور تحقيق الرؤية في:

■ المشكلات التربوية والتعليمية في المجتمع:

في ظل الظروف العالمية المعاصرة، لم تعد كليات التربية تعمل بمعزل عن النظم المجتمعية الأخرى، حيث تتوقع تلك النظم من كليات التربية أن توفر لها مخرجات على مستوى جودة يتناسب مع احتياجاتها وقادر على حل المشكلات التربوية والتعليمية في المجتمع، وأن أي نقص أو تقصير في هذه المخرجات سوف يكلف النظم الأخرى تكاليف باهظة، وعليه فإن كليات التربية لا بد أن تطور أهدافها وعملياتها ومخرجاتها حتى تتلاءم مع

المتغيرات المتسارعة، ولن يتأتى ذلك بدون إدارة جيدة مدركة لكل هذه المتغيرات. (حسان؛ حسين، ٢٠١٠، ٢٠٧)

ولذا أشارت دراسة (منصور، ٢٠٢٠، ٦) أن كليات التربية تعد من أكثر الكليات الجامعية ارتباطاً بتنمية المجتمع وتطوره، فلا يقتصر دورها على إعداد المعلم، وإنما أيضاً يتحمل أعضاء هيئة التدريس بها مسئولية تطوير التعليم الجامعي ذاته ووضع الخطط التي تؤهل هذا التعليم من قيادة عملية التغيير داخل المجتمع، إضافة عن الدور الرئيس لكليات التربية في خدمة المجتمع المحلي بما تقدمه من برامج لمحو الأمية وتعليم الكبار وبرامج التوعية للأباء والأمهات.

وأكدت دراسة (البناء، ٢٠١٤، ٢٣٨) إنه بالتأمل في كم رسائل الماجستير، وكم رسائل الدكتوراه، وكم بحوث أعضاء هيئة التدريس التي أجريت منذ أن نشأت كليات التربية في مصر، يتضح أن عددها قد يصل إلى آلاف البحوث، وعلى الرغم من ذلك فإن البحث التربوي عاجز عن التغلب على المشكلات التربوية والتعليمية في المجتمع، وتكمن أهم الأسباب الرئيسة لهذه المشكلة في أن البحث العلمي التربوي سواء على مستوى الماجستير والدكتوراه أم على مستوى بحوث أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر يتسم بالأداء الفردي وليس الأداء الجماعي، ويجري في ظل فلسفات وأهداف ضيقة، مثل الترقيات، أو للمكافآت المالية، ويتناول مشكلات جزئية أو فرعية دون اقتحام للمشكلات الكلية، علاوة على اعتماده على التمويل الشخصي المحدود، كما أن الدراسات والبحوث التربوية التي قدمت لكليات التربية وللمؤتمرات والندوات، أو التي أفسح المجال فيها للباحثين بهدف الحصول على الدرجات العلمية لم تسفر نتائجها أو توصياتها عن مداخل، أو أساليب لتجويد وتحسين البحث التربوي، كي يسهم بفعالية في علاج المشكلات التربوية : والتعليمية في المجتمع.

■ الفجوة بين مهارات الخريجين ومتطلبات سوق العمل:

نظراً لكون العلاقة بين كليات التربية وسوق العمل التربوي تعد ذات طابع ديناميكي؛ فإن نجاح كليات التربية يقاس بسرعة استجابتها للمتغيرات التي تواجه سوق العمل التربوي؛ إذ يعد التغيير التربوي المحكوم بالقواعد الزمنية والمادية مصدر الإشكالية؛ حيث ينشأ عن هذا الفرق فجوات تربوية بين احتياجات سوق العمل التربوي وتطلعاته، وأداء مؤسساته التربوية، وبناء على ذلك فإنه على كليات التربية سد هذه الفجوات، وتلبية احتياجات سوق العمل التربوي وتحقيق التواصل الفعال بينها وبين الأطراف المجتمعية المستفيدة. (فودة؛ وآخرون، ٢٠١٧، ٣٧٤)

ولقد أشارت دراسة (المفتي، ٢٠١٠، ١٧-١٨) أنه على الرغم من المحاولات المستمرة لتطوير برامج إعداد المعلم بكليات التربية، والتي كان من أحدثها التطوير الذي أوصى به مشروع تطوير كليات التربية، إلا أن هناك بعض الأمور التي ينبغي التنويه عنها وهي:

▪ قلة الارتباط في جانب الإعداد النظري للمعلم بين المقررات التخصصية من جهة، والمقررات التربوية والمقررات الثقافية من جهة أخرى، وذلك في كليات التربية التي يدرس طلابها المقررات التخصصية في كليات الآداب وكليات العلوم. حيث يدرس طلاب هذه الكليات نفس المقررات التخصصية التي يدرسها طلاب كليتي الآداب والعلوم على الرغم من اختلاف الرسالة، والهدف لتلك الكليتين عن رسالة وهدف كليات التربية، بينما ينبغي أن يدرس الطلاب المعلمون المقررات التخصصية المرتبطة بمهنة التدريس .

▪ برامج الإعداد بوضعها الحالي تعد معلما لتدريس مادة دراسية واحدة تمثيا مع مناهج التعليم العام التي تتبع تنظيم منهج المواد المنفصلة، مما يجعلها تحيد عن الاتجاهات العالمية الحديثة في برامج إعداد المعلم.

▪ تعد البرامج الحالية معلماً لأداء دور ناقل المعرفة وبالتالي ففاعليتها محدودة في تأهيل الطالب المعلم للقيام بالأدوار المتعددة المتوقعة منه عند اشتغاله بالمهنة (ميسر - ناقد- مبتكر-يقوم بحل المشكلات، والمواقف الصعبة والأزمات واتخاذ القرار، واستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة وإدارتها، وإدارة الوقت).

وهو ما أكدته دراسة (على، ٢٠١٧، ٤٩٣-٤٩٤) إنه حتى مع اللائحة الجديدة لتطوير كليات التربية لوحظ أن المشروع المطروح لا يفي بمتطلبات الإعداد المهني في ضوء التحديات الكبيرة التي تواجه المجتمع، فهناك قصور واضح في الأهداف المصاغة لإعداد المعلم أو في برنامج التكوين من حيث وزنة بين جوانب الإعداد الأخرى أو من حيث المحتوى المقدم من خلال المقررات الدراسية أو من حيث القدرات والمعسكرات والرحلات التي من المفترض أن تنمي الجوانب الثقافية للطالب.

كما أشارت دراسة (حسين، ٢٠٢٢، ٣٧) إلى وجود العديد من نقاط الضعف التي تظهر في أداء خريج كلية التربية جامعة بنها ومنها: وجود فجوة بين ما يدرسه الطالب من مقررات نظرية وما يقابله في سوق العمل، ضعف قدرته على التعلم الذاتي من خلال قواعد البيانات العالمية، ضعف برامج الإرشاد الأكاديمي للطلاب داخل الكلية، قلة الدورات التدريبية التي تؤهله لاستخدام التحول الرقمي، قلة برامج الإرشاد النفسي لطلاب الكلية في معالجة بعض السلوكيات غير الصحيحة، قلة المرونة في التعامل مع المواقف المتنوعة التي

تواجهه داخل حجرات الدراسة، رهبة الخريج من التعامل مع سوق العمل، ضعف مهارات البحث العلمي لدى الخريج.

وهو ما أكدته دراسة (عابدين، ٢٠٢٢، ١٢٢) إن كليات التربية في مصر تخرج آلاف الخريجين، مع تضاعف اتهامهم بالضعف الشديد علميا ومهنيا، ولا يستوعب سوق العمل منهم إلا القليل للغاية بالمدارس الخاصة؛ لإلغاء تكليف الخريجين من حوالي عام ١٩٩٨م، ولتوقف التعيين بالمدارس الحكومية رغم بلوغ الآلاف من المعلمين سنوياً سن السنتين، وخروجهم من العمل، ورغم التزايد اللافت لأعداد الطلاب، ومما زاد الأمر تعقيدا تذبذب وزارة التربية والتعليم في سياسات سد النقص من المعلمين، حيث لجأت إلى سبل متعددة، مثل: زيادة نصاب المعلمين من الحصص وبما يقلل من إنتاجيتهم، وزيادة كثافة الفصول، والتعاقد المؤقت مع المعلمين لفترة محددة ثم إلغاء التعاقد، ثم مع بداية العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢م، تجاوز العجز ربع المليون معلم ولجأت الوزارة إلى نظام "التطوع" بدون أجر، وبتعهد بشروط لا تعطي المعلم الحق في المطالبة بأجر، أو التعيين بعد ذلك أو منحة أي ميزة في المستقبل.

وفي ضوء ما سبق، فإنه نظراً لأن كليات التربية هي المسؤول الأول عن إعداد المعلمين، لذا فإن نجاحها يقاس بقدرتها على تقليل الفجوة بين ما تقدمه من مخرجات وبين متطلبات سوق العمل، وترجع هذه الفجوة إلى وجود العديد من المتغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي اجتاحت العالم، فضلا عن ضعف برامج إعداد المعلم والتكوين المهني له وعدم مواكبتها لهذه المتغيرات.

٢- محور: الابتكار:

تتمثل أهم الفرص التي تواجه كلية التربية في محور الابتكار، في:

- وجود هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي:

(STDF)

تم إصدار قانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠١٩ بإنشاء هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار لتحل محل صندوق العلوم والتنمية التكنولوجية المنشأ بقرار رئيس الجمهورية رقم (٢١٨) لسنة ٢٠٠٧، ويؤل إليها جميع أصوله وما له من حقوق وما عليه من التزامات. (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٩، ١)

وتتمثل رسالة STDF "ببناء وتعزيز العلم والتكنولوجيا من خلال بناء قدرات المجتمع والبنية التحتية في المجالات الاستراتيجية القيمة للتنافسية والتنمية المصرية على المدى الطويل"، وتتمثل رؤيته في "سنقود مصر من خلال وضع العلم والتكنولوجيا في صميم مجتمعها لتقديم ثقافة الاقتصاد القائم على المعرفة"، ولتحقيق رؤيتها وتحقيق رسالتها تم

تحديد الأهداف التالية : (تحسين بيئة البحث والتطوير، تمويل البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا، دعم وتطوير القدرات الابتكارية لمجتمع العلوم والتكنولوجيا، دعم الدورة الكاملة للبحث العلمي وتطوير المنتجات، نشر المعلومات عن العلوم والتكنولوجيا في مصر، استكشاف آليات جمع الأموال لدعم أنشطة الصندوق، تمكين دور الصندوق كمنظمة تمويل بحثية رئيسة وتحسين أدائها باستمرار). (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار) <https://stdf.eg/web/page/64152>

وتختص هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار بالعديد من المهام منها: تمويل البحث العلمي والتنمية التكنولوجية، وتشجيع الاستفادة بنتائجه بما يكفل الربط بين البحث العلمي وتنمية المجتمع وفق رؤية عامة تحدها الهيئة بالتنسيق مع الجهات المعنية بالبحث العلمي في الدولة، وتشارك في وضع الخطة العامة للدولة في مجال تمويل البحث العلمي، ودعم القدرات الابتكارية لمنظومة العلوم والتكنولوجيا، ودعم الدورة الكاملة للبحث العلمي، وتطوير المنتجات التي تعتمد على المعرفة والتكنولوجيا كالبحوث وبراءات الاختراع والنماذج نصف الصناعية، ودعم نشر البيانات والمعلومات عن العلوم والتكنولوجيا، وتمويل المؤتمرات وورش العمل البحثية والعلمية، واستغلال مخرجات المشروعات البحثية التي تمويلها الهيئة، تمويل سفر الباحثين إلى الخارج في مهمات علمية لا تتجاوز مدتها ستة أشهر، إدارة برامج تنفيذ المشروعات البحثية الممولة من جهات أخرى، الاشتراك في تمويل البحوث العلمية التي تجريها المنظمات الدولية والإقليمية أو الجامعات الأجنبية، التعاقد مع الأشخاص والشركات والمصارف والهيئات المحلية والأجنبية، إنشاء شركات بمفردها أو بالاشتراك مع الغير بهدف استغلال مخرجات المشروعات البحثية التي تمويلها. (جمهورية مصر العربية، ٢٠١٩، ٣-٤)

وفي هذا الصدد فإن تمويل الهيئة للمشروعات البحثية قد تضاعف خلال عام ٢٠٢١، وحصل عدد كبير من الباحثين الشباب على تمويل مشروعاتهم، مشيرًا إلى أن مبادرة دعم "النشر العلمي الحر" تشمل كافة الجامعات المصرية والمراكز والمعاهد البحثية والمدن العلمية التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي والوزارات الأخرى، بما يساهم في رفع العبء عن الباحثين المصريين، من خلال تمويل مصاريف النشر الدولي بالمجلات العلمية المتميزة، ويساهم ذلك في وضع المؤسسات العلمية المصرية في المكانة التي تستحقها، بالإضافة إلى تشجيع التوسع في الاستشهاد بالأبحاث المصرية، وفتح آفاق جديدة للتعاون الدولي، مشيرًا إلى اتفاقية النشر الحر التي تم توقيعها بالتعاون بين هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار والناشر Springer Nature وبنك المعرفة المصري. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المركز الإعلامي) متاح على <http://portal.mohe.gov.eg/ar->

eg/Pages/PressDetails.aspx?eventID=608&lst=%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA+%D8%A5%D8%B9%D9%84%D8%A

وفي ضوء ما سبق يتضح الدور الكبير الذي تقدمه هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي في تحسين بيئة البحث والتطوير وتمويل البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا والقدرات الابتكارية وتحقيق الشراكات المحلية والأجنبية للجامعات المصرية ككل، وكذلك كليات التربية باعتبارها جزء من هذه الجامعات إذا أحسنت كليات التربية الاستفادة منها.

وتتمثل أهم التهديدات التي تواجه كلية التربية في محور الابتكار، في:

■ مؤشر الابتكار العالمي:

يسعى مؤشر الابتكار العالمي إلى تتبع أحدث الاتجاهات العالمية في مجال الابتكار في ظل استمرار جائحة كوفيد-١٩، وتباطؤ نمو الإنتاجية وغير ذلك من التحديات الآخذة في التطور، ويكشف المؤشر عن الاقتصادات الأكثر ابتكاراً في العالم بترتيب الأداء الابتكاري لـ ١٣٢ اقتصاداً، مع إبراز مواطن القوة والضعف، والغرض المنشود من المؤشر هو إعطاء أكمل صورة ممكنة عن مشهد الابتكار، وبالتالي فهو يشمل نحو ٨٠ مؤشراً، بما في ذلك قياسات لتقدير البيئة السياسية والتعليم والبنية التحتية وآليات استحداث المعرفة في كل اقتصاد، وتساعد مختلف المقاييس التي يوفرها المؤشر على رصد وتقييم تطورات الاقتصادات ضمن المنطقة وفئة الدخل ذاتها. (المنظمة العالمية للملكية الفكرية، مؤشر الابتكار العالمي)

https://www.wipo.int/global_innovation_index/ar

وطبقاً لمؤشر الابتكار العالمي ٢٠٢٢ فإنه تم تصنيف قادة الابتكار في العالم عام ٢٠٢٢ حسب الإقليم وحسب فئة الدخل، ويمكن توضيح الاقتصادات الثلاثة الأولى في مجال الابتكار حسب الإقليم وتم التصنيف في ضوء ٧ أقاليم : (المنظمة العالمية للملكية الفكرية WIBO، ملخص عملي مؤشر الابتكار العالمي ٢٠٢٢، ٣)

- جنوب شرق آسيا وشرق آسيا وأوقيانوسيا: وتمثل في "جمهورية كوريا، سنغافورة، الصين".
- وسط وجنوب آسيا: وتمثل في (الهند، جمهورية إيران الإسلامية، أوزبكستان).
- شمال أفريقيا وغرب آسيا: وتمثل في (إسرائيل، الإمارات العربية المتحدة، تركيا).
- أوروبا: وتمثل في (سويسرا، السويد، المملكة المتحدة)
- أفريقيا جنوب الصحراء الكبرى: وتمثل في (جنوب أفريقيا، بوتسوانا، كينيا)
- أمريكا الشمالية: وتمثل في (الولايات المتحدة، كندا)

■ أمريكا اللاتينية والبحر الكاريبي، شيلي، البرازيل، المكسيك.
أما بالنسبة للاقتصادات الثلاثة الأولى في مجال الابتكار حسب فئة الدخل فإنه تم التصنيف على النحو التالي: فئة الدخل المرتفع: (سويسرا، الولايات المتحدة، السويد)، فئة الدخل المتوسط من الشريحة العليا: (الصين، بلغاريا، ماليزيا)، فئة الدخل المتوسط من الشريحة الدنيا: (الهند، فيتنام، جمهورية إيران الإسلامية)، فئة الدخل المنخفض: (روندا، مدغشقر، إثيوبيا) (المنظمة العالمية للملكية الفكرية WIFO، ملخص عملي مؤشر الابتكار العالمي ٢٠٢٢، ٣)

ويتضح مما سبق عدم وجود مصر في الاقتصادات الثلاثة الأولى في مجال الابتكار حسب الإقليم، وكذلك حسب فئة الدخل، ويمكن الوقوف على مركز مصر في هذا التصنيف من خلال ما يلي:



شكل رقم (٧)

يوضح ترتيب مصر في مؤشر الابتكار العالمي ٢٠٢٢ من ١٣٢ دولة المصدر: (مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، انفوجرافيك) <https://www.idsc.gov.eg/InfoMedia/List/1>

ويتضح من الشكل السابق تقدم مصر في مؤشر الابتكار العالمي خمسة مراكز خلال العام ٢٠٢٢، حيث حصلت على المرتبة ٨٩ عالمياً من ١٣٢ دولة، وذلك وفقاً للتقرير الصادر من المنظمة العالمية للملكية الفكرية (WIPO) مقارنة بالمركز ٩٤ العام الماضي، كما أنه جاءت مصر في المرتبة الـ ١٥ من بين ٣٦ دولة من الدول ذات الدخل المتوسط المنخفض، فضلاً عن تقدم ترتيب مصر في مداخلات ومخرجات الابتكار، حيث حصلت على المرتبة ٩٧ في مداخلات الابتكار مقارنة بالمركز ١٠٢ خلال العام الماضي ٢٠٢١، أما بالنسبة لمخرجات الابتكار، فقد احتلت مصر المرتبة ٨٣ مقارنة بالمركز ٨٦ العام الماضي،

لافتاً إلى ارتفاع ترتيب مصر في مؤشرات ركائز المؤسسات (المركز ١١١) وتطور السوق (المركز ٨٦) والمخرجات الإبداعية (المركز ٨٤)، وتحقيق مرتبة مرتفعة في مؤشر البحوث والتطوير، حيث جاءت في المرتبة ٥٤ عالمياً، مقارنة بالمرتبة ٥٥ عام ٢٠٢١، إضافة إلى ارتفاع مؤشر الباحثين خمسة مراكز، حيث حققت المرتبة ٥٥، بالإضافة إلى ارتفاع مؤشر الإنفاق على البحث والتطوير سبعة مراكز حيث جاءت مصر في المرتبة الـ ٤٢ مقارنة بالمرتبة ٤٩ العام الماضي، وفي مؤشر المنشورات العلمية والتقنية، جاءت في المركز ٤٩ مقارنة بالمركز ٥٤ العام الماضي. (جامعة عين شمس، نتائج مؤشر الابتكار العالمي لعام ٢٠٢٢: تقدم مصر في مؤشر الابتكار خمسة مراكز خلال العام الجاري)

<https://www.asu.edu.eg/ar/4955/news/the-results-of-the-world-innovation-index-for-the-year-2022-egypt-has-advanced-five-places-in-the-innovation-index-during-the-current-year>

وعلى الرغم من محاولة مصر التقدم في مؤشر الابتكار العالمي وتحسن وضعها نسبياً مقارنة بالعام السابق؛ إلا أنه بمقارنتها مع الدول الأخرى في هذا التصنيف فإنها تحتل مرتبة متدنية خاصة وإذا تمت مقارنتها مع الدول التي أحرزت مستوى متقدماً حسب الإقليم وهي (إسرائيل الكيان "الصهيوني"، الإمارات العربية المتحدة، تركيا)، وقد يرجع ذلك إلى ضعف نسبة مخصصات البحث العلمي في مصر من الدخل القومي حيث بلغت عام ٢٠٢٠/٢٠٢١ م (٠.٧٤%) من الدخل القومي وهي نسبة ضئيلة جداً.

٣- الممكنات:

تتمثل أهم الفرص التي تواجه كلية التربية في محور الممكنات، في:

■ إطلاق مشروع الشهادات الدولية المهنية في التدريس بالتعاون مع الإيسيسكو:

تم توقيع مذكرة التفاهم الخاصة بإطلاق مشروع "الشهادات الدولية المهنية في التدريس" بتاريخ ٢٠٢٢/٨/٣٠م، بالتعاون المشترك بين جمهورية مصر العربية ممثلة في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي واللجنة الوطنية المصرية للتربية والعلوم والثقافة (الإيسيسكو)، ولجنة قطاع التربية بالمجلس الأعلى للجامعات، مع منظمة الإيسيسكو، وجامعة الملك سعود، ويتمويل من مؤسسة صالح كامل الإنسانية، وتمت الإشارة إلى الأهمية المرتقبة لهذا المشروع في مواجهة التحديات غير المسبوقة على المستويات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية، مدفوعة بالتطورات التكنولوجية في ظل الثورتين الصناعيتين الرابعة والخامسة، إضافة إلى التغيرات البيئية، مشيراً إلى ما فرضته من تحولات جذرية في أساليب التدريس وأنماط التعليم وجودة مدخلاته، والتغير النوعي في مخرجات العملية التعليمية حتى تواكب التطورات التقنية والتكنولوجية والانتقال إلى اقتصاد المعرفة، وذلك في ظل اهتمام القيادة السياسية المصرية

بتطوير منظومة التعليم على كافة مستوياتها تمشياً مع أهداف خطة التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠، والارتقاء بالأطر العاملة في مجال التعليم من خلال تحسين جودة برامج التنمية المهنية للمعلمين، حيث تعد مصر أولى الدول الأعضاء وبداية لانطلاق هذا المشروع، وحاضنة لفكرته، وذلك اعتباراً من عام ٢٠٢٢م ولمدة ثلاث سنوات متتالية، وتبرز أهمية المشروع في أهدافه المتميزة التي تنعكس على جودة المخرج التعليمي. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المركز الإعلامي) [http://moheer.gov.eg/ar-](http://moheer.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/event-details.aspx?eventID=872&lst=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D8%AB)

[eg/MediaCenter/Pages/event-
details.aspx?eventID=872&lst=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD
%D8%AF%D8%A7%D8%AB](http://moheer.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/event-details.aspx?eventID=872&lst=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D8%AB)

فمفهوم الشهادات الدولية المهنية في التدريس يعد أحد الأنظمة التي تقوم بتصميمها وتنفيذها الهيئات والجمعيات والمنظمات المستقلة والمتخصصة، بناءً على الكفايات والمهارات التي تحتاجها المهن الأساسية في سوق العمل، فضلاً عن التركيز على الخبرة والممارسة العلمية، بالتعاون مع وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووزارة التربية والتعليم الفني، لتنفيذ هذا المشروع. (جامعة عين شمس)

<https://www.asu.edu.eg/ar/4769/news/%D8%B1%D8%A6%D9%>

كما أن فكرة المشروع تركز على تقديم شهادات دولية مهنية في مجال التدريس؛ بهدف بناء نمط جديد في التطوير المهني لمنفذي المنهج التربوي من المعلمين المتخصصين، فضلاً عن تأهيلهم وإكسابهم الكفايات اللازمة والمهارات المطلوبة في تخصصاتهم، وتتمثل مميزات الشهادات الدولية المهنية في معالجة قصور مخرجات المؤسسات الأكاديمية التي يكون التركيز فيها على المعرفة وليست المهارة، إضافة إلى أنها تركز على الجانب العملي التطبيقي وتحديث التغيير في المعارف وكذا المهارات والسلوك، كما توجد عدة مبررات لتبنى أسلوب الشهادات المهنية، حيث تتضمن عدم وجود شهادات مماثلة وبرامج احترافية، الأمر الذي يعطى إمكانية السبق والتميز الذي يخدم الدول التي تعمل على تطوير التعليم لديها، ووزارات التعليم والمدارس الخاصة، خاصة في الوقت الذي تحتاج فيه الاستعانة بالمعلمين من نوى الخبرة في مجال تطوير المنهج. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المركز الإعلامي)

[http://moheer.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/event-
details.aspx?eventID=872&lst=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD
%D8%AF%D8%A7%D8%AB](http://moheer.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/event-details.aspx?eventID=872&lst=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D8%AB)

وتتضمن بنود مذكرة التفاهم أن يستمر تنفيذ مشروع الشهادات المهنية في التدريس بمصر لمدة ثلاث سنوات، مع التأكيد على تنسيق العمل المتواصل مع الجهات المتخصصة

في جمهورية مصر العربية، من أجل إنجاز التقارير الدورية الموضحة لمراحل العمل، وتقييم مستوى أداء المستفيدين من المعلمين والمعلمات، وقياس أثر التأهيل في الميدان التعليمي، وأن مشروع الشهادات المهنية في التدريس يهدف إلى بناء نظام شامل لتطوير مهارات المعلمين وإكساب الممارسين التربويين الكفايات اللازمة التي يحتاجونها في تخصصاتهم ومجالاتهم المختلفة، لتحقيق أهداف المناهج التربوية وتطويرها، ومن أبرز المخرجات النوعية للمشروع تمكين ١٠٠ ألف معلم خلال السنوات العشر المقبلة في الدول الأعضاء بمنظمة الإيسيسكو من الحصول على الشهادة الدولية في التدريس (PCT)، ويأتي تنفيذه بالتعاون بين الإيسيسكو ومؤسسة صالح كامل الإنسانية، في إطار رؤية المنظمة الهادفة إلى دعم تحديث العملية التعليمية في دولها الأعضاء. (منظمة العالم الإسلامي للتربية والعلم والثقافة، "الإيسيسكو")

<https://www.icesco.org/blog/2022/08/30/%D9%88%D9%82%D8%B9>

■ إطلاق مبادرة تميز المعلم:

تشير دراسة (السعدني؛ أحمد، ٢٠١٩، ٢٤٧) إلى إنه تعد درجة الاهتمام بإعداد المعلم وتربيته وتعليمه مقياساً لحضارة الأمم، وينظر الكثير من التربويين إلى أن الاستثمار الأفضل في عملية التنمية البشرية الشاملة يبدأ من الاستثمار في رأس المال البشري، لما يمتلكه من قدرات ومهارات، وأن أول خطوات هذا الاستثمار تبدأ في عملية إعداد المعلم نفسه الذي يشكل الأساس في نقل المعارف والمهارات وتشكيل القيم وتطويرها وتوجيهها.

كما تشير دراسة (محفوظ، ٢٠١٧، ٣٩) بأنه إذا كانت كليات التربية أعادت النظر في عملية إعداد المعلمين في ضوء المعايير العالمية لإعداد المعلم، فإنه استكمالاً لمسيرة التطوير يقع على عاتقها التنمية المهنية للمعلمين العاملين في الميدان، ومتابعتهم بصورة دقيقة ومنظمة داخل المدارس، بواسطة مدرّبين أكفاء واسعي الأفق، وتدريب المدرّبين أنفسهم، أو بالأحرى معاودة تثقيفهم وتعليمهم في مجال التربية، وهي حلقة أساسية في مجال إعداد المعلمين وتدريبهم ومن ثمّ تمّيتهم مهنيًا.

وفي إطار الاهتمام بتطوير كليات التربية في مصر والدور الكبير الذي تقدمه هذه الكليات في إعداد المعلمين، عقدت وزارة التعليم العالي والبحث العلمي اجتماعاً بتاريخ ٢٠٢٢/٩/١٩م مع وفد الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID)؛ لمناقشة تطوير كليات التربية بالجامعات المصرية، وتم التأكيد على تعزيز المزيد من أوجه التعاون مع الوكالة، ومنها: مشروع تطوير كليات التربية، وتدريب خريجي تلك الكليات على أحدث طرق التدريس بما يتناسب مع التطورات المتلاحقة بأساليب التعليم في العالم، وتم استعراض الوكالة لملامح مبادرة المعلم المتميز والتي تقدر بحوالي ٥٠ مليون دولار؛ بهدف تعزيز برنامج إعداد وتطوير

المعلمين بالجامعات المصرية، وتزويدهم بمهارات متميزة لدعم تعليم الطلاب، مما يساهم في رفع كفاءة مؤسسات الحكومة المصرية والجامعات والمراكز البحثية، وإمكانية تطبيق المبادرة والتي تمتد لمدة خمس سنوات، بالتنسيق مع وزارة التربية والتعليم الفني؛ بهدف تطوير برامج دراسية جديدة بكليات التربية بالجامعات المصرية بالتعاون مع عدد من الجامعات الأمريكية الرائدة في هذا المجال، فضلاً عن تطوير معامل كليات التربية وتجهيزها بأحدث الإمكانيات، بالإضافة إلى دعم المعلمين الحاليين والمستقبليين؛ لاكتساب مهارات التدريس وفقاً لأفضل الممارسات الدولية في التعليم والمناهج الجديدة لوزارة التربية والتعليم الفني، إضافة إلى أن المبادرة تشمل تصميم وتنفيذ برامج إعداد وتأهيل المعلم بجودة عالية، كما ستدعم الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية تكنولوجيا التعليم، وإعداد الشراكات بين الجامعات المصرية الحكومية والجامعات الأمريكية، وتبادل الخبرات بين الجانبين، لإكساب خريجي تلك الكليات المهارات والمعارف اللازمة، وتحسين جودة التعليم. (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المركز الإعلامي) <http://mohe.sr.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/EventsDetails.aspx?eventID>

وتتمثل أهم التهديدات التي تواجه كلية التربية في محور الممكّنات، في:

▪ هجرة الكفاءات البشرية:

يتوقف نجاح واستقرار أعضاء هيئة التدريس على عدة عوامل منها ما يرتبط بشخصيته وكفاءته المهنية ومنها ما يرتبط بطبيعة مهنته، ومنها ما يرتبط بظروف وبيئة العمل الجامعي كالاستقلالية في العمل، والعلاقة بالرؤساء والزملاء ونظام الترقيّة والحوافز والبدلات، والمشاركة في اتخاذ القرار، وعليه فإن مدى جودة هذه العوامل يؤثر إيجابياً على مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم جودة أداء العمل الجامعي، وزيادة الإنتاجية ورفع القدرة التنافسية للجامعات (علام، ٢٠١٢، ص ٢٤٤).

وفي هذا الإطار أشارت دراسة (عبد القادر، ٢٠٢٠، ٩٦-٩٨) إلى أهم أسباب هجرة العقول وأصحاب الكفاءات البشرية والتي تتمثل في:

- الأسباب الاقتصادية: ضعف استيعاب سوق العمل المصري لمخرجات المؤسسات التعليمية بكافة أنواعها، ونسق الأجور لا يفي بتوفير حياة كريمة لمعظم العاملين بمؤسسات الدولة.

- الأسباب الاجتماعية: ضعف ثقافة تقدير العلم والعلماء وانخفاض مكانتهم الاجتماعية بالمجتمع المصري، كذلك الامتيازات المعيشية لأصحاب الكفاءات ضعيفة للغاية.

- الأسباب السياسية: ضعف الاستقرار السياسي بالدولة يؤدي إلى زعزعة الأمن، ضعف توفير الحماية القانونية للكفاءات العلمية، مما يصيبهم بالإحباط والقلق، ضعف تقدير

النظم السياسية الحاكمة للعقول المتميزة، التمييز بين الأفراد على أساس الولاء والسلطة، بما لا يعطي مساحة لحرية الرأي والحوار والبناء.

- الأسباب العلمية: انخفاض مخصصات البحث العلمي من البيئة العلمية والتجهيزات والمختبرات في الدولة مما يسهم في ضعف تلبية الاحتياجات والتطلعات العلمية لدى أصحاب الكفاءات، وندرة توافر الجماعة العلمية المرجعية المحفزة للإبداع العلمي، وتدني العائد على التعليم.

كما أكدت دراسة (الكرداوي، ٢٠١٤، ٢٨٥-٢٨٦) على أنه تعددت العوامل المرتبطة بهجرة الكفاءات العلمية من الجامعات المصرية فكانت على النحو الآتي: عدم الشفافية وضعف إيمان القيادات الجامعية بأهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في صنع القرارات واتخاذها، توتر العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والقيادات الجامعية؛ والافتقار لوجود قذوة حسنة بين تلك القيادات يمكن أن يقتدى بها، ضعف رواتب أعضاء هيئة التدريس بما لا يفي باحتياجاتهم الأساسية، وفي الوقت نفسه الشعور بعدم الرضاء عن الراتب بسبب انخفاضه مقارنة بالأخرين، ضعف الاستقرار السياسي بما لا يشجع على البحث العلمي، وضعف توافر مقومات البحث العلمي بالجامعات المصرية، ارتفاع الأجور بالجامعات الأجنبية المضيضة، وتوافر بيئة مهياة للبحث العلمي مقارنة بالجامعات المصرية، الرغبة في الحصول على وضع وظيفي متميز مقارنة بالدولة الأم، تطبيق تكنولوجيا المعلومات المتقدمة في التدريس والبحث العلمي، تقديم فرص التعليم المتميز لأبناء أعضاء هيئة التدريس، ارتفاع مستوى المعيشة بالدول المضيضة، وزيادة الشعور بالأمان الوظيفي، تيسير إجراءات الهجرة إلى بعض الدول.

لذا يتضح في ضوء ما سبق إنه ارتبطت هجرة الكفاءات البشرية بمستوى جودة الحياة الوظيفية، حيث يعد انخفاض مؤشر جودة الحياة الوظيفية من أهم أسباب هروب أعضاء هيئة التدريس إلى دول العالم الآخر للوصول إلى المقومات الأساسية التي تمكنه من الارتقاء بمؤشر جودة الحياة الوظيفية له، الأمر الذي يفرض على كلية التربية الاهتمام برأس المال البشري بها وتوفير الظروف المواتية لتنميته واستثماره واستدامته.

■ مؤشر التنافسية العالمية:

تم تقديم الإصدار الجديد من مؤشر التنافسية العالمي (٤.٠) في عام ٢٠١٨ وقد تم تجميع محاور التنافسية في أربعة مجالات رئيسية، ويعد توفير بيئة مواتية هو أول هذه المجالات الأربعة، مع التركيز على المؤسسات، والبنية التحتية، واعتماد تكنولوجيا المعلومات والاتصالات واستقرار الاقتصاد الكلي، ويتمثل المجال الثاني في الحفاظ على "رأس المال البشري" والذي يشمل تطوير القطاع الصحي ومهارات العمال، أما المجال الثالث فهو "الأسواق" والذي ينطوي على تطوير أسواق المنتجات وتعزيز أسواق العمل والأنظمة المالية،

وتوسيع حجم السوق، ويتمثل المجال الأخير في إنشاء "بيئة الابتكار" من خلال ديناميكية الأعمال وتعزيز قدرات الابتكار. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٥)

ويعد آخر إصدار لتقرير التنافسية العالمي هو تقرير التنافسية العالمية ٢٠١٩-٢٠٢٠، وذلك لقرار المنتدى الاقتصادي العالمي تأجيل صدور تقرير التنافسية العالمية للعام الثاني على التوالي وإرجائه إلى عام ٢٠٢٣. (المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٢، ١)

فالمركز المصري للدراسات الاقتصادية هو الشريك المؤسسي في مصر والمنسق المسئول عن إعداد استطلاعات الرأي الخاصة بتقرير التنافسية العالمية وإعلان النتائج النهائية له، ويضم مؤشر التنافسية عددا من الركائز والمؤشرات الفرعية (١٣٥) مؤشر التي تعكس الأداء الاقتصادي والاجتماعي لكل دولة على حدة، ويصدر لكل دولة مؤشر كلي (Score) يقيس القدرة التنافسية لها يتراوح بين ١-١٠٠، بحيث كلما ارتفع الرقم دل ذلك على تحسن الدرجة، كما يصدر ترتيب تنافسي وفقا للمؤشر على مستوى الدول المتضمنة في التقرير. (المركز المصري للدراسات الاقتصادية، ٢٠٢٢، ١)

ويقيس التقرير ١٤١ دولة من خلال ١٢ محور تضم ١٠٣ مؤشر، يعتمد المؤشر على ٧٠% من وزن المؤشرات المبنية على بيانات إحصائية و ٣٠% على الاستبيانات، وتتمثل الدول العشر الأوائل على الترتيب في: (سنغافورة، الولايات المتحدة الأمريكية، هونغ كونغ، هولندا، سويسرا، اليابان، ألمانيا، السويد، المملكة المتحدة، الدنمارك)؛ بينما مصر فهي في الترتيب (٩٣) دولياً من بين ١٤١ دولة في مؤشر التنافسية العالمي عام ٢٠١٩. (الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، المؤشرات الدولية)

<https://www.capmas.gov.eg/Pages/InternationalIndicators.aspx>

لذا للوقوف على مؤشر التنافسية العالمي لمصر فإنه سيتم عرض الوضع التنافسي لها طبقاً لتقرير التنافسية العالمي ٢٠١٩/٢٠٢٠م، التي تضمنت الترتيب التنافسي العالمي من بين ١٤١ دولة شملها التقرير، وهو ما يعبر عنه الجدول التالي:

جدول رقم (٢)

يوضح الدرجات التي حصلت عليها مصر في كل محور لتقرير التنافسية العالمي وترتيبها بين دول العالم الأخرى لعام ٢٠١٩ / ٢٠٢٠م

الدرجة / 1-41 دولة	مجموع النقاط/ 100	المحور	المجال
82nd	51	المؤسسات	بيئة مواتية
52th	79	البنية التحتية	
100th	41	الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات	رأس المال البشري
132th	45	استقرار الاقتصاد الكلي	
104th	65	الصحة	الأسواق
99th	54	المهارات	
100th	51	سوق المنتجات	بيئة تحفيز
120th	49	سوق العمل	
93th	56	النظام المالي	
23th	74	حجم السوق	
95th	56	تعدد وتطور بيئة الأعمال	
61th	40	القدرة على الابتكار	

المصدر: (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٠، ٢٠)

ويتضح مما سبق حصول مصر على مراتب متدنية في كافة المجالات وذلك على النحو التالي: مجال بيئة مواتية: حيث حصلت المحاور الخاصة به درجات متدنية مما انعكس على ترتيب مصر في ضوء ١٤١ دولة وتمثل الترتيب في بيئة مواتية (استقرار الاقتصاد الكلي (١٣٥)، الاعتماد على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (١٠٦)، المؤسسات (٨٢)، البنية التحتية (٥٢))، وفي مجال رأس المال البشري: وتمثل الترتيب في (الصحة (١٠٤)، التعليم والمهارات (٩٩))، وفي مجال الأسواق: وتمثل الترتيب في (سوق العمل (١٢٦)، سوق المنتجات (١٠٠)، النظام المالي (٩٢)، حجم السوق (٢٣))، وفي مجال بيئة الابتكار: وتمثل الترتيب في (تعدد وتطور بيئة الأعمال (٩٥)، القدرة على الابتكار (٦١)).

■ التوجه نحو الحوكمة الإلكترونية:

تواجه مؤسسات التعليم العالي اليوم مطالب عدة فرضتها عليها التطورات العلمية والتكنولوجية المتلاحقة، بهدف توفير فرص تعليمية مرنة وبتكلفة أقل ومحتوى تعليمي مناسب لمهام العمل يتجسد في تغيير بيئات التعليم الجامعي، وقد تنوعت الجهود والمبادرات في مجال دمج التكنولوجيا في مؤسسات التعليم العالي بدءا من عمليات الإدارة والقبول والتسجيل، ومرورا بتحويل التعليم التقليدي (المطبوعات والمقررات الدراسية) إلى التعلم الإلكتروني أو الافتراضي على الإنترنت. (الطنطاوي، ٢٠٢١، ٧)

وأشارت دراسة (البلتاجي، ٢٠٢٢، ١٦٧) إنه على الرغم من الجهود المبذولة في رفع مستوى كفاءة الجامعات، إلا أن إدارة الجامعات مازالت بحاجة إلى تفعيل الأهداف التي تضعها بشكل أكبر، ومن أبرز تلك الأهداف تفعيل الحوكمة الإلكترونية، وذلك تمشيا مع رؤية مصر ٢٠٣٠ والتي تتبنى نظاما متكاملا للحوكمة، وعلى الرغم من أهمية الحوكمة الإلكترونية من حيث كونها أسلوبا إداريا حديثا، وما يحققه من فوائد جمه إلا أن الواقع يشير إلى وجود قصورا في تطبيق مبادئ الحوكمة الإلكترونية ومعاييرها في الجامعات.

وهو ما أكدته دراسة (الدهشان، ٢٠٢٠، ٣٧-٣٨) (البلتاجي، ٢٠٢٢، ٢٢٧) في أن الحوكمة الإلكترونية بمفهومها التقني لم ترى النور إلى الآن في الكثير من الجامعات ويرجع ذلك إلى وجود العديد من التحديات التي تواجه تطبيق وتفعيل الحوكمة الإلكترونية ومنها:

- تحديات إدارية: ضعف في التخطيط والتنسيق من قبل الإدارة العليا لإنجاز الحوكمة الإلكترونية، ضعف في التنسيق بين الوحدات الإدارية، غياب المتابعة من قبل السلطات لتطبيق الحوكمة الإلكترونية، ضعف اقتناع إدارة الجامعة بضرورة الحوكمة الإلكترونية أو الحاجة إليها.
- تحديات بشرية: ضعف مهارات اللغة الإنجليزية لدى الموظفين، ضعف الوعي الثقافي بتكنولوجيا المعلومات على المستوى الاجتماعي والتنظيمي بالجامعات، مقاومة العاملين للتغيير وشعورهم أنه لن يكون لهم مقاعد عند تطبيق الحوكمة الإلكترونية.
- تحديات تتعلق بالبنية التحتية والتكنولوجية: ضعف تلك البنية بالجامعات، وبطء استكمالها بكثير من الكليات، وضعف شبكات الاتصالات داخل الأقسام والكليات المختلفة، وبين بعضها البعض، ضعف الاعتمادات المالية المخصصة لعملية التحول إلى نظم التقانة، ضعف مصادر التمويل البديلة مما يؤثر على كفاءة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الجامعات.
- تحديات تنظيمية وتعلق بالقصور الواضح في فهم وإدراك مفهوم الحوكمة الإلكترونية من قبل بعض إدارات الجامعة، تدني كفاءة الجهاز الإداري بها، جمود الهياكل التنظيمية بما لا يشجع على التطوير والتجديد والصيانة المستمرة للأجهزة المتوفرة ولمعامل التكنولوجيا وتحديث البيانات وانسيابها.

وعلى صعيد كليات التربية فقد أكدت دراسة (الحرون؛ عباس، ٢٠٢٠، ٣٧٢) أن كليات التربية تعاني من ضعف جاهزيتها نحو تطبيق الحوكمة الإلكترونية وذلك نتيجة لوجود الكثير من المعوقات المتعلقة (المادية والفنية، بالمحتوى التعليمي، الطلاب، أعضاء هيئة التدريس) والتي تمثلت في: ضعف تمويل المشروعات على المستوى القومي والفردى، نقص التمويل الكافي للتحديث المستمر للأجهزة وصيانتها، ضعف البنية التحتية للاتصالات مما يؤثر سلباً على الاتصال بشبكة الانترنت، الجهد الزائد في تحويل المقررات الدراسية المطبوعة ورقياً إلى مقررات إلكترونية، غياب برامج تأهيل وتدريب الطلاب على التعلم المدمج، الضغط الزائد على أعضاء هيئة التدريس نتيجة الاستجابة لكل طالب على حدة عبر الانترنت في ظل زيادة أعداد الطلاب.

ويتبين من خلال ما سبق أن الدراسة الحالية حاولت التعرف على تشخيص الوضع الراهن لكلية التربية من خلال تحليل البيئة الداخلية (نقاط القوة، نقاط الضعف)، وتحليل البيئة الخارجية من خلال الوقوف على أهم (الفرص، التهديدات) التي تواجهها سواء في بيئتها القريبة أو البعيدة، وذلك على ضوء محاور جائزة مصر للتميز الحكومي، وذلك من خلال الاعتماد على الوثائق الرسمية والدراسات السابقة، وانطلاقاً من أن الدراسة الحالية تهدف إلى تطوير كلية التربية جامعة بني سويف على

ضوء معايير جائزة مصر للتميز الحكومي، وخاصة في ظل عدم وجود تقارير تعقيبيه توضح سبب عدم صعود كلية التربية جامعة بنها ضمن أفضل (١٠) كليات لمدة ثلاث مرات على التوالي منذ انطلاق الجائزة؛ الأمر الذي يتطلب النزول للميدان لمعرفة واقع تطبيق كلية التربية لمعايير جائزة مصر للتميز الحكومي وذلك من خلال الدراسة في جانبها الميداني.

المحور الثالث: واقع تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة" بكلية التربية جامعة بنها :

للتعرف على واقع تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة" بكلية التربية جامعة بنها، تم إجراء دراسة ميدانية وذلك من خلال تطبيق استبانة على عينة من الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بكلية التربية جامعة بنها، ولقد سارت الدراسة في جانبها الميداني على النحو التالي:

أولاً: إجراءات الدراسة في جانبها الميداني:

١- الهدف من الدراسة في جانبها الميداني: هدفت إلى:

- التعرف على واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنها من خلال اربع معايير (واقع تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ - واقع المهام الرئيسية- واقع خدمات سبع نجوم- واقع تطبيق الحكومة الالكترونية/ الذكية) بكلية التربية جامعة بنها.
- التعرف على واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بنها من خلال معيارين هم (واقع استشراف المستقبل- واقع إدارة الابتكار) بكلية التربية جامعة بنها.
- التعرف على واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها من خلال أربع معايير هم (واقع رأس المال البشري - واقع الممتلكات والموارد- واقع الحوكمة- واقع إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال) بكلية التربية جامعة بنها.

٢- تصميم واعداد أداة الدراسة في جانبها الميداني:

استخدمت الدراسة الحالية الاستبانة، باعتبارها إحدى الأدوات التي تفيد في جمع البيانات والمعلومات التي تغطي كافة جوانب موضوع الدراسة، وذلك من خلال إجابة أفراد العينة على بنود هذه الاستبانة، وتكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من المحاور التالية:

- المحور الأول: واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنها ، وتضمن (٢٧) عبارة.

- المحور الثاني: واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بنها وتضمن (١١) عبارة.
 - المحور الثالث: واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها وتضمن (٢٧) عبارة.
- وفي ضوء آراء وملاحظات المحكمين تم بإعادة بناء الاستبانة وإعدادها لتكون في صورتها النهائية، وقد سار بناء الاستبانة على النحو التالي:
- أ- صدق الاستبانة:

تعتبر الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس ما وضعت لقياسه أي نجاحها في قياس السمة موضوع الدراسة المراد قياسها، وللتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة في الدراسة، تم إتباع الطرق التالية:

▪ **صدق المحتوى:** للتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة تم عرضها على مجموعة من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس تخصص (التربية المقارنة والإدارة التعليمية - أصول التربية) لإبداء آرائهم وملاحظاتهم حول مدى مناسبة الاستبانة في تحقيق أهداف الدراسة، وملائمة الفقرات للبنود الخاصة بها وقد تم تعديل بعض البنود في ضوء مقترحات السادة المحكمين وبذلك أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

وقد تمثلت تلك التعديلات فيما يلي: إضافة بعض التعديلات اللغوية على بعض عبارات الاستبانة، وإعادة صياغة بعض العبارات ، وإعادة ترتيب بعض فقرات الاستبانة، تم حذف عبارة من المحور الأول وأصبح (٢٦) عبارة، تم إضافة عدد (٢) عبارة في المحور الثاني وأصبح (١٣) عبارة، تم حذف عدد (٢) عبارة من المحور الثالث ليصبح (٢٥) عبارة ، وبالتالي فإنه تمثل عدد عبارات الاستبانة ككل في (٦٤) عبارة.

▪ **الصدق الذاتي:** لمعامل الصدق الذاتي أهمية في أنه يمثل الحد الأعلى لمعامل صدق الاستبانة، ويتم حساب الصدق الذاتي للاستبانة عن طريق حساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، أي معامل الصدق الذاتي = معامل الثبات. وبذلك يكون معامل الصدق الذاتي للاستبانة = $0.97 = 0.99$ ويعني ذلك أن ارتباط أبعاد الاستبانة ببعضها قوية، وبدل ذلك على الصدق العالي لعبارات الاستبانة.

ب- ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة الحصول على نفس النتائج تقريباً عند تطبيق الاستبانة أكثر من مرة على الأفراد أنفسهم في فترات مختلفة، وذلك بعد مضي فترة زمنية معينة، ولحساب ثبات الاستبانة تم تطبيقها على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٢٠) عضواً من الجهاز الأكاديمي و(١٥) عضواً من الجهاز الإداري بكلية التربية جامعة بني سويف وهي أيضاً نفس العينة التي أجري عليها الصدق الذاتي، وتم حساب معامل الثبات عن طريق معامل ألفا كرونباخ باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، وهي كما يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٣)
يوضح معامل ثبات الإستبانة

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات للجهاز الأكاديمي	معامل الثبات للجهاز الإداري
١	المحور الأول: المعيار الأول: واقع تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ بكلية التربية جامعة بني سويف	٦	٠.٩٦	٠.٩٧

م	المحاور	عدد العبارات	معامل الثبات للجهاز الإداري	معامل الثبات للأكاديمي
	المعيار الثاني: واقع المهام الرئيسية بكلية التربية جامعة بنيها	٧	٠.٩٦	٠.٩٦
	المعيار الثالث: واقع خدمات سبع نجوم بكلية التربية جامعة بنيها	٧	٠.٩٩	٠.٩٨
	المعيار الرابع: واقع تطبيق الحكومة الإلكترونية/ الذكية بكلية التربية جامعة بنيها	٦	٠.٩٥	٠.٩٧
	معامل الثبات الكلي للمحور الأول	٢٦	٠.٩٩	٠.٩٩
	المحور الثاني: المعيار الأول: واقع استشرف المستقبل بكلية التربية جامعة بنيها	٧	٠.٩٩	٠.٩٨
	المعيار الثاني: واقع إدارة الابتكار بكلية التربية جامعة بنيها	٦	٠.٩٦	٠.٩٥
	معامل الثبات الكلي للمحور الثاني	١٣	٠.٩٨	٠.٩٨
	المعيار الأول: واقع راس المال البشري بكلية التربية جامعة بنيها	٦	٠.٩٦	٠.٩٩
	المعيار الثاني: واقع الممتلكات والموارد بكلية التربية جامعة بنيها	٦	٠.٩٦	٠.٩٨
	المعيار الثالث: واقع الحوكمة بكلية التربية جامعة بنيها	٦	٠.٩٨	٠.٩٦
	المعيار الرابع: واقع إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال بكلية التربية جامعة بنيها	٧	٠.٩٦	٠.٩٨
	معامل الثبات الكلي للمحور الثالث	٢٥	٠.٩٩	٠.٩٩
	معامل الثبات الكلي للاستبانة	٦٤	٠.٩٩	٠.٩٩

وبذلك أصبحت الاستبانة كلها تتكون من (٦٤) عبارة وكان معامل الثبات لها مساوياً ٠,٩٩ لكلا العينتين مما يدل على أن معامل ثبات الاستبانة عالي.

٣- مجتمع وعينة البحث:

تعد عملية اختيار عينة البحث من أهم الإجراءات لإتمام البحث؛ الأمر الذي يتطلب اختيار العينة بطريقة صحيحة بما يتناسب مع أهداف البحث وإجراءاته ومجتمع البحث الأصلي من أجل تحقيق أهداف البحث التي يمكن أن يحققها المجتمع الأصلي، ولهذا اشتملت عينة البحث الحالي على الجهاز الأكاديمي (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)، والجهاز الإداري بكلية التربية جامعة بنيها، ويمكن توضيح توزيع هذه العينة كما في الجدول التالي:

جدول رقم (٤)

يوضح توزيع أفراد عينة الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بكلية التربية جامعة بنيها

م	جامعة بنيها كلية	مجتمع الدراسة ^(١)	عدد الاستبانات المطبقة العينة الصحيحة
---	------------------	------------------------------	---------------------------------------

(١) تم حصر مجتمع الدراسة المتمثل في الجهاز الأكاديمي، وكذلك الجهاز الإداري بالرجوع إلى قسم شئون العاملين بكلية التربية جامعة بنيها.

النسبة المئوية %		العدد		الجهاز الإداري	الجهاز الأكاديمي		
الجهاز الإداري	الجهاز الأكاديمي	الجهاز الإداري	الجهاز الأكاديمي				
٥٩.٥%	٥٠.٦%	٦٩	١١٦	١١٦	٢٢٩	التربية	١

ويتبين من هذا الجدول أن نسبة أفراد عينة الجهاز الأكاديمي حوالي ٥٠.٦% بالنسبة إلى المجتمع الأصل، وأن نسبة الجهاز الإداري حوالي ٥٩,٥% بالنسبة إلى المجتمع الأصل.

٤- إجراءات تطبيق الاستبانة:

سارت إجراءات تطبيق الاستبانة على النحو التالي:

- بعد وضع الاستبانة في صورتها النهائية، تم تطبيقها على أفراد العينة في الفترة من (٢٠٢٣/٤/٩م إلى ٢٠٢٣/٥/٣م) ..

- تم توزيع الاستبانات على أفراد العينة مع استبعاد أفراد العينة التي تم استخدامها في حساب الصدق والثبات قبل التطبيق النهائي للاستبانة، حيث تم نشر استبيان بصورة إلكترونية تم تصميمه على Microsoft Forms على الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بكلية التربية جامعة بني سويف

(<https://forms.gle/https://forms.office.com/r/jBa4EreedT>)، وتم التطبيق

من خلال وسائل التواصل الاجتماعي هذا بالإضافة إلى توزيع عدد من الاستبانات المطبوعة على بعض الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بكلية التربية جامعة بني سويف منها وقد بلغ عدد الاستبانات الموزعة (١٠٠) استبانة، وبلغ عدد الاستبانات التي تم استيفائها سواء بشكل إلكتروني أو ورقي (١١٨) استبانة للجهاز الأكاديمي تم استبعاد (٢) لعدم اكتمالها، و(٧٣) استبانة للجهاز الإداري وتم استبعاد عدد (٤) استبانة لعدم اكتمالهم، وبذلك وصل عدد الاستبانات التي تم تحديدها لإجراء التحليل الإحصائي لها (١١٦) استبانة الأكاديمي، و(٦٩) للجهاز الإداري.

- تم تصحيح الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي على النحو التالي:

• موافق بدرجة كبيرة = ٣، موافق بدرجة متوسطة = ٢، موافق بدرجة ضعيفة = ١

٥- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمد التحليل الإحصائي للبيانات على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم

الاجتماعية (SPSS) **Statistical Package for Social Sciences**، بحيث تم

استخدام المعالجات الإحصائية التالية:

- حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة.

- حساب التقدير الرقمي = (ك١ × ٣) + (ك٢ × ٢) + (ك٣ × ١).
حيث: (ك١): مجموعة تكرارات تتحقق بدرجة كبيرة، ك٢: مجموعة تكرارات تتحقق بدرجة متوسطة، ك٣: مجموعة تكرارات تتحقق بدرجة ضعيفة)

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{التقدير الرقمي}}{ن} \times 100$$

وعند حساب الوزن النسبي للجهاز الأكاديمي تكون (ن) عدد أفراد العينة وهو يساوي (١١٦) عضواً من الجهاز الأكاديمي المختارة للبحث، بينما عند حساب الوزن النسبي للجهاز الإداري تكون (ن) عدد أفراد العينة وهو يساوي (٦٩) عضواً من الجهاز الإداري المختارة للبحث وتم استخدام الوزن النسبي في تحديد رتبة كل عبارة من عبارات الاستبيان، وكذلك لحساب كلاً من الدلالة الإحصائية بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة بين درجات العينيتين (الجهاز الأكاديمي، الجهاز الإداري).

- حساب المتوسط الحسابي باستخدام برنامج SPSS للحصول على نسبة متوسط الاستجابة لكل عبارة ولكل محور من محاور الاستبانة.

$$\text{نسبة متوسط شدة الاستجابة} = \frac{\text{الدرجة الوزنية لأعلى درجة موافقة} - \text{الدرجة الوزنية لأقل درجة موافقة}}{\text{عدد احتمالات الاستجابة}}$$

$$0.67 = \frac{3 - 1}{3}$$

- تقدير نسبة متوسط شدة الاستجابة لكل عبارة من عبارات الاستبيان كما يلي:
وقد تم استخدام دلالة المتوسط الحسابي كعيار الحكم على درجة التحقق في ضوء آراء العينة، وفق مقياس ليكرت الثلاثي المفسر لاستجابات عينة البحث وذلك على النحو الموضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٥)
مقياس دلالة المتوسط الحسابي

درجة التحقق	المتوسط الحسابي	
	إلى	من
ضعيفة	١.٦٦	١
متوسطة	٢.٣٣	١.٦٧
كبيرة	٣	٢.٣٤

- حساب اختبار T-test لقياس دلالة الفروق بين المجموعتين باستخدام برنامج SPSS، وذلك لمعرفة دلالة الفروق بين متوسطي درجات أفراد الجهاز الأكاديمي ومتوسطي درجات أفراد الجهاز الإداري.

ثانياً: تحليل نتائج الدراسة في جانبها الميداني وتفسيرها:

تتضح نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه على محاور الاستبانة، وفيما يلي عرض لهذه النتائج بالتفصيل:

١- تحليل محاور الاستبانة:

استهدفت الاستبانة التعرف على وجهة نظر الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري حول واقع تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة" بكلية التربية جامعة بنها"، ويندرج تحت ذلك ثلاثة محاور كل محور يتكون من مجموعة من المعايير وفيما يلي عرض النتائج لهذه المعايير والمحاور والاستبانة ككل وهو ما يوضحه الجدول التالي:

يوضح درجة تحقق المعايير والمحاور ككل والاستبانة إجمالاً من خلال آراء عينتي الدراسة

جدول رقم (٦)

المحاور	المعايير	عدد العبارات	الجهاز الأكاديمي		الجهاز الإداري	
			المتوسط	درجة التحقق	المتوسط	درجة التحقق
المحور الأول: واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنها .	المعيار الأول: واقع تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ بكلية التربية جامعة بنها	٦	١.٦٢	ضعيفة	١.٣٦	ضعيفة
	المعيار الثاني: واقع المهام الرئيسية بكلية التربية جامعة بنها	٧	١.٦٧	متوسطة	١.٤٧	ضعيفة
	المعيار الثالث: واقع خدمات سبع نجوم بكلية التربية جامعة بنها	٧	١.٥٢	ضعيفة	١.٥٦	ضعيفة
	المعيار الرابع: واقع تطبيق الحكومة الإلكترونية/ الذكية بكلية التربية جامعة بنها	٦	١.٥٤	ضعيفة	١.٥٥	ضعيفة
درجة تحقق المحور الأول ككل						
المحور الثاني: واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بنها	المعيار الأول: واقع استشراف المستقبل بكلية التربية جامعة بنها	٧	١.٢٩	ضعيفة	١.٣٠	ضعيفة
	المعيار الثاني: واقع إدارة الابتكار بكلية التربية جامعة بنها	٦	١.٢٩	ضعيفة	١.٢٣	ضعيفة
درجة تحقق المحور الثاني ككل						
المحور الثالث: واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها	المعيار الأول: واقع راس المال البشري بكلية التربية جامعة بنها	٦	١.٦٨	متوسطة	١.٤٨	ضعيفة
	المعيار الثاني: واقع الممتلكات والموارد بكلية التربية جامعة بنها	٦	١.٦٣	ضعيفة	١.٥٥	ضعيفة

المحاور	المعايير	عدد العبارات	الجهاز الاكاديمي		الجهاز الاداري	
			المتوسط	درجة التحقق	المتوسط	درجة التحقق
	بنها					
	المعيار الثالث: واقع الحوكمة بكلية التربية جامعة بنيها	٦	١.٨٤	متوسطة	١.٩٤	متوسطة
	المعيار الرابع: واقع إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال بكلية التربية جامعة بنيها	٧	١.٧٥	متوسطة	١.٩٣	متوسطة
	درجة تحقق المحور الثالث ككل	٢٥	١.٧٣	متوسطة	١.٦٦	ضعيفة
	إجمالي الاستبانة	٦٤	١.٥٨	ضعيفة	١.٥١	ضعيفة

يتضح من الجدول السابق أنه اتفقت كلا العينتين (الجهاز الاكاديمي والجهاز الإداري) حول معايير واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنيها في انه يتحقق بدرجة ضعيفة فيما عدا معيار المهام الرئيسية فإنه من وجهة نظر الجهاز الاكاديمي يتحقق بدرجة متوسطة ولعل ذلك يرجع إلى ضعف مشاركة الجهاز الإداري في إعداد الخطة الاستراتيجية بالكلية ، بينما اتفقت العينتين حول واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بنيها في انه يتحقق بدرجة ضعيفة وهذا يؤكد إلى ضعف قدرة كلية التربية على استشراف المستقبل واستخدام أدواته وكذلك ضعف قدرتها على تحقيق الابتكار وتوفير البيئة المواتية له، بينما فيما يتعلق بالمحور الثالث واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنيها فانفقت العينتين على درجات التحقق في كل المعايير فيما عدا واقع رأس المال البشري فجاء درجة تحفقه متوسطة بالنسبة للجهاز الاكاديمي وضعيفة بالنسبة للجهاز الإداري ولعل ذلك يرجع إلى قلة الدورات التدريبية المقدمة للجهاز الإداري وضعف رضا الجهاز الإداري، وفي مجمل الاستبيان ككل فتراوحت درجة التحقق في جميع محاور الاستبيان ومعاييره بين (متوسطة وضعيفة) بالنسبة لكلا العينتين الجهاز الاكاديمي والجهاز الإداري، وكانت درجة تحقق الاستبانة ككل جاءت ضعيفة بمتوسط (١.٥٨) للجهاز الاكاديمي، وكذلك بالنسبة لعينة الجهاز الإداري جاءت ضعيفة بمتوسط (١.٥١) وهذا يدل على ضعف تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة" بكلية التربية جامعة بنيها.

المحور الأول: واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنيها:

هدف هذا المحور إلى التعرف على واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بني سويف ويندرج تحت هذا المحور أربعة معايير، وفيما يلي عرض لنتائج تلك المعايير:

المعيار الأول: واقع تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ بكلية التربية جامعة بني سويف: يركز هذا المعيار على دور الكلية في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ومدى متابعة الكلية لأدائها وتقييم نتائج مؤشرات الأداء ذات العلاقة المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠، ويندرج تحت هذا المعيار (٦) ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٧)
يوضح واقع تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ بكلية التربية جامعة بني سويف

م	الممارسة	العينة		كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كا	الدلالة	درجة التحقق	الترتيب حسب المرتبة
		ك١	%	ك٢	%	ك٣	%									
١	تحديد الكلية المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية.	جهاز أكاديمي	١١	٩	١٠	٩	٩٥	٨٢	١.٢٧	١٤٨	١٢٧.٦	١٢٣.١	٠.٠١	ضعيفة	٦	
		جهاز إداري	٥	٧	١٢	١٧	٥٢	٧٥	١.٣٢	٩١	١٣١.٩	٥٥.٩	٠.٠١	ضعيفة	٤	
٢	تحرص الكلية على التوعية بالمؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية.	جهاز أكاديمي	١٢	١٠	١٠	٩	٩٤	٨١	١.٢٩	١٥٠	١٢٩.٣	١١٨.٨	٠.٠١	ضعيفة	٥	
		جهاز إداري	٥	٧	١١	١٦	٥٣	٧٧	١.٣٠	٩٦	١٣٩.١	٥٩.٥	٠.٠١	ضعيفة	٢	
٣	يشارك (الجهاز الأكاديمي/ الجهاز الإداري) في إعداد الخطة الاستراتيجية بالكلية.	جهاز أكاديمي	٦٧	٥٢.٣٨	٢٠	١٧	٢٩	٢٥	٢.٣٣	٢٧٠	٢٣٢.٨	٣٢.٢	٠.٠١	متوسطة	١	
		جهاز إداري	٧	١٠	١٢	١٧	٥٠	٧٢	١.٣٨	٩٥	١٣٧.٩	٤٨.١	٠.٠١	ضعيفة	٣	
٤	تشارك الكلية الأطراف المجتمعية في إعداد الخطة الاستراتيجية بها.	جهاز أكاديمي	١٥	١٣	٥٢	٤٥	٤٩	٤٢	١.٧١	١٩٨	١٧٠.٧	٢١.٨	٠.٠١	متوسطة	٣	
		جهاز إداري	٧	١٠	٥	٧	٥٧	٨٣	١.٢٧	٧٦	١١٠.١	٧٥.٥	٠.٠١	ضعيفة	٥	
٥	تتضمن الخطة الاستراتيجية للكلية مشاريع و أنشطة تنفيذية لتحقيق مؤشرات الوطنية المساهمة في	جهاز أكاديمي	١٣	١١	٢٠	١٧	٨٣	٧٢	١.٣٩	١٦٢	١٣٩.٧	٧٦.٩	٠.٠١	ضعيفة	٤	
		جهاز إداري	٣	٤	١٤	٢٠	٥٢	٧٥	١.٢٩	١٢٥	١٨١.١	٥٧.٥	٠.٠١	ضعيفة	١	

											تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠			
٢	متوسطة	٠.٠١	٢٣.٣	١٧٤.١	٢٠.٢	١.٧٤	٣٩	٤٥	٤٨	٥٦	١٣	١٥	جهاز أكاديمي	يتم المراجعة الدورية المنتظمة للخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لتحقيق الكلية للمؤشرات الوطنية بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠
٦	ضعيفة	٠.٠١	٢٩.٣	٩٢.٨	٦٤	١.٥٨	٦٤	٤٤	١٤	١٠	٢٢	١٥	جهاز إداري	

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

استجابات الجهاز الأكاديمي تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق متوسطة، وبمتوسط (٢.٣٣)، وهو ما يشير إلى حرص الكلية على مشاركة الجهاز الأكاديمي إلى حد ما في إعداد الخطة الاستراتيجية بالكلية والاهتمام بمقترحاتهم، وذلك من خلال استبيانات والمشاركة في صياغة الغايات والأهداف والأنشطة التنفيذية، في حين جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٧٤) وهو ما يشير إلى المراجعة الدورية المنتظمة إلى حد ما للخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للكلية لتحقيق المؤشرات الوطنية بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٤) بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٧١) وهذا ما يؤكد مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد الخطة الاستراتيجية بالكلية، حيث يتم ذلك من خلال تطبيق استبيانات متعددة على الأطراف المجتمعية بعضها يتعلق بأرائهم حول رؤية ورسالة الخطة الاستراتيجية وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية والبعض الآخر يتعلق بمدى رضاهم عن الخدمات التي تقدم لهم والتي تكون مرتبطة بتنفيذ الأنشطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية، وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الرابعة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٩) وهذا ما يشير إلى محدودية تضمن الخطة الاستراتيجية للكلية لمشاريع و أنشطة تنفيذية لتحقيق المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ وبعد ذلك نتيجة منطقية لضعف تحديد الكلية للمؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاطها ويمثل ذلك العبارة رقم (١) والتي جاءت في المرتبة السادسة والأخيرة، في حين جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الخامسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٩) ويشير هذا إلى ضعف وقلة عقد ورش عمل أو ندوات توعوية خاصة بالمؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية أو الإعلان عنها، وفي المرتبة الأخيرة والسادسة جاءت العبارة رقم (١) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٧)، وهذا تأكيد على ضعف وانخفاض قدرة الكلية

على تحديد المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد جاءت جميعها في مستويات تحقق ضعيفة، ولم يتحقق أي من العبارات بدرجة متوسطة أو كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الأولى وبمتوسط (١.٢٩) وهذا ما يشير إلى ضعف تضمن الخطة الاستراتيجية للكلية لمشاريع و أنشطة تنفيذية لتحقيق المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ ويتفق ذلك مع ما أكده الجهاز الأكاديمي، في حين جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثانية وبمتوسط (١.٣٠) وهذا يؤكد قلة عقد ورش عمل أو ندوات توعوية خاصة بالمؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية أو الإعلان عنها، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٣) وبمتوسط (١.٣٨) وهذا يشير إلى ضعف مشاركة الجهاز الإداري في إعداد الخطة الاستراتيجية بالكلية، وجاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الرابعة وبمتوسط (١.٣٢) وهذا تأكيد على ضعف قدرة الكلية على تحديد المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية. ويتفق ذلك مع ما أشار إليه الجهاز الأكاديمي، في حين جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الخامسة وبمتوسط (١.٢٧) وهذا يشير إلى ضعف ومحدودية مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد الخطة الاستراتيجية بالكلية. ويتفق ذلك مع ما أكدته دراسة (مهناوي، ٢٠١٦، ٦١)، وفي المرتبة الأخيرة والسادسة جاءت العبارة رقم (٦) وبمتوسط (١.٥٨) ويشير ذلك إلى محدودية المراجعة الدورية المنتظمة للخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للكلية لتحقيق المؤشرات الوطنية بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠، ويختلف الجهاز الإداري في هذا عن الجهاز الأكاديمي، ويرجع ذلك إلى ضعف وجود الأنشطة التنفيذية التي تحقق هذه المؤشرات و ضعف مشاركة الجهاز الإداري في إعداد الخطة الاستراتيجية بالكلية.

ومن التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ بكلية التربية جامعة بنيها، يتضح اتفاقهما في التأكيد على ضعف وانخفاض قدرة الكلية على تحديد المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية عبارة (١)، وقلة عقد ورش عمل أو ندوات توعوية خاصة بالمؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية أو الإعلان عنها عبارة (٢)، وافئار الخطة الاستراتيجية للكلية مشاريع و أنشطة تنفيذية لتحقيق المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ العبارة رقم (٥)، حيث جاءت هذه العبارات في مستوى تحقق ضعيف، في حين اختلفت الاستجابات في الممارسات الأخرى وهذا إشارة إلى ضعف ومحدودية توعية الجهاز الإداري ومعرفته بالخطة الاستراتيجية والأنشطة

التفذية المرتبطة بها والمراجعة الدورية لها، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (إبراهيم أ
(٢٠٢٢، ١٣٨،

المعيار الثاني: واقع المهام الرئيسية بكلية التربية جامعة بني سويف:

يركز هذا المعيار على تطبيق الكلية لخطتها الاستراتيجية وتصميم وتطبيق برامج
وسياسات وعمليات تنظيمية ورقابية مبتكرة، وتحقيق الاستدامة الاقتصادية والاجتماعية
والبيئية وتقييم نتائج الأداء الاستراتيجي والتشغيلي للكلية، ويندرج تحت هذا المعيار (٧)
ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٨)
يوضح واقع المهام الرئيسية بكلية التربية جامعة بني سويف

م	الممارسة	العينة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة			المتوسط	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كأ	الدالة	درجة التحقق	الترتيب حسب المرتبة
			ك١	ك٢	ك٣	%	ك١	ك٢	ك٣	%	ك١							
١	يتم مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية بصفة مستمرة في ضوء التغيرات الطارئة.	جهاز أكاديمي	١٦	١٤	٣٢	٢٨	٦٨	٥٩	١٠٥	١٨٠	١٠٥	٣٦.٧	٠.٠١	ضعيفة	٤			
٢	يتم التوعية والتدريب بالأهداف الاستراتيجية وخطط تنفيذ الأنشطة التنفيذية.	جهاز أكاديمي	٩	٨	١٦	١٤	٩١	٧٨	١٢٩	١٥٠	١٢٩.٣	١٠٦.٩	٠.٠١	ضعيفة	٥			
٣	يوجد مراجعة دورية لمعدل إنجاز الأنشطة طبقاً للخطة التنفيذية.	جهاز أكاديمي	٧٠	٦٠	٩	٣٦	٣١	٢٢٩	٢٦٦	٢٢٩	٤٦.٨	٠.٠١	متوسطة	١				
٤	تعمل الكلية على تبسيط إجراءات العمل الإداري بجميع وحداتها.	جهاز أكاديمي	١٠	٩	١٤	١٢	٩٢	٧٩	١٤٩	١٤٩	١١٠.٦	٠.٠١	ضعيفة	٦				
٥	يوجد بالكلية مشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية.	جهاز أكاديمي	٦١	٥٣	٢١	١٨	٣٤	٢٩	٢٢٣	٢٥٩	٢٢٣.٣	٢١.٥	٠.٠١	متوسطة	٢			
٦	يوجد بالكلية مشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاقتصادية.	جهاز أكاديمي	٧	٦	١٦	١٤	٩٣	٨٠	١٤٦	١٤٦	١١٥.٦	٠.٠١	ضعيفة	٧				
٧	يوجد بالكلية مشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات البيئية.	جهاز أكاديمي	٣٥	٣٠	١٩	١٦	٦٢	٥٣	١٧٧	٢٠٥	١٧٧.٧	٢٤.٤	٠.٠١	متوسطة	٣			
		جهاز إداري	١	١	١٦	٢٣	٥٢	٧٥	١٢٦	٨٧	١٢٦.١	٥٩.٧	٠.٠١	ضعيفة	٧			
		جهاز إداري	٣	٢	١٨	٢٦	٤٩	٧١	١٣٢	٩١	١٣١.٩	٤٩.٧	٠.٠١	ضعيفة	٦			
		جهاز أكاديمي	٣٥	٣٠	١٩	١٦	٦٢	٥٣	١٧٧	٢٠٥	١٧٧.٧	٢٤.٤	٠.٠١	متوسطة	٣			
		جهاز إداري	٨	١٢	٢٩	٤٢	٣٢	٤٦	١٦٥	١١٤	١٦٥.٢	١٤.٩	٠.٠١	ضعيفة	٢			

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

استجابات الجهاز الأكاديمي تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق متوسطة، وبمتوسط (٢.٢٩)، وهذا يشير إلى وجود مراجعة دورية لمعدل إنجاز الأنشطة طبقاً للخطة التنفيذية، في حين جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (٢.٢٣)، ويشير ذلك إلى وجود مشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية، مثال القوافل المتنوعة التي تقوم بها الكلية، الدورات التدريبية والندوات والمحاضرات التثقيفية وحل مشكلات المجتمع التربوي في المدارس وغيرها وهو ما أكدته الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة بني سويف (كلية التربية، ٢٠١٧، ٩٠،) كما أكد ذلك دراسة (حسين، ٢٠٢٢، ١-٤٣) في أن كلية التربية ببني سويف ساهمت في توثيق الصلة مع المجتمع المحلي، ومشاركة كلية التربية في المبادرة الرئاسية "حياة كريمة من خلال القوافل التربوية والثقافية". كما يؤكد ذلك تنظيم قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية، بالتعاون مع مدارس سمارة ومستقبل مصر ببني سويف والمدارس الأمريكية الدولية والأمريكية الخاصة للغات الملتقى التوظيفي الأول لكلية التربية في ١٨/٥/٢٠٢٢م، بحضور ١٥ مدارس خاصة ودولية وما يفوق ٦٠٠ خريج، وجاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة الثالثة بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٧٧) وهذا يشير إلى وجود مشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات البيئية إلى حد ما بالكلية ولكنها تحتاج إلى تفعيل، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (١) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٥٥) ويشير ذلك إلى أن مراجعة وتحديث الخطة الإستراتيجية للكلية في ضوء التغيرات الطارئة لم يتم بصفة مستمرة، حيث يتم وضعها وتعديلها كل خمس سنوات دون توفر المرونة الكافية لتحديثها وإدخال التعديلات عليها وفقاً للتغيرات الجديدة. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (محمود؛ أبوراضى، ٢٠١٤، ٣٧٠) مؤكدة على الأساليب التي تتبعها كلية التربية في مواكبة المتغيرات المجتمعية المتلاحقة ومدى ملائمة نواتج التعلم الخاصة بها بمتطلبات المجتمع منها، في حين جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الخامسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٩)، وهذا يؤكد ضعف وانخفاض مستوى التوعية والتعريف بالأهداف الاستراتيجية وخطط تنفيذ الأنشطة التنفيذية، وفي المرتبة السادسة جاءت العبارة رقم (٤) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٩) وهذا يشير إلى افتقار الكلية للقدرة على تبسيط إجراءات العمل الإداري بجميع وحداتها. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (صادق؛ محمد، ٢٠٢٢، ١٢٣-١٢٤) مؤكدة على محدودية تبسيط إجراءات العمل مما ينعكس بدوره على ضعف فرص التطوير، في حين جاءت العبارة

رقم (٦) في المرتبة السابعة والأخيرة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١,٢٦) وهنا تأكيد على افتقار الكلية لمشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاقتصادية.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الأولى، بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٧١) وهذا يشير إلى قيام الكلية بالتنوع والتعريف بالأهداف الاستراتيجية وخطط تنفيذ الأنشطة التنفيذية للجهاز الإداري إلى حد ما، وجاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٦٥) ويشير هذا إلى افتقار الكلية لمشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات البيئية، في حين جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثالثة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٦١) وهذا يؤكد أن مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية لم يتم بصفة مستمرة في ضوء التغيرات الطارئة وهذا ما أكده الجهاز الأكاديمي، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (٤) وبدرجة تحقيق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٩) وهذا يؤكد افتقار الكلية للقدرة على تبسيط إجراءات العمل الإداري بجميع وحداتها، وجاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الخامسة وبدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٨) ويشير هذا إلى غياب الاهتمام بالمراجعة الدورية لمعدل إنجاز الأنشطة طبقاً للخطة التنفيذية، في حين جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة السادسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٢)، وهذا تأكيد على افتقار الكلية لمشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاقتصادية، وفي المرتبة السابعة والأخيرة جاءت العبارة (٥) وبدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٦) ويشير هذا إلى غياب مشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاجتماعية من وجهة نظر الجهاز الإداري وهذا قد يرجع إلى قلة وعيهم بما تقدمه الكلية من قوافل ودورات وندوات تثقيفية في المجتمع.

ومن التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع المهام الرئيسية بكلية التربية جامعة بني سويف، يتضح اتفاقهما في التأكيد على أن مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية لم يتم بصفة مستمرة في ضوء التغيرات الطارئة عبارة (١)، فضلاً عن افتقار الكلية للقدرة على تبسيط إجراءات العمل الإداري بجميع وحداتها عبارة (٤)، وكذلك افتقار الكلية لمشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاقتصادية عبارة (٦)، حيث جاءت العبارات بدرجة تحقق ضعيف، في حين اختلفت الاستجابات في الممارسات الأخرى وهذا قد يرجع إلى ضعف وانخفاض مستوى وعي الجهاز الإداري بما تقدمه الكلية من مشاريع وبعدهم عن هذه المشاريع.

المعيار الثالث: واقع خدمات سبع نجوم بكلية التربية جامعة بني سويف:

يركز هذا المعيار على تحديد وتصنيف الخدمات والعمليات المرتبطة بها اللازمة لتنفيذ استراتيجية الكلية وتحقيق أهدافها، وترتيب الخدمات حسب الأولوية كجزء من النظام الإداري للكلية، واستخدام أساليب مناسبة ومبتكرة لإدارتها وتطويرها ، ويندرج تحت هذا المعيار (٧) ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (٩)
يوضح واقع خدمات سبع نجوم بكلية التربية جامعة بني سويف

م	العبارة	العينة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة			المتوسط	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كا	الدلالة	درجة التحقق	الترتيب حسب المرتبة
			ك١	ك٢	ك٣	%	ك١	ك٢	ك٣	%	ك١							
١	تجري الكلية دراسات تطلعية للتعرف على احتياجات المستفيدين.	جهاز أكاديمي	١٣	١١	١٦	١٤	٨٧	٧٥	١٣٦	١٥٨	١٣٦.٢	٩٠.٧	٠.٠١	ضعيفة	٥			
٢	تحرص الكلية على تحسين جودة الخدمات المقدمة.	جهاز أكاديمي	١٣	١١	٢٠	١٧	٨٣	٧٢	١٣٩.٧	١٦٢	١٣٩.٧	٧٦.٩	٠.٠١	ضعيفة	٣			
٣	تعقد الكلية بروتوكولات تعاون في مجال تقديم الخدمات مع الأطراف المجتمعية.	جهاز أكاديمي	١٢	١٠	١٩	١٦	٨٥	٧٣	١٣٧.١	١٥٩	١٣٧.١	٨٣.٩١٦	٠.٠١	ضعيفة	٤			
٤	توفر الكلية نظاما إلكترونيًا فعالاً لسهولة تواصل المستفيدين معها.	جهاز أكاديمي	١٦	١٤	٥٢	٤٥	٤٨	٤١	١٧٢.٤	٢٠٠	١٧٢.٤	٢٠.١	٠.٠١	متوسطة	٢			
٥	تحرص الكلية على خفض تكلفة الخدمات التي تقدمها.	جهاز أكاديمي	١٠	٩	١٤	١٢	٩٢	٧٩	١٢٩.٣	١٥٠	١٢٩.٣	١١٠.٦	٠.٠١	ضعيفة	٦			
٦	توفر الكلية آلية لتلقي الشكاوى والمقترحات الإلكترونية.	جهاز أكاديمي	٦٠	٥٢	٩	٨	٤٧	٤١	٢١١.٢	١٤٥	٢١١.٢	٣٦.٣	٠.٠١	متوسطة	١			
٧	تحرص الكلية على كسب ثقة ورصانة المستفيدين.	جهاز أكاديمي	١٦	١٤	١٣	١٠	٨٧	٧٥	١٣٧.١	١٥٩	١٣٧.١	٩٠.٧	٠.٠١	ضعيفة	٤			

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

استجابات الجهاز الأكاديمي على معيار واقع خدمات سبع نجوم بالكلية، قد تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق متوسطة، وبمتوسط (٢.١١)، ويشير ذلك إلى توفر آلية لتلقي الشكاوى والمقترحات الإلكترونية بالكلية، وجاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٧٢)، ويشير هذا إلى توفير الكلية لنظامًا إلكترونيًا فعالاً لسهولة تواصل المستفيدين معها، في حين جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثالثة

بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٩) ويؤكد هذا ضعف وقلة حرص الكلية على تحسين جودة الخدمات المقدمة، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (٣) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٧)، وكذلك العبارة رقم (٧) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٩) ويؤكد هذا على ضعف وقلة عقد الكلية لبروتوكولات تعاون في مجال تقديم الخدمات مع الأطراف المجتمعية. حيث يوجد فقط بروتوكولات تعاون بين الكلية وبعض المدارس الخاصة والدولية وهي: (المدارس الأمريكية للغات بشبين الكوم- محافظة المنوفية)، (المدارس الأمريكية الدولية بشبين الكوم- محافظة المنوفية)، (مدارس سمات- محافظة القليوبية) وكذلك ضعف حرص الكلية على كسب ثقة ورضا المستفيدين، في حين جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الخامسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٦) ويشير هذا إلى ضعف اهتمام الكلية بإجراء دراسات استطلاعية للتعرف على احتياجات المستفيدين. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (محمود، ٢٠٢٢، ٨٩) مؤكدة على افتقار الكلية للأساليب والأدوات التي تستخدمها للتعرف على الاحتياجات الفعلية لطلاب البرامج المميزة، وأبداء آرائهم تجاه جودة الخدمات المقدمة لهم، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت العبارة رقم (٥) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٩) ويؤكد هذا على ضعف حرص الكلية على خفض تكلفة الخدمات التي تقدمها.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى، بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (٢.١٤) وهذا يشير إلى توفر آلية لتلقى الشكاوى والمقترحات إلكترونياً بالكلية، وجاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٦٩)، ويؤكد هذا على توفير الكلية لنظاماً إلكترونياً فعالاً لسهوله تواصل المستفيدين معها، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٢) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٨) ويشير هذا إلى ضعف وقلة حرص الكلية على تحسين جودة الخدمات المقدمة، في حين جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الرابعة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٥) ويؤكد هذا على ضعف ومحدودية عقد الكلية لبروتوكولات تعاون في مجال تقديم الخدمات مع الأطراف المجتمعية، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (١) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٣) ويشير هذا إلى ضعف وقلة اهتمام الكلية بإجراء دراسات استطلاعية للتعرف على احتياجات المستفيدين، وجاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة السادسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٢) ويؤكد هذا على ضعف حرص الكلية على كسب ثقة ورضا المستفيدين، وفي المرتبة السابعة والأخيرة جاءت العبارة رقم (٥) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٢) ويؤكد هذا على ضعف وقلة حرص الكلية على خفض تكلفة الخدمات التي تقدمها.

وانطلاقاً من التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع خدمات سبع نجوم بالكلية، يتضح اتفاقهما في العبارات (١، ٢، ٣، ٥، ٧) حيث جاءت

هذه العبارات بدرجة تحقق ضعيفة، واتفقوا أيضا في العبارة (٤، ٦) جاءت بدرجة تحقق متوسطة، وهذا ما يؤكد ضعف الكلية في تطبيق الممارسات الخاصة بمعيار خدمات سيع نجوم، وانخفاض مستوى الكلية في تحديد وتصنيف الخدمات والعمليات المرتبطة بها اللازمة لتنفيذ استراتيجية الكلية وتحقيق أهدافها، وترتيب الخدمات حسب الأولوية كجزء من النظام الإداري للكلية، واستخدام أساليب مناسبة ومبتكرة لإدارتها وتطويرها، وهو ما أكدته نتائج دراسة (إبراهيم أ، ٢٠٢٢، ٧٨-١٥٢) في أن الخدمات الطلابية الإدارية في البرامج بكلية التربية جامعة بني سويف بحاجة إلى تطوير وتحسين مستوى جودتها وخاصة فيما يتصل بتطوير كفايات الإداريين وزيادة خبراتهم في مجال العمل الإداري، وتطوير البنية التحتية من تجهيزات وأدوات وإمكانات لازمة لإنجاز خدمات الطلاب المختلفة، وتقديم خدمات متنوعة وفقا لاحتياجات الطلاب، والاهتمام بما يعرف بالجودة الوظيفية والجودة الفنية للخدمات الإدارية التي تؤثر بشكل كبير على إدراكات الطلاب لمستوى جودة هذه الخدمات.

المعيار الرابع: واقع تطبيق الحكومة الإلكترونية/ الذكية بكلية التربية جامعة بني سويف:

يركز هذا المعيار الرئيسي على مستوى النضج الإلكتروني/الذكي ومدى تصميم وتطبيق خطط وسياسات وآليات مبتكرة تدعم التحول إلى تقديم الخدمات بطريقة إلكترونية، ويندرج تحت هذا المعيار (٦) ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٠)

يوضح واقع تطبيق الحكومة الإلكترونية/ الذكية بكلية التربية جامعة بني سويف

م	الممارسة	العينة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة			الترتيب حسب المرتبة				
			ك١ %	ك٢ %	ك٣ %	ك١ %	ك٢ %	ك٣ %	ك١ %	ك٢ %	ك٣ %					
١	تهتم الكلية بوضع الخطط الداعمة لاستخدام الخدمات الإلكترونية في مختلف عملياتها.	جهاز أكاديمي	١٨	١٦	٨	٧	٨	٩٠	٧٨	١.٣٨	١٦٠	١٣٧.٩	١٠٣.٥	٠.٠١	ضعيفة	٣
٢	تمتلك الكلية موقع إلكتروني يفي باحتياجات المستفيدين من الخدمات.	جهاز أكاديمي	١٩	١٦	٤٠	٣٤	٥٧	٤٩	١.٦٧	١٩٤	١٦٧.٢	١٨٧	٠.٠١	متوسطة	٢	
٣	تهتم الكلية بتطبيق سياسات ومعايير أمن المعلومات لضمان حماية معلوماتها.	جهاز أكاديمي	٦٣	٥٤	٩	٨	٤٤	٣٨	٢.١٦	٢٥١	٢١٦.٤	٣٨.٨	٠.٠١	متوسطة	١	
٤	تعقد الكلية بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع لتقديم الدعم التكنولوجي.	جهاز أكاديمي	١٨	١٦	٦	٥	٩٢	٧٩	١.٣٦	١٥٨	١٣٦.٢	١١٢.٢	٠.٠١	ضعيفة	٤	
٥	تحرص الكلية على قياس رضا العاملين عن مستوى	جهاز أكاديمي	١٣	١١	١٤	١٢	٨٩	٧٧	١.٣٤	١٥٦	١٣٤.٥	٩٨.٣	٠.٠١	ضعيفة	٥	
٥	جهاز	جهاز	٤	٦	٢٠	٢٩	٤٥	٦٥	١.٤١	٩٧	١٤٠.٦	٣٧.١	٠.٠١	ضعيفة	٥	

التطبيقية التكنولوجية المستخدمة في العمل.	إداري														
تحرص الكلية على قياس رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية.	جهاز أكاديمي	١٣	١٠	١١	٩	٩٢	٧٩	١٣١	١٥٠	١٢٩.٣	١١٠.٤	٠.٠١	ضعيفة	٦	
	جهاز إداري	٥	٧	١٤	٢٠	٥٠	٧٢	١٣٥	٩٣	١٣٤.٨	٤٩.٣	٠.٠١	ضعيفة	٦	

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

استجابات الجهاز الأكاديمي على معيار واقع تطبيق الحكومة الالكترونية/ الذكية بالكلية قد تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق متوسطة، وبمتوسط (٢.١٦)، ويشير ذلك إلى اهتمام الكلية بتطبيق سياسات ومعايير امن المعلومات لضمان حماية معلوماتها، وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٦٧) وهذا يؤكد امتلاك الكلية موقع الكتروني يفي باحتياجات المستفيدين من الخدمات إلى حد ما. ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة (محمود، ٢٠٢٢، ٨٩)، ومؤكدة على ضعف الاستثمار الجيد للموقع الالكتروني للكلية، في حين جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثالثة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٨) وهذا يشير إلى ضعف وقلة اهتمام الكلية بوضع الخطط الداعمة لاستخدام الخدمات الالكترونية في مختلف عملياتها، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (٤) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٦) ويؤكد هذا قلة اهتمام الكلية بعقد بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع لتقديم الدعم التكنولوجي، وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الخامسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٤)، ويعد هذا تأكيد على ضعف وقلة اهتمام وحرص الكلية على قياس رضا العاملين عن مستوى التطبيقات التكنولوجية المستخدمة في العمل، في حين جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة السادسة والأخيرة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣١) ويشير هذا إلى ضعف وقلة حرص الكلية على قياس رضا المستفيدين عن الخدمات الالكترونية.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الأولى، بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (٢.١٠) وهذا يؤكد اهتمام الكلية بتطبيق سياسات ومعايير امن المعلومات لضمان حماية معلوماتها، وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثانية، بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٥٤) ويؤكد هذا على افتقار الكلية لموقع الكتروني يفي باحتياجات المستفيدين من الخدمات، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (١) وبدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١,٤٩) ويشير هذا إلى ضعف وقلة اهتمام الكلية بوضع الخطط الداعمة لاستخدام الخدمات الالكترونية في مختلف عملياتها، في حين جاءت العبارة رقم (٤)

في المرتبة الرابعة وبدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٢) ويؤكد هذا قلة اهتمام الكلية بعقد بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع لتقديم الدعم التكنولوجي، وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الخامسة وبدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤١) وهذا يشير إلى ضعف وقلة اهتمام وحرص الكلية على قياس رضا العاملين عن مستوى التطبيقات التكنولوجية المستخدمة في العمل، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت العبارة رقم (٦) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٥) ويؤكد هذا ضعف وقلة حرص الكلية على قياس رضا المستفيدين عن الخدمات الالكترونية.

ومن التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع تطبيق الحكومة الالكترونية/ الذكية بالكلية، يتضح اتفاقهما في العبارات (٦،٥،٤،١) حيث جاءت هذه العبارات بدرجة تحقق ضعيفة، وانفقوا أيضا في العبارة (٣) جاءت بدرجة تحقق متوسطة، وهذا ما يؤكد ضعف الكلية في تطبيق الممارسات الخاصة بمعيار الحكومة الإلكترونية/الذكية، وانخفاض مستوى النضج الإلكتروني/الذكي ومدى تصميم وتطبيق خطط وسياسات وآليات مبتكرة تدعم التحول إلى تقديم الخدمات بطريقة إلكترونية ولعل ذلك يرجع إلى ضعف خدمة الإنترنت بالكلية والذي أشارت إليه نتائج دراسة (محمود، ٢٠٢١، ٢٧-١٣٤).

ومن التحليل السابق لعبارات المحور الأول واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنيها يتضح ما يلي:

- بالنسبة للجهاز الأكاديمي، جاءت عبارات المحور الأول متمثلة في (١٠) عبارات درجة تحققهم متوسطة، و(١٦) عبارة درجة تحققهم ضعيفة، وبالنسبة للجهاز الإداري، جاءت عبارات المحور الأول متمثلة في (٤) عبارات درجة تحققهم متوسطة، و(٢٢) عبارة ضعيفة، مما يدل على وضوح عبارات المحور وواقعيتها، وتناسب صياغتها مع أفراد العينة، ويؤكد ذلك على أن هناك ثمة مشكلات متعلقة بواقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنيها.
 - جاءت جميع قيم كاس^٢ لعبارات هذا المحور دالة إحصائيا عند مستوي دلالة (٠.٠١) ويؤكد ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة لكل عبارة مما يدل على وضوح هذه العبارات وواقعيتها وترابط آراء أفراد العينة، ماعدا عبارة رقم (٦) في المعيار الثالث لاستجابات الجهاز الإداري جاءت دالة عند (٠.٢)، ويؤكد ذلك على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة لكل عبارة وذلك بسبب تقارب استجابات أفراد العينة بين (كبيرة، ومتوسطة، وضعيفة).
- المحور الثاني: واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بنيها:
المعيار الأول: واقع استشراف المستقبل بكلية التربية جامعة بنيها:

يركز هذا المعيار الرئيسي على مدى تطوير الكلية لقدراتها في مجال التفكير المستقبلي والمقدرة على الاستجابة للمتغيرات باستخدام أدوات استشراف المستقبل المتنوعة (مثل أداة دلفي وأداة السيناريوهات) ، ويندرج تحت هذا المعيار (٧) ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١١)
يوضح واقع استشراف المستقبل بكلية التربية جامعة بني سويف

م	العبرة	العينة			كبيرة		متوسطة		ضعيفة		المتوسط	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	كأ	الدالة	درجة التحقق	الترتيب حسب المرتبة
		ك١	ك٢	%	ك١	ك٢	%	ك١	ك٢	%							
١	نحرص الكلية على إجراء ورش عمل لبناء الثقافة في مجال استشراف المستقبل.	٧	٦	٢١	١٨	٨٨	٧٦	١٣٠	١٥١	١٣٠	١٥١	١٣٠	١٣٠	٩٦.٩	٠.٠١	ضعيفة	٤
٢	تطبق الكلية أدوات استشراف المستقبل في مجالات عملها المختلفة.	٧	٦	١٥	١٣	٩٤	٨١	١٢٥	١٤٥	١٢٥	١٤٥	١٢٥	١١٩.٦	٠.٠١	ضعيفة	٦	
٣	تحرص الكلية على إجراء الدراسات المستقبلية التي تمكنها من استشراف المستقبل. مثل دراسات تتعلق (احتياجات سوق العمل/ تطوير البرامج/ تطوير الخدمات...)	١١	٩	١٦	١٤	٨٩	٧٧	١٣٣	١٥٤	١٣٣	١٥٤	١٣٣	٩٨.٦	٠.٠١	ضعيفة	٢	
٤	تقيم الكلية جودة الدراسات المستقبلية التي تم نشرها في مجال استشراف المستقبل.	١١	٩	١١	٩	٩٤	٨١	١٢٨	١٤٩	١٢٨	١٤٩	١٢٨	١١٨.٨	٠.٠١	ضعيفة	٥	
٥	تطور الكلية مشاريعها بناء على تحليل التوجهات العالمية المستقبلية.	١٣	١١	١٠	٩	٩٣	٨٠	١٣٠	١٥٢	١٣٠	١٥٢	١٣١	١١٨.٩	٠.٠١	ضعيفة	٣	
٦	تحرص الكلية على تنفيذ المبادرات التي تمكنها من تحقيق الريادة.	١٤	١٢	١٠	٩	٩٢	٧٩	١٣٣	١٥٤	١٣٣	١٥٤	١٣٣	١١٠.٦	٠.٠١	ضعيفة	١	
٧	تستخدم الكلية مدخل المرونة الاستراتيجية والعملية في تنفيذ عملياتها لتحقيق رضا المجتمع	٣	٤	٢٠	٢٩	٤٦	٦٧	١٣٧	٩٥	١٣٧	٩٥	١٣٧	٤٠.٨	٠.٠١	ضعيفة	١	

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

استجابات الجهاز الأكاديمي جاءت جميعها في مستويات تحقق ضعيفة، و لم يتحقق أي من العبارات بدرجة متوسطة أو كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار وبمتوسط (١.٣٣)، وهو ما يشير إلى ضعف وقلة اهتمام وحرص الكلية على تنفيذ المبادرات التي تمكنها من تحقيق الريادة وتحقيق التميز والمنافسة مع الكلية الأخرى. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (صادق؛ محمد، ٢٠٢٢، ١٢٣-١٢٤)، مؤكدة على ضعف اهتمام القيادة الجامعية بتجميع الموارد وتنظيمها بطرق تساهم في إدراك واستغلال الفرص الريادية والابتكارية، محدودية وضع خطط لوضع الأفكار الإبداعية على طريقها

الصحيح للعمل والتطبيق في أرض الواقع، في حين جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثانية بمتوسط (١.٣٣) ويؤكد هذا على ضعف وقلة حرص الكلية على إجراء الدراسات المستقبلية التي تمكنها من استشراف المستقبل. مثل دراسات تتعلق (احتياجات سوق العمل/ تطوير البرامج/ تطوير الخدمات...)، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٥) وبمتوسط (١.٣٠) وهذا يؤكد افتقار الكلية القدرة على تطوير مشاريعها بناء على تحليل التوجهات العالمية المستقبلية، وجاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الرابعة بمتوسط (١.٣٠) ويشير هذا إلى ضعف وقلة حرص الكلية على إجراء ورش عمل لبناء ونشر الثقافة في مجال استشراف المستقبل، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (صادق؛ محمد، ٢٠٢٢، ١٢٣) مؤكدة على محدودية نشر ثقافة ريادية يشعر فيها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بحرية تجريب أفكار جديدة، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (٤) والعبارة رقم (٧) وذلك بمتوسط (١,٢٨) ويؤكد هذا ضعف اهتمام الكلية بتقييم جودة الدراسات المستقبلية التي تم نشرها في مجال استشراف المستقبل، وافتقارها لمدخل المرونة الاستراتيجية والعملية في تنفيذ عملياتها لتحقيق رضا المجتمع، وجاءت في المرتبة السادسة والأخيرة العبارة رقم (٢) بمتوسط (١.٢٥) ويشير هذا إلى قلة تطبيق الكلية لأدوات استشراف المستقبل في مجالات عملها المختلفة.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد جاءت جميعها أيضا في مستويات تحقق ضعيفة، ولم يتحقق أي من العبارات بدرجة متوسطة أو كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى وبمتوسط (١.٣٧) وهذا ما يؤكد ضعف وقلة اهتمام وحرص الكلية على تنفيذ المبادرات التي تمكنها من تحقيق الريادة وتحقيق التميز والمنافسة مع الكلية الأخرى، وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الثانية وبمتوسط (١.٣٥) وهذا يشير إلى افتقار الكلية القدرة على تطوير مشاريعها بناء على تحليل التوجهات العالمية المستقبلية، في حين جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثالثة وبمتوسط (١.٣٣) ويؤكد هذا على ضعف وقلة حرص الكلية على إجراء الدراسات المستقبلية التي تمكنها من استشراف المستقبل. مثل دراسات تتعلق (احتياجات سوق العمل/ تطوير البرامج/ تطوير الخدمات)، وجاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الرابعة وبمتوسط (١.٢٩) ويشير هذا إلى ضعف وقلة حرص الكلية على إجراء ورش عمل لنشر الثقافة في مجال استشراف المستقبل، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (٧) بمتوسط (١.٢٨) ويؤكد هذا افتقار الكلية لمدخل المرونة الاستراتيجية والعملية في تنفيذ عملياتها لتحقيق رضا العملاء والمجتمع، وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة السادسة وبمتوسط (١.٢٦) ويشير هذا إلى قلة تطبيق الكلية لأدوات استشراف المستقبل في مجالات عملها المختلفة، وفي المرتبة السابعة والأخيرة جاءت العبارة رقم (٤) بمتوسط (١.٢٥) ويؤكد هذا ضعف اهتمام الكلية بتقييم جودة الدراسات المستقبلية التي تم نشرها في مجال استشراف المستقبل.

وانطلاقا من التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع استشراف المستقبل بالكلية، يتضح اتفاقهما في جميع العبارات حيث جاءت هذه العبارات

بدرجة تحقق ضعيفة، وهذا ما يؤكد ضعف الكلية في تطبيق الممارسات الخاصة بمعيار واقع استشراف المستقبل، وانقارها المقدر على الاستجابة للمتغيرات باستخدام أدوات استشراف المستقبل المتنوعة، وهو ما يتفق ما نتائج دراسة (محمود؛ أبوراضى، ٢٠١٤، ٣٧) في ضعف كلية التربية جامعة بني سويف في الاستفادة من عملية التغذية الراجعة الداخلية والخارجية كخطوة أساسية لعمليات التقويم والتطوير، إضافة إلى محدودية الأساليب التي تتبعها كلية التربية في مواكبة المتغيرات المجتمعية المتلاحقة ومدى ملائمة نواتج التعلم الخاصة بها بمتطلبات المجتمع منها، ودراسة (محمود، ٢٠٢٢، ٨٩) في افتقار الكلية للأساليب والأدوات التي تستخدمها للتعرف على الاحتياجات الفعلية لطلاب البرامج المميزة.

المعيار الثاني: واقع إدارة الابتكار بكلية التربية جامعة بني سويف:

يركز هذا المعيار على دور الكلية في تقديم الحلول والابتكارات من خلال تحديد أهداف واضحة للابتكار في مجال عملها وإنتاج المعرفة وبناء ثقافة وبيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار، لتنفيذ أعمالها ومهامها وعملياتها الفنية بطرق ابتكارية، ويندرج تحت هذا المعيار (٦) ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٢)
يوضح واقع إدارة الابتكار بكلية التربية جامعة بني سويف

م	العبارة	العينة			المتوسط	التقدير النسبي الوزني	كأ	الدلالة	درجة التحقق	الترتيب حسب المرتبة
		كبيرة ك١ %	متوسطة ك٢ %	ضعيفة ك٣ %						
١	تطبق الكلية سياسات لإدارة الابتكار في جميع أنشطتها.	٣	٣	١٧	٩٣	٨٠	١١٨.٣	٠.٠١	ضعيفة	٦
٢	تحفز الكلية الموارد البشرية على المشاركة في أنشطة الابتكار.	٧	٦	١٧	٩٢	٧٩	١١١.٦	٠.٠١	ضعيفة	٣
٣	تنفذ الكلية برامج لبناء قدرات الموارد البشرية لتمكينها من المساهمة بفاعلية في أنشطة الابتكار.	١٠	٩	١٢	٩٢	٧٩	١١٠.٥٥٢	٠.٠١	ضعيفة	٢
٤	تستثمر الكلية المعلومات لتحديد الفرص المتاحة للابتكار في مجال طبيعتها.	٣	٤	١٦	٢٣	٥٠	١٣١.٩	٠.٠١	ضعيفة	١
٥	تستثمر الكلية المعلومات لتحديد الفرص المتاحة للابتكار في مجال طبيعتها.	٧	٦	١٥	٩٤	٨١	١١٩.٦	٠.٠١	ضعيفة	٥
٥	تجري الكلية شراكات فاعلة مع (الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص) لدعم عملية الابتكار.	١	١	٨	١٢	٦٠	١١٤.٥	٠.٠١	ضعيفة	٥
٦	تجرى الكلية شراكات فاعلة مع (الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص) لدعم عملية الابتكار.	٦	٥	١٨	٩٢	٧٩	١٢٥.٧	٠.٠١	ضعيفة	٤
٦	يوجد بالكلية حاضنات تكنولوجية لدعم الأفكار	١٥	١٣	٢٢	٧٩	٦٨	١٤٤.٨	٠.٠١	ضعيفة	١

٦	ضعيفة	٠.٠١	٩٩.٧	١١١.٦	٧٧	١.١٢	٩٠	٦٢	٩	٦	١	١	جهاز إداري	الابتكارية وتحويلها إلى مشاريع.
---	-------	------	------	-------	----	------	----	----	---	---	---	---	------------	---------------------------------

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

استجابات الجهاز الأكاديمي جاءت جميعها في مستويات تحقق ضعيفة، و لم يتحقق أي من العبارات بدرجة متوسطة أو كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار وبمتوسط (١.٤٤)، وهو ما يشير إلى افتقار الكلية لحاضنات تكنولوجية لدعم الأفكار الابتكارية وتحويلها إلى مشاريع. بالرغم من تشكيل لجنة للحاضنات العلمية والتكنولوجية إلا إنه لم يظهر لها دور ملموس حتى الآن في مجال الابتكار واستشراف المستقبل، وجاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثانية بمتوسط (١.٢٩) ويؤكد هذا ضعف وقلة تنفيذ الكلية لبرامج لبناء قدرات الموارد البشرية لتمكينها من المساهمة بفاعلية في أنشطة الابتكار. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (صادق؛ محمد، ٢٠٢٢، ١٢٤) مؤكدة على محدودية توافر الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتنفيذ الأفكار المبدعة المبتكرة، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٢) بمتوسط (١.٢٧) ويشير هذا إلى ضعف وقلة تحفيز الكلية للموارد البشرية على المشاركة في أنشطة الابتكار، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه دراسة (صادق؛ محمد، ٢٠٢٢، ١٢٤)، في حين جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الرابعة وبمتوسط (١.٢٦)، وهذا يؤكد افتقار الكلية لشراكات فاعلة مع (الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص) لدعم عملية الابتكار، وجاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الخامسة بمتوسط (١.٢٥) ويشير هذا إلى ضعف استثمار الكلية للمعلومات لتحديد الفرص المتاحة للابتكار في مجال طبيعة عملها، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت العبارة رقم (١) بمتوسط (١.٢٢) ويؤكد هذا افتقار الكلية لسياسات لإدارة الابتكار في جميع أنشطتها.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد جاءت جميعها أيضا في مستويات تحقق ضعيفة، ولم يتحقق أي من العبارات بدرجة متوسطة أو كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الأولى وبمتوسط (١.٣٢) وهذا يشير إلى ضعف وقلة تنفيذ الكلية لبرامج لبناء قدرات الموارد البشرية لتمكينها من المساهمة بفاعلية في أنشطة الابتكار، وفي المرتبة الثانية جاءت العبارة رقم (١) بمتوسط (١.٢٩) ويشير هذا إلى افتقار الكلية لسياسات لإدارة الابتكار في جميع أنشطتها، في حين جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثالثة وبمتوسط (١.٢٨) ويؤكد هذا على ضعف وقلة تحفيز الكلية للموارد البشرية على المشاركة في أنشطة الابتكار، وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الرابعة وبمتوسط (١.٢٢) وهذا يشير إلى افتقار الكلية لشراكات فاعلة مع (الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص) لدعم عملية الابتكار، في حين جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة

الخامسة وبمتوسط (١.١٤) ويشير هذا إلى ضعف استثمار الكلية المعلومات لتحديد الفرص المتاحة للابتكار في مجال طبيعة عملها، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت العبارة رقم (٦) بمتوسط (١.١٢) وهو ما يشير إلى افتقار الكلية لحاضنات تكنولوجية لدعم الأفكار الابتكارية وتحويلها إلى مشاريع.

وانطلاقاً من التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع إدارة الابتكار بالكلية، يتضح اتفاقهما في جميع العبارات حيث جاءت هذه العبارات بدرجة تحقق ضعيفة، وهذا ما يؤكد ضعف الكلية في تطبيق الممارسات الخاصة بمعيار واقع إدارة الابتكار، وافتقار الكلية القدرة على تقديم الحلول والابتكارات من خلال تحديد أهداف واضحة للابتكار في مجال عملها وإنتاج المعرفة وبناء ثقافة وبيئة عمل إيجابية تدعم الابتكار، لتنفيذ أعمالها ومهامها وعملياتها الفنية بطرق ابتكارية، وهو ما أكدته نتائج دراسة (أبو المجد، ٢٠١٩، ٦٣٦-٦٨٢) في ضعف قدرة الكلية على تفجير طاقات الموهوبين وتوجيهها في المسار الصحيح لإشباع حاجاتهم النفسية والتعليمية الخاصة، نقص أو عدم توفير التمويل الكافي لرعاية المواهب، ضعف وجود برامج تأهيلية خاصة برعايتهم الموهوبين واكتشافهم، ضعف الاهتمام بتفعيل دور الكلية في الأبحاث الموجهة برعاية الطلاب الموهوبين واكتشافهم.

**ومن التحليل السابق لعبارات المحور الثاني واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة
بنيها يتضح ما يلي:**

- جاءت جميع عبارات المحور الثاني والمتمثل في (١٣) عبارة درجة تحققهم ضعيفة، بالنسبة للجهاز الأكاديمي وكذلك بالنسبة للجهاز الإداري، مما يدل على وضوح عبارات المحور وواقعيتها، وتناسب صياغتها مع أفراد العينة، ويؤكد ذلك على أن كلية التربية جامعة بنيها تعاني من العديد من المشكلات المتعلقة بواقع تحقيق الابتكار بها.
 - جاءت جميع قيم كلاً لعبارات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١) ويؤكد ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة لكل عبارة مما يدل على وضوح هذه العبارات وواقعيتها وترابط آراء أفراد العينة.
- المحور الثالث: واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنيها:**
المعيار الأول: واقع رأس المال البشري بكلية التربية جامعة بنيها:
يركز هذا المعيار على الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق استدامته وزيادة كفاءته وإنتاجيته وتوفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة ومبتكرة والارتقاء بجودة الحياة الوظيفية وفقاً

لقوانين ولوائح الموارد البشرية ، ويندرج تحت هذا المعيار (٦) ممارسات يوضحها الجدول التالي :

جدول رقم (١٣)
يوضح واقع رأس المال البشري بكلية التربية جامعة بني سويف

م	العبرة	العينة			متوسطة		ضعيفة		المتوسط	التقدير الرقمي	الوزن النسبي	ك٢	الدلالة	درجة التحقق	الترتيب حسب المرتبة
		ك١	%	ك٢	%	ك٣	%								
١	تستقطب الكلية الكفاءات من رأس المال البشري ذوي الجدارات.	١٠	٩	١٥	١٣	٩١	٧٨	١٣٠	١٥١	١٣٠.٢	١٠٦.٦	٠.٠١	ضعيفة	٦	
		٣	٤	١٨	٢٦	٤٨	٧٠	١٣٥	٩٣	١٣٤.٨	٤٥.٧	٠.٠١	ضعيفة	٥	
٢	توفر الكلية برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات رأس المال البشري.	٧٤	٦٤	١٢	١٠	٣٠	٢٦	٢٣٨	٢٧٦	٢٣٧.٩	٥٢.٦	٠.٠١	كبيرة	١	
		١	١	٥٠	٧٢	١٨	٢٦	١٧٥	١٢١	١٧٥.٤	٥٣.٨	٠.٠١	متوسطة	١	
٣	تحرص الكلية على تقييم أداء الموارد البشرية وتوفير معلومات منتظمة عن مستويات الأداء وتحقيق الأهداف	١٤	١٢	٨	٧	٩٤	٨١	١٣١	١٥٢	١٣١	١١٩.٢	٠.٠١	ضعيفة	٥	
		٣	٤	١٢	١٧	٥٤	٧٨	١٢٦	٨٧	١٢٦.١	٦٤.٤	٠.٠١	ضعيفة	٦	
٤	تربط الكلية التقدم الوظيفي والمكافآت والحوافز بنتائج التقييم.	٣٤	٢٩	٢٠	١٧	٦٢	٥٣	١.٧٦	٢٠٤	١٧٥.٩	٢٣.٧	٠.٠١	متوسطة	٣	
		١٧	٢٥	١٢	١٧	٤٠	٥٨	١.٦٧	١١٥	١٦٦.٧	١٩.٤	٠.٠١	متوسطة	٢	
٥	توفر الكلية بيئة عمل آمنة وملئمة للموارد البشرية لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لهم.	٢٧	٢٣	٣٨	٣٣	٥١	٤٤	١.٧٩	٢٠٨	١٧٩.٣	٧.٥	٠.٠٢	متوسطة	٢	
		٧	١٠	١٧	٢٥	٤٥	٦٥	١.٤٥	١٠٠	١٤٤.٩	٣٣.٧	٠.٠١	ضعيفة	٣	
٦	تحرص الكلية على تحقيق الرضا الوظيفي لرأس مالها البشري	٢٣	٢٠	١٧	١٥	٧٦	٦٦	١.٥٤	١٧٩	١٥٤.٣	٥٤.٥	٠.٠١	ضعيفة	٤	
		٣	٤	٢١	٣٠	٤٥	٦٥	١.٣٩	٩٦	١٣٩.١	٣٨.٦	٠.٠١	ضعيفة	٤	

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

معظم استجابات الجهاز الأكاديمي تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق كبيرة وبمتوسط (٢.٣٨) وهو ما يؤكد توفير الكلية لبرامج تدريبية تتناسب مع احتياجات رأس المال البشري. ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه الخطة الإستراتيجية للكلية موضحة إنه توجد خطة تدريبية للكلية معتمدة من مجلس الكلية رقم (٣٥٢) رقم ٢٠١٧/٧/٢٢ وبدأ في تنفيذها، كما يوجد بيان بالدورات التي تمت، حيث يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية ، وتتخذ الإجراءات

الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة. (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٦٣-٩٢)، و جاءت العبارة رقم(٥) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط(١.٧٩) وهذا يشير إلى أن الكلية توفر بيئة عمل آمنة وملائمة للموارد البشرية لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لهم، في حين جاءت العبارة رقم(٤) في المرتبة الثالثة وبدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٧٦) ويؤكد هذا على أن الكلية تربط التقدم الوظيفي والمكافآت والحوافز بنتائج التقييم إلى حد ما، و جاءت العبارة رقم(٦) في المرتبة الرابعة وبدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٥٤) ويؤكد هذا على حرص الكلية على تحقيق الرضا الوظيفي لرأس مالها البشري، وجاءت العبارة رقم(٣) في المرتبة الخامسة وبدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣١)، ويؤكد هذا على ضعف وقلة حرص الكلية على تقييم أداء الموارد البشرية وتوفير معلومات منتظمة عن مستويات الأداء وتحقيق الأهداف **ويتفق هذا مع ما أشارت إليه الخطة الاستراتيجية للكلية** مؤكدة أنه لا يوجد معايير ومؤشرات تقييم موضوعية لتقييم أداء القيادات ولا تحلل الكلية نتائج تقييم القيادات بحيث تستفيد من نتائج التقييم في اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٦٦)، وفي المرتبة السادسة والأخيرة جاءت العبارة رقم(١) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٠) ويشير هذا إلى قلة حرص الكلية على استقطاب الكفاءات من رأس المال البشري ذوي الجدارات.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق متوسطة، وبمتوسط (١.٧٥)، وهو ما يؤكد توفير الكلية لبرامج تدريبية تتناسب مع احتياجات الجهاز الإداري إلى حد ما الأمر الذي يتطلب ضرورة تنوع البرامج التدريبية المخصصة للجهاز الإداري، وجاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٦٧) وهذا يشير إلى أن الكلية تربط التقدم الوظيفي والمكافآت والحوافز بنتائج التقييم إلى حد ما، في حين جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الثالثة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٥) ويؤكد هذا على ضعف قدرة الكلية على توفير بيئة عمل آمنة وملائمة للجهاز الإداري لتحقيق التوازن بين الحياة العملية والشخصية لهم، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (٦) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط(١.٣٩) ويؤكد هذا على ضعف وقلة حرص الكلية على تحقيق الرضا الوظيفي

لرأس مالها البشري من الجهاز الإداري، وجاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الخامسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٥) ويشير هذا إلى قلة وضعف حرص الكلية على استقطاب الكفاءات من رأس المال البشري ذوي الجدارات في الجهاز الإداري، في حين جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة السادسة والأخيرة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٦)، ويؤكد هذا على ضعف وقلة حرص الكلية على تقييم أداء الموارد البشرية وتوفير معلومات منتظمة عن مستويات الأداء وتحقيق الأهداف ويتفق هذا مع ما أشارت إليه الخطة الاستراتيجية للكلية مؤكدة على الافتقار إلى وجود آليات موضوعية لتقويم أداء الجهاز الإداري وعدم إعلان الكلية عن معايير تقويم الأداء بوسائل مناسبة وعدم إخطار الجهاز الإداري بنتائج التقويم أو مناقشتهم وعدم تحديد أوجه الاستفادة من نتائج التقويم ووضع خطط تنمية المهارات وتطوير الأداء. (كلية التربية، ٢٠١٧، ٧٢ : ٧٤)

وانطلاقاً من التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع رأس المال البشري بكلية التربية، يتضح اتفاقهما على أن الكلية تربط التقدم الوظيفي والمكافآت والحوافز بنتائج التقويم إلى حد ما عبارة رقم (٤) حيث جاءت بدرجة تحقق متوسط. كما اتفقوا في التأكيد على قلة وضعف حرص الكلية على استقطاب الكفاءات من رأس المال البشري ذوي الجدارات عبارة رقم (١)، وضعف حرص الكلية على تقييم أداء الموارد البشرية وتوفير معلومات منتظمة عن مستويات الأداء وتحقيق الأهداف عبارة رقم (٣)، وضعف حرص الكلية على تحقيق الرضا الوظيفي لرأس مالها البشري عبارة رقم (٦)، حيث جاءت العبارات في مستوى تحقق ضعيف وهذا يشير إلى ضعف الكلية في تطبيق الممارسات الخاصة بمعيار واقع رأس المال البشري، وضعف قدرتها على الاستثمار في رأس المال البشري، وتحقيق استدامته وزيادة كفاءته وإنتاجيته وتوفير بيئة عمل إيجابية ومحفزة ومبتكرة والارتقاء بجودة الحياة الوظيفية وفقاً لقوانين ولوائح الموارد البشرية.

المعيار الثاني: واقع الممتلكات والموارد بكلية التربية جامعة بنها:

يركز هذا المعيار على مدى كفاءة وفاعلية إدارة الكلية لمواردها الداخلية وممتلكاتها لدعم استراتيجية وسياسات الكلية وضمان التنفيذ الفعال للعمليات، ويندرج تحت هذا المعيار (٦) ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٤)
يوضح واقع الممتلكات والموارد بكلية التربية جامعة بنها

م	الممارسة	العينه	كبيرة	متوسطه	ضعيفه	المتوسط	التقدير	الوزن	كا	الداله	درجه	الترتيب
---	----------	--------	-------	--------	-------	---------	---------	-------	----	--------	------	---------

حساب المرتبنة	التحقق			النسبي	الرقمي	%	ك٣	%	ك٤	%	ك٥	ك٦			
٢	متوسطة	٠.٠١	١٨.٤	١٦٨.١	١٩٥	١.٦٨	٤٧	٥٥	٣٧	٤٣	١٦	١٨	جهاز أكاديمي	١	تطبيق الكلية خطط طويلة المدى لإدارة الممتلكات من (مباني ومرافق ومعدات وأجهزة)
٦	ضعيفة	٠.٠١	٧٣.٦	١٢٠.٣	٨٣	١.٢٠	٨١	٥٦	١٧	١٢	١	١	جهاز إداري	٢	تعمل الكلية على أمن واستدامة ممتلكاتها من خلال برامج الصيانة (خاصة الوقائية)
١	متوسطة	٠.٠٧٥	٥.٢	٢١٦.٤	٢٥١	٢.١٦	٢٧	٣١	٣٠	٣٥	٤٣	٥٠	جهاز أكاديمي	٣	تطبيق الكلية برامج لتنمية الإيرادات وترسييد النفقات
١	متوسطة	٠.٠٨	٤.٩	٢١٣	١٤٧	٢.١٣	٣٢	٢٢	٢٣	١٦	٤٥	٣١	جهاز إداري	٤	تحرص الكلية على تحديد أولويات الإنفاق بما يتوافق مع مصالح المتعاملين والغاء الإنفاق في المجالات التي لا تضيف قيمة نوعية لهم.
٦	ضعيفة	٠.٠١	١١٠.٥	١٢٩.٣	١٥٠	١.٢٩	٧٩	٩٢	١٢	١٤	٩	١٠	جهاز أكاديمي	٥	تحرص الكلية على الخفض في استهلاك المواد (الأوراق، الوقود، أحبار الطباعة والمواد الكيميائية وغيرها).
٥	ضعيفة	٠.٠١	٤٨.٣	١٣٣.٢	٩٢	١.٣٣	٧١	٤٩	٢٥	١٧	٤	٣	جهاز إداري	٦	تطبيق المعايير البيئية في عملياتها (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة.
٣	ضعيفة	٠.٠١	٦٩.٦	١٣٩.٧	١٦٢	١.٣٩	٦٩	٨٠	٢٢	٢٦	٩	١٠	جهاز أكاديمي		
٤	ضعيفة	٠.٠١	٤٥.٧	١٣٤.٨	٩٣	١.٣٥	٧٠	٤٨	٢٦	١٨	٤	٣	جهاز إداري		
٤	متوسطة	٠.٠١	١٠.٣	١٣١.١	٢٢٦	١.٩٥	٢٦	٣٠	٥٣	٦٢	٢١	٢٤	جهاز أكاديمي		
٢	متوسطة	٠.٠١	١٩.٦	١٨٩.٩	١٣١	١.٨٩	٢٦	١٨	٥٨	٤٠	١٦	١١	جهاز إداري		
٥	ضعيفة	٠.٠١	١٠٢.٧	١٣١	١٥٢	١.٣١	٧٨	٩٠	١٤	١٦	٩	١٠	جهاز أكاديمي		
٣	ضعيفة	٠.٠١	٣٤.٨	١٤٢	٩٨	١.٤٢	٦٢	٤٣	٣٣	٢٣	٤	٣	جهاز إداري		

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

استجابات الجهاز الأكاديمي تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق متوسطة، وبمتوسط (٢.١٦)، وهو ما يشير إلى أن الكلية تعمل إلى حد ما على أمن واستدامة ممتلكاتها من خلال برامج الصيانة (خاصة الوقائية)، وجاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثانية وبدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٦٨) وهذا يشير إلى قصور الكلية في تطبيق خطط طويلة المدى لإدارة الممتلكات من (مباني ومرافق ومعدات وأجهزة)، في حين جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثالثة وبدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٩)، ويشير هذا إلى ضعف وقلة حرص الكلية على تحديد أولويات الإنفاق بما يتوافق مع مصالح المتعاملين والغاء الإنفاق في المجالات التي لا تضيف قيمة نوعية لهم، وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الرابعة وبدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٩٥) ويؤكد هذا على أن الكلية تحرص إلى حد ما على خفض استهلاك المواد (الأوراق، الوقود، أحبار الطباعة والمواد الكيميائية وغيرها)، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (٦) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣١)، ويؤكد هذا ضعف وانخفاض مستوى حرص الكلية على تطبيق المعايير البيئية في عملياتها (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما

يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة، وجاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة السادسة والأخيرة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٩) وهذا يؤكد على ضعف تطبيق الكلية لبرامج لتنمية الإيرادات وترشيد النفقات.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق متوسطة، وبمتوسط (٢.٢٣)، وهذا يتوافق مع ما أشارت إليه عينة الجهاز الأكاديمي، وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٨٩) ويشير هذا إلى أن الكلية تحرص إلى حد ما على خفض في استهلاك المواد (الأوراق، الوقود، أحبار الطباعة والمواد الكيميائية وغيرها)، في حين جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الثالثة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٢) ويؤكد هذا ضعف وانخفاض مستوى حرص الكلية على تطبيق المعايير البيئية في عملياتها (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (٤) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٥) ويشير هذا إلى ضعف حرص الكلية على تحديد أولويات الإنفاق بما يتوافق مع مصالح المتعاملين وإلغاء الإنفاق في المجالات التي لا تضيف قيمة نوعية لهم، وجاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الخامسة وبدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٣)، وهذا يؤكد على ضعف تطبيق الكلية لبرامج لتنمية الإيرادات وترشيد النفقات، في حين جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة السادسة والأخيرة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٠) وهذا يشير إلى هناك قصور في تطبيق خطط طويلة المدى لإدارة الممتلكات من (مباني ومرافق ومعدات وأجهزة) بالكلية.

وانطلاقاً من التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع الممتلكات والموارد بالكلية، يتضح اتفاقهما على أن الكلية تعمل إلى حد ما على أمن واستدامة ممتلكاتها من خلال برامج الصيانة (خاصة الوقائية) العبارة رقم (٢)، وكذلك حرص الكلية إلى حد ما على خفض في استهلاك المواد (الأوراق، الوقود، أحبار الطباعة والمواد الكيميائية وغيرها) العبارة رقم (٥)، حيث جاءت العبارتين بدرجة تحقق متوسطة، كما اتفقت استجابات الجهاز الأكاديمي والإداري على ضعف تطبيق الكلية لبرامج لتنمية الإيرادات وترشيد النفقات، العبارة رقم (٣)، ضعف حرص الكلية على تحديد أولويات الإنفاق بما يتوافق مع مصالح المتعاملين وإلغاء الإنفاق في المجالات التي لا تضيف قيمة نوعية لهم العبارة رقم (٤)، ضعف وانخفاض مستوى حرص الكلية على تطبيق المعايير البيئية في عملياتها (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير

المتجددة العبارة رقم (٦) ، ويشير هذا إلى أن هناك قصور في إدارة الكلية لمواردها الداخلية وممتلكاتها لدعم استراتيجيتها وسياسات الكلية وضمان التنفيذ الفعال للعمليات .

المعيار الثالث: واقع الحوكمة بكلية التربية جامعة بنيها:

يركز هذا المعيار على مدى كفاءة وفاعلية الإطار العام للحوكمة بما يضمن تحقيق مبدأ المساءلة تجاه المعنيين والشفافية تجاه المجتمع والجهات المعنية بالحوكمة على المستوى الحكومي فيما يتعلق بالأداء ومدى الالتزام بالتشريعات والقوانين، ويندرج تحت هذا المعيار (٦) ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٥)
يوضح واقع الحوكمة بكلية التربية جامعة بنيها

م	الممارسة	العينة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة						
			ك١	ك٢	ك٣	ك١	ك٢	ك٣	ك١	ك٢	ك٣				
١	يوجد معايير موضوعية ومعتمدة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية	جهاز أكاديمي	٧٥	٦٥	١٢	١٠	٢٩	٢٥	٢٣٩.٧	٢٧٨	٢.٣٩	٥٤.٩	٠.٠١	كبيرة	١
٢	تعتمد إدارة الكلية سياسة الحوكمة في جميع عملياتها.	جهاز أكاديمي	١٠	٩	٦٠	٥٢	٤٦	٤٠	١٦٨.٩	١٩٦	١.٦٩	٣٤.٤	٠.٠١	متوسطة	٤
٣	تنفذ الكلية قرارات تأديبية ضد المخالفين من (الجهاز الأكاديمي/الجهاز الإداري) بالكلية	جهاز إداري	٣٧	٤٦	٢٢	٣٧	١٠	١٧	٢٢٨.٨	١٣٥	٢.٣٩	١٥.٩	٠.٠١	كبيرة	١
٤	تهتم الكلية بمعالجة التظلمات الإدارية من (الجهاز الأكاديمي/الجهاز الإداري)	جهاز أكاديمي	٢٢	١٩	١٧	١٥	٧٧	٦٦	١٥٢.٦	١٧٧	١.٥٢	٥٧.٣	٠.٠١	ضعيفة	٥
٥	تحرص الكلية على تحقيق العدالة في المكافآت لجميع منتسبيها	جهاز إداري	٨	١٢	٣٤	٤٩	٢٧	٣٩	١٧٢.٥	١١٩	١.٧٢	١٥.٧	٠.٠١	متوسطة	٣
٦	تحرص الكلية على رضا المستفيدين عن البات التعامل مع الشكاوي المختلفة	جهاز أكاديمي	١٠	٩	٦٤	٥٥	٤٢	٣٦	١٧٢.٤	٢٠٠	١.٧٢	٣٨.١	٠.٠١	متوسطة	٣
٦	تحرص الكلية على رضا المستفيدين عن البات التعامل مع الشكاوي المختلفة	جهاز إداري	١٦	١٤	١٧	١٥	٨٣	٧٢	١٤٢.٢	١٦٥	١.٤٢	٣٤.٧	٠.٠١	ضعيفة	٤
٥	تحرص الكلية على رضا المستفيدين عن البات التعامل مع الشكاوي المختلفة	جهاز إداري	٥	٧	١٩	٢٨	٤٥	٦٥	١٤٢	٩٨	١.٤٢	٣٥.٨	٠.٠١	ضعيفة	٥

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

معظم استجابات الجهاز الأكاديمي تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق كبيرة وبمتوسط (٢.٣٩)، وهو ما يؤكد وجود معايير موضوعية ومعتمدة لاختيار القيادات الأكاديمية بالكلية، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه الخطة الاستراتيجية للكلية

موضحة أنه يتم اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ومن أمثلة هذه المعايير الأقدمية، تقارير حسن السير والسلوك، تقارير الأمن، التصورات والخطط التي يضعها المرشح للمنصب، المقابلات مع لجان مختارة. (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٦٩)، وجاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط حسابي (٢٠٢٨)، ويشير هذا إلى أن الكلية تنفذ إلى حد ما قرارات تأديبية ضد المخالفين من الجهاز الأكاديمي بالكلية، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه الخطة الاستراتيجية للكلية موضحة أنه يوجد آليات فعالة للتعامل مع مشكلات المؤسسة مثل مجالس التأديب والآليات المنصوص عليها في قانون تنظيم الجامعات، وفي لائحة الكلية. (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٦٩)، في حين جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الثالثة بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١٠٧٢) ويؤكد هذا حرص الكلية إلى حد ما على تحقيق العدالة في المكافآت لجميع منتسبيها، وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الرابعة بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١٠٦٩) وهذا يشير إلى اعتماد إدارة الكلية سياسة الحوكمة في جميع عملياتها إلى حد ما، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة رقم (٤) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١٠٥٢)، ويشير هذا إلى ضعف اهتمام الكلية بمعالجة التظلمات الإدارية من الجهاز الأكاديمي، وجاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة السادسة والأخيرة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١٠٤٢)، ويؤكد هذا على انخفاض مستوى حرص الكلية على رضا المستفيدين عن آليات التعامل مع الشكاوي المختلفة.

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد تراوحت بين مستويات تحقق كبيرة و متوسطة وضعيفة، حيث جاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق كبيرة، وبمتوسط (٢٠٣٩)، ويؤكد هذا على أن الكلية تنفذ قرارات تأديبية ضد المخالفين من الجهاز الإداري بالكلية، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه الخطة الاستراتيجية للكلية (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٦٩)، وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (٢٠٢٢) ويشير هذا إلى اعتماد إدارة الكلية سياسة الحوكمة في جميع عملياتها إلى حد ما، وفي المرتبة الثالثة جاءت العبارة رقم (٤) بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١٠٧٢)، وهذا يشير إلى اهتمام الكلية إلى حد ما بمعالجة التظلمات الإدارية من الجهاز

الإداري، في حين جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الرابعة بدرجة تحقق كبيرة وبمتوسط (٢.٤٣)، وهو ما يؤكد وجود معايير موضوعية ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية بالكلية، ويتفق ذلك مع ما أشارت إليه الخطة الإستراتيجية للكلية. (كلية التربية ، ٢٠١٧ ، ٦٩)، كما جاءت أيضا العبارة رقم (٥) في المرتبة الرابعة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٣)، ويؤكد هذا ضعف حرص الكلية على تحقيق العدالة في المكافآت لجميع منتسبيها، وفي المرتبة الخامسة والأخيرة جاءت العبارة رقم (٦) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٢) ويؤكد هذا على انخفاض مستوى حرص الكلية على رضا المستفيدين عن آليات التعامل مع الشكاوي المختلفة.

وانطلاقا من التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع الحوكمة بكلية التربية، يتضح اتفاقهما على وجود معايير موضوعية ومعلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية العبارة رقم (١) حيث جاءت بدرجة تحقق كبيرة، وانفقوا أيضا على اعتماد إدارة الكلية سياسة الحوكمة في جميع عملياتها إلى حد ما العبارة رقم (٢) حيث جاءت بدرجة تحقق متوسطة، فضلا عن اتفاقهما على انخفاض مستوى حرص الكلية على رضا المستفيدين عن آليات التعامل مع الشكاوي المختلفة العبارة رقم (٦).

المعيار الرابع: واقع إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال بكلية التربية جامعة بني سويف: يركز هذا المعيار على مدى كفاءة وفاعلية الكلية في تطبيق برامج لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال إلى جانب إدارة الأزمات والكوارث، ووضع ضوابط فعالة للمخاطر الحالية والمتوقعة، والتصدي بفاعلية لأي حدث طارئ أو أزمة، ويندرج تحت هذا المعيار (٧) ممارسات يوضحها الجدول التالي:

جدول رقم (١٦)
يوضح واقع إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال بكلية التربية جامعة بني سويف

م	العبارة	العينة	كبيرة			متوسطة			ضعيفة			الترتيب حسب المرتبة			
			ك١	ك٢	ك٣	ك١	ك٢	ك٣	ك١	ك٢	ك٣				
١	تحرص الكلية على تطبيق إطار عمل فعال وشامل لإدارة المخاطر	جهاز أكاديمي	١٤	١٢	٦١	٥٣	٤١	٣٥	١.٧٧	٢٠٥	١٧٦.٧	٢٨.٧٧٦	٠.٠١	متوسطة	٣
٤	يوجد بالكلية أفراد مدربين لمتابعة ورصد	جهاز إداري	٣	٤	١٩	٢٨	٤٧	٦٨	١.٣٦	٩٤	١٣٦.٢	٤٣.١	٠.٠١	ضعيفة	٤
٦	يوجد بالكلية أفراد مدربين لمتابعة ورصد	جهاز أكاديمي	٩	٨	١٦	١٤	٩١	٧٨	١.٢٩	١٥٠	١٢٩.٣	١٠٦.٨	٠.٠١	ضعيفة	٦

٥	ضعيفة	٠.٠١	٤٥.٧	١٣٤.٨	٩٣	١.٣٥	٧٠	٤٨	٢٦	١٨	٤	٣	جهاز إداري	المخاطر ووضع الخطط للتعامل معها.
٢	متوسطة	٠.٠١	٤٠.٦	٢٢٥	٢٦١	٢.٢٥	٣٣	٣٨	٩	١١	٥٨	٦٧	جهاز أكاديمي	تنفذ الكلية خطط التدريب والتجارب الوهمية للتعامل مع الأزمات والكوارث.
١	كبيرة	٠.٠١	١٧	٢٣٧.٧	١٦٤	٢.٣٨	١٩	١٣	٢٥	١٧	٥٧	٣٩	جهاز إداري	تعهد الكلية خطط الطوارئ للتعامل مع المخاطر (في حال حدوثها).
٥	ضعيفة	٠.٠١	٤٠.٨	١٥١.٧	١٧٦	١.٥٢	٥٩	٦٨	٣١	٣٦	١٠	١٢	جهاز أكاديمي	تضع الكلية إجراءات احترازية لمواجهة المخاطر المحتملة.
٣	ضعيفة	٠.٠١	٤٣.٤	١٣٧.٧	٩٥	١.٣٨	٧٠	٤٨	٢٣	١٦	٧	٥	جهاز إداري	تضع الكلية إجراءات احترازية لمواجهة المخاطر المحتملة.
٤	ضعيفة	٠.٠١	٢٨.٤	١٦٢.١	١٨٨	١.٦٢	٤٨	٥٦	٤١	٤٨	١٠	١٢	جهاز أكاديمي	تضع الكلية إجراءات احترازية لمواجهة المخاطر المحتملة.
٤	ضعيفة	٠.٠١	٤٦.٣	١٣٦.٢	٩٤	١.٣٦	٧١	٤٩	٢٢	١٥	٧	٥	جهاز إداري	تضع الكلية إجراءات احترازية لمواجهة المخاطر المحتملة.
١	كبيرة	٠.٠١	٤٥.٦	٢٣٧.١	٢٧٥	٢.٣٧	٢٥	٢٩	١٣	١٥	٦٢	٧٢	جهاز أكاديمي	يتوافر بالكلية متطلبات الأمن والسلامة من (إنذارات حريق/ مخارج طوارئ/ طفايات حريق/ لوحات إرشادية...)
١	كبيرة	٠.٠١	٣٥.٨	٢٣٧.٧	١٦٤	٢.٣٨	٢٨	١٩	٧	٥	٦٥	٤٥	جهاز إداري	يتوافر بالكلية متطلبات الأمن والسلامة من (إنذارات حريق/ مخارج طوارئ/ طفايات حريق/ لوحات إرشادية...)
٧	ضعيفة	٠.٠١	٦٩.٦	١٤٣.٩	١٦٧	١.٤٤	٧٠	٨١	١٦	١٩	١٤	١٦	جهاز أكاديمي	تحرص الكلية على التعاون مع الإدارات والهيئات التنفيذية في المحافظة (الحماية المدنية/ مديرية الأمن/ جمعية الهلال الأحمر....).
٢	ضعيفة	٠.٠١	٤٠.٧	١٣٩.١	٩٦	١.٣٩	٦٨	٤٧	٢٥	١٧	٧	٥	جهاز إداري	تحرص الكلية على التعاون مع الإدارات والهيئات التنفيذية في المحافظة (الحماية المدنية/ مديرية الأمن/ جمعية الهلال الأحمر....).

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق يتضح أن:

معظم استجابات الجهاز الأكاديمي تراوحت بين مستويات تحقق متوسطة وضعيفة، بينما جاءت عبارة واحدة بدرجة كبيرة، حيث جاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق كبيرة وبمتوسط (٢.٣٧)، وهو ما يؤكد توافر متطلبات الأمن والسلامة من (إنذارات حريق/ مخارج طوارئ/ طفايات حريق / لوحات إرشادية...) بالكلية حيث تتوفر الوسائل المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة بالكلية، فتوجد وحدة إدارة الأزمات والكوارث بالكلية، وتوجد خطة موثقة ومعتمدة للإخلاء في حالة الطوارئ، كما تم تعليق تعليمات الإخلاء بصورة واضحة، كما توجد معدات لتحقيق الأمن والسلامة تضم ٦٣ أجهزة إطفاء الحريق، وعدد (٢) سلم طوارئ، وعدد ٦٢ خراطيم مطاطية، وعدد (٢) معدات إنذار صوتية وضوئية. (كلية التربية، ٢٠٢٠، ٣٤٨)، وجاءت العبارة رقم (٣) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (٢.٢٥)، ويشير هذا إلى تنفيذ الكلية لخطط التدريب والتجارب الوهمية للتعامل مع الأزمات والكوارث، في حين جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الثالثة وبدرجة تحقق متوسطة وبمتوسط (١.٧٧)، ويؤكد هذا على حرص الكلية على تطبيق إطار عمل فعال وشامل لإدارة المخاطر إلى حد ما، وجاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الرابعة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٦٢)، ويشير هذا إلى انخفاض مستوى اهتمام الكلية بوضع إجراءات احترازية لمواجهة المخاطر المحتملة، وفي المرتبة الخامسة جاءت العبارة

رقم (٤) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٥٢)، ويؤكد هذا ضعف وقلة اهتمام الكلية بإعداد خطط الطوارئ للتعامل مع المخاطر في حال حدوثها، وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة السادسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٢٩) وهذا يشير إلى افتقار الكلية لأفراد مدرّبين لمتابعة ورصد المخاطر ووضع الخطط للتعامل معها، وفي المرتبة السابعة والأخيرة جاءت العبارة رقم (٧) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٤٤)، وهذا يؤكد على ضعف وانخفاض مستوى حرص الكلية على التعاون مع الإدارات والهيئات التنفيذية في المحافظة (الحماية المدنية/ مديرية الأمن/ جمعية الهلال الأحمر....).

وفيما يتعلق باستجابات الجهاز الإداري فقد تراوحت بين مستويات تحقق كبيرة وضعيفة، بينما لم يتحقق أي من العبارات بدرجة متوسطة، حيث جاءت العبارة رقم (٣) والعبارة رقم (٦) في المرتبة الأولى بين عبارات المعيار بدرجة تحقق كبيرة، وبمتوسط (٢.٣٩)، وهو ما يشير إلى تنفيذ الكلية لخطط التدريب والتجارب الوهمية للتعامل مع الأزمات والكوارث. وكذلك توافر متطلبات الأمن والسلامة من (إنذارات حريق/ مخارج طوارئ/ طفايات حريق / لوحات إرشادية...) بالكلية، وجاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة الثانية بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٩) وهذا يؤكد على ضعف وانخفاض مستوى حرص الكلية على التعاون مع الإدارات والهيئات التنفيذية في المحافظة (الحماية المدنية/ مديرية الأمن/ جمعية الهلال الأحمر....)، في حين جاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الثالثة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٨) ويشير هذا إلى ضعف وقلة اهتمام الكلية بإعداد خطط الطوارئ للتعامل مع المخاطر في حال حدوثها، وفي المرتبة الرابعة جاءت العبارة رقم (١) والعبارة رقم (٥) بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٦)، ويؤكد هذا على ضعف حرص الكلية على تطبيق إطار عمل فعال وشامل لإدارة المخاطر، وانخفاض مستوى اهتمام الكلية بوضع إجراءات احترازية لمواجهة المخاطر المحتملة، وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الخامسة بدرجة تحقق ضعيفة وبمتوسط (١.٣٥)، وهذا يشير إلى افتقار الكلية لأفراد مدرّبين لمتابعة ورصد المخاطر ووضع الخطط للتعامل معها.

وانطلاقاً من التحليل السابق لاستجابات الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على معيار واقع إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال بالكلية، يتضح اتفاهما في التأكيد على توافر متطلبات الأمن والسلامة من (إنذارات حريق/ مخارج طوارئ/ طفايات حريق / لوحات إرشادية...) بالكلية ويتضح ذلك في العبارة رقم (٦) حيث جاءت بدرجة تحقق كبيرة، واتفاهما أيضاً على افتقار الكلية لأفراد مدرّبين لمتابعة ورصد المخاطر ووضع الخطط للتعامل معها العبارة رقم (٢)، ضعف وقلة اهتمام الكلية بإعداد خطط الطوارئ للتعامل مع المخاطر في حال حدوثها العبارة رقم (٤)، انخفاض مستوى اهتمام الكلية بوضع إجراءات احترازية

لمواجهة المخاطر المحتملة العبارة رقم (٥)، ضعف وانخفاض مستوى حرص الكلية على التعاون مع الإدارات والهيئات التنفيذية في المحافظة (الحماية المدنية/ مديرية الأمن/ جمعية الهلال الأحمر...) العبارة رقم (٧)، فجاءت العبارات (٢، ٤، ٥، ٧) بدرجة تحقق ضعيفة. ويشير هذا إلى انخفاض مستوى الكلية في تطبيق برامج لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال إلى جانب إدارة الأزمات والكوارث، ووضع ضوابط فعالة للمخاطر الحالية والمتوقعة، والتصدي بفاعلية لأي حدث طارئ أو أزمة.

ومن التحليل السابق لعبارات المحور الثالث واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها يتضح ما يلي:

- بالنسبة للجهاز الأكاديمي، جاءت عبارات المحور الثالث متمثلة في (٣) عبارات درجة تحققهم كبيرة، (١٠) عبارات درجة تحققهم متوسطة، و(١٢) عبارة درجة تحققهم ضعيفة، وبالنسبة للجهاز الإداري، جاءت عبارات المحور الثالث متمثلة في (٤) عبارات درجة تحققهم كبيرة، (٦) عبارات درجة تحققهم متوسطة، و(١٥) عبارة درجة تحققهم ضعيفة، مما يدل على وضوح عبارات المحور وواقعيتها، وتناسب صياغتها مع أفراد العينة، ويؤكد ذلك على أن هناك ثمة مشكلات متعلقة بواقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها.
- جاءت جميع قيم كاسم^٢ لعبارات هذا المحور دالة إحصائياً عند مستوي دلالة (٠.٠١) ويؤكد ذلك على وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة لكل عبارة مما يدل على وضوح هذه العبارات وواقعيتها وترابط آراء أفراد العينة، ماعدا عبارة رقم (٢) في المعيار الثاني لاستجابات الجهاز الأكاديمي وكذلك الإداري جاءت دالة، وكذلك العبارة رقم (٢) في المعيار الثالث لاستجابات الجهاز الإداري ويؤكد ذلك على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التكرارات الواقعية والتكرارات المتوقعة لكل عبارة وذلك بسبب تقارب استجابات أفراد العينة بين (كبيرة، ومتوسطة، وضعيفة).

٢- تحليل دلالة الفروق بين المجموعتين (الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري):

تم التحقق من دلالة الفروق بين مجموعتي الدراسة من خلال حساب قيمة ت لدلالة الفروق بين متوسطي درجات المجموعتين لمعايير الاستبانة وجاءت النتائج على النحو التالي:

- اختبارات لدلالة الفروق بين المجموعتين حول واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنها:

جدول رقم (١٧)

يوضح نتائج اختبار ت لدلالة الفروق بين المجموعتين حول واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بني سويف

العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠١)
الجهاز الأكاديمي	١١٦	٤١.٣١٩	١٣.٩٦	١.٢٧٦	١٨٣	٠.٩٠٦ دالة
الجهاز الإداري	٦٩	٣٨.٧١٠	١٢.٥٤			

يتضح من الجدول السابق بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة الجهاز الأكاديمي ومجموعة الجهاز الإداري حول واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بني سويف، حيث جاءت قيمة (ت) (١.٢٧٦) وذلك لدرجة حرية (١٨٣) ولمستوى دلالة (٠.٩٠٦) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ومعنى هذا أنه لا توجد فروق بين المجموعتين وهذا يؤكد على ضعف كلية التربية في تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي، وهذا يتفق مع الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة بني سويف في تشجيع ودعم الكلية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية، لا تحلل الكلية نتائج تقييم أداء المجتمع ومنظمات سوق العمل وبالتالي لم تستفد من النتائج ولا تتخذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. (كلية التربية، ٢٠١٧، ٨١-٩٢)، وكذلك مع نتائج دراسة (إبراهيم، ٢٠٢٢ (أ)، ٧٨-١٥٢) في أن الخدمات الطلابية الإدارية في البرامج بكلية التربية جامعة بني سويف بشكل عام بحاجة إلى تطوير وتحسين مستوى جودتها وتقديم خدمات متنوعة وفقاً لاحتياجات الطلاب، والاهتمام بما يعرف بالجودة الوظيفية والجودة الفنية للخدمات الإدارية التي تؤثر بشكل كبير على إدراكات الطلاب لمستوى جودة هذه الخدمات.

▪ اختبار ت لدلالة الفروق بين المجموعتين حول واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بني سويف:

جدول رقم (١٨)

يوضح نتائج اختبار ت لدلالة الفروق بين المجموعتين حول واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بني سويف

العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠١)
الجهاز الأكاديمي	١١٦	١٦.٨١٩	٧.٠٠٥	٠.٣٣٤	١٨٣	٠.٨٥ غير دالة
الجهاز الإداري	٦٩	١٦.٤٩٢	٥.٢٨٢			

يتضح من الجدول السابق إنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة الجهاز الأكاديمي ومجموعة الجهاز الإداري حول واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بنها، حيث جاءت قيمة (ت) (٠.٣٣٤) وذلك لدرجة حرية (١٨٣) ولمستوى دلالة (٠.٨٥) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ومعنى هذا أنه لا توجد فروق بين المجموعتين وهذا يدل على اتفاق كلا من الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري في أن الكلية تعاني من ضعف كبير في تحقيق الابتكار واستشراف المستقبل ويتفق ذلك مع ما توصلت إليه دراسة كل من (صاديق؛ محمد، ٢٠٢٢، ١٢٣-١٢٤)، (أبو المجد ، ٢٠١٩، ٦٦٥)، في إنه تعاني جامعة بنها بشكل عام وكلية التربية بشكل خاص من محدودية تبسيط إجراءات العمل مما يعكس بدوره على ضعف فرص الإبداع والتطوير، ضعف قدرة القيادة الجامعية على التقليل من المعوقات البيروقراطية التي تحد من الإبداع والابتكار، ضعف اهتمام القيادة الجامعية بتجميع الموارد وتنظيمها بطرق تسهم في إدراك واستغلال الفرص الريادية والابتكارية، محدودية توافر الدعم المادي والمعنوي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتنفيذ الأفكار المبدعة المبتكرة، محدودية وضع خطط لوضع الأفكار الإبداعية على طريقها الصحيح للعمل والتطبيق في أرض الواقع، ضعف قدرة الكلية على تفجير طاقات الموهوبين وتوجيهها في المسار الصحيح لإشباع حاجاتهم النفسية والتعليمية الخاصة، نقص التمويل الكافي لرعاية المواهب، وضعف البرامج التأهيلية الخاصة برعاية الطلاب الموهوبين واكتشافهم.

▪ اختبارات لدلالة الفروق بين المجموعتين حول واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها.

جدول رقم (١٩)

يوضح نتائج اختبار ت لدلالة الفروق بين المجموعتين حول واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها

العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠١)
الجهاز الأكاديمي	١١٦	٤٣.١٧٢	١٣.٥١٢	٠.٩١٦	١٨٣	٠.٠٩٨ غير دالة
الجهاز الإداري	٦٩	٤١.٤٢٠	١٠.٨١٥			

يتضح من الجدول السابق إنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة الجهاز الأكاديمي ومجموعة الجهاز الإداري حول واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها، حيث جاءت قيمة (ت) (٠.٩١٦) وذلك لدرجة حرية (١٨٣) ولمستوى دلالة (٠.٩٨) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ومعنى هذا أنه لا توجد فروق بين المجموعتين، وهذا يدل على اتفاق كلا العينتين حول واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها وأنها تعاني من بعض المشكلات التي تتعلق (راس المال البشري، الممتلكات والموارد، الحوكمة، إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال) وهو ما يتفق مع ما أكدت عليه الخطة الاستراتيجية لكلية

التربية جامعة بنها في إنه لا توجد معايير ومؤشرات تقييم موضوعية لتقييم أداء القيادات، لا تضع الكلية آليات مناسبة لقياس مردود التدريب على أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، (كلية التربية، ٢٠١٧، ٦٦، ٦٨، ٧٠) وكذلك ضعف توزيع الموارد طبقاً للأهداف الاستراتيجية للكلية، عدم تحديد آليات لسبل التغلب على نقص الموارد، حيث يعتمد توزيع الموارد على الإدارة العامة للموازنة والحسابات والاعتمادات وليس على الخطة الاستراتيجية. (كلية التربية، ٢٠١٧، ٧٢، ٧٤)، كما يتفق ذلك مع دراسة (أبو العز؛ وآخرون، ٢٠٢١، ٥٦١-٥٩٧) في وجود معوقات تحد من تطبيق الحوكمة بالجامعات منها: قلة توافر الضمانات الكافية للحرية الأكاديمية بالجامعات وتعدد أهداف الجامعة وتشابكها، وغياب التشريعات المساعدة على تطبيق الحوكمة.

▪ اختبارات لدلالة الفروق بين المجموعتين حول واقع تطبيق محاور جائزة مصر للتميز الحكومي ككل بكلية التربية جامعة بنها.

جدول رقم (٢٠)

يوضح نتائج اختبارات لدلالة الفروق بين المجموعتين حول واقع تطبيق محاور جائزة مصر

للتميز الحكومي ككل بكلية التربية جامعة بنها

العينة	العدد	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	درجة الحرية	مستوى الدلالة (٠,٠١)
الجهاز الأكاديمي	١١٦	١٠١.٣١٠	٣٣.١٦١	٠.٩٨٤	١٨٣	٠.٣٨١ غير دالة
الجهاز الإداري	٦٩	٩٦.٦٢٣	٢٧.٩٢٦			

يتضح من الجدول السابق بأنه لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات مجموعة الجهاز الأكاديمي ومجموعة الجهاز الإداري حول واقع تطبيق محاور جائزة مصر للتميز الحكومي ككل بكلية التربية جامعة بنها، حيث جاءت قيمة (ت) (٠.٩٨٤) وذلك لدرجة حرية (١٨٣) ولمستوى دلالة (٠,٣٨١) وهي قيمة غير دالة إحصائياً، ومعنى هذا أنه لا توجد فروق بين المجموعتين حول وهذا يدل على اتفاق العينتين في أن كلية التربية تعاني من ضعف تطبيق محاور جائزة مصر للتميز الحكومي ككل، الأمر الذي يتطلب أن تولى كلية التربية الاهتمام لتحقيق معايير رؤية منظومة التميز الحكومي (رؤية مصر ٢٠٣٠، المهام الرئيسية، خدمات سبع نجوم، الحكومة الإلكترونية) للفوز بمراكز متقدمة في جائزة مصر للتميز الحكومي، وهو ما أكدت عليه دراسة (بركات، ٢٠٢٣، ١٤٨-١٨٠) في إن كلية الاقتصاد والعلوم السياسية حققت العديد من النتائج الإيجابية في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية رأس المال البشري، والتطوير المؤسسي وهو ما ساهم في فوز الكلية بالمركز الثاني لجائزة مصر للتميز الحكومي في الدورة الثانية ٢٠٢٠م.

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية:

توصل البحث الحالي من خلال الدراسة الميدانية إلى مجموعة من النتائج والتي يمكن توضيحها فيما يلي:

١. واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنيها: وتمثلت أهم النتائج في:

- ضعف قدرة الكلية على تحديد المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية.
- قلة عقد ورش عمل أو ندوات توعوية خاصة بالمؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية أو الإعلان عنها .
- ضعف توعية الجهاز الإداري ومعرفته بالخطة الاستراتيجية والأنشطة التنفيذية المرتبطة بها والمراجعة الدورية لها
- مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية لم يتم بصفة مستمرة في ضوء التغيرات الطارئة .
- افتقار الكلية للقدرة على تبسيط إجراءات العمل الإداري بجميع وحداتها .
- افتقار الكلية لمشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاقتصادية.
- افتقار الكلية لمشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات البيئية.
- قلة إجراء الكلية لدراسات استطلاعية للتعرف على احتياجات المستفيدين وتحليلها .
- ضعف قدرة الكلية على خفض تكلفة الخدمات التي تقدمها.
- ضعف قدرة الكلية على كسب ثقة ورضا المستفيدين.
- قلة وجود بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع لتقديم الدعم التكنولوجي.
- ضعف قدرة الكلية على قياس رضا العاملين عن مستوى التطبيقات التكنولوجية المستخدمة في العمل.
- ضعف قدرة الكلية على قياس رضا المستفيدين عن الخدمات الالكترونية، وهو ما أوضحه الجداول رقم (٧)، (٨)، (٩)، (١٠).

٢. واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بنيها: وتمثلت أهم النتائج في:

- قلة إجراء ورش عمل لبناء الثقافة في مجال استشراف المستقبل.
- ضعف قدرة الكلية على تقييم جودة الدراسات المستقبلية التي تم نشرها في مجال استشراف المستقبل.
- ضعف قدرة الكلية على مدخل المرونة الاستراتيجية والعملية في تنفيذ عملياتها لتحقيق رضا المجتمع.
- افتقار الكلية إلى تطبيق أدوات استشراف المستقبل في مجالات عملها المختلفة.

- افتقار الكلية إلى تطبيق سياسات لإدارة الابتكار في جميع أنشطتها.
- ضعف الكلية في استثمار المعلومات لتحديد الفرص المتاحة للابتكار في مجال عملها.
- ضعف الكلية في إجراء شراكات فاعلة مع (الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص) لدعم عملية الابتكار .
- يوجد بالكلية حاضنات تكنولوجية لدعم الأفكار الابتكارية وتحويلها إلى مشاريع ولكنها غير مفعلة، وهو ما أوضحه الجداول رقم (١١)، (١٢).
- ٣. واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بني سويف: وتمثلت أهم النتائج في:
 - توفر الكلية برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات رأس المال البشري.
 - ضعف حرص الكلية على استقطاب الكفاءات من رأس المال البشري ذوي الجدارات.
 - ضعف حرص الكلية على تقييم أداء الموارد البشرية وتوفير معلومات منتظمة عن مستويات الأداء وتحقيق الأهداف.
 - ضعف حرص الكلية على تحقيق الرضا الوظيفي لرأس مالها البشري.
 - تعمل الكلية إلى حد ما على أمن واستدامة ممتلكاتها من خلال برامج الصيانة (خاصة الوقائية).
 - تحرص الكلية إلى حد ما على خفض في استهلاك المواد (الأوراق، الوقود، أحبار الطباعة والمواد الكيميائية وغيرها).
 - ضعف تطبيق الكلية لبرامج لتنمية الإيرادات وترشيد النفقات.
 - ضعف حرص الكلية على تحديد أولويات الإنفاق بما يتوافق مع مصالح المتعاملين وإلغاء الإنفاق في المجالات التي لا تضيف قيمة نوعية لهم .
 - ضعف مستوى حرص الكلية على تطبيق المعايير البيئية في عملياتها (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة.
 - قصور في إدارة الكلية لمواردها الداخلية وممتلكاتها لدعم استراتيجيتها وسياسات الكلية وضمان التنفيذ الفعال للعمليات.
 - يوجد معايير موضوعية ومعلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.
 - تعتمد إدارة الكلية سياسة الحوكمة في جميع عملياتها إلى حد ما.
 - انخفاض مستوى حرص الكلية على رضا المستفيدين عن آليات التعامل مع الشكاوي المختلفة.

- يتوافر بالكلية متطلبات الأمن والسلامة من (إنذارات حريق/ مخارج طوارئ/ طفايات حريق / لوحات إرشادية...).
 - افتقار الكلية لأفراد مدربين لمتابعة ورصد المخاطر ووضع الخطط للتعامل معها.
 - ضعف وقلة اهتمام الكلية بإعداد خطط الطوارئ للتعامل مع المخاطر في حال حدوثها.
 - انخفاض مستوى اهتمام الكلية بوضع إجراءات احترازية لمواجهة المخاطر المحتملة.
 - ضعف حرص الكلية على التعاون مع الإدارات والهيئات التنفيذية في المحافظة (الحماية المدنية/ مديرية الأمن/ جمعية الهلال الأحمر....)، وهو ما أوضحه الجداول رقم (١٣)، (١٤)، (١٥)، (١٦).
٤. تحليل دلالة الفروق بين المجموعتين (الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري): وتمثلت أهم النتائج في:
- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة الجهاز الأكاديمي ومجموعة الجهاز الإداري حول واقع تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بكلية التربية جامعة بنها.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة الجهاز الأكاديمي ومجموعة الجهاز الإداري حول واقع تحقيق الابتكار بكلية التربية جامعة بنها.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة الجهاز الأكاديمي ومجموعة الجهاز الإداري حول واقع تحقيق الممكنات بكلية التربية جامعة بنها.
 - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي درجات أفراد مجموعة الجهاز الأكاديمي ومجموعة الجهاز الإداري حول تطبيق محاور جائزة مصر للتميز الحكومي ككل بكلية التربية جامعة بنها، وهو ما أوضحه الجداول رقم (١٧)، (١٨)، (١٩)، (٢٠).
- المحور الرابع: الاستراتيجية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي:
- تأسيساً على ما أسفر عنه البحث الحالي من نتائج، يتناول هذا الجزء استراتيجية مقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي، وذلك على النحو التالي:

١- مفهوم الاستراتيجية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي:

يعرفها البحث الحالي بأنها الخطة الرئيسة التي تهدف إلى تطبيق محاور ومعايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة- فئة الكليات الحكومية" لتطوير كلية التربية جامعة بنها ومن ثم تحقيق التميز والتنافسية لها بين أقرانها من الكليات المناظرة وذلك بالاعتماد على التحليل الاستراتيجي وصياغة الأهداف الاستراتيجية واختيار الاستراتيجية المقترحة وآليات تنفيذها وتقييمها ومتابعتها.

٢- مصادر بناء الاستراتيجية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي:

يعتمد بناء الاستراتيجية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي على عدد من المصادر تتمثل في:

▪ الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة والأدبيات التي تم الاعتماد عليها في الإطار النظري من الدراسة، كما تم عرضها في محاور الدراسة.

▪ الاستفادة من الأسس النظرية لجائزة مصر للتميز الحكومي، والتي تم عرضها في المحور الأول.

▪ الاستفادة من البيانات التي تم الحصول عليها بشأن تشخيص الوضع الراهن لكلية التربية جامعة بنها من تحليل الوثائق الرسمية الخاصة بالكلية ونتائج المقابلات الشخصية والاستفادة من البيانات التي تم الحصول عليها بشأن واقع تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية المتميزة- فئة الكليات الحكومية" والتي تم عرضها في الجانب الميداني للدراسة.

٣- مراحل الاستراتيجية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي:

تمر الاستراتيجية المقترحة بعدة مراحل، تتمثل في:

(أ) المرحلة الأولى: مرحلة التحليل البيئي SWOT :

ساعدت نتائج تشخيص واقع كلية التربية جامعة بنها (تحليل البيئة الداخلية

والخارجية) من خلال تحليل الوثائق الرسمية ونتائج الدراسات السابقة في المحور الثاني،

وكذلك تحليل واقع تطبيق معايير جائزة مصر للتميز الحكومي "جائزة المؤسسة الحكومية

المتميزة- فئة الكليات الحكومية" والتي تم عرضها في الجانب الميداني للدراسة ونتائجه في

تشخيص وتحليل وتقييم الأوضاع الداخلية والخارجية لكلية التربية جامعة بنها في ضوء

معايير جائزة مصر للتميز الحكومي، وذلك بهدف استخراج نقاط القوة (Strengths)،

والضعف (Weaknesses)، والفرص (Opportunities)، والتهديدات (Threats)، والتي

يمكن توضيحها على النحو التالي:

(١) تحليل البيئة الداخلية: تمثلت فيما يلي:

الضعف (Weaknesses)	القوة (Strengths)
<p>ضعف قدرة الكلية على تحديد المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية، وقلة عقد ورش عمل أو ندوات توعوية خاصة بها.</p> <p>ضعف توعية الجهاز الإداري ومعرفة بالخطة الاستراتيجية والأنشطة التنفيذية المرتبطة بها والمراجعة الدورية لها.</p> <p>افتقار الكلية للقدرة على تبسيط إجراءات العمل الإداري بجميع وحداتها .</p> <p>افتقار الكلية لمشاريع خاصة بالاستدامة في المجالات الاقتصادية، والمجالات البيئية.</p> <p>قلة إجراء الكلية لدراسات استطلاعية للتعرف على احتياجات المستفيدين وتحليلها.</p> <p>عدم وجود برامج الدراسات العليا المشتركة مع الجامعات الدولية.</p> <p>قلة نسبة أعضاء هيئة التدريس في المهمات العلمية.</p> <p>قلة نسبة أعضاء الهيئة المعاونة الحاصلين على منح وبعثات في جامعات أجنبية.</p> <p>تناقص نسبة الطلاب الوافدين على مستوى البكالوريوس / الليسانس وكذلك على مستوى الدراسات العليا.</p> <p>ضعف اهتمام الكلية بعملية الترويج لبرامجها، وضعف وجود نظام لتسويق البحوث العلمية بالكلية.</p> <p>ضعف استفادة الكلية من نتائج تقييم أداء المجتمع ومنظمات سوق العمل.</p> <p>ندرة البحوث المشتركة بين الأقسام المختلفة بالكلية.</p> <p>ضعف النشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمجلات العلمية العالمية.</p> <p>ضعف الشراكة البحثية بين الكلية والمؤسسات</p>	<p>فتح عدد (٦) برامج مميزة بالكلية وهي برنامج إعداد معلم (الرياضيات عام باللغة الإنجليزية، الكيمياء عام باللغة الإنجليزية، الفيزياء عام باللغة الإنجليزية، بيولوجي عام باللغة الإنجليزية، رياضيات تعليم أساسي باللغة الإنجليزية، معلم العلوم تعليم أساسي باللغة الإنجليزية)، وقد بدأت الدراسة في هذه البرامج المميزة في العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨م.</p> <p>إصدار اللائحة الداخلية للمرحلة الجامعية الأولى وفقاً لنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم(٤٠٧) بتاريخ ٢٠٢١/٢/٨م.</p> <p>وجود موقع التسجيل الإلكتروني: http://mis.bu.edu.eg/benha_new/re_gistratation/ed_login.aspx لطلاب الفرق المختلفة و الدراسات العليا.</p> <p>ميكنة إدارات الكلية المختلفة (شئون الطلاب - الدراسات العليا - الاستحقاقات - شئون العاملين والعلاقات الثقافية -الدفع والتحصيل الإلكتروني).</p> <p>ميكنة كمنترولوات المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا بالكلية.</p> <p>استخدام مواقع تعليمية مثل ((Microsoft teams, google class room، توظيف المنصة التعليمية Moodle في التدريس ورفع المحتوى العلمي، والتدريب على المنصة التعليمية (Thinqi).</p> <p>تتوافر البنية التكنولوجية مثل المكتبة الرقمية، نظم ميكنة إدارة المعلومات (MIS) وشبكة سلكية ولاسلكية للإنترنت.</p> <p>تم اعتماد (٦) برامج من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد وهي برامج (إعداد معلم الفلسفة والاجتماع، إعداد معلم التاريخ، إعداد معلم اللغة العربية والدراسات الإسلامية، إعداد معلم اللغة</p>

الضعف (Weaknesses)	القوة (Strengths)
<p>الإنتاجية والخدمية في المجتمع.</p> <p>ضعف قدرة الكلية على خفض تكلفة الخدمات التي تقدمها.</p> <p>قلة وجود بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع لتقديم الدعم التكنولوجي.</p> <p>ضعف قدرة الكلية على قياس رضا العاملين عن مستوى التطبيقات التكنولوجية المستخدمة في العمل، وكذلك رضا المستفيدين عن الخدمات الإلكترونية.</p> <p>قلة إجراء ورش عمل لبناء الثقافة في مجال استشراف المستقبل.</p> <p>ضعف قدرة الكلية على تقييم جودة الدراسات المستقبلية التي تم نشرها في مجال استشراف المستقبل.</p> <p>افتقار الكلية إلى تطبيق أدوات استشراف المستقبل في مجالات عملها المختلفة.</p> <p>افتقار الكلية إلى تطبيق سياسات لإدارة الابتكار جميع أنشطتها.</p> <p>ضعف الكلية في إجراء شراكات فاعلة مع (الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص) لدعم عملية الابتكار .</p> <p>بالرغم من تشكيل لجنة للحاضنات العلمية والتكنولوجية بكلية التربية إلا إنه لم يظهر لها دور ملموس حتى الآن في مجال الابتكار واستشراف المستقبل.</p> <p>ضعف حرص الكلية على استقطاب الكفاءات من رأس المال البشري ذوي الجدارات.</p> <p>ضعف حرص الكلية على تحقيق الرضا الوظيفي لرأس مالها البشري.</p> <p>ضعف تطبيق الكلية لبرامج لتنمية الإيرادات وترشيد النفقات.</p> <p>ضعف حرص الكلية على تحديد أولويات الإنفاق</p>	<p>الانجليزية، إعداد معلم الكيمياء، إعداد معلم العلوم البيولوجية) للتعليم العام</p> <p>بالكلية أساتذة متخصصين وممثلين في اللجان العلمية على مستوى جمهورية مصر العربية.</p> <p>توفر الكلية برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات رأس المال البشري.</p> <p>عدد الطلاب الملتحقين بالتعليم المميز (١٢٠٨) طالب وطالبة بنسبة ١٤% من إجمالي عدد الطلاب طبقاً لإحصائيات العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١م وهي نسبة جيدة مقارنة بحدثة هذه البرامج.</p> <p>وجود معايير موضوعية ومعلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.</p> <p>تعتمد إدارة الكلية سياسة الحوكمة في جميع عملياتها إلى حد ما.</p> <p>يتم اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية وفقاً لمعايير موضوعية ومعلنة.</p> <p>توجد آليات فعالة للتعامل مع المشكلات مثل مجالس التأديب والآليات المنصوص عليها في قانون تنظيم الجامعات، وفي لائحة الكلية.</p> <p>توجد خطة للإخلاء وإدارة الأزمات والكوارث.</p> <p>تحرص الكلية إلى حد ما على خفض في استهلاك المواد (الأوراق، الوقود، أحبار الطباعة والمواد الكيميائية وغيرها).</p> <p>تعمل الكلية إلى حد ما على أمن واستدامة ممتلكاتها من خلال برامج الصيانة (خاصة الوقائية).</p> <p>توافر الوسائل المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة من (إشارات حريق/ مخارج طوارئ/ طفايات حريق / لوحات إرشادية...) بالكلية، حيث توجد وحدة إدارة الأزمات والكوارث بالكلية.</p>

الضعف (Weaknesses)	القوة (Strengths)
<p>بما يتوافق مع مصالح المتعاملين وإلغاء الإنفاق في المجالات التي لا تضيف قيمة نوعية لهم .</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ضعف مستوى حرص الكلية على تطبيق المعايير البيئية في عملياتها (مثل عمليات الشراء) واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة. ▪ انخفاض مستوى حرص الكلية على رضا المستفيدين عن آليات التعامل مع الشكاوي المختلفة. ▪ افتقار الكلية لأفراد مدربين لمتابعة ورصد المخاطر ووضع الخطط للتعامل معها. ▪ ضعف حرص الكلية على التعاون مع الإدارات والهيئات التنفيذية في المحافظة (الحماية المدنية/ مديرية الأمن/ جمعية الهلال الأحمر....) ▪ ضعف وجود دراسة متكاملة عن مدى ملائمة حجم الجهاز الإداري مع نشاط الكلية. 	

٢) تحليل البيئة الخارجية: تمثلت فيما يلي:

التحديات (Threats)	الفرص (Opportunities)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ افتتاح العديد من الكليات الخاصة. ▪ سياسات القبول والأعداد المقبولة. ▪ عدم اقتصار دور كلية التربية على إعداد المعلم، بل يمتد إلى دورها في خدمة المجتمع المحلي بما تقدمه من برامج لمحو الأمية وتعليم الكبار وغيرها من برامج التوعية للأباء والأمهات. ▪ ضعف جاهزية كلية التربية على تطبيق الحوكمة الإلكترونية بسبب مشكلات تتعلق بالتمويل، وضعف البنية التحتية للاتصالات مما يؤثر سلبًا على الاتصال بشبكة الانترنت. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وجود استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠. ▪ اطلاق الحكومة المصرية ل "جائزة مصر للتميز الحكومي" ▪ إطلاق مشروع الشهادات الدولية المهنية في التدريس في مصر بالتعاون مع الإيسيسكو. ▪ إطلاق مبادرة تميز المعلم والتي تم إطلاقها بالتعاون مع وفد الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) ؛ لتطوير كليات التربية بالجامعات المصرية. ▪ وجود معايير جديدة للاعتماد صادرة عن هيئة

التحديات (Threats)	الفرص (Opportunities)
<ul style="list-style-type: none"> ▪ وجود فجوة بين مهارات خريجي كليات التربية ومتطلبات سوق العمل في ظل وجود معايير عالمية مستحدثة للمتخرجين مرتبطة بالتغيرات التكنولوجية المتلاحقة. ▪ إلغاء تكليف الدولة لمتخرجي كلية التربية منذ عام ١٩٩٨م، رغم التزايد اللافت لأعداد الطلبة. ▪ تذبذب وزارة التربية والتعليم في سياسات سد النقص من المعلمين. ▪ توقف التعيينات في الجهاز اإداري في الكلية. ▪ هجرة الكفاءات البشرية وارتباطه بمستوى جودة الحياة الوظيفية، وارتباطه بالسياسات المالية للرواتب والحوافز. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ضمان الجودة. ▪ توجه كلية التربية نحو الشراكات المجتمعية والكليات المناظرة ووزارة التربية والتعليم ومؤسسات المجتمع المدني. ▪ وجود هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار بوزارة التعليم العالي والبحث العلمي: (STDF) ودورها في تحسين بيئة البحث والتطوير وتمويل البحث العلمي وتطوير التكنولوجيا والقدرات الابتكارية وتحقيق الشراكات المحلية والأجنبية للجامعات المصرية ككل، وكذلك كليات التربية باعتبارها جزء من هذه الجامعات إذا ما أحسنت كليات التربية الاستفادة منها. ▪ دعم إدارة الجامعة لأنشطة التطوير في الكلية. ▪ مشروعات تنافسية متنوعة تقدمها وزارة التعليم العالي. ▪ زيادة الإقبال واحتياج سوق العمل إلى برامج جديدة تقدمها الكلية خاصة البرامج المميزة المقدمة باللغة الانجليزية. ▪ دعم قيادة الجامعة والكلية لكل الأنشطة التي تسهم في اعتماد الكلية. ▪ امكانية فتح برامج جديدة للكلية في فرع الجامعة في العبور. ▪ زيادة المدارس الخاصة والمدارس الدولية في محافظة القليوبية.

ب) المرحلة الثانية: مرحلة صياغة الاستراتيجية:

بعد الانتهاء من إجراء التحليل البيئي لكلية التربية جامعة بني سويف في ضوء معايير جائزة مصر للتميز الحكومي، تبدأ مرحلة صياغة الاستراتيجية، ومن الضروري أن تتكامل الرؤية الاستراتيجية لتطوير كلية التربية وكذلك الرسالة الاستراتيجية لتطوير كلية التربية في ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي مع رؤية ورسالة كلية التربية، الأمر الذي يستلزم أن تكون رؤية ورسالة الكلية موجهة نحو تطبيق جائزة مصر للتميز الحكومي في جميع أنشطتها مما يرسخ قيم العطاء والانتماء والتميز ويحفز على الارتقاء بمستويات الأداء والالتزام بمعايير الجودة، وترتكز هذه المرحلة على:

(١) الرؤية الاستراتيجية لتطوير كلية التربية في ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي: وتتمثل في أن تكون كلية التربية جامعة بنها رائدة ومتميزة ومتفوقة في كافة جوانب الأداء لتحسين جودة الحياة الوظيفية لرأس مالها البشري، وتحسين جودة الخدمات التعليمية والتربوية والبحثية والمجتمعية لإعداد خريج متميز يتمتع بأعلى مستويات الجودة محلياً وإقليمياً ومن ثم تحقيق الريادة والتنافسية".

(٢) الرسالة الاستراتيجية لتطوير كلية التربية في ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي: وتتمثل في أن تلتزم كلية التربية جامعة بنها بدعم بناء إمكانات وثقافة التميز، لتحقيق جودة الحياة وتعزيز الريادة والتنافسية لها من خلال المشاركة الفعالة في إنشاء نظام إيكولوجي يحقق استدامة التفوق في الأداء ودعم الابتكار لتشكيل المستقبل بتكوين معلم مبدع متمكن من المعارف والمهارات والاتجاهات الحديثة في التربية وإعداد بحث علمي متميز يسهم في التنمية المستدامة للمجتمع وحل قضاياها وفقاً لمقتضيات العصر ومعايير الجودة المنشودة.

(٣) القيم الحاكمة: تستند الاستراتيجية المقترحة على عدة قيم حاكمة تضمن الالتزام بالقيم الأكاديمية لكلية التربية كمؤسسة تربوية تنموية ومنها: (الشفافية، التعاون، إضافة القيمة، الإتقان، المساءلة، الاستجابة لاحتياجات المستفيدين، الاستثمار في التعليم، المرونة الاستراتيجية، الريادة، التنافسية، الإبداع والابتكار، استشراف المستقبل، الاستدامة، المخاطرة).

(٤) الغايات الاستراتيجية: تحقيقاً للرؤية والرسالة الاستراتيجية لتطوير كلية التربية على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي، تم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية التالية:

▪ **الغاية الأولى: تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بشكل يحقق الرضا والإيجابية وجودة الحياة في كلية التربية جامعة بنها:** ويمكن تحقيق هذه الغاية من خلال مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التالية:

- تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ بكلية التربية.

- تحقيق المهام الرئيسية لكلية التربية بما يضمن تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية.

- إدارة الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية بشكل مبتكر ومتميز.

- التحول نحو الحكومة الإلكترونية/ الذكية.

▪ **الغاية الثانية: تشجيع الابتكار بكلية التربية جامعة بنها لإعداد وتنفيذ المبادرات الريادية والمبتكرة:** ويمكن تحقيق هذه الغاية من خلال مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التالية:

- استشراف المستقبل لفهم المتغيرات المحيطة بكلية التربية وبناء نماذج مستقبلية لها.

- إدارة الابتكار لتنفيذ عمليات ومهام كلية التربية وتقديم خدمات جديدة مبتكرة لإرضاء المستفيدين.

▪ **الغاية الثالثة: توافر إمكانات التميز بكلية التربية جامعة بناها:** ويمكن تحقيق هذه

الغاية من خلال مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التالية:

- الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق استدامته وزيادة كفاءته.

- إدارة الممتلكات والموارد بكفاءة وفاعلية.

- تطبيق الحوكمة بما يضمن تحقيق مبدأ المساءلة والشفافية والالتزام بالتشريعات والقوانين.

- تطبيق برامج لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال.

(ج) المرحلة الثالثة: مرحلة الاختيار الاستراتيجي:

تعتمد الاستراتيجية المقترحة الحالية على التكامل بين عدد من البدائل الاستراتيجية وذلك لتكون الاستراتيجية أكثر ملائمة مع ظروف البيئة الداخلية والخارجية لكلية التربية جامعة بناها ولتحقيق الأهداف الاستراتيجية وأنشطتها التنفيذية التي تسعى إلى تحقيقها، وعلى ذلك اعتمدت الاستراتيجية المقترحة على التكامل بين ثلاثة بدائل هما:

(١) **البديل الأول: استراتيجيات التكيف:**

وتهدف هذه الاستراتيجية إلى اختيار استراتيجية تلائم تغيرات البيئة الخارجية للجامعة، وذلك من أجل تقليل آثار التنافس بين الكليات وبناء ميزة تنافسية مستدامة، ومن أنواع استراتيجيات التكيف (الدفاع، التنقيب، التحليل)، وتعد استراتيجية التحليل هي الاستراتيجية التي تم الاعتماد عليها وذلك لأنها تعتمد على الدمج بين استراتيجيات الدفاع والتنقيب، ففي ضوءها تسعى كلية التربية على تحقيق الفرص الثابتة المستقرة وكذلك النمو السريع، فهي تهدف إلى تحليل ودراسة العوامل البيئية الداخلية والخارجية المحيطة بكلية التربية جامعة بناها لاختيار الاستراتيجية المناسبة التي تتفق مع الفرص المتاحة وتمكنها من التغلب على التهديدات المحتملة.

(٢) **البديل الثاني: استراتيجيات النمو:**

وتهدف هذه الاستراتيجية إلى الاستجابة لمصالح المستفيدين من خلال التركيز والاهتمام بتقديم خدمات (تعليمية، بحثية، مجتمعية) متميزة، وتتضمن استراتيجيات النمو أربع استراتيجيات هي "التغلغل في السوق، وتطوير الخدمات، وتطوير السوق، والتنويع"، وتعتمد

الاستراتيجية الحالية على تطوير الخدمات، والتتويج، وذلك لتطوير وتنويع الخدمات التي تقدمها الكلية من خدمات (تعليمية، بحثية، مجتمعية).

(٣) البديل الثالث: الاستراتيجيات التنافسية:

تهدف هذه الاستراتيجية إلى تحقيق الميزة التنافسية لكلية التربية جامعة بني سويف بشكل يمكنها من تقديم خدماتها بشكل يميزها عن غيرها من الكليات المناظرة، وذلك من خلال الاختيار بين ثلاث استراتيجيات هي "الريادة، والتمايز، والتركيز على التمايز"، وتعتمد الاستراتيجية الحالية على تحقيق التركيز على التمايز من خلال تحديد الخدمات التي تقدمها وزيادة تنافسيتها عن طريق تلبية احتياجات المستفيدين من حيث (الجودة، والثقة، والسرعة/الوقت، المرونة، التكلفة).

(د) المرحلة الرابعة: مرحلة تنفيذ الاستراتيجية:

في هذه المرحلة تتضح ملامح الخطة التنفيذية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بني سويف على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي، من حيث الغايات والأهداف الاستراتيجية، والأنشطة التنفيذية، ومؤشرات الإنجاز وجهة التنفيذ، والمدى الزمني المقترح لتنفيذها، وذلك على النحو التالي:

الغاية الأولى: تحقيق رؤية منظومة التميز الحكومي بشكل يحقق الرضا والإيجابية وجودة الحياة في كلية التربية جامعة بني سويف.
جدول رقم (٢١) الأهداف الاستراتيجية المقترحة لتنفيذ الغاية الأولى.

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
١	تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ بكلية التربية	١/١ التوعية ونشر ثقافة رؤية مصر ٢٠٣٠ ونشرها من خلال مجلس الكلية ومجالس الأقسام وورش العمل ووسائل التواصل الاجتماعي. ٢/١ تحديث رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية في ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠، وإعلان رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية بوسائل متنوعة. ٣/١ تحديد الكلية المؤشرات المرتبطة بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية من خلال ورش العمل ومشاركة جميع الأطراف المعنية. ٤/١ تحديث الخطة الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٥ وغاياتها الاستراتيجية.	١/١/١ وجود وسائل توعية أعضاء هيئة التدريس والجهات الإدارية والطلاب برؤية مصر ٢٠٣٠. ١/٢/١ وجود رؤية ورسالة للكلية محدثة ومعلنة من خلال مجلس الكلية ومجالس الأقسام وورش العمل والملصقات ولوحة الإعلانات ووسائل التواصل الاجتماعي والموقع الإلكتروني للكلية. ١/٣/١ وجود كشف حضور ومحاضر اجتماعات ونتائج ورش العمل للأطراف المشاركة لتحديد المؤشرات المرتبطة	مجلس الكلية. القيادات الأكاديمية. فريق التميز الحكومي بالكلية. فريق الجودة بالكلية. فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. الجهاز الإداري.	مستمر

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<p>٥/١ تحديد المشاريع والمبادرات لتحقيق المؤشرات المدرجة في رؤية مصر ٢٠٣٠ وإدراجها في الخطة الاستراتيجية للكلية والتي تتمثل في:</p> <ul style="list-style-type: none"> تطوير أداء الجهاز الإداري بالكلية والارتقاء بكفاءة لتقليل عدد شكاوى المستفيدين. تطبيق نظام رقابي محكم بوضوح وشفافية على جميع أنشطة الكلية. التوجه نحو ٦٠% من برامج الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بحلول عام ٢٠٢٥. عقد بروتوكولات تعاون مع جامعات أجنبية لزيادة نسبة أعضاء هيئة التدريس في المهمات العلمية وكذلك زيادة نسبة المنح والبعثات المقدمة للهيئة المعاونة والطلاب في جامعات أجنبية. إعداد خطة لتسويق البرامج العلمية للكلية لجذب الطلاب الوافدين. ٦/١ قياس رضا الأطراف المعنية عن مستوى المشاركة في تحديد أهداف الكلية ومؤشرات الأداء. ٧/١ قياس رضا الأطراف المعنية عن مهارات وقدرات خريجي الكلية. 	<p>بتحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠ والمرتبطة بنشاط الكلية.</p> <p>١/٤/١ وجود خطة استراتيجية للكلية محدثة في ضوء محاور الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية ومحور التعليم والبحث العلمي.</p> <p>١/٥/١ وجود تقارير تدل على انخفاض عدد الشكاوى بنسبة ١٥% سنويا.</p> <p>٢/٥/١ وجود نتائج وتقارير توضح غياب الهدر في الإنفاق.</p> <p>٣/٥/١ وجود تقارير توضح ارتفاع عدد البرامج المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ليصل إلى ٦٠% بحلول عام ٢٠٢٥.</p> <p>٤/٥/١ وجود بروتوكولات تعاون مع جامعات أجنبية، إحصائية بعدد أعضاء هيئة التدريس في المهمات العلمية في جامعات أجنبية، تزايد نسبة المنح والبعثات المقدمة للهيئة المعاونة والطلاب في جامعات أجنبية.</p> <p>٥/٥/١ وجود خطة لتسويق البرامج العلمية للكلية لجذب الطلاب الوافدين معتمدة ومعلنة، إحصائية بعدد الطلاب الوافدين بمرحلتَي الليسانس والكالوريوس والدراسات العليا.</p> <p>١/٦/١ وجود نتائج استبيانات توضح ارتفاع درجة رضا الأطراف المعنية عن مستوى</p>		

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
			المشاركة في تحديد أهداف الكلية ومؤشرات الأداء. ١/٧/١ وجود نتائج استبيانات توضح ارتفاع درجة رضا الأطراف المعنية عن مهارات وقدرات خريجي الكلية.		
٢	تحقيق المهام الرئيسية لكلية التربية بما يضمن تحقيق أهدافها الاستراتيجية بكفاءة وفعالية	١/٢ إعداد ومراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية للكلية من خلال: <ul style="list-style-type: none"> إجراء تحليل بيئي للكلية لتحديد جوانب (القوة- الضعف- الفرص- التهديدات) يشارك فيه جميع اطراف المجتمع. صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية في صورتها المبدئية، وتطبيق استبيانات ومقابلات لاستقصاء رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئمة المعاونة والعاملين والأطراف المجتمعية حول الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية. صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية بشكل نهائي وإعداد الخطة التنفيذية التي تشمل المشاريع والمبادرات والعمليات ومؤشرات الأداء بها والفترة الزمنية لتنفيذها بناء على نتائج التحليل البيئي، وعمل ارتباط بين أهداف الخطة الاستراتيجية للكلية والجامعة وخطة التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" وضمان مواءمة كافة التشريعات والسياسات والمشاريع والمبادرات والبرامج 	<ul style="list-style-type: none"> ١/١/٢ نتائج التحليل البيئي للكلية. ٢/١/٢ وجود نتائج استبيانات توضح زيادة نسبة رضا الأطراف المعنية عن الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية للكلية. ٣/١/٢ وجود خطة استراتيجية للكلية تتوافق مع الخطة الاستراتيجية لجامعة بنها وخطة التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠" وتتوافق مع كافة التشريعات والسياسات والمشاريع والمبادرات والبرامج والخطط للأهداف الاستراتيجية ومهامها المدرجة في قانون التأسيس. ٤/١/٢ وجود تقارير توضح نسبة المشاركين في أنشطة التوعية والتعريف بالأهداف الاستراتيجية وخطط تنفيذ المشروعات والمبادرات. ٥/١/٢ بيان بالمسؤولين عن تنفيذ كل نشاط في الخطة التنفيذية. ٦/١/٢ وجود تقارير ربع سنوية لتقييم الأداء عن طريق مؤشرات الأداء للخطة التنفيذية توضح معدل الإنجاز في الأهداف الاستراتيجية طبقا للخطة التنفيذية، و معدل إنجاز المبادرات 	<ul style="list-style-type: none"> مجلس الكلية. القيادات الأكاديمية. وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. فريق التميز الحكومي بالكلية. فريق الجودة بالكلية. فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية. أعضاء هيئة التدريس والهيئمة المعاونة. الجهاز الإداري. 	مستمر

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<ul style="list-style-type: none"> ■ والخطط للأهداف الاستراتيجية ومهامها المدرجة في قانون التأسيس. ■ التوعية والتعريف بالأهداف الاستراتيجية وخطط تنفيذ المشروعات والمبادرات. ■ تحديد المسئول عن تنفيذ كل نشاط في الخطة التنفيذية لمنع الأزدواجية في أداء المهام والعمليات المنفذة داخل الكلية. ■ متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية بشكل دوري وعمل تقارير ربع سنوية لتقييم الأداء عن طريق مؤشرات الأداء للخطة التنفيذية. ■ وضع إجراءات تصحيحية للتعامل مع ملاحظات تنفيذ الخطة الاستراتيجية أثناء المراجعة الدورية. ■ ٢/٢ تحقيق الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية من خلال: ■ وضع خطة للاستدامة بالكلية تتوافق مع القوانين والتشريعات البيئية والاتفاقيات الدولية. ■ التوعية بسياسات الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. ■ عقد الندوات وورش العمل وتدريبات متعلقة بالبيئة والاستدامة. ■ إجراء أبحاث علمية موجهة لخدمة التنمية المستدامة. ■ تكليف الطلاب بمشروعات طلابية 	<p>والمشروعات طبقاً للخطة التنفيذية، ونسبة المشاريع / المبادرات التي تم استكمالها ضمن الأطار الزمني المحدد لها، وكذلك نسبة المشاريع / المبادرات التي تم استكمالها ضمن الموازنة المحددة لها.</p> <p>٧/١/٢ وجود تقارير توضح عدد الإجراءات التصحيحية المتخذة للتعامل مع ملاحظات تنفيذ الخطة الاستراتيجية أثناء المراجعة الدورية (منسوبة إلى عدد الملاحظات).</p> <p>١/٢/٢ وجود خطة للاستدامة بالكلية تتوافق مع القوانين والتشريعات البيئية والاتفاقيات الدولية.</p> <p>٢/٢/٢ وثائق تدل على التوعية بسياسات الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية مثل الإعلان على (موقع الكلية/ ورش عمل/ ملصقات...).</p> <p>٣/٢/٢ وجود محاضر وكشوف حضور حول الندوات وورش العمل والتدريبات المتعلقة بالبيئة والاستدامة التي تم إجرائها بالكلية.</p> <p>٤/٢/٢ وجود تقارير توضح عدد الأبحاث العلمية الموجهة لخدمة أهداف التنمية المستدامة.</p> <p>٥/٢/٢ عدد المشروعات الطلابية الموجهة لخدمة أهداف التنمية المستدامة.</p> <p>٦/٢/٢ وجود تقارير توضح عدد الدراسات التي أجريت لتحديد</p>		

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<ul style="list-style-type: none"> موجه لخدمة أهداف التنمية المستدامة. إجراء دراسة لتحديد احتياجات سوق العمل. إجراء دراسة لتحديد الاحتياجات التدريبية وورش العمل التي يحتاجها الخريجون. عقد ملتقيات التوظيف بشكل دوري. التوسع في عقد بروتوكولات تعاون كلية التربية والأطراف المجتمعية مثل (مديريات التربية والتعليم، المدارس الخاصة، مؤسسات المجتمع المدني). القيام بالقوافل التربوية لتقديم ندوات توعوية للأطراف المجتمعية. الاستغلال الأمثل للموارد بتوفير المستلزمات التعليمية للمدرجات والمعامل الطلابية طبقاً للاحتياجات. التحول الإلكتروني لامتحانات والمقررات الدراسية لتقليل استخدام الورق. إعداد برنامج لإعادة تدوير المخلفات. وضع آليات لترشيد استهلاك الطاقة والمياه داخل الحرم الجامعي للكلية. إنشاء وحدات ذات طابع خاص تقدم استشارات مجتمعية وبحثية فيما يخص حماية مصادر المياه وترشيد الاستهلاك والتحول لمصادر الطاقة البديلة، تخفيف الآثار السلبية الناتجة عن تغييرات المناخ. وضع إجراءات للحد من 	<p>احتياجات سوق العمل. ٧/٢/٢ وجود خطة تدريبية تتناسب مع احتياجات الخريجون. ٢/٢/٢ وثائق تدل على التوعية بسياسات الاستدامة في المجالات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية مثل الإعلان على (موقع الكلية/ ورش عمل/ ملصقات...).</p> <p>٣/٢/٢ محاضرات وكشوف حضور للندوات وورش العمل والتدريبات المتعلقة بالبيئة والاستدامة التي تم إجرائها بالكلية. ٤/٢/٢ وجود تقارير توضح عدد الأبحاث العلمية الموجه لخدمة أهداف التنمية المستدامة. ٥/٢/٢ وجود تقارير توضح عدد المشروعات الطلابية الموجه لخدمة أهداف التنمية المستدامة. ٦/٢/٢ وجود تقارير توضح عدد الدراسات التي أجريت لتحديد احتياجات سوق العمل. ٧/٢/٢ وجود خطة تدريبية تتناسب مع احتياجات الخريجون. ٨/٢/٢ وجود تقارير توضح عدد ملتقيات التوظيف. ٩/٢/٢ وجود تقارير توضح عدد بروتوكولات التعاون التي تمت بين كلية التربية والأطراف المجتمعية مثل (مديريات التربية والتعليم، المدارس الخاصة، مؤسسات المجتمع المدني).</p> <p>١٠/٢/٢ عدد القوافل</p>		

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
٢		<p>التدخلين داخل الحرم الجامعي للكلية.</p> <ul style="list-style-type: none"> إعداد مشروعات موجهة لمواجهة التغيرات المناخية. 	<p>التربوية التي قامت بها كلية التربية لتقديم ندوات توعوية للأطراف المجتمعية.</p> <p>١١/٢/٢ وجود تقارير توضح نسب توفير المستلزمات التعليمية للمدرجات و المعامل الطلابية طبقا للاحتياجات.</p> <p>١٢/٢/٢ الامتحانات والمقررات الدراسية التي تم تحويلها الإلكتروني لتقليل استخدام الورق.</p> <p>١٣/٢/٢ وجود برنامج لإعادة تدوير المخلفات.</p> <p>١٤/٢/٢ وجود أليات لترشيد استهلاك الطاقة والمياه داخل الحرم الجامعي للكلية</p> <p>١٥/٢/٢ وجود وحدات ذات طابع خاص تقدم استشارات مجتمعية وبحثية فيما يخص حماية مصادر المياه وترشيد الاستهلاك والتحول لمصادر الطاقة البديلة، تخفيف الأثار السلبية الناتجة عن تغييرات المناخ.</p> <p>١٦/٢/٢ وجود إجراءات للحد من التدخلين داخل الحرم الجامعي للكلية.</p> <p>١٧/٢/٢ وجود مشروعات موجهة لمواجهة التغيرات المناخية.</p>		
٣	إدارة الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية بشكل مبتكر و متميز	<p>١/٣ حصر الخدمات المرتبطة بالخطوة الاستراتيجية للكلية وتقسيمها إلى (خدمات تعليمية، خدمات بحثية، خدمات مجتمعية).</p> <p>٢/٣ تحديد المسؤولين عن الخدمات والعمليات المرتبطة بها وبيان أدوارهم</p>	<ul style="list-style-type: none"> ١/١/٣ وجود قاعدة بيانات توفر المعلومات الكافية حول الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية التي تقدمها الكلية. ١/٢/٣ وجود توصيف وظيفي يوضح مهامها 	<ul style="list-style-type: none"> مجلس الكلية. القيادات الأكاديمية. فريق التميز الحكومي بالكلية. فريق الجودة بالكلية. 	مستمر

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<p>ومسؤولياتهم في إدارة وتطوير هيكل العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات لمنع التداخل والأزدواجية في أداء المهام وتنفيذ العمليات المرتبطة بتقديم الخدمات.</p> <p>٣/٣ التقصي لتحديد احتياجات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية والمشكلات المتعلقة بها.</p> <p>٤/٣ تطوير الخدمات بصفة مستمرة لتتوافق مع التغيير في اتجاهات المستفيدين منها وتتوافق مع متطلبات سوق العمل، ومن أمثلة ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"> تطوير العمليات المتعلقة بالكنترول والرقص وإعلان النتائج بالاعتماد على نظام الكتروني يسهل من عمليات رصد درجات الطلاب ويتسم بالسرعة والدقة والكفاءة في استخراج النتائج وإعلانها. تطوير الخدمات التي تقدمها الوحدات بالكلية كوحدة الخريجين من خلال عقد بروتوكولات تعاون بين الكلية والمدارس الخاصة لتوفير فرص عمل لخريجي الكلية، والتواصل المستمر مع الأطراف المجتمعية للتعرف على متطلبات سوق العمل وتوفير برامج تدريبية تمد خريجها بالمهارات المطلوبة لسوق العمل. <p>٥/٣ تصميم خدمات جديدة تتوافق مع اتجاهات المستفيدين والمستحدثات المعرفية والتكنولوجية وهي كالآتي:</p> <ul style="list-style-type: none"> توفير منح دراسية داخلية للطلاب. توفير أنشطة 	<p>ومسؤوليات كل من الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.</p> <p>١/٣/٣ وجود استمارات لتحديد احتياجات المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية.</p> <p>١/٤/٣ وجود تقارير توضح عدد الخدمات التي تم تطويرها بشكل يتوافق مع اتجاهات المستفيدين منها، ومع متطلبات سوق العمل.</p> <p>٢/٤/٣ وجود وثائق تدل على إعلان نتائج الطلاب في مواعيدها المقرر الإعلان فيها مسبقاً.</p> <p>٣/٤/٣ وجود تقارير توضح عدد الشراكات المفعلة في تقديم الخدمات المشتركة.</p> <p>٤/٤/٣ وجود تقارير توضح نسبة الخريجين الذين تم توفير فرص عمل لهم من خلال الكلية.</p> <p>١/٥/٣ وجود تقارير توضح عدد الخدمات الجديدة التي تم استحداثها ومدى توافقها مع اتجاهات المستفيدين والمستحدثات المعرفية والتكنولوجية.</p> <p>٢/٥/٣ وجود تقارير توضح نسبة طلاب البكالوريوس المستفيدين من المنح الدراسية الداخلية.</p> <p>٣/٥/٣ وجود تقارير توضح نسبة طلاب البكالوريوس المستفيدين من التدريب الصيفي.</p> <p>٤/٥/٣ وجود تقارير توضح نسبة البرامج التدريبية المجانية لتنمية</p>	<p>فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية.</p> <p>أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>الجهاز الإداري.</p>	

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<p>طلابية صيفية للطلاب.</p> <ul style="list-style-type: none"> توفير برامج تدريبية مجانية لتنمية مهارات الطلاب. استحداث برامج مميزة جديدة بالكلية، واستحداث برامج جديدة لتحقيق التنمية المستدامة وفقا لرؤية مصر ٢٠٣٠. <p>٦/٣ إعداد وتطبيق معايير لتقييم جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.</p> <p>٧/٣ توفير التدريب اللازم لتنمية مهارات القائمين على تقديم الخدمة.</p> <p>٨/٣ توفير أساليب تحفيزية متنوعة لجذب المستفيدين للاقبال على طلب الخدمة (كتخفيض ثمن الخدمة، الحصول على برامج تلقي قبول واستحسان في سوق العمل).</p> <p>٩/٣ توفير وسائل اتصال تكنولوجية كالتواصل عبر البريد الإلكتروني بين مقدمي الخدمات من (أعضاء هيئة التدريس والإداريين) والمستفيدين من الخدمات، أو من خلال استمارات أو صندوق شكاوي أو تخصيص أرقام تليفونات لتلقي الشكاوي أو موقع الكتروني: تطلع رأي المستفيدين حول مدى رضاهم عن جودة الخدمات المقدمة لهم، واتخاذ إجراءات تصحيحية بناء على آرائهم.</p>	<p>مهارات الطلاب.</p> <p>٥/٥/٣ وجود برامج دراسية بالكلية تتوافق مع استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠.</p> <p>١/٦/٣ وجود مقاييس أداء لتقييم جودة الخدمات المقدمة للمستفيدين.</p> <p>١/٧/٣ وجود برامج تدريبية لتنمية مهارات القائمين على تقديم الخدمة.</p> <p>١/٨/٣ وجود تقارير توضح زيادة الطلب على الخدمات التي تقدمها الكلية.</p> <p>١/٩/٣ وجود نظام لتلقي اقتراحات وشكاوي المستفيدين من الخدمات.</p> <p>١/١٠/٣ وجود تقارير توضح نتائج استطلاع رأي المستفيدين حول رضاهم عن جودة الخدمات المقدمة لهم، والإجراءات التصحيحية التي اتخذت بناء على ذلك.</p>		
٤	التحول نحو الحكومة الإلكترونية/ الذكية	<p>١/٤ تشكيل فريق يكون مسؤول عن وضع وتطبيق خطط وسياسات للتحول نحو الحكومة الإلكترونية.</p> <p>٢/٤ نشر الثقافة الرقمية وذلك من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> توفير أدلة إرشادية تمكن 	<p>١/١/٤ وجود خطط وسياسات للتحول نحو الحكومة الإلكترونية للكلية.</p> <p>١/٢/٤ وجود أدلة إرشادية، وورش عمل لنشر ثقافة التحول نحو</p>	<ul style="list-style-type: none"> مجلس الكلية. القيادات الأكاديمية. فريق التميز الحكومي بالكلية. فريق الجودة 	مستمر

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<p>أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهات الإداري والمستفيدين من استخدام الخدمات الإلكترونية للكلية.</p> <p>التوعية بإيجابيات التحول نحو الحكومة الإلكترونية في جميع وظائف الكلية، ودعم ثقافة أن الهدف من التحول نحو الحكومة الإلكترونية هو خدمة المستفيدين وتحقيق رضاهم من خلال ورش العمل.</p> <p>٣/٤ توفير البرامج التدريبية الموجهة لتنمية المهارات الرقمية للجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية.</p> <p>٤/٤ وضع نظم وحوافز لزيادة دافعية للجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية نحو التحول الرقمي.</p> <p>٥/٤ استقطاب الكلية للأفراد المؤهلين في نظم المعلومات والبرمجة والتصميم البرامج الرقمية اللازمة لتقديم الخدمات الكترونياً.</p> <p>٦/٤ توفير بنية تحتية متقدمة لاستخدام الخدمات الإلكترونية في مختلف قطاعات الكلية وعملياتها وذلك من خلال:</p> <p>إنشاء مكتبة رقمية للكلية مزودة بأحدث المراجع العلمية في جميع تخصصات العلم المختلفة، تتيح للمستفيدين الاطلاع على المخزون المعرفي وإمكانية تحميله.</p> <p>إعداد وتجهيز قاعات المحاضرات والتدريب بالكلية بالبنية التحتية التكنولوجية بحيث تشمل على (حواسيب،</p>	<p>الحكومة الإلكترونية ١/٣/٤ وجود تقارير توضح عدد المتدربين من الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري على المهارات الرقمية.</p> <p>١/٤/٤ وجود نظم وحوافز لزيادة دافعية للجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بالكلية نحو التحول الرقمي.</p> <p>١/٥/٤ وجود أفراد مؤهلين في نظم المعلومات والبرمجة.</p> <p>١/٦/٤ وجود بنية تحتية متقدمة لاستخدام الخدمات الإلكترونية في مختلف قطاعات الكلية وعملياتها وخدماتها.</p> <p>٢/٦/٤ وجود مكتبة رقمية للكلية تتيح للمستفيدين الاطلاع على المخزون المعرفي وإمكانية تحميله.</p> <p>٣/٦/٤ وجود قاعات للمحاضرات والتدريب بالكلية مزودة بالبنية التحتية التكنولوجية.</p> <p>٤/٦/٤ وجود معامل افتراضية بالكلية.</p> <p>٥/٦/٤ وجود مركز للاختبارات الإلكترونية بالكلية.</p> <p>١/٧/٤ وجود موقع الكتروني للكلية لتقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية يفي باحتياجات شركاء الجامعة وجميع المستفيدين.</p> <p>٢/٧/٤ وجود تطبيقات ذكية بالكلية تمكنها من تقديم خدماتها الجامعية عن بعد.</p> <p>٣/٧/٤ تفعيل منظومة الدفع الإلكتروني لتشمل دفع مصاريف الكتاب الجامعي.</p>	<p>بالكلية.</p> <p>فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية.</p> <p>أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>الجهاز الإداري.</p>	

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<p>اجهزة استنشعار، كاميرات مراقبة، سبورات ذكية، شاشات عرض، أنظمة اتصال..).</p> <p>■ إنشاء معامل افتراضية بالكلية تتيح للطلاب إجراء التجارب العملية عبر الإنترنت واستكشاف المفاهيم والنظريات دون الدخول إلى معمل حقيقي كما إنها توفر تجربة تعليمية واقعية، وتساعد علي حل مشكلة نقص الإمكانيات في كليات الجامعة، وتساعد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي تقييم الطلاب بشكل الكتروني.</p> <p>■ إنشاء مركز للاختبارات الإلكترونية بالكلية بشكل يتناسب مع الكثافة الطلابية بها وتزويده بأحدث الأجهزة التكنولوجية لإجراء الاختبارات والتصحيح الإلكتروني مع مراعاة توفير برامج لمراقبة الطلاب الكترونيا في حالة التقييم عن بعد.</p> <p>٧/٤ تطوير وإدارة الموقع الإلكتروني للكلية لتقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية ، وذلك من خلال:</p> <p>■ توفير تطبيقات ذكية بالكلية تمكنها من تقديم خدماتها الجامعية عن بعد بحيث تيسر علي المستخدمين الوصول للخدمة في أسرع وقت وأقل جهد.</p> <p>■ تطوير منظومة الدفع الإلكتروني بحيث لا يقتصر فقط على دفع المصروفات بل يشمل دفع مصاريف</p>	<p>٤/٧/٤ وجود خدمة الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني للطلاب.</p> <p>٥/٧/٤ وجود مقررات رقمية.</p> <p>٦/٧/٤ وجود بنوك أسئلة رقمية ونماذج إجابة لها على موقع الكلية.</p> <p>٧/٧/٤ وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية ونظرائها المحلية والدولية للنشر الإلكتروني.</p> <p>١/٨/٤ وجود أنظمة معلومات تمكن إدارة الكلية من الحصول على دلالات ومؤشرات تتعلق بنسب حضور أعضاء هيئة التدريس ونتائج الطلاب ليسهل نظام التقويم والمتابعة.</p> <p>١/٩/٤ وجود سياسات ومعايير خاصة بتأمين المعلومات.</p> <p>١/١٠/٤ وجود آليات لقياس درجة رضا المستخدمين من الخدمات الإلكترونية التي تقدمها الكلية .</p>		

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<p>الكتاب الجامعي لتسهيل الشراء والتحميل في أي وقت مما يؤدي إلى توفير وقت ومجهود الطلاب.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ إتاحة الكلية خدمة الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني للطلاب. ▪ تطوير المقررات الأكاديمية وفق المستجدات التكنولوجية والمعرفي ورقمته هذه المقررات في قواعد البيانات الخاصة بالكلية. ▪ إتاحة المقررات التعليمية وسهولة الوصول إليها على نظام إدارة التعلم بالكلية <p>(Books, links, videos,).</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ إتاحة بنوك أسئلة رقمية ونماذج إجابة لها على موقع الكلية بحيث يمكن للطلاب الاطلاع عليها ومراجعتها في أي وقت. ▪ إجراء بروتوكولات تعاون بين الكلية ونظرائها المحلية والدولية للنشر الإلكتروني <p>٨/٤ توفير أنظمة معلومات تمكن إدارة الكلية من الحصول على دلالات ومؤشرات تتعلق بنسب حضور أعضاء هيئة التدريس ونتائج الطلاب ليسهل نظام التقويم والمتابعة</p> <p>٩/٤ توفير سياسات ومعايير خاصة بنامين المعلومات مع إجراء اختبارات دورية لضمان الحماية</p> <p>١٠/٤ وضع آليات لقياس درجة رضا المستفيدين من الخدمات الإلكترونية التي تقدمها الكلية وتقييم فعالية وكفاءة هذه الخدمات.</p>			

الغاية الثانية: تشجيع الابتكار بكلية التربية جامعة بنيها لإعداد وتنفيذ المبادرات الريادية والمبتكرة.:

جدول رقم (٢٢) الأهداف الاستراتيجية المقترحة لتنفيذ الغاية الثانية

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
١	استشراف المستقبل لفهم المتغيرات المحيطة بكلية التربية وبناء نماذج مستقبلية لها.	١/١/١ الاستفادة من خبرات المتخصصين في التخطيط الاستراتيجي في تقديم دورات تدريبية وورش عمل لبناء الثقافة في مجال استشراف المستقبل وتطبيق أدواته في مجالات عمل الكلية. ٢/١ تطوير الوعي المستقبلي والاهتمام بالدراسات المستقبلية من خلال البرامج التعليمية المختلفة بالكلية. ٣/١ تعزيز الاهتمام بالمجالات البحثية الخاصة باستشراف المستقبل. ٤/١ تنمية مهارات التخطيط واتخاذ القرار والتنبؤ والتوقع المحسوب للنتائج لدى منسوبي الكلية (الجهاز الأكاديمي والإداري). ٥/١ التعاون بين الكلية والمؤسسات البحثية التي تدعم التوجه نحو اكتساب وتنمية مهارات استشراف المستقبل لدى منسوبي الكلية. ٦/١ استحداث وحدات إدارية جديدة تهتم بالدراسات المستقبلية واستشراف المستقبل. ٧/١ توفير معلومات كافية حول البدائل التي يمكن الاستعانة بها في تحديد الخبرات المستقبلية والاستفادة المثلى من الموارد والإمكانات المتاحة. ٨/١ تضمين أنشطة تعليمية بالمقررات الدراسية تعتمد على إثارة خيال المتعلمين وتنمي القدرة على بناء تصورات وبدائل مختلفة للمشكلات المجتمعية".	١/١/١ وجود تقارير توضح عدد ورش التوعية والتدريب في مجال استشراف المستقبل التي تم عقدها للجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري في الكلية. ٢/١/١ وجود تقارير توضح نسبة المتدربين في مجال استشراف المستقبل إلى إجمالي عدد الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري في الكلية. ١/٢/١ وجود تقارير لتقييم جودة الدراسات المستقبلية التي تم بناء عليها وضع الاستراتيجيات والسياسات والمبادرات من خلال تقييم دقة المخرجات. ١/٣/١ وجود تقارير توضح نتائج البحوث والدراسات التي قامت الكلية بنشرها في مجال استشراف المستقبل. ٢/٣/١ وجود تقارير توضح نسبة التغير في عناصر الخطة البحثية التي تناولت استشراف المستقبل بين الخطة البحثية ٢٠١٧-٢٠٢٢ والخطة البحثية ٢٠٢٣-٢٠٣٠. ١/٤/١ وجود أدوات مستخدمة في استشراف المستقبل والتي تم التدريب عليها. ١/٥/١ وجود مبادرات ومشاريع تم تطويرها واستنتاجها بناء على تحليل التوجهات العالمية المستقبلية. ٢/٥/١ وجود تقارير توضح نتائج التغييرات والتطويرات المؤسسية	فريق التميز بالكلية. وحدة ضمان الجودة بالكلية. وحدة التخطيط الاستراتيجي بالكلية. بالتعاون مع وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة. وحدة التدريب بالكلية. مجلس الكلية. القيادات الأكاديمية والإدارية. الأقسام الأكاديمية. وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا.	مستمر

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
			<p>بناءً على تطبيق أدوات استشراف المستقبل.</p> <p>١/٦/١ وجود تقارير توضح النتائج المتحققة من اقتناص الفرص نتيجة لسرعة ومرونة الكلية في اتخاذ القرارات المستقبلية.</p> <p>٢/٦/١ وجود تقارير توضح النتائج التي مكنت الكلية من تحقيق الريادة نتيجة استشراف المستقبل.</p> <p>١/٧/١ وجود قاعدة معرفية تلزم لصياغة الاستراتيجية ورسم الخطط المستقبلية</p> <p>٢/٧/١ وجود تقارير توضح نسبة التغيير في عناصر الخطة التنفيذية التي تناولت استشراف المستقبل بين الخطة الاستراتيجية ٢٠١٧-٢٠٢٢ والخطة الاستراتيجية ٢٠٢٣-٢٠٣٠.</p> <p>١/٨/١ وجود مقررات ابتكارية لتنمية مهارات الاستشراف والابداع.</p> <p>٢/٨/١ وجود طلاب ومخرجون قادرين على المنافسة ويمتلكون مهارات تتناسب مع متطلبات سوق العمل.</p>		
٢	إدارة الابتكار لتنفيذ عمليات ومهام كلية التربية وتقديم خدمات جديدة مبتكرة لإرضاء المستفيدين.	<p>١/٢ تنفيذ برامج لنشر ثقافة الابتكار وبناء قدرات الموارد البشرية لتمكينها من المساهمة بفاعلية في أنشطة الابتكار.</p> <p>٢/٢ تطوير وتطبيق سياسات واستراتيجيات لإدارة الابتكار تتضمن استخدام معايير واضحة لتحديد أولويات فرص التحسين والتطوير التي تحتاج حلولاً مبتكرة ضمن مجال المهام الرئيسية وطبيعة عمل</p>	<p>١/١/٢ وجود تقارير توضح عدد الورش والفعاليات التي تنظمها الكلية في مجال الابتكار.</p> <p>٢/١/٢ عدد المتدربين في مجال الابتكار.</p> <p>١/٢/٢ وجود تقارير توضح عدد العمليات المعاد تصميمها الناتجة عن أفكار ابتكارية.</p> <p>١/٣/٢ وجود تقارير توضح نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جائزة الجامعة التقديرية</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا. ▪ القيادات الأكاديمية. ▪ وحدة ضمان الجودة بالكلية ▪ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ▪ وحدة التدريب بالكلية. 	مستمر

م	الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة التنفيذية	مؤشرات الإنجاز	جهة التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
		<p>وخدمات الكلية.</p> <p>٣/٢ توفير بيئة عمل وقياسات ملائمة وأدوات تحفز الموارد البشرية والمتعاملين والمعنيين على المشاركة في أنشطة الابتكار المرتبطة بعمل الكلية وبما يتوافق مع معايير وأدلة عمل برامج الابتكار في الحكومة.</p> <p>٤/٢ بناء شراكات فاعلة مع الجامعات/المؤسسات الأكاديمية ومراكز البحث العلمي والمعنيين في القطاع الحكومي والخاص لدعم عملية الابتكار وبما يضمن التكامل واستفادة جميع الأطراف من الإمكانيات والموارد المتاحة للابتكار والاستثمار في الأبحاث والتجارب العملية.</p> <p>٥/٢ طرح بدائل ابتكارية تزيد من كفاءة وفاعلية الكلية.</p> <p>٦/٢ تفعيل دور الحاضنة التربوية للأفكار البحثية المبدعة بالكلية لتحفيز البحث العلمي والابتكار وتسويق الأبحاث العلمية والتطبيقية.</p> <p>٧/٢ تفعيل دور مكتب الدعم الفني للبحوث العلمية والنشر الدولي وتقديم حوافز للمتميزين.</p>	<p>والتشجيعية.</p> <p>٢/٣/٢ وجود تقارير توضح نسبة أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جائزة النشر الدولي.</p> <p>١/٤/٢ وجود تقارير توضح المشاريع و البرامج الابتكارية المنفذة مع الشركاء من المؤسسات الحكومية والخاصة</p> <p>٢/٤/٢ وجود تقارير توضح عدد الأبحاث الحاصلة على براءات اختراع/حقوق الملكية الفكرية.</p> <p>١/٥/٢ وجود تقارير توضح النتائج المادية وغير المادية التي حققتها الكلية نتيجة لتطبيق الابتكارات في مجال عملها من استراتيجيات وعمليات وخدمات مبتكرة.</p> <p>١/٦/٢ وجود حاضنة تربوية مفعلة لتحفيز البحث العلمي والابتكار وتسويق الأبحاث العلمية والتطبيقية.</p> <p>١/٧/٢ وجود صندوق مفعّل لدعم البحوث العلمية والنشر الدولي وتقديم حوافز للمتميزين.</p>		

الغاية الثالثة: توافر مميزات التميز بكلية التربية جامعة بني سويف
جدول رقم (٢٣) الأهداف الاستراتيجية المقترحة لتنفيذ الغاية الثالثة

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الإطار الزمني المقترح
١	الاستثمار في رأس المال البشري وتحقيق استدامته وزيادة	١/١ تحديد الاحتياجات التدريبية بناءً على أسس ومعلومات دقيقة (من خلال استمارة تحديد	١/١/١ وجود برامج تدريبية تتلاءم مع الاحتياجات الفعلية لراس	<ul style="list-style-type: none"> فريق التميز بالكلية. وحدة ضمان الجودة بالكلية. 	مستمر

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
	كفاءته	<p>(الجدارات).</p> <p>٢/١ إعداد خطة تدريبية خمسية باستخدام أشكال التدريب والتعليم المستمر المختلفة وتنفيذها بشكل يضمن إكساب الموارد البشرية المعارف والمهارات والسلوكيات المطلوبة.</p> <p>٣/١ مكافأة الإنجازات الرائدة والابتكارات علي جميع المستويات بالكلية وخلق التنافس الإيجابي فيما بينهم.</p> <p>٤/١ التعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري.</p> <p>٥/١ تعزيز بيئة العمل الإيجابية داخل الكلية لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لرأس المال البشري بالكلية.</p> <p>٦/١ تحديد المهارات والجدارات السلوكية وقدرات الموارد البشرية اللازمة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للكلية وبما يتوافق مع الهيكل التنظيمي والإطار العام للعمليات ووضع الخطط اللازمة لتوفيرها.</p> <p>٧/١ تمكين الموارد البشرية وضمان حصولهم على المعلومات والصلاحيات اللازمة لضمان مساهمتهم القصوى في تحقيق أهداف الكلية.</p> <p>٨/١ الإهتمام بالتغذية الراجعة المستمرة عن الرضا الوظيفي لرأس المال البشري لتحسين وتحفيز الأداء بالكلية.</p> <p>٩/١ قياس فاعلية وأثر التدريب على أداء وسلوك الموارد البشرية في تقديم الخدمات للمستفيدين</p> <p>١٠/١ ربط التقدم الوظيفي والمكافآت والحوافز بنتائج</p>	<p>المال البشري بالكلية.</p> <p>١/٢/١ وجود خطة تدريبية خمسية ومعلنة بالكلية.</p> <p>٢/٢/١ وجود تقارير توضح نسب ما تم تنفيذه من الخطة التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.</p> <p>٣/٢/١ وجود تقارير توضح معدل الساعات التدريبية لكل موظف.</p> <p>٤/٢/١ وجود تقارير توضح نتائج تقييم أثر التدريب.</p> <p>١/٣/١ وجود تقارير توضح نسبة العاملين الحاصلين على مكافآت سنوياً.</p> <p>١/٤/١ وجود خطة للتعامل مع حالات العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري.</p> <p>٢/٤/١ وجود تقارير توضح أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري مقارنة بالأعباء الوظيفية.</p> <p>١/٥/١ وجود تقارير توضح متوسط نصيب عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الإنفاق على البحث والنشر العلمي.</p> <p>٢/٥/١ وجود نتائج استبيانات توضح رضا الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري عن بيئة العمل.</p> <p>١/٦/١ وجود نتائج استبيانات توضح نتائج مؤشرات تنمية الموارد البشرية مثل:</p>	<p>وحدة التخطيط الاستراتيجي .</p> <p>وحدة التدريب بالكلية.</p> <p>الأقسام الأكاديمية</p> <p>مدير الكلية.</p> <p>القيادات الأكاديمية والإدارية العليا.</p> <p>مجلس الكلية.</p> <p>وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا.</p>	

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
			<ul style="list-style-type: none"> ■ الإنتاجية. ■ الكفاءات المطلوبة ■ مقارنة بالكفاءات المتوفرة. ■ ١/٧/١ وجود تقارير توضح مؤشرات التحفيز والمشاركة مثل: ■ معدل الاقتراحات المقدمة سنويا. ■ نسبة الاقتراحات المطبقة إلى الاقتراحات المقدمة. ■ ١/٨/١ وجود تقارير توضح نتائج مؤشرات الرضا والإيجابية مثل: ■ متوسط عدد أيام الغياب لكل موظف. ■ نسبة ترك العمل مثل إجازة بدون راتب أو الاستقالة. ■ معدل الإجازات المرضية لكل موظف. ■ عدد الملاحظات والتظلمات من قبل الموظفين ونسبة معالجتها. ■ ١/٩/١ وجود تقارير توضح نتائج الخدمات المقدمة للموارد البشرية مثل: ■ نسبة الخفض في تكلفة الخدمة. ■ نسبة الزيادة في المخرجات مع الحفاظ على نفس المدخلات. ■ الوقت اللازم لتقديم الخدمات. ■ نسبة الأخطاء في أداء العمل قبل التدريب وبعده. ■ ١/١٠/١ وجود مكافآت للعمل المتميز تخضع لقانون العاملين بالدولة 		

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
			لتضمن الشفافية وتكافؤ الفرص مثل جائزة الموظف المثالي والعامل المثالي والأم المثالية.		
٢	إدارة الممتلكات والموارد بكفاءة وفاعلية	<p>١/٢ تطبيق سياسات وخطط طويلة المدى لإدارة الممتلكات من مباني ومرافق ومعدات وأجهزة تدعم سياسات واستراتيجية الكلية.</p> <p>٢/٢ تطبيق المواصفات والمعايير البيئية في عمليات الكلية مثل عمليات الشراء، واستخدام المواد الصديقة للبيئة بما يضمن المحافظة على البيئة والموارد غير المتجددة.</p> <p>٣/٢ تصميم عمليات التخطيط المالي وعمليات الضبط الداخلي والرقابة والمراجعة وإعداد التقارير المالية لضمان الاستخدام الأمثل للموارد بكفاءة وفاعلية.</p> <p>٤/٢ تطبيق مبادئ حساب التكاليف للعمليات والخدمات لضمان رفع كفاءتها وتطبيق برامج لترشيد النفقات.</p> <p>٥/٢ وضع سياسة خاصة بالجرد والتكهن والاستهلاك حيث توفر السياسة الاستخدام الأمثل للممتلكات والمرافق الموجودة بالكلية.</p> <p>٦/٢ عمل عروض على الشركات والموردين للحصول على أفضل عروض وخدمات بأقل الأسعار وذلك تطبيقاً لسياسة تطوير التعامل مع الموردين.</p> <p>٧/٢ الشفافية في نشر معايير اختيار الموردين والتعامل معهم وتقييم أدائهم مثل:</p> <ul style="list-style-type: none"> حالات تعديل ومراجعة العقود. تقييم أداء وتصنيف الموردين. 	<p>١/١/٢ وجود وثائق وبمعايير للحكم على كفاءة الاستعمال، وكفاءة وفاعلية عمليات الصيانة.</p> <p>١/٢/٢ وجود تقارير توضح نسبة الخفض في النفقات المرتبطة بالمشتريات نتيجة إعادة التدوير.</p> <p>٢/٢/٢ وجود تقارير توضح نتائج استخدام التقنيات الصديقة للبيئة في العمليات والخدمات.</p> <p>٣/٢/٢ وجود تقارير توضح حجم المواد التي تم إعادة استخدامها/تدويرها.</p> <p>٤/٢/٢ وجود تقارير توضح نسبة استخدام الطاقة النظيفة.</p> <p>١/٣/٢ وجود تقارير توضح دقة التخطيط المالي للمصروفات والإيرادات.</p> <p>٢/٣/٢ وجود تقارير توضح دقة إعداد الميزانية.</p> <p>١/٤/٢ وجود تقارير توضح نسبة الالتزام بالموازنة السنوية (إيرادات ومصروفات).</p> <p>٢/٤/٢ وجود تقارير توضح نتائج الخفض في النفقات المرتبطة بإدارة الممتلكات.</p> <p>٣/٤/٢ وجود تقارير توضح نتائج الخفض في استهلاك الكهرباء والمياه.</p>	<p>إدارة المشتريات والمخازن.</p> <p>إدارة الموازنة والحسابات.</p> <p>مركز المعلومات والاستشارات التربوية.</p> <p>إدارة المعامل والوسائل التعليمية.</p> <p>منسقي البرامج المميزة.</p> <p>مدير الكلية.</p> <p>مجلس الكلية.</p>	مستمر

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
		٨/٢ استحداث المراكز والوحدات لتلبية احتياجات التطوير وتحقيق رسالة وأهداف الكلية وزيادة الموارد الذاتية بالكلية. ٩/٢ التعاقد مع شركات تقوم بالصيانة الدورية للمنشآت والمرافق والأجهزة للحفاظ عليها لإتمام عملية التعلم بالكلية بكفاءة وفاعلية. ١٠/٢ الإدارة المثلى للمستودعات والمخزون.	٤/٤/٢ وجود تقارير توضح نتائج الخفض في النفقات الناتجة عن برامج ترشيد النفقات. ٥/٤/٢ نتائج الخفض في تكاليف الخدمات والعمليات. ١/٥/٢ وجود تقارير توضح نتائج الخفض في استهلاك المواد (الأوراق، والوقود، أحبار الطباعة وغيرها). ١/٦/٢ وجود تقارير توضح نسبة الموردين من الشركات الصغيرة والمتناهية الصغر. ١/٧/٢ وجود تقارير توضح نتائج تقييم الموردين مثل: ■ عدد شكاوى ومقترحات الموردين . ■ عدد رسائل الشكر من الموردين. ■ ٢ /٧/٢ وجود تقارير توضح نتائج التعامل مع الملاحظات الخاصة بالموردين. ■ ٣/٧/٢ وجود تقارير توضح نسبة شكاوى الموردين التي تم الاستجابة لها ضمن الوقت المحدد ■ ١/٨/٢ وجود تقارير توضح العائد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص. ■ ٢/٨/٢ وجود تقارير توضح نسبة زيادة الموارد الذاتية للكلية. ■ ٣/٨/٢ وجود تقارير توضح العائد من البرامج الخاصة. ■ ١/٩/٢ وجود تقارير		

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
			<p>توضح نسبة تنفيذ خطة الصيانة الوقائية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ٢/٩/٢ وجود تقارير توضح كفاءة وفاعلية عمليات الصيانة. ١/١٠/٢ وجود تقارير توضح نتائج الخفض في التفتقات المرتبطة بإدارة الممتلكات. 		
٣	تطبيق الحوكمة بما يضمن تحقيق مبدأ المساءلة والشفافية والالتزام بالتشريعات والقوانين.	<p>١/٣ تطوير وتحديث الهيكل التنظيمي للكلية بشكل يلائم حجم وتنوع أنشطة الكلية.</p> <p>٢/٣ تحديث التوصيف الوظيفي في ضوء تحديث الهيكل التنظيمي ويتضمن تحديدا للمهام الوظيفية القيادية والأكاديمية والإدارية والفنية ويمثل هذا التوصيف الأساس للعمل بالوظائف المختلفة بالكلية.</p> <p>٣/٣ اختيار القيادات الأكاديمية وفقا للمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.</p> <p>٤/٣ إعلان القيم الجوهرية للكلية وإرسالها إلى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن طريق مجالس الأقسام حتى تكون متاحة للمعنيين وذلك لضمان الشفافية وتطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز.</p> <p>٥/٣ توفير آليات متابعة تقييم للقيادات الأكاديمية والإدارية وأداء الجهاز الإداري والرضا الوظيفي والمعنيين ذو الصلة داخل وخارج الكلية من فئات المجتمع المختلفة من خلال استطلاعات الرأي والاستبيانات.</p> <p>٦/٣ تنفيذ كل ما يرد في تقارير التقييم والتدقيق من الجهات المعنية بالمتابعة والرقابة الإدارية والمالية مثل</p>	<ul style="list-style-type: none"> ١/١/٣ وجود هيكل تنظيمي للكلية يتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها. ١/٢/٣ وجود توصيف وظيفي يحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقا للهيكل التنظيمي ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسئوليات. ١/٣/٣ وجود لجنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. ٢/٣/٣ وجود معايير اختيار القيادات الأكاديمية. ٣/٣/٣ وجود معايير لاختيار القيادات الإدارية. ٤/٣/٣ وجود تقارير توضح تقييم نمط القيادات الأكاديمية (عميد الكلية - وكيل الكلية). ٥/٣/٣ وجود تقارير توضح تقييم نمط القيادات الإدارية. ٤/٣ وجود قيم معلنة لضمان الشفافية وتطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز. 	<p>إدارة الموازنة والحسابات وعميد الكلية وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب مدير الكلية مجلس الكلية وحدة تكنولوجيا المعلومات وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p>	مستمر

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
		<p>تقارير الجهاز المركزي للمحاسبات . ٧/٣ العمل على رضا الأطراف المعنية عن الخدمات التي تقدمها الكلية وتقليل عدد التظلمات والشكاوى. ٨/٣ اتخاذ الكلية لقرارات تأديبية ضد المخالفين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ١/٥/٣ وجود آليات معتمدة للمساءلة والمحاسبية ومتابعة أداء الكوادر البشرية (الأكاديمية والإدارية) في الكلية. ▪ ٢/٥/٣ وجود نتائج استبيانات توضح رضا الطلاب عن معالجة التظلمات لأعمال التصحيح والرصد وإعلان النتيجة. ▪ ٣/٥/٣ وجود نتائج استبيانات توضح رضا العاملين عن معالجة التظلمات. ▪ ٤/٥/٣ وجود نتائج استبيانات توضح رضا العاملين عن العدالة في المكافآت. ▪ ٥/٥/٣ وجود نتائج استبيانات توضح رضا الطلاب عن آليات التعامل مع الشكاوي المختلفة. ▪ ١/٦/٣ عدد الملاحظات الواردة في تقارير الجهاز المركزي للمحاسبات. ▪ ٢/٦/٣ وجود تقارير توضح نسبة الملاحظات التي تم إغلاقها خلال الفترة الزمنية المحددة للإغلاق. ▪ ١/٧/٣ وجود وثائق توضح عدد التظلمات المقبولة لأعمال التصحيح والرصد وإعلان النتيجة إلكترونيا. ▪ ٧/٣ وجود وثائق توضح ٢ عدد التظلمات الإدارية للعاملين من 		

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
			<p>غير أعضاء هيئة التدريس.</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ ٧/٣ وجود وثائق توضح ٣ عدد الشكاوى الواردة من منظومة الشكاوى الحكومية الموحدة. ▪ ٤/٧/٣ عدد القضايا المرفوعة علي الكلية. ▪ ٥/٧/٣ وجود وثائق توضح عدد التظلمات الواردة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ▪ ١/٨/٣ وجود وثائق تدل على تنفيذ قرارات تأديبية ضد المخالفين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 		
٤	تطبيق برامج لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال	<p>١/٤ نشر ثقافة إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال بين منسوبي الكلية وذلك من خلال:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ عمل دورات تدريبية لجميع العاملين بالكلية عن كيفية التعامل مع الأزمات وكيفية تنفيذ خطة الأخلاء. ▪ عقد ورش عمل وندوات تثقيفية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب لتنتق يفهم بماهية إدارة المخاطر وأهدافها وماهيتها وعلاقتها باستمرارية العمل في الكلية. ▪ توفير وإعداد كتيبات وأدلة تثقيفية وتعريفية للمخاطر الجامعية وكيفية استكشافها والتعامل معها. ▪ إنشاء شبكات تواصل إلكترونية بين الكلية والجامعة لتوفير نظم معلومات فعالة عن المخاطر التي تواجه الجامعة وكلياتها المختلفة. ▪ تفعيل التواصل بين مسئولى 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ ١/٤ وجود تقارير توضح عدد ساعات التدريب للعاملين بالكلية للتعامل مع الأزمات ومجابهة المخاطر. ▪ ٢/١/٤ وجود تقارير توضح عدد البرامج التدريبية التي تم تنفيذها الخاصة بالتدريب على إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال وانتقال أثر التدريب. ▪ ٣/١/٤ وجود كتيبات وأدلة تثقيفية وتعريفية للمخاطر. ▪ ٤/١/٤ وجود شبكات تواصل إلكترونية مفعلة بين الكلية والجامعة ومسئولي إدارة الأزمات والمخاطر بالمجتمع المحلي وجميع الأطراف المعنية بجامعة بنها للوقوف المستمر على المخاطر 	<p>مجلس الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير إدارة الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا عميد الكلية</p>	

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
		<p>إدارة الأزمات والمخاطر بالمجتمع المحلي وبين وحدة إدارة المخاطر بالكلية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ التواصل المستمر مع جميع الأطراف المعنية بجامعة بنيها للوقوف المستمر على المخاطر والأزمات المحتمل حدوثها والاستعداد لمواجهتها. ■ استحداث برامج دراسية على مستوى مرحلة الدراسات العليا خاصة بإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال. ■ استحداث برامج دراسية على مستوى مرحلة الدراسات العليا خاصة بإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال كوادر بشرية واعية ومثقة بفكر إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال. ■ ٢/٤ تزويد جميع الأقسام بالكلية بأجهزة إنذار للحريق، وإنشاء مجمع خزانات إطفاء. ■ ٣/٤ إعداد خطط لإدارة ومعالجة المخاطر تتضمن الأنشطة ومسؤوليات التنفيذ والأطر الزمنية والموارد اللازمة والسيبريوهات والخطط البديلة لمواجهة المتغيرات والمستجدات التي يمكن أن تحول دون تحقيق الأهداف الاستراتيجية للكلية وتنفيذ العمليات والخدمات والبرامج. ■ ٤/٤ تفعيل وحدة إدارة المخاطر بالكلية وتحديد هيكلها ومهامها وتوفير كافة الإمكانيات اللازمة لقيامها بعملها. ■ ٥/٤ اعتماد ميزانية مناسبة لوحدة إدارة المخاطر بالكلية لكي تقوم بمهامها في مواجهة المخاطر. ■ ٦/٤ تشكيل فرق عمل لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال مع إعداد توصيف وظيفي لمهامه فهناك فريق عمل إدارة المخاطر 	<p>والأزمات المحتمل حدوثها والاستعداد لمواجهتها.</p> <ul style="list-style-type: none"> ■ ٥/١/٤ وجود برامج دراسية مفعلة على مستوى مرحلة الدراسات العليا خاصة بإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال. ■ ١/٢/٤ وجود أجهزة إنذار للحريق بأقسام الكلية. ■ ٢/٢/٤ وجود مجمع خزانات لإطفاء الحريق بالكلية. ■ ١/٣/٤ وجود خطة للأمن والسلامة بالكلية مع الأخذ في الاعتبار استكمال منظومة الأمن والسلامة في الكلية مثل: ■ مخارج للخروج في حالات الطوارئ والكوارث. ■ أجراس إنذار للحريق. ■ اللوحات الإرشادية وأجهزة استشعار الحريق. ■ ٢/٣/٤ وجود تقارير توضح نسبة تنفيذ خطة التجارب الوهمية (المحاكاة). ■ ٣/٣/٤ وجود تقارير توضح عدد الإجراءات التصحيحية الناتجة من تجارب المحاكاة. ■ ٤/٣/٤ وجود تقارير توضح نسبة الإجراءات التصحيحية التي تم تنفيذها طبقاً للخطة الزمنية المعتمدة لإدارة المخاطر. ■ ٥/٣/٤ وجود تقارير توضح عدد المخاطر 		

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزمني المقترح
		<p>التشغيلية، الاستراتيجية، المالية، القانونية، مع تزويد أعضاء الفريق بكافة البيانات والمعلومات عن المخاطر التي تواجهه الكلية، فضلا عن المراجعة الدورية لنشاط أعضاء الفريق.</p> <p>٧/٤ إصدار وثيقة معتمدة من مجلس الكلية بسياسة الكلية لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال موضح بها) مفهوم المخاطر، تحديد نطاق التطبيق، المبادئ التي تستند إليها، المسئوليات والمهام، كيفية الاستمرار في العمل رغم الأزمات والمخاطر المؤسسية).</p> <p>٨/٤ يتم مخاطبة الحماية المدنية بالمعاينة الشاملة لمبنى الكلية من قبل أعضاء الحماية المدنية.</p> <p>٩/٤ تفعيل دور وحدة إدارة المخلفات الإلكترونية للعمل على المتابعة الدورية لحالة الأجهزة والمععدات الإلكترونية والكهربائية بالكلية، واتخاذ اللازم نحو الأجهزة المتوقفة عن العمل.</p>	<p>التي تم وضع إجراءات احترازية لها</p> <p>٦/٣/٤ وجود تقارير توضح نسبة العمليات التي تم تطبيق إدارة المخاطر عليها إلى إجمالي هذه العمليات.</p> <p>٧/٣/٤ وجود تقارير توضح فاعلية إجراءات وخطط الطوارئ بالكلية مقارنة بخطة إدارة المخاطر.</p> <p>٨/٣/٤ وجود تقارير توضح نسبة نجاح خطط الطوارئ في التعامل مع المخاطر (في حال حدوثها).</p> <p>٩/٣/٤ وجود تقارير توضح نسبة رضا المعنيين عن نتائج الإجراءات التصحيحية للتعامل مع المخاطر.</p> <p>١٠/٣/٤ وجود تقارير توضح نسبة المخاطر التي تم وضع إجراءات تصحيحية لها إلى إجمالي المخاطر المرصودة.</p> <p>١١/٣/٤ وجود تقارير توضح نسبة الأضرار التي تم الحد منها إلى إجمالي الأضرار التي أحدثتها المخاطر.</p> <p>١/٤/٤ وجود اطار رسمي وهيكل إداري وفني وقوانين ولوائح منظمة لعمل وحدة إدارة المخاطر بمهامها ووجود آليات وسياسات لإدارة المخاطر والكوارث المحتمل حدوثها.</p> <p>١/٥/٤ وجود ميزانية معتمدة تفي باحتياجات وحدة إدارة المخاطر.</p>		

م	الأهداف التسويقية	الأنشطة/الإجراءات	مؤشرات الأداء	المسئول عن التنفيذ	الاطار الزماني المقترح
			<p>١/٦/٤ اعتماد تشكيل فرق عمل إدارة المخاطر واستمرارية الأعمال.</p> <p>٢/٦/٤ وجود توصيف وظيفي لمهام ومسؤوليات فريق عمل إدارة المخاطر.</p> <p>١/٧/٤ وجود وثيقة معتمدة بسياسة الكلية لإدارة المخاطر واستمرارية الأعمال.</p> <p>١/٨/٤ وجود تقرير عن الحالة الراهنة للمبنى في ضوء طبيعة الأنشطة المقدمة وبه خطة لصيانة المدرجات والمعامل والورش والمرافق الأساسية في الكلية.</p> <p>١/٩/٤ توفر تقرير عن حالة الأجهزة والمعدات الإلكترونية والكهربائية بالكلية.</p> <p>٢/٩/٤ وجود خطة لصيانة الأجهزة والمعدات الإلكترونية بالكلية.</p>		

د) مرحلة التقييم والمتابعة:

ويتم في هذه الخطوة متابعة تطبيق الاستراتيجية المقترحة مع المراجعة الدورية لنتائجها، حيث يجب على إدارة الكلية وضع إجراءات وضوابط معينة لمراقبة الأداء واتخاذ الإجراءات التصحيحية، وذلك من خلال متابعة وقائية قبل التنفيذ للتأكد من سلامة إعداد الاستراتيجية وصياغة أهدافها، ثم المتابعة المتزامنة لمراحل تنفيذ الاستراتيجية المقترحة وفق الخطة الموضوعية، وتقديم التغذية الراجعة وذلك لتحسين الاستراتيجيات والبدائل تجاه القيم والأهداف في ضوء التغيرات والتطورات الداخلية والخارجية التي تطرأ عليها، هذا وتتطلب مرحلة التقييم تخصيص فريق للمتابعة والتقييم يعمل بشكل أساسي على التعرف على مدى ما تحرزه الكلية من نمو وتقدم نحو تحقيق أهدافها الاستراتيجية، والعمل على التقييم والمراجعة الداخلية لقدرة الاستراتيجية المقترحة على الارتقاء بالمركز التنافسي لكلية التربية جامعة بني سويف ومدى ارتباطها برؤية ورسالة وأهداف الجامعة وكذلك مدى ارتباطها باستراتيجية التنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠"، واتخاذ الإجراءات التصحيحية التي تحقق الأهداف

الاستراتيجية للكلية وتضمن لها التفوق على المنافسين، وتتمين جميع الجهود المبذولة والاعتراف الصادق بأهميتها من خلال توفير المكافآت المادية والمعنوية.

٤- معوقات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة لتطوير كلية التربية جامعة بنيها على ضوء جائزة مصر للتميز الحكومي وسبل التغلب عليها:

تتمثل أهم معوقات تنفيذ الاستراتيجية المقترحة وسبل التغلب عليها فيما يلي:

■ **معوقات تتعلق باللوائح والتشريعات:** جمود بعض اللوائح والتشريعات التي تحد من الابتكار والابداع واستشراف المستقبل، ويمكن التغلب على ذلك بتطوير القوانين والتشريعات واللوائح الداخلية المنظمة للعمل في الكلية بغرض تبسيطها لتكون أكثر مرونة بما يسمح بتطبيق سياسات لإدارة الابتكار واستشراف المستقبل في جميع أنشطتها.

■ **معوقات تنظيمية:** تتعلق بجمود الهيكل التنظيمي وضعف سبل الاتصال والتعاون بين المستويات الادارية المختلفة بالكلية، ويمكن التغلب على ذلك بتوفير بيئة تنظيمية تسمح بسهولة الاتصال بين العاملين والمسؤولين في الإدارة العليا بما يساعد على تدعيم الثقة بينهم وتمكنهم من المشاركة الفعالة في إعداد الخطط الاستراتيجية بالكلية والنجاح في تنفيذها.

■ **معوقات بشرية:** الافتقار الى وجود الكفاءات من رأس المال البشري ذوي الجدارات، إضافة إلى انخفاض جودة الحياة الوظيفية لديهم، ويمكن التغلب على ذلك من خلال أن توفر الكلية برامج تدريبية تتناسب مع احتياجات رأس المال البشري، وربط الحوافز والمكافآت بمعدل انجاز الاعمال وتحقيق الأهداف، والحرص على الرضا الوظيفي لرأس مالها البشري.

■ **معوقات ثقافية:** ضعف وعي الجهاز الأكاديمي والجهاز الإداري بأهمية تطبيق جائزة مصر للتميز الحكومي في جميع أنشطة وعمليات الكلية، ويمكن التغلب على ذلك بعقد ورش عمل أو ندوات توعوية خاصة بأهمية تطبيق محاور ومعايير جائزة مصر للتميز الحكومي ودورها الكبير في تحقيق المؤشرات الوطنية المساهمة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.

■ **معوقات مادية:** تتعلق بالسعة الاستيعابية للطلاب، وإدارة الممتلكات والموارد، ويمكن التغلب على ذلك بإنشاء بنية تحتية جديدة بالكلية لاستيعاب معدلات الالتحاق المتزايدة للطلاب، وبشكل يستوفي القياسات المرجعية لدليل الأبنية والمنشآت الصادر من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، والمحافظة على أمن واستدامة ممتلكاتها من خلال برامج الصيانة (خاصة الوقائية).

- **معوقات تكنولوجياية:** ضعف البنية التحتية التكنولوجية وضعف قدرة الكلية على تقديم خدماتها بشكل يتلاءم مع احتياجات وتوقعات المستخدمين منها، توافر التمويل اللازم لإنشاء بنية تحتية للتحويل الرقمي، واجرا بروتوكولات تعاون مع قطاعات المجتمع لتقديم الدعم التكنولوجي، ووجود موقع الكتروني للكلية يفي باحتياجات جميع المستخدمين.

المراجع: أولاً: المراجع العربية:

١. إبراهيم، فاطمة أحمد زكي (٢٠٢٢ (أ)): تحسين جودة الخدمات الإدارية لطلاب البرامج المميزة في كلية التربية جامعة بنها باستخدام نموذج الأداء الفعلي SERVPERF، مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف، المجلد (١٩)، العدد (١١٣)، إبريل، ص ص ٧٨-١٥٢.
٢. _____ (٢٠٢٢ (ب)): تصور مقترح لإدارة المخاطر في جامعة بنها على ضوء جائزة مصر للتميز، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٩٤)، الجزء (٢)، إبريل، ص ص ٨٠-١٥٦.
٣. أبو العز، محمد سعيد محمد؛ وآخرون (٢٠٢١): تصور مقترح لتطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات المصرية في ضوء مدخل الحوكمة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٨٩)، الجزء (٥)، يناير، ص ص ٥٦١-٥٩٧.
٤. أبو المجد، مها عبدالله السيد (٢٠١٩): تخطيط مركز موهبين بكلية التربية جامعة بنها باستخدام أسلوب التحليل البيئي SWOT Analysis، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد (٧٦)، العدد (٤)، أكتوبر، ص ص ٦٣٦-٦٨٢.
٥. أبو المجد، مها عبدالله السيد (٢٠٢١): توظيف رأس المال الاجتماعي في تعزيز مجالات العمل التطوعي لدى طلبة كلية التربية جامعة بنها، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، العدد (١٥)، الجزء (١٠)، يوليو، ص ص ١٢٤-١٦٥.
٦. أبو شمالة، نواف محمود محمد (٢٠٢٢): الجوانب النظرية والتطبيقية للتميز المؤسسي: نماذج دولية رائدة، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، الكويت، العدد (١٦٠)، نوفمبر، ص ص ١-٢٣.
٧. أحمد، لمياء محمد (٢٠١٥): التطوير التنظيمي لكلية التربية جامعة عين شمس في ضوء متطلبات تحقيق ضمان الجودة: رؤية مستقبلية، دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٣١)، أكتوبر، ص ص ١٧٧-٢٤٠.
٨. إسماعيل، علا عاصم السيد (٢٠١٨): مشكلات برامج التعليم المميز بكليات التربية بالجامعات المصرية، ومتطلبات مواجهتها من وجهة نظر الطلاب "دراسة ميدانية"، مجلة تطوير الأداء الجامعي، مركز تطوير الأداء الجامعي، جامعة المنصورة، المجلد (٧)، العدد (١)، أكتوبر، ص ص ٢٧٩-٣٥٣.
٩. الأشقر، أحد محمد عبد السلام؛ الهنداوي، أحمد عبد الفتاح حمدي (٢٠١٧): تصور مقترح لتحقيق التميز المؤسسي لكليات جامعة الأزهر في ضوء نموذج المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة "EFQM"، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٧٥)، الجزء (٣)، ص ص ٥٢٨-٦١١.
١٠. آغا، محمد هاشم (٢٠١٥): تصور أعضاء هيئة التدريس في كليات التربية حول الشراكة بينها وسبل تطويرها، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (١٦١)، مارس، ص ص ٢١-٦٩.
١١. البلتاجي، إيمان كامل عبد الحميد (٢٠٢٢): معوقات تطبيق الحوكمة الإلكترونية بجامعة المنوفية وسبل التغلب عليها، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد (٣٧)، العدد (١)، ص ص ١٦١-٢٤٠.

١٢. البنا، أحمد عبد الله الصغير (٢٠١٤): بحث الفريق كمدخل لضمان جودة البحث التربوي في كليات التربية المصرية، المؤتمر العلمي العربي الثامن: الإنتاج العلمي التربوي في البيئة العربية- القيمة والأثر، جامعة سوهاج- جمعية الثقافة من أجل التنمية، في الفترة من ٢٦-٢٧ أبريل ٢٠١٤م، ص ٢٣٥-٢٨٨.
١٣. الحرون، منى محمد السيد (٢٠٢٠): تطوير كليات التربية بمصر في ضوء متطلبات تطبيق معايير بالدرج للتميز التعليمي، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، العدد (٢١)، الجزء (٩)، سبتمبر، ص ٩٨-١٥٨.
١٤. الحرون، منى محمد السيد، و عباس، ياسر ميمون (٢٠٢٠): جاهزية كليات التربية بمصر لتطبيق التعلم المدمج من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد (١٤)، الإصدار (٨)، ص ٢٩٨-٣٨٥.
١٥. الدهشان، جمال على خليل (٢٠٢٠): تطبيق الحوكمة الإلكترونية بجامعة العربية: المبررات، المتطلبات، التحديات، المجلة العلمية للعلوم التربوية والصحة النفسية، المؤسسة العلمية للعلوم التربوية والتكنولوجية والتربية الخاصة، مصر، المجلد (٢)، العدد (٢)، ص ٢٠-٤٤.
١٦. السعدني، فكري عبد المنعم؛ أحمد، مصطفى أحمد عبد الله (٢٠١٩): تطوير الإعداد المهني للطالب المعلم بكليات التربية بمصر في ضوء معايير التنمية البشرية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد (٣٠)، العدد (١١٩)، ص ٢٤٤-٣١٠.
١٧. الطنطاوي، رمضان عبد الحميد محمد (٢٠٢١): تصور مقترح لتطوير كليات التربية بالجامعات المصرية- رؤية مستقبلية، مجلة كلية التربية، جامعة دمياط، العدد (٧٧)، إبريل، ص ١-٤٠.
١٨. الكرداوي، مصطفى محمد أحمد (٢٠١٤): أثر عوامل الجذب والطرده لهجرة الكفاءات العلمية في تنمية راس المال الفكري بالجامعات المصرية، المجلة العربية للعلوم الادارية، مجلس النشر العلمي، جامعة الكويت، العدد (٢)، المجلد (٢١)، ص ٢٥١-٣٠٤.
١٩. المركز المصري للدراسات الاقتصادية (٢٠٢٢): تأجيل صدور تقرير التنافسية العالمية ٢٠٢١-٢٠٢٢، رأي فني خبير، العدد (٦٦٣). متاح على <https://mailchi.mp/dfb0565abfe2/vq00ioyjt4-1100122>
٢٠. المفتي، محمد أمين (٢٠١٠): منظومة إعداد المعلم في كليات التربية تحديات ومقترحات، دراسات في المناهج وطرق التدريس، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (١٥٤)، ص ١٤-٢٣.
٢١. الهندال، عبد الوهاب طعمة وطمة، حسنين السيد حسنين (٢٠٢٢): تأثير القيادة الريادية على التميز المؤسسي: دراسة تطبيقية على المؤسسات التعليمية الكويتية، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية، جامعة مدنية السادات- كلية التجارة، المجلد (١٣)، مارس، ١١٧٨-١٢٠٨.
٢٢. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠٠٩): دليل التقييم والاعتماد للبرنامج التعليمي في مؤسسات التعليم العالي والأزهر، الإصدار الأول، ج.م.ع.
٢٣. الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠١٠): الوثيقة القومية لمعايير تقييم واعتماد كليات التربية بمصر (مستويات: المؤسسة، والخريجين، والبرامج)، ج.م.ع.

٢٤. بركات، خالد مصطفى (٢٠٢٣): جائزة مصر للتميز الحكومي كأداة للتقييم الذاتي لمؤسسات التعليم العالي دراسة تطبيقية على كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة القاهرة، **مجلة كلية السياسة والاقتصاد**، جامعة القاهرة، العدد (١٧)، يناير، ص ص ١٤٨ - ١٨٠
٢٥. بيومي، ولاء محمود عبدالله و عبد الوهاب، إيمان جمعة محمد (٢٠١٨): تصور مقترح لتطوير الدراسات العليا بقسم أصول التربية كلية التربية جامعة بنها في ضوء فلسفة التميز الأكاديمي، **مجلة كلية التربية**، جامعة المنوفية - كلية التربية، مج ٣٣، ع ١، ص ص ٣٩ : ١٢٣.
٢٦. جامعة بنها (٢٠١٩): تقرير مركز الابتكار وريادة الأعمال، مركز الابتكار وريادة الأعمال، جامعة بنها.
٢٧. جمهورية مصر العربية (٢٠١٩): قانون رقم ١٥٠ لسنة ٢٠١٩ بإصدار قانون إنشاء هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار، **الجريدة الرسمية**، العدد (٣٤) تابع (أ) في (٢٢) أغسطس سنة ٢٠١٩، ص ص ١-١٠.
٢٨. جوهر، على صالح حامد؛ وآخرون (٢٠١٩): متطلبات تأهيل كليات التربية المصرية للتميز في ضوء معايير جائزة بالدريدج لتمييز الأداء المؤسسي، **مجلة القراءة والمعرفة**، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٢٠٧)، يناير، ص ص ٢٦٥ - ٢٨٣
٢٩. حسان، حسن محمد إبراهيم؛ حسين، على عبد ربه (٢٠١٠): أبعاد القيادة الجامعية لدى عمداء كليات التربية وعلاقتها بالتطوير المؤسسي، **مجلة كلية التربية**، جامعة المنصورة، العدد (٧٣)، الجزء (١)، ص ص ٢٦١-٢٠٦.
٣٠. حسن، أسماء أحمد خلف (٢٠١٩): استراتيجية مقترحة لمتطلبات تحقيق معايير الفاعلية التعليمية بكليات التربية في ضوء المعايير الدولية لجودة التعليم الجامعي، **مستقبل التربية العربية**، المركز العربي للتعليم والتنمية، القاهرة، المجلد (٢٦)، العدد (١٢٣)، ص ص ٨٥-١٨٠.
٣١. حسين، سلامة عبد العظيم (٢٠٢٢): تطوير برامج كلية التربية جامعة بنها في ضوء احتياجات سوق العمل "دراسة ميدانية"، **مجلة كلية التربية**، جامعة بنها، المجلد (٣٣)، العدد (١٣٠)، الجزء (١)، ص ص ٤٣-١.
٣٢. حكومة الإمارات العربية المتحدة (٢٠١٩): منظومة التميز الحكومي "برنامج الشيخ خليفة للتميز الحكومي، الإمارات.
٣٣. خليل، فيفي أحمد توفيق (٢٠١٩): دراسة تحليلية لمشكلات التربية بمصر من خلال يوميات طالب مع تصور مقترح لحلها، **مجلة كلية التربية**، جامعة الأزهر، العدد (١٨٣)، الجزء (١)، يوليو، ص ص ٢٢٠-٣١٠.
٣٤. زهران، إيمان حمدي رجب (٢٠٢٢): متطلبات تطبيق معايير النموذج الأوربي للتميز المؤسسي (EFQM) في الجامعات المصرية على ضوء مستحدثات العصر الرقمي، **المجلة التربوية**، جامعة سوهاج - كلية التربية، ج ٩٤، فبراير، ص ص ١١٠٢ - ١٢٠٩.
٣٥. صادق، فاطمة السيد؛ محمد، سمر مصطفى (٢٠٢٢): الإبداع الإداري كمدخل لتحقيق الريادة الاستراتيجية بجامعة بنها من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، **مجلة كلية التربية**، جامعة المنوفية، العدد (١)، الجزء (٣)، مارس، ص ص ١-١٥٤.

٣٦. طابع، فيصل الرواي رفاعي، وآخرون (٢٠٢٢): متطلبات التميز المؤسسي في الجامعات المصرية على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠: رؤية مستقبلية، مجلة شباب الباحثين في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (١١)، إبريل، ١٤٥٠-١٤٩٠.
٣٧. عابدين، محمود عباس (٢٠٢٢): مؤسسات إعداد المعلم في مصر: ملامح الأزمة وحلول مقترحة، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، العدد (١١٤)، يناير، ص ١٠١-١٣٦.
٣٨. عباس، هشام فوزي (٢٠١٩): دور القيادة الأخلاقية في تحقيق التميز المؤسسي: دراسة حالة على شركة الشرق الأوسط لتكرير البترول "ميدور"، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية، كلية التجارة بالاسماعيلية، جامعة السويس، المجلد (١٠)، العدد (١)، الجزء (١)، يناير، ص ٥٣١-٦١٥.
٣٩. عبد الحسيب، جمال رجب محمد (٢٠٢١): واقع الإنتاجية العلمية بعد الأستاذية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بمصر وسبل تفعيلها من وجهة نظرهم، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٩٠)، أكتوبر، ص ٦٢٠-٦٤٨.
٤٠. عبد الحميد، إيناس نادى محمود، وآخرون (٢٠٢٢): تحقيق التميز المؤسسي بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات العالمية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، العدد (١٦)، جزء (٩)، ديسمبر، ص ٤٣-٧٤.
٤١. عبد الرحمن، نورة عبد الله (٢٠١٨): تطوير أداء معاهد البحوث الاستشارية بالجامعات السعودية في ضوء معايير التميز المؤسسي: تصور مقترح، مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، العدد (١٩)، الجزء (٨)، ص ٣٢٥-٣٨٢.
٤٢. عبد العزيز، أحمد محمد محمد (٢٠١٣): استراتيجية مقترحة لتحقيق التميز في جودة الخدمات المقدمة لطلاب كليات التربية بالجامعات المصرية باستخدام نموذج SERVQUAL، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، العدد (٣٧)، الجزء (١)، ص ٥٢٤-٦٣٥.
٤٣. عبد القادر، مها محمد أحمد محمد (٢٠٢٠): تصور مقترح لمواجهة هجرة العقول في ضوء متطلبات أبعاد جودة الحياة، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة المنيا، المجلد (٣٥)، العدد (٤)، الجزء (٢)، ص ٢١-١١٨.
٤٤. عبد الحميد، أسماء عبدالفتاح نصر (٢٠٢٢): تصور مقترح لتعزيز ثقافة التشارك المعرفي بجامعة الأزهر كمدخل لتحقيق التميز المؤسسي، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد (١٩٥)، الجزء (١)، يوليو، ص ٤٠٠-٤٤٥.
٤٥. عبود، على أحمد (٢٠٠٩): دور جوائز الجودة والتميز في قياس وتطوير الأداء في القطاع الحكومي، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية - نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، ١-٤ نوفمبر، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
٤٦. علام، سحر فاروق (٢٠١٢): "جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة"، مجلة دراسات عربية، رابطة الأخصائيين النفسيين المصرية، المجلد (١١)، العدد (٢)، ص ٢٤٣-٣٠٦.
٤٧. علي، وداد حمدي محمد (٢٠١٧): دراسة لبعض مشكلات التكوين المهني لطلاب كليات التربية في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، المجلد (٦٥)، العدد (١)، ص ٤٩٢-٥٣٤.

٤٨. غازی، علی علی(٢٠٢١):جائزة مصر للتميز الحكومي في ميزان التميز المؤسسي: نظرية تطويرية، **مجلة المال والأعمال**، نادي التجارة، القاهرة، العدد (٦٣٠)، أكتوبر، ص ص ٣٤-٣٩.
٤٩. فودة، إبراهيم محمد محمد؛ وآخرون (٢٠١٧): دراسة تحليلية لاحتياجات سوق العمل ورضا الأطراف المجتمعية عن خريجي كلية التربية، **مجلة كلية التربية**، جامعة بنها، المجلد (٢٨)، العدد (١١٠)، إبريل، ص ص ٣٧٢-٤١٥.
٥٠. كلية الاقتصاد والعلوم السياسية(٢٠١٩): تقرير عن الحلقة الثالثة للموسم الثقافي بقسم الإدارة العامة بعنوان "جائزة مصر للتميز الحكومي: قراءة في الجولة الأولى، جامعة القاهرة، ٢٤ نوفمبر.
٥١. كلية التربية (٢٠١٧): الخطة الاستراتيجية لكلية التربية جامعة بنها ٢٠١٧-٢٠٢٢.
٥٢. كلية التربية (٢٠٢٠): الدراسة الذاتية لبرنامج اعداد معلم اللغة الإنجليزية التعليم العام، وحدة ضمان الجودة، كلية التربية، جامعة بنها.
٥٣. كلية التربية: اللائحة الداخلية للدراسات العليا كلية التربية- جامعة بنها (وفقا للساعات المعتمدة) والمعتمدة بالقرار الوزاري رقم (٤١٠) بتاريخ ٢٠٢١/٢/٨.
٥٤. محرم، أشرف (٢٠١٤): تصور مقترح لتفعيل المعايير القومية الأكاديمية المرجعية قطاع كليات التربية: مدخل لتطوير برامج إعداد المعلم بمصر، ص ص ١-٥٧. متاح على https://www.researchgate.net/publication/320083841_tswr_mqtrh_ltfyl_almay_yr_alqwmyt_alakadymytm_almrjyt_qta_klyat_altrbyt_mdkhl_lttwyr_bramj_adad_almlm_bmsr
٥٥. محفوظ، راندا رفعت محمد (٢٠١٧): دور كليات التربية في الإيفاء بمتطلبات التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الكفايات اللازمة للكادر الخاص للمعلمين، **مجلة الثقافة والتنمية**، جمعية الثقافة من أجل التنمية، العدد (١١٤)، السنة (١٧)، ص ص ٣٧-١٤٠.
٥٦. محمود، وفاء عبد الفتاح (٢٠٢١): التخطيط لتسويق البرامج المميزة بكلية التربية جامعة بنها باستخدام أسلوب تحليل سلسلة القيمة وبيستل، **مجلة كلية التربية**، جامعة بنها، المجلد (٣٢)، العدد (١٢٦)، إبريل، ص ص ٢٧-١٣٤.
٥٧. محمود، ولقاء محمود عبدالله؛ أبوراضى، سحر محمد(٢٠١٤): استراتيجية مقترحة لتطوير كليات التربية في ضوء نماذج المنظمة المتعلمة: دراسة حالة، **مجلة دراسات عربية في التربية وعلم النفس**، رابطة التربويين العرب، مصر، العدد (٥٦)، ديسمبر، ص ص ٣٢٧ - ٣٨٨.
٥٨. مغاوري، هالة أمين (٢٠٢١): التحالف الاستراتيجي بين وزارة التربية والتعليم وكليات التربية لتحقيق التطوير التنظيمي في المدارس المصرية، **مجلة البحث العلمي في التربية**، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، العدد (٢٢)، الجزء (٥)، ص ص ١-٢٧.
٥٩. منصور، جمال حامد محمد؛ حسانين، ابتهاج أحمد (٢٠١٠): تطوير أهداف مناهج كليات التربية وبيئة التعلم ضرورة للاعتماد الأكاديمي في ظل تحديات العولمة، **المجلة التربوية**، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٢٧)، يناير، ص ص ١٨٣-٢٢٩.
٦٠. منصور، منار منصور احمد (٢٠٢٠): تطوير الأداء الإداري للقيادات بكلية التربية جامعة المنصورة في ضوء مدخل الرشاقة التنظيمية، **مجلة البحث العلمي في التربية**، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، العدد (٢١)، ص ص ١-٤٥.

٦١. منصور، منصور عبد القادر (٢٠٢٣): دور المرونة الاستراتيجية في تحقيق تميز الاداء المؤسسي وفقاً للنموذج الاوروبي EFQM، **المجلة الدولية للعلوم الانسانية والاجتماعية**، كلية العلوم الانسانية والاجتماعية، بيروت، لبنان، العدد (٤١)، يناير، ص ٨٩-١١٤.
٦٢. مهنأوى، أحمد غنيمي(٢٠١٦): أبعاد الوظيفة الثالثة لكلية التربية بنهاى ضوء الخطة الاستراتيجية ٢٠١٧-٢٠٢٢ "دراسة تحليلية"، **مجلة كلية التربية**، كلية التربية، جامعة كفر الشيخ، المجلد (١٦)، العدد (٤)، ص ص ٢-٩٤.
٦٣. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢٠): **مؤشر التنافسية العالمي**، المعهد القومي للحكومة والتنمية المستدامة، القاهرة، أغسطس.
٦٤. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية(٢٠٢٠): **جائزة مصر للتميز الحكومي** دليل المؤسسة الحكومية المتميزة"، الدورة الثانية، جمهورية مصر العربية.
٦٥. وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية(٢٠٢١): **دليل إدارة جوائز التميز الداخلية ٢٠٢١** جائزة مصر للتميز الحكومي، جمهورية مصر العربية.
٦٦. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري(٢٠١٤): **استراتيجية التنمية المستدامة** "رؤية مصر ٢٠٣٠م" (الغاية- المحاور الرئيسية- الاهداف- مؤشرات القياس)، جمهورية مصر العربية.
٦٧. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٦ أ): **استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠**: الغاية- المحاور الرئيسية- الأهداف- مؤشرات القياس، وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري، القاهرة، ص ص ١-١١٩.
٦٨. وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري (٢٠١٦ ب): **استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠**، جمهورية مصر العربية.
- ثانياً: المراجع الأجنبية:

69. Al.kharabsheh, Sami (2020): Benchmarking as A strategic Tool for Achieving Excellence in Higher Education in Jordan, **International Journal of Business and Social Science**, Vol. (11), No.(7), July, 64-70.
70. Brusoni, Manuela, et.al (2014): **The Concept of Excellence in Higher Education**, European Association for Quality Assurance in Higher Education AISBL, Brussels, Belgium.
71. Dawabsheh, Mohammad, et.al(2019): The triangular relationship between TQM, organizational excellence and organizational performance: A case of Arab American University Palestine, **Management Science Letters**, Vol. (9) ,921-932.
72. Elsafty, Ashraf & Seddek, Ahmed (2022): Investigating the Critical Success Factors of Excellence Model Implementation in the Public Sector "Egypt Government Excellence Award", **International Journal of Social Science Studies**, Vol. (10), No . (3), May, P.P. 24-45
73. Kiriri, Peter (2019): Challenges Facing African Business Excellence : Models: A case Study of Company of The Year Awards(COYA), **Ekonomika**, Vol. (65), No.(1) , March,11-23
74. Noor, Khairunneezam Mohd& Al Darmaki1, Sultan Saif Ali (2021): Organizational Excellence And Its Role In Achieving The Competitive Advantage Of Abu Dhabi University: Applied Study to The Faculties Of Abu Dhabi University, **International Journal of Academic Research (Social Sciences & Humanities)**, Vol. (12). No. (1), December Issue 2021,24-45.

75. Ruben, Brent D (2007): Excellence in Higher Education Guide: an Integrated Approach to Assessment, Planning, and Improvement in Colleges and Universities, PH.D, National Association of College and University Business Officers Washington, USA.

ثالثًا: المواقع الإلكترونية الرسمية:

٧٦. كلية التربية، أهداف وغايات الخطة الاستراتيجية، تم الاسترجاع في ١٢/١/٢٠٢٣، متاح على
<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/component/content/article/168-goals>

٧٧. كلية التربية، الطلاب، البريد الإلكتروني،

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/students/student-email>

٧٨. كلية التربية، مجلة كلية التربية بينما تحصل على الـ Q1 الفئة الأعلى في تصنيف المجلات العلمية، تم الاسترجاع في ١٣/١/٢٠٢٣، متاح على،

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/item/3656-q1>

٧٩. كلية التربية، فاعليات الملتي التوظيفي الأول لكلية التربية لأبنائها الخريجين، تم الاسترجاع في ٢٠/١/٢٠٢٣، متاح على: -05-2022-3477

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/item/3477-2022-05-23-09-36-37>

٨٠. كلية التربية، الوحدات والمراكز، تم الاسترجاع في ١٢/٢/٢٠٢٣، متاح على:

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/units-and-centers>

٨١. المركز المصري للفكر والدراسات الاستراتيجية، مصر على مؤشر تنمية الحكومة الإلكترونية، تم الاسترجاع في ١٢/٢/٢٠٢٣، متاح على
[/https://ecss.com.eg/31909](https://ecss.com.eg/31909)

٨٢. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، هيئة تمويل العلوم والتكنولوجيا والابتكار، تم الاسترجاع في ١٣/٢/٢٠٢٣، متاح على
<https://stdf.eg/web/page/64152>

٨٣. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المركز الإعلامي، تم الاسترجاع في ١٥/٢/٢٠٢٣، متاح على
<http://portal.mohe.gov.eg/ar-eg/Pages/PressDetails.aspx?eventID=608&lst=%D8%A8%D9%8A%D8%A7%D9%86%D8%A7%D8%AA+%D8%A5%D8%B9%D9%84%D8%A7%D9%85%D9%8A%D8%A9>

٨٤. المنظمة العالمية للملكية الفكرية، مؤشر الابتكار العالمي، تم الاسترجاع في ٢٠/٢/٢٠٢٣، متاح على
https://www.wipo.int/global_innovation_index/ar

٨٥. مجلس الوزراء، مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار، انفوجرافيك، تم الاسترجاع في ٢٢/٢/٢٠٢٣، متاح على
<https://www.idsc.gov.eg/InfoMedia/List/1>

٨٦. جامعة عين شمس، نتائج مؤشر الابتكار العالمي لعام ٢٠٢٢: تقدم مصر في مؤشر الابتكار خمسة مراكز خلال العام الجاري، تم الاسترجاع في ٢٦/٢/٢٠٢٣، متاح على
<https://www.asu.edu.eg/ar/4955/news/the-results-of-the-world-innovation-index-for-the-year-2022-egypt-has-advanced-five-places-in-the-innovation-index-during-the-current-year>

٨٧. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المركز الإعلامي، تم الاسترجاع في ١/٣/٢٠٢٣، متاح على
<http://mohe.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/event->

[details.aspx?eventID=872&lst=%D8%A7%D9%84%D8%A7%D8%AD%D8%AF%D8%A7%D8%AB](https://www.youm7.com/story/2023/3/14/%D9%88%D8%B2%D8%A7AF%D8%A7%D8%AB)

٨٨. منظمة العالم الإسلامي لتربية والعلوم والثقافة، "الإيسيسكو"، تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/٣/٤، متاح

على <https://www.icesco.org/blog/2022/08/30/%D9%88%D9%82%D8%B9>

٨٩. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي، المركز الإعلامي، تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/٣/١٠، متاح

على [http://mohe.gov.eg/ar-](http://mohe.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/EventsDetails.aspx?eventID)

[eg/MediaCenter/Pages/EventsDetails.aspx?eventID](http://mohe.gov.eg/ar-eg/MediaCenter/Pages/EventsDetails.aspx?eventID)

٩٠. الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء، المؤشرات الدولية، تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/٣/٥، متاح على:

<https://www.capmas.gov.eg/Pages/InternationalIndicators.aspx>

٩١. كلية التربية، الرؤية والرسالة، تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/١/١٢، متاح على

[https://fedu.bu.edu.eg/index.php/component/content/article/167-vision-](https://fedu.bu.edu.eg/index.php/component/content/article/167-vision-and-mission)

[and-mission](https://fedu.bu.edu.eg/index.php/component/content/article/167-vision-and-mission)

٩٢. موقع التسجيل الإلكتروني: تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/١/١٣، متاح على

http://mis.bu.edu.eg/benha_new/registration/ed_login.aspx

٩٣. كلية التربية، محو الأمية، تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/١/٢٠، متاح على:

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/item/3516-2022-07-27-11-28-30>

٩٤. كلية التربية، قاعدة بيانات الكتب، تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/٣/٤، متاح على:

<https://fedu.bu.edu.eg/index.php/books-database>

٩٥. جائزة مصر للتميز الحكومي، عن الجائزة، ٢٠٢٣، تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/٤/١٩، متاح على:

<https://egea.gov.eg/Content.aspx?id=1>

٩٦. جائزة مصر للتميز الحكومي، الفائزون، تم الاسترجاع في ٢٠٢٣/٤/١٩، متاح على

<https://egea.gov.eg/Winners2020.aspx>

<https://www.youm7.com/story/2023/3/14/%D9%88%D8%B2%D8%A7>