



# الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا 2020/2019 - 2016/2015

مركز التخطيط الاستراتيجي  
بالجامعة



أعضاء فريق إعداد الخطة الإستراتيجية للجامعة برئاسة الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة

الصفحة	المحتويات
4	كلمة الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة.....
6	تمهيد.....
8	جامعة المنيا؛ نشأتها وموقعها.....
14-10	<b>1. السمات المميزة للخطة الاستراتيجية</b>
10	1/1 السمات المميزة للخطة في مجال التعليم والتعلم والتدريب.....
10	2/1 السمات المميزة للخطة في مجال البحث العلمي.....
10	3/1 السمات المميزة للخطة في مجال تنمية البيئة وخدمة المجتمع.....
11	4/1 التزامات الخطة الإستراتيجية.....
12	5/1 المنطلقات الفكرية للخطة.....
13	6/1 منهج الخطة.....
15 - 14	<b>2. آليات تفعيل الخطة الإستراتيجية</b>
14	1/2 آلية تحقيق الخطة.....
14	1/1/2 المتابعة.....
14	2/1/2 التنفيذ.....
15	2/2 استمرارية الخطة.....
15	3/2 آلية نشر الخطة.....
15	4/2 وسائل التواصل مع مركز التخطيط الاستراتيجي.....
58 - 16	<b>3. التحليل البيئي لجامعة المنيا</b>
16	أ. البيئة الداخلية.....
16	1/3 الإتاحة.....
30	2/3 الإدارة المؤسسية والتخطيط الاستراتيجي.....
30	1/2/3 التخطيط الاستراتيجي.....
31	2/2/3 الهيكل التنظيمي.....
32	3/2/3 القيادة والحوكمة.....
34	4/2/3 المصادقية والأخلاقيات.....
34	3/3 التعليم والتعلم والتدريب.....
34	1/3/3 المعايير الأكاديمية والبرامج والمقررات الدراسية.....
37	2/3/3 مصادر التعليم والتعلم.....
40	4/3 الطلاب والخريجون.....
40	1/4/3 شئون التعليم والقبول والتحويل.....

الصفحة	المحتويات
42	2/4/3 دعم الطلاب.....
43	3/4/3 النشاط الطلابي.....
43	4/4/3 الخريجون.....
44	5/4/3 قيس رضا الطلاب.....
44	6/4/3 نظام تقويم الطلاب.....
45	5/3 الدراسات العليا، وشنون أعضاء هيئة التدريس والبحث العلمي.....
45	1/5/3 الدراسات العليا.....
47	2/5/3 شنون أعضاء هيئة التدريس.....
49	3/5/3 البحث العلمي.....
50	6/3 خدمة المجتمع و تنمية البيئة.....
51	1/6/3 تطوير وصيانة البنية الأساسية للجامعة.....
52	ب - البيئة الخارجية.....
52	7/3 الفرص المتاحة.....
53	1/7/3 فرص الاستثمار في محافظة المنيا.....
57	8/3 التهديدات.....
64 - 59	4. الرؤية، الرسالة، القيم، والغايات الاستراتيجية
59	1/4 الرؤية.....
59	2/4 الرسالة.....
59	3/4 القيم.....
59	4/4 الغايات الاستراتيجية والأهداف المنبثقة منها.....
62	5/4 ربط الخطة الاستراتيجية بالجامعة بـ استراتيجية الحكومة لتطوير منظومة التعليم العالي في مصر 2015 - 2030 .
78 - 65	5. تحديد الفجوة، واستراتيجيات عبورها
65	1/5 تحديد الفجوة، و الاحتياجات.....
65	1/1/5 احتياجات الإدارة المؤسسية، والتخطيط.....
66	2/1/5 احتياجات التعليم، والتعلم، والتدريب.....
67	3/1/5 الاحتياجات الخاصة بالطلاب.....
67	4/1/5 احتياجات البحث العلمي.....
68	5/1/5 احتياجات أعضاء هيئة التدريس.....
68	6/1/5 احتياجات الدراسات العليا.....
69	7/1/5 احتياجات تنمية البيئة وخدمة المجتمع.....

الصفحة	المحتويات
70	2/5 استراتيجيات عبور الفجوة.....
70	1/2/5 استراتيجيات الإدارة المؤسسية، والتخطيط الاستراتيجي.....
72	2/2/5 استراتيجيات التعليم والتعلم والتدريب.....
73	3/2/5 استراتيجيات الطلاب والخريجين.....
74	4/2/5 استراتيجيات البحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس، والدراسات العليا.....
76	5/2/5 استراتيجيات تنمية البيئة وخدمة المجتمع.....
77	3/5 التحديات والمخاطر.....
141-79	6. الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للجامعة
160 -142	الملاحق
143	- ملحق (1) صور ورش العمل وجلسات العصف الذهني.....
149	- ملحق (2) صور لأهم ما يميز بعض كليات الجامعة.....
160	- ملحق (3) بأسماء أعضاء فريق إعداد الخطة الإستراتيجية.....

– كلمة الأستاذ الدكتور/ رئيس الجامعة :  
يُسعد جامعة المنيا أن تحمل أمانة توفير سبل تنمية مجتمع محافظة المنيا ودعمه لحل مشكلاته وتحقيق طموحاته وذلك انطلاقاً من مسئوليتنا التاريخية التي حددها قانون تنظيم الجامعات " باعتبارها معقلاً للفكر الإنساني في أرفع مستوياته ومصدراً لاستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأغلاها وهي الثروة البشرية، واهتمامها ببعث الحضارة العربية والتراث التاريخي للشعب المصري وتقاليدته الأصيلة وتوثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات الأخرى والهيئات العلمية العربية منها والأجنبية(\*)".

ومن ثم جاء شعار الخطة الإستراتيجية الخمسية الحالية 2016/2015 .  
2020/2019 "معاً نحو التميز" إيماناً من الجامعة بأنها قادرة بكوادرها الأكاديمية والإدارية على الوفاء بمسئوليتنا التاريخية من خلال التميز في الأداء والعمل بروح الفريق الواحد وأن تنهض بدورها المنظر في التعليم والبحث العلمي وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

يبقى أن تُعقد الآمال، وتتجسد الطموحات، وتتجه الجهود، لتحقيق الغايات السبع لهذه الخطة الإستراتيجية التي تتكامل فيما بينها كي تقدم لمجتمع محافظة المنيا، ولصعيد مصر، خريجاً قادراً على التنافس محلياً، وقومياً، وتطمح الجامعة إلى ما هو أبعد من ذلك للمنافسة عالمياً، وتنتج بحثاً علمياً يساهم في الإضافة إلى المعرفة الإنسانية وفي تطوير المجتمع وحل مشكلاته.

ومن الجدير بالذكر فإن الخطة الإستراتيجية الحالية تتسق مع الخطة الخمسية السابقة 2010/2009 . 2015/2014 ومع الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي 2030/2015.

ولسوف تتم متابعة وتقييم الخطة سنوياً حتى يمكن قياس الأداء والتأكد من الوفاء بمسئولية الجامعة تجاه المجتمع.

ولعل أهم ما يميز هذه الخطة هو عزمها على إنشاء كلية لتعمير وتطوير الصحارى لتوفير الكوادر اللازمة لتعمير وتطوير محافظة المنيا التي امتدت حدودها الجغرافية إلى البحر الأحمر شرقاً، والصحراء الغربية غرباً، كما يميزها إنشاء مركز للتميز للأبحاث العلمية

(\*) جمهورية مصر العربية (1998). قانون تنظيم الجامعات رقم 48 لسنة 1972، القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ص2.

المتخصصة في الدراسات والبحوث البينية، والدراسات والبحوث المتعددة، هذا بالإضافة إلى تقديم رؤية فريدة تكاملية الطابع للإسهام في محو الأمية، تلك المشكلة التي تشكل سبباً رئيسياً في الغالبية العظمى من مشكلات المجتمع، كما أن غاياتها الإستراتيجية تتماشى مع أحدث التوجهات الإستراتيجية العالمية.

ولتحقيق التميز المنشود تُوجه الجامعة كل طاقاتها وإمكاناتها لتحقيق أهداف الخطة الإستراتيجية الحالية حتى يمكن جني ثمارها التي أسهم في غرسها قيادات محافظة المنيا ورؤساء مصالحها وبعض شركاتها بالإضافة إلى القيادات الأكاديمية والإدارية والطلاب بالجامعة، كما أن تحقيق التميز المنشود رهن بقناعة وإيمان جميع العاملين بالجامعة برسالة الخطة وبحتمية ترجمة قيمها إلى سلوك فعلي.

وكلي أمل . بوصفي رئيساً للجامعة . أن تؤكد أن النجاح في تحقيق غايات الخطة الإستراتيجية الحالية هو السبيل الأهم لحصول الكليات على الاعتماد وأن تحقق الجامعة ترتيباً أفضل بين الجامعات.

رئيس الجامعة

جمال الدين علي أبو المجد

– تمهيد :

تشهد مصرنا الحبيبة تطورات سريعة ومتلاحقة منذ ما يقرب من خمس سنوات تجسدت فى قيام ثورة يناير 2011، وثورة 30 يونيو 2013، مما يتمخض عنه ضرورة أن تقوم جامعة المنيا بدورها المنتظر لتحقيق آمال وطموحات أبناء محافظة المنيا، وصعيد مصر بصفة عامة. من ثم تأتى الخطة الاستراتيجية (2016/2015 . 2020/2019) امتدادًا لخطة الجامعة السابقة (2009-2014م) وتجسيدًا لإيجابياتها، ولقد تم اتخاذ التدابير اللازمة حتى تأتى الخطة الحالية بثمارها المرجوة، وتحقق الجامعة رسالتها من خلال الآتى:

- تقديم تعليم متميز لطلابها يمكنهم من اكتساب الخبرات اللازمة للتنافس بهدف الحصول على فرصة عمل ملائمة، وإتاحة ممارسة الأنشطة الطلابية المتنوعة اللازمة لاكتمال جوانب نمو شخصياتهم الاجتماعية، والثقافية، وغيرها.
- إنتاج أبحاث دولية تُسهم فى إثراء المعرفة الإنسانية، وتنمية البيئة، وخدمة المجتمع من خلال الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المحلى والإقليمي والدولي، وتسهم فى رفع التصنيف المحلى والاقليمى والدولى للجامعة.
- التركيز على خدمة المجتمع المحلى لمحافظة المنيا بمواجهة مشكلة الأمية من منظور فريد يستثمر إمكانات الجامعة فى كافة التخصصات الأكاديمية، ويتجنب سلبيات الأساليب التقليدية لمواجهة هذه المشكلة، ولعل المبرر وراء إعطاء مشكلة الأمية أولوية قصوى هو أنها السبب الرئيس فى معظم مشكلات محافظة المنيا المتمثلة فى التطرف، والإرهاب، وتعاطى المخدرات، والبطالة، والإهمال، والعادات الاجتماعية العقيمة.
- الاعتماد على الوثائق، والبيانات الحديثة، وتحرى الموضوعية، والدقة والاتصال المستمر ورقياً، والكترونيًا بالمتخصصين، والمهتمين بالتخطيط الاستراتيجى كأحد مصادر التطوير المستمر للخطة على مدار سنواتها الخمس.
- مشاركة العديد من المسؤولين، والمهتمين، والمستفيدين، من قيادات المجتمع المحلى لمحافظة المنيا، ومن خلال مُجتمع الجامعة فى بناء الخطة من خلال عقد ورش عمل، تمثلت أهمها فيما يلي:
  - عقد ورشة عمل بمحافظة المنيا مع السيد اللواء/ محافظ المنيا، ووكلاء الوزارة فى قطاعات التعليم، الزراعة، الصناعة، الري، الصحة، الأوقاف، الطرق، الكهرباء، التموين، والسياحة.

- انبثاق ورش عمل تخصصية فى مجالات الصحة، التعليم، الزراعة، الصناعة، والتي شارك في فاعليتها السادة عمداء الكليات، والوكلاء، ورؤساء وحدات الجودة، والطلاب، وقيادات المحافظة كل في تخصصه.
- عقد ورشتي عمل مع عينة من الطلاب الفائقين بالفرق النهائية لكليات الجامعة؛ وذلك للتعرف على آرائهم فى الآتى:
  - المقررات الدراسية.
  - برامج التدريب أثناء الدراسة.
  - نظام الدراسة، والامتحانات، والنشاط الطلابي.
  - العلاقة بين ما درسه، واحتياجات سوق العمل.
  - مناقشة الآراء المنبثقة من أعضاء هيئة التدريس فيما يخص الخطة الاستراتيجية السابقة (2009-2014م) بالجامعة فى دورات تنمية مهارات، وقدرات أعضاء هيئة التدريس.
- أدت ورش العمل إلى التعرف على رؤية ممثلي المجتمع المحلي لمحافظة المنيا وتبادل الرأي مع الجامعة، وذلك فيما يخص الآتى:
  - مستوى الخريج ومدى ملاءمة البرامج التعليمية لإعداد الطلاب لسوق العمل.
  - مدى ملائمة برامج التدريب التى تُقدم للطلاب على مدار سنوات الدراسة.
  - مواصفات ومحتوى برامج التدريب اللازمة للخريجين لتأهيلهم للمنافسة للالتحاق بسوق العمل.
  - برامج الدراسات العليا التى تقدمها الجامعة، ومقترحاتهم لإنشاء تخصصات جديدة، والإفادة من الخبرات العملية التطبيقية فى الإشراف على الرسائل العلمية.
  - تحقيق عائد أكبر من برامج الجامعة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- على ضوء الخطوات السابقة تم إجراء التحليل البيئى، وتحديد الرؤية، والرسالة، والقيم، والغايات، والأهداف، ثم التوصل إلى الخطة التنفيذية للجامعة لتكون نبراساً لإدارة الجامعة، والكليات وغيرها من الوحدات فى بناء خططها الاستراتيجية.
- جامعة المنيا؛ نشأتها وموقعها:

– نشأة جامعة المنيا :

بدأت جامعة المنيا على أنها فرعاً لجامعة أسيوط، وقد كان الفرع يتكون من خمس كليات هي: (التربية، الزراعة، الآداب، العلوم، والهندسة) ثم صدر القرار الجمهوري رقم 93 لسنة 1976 بإنشاء جامعة مستقلة سميت "جامعة المنيا"، وتوالت بعد ذلك فتح كليات جديدة بالجامعة، والجدول التالي يوضح كليات ومعاهد الجامعة وتاريخ نشأتها مرتبة حسب أقدمية النشأة:

م	الكلية	القرار الجمهوري وتاريخ النشأة	م	الكلية	القرار الجمهوري وتاريخ النشأة
1	التربية	3123 لسنة 1966	11	التمريض	184 لسنة 1995
2	الزراعة	1088 لسنة 1969	12	طب الأسنان	419 لسنة 1995
3	الآداب	1803 لسنة 1970	13	الصيدلة	84 لسنة 1997
4	العلوم	185 لسنة 1973	14	الألسن	84 لسنة 1997
5	الهندسة	914 لسنة 1975	15	التربية النوعية	329 لسنة 1998
6	الفنون الجميلة	446 لسنة 1976	16	معهد فني تمريض	1267 لسنة 1997
7	الطب	142 لسنة 1976	17	الحاسبات والمعلومات	47 لسنة 2003
8	التربية الرياضية	87 لسنة 1982	18	رياض الأطفال	317 لسنة 2009
9	الدراسات العربية	230 لسنة 1982	19	التربية الفنية	1231 لسنة 2013
10	السياحة والفنادق	419 لسنة 1995	20	الطب البيطري	296 لسنة 2014
			21	كلية الحقوق	2206 لسنة 2015

وتُعد جامعة المنيا الجامعة الحكومية الوحيدة بمحافظة المنيا.

– شعار الجامعة :



ولقد تم اختيار صورة رأس تمثال الملكة نفرتيتي داخل كتاب مفتوح شعاراً لجامعة المنيا، ورأس الملكة نفرتيتي هو شعار محافظة المنيا نظراً لدورها التاريخي والعائدي الذي لعبته في تاريخ مصر القديمة، فهي زوجة الملك اخناتون صاحب فكرة التوحيد في العقيدة المصرية القديمة والراعي للعدالة والحق على الأرض، وقد عُثر على تمثال رأس نفرتيتي في منطقة تل العمارنة أقصى جنوب محافظة المنيا كما صُورت في عديد من المقابر في هذه المنطقة.

– موقع الجامعة ومحافظة المنيا :

تقع جامعة المنيا بمحافظة المنيا التي تبعد ٢٤٧ كيلو متر جنوب القاهرة، عن يمين الداخل للمدينة من جهة الشمال على الطريق الزراعي القاهرة/أسوان. ويضم الحرم الجامعي أغلب

كليات الجامعة، وإدارة الجامعة، والمكتبة المركزية، والمطعم المركزي، والإستاد الرياضي، وصالة اللعب المغطاة، وملاعب مكشوفة، وحمام السباحة الأولمبي، بالإضافة إلى مستشفى للنساء والأطفال، ومستشفى الكلى، ومستشفى الكبد، ومستشفى جراحة القلب والصدر بالمنيا الجديدة، ومباني مدينة الطالبات داخل الحرم، بينما تقع كليات الآداب، وطب الأسنان، والهندسة على الطريق الزراعي نفسه إلى الجنوب قليلاً، بالإضافة إلى المدينة الجامعية للطلبة، ومدينة الطالبات بالأخصاص، ومستشفى طب الأسنان، في حين تقع المستشفى الجامعي التابع لكلية الطب على كورنيش النيل وسط المدينة، وأنشئت كلية الطب البيطري في مباني الجامعة بمدينة المنيا الجديدة ، بينما تم تخصيص مبنى داخل الحرم الجامعي لكلية الحقوق التي صدر بها قراراً في 2015.

محافظة المنيا: هي واحدة من بين 27 محافظة تضمها أرض مصر، وهي عاصمة شمال الصعيد الذي يضم المنيا، بني سويف، الفيوم، وهي تمتد على نهر النيل بطول 135 كم، وتقع محافظة المنيا في منطقة مصر الوسطى وتحدها من الشمال محافظة بني سويف، ومن الجنوب محافظة أسيوط ومن الشرق الهضبة الشرقية، ومن الغرب الصحراء الغربية، وتمتد من خطي العرض 27.35 - 28.45 شمالاً وخطي الطول 30-31 شرقاً، وقد انطلقت من محافظة المنيا أول دعوة للتوحيد على يد اخناتون مما جعلها بحق عروس الصعيد، وتتميز محافظة المنيا بكورنيش النيل الذي يمتد بطول حوالي 6 كم على النيل مباشرة، وقد بلغت شهرتها السياحية مكانة فريدة، صاحبها تاريخ عريق يؤكد ما بها من مزارات سياحية، ومناطق أثرية تضم خمسة عصور تاريخية قرنت بين عراقية الماضي، وانجازات الحاضر، كما تتميز بخصائص جغرافية تجمع بين البيئة الصحراوية، والريفية، والحضرية، وترتبط المحافظة بسواحل البحر الأحمر ببعض الأودية والطرق وأشهرها وأدى طرفا، طريق الشيخ فضل، كما تنتشر الدروب في الصحراء الغربية، وترتبط الواحات البحرية عن طريق هذه الدروب.

## 1. السمات المميزة للخطة الاستراتيجية

1/1. السمات المميزة للخطة في مجال التعليم، والتعلم، والتدريب:

1. إنشاء كليات وبرامج جديدة لإتاحة مزيد من الفرص أمام طلاب الشعب الأدبية للالتحاق بها، مثل كلية الحقوق.

2. إنشاء كلية تنمية وتعمير الصحراء استجابة لمتطلبات الترسيم الجديد لمحافظة المنيا الذى يمتد الى البحر الأحمر شرقاً، والى الواحات غرباً.

3. إعطاء أولوية قصوى لتدريب الطلاب من منظورين، الأول التدريب من خلال نماذج المحاكاة للمهن المرتبطة بكل كلية، والآخر التدريب في مواقع العمل المتوقع أن يعمل بها الطلاب مستقبلاً.

4. إتاحة مزيد من الفرص للطلاب المتميزين للمنافسة على التفوق من خلال وجود مواد اختيارية يختار منها الطالب المتفوق المتميز لإبراز قدرته على الابتكار، والإبداع، والتفوق.

2/1. السمات المميزة للخطة في مجال البحث العلمي:

1. إنشاء مركز للتميز (Excellence Center) تُنتج من خلاله أحدث الأبحاث البينية، والأبحاث المتعددة التي تحقق التنمية لمحافظة المنيا، ولصعيد مصر، وربما للإنسانية.

2. إتاحة الفرص للخبراء في مؤسسات المجتمع للمشاركة في الإشراف العلمي على رسائل الماجستير، والدكتوراه، حتى يمكن الإفادة منها في التطوير وحل مشكلات الإنتاج.

3/1. السمات المميزة للخطة في مجال تنمية البيئة وخدمة المجتمع:

1. تبني استراتيجية متكاملة المحاور لمحو الأمية من منظور فريد تتكامل فيه امكانيات الجامعة في كافة التخصصات الأكاديمية، ويتم من خلالها جذب الأميين وتشجيعهم على الالتحاق بفصول محو الأمية، وفي الوقت نفسه تقدم لهم الخدمات اللازمة في مجال الصحة، والزراعة، والإرشاد والتوجيه الاجتماعي، وفي مجال الحرف السائدة.

2. الاعتماد على تقديم إسهامات الجامعة لتنمية البيئة، وخدمة المجتمع من خلال تشجيع أعضاء هيئة التدريس، والعاملين، والطلاب على التطوع.

4/1. التزامات الخطة الإستراتيجية:  
- الالتزام المحلي:

تلتزم الخطة الاستراتيجية الخمسية لجامعة المنيا (2016/2015 . 2019/2010) بتقديم

الفرص التعليمية والتدريبية والبحثية الملائمة لقدرات، وإمكانيات وطموحات مواطني محافظة المنيا باختلاف مواقعهم من الطلاب الحاصلين على شهادة الثانوية العامة أو القطاع الخاص والخريجين والعاملين بقطاع الحكومة أو القطاع الخاص ورجال الأعمال وأصحاب المشروعات الصغيرة لتصبح جامعة المنيا منارة يحققون على ضوئها آمالهم في الحصول على فرصة عمل أو خدمة وتنمية البيئة التي يعيشون فيها والاستمتاع بالحياة، وتلتزم الخطة الاستراتيجية بأن تقوم الجامعة بدورها في مواجهة التحديات التي تعوق مسار التنمية مثل الفقر، البطالة، الأمية، الهجرة من الريف، وتدنى المستوى الاجتماعي والثقافي والصحي والبيئي في الريف.

- الالتزام القومي:

تلتزم الخطة الاستراتيجية الخمسية لجامعة المنيا بالتنسيق، والتكامل مع الجامعات المصرية؛ وذلك كي تقدم للمواطن المصري الفرص التعليمية، والتدريسية، والبحثية، بغرض تحقيق الاستفادة من إمكانيات الجامعة غير المتاحة في محافظاتهم، وبذلك تسهم الجامعة بإمكانياتها مع بقية جامعات مصر في خدمة، وتنمية مجتمعاتهم المحلية، وفي تحقيق دوافعهم بصفة عامة، وذلك في إطار هذه الخطة الاستراتيجية.

- الالتزام العربي:

تلتزم الخطة الاستراتيجية الخمسية لجامعة المنيا بتقديم الفرص التعليمية والتدريسية والبحثية للطلاب والباحثين العرب؛ وذلك ليتمكنوا من القيام بدورهم المنتظر في مجالات التعليم والبحث العلمي وتنمية البيئة التي يعيشون فيها مع مراعاة القضايا الملحة التي أصبحت تمثل تحديًا صعبًا مثل التغيرات المناخية، الصراع على الماء، الصراع على ابتكار بدائل للطاقة البترولية، والصراعات العرقية والطائفية، والتكنولوجيا وتحدياتها المجتمعية والتعليمية والاقتصادية والسياسية والثقافية.

- الالتزام العالمي:

تلتزم جامعة المنيا بالإعلان للعالم عن الفرص التعليمية والبحثية والتدريبية والمجالات الممثلة لخصوصية محافظة المنيا في مجالات العلوم والفنون والآداب، كما تلتزم من خلال علمائها الرواد على المستوى العالمي بالإسهام في تقدم المعرفة الإنسانية ومواجهة المشاكل العالمية الخاصة بالبيئة، والمعلوماتية، والطاقة، والصراعات العرقية، والصحية ومياه الشرب.

5/1. المنطلقات الفكرية للخطة:

- المنطلق الأول:

تمر مصر بمرحلة تاريخية حاسمة، وعصيبة، تواجه فيها تحديات جسام تتطلب أن تقوم الجامعة بدورها المرتجى في أن تقدم للمجتمع شبابًا قادرًا على تحقيق التنمية المجتمعية، وباحثين قادرين على الإسهام في حل مشاكل المجتمع، وتطوير مؤسساته وإعداد شباب متحرر من القيود الثقافية العقيمة التي تقلل من شأن بعض المهن ذات العائد المادي الكبير، والتمسك ببعض المهن العامرة بالبطالة المُقنعة.

- المنطلق الثاني:

تنامي دور الجامعة في المجال الثقافي والتنويري في شتى المجالات مثل: الآداب، والفنون، فضلاً عن جهودها في مواجهة مشكلة الأمية، واقتلاعها من جذورها، تلك المشكلة التي تواجهنا منذ زمن طويل، والتي تشكل السبب الرئيس في ظهور مشكلات كثيرة مثل: التطرف، والإرهاب، وتعاطي المخدرات، والإدمان، والبطالة، والسلبية، والفهلوة، ... وذلك من خلال تبني توجه استراتيجي غير تقليدي.

- المنطلق الثالث:

تتطلع الجامعة إلى تحقيق مسؤولياتها الأصيلة في بناء الكوادر السياسية القادرة على المشاركة الواعية (التي تضع نصب عينها مصلحة الوطن، ونموه، وازدهاره، ورفعته) في مجلس النواب، والمجالس المحلية، والنقابات، والجمعيات الأهلية، كما تتطلع الجامعة إلى غرس حُب العمل التطوعي في نفوس شبابها؛ للقيام بدورهم في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

- المنطلق الرابع:

تُدرِك الجامعة تمامًا أن السبيل الأهم لحصول الجامعة على الاعتماد المؤسسي هو نشر ثقافة الجودة والتطوير المستمر بين جميع العاملين بالجامعة من قيادات، وأكاديميين، وطلاب، وإداريين، وفنيين، وعمال، والإيمان بأن الخطة الاستراتيجية للجامعة غايتها تمكين الكليات من الحصول على الاعتماد.

- المنطلق الخامس:

توجه الجامعة طاقاتها البشرية، والمادية لتدبير الموارد الذاتية اللازمة للتمويل الذاتي لتحقيق غاياتها، ومتطلباتها، وذلك من خلال تسويق إنتاجها البحثي، ومشاريعها، وتفعيل قوانين الملكية الفكرية، وتفعيل مفهوم الجامعة المنتجة بصفة عامة.

- المنطلق السادس:

يسود لدى الجامعة يقين أن إتاحة الأنشطة الطلابية لجميع الطلاب هو السبيل الفريد لبناء الشخصية المتوازنة المتكاملة للطلاب من الجوانب الاجتماعية، والثقافية، والوجدانية، والأخلاقية، وغرس قيم التعاون، والمشاركة وتحمل المسؤولية، والمواطنة، والانتماء، وقبول الآخر واحترامه، والعمل التطوعي، والعمل كفريق؛ فالنشاط الطلابي هو البوتقة التي تنصهر فيها طاقات الشباب، وتنتج عنه الرواد، والقادة الذين يحتاجهم المجتمع.

- المنطلق السابع:

تبادر الجامعة بالقيام بدورها الأصيل في المشاركة في تحقيق توجه الدولة لتطوير صعيد مصر المتمثل في إعادة ترسيم حدود المحافظات للانطلاق نحو تعمير الصحراء واستثمار ثرواتها، وذلك من خلال إنشاء كلية متخصصة في هذا المجال يمكن أن نطلق عليها مبدئيًا كلية تعمير الصحراء.

- المنطلق الثامن:

تحسين الخدمة الصحية من خلال دور الجامعة في العناية بالمستشفيات الجامعية، والتعاون مع وزارة الصحة لتسحين مستوى الخدمة الصحية.

6/1. منهج الخطة:

شارك في بناء الخطة كوادر مهمة بصناعة مستقبل جامعة المنيا ممثلة في أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والجهاز الإداري، ورواد المجتمع والمستفيدين، ولقد

تحدد منهجية بناء الخطة من خلال التفاعل والتكامل بين المدخلين ( Bottom-Up Approach)، (Top-Down Approach) اعتمادًا على الآتي:

1. الاطلاع على الدراسات، والبحوث، والمقالات المتخصصة في التخطيط الاستراتيجي، والإدارة الاستراتيجية للتعليم العالي والتدريب.
2. الاطلاع على نماذج الخطط الاستراتيجية السابقة للجامعات على مستوى أوروبا، وأمريكا، وآسيا، وأفريقيا، وعلى المستوى العربي والمحلي.
3. الاطلاع على الخطط الاستراتيجية لجامعة المنيا السابقة.
4. جمع المعلومات والبيانات الخاصة بالبيئة الداخلية للجامعة من الجامعة، والمعلومات الخاصة بالبيئة الخارجية من مركز المعلومات بمحافظة المنيا.
5. إجراء التحليل البيئي لتحديد الفجوة بين واقع الأداء الفعلي وما تتطلع إليه الجامعة في رؤيتها.
6. تحديد الاحتياجات الخاصة بالقطاعات الأساسية للخطة ممثلة في: قطاعات الإدارة المؤسسية، التخطيط الاستراتيجي، التعليم والتعلم والتدريب، الطلاب والخريجين، البحث العلمي، أعضاء هيئة التدريس والدراسات العليا، وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
7. تحديد الرؤية والرسالة والقيم والغايات والأهداف المنبثقة منها.
8. تحديد الاستراتيجيات اللازمة لسد الفجوة والتي تكفل تحقيق رؤيتها.
9. تحديد التزامات الخطة.
10. تحديد ضمانات نجاح وتحقيق أهداف الخطة، واستمراريتها.
11. الخطة التنفيذية.

## 2. آليات تفعيل الخطة الإستراتيجية

- 1/2. آلية تحقيق الخطة :
  - 1/1/2. المتابعة :
    1. يتم متابعة تنفيذ الخطة إلكترونياً من موقع الجامعة، وموقع المركز.
    2. يتم متابعة تنفيذ الخطة من خلال منسقي مركز التخطيط الاستراتيجي بالكليات.
    3. يقوم مجلس إدارة المركز بزيارات ميدانية للكليات لمتابعة التنفيذ، وتقديم الدعم الفني اللازم للتغلب على المعوقات.
  - 2/1/2. التنفيذ :
    1. يقوم نواب رئيس الجامعة بمتابعة تنفيذ الخطة كل فيما يقع في دائرة اختصاصه، حيث يقوم الأستاذ الدكتور نائب رئيس الجامعة لشؤون التعليم والطلاب بمتابعة تحقيق الغاية الثانية، ويقوم الأستاذ الدكتور نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث بمتابعة

- تحقيق الغاية الثالثة، ويقوم الأستاذ الدكتور نائب رئيس الجامعة لتنمية البيئة وخدمة المجتمع بمتابعة تحقيق الغايات الرابعة، والخامسة.
2. يقوم مجلس إدارة المركز بمتابعة تنفيذ الخطة فيما يخص الغاية الأولى والخامسة.
- 2/2. استمرارية الخطة :
- تتحقق استمرارية الخطة من خلال الضمانات الآتية:
1. دعم قيادات الجامعة الأكاديمية والإدارية.
  2. دعم وحدة إدارة المشروعات لتنفيذ أنشطة الخطة.
  3. دعم مركز ضمان الجودة والاعتماد بالمنيا.
  4. التقييم الدوري سنويًا لما تم تحقيقه عقب كل سنة، ومراجعته على ضوء المستجدات.
  5. تخصيص دعم مالي لتنفيذ الخطة.
- 3/2. آلية نشر الخطة :
1. نشر الخطة الكترونياً من خلال موقع الجامعة، ومن خلال موقع خاص بمركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة.
- يتم نشر الخطة ورقياً من خلال إرسال نسخة ورقية للكليات، والمراكز البحثية، والوحدات ذات الطابع الخاص، كما يتم تبادل الخطة مع الجامعات المصرية.
2. عقد احتفالية على مستوى الجامعة للإعلان والنشر.
- 4/2. وسائل التواصل مع مركز التخطيط الاستراتيجي :
- يمكن التواصل مع مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة من خلال:
- عنوان المركز:  
جامعة المنيا - مبنى التطوير - الدور الثالث.
- موقع الجامعة:

[www.minia.edu.eg](http://www.minia.edu.eg)

– التواصل مع :

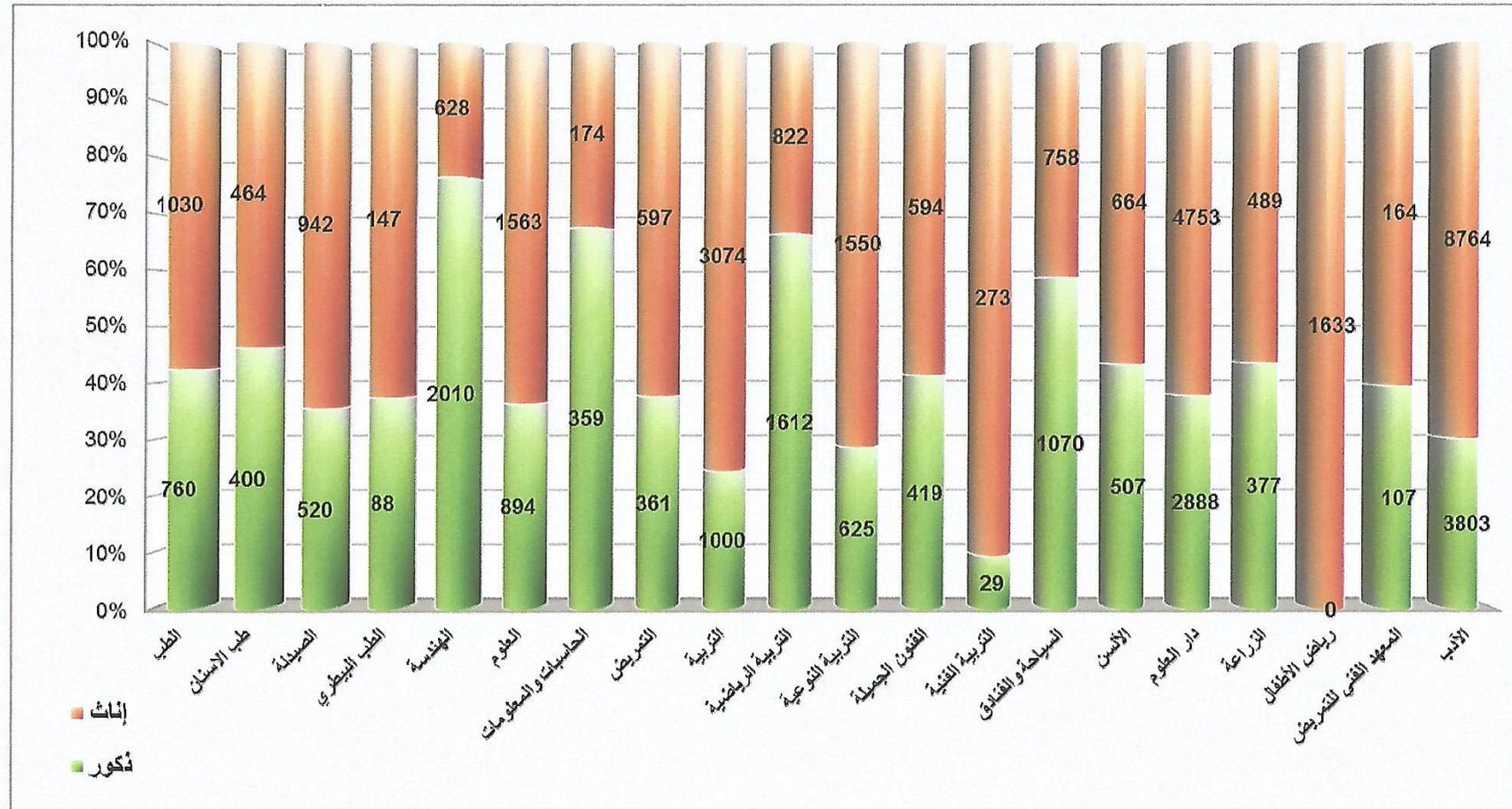
م	المسمى الوظيفي	البريد الالكتروني
1	رئيس الجامعة	<a href="mailto:president@mu.edu.eg">president@mu.edu.eg</a> <a href="mailto:g_magd@mu.edu.eg">g_magd@mu.edu.eg</a>
2	مدير مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة	<a href="mailto:kalifaahmad@yahoo.com">kalifaahmad@yahoo.com</a>

الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا 2020/ 019-2016/015

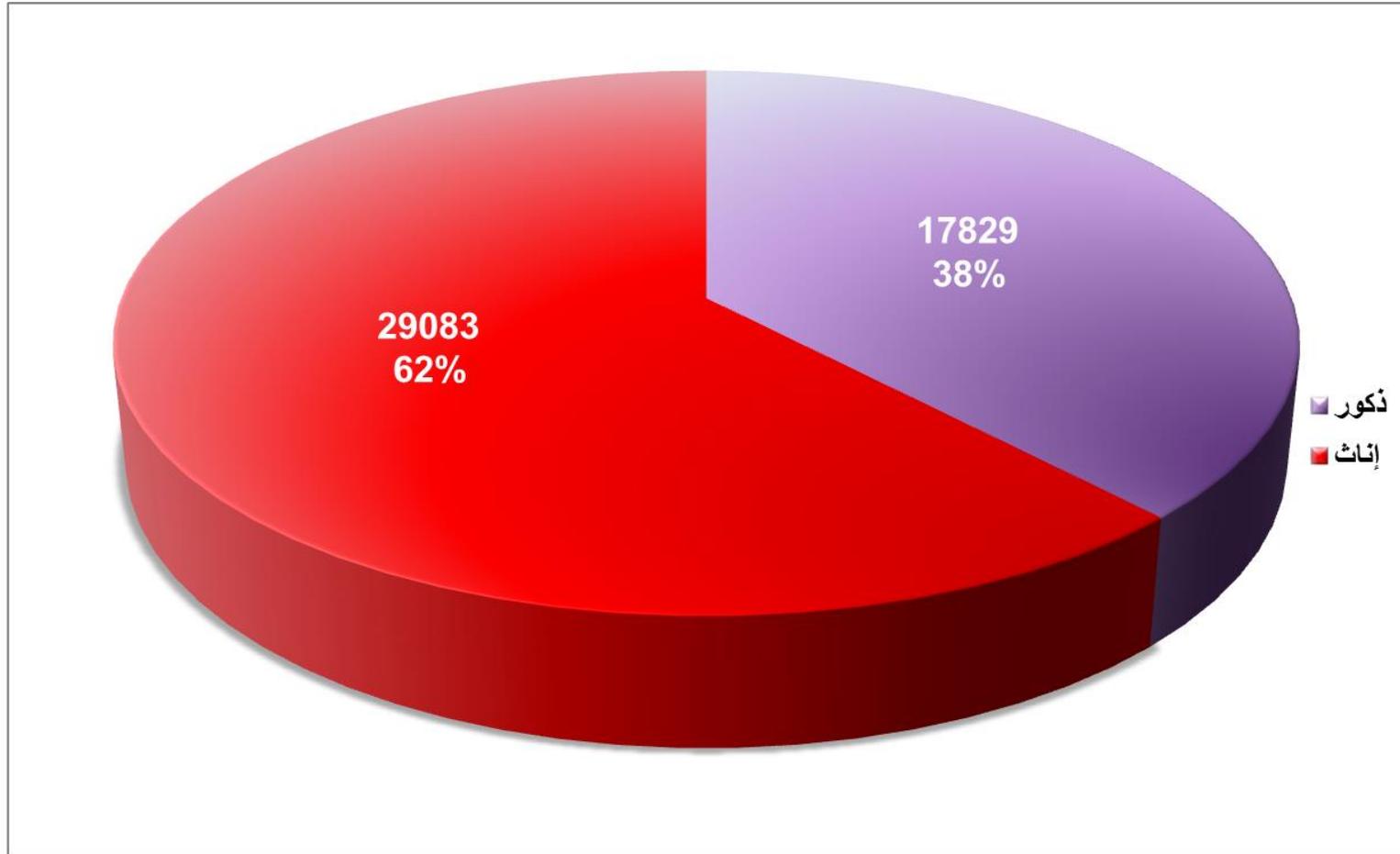
3. التحليل البيئي لجامعة المنيا

(أ). البيئة الداخلية:  
1/3 الإتاحة:

م	الكلية	الإعدادي			الأولى			الثانية			الثالثة			الرابعة			الخامسة			السادسة			الاجمالي		إجمالي كلي	
		ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث		
١	الطب	٠	٠	٠	٢١٦	٢٨٣	٤٩٩	١٩٧	٢١٠	٤٠٧	١٣٥	١٩٢	٣٢٧	١٠٢	٢٠١	٣٠٣	٢٧	٣٢	٥٩	٨٣	١١٢	١٩٥	٧٦٠	١٠٣٠	١٧٩٠	
٢	طب الأسنان	١٨	٨	٢٦	٢٠٢	٢٦١	٤٦٣	٧٧	٨٧	١٦٤	٦٦	١٥١	٣٧	٢٣	٦٠	٦٠	٣٧	٠	٠	٠	٠	٠	٤٠٠	٤٦٤	٨٦٤	
٣	الصيدلة	١٣٠	٢٣٧	٣٦٧	١١٥	١٩٩	٣١٥	١٢٠	١٩٥	٣١٥	١١٤	٢٣٦	٣٥٠	٤١	٧٥	١١٦	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٥٢٠	٩٤٢	١٤٦٢	
٤	الطب البيطري	٠	٠	٠	٨٨	١٤٧	٢٣٥	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٨٨	١٤٧	٢٣٥	
٥	الهندسة	٥٤٢	١٣٧	٦٧٩	٤٨٣	١٥٥	٦٣٨	٢٩٠	٨٠	٣٧٠	٥٣٧	٧١٨	١٨١	١٥٨	٧٥	٢٣٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢٠١٠	٦٢٨	٢٦٣٨	
٦	العلوم	٠	٠	٠	٢٦٨	٣٥٤	٦٢٢	١٦٧	٣٣٥	٥٠٢	٢١٠	٤٨٤	٦٩٤	٣٩٠	٢٤٩	٦٣٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٨٩٤	١٥٦٣	٢٤٥٧	
٧	الحاسبات والمعلومات	٠	٠	٠	١٠٢	٣٠	١٣٢	١٠٣	٤٠	١٤٣	٨٨	١٣٠	٤٢	٦٦	١٢٨	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣٥٩	١٧٤	٥٣٣	
٨	التمريض	٠	٠	٠	١٣٠	١٢١	٢٥١	١٠٣	٢٠١	٣٠٤	٦١	١٦٣	٢٢٤	١١٢	١٧٩	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣٦١	٥٩٧	٩٥٨	
٩	التربية	٠	٠	٠	٤٢٥	١١٣٨	١٥٦٣	٢٢٠	٦٩٧	٩١٧	١٧١	٦٥٢	٨٢٣	١٨٤	٥٨٧	٧٧١	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٠٠	٣٠٧٤	٤٠٧٤	
١٠	التربية الرياضية	٠	٠	٠	٤٧٨	٣٠٥	٧٨٣	٥٢٥	٢٤٣	٧٦٨	٣٦١	١٦٥	٥٢٦	٢٤٨	٣٥٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٦١٢	٨٢٢	٢٤٣٤	
١١	التربية النوعية	٠	٠	٠	٣٣٤	٧٠٢	١٠٣٦	٩٩	٣١٦	٤١٥	١٣٣	٣٤٨	٤٨١	٥٩	٢٤٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٦٣٥	١٥٥	٢١٧٥	
١٢	الفنون الجميلة	٢٠٧	٢٩٠	٤٩٧	٨٢	١١٣	١٩٥	٦٤	١٠٤	١٦٨	٤٢	٥٨	١٠٠	٢٤	٥٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٤١٩	٥٩٤	١٠١٣	
١٣	التربية الفنية	٠	٠	٠	١٥	١٥٢	١٦٧	١٤	١٢١	١٣٥	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢٩	٢٧٣	٣٠٢	
١٤	السياحة والفنادق	٠	٠	٠	٢٤٣	١٦٦	٤٠٩	٣١٥	٢٠٨	٥٢٣	١٩٢	٤٦٩	١٩٢	٢٣٥	٤٢٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٧٠	٧٥٨	١٨٢٨	
١٥	الألسن	٠	٠	٠	١٢١	١٥٦	٢٧٧	١٣٩	١٧٩	٣١٨	١٢٥	١٤٨	٢٧٣	١٢٢	٣٠٣	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٥٠٧	٦٦٤	١١٧١	
١٦	دار العلوم	٠	٠	٠	٧٩٣	١٠٠٦	١٧٩٩	٩٨٩	١٥٣٠	٢٥١٩	٥٧٠	١١٩٦	١٧٦٦	٥٣٦	١٠٢١	١٥٥٧	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢٨٨٨	٤٧٥٣	٧٦٤١	
١٧	الزراعة	٠	٠	٠	١٤٢	١٤٠	٢٨٢	٨٧	٩٦	١٨٣	٦٩	١٤٨	٢١٧	٧٩	١٠٥	١٨٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣٧٧	٤٨٩	٨٦٦	
١٨	رياض الأطفال	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٦٣٣	
١٩	المعهد الفني للتمريض	٠	٠	٠	١٠٧	١٢٤	٢٣١	٠	٤٠	٤٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	١٠٧	١٢٤	٢٧١	
٢٠	الأدب	٠	٠	٠	١٣٨٢	٢٦٩٢	٤٠٧٤	٩٢٨	٢٣٩١	٣٣١٩	٧٧٤	٢١٠٦	٢٨٨٠	٧١٩	١٥٧٥	٢٢٩٤	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٣٨٠٣	٨٧٦٤	١٢٥٦٧
	اجمالي	٨٩٧	٦٧٢	١٥٦٩	٥٧٢٦	٩٠١٣	١٤٧٣٩	٤٤٣٧	٤٤٦٦	١١٩٠٣	٣٧٣٣	٦٦٧٥	١٠٤٠٨	٢٩٢٦	٥١١٣	٨٠٣٩	٢٧	٣٢	٥٩	٨٣	١١٢	١٩٥	١٧٨٢٩	٢٩٠٣٨	٤٦٩١٢	



شكل (1): توزيع الطلاب داخل الكليات طبقاً للنوع ذكور-إناث



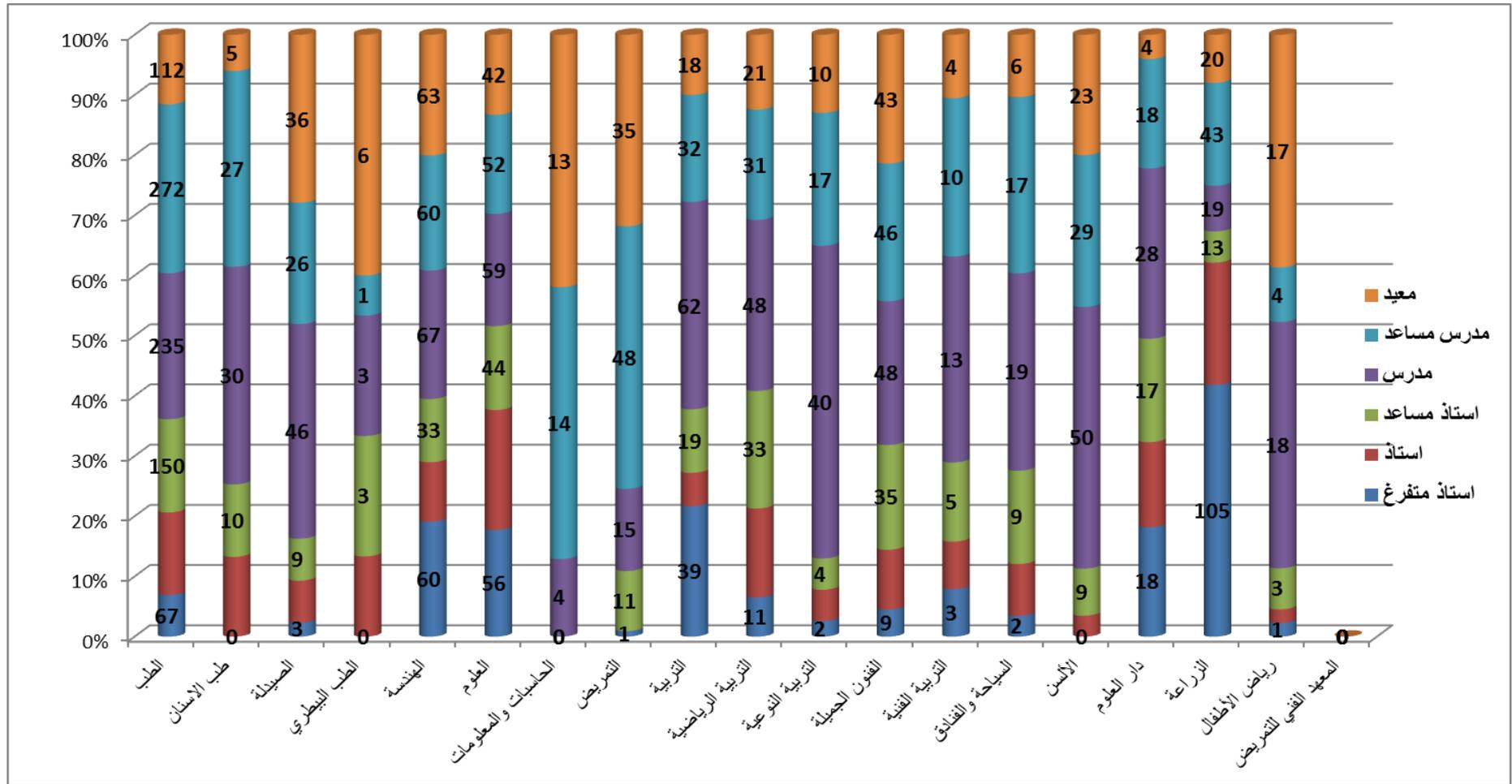
شكل (2): إجمالي عدد الطلاب طبقاً للنوع ذكور-إناث

الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا 2020/ 019-2016/015

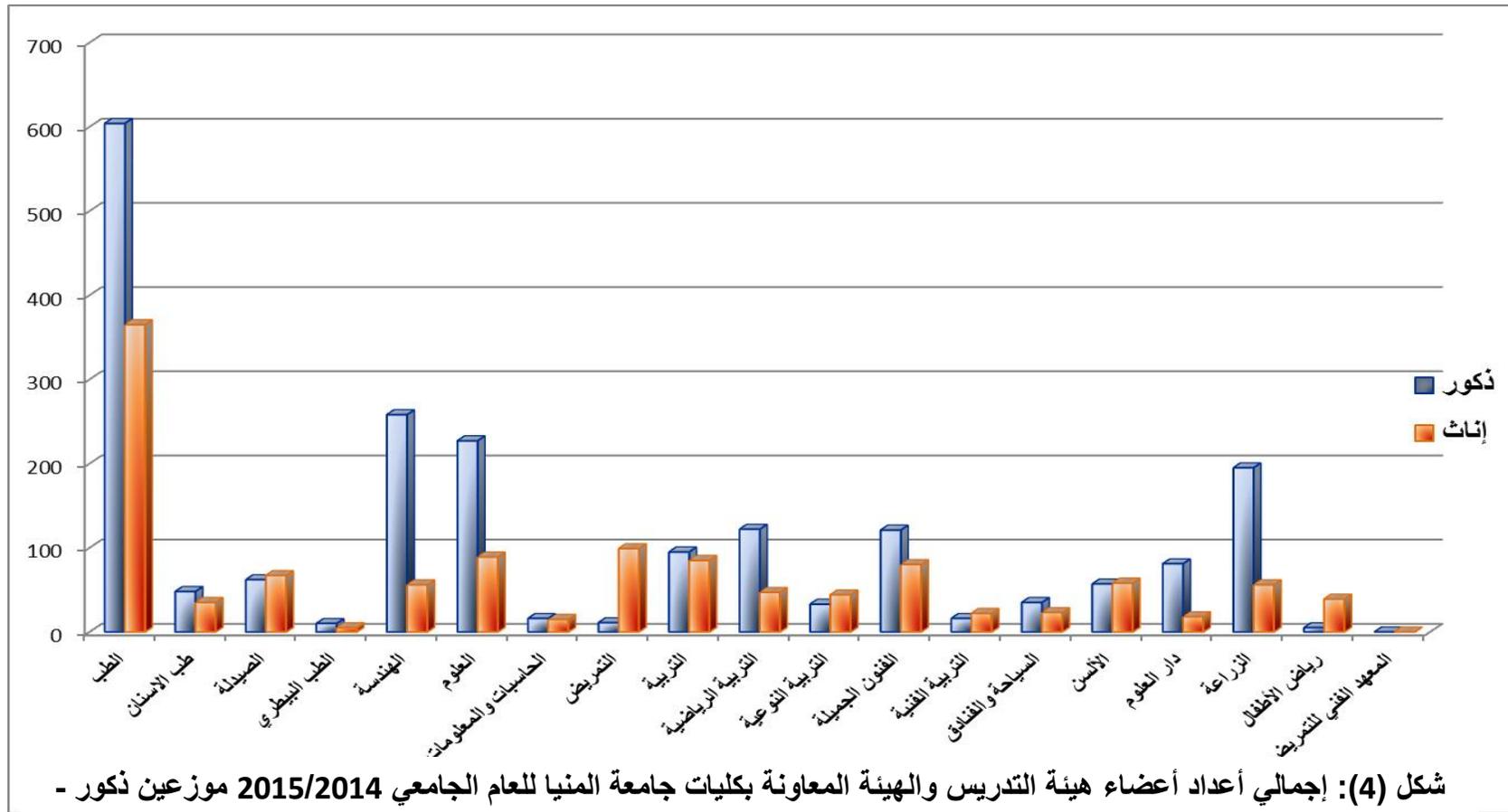
جدول (2) بيان بأعداد هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجامعة المنيا طبقاً للنوع وموزعة على حسب الكليات للعام الجامعي 2015-2014

م	الكلية	استاذ متفرغ			استاذ			استاذ مساعد			مدرس			الجملة			مدرس مساعد			معيد			الاجمالي		اجمالي كلي
		ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	ذكور	إناث	الاجمالي	إناث		
١	الطب	٥٥	١٢	٦٧	١٠٩	٢٤	١٣٣	١٠٠	٥٠	١٥٠	١٤٢	٩٣	٢٣٥	٤٠٦	١٧٩	٥٨٥	١٥٠	١٢٢	٢٧٢	٤٨	٦٤	١١٢	٦٠٤	٣٦٥	٩٦٩
٢	طب الاسنان	٠	٠	٠	٧	٤	١١	٧	٣	١٠	٢٠	١٠	٣٠	٣٤	١٧	٥١	١٣	١٤	٢٧	١	٤	٥	٤٨	٣٥	٨٣
٣	الصيدلة	٣	٠	٣	٩	٠	٩	٦	٣	٩	٢٣	٢٣	٤٦	٤١	٢٦	٦٧	١٠	١٦	٢٦	١١	٢٥	٣٦	٦٢	٦٧	١٢٩
٤	الطب البيطري	٠	٠	٠	٢	٠	٢	٣	٠	٣	٢	١	٣	٧	١	٨	٠	١	١	٣	٣	٦	١٠	٥	١٥
٥	الهندسة	٥٥	٥	٦٠	٢٧	٤	٣١	٣٢	١	٣٣	٦٠	٧	٦٧	١٧٤	١٧	١٩١	٤٤	١٦	٦٠	٤٠	٢٣	٦٣	٢٥٨	٥٦	٣١٤
٦	العلوم	٤٨	٨	٥٦	٥٨	٥	٦٣	٣٢	١٢	٤٤	٣٧	٢٢	٥٩	١٧٥	٤٧	٢٢٢	٣٢	٢٠	٥٢	٢٠	٢٢	٤٢	٢٢٧	٨٩	٣١٦
٧	الحاسبات والمعلومات	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٢	٢	٤	٢	٢	٤	٩	٥	١٤	٥	٨	١٣	١٦	١٥	٣١
٨	التمريض	٠	١	١	٠	٠	٠	٠	٠	١١	١١	٠	١٥	٠	٢٧	٢٧	١	٤٧	٤٨	١٠	٢٥	٣٥	١١	٩٩	١١٠
٩	التربية	٢٤	١٥	٣٩	٩	١	١٠	١٤	١	١٩	٢٩	٣٣	٦٢	٧٦	٥٤	١٣٠	١٣	١٩	٣٢	٦	١٢	١٨	٩٥	٨٥	١٨٠
١٠	التربية الرياضية	٩	٢	١١	٢٤	١	٢٥	٢٧	٦	٣٣	٣١	١٧	٤٨	٩١	٢٦	١١٧	١٩	١٢	٣١	١٢	٩	٢١	١٢٢	٤٧	١٦٩
١١	التربية النوعية	١	١	٢	٣	١	٤	٣	١	٤	١٨	٢٢	٤٠	٢٥	٧	٥٠	٧	١٠	١٧	١	٩	١٠	٣٣	٤٤	٧٧
١٢	الفنون الجميلة	٧	٢	٩	١٨	٢	٢٠	٢٥	٢	٣٥	٣٤	١٤	٤٨	٨٤	٢٨	١١٢	٢١	٢٥	٤٦	١٦	٢٧	٤٣	١٢١	٨٠	٢٠١
١٣	التربية الفنية	٢	١	٣	٢	١	٣	٣	١	٥	٣	١٠	١٣	١٠	١٤	٢٤	٦	٤	١٠	٠	٤	٤	١٦	٢٢	٣٨
١٤	السياحة والفنادق	٢	٠	٢	٤	١	٥	٤	١	٩	١٣	٦	١٩	٢٣	١٢	٣٥	٨	٩	١٧	٤	٢	٦	٣٥	٢٣	٥٨
١٥	الألسن	٠	٠	٠	٤	٠	٤	٧	٢	٩	٢٣	٢٧	٥٠	٣٤	٦٣	٢٩	١٢	١٧	٢٩	١١	١٢	٢٣	٥٧	٥٨	١١٥
١٦	دار العلوم	١٧	١	١٨	١٣	١	١٤	١٥	٢	١٧	٢١	٧	٢٨	٦٦	١١	٧٧	١٢	٦	١٨	٣	١	٤	٨١	١٨	٩٩
١٧	الزراعة	٩٧	٨	١٠٥	٤٤	٧	٥١	١٢	١	١٣	١٢	٧	١٩	١٦٥	٢٣	١٨٨	٢١	٢٢	٤٣	٩	١١	٢٠	١٩٥	٥٦	٢٥١
١٨	رياض الأطفال	٠	١	١	١	٠	١	١	٠	٣	١	١٥	١٨	٥	٢٣	١٨	٠	٤	٤	٠	١٧	١٧	٥	٣٩	٤٤
١٩	المعهد الفني للتمريض	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠	٠
٢٠	الأداب	٣٧	١٤	٥١	٢٦	٢	٢٨	٢٤	٧	٣١	٦٤	٤٥	١٠٩	١٥١	٦٨	٢١٩	٢٩	٢٦	٥٥	٢٤	٣٣	٥٧	٢٠٤	١٢٧	٣٣١
	إجمالي	٣٥٧	٧١	٤٢٨	٣٦٠	٥٤	٤١٤	٣١٥	١٢٣	٤٣٨	٥٣٧	٣٧٦	٩١٣	١٥٦٩	٦٢٤	٢١٩٣	٤٠٧	٣٩٥	٨٠٢	٢٢٤	٣١١	٥٣٥	٢٢٠٠	١٣٣٠	٣٥٣٠

الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا 2020/ 019-2016/015



شكل (3): أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات جامعة المنيا للعام الجامعي 2015/2014



شكل (4): إجمالي أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بكليات جامعة المنيا للعام الجامعي 2015/2014 موزعين ذكور - إناث

التعليق على الإحصائيات الخاصة بأعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس: أولاً- ما يخص الطلاب يُلاحظ الآتي:

- الغالبية العظمى من طلاب الجامعة من الإناث حيث بلغت نسبتهم المئوية (62%) من العدد الكلي للطلاب وهذا يعني:

○ ضرورة تخصيص (في برامج الأنشطة الطلابية بالجامعة، والكليات) مجالات للأنشطة خاصة بالطالبات، والتي تهدف الى إعدادهن لدورهن في الحياة كأمهات، وكزوجات، وكمشاركات في الأعمال التطوعية الخاصة بالمرأة، والفتاة عموماً في المجالات الثقافية، والصحية، والاجتماعية، والإنسانية.

○ ضرورة اتخاذ التدابير اللازمة لحث، وتشجيع الطالبات على الإقبال للمشاركة في هذه الأنشطة على أن تخصص الجامعة وقتاً في الجدول الدراسي لهذه الأنشطة حتى لا تصبح ممارسة الأنشطة سبباً في التعطيل عن الدراسة.

- يمثل طلاب كليتي الآداب، ودار العلوم النسبة الأكبر من طلاب الجامعة؛ حيث بلغت النسبة المئوية للأولى (27%)، والثانية (16%) وهما يمثلان معاً (43%) من العدد الكلي لطلاب الجامعة، وهذا يتطلب:

○ بدء الدراسة بكليات جديدة (كلية الحقوق)؛ وذلك لاستيعاب طلاب القسم الأدبي الذين تبلغ نسبتهم في الجامعة عام (2015) (43%).

○ الإسراع بفتح المكتبة المركزية ودعمها بالمراجع الأولية التي تحتاجها كليتي دار العلوم، والآداب، لإفادة الطلاب من امكانياتها الالكترونية، وامكانياتها الثقافية.

○ الاستمرار في دعم مركز المخطوطات بالجامعة وتفعيله لإثراء الجانب الأكاديمي في إعداد طلاب الكليات الأدبية بالجامعة.

○ الاستمرار في قيام الكليات الأدبية بتقديم البرامج الأكاديمية الحديثة التي تتسق مع متطلبات سوق العمل.

○ الاستمرار في دعم وسائل الاتصال، والتواصل الالكتروني بين الطلاب وأساتذتهم للتغلب على سلبيات التدريس للأعداد الكبيرة.

○ دعم خريجي هاتين الكليتين - بصفة خاصة - ببرامج التدريب التحويلي الذي يمكنهم من إيجاد فرص العمل المناسبة.

- ثانياً- ما يخص أعضاء هيئة التدريس:
- يوجد أكبر عدد من أعضاء هيئة التدريس المتفرغين في كليات الزراعة (105) بنسبة ( 50.37%)، والطب (67) بنسبة (12.98%)، والآداب (51) بنسبة (30.35%)، والتربية (39) بنسبة (42.9%)، وهذا يعني:
- ضرورة استثمار طاقات، وخبرات الأساتذة العاملين، والمتفرغين في نقل خبراتهم لشباب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وفي تنمية البيئة وخدمة المجتمع كل حسب تخصصه، كما يمكن تسويق هذه الخبرات محلياً وعالمياً، ويمكن لأساتذة كلية الزراعة - بصفة خاصة - بالتعاون مع المحافظة أن يحققوا اكتفاء غذائياً ذاتياً للعاملين بجامعة المنيا والطلاب، ولأهالي محافظة المنيا.
  - يُلاحظ أن هناك توزيعاً طبيعياً - إلى حد ما - داخل معظم الكليات؛ حيث إن العدد الغالب هو من الهيئة المعاونة بما يزيد عن (40%) من إجمالي أعضاء هيئة التدريس؛ إذ بلغت هذه النسبة (80%) بكلية التمريض، (90%) بكلية الحاسبات والمعلومات، (187.5%) بكلية الطب البيطري، وهذا يحتم:
  - ضرورة عمل خطة لاستكمال أعضاء هيئة التدريس في هذه الكليات بحيث تضمن الجامعة أن يلتزموا بالعمل في هذه الكليات لمدة لا تقل عن عشر سنوات.
  - ضرورة أن يقوم مركز تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بإجراء دراسة لتحديد الاحتياجات المهنية اللازمة لمعاوني أعضاء هيئة التدريس، ومراعاة تحقيقها في برامج تدريبهم حتى يتمكنوا من القيام بالدور المنتظر منهم في تقييم الطلاب، والبحث العلمي، وتنمية البيئة، وخدمة المجتمع.

2/1/3. الأنشطة العلمية والاتفاقيات الثقافية:

- الاتفاقيات العلمية والثقافية الثنائية:

تشارك الجامعة مع العديد من الجامعات العربية والأجنبية في اتفاقيات علمية وثقافية

ثنائية، كما بالجدول التالي:

م	الاتفاقيات الموقعة بين جامعة المنيا وجامعة....	اسم الدولة	تاريخ التوقيع	مدة الاتفاقية
1	جامعة كاسل	ألمانيا	1982/9/6	غير مقيدة المدة
2	جامعة جلاسجو	بريطانيا	1985/1/15	غير مقيدة المدة
3	جامعة ميسوري رولا	أمريكا	1985/8/5	غير مقيدة المدة
4	جامعة هيلدهيم	ألمانيا	1987/12/11	3 سنوات وتجدد تلقائياً
5	جامعة الفارابي	كازاخستان	1992/10/18	5 سنوات وتجدد تلقائياً
6	جامعة الدراسات الدولية	شنغهاي - الصين	1995/5/14	سنة واحدة تجدد تلقائياً
7	جامعة التركستان الحكومية	كازاخستان	1995/8/4	غير مقيدة المدة
8	جامعة مينسوتا	أمريكا	1996/4/23	غير مقيدة المدة
9	جامعة محمد الخامس	المغرب	1999/9/29	غير مقيدة المدة
10	الجامعة اليمنية	اليمن	2000/7/24	3 سنوات وتجدد تلقائياً
11	جامعة المالك السعدى	المغرب	2001/7/25	4 سنوات وتجدد تلقائياً
12	جامعة كييف	أوكرانيا	2003/1/8	5 سنوات وتجدد تلقائياً سنوياً
13	جامعة وادى النيل	السودان	2004/6/20	5 سنوات وتجدد تلقائياً
14	جامعة سوسة	تونس	2006/7/20	3 سنوات قابلة للتجديد تلقائياً
15	جامعة Zhejiang Normal	الصين	2007/8/31	5 سنوات وتجدد تلقائياً
16	جامعة المنستير	تونس	2007/9/30	3 سنوات قابلة للتجديد ضمناً
17	جامعة الزرقاء الخاصة	الأردن	2008/4/15	3 سنوات وتجدد تلقائياً
18	معهد كالايريا العالى للسياسة الدولية	ايطاليا	2010/12/8	3 سنوات يمكن تجديدها بصورة تلقائية
19	جامعة ميسينا	ايطاليا	2010/12/14	5 سنوات وتجدد تلقائياً

م	الاتفاقيات الموقعة بين جامعة المنيا وجامعة....	اسم الدولة	تاريخ التوقيع	مدة الاتفاقية
20	جامعة Sichuan للدراسات الدولية	الصين	2012/5/15	5 سنوات
21	جامعة العلوم الزراعية والطب البيطري - ياش	رومانيا	2012/10/26	5 سنوات تجدد تلقائياً
22	جامعة مرسية	اسبانيا	2013/2/27	3سنوات ويمكن تمديدتها لمدد مماثلة
23	جامعات سلامنكا، القاهرة، عين شمس، الأزهر، الإسكندرية، حلوان	أسبانيا ومصر	2013/2/28	3 سنوات وتجدد لمدد مماثلة

– خطة الجامعة للمؤتمرات للعام الجامعي 2014-2015:

اسم المؤتمر	مدته	الجهة المنظمة للمؤتمر	موافقة مجلس الجامعة	ملاحظات
1- مؤتمر كلية الآداب السنوي بعنوان: الهوية في عالم متغير	16-18 مارس 2015	كلية الآداب	مجلس الجامعة (2014/9/30)	
2- المؤتمر الدولي الثاني للزراعة والري لدول حوض النيل	23-25 مارس 2015	كلية الزراعة	مجلس الجامعة (2013/7/30)	
3- مؤتمر الاتجاهات والتكنولوجيا الحديثة في الطب الشرعي والسموم الإكلينيكية	2-3 ابريل 2015	كلية الطب	مجلس الجامعة (2015/2/24)	
4- مؤتمر المواد الحديثة في ترميم المباني الأثرية الحاملة للصور الجدارية، تونة الجبل، حالة دراسية	20-21 ابريل 2015	كلية الفنون الجميلة	مجلس الجامعة (2014/12/30)	
6- مؤتمر رياض الأطفال	4-5 ابريل 2015	كلية رياض الأطفال		

اسم المؤتمر	مدته	الجهة المنظمة للمؤتمر	موافقة مجلس الجامعة	ملاحظات
5- المؤتمر الدولي الأول بعنوان: تطوير منظومة التقويم كمدخل لجودة التعليم	14-13 أكتوبر 2015	مركز جامعة المنيا لتطوير نظم تقويم الطلاب	مجلس الجامعة (2014/4/22) تم التأجيل	

3/1/3. الدرجات العلمية التي تمنحها الجامعة:

- درجة البكالوريوس للكليات العلمية .
- درجة الليسانس للكليات الأدبية .
- درجة الدبلوم :وهي دراسات تتناول مقررات ذات طبيعة تطبيقية أو أكاديمية، مدتها سنة واحدة على الأقل ويجوز أن تكون سنتين. (طبقاً للوائح الداخلية للكليات).
- درجتا الماجستير ودكتوراه الفلسفة، ودرجة (D.SC) فى العلوم؛ وتشمل الدراسة بهما مقررات دراسية متقدمة وتدريباً على وسائل البحث واستقراء النتائج ينتهى بإعداد رسالة تقبلها لجنة الامتحان، وتحدد اللوائح الداخلية للكلية فروع التخصص.

4/1/3. منشآت الجامعة:

- مركز جامعة المنيا.
- المطعم المركزي : مجهز بأحدث معدات الطهي والخدمة، ويقدم ما يقرب من عشرة آلاف وجبة يومياً للطلبة والطالبات.
- المطابع المركزية : مجهزة بأحدث آلات الطباعة ويتم بها طباعة كافة إصدارات الجامعة وبعض إصدارات المجتمع.
- مركز الحاسب الآلي : أنشئ عام ١٩٩٣ ويؤدى خدمات أهمها عمل البرمجيات، ويضم شبكة، ومركز معلومات الجامعة، والبوابة الالكترونية، وقواعد البيانات المطلوبة، البحوث الإحصائية والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين، والبحث على شبكة الانترنت وكتابة الرسائل العلمية، وعقد المؤتمرات.
- المكتبة المركزية : تقع على مساحة ٢٥ ألف متر مربع، وتضم ثمانية طوابق تحتوى على صالات اطلاع وبحث وعرض، بالإضافة إلى قاعة للندوات، وقد تم ميكنة المكتبة من خلال ربطها بالشبكة القومية للمعلومات وشبكة الانترنت.
- الصالة المغطاة : صالة مغطاة مكيفة بتجهيزات صوتية ولوحات الكترونية تسع ٢٠٠٠ متفرج مزودة بملعب متعدد الأغراض يستخدم لكرة اليد والسلة والطائرة والكرة الخماسية.
- الاستاد الرياضي : استاد أولمبي يتسع لعشرة آلاف متفرج، ومزود بمضمار من الترتان

- مكون من ٩ حارات لمسابقات ألعاب القوى.
- حمام السباحة : حمام أولمبي مزود بوحدات للتعقيم والتسخين وتقام به مسابقات السباحة المتنوعة، وملحق به مبنى متكامل يضم مدرجات وغرفاً لخلع الملابس وتجهيز المسابقات.
- مركز الفنون والآداب يضم قاعة كبرى مكيفة يتسع لأكثر من ٢٠٠٠ مقعد وثلاث غرف للترجمة الفورية والإسقاط السينمائي والصوتيات كما يضم ثلاث قاعات فرعية سعة القاعة ١٥٠ مقعداً مخصصة للندوات والمناقشات العلمية بالإضافة إلى قاعة كبار الزوار.
- متحف الفن الحديث بكلية الفنون الجميلة : يتكون من أربع قاعات عرض بمساحة إجمالية ٢٥٠٠ متراً مربعاً، ويضم المتحف العديد من الأعمال الفنية التي تمثل إبداعات الرواد والفنيين في القرن العشرين.
- دار الضيافة : تتكون من تسعة أدوار تحتوى على ١٩٦ غرفة وتقدم خدماتها لأعضاء هيئة التدريس بأجور رمزية.
- المستشفى الجامعي: وتتكون من عدة أقسام منها قسم الرعاية المركزية، الميكروبيولوجي، قسم الأشعة المقطعية والتقسيم الرقمي، قسم وحدة الكلى الصناعية، قسم ERCP، وحدة التشخيص المبكر للأمراض والأورام، وحدة الأطفال المبتستين، ووحدة المستشفى التخصصي المتميز والعيادات الخارجية لخدمة المواطنين.
- مركز الكبد ووحدة الكلى داخل الحرم الجامعي : بمساحة إجمالية ثمانية آلاف متر مربع على مبنين يضم كل منهما خمسة أدوار يحتوى كل مركز على عيادات خارجية ورعاية مركزة وأجنحة عمليات وقاعات درس (تحت التشطيب والتجهيز).
- مستشفى طب الأسنان : وتتكون من سبعة طوابق على مساحة ٢٠٠٠ متر مربع وبها ثلاث غرف عمليات وغرف رعاية وإفاقة، وعدد ١٦ سريرًا، بالإضافة إلى العيادات الخارجية لخدمة المجتمع.
- مركز علاج العقم داخل الحرم الجامعي : وهو أول مركز متخصص في علاج العقم ويتكون من دورين على مساحة ١٢٠٠ متر مربع.
- مستشفى النساء والأطفال والتوليد : وبها عدد ٧ غرف عمليات وعدد ٢٧٣ سريرًا حاليًا، جارى العمل على استكمال إنشاء باقى أجنحته.
- المعمل المركزى :يضم بعض الأجهزة المهمة التى تساعد على إثراء البحث العلمى بالدراسات العليا المتقدمة، لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة وخارج الجامعة، ويضم وحدة الميكروسكوب الالكتروني الماسح، وحدة الأشعة. TEM.
- نادي الجامعة :أقامت الجامعة ناديًا لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بها على أجمل بقعة

- من كورنيش النيل بمحافظة المنيا للترفيه عن السادة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بها وأسرتهم وعقد دورات التدريب، والقيام برحلات للمصايف، والحج، والعمرة.
  - وحدة إدارة مشروعات التطوير بالجامعة : ويوجد بداخلها مراكز التطوير ومشروعات التطوير وتضم جميع مشروعات التطوير بالجامعة.
  - مركز تقويم الطلاب والامتحانات.
  - مركز التخطيط الاستراتيجي.
  - مركز الخدمة العامة لنظم تكنولوجيا المعلومات.
  - المركز الوطنى للابتكار وريادة الأعمال.
  - مركز التعلم الالكتروني.
  - مركز تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس.
  - مركز ضمان الجودة.
  - مركز نظم المعلومات الإدارية.
- 5/1/3. مشروعات التطوير:

فازت جامعة المنيا بعدد (19) مشروعاً من المشاريع البحثية التنافسية (6 مشروعات HEEPF، و7 مشروعات FOUF، و4 مشروعات طلابية لدعم التميز، ومشروع اعتماد معمل كلية الهندسة، ومشروع تقويم نظم الطلاب بكلية العلوم) وأخذت الجامعة المشاريع البحثية كأحد معايير منح أعضاء هيئة التدريس جوائز الجامعة التقديرية، والتشجيعية.

#### وتمثل العائد من هذه المشاريع:

- اجازة أربع براءات اختراع لأعضاء هيئة التدريس.
- بناء كوادر من شباب الباحثين المدربين على المشاركة فى المشاريع واكتسابهم مهارات الاتصال، والتواصل، والعمل كفريق
- وجود بعض الخبراء من أعضاء هيئة التدريس بلجان مراجعة، وتقييم مشاريع التطوير التنافسية على مستوى الجامعات.
- ويبقى أن توفر الجامعة قاعدة بيانات لهذه المشاريع من حيث انجازاتها، قدرتها على الاستمرار، ومعوقات استثمارها.

وفيما يلي بيان بالمشاريع التي تم تنفيذها، وتحولت الى مراكز:

• مشاريع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات ICTP:

- مشروع نظم المعلومات الإدارية - MIS
- مشروع ميكنة مكنتات الكليات - المرحلة الثانية.

- مشروع بناء مستودع الرسائل الجامعية.
- مشروع تفعيل استخدام تكنولوجيا المعلومات فى التعليم.
- مشروع إنشاء وتنفيذ بوابة إلكترونية للجامعات.
- مشروع تطوير البنية التحتية لشبكة معلومات الجامعة.
- مشروع التدريب على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- مشروع إنشاء وحدات الخدمات الالكترونية بالكليات.
- مشاريع ممولة من برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد **CIQAP** :
  - مشروع إنشاء مركز جامعة المنيا لتطوير نظم تقييم الطلاب والامتحانات.
  - عدد (16) مشروعًا لإنشاء نظام داخلى للجودة والاعتماد بكليات الجامعة QAAP1.
  - حصلت كلية الفنون الجميلة على مشروع QAAP2.
  - عدد (4) مشروعات (كلية الهندسة - كلية الصيدلة - كلية العلوم - كلية الزراعة)، وقد تقدمت تلك الكليات للهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، وتم اعتماد كليتي الهندسة والعلوم بتاريخ 2014/9/22، وتقوم كليتي الصيدلة والزراعة بإعداد التحسينات المطلوبة للتقدم.
  - مشروع قياس أثر مشاريع التطوير.
  - مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس FLDC.
  - مشروع ممول من برنامج الاتحاد الأوربي TEMPUS بكلية الهندسة.
- **Integration of Road Engineering IT- Technologies (JEP-34039-006)**
  - مشاريع ممولة من مشروع FP6, FP7.
  - مشاريع ممولة من صندوق العلوم والتنمية التكنولوجية STDF.
- 2/3. الإدارة المؤسسية، والتخطيط الاستراتيجي:
- 1/2/3. التخطيط الاستراتيجي:
- نقاط القوة:
- إنشاء مركز للتخطيط الاستراتيجي بالجامعة.
- توافر الفكر الإستراتيجي على مستوى قيادات الجامعة.
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية كماً وكيفاً.
- شارك فى بناء التحليل البيئى للخطة الاستراتيجية قيادات مؤسسات المجتمع المحلي، وعمداء الكليات، والوكلاء، ورؤساء وحدات الجودة بالكليات، والطلاب الفائقون.
- شارك فى إعداد الخطة جميع الأطراف المعنية داخل وخارج مؤسسة الجامعة.
- عرض الخطة الاستراتيجية فى ملتقيات علمية.

▪ اعتماد الخطة الإستراتيجية.

– نقاط الضعف:

- عدم وجود قواعد بيانات كافية يمكن الاعتماد عليها فى التحليل البيئى .
- لا يتم مراجعة وتحديث السياسات بصفة دورية لمواكبة الاتجاهات العالمية والاحتياجات التعليمية.
- غياب ثقافة التخطيط الاستراتيجي فى بعض الكليات.
- اعتبار بعض الكليات أن الخطة الاستراتيجية مجرد متطلب ورفي للحصول على الاعتماد.
- لا توجد خطة إستراتيجية للهيكل الإداري للجامعة.
- لا توجد خطة إستراتيجية على مستوى بعض الأقسام العلمية بالكليات.
- لا توجد خطة إستراتيجية لبعض الوحدات ذات الطابع الخاص بالجامعة مثل المستشفيات الجامعية، ومركز الحاسب الآلي، والمكتبة المركزية.

2/2/3. الهيكل التنظيمي:

– نقاط القوة:

- وجود هيكل تنظيمي ملائم، ومُعلن، ومُعتمد.
- دعم القيادة الجامعية للكليات وأعضاء هيئة التدريس للحصول على الاعتماد.
- ميكنة أغلب الخدمات ضمن مشروع MIS
- وجود وحدة لإدارة مشروعات التطوير بالجامعة ذات هيكل تنظيمي ملائم ومُعتمد .
- وجود مركز لضمان الجودة والاعتماد.
- وجود توصيف للتخصصات، والوظائف الإدارية.
- وجود مركز لتطوير نظم تقويم الطلاب.
- وجود توثيق لبعض البيانات والمعلومات الرسمية .
- ملاءمة التجهيزات والمناخ الصحي لطبيعة العمل بالإدارات .
- الاحترام المتبادل بين العاملين والرؤساء والعاملين بعضهم لبعض.
- عدم وجود تمايز بين العاملين .
- البدء فى تنفيذ اللامركزية وتفعيل المجالس الإدارية والعلمية فى اتخاذ القرار .

– نقاط الضعف:

- مازال برنامج MIS غير مُفعل فى بعض الإدارات ولم يأت بالعائد المنتظر منه.
- عدم مواكبة بعض العاملين للتطوير وعدم رغبتهم فى استخدام الحاسب الآلي.
- عدم ملاءمة تخصص بعض العاملين مع متطلبات الوظيفة التى يشغلها .
- لا تتوفر قاعدة بيانات لبعض مجالات العمل .

- لا يوجد دليل مبسط يوضح قواعد وإجراءات العمل الإداري .
  - كثرة الإجراءات الإدارية وطول الوقت المستغرق لإنجاز الأعمال .
  - ضعف تفعيل القوانين واللوائح والقرارات الخاصة بالثواب والانضباط في العمل.
  - عدم تحديد الاحتياجات التدريبية التي تلائم كل وظيفة.
  - الاعتماد على العمالة المؤقتة في بعض الأقسام والإدارات .
  - وجود بطالة مقنعة في أغلب الإدارات خاصة بعد تطبيق نظام الميكنة.
  - ضعف كفاءة آلية تقييم أداء العاملين.
  - ضعف نظام المتابعة والمراجعة لأداء العاملين .
  - استمرارية المركزية وتمركز السلطة في اتخاذ القرار في بعض الكليات والإدارات ولدى بعض المواقع الوظيفية.
- 3/2/3. القيادة والحوكمة :
- نقاط القوة :
- يُعد نمط القيادة في الجامعة ديمقراطي إلى حد كبير .
  - تمثيل الطلاب في بعض اللجان المختلفة .
  - وجود نظام ورقي والكتروني لحفظ وتداول الوثائق .
  - وجود خطط واضحة ومعلنة لتحقيق وتنمية الموارد المالية الذاتية للكليات .
  - وجود دعم ومتابعة لاستمرارية مشروعات التطوير من القيادات بالجامعة .
  - تفويض بعض الصلاحيات الإدارية لعمداء الكليات ورؤساء الأقسام.
  - توجد بعض وسائل لضمان أمن وسلامة العاملين وأعضاء هيئة التدريس.
  - تنوع مصادر الموارد المالية المتاحة سنويًا للجامعة.
  - جلب مشروعات لتطوير الجامعة عن طريق القيادات الأكاديمية.
  - وجود معايير معلنة لاختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية.
  - إتاحة خدمة الانترنت بالجامعة للعاملين.
  - توفر وسائل الاتصالات الحديثة بالجامعة (بريد الكتروني/فاكس/تليفون)
  - وجود عدد مناسب من الدرجات القيادية في الهيكل التنظيمي كمدير العموم ووكلاء الوزارة.
  - وجود خدمات تقدم لأفراد المجتمع الجامعي ممثلة في الآتي:
    - مكتب بريد - حضانة الجامعة - نقابة للعاملين - جمعية إسكان - فرع للبنك الأهلي - وسائل مواصلات لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والمستشفيات

الجامعية، وفندق الجامعة.

نقاط الضعف:

- عدم وجود مشاركة من أعضاء هيئة التدريس في تقييم أداء القيادات طبقا لمعايير أكاديمية .
- ضعف التواصل بين الجهات المجتمعية والجامعة في بعض الأحيان .
- ضعف ثقافة الحوار واحترام آراء الآخرين .
- الافتقار لوجود خطط وبرامج تدريبية ملزمة للقيادات الأكاديمية بالجامعة .
- ضعف المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ التدريب .
- ضعف تنفيذ خطط توفير وتنمية الموارد المالية الذاتية في معظم الكليات والمنبثقة عن إستراتيجية الجامعة.
- عدم وجود آلية لاستمرارية بعض مشروعات التطوير بالجامعة.
- ضعف آلية متابعة تنفيذ نظم الجودة بالأقسام العلمية، والإدارة.
- ضعف آلية تنمية الموارد الذاتية بالكليات.
- عدم وجود خطة معلنة، ومعتمدة لاستمرارية مشروعات التطوير .
- عدم وجود علاقة واضحة بين وحدات الجودة بالكليات ومركز ضمان الجودة ومجالس الكليات ومجلس الجامعة.
- افتقار الصف الثاني من الإداريين للمهارات والكفاءة التي يتسم بها الصف الأول.
- عدم تطبيق معايير لنظام الحوافز والمكافآت المالية والمعنوية تقديراً لجهود العاملين في المؤسسة.
- مطالبة البعض للحصول على حقوقهم بالرغم من تقصيرهم في أداء الواجبات.
- استمرار الاعتماد على المكاتبات الورقية في ادارة الجامعة والكليات بالرغم من وجود دورات تدريب على الإدارة الالكترونية.
- الاعتماد على العمالة المؤقتة محددة الأجر .
- قلة الوسائل الحديثة والموضوعية لتقييم أداء العاملين.
- عدم وجود نظام مُفعّل رقابي دقيق (Control) لتحقيق أعلى مستوى لأداء العاملين.
- عدم وجود نظام مُفعّل للثواب والعقاب (المحاسبة) والحوافز المادية.
- بعض المواقع الإدارية بالجامعة يشغلها كوادر مؤهلاتهم الدراسية متوسطة، أي لا تتناسب مؤهلاتهم مع مهام ومتطلبات الوظيفة الموكلة إليهم.

- عدم وجود خطة خمسية للتعيينات طبقاً للاحتياجات الفعلية.
- 4/2/3. المصداقية والأخلاقيات:  
- نقاط القوة:
  - هناك وسائل اتصال متعددة بين الإدارة والطلاب والعاملين، بالإضافة إلى الاستجابة للشكاوى والمقترحات.
  - وجود بعض الإجراءات لتصحيح الممارسات غير العادلة وعدم التستر على الفساد .
  - إعداد وإصدار أدلة بالخدمات المقدمة وشروطها وضوابطها .
  - وجود موقع الكتروني للجامعة والكليات يغطي الخدمات المختلفة مع تحديثه دورياً .
  - توجد بعض الإجراءات التي تضمن العدالة، والشفافية وعدم التمييز
- نقاط الضعف:
  - عدم وجود دليل واضح ومعلن لحماية حقوق الملكية الفكرية في بعض الكليات .
  - غياب الوعي بأخلاقيات المهنة أمام بعض المغريات الأخرى .
  - لا توجد جهود منظمة لنشر ثقافة حماية الملكية الفكرية .
  - لا يوجد ميثاق أخلاقي معلن لمهنة التعليم بالجامعة .
  - ضعف الوعي اللازم لاستثمار الحرية الأكاديمية لتطوير العملية التعليمية والبحثية.
  - عدم تفعيل قانون حماية الملكية الفكرية.
- 3/3: التعليم والتعلم والتدريب:  
1/3/3. المعايير الأكاديمية والبرامج والمقررات الدراسية:  
- نقاط القوة:
  - تنوع البرامج التعليمية بكليات الجامعة.
  - تبني نسبة كبيرة من كليات الجامعة المعايير الأكاديمية المرجعية (NARS) .
  - مشاركة الأطراف المعنية بالكليات في تصميم البرامج التعليمية .
  - إضافة برامج تعليمية وتخصصات جديدة تواكب التطورات الحديثة.
  - استمرار تحديث اللوائح والبرامج والمقررات الدراسية في بعض الكليات وفقاً لمتطلبات سوق العمل.
  - وجود بعض البرامج المتميزة الخاصة (برنامج الصيدلة الإكلينيكية بكلية الصيدلة، وبرنامج الميكاترونيات والروبوتات الصناعية بكلية الهندسة).
- حصول كليتي الهندسة والعلوم على الاعتماد.
- حصول المعمل المتطور لنظم القوى الكهربائية بكلية الهندسة على الاعتماد عام 2015.
- تقدم بعض كليات الجامعة مثل: الزراعة والصيدلة ورياض الأطفال والتربية.

- تقدم كلية السياحة والفنادق لاعتماد برنامج الإرشاد السياحي.
  - تقوم الأقسام العلمية بالكليات بأداء وظيفتها في التدريس على مستوى الجامعة.
  - يوجد اتساق بين مصفوفة نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي ومقرراته في بعض الكليات.
- نقاط الضعف:
- عدم تطبيق نظام الساعات المعتمدة في العديد من الكليات.
  - افتقار العديد من البرامج التعليمية في معظم الكليات إلى التطوير والتحديث لكي تتسق مع المعايير الأكاديمية ورسالة وأهداف الكلية.
  - عدم مراعاة المعايير الأكاديمية عند تصميم البرامج التعليمية في بعض الكليات.
  - عدم وجود توافق بين المعايير الأكاديمية التي تتبناها بعض الكليات مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية.
  - عدم التزام بعض الكليات بتطبيق المعايير الأكاديمية عند التخطيط للمخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج والمقررات.
  - انخفاض وعي الطلاب وبعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة ILO's.
  - ضعف توصيف بعض البرامج والمقررات الدراسية.
  - ضعف آليات تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة والمقررات الدراسية.
  - ضعف الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية في التدريس والتقييم في العديد من الكليات.
  - لا يتم مراجعة البرامج التعليمية وتطويرها بصورة دورية بمشاركة المستهدفين (المستفيدين) في العديد من الكليات.
  - بعض البرامج التعليمية المقدمة في بعض الكليات لا تساعد على توفر خريجين بمواصفات تتوافق ومتطلبات سوق العمل.
  - قلة الاستعانة بالمراجعين الخارجيين للبرامج التعليمية في بعض الكليات للاستفادة من خبراتهم.
  - عدم الاستفادة من التقارير السنوية للبرامج والمقررات الدراسية في تحديث وتطوير البرامج والمقررات في بعض الكليات.
  - لا تتم الاستفادة من آراء الطلاب في تحسين وتطوير المقررات الدراسية بصورة علمية في بعض الكليات.
  - عدم الاستفادة من مؤشرات الفاعلية التعليمية في تطوير البرامج التعليمية.

- عدم وجود آلية لقياس رضا المستفيدين من خريجي الجامعة في البرامج المختلفة.
  - اقتصار طرق التقويم على قياس مهارات المعرفة والفهم على حساب المهارات العملية والمهنية في بعض البرامج التعليمية.
  - ضعف التسويق والإعلان عن البرامج الدراسية لجذب الطلاب الوافدين من دول عربية.
  - ضعف الإرشاد الأكاديمي للطلاب في العديد من الكليات.
  - عدم ملائمة نظام القبول والتنسيق بالجامعات كمعيار وحيد (في أغلب الأحوال) للقبول بالجامعات.
  - لا يتلاءم مستوى كثافة الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة حاليًا في بعض الكليات.
  - قلة عدد الطلاب الوافدين في الجامعة.
  - تكس الكليات النظرية بأعداد كبيرة من الطلاب.
  - اختلال نسبة عدد الطلاب لكل عضو هيئة التدريس في بعض الكليات.
  - وجود خلل في أعداد الطلاب بالنسبة للطالبات.
  - انخفاض مستوى مشاركة الطلاب في اجتماعات المجالس الأكاديمية واللجان المنبثقة والمؤتمرات العلمية.
  - ضعف فاعلية الساعات المكتبية التي يخصصها أعضاء هيئة التدريس لمساعدة الطلاب في معظم الكليات.
  - عدم وجود قواعد معلنة وموثقة لاختيار وتعيين المرشد الأكاديمي في الكليات المطبقة لهذا النظام.
  - عدم تفعيل نظام الريادة العلمية، وعدم تحديد القواعد التي يتم على أساسها اختيار الرائد العلمي.
  - عدم تحري الدقة في توصيف برامج التدريب الميداني وفقًا لمخرجات التعليم المستهدفة.
  - وجود العديد من السلبيات في نظام التعليم المفتوح.
  - قلة استخدام التقنيات الحديثة في تنفيذ البرامج التعليمية في بعض الكليات.
  - قلة عدد المقررات الالكترونية داخل البرامج التعليمية بالجامعة.
- 2/3/3. مصادر التعليم والتعلم :
- الكتاب الجامعي :
- نقاط القوة :
- وجود مراكز لتوزيع الكتاب الجامعي بالكليات .
  - وجود ضوابط لتحديد سعر ومواصفات الكتاب الجامعي تبعًا لعدد ساعات المقرر وعدد

الطلاب.

- وجود محاولات للتأليف الجماعي للمراجع الأساسية في بعض الكليات خاصة العملية .
- توافر أعداد كافية من المراجع في بعض الكليات.

– نقاط الضعف:

- تأخر توفير الكتاب الجامعي للطلاب في الوقت الملائم بأغلب الكليات .
- لجوء البعض إلى بيع الكتاب الجامعي للطلاب مباشرة بعيداً عن مركز توزيع الكتاب الجامعي بالكليات مما يُصعب تطبيق الضوابط المعتمدة لإصدار وتسعير وتوزيع الكتاب الجامعي واعتماده من القسم العلمي في بعض الأقسام والكليات.
- تعتمد بعض المقررات الدراسية على المذكرات والكتاب الجامعي، وليس الكتب المرجعية العالمية.
- افتقار الكتاب الجامعي للطباعة الجيدة والرسومات التوضيحية الواضحة واستخدام نوعية ورق رديئة في بعض الأقسام والكليات.
- اخفاق سياسة دعم الكتاب الجامعي في حل مشكلاته.

– المكتبات:

– نقاط القوة:

- وجود اتفاقية مع مكتبة الاسكندرية (سفارة المعرفة Embassy of Knowledge) لإتاحة البحث من داخل الجامعة.
- وجود مشروعات لتطوير المكتبات" مشروع الفهرس الموحد للمكتبات الإلكترونية الجامعية".
- دعم المكتبات بما تحتاجه من مراجع حديثة ودوريات متخصصة ورسائل علمية ضمن مشروعات المكتبات الرقمية ومستودع الرسائل العلمية.
- دعم المكتبات بالمراجع الحديثة والمجلات المتخصصة والدوريات العلمية ورقياً وإلكترونياً ضمن مشروع المكتبات الرقمية، وكذلك بالبرمجيات، وربط جميع المكتبات بالشبكة القومية
- زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعة المتصفحين لمواقع الدوريات شهرياً.
- وجود المكتبة الرقمية والمكتبات المميكنة في جميع الكليات.

– نقاط الضعف:

- لا توجد خطة واضحة ومُعلنة لإعادة هيكلة المكتبة المركزية، وتأثيرها لعصر المعلوماتية، وعدم استغلال إمكاناتها.

- قلة عدد المعامل المتصلة بالانترنت وقاعات الاستذكار بالمكتبات والمتاحة للطلاب .
- لا يتم قياس مستوى رضا المستفيدين من الخدمات المكتبية في بعض الكليات.
- الكتب التخصصية والمراجع والدوريات الورقية محدودة.
- افتقار العاملين بالمكتبات لمهارات العمل، والتعامل مع الطلاب.
- ضيق مساحة المكتبات في أغلب الكليات بالنسبة لأعداد الطلاب.
- قلة ساعات العمل التي تفتح فيها المكتبة أبوابها للطلاب.
- استهلاك وقت طويل في أعمال الجرد وعدم الالتزام بالجرد الالكتروني.
- لا يوجد تدريب للطلاب لاكتساب مهارات وأخلاقيات استخدام المكتبات.
- عدم تفعيل نظام الميكنة الالكترونية في مكتبات الكليات ولا يسمح للطلاب بالتعرف على محتويات المكتبة.

- عدم وجود دورات مياه بالمكتبات.
- ضعف مستوى الأداء للجهاز الإداري بالمكتبات وعدم وجود برامج لتدريبهم.

— قاعات الدراسة والمعامل:

— نقاط القوة:

- وجود العديد من المعامل المتنوعة التي تخدم التخصصات المختلفة .
- وجود معامل للغات الأجنبية مجهزة بأحدث المعدات .
- يتم تحديث وتطوير المعامل بأغلب الكليات دوريًا .
- البدء في إنشاء واستخدام معامل مركزية تضم الأجهزة والتجهيزات المتشابهة .
- وجود معمل مركزي بالجامعة.
- وجود معمل الميكاترونك المعتمد بكلية الهندسة.

— نقاط الضعف:

- افتقار قاعات الدرس في بعض الكليات للوسائل المعينة إلكترونيًا.
- نقص الأجهزة العلمية المطورة والحديثة في عدد كبير من المعامل المستخدمة في تدريب الطلاب في الكليات.
- معاناة بعض الكليات من قلة قاعات للتدريس.
- عدم تناسب المعامل الدراسية مع أعداد الطلاب، وخاصة في كليات الأعداد الكبيرة .
- عدم وجود برامج لتدريب أمناء المعامل على استخدام وصيانة الأجهزة.
- عدم وجود معامل للمحاكاة .
- قلة الفنيين المدربين لإدارة المعامل وصيانة أجهزتها.

- ضعف الميزانية المخصصة لتجهيز المعامل وتحديثها .
  - غياب الصيانة الدورية للمعامل والأجهزة.
  - الافتقار لوجود دليل للمعامل والأجهزة المعملية بالجامعة.
  - التدريب:
  - نقاط القوة :
  - وجود مجلس أعلى للتدريب على مستوى الجامعة، مهمته التنسيق بين مراكز التدريب والمتابعة.
  - وجود وحدات للتدريب ذات طابع خاص في بعض الكليات.
  - قيام أعضاء هيئة التدريس بالإشراف على التدريب في بعض الكليات.
  - مشاركة الأطراف المعنية في تقييم التدريس في بعض أماكن التدريب.
  - مشاركة العديد من المؤسسات مع الجامعة في تنفيذ العديد من البرامج التدريبية (منظمة العمل الدولية، منظمة اليومتيرو، مؤسسة مصر الخير، المعهد البريطاني....الخ).
  - وجود دورات تدريب على تكنولوجيا المعلومات للطلاب مدعومة ماليًا.
  - وجود مشروع الطرق المؤدية إلى التعليم العالي (Pathways).
  - نقاط الضعف :
  - ضعف أساليب تقويم الطلاب في التدريب، بما يتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة في بعض الكليات.
  - لا تتوافر آليات وموارد لتنفيذ البرامج التدريبية للطلاب في بعض الكليات.
  - لا توجد برامج تدريب للطلاب مصممة وموصفة وفقًا لنواتج التعلم المستهدفة في بعض الكليات.
  - ضعف فاعلية تقويم البرامج التدريبية في بعض الكليات.
  - لا تتلاءم بعض أساليب التدريس مع نواتج التعلم المستهدفة.
  - عدم استخدام نتائج تقييم البرامج التدريبية والتغذية الراجعة في تطوير التدريب وآلياته وأدواته في بعض الكليات.
  - لا توجد آلية لمعرفة رأي الطلاب في برامج تدريبهم، وأساليب تنفيذها، وأساليب التقويم.
  - وجود فجوة بين برامج التدريب في الكليات، ومتطلبات سوق العمل.
  - لا تفيد أغلب الكليات بجزء من الأجازة الصيفية في توجيه الطلاب نحو مواقع العمل للتدريب وفقًا لخطة مُعلنة تضمن إكسابهم مهارات سوق العمل في تخصصاتهم.
- 4/3. الطلاب والخريجون:
- 1/4/3. شئون التعليم والقبول والتحويل:

– نقاط القوة :

- سياسات القبول والتحويل معلنة بوسائل مختلفة .
- إجراءات القبول بالبرامج التعليمية تتسم بالشفافية وتكافؤ الفرص .
- تحديد نسبة محددة للتحويل من وإلى الكليات .
- وجود دعم وتحفيز للمتفوقين .
- وجود آلية واضحة للتعامل مع تظلمات الطلاب من النتائج.
- وجود دليل للطلاب يتم تحديثه سنويًا بكل كلية .
- وجود نظام للإرشاد الأكاديمي في الكليات التي تطبق نظام الساعات المعتمدة.
- وجود نظام المنح الدراسية بالنسبة لطلاب مرحلة البكالوريوس والليسانس .
- نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب مقبولة في معظم الكليات.
- وجود سياسات واضحة للدعم المالي للطلاب.
- وجود عيادات للرعاية الطبية بكل كلية والإدارة المركزية الطبية بالجامعة.
- تقديم إعانات مادية وعينية لذوي الاحتياجات الخاصة من الطلاب.
- وجود برامج تدريبية للطلاب لتنمية مهارات التفكير وإدارة الأعمال.
- وجود منشآت رياضية ومراكز وقاعات ثقافية لممارسة الأنشطة.
- وجود معظم الكليات داخل الحرم الجامعي (Campus).
- التوسع في إنشاء مدن جامعية لاستيعاب الطلاب والطالبات.
- حصول معظم الكليات على مشاريع التطوير.

– نقاط الضعف :

- عدم وجود استراتيجيات التعليم والتعلم موثقة ومعلنة في العديد من الكليات.
- عدم مشاركة الأطراف المعنية (المستفيدين) في إعداد وصياغة استراتيجيات التعليم والتعلم في العديد من الكليات.
- عدم وجود مراجعة دورية لاستراتيجيات التعليم والتعلم في ضوء نتائج الامتحانات ونتائج استقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- عدم الاستفادة من نتائج مراجعة استراتيجيات التعليم والتعلم.
- لا تتسق استراتيجيات التعليم والتعلم في بعض الكليات مع المعايير الأكاديمية المرجعية ولا تساهم في تحقيق رسالة هذه الكليات.
- عدم وجود نظام للتعليم عن بُعد.
- عدم وجود استراتيجية للتعليم الذاتي في بعض الكليات.

- عدم كفاية الوسائل المعينة (السمعية والبصرية) لأعداد الطلاب.
- صعوبة استخدام أساليب التدريب الحديثة في ظل الأعداد الكبيرة من الطلاب في بعض الكليات.
- لا تتناسب أعداد الطلاب مع أعداد أعضاء هيئة التدريس في بعض الكليات، مثل: الآداب، ودار العلوم.

▪ ضعف برامج التدريب الميداني للطلاب.

2/4/3. دعم الطلاب:

– نقاط القوة :

- وجود سياسات واضحة للدعم المالي للطلاب من خلال صندوق التكافل الاجتماعي .
- وجود مدينة جامعية داخل وخارج الحرم الجامعي للطلاب والطالبات.
- وجود خدمات لتقديم الوجبات الساخنة داخل المطعم بالجامعة للطلاب المقيمين وغير المقيمين.
- إقامة العديد من المعارض الخيرية لمساعدة الطلاب المحتاجين .
- تقديم إعانات مادية وعينية للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.
- وجود برامج تدريبية لتنمية مهارات التفكير وريادة الأعمال لدى الطلاب (مشروع (Pathways).

▪ وجود المركز الوطنى للابتكار، وريادة الأعمال.

▪ مشروع نقل التكنولوجيا.

▪ وجود مطعم بكلية الهندسة.

– نقاط الضعف:

- تزايد عدد الطلاب المستحقين للتكافل الاجتماعي عن المبالغ المقررة لذلك.
- زيادة عدد الطالبات المطلوب إقامتهن بالمدينة الجامعية، والأماكن المتاحة محدودة.
- العيادات الطبية بالمدن الجامعية غير مجهزة لحالات الطوارئ.
- عدم وجود برامج موثقة لرعاية المتعثرين دراسياً.
- قلة عدد البرامج لتقديم خدمات الدعم لذوي الاحتياجات الخاصة .
- عدم وجود برامج متميزة لجذب الطلاب الوافدين.
- ضعف أداء بعض العاملين بالمدن الجامعية.
- غياب البرامج الموثقة لاكتشاف المبدعين ورعايتهم.

3/4/3. النشاط الطلابي:

– نقاط القوة:

- وجود خطة للأنشطة الطلابية معتمدة ومعلنة سنويًا.
- وجود نظام للمكافآت خاصة بالمشاركين في الأنشطة الطلابية، مع إقامة حفل ختام لهذه الأنشطة لتكريمهم على مستوى الكليات والجامعة.
- مشاركة عدد من أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة الطلابية، وتحكيم المسابقات.
- وجود منشآت رياضية ومراكز وقاعات فنية وثقافية لممارسة الأنشطة الطلابية مثل: مركز الآداب والفنون، حمام السباحة، الصالة المغطاة، الاستاد الرياضي، .... وغيرها.
- قيام الطلاب بإعداد وتنفيذ المشروعات الطلابية وزيادة إقبالهم للمشاركة.
- وجود مسئول للتواصل الطلابي داخل كل كلية.

نقاط الضعف:

- ضعف اشتراك الطالبات في المشاركة في الأنشطة .
- ضعف مشاركة طلاب الكليات العملية في الأنشطة .
- اقتصر النشاط الطلابي على المسابقات التنافسية وقلة المشاركة في الأنشطة الترويحية .
- ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تشجيع الطلاب لمشاركتهم في الأنشطة الطلابية.

- عدم وجود سياسات لتشجيع الطلاب على ممارسة الأنشطة.
- عدم كفاية قاعدة البيانات الخاصة بالأنشطة الطلابية.
- عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للأنشطة الطلابية.
- لا يوجد وقت مخصص لممارسة الأنشطة في الجداول الدراسية.

4/4/3. الخريجون:

نقاط القوة:

- وجود وحدة لشئون الخريجين بكل كلية .

نقاط الضعف:

- عدم وجود رابطة لخريجي كليات الجامعة .
- عدم وجود مقياس للتوجيه الوظيفي للخريجين .
- عدم تنظيم ملتقى دوري للخريجين .
- عدم وجود برامج للتدريب التحويلي للخريجين .
- عدم وجود تواصل الكتروني وإعلامي بين الجامعة والخريجين.
- لا توجد قاعدة بيانات للخريجين بالكليات .
- لا توجد برامج لتدريب الخريجين على متطلبات سوق العمل المتجددة.

5/4/3. قياس رضا الطلاب:

– نقاط القوة:

- يتم قياس رضا الطلاب على مستوى بعض الكليات، وفي بعض المقررات .
- يتم قياس رضا الطلاب عن برامج إعدادهم.
- يتم قياس رضا الطلاب عن النشاط الطلابي بصورة موثقة .
- يتم قياس رضا الطلاب عن المدن الجامعية والوجبات التي تقدمها بصورة موثقة .

– نقاط الضعف:

- لا يتم قياس رضا بعض الطلاب عن سياسات القبول والتحويل والدعم المالي .
- لا يتم قياس رضا بعض الطلاب عن آلية تنفيذ البرامج الدراسية بصورة موثقة .
- لا يتم قياس رضا بعض الطلاب في نظم التقويم والامتحانات.

6/4/3. نظام تقويم الطلاب:

– نقاط القوة:

- حصول الجامعة على مشروع إنشاء مركز لتطوير نظم تقويم الطلاب داخل الجامعة من برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.
- تنوع نظم التقويم ما بين تحريرية وشفهية وعملية ومشاريع تدريبية .
- مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب في بعض الكليات .
- تطبيق نظام لجان الممتحنين الخارجيين في بعض الكليات .
- تتم أعمال الرصد وإعلان النتائج الكترونيا في كل الكليات .
- توجد مواصفات معتمدة للورقة الامتحانية في العديد من الكليات.
- توجد ضوابط موثقة للعمل بالكنترولات تضمن عدالة التصحيح، ودقة رصد الدرجات.
- توجد معايير لاختيار لجان الممتحنين.

– نقاط الضعف:

- معظم الامتحانات لا تقيس المخرجات التعليمية المستهدفة .
- عدم وجود تغذية راجعة للطلاب عن نتائج التقويم الدورية ونتائج الفصول الدراسية في أغلب الكليات .
- عدم وجود معايير معلنه لوضع الامتحانات وتصحيحها .
- قلة تطبيق نظم حديثة في الامتحانات مثل التصحيح الإلكتروني والامتحانات الإلكترونية في معظم كليات الجامعة.
- عدم وجود نظام موضوعي للامتحانات الشفهية والعملية .

- ضعف الاستفادة من تحليل نتائج تقييم الطلاب فى البرامج التعليمية، واستراتيجيات التعليم والتعلم.
- عدم وجود تقييم مستمر .
- عدم الالتزام بالنموذج الموثق علمياً للورقة الامتحانية.
- 5/3. الدراسات العليا، وشئون أعضاء هيئة التدريس، والبحث العلمي:
- 1/5/3. الدراسات العليا:
- نقاط القوة:
- توحيد سياسة مُعلنة للقبول بالدراسات العليا (القيّد، التسجيل).
- تطوير وتحديث برامج ومقررات الدراسات العليا فى بعض التخصصات العلمية بما يتوافق مع متطلبات الجودة على المستوى الإقليمي والعالمي.
- توفر فرص للخريجين من مختلف جامعات مصر ومن الخارج للتسجيل للدراسات العليا بأغلب كليات الجامعة.
- وضع نظام متابعة للإشراف العلمي بالأقسام المختلفة .
- توفر لائحة معتمدة بالجامعة للدراسات العليا تشمل القواعد المنظمة لمنح الدرجات العلمية وجوائز الجامعة.
- توفير منح لدراسة الماجستير والدكتوراه .
- وجود عدد كبير من اتفاقيات التعاون القومي والدولي مع جامعات أخرى ومراكز بحثية إقليمية ودولية.
- عقد مؤتمرات علمية محلية ودولية.
- تزايد عدد البعثات الخارجية المتاحة بالجامعة.
- اشتراك الجامعة فى الشبكة القومية.
- وجود نظام الإشراف المشترك.
- وجود اتفاقيات ثقافية ثنائية بين الجامعة وبعض الجامعات الأجنبية .
- وجود قاعات مجهزة لإدارة الجلسات العلمية، والندوات الخاصة بالمؤتمرات المحلية، والدولية بالجامعة (قاعة الفنون – قاعات الحاسب الآلى) وبالكليات.
- نقاط الضعف:
- عدم وجود آلية لاكتشاف ورعاية ومتابعة الطلاب المتميزين والفائقين علمياً.
- المؤتمرات العلمية على مستوى الأقسام شكلية فى أغلب الكليات.
- قلة الاهتمام بتنفيذ توصيات المؤتمرات العلمية على مستوى الكليات.

- قلة الجهود اللازمة لتبادل الخبرات مع الكليات والأقسام وكليات وأقسام الجامعات الأخرى على المستوى القومى والعربى والعالمى.
  - ضعف الصلة بين مؤسسات المجتمع المحلى فى مجالات الزراعة، الصناعة، الصحة، البيئة، التعليم، .... والكليات.
  - قلة الكوادر البحثية فى برامج الدراسات العليا فى بعض كليات الجامعة.
  - عدم مواكبة تطوير بعض اللوائح الخاصة ببرامج الدراسات العليا للاتجاهات العالمية الحديثة.
  - قلة المقررات الكترونية فى برامج الدراسات العليا.
  - اتباع طرق تقليدية فى التدريس والتقييم لمقررات الدراسات العليا.
  - التناول السطحي فى تدريس بعض المقررات الدراسية وقلة الحلقات النقاشية البحثية بالشكل الكافي.
  - عدم وجود خطة استراتيجية للمكتبة المركزية.
  - لا يشارك طلاب الدراسات العليا فى تقييم البرامج والمقررات.
  - عدم وجود قاعدة بيانات للدراسات العليا.
  - ضعف مستوى اللغة الإنجليزية لدى الهيئة المعاونة، وطلاب الدراسات العليا.
  - قلة التمويل المتاح لتوفير منح داخلية ومنح الإشراف المشترك للحصول على درجتى الماجستير والدكتوراه.
  - لا تتوافر لدى بعض طلاب الدراسات العليا مهارات التعامل مع الحاسب الآلى.
- 2/5/3. شئون أعضاء هيئة التدريس:  
\_ نقاط القوة:
- وجود عناصر متميزة من أعضاء هيئة التدريس بمعظم كليات الجامعة ذوي كفاءة عالية من الناحيتين العلمية والمهنية.
  - وفرة أعضاء هيئة التدريس فى كل التخصصات العلمية .
  - وجود خطط خمسية معلنة لتعيين/تكليف معيدين وأطباء مقيمين ومدرسين مساعدين بالأقسام طبقاً للاحتياجات الفعلية.
  - التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بمعايير الجودة والاعتماد.
  - مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس فى إعداد وثيقة المعايير القومية للتعليم فى مصر (2003، 2010، 2014) وفى إعداد المعايير التخصصية.
  - اشتراك عدد من المجالات العلمية لكليات الجامعة بمحور النشر الالكترونى من خلال المجلس الأعلى للجامعات.

- وجود قواعد وإجراءات معلنة لتعيين أعضاء هيئة التدريس طبقاً للاحتياجات الفعلية.
  - وجود استشاريين وخبراء من أعضاء هيئة التدريس يُستعان بهم في القطاعات التعليمية والإنتاجية والخدمية على المستوى المحلي والإقليمي.
  - وجود خبراء من أعضاء هيئة التدريس في الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
  - وجود خبراء من أعضاء هيئة التدريس في لجان القطاع المتخصصة.
  - حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس على براءات اختراع وعلى جوائز الدولة التشجيعية والتقديرية والتفوق.
  - مساندة الجامعة للمتميزين من أعضاء هيئة التدريس بتقديم جوائز تشجيعية وتقديرية سنوية، وكذلك جوائز للأستاذ المثالي سنويًا لكل كلية، وعلى مستوى الجامعة.
  - تقدم الجامعة سنويًا جوائز للبحوث المنشورة دوليًا المقدمة في العلوم الأساسية، والطبية، والزراعية، والهندسية، والإنسانية، والاجتماعية، والتربوية.
  - وجود خبراء من أعضاء هيئة التدريس في برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد.
  - وجود عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في اللجان العلمية الدائمة للترقية على مستوى مصر، والوطن العربي.
  - مشاركة العديد من أعضاء هيئة التدريس في أنشطة البحث العلمي.
  - زيادة المنح الدراسية للخارج.
  - تطبيق نظام الإشراف المشترك.
  - طموح أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للسفر للخارج.
  - الإفادة من العلماء المصريين المقيمين بالخارج.
  - الإفادة من حلقات البحث بكليات الجامعة.
  - الإفادة من بعض البرامج الخاصة بالجامعة.
  - الإفادة من الاتفاقيات الثقافية مع الدول الأجنبية.
  - مشاركة بعض أساتذة الجامعة كمحررين ومحكمين في مجلات عالمية .
  - مشاركة العديد من أعضاء هيئة التدريس في مجالس إدارات الجمعيات العلمية المتخصصة.
- نقاط الضعف:
- هجرة بعض العقول العلمية المتميزة الى الجامعات الخاصة.
  - الاعارات الممتدة لبعض أعضاء هيئة التدريس خارج الوطن.

- لا توجد خطة واضحة للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس.
- ندرة أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات بالكليات وبأغلب التخصصات بكليات أخرى مثل (الألسن، الحاسبات والمعلومات، التمريض، والتربية النوعية).
- عدم تواجد بعض أعضاء هيئة التدريس أربعة أيام أسبوعيًا.
- انتداب بعض أعضاء هيئة التدريس للجامعات والمعاهد العليا بدون الحصول على موافقة الأقسام أو إبلاغهم.
- عدم وجود آلية لتطبيق معايير تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- لا يتم تقييم مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- عدم استثمار طاقات وخبرات ومهارات الأساتذة في تنمية البيئة وخدمة المجتمع وفي نقل خبراتهم (من خلال العمل كفريق) للشباب من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

### 3/5/3. البحث العلمي:

#### – نقاط القوة:

- وجود خطط بحثية لمعظم الأقسام ببعض كليات الجامعة ويتم الالتزام بها في بحوث الماجستير والدكتوراه لمعظم أعضاء هيئة التدريس وطلاب المنح والدارسين بالخارج.
- توجه معظم الخطط البحثية نحو البحوث التطبيقية وإيجاد حلول لمشاكل البيئة والمجتمع.
- دعم الجامعة ماديًا لنشر الأبحاث العلمية للباحثين في الدوريات العلمية العالمية .
- تتحمل الجامعة تكاليف مؤتمر خارجي لعضو هيئة التدريس كل ثلاث سنوات، وكل سنتين للكليات المعتمدة، وتتحمل رسوم الاشتراك في المؤتمرات الداخلية كاملة.
- قيام بعض أعضاء هيئة التدريس والباحثين بالنشر في بعض الدوريات العالمية المتميزة.
- وجود مجلات علمية ربع سنوية بكليات الجامعة تستقطب الباحثين من جامعات مصر والدول العربية.

#### – نقاط الضعف:

- عدم وجود خطة بحثية معتمدة للجامعة.
- عدم وجود خطط بحثية معتمدة لبعض الكليات.
- عدم وجود كوادرات بحثية كافية لبرامج الدراسات العليا في بعض كليات الجامعة
- قلة الأبحاث التطبيقية التي تعالج مشاكل المجتمع
- قلة التمويل المتاح لتوفير منح داخلية ومنح الإشراف المشترك للحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه

- ضعف بند تمويل شراء الخامات الخاصة بإجراء البحوث العلمية.
- ضعف تمويل شراء الأجهزة العلمية والبحثية وعدم توفر متخصصين فى صيانة أجهزة المعامل البحثية.
- عدم وجود آلية لتسويق البحث العلمى.
- عدم وجود قاعدة بيانات للمشاريع البحثية محليًا، ودوليًا.

### 6/3. خدمة المجتمع وتنمية البيئة : - نقاط القوة:

- وجود عدد من الوحدات ذات الطابع الخاص بالكليات ومركزياً بالجامعة، ووجود إدارة متابعة لتقييم أداء هذه الوحدات.
- وجود لائحة مالية وإدارية معتمدة للوحدات ذات الطابع الخاص ومراكز الخدمة العامة .
- إقامة الندوات الخاصة بمناقشة قضايا المجتمع والتوعية بموضوعات الساعة مثل محو الأمية، أنفلونزا الطيور، أنفلونزا الخنازير، توعية الشباب ضد الإدمان، تدوير المخلفات الزراعية.
- وجود برنامج تعميق فكر العمل الحر للشباب من خلال مراكز تنمية قدرات الشباب .
- وجود مركز لتأهيل الشباب بمهارات سوق العمل والتأهيل الوظيفى ومهارات الاتصال بكلية الزراعة.
- وجود مركز للإرشاد والتوعية بقضايا القطاع الزراعي، والبيئي بكلية الزراعة .
- تمتلك الجامعة مزرعة واسعة المساحة بقرية شوشة التابعة لمركز سمالوط والتي تقدم الجامعة من خلالها خدمات تتعلق بالإرشاد الزراعي، وتزويد المجتمع بمنتجاتها المتميزة.
- بدء قيام الجامعة من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص بتسويق مشروعاتها البحثية فى بعض المجالات المختلفة.
- تفاعل الجامعة مع بعض قضايا المجتمع الثقافية والعلمية والفنية الملحة من خلال بوابة الجامعة.
- وجود بروتوكول للتعاون بين الجامعة، وهيئة محو الأمية.
- تقوم القوافل الطبية بتوعية المواطنين ضد الأمراض الخطيرة المزمنة .
- تقوم القوافل الطبية البيطرية بتوعية المواطنين ضد الحمى القلاعية فى الماشية، والجد

- العقدي، وحى الوادي المتصدع، وأنفلونزا الطيور، وأنفلونزا الخنازير.
- مشاركة الجامعة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالتعاون مع أكاديمية تدريب المعلمين.
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى بعض اللجان والمجالس المجتمعية .
- وجود جهود لتوعية المواطنين بالخدمات المجتمعية التى تقدمها الجامعة.
- النشر فى الصحف القومية والأخرى عن مشكلات البيئة والصحة العامة .

– نقاط الضعف:

- عدم وجود خطة معلنة ومعتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة .
- ضعف العائد المادي لبعض الوحدات ذات الطابع الخاص .
- ضعف تعاون الوحدات ذات الطابع الخاص ومراكز الخدمة مع المجتمع ومشاكله .
- عدم وجود قاعدة بيانات للوحدات ذات الطابع الخاص بأغلب كليات الجامعة .
- عدم وجود آلية للتنسيق وتنظيم ندوات، مؤتمرات ورش عمل بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني.
- ضعف جودة أداء الخدمات بالمستشفيات الجامعية.
- ضعف قنوات الاتصال بين الجامعة وخريجها فى بعض الكليات.
- ضعف وسائل الإعلان عن الخدمات التى تقدمها الجامعة لخدمة المجتمع.
- ضعف التنسيق مع الخبراء بمؤسسات المجتمع المدني للاستفادة من خبراتهم فى التدريب.

1/6/3. تطوير وصيانة البنية الأساسية للجامعة :

– نقاط القوة :

- استخدام متميز للمباني والمنشآت الجامعية.
- حسن استخدام الموارد الاستثمارية المتاحة وتوجيه التمويل المتاح للمشروعات الملحة وذات المردود المتميز على العملية التعليمية.
- مركزية استخدام المدرجات والمنشآت التعليمية الكبيرة وأغلب المعامل.
- التعاقد مع القطاع الخاص لإنهاء بعض أعمال الصيانة.
- وجود إدارة للصيانة بكل كلية بالجامعة.
- إسناد بعض العمليات الإنشائية بالجامعة لجهاز الخدمة الوطنية والهيئة الهندسية للقوات المسلحة.

– نقاط الضعف:

- عدم وجود مركز للتأهيل والتدريب لتوفير الكوادر اللازمة لصيانة البنية الأساسية للجامعة.
  - عدم وجود خطة واضحة ومعلنة ومعتمدة للإحلال والتجديد والصيانة الدورية لمنشآت الجامعة.
  - قلة الموازنة الاستثمارية المتاحة.
  - ضعف تفعيل تكنولوجيا المعلومات في إدارة الجامعة، والكليات.
  - ضرورة تطوير موقع الجامعة الإلكتروني ليصبح أكثر قدرة على تحقيق الغاية من وجوده
  - ضرورة تطوير البنية الأساسية للجامعة، بحيث يتم مراعاة ظروف ذوي الاحتياجات الخاصة، ويراعى ذلك في المباني الجديدة.
- ب- البيئة الخارجية :  
7/3. الفرص المتاحة :
- تمثيل بعض قيادات محافظة المنيا والمجتمع المحلي في مجالس الكليات ومجلس الجامعة لتحقيق التواصل بين الجامعة، والمجتمع المدني.
  - وجود مدينة المنيا الجديدة يساعد في امتداد جامعة المنيا وأنشطتها، وحل مشاكل الإسكان لأعضاء هيئة التدريس، واستقرارهم.
  - وجود نهر النيل بطول محافظة المنيا يسهم في تحسين الثروة السمكية، والزراعية، والنقل، وخلق أماكن سياحية، وترفيهية مما يوفر فرص عمل لشباب الخريجين.
  - وجود مناطق سياحية، وأثرية جاذبة في محافظة المنيا (حيث تملك محافظة المنيا ثلث الآثار في مصر) وهذا يشكل سوق عمل لخريجي كليات السياحة والفنادق والفنون وقسم الآثار.
  - التوسع المقترح لحدود محافظة المنيا والذي يمتد شرقاً وغرباً والذي يتطلب إنشاء كلية جديدة لإعداد الكوادر اللازمة لتعمير الصحراء.
  - زيادة موازنة التعليم العالى والبحث العلمى (طبقاً لدستور 2014).
  - تبني الدولة لبعض المشروعات الاقتصادية الكبرى بالمحافظة.
  - وجود طلب متنامي على التعليم العالى والالتحاق بالجامعات
  - وجود مساحة زراعية كبيرة حيث يمثل الريف ٨٢% من مساحة المحافظة بما يمثل فرصاً لإجراء البحوث وفرص عمل لخريجي كلية الزراعة.

- صلاحية الأرض، والمناخ لإنتاج نباتات طبية، وعطرية لتشغيل خريجي كلية الصيدلة وإجراء البحوث.
  - تتميز محافظة المنيا بإنتاج محاصيل زراعية معينة مثل العنب، والبصل، والثوم، والكمون، والكزبرة.
  - وجود فنادق متعددة المستويات تتيح فرص عمل لخريجي كلية السياحة والفنادق وكليات أخرى.
  - معاناة القطاع الصناعي، والزراعي، والبيئي، والصحي، والتعليمي، والثقافي، من العديد من المشكلات التي تتطلب قيام الجامعة بدورها في معالجتها.
  - وجود فراغ ثقافي وفكري بين الشباب، وندرة القيادات السياسية المحلية الشابة، مما يحتم قيام الجامعة بدورها في بناء الشباب بما يمكنهم من ترجمة الانتماء للوطن الى سلوكيات.
  - إنشاء كلية للبنات تابعة لجامعة الأزهر بالمنيا الجديدة كنواة لإنشاء الجامعة.
  - جود مدارس خاصة ولغات تتيح فرص عمل لخريجي كليات التربية والآداب، والألسن.
  - توجه الحكومة الى إعادة ترسيم حدود محافظات الصعيد يتيح الفرصة للجامعة الى قيادة عجلة التنمية في المناطق الجديدة.
  - وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وما تصدر من مطبوعات وتقدمه من دعم فني وتدريب.
- 1/7/3. فرص الاستثمار في محافظة المنيا:
- تُشكل مجالات الاستثمار في محافظة المنيا فرصًا مُتاحة للخريجين ليجدوا من خلالها فرصًا للعمل، تتناسب ومؤهلاتهم الدراسية، كما تُشكل مواقع ميدانية للبحث العلمي، ولتسويق الأبحاث، ومن أمثلة هذه المجالات ما يلي:
- الاستثمار الصناعي:
1. تمتلك المحافظة عدد (4) مناطق صناعية هي: المنطقة (32) للصناعات الثقيلة والملوثة للبيئة بالشيخ فضل بمركز بني مزار، والمنطقة الصناعية بالسريرية، والمنطقة الصناعية بالمطاهرة شرق النيل، والمنطقة الصناعية بالمنيا الجديدة.
  2. هناك اقتراح بإقامة ثلاث مناطق صناعية بالتنسيق مع الهيئة العامة للتنمية الصناعية والمركز الوطني لتخطيط استخدامات أراضي الدولة موزعة كالاتي:
- المنطقة الصناعية بالطريق الصحراوي الغربي أمام قرية تونة الجبل بمركز ملوي ومخصصة للصناعات الزراعية.
  - المنطقة الصناعية بالطريق الصحراوي الشرقي أمام مركز ملوي (منطقة صناعية،

ومنطقة صناعات حرفية).

• المنطقة الصناعية بالشيخ فضل: وهى على مساحة (300) فدان مخصصة للصناعات التعدينية وجلي وتقطيع الرخام وطحن الحجر الجيري أسوة بمنطقة شق الثعبان الصناعية على الطريق الصحراوي الشرقي (الشيخ فضل - رأس غارب).

– الاستثمار الزراعي:

1. توجد بمحافظة المنيا آلاف الأفدنة من الأراضي الصحراوية القابلة للاستصلاح، حيث أكدت الخرائط المائية التي تم إعدادها بمعرفة هيئة الطاقة النووية، توفر مياه الري الارتوازي على أبعاد متفاوتة بهذه المناطق، وتنتشر هذه الأراضي غرب وشرق النيل، كما توجد مساحات الأراضي الواقعة غرب النيل على الناحية الغربية للطريق الصحراوي الغربي بطول المحافظة من مغاغة شمالاً حتى ديرمواس جنوباً، أما أراضى الاستصلاح الواقعة شرق النيل فهي منتشرة داخل مجموعة من الأودية والمنخفضات الطبيعية.

2. إجمالي مساحة أراضى الاستصلاح الموجودة بمحافظة المنيا غرب وشرق النيل حوالى 859000 فدان، وتعد هذه المساحة من الأراضي الصحراوية قابلة للزيادة فى حالة التوسع غرباً من خلال الطريق الصحراوي الغربي والتوسع شرقاً بوادي الطرفة.

– الاستثمار السياحي:

تتمتع محافظة المنيا بالعديد من المقومات الطبيعية والسياحية الأثرية التي تشمل جميع عصور التاريخ المصري (الفرعوني، القبطي، والإسلامي) وأن العديد من هذه المواقع له شهرة عالمية، وقد بلغت شهرتها السياحية مكانة عظيمة، ويؤكد ذلك المزارات السياحية ومناطق أثرية تجمع خمسة عصور.

الآثار الفرعونية: منطقة تونا الجبل، منطقة تل العمارنة، منطقة بني حسن، إسطلب

عنتر، مقبرة ا زادورا، والآثار الدينية فتتمثل فى منطقة البهنسا، دير السيدة العذراء، منطقة

الشيخ عبادة، زاوية الأموات، مساجد أثرية، وأديرة أثرية، والآثار الرومانية فمناطقه الأشمونين، منطقة هيرموبوليس، مقبرة بيتوسريس، تونة الجبل، مقابر بني حسن، مقبرة ماهو.

سياحة السفاري: تتوفر فى محافظة المنيا سياحة السفاري والمغامرات وهي منطقة

شاسعة ممتدة بطول (160 كم) على جانبي النيل، وتحيط بها مناطق صحراوية شاسعة، كما يوجد بالقرب منها مواقع الجذب الأثرية من مختلف عصور التاريخ.

– محفزات الاستثمار:

أولاً- منطقة تل العمارنة عاصمة مصر فى عصر اخناتون التي شهدت نشأة مدرسة الواقعية

الفنية (مدرسة العمارنة)، كما شهدت أشهر دعوة للتوحيد فى التاريخ المصري القديم، وعُثر

فيها على تمثال نفرتيتي أحد أشهر قطع الآثار المصرية فى المتاحف العالمية.  
ثانيا- منطقة بني حسن الأثرية التى تعد مهد الرياضة وترجع لعصر الدولة الفرعونية الوسطى.  
ثالثا- منطقة تونا الجبل التى شهدت امتزاج الحضارة المصرية القديمة بالحضارة اليونانية والرومانية

رابعا- منطقة الأشمونين التى تحوي العديد من الآثار الفرعونية واليونانية  
خامسا- منطقة جبل الطير التى تحوي دير السيدة العذراء من القرن الرابع الميلادى، وتعتبر هذه المنطقة أحد مسارات العائلة المقدسة.

سادسا- منطقة البهنسا مدينة الشهداء عند الفتح الإسلامى لمصر، ويوجد بها أضرحة للعديد من صحابة رسول الله (ﷺ) الذين شهدوا معركة بدر الكبرى، كما أنها أيضا أحد مسارات العائلة المقدسة.

سابعا- محافظة المنيا هى إحدى أهم محطات الخط الملاحي القاهرة - أسوان الجارى إعداده لتسييره بعد توقفه لفترة طويلة.

ثامنا- تتمتع المنيا بمقومات سياحية طبيعية أخرى عديدة، فهى تطل على النيل وبها مجموعة من الجزر النيلية الكبيرة وهى بمثابة محميات طبيعية يمكن توظيفها لخدمة صناعة السياحة بالمحافظة كما تتمتع أيضا بوجود الظهيرين الصحراويين الغربى والشرقى يمكن استغلالهما فى عمل سباقات الرالى وسياحة السفاري والمعسكرات.

تاسعا- تتجه المنيا الى تعزيز مقوماتها السياحية، وذلك بربطها بمواقع الجذب السياحية الهامة فى محافظة البحر الأحمر عن طريق (الشيخ فضل - رأس غارب).

عاشرا- تضم محافظة المنيا العديد من الفنادق السياحية متعددة الدرجات المطلة كلها على النيل، كما خصصت المحافظة عدة مواقع متميزة على النيل لإنشاء المزيد من الفنادق السياحية.

حادي عشر: جارى الإعداد لأعمال التشطيبات للمتحف الآتونى على شكل هرم على النيل والذى يعتبر إضافة كبيرة للمقومات السياحية بالمنيا وسوف يضم جميع الآثار والمتحف الفنية التى ترجع إلى عصر الملك اخناتون وزوجته الشهيرة نفرتيتي، كما أنه جارى أعمال التشطيبات لمركز الزوار السياحي بمنطقة تل العمارنة السياحية.

ثاني عشر: جارى إعادة ترميم متحف ملوي، ومتحف كلية الفنون الجميلة، وكذلك متحف الفنان حسن الشرق بقرية زاوية سلطان.

– الاستثمار الطبي:

يعد الإنسان أهم وأعظم مقومات التنمية والاستثمار، ولذلك فإن صحة الفرد تحتل موقعا متقدما ضمن أولويات محافظة المنيا الذي يعطي أهمية كبرى للنهوض بمستوى الخدمة الصحية على كافة مستوياتها، ولقد شهدت المحافظة نهضة صحية لاستكمال خدمات الطب العلاجي والوقائي لكل مواطن.

من الإنجازات الصحية الهامة (المستشفيات العامة والمركزية بالمراكز والمستشفى الجامعي والحميات والصدر والرمد والنفسية ومراكز الغسيل الكلوي ومعهد الأورام ومستشفى جراحات اليوم الواحد، وبنك الدم ومستشفى التأمين الصحي، ومراكز الطفولة والأمومة والمراكز الطبية والمجموعات الصحية بالقرى، بالإضافة إلى أكثر من عشرين مستشفى خاص وصيديات الخدمة الليلية بجميع المراكز، بالإضافة الى وحدات الإسعاف.

– الاستثمار البيئي:

الاستثمار فى مجال إدارة المخلفات الصلبة فى مجالات الجمع والنقل والتخلص النهائى واسترجاع الخامات وصناعات التدوير، والمخلفات الزراعية، وهى ثروة هائلة تهدر سنويا يمكن الاستفادة منها فى صناعات الأسمدة والبناء وغيرها، وكذلك فرص الاستثمار فى مجال انتاج الطاقة الجديدة والمتجددة، حيث تزخر المنيا بمصادر الطاقة الشمسية والرياح.

– الاستثمار التعديني والمحجري:

- تعدد نوعيات المواد المحجرية مما يتيح للمستثمر فرص اختيار المادة المحجرية التى يرغب الاستثمار فيها.
- وجود هذه المواد بكميات كبيرة تضمن للمستثمر استمرارية المشروع الذى يقيمه عليها.
- الجودة العالية للمواد المحجرية وخاصة الحجر الطباشورى عالى الجودة والزلط والرمال البيضاء والبازلت والرخام.
- توفر الأيدي العاملة الماهرة وبأجور مناسبة مما يقلل من تكلفة الاستخراج.
- وقوع معظم مواقع هذه المواد المحجرية على جانبي الطريق الصحراوي الشرقى (القاهرة – أسيوط) والطريق الصحراوي الغربى (القاهرة – أسيوط) وطريق (الشيخ فضل – رأس غارب) الذى يربط بين محافظة المنيا وموانئ البحر الأحمر، وأيضا على جانبي طريق الجيش الجديد وأيضا إمكانية النقل النهري عبر نهر النيل مما يساعد على سهولة نقل هذه المواد المحجرية.
- قدمت المحافظة كافة التسهيلات لإنهاء إجراءات الترخيص وأيضا المشورة الفنية

بالإضافة إلى توافر المساحات اللازمة لإقامة مصانع لاستغلال هذه المواد بالمناطق الصناعية الموجودة شرق النيل بمحافظة المنيا والتي تخصص فيها الأراضي بالمجان شاملة المرافق.

### 8/3. التهديدات:

- اتساع الفجوة بين متطلبات سوق العمل والمهارات التي يملكها الخريج.
- تعد محافظة المنيا من أفقر المحافظات في مستوى الدخل، ويعمل أغلب مواطنيها موظفين في القطاع الحكومي.
- زيادة معدلات البطالة في محافظة المنيا .
- تركيز كثافة السكان في شريط ضيق حول الوادي، وعدم استغلال الظهير الصحراوي .
- ندرة المصانع والشركات الإنتاجية بالمحافظة مما يضعف فرص عمل خريجي الجامعة.
- نقص الاستثمار في المشاريع الصناعية والصناعات الحرفية واليدوية .
- ضعف الاستغلال الأمثل للثروات الطبيعية بالمحافظة .
- عدم استغلال مطار المنيا في الانتقال أو نقل بعض الحاصلات الزراعية
- النزوح من الريف إلى الحضر .
- ارتفاع نسبة الأمية بمحافظة المنيا .
- وجود كليات مناظرة في جامعات أخرى قريبة للمنيا مثل أسيوط - بنى سويف .
- وجود جامعة خاصة فتحت أبوابها هذا العام (2015) بمحافظة المنيا.
- انتشار ثقافة الفهلوة، واللامبالاة، وضعف الثقة.
- عدم كفاية الميزانية المخصصة للجامعة مما يعوق انطلاق الجامعة نحو تحقيق طموحاتها في البحث العلمي، والتعلم، وخدمة المجتمع.
- ضعف المستوى العلمي للمقبولين من التعليم ما قبل الجامعي.
- وجود برامج جديدة في الجامعات الخاصة.
- قلة عقود الشراكة بين القطاع الخاص والجامعة.
- التهاون في تطبيق قوانين العاملين بالدولة مما يشكل عائقاً أمام تطبيق مبدأ الثواب، والعقاب.
- جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس المتميزين.
- ضعف ثقة المؤسسات الاستثمارية في قدرة الأبحاث الجامعية على معالجة مشكلاتها.
- الجمود في القوانين واللوائح الذي قد يؤثر سلباً على الموارد البشرية بالجامعة.
- تسرب الكفاءات من العمالة المؤقتة والمتعاقدة للعمل خارج الجامعة بعد تدريبها وصقل

مواهبها.

- تعدد الجهات الرقابية وتداخل اختصاصاتها.
- استمرار المركزية فى الإدارة، والحكم المحلي مما يقيد استقلال المحافظات والتمكن من الانطلاق نحو التنمية بصفة عامة وتنمية المجتمعات العمرانية الجديدة بصفة خاصة.

#### 4. الرؤية ، الرسالة ، القيم ، والغايات الاستراتيجية

##### 1/4. الرؤية :

تسعى جامعة المنيا إلى أن تكون لها مكانتها العلمية المتميزة محليًا ودوليًا، حيث تقدم تعليمًا عالي الجودة، وتمد باحثيها بأفضل الفرص لإنتاج بحث علمي يُمكن من التنافس دوليًا، كما تسعى لتنمية الريف المصري، والمناطق العشوائية وتعمير الظهير الصحراوي، وجذب رجال الأعمال، والصناعة ليتخذوا من الجامعة شريكًا يمكنهم من تحقيق المنافسة محليًا، وعربيًا، ودوليًا.

##### 2/4. الرسالة :

تلتزم جامعة المنيا بتحقيق رؤيتها، من خلال تقديم تعليم فعال يواكب متطلبات العصر، وذلك لإعداد أجيال متميزة قادرة على المنافسة فى أسواق العمل محليًا، وعربيًا، وعالميًا، فى مجالات محددة، كما تلتزم بالتفوق فى البحث العلمي، والتكنولوجيا، وتنفيذ المشاريع البحثية التي تسهم فى مواجهة التحديات التي تواجه محافظة المنيا، وصعيد مصر.

##### 3/4. القيم :

- الالتزام المهني.
- الحرية الأكاديمية.
- التميز وعدم التمييز.
- الجودة والإتقان.
- المصداقية والشفافية.
- المحاسبية.

4/4. الغايات الاستراتيجية والأهداف المنبثقة منها:  
- الغاية الأولى:

**جهاز إداري كفاء يدعم الكليات ومستشفيات الجامعة وغيرها من المراكز والوحدات.**

الأهداف:

- 1- ميكنة الخدمات الإدارية، وتفعيل الإدارة الالكترونية بالجامعة.
  - 2- الإعداد لموارد بشرية ذات كفاءة إدارية متميزة لتولي المناصب القيادية وفقاً لمعايير تنافسية.
  - 3- بناء هيكل تنظيمي محدث للارتقاء بمستوى الأداء في جميع أنشطة الجامعة.
  - 4- برنامج شامل للتدريب، والترقي بالمشاركة مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.
- الغاية الثانية:

**خريج متميز قادر على المنافسة، وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.**

الأهداف:

- 1- تقديم برامج أكاديمية جديدة يحتاجها سوق العمل.
- 2- سياسات لتحديث البرامج الحالية، وإضافة تخصصات حديثة.
- 3- توصيف البرامج التعليمية للكليات على ضوء المعايير الأكاديمية.
- 4- اتباع استراتيجيات حديثة للتعليم والتعلم.
- 5- مواجهة المشاكل التي تعوق تحقيق استراتيجيات التعلم المحدثة.
- 6- برامج فاعلة للتدريب الميداني للطلاب (التدريب بالمحاكاة المهنية).
- 7- تحقيق نظام موضوعي لتقويم الطلاب، وإدارة الامتحانات.
- 8- إعداد خطة للأنشطة الطلابية تكفل بناء شخصية الطالب التي تتجسد فيها قيم المواطنة، والانتماء، والأخلاق، ويملك مهارات القيادة، والحوار، والعمل في فريق، وحب العمل التطوعي.

9- تطوير مصادر التعليم والتعلم.

10- توثيق الصلة بالخريجين.

- الغاية الثالثة:

**الإسهام في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.**

الأهداف:

- 1- وضع نظام معلوماتي شامل لقطاع خدمة المجتمع بالجامعة في مجال محو الأمية.
- 2- تطوير وتحسين الخدمة طبقاً للمعايير القومية.
- 3- تفعيل علاقات الشراكة بين الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني لمحافظة المنيا لمواجهة مشاكل البيئة.
- 4- تنمية الموارد المالية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

– الغاية الرابعة :

**تكوين علاقات شراكة بين القطاعات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني.**

الأهداف:

- 1- إجراء أبحاث علمية مع قطاع الصناعة.
- 2- تعزيز إسهام الطلاب، والأساتذة في تنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- 3- دعم الوحدات ذات الطابع الخاص لتقديم خدمات مجتمعية متميزة.
- 4- نشر ثقافة التطوع بين أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، والعاملين بالجامعة.
- 5- تفعيل ممثلي المؤسسات، والهيئات الحكومية في مجالس الكليات لتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

– الغاية الخامسة :

**عضو هيئة التدريس، المكتسب لمهارات التدريس، والتقويم، وقادر على إنتاج بحث علمي عالمي يمثل إضافة إلى المعرفة الإنسانية، ويسهم في تنمية البيئة وخدمة المجتمع.**

الأهداف:

- 1- توفير متطلبات الإنتاجية البحثية عالمية المستوى من خلال اتفاقات الشراكة مع الجامعات العالمية.
- 2- تقوم كل كلية ببناء خطة بحثية تخدم خصوصية محافظة المنيا، وصعيد مصر.
- 3- تشجيع الباحثين على النشر الدولي.
- 4- تسويق الإنتاجية البحثية.
- 5- الاستمرار في تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- 6- تطوير برامج الدراسات العليا.
- 7- توفير العدد اللازم من أعضاء هيئة التدريس لتحقيق المخرجات المستهدفة.

– الغاية السادسة :

**حصول كليات وبرامج الجامعة، وبعض المعامل، والمراكز، والوحدات على الاعتماد.**

الأهداف:

- 1- إعادة هيكلة مركز ضمان الجودة والاعتماد على مستوى الجامعة، وعلى مستوى الكليات.
- 2- التغلب على مقاومة التغيير للحصول على الاعتماد.
- 3- تقديم الدعم الفني للكليات، والمعامل، والوحدات، والمراكز، والمستشفيات لبناء خطة إستراتيجية تكفل الحصول على الاعتماد.

4- تشكيل لجان مراجعة من الخبراء بالجامعة، والجامعات المصرية لتقديم الدعم الفني اللازم لحصول الكليات وغيرها من الوحدات على الاعتماد.

5- إنشاء جمعية صداقة تجمع الكليات، والوحدات التي حصلت على الاعتماد على مستوى مصر، والجامعات العربية، والعالمية.

– الغاية السابعة:

### تحقيق مكانة دولية للجامعة.

الأهداف:

1- دعم القدرة المؤسسية للجامعة على التدويل.

2- دعم الفاعلية التعليمية لتدويل الجامعة.

3 - تحديد المعايير التي تكفل تحقيق مكانة دولية للجامعة.

5/4. ربط الخطة الاستراتيجية للجامعة باستراتيجية الحكومة لتطوير منظومة التعليم العالي في مصر 2015 - 2020.

قامت وزارة التعليم العالي بمشاركة الكثير من المعنيين بهذا القطاع من أساتذة وخبراء في الجامعات المصرية وإداريين وطلاب، بإعداد استراتيجية لتطوير التعليم العالي في مصر (استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في مصر 2015-2030)، والتي جاءت لتتناغم مع خطة الدولة للتنمية المستدامة (مصر 2030)، كذلك تأتي الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا 2020/019-2016/015 لتتنسق مع إستراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي سائلة الإشارة، وذلك من حيث:

### أولاً: السياق العام للخطة الاستراتيجية:

اتسقت الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا مع استراتيجية الحكومة لتطوير التعليم العالي في الإطار العام لمكونات الاستراتيجية؛ حيث اشتملتا على محور للتحليل البيئي، ثم الخروج منه بأبعاد البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)، وأبعاد البيئة الخارجية (الفرص والتحديات)، ومن ثم الانتقال إلى تحديد الرؤية، والرسالة، والقيم، والغايات والأهداف الاستراتيجية، ثم الانتهاء بوضع الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية، كما اختتمتا بملحقين؛ الأول تضمن أسماء فريق عمل الإستراتيجية، والآخر اشتمل على صور ورش العمل، وعليه فثمة اتفاق ملحوظ حول السياق العام لكل من إستراتيجية وزارة التعليم العالي والخطة الاستراتيجية للجامعة.

### ثانياً: الرؤية، والرسالة، والقيم:

. الرؤية؛ حيث التأكيد على بعد التنافسية على المستوى المحلي، والإقليمي، والدولي.

. الرسالة؛ حيث تم التأكيد على ضرورة تقديم تعليم فعال، يتناسب وطبيعة تغيرات العصر .  
- القيم؛ وقد التقت استراتيجية الوزارة مع الخطة الاستراتيجية للجامعة في بعض القيم، وهي:  
المسئولية والمحاسبية، المصداقية والشفافية، التميز، والعدالة.  
الأمر الذي يؤكد الاتفاق حول ملامح التوجه الاستراتيجي لدى كلٍ من استراتيجية الوزارة،  
والخطة الاستراتيجية للجامعة.

### ثالثاً: المسارات الرئيسية:

ثمة اتفاق حول المسارات الرئيسية للاستراتيجية، ومنها: الإتاحة، أعضاء هيئة التدريس  
والقيادات الجامعية، الإداريون والقيادات الإدارية، الطلاب، البحث العلمي، القيادة والحوكمة.  
رابعاً: الغايات والأهداف الاستراتيجية:

بالرجوع إلى الغايات والأهداف الاستراتيجية المتضمنة في استراتيجية تطوير التعليم  
العالي سالف الإشارة إليها، وكذلك بالنظر في الغايات والأهداف الاستراتيجية للخطة الاستراتيجية  
لجامعة المنيا، يُلاحظ ثمة اتفاق ملحوظ بينهما، ويتأكد ذلك من خلال التالي:

م	استراتيجية وزارة التعليم العالي	الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا
1	- دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات.	- تمثلت الغاية الخامسة للخطة الاستراتيجية في " عضو هيئة التدريس، مكتسب لمهارات التدريس، والتقييم، وقادر على إنتاج بحث علمي عالمي يمثل إضافة إلى المعرفة الإنسانية، ويسهم في تنمية البيئة وخدمة المجتمع"، وقد انبثق من هذه الغاية سبعة أهداف استراتيجية.
2	- تنمية مهارات الموارد البشرية للإداريين والقيادات الإدارية.	- الغاية الأولى " جهاز إداري كفاء .."، وقد ترجمت إلى عدد من الأهداف الإستراتيجية، والتي منها: الإعداد لموارد بشرية ذات كفاءة إدارية متميزة لتولي المناصب القيادية وفقاً لمعايير تنافسية.
3	- تعزيز الروابط بين الطلاب وجهات التوظيف المختلفة.	- الغاية الثانية، والتي تمثلت في " خريج متميز قادر على المنافسة، وتنمية البيئة وخدمة المجتمع"، وقد انبثق منها عدة أهداف، من بينها توثيق الصلة بالخريجين..

م	استراتيجية وزارة التعليم العالي	الخطة الاستراتيجية لجامعة المنيا
4	- حفز البحث العلمي التطبيقي والنشر الدولي.	- تشجيع الباحثين على النشر الدولي، وتسويق الإنتاجية البحثية.
5	- تعزيز استمرارية جودة البرامج الأكاديمية لضمان الاعتماد.	- الغاية السادسة، حيث " حصول كليات الجامعة، وبعض المعامل، والمراكز، والوحدات على الاعتماد".
6	- التدويل.	- الغاية السابعة، والتي جاءت لتمثل في " تحقيق مكانة دولية للجامعة".
7	تطوير الهياكل التنظيمية لهياكل المؤسسات التعليم العالي.	- بناء هيكل تنظيمي محدث للارتقاء بمستوى الأداء في جميع أنشطة الجامعة.

## 5. تحديد الفجوة، واستراتيجيات عبورها:

1/5. تحديد الفجوة، والاحتياجات:

على ضوء التحليل البيئي، يمكن تحديد الاحتياجات كما يلي:

1/1/5. احتياجات الإدارة المؤسسية، والتخطيط الاستراتيجي:

1- عمل قاعدة بيانات تتضمن توصيف دقيق للتخصصات الادارية، والقوانين، واللوائح، والقرارات الخاصة بالانضباط في العمل، وأساليب المتابعة، والرقابة، والحاجات التدريبية الخاصة بكل فئة إدارية، ونتائج هذه الدورات ولوحة شرف للمتميزين في كل مجال، وكل ما يخص ادارة الجامعة من معلومات وإحصائيات.

2- إعادة هيكلة النظام الإداري للجامعة على ضوء تطبيق النظام الإلكتروني في الإدارة، وفي الكليات والقضاء على البطالة المقنعة، واستثمار طاقات أوائل الخريجين المعينين بالجامعة.

3- تدريب قيادات شابة، ومؤهلة وفتح باب تولي المناصب القيادية في الادارة وفقاً لمعايير يتم

- التنافس على ضوءها على ألا تشكل الأقدمية عائقًا أمام انطلاق المؤهلين أكاديميًا، وإداريًا، وثقافيًا، وميدانيًا.
- 4- توفير برامج للتدريب التحويلي؛ لإعادة تدريب الكثير من الإداريين ممن ليس لهم عمل حقيقي، وتوجيههم إلى المواقع التي يمكنهم أن يبذلوا فيها أقصى جهد.
- 5- تفعيل الاتصال الإلكتروني على مستوى إدارة الجامعة والكليات.
- 6- استقدام خبراء لزيارة عينة من الوحدات الإدارية مثل (سكرتارية العمداء، والوكلاء، والأقسام العلمية، وسكرتارية أمين عام الجامعة، والأمناء المساعدين، وإدارات شئون الطلاب، والدراسات العليا، والأرشيف، ووحدات الصيانة) على مستوى الكليات، وعلى مستوى إدارة الجامعة، والمكتبات وغيرها...؛ لتحديد العدد الأمثل لكل مكتب على ضوء الإدارة الإلكترونية للجامعة.
- 7- بناء البُعد الأخلاقي في شخصية الطلاب.
- 8- الحاجة لإعداد الطلاب ليكونوا قادة وروادًا للمجتمع في مجالات الحياة السياسية، والاجتماعية، والمهنية.
- 9- دعم الروابط مع الخريجين وسوق العمل.
- 10- التحديث المستمر للبرامج الدراسية، وتوفير برامج جديدة وفقًا للمعايير الحاكمة، وتشجيع الدراسة بنظام الساعات المعتمدة.
- 11- توفير نماذج محاكاة للمهن المختلفة في السوق وفقًا لطبيعة كل كلية.
- 12- وجود برامج للتبادل الطلابي مع جامعات العالم (وخاصة الطلاب الفائزين، والناخبين، والمبدعين).
- 14- اكساب الطلاب مهارات الحاسب ومهارات التنافس، وتوفير برامج دراسية في اللغات الأجنبية للدول التي تسيطر على الاقتصاد العالمي في الوقت الحالي مثل (الصين، اليابان،... وغيرها).
- 15- تنمية مهارات وقدرات العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة، والكليات حتى يتمكن الطلاب من الإقبال على الأنشطة الطلابية.
- 16- توفير برامج فعالة للتعليم عن بُعد.
- 17- تطوير الخدمة الطبية للطلاب بحيث يتجاوز العلاج، إلى غرس الثقافة الصحية اللازمة للطلاب.
- 18- قيام الجامعة بالإجراءات اللازمة لتحليل مهام الجهاز الإداري على مستوى إدارة الجامعة

- والكليات؛ وذلك حتى لا يبقى عدد كبير من الإداريين على مكاتبتهم دون عمل حقيقي خاصة بعد حصول جميع العاملين على دورات ICTP.
- 2/1/5. احتياجات التعليم، والتعلم، والتدريب:
- 1- إعادة هيكلة المكتبة المركزية وفقاً للنظم، والتوجهات العالمية الحديثة.
  - 2- تقييم برنامج التعليم المفتوح للوقوف على السلبيات والإيجابيات ومن ثم إمكانية تطويره.
  - 3- التأليف الجماعي للمراجع الأساسية.
  - 4- تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي، ونظام الساعات المكتبية في الكليات.
  - 5- أن تكون نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب مقبولة في بعض الكليات.
  - 6- حاجة المكتبة المركزية إلى إعادة هيكلة وتأثيث، بحيث تواكب العصر، وتؤدي رسالتها في التعليم، والبحث العلمي وخدمة المجتمع.
  - 7- تطبيق نظام الساعات المعتمدة في معظم الكليات.
  - 8- التحديث المستمر للبرامج الدراسية، وتوفير برامج جديدة وفقاً للمعايير الحاكمة، وتشجيع الدراسة بنظام الساعات المعتمدة.
  - 9- تنمية مهارات وقدرات العاملين بمكاتب رعاية الشباب بالجامعة، والكليات حتى يتمكن الطلاب من الإقبال على الأنشطة الطلابية.
  - 10- توفير برامج فعالة للتعليم عن بُعد.
  - 11- تطوير وتحديث البرامج التعليمية في معظم الكليات؛ وذلك لتتسق مع المعايير الأكاديمية.
  - 12- تبني بعض الكليات للمعايير الأكاديمية.
- 3/1/5. الاحتياجات الخاصة بالطلاب:
- 1- بناء البعد الأخلاقي في شخصية الطلاب.
  - 2- إعداد الطلاب ليكونوا قادة وروادا للمجتمع في مجالات الحياة السياسية، والاجتماعية، والمهنية.
  - 3- دعم الروابط مع الخريجين وسوق العمل.
  - 4- توجيه الطلاب للإفادة من مصادر المعرفة الالكترونية التي توفرها الجامعة.
  - 5- تهيئة المناخ الملائم بالكليات لإتاحة الفرصة للطلاب للمشاركة في تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
  - 6- توفير نماذج محاكاة للمهن المختلفة في السوق وفقاً لطبيعة كل كلية.
  - 7- وجود برامج للتبادل الطلابي مع جامعات العالم (وخاصة الطلاب الفائقين، والنابعين، والمبدعين).
  - 8- إكساب الطلاب مهارات الحاسب، وتعلم اللغات الأجنبية للدول التي تسيطر على

الاقتصاد العالمي فى الوقت الحالى مثل (الصين، اليابان،... وغيرها) ودورات اللغات الأجنبية، والمهارات التي تمكنه من التنافس.

9- تطوير الخدمة الطبية للطلاب بحيث يتجاوز العلاج، الى غرس الثقافة الصحية اللازمة للطلاب.

4/1/5. احتياجات البحث العلمي:

- 1- منتج بحثي عالمي المستوى.
- 2- بحث علمي تطبيقي يمكن تسويقه.
- 3- الالتزام بحقوق الملكية الفكرية.
- 4- شراكه فعالة بين الجامعة والصناعة، وبقية مجالات الإنتاج والخدمات.
- 5- توفير الأجهزة والأدوات التكنولوجية الحديثة.
- 6- الالتزام بمعايير النشر العالمية.
- 7- الالتزام بالقواعد والأسس العالمية فيما يخص الرسائل العلمية والأبحاث.
- 8- التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتنمية مهاراتهم.
- 9- مزيد من مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المشروعات البحثية العالمية والمؤتمرات الدولية.

10- تبادل الأساتذة واستقدام الأساتذة العالميين، والمصريين منهم بصفة خاصة.

11- عقد اتفاقيات شراكة مع الجامعات ذات السمعة الدولية، وتفعيل الاتفاقيات الحالية.

5/1/5. احتياجات أعضاء هيئة التدريس:

- 1- تفعيل آلية المحاسبة وفقاً لما جاء فى قانون تنظيم الجامعات.
- 2- الاستمرار فى غرس ثقافة الانتماء للجامعة والكليات كوسيلة لحث الكليات للحصول على الاعتماد.

3- تفعيل معيار ترقية أعضاء هيئة التدريس فيما يخص تنمية البيئة، وخدمة المجتمع.

4- استثمار طاقات وخبرات أعضاء هيئة التدريس فى تنمية وخدمة المجتمع، ونقل خبراتهم إلى شباب أعضاء هيئة التدريس.

5- الاستمرار فى تدريب أعضاء هيئة التدريس على استراتيجيات وأساليب التدريس الحديثة، وتحديث دورات التدريب التي يقدمها مركز تنمية القدرات بالجامعة، لتواكب الاتجاهات العالمية الحديثة.

6- التأكيد على أن مهنة التدريس بالجامعة لا تعني فقط إعداد الطلاب لمهنة محددة أو تخصص معين، بل تعني أيضاً أنها رسالة لبناء الطالب ليكون مواطناً صالحاً، لديه أكبر قدر من الانتماء للوطن، مستغلين فى ذلك المواقف السلوكية

- التي يكتسب من خلالها الطالب خبرات تكون شخصيته كمواطن صالح.
- 6/1/5. احتياجات الدراسات العليا:
- 1- قيام الكليات بتقديم تقرير مُفصل مستندًا على أدلة ومؤشرات تدل على تفعيل توصيات المؤتمرات العلمية.
  - 2- وجود مقررات مستوى خاص (في مرحلة البكالوريوس - الليسانس) للطلاب الفائزين، والطلاب النابغين وتشجيع الطلاب على دراستها.
  - 3- وجود آلية في كل كلية لاكتشاف الطلاب المبدعين، والنابغين، وتنمية ورعاية تفوقهم باعتبارهم علماء المستقبل.
  - 4- عقد مؤتمر عالمي في كل قطاع من قطاعات الجامعة (القطاع الطبي، القطاع العلمي، القطاع التربوي، القطاع الاجتماعي الثقافي)؛ بهدف تطوير الدراسات العليا ويُدعى فيه العلماء المصريين في الخارج وقرناؤهم.
  - 5- إنشاء مركز للدراسات البينية، والدراسات المتعددة ليكون مركزًا للتميز بالجامعة.
  - 6- الاستمرار في تقديم مزيد من الدعم في مجال اللغات الأجنبية؛ لتمكين الطلاب من التقدم للمنح الدراسية للحصول على الدكتوراه بأبحاث في الخارج التي تحتاج أجهزة، وأدوات حديثة نادرة، وغير المتوفرة في مصر.
  - 7- توفير نظام للتعاقد ونظام لاستضافة الأساتذة الأجانب، والمصريين، في التخصصات الحديثة للإشراف على طلاب الدكتوراه، والتدريس، والتدريب.
  - 8- التدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتنمية مهاراتهم.
- 7/1/5. احتياجات تنمية البيئة وخدمة المجتمع:
- 1- توفير برنامج متكامل يُسهم فيه جميع الطلاب والأساتذة للقيام بمحو الأمية، على أن يتغلب البرنامج على السلبيات التي تقف وراء العزوف عن الالتحاق بهذه البرامج.
  - 2- التنسيق مع مؤسسات المجتمع المدني، والجمعيات الأهلية لكي تتمكن الجامعة من تقديم الخدمات للأميين في مجالات الصحة، والمهنة، والتوعية الاجتماعية، والأسرية والثقافية والترفيهية.
  - 3- تحديد الاحتياجات الخاصة بكل قرية، أو منطقة عشوائية في كافة المجالات، والمشاركة في برنامج محو الأمية.
  - 4- برامج ثقافية للطلاب لغرس حُب العمل التطوعي وخدمة البيئة، واكتساب مهارات التواصل مع الأميين.
  - 5- إعادة النظر في برامج الوحدات ذات الطابع الخاص لكي تسهم في البرنامج التكاملي لمحو الأمية، والذي يسمح لكافة التخصصات بالمشاركة فيها.

6- عقد برامج أنشطة مسابقات مع الأميين كوسيلة للتواصل وجذبهم نحو برامج محو الأمية.

2/5. استراتيجيات عبور الفجوة :  
1/2/5. استراتيجيات الإدارة المؤسسية ، والتخطيط  
الاستراتيجي :  
الاستراتيجية الأولى:

النظر إلى التدريب على أنه حجر الزاوية في إعداد القيادات الإدارية والأكاديمية، ويتولى مركز تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والقيادات المسؤولة كاملة بالتنسيق مع الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.  
الاستراتيجية الثانية :

بناء برنامج للتدريب المستمر؛ لغرس ثقافة الإدارة الالكترونية، وثقافة الجودة في الأداء، وثقافة العمل كفريق، وثقافة الانتماء للجامعة، وثقافة المحاسبة.  
الاستراتيجية الثالثة :

الاتفاق على آلية واضحة المعايير معلنة لاختيار العاملين الجدد بالجامعة على ان تتسم هذه الآلية بأعلى درجات الشفافية.  
الاستراتيجية الرابعة :

تحديد العاملين ذوي الكفاءات المتواضعة إدارياً والكترونياً ومهنياً، وتصنيفهم وفقاً لاحتياجاتهم التدريبية وإعادة تدريبهم من خلال إستراتيجية للتأهيل الوظيفي.  
الاستراتيجية الخامسة :

تحقيق أعلى كفاءة للإدارة الالكترونية، وتوفير الكوادر المؤهلة والقادرة على إدارة وصيانة هذا النظام بحيث يُمكن القيادات الجامعية من اتخاذ القرار على أسس علمية وفي الوقت المناسب.  
الاستراتيجية السادسة :

لا يشغل موقعا إدارياً بالجامعة إلا من كان له عمل حقيقي حتى لا يصبح معوقاً للإدارة ومعطلاً لتحقيق مهامها.  
الاستراتيجية السابعة :

بناء خطة إستراتيجية للتمويل الذاتي للجامعة تقوم على الخطط الاستراتيجية للوحدات ذات الطابع الخاص.  
الاستراتيجية الثامنة :

إعداد برنامج لتسويق منتجات الجامعة المادية والبحثية والخدمية باستخدام أساليب التسويق التقليدية والالكترونية.  
الاستراتيجية التاسعة :

بناء إستراتيجية داعمة لإعادة تنظيم (Reorganizing) الإداريين، والفنيين، والعمال بحيث تدعم فرصهم في التدريب والتطوير والترقية.  
الاستراتيجية العاشرة:

تقديم المجالات الإدارية والتنظيمية التي ترغب الجامعة في إعداد خطط لإصلاحها، وتطوير كفاءة العاملين بها.  
الأنشطة الإستراتيجية:

1- بناء خطة إستراتيجية للتدريب المستمر للقيادات وللعاملين بالجامعة من خلال ورش عمل على مدار سنوات الخطة الاستراتيجية على أن يتم تصنيف برامج التدريب، للاحتياجات الفعلية للمتدربين.

2- المتابعة الميدانية لأداء العاملين بالجامعة وتقييم أدائهم بواسطة لجان مستقلة بعيداً عن الرئيس المباشر للعمل، وذلك على كل المستويات بدءاً من تقييم ومتابعة الأداء الفردي، ويمتد ليشمل جميع الأقسام الإدارية والأكاديمية

3- إجراء دراسة علمية - تقوم بها لجنة مستقلة من أعضاء هيئة التدريس - تهدف إلى بيان مدى موضوعية تقارير الأداء.

4- توظيف نظام MIS في تحقيق الاتصال الالكتروني بين جميع الهياكل الإدارية للجامعة.

5- تفعيل دور إدارة المتابعة والشئون القانونية ودور الأجهزة الرقابية بالجامعة؛ حتى تتمكن الإدارات من القيام بدورها المنوط بها، وذلك استناداً إلى المؤشرات اللازمة لتحديد الأداء للتأكد من تحقيق أفضل الممارسات مقارنة بالجامعات الأخرى، واستخدام التغذية الراجعة.

6- إنشاء ملف إنجاز يتضمن جميع مهارات ومتطلبات الوظيفة لكل فرد في الإدارة ومقارنته بملفات الإنجاز العالمية والإقليمية وذلك بتوظيف إمكانيات MIS.

7- الاستمرار في دعم البنية الأساسية المعلوماتية، والخدمات التي تقدم للطلاب، والعاملين وفقاً لإستراتيجية الجامعة لتكنولوجيا المعلومات.

8- إعادة النظر في إستراتيجية الجامعة في توظيف تكنولوجيا المعلومات حتى تصبح الجامعة مؤسسة بحثية متميزة طبقاً لمعايير الاعتماد الدولي.

9- قيام مركز التخطيط الاستراتيجي بمراقبة ومتابعة وتوجيه ودعم الكليات لتحقيق خططها الاستراتيجية للحصول على الاعتماد.

10- دعم التعليم والتدريب المستمر لمجتمع الجامعة لاستيعاب وتطبيق أسس تكنولوجيا المعلومات.

11- تصميم نظم فعالة لإدارة نظم المعلومات حتى تصبح أكثر فعالية في ما تقوم به من

أعمال، وأكثر وعياً بالفجوة من واقع ما تقوم به من أعمال، وما يجب أن تقدمه للكليات، للحصول على الاعتماد.

2/2/5. استراتيجيات التعليم والتعلم، والتدريب:  
الاستراتيجية الأولى:

اعتبار التدريب حجر الزاوية المكمل للعملية التعليمية، حيث يتم من خلاله توظيف وتطبيق ما يدرسه الطلاب من مقررات، وينقسم التدريب إلى قسمين:

**الأول:** التدريب بوصفه جزءاً من البرامج الدراسية المقررة على الطلاب قبل التخرج.

**الثاني:** التدريب المستمر بعد التخرج، والذي يُمكن الخريج من اكتساب المهارات اللازمة للمنافسة، والاستمرار في سوق العمل.

الاستراتيجية الثانية:

تتجه غاية البرامج الدراسية، وبرامج التدريب نحو بناء العقلية البحثية للطالب التي تمكنه من الحصول على المعلومة من مصادرها المتعددة، وتحليلها، ونقدها، ومن ثم يكون لدينا متخرج يملك مهارات التفكير العلمي اللازمة لمواجهة المشكلات، والوقاية من الانزلاق في دهاليز الانحراف، وتجنب البطالة.

الاستراتيجية الثالثة:

يشكل الاستخدام الأمثل لأدوات تكنولوجيا التعليم، ومصادر التعلم، واستثمار أدوات تكنولوجيا المعلومات، وتوظيف طرق التدريس، والتقييم الحديثة، وتفعيل برامج التوجيه والإرشاد الأكاديمي، والمهني أهم وسائل إكساب الطلاب الخبرات التعليمية اللازمة للالتحاق ببرامج التدريب بعد التخرج المؤهلة للمنافسة على الالتحاق بسوق العمل.

الاستراتيجية الرابعة:

توفير البيئة التعليمية الداعمة للطلاب التي تشجعهم على الاكتشاف والابتكار، والاختراع، والمتمثلة في وجود مجتمع أكاديمي مرن، وتشاركي مع مؤسسات المجتمع، وملتحمس، ويقدم برامج تعليمية عالية الجودة، وبيّح الفرص للتنافس من خلال مناهج تسمح بالاختيار، وطرق التدريس الحديثة والتقييم المستمر.

الاستراتيجية الخامسة:

الحرص على أن يكون الحرم الجامعي (Campus) آمناً وجذاباً، وجميلاً، ونظيفاً، وعامراً بالفرص التي تتيح للطلاب ممارسة الأنشطة الاجتماعية والثقافية والرياضية والعلمية الممتعة للطلاب، والتي تحقق الانتماء اللازم لارتباط الخريجين بجامعتهم ووطنهم بصفة عامة.  
- الأنشطة الإستراتيجية: (الخاصة بالتعليم، والتعلم، والتدريب)

1- تنوع فرص التعليم، والتدريب المتنوعة ليلتحق الطلاب بالبرامج التعليمية، والمهنية التي

- تمكنهم من التميز.
- 2- تهيئة البيئة التعليمية عالية الجودة والتي محورها الاهتمام بالطالب.
- 3- تقديم مناهج، وبرامج عالية الجودة، ومراجعتها، وتقييمها دوريًا.
- 4- الالتزام بالتجديد، والتحديث المستمر في طرق وأساليب التدريس، والتعليم، والتقييم.
- 5- تقديم نموذج التدريس القائم على البحث والتعليم القائم على البحث **Research Led Learning**، والأنشطة على مستوى جميع البرامج الدراسية.
- 6- العناية بالعمق في تناول الموضوعات لإكساب الطلاب الخبرات التي تمكنهم من التنافس.
- 3/2/5. استراتيجيات الطلاب، والخريجين:
- 1- اتخاذ التدابير الإدارية، والمالية لإنشاء بنك الطالب لدعم الطلاب المحتاجين، وقرنائهم أصحاب المشاريع الصغيرة التي تشكل نواة للعمل بعد التخرج.
- 2- الاستمرار في دعم سياسة التكافل الطلابي التي يسهم من خلالها الطلاب، والأساتذة، والعاملون، والقادرون من المجتمع المحلي بما لديهم من فائض في الملابس، والكتب، والمراجع، والأدوات الالكترونية وغيرها.
- 3- الاستمرار في دعم الأسر الطلابية ماديًا، وفنيًا لتقوم بدور أكثر فعالية لكي تحقق الغاية من إنشائها، بحيث يحقق الطلاب من خلالها ذواتهم.
- 4- إتاحة الفرص للطلبات بصفة خاصة للتدريب اللازم لإعدادهن للمستقبل كزوجات، وكأمهات لبناء المجتمع المتحضر.
- 5- تفعيل وحدة متابعة الخريجين بالكليات حتى يمكن تقديم برامج التدريب (في التخصص، والتدريب التحويلي) اللازمة بعد التخرج.
- 6- تقديم التوجيه والإرشاد المهني والأكاديمي، والنفسي والاجتماعي الذي يمكن الطلاب من اكتشاف قدراتهم، وميولهم، والالتحاق بالبرامج التعليمية الملائمة لهم.
- 7- ربط الخبرات التعليمية التي تقدم في قاعات الدراسة مع التعليم بالتجريب الذي يجعل الطالب على اتصال بمجالات البحث في كليته، وبالعالم سوق العمل.
- 8- تبني شراكات لتبادل الطلاب المتميزين مع الجامعات العالمية.
- 4/2/5 استراتيجيات البحث العلمي، وأعضاء هيئة التدريس، والدراسات العليا. الاستراتيجية الأولى:
- توفير متطلبات الإنتاجية البحثية عالمية المستوى، والقابلة للنشر في أرقن المجالات العلمية العالمية، والتي تُسهم في الإضافة إلى المعرفة الإنسانية، وذلك من خلال اتفاقيات

الشراكة مع الجامعات ذات المكانة الدولية العالية، واستضافة رموز العلماء العالميين، بصفة عامة، والعلماء المصريين المقيمين بالخارج بصفة خاصة، للإشراف المشترك على رسائل الدكتوراه، وتكوين فرق بحثية تتكامل من خلالها خبرات الباحثين، وتنتج الأبحاث اللازمة لتحقيق التنمية في محافظة المنيا ومواجهة مشكلاتها.

الاستراتيجية الثانية:

تتجه الجامعة لإنشاء مركز للتميز (Center of Excellence) المتخصص في إجراء البحوث البينية **Interdisciplinary Research**، وبعث التخصصات المتعددة **Multidisciplinary Research**، ويشترط أن تتجه هذه البحوث نحو استثمار خصوصية محافظة المنيا لتحقيق التنمية المجتمعية المستدامة.

الاستراتيجية الثالثة:

الاعتماد على التمويل الذاتي للبحث العلمي من خلال آلية تستند على أسس علمية لتسويق الأبحاث محليًا، وقوميًا، وعالميًا، وتقديم الاستشارات العلمية، ودعم الباحثين بإكسابهم مهارات التنافس على المنح العالمية.

– الأنشطة الإستراتيجية:

1- تطوير وتحديث برامج الدراسات العليا بحيث تكون برامج رائدة ومتميزة ومنسقة مع خصوصية محافظة المنيا.

2- إعداد برنامج لتسويق منتجات الجامعة البحثية باستثمار قنوات الاتصال التقليدية، والالكترونية.

3- التوسع في برامج الإشراف المشترك من خلال استضافة أفضل الأساتذة العالميين، والمصريين، وبصفة خاصة خريجي جامعة المنيا.

4- دعم الامتياز في البحث العلمي عن طريق مكافأة الباحثين المتميزين، وتزويد الباحثين بالأدوات، والأجهزة اللازمة لإنتاج أبحاث عالمية المستوى.

5- تقديم الدعم الفني اللازم لإجراء الأبحاث عالمية المستوى عن طريق توفير مهمات علمية تمكن الباحثين من استخدام الأجهزة والأدوات الحديثة غير المتوفرة في مصر، والإفادة من الفنيين القادرين على تصميم التجارب، وتصميم الأجهزة وفقًا لمتطلبات بعض الأبحاث.

6- الالتزام بمعايير تقييم الأبحاث عالمية المستوى.

7- تحديد الأنشطة البحثية التي يمكن أن تركز عليها الجامعة، والتي يمكن أن تعطي الجامعة سمعة عالمية، وتُستثمر فيها خصوصية محافظة المنيا.

8- التأكيد على أهمية البحوث التطبيقية، وأهمية تسويقها واستقدام

- خبراء عالميين فى تسويق الأبحاث لتحقيق أكبر عائد منها.
- 9- توفير البيئة الداعمة لطلاب الدراسات العليا، واستخدام التغذية الراجعة لتطوير بيئة البحث العلمي، والتدريب، والارتقاء بالمستوى المهني للأساتذة المشرفين.
- 10- الحفاظ على أعلى مستوى أخلاقي لممارسات البحث العلمي.
- 11- اتخاذ التدابير والسبل اللازمة للإفادة من برامج المنح الدراسية التي تقدمها المؤسسات والجامعات ومراكز البحوث العالمية.
- 12- تدريب طلاب الدراسات العليا على تحقيق (تطبيق) مؤشرات الأداء البحثي الجيد الذي يتمشى مع المستويات العالمية للأبحاث المنشورة.
- 13- توفير برامج التدريب المستمر (على أعلى مستوى) للأخصائيين، والفنيين القادرين على الصيانة الدورية للأجهزة، والأدوات العلمية.
- 14- تدريب الباحثين وطلاب الدراسات العليا على الإفادة من وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصال التي توفرها الجامعة.
- 15- اتخاذ التدابير اللازمة لجعل جامعة المنيا المكان المفضل للطلاب الوافدين العرب وغيرهم للدراسة، والتدريب من خلال توفير البنية الأساسية الممتازة، والدعم الأكاديمي اللازم لإشباع حاجاتهم الأكاديمية والمهنية.
- 5/2/5. استراتيجيات تنمية البيئة وخدمة المجتمع:
- تدرك جامعة المنيا أن مشكلة الأمية تمثل السبب الرئيس في معاناة مصر من عدة من مشكلات تهدد أمنها، واستقرارها والتمثلة في التطرف والإرهاب، ليس ذلك حسب، إنما هي السبب في الغالبية العظمى من المشكلات التي تعوق تحقيق التنمية في كافة مجالاتها المتمثلة في البطالة، والإدمان، والإهمال، وضعف الانتماء، والفهلوة.
- الاستراتيجية الأولى:
- العمل على جذب الأميين لكي يسعوا هم أنفسهم للإقبال على برامج محو الأمية، من خلال استثمار حاجاتهم للعلاج، والتوجيه، والإرشاد المهني، والاجتماعي، والترفيه، ومن ثم يتم محو أميتهم كأحد عناصر إشباع حاجاتهم الملحة.
- الاستراتيجية الثانية:
- إشباع حاجات الأميين المذكورة - أنفاً - من خلال فريق من الأساتذة المتخصصين كل في تخصصه (حيث نتج عن الجهود التقليدية لمحو الأمية عزوف الأميين عن الإقبال على برامج محو الأمية ولجوء البعض إلى التحايل على الشروط التي وُضعت لإجبارهم على الالتحاق ببرامج محو الأمية، مما أدى لاستمرارية المشكلة)، ووفقاً لبرنامج مصمم على أسس علمية يضمن الغاية الأساسية منه وهي اقتلاع الأمية من جذورها.
- الاستراتيجية الثالثة:

الاتفاق على أن محو الأمية واجب قومي وطني، والتزام أخلاقي، بل هو ديني تحث عليه جميع الأديان.

الاستراتيجية الرابعة:

تقديم خدمة مجتمعية متكاملة، وبشكل منظم، ومعدة بإتقان من خلال فريق من الأساتذة المتخصصين، وجهود الجامعة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة بدلاً من قيام فرق منفردة من كل كلية قد لا تأتي بثمارها المرجوة، خاصة في مجال محو الأمية.

الاستراتيجية الخامسة:

بناء الاتجاه الإيجابي نحو حب العمل التطوعي لدى الطلاب من خلال نشاط إلزامي لجميع طلاب الجامعة، بحيث يتم توجيه الطلاب لخدمة أفراد المجتمع كل وفق تخصصه، واعتبار هذا النشاط موزعاً على جميع سنوات الدراسة، مع جعله شرطاً من شروط التخرج.

الاستراتيجية السادسة:

يتم اقتلاع الأمية التقليدية من جذورها على ثلاثة مستويات:

#### المستوى الأول:

محو الأمية للشباب (الأمية في القراءة والكتابة، والحساب) ويدرس فيه الأطفال المتسربون والشباب حتى سن الأربعين، وذلك من خلال البرامج التي تقدمها هيئة محو الأمية وتعليم الكبار.

#### المستوى الثاني:

محو الأمية للكبار (من هم فوق الأربعين من العمر) وذلك من خلال التلقي عبر أنشطة مختلفة مثل (المحاضرة، الحوار، المناقشة، السينما، المسرح، ...، ...)

#### المستوى الثالث:

محو أمية المتعلمين في جانب محدد من جوانب بنائهم التربوي مثل الأمية الكمبيوترية، والأمية السياسية، والأمية الزوجية/الأسرية، الأمية الثقافية، الأمية الصحية، الأمية في العلاقات الإنسانية.

3/5. التحديات والمخاطر:

- التحديات:

- عدم كفاية الموازنة العامة المخصصة للجامعة سنويًا.
- صعوبة توفير الموارد المالية الذاتية اللازمة لشراء الأجهزة العلمية، وأدوات تكنولوجيا المعلومات.
- ضعف ثقافة المشاركة لدى رجال الأعمال والصناعة في تمويل البرامج البحثية التي

يمكن أن تطور صناعتهم ومشروعاتهم الانتاجية وتمكنهم من حل مشكلاتهم.

- المخاطر:

- عدم وجود آليات مُلزِمة للكليات للحصول على الاعتماد وفقاً لخطة تنفيذية واضحة.
- وجود مقاومة للتطوير، والسعي للحصول على الاعتماد.
- قلة توفر الموارد الذاتية.
- غياب ثقافة المحاسبية.
- عدم الإفادة من تطبيق برامج تدريب العاملين بالجامعة على استخدام أساليب تكنولوجيا المعلومات.
- ارتباط بعض أعضاء هيئة التدريس بمشاريع وأعمال وأنشطة خاصة تؤثر بالسلب على دورة فى التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.
- عدم وعي بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والاداريين لعواقب عدم الحصول على الاعتماد.
- عدم وجود نظام معلوماتي معطن عن عناصر البنية التحتية للجامعة ومواعيد التجديد والإحلال والصيانة، وعن الأجهزة والأدوات، وكذلك مواعيد الصيانة الدورية.