

السيد الأستاذ الدكتور/ شريف يوسف خاطر
عميد كلية الحقوق

تحية طيبة وبعد،،

نتشرف بأن نرسل لسيادتكم الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق جامعة المنصورة
للأعوام ٢٠٢٠/٢٠٢٥ بعد اعتمادها من مجلس الجامعة بتاريخ ٢٧/٩/٢٠٢١.

وتفضلوا بقبول وافر الاحترام والتقدير،،

مدير مركز ضمان الجودة وتقييم الأداء

د. محمد جاد محمد مع صبيح
أ.د/ سهام جاد الحق ١٠/١٢/٢٠٢١

QAC-01-FM-01

مركز ضمان الجودة بجامعة المنصورة
صادر ٢٧٦
تاريخ ٢٠٢١ / ١٠ / ٦
مرفقات ٢

السيد د. محمد جاد محمد مع صبيح
أ.د/ سهام جاد الحق ١٠/١٢/٢٠٢١
١٥

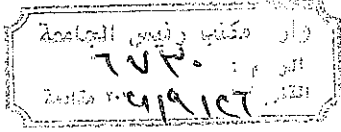
رسالة الجامعة

تقديم برامج تعليمية وبحوث مميزة تخدم المجتمع من خلال توفير
بيئة تكنولوجية داعمة للتعليم المستمر والبحث العلمي والابتكار
وبناء شراكات فاعلة داخليا وخارجيا طبقا لمعايير الجودة العالمية.

البحر الجامعي - مبنى الإدارة العامة - جامعة المنصورة - الدور الرابع على
فاكس: +٢٠٠ ٢٢٠ ٥٥٩ ٠٥٩ تليفون: +٢٠٠ ٢٢٠ ٥٥٩ ٠٥٩ موبايل: +١١٤١٣٣٣١٠٠٠
muqac@mans.edu.eg , muqac@yahoo.com
الموقع الإلكتروني: www.muqac.mans.edu.eg

رؤية الجامعة

تحقيق التميز والريادة محليا وعالميا في بناء مجتمع المعرفة من
خلال التنمية المستدامة والشراكة المجتمعية الفاعلة والتدويل.



السيد الأستاذ الدكتور / أشرف محمد عبدالباسط
رئيس الجامعة

تحية طيبة وبعد ،

مرسل لسيادتكم الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق جامعة المنصورة للأعوام ٢٠٢٠-٢٠٢٥ والتي تتضمن الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية والتنفيذية، وذلك بعد مراجعتها وفقاً لمعايير إعداد الخطط الإستراتيجية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وأوضحت المراجعة أن الخطة جيدة جداً ويمكن اعتمادها بصورتها النهائية.

تفضلوا بقبول وافر الاحترام والتحية،،

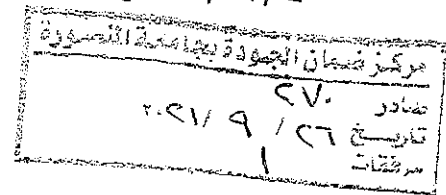
قرار المجلس

الموافق على اعتماد الخطة الاستراتيجية
للكلية.

مدير مركز ضمان الجودة وتقييم الأداء

د. أحمد جاد الحق مع تحياتي
أ.د. سهام جاد الحق ٢٠/٩/٢٠٢٠

٢٠/٩/٢٠٢٠



علاء الدين محمد

QAC-01-FM-01

رسالة الجامعة

تقديم برامج تعليمية وبحوث مميّزة تخدم المجتمع من خلال توفير بيئة تكنولوجية داعمة للتعليم المستمر والبحث العلمي والابتكار وبناء شراكات فاعلة داخليا وخارجيا طبقا لمعايير الجودة العالمية

البحر الجامعي - مبنى الإدارة العامة - جامعة المنصورة - الدور الرابع على

فاكس: +٢٠٢٠ ٢٢٠٠٥٥٩ تليفون: +٢٠٢٠ ٢٢٠٠٥٥٩ موبايل: ١١٤١٣٣١٠٠

muqac@mans.edu.eg ، muqac@yahoo.com

الموقع الإلكتروني: www.muqac.mans.edu.eg

رؤية الجامعة

تحقيق التميز والريادة محليا وعالميا في بناء مجتمع المعرفة من خلال التنمية المستدامة والشراكة المجتمعية الفاعلة والتدويل.



جامعة المنصورة

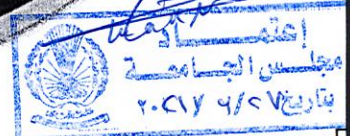
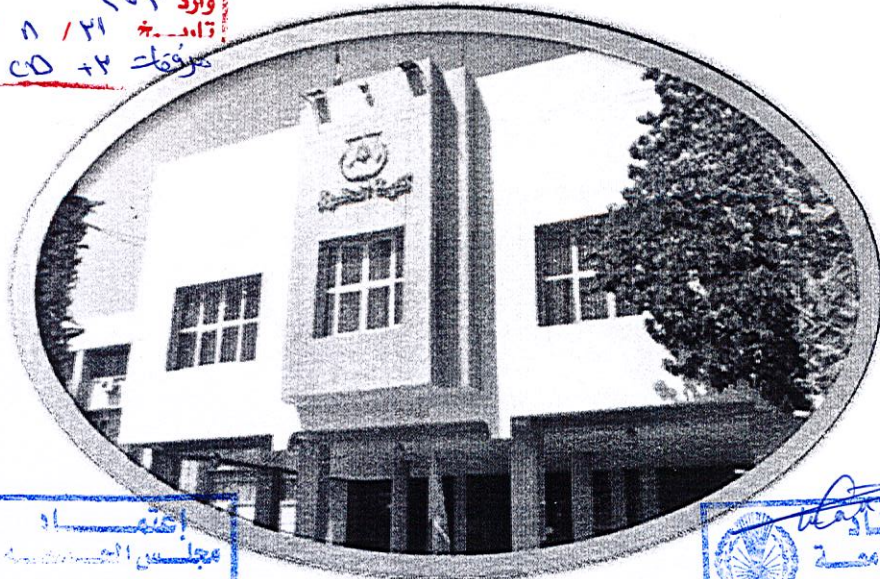
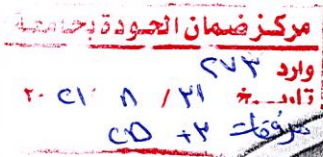
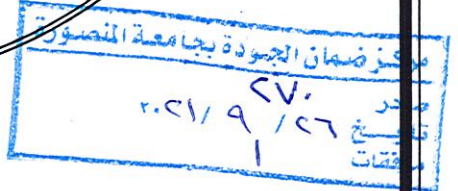


كلية الحقوق

الخطة الإستراتيجية

كلية الحقوق جامعة المنصورة

٢٠٢٥ - ٢٠٢٠



كلية الحقوق – جامعة المنصورة
الخطة الإستراتيجية
٢٠٢٠-٢٠٢٥

عميد الكلية
ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة

أ.د/ شريف حلمي خاطر

مدير وحدة ضمان الجودة
ورئيس المجلس التنفيذي

د/ المعتصم بالله مصطفى



الفهرس

شكر وتقدير

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

الجزء الأول: الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية

١- مقدمة عن كلية الحقوق - جامعة المنصورة:

- ١-١ نشأة وتأسيس الكلية:
 - ٢-١ نوع المؤسسة العلمية:
 - ٣-١ طبيعة وأنواع البرامج التعليمية:
 - ٤-١ تطور حجم الكلية حسب عدد المقبولين وعدد الخريجين وحجم الإمكانيات البشرية والمادية والتوسعات.
 - ٥-١ الوضع التنافسي للكلية على نطاق المجتمع المحلي والقومي:
 - ٦-١ البحوث والدراسات العليا:
 - ٧-١ الدراسات والاستشارات القانونية:
 - ٨-١ جودة التعليم بالكلية:
 - ٩-١ نقاط التميز بالكلية.
- ٢- فلسفة الكلية في ضمان الجودة
- ٣- الخطوات المنهجية لإعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الحقوق للأعوام ٢٠٢٠-٢٠٢٥
- ٤- المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية لكلية الحقوق.
- ٥- الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة:
- ٦- المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:

الجزء الثاني: الخطة الاستراتيجية لكلية الحقوق - جامعة المنصورة

- ١- الرؤية
- ٢- الرسالة
- ٣- تحليل الوضع الراهن
- ٤- الغايات والأهداف الاستراتيجية
- ٥- الجدول الزمني للخطة التنفيذية
- ٦- آليات التنفيذ والمراقبة



شكر وتقدير

تتقدم أسرة وحدة ضمان الجودة بكلية الحقوق جامعة المنصورة وفريق إعداد الخطة الإستراتيجية بأسمى آيات الشكر والتقدير إلي معالي الأستاذ الدكتور/ أشرف عبد الباسط - رئيس الجامعة - لتشجيعه ودعمه المستمر للوحدة.

وتتقدم الوحدة بالشكر والتقدير للسيدة الأستاذة الدكتور/ سهام جاد الحق - مدير مركز ضمان الجودة بجامعة المنصورة - على جهودها وملاحظاتها القيمة حول الخطة الاستراتيجية للكلية لضمان تماشيها مع المعايير والضوابط المقبولة لإعداد الخطة.

كما لا يسع الوحدة في هذا المقام إلا توجيه الشكر للسيدة الأستاذة الدكتور/ أسماء عبد المنعم - مدير مركز ضمان الجودة بجامعة المنصورة سابقاً - على الدعم الفني الذي بذلته في سبيل خروج الخطة الإستراتيجية على هذا النحو.

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

أولاً: فريق الإعداد الأولي

م	الاسم	القسم الممثل	المهمة
١	أ.د/ أبو السعود عبد العزيز موسى	الشريعة الإسلامية	رئيساً
٢	أ.د/ أحمد لطفي السيد مرعي	القانون الجنائي	لجنة الصياغة
٣	أ.د/ عبد الله الهواري	القانون الدولي العام	لجنة جمع البيانات
٤	أ.د/ وليد محمد الشناوي	القانون العام	لجنة الخطط المقارنة
٥	أ.د/ إبراهيم عبد الله عبد الرؤوف	الاقتصاد السياسي والتشريعات الاقتصادية	لجنة تحليل البيانات
٦	أ.د/ حسام الدين محمود حسن	القانون المدني	لجنة الخطط المقارنة
٧	د/ سمير سعد رشاد	القانون المدني	لجنة الخطط المقارنة
٨	أ.د/ أكمل يوسف السعيد	القانون الجنائي	لجنة جمع البيانات
٩	د/ محمد علي محمد جمال الدين	الشريعة الإسلامية	لجنة الخطط المقارنة
١٠	د/ المعتصم بالله مصطفى محمد	الاقتصاد والمالية العامة	تحليل البيانات
١١	د/ معتز محمد عبد الغني	فلسفة وتاريخ القانون	لجنة المراجعة
١٢	م.م/ محمود ماهر جبر	القانون العام	لجنة المراجعة
١٣	د/ ميادة علي حسن المرسي	الاقتصاد السياسي والتشريعات الاقتصادية	لجنة الصياغة
١٤	م.م/ نهي زينهم عطية سويدان	القانون الجنائي	لجنة الصياغة
١٥	م.م/ محمد إسماعيل المرسي	القانون الدولي العام	لجنة تحليل البيانات
١٦	م.م/ أية محمد عبد اللطيف فرحات	القانون الدولي العام	لجنة الصياغة
١٧	م.م/ مصطفى الشهاوي محمد	القانون التجاري	لجنة جمع البيانات

ثانياً: فريق الإعداد النهائي

عميد الكلية	أ.د/ شريف يوسف خاطر	١
وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	أ.د/رضا عبد السلام إبراهيم	٢
وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	أ.د/ وليد محمد الشناوي	٣
وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ عبد الله الهواري	٤
مدير وحدة ضمان الجودة	د/المعتصم بالله مصطفى محمد	٤

ثالثاً: فريق مراجعة الخطة الاستراتيجية

أستاذ القانون المدني	أ.د/ محسن عبد الحميد البيه	١
أستاذ الاقتصاد السياسي والتشريعات الاقتصادية - وزير التعليم العالي الأسبق	أ.د/ السيد أحمد عبد الخالق	٢
أستاذ القانون التجاري - عميد الكلية الأسبق	أ.د/ حسين عبده الماحي	٣

رابعاً: فريق تحديث الخطة الاستراتيجية

وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	أ.د/ وليد محمد الشناوي	١
وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع	أ.د/ عبد الله محمد الهواري	٢
رئيس قسم الاقتصاد السياسي والتشريعات الاقتصادية والمالية	أ.د/ إبراهيم عبد الله عبد الرؤوف	٣
مدير وحدة ضمان الجودة	د. المعتصم بالله مصطفى	٤
نائب مدير وحدة ضمان الجودة	د. بسمة محمد أمين	٥

المقدمة

يعتبر التعليم العالي والبحث العلمي ركنين أساسيين في حياة أي مجتمع في مختلف العصور، حيث يعتبران مصدرين لاستثمار وتنمية الثروة البشرية، التي تعد من أهم ثروات المجتمع وأغلاها. ويلعب التعليم العالي والبحث العلمي دوراً حيوياً في نهضة الأمم والشعوب والارتقاء بمستوياتها الفكرية والثقافية والمعرفية، وفي تطوير قدراتها العلمية والتكنولوجية، وتعتمد عليهما الدول في إعداد أجيال من القادة والساسة والمفكرين والعلماء والخبراء القادرين على النهوض بالمجتمع في شتى المجالات، لذلك تسعى كافة الدول إلى تطوير أنظمتها التعليمية وتحسين مخرجاتها.

وتحقيقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠ في تحقيق الريادة العالمية في مختلف المجالات، وانطلاقاً من إدراك الأهمية الكبيرة لدعم منظومة التعليم والارتقاء بكفاءتها، لمزيد من النهوض بقطاع التعليم العالي والبحث العلمي، أدركت جامعة المنصورة الأهمية القصوى لتحسين نوعية التعليم وتطويره، وجعلته في مقدمة أولوياتها، إيماناً بأن التعليم المتميز يعد بلا شك أداة تنمية فعالة للمجتمع، ووسيلة صناعة نهضته، كما يؤدي إلى تنمية المجتمع وحل مشكلاته، ويساعد على التخطيط الصحيح للمستقبل، باعتباره من ركائز الدول ومن أهم مؤشرات تقدمها وتطورها الحضاري.

تنفيذاً لتوجهات معالي وزير التعليم العالي الداعمة للجهود التطويرية الهادفة لتحقيق الريادة والتميز في مجال التعليم العالي والبحث العلمي، شرعت الجامعة في إجراء عملية تطوير شاملة، وذلك بتحديد خطة مستقبلية طموحة، انسجاماً مع خطة وزارة التعليم العالي، وذلك بإتباع التخطيط الإستراتيجي طويل المدى المستند إلى نتائج علمية وموضوعية.

وانساقاً مع هذا التوجه المحمود للجامعة، الذي يواكب التطورات التقنية التعليمية، والمعاصرة والارتقاء بمستوى الكفاءة الداخلية لمؤسساتها التعليمية، وتعزيز مستوى مواومة مخرجاتها لمتطلبات عملية التنمية، واحتياجات سوق العمل، تم إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق للسنوات الخمس القادمة ٢٠٢٠-٢٠٢٥، لتؤدي الكلية رسالتها التعليمية حسب أهداف الجامعة، ووفق ما قرره وتقره أنظمة التعليم العالي في مصر. وقد تمثل الهدف الأساسي من الخطة في مساندة التطور الأكاديمي والتكنولوجي العالمي، ومواومة البرامج الأكاديمية مع

معطيات سوق العمل المتغيرة، للوصول إلى نظام تعليمي عالٍ ذي جودة عالية قادر على إعداد كوادر بشرية تتمتع بشخصية مؤهلة وتتميز بالإحساس بالمسؤولية والانتماء الأصيل لأمتها، قادرة على مواكبة تطورات المعرفة، بما يلبي احتياجات المجتمع الحالية والمستقبلية، وبما يتواءم مع تحقيق تنمية اقتصادية واجتماعية ووطنية، قادرة على المنافسة على المستويين الإقليمي والعالمي.

ويأتي وضع خطة استراتيجية لكلية الحقوق في سياق توجه جامعة المنصورة، وكافة مؤسسات التعليم العالي في جمهورية مصر العربية، نحو إرساء قواعد الأسلوب العلمي للتخطيط المستقبلي، الذي يتلاءم وتطلعات الكلية وأقسامها، وإحداث تغيير شامل يرتقي بالتعليم العالي والبحث العلمي إلى مستويات عالمية قادرة على مواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية. وتنفيذاً لهذه التوجهات، فقد تم تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية تعنى بوضع خطة إستراتيجية للفترة من عام ٢٠٢٠-٢٠٢٥م.

الملخص التنفيذي:

تساهم كلية الحقوق منذ نشأتها في تأهيل طلبتها لتلبية احتياجات سوق العمل وإعداد متخصصين في المجالات القانونية والسياسية للمجتمع، وتسعى الكلية جاهدة للارتقاء بمستوى كفاءتها الداخلية والخارجية تعزيزاً للتوجه الإستراتيجي للجامعة نحو الريادة العالمية والتميز في بناء مجتمع المعرفة. لذلك، تهدف الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق إلى تحديث وتطوير رؤيتها ورسالتها وأهدافها وقيمها وتحسين وضع الكلية كمؤسسة علمية أكاديمية رائدة في المنطقة والعالم وكذلك المساهمة في تحسين ترتيب الجامعة بين جامعات العالم.

لذلك، فقد تم إعداد الخطة بإتباع منهجية "التحليل المستقبلي" *Prospective Analysis* المركبة، حيث تكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل "البيئة الداخلية" من حيث كفاءتها، وقدرتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف، وكذلك قدرتها على تحليل "البيئة الخارجية" لاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة، سعياً نحو إحداث التماسق والتكامل بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجيتها وتحقيق رؤيتها المستقبلية وأهدافها الإستراتيجية في ضوء رؤية وأهداف الجامعة الإستراتيجية. علاوة على ذلك فإن التحليل المستقبلي يمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة، وبالتالي يعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الإستراتيجي الذي يبدأ بتحليل مفصل للوضع الحالي للتعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات، ثم وضع رؤية مستقبلية تتمثل في "الريادة والتميز في مجال

الحقوق والعلوم الاقتصادية إقليمياً وعالمياً في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع ورسالة للكلية تتمحور حول "إعداد كوادر عالية التأهيل في مختلف التخصصات والدرجات العلمية من خلال تقديم تعليم متميز في مجال الحقوق والعلوم الاقتصادية، وإنتاج بحوث إبداعية تخدم المجتمع وتسهم في بناء اقتصاد المعرفة والتنمية المستدامة"، وتحديد الأهداف الإستراتيجية التالية (١) تطوير وتأهيل الجهاز الإداري بالكلية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، (٢) تعزيز وتهيئة بيئة محفزة للإبداع والتميز الأكاديمي تسهم في صقل شخصية الطالب وتنمية مهاراته وقدراته، (٣) التميز في كافة البرامج الأكاديمية وتطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي محلياً وإقليمياً وعالمياً، (٤) الارتقاء بمستوى البحث العلمي والدراسات العليا وربطه بقضايا المجتمع وتعزيز البحث العلمي التطبيقي، (٥) بناء شراكة فاعلة وشاملة مع مؤسسات المجتمع المحلي وتقديم الخدمات اللازمة وبشكل مستمر.

إن تحديد الأهداف الإستراتيجية السابقة سيحقق رؤية ورسالة الكلية وبالتالي وضع لكل هدف إستراتيجي عددً من المبادرات والأنشطة ومؤشرات الأداء التي تعمل في مجموعها على تحقيق الهدف الإستراتيجي الذي تنتمي إليه . وحرصت الكلية على إعداد إستراتيجيتها وفقاً لعدد من المعايير والضوابط التي تضمن تكامل الخطة وتوافق أنشطتها ومشروعاتها، كما تضمن تحقيق أهدافها على المدى المتوسط والطويل، وذلك بالاستناد إلى المقارنات المرجعية توافراً مع الخطة الإستراتيجية للجامعة، إضافة إلى ذلك فإنه تم الاستفادة من نتائج الدراسة الذاتية للجامعة (SSR) والتحليل الإجرائي للخطة الإستراتيجية للجامعة في رسم تصور شمولي للخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق ومن ثم وضع المبادرات التي تحقق هذه الأهداف من خلال مشاريع محددة، ثم وضع خطة عمل تنفيذية لكل مشروع. كما تهدف هذه الخطة إلى رسم مستقبل الكلية على مدى الأعوام الخمسة (٢٠٢٠-٢٠٢٥).

الجزء الأول

الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية

١- نبذة عن جامعة المنصورة:

جامعة المنصورة هي سادس جامعات مصر من حيث النشأة حيث أنشئت بمقتضى قرار رئيس الجمهورية بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ باسم جامعة شرق الدلتا، ثم عدلت التسمية في عام ١٩٧٣ لتصبح جامعة المنصورة. ويشغل حرم الجامعة مساحة ٣٠٠ فدان بمدينة المنصورة بمحافظة الدقهلية، وهي صرح شامخ في محافظة الدقهلية يبيث خدماته التعليمية في جميع المجالات، وهي تقوم بدور فعال في خدمة المجتمع والبيئة سواء على مستوى محافظة الدقهلية أو المحافظات الأخرى.

١-١ نشأة وتأسيس كلية الحقوق:

أنشئت الكلية بقرار السيد/نائب رئيس الوزراء للثقافة والإعلام رقم ١٨٤ لسنة ١٩٧٣. وقد بدأت الدراسة بالشعبة العامة بها اعتباراً من العام الجامعي ١٩٧٣/١٩٧٤. وتخرجت أول دفعة في الكلية عام ١٩٧٦/١٩٧٧، وفي عام ٢٠٠٢ بدأت الدراسة بشعبة الدراسة باللغة الأجنبية (الإنجليزية والفرنسية)، وتخرجت أول دفعة منها في العام الجامعي ٢٠٠٥/٢٠٠٦.

وعلى مستوى الدراسات العليا، بدأت الدراسة عام ١٩٧٧ بدبلومي القانون العام والقانون الخاص. ومنحت الكلية أول درجة دكتوراه في ٤ يناير ١٩٧٩.

٢-١ نوع المؤسسة العلمية:

كلية الحقوق - جامعة المنصورة هي إحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية الرائدة في جمهورية مصر العربية.

٣-١ طبيعة وأنواع البرامج التعليمية:

تقدم كلية الحقوق - جامعة المنصورة العديد من البرامج التعليمية سواء على مستوى المرحلة الجامعية الأولى (الليسانس) أو مرحلة الدراسات العليا (دبلومات - ماجستير - دكتوراه).

أولاً: درجة ليسانس الحقوق:

١. شعبة عامة (انتظام - انتساب موجه)
 ٢. شعبة الدراسة باللغة الأجنبية (انجليزي - فرنسي)
- ثانياً: دبلوم الدراسات العليا في أحد الفروع التالية وفقاً لائحة الكلية الداخلية للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة:

١. القانون الخاص
 ٢. القانون المدني
 ٣. القانون العام
 ٤. العلوم الاقتصادية والمالية
 ٥. الشريعة الإسلامية
 ٦. العلوم الجنائية
 ٧. العلوم الإدارية
 ٨. القانون الدولي
 ٩. التجارة الدولية
 ١٠. المرافعات المدنية والتجارية
 ١١. فلسفة القانون وتاريخه
 ١٢. التحكيم
 ١٣. النقل
 ١٤. حقوق الإنسان
 ١٥. الملكية الفكرية
 ١٦. التشريعات والمنازعات الضريبية
 ١٧. المعاملات الخاصة الدولية
- ثالثاً: - درجة الماجستير في الحقوق.
- ١- درجة الماجستير في الحقوق.
 - ٢- درجة الماجستير التخصصي في الحقوق (نظام الساعات المعتمدة).

رابعاً: - درجة الدكتوراه في الحقوق.

١- درجة الدكتوراه في الحقوق (نظام الرسالة).

خامساً: الدبلومات المهنية القانونية في التخصصات الآتية:

١. القانون الرياضي.
٢. القانون الطبي والصيدلي.
٣. عقود والإنشاءات.
٤. دبلوم المحاسبة القانونية

تطور حجم الكلية حسب عدد المقبولين وعدد الخريجين وحجم الإمكانيات البشرية والمادية والتوسعات.

بدأت الدراسة بالكلية في العام الجامعي ١٩٧٢/١٩٧٣ وبلغ عدد الطلاب المقيدين وقتها (١١٨٩) طالب، ثم تطورت أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية حتى وصل عدد الطلاب المقيدين بالكلية (١٧٦٩٨ طالب) بالعام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩، كما بلغ عدد الطلاب المقيدين بالدراسات العليا (٢٦٧٣ طالب)

وقد بدأت الكلية بالمقر المؤقت بكلية الهندسة، ثم انتقلت إلي الموقع الحالي داخل حرم الجامعة عام ١٩٨٠.

* تبلغ المساحة الإجمالية للكلية (مباني + مسطحات خضراء) ٢٤٣٣٦ م^٢ مقسمة كالتالي:

- مباني على مساحة إجمالية ١٧٩٩٦ م^٢.

- مسطحات خضراء إجمالي ٦٣٤٠ م^٢.

وتسعى الكلية منذ تأسيسها إلى تفعيل إمكانياتها وقدراتها وإثراء خبرات طلابها معتمدة في ذلك على الخبرات العلمية والفكرية لأساتذتها ومستندة في ذلك على كافة المستجدات والأساليب العلمية إلى جانب الرؤى الاجتماعية الفاعلة من أجل خدمة كافة القطاعات والتخصصات.

وتعمل الكلية على تطوير برامجها ومقرراتها باستمرار، واستحداث برامج ومقررات جديدة على نحو يتناسب مع المتغيرات العلمية والأكاديمية، كما أن الكلية حريصة على إنشاء تخصصات جديدة تتناسب مع الاحتياجات العلمية والمتطلبات التنموية المختلفة.

وتجتهد الكلية من أجل خدمة ورعاية أهم عنصر في العملية التعليمية ألا وهو الطالب بدءاً من خلق بيئة أكاديمية وتعليمية تعمل على صقل وتنمية الشخصية المتكاملة وصولاً إلى التطوير والاستحداث في أقسام الكلية المختلفة من حيث المناهج وطرق التدريس والبرامج المقدمة، هذا بالإضافة للبرامج والأنشطة التي تسعى لتعريف الطلاب بالخدمات المختلفة.

القيم المؤسسية:

تمثل القيم التالية الإطار الذي سوف تسعى الكلية من خلاله لتحقيق الأهداف الإستراتيجية خلال السنوات الخمس القادمة:

▪ النزاهة:

تدعم الكلية معايير الأخلاقيات والمثل العليا.

- التزام الطالب:
تسعي الكلية إلى تقديم خريجين على مستوى عال من الجودة وملتزمين بالقيم المؤسسية للكلية.
 - الحرية الفكرية:
تدافع الكلية عن حقوق أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين بها وكل من ينتمي إليها في التعبير عن آرائهم على نطاق واسع بحرية تامة وذلك في إطار تنمية ونشر المعرفة والمعلومات. وفي هذا السياق، تكفل الكلية الحرية الفكرية وحرية التعبير من خلال الإطار القانوني لجميع أعضائها.
 - التواصل :
تقوم الكلية بتشجيع ودعم التفاعل مع المجتمع والعالم المحيط بحيث يتم نشر ومناقشة نتائج دراسات الكلية في مجال تخصصاتها الرئيسية قدر الإمكان وذلك بهدف تطوير المجتمع.
 - المساواة والتنوع:
تسعي الكلية لضمان عدم التمييز فيما بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين، مدركة أن تحقيق المساواة يضمن تقديم أفضل الخدمات الممكنة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين ولزائري الكلية.
 - المشاركة:
تسعي الكلية إلى مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين في عملية صنع القرار وذلك كجزء مهم من ثقافة الكلية.
- ٤-١ نقاط التميز بالكلية:

- تمتلك حقوق المنصورة على مدار تاريخها العديد من نقاط التميز التي تمثل في:
- أول كلية حقوق في الجامعات المصرية التي حصلت على مشروع لوضع نظام داخلي لضمان الجودة ونشر ثقافة الجودة.
 - كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومساهماتهم المجتمعية في كافة المجالات.
 - وجود مكتبة مجهزة وبها أعداد كبيرة من الكتب والمراجع والدوريات في مختلف الفروع القانونية والاقتصادية والشرعية، بالإضافة إلى استخدام نظام المكتبة الرقمية.
 - المراكز المتخصصة التي تسهم في خدمة المجتمع والبحث العلمي.

- من أولى كليات الحقوق على مستوى الجمهورية في تطبيق نظام التصحيح الإلكتروني.
- من أولى كليات الحقوق على مستوى الجمهورية في تطبيق منظومة المقررات الإلكترونية
- من أولى كليات الحقوق على مستوى الجمهورية في تطبيق منظومة فحص الانتحال الأدبي للرسائل العلمية.
- مساهمة الكلية في فعاليات التوعية السياسية والدستورية والقانونية.
- الزيارات الميدانية للطلاب إلى مختلف الجهات ذات الصلة بالتخصصات القانونية مثل: (مجلس الدولة – الطب الشرعي – مجلس الشعب – النيابات بمختلف أنواعها)
- مساهمة أعضاء هيئة التدريس بالكلية في عضوية اللجان ذات التأثير مثل: المجمع العلمي المصري ولجنة الإصلاح التشريعي ، ولجان القطاع بالمجلس الأعلى للجامعات.

٤.١-١ الوضع التنافسي للكلية على نطاق المجتمع المحلي والقومي:

تمتلك كلية الحقوق بجامعة المنصورة وضعًا تنافسيًا متميزاً إذ تعتبر رابع كليات الحقوق بمصر. كما تمتلك الكلية بنية أساسية وخبرات بشرية وأعضاء هيئة تدريس على أعلى المستويات ومن مدارس فقهية تتسم بالشمولية والتنوع.

كما يشارك عدد من الأساتذة بالكلية كأعضاء في اللجان العلمية الدائمة وبنسبة تعتبر من أعلى المعدلات في تمثيل كليات الحقوق في اللجان العلمية الدائمة.

بأسماء السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية من تولوا مناصب بالدولة:

- السيد أ.د/ عبد العظيم مرسي وزير عبد الله (رحمة الله عليه)
 - محافظاً لمحافظة دمياط في الفترة من ١١/١/١٩٩٩ حتى ١٤/٧/٢٠٠٤
 - محافظاً لمحافظة القاهرة في الفترة من ١٥/٧/٢٠٠٤ حتى ٣١/١٢/٢٠٠٩
- السيد أ.د/ أحمد جمال الدين عبد الفتاح موسي
 - رئيس جامعة المنصورة في الفترة من ١١/٨/٢٠٠٣ حتى ١٢/٧/٢٠٠٤
 - وزير التربية والتعليم في الفترة من ١٣/٧/٢٠٠٤ حتى ٣١/١٢/٢٠٠٥
 - وزير التعليم العالي والتربية والتعليم في الفترة من ٢٢/٢/٢٠١١ حتى ٦/١٢/٢٠١١
- السيد أ.د/ السيد احمد احمد عبد الخالق
 - رئيس جامعة المنصورة في الفترة من ٣/١١/٢٠١١ حتى ١٥/٦/٢٠١٤

○ وزير التعليم العالي والبحث العلمي في الفترة من ١٦/٦/٢٠١٤ حتى
٢٠١٥/٩/١٨

• السيد أ.د. صلاح الدين فوزى

○ رئيس لجنة التعليم باللجنة العليا للإصلاح التشريعي في الفترة من
٢٠١٤/٧/١ إلى ٢٠١٥/٩/١٥.

○ مستشار وزير التعليم العالي من ٢٠١٤/٦/٢٢ إلى ٢٠١٥/٩/١٥.

○ عضو لجنة الخبراء العشرة لإعداد الدستور المصري الصادر في يناير
٢٠١٤ من ٢٠١٣/٧/١ إلى ٢٠١٥/٩/١٥.

○ المستشار القانوني لرئيس جامعة المنصورة حتى تاريخه.

○ عضو اللجنة العليا للإصلاح التشريعي بجمهورية مصر العربية حتى تاريخه.

○ عضو عامل بالمجمع العلمي المصري حتى تاريخه.

• السيد أ.د/رضا عبد السلام إبراهيم علي

○ محافظاً لمحافظة الشرقية في الفترة من ٢٠١٥/٢/٧ حتى ٢٠١٥/١٢/٢٥

• السيد أ.د/ شريف يوسف خاطر

○ ملحق ثقافي بالسفارة المصرية بباريس في الفترة من ٢٣/١٠/٢٠١١ حتى
٢٠١٤/١٠/٣١

وتعقد حقوق المنصورة منذ عام ١٩٩٦ مؤتمر علمي سنوي يناقش الموضوعات ذات الأهمية سواء من الناحية القانونية أو الاقتصادية أو الشرعية، وتتميز مؤتمرات الكلية بقوة وعمق الأبحاث المقدمة والمشاركة الدولية فيها.

إضافة إلى ماتقدم ، تنظم كلية الحقوق مؤتمر سنوي لطلاب وطالبات الدراسات العليا يناقش أبرز الموضوعات البحثية في مختلف التخصصات ، والتي تستهدف تعزيز قدرات طلاب الماجستير والدكتوراه وتنمية مهاراتهم البحثية والأكاديمية.

وعلى مستوى مرحلة الليسانس، تبنت الكلية نظاماً تدريبياً لربط الدراسة القانونية بالواقع العملي. ويتضمن ذلك إنشاء قاعة للمحكمة الصورية، والتي يمكن للطلاب من خلالها محاكاة جلسات المحاكم. وفي هذا الإطار تم تشكيل فريق للمحكمة الصورية للمشاركة في المسابقات الإقليمية والدولية. وقد حصل الفريق تحت إشراف أ.د. عميد الكلية وأ.د. مدير المحكمة الصورية على مراكز متقدمة على مستوى مصر والشرق الأوسط، مما مكّن الفريق من تمثيل مصر في المسابقات الدولية. كما تبنت الكلية نموذج محاكاة الأمم المتحدة على مستوى جامعة المنصورة، وهو نشاط طلابي يتم من خلاله تدريب الطلاب على محاكاة جلسات الأمم المتحدة

بأجهزتها المختلفة، مما يُعمِّق من دراسة الطلاب لتخصص القانون الدولي العام. وأخيراً، قامت الكلية بإبرام اتفاقيات للتعاون العلمي والأكاديمي مع مؤسسات التعليم العالي الإقليمية والدولية. ومن خلال تلك الاتفاقيات، يتم عقد تدريب صيفي وتبادل طلابي لمرحلة الليسانس. وقد تم أول تدريب من هذا النوع لمجموعة من طلاب مرحلة الليسانس خلال صيف عام ٢٠١٩ في الأكاديمية الرئاسية الروسية للاقتصاد والإدارة العامة.

٤.٢-١ البحوث والدراسات العليا:

تم منح أول درجة دكتوراه في الحقوق عام ١٩٧٩ في تخصص القانون الجنائي، وتزايدت أعداد الحاصلين على درجة الدكتوراه حتى بلغت (٤٤) رسالة في العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩، وتزايدت أعداد الحاصلين على درجة دبلوم الدراسات العليا حتى بلغت (٢٢٨٩) في العام الجامعي ٢٠١٧/٢٠١٨.

وتولي الكلية اهتماماً كبيراً بالبحث العلمي ولذلك أسست مجلة البحوث القانونية والاقتصادية عام ١٩٨٦ وهي مجلة محكمة تصدر أربع مرات سنوياً لنشر البحوث العلمية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الباحثين باللغة العربية أو باللغتين الفرنسية والانجليزية ولها موقع على شبكة الانترنت تتاح فيها الأبحاث المنشورة مجاناً وهو: <http://lawfac.mans.edu.eg/post-graduated/post-graduated-4/vicedean-13> وعلي مدار تاريخ الكلية حصل ٤٢ عضو من أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية متنوعة (جوائز الدولة التقديرية والتشجيعية وجائزة الدولة في الدراسات والعلوم البيئية وغيرها من الجوائز، على النحو التالي:

م	مسمى الجائزة	عدد أعضاء هيئة التدريس
١	جائزة الدولة التقديرية	٢
٢	جائزة الدولة التشجيعية	٥
٣	جائزة الدولة في الدراسات والعلوم البيئية	٤
٤	جائزة الجامعة التقديرية	١٠
٥	جائزة الدولة للتفوق العلمي	٤
٦	جائزة الجامعة التشجيعية	١٧

١-٤.٣ الدراسات والاستشارات القانونية:

منذ نشأة الكلية وهي تقوم بدورها في التفاعل مع المجتمع واحتياجاته المختلفة من دراسات واستشارات قانونية بشكل فردي من خلال نشاط أعضاء هيئة التدريس بها، وفي عام ١٩٩٣ تم إنشاء مركز الدراسات والاستشارات القانونية كوحدة ذات طابع خاص تهدف إلى:

- إجراء الدراسات القانونية والاقتصادية والشرعية التي يحتاج إليها الأشخاص والجهات والجامعات والهيئات الوطنية والأجنبية.
- إجراء الدراسات في شأن المشاكل القانونية ذات الأهمية القومية.
- تجميع المعلومات والإحصاءات في مجال البحث القانوني.
- إبداء الرأي القانوني في الموضوعات التي يطلب من المركز إبداء الرأي فيها.
- تنظيم الدورات الدراسية وبرامج تدريبية في المجالات العلمية والتطبيقية بما يتلاءم مع احتياجات المهنة القانونية وبالتفاهق مع الهيئات المعنية .

إضافة إلى وجود العديد من المراكز الحيوية والفعالة مثل : مركز الدراسات السياسية والدولية ومركز الخدمات المعرفية ، والتي تسهم بدور فعال في تقديم الدراسات القانونية والسياسة وتقديم مختلف أوجه التعاون مع جهات المجتمع المختلفة.

١-٤.٤ جودة التعليم بالكلية:

بدأت أنشطة الجودة رسمياً بالكلية في ١٢ سبتمبر ٢٠٠٤ بحصول الكلية على مشروع توكيد الجودة والاعتماد للتعليم القانوني. وكانت أول كلية حقوق في الجامعات المصرية تبدأ خطوات إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة والاعتماد تحت إشراف اللجنة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتسعى الكلية جاهدة للتقدم للاعتماد في عام ٢٠٢١.

٢- فلسفة الكلية في ضمان الجودة

تتبنى الكلية فلسفة في مجال ضمان جودة التعليم تقوم على توجيه كافة الأنشطة التي تمارسها الكلية (أكاديمية، إدارية، مالية) نحو ضمان التطوير المستمر لجودة العملية التعليمية حتى يكون الخريج قادراً على المنافسة في سوق العمل داخلياً وخارجياً. فضلاً عن توطيد الصلة بينها وبين المجتمع المحيط عن طريق ما تقدمه له من استشارات وآراء قانونية ودورات تدريبية.

٣- الخطوات المنهجية لإعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق للأعوام ٢٠٢٠-٢٠٢٥:

الخطة الإستراتيجية هي خريطة الطريق التي تقود الكلية إلي ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة انطلاقاً من وضعها الراهن ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى.

وتعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق - جامعة المنصورة بشكل عام على أسلوب *STP (Situation - Target - Path)* (الوضع الراهن - الهدف - المسار) وهي تتكون من الخطوات الثلاثة الرئيسية المتمثلة في دراسة الوضع الراهن كخطوة أولى، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية كخطوة ثانية، ثم في النهاية المسار الذي يتمثل في مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تقود إلي تحقيق الأهداف.

وفيما يلي الخطوات التي تمثل في مجملها منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق للأعوام ٢٠٢٠-٢٠٢١:

- تكوين فريق التخطيط الاستراتيجي للكلية.
- الإعداد لأعمال التخطيط الإستراتيجي وتحديد المنهجية والأدوات.
- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
- تحديد الهدف من الخطة.
- دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية.
- تحليل الفجوة.
- توحيد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف ووضع الأولويات.
- تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية.
- وضع خطة مبدئية للخطة.
- عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية على الأطراف الداخلية بالكلية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين والطلاب).
- عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية على المجتمع المدني.
- وضع آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية.
- وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ وآليات المراقبة والتقييم.
- عرض الخطة على المجالس الحاكمة بالكلية لاعتمادها.

٤- المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق:

يعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق على العديد من المرجعيات كما يلي :

٤-١ البعد القومي والخطط الإستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي:

أعلنت وزارة التعليم العالي في يونيو ٢٠٠٩ عن خطة تعتمد على مرجعية احتياجات سوق العمل. وتبنت الخطة الإستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي مجموعة من الأهداف تشمل على تلبية الطلب على التعليم العالي كما وكيفا وضمان الجودة في التعليم العالي، والاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات في التعليم العالي، والبحث العلمي الهادف ودراسات عليا متطورة، والتنمية المستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علميا واجتماعيا وثقافيا في ظل نظم ولوائح متطورة.

٤-٢ الارتباط بالخطط الإستراتيجية لجامعة المنصورة:

في إطار حرص جامعة المنصورة وجميع المؤسسات التابعة لها على تحقيق الجودة في منظمة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يمكنها من المنافسة إقليميا ودوليا ويسهم في اقتصاد المعرفة ويعود على المجتمع المصري بالرخاء والرفاهية، وضعت الجامعة خطتها الإستراتيجية ٢٠١٧ - ٢٠٢٢ لتتوافق مع الخطة الإستراتيجية للتعليم العالي بمصر ٢٠١٥ - ٢٠٣٠ ورؤية مصر ٢٠٣٠ للتنمية المستدامة^(١). حيث تعد الخطة الإستراتيجية وثيقة حية تجسد رؤية جامعة المنصورة لسنوات قادمة وتشكل خريطة طريق لتحقيق تلك الرؤية.

٤-٣ الارتباط برؤية ورسالة الكلية:

تحددت رؤية الكلية على النحو التالي: " أن تصبح كلية الحقوق جامعة المنصورة معتمدة ومتميزة على الصعيدين القومي والإقليمي بين كليات الحقوق في برامجها التعليمية، أنشطتها البحثية، وخدماتها التنموية في إطار المشاركة المجتمعية الفاعلة والتدويل. " وهو ما يوجه الخطة نحو الدراسة المتأنيبة للمنافسين على المستوى المحلي والإقليمي الذين تسعى الكلية للتفوق عليهم، ونحو تحقيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٤-٤ معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد:

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عددا من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم على مؤسسات التعليم العالي اشتملت على ١٢ معيارا. وتضع كلية الحقوق جامعة المنصورة هذه المعايير كأحدى المرجعيات الهامة عند إعداد خطتها الإستراتيجية.

(١) معتمدة بجلسته رقم ٥٣٥ في ٢٥/١٢/٢٠١٧.

٤-٥ الدراسات الذاتية السابقة والحالية للكلية:

تمتلك حقوق المنصورة رصيذا من الدراسات والتقويمات الذاتية التي تمثل إحدى المرجعيات الهامة في إعداد هذه الخطة:

- الدراسة الذاتية لحقوق المنصورة عن العام ٢٠٠٥/٢٠٠٦ من خلال مشروع إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة للتعليم القانوني.
- تقارير الزيارات الميدانية لمشروع إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة للتعليم القانوني.
- الدراسة الذاتية لحقوق المنصورة عن العام ٢٠٠٦/٢٠٠٧.
- الدراسة الذاتية لحقوق المنصورة عن العام ٢٠٠٧/٢٠٠٨.
- الدراسة الذاتية لحقوق المنصورة عن العام ٢٠٠٨/٢٠٠٩.
- الدراسة الذاتية لحقوق المنصورة عن العام ٢٠٠٩/٢٠١٠.
- الدراسة الذاتية لحقوق المنصورة عن العام ٢٠١٥/٢٠١٦.
- الدراسة الذاتية لحقوق المنصورة عن العام ٢٠١٧/٢٠١٨.
- الدراسة الذاتية لحقوق المنصورة عن العام ٢٠١٨/٢٠١٩.

٤-٦ مشاركات الأطراف أصحاب المصلحة:

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة والمستفيدين من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة، حيث إن تلبية احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولي الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة. وينقسم أصحاب المصلحة والمستفيدين من كلية الحقوق إلى قسمين رئيسيين:

- o المستفيدين الخارجيون: (جهات التوظيف المختلفة - أولياء الأمور)
- o المستفيدين الداخليون: (أعضاء هيئة التدريس - العاملون - الطلاب)

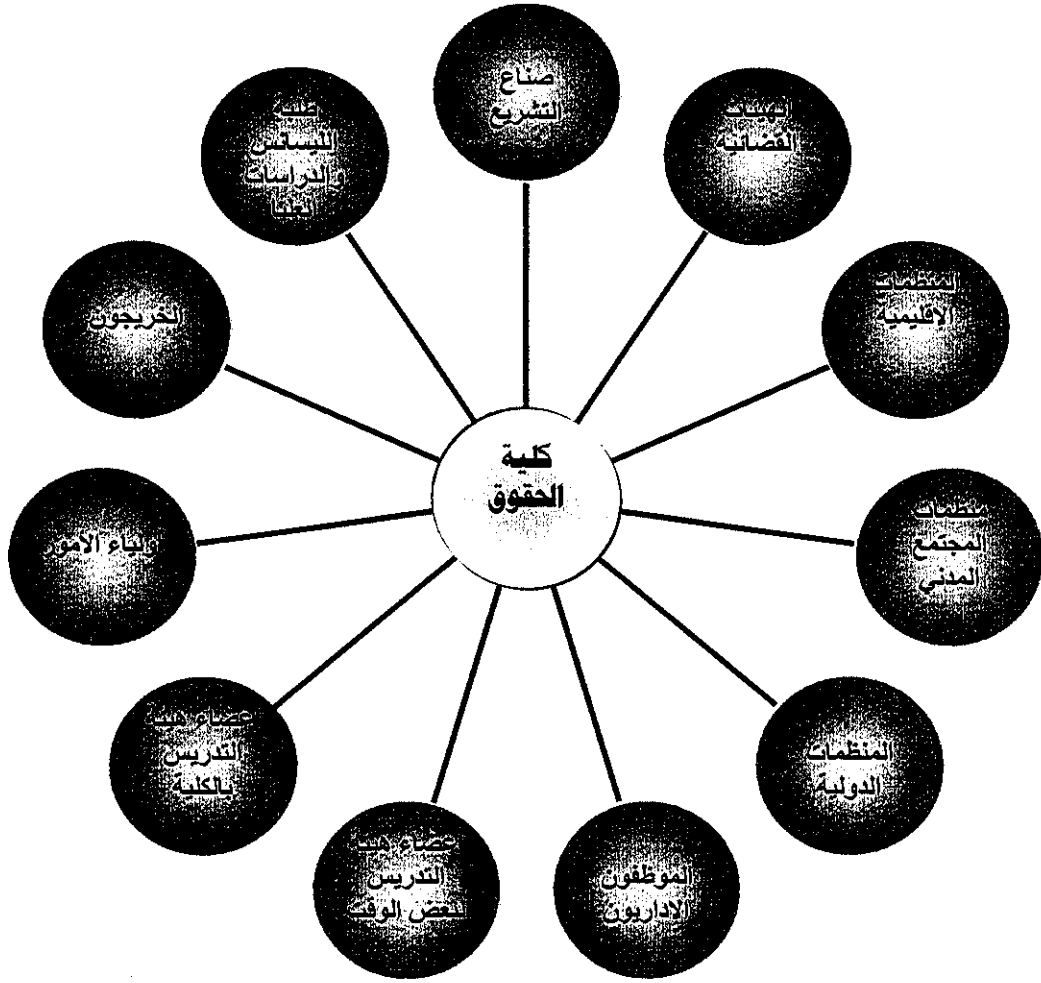
جدول (١): تحليل احتياجات وتوقعات أصحاب المصالح

أصحاب المصالح	النوع (داخلي/خارجي)	الاحتياجات والتوقعات
طلبة الليسانس	داخلي	<ul style="list-style-type: none"> - أعضاء هيئة تدريس متميزين. - محتويات مقرر ومواد عملية وقابلة للتطبيق. - تعليم مرتبط باحتياجات سوق العمل. - معيدون ذو كفاءة عالية. - استخدام التكنولوجيا الحديثة في قاعات الدراسة. - فرص للتدريب. - جو من الصداقة وحرية أكبر في التعبير عن الرأي. - مساحة أكبر للأنشطة الإضافية. - سهولة الوصول للمواد العلمية الموجودة في المكتبة. - الدخول على قاعدة بيانات المكتبة الالكترونية. - مزيد من حرية التصرف في اختيار المقرر. - مهارات أفضل في اللغة وفي استخدام الحاسب الآلي. - موظفون على مستوي كفاءة أفضل. - التوجيه والإرشاد إلي فرص العمل المتاحة من خلال وحدة التوظيف.
طلبة الدراسات العليا	داخلي	<ul style="list-style-type: none"> - مزيد من حرية التصرف في اختيار مواضيع الأبحاث، والرسائل العلمية، والمشرفين والمرشدين الأكاديميين. - سهولة الوصول للمواد العلمية الموجودة في المكتبة. - الدخول على قاعدة بيانات المكتبة الالكترونية. - موظفون على مستوي كفاءة أفضل. - قاعات دراسية معدة بالأجهزة اللازمة. - مزيد من الربط بين الجانب النظري والعملية. - التوجيه والإرشاد إلي فرص العمل المتاحة من خلال وحدة التوظيف.
الطلبة الوافدين	خارجي	<ul style="list-style-type: none"> - قواعد وقوانين أكثر مرونة فيما يخص الالتحاق بالكلية. - جداول دراسية أكثر مرونة. - مناهج دراسية تفي باحتياجاتهم مع التركيز على الدراسات المقارنة.
الخريجون	خارجي	<ul style="list-style-type: none"> - قاعدة بيانات متكاملة يسهل الدخول عليها. - مجلة دورية توضح أنشطة الكلية الحالية والمستقبلية، وتوفر أيضا وسيلة للتواصل مع زملاء الدراسة.
أولياء الأمور	خارجي	<ul style="list-style-type: none"> - جودة أفضل للتعليم. - مهارات أفضل في اللغة والحاسب الآلي. - مهارات متطورة مرتبطة بسوق العمل. - فرص عمل أكثر عددا وتنوعا. - الحفاظ على سمعة الكلية الطيبة.
أعضاء هيئة التدريس بالكلية	داخلي	<ul style="list-style-type: none"> - مستويات دخول مرتفعة تتوافق مع مستويات السوق. - حوافز غير مادية تتمثل في برنامج السفر للخارج لجمع المادة العلمية وإتقان اللغة الأجنبية. - قاعات دراسية معدة بالأجهزة اللازمة. - معيدون وباحثون مؤهلون. - مساحة مكتبية مناسبة لكل فرد، مع إمكانية استخدام الحاسب الآلي والإنترنت والطباعة. - فرص أكبر لتنمية المهارات التدريسية والبحثية. - معرفة وسهولة في المشاركة بالمؤتمرات الدولية.

أصحاب المصالح	النوع (داخلي/خارجي)	الاحتياجات والتوقعات
		- معرفة أكثر بالفرص المتاحة لتمويل البحث العلمي سواء محليا أو دوليا. - تقديم الدعم لزيادة الأبحاث المنشورة دوليا.
أعضاء هيئة التدريس لبعض الوقت	خارجي	- مساحة مكتبية مناسبة. - أجور مناسبة.
الموظفون الإداريون	داخلي	- فرص أكبر لبناء قدراتهم (برامج تدريبية). - أجور أفضل. - المزيد من الأنشطة الاجتماعية. - ساعات عمل مرنة. - استخدام التكنولوجيا بصورة أكبر (الحاسبات الآلية، الطابعات، وخطوط التليفون المباشرة).
المنظمات الحكومية	خارجي	- خريجون على مستوى كفاءة عالي وعلی دراية باحتياجات الإدارة الحكومية وتحديات العمل.
صناع التشريع	خارجي	- خريجون قادرين على المشاركة الإيجابية في خطط التنمية الوطنية السياسية والاقتصادية. - خريجون على مستوى عالي من الكفاءة والمهارة، وقادرين على المشاركة في عمليات الإصلاح التشريعي. - خريجون قادرين على عمل مذكرات قانونية وصحف دعاوى وطعون تفي باحتياجات البيئة القانونية.
منظمات رجال الأعمال والقطاع الخاص	خارجي	- خريجون على مستوى كفاءة عالي ولديهم المهارات اللغوية وكذلك مهارات الحاسب الآلي. - خريجون قادرين على تطبيق الأسلوب التجريبي والتطبيقي في حل المشكلات.
منظمات المجتمع المدني والمنظمات غير الحكومية	خارجي	- خريجون على علم بالتحديات الكبرى التي تواجهها منظمات المجتمع المدني في مجال حقوق الإنسان والحريات.
المؤسسات البحثية ومنابر الفكر	خارجي	- خريجون على مستوى عالي من المهارة في عمل الأبحاث القانونية. - خريجون قادرين على التفكير النقدي والتحليلي. - خريجون قادرين على تطبيق القواعد القانونية على النوازل المعاصرة.
المنظمات الإقليمية والدولية	خارجي	- خريجون لديهم مهارات عالية في اللغات الأجنبية والحاسب الآلي. - خريجون على علم بقضايا التنمية الدولية. - خريجون لديهم الإمكانيات التي يحتاجها سوق العمل الإقليمي والدولي. - خريجون قادرين على الجمع بين وجهات النظر القانونية والسياسية والاقتصادية والإدارية في تحليل المشكلات الإقليمية والدولية.

وتسعى كلية الحقوق للتواصل مع الخريجين من خلال جمعية الخريجين ولجنة متابعة الخريجين.

شكل [1]: أصحاب المصالح لكلية الحقوق



٥- الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة:

اعتمدت الخطة الإستراتيجية لكلية حقوق المنصورة على مجموعة من الأدوات انقسمت إلى قسمين رئيسيين أولهما متعلق بجمع البيانات وثانيهما متعلق بتحليل البيانات.

١-٥ أدوات جمع البيانات:

بجانب الدراسات الذاتية التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن، وتقارير الزيارات الميدانية، ونتائج الاستبيانات لمختلف الأطراف الداخلية والمجتمعية، فقد تم جمع البيانات التي ليس لها دراسات أو مصادر أو تحتاج للتحديث من خلال مجموعة من أدوات جمع البيانات كما يلي:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي الأطراف المجتمعية.

٥-٢ أدوات التحليل:

- تعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية على مجموعة من المنهجيات والأدوات التحليلية كما يلي:
- منهج "SWOT" لتحليل الوضع الراهن بشقوة الداخلي والخارجي.
 - مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية، ومصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية.

٦- المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:

- تتم باستخدام التحليل الرباعي البيئي (نقاط القوة - نقاط الضعف - الفرص - التهديدات) بحيث يتم تحليل الوضع الراهن للكلية بمستوييه الداخلي والخارجي.

٧- التحليل البيئي باستخدام أسلوب مواطن القوة والضعف والفرص والتحديات (SWOT)

قبل أن تبدأ الكلية في وضع خطتها الإستراتيجية للفترة المقبلة، كان لابد أولاً من إجراء تحليل لأصحاب المصالح وتحليل للبيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على الكلية، وإبراز نقاط القوة والضعف، بالإضافة إلى الفرص والتحديات التي يتعين على الكلية الاستفادة منها أو مواجهتها، على الترتيب. ولذلك تم تشكيل فريق يضم عدداً من الأكاديميين والممارسين وأعضاء الجهاز الإداري للاضطلاع بهذه المهمة. وقد اعتمد الفريق في تحليله على البيانات التي حصل عليها من مجموعات التركيز (Focus Group). ضمت تلك المجموعات ممثلين عن الطلاب في مرحلة الليسانس ومرحلة الدراسات العليا، وأعضاء هيئة التدريس، وعدد من الموظفين الإداريين، وخريجي الكلية الذين يتقلدون مناصب مختلفة في القطاع العام أو الخاص أو غير الحكومي. وقد نجح فريق العمل بناءً على المعلومات والبيانات التي حصل عليها في تحديد أنواع أصحاب المصالح المختلفة واحتياجاتهم وتوقعاتهم. وبالإضافة إلى ذلك، فقد قدم الفريق تحليلاً وافياً لبيئة الكلية الداخلية والخارجية وتحليلاً لوضع منافسيها.

٦-١ تحليل البيئة الداخلية للكلية:

يمثل تحليل البيئة الداخلية تقييماً مركزاً لنقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية. وقد اختارت حقوق المنصورة أن تكون مرجعيتها معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في تحديد العوامل التي يعتمد عليها تحليل البيئة الداخلية. وبذلك تكون العوامل التي سيتم تحليل البيئة الداخلية للكلية عليها اثني عشر معياراً.

معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
١. التخطيط الاستراتيجي
٢. القيادة والحوكمة
٣. إدارة الجودة والتطوير
٤. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٥. الجهاز الإداري
٦. الموارد المالية والمادية
٧. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
٨. التعليم والتعلم
٩. الطلاب والخريجون
١٠. البحث العلمي والأنشطة العلمية
١١. الدراسات العليا
١٢. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

٦-٢ تحليل البيئة الخارجية للكلية:

يشمل تحليل البيئة الخارجية للكلية دراسة تأثير مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير البيئة الخارجية للكلية، وبالتبعية قد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو يخلق بعضها فرصاً للكلية ينبغي الاستفادة منها. ويعتمد التحليل الخارجي لكلية الحقوق بجامعة المنصورة على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير، وهي:

- القوانين الحاكمة.
- العوامل السياسية.
- العوامل الاقتصادية.
- العوامل الاجتماعية.
- العوامل التكنولوجية.

وتترجم هذه العوامل وفقاً للمنهج إلى فرص وتهديدات، وهي لها تأثير على عناصر البيئة الداخلية السابق الإشارة إليها في تحليل البيئة الداخلية.

العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق – جامعة المنصورة

تشتمل الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق – جامعة المنصورة على العناصر التالية:

- الرؤية.
- الرسالة.
- دراسة وتقييم الوضع الراهن.
- الأهداف الإستراتيجية.
- الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية.
- آليات تنفيذ وتقييم ومراقبة تنفيذ الإستراتيجية.

الجزء الثاني

الخطة الإستراتيجية لكلية الحقوق – جامعة المنصورة

١. الرؤية
٢. الرسالة
٣. تحليل الوضع الراهن
٤. الغايات والأهداف الإستراتيجية
٥. الجدول الزمني للخطة التنفيذية
٦. آليات التنفيذ والمراقبة

١. الرؤية

أن تصبح كلية الحقوق جامعة المنصورة معتمدة ومتميزة على الصعيدين القومي والإقليمي بين كليات الحقوق في برامجها التعليمية، أنشطتها البحثية، وخدماتها التنموية في إطار المشاركة المجتمعية الفاعلة والتدويل.

٢. الرسالة

كلية الحقوق جامعة المنصورة هي مؤسسة تعليمية وبحثية حكومية متميزة تساهم في إعداد خريجين قانونيين متميزين في مجال الدراسات القانونية مؤهلين لأن يكونوا كوادراً متميزة في مجال التدريس الجامعي والقضاء والمحاماة والإدارات القانونية والشركات والبنوك سواء في القطاعات الحكومية أو الخاصة، كما تساهم الكلية في إتاحة فرص ومجالات التعلم المستمر لخريجها وبرامج الدراسات العليا المتنوعة وغيرهم من خلال بيئة تكنولوجية، وإلي تنمية المجتمع المحلي والقومي من خلال ما تتميز به من كفاءات بشرية ذات جدارة عالية في تقديم الخدمات والاستشارات القانونية والبحوث العلمية طبقاً لمعايير الجودة القومية.

٣. تحليل الوضع الراهن:

٣-١ تحليل البيئة الداخلية:

تعتمد كلية الحقوق في تحليلها للبيئة الداخلية على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المتمثلة في:

١. التخطيط الاستراتيجي
٢. القيادة والحوكمة

٣. إدارة الجودة والتطوير
٤. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٥. الجهاز الإداري
٦. الموارد المالية والمادية
٧. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
٨. التعليم والتعلم
٩. الطلاب والخريجون
١٠. البحث العلمي والأنشطة العلمية
١١. الدراسات العليا
١٢. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

(أ) مجالات القوة:

- ممارسة القيادة الأكاديمية لنمط تفويض السلطة.
- وجود وحدة لإدارة الجودة بالكلية لها تشكيل معتمد ولائحة معتمدة.
- وجود بنية تحتية متميزة وعصرية للعملية التعليمية من مدرجات وقاعات مجهزة بوسائل العرض.
- وجود بعض الوحدات ذات الطابع التي تقوم بدورها في خدمة المجتمع المحيط مثل مركز الخدمات المعرفية و المعلوماتية القانونية، مركز الدراسات السياسية والدولية، مركز الدراسات و الاستشارات القانونية، مركز دراسات القانون المقارن، مركز الأستاذ الدكتور/ عبد الرؤوف مهدى للدراسات والبحوث الجنائية.
- التزام أعضاء هيئة التدريس بحقوق الملكية الفكرية والنشر.
- توجد سياسة معلنة للتحويل من وإلى الكلية من خلال شئون الطلاب وموقع الكلية الإلكتروني ودليل الطالب ويتم إجراء التحويل من الموقع الإلكتروني عبر شبكة الإنترنت.
- تنوع البرامج التعليمية حيث توجد شعبة انتظام وانتساب موجه وشعبة تعليم مفتوح وشعبة لغة أجنبية.
- ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها.
- قيام الكلية بتنظيم مؤتمر علمي دوري حول أحد الموضوعات القانونية المعاصرة والتي تهم المجتمع.
- إنشاء عدد ثلاث استوديوهات لتسجيل المحاضرات عن بعد اتساقا مع اجراءات مجابهة انتشار فيروس كورونا.

- انشاء لجنة الانتحال الأدبي وتعزيز دورها في الكلية.
- حصول مكتبة الكلية على جائزة أحسن مكتبة على مستوى الجامعة

(ب) مجالات الضعف:

- عدم كفاية مساحة المباني بالكلية.
- عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للقيام برسالتها على أكمل وجه.
- نقص عدد العاملين بالجهاز الإداري وعدم توافر جيل ثان من الكوادر البشرية به.
- عدم تناسب عدد أعضاء هيئة التدريس مع الطلاب.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية الداخلية
(أ) مجالات القوة:				
	٣٠	٣	١٠	• ممارسة القيادة الأكاديمية لنمط تفويض السلطة
	٤٠	٤	١٠	• وجود وحدة لإدارة الجودة بالكلية لها تشكيل معتمد ولائحة معتمدة
	٧٥	٥	١٥	• وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية من مدرجات وقاعات مجهزة بوسائل العرض
	٤٥	٣	١٥	• تنوع البرامج التعليمية حيث توجد شعبة انتظام وانتساب موجه وشعبة تعليم مفتوح وشعبة لغة أجنبية
	٤٠	٤	١٠	• التزام أعضاء هيئة التدريس بحقوق الملكية الفكرية والنشر
(ب) مجالات الضعف				
	١٠	١	١٠	• زيادة أعداد الطلاب في مرحلة الليسانس (شعبي الانتظام والانتساب الموجه) مقارنة بأعداد أعضاء هيئة التدريس
	١٠	١	١٠	• انتقال عدد كبير من معاوني أعضاء هيئة التدريس للهيئات القضائية.
	٢٠	٢	١٠	• عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لكلية للقيام برسالتها على أكمل وجه
	١٠	١	١٠	• نقص عدد العاملين بالجهاز الإداري وعدم توافر جيل ثان من الكوادر البشرية به
	٢٠٨٥		١٠٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

٢-٣ تحليل البيئة الخارجية:

تعتمد كلية الحقوق في تحليل البيئة الخارجية على تأثير مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية، وهذه العوامل هي: (أصحاب المصلحة - المنافسين - القوانين الحالية - العوامل السياسية والتنظيمية - العوامل الاقتصادية - العوامل الاجتماعية - العوامل التكنولوجية)

(أ) الفرص:

- وجود خطة مركزية بالجامعة لتدريب العاملين.
- وجود المشروعات التنافسية التي يطرحها برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد *PCICA*.
- الدعم الفني المقدم من مركز ضمان الجودة بالجامعة.
- اهتمام الدولة بالجودة في ظل استراتيجية مصر ٢٠٣٠.
- تزايد إقبال الطلاب الوافدين من الدول العربية على الدراسة بالكلية.
- تنوع فرص العمل أمام خريجي الكلية.
- وجود مشروعات بحثية ممولة من وزارة التعليم العالي أو جهات أجنبية ووجود بعثات ومهمات علمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.
- تزايد الطلب على وجود برامج تخصصية جديد وتنوع أنماط التعليم غير التقليدية.

(ب) التهديدات

- سياسة عدم التعيينات الجديدة في الجهاز الإداري.
- استقطاع نسبة من موارد الصناديق الخاصة بالكلية لحساب الجامعة مما يؤثر على حصة الكلية من مواردها الذاتية.
- سياسات القبول بالجامعات وما يترتب عليها من زيادة أعداد الطلاب المقبولين سنويا.
- ضعف الإقبال على شعبة اللغة الأجنبية لاسيما الفرنسية.
- المنافسة الناتجة عن التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاصة والأهلية.
- انتشار مراكز الدروس الخصوصية وبيع المذكرات.
- ضعف ميزانية الدولة لتمويل البحث العلمي.
- تعيين معاوني أعضاء هيئة التدريس بالهيئات القضائية ذات المزايا المادية والعينية المجزية.

مصنوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية الخارجية
				(أ) الفرص:
	.٤٥	٣	.١٥	• تزايد إقبال الطلاب الوافدين من الدول العربية على الدراسة بالكلية.
	.٦٠	٤	.١٥	• وجود المشروعات التنافسية التي يطرحها برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد <i>PCICA</i>
	.٦٠	٤	.١٥	• الدعم الفني المقدم من مركز ضمان الجودة بالجامعة
	.٣٠	٣	.١٠	• اهتمام الدولة بالجودة في ظل استراتيجية مصر ٢٠٣٠
	.١٥	٣	.٠٥	• تزايد الطلب على البرامج التخصصية الجديدة والتنوع في أنماط التعليم غير التقليدية
				(ب) التهديدات
	.٠٥	١	.٠٥	• سياسة عدم التعيينات الجديدة في الجهاز الإداري
	.٢٠	٢	.١٠	• استقطاع نسبة من موارد الصناديق الخاصة بالكلية لحساب الجامعة ما يؤثر على حصة الكلية من مواردها الذاتية
	.١٠	١	.١٠	• سياسات القبول بالجامعات وما يترتب عليها من زيادة أعداد الطلاب المقبولين سنويا
	.٢٠	٢	.١٠	• هجرة معاوني أعضاء هيئة التدريس للهيئات القضائية
	.٠٥	١	.٠٥	• المنافسة الناتجة عن التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاصة والأهلية.
	٢.٧		١.٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

مصنوفة SWOT

العوامل الإستراتيجية الداخلية	مجالات القوة (ق)	مجالات الضعف (ض)
	<ul style="list-style-type: none"> • ممارسة القيادة الأكاديمية لنمط تفويض السلطة. • وجود وحدة لإدارة الجودة بالكلية لها تشكيل معتمد ولائحة معتمدة. • تنوع البرامج التعليمية حيث توجد شعبة انتظام وانتساب موجه وشعبة تعليم مفتوح وشعبة لغة أجنبية. • وجود بنية تحتية جيدة للعملية التعليمية من مدرجات وقاعات مجهزة بوسائل العرض. • - التزام أعضاء هيئة التدريس بحقوق الملكية الفكرية والنشر. 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة أعداد الطلاب في مرحلة الليسانس (شعبي الانتظام والانتساب الموجه) مقارنة بأعداد أعضاء هيئة التدريس • انتقال عدد كبير من معاوني أعضاء هيئة التدريس للهيئات القضائية. • عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لكلية للقيام برسالتها على أكمل وجه. • نقص عدد العاملين بالجهاز الإداري وعدم توافر جيل ثان من الكوادر البشرية به.
الفرص (ف)	استراتيجيات (ق ف) توسع ونمو	استراتيجيات (ض ف) تطوير وتحسين
<ul style="list-style-type: none"> • تزايد إقبال الطلاب الوافدين من الدول العربية على الدراسة بالكلية. • وجود المشروعات التنافسية التي يطرحها برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد <i>PCICA</i> • الدعم الفني المقدم من مركز ضمان الجودة بالجامعة. • اهتمام الدولة بالجودة في ظل استراتيجية مصر ٢٠٣٠. • - تزايد الطلب على البرامج التخصصية الجديدة والتنوع في أنماط التعليم غير التقليدية. 	<ul style="list-style-type: none"> • تنمية الموارد المالية للكلية بما يكفي لتحقيق رؤية ورسالة الكلية. • تعزيز وتطوير الخدمات المجتمعية. • الحصول على الاعتماد الأكاديمي. 	<ul style="list-style-type: none"> • استكمال وتأهيل الإنشاءات والمباني التعليمية والخدمية. • تطوير وتحسين القدرات التنظيمية والإدارية بما يحقق رؤية ورسالة الكلية. • تطوير وتعزيز البحث العلمي. • تطوير وتعزيز برامج الدراسات العليا.

استراتيجيات (ض ت) انكماش وتقليل	استراتيجيات (ق ت) ثبات واستمرار	التحديات (ت)
	<ul style="list-style-type: none"> • تعزيز وتطوير التعليم والتعلم. • تطوير وتعزيز البحث العلمي. 	<ul style="list-style-type: none"> • سياسة عدم التعيينات الجديدة في الجهاز الإداري. • استقطاع نسبة من موارد الصناديق الخاصة بالكلية لحساب الجامعة مما يؤثر على حصة الكلية من مواردها الذاتية. • سياسات القبول بالجامعات وما يترتب عليها من زيادة أعداد الطلاب المقبولين سنويا. • المنافسة الناتجة عن التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاصة والأهلية.

٤. الغايات والأهداف الإستراتيجية:

- بناءً على التحليل السابق يمكن بلورة تسعة غايات أساسية للكلية:
- الغاية الإستراتيجية الأولى: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم.
 - الغاية الإستراتيجية الثانية: تطوير وتعزيز برامج الدراسات العليا.
 - الغاية الإستراتيجية الثالثة: تطوير وتعزيز البحث العلمي.
 - الغاية الإستراتيجية الرابعة: تعزيز وتطوير الخدمات المجتمعية.
 - الغاية الإستراتيجية الخامسة: الحصول على الاعتماد الأكاديمي.
 - الغاية الإستراتيجية السادسة: تطوير القدرات التنظيمية والإدارية.
 - الغاية الإستراتيجية السابعة: تنمية الموارد المالية للكلية بما يكفي لتحقيق رؤيتها ورسالتها.
 - الغاية الإستراتيجية الثامنة: استكمال وتأهيل الإنشاءات والمباني التعليمية والخدمية.
 - الغاية الإستراتيجية التاسعة: تنمية الموارد البشرية.

ولتحقيق هذه الغايات وضعت الكلية مجموعات من الأهداف الإستراتيجية تدرج تحت كل غاية، ولهذه الأهداف الإستراتيجية مجموعات من الأنشطة والبرامج والخطط التنفيذية التي تكفل تحقيق الأهداف والغايات كما يلي:

○ الغاية الإستراتيجية الأولى: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الأولى:

- وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر للبرامج التعليمية
- تعظيم دور التعلم الذاتي
- التحسين المستمر في طرق التدريس
- تطوير نظم تقويم الطلاب
- وضع نظم لتدريب الطلاب
- تعزيز وتطوير الدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلاب

○ الغاية الإستراتيجية الثانية: تطوير وتعزيز برامج الدراسات العليا.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثانية:

- تطبيق نظام الساعات المعتمدة
- إنشاء برامج متخصصة جديدة

○ الغاية الإستراتيجية الثالثة: تطوير وتعزيز البحث العلمي.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثالثة:

- النهوض بمستوى البحث العلمي وتأهيله للمنافسة العالمية
- تشجيع البحث العلمي

○ الغاية الإستراتيجية الرابعة: تعزيز وتطوير الخدمات المجتمعية.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الرابعة:

- وضع نظام لتفعيل وتطوير المراكز القانونية المتخصصة.
- مد جسور التواصل بين الكلية ومؤسسات المجتمع المدني المختلفة.
- نشر الوعي القانوني بخصوص القضايا القانونية المعاصرة.

○ الغاية الإستراتيجية الخامسة: الحصول على الاعتماد الأكاديمي.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الخامسة:

- التقويم الذاتي للكلية
- وضع نظام داخلي مفعّل لضمان الجودة
- التقدم بطلب الحصول على الاعتماد الأكاديمي من الهيئة القومية لضمان الجودة

○ الغاية الإستراتيجية السادسة: تطوير القدرات التنظيمية والإدارية.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية السادسة:

- تنمية القدرات الوظيفية للكادر الإداري
- تقليل أعداد المستقلين من الموظفين المؤقتين
- الارتقاء بالعمل الإداري بالكلية

○ الغاية الإستراتيجية السابعة: تنمية الموارد المالية للكلية بما يكفي لتحقيق رؤيتها ورسالتها.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية السابعة:

- اتخاذ الإجراءات والآليات التي تحقق تنمية الموارد المالية
- ضبط الإتفاق بكافة أنواعه

○ الغاية الإستراتيجية الثامنة: استكمال وتأهيل الإنشاءات والمباني التعليمية والخدمية.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثامنة:

- التأهيل المناسب للمباني التعليمية والخدمية
- وضع الإجراءات والوسائل اللازمة لصيانة المباني والحفاظ عليها .

○ الغاية الإستراتيجية التاسعة: تنمية الموارد البشرية.

الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية التاسعة:

- تحسين أوضاع أعضاء هيئة التدريس
- العمل على سد النقص في أعداد الهيئة المعاونة
- مواجهة العجز الإداري في القيادات بالكلية

الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية:

الغاية الاستراتيجية الأولى: تطوير وتعزيز التعليم والتعلم:

الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			من	إلى		
١٥٠٠٠٠ جنية سنوياً	- تشكيل اللجنة. - محاضرات الاجتماعات	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - رؤساء الأقسام العلمية. - منسقي البرامج.	يناير ٢٠٢٠	إبريل ٢٠٢٥	١. تشكيل لجنة لمراجعة البرامج الدراسية	الهدف الأول: وضع نظام للتحديث والتطوير المستمر للبرامج التعليمية
	- آلية معتمدة - عدد المقررات المحدثه.	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - رؤساء الأقسام العلمية - مدير وحدة الجودة - منسقي البرامج	يناير ٢٠٢٠	إبريل ٢٠٢٥	٢. وضع آلية لتحديث المقررات في ضوء تقارير المراجعة وآراء الطلاب والمستفيدين	
	- آلية معتمدة. - نسبة ماتم تنفيذه.	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير وحدة الجودة - منسقي البرامج	يناير ٢٠٢٠	إبريل ٢٠٢٥	٣. وضع نظام يسمح بالتأكد من تحقق المخرجات التعليمية المستهدفة من البرامج	
	- عدد الإجراءات التصحيحية.	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - رؤساء الأقسام العلمية - منسقي البرامج	يناير ٢٠٢٠	إبريل ٢٠٢٥	٤. وضع آلية لقياس مدى تقدم البرامج حتى يمكن اتخاذ الإجراءات التصحيحية	
١٥٠٠٠٠ جنية سنوياً	- ضعف مقاومة التعلم الذاتي والإلكتروني	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير وحدة التعليم الإلكتروني - مدير وحدة تطوير الأداء الجامعي	يناير ٢٠٢٠	ديسمبر ٢٠٢٥	١. نشر ثقافة التعلم الذاتي والإلكتروني بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب	الهدف الثاني: تعظيم دور التعلم الذاتي
	- عدد المقررات الإلكترونية.	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير وحدة الجودة - مدير وحدة تطوير الأداء الجامعي - مدير وحدة التعليم الإلكتروني	يناير ٢٠٢٠	ديسمبر ٢٠٢٥	٢. تشجيع أعضاء هيئة التدريس على إعداد مقررات إلكترونية	
	- عدد الكتب المرجعية المتاحة بمكتبة الكلية. - عدد الدورات التدريبية التي نظمتها مكتبة الكلية في هذا الشأن	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير وحدة الجودة - مدير وحدة تطوير الأداء الجامعي - مدير وحدة التعليم الإلكتروني	يناير ٢٠٢٠	ديسمبر ٢٠٢٥	٣. تشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلاب على استخدام الكتب المرجعية	
	- توفير مصادر التعلم الذاتي. - عدد الدوريات التي تتضمن أحكام المحاكم بمكتبة الكلية	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير وحدة الجودة - مدير وحدة تطوير الأداء الجامعي مدير وحدة التعليم الإلكتروني	يناير ٢٠٢٠	ديسمبر ٢٠٢٥	٤. توفير مصادر التعلم الذاتي	

الهدف الثالث: التحسين المستمر في طرق التدريس		١. عمل آلية لقياس فعالية طرق التدريس	يناير ٢٠٢٠	يونيو ٢٠٢٠	- رؤساء الأقسام العلمية - مدير وحدة الجودة	
١٠٠٠٠٠٠٠ جنيه سنويًا	- آلية معتمدة. - استخدام طرق جديدة للتدريس. - نتائج استبيانات الرأي للطلاب	٢. وضع آلية لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على تطبيق طرق التدريس الجديدة	يناير ٢٠٢٠	مارس ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير وحدة الجودة	
		قياس مدى نجاح الطرق الجديدة في التدريس وتعميمها	مارس ٢٠٢٠	أغسطس ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير وحدة الجودة	
		الهدف الرابع: تطوير نظم تقويم الطلاب	١. الأخذ بنظام الامتحانات الإلكترونية	يناير ٢٠٢٠	مايو ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب
٣٠٠٠٠٠٠ جنيه سنويًا	- نماذج امتحانات إلكترونية. - استبيانات الطلاب	٢. تطوير جودة الورقة الامتحانية	يناير ٢٠٢٠	ديسمبر ٢٠٢٥	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب	
		الهدف الخامس: وضع نظم لتدريب الطلاب	١. عقد برتوكولات تعاون مع وزارة العدل ونقابة المحامين بشأن تدريب الطلاب	يناير ٢٠٢٠	ديسمبر ٢٠٢٥	- أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مجلس الكلية
		٢. وضع خطة لتدريب الطلاب	يناير ٢٠٢٠	مايو ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مجلس الكلية	
٢٠٠٠٠٠٠ جنيه سنويًا	- عدد البرتوكولات المعتمدة. - خطة تدريب معتمدة. - عدد الزيارات والرحلات العلمية التي تم تنفيذها.	٣. وضع خطة للزيارات والرحلات العلمية	يناير ٢٠٢٠	مارس ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	
		الهدف السادس: تعزيز وتطوير الدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلاب	١. تطوير خطة الدعم الطلابي	يناير ٢٠٢٠	مايو ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير الكلية
		٢. تحسين مستوى المرافق بالكلية	يناير ٢٠٢٠	ديسمبر ٢٠٢٥	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير إدارة رعاية الطلاب	
مليون جنيه سنويًا	- خطة دعم معتمدة. - نسبة ما تم تنفيذه من أنشطته. - خطة معتمدة. - آلية معتمدة. - الأعداد المستفيدة - آلية معتمدة.	٣. تفعيل وتطوير الأنشطة الطلابية	يناير ٢٠٢٠	ديسمبر ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير إدارة رعاية الطلاب	
		٤. وضع خطة للتقويم الدوري للخدمات الطلابية	يناير ٢٠٢٠	إبريل ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب	
		٥. وضع آلية لاكتشاف ورعاية الطلاب المتعثرين	يناير ٢٠٢٠	مارس ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير إدارة رعاية الطلاب - أمين اتحاد الطلاب	
		٦. وضع آلية لتشجيع ورعاية الطلاب المبدعين والمتفوقين	يناير ٢٠٢٠	مارس ٢٠٢٠	- أ.د/وكيل الكلية لشئون الطلاب - مدير إدارة رعاية الطلاب - أمين اتحاد الطلاب	

الغاية الاستراتيجية الثانية: تطوير وتعزيز برامج الدراسات العليا:

الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			من	إلى		
٢٠٠٠٠٠ جنية سنوياً	- عدد ورش العمل والتدوات. - منشورات.	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - مجلس الكلية - لجنة القطاع للدراسات القانونية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. نشر ثقافة الساعات المعتمدة بين طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس.	الهدف الأول: تطبيق نظام الساعات المعتمدة
	- لائحة معتمدة. - قرار وزاري.	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا - مجلس الكلية - لجنة القطاع للدراسات القانونية	مايو ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. اتخاذ إجراءات تعديل لائحة الدراسات العليا	
	- لائحة معتمدة. - قرار وزاري.	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا - مجلس الكلية - لجنة القطاع للدراسات القانونية	يونيو ٢٠٢٠	يناير ٢٠٢٠	١. اتخاذ إجراءات لإنشاء برنامج للتحكيم.	الهدف الثاني: إنشاء برامج متخصصة جديدة
	- محاضرات اجتماعات اللجنة. - نتائج الاستطلاع.	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - مجلس الكلية	مارس ٢٠٢٠	يناير ٢٠٢٠	٢. تشكيل لجنة لتحديد واســــــــــــتطلاع آراء المستفيدين في المجالات المهنية والعلمية المتطلبية.	
	- لائحة معتمدة. - قرار وزاري. - دليل البرامج الجديدة.	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث - مجلس الكلية - لجنة القطاع للدراسات القانونية	مايو ٢٠٢٠	يناير ٢٠٢٠	٣. اتخاذ إجراءات لإنشاء برامج مهنية جديدة	

الغاية الاستراتيجية الثالثة: تطوير وتعزيز البحث العلمي:

الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			من	إلى		
مليون جنيه سنوياً	- شراء المراجع العلمية والدوريات. - الاشتراك في قواعد البيانات	- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا. - مجلس الكلية. - إدارة الجامعة	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. تزويد المكتبة بأحدث المراجع العلمية والدوريات العربية والأجنبية.	الهدف الأول: النهوض بمستوي البحث العلمي وتأهيله للمنافسة العالمية
	- معدلات استعارة الكتب والمراجع.	- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا. - مجلس الكلية.	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. توفير بيئة ملائمة للبحث العلمي.	
	- عدد الدورات المنفذة. - عدد المتدربين.	- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا. - مجلس الكلية. - إدارة الدراسات العليا والبحوث	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٣. عقد دورات تدريبية على كيفية البحث العلمي الجيد والنجاح.	
	- عدد قواعد البيانات.	- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا. - مجلس الكلية.	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٤. توفير قواعد بيانات ينشر فيها أحدث الأبحاث ورسائل الدكتوراه والماجستير.	
مليون جنيه سنوياً	- عدد الأبحاث.	- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا. - مجلس الكلية. - رؤساء الأقسام العلمية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. تحفيز معاوني وأعضاء هيئة التدريس على البحث العلمي.	الهدف الثاني: تشجيع البحث العلمي
	- نسبة ما تم تنفيذه.	- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا. - مجلس الكلية. - إدارة الجامعة - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. توفير البعثات والمهمات العلمية.	
	- عدد الجوائز الممنوحة.	- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا. - مجلس الكلية.	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٣. منح جوائز قيمة للأبحاث الجيدة والحديثة.	
	- عدد المؤتمرات والندوات العلمية التي تم عقدها.	- أ.د/ وكيل الكلية للدراسات العليا. - مجلس الكلية. - مجالس الأقسام العلمية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٤. عقد المؤتمرات والندوات العلمية.	

الغاية الاستراتيجية الرابعة: تعزيز وتطوير الخدمات المجتمعية:

الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			إلى	من		
١٠٠٠٠٠ جنية سنوياً	- تشكيل معتمد للمراكز المتخصصة.	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة - مدير المراكز القانونية المتخصصة	مارس ٢٠٢٠	يناير ٢٠٢٠	١. إعادة النظر في تشكيل واختصاصات المراكز القانونية المتخصصة بما يستلزم واحتياجات المجتمع، وبما يتلاءم مع رسالة وروية الكلية.	الهدف الأول: وضع نظام لتفعيل وتطوير المراكز القانونية المتخصصة.
		- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة - مدير المراكز القانونية المتخصصة	مارس ٢٠٢٠	يناير ٢٠٢٠	٢. أن يكون لكل مركز خطة عمل سنوية، تتضمن أهداف المركز، والوسائل المناسبة لتحقيقها، على أن تخضع هذه الخطة للتقويم والرقابة من قبل إدارة الكلية	
١٠٠٠٠٠ جنية سنوياً	- عدد الاستشارات والخدمات القانونية المنجزة.	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة - رؤساء الأقسام العلمية - أعضاء المراكز	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. تقديم الاستشارات القانونية لكافة قطاعات المجتمع، بما في ذلك خدمات صياغة العقود القانونية، وخدمات التحكيم التجاري، وتقديم خدمات التفسير والحلول القانونية وغيرها من الخدمات.	الهدف الثاني: مد جسور التواصل بين الكلية ومؤسسات المجتمع المدني المختلفة.
		- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة - رؤساء الأقسام العلمية - أعضاء المراكز	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. عقد وتنظيم الدورات التدريبية للمهتمين بالعمل القانوني محلياً ودولياً، من أعضاء الهيئات القضائية والمحامين والعاملين في البنوك والشركات التجارية، وذلك في ضوء احتياجاتهم.	
١٠٠٠٠٠ جنية سنوياً	- عدد الدورات المنظمة. - عدد المشاركين. - عدد اللقاءات.	- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة. - رؤساء الأقسام العلمية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٣. - تنظيم دورات تثقيفية للتوعية بالمشاكل القانونية في المجتمع، وكيفية التعامل معها.	الهدف الثالث: نشر الوعي القانوني بخصوص القضايا القانونية المعاصرة.
		- أ.د/ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة. - رؤساء الأقسام العلمية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٤. تنظيم لقاءات ميدانية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مؤسسات المجتمع المختلفة.	

الغاية الاستراتيجية الخامسة: الحصول على الاعتماد الأكاديمي:

الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			إلى	من		
١٠٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- تقرير دراسة ذاتية سنوي.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - أ.د. / عميد الكلية. - مجلس الكلية.	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. إعداد تقرير التقويم الذاتي للكلية بصورة دورية.	الهدف الأول: التقويم الذاتي للكلية
	- نتائج المقارنة.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - أ.د. / عميد الكلية. - مجلس الكلية.	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. مقارنة نتائج التقويم الذاتي للكلية مع نتائج التقييمات السابقة.	
	- عدد الإجراءات التصحيحية.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - أ.د. / عميد الكلية. - مجلس الكلية.	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٣. اتخاذ الإجراءات التصحيحية في ضوء نتائج التقويم الذاتي للكلية.	
	- نسبة الإنجاز	- مدير وحدة ضمان الجودة. - أ.د. / عميد الكلية. - مجلس الكلية.	يناير ٢٠٢٢	يناير ٢٠٢٠	٤. طلب إجراء المراجعة الداخلية على التقويم الذاتي للكلية من جانب مركز ضمان الجودة بالكلية.	
١٠٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- استمرارية التقويم الذاتي.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - أ.د. / عميد الكلية. - مجلس الكلية.	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. توفير الدعم المادي والمعنوي لنظام الجودة الداخلي.	الهدف الثاني: وضع نظام داخلي مفعّل لضمان الجودة
	- لائحة ضمان الجودة.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - أ.د. / عميد الكلية. - مجلس الكلية.	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. منح مدير وحدة الجودة السلطات اللازمة لأداء مهامه.	
٢٠٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- معايير مستوفاة.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - أ.د. / عميد الكلية. - مجلس الكلية.	إبريل ٢٠١٩	يناير ٢٠٢٠	١. تشكيل لجنة لبحث مدى استيفاء متطلبات وشروط التقدم بطلب الحصول على الاعتماد الأكاديمي.	الهدف الثالث: التقدم بطلب الحصول على الاعتماد الأكاديمي من الهيئة القومية لضمان الجودة
	- طلب الحصول على الاعتماد.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - أ.د. / عميد الكلية. - مجلس الكلية. - مجلس الجامعة.	ديسمبر ٢٠٢١	يناير ٢٠٢٠	٢. اتخاذ إجراءات التقدم بطلب الحصول على الاعتماد الأكاديمي	

الغاية الاستراتيجية السادسة: تطوير القدرات التنظيمية والإدارية:

الميزانية المطلوبة بالجنه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			من	إلى		
٥٠٠٠ جنيه	عدد الدورات التدريبية المنفذة. عدد المتدربين من الموظفين.	مدير عام الكلية مديري الإدارات أمين الجامعة وزارة التنمية الإدارية	يناير ٢٠٢٠	إبريل ٢٠٢٠	١. وضع خطط لتدريب الموظفين ٢. عقد دورات تدريبية للموظفين	الهدف الأول: - تنمية القدرات الوظيفية للكادر الإداري
٥٠٠٠ جنيه	تعديل سياسة التعيين بالكلية تثبيت الموظفين المؤقتين زيادة دخل الموظفين الإداريين بما يكفل حياة كريمة لهم	إدارة الكلية إدارة الكلية	يناير ٢٠٢٠ مايو ٢٠٢٠	يونيو ٢٠٢٠ ديسمبر ٢٠٢٠	١. تحسن الأوضاع المالية للموظف الإداري ٢. بث الأمان الوظيفي لدي الكادر الإداري	الهدف الثاني: - تقليل أعداد المستقلين من الموظفين المؤقتين
٣٠٠٠ جنيه	اتخاذ عميد الكلية قرارات جادة نحو إعادة توزيع اختصاصات الإدارات المعنية بالكلية البدء في تدريب الموظفين على استخدام التقنيات الحديثة في تقديم الخدمة الإدارية	- إدارة الكلية - الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة - إدارة الجامعة - إدارة الكلية	يناير ٢٠٢٠ يناير ٢٠٢٠ يناير ٢٠٢٠	فبراير ٢٠٢٠ مارس ٢٠٢٠ إبريل ٢٠٢٠	١. معالجة أوجه القصور في النظام الإداري بالكلية ٢. إعادة هيكلة وتوزيع الإدارات بالكلية بما يفعل خدماتها ويزيد من كفاءة أدائها ٣. توفير الوسائل التكنولوجية الحديثة كوسائل لتقديم الخدمة الإدارية	الهدف الثالث: - الارتقاء بالعمل الإداري بالكلية

**الغاية الاستراتيجية السابعة: تنمية الموارد المالية للكلية بما يكفي لتحقيق
رؤية ورسالة الكلية:**

الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			من	إلى		
٣٠٠٠ جنيه سنوياً	- مشروع الموازنة السنوية.	- إدارة الكلية - مجلس الجامعة	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. أن يكون مشروع الموازنة التقديرية المقدم ضمن الموازنة العامة للدولة معبراً عن واقع العملية التعليمية شاملاً كل نواحي النشاط التعليمي والبحثي والإتشاءات والتوسعات في مراقب الكلية .	الهدف الأول: اتخاذ الإجراءات والآليات التي تحقق تنمية الموارد المالية
١٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- مصادر تمويل ذاتي فعالة.	- إدارة الكلية - مجلس الجامعة	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. تعظيم الموارد الذاتية باختيار البرامج النوعية والشعب ذات العائد السنوي مع الاهتمام بما تقدمه هذه البرامج للطلاب والدارسين بها .	
١٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- وحدات ذات طابع خاص فعالة.	- إدارة الكلية - مجلس الجامعة	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٣. تدعيم الاتصال المجتمعي من خلال تنشيط عمل الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية في مجالات الدراسة القانونية وما يحتاجه المجتمع منها .	
٢٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- القرارات الصادرة لضبط الإتفاق.	- إدارة الكلية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. ترشيد الإتفاق باستخدام طرق تعليم قليلة التكلفة مثل التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، أيضا الحد من الإتفاق الخدمي والإداري بإتباع طرق شراء وصيانة المعدات بأساليب حديثة تحافظ على أصول الكلية صالحة تؤدي دورها على المدى البعيد دون الحاجة إلى الإحلال والتجديد مما يوفر كثير من النفقات	الهدف الثاني: ضبط الإتفاق بكافة أنواعه

**الغاية الإستراتيجية الثامنة : استكمال وتأهيل الإنشاءات والمباني التعليمية
والخدمية:**

الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			من	إلى		
٥ مليون جنيه سنوياً	- استلام المباني التعليمية الجديدة.	- إدارة الكلية - إدارة الجامعة	ديسمبر	يناير	١. إنشاء المباني التعليمية المناسبة لعدد الطلاب ونوعية ما يقدم من برامج تعليمية (تعليم، تدريب).	الهدف الأول : التأهيل المناسب للمباني التعليمية والخدمية
			٢٠٢٥	٢٠٢٠		
			يناير	ديسمبر		
٢ مليون جنيه سنوياً	- جداول استخدام المبنى	- إدارة الكلية - إدارة الجامعة	ديسمبر	يناير	٢. الاستخدام الأمثل للمبني التعليمي كاستخدام الوسائل التعليمية الصوتية والمرئية لاختصار الوقت والتكاليف.	
			٢٠٢٥	٢٠٢٠		
			يناير	ديسمبر		
نصف مليون جنيه سنوياً	- وجود تجهيزات لذوي الاحتياجات الخاصة.	- إدارة الكلية - إدارة الجامعة	مايو	يناير	٣. تهيئة المباني التعليمية لاستقبال جميع الطلاب العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة ، والاستخدام المتعدد للمباني في النواحي التعليمية والأنشطة الفنية الرياضية والمعارض الفنية وغيرها.	
			٢٠٢٥	٢٠٢٠		
			يناير	مايو		
٢٠٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- عدد الدورات المنفذة. - قرارات تعيين الفنيين.	- إدارة الكلية - إدارة الجامعة	إبريل	يناير	١. إعداد جهاز فني ذو كفاءة عالية لإجراء الصيانة اللازمة للمباني والتجهيزات للمحافظة عليها .	الهدف الثاني : وضع الإجراءات والوسائل اللازمة لصيانة المباني والحفاظ عليها .
			٢٠٢٥	٢٠٢٠		
٨٠ مليون جنيه سنوياً	- تنفيذ أعمال الصيانة والتجديد والإحلال. - إحلال وتجديد المبنى الإداري للكلية	- إدارة الكلية	ديسمبر	يناير	٢. الإحلال والتجديد للإشاءات القديمة بما يتاح من موارد مالية وطبقاً لبرنامج زمني وفقاً لحاجه الكلية في ذلك.	
			٢٠٢٥	٢٠٢٠		

الغاية الاستراتيجية التاسعة: تنمية الموارد البشرية:

الميزانية المطلوبة بالجنيه	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	التوقيت		الأنشطة	الأهداف الإستراتيجية
			من	إلى		
نصف مليون جنيه سنوياً	- سفر عدد من أعضاء هيئة التدريس لتنفيذ مهمات علمية. - خطة معتمدة. - نسبة مآتم إنجازه.	- أ.د/ عميد الكلية - إدارة الجامعة - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. زيادة المهمات العلمية لأعضاء هيئة التدريس	الهدف الأول : تحسين أوضاع أعضاء هيئة التدريس
		- أ.د/ عميد الكلية - إدارة الكلية - وزارة المالية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. زيادة دخول أعضاء هيئة التدريس	
١٠٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- خطة معتمدة. - نسبة مآتم إنجازه.	- أ.د/ عميد الكلية - رؤساء الأقسام العلمية - مجلس الكلية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. وضع خطة خمسية لتعيين المعيدين	الهدف الثاني : العمل على سد النقص في أعداد الهيئة المعاونة
		- أ.د/ عميد الكلية - رؤساء الأقسام العلمية - مجلس الكلية	ديسمبر ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. وضع خطة لتحفيز الهيئة المعاونة للاستقرار بالكلية	
٢٠٠٠٠٠ جنيه سنوياً	- عدد الدورات المنفذة. - أعداد المتدربين	- أ.د/ عميد الكلية - مدير عام الكلية	يناير ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	١. وضع دورات تدريبية للنهوض بالكفاءات الإدارية	الهدف الثالث : مواجهة العجز الإداري في القيادات بالكلية
		- أ.د/ عميد الكلية - مدير عام الكلية	مايو ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٢. وضع خطة لزيادة دخول الإداريين المؤقتين لمواجهة العجز في أعداد الإداريين بالكلية	
نصف مليون جنيه سنوياً	- خطة معتمدة. - نسبة مآتم إنجازه.	- أ.د/ عميد الكلية - مدير عام الكلية	مايو ٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٠	٣. وضع خطة لتشبيت المؤقتين بالكلية	

- التكلفة ومصادر التمويل:

تبلغ الميزانية التي تم اقتراحها في الخطة الإستراتيجية حوالي ١.٤ مليون جنيها موزعة على الغايات التسعة وفقا للجدول التالي:

الغايات	الغاية الأولى	الغاية الثانية	الغاية الثالثة	الغاية الرابعة	الغاية الخامسة	الغاية السادسة	الغاية السابعة	الغاية الثامنة	الغاية التاسعة	الإجمالي
التقدير	1,900,000	250,000	2,000,000	300,000	400,000	13,000	43,000	86,700,000	2,000,000	93,606,000

٥. إستراتيجية إدارة المخاطر:

يشمل هذا الجزء السياسات التي سوف تتبعها الكلية في إدارة المخاطر المتوقعة أثناء تنفيذ الخطة الإستراتيجية، ويمكن توضيحها بإيجاز من خلال البنود التالية:

مقدمة:

من المتوقع أن يواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية تحديات وعقبات وأحياناً مخاطر، لذا ينبغي تحديد هذه المخاطر بوضوح وإتباع الضوابط والسياسات التي تعمل على التخفيف من عواقبها و/أو الحسد منها. وتعتمد السياسات المتبعة لإدارة المخاطر على فعالية الأنظمة الداخلية والإجراءات المعمول بها للتخفيف من المخاطر والتي ستكون في كثير من الأحوال كافية لإدارتها، وينبغي التعرف بشكل مبكر على المخاطر والعقبات واتخاذ الإجراءات المقترحة لمعالجتها قبل حدوثها مع الأخذ في الاعتبار السياسات التي ستتبع حال حدوثها.

تصنيف المخاطر:

يتم تصنيف المخاطر التي تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية إلى فئات، وبما أن المخاطر ليست كلها متساوية في الأهمية للكلية، فإنه يتعين تصنيف كل منطقة على مرتبة ذات مستوى عالٍ ومستوى متوسط ومستوى منخفض، سواء من حيث احتمالية حدوثها المتكرر أو الأثر المحتمل.

وفيما يلي السياسات التي سوف تتبعها الكلية لتصنيف المخاطر:

- التعرف على المخاطر المحتملة وتوصيفها وصفاً جيداً مع مراعاة احتمالية تكرارية حدوثها.
- تحديد حجم المخاطر وقياسها.

- آليات السيطرة على المخاطر وإدارتها.
 - الإجراءات الفعالة والتكلفة.
 - المسؤولية/ الشخص المعين الذي يتم تحديده كمسئول عن إدارة المخاطر.
 - إنشاء وحدة إدارة الأزمات والكوارث ولجنة السلامة والصحة المهنية لمتابعة الأزمات التي يمكن أن تحدث واقتراح الحلول الممكنة.
- وسوف تخضع سياسات إدارة المخاطر للنهج الذي تتبعه الجامعة في معالجة هذه المخاطر ولذلك من المتوقع تنفيذ الآليات التالية:
- التوعية بشكل دوري ومسبق وموثق من المخاطر الكبيرة التي قد تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية.
 - توصيف المخاطر بشكل جيد يساعد على التخطيط الفعال للموارد.
 - تعزيز التركيز على المراجعة الداخلية والتقييم والمتابعة الدورية لاكتشاف المخاطر المتوقعة بشكل مبكر.
 - تعد الشفافية وتحديد المسؤولية والمساءلة من الآليات الجيدة للتخفيف من المخاطر.
 - الالتزام بخطة عمل فعالة لإدارة المخاطر.
- ونظراً لأن المخاطر قد تكون متغيرة، وقد ينشأ الجديد منها في حين يختفي الآخر أو يصبح أقل أهمية من حيث الأولوية، فإنه يجب مراجعة المخاطر وتحديثها بصورة ربع سنوي. ولتحقيق ذلك، تضمن الكلية القيام بالآتي:
- مراجعة المخاطر التي من المتوقع أن تواجه تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية وتحديثها بشكل دوري (نصف سنوي).
 - تحديد المسؤولية عن إدارة المخاطر وتكليف من يلزم لذلك بعد موافقة صاحب الصلاحية.
 - تقديم تقارير عن التغييرات في أولوية المخاطر وآليات وسياسات التخفيف منها.

٦. آليات التنفيذ والمراقبة:

٦-١ آليات التنفيذ:

- بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية، تشكل الكلية فريقاً لإعداد الخطط التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل وطبقاً لأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية.
- وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطة الإستراتيجية ككل.

- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
- إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها.
- تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية وتكليف مدير تنفيذي لها يكون مسئولاً أمام لجنة التسيير والمتابعة.
- تحديد مساعدي المدير التنفيذي كرؤساء لفرق العمل التنفيذية للخطط التنفيذية الجزئية.
- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال.
- تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

٦-٢ المراقبة والمتابعة والتقييم:

تهدف عملية المتابعة والتقييم إلي الوقوف على الموقف التنفيذي للخطة الإستراتيجية والوقوف على العقبات والمصاعب التي تعترضها بهدف إيجاد أنسب الحلول وتطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتتم عملية المتابعة والتقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم، بالإضافة إلي الجامعة ومجلسها الحاكم وذلك من خلال الآليات التالية:

- ١- يقدم رئيس كل فريق تنفيذي للمدير التنفيذي التقارير التالية:
 - تقرير فني ربع سنوي: يتم التركيز فيه على تطبيق النشاطات والإنجازات الرئيسية فيما يتعلق بالمرحلة التي يتم فيها التقييم، والمشكلات التي واجهت التنفيذ، والحلول المناسبة التي تم تبنيها لحل هذه المشكلات.
 - تقرير مالي ربع سنوي: يتضمن كشف حساب تفصيلي يرفق مع التقرير الفني عن الموازنة والمصروفات الخاصة بكل بند ومصادر التمويل.
 - تقرير فني سنوي: يشتمل على تحليل للإنجازات التي تم تحقيقها طوال العام والعقبات التي تم تجاوزها وتلك التي لم يتم حلها. ويساعد هذا التقرير على إدراك الموقف الراهن للخطة ومعرفة الدروس المستفادة من العقبات وحلولها مما يساعد على تجنبها أو مواجهتها حال تكرارها في المستقبل.
 - تقرير مالي سنوي: يتضمن كشف حساب تفصيلي عن الموازنة والمصروفات الخاصة بكل بند ومصادر التمويل، ويتم إعداد التقرير المالي بالرجوع إلي المصروفات ومقارنتها بالموازنة المرصودة وبيان الفروقات والاختلاف في ما تم رصده في الموازنة وما تم صرفه.

- **تقرير فني نهائي:** يشتمل على وصف لجميع الأعمال التي تمت من خلال الخطة ومؤشرات الأداء في كافة المراحل وجميع العقبات التي اعترضت الخطة وسبل التعامل معها والتغلب عليها.
- **تقرير مالي ختامي:** يمثل كشف حساب تفصيلي عن الموازنة والمصروفات الخاصة بكل بند من بنود الخطة، بجانب إجمالي المصروفات والوفورات أو العجوزات في التمويل.
- ٢- يقوم المدير التنفيذي للخطة التنفيذية فور تسلمه للتقارير الجزئية بعمل تقرير شامل ويرفعه إلى لجنة التسيير والمتابعة.
- ٣- تقوم لجنة التسيير والمتابعة برفع تقرير إلى عميد الكلية عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة تمهيدا لعرضه على مجلس الكلية.
- ٤- يصدر المدير التنفيذي للخطة نشرة دورية عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة ويتم إعلانها على جميع الأطراف بالكلية.
- ٥- يقوم كل من عميد الكلية ورئيس لجنة التسيير بالمتابعة الدورية والتقييم والتحقق من الإنجازات عقب كل تقرير.
- ٦- ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة.

٦. خطة إدارة التغيير *Change Management Plan*

أولاً: تعريف التغيير:

التغيير هو عملية إدخال تحسينات أو تطويرات على بعض الجوانب "التعليمية، الأكاديمية، الإدارية، التنظيمية" استجابة للمتغيرات البيئية الداخلية والخارجية للكلية نتيجة التطوير والتحديث المستمر وذلك وفق منهجية واضحة تضمن لها النجاح.

ثانياً: أسباب التغيير:

- تغيرات مفاجئة قد تطرأ على البيئة الداخلية أو الخارجية للكلية
- تطوير الخطط والبرامج الدراسية واستحداث برامج جديدة
- تطوير المناهج التعليمية وتعزيز التعليم الإلكتروني لرفع مستوى التعليم والتعلم
- رفع المستوى الأكاديمي والإداري لمنسوبي الكلية

ثالثاً: فوائد عملية التغيير:

- المرونة في تطبيق الخطة الإستراتيجية وجعلها أكثر ملاءمة للظروف والتطورات التي قد تطرأ على البيئة الداخلية أو الخارجية للكلية

- زيادة التعاون بين كافة العاملين بالكلية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية
- خلق الجو المناسب لأعضاء هيئة التدريس والطلبة لخدمة المجتمع المحلي
- المنافسة والتميز أكاديمياً وتعليمياً
- خلق وتعزيز بيئة تعليمية تعلمية محفزة للإبداع والتميز

رابعاً: إجراءات ومراحل عملية التغيير:

تتم عملية التغيير المستهدفة من خلال مجموعة من الإجراءات يتخللها عقد مجموعة من ورش العمل والندوات، وفيما يلي عرض لأهم الخطوات والمراحل التي تتم بها عمليات التغيير:

عمليات التهيئة وتحديد نطاق التغيير

قبل البدء بعملية التغيير، يقوم المختص بتقييم مدى التغييرات المطلوب إحداثها ومدى إمكانية التنفيذ وكذلك الأسباب التي جعلت هذه التغييرات ضرورية وذلك من خلال عقد مجموعة من الورش والدورات حول أهمية تطبيق الخطة الإستراتيجية وأهمية إجراء التغييرات المطلوبة لمواكبة التطورات والمستجدات في البيئية الداخلية والخارجية للكلية، وهنا يجب التركيز على ضرورة ربط الأهداف الإستراتيجية بالأهداف الشخصية لأعضاء الكلية.

لجنة إدارة التغيير:

وهي تشكيل فريق تنفيذي يبدأ بتنفيذ وإدارة عمليات التغيير حسب الأولويات، ويهتم كذلك بوضع الخيارات والبدائل قبل عمليات التنفيذ، وهنا لا بد من التركيز على ضرورة مشاركة أكبر عدد من أعضاء الكلية في التنفيذ بهدف تقليل حدة المقاومة وزيادة فرص نجاح التغيير.

موافقة صاحب الصلاحية:

بعد تحديد نطاق التغيير والفريق المنوط به إدارة عملية التغيير يتم العرض على صاحب الصلاحية لأخذ الموافقة على إجراء هذه التغييرات والبدء في خطوات التنفيذ.

الإعلام والتوثيق:

بعد موافقة صاحب الصلاحية على إجراء التغييرات والبدء فيها يتوجب إعلام الجهات والأشخاص الذين يجب إعلامهم بالتغيير من داخل وخارج الكلية ثم توثيق عملية التغيير والمتابعة لضمان نجاح عمليات التغيير في تحقيق أهدافها، ويتم هنا عرض النتائج المتحققة والمزايا الناتجة جراء تطبيق هذه التغييرات من خلال مؤشرات الأداء المتحققة ومقارنة ذلك بالسابق.

نموذج متابعة لعمليات التغيير في الكلية:

م	البند
١.	التغييرات المطلوب إجراؤها من قِبَل الكلية:
٢.	أسباب هذه التغييرات:
٣.	الخطوات والطرق الواجب اتباعها لإجراء التغيير (لجنة إدارة التغيير):
٤.	معوقات التغيير:
٥.	في حال عدم نجاح التغيير ما الخطط البديلة؟

عبد



إعتياد
مجلس الجامعة
بتاريخ ٢٠٢١/٩/٢٧



