

الرؤية المستقبلية لتطوير المركز الدولي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات جامعة طنطا

- تقوم الرؤية المستقبلية وخطة العمل لتطوير المركز الدولي لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات جامعة طنطا على منهجية التحليل البيئي SWOT Analysis لتحليل "البيئة الداخلية" للمركز لتحديد نقاط القوة والضعف. وتحليل البيئة الخارجية للمركز لاستقراء الفرص والتهديدات المحتملة. وهذا يمدنا بأساس لاستخلاص أهداف خطة العمل المستقبلية من نتائج التحليل الرباعي وفقاً لمناظير أربعة لقياس وضمان الأداء المتوازن وهي: منظور الأطراف المستفيدة، المنظور التشغيلي، منظور التطوير والنمو والابداع، والمنظور المالي.

مصفوفة الجدارات التدريبية

موضوعات المجال التدريبي		الجدارات التدريبية	
Use of Technology in Teaching	استخدام التكنولوجيا في التدريس	التدريس Teaching	1
Credit Hour System	نظام الساعات المعتمدة		
Student Assessment & Evaluation	نظم الامتحانات وتقويم الطلاب		
Quality Standards in Teaching	معايير الجودة في العملية التدريسية		
Programs and Courses Design	تصميم البرامج والمقرر		
International Publishing of Research	النشر العلمي الدولي	البحث العلمي Scientific Research	2
Research Team Management	ادارة الفريق البحثي		
How to Compete for a Research Fund	اعداد مشروعات البحوث التنافسية		
Research Ethics	أخلاقيات البحث العلمي		
Statistical Analysis for Data by SPSS	التحليل الإحصائي للبيانات باستخدام برنامج SPSS	القيادة والادارة Management and Leadership	3
Strategic Planning	التخطيط الاستراتيجي		
University Administration	الادارة الجامعية		
Legal and Financial Aspects in University Environment	الجوانب المالية والقانونية في الجامعات		
Time and Conference Management	ادارة الوقت والاجتماعات		
Disasters & Crises Management	إدارة الأزمات والكوارث	الاتصال والتعامل مع المجموعات Communication and Interaction	4
Communication Skills	مهارات الاتصال في أنماط التعليم المختلفة		
Effective Presentation	العرض الفعال		
Conference Organization	تنظيم المؤتمرات العلميه		
Code of Ethics	أخلاقيات سلوكيات المهنة		

التحليل البيئي SWOT Analysis

جوانب الضعف <u>Weakness</u>	جوانب القوة <u>Strengths</u>	تحليل البيئة الداخلية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ قصور في تحديث البرامج التدريبية. ✓ عدم تحديث تجهيزات القاعات التدريبية. ✓ شبكة نت ضعيفة تحتاج إلى تقوية. ✓ تعطل الأسانسير المستمر. ✓ عدم وجود متخصص في IT. ✓ عدم وجود متخصص في التسويق الرقمي. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ دعم مستمر من رئيس الجامعة والقيادات. ✓ سمعة طيبة للمركز. ✓ وفرة الكوادر التدريبية المؤهلة. ✓ جهاز إداري كفاء وفعال. ✓ مورد مالي مناسب ومستمر. ✓ موقع متميز. ✓ توفر منصة إلكترونية للتدريب Online ✓ معمل مجهز بأجهزة كمبيوتر حديثة. 	تحليل البيئة الخارجية
التحديات المحتملة <u>Threats</u>	الفرص <u>Opportunities</u>	تحليل البيئة الخارجية
<ul style="list-style-type: none"> ✓ جائحة كورونا وما تستدعيه من ضرورة التباعد الاجتماعي. ✓ الاهتمام المتزايد بالمراكز التدريبية الموازية والمنافسة. ✓ نجاح المراكز التدريبية الأخرى في استقطاب المتدربين. 	<ul style="list-style-type: none"> ✓ اهتمام الدولة والقيادة السياسية وإدارة الجامعة بمشروع التحول الرقمي. ✓ الاستفادة من الأكاديمية الوطنية للتدريب NTA. ✓ عمل بروتوكولات تعاون مع الجهات المعنية والأطراف الفاعلة في التدريب محلياً ودولياً. ✓ زيادة الاهتمام بالدورات التدريبية عن بعد بشكل متزامن وغير متزامن. ✓ إمكانية زيادة الموارد المالية للمركز. 	تحليل البيئة الخارجية

الخطة التنفيذية

م	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الفرعية	الإجراءات التنفيذية	مقاييس الأداء	المسئوليات	الإطار الزمني
1	وضع خطة تدريبية فعالة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات مبنية على تحديد الاحتياجات التدريبية للفئات المختلفة ولها آلية متابعة.	1. تحديد الاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة. 2. الفصل في التدريب بين الفئات التدريبية. 2. وجود آلية متابعة للخطة التدريبية واضحة ومحددة.	1. تجميع بيانات من الفئات المستهدفة عن احتياجاته م التدريبية. 2. استخدام وسائل وطرق متنوعة لقياس الاحتياجات التدريبية للفئات المختلفة. 3. توفير آلية مناسبة للمتابعة والتقويم المستمر للخطة التدريبية.	1. استمارات استبيان الكترونية. 2. طرق قياس الاحتياجات التدريبية. 3. قائمة بالموضوعات التدريبية خاصة بكل فئة. 4. آلية متابعة وتقويم للخطة التدريبية.	1. إدارة المركز. 2. المدربون والمتدربون.	من سنة ومستمرة حتى ثلاث سنوات.
2	توفير برامج تدريبية تتميز بالحدثة مع تحديث المحتوى التدريبي للبرامج التدريبية بالمركز.	1. استحداث برامج تدريبية تتماشى مع متطلبات منسوبي جامعة طنطا. 2. تحديث المحتوى التدريبي للبرامج التدريبية بشكل دوري. 3. إنتاج برامج تدريبية عن التحول الرقمي. 4. إنتاج برامج تدريبية تستوعب التفكير الإبداعي والربط بين البحث العلمي وتطبيقاته.	1. تشكيل لجان متخصصة لاستحداث برامج تدريبية حديثة. 2. دعوة المدربين المميزين لإقامة ورش عمل لتحديث المحتوى التدريبي بشكل دوري. 3. إعداد وتنفيذ برامج تدريبية عن التحول الرقمي. 4. إعداد وتنفيذ دورات تدريبية ورش عمل عن كيف يمكن أن تصبح باحثا متميزا. 5. عقد اجتماعات إيضاح عملي للاستفادة من الخبرات الناجحة والمتميزة في مجال النشر العلمي الدولي	1. برامج تدريبية حديثة. 2. قياس رضا المتدربين عن المحتوى التدريبي. 3. تسجيل الدورات التدريبية وورش العمل وافتتاحها على موقع المركز. 4. توفر المحتوى التدريبي بشكل رقمي.	1. إدارة المركز. 2. المدربون والمتدربون	من سنة ومستمرة حتى ثلاث سنوات.

<p>من سنة ومستمرة حتى ثلاث سنوات.</p>	<p>1.المركز الرئيسي للتدريب المستدام. 2.إدارة المركز. 3.المدرسون.</p>	<p>1.استجابة المدربين وزيادة أعداد المدربين المحترفين المعتمدين. 2. رضا المتدربين عن التدريب. 3.استطلاع كفاءة وفعالية الأداء. 5.حدثة الموقع الإلكتروني وارتفاع معدل التردد عليه. 7.إقبال متزايد على البرامج التدريبية وورش العمل. 8.قاعات مجددة ومجهزة بأحدث الأدوات والأجهزة التدريبية. 9.توفر شبكة انترنت قوية.</p>	<p>1. تقديم دورات تدريبية للمدربين مع التركيز على Online Presentation Skills. 2. تفعيل الاشراف والمتابعة المستمرة. 3. قياس أثر ومردود التدريب. 4. جديد و تجهيز القاعات التدريبية بكافة الأدوات والأجهزة وشبكة انترنت قوية. 5.استخدام المنصات الإلكترونية والبرامج المناسبة للتدريب عن بعد Moodle, Zoom, Microsoft 6.تشكيل لجان فرعية من المدربين تعمل على تحديث اساليب التدريب.</p>	<p>1.رفع كفاءة وفعالية المدربين. 3.تعزيز التدريب عن بعد المتزامن وغير المتزامن. 4.تحديث وسائل وأساليب التدريب. 5.جديد وتحديث المكان.</p>	<p>رفع كفاءة وفعالية التدريب مع تعزيز التدريب عن بُعد.</p> <p style="text-align: center;">3</p>
---	---	---	---	--	---

<p>من سنة ومستمرة حتى ثلاث سنوات.</p>	<p>1.القيادة الجامعية. 2.إدارة المركز الرئيسي للتدريب المستدام. 3.إدارة المركز. 4.المدرسون.</p>	<p>1.الالتزام بمعايير الاعتماد الدولي. 2.اعتماد المركز دولياً.</p>	<p>1. التواصل مع الجهات الدولية المنوط بها الاعتماد (IBCT, IBCTMENA, UKAS, ...) 2. تحديد متطلبات تلك الجهات للاعتماد. 3. تجهيز متطلبات الاعتماد الدولي المطلوبة. 4. مباشرة إجراءات التقدم للاعتماد الدولي.</p>	<p>1.تحديد واختيار الجهة المنوط بها الاعتماد الدولي. 2.استيفاء متطلبات الاعتماد الدولي والتقدم للاعتماد.</p>	<p>إعادة تجديد اعتماد المركز دولياً.</p> <p style="text-align: center;">4</p>
---	---	--	--	--	---

<p>من سنة ومستمرة حتى ثلاث سنوات.</p>	<p>1.إدارة المركز الرئيسي ل تدريب المستدام. 2.إدارة المركز. 3.المدرسون.</p>	<p>1.زيادة عدد المتدربين من داخل الجامعة وخارجها. 2. بروتوكولات تعاون في التدريب. 3.زيادة الاهتمام واقبال المتدربين على الدورات التدريبية وورش العمل عن بعد. 4.نشر وانتشار أنشطة وفعاليات المركز عبر وسائل التواصل الاجتماعي وزيادة عدد المتابعين. 5. برامج تدريبية مرخصة من NTA.</p>	<p>1.تعميم دورة إعداد القادة الأكاديميين لتشمل جميع المستويات الادارية. 2.اعداد وتنفيذ دورات تدريبية تخصصية - نوعية. 3.التسويق الإلكتروني لأنشطة وفعاليات المركز. 4. تفعيل إجراءات التسجيل الالكتروني كاملة من اختيار الدورة و حتى استلام الشهادة. 5. الاشراف على التدريب بالجامعات والمعاهد الخاصة.</p>	<p>1.استحداث برامج تدريبية خلق دافعية لدى المتدربين. 2.رفع الكفاءة والفعالية التسويقية. 3.تطوير نظام الإدارة الإلكترونية. 4.تلبية الاحتياجات التدريبية لقطاعات واسعة من المستفيدين. 5.التعاون مع الأكاديمية الوطنية للتدريب NTA.</p>	<p>تنمية الموارد الذاتية والامكانيات المادية والمالية للمركز.</p>	<p>5</p>
---	---	---	--	--	---	----------