



جامعة أسيوط

الخطة الاستراتيجية لكلية الآداب

The Stratgeic Plan of Faculty of Arts

(2020 - 2025 م)

كلية الآداب

أم الكليات وقاعدة الأساس لجامعة أسيوط

معقل القادة الاجتماعيين ورسـل التغيير والإصلاح بالمجتمع
هي المنبع والمصب لنهر الثقافة
والعلم المتدفق والمتجدد .

المحتويات

الصفحة	الموضوع
3	المحتويات
5	كلمة عميد الكلية
6	كلمة رئيس لجنة إعداد الخطة
8	أهداف الخطة وغاياتها
9	منهجية الخطة
10	نبذة تاريخية عن كلية الآداب
11	الدراسة بالكلية
11	رؤية الكلية
11	رسالة الكلية
12	أهداف الكلية
12	مجلس الكلية

13	نقاط القوة
13	نقاط الضعف
14	التوصيات
16	الإدارة والموظفين
17	نقاط القوة
17	نقاط الضعف
18	التوصيات
19	أعضاء هيئة التدريس
20	نقاط القوة
20	نقاط الضعف
22	التوصيات
27	الطلاب
28	نقاط القوة
29	نقاط الضعف
29	التوصيات
30	الدراسات العليا
31	الرؤية
31	الأهداف
32	نقاط القوة
32	نقاط الضعف
33	التوصيات

35	البحث العلمي
35	نقاط القوة
35	نقاط الضعف
36	التوصيات
36	مراجع الخطة

كلمة عميد الكلية

يُعد العمل المُنظم الهادف سمة من سمات هذا العصر، فقد عرفت الأمم المتحضرة إن النجاح الأعمال المرتبطة بالتطور ينبغي تأطيرها وجدولتها في مراحل وخطط للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة، وبهذا استطاعت تلك الدول التغلب على الكثير من العقبات والرقى إلى مستوى متميز ومتحضر .

لذلك علينا أن نحذو حذو تلك الأمم ونقتفي أثرها في ما قامت به من خطى واعدة أدت إلى تحقيق أعلى مستويات النمو، ويسرت سبل الحياة وحققت الرفاهية .

إن التخطيط الإستراتيجي هو وسيلتنا لتنظيم وإطلاق البرامج التعليمية الأنموذج، وسعياً منا للحاق بركب العالم المتقدم في مجال التعليم والبحث العلمي الذي يخدم حاجة المجتمع الليبي؛ إنكب فريقٌ مكلفاً من كلية الآداب على إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية؛ لرسم ملامح التطور في المرحلة القادمة تمشياً مع رؤية ورسالة وأهداف الكلية .

وكلنا ثقة بأن تطبيق الخطة الإستراتيجية سيكفل بنجاح الأهداف العامة لبرامج التعليم والبحث العلمي في الكلية والمجتمع.

الدكتور أبوبكر المبروك

رئيس لجنة إعداد الخطة

بعد التكليف الصادر (القرار) من مجلس كلية الآداب جامعة سبها لأعضاء هذه اللجنة لوضع خطة استراتيجية للكلية، تُسهم في رسم مسار المؤسسة في المدى المنظور على الأقل، بحيث يكون هذا المسار محدد الاتجاه صوب غاياتٍ وأهدافٍ بعينها، الأمر الذي من شأنه أن يُكسب المؤسسة السمة التراكمية، والتي تُعد من أهم المكتسبات التي تتميز بها المؤسسات الأكاديمية العصرية، والذي يتجلى في طابع الانسيابية في عمل المؤسسة.

وفي ضوء هذه الرؤية المقتضية لطبيعة الخطة عملت اللجنة بكل أعضائها وعلى مختلف شرائحها على إنجاز هذا العمل؛ بحيث يكون نواة تبنى عليها خطط مستقبلية للمؤسسة، وهنا وجب التنويه إلى بعض الصعوبات التي واجهت اللجنة عند انشغالها في إعداد هذه الخطة، والتي من أوضحها افتقاد مؤسسة الكلية لخطة سابقة يمكن القياس عليها عند وضع هذه الخطة،

فكانت العملية أشبه ما تكون بالبناء من العدم، الأمر الذي يعد في ذاته مسوغاً لأي قصور يعترى هذا العمل.

الدكتور عبدالباسط عثمان مادي

أعضاء لجنة إعداد الخطة :

د: عبدالباسط عثمان علي رئيساً

د: عادل محمد يوسف عضواً

د: سالم أهويدي عضواً

أ. مريم حسن بن دله عضواً

أ. عمر إمحمد هيبية موظف

إبراهيم عبدالنور خليل طالب

أهداف الخطة وغاياتها

1. تقييم واقع المؤسسة.
2. تشخيص مواطن القصور في عمل المؤسسة.
3. تطوير البرامج التعليمية بالمؤسسة.
4. تطوير البنية التحتية بالمؤسسة.
5. تحديث المناهج التعليمية بالمؤسسة.
6. تحديث معايير البحث العلمي.

(منهجية الخطة و آلية جمع البيانات)

لتعذر وجود خطة سابقة تسترشد بها اللجنة عند وضع تصورها للخطة الاستراتيجية لكلية الآداب، لم يكن أمام اللجنة بد من اتباع نهج العصف الذهني والذي تم عبر مجموعة من الجلسات الدورية بين أعضاء اللجنة، وهنا لزمنا الإشارة إلى اعتماد اللجنة على تقرير الدراسة الذاتية لكلية للسنة الدراسية 2015م.

نبذة تاريخية عن كلية الآداب

أنشئت كلية الآداب سبها (التربية سابقاً) في العام الجامعي 1976 . 1977م وكانت تتبع جامعة طرابلس (الفتاح سابقاً) آنذاك بثلاثة أقسام هي: (قسم اللغة العربية والدراسات الإسلامية) (قسم اللغة الإنجليزية) (قسم الفلسفة والاجتماع). وفي العام الجامعي 77 . 1987 أفتتح بها مجموعة من الأقسام العلمية: (قسم الكيمياء . قسم الفيزياء . قسم التاريخ الطبيعي . قسم الرياضيات). وبذلك تكون قد جمعت في بداياتها بين العلوم الإنسانية والتطبيقية، ثم تخصصت منذ العام الجامعي 84 . 1985م بالعلوم الإنسانية، لتصبح كلية الآداب والتربية. ومنذ العام الجامعي 96 . 1997م تحولت كلية التربية إلى كلية الآداب، ضمن كليات جامعة سبها التي أنشئت في منتصف العام 1983م بالقرار رقم (187) لسنة 1983م.

وتشتمل الكلية على الأقسام التالية:

قسم اللغة العربية وعلوم القرآن . قسم الفلسفة . قسم علم الاجتماع . قسم التاريخ .
قسم الجغرافيا . قسم اللغة الإنجليزية . قسم اللغات والدراسات الأفريقية . قسم اللغة الفرنسية .
قسم الإعلام . قسم التربية وعلم النفس . قسم التخطيط والإدارة التربوية.

الدراسة بالكلية:-

مدة الدراسة بالكلية ثمانية فصول دراسية

الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية

تمنح كلية الآداب الدرجات العلمية التالية:-

1. درجة الليسانس في العلوم الإنسانية.
2. درجة الماجستير في العلوم الإنسانية.
3. درجة الدكتوراه في العلوم الإنسانية.

رؤية الكلية:

السعي إلى الريادة في العلوم الإنسانية بفروعها المختلفة وفي محيطها المحلي والإقليمي

والدولي.

رسالة الكلية:

1. الارتقاء بالمجتمع ونشر المعرفة بين أفرادهِ.

2. الشراكة الفاعلة والتعاون مع مؤسسات المجتمع.

3. ضمان التميز في البحث العلمي وتوظيفه في خدمة المجتمع.

أهداف الكلية:

1. تطوير البحث العلمي في مجال العلوم الإنسانية، بما يُسهم في تنمية وخدمة المجتمع.

2. إعداد الباحثين المتخصصين في فروع العلوم الإنسانية، بما يُلبي طموحات المجتمع في إعداد

جيل واعٍ يتسلح بالمعرفة.

3. إحياء التراث الإسلامي والإنساني والمحافظة عليهما.

4. تنمية روح البحث العلمي في نفوس الطلاب، وغرس حب المعرفة والسعي إلى الحصول عليها.

5. تطبيق المعايير الحديثة في الأداء لقياس المستوى العلمي والمهارات لدى الطلاب.

أولاً : القيادة والحوكمة "مجلس الكلية" :

يتكون مجلس الكلية من عميد الكلية، وكيل الشؤون العلمية ومسجل الكلية، بالإضافة

إلى رؤساء الأقسام العلمية، إلى جانب كلاً من: مدير مكتب الدراسات العليا بالكلية، ومدير

مكتب شؤون الموظفين، ومدير مكتب الجودة بالكلية ومدير مكتب الدراسة والامتحانات

ومدير مكتب التسجيل بالكلية ومدير مكتب البحوث والإستشارات ومدير مكتب العلاقات الثقافية .

نقاط القوة

1. التراكمية، لم يسبق أن شهد مجلس الكلية فراغاً على المستوى الوظيفي.
2. غياب الصراع على رئاسة المجلس، مما يوحي بالانسيايية على مستوى التداول في رئاسة المجلس.
3. اتساع عضوية المجلس طردياً مع زيادة الأقسام العلمية بالكلية.
4. غلبة روح الديمقراطية على المجلس.
5. يمتلك مجلس الكلية رسالة وأهدافاً واضحةً تتوافق مع رسالة وأهداف مؤسسة الجامعة.
6. يمتلك مجلس الكلية هيكلاً تنظيمياً وإن لم يكن مُعلنًا.

نقاط الضعف

1. افتقاد المجلس لخطة دراسية واضحة تغطي العام الدراسي بأكمله.
2. افتقاد المجلس لخطة ثقافية وعلمية موسمية.

3. عدم قدرة المجلس على تطبيق الكثير من اللوائح والقوانين المتعلقة مثلاً بالموظفين وأعضاء هيئة التدريس والطلاب، خاصة ما يتعلق منها بلوائح الدراسة والامتحانات.

4. عجز المجلس عن رسم خطة واضحة لتقييم ومراجعة المفردات المنهجية للمتطلبات الدراسية بالكلية.

5. افتقاد المجلس إلى هيئة استشارية تمكنه من وضع خطط قصيرة وبعيدة المدى.

6. الافتقاد إلى المعايير الموضوعية والواضحة عند اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية.

التوصيات

1. اعتماد معايير موضوعية لعضوية مجلس الكلية.

2. تشكيل مجلس استشاري يكون في خدمة مجلس الكلية، على أن تعقد اجتماعاته على مرتين في السنة، في بداية العام وعند منتصفه، لإعداد الخطط القصيرة والبعيدة المدى ومراقبة تطبيقها، وينخرط في عضوية هذا المجلس مجموعة من الأساتذة المبرزين، على أن لا تتجاوز عضويته ثلاثة أعضاء يضاف إليهم رئيساً للمجلس.

3. على مجلس الكلية إعداد خطة دراسية متكاملة عن العام الدراسي بفصليه، يتم اعتمادها مع نهاية فصل الربيع من كل سنة، بحيث تكون جاهزة للتطبيق مع بداية العام الدراسي الجديد، على أن تتضمن؛ تاريخ بداية ونهاية كل فصل، تاريخ امتحانات نهاية كل فصل.

4. على مجلس الكلية اعتماد خطة ثقافية مع بداية كل عام دراسي شبيهة بخطة بداية العام الدراسي، ومحددة بتواريخ خاصة بها، على أن يفرد لها يوم في الأسبوع، يُشرف على وضعها المجلس الاستشاري بالكلية، وفي هذا السياق على مجلس الكلية ضرورة إلزام كل قسم بالانخراط في الموسم الثقافي بترشيح أستاذ من كل قسم لإلقاء محاضرة عامة، مما من شأنه تحريك عجلة النشاط الثقافي في الكلية.

5. العمل على وضع آلية ثابتة للتداول على عضوية مجلس الكلية؛ بحيث تتكون كل دورة من سنتين فقط، وذلك لتحاشي الجمود في أداء المجلس.

6. على مجلس الكلية إظهار بعض الصرامة فيما يتعلق باللوائح والقوانين، خاصة ما يتعلق منها بالدراسة والامتحانات، وعدم تقيد الموظفين وأعضاء هيئة التدريس بأداء واجباتهم على الوجه الأكمل.

7. على مجلس الكلية اعتماد طريقة بعينها لتكريم الأساتذة عند نهاية خدمتهم، وذلك من باب العرفان بالجميل، على أن يعقد مثل هذا التكريم مرة كل سنتين، أو بحسب الحاجة إليه.

8. على مجلس الكلية العمل على فتح قنوات تواصل خاصة به مع الكليات المناظرة له خارج الوطن، كعقد اتفاقيات علمية تتضمن تبادل الخبرات بينهما، خاصة ما يتعلق منها بالإجازات العلمية.

9. العمل على إعادة هيكلة بعض الأقسام العلمية بما يتماشى مع المكتسبات المعرفية التي تحققت في بعض الحقول المعرفية، كقسم اللغة العربية، وقسم التاريخ، مع العمل على إعادة رسم مسار بعض الأقسام العلمية، كقسم التفسير مثلاً (الفلسفة)؛ والتي لم تعد تشهد إقبالاً من قبل الطلاب، لأسباب ثقافية وأخرى تتعلق بسوق العمل، بحيث يصبح القسم خدمياً يؤدي خدمات معرفية وتدرسية على مستوى الكلية والجامعة، فعلى سبيل المثال، يُمكن إقرار بعض المقررات الإجبارية والاختيارية ذات الطابع الفلسفي في بعض الأقسام وعلى مستوى الجامعة، من ذلك مثلاً: مدخل إلى الفلسفة، المنطق الصوري، المنطق الرياضي (كلية الآداب)، فلسفة السياسة (كلية الاقتصاد والسياسة)، فلسفة الاقتصاد (كلية الاقتصاد والسياسة)، فلسفة العلوم (كلية العلوم والآداب)، فلسفة الأخلاق (كلية القانون والكليات الطبية).

10. العمل على استحداث بعض الأقسام العلمية، خاصة تلك المتعلقة باللغات الأجنبية، وهنا يمكن للكلية عن طريق مكتب العلاقات الثقافية أن تتواصل مع بعض الملحقيات الثقافية بالسفارات الأجنبية لدعم مثل هذا التصور بالمنهج وبالأساتذة الزائرين، مثل اللغة الألمانية والإيطالية والروسية والصينية.

11. على مجلس الكلية العمل على تعميم ثقافة معايير الجودة.

ثانياً: الإدارة والموظفين

تمتلك كلية الآداب بجامعة سبها عدداً وافراً من الموظفين، يتوزعون على كل الإدارات

العاملة بها، ويمكن تصنيفهم وفق الجدول التالي:.

الإجمالي	عدد الإناث	عدد الذكور	
75	26	49	مبنى كلية الآداب
8	3	5	مبنى قسم اللغات والدراسات الأفريقية
83	29	54	الإجمالي

نقاط القوة :

1. امتلاك الكلية لعدد كبير من الموظفين وفي مختلف الإدارات.
2. التوافق شبه التام بين فئة الموظفين وباقي مكونات الكلية، خاصة ما يتعلق بشريحة أعضاء هيئة التدريس، حيث تشهد الكلية إنساجماً تاماً على المستويين الاجتماعي والإنساني.
3. غلبة الروح الديمقراطية والمرونة على الجو العام للإدارة بالكلية.
4. يوجد بالكلية أرشيف يتسم بالتراكمية، ويدار من قبل موظفين أكفاء ولهم خبرة في التنظيم الإداري.

نقاط الضعف:

1. ضعف الالتزام عند أداء الوظيفة.

2. الضعف على المستوى التقني.

3. تدني المستوى اللغوي.

4. الافتقاد إلى المعايير الواضحة عند تعيين الموظفين ورؤساء الإدارات بالكلية.

5. وجود فاقد واضح في الموظفين يتضح من خلال تغييبهم عن أداء الوظيفة.

التوصيات :

1. العمل على إعادة تأهيل الكادر الوظيفي على المستوى التقني، عبر دورات يشرف عليها

مركز الحاسوب بالجامعة.

2. العمل على تأهيل بعض الموظفين الصغار في السن على المستوى اللغوي، ويتم ذلك بدورات

خاصة بهم يشرف عليها قسم اللغة العربية.

3. الحرص عند التعاقد مع موظفين جدد وأن يؤخذ بعين الاعتبار كفاءاتهم اللغوية، وتمكنهم من

مهارت الحاسوب، وهذا يعد شرطاً ضرورياً للتعاقد معهم.

4. إعادة بعض المهام الإدارية ليشغلها موظفون: كمكتب الدراسة والامتحانات، ومسجل

الكلية.

5. تفعيل دور مكتب الجودة في إعداد تقارير سنوية عن حال ووضعية الكادر الوظيفي بالكلية، بحيث تكون هذه التقارير شاملة لأداء الموظف حتى وأن تطلب الأمر حصر إنتاج الموظف كعدد الرسائل والمحاضر التي أنجزها، لمقارنتها بغيره من الموظفين.
6. تشجيع الموظفين بالكلية كاختيار "موظف العام"، وتشجيعه بتوصية مجلس الجامعة بمنحه مكافئة على عمله.

ثالثاً: أعضاء هيئة التدريس.

ينخرط في التدريس بكلية الآداب عدد من أعضاء هيئة التدريس، وبتخصصات مختلفة، وعلى درجات علمية وتخصصات دقيقة عدة، يمكن توضيحها من خلال الجدول التالي:.

قائمة بعدد أعضاء هيئة التدريس القارين

ذكور	إناث	دكتوراة	ماجستير	مساعد محاضر	محاضر	أستاذ مساعد	أستاذ مشارك	أستاذ	الإجمالي
93	85	77	102	95	50	16	10	6	

قائمة بأعضاء هيئة التدريس الموفدين والمنتدبين والمنقطعين

المنقطعين	المنتدبين	الموفدين
2	10	45

نقاط القوة :

1. يتوفر بالكلية عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس الوطنيين القارين.
2. تتكون هيئة التدريس من خريجين من جامعات مختلفة أفريقية وأوروبية وأمريكية وأسيوية، الأمر الذي أكسب الكلية تنوعاً في الخبرات والتكوين مما شأنه أن يخدم العملية التعليمية.
3. يتوفر بالكلية جيلان من أعضاء هيئة التدريس، والثالث في طور التكون، الأمر الذي يمنح الكلية شكلاً من أشكال التراكم.
4. غلبة عنصر الشباب على هيئة التدريس.
5. غلبة روح التسامح والوثام بين أعضاء هيئة التدريس، وهو ما منح الكلية نوعاً من التوافق الاجتماعي.

نقاط الضعف :

1. غياب الالتزام وعدم التقيد بجدول المحاضرات.

2. عدم الاعتماد على الوسائل التعليمية الحديثة عند تدريس المادة العلمية.
3. غياب الروح النقدية عن أجواء المحاضرات، مما انعكس على العملية التفاعلية بين طرفي العملية التعليمية.
4. الجمود الفكري والتقني سمة غالبية على فكر وعقل أعضاء هيئة التدريس.
5. ضعف الانتاجية الفكرية لأعضاء هيئة التدريس، وعدم القدرة على نشر نتاجهم الفكري خارج إطار الجامعة، وفي أحسن الأحوال النشر في دوريات تنتمي للجامعات الليبية.
6. انعدام المشاركة الثقافية والعلمية بالكلية.
7. السلبية وعدم الاستعداد لتحمل المسؤولية.
8. غياب الروح الجماعية بين أعضاء هيئة التدريس، وانعدام التضامن في الحالات الاستثنائية.
9. انعدام الدور الاجتماعي لعضو هيئة التدريس الذي يتجلى في غياب المساهمة في المناشط الثقافية التي يريها المجتمع المحلي.
10. الافتقار إلى أعضاء هيئة التدريس غير الوطنيين، مما أحال هيئة التدريس إلى مجموعة جامدة، فحالتها أقرب ما يكون إلى زواج الأقارب.
11. انعدام آلية لتقييم ومتابعة عضو هيئة التدريس بالكلية.
12. الافتقار إلى قنوات التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب (صناديق البريد)

13. الافتقاد إلى مكان خاص بأعضاء هيئة التدريس (نادٍ، أو قاعة خاصة بهم) مما يدفعهم إلى اتخاذ مكاتب الموظفين مكاناً للاستراحة واللقاء مع زملائهم.

14. ضعف دور النقابة بالكلية والجامعة، مما أسهم في تكريس الطابع السلبي لدى أعضاء هيئة التدريس.

التوصيات :

1. على مجلس الكلية العمل على إعادة رسم معايير قبول أعضاء هيئة التدريس بالكلية، بحيث يخضع المتقدم لاختبار في اللغة العربية إلى جانب لغة أجنبية ثانية، قبل أن يخضع لاختبار للتأكد من الجانب العلمي والأكاديمي (الاختصاص).

2. العمل على سن قرار داخل الكلية والجامعة يحول دون تسرب أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات الأخرى، فهذا من شأنه إفراغ الكلية من كادرها الأكاديمي، مما يؤثر سلباً عليها وعلى المجتمع المحيط بها.

3. إلزام عضو هيئة التدريس بإرفاق نموذج مع جدول الساعات الدراسية يعد لهذا الغرض يتضمن نشاطه الثقافي داخل الكلية وخارجها، كشرط لقبول مباشرة العمل.

4. إعداد دورات تقنية لأعضاء هيئة التدريس تمكنهم من اكتساب مهارات التواصل الحديثة.

5. على مجلس الكلية وضع آلية واضحة لمراقبة أداء أعضاء هيئة التدريس خاصة ما يتعلق منها بالمحاضرات الدراسية، ويتم ذلك باعتماد نموذج خاصٍ بالجودة يأخذ بعين الاعتبار تقييم الطلاب

والإدارة لأداء عضو هيئة التدريس، كما يحرص أن يشتمل هذا النموذج على وصف دقيق لكل الأعمال التي قام بها عضو هيئة التدريس على مدى الفترة المستهدفة بالاستبيان.

6. تخصيص قاعة خاصة بأعضاء هيئة التدريس تتوفر فيها تقنيات التواصل الحديثة، إلى جانب وجود مقهى خاص بهم.

7. إلزام عضو هيئة التدريس سنوياً بتقديم تقريرٍ عن نشاطه البحثي بحيث يكون شرطاً ضرورياً عند إعادة التعاقد معه.

8. الحد من اعتلاء أعضاء هيئة التدريس لبعض المناصب الإدارية، مثال لذلك مسجل الكلية، ومدير مكتب الدراسة والامتحانات.

9. الحد من فترات التفرغ الإداري لأعضاء هيئة التدريس بحيث لا تتجاوز مدة واحدة، على أن يكون من حقه التفرغ بعد الانخراط في التدريس لمدة سنتين على الأقل.

10. إعداد دورات داخلية تشرف عليها بعض الأقسام العلمية لتمكين أعضاء هيئة التدريس من اكتساب بعض المهارات والطرائق والوسائل التعليمية الحديثة، على أن تعقد في بداية كل عام دراسي في صورة ورش عمل.

11. العمل على تفعيل نقابة أعضاء هيئة التدريس، ويتم ذلك بإعادة هيكلتها من جديد وبشكل دوري، مما يسمح بإعادة تجديد الدماء فيها.

مثال للنموذج الذي يعتمد لعضو هيئة التدريس

اولاً - تقييم الإداء التدريسي (.....)

الدرجة	عناصر التقييم	م
	كفاءة التدريس حسب رأى رئيس القسم	1
	كفاءة التدريس حسب رأى الطلبة (من نتائج تحليل استبيانات تقييم المقررات الدراسية)	2
	الالتزام بمواعيد المحاضرات والساعات المكتتية (وكيل الكلية للشؤون الأكاديمية)	3
	الالتزام بتوصيف المقررات الدراسية التي يقدمها (تقرير المقررات)	4
	إعداد المقرر في المواعيد المحددة (مكتب الجودة بالكلية)	5
	الالتزام بمعايير الجودة في وضع الاختبارات	6
	استخدام طرق ووسائل تعليمية وتقنية حديثة خلال العملية التعليمية	7
	متوسط العبء التدريسي	8
	المساهمة في تطوير المقررات التي يقوم بتدريسها	9
	المساهمة في تطوير وتدريس برامج ومقررات الدراسات العليا	10
	الإشراف على الرسائل العلمية	11
	المجموع	

ثانياً- التطوير الذاتي (.....)

الدرجة	عناصر التقويم	م
	حضور الندوات والمؤتمرات	1
	حضور ورش العمل واللقاءات المتعلقة بالجودة والاعتماد الأكاديمي	2
	حضور الأنشطة الثقافية والاجتماعية التي تعقد بالكلية	3

ثالثاً - الصفات الشخصية والعلاقات (.....)

الدرجة	عناصر التقويم	م
	إدارة الأزمات وحسن التصرف	1
	إمكانية تحمل المسؤولية في العمل	2
	التعاون والتعامل مع الرؤساء والزملاء وغيرهم من منتسبي المؤسسة	3
	التعامل مع الطلاب	4
	حسن المظهر والسلوك العام	5
	المجموع	

رابعاً-تقويم خدمة الجامعة: (.....)

الدرجة	عناصر التقويم	م
--------	---------------	---

	المشاركة في الأعمال الإدارية	1
	المشاركة في لجان القسم والكلية	2
	المشاركة في لجان الجامعة	3
	المساهمة في الأنشطة التدريبية والثقافية للجامعة	4
	المجموع	

رابعاً: الطلاب

إن شريحة الطلاب إلى جانب شريحة أعضاء هيئة التدريس أضف إليهما المقررات

التعليمية، تعد مجتمعة عماد العملية التعليمية التي لا يُمكنها القيام في حال غياب أحد أضلاع

هذا المثلث، عليه، يكتسب الطلاب في حرم الكلية قيمة مضافة عما سواهم من طلاب في أماكن أخرى، فهم يقومون بدور اجتماعي إلى جانب دورهم التعليمي، غير أن واقع فئة الطلاب بكلية الآداب شأنه شأن باقي الشرائح يعاني من بعض القصور وإن أقررنا بامتلاكه لعدد من المزايا.

توزيع الطلاب على الأقسام العلمية بالكلية

ر.م	الأقسام العلمية	ذكور	إناث	الإجمالي
1.	التاريخ	4 طلاب	36 طالبة	40 طالباً
2.	اللغة العربية وعلوم القرآن	25 طالباً	295 طالبة	320 طالباً
3.	الفلسفة	3 طلاب	52 طالبة	55 طالباً
4.	التخطيط التربوي	116 طالباً	196 طالبة	312 طالباً
5.	اللغات الأفريقية	22 طالباً	39 طالبة	61 طالباً
6.	علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية	10 طلاب	189 طالبة	189 طالباً
7.	اللغة الإنجليزية	42 طالباً	245 طالبة	287 طالباً

41 طالباً	41 طالبةً	17 طالباً	الجغرافيا	8.
207 طالباً	106 طالبةً	101 طالباً	الإعلام	9.
102 طالباً	79 طالبةً	23 طالباً	اللغة الفرنسية	10.
160 طالباً	152 طالبةً	8 طلاب	علم النفس	11.

نقاط القوة :

1. غلبة روح الاحترام المتبادل عموماً بين الطلاب واساتذتهم بالكلية.
2. الالتزام شبه التام بحضور المحاضرات متى تم الالتزام من باقي مكونات العملية التعليمية.
- 3 الرغبة في تلقي المعرفة والحرص عليها.
4. المستوى النسبي الجيد للطلاب بالمقارنة مع المناطق المحيطة.
5. حضور الروح الجماعية بين الطلاب وخاصة عند الأزمات.

نقاط الضعف :

1. تدني الاقبال على الكلية من قبل طلاب الثانوية العامة.
2. ضعف المستوى اللغوي عند الطلاب.
- 3 غياب اللباقة عند جلّ الطلاب.
4. هيمنة جنس الإناث على شريحة الطلاب.

5. انتشار الثقافة الأخلاقية بين شريحة الطلاب.

6. عدم تقييد الطلاب بالضوابط العامة كالتدخين في الأماكن العامة، والوقوف في الأماكن غير

المخصصة لذلك، عدم الإحساس بالمسؤولية كارتفاع الصوت عند انخراط زملائهم في المحاضرات.

7. ضعف المخرجات والذي ينعكس بدوره على أداء وظائفهم في قطاع التعليم مثلاً.

8- عدم إقبال الطلبة على دراسة العلوم الاجتماعية والإنسانية (الفلسفة - التاريخ)

9- ضعف خدمات الدعم التعليمي المقدمة للطلبة بالمجمل.

التوصيات :

1. اعتماد معيار لغوي موضوعي عند قبول الطلاب بالكلية.

2. التقليل قدر الإمكان من الاعتماد على ثقافة المختارات المصورة من الكتب (الشيتات) في

العملية التعليمية، لدواع اقتصادية وتعليمية.

3. خلق فضاءات خاصة بالطلاب، كوجود منتدى بالكلية، ومسابقات فكرية، واختيار طالب

العام بالكلية.

4. تشجيع الطلاب على الانخراط في البرامج الثقافية التي تعدها كل من الكلية أو الجامعة.

5. تفعيل ودعم الشؤون الطلابية بالكلية، بحيث يكون بمقدورها أن تقوم بدور ثقافي داخل حرم

الكلية.

خامساً: الدراسات العليا

وجود برنامج للدراسات العليا يُعدُّ مؤشراً موثقاً على تطور وجودة المؤسسة، مع شريطة أن يتوافق البرنامج مع المعايير الأكاديمية المتعارف عليها في الحقل الأكاديمي، وفي هذا السياق يمكن الإشارة إلى السمة التراكمية لبرنامج الدراسات العليا بكلية الآداب، فهو على مشارف العقد الرابع، فقد تم افتتاحه في العام الدراسي 1990 - 1991م، عبر قسم اللغة العربية ثم توالى ولوج باقي الأقسام العلمية في هذا البرنامج، وهنا يُمكن الإشارة إلى الأقسام المنخرطة في هذا البرنامج:

. قسم اللغة العربية وعلوم القرآن

. قسم التاريخ

. قسم التفسير

. قسم علم الاجتماع

. قسم التربية وعلم النفس

. قسم اللغة الإنجليزية

. قسم الجغرافيا

الرؤية:

تنطلق رؤية الكلية لبرنامج الدراسات العليا من مبدأ ينصّ على أنها مكون أساسي لرسالتها الأكاديمية، بحيث لا يُمكن تصور ممارستها الأكاديمية بمعزلٍ عنها، لهذا فهي تنطلق من شعار (دراسات عليا متميزة ورائدة في برامجها ومُخرجاتها)

الأهداف :

1. إعداد خطط وبرامج للدراسات العليا تفي بمتطلبات الجودة وتواكب المُستجدات العالمية في البحث العلمي حتى يتسنى لها مواكبة مُتطلبات المُجتمع.
2. إعداد كوادر علمية ذات مؤهلات تخصصية عالية وقادرة على خدمة المُجتمع.
3. تنمية قدرات ومهارات ومعارف طلبة الدراسات العليا في مجال البحث العلمي.
4. تطوير البحث العلمي بما يخدم تنمية المُجتمع ويُسهم في تقدمه.
5. مُراعاة قدر من المعارف والتقاليد المتعلقة بالبحث العلمي الجاد.
6. توثيق التعاون والتواصل مع المحيط الاجتماعي والمؤسسات العلمية والبحثية.

عدد المعيدين بالكلية :

عدد المعيدين	القسم العلمي
14	قسم اللغة العربية
8	قسم التاريخ
3	قسم التفسير

4	قسم علم الاجتماع
4	قسم علم النفس
4	قسم اللغة الانجليزية
37	المجموع

نقاط القوة :

1. تراكمية البرنامج فهو على مشارف العقد الرابع.
2. مساهمته الواضحة في تزويد الكلية باحتياجاتها من أعضاء هيئة التدريس.
3. الرفع من القيمة الأكاديمية والعلمية لمؤسسة الكلية والجامعة.
4. توطيد الربط بين الكلية ومحيطها الاجتماعي.

نقاط الضعف

1. غلبة روح الرتابة على البرنامج.
2. عدم خضوع البرنامج إلى تقييم خارجي.
3. الافتقار إلى معيار لغوي وموضوعي عند قبول الطلبة في البرنامج.
4. افتقار البرنامج إلى رؤية مغايرة بسبب غياب الأستاذ الزائر.
5. افتقار البرنامج إلى المناشط الأكاديمية التنشيطية.

التوصيات :

1. ضرورة خضوع البرنامج لتقييم أكاديمي خارجي.
2. لابد من إعادة هيكلة البرنامج ليتوافق مع التطورات المعرفية التي تشهدها العلوم الإنسانية.
3. ضرورة الانفتاح على ثقافة الأستاذ الزائر مما من شأنه أن يضفي على البرنامج روح التجديد.
4. ضرورة خضوع الطلاب والمتقدمين لوظيفة معيد لامتحان اللغة قبل الانخراط في البرنامج،
باعتقاد حد أدنى للغة الواجب توفرها في الطالب.
5. عقد ورشة عمل فصلية تطرح فيها قضايا معرفية عامة تشكل القاسم المشترك للأقسام العلمية، يُشارك فيها عدد من الأساتذة ومن مختلف التخصصات العلمية المنخرطة في البرنامج.
6. العمل على نشر الرسائل العلمية المتميزة.

مُقترح لورش العمل

المشاركون	عنوان الورشة	الفصل الدراسي
	التفكير الناقد	الخريف
	نقد الزعم المعرفي في العلوم الإنسانية	الربيع

ملاحظة مهمة :

أخذاً بعين الاعتبار للظروف الأمنية والاقتصادية يمكن في المرحلة الأولى الاكتفاء بالاساتذة القارين على أن يفتح البرنامج في مراحله المتقدمة على الأساتذة الزائرين لتغطية بعض محاور الورش. أضف إلى ذلك إمكانية الاستعانة ببعض المؤسسات والشركات الوطنية والأجنبية لتتخبط في تغطية نفقات وتكاليف هذا البرنامج.

سادساً: المراكز البحثية والعلمية بالكلية:-

بما أن البحث العلمي هدف من أهداف مؤسسة الكلية، فهي لن تكتمل رسالتها بمعزل

عنه:-

نقاط القوة :

1. تمتلك مؤسسة الكلية مكتباً خاصاً بالبحث العلمي.
2. يتوفر لمؤسسة الكلية كادر بحثي بحاجة إلى الاستثمار.
3. تشرف مؤسسة الكلية على مجلة علمية محكمة قد تكون بؤرة الضوء الوحيدة فيما يتعلق بالبحث العلمي.

نقاط الضعف :

1. افتقاد مؤسسة الكلية ل خطة واضحة للبحث العلمي.
2. افتقاد الكلية لمركز بحثي خاص بها بالعلوم الإنسانية.
3. ضعف العلاقة بين البحوث العلمية في الكلية ومحيطها البيئي والاجتماعي.
4. الافتقاد إلى ثقافة التشجيع والتحفيز.
5. غلبة روح السلبية والرتابة فيما يتعلق بالبحث العلمي.
6. تفتقد مؤسسة الكلية لمؤتمر علمي خاص بها.

التوصيات:

1. تفعيل مكتب البحث العلمي بالكلية عبر رسم خطة واضحة له، تسهم في ربط المؤسسة بمحيطها الاجتماعي والبيئي.
2. على مجلس الكلية العمل على إنشاء أو استحداث مركز بحث خاص بالعلوم الإنسانية.
3. العمل على القيام بأبحاث تتعلق بالمجتمع مع الحرص على وضع نتائجها وتوصياتها أمام صانع القرار على المستوى المحلي والوطني.
4. العمل على ربط البحث العلمي بمؤسسة الكلية ببعض المؤسسات والشركات المحلية والأجنبية لأجل رعايتها.

مراجع الخطة الاستراتيجية :

اعتمدت اللجنة عند وضعها لهذه الخطة على عدد من البيانات والمؤشرات التي استقتها

من بعض المصادر وهي كالآتي :-

1. الدراسة الذاتية للكلية لسنة 2015م

2. محاضر اجتماعات مجلس الكلية

3. الأرشيف الإداري بالكلية.

