



نائب رئيس

مجلس الإدارة

أ.د/عبد الرحمن الباجوري

نائب رئيس الجامعة



رئيس مجلس الإدارة

أ.د/ عادل مبارك

رئيس الجامعة

قضايا استراتيجية

نشرة دورية تصدرها إدارة الدراسات الإستراتيجية - مركز الدراسات الإستراتيجية وإعداد القادة بجامعة المنوفية - العدد الأول - مارس ٢٠٢١

الإفتاحية



بقلم :

أ.د/عادل السيد مبارك

رئيس الجامعة

يسعدني أن أقدم لحضراتكم اليوم العدد الأول من النشرة الدورية التي تصدرها إدارة الدراسات الإستراتيجية التابعة لمركز الدراسات الإستراتيجية وإعداد القادة بجامعة المنوفية تحت عنوان "قضايا استراتيجية"؛ وهي باكورة أعداد دورية نرجو أن تستمر لتوثق نشاط هذه الإدارة الحيوية. ستجدون في هذا العدد تقريراً عن حصول الإدارة العامة للجامعة بإداراتها الرئيسية، وكذلك مركز جامعة المنوفية لضمان جودة التعليم على شهادة الأيزو ٩٠٠١ / ٢٠١٥ في مجال الجودة الإدارية وذلك لأول مرة في تاريخ الجامعة، وهو الإنجاز الذي نفتخر به جميعاً. تقرأون أيضاً تقريراً حول اعتماد مركز الدراسات الإستراتيجية للدورة الأولى والثانية للمدرب الرقمي المعتمد CDT حول تفعيل دور الجامعة الخدمي في تطوير أعمال المتدربين تكنولوجياً، وعن كيفية استخدام تكنولوجيا التدريب بهدف التعامل الأمثل مع آليات التحول الرقمي، كل ذلك في إطار التوجه الرقمي لخطة الدولة نحو التنمية الشاملة ٢٠٣٠؛ وهناك أيضاً تقريراً حول ختام الدورة التاسعة لبرنامج إعداد القاعدة والتي تهدف إلى صقل وتأهيل العاملين في القطاعات المختلفة. كما تشمل النشرة تنويراً عن تكريم المشاركين في دورة زيادة الأعمال والمشروعات الصغيرة ESB. ومما يميز هذا العدد ويجعله مثيراً، المقالات النوعية المتخصصة لباحثين من مختلف التخصصات يتناولون فيها قضايا محورية تتعلق بالقضايا الإستراتيجية المعاصرة مثل التحول الرقمي، والأهداف الأممية للتنمية المستدامة بالجامعات، واستراتيجية زيادة الأعمال وأداء الموارد البشرية، ومستقبل أنظمة القياس والتقييم بالتعليم الجامعي، وغيرها من الدراسات المحورية. كل الشكر والتقدير لكل القائمين على إدارة الدراسات الإستراتيجية، وعلى هذا الزخم الواعد من العمل الدؤوب والنشاط المتميز، وانتظر مزيد من الإنجازات الملموسة التي ستوثقها أعداد قادمة بإذن الله.

جامعة المنوفية ومركز الجامعة لضمان الجودة يحصلان على شهادة الأيزو 2015، ISO 9001

النجاح لأنه ليس نهاية الطريق بل بداية جديدة لتحقيق المزيد من الإنجازات وهو على ثقة كبيرة في فريق عمل الجامعة وعهده الدائم أنهم قادرون على تحدى جميع الصعاب وتأدية أى مهام يكلفوا بها، مؤكداً أن هدف الجامعة كان ولا يزال تطبيق نظم الجودة في العمل ليس فقط للحصول على الأيزو ولكن ليكون نمط العمل الدائم، وأهمية معرفة نقاط الضعف والعمل على تحسينها، وتطوير نقاط القوة لتحقيق

التطوير المنشود وتحقيق رؤية ورسالة الجامعة فى تحقيق أهداف التنمية المستدامة التى تشهدها الدولة المصرية على كافة المستويات، وحصول الجامعات على

شهادات الجودة هدف أساسى فى خطة الدولة لتنمية التعليم العالى لتكون جامعات رائدة تصل للعالمية.

وأشاد المهندس ممدوح فتحى كبير المراجعين بالشركة الروسية المانحة للشهادات بما شاهده بإدارات الجامعة وتطبيقها مواصفات الجودة والتزام الجميع بأساسيات العمل وتحسين الأداء معلنا قراره الذى تم بناء على ما قام بمراجعته بوحدات الجامعة بأحقية جامعة المنوفية ومركز ضمان الجودة بالحصول على شهادة الأيزو ٩٠٠١:٢٠١٥، موجهاً التهئة للجامعة.

أعلن الدكتور عادل مبارك رئيس جامعة المنوفية حصول الإدارة العامة للجامعة بإداراتها الرئيسية ومركز جامعة المنوفية لضمان جودة التعليم على شهادة "الأيزو" ٩٠٠١ / ٢٠١٥ في مجال الجودة الإدارية لأول مرة، وتم إعلان النتيجة خلال الجلسة الختامية التى أقيمت اليوم بالإدارة العامة للجامعة وقام بإعلانها المهندس ممدوح فتحى كبير المراجعين بالشركة الروسية المانحة للشهادات بحضور نائباً رئيس

الجامعة الدكتور نانسى أسعد للتعليم والطلاب والدكتور عبد الرحمن الباجورى لخدمة المجتمع وتنمية البيئة والمحاسب أكرم عبد السدايم أمين عام الجامعة ولقيف كبير من مديرى العموم والمديرين والعاملين بالجامعة.

توجه مبارك بخالص التهئة لجميع أبناء الجامعة لهذا الإنجاز الجديد الذى تحقق بفضل جهود فريق العمل الإدارى المخلص لجامعته بقيادة المحاسب أكرم عبد السدايم أمين عام الجامعة والذين عملوا بكل إصرار لتحقيق النجاح، وما أظهروه من جودة الأداء وروح الإنتماء والالتزام بتحسين الأداء المستمر.

وأكد مبارك أن طريق النجاح صعب ولكن الوصول إليه يستحق كل الجهود المبذولة لتحقيقه، ووجه بأهمية الحفاظ على هذا



التحول الرقمي



د/ إكرامي جمال
أستاذ المحاسبة والمراجعة المساعد
كلية التجارة - جامعة المنوفية

الاستجابة السريعة لاحتياجات العملاء، تخفيض ملحوظ في تكاليف أداء العمل، تحسين جوهري في جميع عناصر سلسلة القيمة. ولكن في نفس الوقت يصاحب هذا التطور مخاطر وتحديات جديدة مثل عدم المساواة في الدخول وأمن المعلومات، مما يتطلب مواجهتها في المستقبل من خلال التعاون المشترك بين جميع أصحاب المصلحة مع تسهيل الدور الجوهري الذي يمكن أن يؤديه الشباب والمواطنون كأطراف فاعلة ورئيسية في مجال "التحول الرقمي"، المراجعة والبحث المستمرين عن الحلول الجديدة والمبتكرة التي تناسب عملية التشغيل، فضلاً عن ضرورة تقييم الوضع الفني، التنظيمي، والثقافي للمؤسسة، والقراءة الجيدة لعلاقتها مع أصحاب المصالح (المستفيدين) حتى يتسنى الاختيار الأفضل لما يناسبها من النظم الرقمية التي تحقق لها رؤيتها، رسالتها، وأهدافها.

تكلفة، وأعلى مستوى للجودة، ولكن سرعان ما تطورت الرقمنة بشكل سريع على مستوى قطاع الأعمال والمجتمع ككل، وخصوصاً بعد انعقاد القمة العالمية لمجتمع المعلومات بتونس في عام 2005، حيث تبعها زيادة عدد مستخدمي الإنترنت إلى أن تجاوز عددهم نصف سكان العالم لأول مرة في عام 2018، وأيضاً زيادة إمكانيات الشبكات والأجهزة الرقمية، فضلاً عن انتشار العديد من الخدمات والتقنيات التكنولوجية الجديدة. وعلى مستوى الدول العربية والإفريقية (ومنها مصر) فإن التحول الرقمي أصبح ينمو بسرعة فائقة، وأدركت الكثير من الشركات ومنها الشركات الصغيرة ومتوسطة الحجم أهمية الرقمنة في إتاحة وظائف، ونماذج أعمال جديدة، فرصاً جديدة للخدمات والمنصات والمنتجات الذكية، توسيع نطاق وصول المؤسسة للأسواق، وتنويع الإيرادات،

بينما ظهر الجيل الثاني في أواخر التسعينيات من القرن العشرين وأوائل القرن الحادي والعشرين، وتميز هذا الجيل بالتقدم الملحوظ في شبكة الويب العالمية World Wide Web "WWW"، ونظم المعلومات المتكاملة World Integrated Information Systems التي ساعدت بشكل ملحوظ في تطور العمل بالمؤسسات. ومن أكثر التقنيات الرقمية انتشاراً "البيانات الضخمة big data"، انترنت الأشياء، الجيل الخامس من الهواتف المحمولة G5، الطباعة والتصنيع ثلاثي الأبعاد، منصات الحوسبة السحابية، تكنولوجيا البيانات المفتوحة، الذكاء الاصطناعي والتعلم الآلي، أنظمة تجميع الراديو، والأقمار الصناعية، ونظم المعلومات الجغرافية وبيانات الاستشعار عن بعد، تكنولوجيا تبادل البيانات (تكنولوجيا تمكين العلوم للمواطنين، تقنيات وسائل التواصل الاجتماعي، تطبيقات الهاتف المحمول لتعزيز المشاركة العامة وتغيير السلوك، وأنظمة قراءة العدادات التلقائية)، تقنيات المراقبة الرقمية، تكنولوجيا الأمن الرقمي، تكنولوجيا سلسلة الكتل، والعملات الرقمية.

والجدير بالذكر أن القطاع العام قد سبق غيره من القطاعات في تبنى التقنيات الرقمية أملاً في أداء الخدمات باستخدام تقنيات تكنولوجية سريعة، وبأقل

تداول في الألفية الأخيرة بعض المصطلحات المعاصرة مثل "الرقمنة"، "التحول الرقمي"، وسيطر ما يسمى بالاقتصاد الرقمي على ما يقرب من ثلث حجم الاقتصاد العالمي، وأصبحت الثورة الرقمية من أهم الظواهر التي يوليها الاقتصاد العالمي اهتماماً واسعاً في السنوات الأخيرة، فالرقمنة Digi-talization ومتعددة تمتد إلى أنماط الإنتاج، العمالة، التجارة، وخطط التنمية المستدامة، وتتطلب إجراء تغييرات جذرية في السياسات المطبقة بأى مؤسسة. وأصبح التحول الرقمي Digital Transformation من أهم العوامل المؤثرة على مستوى الحياة اليومية للأفراد، نماذج الأعمال القائمة، إعادة الهيكلة التنظيمية، تنوع الخدمات والمنتجات، ودعم الإبداع والابتكار بالمؤسسات. ورغم الانتشار الواسع لفكرة الاقتصاد الرقمي إلا أن العالم اليوم لا يزال في المراحل الأولى للتحول الرقمي، فهو بمثابة الجيل الثالث في مجال التقدم التكنولوجي السائد عالمياً، حيث يعتبر بمثابة التكامل بين تقنيات الجيلين الأول والثاني في هذا المجال، وقد ظهر الجيل الأول في فترة الستينيات وفترة السبعينيات من القرن العشرين تحت مسمى "نظم المعلومات الحاسوبية أي نظم المعلومات باستخدام الحاسب"،



الجامعات والأهداف الأممية للتنمية المستدامة



د/ علاء فرج رضوان مدرس بقسم إدارة الأعمال عضو الشبكة القومية للتنمية المستدامة كلية التجارة جامعة المنوفية

البشرية المستدامة ، التي تُتمثل القاسم المُشترك لكافة أبعاد التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية ، وهذا يحتاج إلى إعادة النظر في عملية التكوين الجامعي سواء من خلال إستحداث برامج ومقررات دراسية جديدة أو دمج التنمية المستدامة بأبعادها في البرامج والمقررات الدراسية القائمة أو تطوير وإستحداث أنشطة طلابية تغرس في الشباب فكر الإستدامة ومبادئها وممارستها داخل الحرم الجامعي .

وعلى صعيد الأنشطة البحثية يُساهم قطاع الدراسات العليا والبحوث ، من خلال توجيه النشاط البحثي بالجامعات بشكل يُلبى احتياجات التنمية المستدامة بأبعادها لاسيما الأنشطة البحثية المتعلقة بالطاقة الجديدة والمتجددة والتربية والمياه والموارد الطبيعية والتغير المناخي والغذاء المستدام . وأخيراً على صعيد المشاركة المجتمعية والتلاحم المجتمعي ونشر ثقافة وفكر الإستدامة يأتي دور قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة في الجامعات في تنمية الوعي والثقافة المجتمعية الموجهة بفكر الإستدامة ، من خلال الندوات واللقاءات داخل الجامعة وخارجها، والتفاعل مع كافة اطراف المجتمع لاسيما رجال الأعمال والصناعة والجهاز الإداري للدولة بمؤسسات المختلفة ومؤسسات المجتمع المدني ، وأيضاً الأجهزة الشعبية والمؤسسات التشريعية والرقابية ، بالإضافة لتبني مفاهيم جديدة للتعليم البيئي والتعليم من أجل الإستدامة .

في السنوات الأخيرة أصبحت التنمية المستدامة حديث الدول والمجتمعات والمؤسسات بإختلاف أنواعها وأشكالها ، والتنمية المستدامة تعني الحرص على تلبية إحتياجات الأجيال الحالية دون الضرر بمصالح الأجيال القادمة في تلبية إحتياجاتها ، وتتضمن ثلاثة أبعاد أساسية : البُعد الإقتصادي ، البُعد الإجتماعي ، البُعد البيئي . وقد حددت الأمم المتحدة سبعة عشر هدفاً للتنمية المستدامة تغطي أبعادها ، على أن يتم تحقيقها بحلول عام 2030 ، لذلك أطلقت الحكومة المصرية ” إستراتيجية التنمية المستدامة : رؤية مصر 2030“ في فبراير عام 2016م ، لتكون الإطار العام المنظم لبرامج عملها خلال السنوات القادمة ، حتى تضمن توافق برامج عملها وجهودها على المدى الطويل مع الأهداف التنموية . وإدراكاً من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي إلى أن النهضة الحقيقية لن تكون إلا بالعلم والتعليم ، فقد تبنت الوزارة عدة محاور في خطتها الإستراتيجية ، منها : إتاحة التعليم العالي ، وجودة التعليم العالي ، والبرامج الحديثة ، والتنافسية الدولية ، واستخدام التكنولوجيا وتشجيع الإبتكار والبحث العلمي وتطوير أداء المستشفيات الجامعية في خدمة المجتمع .

وتعتبر الجامعات هي الأداة الأساسية للدول في تحقيق أهداف التنمية المستدامة من خلال إنتشارها وأدورها أو وظائفها المختلفة سواء المتعلقة بإعداد الكوادر البشرية ، والبحث العلمي ، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة . فعلى صعيد إعداد الكوادر البشرية يُساهم قطاع شئون التعليم والطلاب في التنمية

ختام الدورة التاسعة لبرنامج اعداد القادة

تغيرات العصر.. وقد تم إنجاز البرنامج التدريبي علي أكمل وجه بفضل مجموعة من أكفئ المديرين المعتمدين في هذا المجال وعلي رأسهم ..

– الأستاذ الدكتور /عبد الرحمن الباجوري نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة..

و أ.د/ رنا الهلباوي الأستاذ بكلية الطب.. وأ.د/ هيثم ميمون الأستاذ بكلية الصيدلة.. وأ.د/ فرحات عبد السيد الأستاذ بكلية الزراعة..

و أ.م.د/جمال حماد أستاذ مساعد بكلية الآداب

و د/ أحمد صابر المدرس بكلية الحاسبات والمعلومات..والمستشار / طارق منصور مستشار إستراتيجيات الحرب والأمن القومي..

– وقد تفضل مشكوراً الأستاذ الدكتور/ عبد الرحمن الباجوري بتوزيع شهادات إتمام الدورة التدريبيه للمتدربين في احتفالية أقامها مركز الدراسات الإستراتيجية تكريماً للحضور علي إتمام البرنامج التدريبي وامتناناً من المركز لطاقتهم والعمل بأجمعه من مشرفين ومُدرِّبين وطاقم إداري وخدمي علي إنجاز العمل بشكل مُشرف تحت وطأ الظروف الإستثنائية التي تمر بها البلاد وذلك عن طريق الألتزام الكامل والمشدد بالإجراءات الاحترازية لضمان سلامة الجميع وإستمرارية حركة العمل والإنجاز ..

في إطار فاعليات العمل بالدورات التدريبية بمركز الدراسات الإستراتيجية اختتمت الدورة التاسعة للجدول الزمني « لبرنامج إعداد القادة »

وذلك تحت رعاية الأستاذ الدكتور/ عادل مبارك رئيس الجامعة ورئيس مجلس إدارة المركز ..

والأستاذ الدكتور / عبد الرحمن الباجوري نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ..

والأستاذ الدكتور / أحمد عبد القوي أحمد المشرف العام علي مركز الدراسات الإستراتيجية ..

والدكتور / أحمد صابر صقر المشرف علي إدارة التدريب ..

والأستاذة/ هدي عبد السلام مدير عام المركز ..

والأستاذة/ ميرال الجاويش مدير إدارة التدريب ..

–وقد تضمن البرنامج مجموعه من الموضوعات المتنوعة التي تهدف إلي صقل وتأهيل العاملين بالقطاعات المختلفة وعلي رأسهم ذوات القدرات الفاتحة لبناء النموذج الأمثل للقائد المميز.. من خلال تغطية شاملة لموضوعات فنون القيادة والسلوكيات الفعالة للقائد الناجح وأنواع القادة وطرق قيادتهم..و مهارات التخطيط وإدارة الوقت وتطوير الذات ومهارات التمكين والتفاوض..وفن اتخاذ القرارات الصحيحة وتعلم فن إدارة الأزمات والتعامل مع





أ.د/ هيام مصطفى
أستاذ المناهج وطرق التدريس
كلية التربية النوعية - جامعة المنوفية

اعتمد مركز الدراسات الإستراتيجية وإعداد القادة بجامعة المنوفية الدورة التدريبية الثانية للمدرب الرقمي المعتمد CDT، وذلك تحت رعاية الدكتور عادل مبارك رئيس الجامعة وإشراف الدكتور عبد الرحمن الباجوري نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. هذا .. وقد قدمت الدورة العديد من المحاور حول كيفية استخدام تكنولوجيا التدريب وإعداد جيل قادر علي التعامل مع آليات التحول الرقمي وذلك في إطار الإستعداد لإستقبال الدفعات الأولى من نظام التعليم عن بعد (نظام التابلت)، بالإضافة إلى التعرف عن قرب من الإمكانات الخفية للمنصة الإلكترونية والبرامج الاحترافية للإعدادات الإلكترونية من خلال التطبيقات العملية وأساليب المحاكاة ودراسات الحالة وتأهيل المُتدرب للوصول إلى المعايير المعتمدة في التدريب الرقمي. قام على فاعليات التدريب الدكتورة نجوى نشأت حجازي مدير مركز التعليم الطبي وتنمية الموارد البشرية بكلية الطب والدكتورة رنا الهلباوي الأستاذ بكلية الطب والدكتور أحمد عبدالقوي الأستاذ بكلية الزراعة والمشرف العام على المركز والدكتور أحمد صابر كلية الحاسبات والمعلومات والمشرف على إدارة التدريب بالمركز. كما قام على تنفيذ فاعليات الإشراف هدي عبد السلام مدير عام المركز وميرال الجاويش مدير إدارة التدريب بالمركز.



شهد العالم خلال القرن الحادي والعشرون سلسلة من التغيرات والتطورات الجوهريّة التي لم يسبق لها مثيل في جميع مجالات الحياة ، وكان لهذه التغيرات اثراً طالت جميع القطاعات دون استثناء مما جعل البحث عن التميز والابداع ضرورة حتمية للبقاء وهذا حتم على القطاعات الإنتاجية والخدمية على حد سواء ضرورة التركيز والبحث عن جسور أمنة تصل من خلالها هذه القطاعات إلى بناء استراتيجيات جديدة للتميز من خلال السيطرة والاستثمار في رأس مالها الفكري بما يتناسب مع ضراوة المنافسة السائدة في ظل اقتصاد المعرفة الجديد لقد توجهت الأنظار نحو الموارد غير الملموسة متمثلة بالابداعات والتجديد لتحقيق الريادة في الاعمال ، وهذا لا يتأتى إلا باستثمار رأس المال الفكري والتركيز على أهم مكوناته وهو رأس المال البشري من خلال استخراج الطاقات الكامنة فيه وتعزيزها بشكل يحقق الأهداف المنشودة. كما يعتقد الخبراء هذه الأيام أن المؤسسات حتى تبقى آمنة من التغيرات البيئية والمنافسة ليس لديها خيار سوى رفع مستوى أداء الموارد البشرية فيها، التي تجعل المنظمة تسير في طريق الابداع والابتكار والنمو والاستمرارية، لتحقيق الأداء الافضل بم حيث أن الريادة تبحث عن الحاجات والرغبات للموارد البشرية فيها، وتعمل على اشباعها بطرق أفضل من خلال الحصول على أكثر جودة وأقل تكلفة من خلال الاهتمام

بالأفكار الابداعية للموارد البشرية ، فالمؤسسات تحفز وتدعم عاملها لتقديم أفكار ابداعية والعمل على تطبيقها ، ودعمهم لتحمل المخاطرة في سبيل مجازاة التغيير في الاسواق وفي الرغبات وأن نجاح المؤسسات يأتي من نوعية الموارد البشرية التي تملكها المؤسسة. ووفق تقرير التنمية البشرية الصادر عن برنامج الأمم المتحدة للتنمية " ينبغي أن يكون الرجال والنساء والأطفال محور الاهتمام بم فيتم نسج التنمية حول الناس وليس الناس حول التنمية وذلك للأجيال الحاضرة والقادمة ". وانطلاقاً مما سبق ذكره أصبح لزاماً على رواد الاعمال التفكير في إحداث التغيير المطلوب من أجل تحقيق نمو مستدام، وتأمين مستقل أكثر استدامة للأعمال بما يضمن الحفاظ على البيئة في مشاريعهم، وبشكل يسهم في تحقيق تبادل الأفكار والرؤى والتعرف على أفضل الممارسات في هذا المجال لدعم المؤسسات في سعيها لإجراء التغيرات اللازمة لتصبح اعمالهم مستدامة وتساهم في تحقيق اقتصاد مستدام في المستقبل ، ان ريادة الاعمال تعتبر اسلوباً أمثل للتنمية الاقتصادية المستدامة في وقتنا الراهن ، وبالتالي أصبح امتلاك وحياسة وسائل المعرفة ، بشكل موجه ومبرمج واستثمارها بكفاءة وفاعلية أمراً ملازماً للتطوير الاقتصادي في المرحلة التنموية الراهنة التي يشهدها العالم.

مستقبل تطوير أنظمة القياس والتقويم بالتعليم الجامعي الفرص – التحديات



أ.د/ رفيق سعيد إسماعيل البريري
أستاذ تكنولوجيا التعليم
كلية التربية جامعة المنوفية

زمن من خلال نظام اختبائي (Computer) Adaptive Test (CAT) يُفصل Tai-Adaptive Test لتقدير مستوى قدرات المتعلم الفعلية، ويتعدى مستوى مراعاة الفروق بين مستويات أداء الأفراد إلى مراعاة الفروق بين مستويات الأداء لدى الفرد الواحد والاعتماد على التقدير الكمي والنوعي لاستجابات المتعلم على كل مفردة من مفردات الاختبار (Conejo et al. 2004; Boyd 2003; Wainer et al. 2000; Cruces and Arriaga 2000) كذلك أكد كلا من (Magis and Raiche 2011) ان التوسع في توظيف الاختبارات التكيفية في أنظمة القياس والتقويم مثل اختبارات القبول بالجامعات وتحديد المستوى وقياس القدرات ومعدلات التحصيل في المقررات الدراسية ضرورة تفرضها فاعلية تلك النوعية من الاختبارات في تقليل طول زمن الاختبار ودقة قياس أداء المتعلمين، وكذا تقليل الضغوط عليهم اثناء الموقف الاختباري. وتمثل هذه المقالة دعوة للمهتمين والعاملين في مجال القياس والتقويم الى مناقشة مدى قدرات بيئات التعلم التكيفية وما بها من أدوات تقييم تتمثل في الاختبارات التكيفية لتحقيق متطلبات التعلم الأصيل، وكذلك رصد التحديات التي توجه دور بيئات التعلم التكيفية في تحقيق متطلبات التقويم الأصيل كتوجه دعمه العديد من التربويين وكذا تيار البحوث الحديثة في مجال تقويم أداء المتعلم ورصد اهم العوائد المتوقع تحقيق من خلال تيار البحوث المهتم ببناء أنظمة تقويم الأداء الفعلي للمتعلم بمؤسسات التعليم العالي .

والتطبيقات حيث بلغت أجمالي الاستثمارات في مشروعات تطوير بيئات تعلم تكيفية وفقا لتقرير هيئة سوق الاستثمار في مجال التعلم التكيفي الى 1.9 بليون دولار في مطلع عام 2020 ويتوقع ان يصل الى 5.3 بليون دولار بحلول عام 2025 م (Adaptive Learning Market).
ما تبرز أهمية تلك النوعية من البيئات فيما يرتبط بها من أنظمة وأدوات قياس وتقويم أداء المتعلم وتصديها لمشكلات تصميم وتطوير بنوك أسئلة أنظمة التقويم التقليدية وآليات سحب المفردات منها وفقا مستوى أداء المتعلم الفعلي، الامر الذي قد أدى إلى ظهور قدرًا مرتفع من قلق الاختبار أثر بالسلب على أداء المتعلم وتكوين اتجاهات سلبية نحو التوسع في الاختبارات الإلكترونية بشكل عام (Weiss p.1 2013).
وقد أكد عديد من الباحثين والخبراء في تطوير نظم القياس والتقويم الإلكترونية على ضرورة الاهتمام برفع كفاءة تلك النظم من خلال تبني نظريات حديثة في القياس النفسي وتوظيف تكنولوجيا جديدة في بناء الاختبارات بأنواعها المختلفة مثل تكنولوجيا الذكاء الاصطناعي، وما يرتبط بها من مستحدثات مثل بيئات الواقع الافتراضي والتعلم واسعة الانتشار وما بها من مستشعرات sensor لنقل الأداء الفعلي للمتعلم وفقا للظروف المحيطة في الواقع الفعلي، ووارزميات تعلم الآلة- Ma chine Learning في نمذجة دداء المتعلم -Student Model ling للكشف عن الأداء الفعلي له بأقل عدد من المفردات او مواقف الاختبارية، وأقصر مدى

(Wiggins 1998) الى انه على الرغم من ان التقويم الأصيل يحتاج الى وقت وجهد كبير في التصميم والتنفيذ والإنتاج والإدارة الا انه يسهم بشكل كبير في دمج المتعلم واكتسابه خبرات عملية عبر تفاعل مباشر مع العالم الحقيقي قائم على توظيف المستحدث التكنولوجي في فهم كل ما فيه من تعقيدات وفوضى (Messy).
كما ظهرت أهمية التقويم الأصيل في كونه أصبح ضرورة ملحة لمراعاة المهارة الإبداعية لدى المتعلم، والتغلب على جوانب القصور في الاختبارات التقليدية الروتينية كمرادف ضيق مفهوم التقويم والخروج من فكر الدرجات كمقياس للأداء والتي لا تعبر في كثير من الأحيان عن واقع أداء المتعلم (صلاح علام، 2007، ص3). كما تبرز أكثر التحديات الحالية في ظهور جائحة كورونا Covid-19 وما فرضته من تباعد اجتماعي بين الافراد وتعالى اصوات التشكيك في قدرة بيئات الفضاء السبراني على تحقيق تفاعل يحاكي ما يحدث من ديناميات في بيئة التعلم الحقيقية. هذا بالإضافة الى تحديات في منهجيات القياس والتقويم في حد ذاتها تتمثل في الحاجة الى ابتكار مصادر جديدة لمؤشرات الحكم على الأداء كميًا ونوعيًا في ضوء متطلبات التقويم الأصيل (the CITL resource on rubrics)).
وتفيد مراجعة التقارير الدولية المتخصصة في رصد التوسع في توظيف نظم التعليم والتعلم الالكترونية في الآونة الأخيرة الى ان بيئات التعلم التكيفية تمثل أكثر البيئات التعلم نموًا في مجال صناعة أنظمة التعليم والتعلم الالكترونية من حيث الخدمات،

يمثل تطوير استراتيجيات التقويم الإلكتروني أحد اهم مؤشرات الحكم على قوة أداء المؤسسة التعليمية وكذا مصدراً أساسياً للتعرف على مستوى سمعة تلك المؤسسة لدى المستفيدين Stakeholders. مما دعي غالبية مؤسسات التعليم الجامعي إلى اعتبار التوسع في توظيف المستحدث التكنولوجي بشكل عام في عمليات تقويم أداء الطلاب في قمة أولوياتها وعنصراً أساسياً في خطط التطوير المستقبلية. وعلى الرغم من ظهور تطبيقات وخدمات الإلكترونية توفر اشكال متعددة من أدوات التقويم البنائي والختامي الا انها مازلت تعتمد على تقييم مستوى تحصيل الطلاب لمعارف ومعلومات بمستويات متعددة دونما اعتبار الى تقويم أداء او رصد تحسن في سلوك فعلى لدى المتعلم. مما دعي العديد من التربويين الى أهمية ان يراعى المستحدث التكنولوجي في مجال القياس والتقويم متطلبات التقويم الأصيل (Authentic Assessment) الذي يمثل أحد التوجهات الحديثة في التربية والذي يسعى الى الانتقال من تقويم التعلم الى التقويم للتعلم؛ والاهتمام بتقويم أداء المتعلم عبر مواقف حياتية تستهدف جعل التعلم ذو معنى. كما يسعى التقويم الأصيل الى جعل المتعلم ينفس في أنشطة ومهام تدور حول مشكلات تتصل بحياته وتتطلب القدرة على التحليل والأداء العملي .
وقد فرض ذلك تحديات على مصمم ومطور أنظمة التعلم الالكترونية بصفة عامة والقياس والتقويم بصفة خاصة من حيث ضرورة توفير مواقف وانشطة تعلم تعزز مهارات التفكير وتدعم التعلم بالعمل والقدرة على حل المشكلات. وقد أشار Grant

جامعة المنوفية تعتمد أول دورة تدريبية للمدرب الرقمي المعتمد CDT



إلى المعايير المعتمدة في التدريب الرقمي.

كما وقد شارك في تفعيل أهداف البرنامج وإنجازه خبراء من المدربين المعتمدين بجامعة المنوفية في هذا المجال ومنهم الدكتورة رنا الهلباوي الأستاذ بكلية الطب والدكتورة نجوى نشأت مدير وحدة التعليم الطبي بكلية الطب والدكتور أحمد صابر كلية الحاسبات والمعلومات.

في سياق متصل.. فقد أختتم المركز فاعليات الدورة التاسعة لإعداد القادة التي تناولت عددًا من البرامج حول فنون القيادة والسلوكيات الفعالة للقائد الناجح وأنواع القيادة وطرق قيادتهم ومهارات التخطيط وإدارة الوقت وتطوير الذات ومهارات التمكين والتفاوض وفن إتخاذ القرارات الصحيحة وتعلم فن إدارة الأزمات والتعامل مع متغيرات العصر.

تمت الفاعليات تحت إشراف الدكتور أحمد عبد القوي المشرف العام علي مركز الدراسات الإستراتيجية والدكتور أحمد صابر صقر المشرف علي إدارة التدريب وهدى عبد السلام مدير عام المركز وميرال الجاويش مدير إدارة التدريب بالجامعة.

اعتمد مركز الدراسات الإستراتيجية وإعداد القادة بجامعة المنوفية أول دورة تدريبية للمدرب الرقمي المعتمد CDT وذلك تحت رعاية الدكتور عادل مبارك رئيس الجامعة وبحضور وإشراف الدكتور عبد الرحمن الباجوري نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

وتعد هذه الدورة هي الأولى من نوعها والتي يقدمها المركز تفعيلًا لدور الجامعة الخدمي في تطوير أعمال المدربين تكنولوجيا وتأهيل كوادر رقمية في إطار التوجه للتحويل الرقمي القائم بخطط الدولة نحو التنمية الشاملة ٢٠٢٠.

هذا .. وقد قدمت الدورة العديد من المحاور حول كيفية استخدام تكنولوجيا التدريب وإعداد جيل قادر علي التعامل مع آليات التحويل الرقمي وذلك إستعدادًا لإستقبال الدفعة الأولى من نظام التعليم عن بعد (نظام التابلت)، بالإضافة إلى التمكين من التعرف علي الإمكانيات الخفية للمنصة الإلكترونية والبرامج الاحترافية للإعدادات الإلكترونية عن طريق التطبيقات العملية وأساليب المحاكاة ودراسات الحالة وذلك للتأكد من تأهيل المُتدرب للوصول

الباجوري يكرم المشاركين في دورة ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة ESB

الباجوري بتكريم الدكتور وليد محمد ممثل الشركة و مدرب الدورة التدريبية والدكتور محمد ابو الحسن المشرف علي مركز الخدمة العامة بالجامعة.

باعتبارها نواة لدفع قاطرة التقدم الاقتصادي في مصر . هذا كما قدم الباجوري درع الجامعة للمهندس مازن صادق رئيس شركة اسكيلز بلس وقام

اسكيلز بلس الممثل الوحيد لشركة سيرتي بورت العالمية في مصر. أعرب الباجوري عن سعادته بنجاح الدورة مشيدا بالجهود المبذولة من قبل شركة اسكيلز بلس مؤكدا علي ضرورة استمرار هذه الدورات ليس فقط لأعضاء هيئة التدريس بل أيضا لطلاب وطالبات الجامعة بهدف تطوير مهاراتهم وتشجيع المشروعات الصغيرة

كرم الدكتور عبدالرحمن الباجوري نائب رئيس جامعة المنوفية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الذين اجتازوا اختبارات الدورة التدريبية لريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة ESB..

جاء هذا في إطار البروتوكول المبرم بين مركز الخدمة العامة بجامعة المنوفية وشركة



ماذا بعد الأزمة؟؟؟؟؟



د/ وفاء بسيوني شحاته
أستاذ الاقتصاد المساعد
كلية التجارة جامعة المنوفية

سيعود الاقتصاد العالمى إلى الحياة بنفس الفكر والآليات والرؤى؟؟؟؟؟ أم أن هناك روحاً للتغير ستفرض نفسها؟؟ هل ستتغير المصالح الاقتصادية وكيفية تقديرها؟؟ هل سيتغير وجه العالم؟؟ هل هناك جديد فى ترتيب القوى الاقتصادية حول العالم؟؟ هل هناك دور جديد للدولة فى النشاط الاقتصادى؟؟ هل من جديد فى أساليب الادارة الاقتصادية؟؟ هل أعلنت الأزمة عن دروسها المستفادة؟؟ هل ستعود آليات السوق تُعلن عن بقائها؟؟ أم سيكون لها ثوب جديد؟؟ هل هناك أنماط جديدة لهيكله الوظائفى حول العالم؟؟ هل هناك آليات جديدة لتوجيه الاستثمارات؟؟ هل هناك أنماط جديدة لتقسيم العمل الدولى؟؟ هل هناك وجه جديد للنظام النقدى العالمى؟؟ هل من دور فاعل للاقتصاديات النامية فى الاقتصاد العالمى؟؟ هل ستُعطى الفرصة للأسواق الناشئة فى الصعود؟؟ هل من جديد فى أساليب الادارة الاقتصادية؟؟

أسئلة كثيرة وكثيرة تطرح نفسها بقوة على الساحة الاقتصادية حول العالم، ومنتظر الايام القادمة لتعلن الاجابات عن تلك الأسئلة وغيرها غير أنه تظل لدينا فرصة للتوقع والتحليل.....

والاستثمارات العامة وغيرها لتخلق روحا جديدة تبعث على خلق الوظائف وتوليد الدخل التى تمول تيارات الانفاق لتنتشل الاقتصاديات القومية من هوة الكساد وتدب فيها روح الحياه بعودة أصوات عجلات الانتاج من جديد، وترسى بذلك أسس نظرية جديدة عُرفت بين الاقتصاديين (بالمدسة الكينزية).

واستمرت الأوضاع الاقتصادية حتى دبت رياح التغيير لتعيد إحياء الفكر الكلاسيكى وغيرها من التطورات التى تتابع لتستمر عجلات الانتاج والاستثمار والنمو الاقتصادى والتقدم حول العالم. تلك الصورة التى أعادها Covid-19 إلى الأذهان. والآن والعالم كله يُقبل على إعادة فتح أبوابه من جديد واستعادة أصوات عجلات الانتاج، لتعويض خسائره واستعادة النمو الاقتصادى عند معدلاته الطبيعية حول العالم، ذلك المعدل الذى أعلن صندوق النقد الدولى IMF وغيره من المؤسسات الدولية عن مخاوفها أن يحقق الاقتصاد العالمى انخفاصاً فى النمو الاقتصادى العالمى يصل إلى نحو 5.5 ٪ . بنهاية 2020 هذا بالاضافة إلى تآكل الاحتياطيات الدولية جراء الأزمة.وهنا يطرح السؤال نفسه!!!!

كيف ستكون العودة؟؟ هل

رعوس الأموال والاستثمارات وإنهات مؤشرات الأسواق المالية معلنة عن خسائر بمليارات الدولارات وتوقفت حركة التجارة الدولية، وإنهات أسواق المواد الأولية وعلى رأسها البترول عصب الحياة الاقتصادية.

ليشهد العلم كله موجة من الانهيار والكساد لم يشهدها منذ ثلاثيات القرن الماضى عندما وقعت الأزمة المالية العالمية التى أطلق عليها اللورد جون ماينارد كينز "أزمة الكساد العظيم عام 1929" The Great Depression، تلك الأزمة التى هزت عرش الرأسمالية حول العالم وإنهات معها نظرياتها وآليات عملها التى أرساها الاقتصادى الكبير آدم سميث وأصحابه (المدرسة الكلاسيكية) وأثبتت نجاحها وتألقها بآليات الحرية الاقتصادية والمصالح الخاصة والمزايا النسبية وغيرها.

إنهات لتفسح الطريق لبزوغ نظريات وآليات جديدة تتمشى مع الأوضاع الجديدة وتبحث فى أنقاض الرأسمالية عن مخرج من هذا الدمار. ليؤكد اللورد كينز على ضرورة تغير التوجهات الاقتصادية وأن تُفسح الحرية الاقتصادية الطريق. أما دور الدولة لتتدخل فى توجيه حركة النشاط الاقتصادى مستخدمة آلياتها من الانفاق الحكومى

مضى وقت طويل منذ أن ضرب فيروس كورونا Covid-19 اقتصاديات العالم أجمع ذلك الفيروس الذى لا يُرى بالعين المجردة، وساد الرعب والفرع الاجتماعى والاقتصادى Social and Economic Panic ، بين الأفراد والحكومات المختلفة يُنذر بقرب نهاية العالم. لم يفرق بين الدول الفقيرة و تلك الغنية، ولم تسطع قوى التقدم الهائل وتكنولوجيا العصر أن تُوقف خطره. ذلك الخطر الذى يهدد الأفراد بفقدان حياتها فى أيام معدودات، ويهدد الأمم بفقدان مورد من أهم مواردها الاقتصادية، والذى يمثل المحرك الاساسى للأنشطة الاقتصادية وعماد التقدم وبناء الحضارات ألا وهو العنصر البشرى. وأصبح كل منا متابع لتصاعد بيانات الاصابات والوفيات حول العالم وكأنه ليس هناك بيانات أهم، وتبارت الكوادر الطبية فى حشد طاقاتها حول العالم فى محاولة للانقاذ، تلك الجهود التى لا يكفيها مجرد الشكر لكنه الواجب وشرف المهنة. ولذا تسارعت الحكومات المختلفة فى إتخاذ العديد من الاجراءات الاحترازية حفاظاً على حياة البشر. فأوقفت عجلات الانتاج وأغلقت المصانع والمؤسسات والمدارس والجامعات. وشُلت حركة النشاط الاقتصادى حول العالم، وتوقف الانتاج وهربت



د/ نها محمد عثمان
أستاذ مساعد المكتبات والمعلومات
كلية الآداب جامعة المنوفية



د/ جمال حماد
أستاذ مساعد علم الاجتماع
كلية الآداب جامعة المنوفية

إن المرأة المصرية هي امرأة قوية فوق العادة وذلك على الرغم من كل الظروف التي تحيط بها والتحديات التي تواجهها والعنف التي قد تتعرض له بكافة الأشكال، ولأن هذه القضية من القضايا الهامة التي قد تؤدي إلى اضطرابات في المجتمع وعقبات وتحديات أمام تقدمه ، فنجد أن من أهداف التنمية المستدامة 2030 الهدف الخامس وهو القضاء على كافة أشكال العنف ضد المرأة في الأماكن العامة والخاصة، والتي من بينها الاستغلال الجنسي والاتجار بالبشر والزواج المبكر وختان الإناث، وهناك التزام بتحقيق هذا الهدف بحلول عام 2030.

وإذا تطرقنا لأشكال العنف ضد المرأة فنجد أنها إنحصرت في العنف البدني والجنسي والنفسي الذي يحدث في إطار الأسرة ، وفي إطار المجتمع بوجه عام. وفي إطار التحدث عن أشكال العنف ضد المرأة وهذه القضية الهامة وطرق التصدي لهذه الظاهرة ، فيجب التطرق إلى حقوق المرأة التي يتكفلها لها المجتمع والقانون فنجد أن للمرأة الحق في التمتع بالمساواة مع الرجل ، وذلك في الميادين السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية والمدنية أو أي ميدان آخر ومن بين هذه الحقوق ما يلي: (الحق في الحياة ، الحق في المساواة ، الحق في الحرية والأمن الشخصي ، الحق في المشاركة السياسية ، الحق في التمتع المتكافئ بحماية القانون ، الحق في عدم التعرض لأي شكل من أشكال التمييز ، الحق في أعلى مستوى ممكن من الصحة البدنية ، الحق في أن تكون في مأمن من التعذيب أو المعاملة أو العقوبة القاسية أو اللاإنسانية

أو المهينة) ومن أجل التصدي لهذه القضية الهامة والعمل على مكافحة العنف ضد المرأة بكل أشكاله فيجب العمل على زيادة الوعي، وتنقيف المجتمع من خلال وسائل الإعلام و مواقع التواصل الاجتماعي بسبلات الزواج المبكر، وإلغاء زواج القاصرات في القوانين الأسرية ،وبيان مخاطر عنف العادات والتقاليد الخاطئة و عنف السلطة التي تظلم المرأة وتحرمها من حقوقها ، و ضرورة تضافر جهود الدولة و المجتمع المدني بكل مؤسساته في سبيل العمل المتكامل على استئصال العنف من خلال إعطائه الأولوية في السياسات العامة ،وتشجيع التوعية للمرأة للتصدي للعنف ، بأن تعرف حقوقها الإنسانية و الوطنية وان لا تتنازل عنها تحت أي تأثير أو ضغط .

وعندما نريد أن نسطر بعض الكلمات والجمل في المرأة ووصفها ودورها فقد تأتي كما يلي :
المرأة نهار وضيء .. المرأة سكن واحتواء
المرأة حب وعطاء ..
المرأة أرض خضراء
منيع الصفاء وتربية الأجيال ..
تنقسم الشقاء مع الأزواج
تنجو بأولادها في أفسى الأوقات ..
تسهر ولا ترتاح عند مرض الأولاد تعمل وترى وتهتم وترعى بحب فاق الخيال
فلا لقسوة الأفعال والكلام معاعلى مر الزمان واختلاف العصور والأجيال فبدونها لا يوجد الأمن والأمان ولا تنتشر الأزهار ولا الأخضر في كل مكان وزمان

كل الأديان جاءت لتثبت دعائم الأخلاق..وانتهى بنا الإسلام في خلاصة جوهرية...ترسم لنا كل ملامح الحياة الإيجابية..((إنما بعثت لأتمم مكارم الأخلاق..)) ودون الدخول في تفاصيل متعمقة، ودون الإخلال ببساطة.. لكي تستطيع الأفكار أن تخاطب الجميع.. وإن كنا جميعا نهدف إلى التغيير أنا وأنتم وغيرنا... قبل الأديان.. وقبل كل الرسائل السماوية... كانت الإنسانية حالة فطرية تعيشها كل المجتمعات... راجعوا وتأملوا تاريخ الحضارات الإنسانية، فبقائها أو اندثارها.. كان مرهونا بالأخلاق.... وللتدليل على ذلك كفانا هذا البيت من الشعر... وكلنا نعرفه، لكن مجتمعاتنا لاتتأمله... إنما الأمم الأخلاق ما بقيت.. فإن هم ذهبت أخلاقهم ذهبوا... إذا.... علينا أن ن فكر مرة أخرى، ومرات ويعمق في أسباب انهيار مجتمعاتنا... وعلينا يقينا أن نتأكد أن بناء أو فساد أي مجتمع في أي مكان وفي أي زمان.. مرهون ببقاء الأخلاق.. والأخلاق نتيجة لوجود خالق.. وهو الله بصفته، وجلاله، وقديسيته... فهو الخالق... جعل الكون بطبيعته وفطرته خلوقا. وجعل الخير مكون فطري لدى الإنسانية... لذلك، أكد علماء الفلسفة؛ وهو علم الوجود الأول، وعلم العلوم.. على أن المبحث الأول للحياة الإنسانية هو: الأخلاق... لماذا!!!!!!... والإجابة هنا سهلة ميسرة للعقل الإنساني.. لأن الأخلاق تأتي بالرجولة، ويزدهر العدل وتسود المحبة، وينتشر الأمان بين الناس ليفنى العبث والخوف... والمجتمعات تسعى في سبيل استقرارها دائما.. لضبط أفرادها عن طريق الدين، والقانون، والتعليم، والأسرة،

والعرف، والعادات وغيرها... لكي تسود الأخلاق... إذاً الهدف الأول والأخير.. الوسيلة والغاية.. لتطور أي مجتمع هو الأخلاق... لهذا يفرض عقد المجتمعات التي ضلت فيها الأخلاق وتراجعت.. وودعت فيها الخلق الطيب... وهنا اتساءل.. ليس الهدف من العبادة الأخلاق!!!! ليس الهدف من التعليم الأخلاق!!!! ليس الهدف من بناء أسرة هو الأخلاق!!!! ليس الهدف من القانون الأخلاق!!!! ونحن مجتمعات تدعي أن لها دين وتعليم وأسرة وقانون... إذا، لماذا غابت الاخلاق!!!!!! والقياس واضح.. راجعوا معدلات الطلاق... راجعوا معدلات معدلات الجريمة.. راقبوا الشارع المصري.. تأملوا عادات وتقاليد شبابنا وأطفالنا... تأملوا منظومة الجيرة والصدقة.. تأملوا كل شيء... ستجدوا أن أزمنا الحقيقية في أخلاقنا... وغيابها واضح للعيان.. وبأننا منهارة، وستهار أكثر في كل مكان... والسبب غياب الأخلاق... والنتيجة مجتمعات بلا أخلاق... مجتمعات هشّة وضعيفة.. لا يمكن لها أن تبني حضارة.. أو تكتب تاريخ.. لهذا كثر الغناء... وتبدل الطيب وتحولنا الى مجتمعات تحت خط الاكتئاب.... والحل... واضح وصريح، هو إعلاء منظومة الأخلاق... ودعونا من أي عبث آخر.. الجزء الثاني... سأتحدث عن معنى الأخلاق....

قضايا استراتيجية

بناء القدرات ودوره في تنمية قدرات الفرد والأسرة والمجتمع



د/ نجلاء عبدالموجود أحمد
أستاذ مساعد تفرير صحة المجتمع
كلية التمريض جامعة المنوفية

القضايا الاستراتيجية



د/ رانيا عزمى
أستاذ مساعد الكيمياء الحيوية الطبية
كلية الطب جامعة المنوفية

للمؤسسة كما يتطرق الي تعديل ثقافة المؤسسة لتكوين بيئة صالحة لتطبيق الاستراتيجيات التي اختارتها المؤسسة. ان القضايا الاستراتيجية التي تتعلق باستقطاب الموارد البشرية وتأييدها وتطويرها وتمكينها من مواكبة التطورات المتسارعة في مجالات العمل والتطوير الاداري وتحسين اساليب العمل باتجاه الحوكمة الالكترونية وتعزيز امكانات المؤسسة و استدامتها و تسويق خدمات و منتجات المؤسسة علي كافة الأصعدة و تفعيل آليات التعاون و الشراكة مع مختلف مؤسسات المجتمع المحيط و ضمان جودة الأداء علي معايير التنافس المحلي و الاقليمي و العالمي تعد من أهم الركائز التي يقوم عليها نهضة و تنافس المؤسسات باختلافها.

يعد تحديد القضايا الاستراتيجية الخاصة بأي مؤسسة اولوية كبرى يجب ان يعمل عليها القائمين علي هذه المؤسسة بجدية و موضوعية و تشمل القضايا الاستراتيجية محاور عدة منها الموارد المالية و الموارد البشرية و الخدمات و الاكاديمية و الخدمات الطلابية و الخدمات التقنية و كل ما يخص بيئة العمل و ايضا الجهات ذات الصلة و الاعلام المؤسسي و النظام الاداري و جودته ز لذلك تحتاج تحليل عميق لبيئة العمل الداخلية و الخارجية و تحليل الاطراف المهتمة و تحليل الاثر و عناصر النجاح. ان مفهوم القضايا الاستراتيجية يعتمد علي فكرة نقل الاستراتيجية من الوضع والاعداد الي التنفيذ و دراسة بعض الازواضع العامة كخلق درجة عالية من التوافق بين الاختيار الاستراتيجي و الهيكل التنظيمي

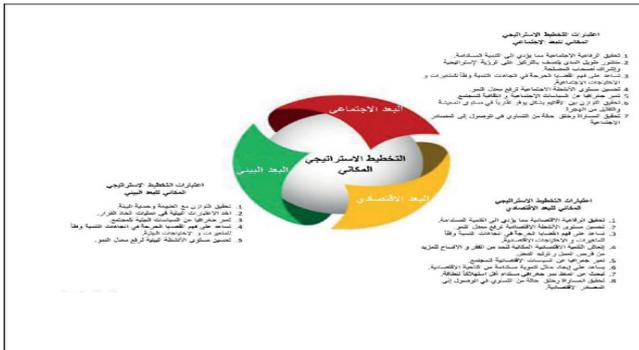
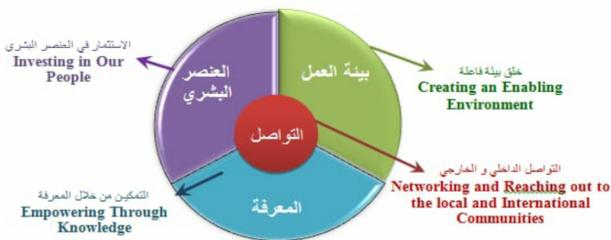
عملية تعزيز قدرات الأفراد والأسر والمجتمعات على الاستفادة الفعالة من الموارد من أجل تحقيق أهداف علي أساس مستدام. ويعد بناء القدرات البشرية أمر بالغ الأهمية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة التي وضعتها الأمم المتحدة لعام 2030. إذ يدعو الهدف 17 من أهداف التنمية المستدامة إلى تعزيز "الدعم الدولي لتنفيذ بناء القدرات في البلدان النامية تنفيذاً فعالاً ومحدد الأهداف من أجل دعم الخطط الوطنية الرامية إلى تنفيذ جميع أهداف التنمية المستدامة. والخطوات الخمس لعملية تنمية القدرات او بناء القدرات هي : إشراك أصحاب المصلحة في تنمية القدرات؛ تقييم إمكانات واحتياجات تنمية القدرات؛ صياغة استجابة مناسبة لتنمية القدرات؛ تنفيذ الاستجابة المناسبة لتنمية القدرات؛ تقييم تنمية القدرات.

بناء القدرات هي العملية التي يحصل بها الأفراد او الاسر او المجتمعات على المهارات والمعارف اللازمة لأداء وظائفهم بكفاءة وتحسينها والاحتفاظ بها. هو نهج مفاهيمي للتغيير الاجتماعي والسلوكي ويؤدي إلى تطوير السلوكيات الشخصية والمجتمعية فهو يجعل الافراد والمجتمعات تركز على فهم العقبات التي تحول دون تحقيق أهدافها الإنمائية مع تعزيز القدرات التي تمكنها من تحقيق نتائج قابلة للقياس ومستدامة. ظهر مصطلح بناء القدرات المجتمعية في معجم التنمية الدولية خلال التسعينات. واليوم، أدرجت "بناء القدرات المجتمعية" في برامج معظم المنظمات الدولية التي تعمل في مجال التنمية، والبنك الدولي، والأمم المتحدة، والمنظمات غير الحكومية. أدى استخدام هذا المصطلح على نطاق واسع إلى جدل حول معناه الحقيقي. يشير بناء القدرات المجتمعية إلى تعزيز مهارات وكفاءات وقدرات الناس والمجتمعات المحلية في المجتمعات النامية حتى يتمكنوا من التغلب على أسباب معاناتهم. وتستخدم المنظمات غير الحكومية والحكومات بناء القدرات التنظيمية لتوجيه تنميتها وأنشطتها الداخلية. ويمكن ان يحقق بناء القدرات علي المستوى الفردي من خلال تهيئته الظروف التي تتيح للفرد بناء المعارف والمهارات وتعزيزها. ويساعد في عملية التعلم والتكيف مع التغيير التي يحتاجها الفرد لاداء مهمة ما.

ومن المهم أن نفهم أن بناء القدرات هو عملية أكثر تعقيدا بكثير من التدريب الذي يعد عنصرا واحد من عناصر بناء القدرات. ويجري بناء القدرات بفعالية في بيئة تعليمية دينامية وتفاعلية ينبغي أن تجمع بين مجموعة متنوعة من الأدوات والأساليب، بما في ذلك الدورات المتخصصة، والحلقات الدراسية، والتدريب المصمم حسب الطلب، والتعلم من الاقران وورش عمل تبادل المعرفة التي تدعم دورة التعلم.

وعلي المجتمعي يتم النهوض بالمجتمعات من خلال النهوض وبناء قدرات الافراد والمؤسسات. داخل تلك المجتمعات. وتعد تنمية القدرات

٢. ركائز الإستراتيجية Pillars of Our Strategy



أنشطة المركز

يسعى مركز الدراسات الاستراتيجية وإعداد القادة بجامعة المنوفية إلى التحسين المستمر وتقديم المزيد من الدعم لكل فئات المجتمع من خلال الأنشطة المتنوعة لإدارته المتعددة تحت قيادة ورعاية معالي الأستاذ الدكتور/ عادل مبارك رئيس الجامعة ومعالي الأستاذ الدكتور/ عبدالرحمن الباجورى نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، والأستاذ الدكتور/ أحمد عبدالقوى المشرف العام على المركز والسادة المشرفين على الإدارات وأعضاء الجهاز الإداري للمركز.

❖ نشاط الدراسات الاستراتيجية

- بدأت إدارة الدراسات الاستراتيجية في إعداد قاعدة بيانات للدراسات الاستراتيجية التي يمكن تنفيذها وجارى إعداد قائمة بأولويات تنفيذ هذه الدراسات أملاً في تحويل هذه الدراسات إلى أطر قابلة للتطبيق وإمكانية الاستفادة منها في دعم دور الجامعة والدولة والمواطن في تحقيق التنمية المستدامة.

وافق مجلس إدارة المركز على الاقتراح المقدم من الدكتور/ إكرامى جمال المشرف على إدارة الدراسات الاستراتيجية بإعداد نشرة دورية بعنوان "قضايا استراتيجية" لتوعية وتنقيف المجتمع الداخلى والخارجى للجامعة بأهم القضايا المعاصرة وجاءت هذه الموافقة من المجلس برئاسة معالي الأستاذ الدكتور/ عادل مبارك رئيس الجامعة والأستاذ الدكتور/ عبد الرحمن الباجورى نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وإشراف الأستاذ الدكتور/ أحمد عبدالقوى المشرف العام على المركز .

❖ نشاط الاستشارات والبحوث

قامت إدارة الاستشارات والبحوث بالمركز تحت إشراف الدكتور/ محمد سعيد فرج بصياغة القواعد الاسترشادية للإدارة للبدء فى تقديم كافة الاستشارات للأفراد والمؤسسات على اختلاف أنواعها. وتتشراف الإدارة ومقرها مبنى إدارة الجامعة بتقديم كافة الاستشارات وخدمة تليق بالمواطنين وأصحاب المكاتب والمصانع والشركات.

• نشاط تطوير الأداء الجامعى

قامت إدارة تطوير الأداء الجامعى تحت إشراف الأستاذ الدكتور/ هيام مصطفى بتطبيق استبيانات على مستوى كليات جامعة المنوفية فى ظل جائحة كورونا للتعرف على:

- اتجاه (الطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) نحو تطبيق التعليم عن بعد .

- فاعلية تطبيق نظام التقييم عن بعد من قبل (الطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة).



قضايا استراتيجية

العدد الأول - مارس ٢٠٢١

رئيس مجلس الإدارة

أ.د/ عادل مبارك

رئيس الجامعة

نائب رئيس مجلس الإدارة

أ.د/ عبد الرحمن محمود الباجورى

نائب رئيس الجامعة

رئيس التحرير

أ.د / أحمد عبد القوى

المشرف العام على المركز

مدير التحرير

أ.م.د/ إكرامى جمال

المشرف على الإدارة

هيئة التحرير

أ/ هدى بط

مدير عام المركز

أ/ نجلاء صبحى

مدير الإدارة

الإخراج الفنى

ابراهيم طه

الرسائل

جمهورية مصر العربية- محافظة

المنوفية - شبين الكوم جامعة المنوفية

- الإدارة العامة

مركز الدراسات الإستراتيجية وإعداد القادة

ش جمال عبد الناصر

Tel/Fax: +2 048 2313547

01001163617