

الخطة الإستراتيجية
2023 /2018
كلية الهندسة – جامعة المنصورة

كلمة الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

تمثل الجامعات الركيزة الأساسية للتعليم العالي، حيث تساهم في بناء الإنسان معرفيا وثقافيا ومهاريا علي النحو الذي يساعد علي تنمية الموارد البشرية في كافة التخصصات التي تحتاجها خطط التنمية المستدامة. ومن هنا تزايد الأهتمام في مصر علي المستويين الحكومي والمجتمعي بتطوير مؤسسات التعليم العالي ذلك بهدف تحسين مستوي جودة أداء هذه المؤسسات وتفعيل دورها في قيادة عمليات التنمية الشاملة.

وفي إطار رؤية واستراتيجية كلية الهندسة التي تعتبر جزءا لا يتجزأ من رؤية واستراتيجية الجامعة ومن خلال التعاون وثيق الصلة بمركز ضمان الجودة بالجامعة وذلك بهدف تعزيز وتطوير نموذج عام وشامل للجودة بالكلية والذي يلزم بتطوير وتنفيذ نظام للجودة داخليا وفقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد والذي شارك به عدد كبير من السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية وكذا الهيئة المعاونة والسادة العاملين المشهود لهم باهتمامهم بعمليات التطوير.

لا يسعني أن أشكر بالاسم كل من ساهم وساعد على إخراج وتطوير هذا العمل، لكن يجب أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير لإدارة جامعة المنصورة ومركز ضمان الجودة بالجامعة على الدعم المتواصل والبناء. كما أتقدم لجميع السادة أعضاء الهيئة الأكاديمية والإدارية والعاملين وأبنائى الطلاب بالكلية بالعرفان والتقدير لما بذلوه من جهد ومشاركة فى إتمام الخطة الإستراتيجية للكلية فى مرحلة تجديد إعتماذ الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد .

قائم بعمل عميد الكلية

أ.د./ صبحي محمد عبد القادر

كلمة الدكتور/ مدير وحدة ضمان الجودة

الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد هيئة قومية مستقلة بوصفها أحد الركائز الهامة في الخطة القومية المصرية لإصلاح التعليم حيث تم إنشائها بقرار جمهورى رقم 82 لعام 2006 وفى 2004 قامت وزارة التعليم العالى والبحث العلمى بإنشاء لجنة قومية لضمان الجودة والاعتماد لتقديم الدعم الفنى والمالى لمؤسسات التعليم العالى المصرية حتى تصبح المؤسسات التعليمية قادرة على تحمل مسئولية المحافظة على التحسين المستمر للمعايير الأكاديمية لبرامجها المتوافقة مع المعايير القومية ولجودة فرص التعليم التى تقدمها.

حصلت كلية الهندسة جامعة المنصورة على الإعتماد المؤسسى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد فى يناير 2016 ويكون لزاماً على كلية الهندسة إنتهاز فرصة تطوير أنظمتها الداخلية لضمان الجودة إلى الدرجة التى تضمن لها جودة عالية وتستطيع من خلالها إكتساب ثقة المجتمع فى خريجها وخدماته المجتمعية.

و يعتبر أهم شروط تجديد الاعتماد أن تكون نظم كلية الهندسة الداخلية لضمان الجودة فعالة بشكل يمكن إثباته مع الاستمرار فى تطوير وتحسين قدرتها المؤسسية وفعاليتها التعليمية.

وفى هذا الإطار تقدم الكلية خطتها الإستراتيجية طبقاً لمتغيرات الأحداث والتحديات الداخلية والخارجية.

مدير وحدة ضمان الجودة

أ.د/ إبراهيم عبد الغفار بدران

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية



لقد روعي عند تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي التأهيل الفني والنفسي للقيام بأعباء إعداد عملية التخطيط الاستراتيجي بقيادة منسق الفريق والذي يتولى تأهيل فريق التخطيط.

فريق الإعداد والصياغة



أ.د./ مجدى محمد السعداوى	مقرراً
أ.م.د./ ابراهيم عبد الغفار بدران	منسق اللجنة
د./ محمد أحمد سعيد	عضواً
م./ ممدوح عبد الستار المنشاوى	عضواً
م./ رضا إبراهيم محمد	عضواً
أ./ رضا صبحى عبد الرحمن	عضواً

فريق العمل فى مجال التعليم والطلاب



أ.د./ محمد جمال إبراهيم مهدى	مقرراً
أ.د./ فوقية فهيم إسماعيل	منسق اللجنة
م./ بيشوى القس سيدهم	عضواً
م./ سماء فوزى عثمان	عضواً
أ./ كريم شوقى سعد	عضواً
أ./ ناهد سعيد على السيسى	عضواً

فريق العمل فى مجال الدراسات العليا والبحوث



أ.د./ شريف مسعود أحمد البدوى	مقرراً
أ.د./ سحر صدقى القداح	منسق اللجنة
د./ عبد الفتاح على العدل	عضواً
م./ محمد يحيى العزب	عضواً
أ. أيمن صبرى	عضواً
أ./ مروة محمد عبد الغنى	عضواً

فريق العمل فى مجال المجتمع وتنمية البيئة



أ.د./ إبراهيم لطفى القلا	مقرراً
أ.د./ أحمد أحمد عبد الفتاح الصرورى	منسق اللجنة
د./ محمد صبرى سرايا	عضواً

م/ أحمد فودة
أ. على أحمد على الحديدي

عضواً
عضواً

فريق الجهاز الإداري والموارد



مقرراً	أ.د./ إبراهيم إبراهيم عليوة
منسق اللجنة	أ.د./ أحمد محمد حامد
عضواً	د./ عبد المنعم فودة
عضواً	أ./ مديحة عثمان اسماعيل
عضواً	أ./ نهلة سامي حمزة
عضواً	أ./ مى السيد فهمي

فريق المراجعة والصياغة النهائية



قائم بأعمال عميد الكلية	أ.د./ صبحي محمد عبد القادر
عميد الكلية الأسبق	أ.د./ محمود مصطفى عوض
عميد الكلية الأسبق	أ.د./ حمدي أحمد الميقاتي
عميد الكلية الأسبق	أ.د./ إبراهيم جار العلم راشد
عميد الكلية الأسبق	أ.د./ عادل السيد نصر أحمد ضيف
عميد الكلية الأسبق	أ.د./ محمد إبراهيم السعيد
مدير وحدة ضمان الجودة (منسق اللجنة)	أ.م.د./ إبراهيم عبد الغفار بدران
عضواً	أ.م.د./ مرفت محمد أبو الخير
عضواً	أ./ رضا صبحي عبد الرحمن

الفصل الأول

مقدمة عن كلية الهندسة جامعة المنصورة

مقدمة

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية وفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات. والتخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي يرتبط بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين موارد وإمكانات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي. وتجدر الإشارة إلى أن التخطيط الاستراتيجي ليس هو الإستراتيجية أو الخطة الإستراتيجية ولكنه نشاط تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة للتوصل إلى تحقيق رسالة المؤسسة.

وإدارة كلية الهندسة جامعة المنصورة إيماناً منها بأهمية التخطيط الاستراتيجي- الذي يوفر الإطار العام للتخطيط الأكثر تفصيلاً في المستويات الإدارية المختلفة للقرارات التشغيلية- اتخذته أساساً لوضع خطة إستراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة التي تسعى إلى تحقيقها والغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة، وكذلك اتخذته أساساً لجميع الأنشطة في الكلية والتي تتمثل في التعليم والدراسات العليا والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية.

وإذا كان العالم اليوم يتميز بالتغيرات السريعة والحادة في البيئة الخارجية، فإن التخطيط الاستراتيجي هو الذي يساعد الإدارة على تفهم هذه التغيرات ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط الكلية ومخرجاتها. ويساعد على معرفة الرؤية المستقبلية في الأجل الطويل، من هنا أصبح التخطيط الاستراتيجي لكلية الهندسة - جامعة المنصورة ضرورة من ضرورات الاستمرار والبقاء وليس درباً من دروب الرفاهية .

مقدمة عن كلية الهندسة – جامعة المنصورة

1/1

يرجع إنشاء جامعة المنصورة منذ بدأت الدراسة بكلية الطب عام 1962 كفرع لكلية الطب بجامعة القاهرة ثم أنشأت جامعة شرق الدلتا بالقانون رقم 49 لسنة 1972 وتم تعديل المسمى إلى جامعة المنصورة عام 1973 وتعتبر الجامعة السادسة من حيث النشأة بين الجامعات الحكومية ويشغل الحرم الجامعي بالمنصورة مساحة 300 فدان تقريباً من ناحية الجنوب الغربي لمدينة المنصورة وكلية الهندسة هي إحدى الكليات الأولى والتي كانت من أهم الكليات التي كونت اللبنة الأولى للجامعة.

نشأة وتأسيس الكلية

2/1

تعتبر كلية الهندسة بالمنصورة من أولى كليات الهندسة في الدلتا وقد مرت بمراحل عديدة حتى وصلت إلى حالتها الكائنة بها الآن فقد أنشئ المعهد العالي الصناعي في عام 1957 لتخريج فنيين تطبيقيين مدة الدراسة أربع سنوات ثم زيدت مدة الدراسة لتصبح خمس سنوات في 1959 - وفي عام 1961 انقسمت الدراسة بالمعهد إلى مرحلتين وكانت مدة الدراسة بالمرحلة الأولى ثلاث سنوات ليحصل الطالب في نهايتها على دبلوم المعاهد العليا الصناعية- والمرحلة الثانية ومدتها عامان يمكن أن يلتحق بها الطالب في حالة اجتيازه المرحلة الأولى بتفوق ليمنح في نهاية الخمس سنوات بكالوريوس هندسة. وفي عام 1974 صدر القرار الجمهوري رقم (542) لسنة 74 بتحويل المعهد العالي الصناعي بالمنصورة إلى كلية الهندسة حيث توافرت الإمكانيات العلمية والبشرية المؤهلة لتحويل المعهد إلى كلية هندسة ومدة الدراسة بها خمس سنوات. وفي السنوات التالية لعام 1974 وحتى الآن تطورت الكلية تطوراً علمياً كبيراً حيث زادت رقعته وتعددت المعامل المتطورة التي تخدم العملية التعليمية وأصبحت من الكليات الرائدة بين كليات الهندسة في مصر.

وأنشأت الكلية برامج جديدة بنظام الساعات المعتمدة التي يشارك الطلاب فيه بجزء من المصروفات الدراسية وهي برنامج هندسة الاتصالات والمعلومات بالقرار الوزاري رقم 2284 بتاريخ 2006/9/8 وبدأت الدراسة في العام الجامعي 2007/2006 وبرنامج هندسة التشييد والبناء بالقرار الوزاري رقم 4479 بتاريخ 2012/9/26 وبدأت الدراسة في العام الجامعي 2013/2012 وبرنامج الهندسة الطبية والحيوية وبرنامج هندسة الميكاترونكس بالقرار الوزاري رقم 2007 بتاريخ 2013/8/1 وبدأت الدراسة بها في العام الجامعي 2014/2013 وبرنامج هندسة الطاقة المتجددة والمستدامة

وقد قامت الكلية بإعداد لائحة جديدة لمرحلة البكالوريوس طبقاً للإطار المرجعي للتعليم الهندسي 2016، وكذلك استحداث لائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم 4440 بتاريخ 2014/10/2 وبدأت الدراسة بها عام 2015/2014

وعلى مستوى الدراسات العليا ، فقد صدرت أول لائحة للدراسات العليا بالقرار الوزاري رقم (1032) بتاريخ 1984/11/7 وبدأ التسجيل في العام الجامعي 1974/1975 لدرجات الماجستير والدكتوراه. كما تم إصدار لائحة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم 4440 بتاريخ 2014/10/2 وبدأ بها الدراسة في العام 2015/2014.

وتم إنشاء برنامج ماجستير بالساعات المعتمدة وذلك طبقاً للقرار الوزاري رقم 1810 بتاريخ 2005/7/2 وقد بدأت الدراسة به في العام 2006/2005 في مجال هندسة وتكنولوجيا وإدارة البيئة وشارك في إنشائه جامعتين خارجيتين هما الجامعة التكنولوجية بأثينا (اليونان) وجامعة أبرتاى بالمملكة المتحدة.

نوع المؤسسة التعليمية

3/1

كلية الهندسة – جامعة المنصورة إحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية الرائدة في مصر وتعتبر كلية الهندسة السادسة في مصر من حيث الترتيب الزمني للإنشاء .

طبيعة وأنواع البرامج التعليمية

4/1

تقدم كلية الهندسة بجامعة المنصورة العديد من البرامج الدراسية علي مستوي المرحلة الجامعية الأولى تمنح الطلاب درجة البكالوريوس في أحد فروع الهندسة، وكذلك في مرحلة الدراسات العليا، فتقدم الكلية برامج لدبلومات الدراسات العليا وللماجستير والدكتوراه وتتسم طبيعة البرامج التعليمية بكلية الهندسة بطابعها التطبيقي المعتمد علي المشروعات.

برامج مرحلة البكالوريوس

1/4/1

تنقسم البرامج التعليمية بكلية الهندسة في المرحلة الجامعية الأولى إلي قسمين أساسيين هما البرامج التقليدية وتشتمل علي برامج لمرحلة البكالوريوس وفقاً لللائحة الداخلية والصادرة بالقرار الوزاري رقم (2210) بتاريخ 2004/10/28 وتعديلاتها، حيث تمنح جامعة المنصورة بناء علي طلب كلية الهندسة درجة البكالوريوس في أحد الفروع التالية:

- الهندسة المدنية.
- هندسة القوي الميكانيكية.
- هندسة القوي والآلات الكهربائية.
- هندسة الإنتاج والتصميم الميكانيكي.
- هندسة الاتصالات والالكترونيات.
- هندسة التحكم الآلي والحاسبات.
- هندسة الغزل والنسيج.
- الهندسة المعمارية.

تمنح كلية الهندسة جامعة المنصورة درجة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة في أحد البرامج التالية :-

- برنامج هندسة الإتصالات والمعلومات CIF
- برنامج هندسة البناء والتشييد BCE
- برنامج الهندسة الطبية BME
- برنامج هندسة الميكاترونكس MTE

علي مستوي الدراسات العليا فتقدم الكلية للدارسين برامج للدبلوم وبرامج للماجستير وبرامج للدكتوراه وفقاً
للائحة الدراسات العليا بالساعات المعتمدة وبرنامج هندسة وإدارة البيئة بالساعات المعتمدة.

برامج دبلوم الدراسات العليا

2/4/1

علي مستوي الدراسات العليا فتقدم الكلية للدارسين برامج للدبلوم وبرامج للماجستير وبرامج للدكتوراه وفقاً
للائحة الدراسات العليا بالساعات المعتمدة وبرنامج هندسة وإدارة البيئة بالساعات المعتمدة وتمنح كلية الهندسة
درجة الدبلوم في التخصصات التالية :-

- فرع الهندسة المدنية [هندسة إنشائية – الخرسانة المسلحة - تصميم المنشآت المعدنية – هندسة وتكنولوجيا
المواد - هندسة التشييد - ميكانيكا التربة والأساسات - هندسة تخطيط النقل ومرور - هندسة الطرق
والمطارات - هندسة المساحة والجيوديسي - هندسة السكك الحديدية - هندسة الأشغال العامة].
- فرع هندسة القوى الميكانيكية [هندسة التبريد وتكييف الهواء- هندسة محطات قوى - آلات هيدروليكية –
هندسة الاحتراق].
- فرع الهندسة الإنتاجية [هندسة التصميم - هندسة التصنيع].
- فرع الهندسة الكهربائية [آلات كهربية - طاقة متجددة – قوى كهربية – إلكترونيات قوى – وقاية نظم كهربية
– الجهد العالى].
- فرع الهندسة الالكترونية [هندسة الإتصالات الكهربائية - هندسة الإلكترونيات – الهندسة الطبية والحيوية].
- فرع هندسة الغزل والنسيج [هندسة الغزل - هندسة النسيج - هندسة تريكو وملابس جاهزة - هندسة
المنسوجات التقنية - معدات الغزل والنسيج - إدارة مصانع غزل ونسيج].

برامج الماجستير

3/4/1

تمنح كلية الهندسة درجة الماجستير في التخصصات التالية :

هندسة الحاسبات والنظم	هندسة الإلكترونيات والإتصالات	الهندسة المعمارية	التصميم والتصنيع
هندسة قوى ميكانيكية	فيزياء هندسية	رياضيات هندسية	هندسة غزل ونسيج
هندسة قوى وآلات كهربية	هندسة أشغال عامة	هندسة الرى وهيدروليكا	هندسة الإنشاءات
هندسة وتكنولوجيا وإدارة البيئة بنظام الساعات المعتمدة			

برامج الدكتوراه

4/4/1

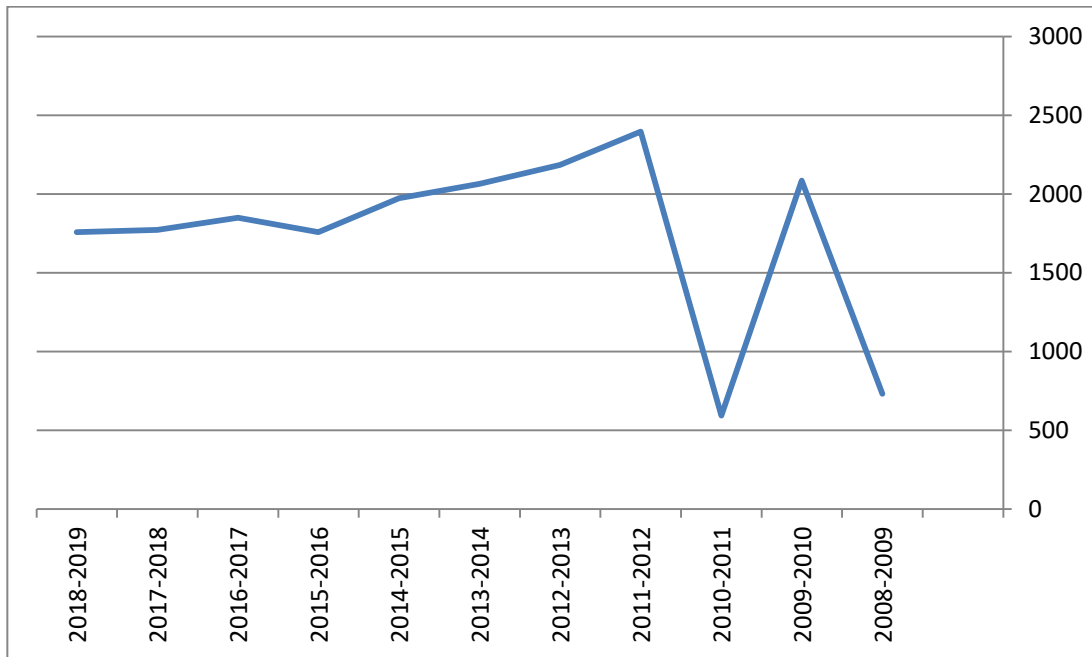
تمنح كلية الهندسة درجة الدكتوراه في التخصصات التالية :

فيزياء هندسية	رياضيات هندسية	الهندسة المعمارية	هندسة التصميم والتصنيع
هندسة القوى الميكانيكية	هندسة الحاسبات والنظم	هندسة الإلكترونيات والإتصالات	هندسة غزل ونسيج
الهندسة الكهربائية	هندسة أشغال عامة	هندسة رى وهيدروليكا	هندسة إنشائية

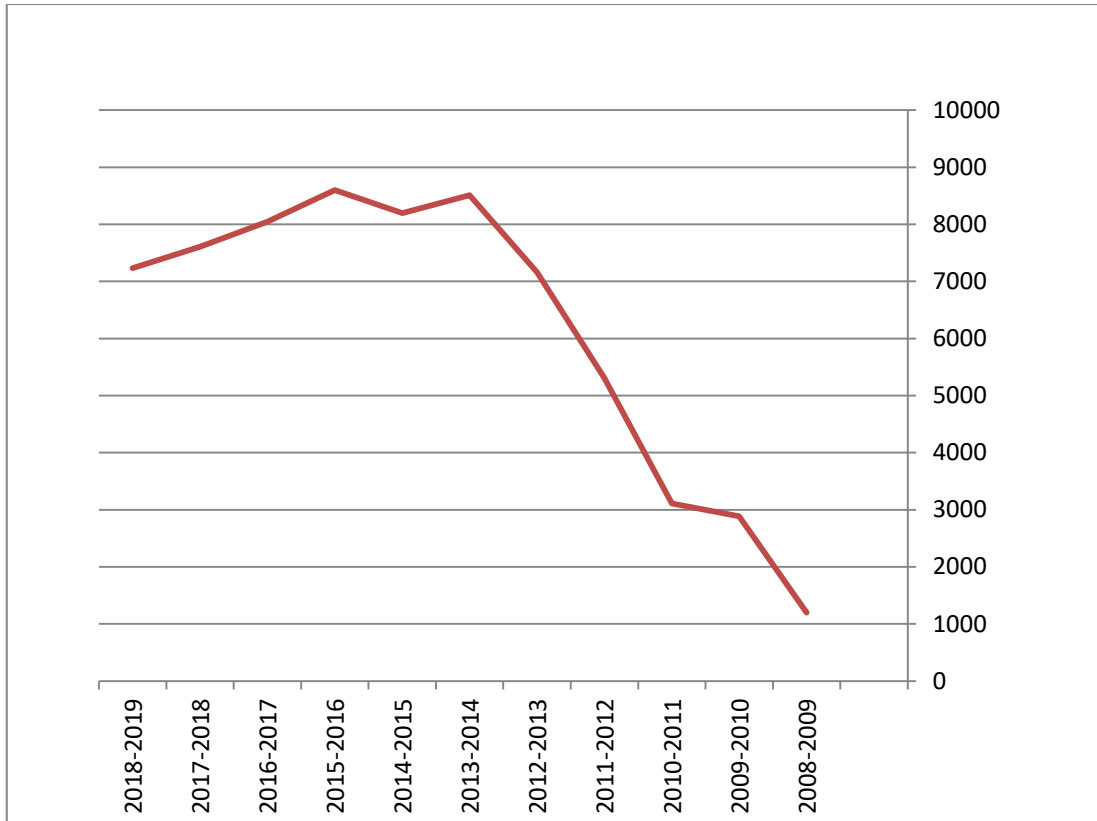
تطوير حجم الكلية وفقا لأعداد طلاب مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا

5/1

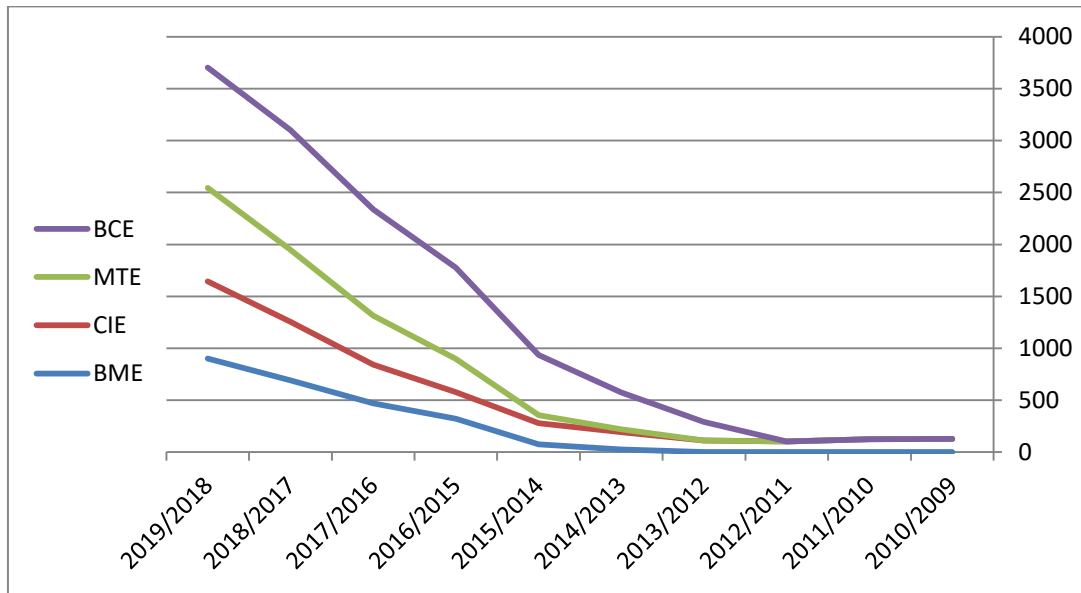
بدأت الكلية في المرحلة الجامعية الأولى بعدد من الطلاب يبلغ (549) طالب وطالبة في العام الجامعي (1973/1974) ثم تطورت أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية حتى وصل عدد الطلاب المقبولين بالكلية بالعام الدراسي 2019/2018 الى 1757 طالب وإجمالى أعداد الطلاب بالعام 2019/2018 إلى 7232 طالب. كما تطورت أعداد الطلاب في مرحلة الدراسات العليا من عام 2010/2009 إلى 2019/2018 إلى حوالي 1895 طالب.



تطور أعداد الطلاب المقبولين في مرحلة البكالوريوس ما بين عامي 2010/2009 وحتى عام 2019/2018



تطور اجمالي أعداد الطلاب في مرحلة البكالوريوس ما بين عامي 2010/2009 وحتى عام 2019/2018



تطور أعداد طلاب البرامج الجديدة

التطور الإنشائي للكلية

6/1

من جهة أخرى فقد بدأت الكلية بالمقر الذي تشغله الآن منذ أن كانت معهداً صناعياً.

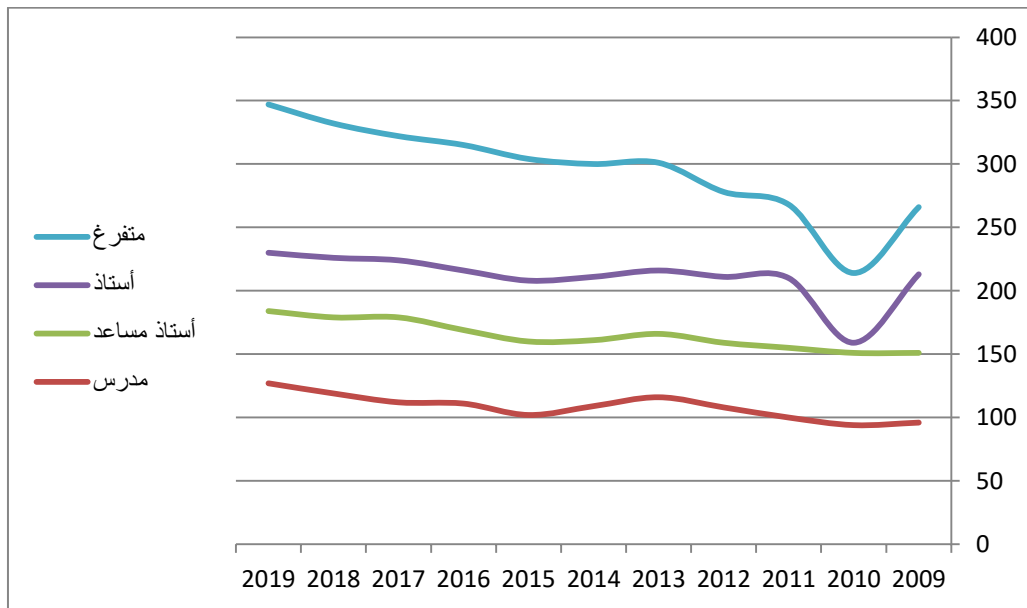
1. في عام 1975 تم إنشاء أقسام الكلية بعدد 6 بلوكات
2. في عام 1986 تم إنشاء المسجد ومعمل البرمجة ومعمل الطاقة الشمسية
3. في عام 1989 تم إنشاء مبنى الإدارة
4. في عام 1990 تم إنشاء جناح المعامل الشرقية والمكتبة
5. في عام 1994 تم إنشاء مبنى أعضاء هيئة التدريس الجديد (امتداد الأقسام)
6. في عام 2000 تم إنشاء امتداد مبنى معمل المحاكاة
7. في عام 2001 امتداد كلية الهندسة

وجارى عمل التصميمات وإجراءات طرح إنشاء مبنى جديد على مساحة 10000م² بديلاً لمدرجين تم إزالتها

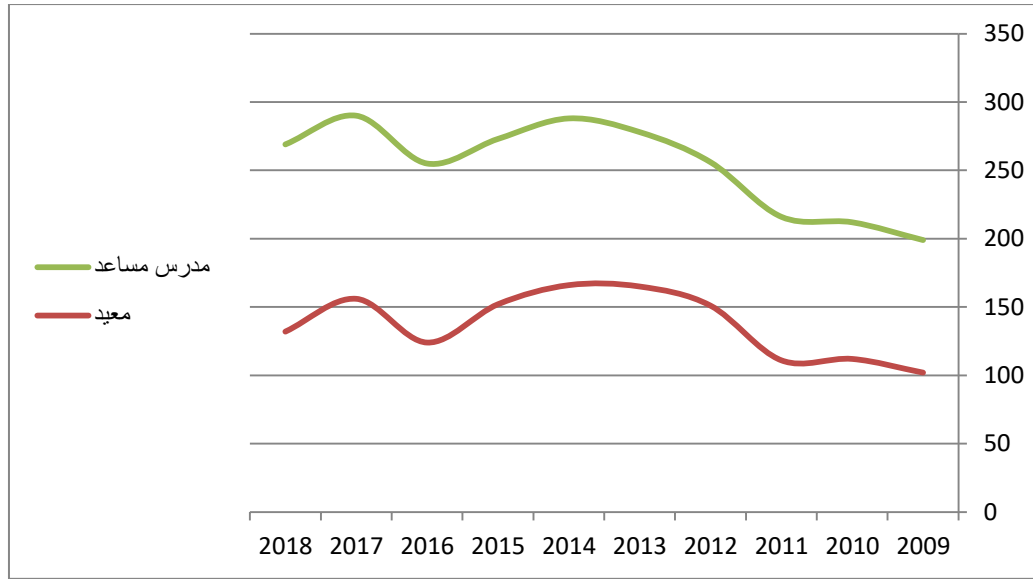
تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس والمعاونين بالكلية منذ نشأتها

7/1

تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية منذ نشأتها فقد كان عام 1981/1980 45 عضو ووصل إلي عدد 345 مع العام 2019/2018. كذلك تطور عدد أعضاء الهيئة المعاونة من 112 عام 1981/1980 إلى 269 عام 2019/2018



تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس ما بين عامي 2010/2009 وحتى عام 2019/2018

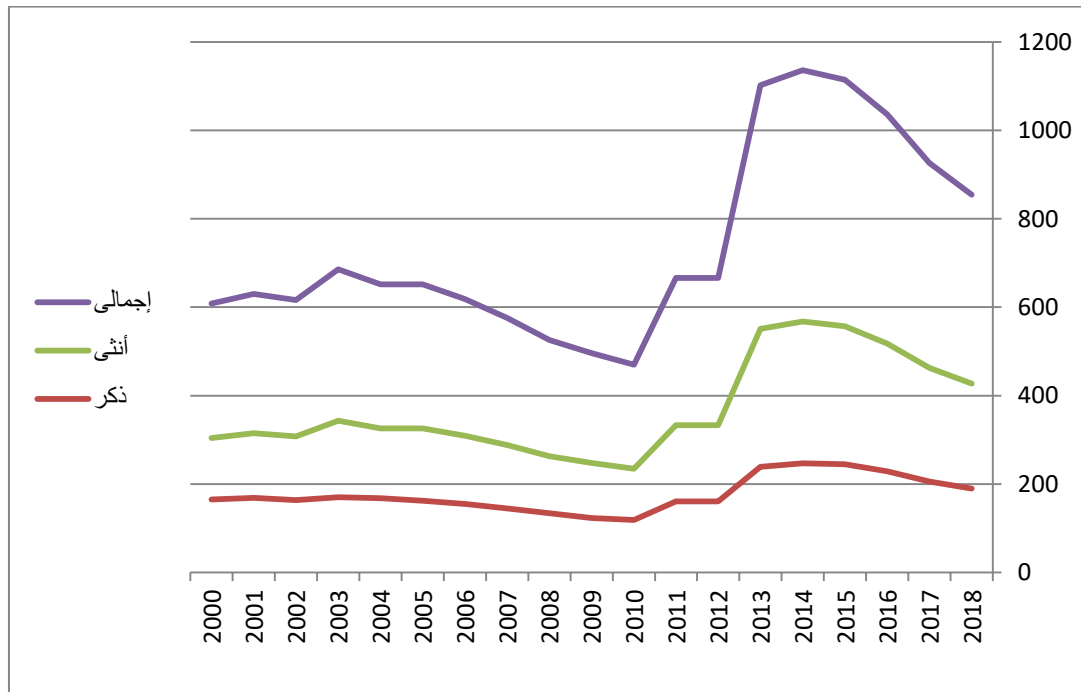


تطور أعداد أعضاء الهيئة المعاونة ما بين عامي 2010/2009 وحتى نهاية عام 2019/2018

تطور أعداد أعضاء الجهاز الإداري بالكلية منذ نشأتها

4/1

وقد تطور أعداد أعضاء الجهاز الإداري والفني والأمن والخدمات المعاونة بالكلية منذ نشأتها وقد وصل إلي عددهم 870 مع العام 2019/2018.



تطور اعداد اعضاء الجهاز الاداري ما بين عامي 2001/2000 وحتى عامي 2019/2018

وضع الكلية التاريخي في المجتمع المحيط.

9/1

نشأت كلية الهندسة كتطور طبيعي للمجتمع المصري منذ بداية نهضة التعليم بمصر والاهتمام المجتمعي بالتعليم ومع بداية ثورة يوليو 1952 والتي كانت من أهم أهدافها نشر مظلة التعليم العالي خارج حدود العاصمة والاهتمام بتطوير المحافظات والأقاليم المؤثرة بمناطق دلتا مصر حيث تم إنشاء المعهد العالي الصناعي في عام 1957 وكانت الدراسة به أربع سنوات واهتم بالأقسام الميكانيكية والكهربية والمدنية لسد احتياجات المنطقة حيث كانت محطة كهرباء طلخا واحتياجات الأجهزة التنفيذية لهذه التخصصات، ثم تطور حيث وصل إلي كلية الهندسة. وقد حرصت الكلية منذ إنشائها علي توطيد تفاعلها مع المجتمع حيث وفرت كل إمكانياتها المتاحة من معامل وورش وموارد بشرية في خدمة المجتمع المحيط بها وترحب الكلية بالتعاون العلمي والفني بينها وبين المؤسسات الخدمية والإنتاجية المحيطة بها مثل مديرية التربية والتعليم ومديرية الإسكان ومديرية الطرق وإدارة شئون البيئة بمحافظتي الدقهلية ودمياط وشركة مياه الشرب والصرف الصحي وهيئة ميناء دمياط وشركة الدلتا للأسمدة وشركة المنصورة للكيماويات وشركة الزيوت والصابون وشركات إنتاج وتوزيع الكهرباء وشركة الدقهلية للغزل والنسيج وشركة الدلتا للسكر..... الخ

كما أن للكلية دور فعال في تصميم المنشآت الجامعية والإشراف علي التنفيذ للمنشآت الجامعية منذ إنشاء الجامعة من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية (مركز الدراسات والاستشارات الهندسية ومركز الخدمات الفنية والمعملية والعلمية)، وقد ساهمت الكلية من خلال الخبرات الفنية والاستشارية لأعضاء هيئة التدريس في تطوير منشآت جامعة المنصورة لاستضافة أسبوع شباب الجامعات 2005 ونظراً للحالة المتميزة لهذه المنشآت استضافت الجامعة في العام التالي أسبوع شباب الجامعات العربية وأسند إلي الجامعة استضافة أسبوع شباب الجامعات 2009 وكذلك أسبوع فتيات الجامعات 2015 وأسبوع الوافدين بالجامعات المصرية 2019.

الوضع التنافسي للكلية على نطاق المجتمع المحلي والقومي

10/1

تمتلك كلية الهندسة بجامعة المنصورة وضعاً تنافسياً متميزاً إذ تعتبر (سادس) كليات الهندسة بمصر والأولى بمنطقة الدلتا التي تقدم لسوق العمل المحلي والعربي خريجين علي مستوي عالي من الكفاءة، مكنت خريجها من الحصول علي فرص عمل جيدة بالشركات والمؤسسات كما تبوأ عدد منهم مناصب عليا بالمؤسسات التي يعملون بها وكذلك فإن اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد ساهم في ازدياد وضع الكلية التنافسي على المستويين المحلي والإقليمي .

أولاً: مناصب قيادية في قطاع التعليم

1	أ.د / حمدي أحمد الميقاتي	عميد كلية الحاسبات والمعلومات- جامعة المنصورة سابقا
2	أ.د / إبراهيم جار العلم راشد	عميد كلية الحاسبات والمعلومات- جامعة المنصورة سابقا
3	أ.د / مجدي أبوريان	رئيس جامعة المنصورة سابقا
4	أ.د/ بشرى عبد المؤمن عبد الحميد	نائب رئيس الجامعة لشئون فرع دمياط سابقا
5	أ.د/ السعيد عبد الغنى عاشور	عميد كلية الهندسة – جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا سابقا
6	أ.د/ رشيد مختار العوضى	عميد المعهد العالي للدراسات النوعية والحاسب الآلى برأس البر – دمياط سابقا
7	أ.د/ محمد محمود محجوب	عميد المعهد العالي للإدارة والحاسب الآلى رأس البر – بدمياط سابقا

8	أ.د/ إبراهيم محمد عليوة	عميد المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنصورة سابقا
9	أ.د/ حازم على بسيوني صقر	عميد المعهد العالي للهندسة - أكاديمية الشروق سابقا
10	أ.د/ مفرح محمد سالم	عميد المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بكفر الشيخ
11	أ.د/ فاطمة الزهراء محمد رشاد	عميد كلية الحاسبات والمعلومات- جامعة المنصورة سابقا
12	أ.د/ أحمد عبد الفتاح عبد الرحمن	رئيس الجامعة العمالية سابقا
13	أ.د/ عابد نصير عجور	نائب رئيس جامعة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا سابقا
14	أ.د/ محمود محمد المليجي	نائب رئيس جامعة المنصورة
15	أ.د/ ذكي محمد زيدان	نائب رئيس جامعة المنصورة السابق
16	أ.د/ قاسم صلاح عبد الوهاب الألفي	عميد معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا
17	أ.د/ محمد إبراهيم السعيد	عميد معهد الدلتا العالي للهندسة والتكنولوجيا
18	أ.د/ إبراهيم إبراهيم علي الشرقاوي	عميد معهد المستقبل العالي للهندسة والتكنولوجيا
19	أ.د/ مصطفى محمد صالح	عميد معهد مصر العالي للتجارة والحاسبات

ثانيا : مناصب قيادية في قطاع خدمة المجتمع

1	أ.د/ عادل أحمد ضيف	المستشار الهندسي السابق للسيد محافظ الدقهلية
2	أ.د/ محمود محمد المليجي	المستشار الهندسي السابق للسيد محافظ الدقهلية
3	أم د/ السيد أحمد شعيب	المستشار الهندسي السابق للسيد محافظ دمياط
4	أم د/ ثروت عيد عطوة سرحان	المستشار الهندسي السابق لرئيس الهيئة العامة لميناء دمياط
5	أ.د/ إبراهيم عبد الغفار بدران	عضو مجلس نقابة المهندسين بدمياط سابقا
6	د/ محمد صبرى سرايا	عضو مجلس نقابة المهندسين بالدقهلية
7	م/ ممدوح عبد الستار المنشاوي	عضو مجلس النقابة العامة للمهندسين
8	أ.د/ سيد محمد السيد عبد الرسول	عضو مجلس النقابة العامة للمهندسين

ثالثا : مناصب قيادية في القطاع التكنولوجي

1	أ.د/ محمود صابر قنديل	مدير مركز ضمان الجودة والاعتماد بجامعة المنصورة سابقا
2	أ.د/ إبراهيم جار العلم راشد	مدير مركز ضمان الجودة والاعتماد بجامعة المنصورة سابقا
3	أ.د/ حسن منصور حسن خلف	مدير وحدة الورش بجامعة المنصورة سابقا
4	أ.د/ رزق عبد محمود البيلى	مدير مركز دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة سابقا
5	أ.د/ أحمد أحمد عبد الفتاح الصرورى	مدير مركز دراسات تقييم الأثر البيئي والاستشارات البيئية سابقا
6	أ.د/ مجدى صموئيل غطاس	مدير دار الطباعة والنشر بالجامعة سابقا
7	أ.م.د/ منير محمد عبد الرزاق	مدير مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة سابقا
8	أ.د/ سامح إبراهيم ریحان	مدير مركز الحساب العلمي بالجامعة سابقا
9	أ.د/ إبراهيم عبد الغفار بدران	مدير مركز الحساب العلمي بالجامعة سابقا

10	أ.د/إبراهيم لطفى القلا	مدير مركز الحساب العلمى بالجامعة سابقا
11	د/أيمن محمد على جمعه	مدير مركز الحساب العلمى بالجامعة
12	أ.د/محمد إبراهيم السعيد	مدير مركز تقنية الإتصالات والمعلومات بالجامعة سابقا
13	أ.د/شريف السيد سيد أحمد كشك	مدير مركز تقنية الإتصالات والمعلومات بالجامعة
14	أ.د/محمد عبد العظيم محمد	مدير مركز الحساب العلمى بالجامعة سابقا
15	أ.م.د مرفت محمد أبو الخير	مدير مركز قياس الأثر البيئى بالجامعة سابقا
16	د/ على مصطفى البسوز	الإشراف على ورش الصيانة بالإدارة الهندسية بالجامعة سابقا

وتتملك الكلية بنية أساسية وتجهيزات معملية وخبرات بشرية وأعضاء هيئة التدريس علي أعلى المستويات ومن مدارس علمية تتسم بالشمولية والتنوع.

البحوث والدراسات العليا

11/1

تم منح أول درجة ماجستير للطالب / حنفي السيد مليس في تخصص هندسة الاتصالات عام 1977 وتزايدت أعداد الممنوحين لدرجة الماجستير حتى بلغ إجمالي الأعداد 1691 رسالة ماجستير. كما تم منح أول درجة دكتوراه في تخصص هندسة القوى الكهربائية عام 1979 للطالب / سليمان احمد سليمان فرغل وتزايدت أعداد الممنوحين لدرجة الدكتوراه حتى بلغ إجمالي الأعداد 407 رسالة دكتوراه.

وتم منح أول دبلوم عام 1986 وقد تزايدت الدبلومات المتخصصة الممنوحة وقد بلغ عدد برامج الدراسات العليا بلائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة كالتالى :-

عدد برامج الدبلوم 35 برنامج و تم تفعيل 12 برنامج للعام الدراسي 2019/2018.
عدد برامج الماجستير 13 برنامج و تم تفعيل 13 برنامج للعام الدراسي 2019/2018.
عدد برامج الدكتوراه 12 برنامج و تم تفعيل 12 برنامج للعام الدراسي 2019/2018.
وقد تم منح أول درجة ماجستير بنظام الساعات المعتمدة في ماجستير هندسة وتكنولوجيا وإدارة البيئة للطالب/ محمد احمد عبد الحكيم في عام 2008 ووصل عدد الدرجات الممنوحة عدد 100 درجات .

الدراسات والاستشارات التطبيقية والخدمات المجتمعية

12/1

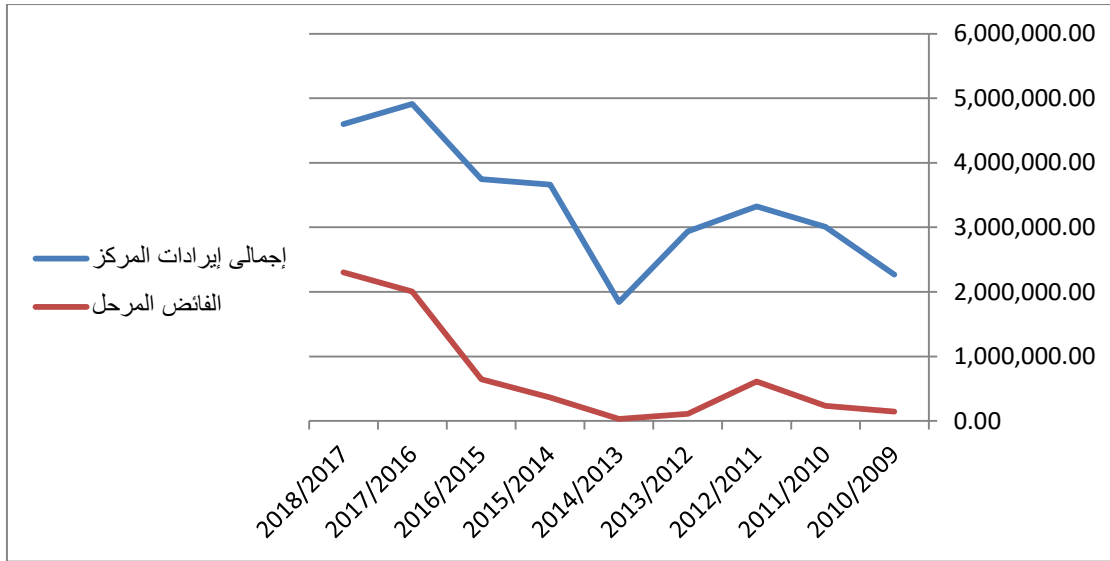
منذ أن تحولت المؤسسة من المعهد العالي الصناعي إلي كلية الهندسة تم إعداد لائحة لها تركز علي التعليم والبحث العلمي وأن تقوم الكلية بدورها في التفاعل مع المجتمع واحتياجاته المختلفة من استشارات وأبحاث تطبيقية ومشروعات بشكل فردي ومؤسسي من خلال النشاط المهني لأعضاء هيئة التدريس بالكلية. وفي عام 1987 تم إنشاء مركز الدراسات والاستشارات الهندسية وفي عام 1990 تم إنشاء مركز الخدمات الفنية والعلمية والمعملية .

1-12-1 مركز الدراسات والبحوث والاستشارات الهندسية نبذة عن المركز

- بتاريخ 1987/9/20 وافق مجلس الكلية بجلسته رقم 150 على إنشاء وحدة ذات طابع خاص بكلية الهندسة تحت مسمى مركز الدراسات والبحوث والاستشارات الهندسية.
- بتاريخ 1987/9/28 وافق مجلس جامعة المنصورة بجلسته رقم 154 على إنشاء المركز.
- بتاريخ 1987/9/30 وافق المجلس الأعلى للجامعات بجلسته رقم 302 على إنشاء مركز الدراسات والبحوث والاستشارات الهندسية بكلية الهندسة جامعة المنصورة واعتباره وحدة ذات طابع خاص لها استقلالها الفني والمالي والإداري طبقا لقرار المجلس الأعلى للجامعات ووفقا لإحكام المواد من 307 إلى 314 من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 والقوانين المعدلة له .
- بتاريخ 1987/12/28 وافق مجلس الجامعة بجلسته رقم 157 على مشروع اللائحة الداخلية بعد تعديلها .
- اعتبارا من عام 1988 بدء العمل بالمركز حتى تاريخه.
- يضم المركز مجموعات هندسية متخصصة من أعضاء الهيئة الأكاديمية والفنية والإدارية والإمكانيات العلمية والمعملية والتكنولوجية في النشاطات الهندسية بالأقسام العلمية التالية : الهندسة الإنشائية – هندسة الأشغال العامة – هندسة الري والهيدروليكا – الهندسة المعمارية – هندسة التحكم والحاسبات – هندسة القوي والآلات الكهربائية – هندسة الاتصالات الكهربائية – هندسة القوي الميكانيكية – هندسة الإنتاج الصناعي – هندسة الغزل والنسيج .

أهداف المركز الرئيسية

- يهدف المركز إلي التعايش مع مشاكل المجتمع لخدمة البيئة وتقديم الخبرات الهندسية عن طريق :
 1. تقديم الاستشارات والدراسات الفنية الخاصة بالمشروعات الهندسية القائمة.
 2. إجراء الدراسات الأولية للمشروعات الهندسية ودراسة الجدوى الفنية والاقتصادية .
 3. تخطيط وتصميم المشروعات الهندسية وتجهيز الرسومات التنفيذية .
 4. إعداد كراسات الشروط ومواصفات الخاصة بالمشروعات الهندسية المقترحة .
 5. فحص العطاءات المقدمة من الشركات والاشترك في لجان البت للحصول علي أفضل العروض .
 6. فحص واختبار المواد والأجهزة والمعدات الخاصة بالمشروعات .
 7. إشراف هندسي دائم أو دوري طيلة تنفيذ المشروع .
 8. إجراء التجارب المعملية لخدمة أعمال المركز .
 9. تنظيم دورات تدريبية نظرية وعملية لرفع كفاءة العاملين في المجالات الهندسية .



تطور إجمالي إيرادات مركز الدراسات الهندسية والفائض المرسل ما بين عامي 2010/2009 وحتى عام 2018/2017

1-12-2 مركز الخدمات الفنية والمعملية والعلمية

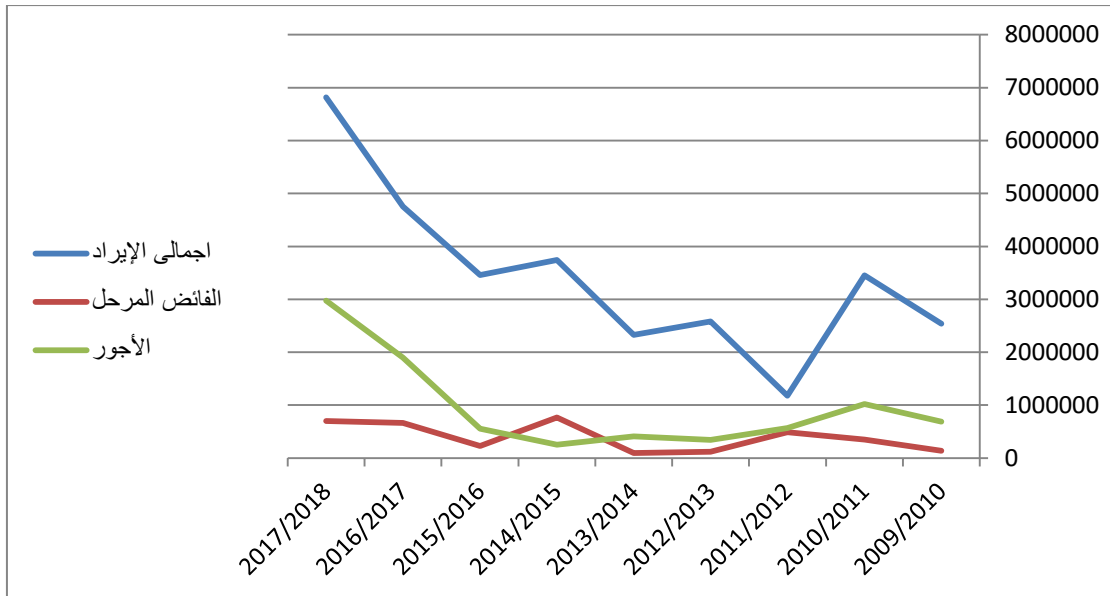
- هو وحدة ذات طابع خاص لها استقلالها الفني والمالي والإداري ويهدف المركز إلى تنمية الجانب التطبيقي في العملية التعليمية والبحثية للمساعدة في توفير تكنولوجيا مصرية ملائمة .
- بدأ المركز نشاطه عام 1990 وأعيد صياغة لائحته الداخلية عام 1995 .

مكونات المركز :

1. وحدة تكنولوجيا الورش .
2. وحدة المعامل الهندسية .
3. وحدة التدريب .
4. وحدة الخدمات العامة .
5. وحدة الخدمات التقنية .
6. وحدة التعليم الإلكتروني .

الاختصاصات :

1. عمل اختبارات مقاومة المواد (أسمنت / طوب / حديد / مواد كهربية / خرسانة) & اختبارات مياه الشرب والصرف الصحي والرمل والزلط .
2. تنفيذ البرامج التدريبية في مجال التصميم المعماري وتطبيقات الحاسب .
3. تركيب خطوط التليفونات وصيانتها .
4. تنفيذ أعمال النجارة والأثاث والألوميتال والحدادة والسباكة .
5. تنفيذ برامج صيانة أجهزة الكمبيوتر .
6. تحويل المقررات الدراسية إلى مقررات للتدريس وتصميم المواقع الإلكترونية .



تطوير الإيرادات والفائض المرحل والأجور بمركز الخدمات الفنية في الفترة من 2010/2009 حتى 2018/2017

المساهمات في المشروعات الدولية والقومية وغيرها

13/1

تقوم الكلية بالمساهمة والمشاركة في المشروعات البحثية والميدانية مع عدد من الجهات، كما يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقديم المشورة الفنية للجامعة والمؤسسات الحكومية والخاصة مباشرة أو من خلال ندب مستشارين لهذه المؤسسات مثل:

- المستشار الهندسي لرئيس الجامعة.
- المستشار الهندسي لمحافظة الدقهلية.
- المستشار الهندسي لمحافظة دمياط.
- أعضاء مجالس إدارة شركات الكهرباء للإنتاج والتوزيع.
- أعضاء مجالس إدارة شركات المياه والصرف الصحي .
- مستشاري هيئات الأبنية التعليمية بمحافظة الدقهلية ودمياط ومرسي مطروح.
- مديري الوحدات ذات الطابع الخاص علي مستوي الجامعة (التقنية-الحاسب- تقييم الأثر البيئي – مركز دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة)

كذلك المشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية ودولية.

الاتفاقيات الثقافية المفعلة بين الكلية ومؤسسات محلية

14/1

م	الدولة	الجامعة الأجنبية	الكلية	سنة التوقيع
1-	اليابان	الجامعة المصرية اليابانية للعلوم والتكنولوجيا-E just	الهندسة	2013/4
2-	رومانيا	اتفاقية التبادل الثقافي بين جامعة المنصورة وجامعة بتشيتي برومانيا ضمن برنامج الايراسموس	الهندسة	
3-		مشروع تطوير أداء معلمي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ودعم مدارس المتفوقين	الهندسة	
4-	ألمانيا	اتفاقية دولية بين التبادل الاكاديمي بجامعةات TU Berlin/ HCU Hamburg الالمانية DAAD	الهندسة	2017/2015
5-	بولندا	اتفاقية تعاون وتبادل اكايمي بين الجامعة ودولة بولندا	الهندسة	

المعامل المعتمدة بالكلية

15/1

1-15-1 معمل هندسة الطرق

- معمل هندسة الطرق والمطارات تأسس 1990 ومساحته 300م² سعة المعمل الطلابية 50 طالب
- والمعمل مركز تعليمي خدمي يستخدم العلم والمعرفة والتكنولوجيا لتقديم خدمة تعليمية وبحثية ومجتمعية ترضي المستفيدين في إطار من الإلتزام بأخلاقيات المهنة وميثاق العمل الهندسي .
- يقوم المعمل بإجراء اختبارات ضبط الجودة لأعمال الطرق والمطارات باستخدام قياسات معملية وحلقية.
- وقد حصل المعمل على اعتماد المجلس الوطنى للإعتماد (إيجاك) حيث تم تقييمه طبقا للمواصفة الدولية ISO/ IEC 17025 : 2005 فى بعض الإختبارات الميكانيكية للتربة ومواد الرصف بتاريخ 15 مارس 2017 ولدية اعتراف متبادل مع منظمة التعاون الدولى لاعتماد المعامل (ILAC) فى مجال اعتماد معامل المعايرة والإختبار.
- يوجد بعض الجهات المستفيدة من المعمل وهى :
 - 1- وزارة التنمية المحلية متمثلة فى المحافظات ومديريات الطرق والمجالس المحلية بالمحافظات.
 - 2- وزارة النقل والمواصلات.
 - 3- شركات المقاولات الخاصة والعامة.
 - 4- وزارة التعليم العالى والبحث العلمى والجامعات.
 - 5- وزارة الرى والموارد المائية.
 - 6- وزارة العدل فى تحكيم النزاعات الهندسية بين أطراف التعاقد.

- كلية الهندسة – جامعة المنصورة منذ إنشائها تعاقبت عليها قيادات جامعية تبنت عمليات التطوير حيث عقدت ندوة تطوير التعليم الهندسي في عهد أ.د./ السعيد عاشور ولمدة يومان بالكلية. كما استضافت الكلية ورش عمل للجنة قطاع التعليم الهندسي والتي تم وضع من خلالها خريطة طريق تطوير التعليم الهندسي بمصر.
- ثم تقدمت الكلية بمشروع للمجلس الأعلى للجامعات (وحدة المشروعات بالمجلس الأعلى) عن الدراسة الذاتية لكلية الهندسة.
- كما تم إعداد مشروع إعداد الدراسة الذاتية لكلية الهندسة إعداد أ.د./ محمود صابر قنديل عميد الكلية الأسبق عام 1998، والذي يعتمد علي أن برامج التقييم الذاتي يعتبر جزءاً رئيسياً من الجهد القومي للتنمية الشاملة لأن هذه البرامج تتم بأسلوب علمي يقوم على أساس دراسة المشاكل من معاشتها والتعامل معها في الواقع الفعلي حتى تكون حلولها المقترحة مبنية على استقراء للنتائج وليس افتراضات، لذلك يقوم جميع المشاركين في المؤسسة العلمية المطلوب تقييمها ذاتياً بعملية قياس تشمل قياس الخواص الطبيعية للبرامج الدراسية بجانب الجوانب الانسانية حيث أن الانسان هو وسيلة التنمية الشاملة وهو أيضاً غايتها في نفس الوقت، ويتم تحليل هذه العمليات بهدف:
 - تحديد نقاط القوة في كل برنامج دراسي بهدف الحفاظ عليها.
 - تحديد نقاط الضعف في كل برنامج دراسي بهدف وضع خطة تفصيلية لتقوية هذه النقاط.
- وفي إطار جهودات فريق البحث والإمكانات المتاحة أمكن إنتاج استبيانات لجمع المعلومات من جميع المشاركين في العملية التعليمية، (أعضاء هيئة التدريس- الطلبة- الخريجون- جهات العمل) وبذلك حصلت الكلية على البيانات والمعلومات الأساسية اللازمة لتقييم البرامج الهندسية بكلية الهندسة.
- وفي عام 1993 حصلت الكلية علي مشروع لتطوير مقررات الكيمياء الهندسية والفيزياء الهندسية من وزارة التعليم العالي (مشروع تطوير التعليم الهندسي).

بحلول عام 2004، ومع إنشاء اللجنة القومية لضمان جودة التعليم، كانت كلية الهندسة – جامعة المنصورة من أولي كليات الجامعة التي تبنت إنشاء نظام داخلي لتقييم الأداء وضمان الجودة بتمويل من اللجنة القومية لضمان جودة التعليم وذلك لتمهيد الطريق للحصول علي الاعتماد الأكاديمي لبرامجها المختلفة علي أسس تقييم عالمية وإنشاء وحدة لضمان الجودة ونشر ثقافة تقييم الأداء وضمان الجودة وتدريب كوادر لتنفيذ ومتابعة أنشطة الجودة بالكلية وإعداد تقارير المقررات والبرامج وتبني معايير أكاديمية وعلامات مرجعية للبرامج الأكاديمية وإجراء تقييم ذاتي سنوي للكلية وتوصيف البرامج والمقررات طبقاً للمعايير الأكاديمية والعلامات المرجعية وإدارة المعلومات وتحليل البيانات ونشرها ووضع خطط للتحسين المستمر.

في أبريل 2009 حصلت الكلية علي تمويل من إدارة المشروعات-وزارة التعليم العالي (مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (CIQAP) بمبلغ 8172784 جنيهاً تمويلاً من المشروع و 3425000 جنيهاً مساهمة من الجامعة بإجمالي 11597784 جنيهاً وذلك بهدف:

1. إنشاء نظام داخلي لمراجعة الجودة يهدف الى إستمرارية التطوير والتأهيل للإعتماد الأكاديمي والمؤسسي.
2. تحقيق مستوى متميز لخريج الكلية بما يتناسب مع إحتياجات سوق العمل والمجتمع.
3. إحياء وتحديث المعامل والورش والفصول الدراسية لطلاب الكلية.
4. ربط البحث العلمي بإحتياجات المجتمع وتشجيع البحث التطبيقي.
5. زيادة فعاليات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
6. توسيع دائرة الخدمات المقدمة للطلاب والعاملين.

السمات المميزة للكلية

بدأت الكلية في إعداد أول دراسة ذاتية لها مع نهاية مشروع إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة بالكلية (QAAP1) عام 2006/2005 وتلي ذلك إعداد الدراسة الذاتية سنويا. في 19 يناير عام 2016 حصلت الكلية على الاعتماد المؤسسى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد .

تمتلك كلية الهندسة علي مدار تاريخها العديد من نقاط التميز التي تتمثل فيما يلي:

- تتبني الكلية فكر التطوير والتقييم الذاتي من منتصف الثمانينيات (من عام 1985 و حتى الآن).
- البنية الأساسية والمنشآت وعدد المعامل وتجهيزاتها التي تبلغ:
 - 72 معملا فى مختلف التخصصات +10 معمل حاسب آلى + قاعة حاسب آلى لكل قسم علمى بمتوسط 20 جهاز لكل قسم.
 - عدد 4 مدرجات سعة 300 طالبا وعدد 13 مدرج سعة 90 طالب و1 مدرج سعة 175 طالب و 1 مدرج سعة 400 طالب و 2 مدرج سعة 60 طالب وقاعات التمارين والرسم 70 قاعة .
- وجود مكتبة بالكلية بها كتب ومراجع ودوريات وأجهزة حاسب --- الخ.
- ورش كلية الهندسة بمساحة (5360 م²) مجهزة بالمعدات والماكينات والمعامل، تتيح للكلية فرصاً كبيرة للمشاركة المجتمعية للمستفيدين من داخل الجامعة وخارجها بجانب دورها التعليمي ودورها في البحث العلمي .
- يوجد العديد من الوحدات الخدمية بحرم الكلية مثل: مكتب البريد والتلغراف، وحدة إطفاء الجامعة، مطبعة الجامعة ، مركز دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة ، مركز دراسات تقييم الأثر البيئي والاستشارات البيئية، مكتب الاتصال العسكري، بالقرب من البنك الأهلي المصري فرع جامعة المنصورة ومقر حرس الجامعة لتأمين المنشآت الجامعية، وحدة علاجية للرعاية الطبية للطلاب مما ييسر للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية الاستفادة من خدمات هذه الوحدات المركزية.
- مركز الدراسات والاستشارات الهندسية ومركز الخدمات الفنية والعلمية والمعملية ووحداته يقدم الدعم المادي للكلية وخلق فرص لممارسة المهنة لأعضاء هيئة التدريس، وتقديم خدمات مجتمعية.
- معملين معتمدين هما معمل الطرق والمطارات ومعمل الأساسيات وميكانيكا التربة.
- برامج جديدة بنظام الساعات المعتمدة لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا هما:
 - برنامج هندسة الاتصالات والمعلومات (CIE)
 - برنامج هندسة البناء والتشييد BCE
 - برنامج الهندسة الطبية BME
 - برنامج هندسة الميكاترونكس MTE
- وكذلك برنامج ماجستير هندسة وتكنولوجيا وإدارة البيئة.
- وقوع الكلية بكافة منشآتها في قلب حرم الجامعة وبالقرب من جميع الخدمات الجامعية مما يوفر الجهد والوقت لكافة أطراف العملية التعليمية .
- وجود نظام إلكترونى للمعلومات وقواعد البيانات مرتبط مع الجامعة .

1-13-1 مكتبة كلية الهندسة :

أنشئت المكتبة عام 1958 بالمعهد العالى الصناعى بالمنصورة تحت إشراف هيئة اليونسكو. وتقع المكتبة اعلي إدارة الحرس الجامعي علي مساحة ما يقرب من 770م² وهي تعد أقدم واكبر مكتبات كليات جامعة المنصورة. وتتمثل المكتبة في وحدات تقدم خدمات ذات نوعية خاصة وهي :

- وحدة المكتبة العلمية التقليدية :
 - تشمل المراجع والموسوعات والكتب العلمية والدوريات العلمية والقواميس والرسائل العلمية. والمكتبة العلمية تحتوي علي ما يقرب من :
 - 26704 كتاب.
 - 854 رسالة .
 - 4738 دورية.
 - كما بها حوالي 170 موسوعة و 107 قاموس.

- قاعة المكتبة الرقمية :
 - تم تجهيزها بأحدث أجهزة الكمبيوتر وتم إدخال جميع مقتنيات المكتبة من كتب ودوريات ورسائل علي نظام المستقبل وتسهم في إمداد الباحث والطالب بكافة المعلومات والبيانات وإعطاء الطالب الرقم السري حتى يتمكن من الدخول علي قواعد البيانات العالمية حيث تمكن الباحث من معرفة مكان الكتاب و الرقم العام.

من أهداف نظام المستقبل سرعة تقديم الخدمة للمستخدمين من خلال عمليات البحث بحيث يتوافق مع متطلبات المعايير الحديثة ومن خلال هذا النظام تم ربط المكتبة بالشبكة العالمية . ومن مكوناته :

1. الفهرسة
2. البحث
3. الاستعارة
4. الجرد
5. التزويد
6. الإصدارات الحديثة

- وحدة الاطلاع :
 - تقوم بخدمة المترددين على المكتبة وتحتوي علي 39 ترابيزة وعدد 304 كرسي.
 - وتحتوي المكتبة أيضا علي :
 1. وحدة الإعارة.
 2. وحدة الفهرسة.
 3. وحدة التزويد.
 4. وحدة التصوير.

1-13-4 التجهيزات :

يوجد بالمكتبة عدد (32) أجهزة كمبيوتر، كما يوجد عدد (3) طابعة ليزر، عدد (2) أجهزة باركود، كذلك عدد (212) دولاب بالمكتبة، وعدد (304) كرسي، عدد (25) طفاية حريق منها (16) ونظام إنذار أوتوماتيك .

الفصل الثاني

فلسفة الكلية في ضمان جودة التعليم

تتبنى الكلية فلسفة تقوم علي توجيه كافة الأنشطة التي تمارسها الكلية سواء كانت أكاديمية أو إدارية أو مالية أو غيرها من الأنشطة نحو ضمان التطوير المستمر لجودة الخدمة التعليمية لتخريج كوادر قادرة علي المنافسة في سوق العمل داخلياً وخارجياً، هذا بالإضافة إلي توثيق الصلة ودعم الثقة بينها وبين المجتمع المحيط بما تقدمه من خدمات استشارية وبحوث تطبيقية ودورات تدريبية لرفع كفاءة أفراد المجتمع في المجالات ذات الصلة.

وقد وضعت الكلية العديد من الآليات التي تعكس حرصها المستمر علي أداء الأطراف المختلفة بها وذلك لضمان التميز وتحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة للدولة للنهوض بالمجتمع علمياً وثقافياً واقتصادياً، كما تتبنى الكلية منظومة ديناميكية وفعالة تقوم علي التوجه إلي الأطراف ذات الصلة في البيئة الداخلية والخارجية علي حد سواء، وذلك لنشر وتعزيز ثقافة الجودة حتى يلتزم كل فرد حسب موقعه ووظيفته بالكلية بدوره ومسئوليته في تحقيق الغايات المنشودة.

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة للأعوام 2018-2023

1/2

تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلي ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها الإستراتيجية إنطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب علي نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح. وتعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة – جامعة المنصورة بشكل عام علي أسلوب (الوضع الحالي – الهدف – المسار) (Situation – Target – Path)



تتكون الخطة الإستراتيجية من ثلاث مراحل رئيسية تتمثل في دراسة وتحليل الوضع الراهن كخطوة أولى، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية كخطوة ثانية، ثم في النهاية المسار المتمثل في مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تقود إلى تحقيق الأهداف .

تعتمد كلية الهندسة بجامعة المنصورة علي مجموعة من الخطوات التي تمثل في مجملها منهجية إنتاج الخطة لها للأعوام (2018 – 2023)، وهذه الخطوات كالتالي:

- تكوين فريق التخطيط الإستراتيجي للكلية.
- الإعداد لأعمال التخطيط الإستراتيجي وتحديد المنهجية والأدوات.
- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
- مراجعة وتحديد رؤية ورسالة وقيم الكلية.
- تحديد الهدف من الخطة.
- دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية.
- تحليل الفجوة.
- توحيد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف ووضع الأولويات.
- دراسة اتجاه المستقبل وتحديد الخيار الإستراتيجي.
- تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية.
- تحديد الأنشطة الإستراتيجية.
- وضع صياغة مبدئية للخطة.
- عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية علي الأطراف الداخلية بالكلية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب.
- عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية علي المستفيدين والمؤسسات الإدارية والهندسية بالمجتمع.
- وضع آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية.
- وضع آليات تقييم ومراقبة تنفيذ الإستراتيجية.
- وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ والمراقبة والتقييم.
- عرض الخطة علي مجلس الكلية لاعتمادها.

المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة

2/2

يعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة علي المرجعيات التالية:

2-2-1 البعد القومي والخطط الإستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي

أعلنت وزارة التعليم العالي و البحث العلمي عن خطة للتعليم العالي تعتمد علي مرجعية احتياجات سوق العمل، وتبنت الخطة الإستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي مجموعة من الأهداف تشمل علي تلبية الطلب علي التعليم العالي كماً وكيفاً وضمان الجودة في التعليم العالي والاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات في التعليم العالي والبحث العلمي الهادف ودراسات عليا متطورة والتنمية المستمرة لقدرات الهيئات الأكاديمية والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علمياً وثقافياً واجتماعياً في ظل نظم ولوائح متطورة .

كما اعتمدت الخطة الإستراتيجية للكلية على خطة الدولة " رؤية مصر 2030 " وأهم المجالات التي ترتبط ويمكن أن تساهم الكلية فى تحقيقها.

2-2-2 الارتباط بالخطة الإستراتيجية لجامعة المنصورة

- وضعت جامعة المنصورة في عام 2017 خطة إستراتيجية للسنوات (من 2017 إلى 2022)، ووضعت لكافة الأنشطة ومحاور العمل الجامعي واشتملت خطة الجامعة الإستراتيجية على المجالات التالية :
1. وضع خريطة توضح الاتجاه الذى تسير فيه الجامعة و تحديد الهدف و كيفية تحقيق ذلك.
 2. تعجيل النمو بالتطوير وتعظيم الفائدة فى كافة محاور التعليم والبحث و خدمة المجتمع و تحديد الأولويات بما يتفق مع إحتياجات الجامعة.
 3. تطوير التنسيق والتكامل الداخلى بين الانشطة و عمليات الاتصال.
 4. رفع اداء العاملين بالجامعة.
 5. وضع الأهداف الواقعية والرقابة على تنفيذها.
 6. توفير البيانات الصحيحة أمام القيادات لاتخاذ أفضل القرارات. وتوفير إطار مرجعي للميزانيات.
 7. توفير التحليلات وتوضيح إمكانيات الجامعة وجوانب القوة والضعف.
 8. التأكيد من أن عمليات قياس وتقييم الأداء تتم بصورة دورية.
 9. التغذية الراجعة لعملية التخطيط والخطة التنفيذية ونشر وعى التفكير الاستراتيجى وتقييم النتائج والأهداف ومنها يتم وضع الخطط البديلة للمستقبل والسيطرة على مشاكل التنفيذ.

2-2-3 الارتباط برؤية ورسالة الكلية

تم اعتماد رؤية ورسالة الكلية والأهداف الإستراتيجية بمجلس الكلية وكانت رؤية الكلية تتمثل " التميز والريادة محليا وإقليميا وتبوؤ مكانة عالمية بتعاون أبنائها"

وتمثلت رسالة الكلية في تقديم كلية الهندسة جامعة المنصورة مهندسين متميزين قادرين على المنافسة محليا وإقليميا فى النواحي العلمية والبحثية والأخلاقية وحل مشكلات المجتمع وتنمية موارده فى إطار الإلتزام بالقواعد المنظمة للمجتمع.

كذلك تم اعتماد الغايات الإستراتيجية للكلية وكانت :-

- 1- تشجيع البحث العلمى التطبيقى.
- 2- زيارة المشاركة المجتمعية.
- 3- توفير خريج متميز معرفيا ومهاريا وأخلاقيا لسوق العمل.
- 4- تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية.

وهو ما يوجه الخطة نحو الدراسة المتأنية للمنافسين المحليين الذين تسعى الكلية أن تكون فى مقدمتهم وعلي مستوى الاعتراف بالتميز فيكون من خلال تجديد الاعتماد من الجهات التي تتضمن جودة التعليم الهندسي علي المستوى القومي وكذلك الاعتماد على المستوى الدولى

2-2-4 معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عدداً من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم علي مؤسسات التعليم العالي اشتملت علي اثنا عشر معياراً ، وكلية الهندسة بجامعة المنصورة تضع هذه المعايير كأحد أهم المرجعيات عند إعداد خطتها الإستراتيجية حيث اعتمدت الكلية من الهيئة في 2015/1/19.

2-2-5 تقارير المراجعة الخارجية وتقارير التطوير والمراجعات الداخلية بإشراف مركز ضمان الجودة بالجامعة.

وضعت الكلية خطة لاستخدام مراجعين. وتمثل تقارير المراجعين أحد المصادر الهامة بالخطة الإستراتيجية إذ اشتملت علي العديد من نقاط القوة والضعف بالإضافة إلي ذلك يوجد عدد من تقارير المراجعة لوضع الكلية نحو التقدم لتجديد الاعتماد.

2-2-6 الدراسات الذاتية السابقة والحالية للكلية والخطط الإستراتيجية السابقة:

- تمتلك كلية الهندسة بجامعة المنصورة العديد من الدراسات الذاتية والتقارير السنوية التي تمثل أحد المرجعيات الهامة في هذه الخطة والتي منها:
- الخطة الإستراتيجية للكلية 2016/2011 وخطط التحسين.
- الدراسة الذاتية التي أعدتها الكلية بنهاية مشروع إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة بالكلية (نوفمبر 2006).
- الدراسة الذاتية التي أعدتها الكلية خلال التقدم للإعتماد عام 2012.
- التقارير السنوية الدورية التي أعدتها الكلية خلال الحصول على الإعتماد عام 2015.
- التقارير السنوية الدورية التي تعدها الكلية.

2-2-7 مشاركات الأطراف أصحاب المصلحة

من أهم العوامل لضمان فاعلية الخطة هو تحديد الأطراف صاحبة المصلحة، حيث أن تلبية احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولي الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة، وأصحاب المصلحة إما أن تكون جهات حكومية خدمية أو إنتاجية أو قطاع أعمال أو قطاع خاص وذلك علي النحو التالي:

الجهات الحكومية الخدمية: شركات الكهرباء (الإنتاج والتوزيع) - شركات المياه والصرف الصحي - وحدات الحكم المحلي - وأفرع هيئة الأبنية التعليمية.

المؤسسات الهندسية بسوق العمل: شركات المقاولات الشركات الصناعية (مصانع شركة الدلتا للأسمدة والصناعات الكيماوية - مصانع شركة الدقهلية للسكر- مصانع الزيوت والصابون بسندوب, مصانع شركة المنصورة للراتنجات, مصانع شركات الغزل والنسيج بالمنصورة والمحلة الكبرى, وغيرها).

الخريجون وأولياء الأمور.

كليات الجامعة على المستوى الداخلي : تمثل أصحاب المصلحة من: أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والطلاب والعاملين.

الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة

3/2

عند إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة، روعي اعتماد الخطة علي مجموعة من الأدوات وهي أدوات جمع البيانات وأدوات تحليل البيانات.

2-3-1 أدوات جمع البيانات

اعتمدت الخطة علي الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف .
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج .
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المنظمات الهندسية والصناعية وكذلك مع ممثلي قطاعات الحكم المحلي .
- الملاحظات الموضوعية.

هذا بالإضافة إلي التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية وتوصيات المؤتمرات العلمية للأقسام وللكلية وتقرير الاعتماد.

2-3-2 أدوات تحليل البيانات

تعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية علي مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:

- منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
- مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية ومصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية.

المهنية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

4/2

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقية الداخلي والخارجي علي المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي لتحديد:

- نقاط القوة (Strength)
- نقاط الضعف (Weakness)
- الفرص المتاحة (Opportunities)
- التهديدات الخارجية (Threats)

البيئة الداخلية	مساعدة S Strengths قوة	أضرار W Weaknesses ضعف
البيئة الخارجية	O Opportunities فرص متاحة	T Threats تهديدات خارجية

2-4-1 تحليل البيئة الداخلية للكلية

ارتكزت المنهجية المتبعة في التحليل على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد استند هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في يوليو 2015 لاعتتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل، "والتي استند عليها التحليل"، على المعايير التالية:

- 1- التخطيط الاستراتيجي
- 2- القيادة والحوكمة
- 3- ادارة الجودة والتطوير
- 4- اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- 5- الجهاز الاداري
- 6- الموارد المالية والمادية
- 7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
- 8- التدريس والتعلم
- 9- الطلاب والخريجون
- 10- البحث العلمي والأنشطة العلمية
- 11- الدراسات العليا
- 12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

2-4-2 تحليل البيئة الخارجية للكلية

يتضمن ذلك دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو تتيح فرص للكلية يجب الاستفادة منها. ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للكلية على مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة وتشمل:

- أصحاب المصلحة (المستفيدين).
- المنافسون.
- اتجاهات سوق العمل.
- القوانين والقواعد المنظمة.
- الشركاء.
- العوامل السياسية والتنظيمية.
- العوامل الاقتصادية.
- العوامل الاجتماعية.
- العوامل التكنولوجية.

العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة – جامعة المنصورة 2023-2018

5/2

تشتمل الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة – جامعة المنصورة علي مجموعة من العناصر المتتابعة علي النحو التالي:



بناءً علي دراسة وتحليل نقاط القوة والضعف ودراسة البيئة الداخلية والخارجية وتحليل الفجوة فقد تم تعديل رؤية ورسالة الكلية والأهداف الإستراتيجية للكلية وتم اعتمادها.

الفصل الثالث

رؤية ورسالة وهدف الكلية

الرؤية

1/3

التميز والريادة محليا وإقليميا وتبوؤ مكانة عالمية بتعاون أبنائها.

الرسالة

2/3

تقدم كلية الهندسة جامعة المنصورة مهندسين متميزين قادرين على المنافسة محليا وإقليميا فى النواحي العلمية والبحثية والأخلاقية وحل مشكلات المجتمع وتنمية موارده فى اطار الإلتزام بالقواعد المنظمة للمجتمع.

الهدف

3/3

فى إطار الغايات الاستراتيجية الأربع التى حددتها الكلية لنفسها فقد تم صياغة مجموعة من الأهداف الاستراتيجية التى يسعى كافة من ينتسبون لكلية الهندسة- جامعة المنصورة إلى تحقيقها و تتمثل فيما يلى:

- 1- تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسى وتحقيق التميز فى كافة المجالات.
- 2- دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر فى ضوء معايير الجودة المحلية والدولية.
- 3- تأهيل الجهاز الادارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية.
- 4- تنمية الموارد المادية والمالية و البنية التحتية والتكنولوجية.
- 5- دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- 6- تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين.
- 7- دعم وتطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم.
- 8- تطوير منظومة البحث العلمى والأنشطة العلمية.
- 9- تعزيز القدرة التنافسية الاقليمية والدولية للكلية.
- 10- تلبية احتياجات وألويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة.
- 11- دعم ومشاركة الأطراف المجتمعية فى أنشطة الكلية.

الفصل الرابع

تحليل الوضع الراهن لكلية الهندسة المنصورة

تحليل البيئة الداخلية

1/4

بعد حصول الكلية على الاعتماد فقد إعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الداخلية على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

31

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
<p>1. ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>2. ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>3. الأهداف الإستراتيجية للكلية محددة دون الإستناد على التحليل البيئي، مع ضعف مشاركة مختلف الأطراف من خارج الكلية في صياغتها.</p> <p>4. انتهاء الخطة الاستراتيجية السابقة في 2016.</p>	<p>1. يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي وآليات لعملية التخطيط، تتمثل في الاجتماع الدوري لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والإدارية .</p> <p>2. للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة، وجرى إعادة صياغة رسالة ورؤية الكلية، وتعكس رسالة الكلية شخصيتها ودورها التعليمي، ومسئوليتها المجتمعية، وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.</p> <p>3. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة .</p> <p>4. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة .</p> <p>5. تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية.</p> <p>6. تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.</p>	التخطيط الإستراتيجي
<p>1. عدم الالتزام باستخدام التوصيف استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.</p> <p>2- عدم تفعيل معايير إختيار القيادات الأكاديمية.</p> <p>3- القصور في تدريب القيادات .</p> <p>4- عدم تفعيل آلية مراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية المرتجعة من المتدربين.</p> <p>5- عدم تفعيل إستراتيجيات أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.</p> <p>6- عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالكلية.</p> <p>7- عدم كفاية الإجراءات التي تتبعها الكلية للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية، سواء بين أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة أو الطلاب أو الجهاز الإداري.</p> <p>8- عدم وجود ضوابط خاصة بصرف الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس والعاملين.</p>	<p>1. للكلية هيكل تنظيمي رسمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها، ويضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية .</p> <p>2. يتضمن الهيكل الإدارات الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية، والدراسات العليا، والبحث العلمي، وإدارات وأقسام وحدات مستحدثة وذلك لتلبية احتياجات محددة ناتجة عن التغيير والتطوير.</p> <p>3. وجود وحدة للأزمات والكوارث.</p> <p>4. وجود توصيف وتوثيق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات .</p> <p>5. توافر وحدة لضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للكلية، تتولى مهام التقييم الذاتي المستمر.</p> <p>6. يوجد علاقة وطيدة وفعالة بين وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة.</p>	القيادة والحركة

	<p>7- ممارسات مجالس الأقسام ومجلس الكلية تتسم بالفاعلية والشفافية في مجال اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتوثق هذه المجالس ممارساتها في محاضرها الرسمية .</p> <p>8- مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلى فى مجلس الكلية .</p> <p>9- توجد بروتوكولات مُفعلة بين الكلية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية فى المجتمع المحيط بالكلية .</p> <p>10- الكلية مشتركة فى قواعد بيانات شاملة بالجامعة.</p> <p>11- توافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.</p> <p>12- توجد مصادر لتنمية التمويل الذاتى بالكلية، ويخصص نسبة من هذه المصادر فى دعم الأنشطة الأكاديمية تفوق المخصصات المالية الحكومية السنوية.</p> <p>13- مصداقية المعلومات المنشورة عن الكلية.</p> <p>14- يوجد دليل لأخلاقيات المهنة .</p> <p>15- توزيع أعباء الإشراف والتدريس، وتخصيص البعثات تتسم بالعدالة وعدم التحيز إذ ينظمها قانون تنظيم الجامعات.</p> <p>16- ضمان العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك فى إطار اللوائح التى تستوجب تجنب التعارض فى المصالح.</p> <p>17- يوجد نظام وآلية لتلقى الشكاوى والمقترحات من الطلاب، وآليات للمتابعة .</p> <p>18- وجود آليات لإتخاذ القرارات التصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة.</p> <p>19- يوجد بالكلية مجلس حكماء .</p>
<p>1. تقييم أبعاد وعناصر القدرة المؤسسية لا يتم بصفة دورية.</p> <p>2. عدم كفاية الكوادر البشرية المؤهلة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>3. غياب الدور الفاعل للمجموعات العلمية المتخصصة بكل برنامج للقيام بمراجعة البرامج التعليمية وتقويمها.</p>	<p>1. الكلية معتمدة من الهيئة القومية.</p> <p>2. زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>3. توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها .</p> <p>4. دعوة مدير وحدة ضمان الجودة لمجلس الكلية .</p> <p>5. لدى الكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الاجراءات التصحيحية.</p> <p>6. تحرص الكلية على المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات، وملفات المقررات، والبحث العلمى.</p>
<p>1. لا يتم ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ونسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب لا تتفق مع المعدلات المرجعية فى بعض البرامج .</p> <p>2. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التى يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDP)</p> <p>3. الفئات العمرية لأعضاء هيئة التدريس غير متوازنة.</p>	<p>1. توجد آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال الإستيبيانات الطلابية.</p> <p>2. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز من جهات قومية(جوائز الجامعة وجوائز الدولة).</p> <p>3. ملائمة التخصص العلمى لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التى يشاركون فى تدريسها.</p> <p>4. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض فى أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>5. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات و من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>6. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية.</p> <p>7. نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب تتضمن مع المعدلات المرجعية</p>

نظام ادارة الجودة

أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

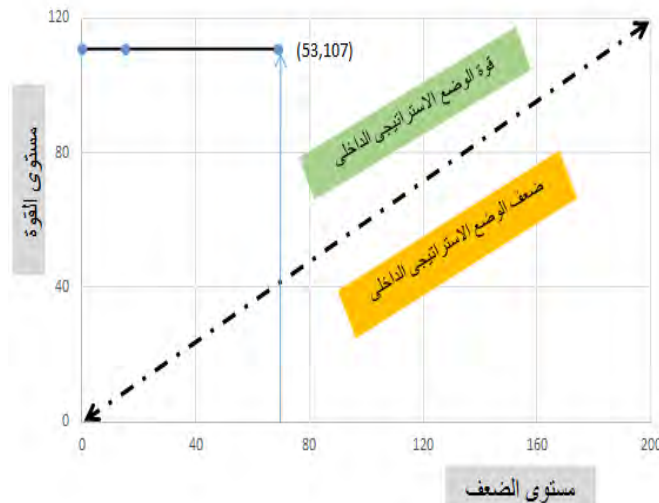
الجهاز الإدارى	<ol style="list-style-type: none"> بيئة وظروف العمل متميزة وملائمة للمتطلبات الوظيفية. علاقات بينية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين. وجود خطة لتدريب الجهاز الإدارى وفقاً للإحتياجات التدريبية. توجد معايير واضحة ومعلنة لإختيار القيادات الإدارية
الموارد المالية والمادية	<ol style="list-style-type: none"> يوجد بالكلية وحدات ذات طابع خاص وبرامج تعليمية متميزة بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدر كبير فى الموارد الذاتية للكلية . تحصيل رسوم الدراسات العليا تسهم بقدر كبير فى تدبير جزء من الموارد الذاتية. توافر جميع أشكال وسائل الإتصال. يتوافر بالكلية الأماكن والتسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الثقافية والعلمية. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة. فعالية ورش الكلية فى صيانة مرافق ومنشآت الكلية توجد قاعدة بيانات متكاملة ونظام معلومات جغرافية لجميع مباني الكلية. وجود وحدة لصيانة الأجهزة العلمية بالكلية . تزايد حجم الموارد الذاتية للكلية فى السنوات السابقة
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<ol style="list-style-type: none"> تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) لاعتماد البرامج المختلفة فى الكلية . يوجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس على وعى بالمعايير الأكاديمية . البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية. يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها الكلية. تحرص الكلية على أن تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها. تحرص الكلية على أن تلبى البرامج التعليمية التي تقدمها، من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل. تتوافر لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة في كل برنامج تعليمي وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية . توجد دراسات لسوق العمل عند تصميم البرامج.
<ol style="list-style-type: none"> النقص فى أعداد العاملين فى الجهاز الإدارى عن الحاجة الفعلية. انقراض الخبرات الإدارية. درجة الرضا عن الرواتب والحوافز ضعيفة. لا يوجد تنوع فى الوسائل المستخدمة لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.. 	<ol style="list-style-type: none"> مباني ومرافق الكلية فى حاجة إلى التوسع وإعادة التأهيل والتوظيف. المباني وبعض المعامل فى حاجة إلى إعادة توظيف للتشغيل الأمثل . وجود عجز كمى ونوعى فى تجهيزات بعض المعامل. ضعف فعالية الإشراف على المعامل من قبل أعضاء هيئة التدريس. انقراض الخبرات الفنية من مهندسى وأمناء المعامل.
<ol style="list-style-type: none"> لم يتم التوافق بين البرامج التعليمية والاطار المرجعي 2016. غياب مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية. لا يتم الاستفادة من دلالات ومؤشرات إحصائيات تطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسب النجاح في الفرق الدراسية المختلفة وتطور نسبة الخريجين للسنوات السابقة فى تطوير البرامج التعليمية بعض البرامج تجد إعراضاً من الطلاب على الإلتحاق بها. 	

	التدريس والتعلم
<ol style="list-style-type: none"> 1. غياب مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في إعداد استراتيجيات التعليم والتعلم.. 2. أساليب تقويم الطلاب نمطية. 3. لم تتمكن الكلية من التغلب على مشكلة انخفاض عدد الطلاب في بعض البرامج. 4. ضعف فاعلية التدريب الميداني للطلاب. 5. لا يوجد تقييم لخدمات المكتبة من خلال مراجعة وتحليل نسب المستفيدين من هذه الخدمات سنوياً من طلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 6. لا يتوافر العدد الكافي من الفنيين المتخصصين للمعامل. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. تعمل الكلية على توفير فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة (الإنترنت/ المكتبة الإلكترونية/ مشروعات التخرج). 2. تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية. 3. تدعم الكلية الكتاب الجامعي ويوجد إشراف للقسم العلمي على الكتب التي يتم استخدامها كأحد المراجع العلمية للمقرر الدراسي. 4. تهتم الكلية بوجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات . 5. يتم إعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة عبر الوسائل المناسبة. 6. تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين في مشروعات التخرج . 7. تضع الكلية قواعد موثوقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وتعلنها وتراقب تطبيقها . 8. يتوافر بالمكتبة التجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة والدوريات الكافية الورقية والإلكترونية. 9. يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطلاب في المقررات الدراسية . 10. لتقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات المختلفة. 11. تناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية مع أعداد الطلاب.
<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم ملاءمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية. 2. تدنى نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس. 3. عدم وجود خطط للترويج للكلية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين. 4. لا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود قواعد واضحة ومعلنة تنسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات . 2. تصدر الكلية دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب . 3. يتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد. 4. الكلية جاذبة للطلاب. 5. توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً. 6. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية . 7. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى قرب مستشفى الطلبة داخل الحرم الجامعي وقريبة جداً من الكلية. 8. يوجد نظم للإرشاد الأكاديمي و الريادة العلمية. 9. توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها.مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة محلياً ودولياً . 10. تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية. 11. يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم من خلال الموقع الإلكتروني . 12. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل . 13. تحرص الكلية على متابعة خريجها وتحقيق التواصل معهم، وتشجع وتدعم رابطة الخريجين لتعزيز العلاقة معهم. 14. يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين..

	البحث العلمي والأنشطة العلمية
<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي. 2. عدم مراعاة الإمكانيات المادية المتاحة عند إعداد الخطة البحثية والتقييم الفعلي للاحتياجات. 3. لا يتم قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية. 4. انخفاض نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية . 	<ol style="list-style-type: none"> 1. تضع الكلية خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط وتلتزم الكلية بها. 2. الخطة البحثية موثقة ومعتمدة من مجالس الأقسام ومن مجلس الكلية. 3. ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع موضوع الرسالة التي يشرف عليها. 4. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية ويشارك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية. 5. تصدر الكلية مجلة علمية محكمة للبحوث الهندسية أصبحت لها موضع خاص على الانترنت, وتنظم الكلية المؤتمر الهندسي الدولي بانتظام . 6. يساهم مركز الخدمات الفنية والمعملية في تمويل جزء من البحوث وفي صيانة وتطوير بعض الأجهزة المعملية. 7. ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجلات والدوريات العلمية الدولية مع توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية. 8. يوجد بعض المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية/ دولية ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث و مشروعات دولية. 9. مشاركة بعض من أعضاء هيئة التدريس فى منظمات و جمعيات قومية دولية
<ol style="list-style-type: none"> 1. لم يتم مراجعة توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا لللائحة الساعات المعتمدة. 2. لا توجد آلية لقياس رضا طلاب الدراسات العليا. 3. عدم تفعيل خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا. 4. عدم وجود آليات للمراجعة الدورية والتحديث لإجراءات التسجيل والإشراف فى الدراسات العليا بغرض تطويرها. 5. إجراءات متابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية غير كافية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. تمنح الجامعة بناء على توصية مجلس الكلية وباقتراح القسم العلمي دبلومات الدراسات العليا ودرجات الماجستير والدكتوراه فى جميع التخصصات العلمية بالكلية. 2. الكلية تبنى المعايير القياسية المرجعية القومية لبرامج الدراسات العليا والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NARS). 3. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدبلومات والدرجات العلمية التى منحتها عبر سلسلة زمنية ماضية، ومصنفة. 4. تحدد الكلية متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية. 5. تحرص الكلية على تحقيق التناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس والأعباء التدريسية للمقررات الدراسية/ والخطة البحثية, وطبقا للتخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس. 6. تستخدم الكلية أساليب متنوعة لتقويم طلاب الدراسات العليا. 7. تشجع الأقسام العلمية بالكلية طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية دوليا ومحليا. 8. تطبق الكلية نظام الممتحنين الخارجيين للرسائل العلمية من خارج الجامعة ويجوز أن يكون من خارج الوطن . 9. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف فى الدراسات العليا, وتحفظ بقواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا المسجلين لديها.

- | | |
|--|--|
| 1. تمتلك الكلية رصيبدأ من الممارسات فى مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع. على المستويين الفردى والموسسى. | 1. عدم وجود وحدة فى الهيكل التنظيمى لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. |
| 2. مركز الدراسات والإنتشارات الهندسية لدية العديد من التعاقدات مع جهات مختلفة . | 2. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية فى إعداد البرامج التعليمية. |
| 3. يقوم مركز الخدمات الفنية والعلمية والمعملية بإجراء العديد من الإختبارات, (مواد الخرسانة والمواد المعدنية) وقد تم اعتماد معلمين. | 3. عدم تفعيل آلية قياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التى تقدمها الكلية للمجتمع الخارجى. |
| 4. ورش الكلية تقوم بصيانة وتصنيع العديد من المنتجات المعدنية والخشبية للجامعة وخارجها . | |
| 5. للكلية علاقات متميزة ومستمرة مع العديد من المؤسسات الهندسية بالمجتمع . | |
| 6. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلى فى المجالس بالكلية . | |

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ 107 نقطة فى مقابل 53 نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية, (النسبة تمثل 2.02), وهو ما يعكس وضع إستراتيجى للبيئة الداخلية فوق المتوسط. ولكن هناك العديد من نقاط الضعف التى بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة بناء على عوامل القوة والضعف العامة فانه يوجد 19 نقطة قوة و 13 نقطة ضعف (النسبة تمثل 1.49) وهو ما يعكس وضع إستراتيجى للبيئة الداخلية فوق المتوسط.



القوة والضعف بكلية الهندسة (العوامل الاستراتيجية الداخلية)

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

بعد أن إنتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية, ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف, وجب الآن إستخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. ويتم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

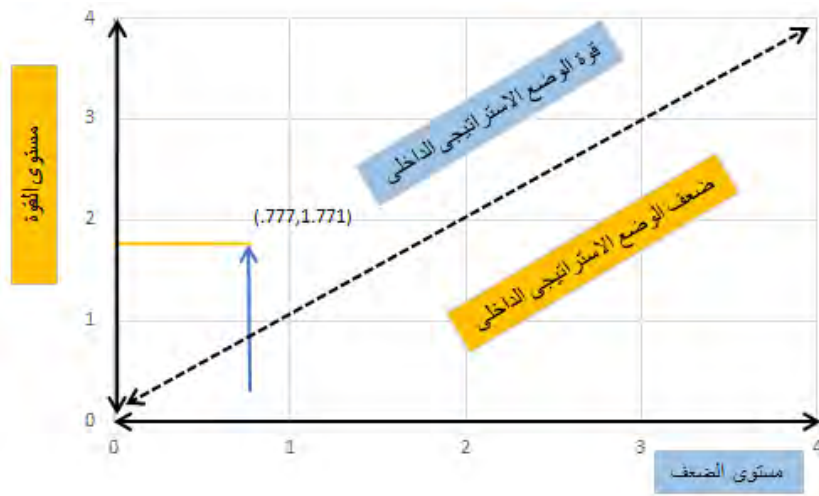
1. تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي), ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 لنقاط القوة و0.5 لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف واحد صحيح.
2. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر, بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
3. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75% - 90%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 75% - 90%.

جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية, وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم وإقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الداخلية
				نقاط القوة
	0.124	4	0.31	حصول الكلية على الاعتماد
	0.11	4	0.028	توافر البيانات المتاحة عن الكلية على موقع الكلية.
	0.11	4	0.027	مشاركات الطلاب في السباقات والمحافل الدولية وتحقيق مراكز متقدمة.
	0.107	4	0.027	وجود قيم مشتركة سائدة في الكلية .
	0.107	4	0.027	تعاطف الإدارة النفسى والاجتماعى مع الأفراد في الكلية.
	0.107	4	0.027	وضع مصلحة الطالب في مقدمة اهتمام الإدارة والعاملين.
	0.106	4	0.027	الاهتمام بأراء وشكاوى الطلاب.
	0.106	4	0.026	توافر توصيف وظيفي .
	0.104	4	0.026	يتم تحديث الأجهزة والمعدات والمعامل .
	0.103	4	0.026	اهتمام الإدارة بالتطوير والتحديث المستمر.
	0.077	3	0.026	توافر مناخ صحى فى المباني والقاعات الدراسية.
	0.077	3	0.026	كفاية أعضاء هيئة التدريس وملاءمة التخصص.

0.076	3	0.025	توافر الأماكن والتسهيلات المالية لممارسة الأنشطة الطلابية.
0.076	3	0.025	وجود هيكل تنظيمي
0.076	3	0.025	وجود معايير موضوعية وعادلة لتقييم الأداء.
0.076	3	0.025	وجود خطة تدريب للجهاز الإداري.
0.076	3	0.025	كفاية الموازنة المخصصة للكلية سنويا وتطوير حجم الموارد الذاتية.
0.075	3	0.025	توافر الاتصالات وتقنية المعلومات .
1.771		0.5	المجموع

وتعكس نتائج مصفوفة القوة المتوسطة للوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط "2.548" وهو ما يعكس قوة الكلية الكبيرة.



التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الداخلية
نقاط الضعف				
	0.038	1	0.038	ضعف التوعية بالتوصيف الوظيفي.
	0.039	1	0.039	عدم وجود صيانة دورية للأجهزة والمعدات.
	0.038	1	0.038	عدم وجود معايير قوية وشفافة لاختيار وتعيين القيادات.
	0.079	2	0.04	ضعف فاعلية سياسات الكلية في التعليم والتدريب المستمر.
	0.034	1	0.034	غياب الانضباط والالتزام بالكلية لعدم تطبيق آليات المحاسبة..
	0.035	1	0.035	عدم تنشيط وتشجيع الطلاب للأنشطة المختلفة.
	0.08	2	0.04	الاحتياج للمزيد من البرامج الالكترونية الأصلية لاتها متنسبى الكلية .
	0.039	1	0.039	ضعف اجراءات وسياسات جذب الوافدين.
	0.08	2	0.04	يحتاج تدريب القيادات الأكاديمية على المهارات الإدارية إلى المزيد من التنفيعل.
	0.079	2	0.04	نقص الأبحاث التطبيقية التي تشارك في حل مشاكل المجتمع .
	0.078	2	0.039	عدم كفاية التطوير المعتمد على التقييم الذاتي للكلية
	0.08	2	0.04	يلزم تطوير نظام القيادة المبكر لتحديد المتفوقين والمبدعين..
	0.078	2	0.039	تحتاج المشاركة المجتمعية الى مراجعة وتطوير.
	0.777		0.5	المجموع
	2.548		1	المجموع الكلي

تحليل البيئة الخارجية

3/4

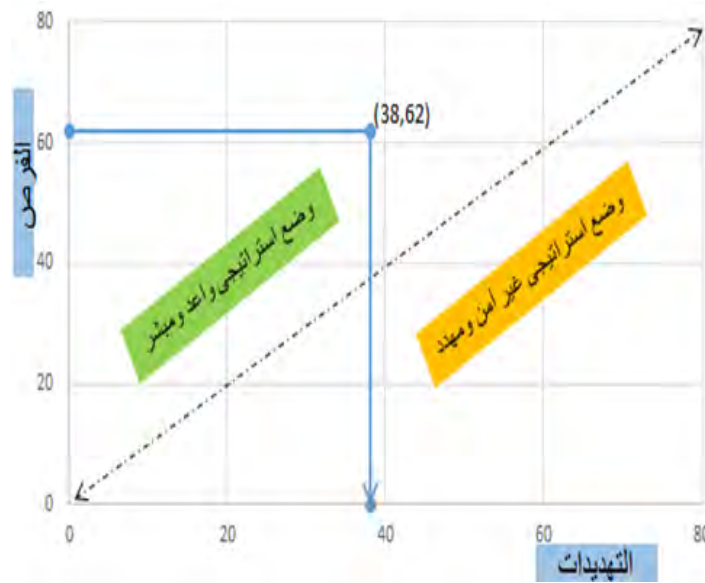
- تتعتمد الخطة الإستراتيجية للكلية فى تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والمحددة فى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية فى:
- أصحاب المصلحة (المستفيدين) – المنافسين – اتجاهات سوق العمل لخريجي كليات الهندسة – القوانين واللوائح الحالية- الشركاء – العوامل السياسية – العوامل الإقتصادية- العوامل الإجماعية – التطورات التكنولوجية المتسارعة

المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الإستراتيجى	<ol style="list-style-type: none"> 1. إعتبار التعليم مشروع قومى بمصر. 2. خطط التنمية المستدامة للدولة. 3. توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية، وييسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجى. 4. تزايد إقبال المؤسسات فى سوق العمل على خريجي الكلية. 5. إرتفاع مستوى كفاءة خريجي الكلية من وجهة نظر المؤسسات التى يعملون بها. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية. 2. التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.
القيادة والحركية	<ol style="list-style-type: none"> 1. المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد. 2. وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة، وتوجد علاقة وطيدة بينه وبين وحدة الجودة بالكلية، بما يسهم فى تفعيل دورها ودعمها فنياً، ويساند أنشطتها، ويراجع خططها لضمان توافرها مع أهداف الجامعة، وتقدم الوحدة تقريراً سنوياً للمركز. 3. مناخ الديمقراطية السائد فى المجتمع. 4. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية. 5. عصر المعلوماتية والإفتتاح على العالم. 6. تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة. 7. المرونة فى عقد برتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجى. 8. صدور قوانين تحمى حقوق الملكية الفكرية. 9. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التى تسهل الكشف على السطو على الملكية الفكرية. 10. تنامي الوعى بحقوق الملكية الفكرية، والمناخ العام السائد بشأنها. 11. تعدد وسائل الإعلام التى تيسر نشر المظالم وإغتصاب السلطات. 12. إنشاء لجنة فض المنازعات بالجامعة. 13. مكانة وسمعة الكلية فى المجتمع الخارجى تهيئ ظروفاً مواتية لمصادقية المعلومات والإعلانات المنشورة عنها. 14. وجود شبكة الإنترنت بالجامعة يتيح للكلية نشر وتحديث كافة المعلومات الكافية عنها. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية. 2. مرونة الهياكل التنظيمية لدى المنافسين بالجامعات الخاصة. 3. مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات الخاصة. 4. مركزية الإدارة وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية التى تتصف بالعمومية والتى قد لا تتلائم وطبيعة العمل بالكلية. 5. طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الإجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.

<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن دخلهم الشهري بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة. 2. عدم توافر الدعم المالي لإستمرارية العمليات بضمان الجودة وتقييم الأداء. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. نظام المراجعة الداخلية والدعم الفني الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذى يتم بصفة دورية سنوياً. 2. فرص الحصول على تمويل من جهات محلية أو عالمية لتطوير منظومة إدارة الجودة بالكلية. 3. وجود كوادر بالكلية من خبراء الجودة بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد 	إدارة نظم الجودة
<ol style="list-style-type: none"> 1. إستقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. 2. ضعف الرواتب وإنخفاض الدخل الذى لا تتلائم مع مستوى المعيشة. 3. عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. 2. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية. 3. مشروع ربط الحوافز بضمان الجودة. 4. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التى تمنحها بعض المؤسسات الدولية. 	أعضاء هيئة التدريس
<ol style="list-style-type: none"> 1. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة. 2. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى. 3. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1- توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة. 	الجهاز الإدارى
<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم. 2. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. موقع الكلية وموقع الجامعة فى منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية. 2. وجود برامج مفيدة توفر دخل اضافى للكلية. 3. تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير. 4. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية فى منح درجات علمية مشتركة. 5. الإمكانيات المتاحة بالقرية الأولمبية بالجامعة توفر تسهيلات مادية كافية لممارسة الأنشطة الطلابية. 	الموارد المالية والمادية
<ol style="list-style-type: none"> 1. التطور العلمى والتكنولوجى فى مجالات التخصص وفى طرق التدريس. 2. التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل. 3. الزيادة المطردة فى أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية فى التحكم فى الأعداد المقبولة سنوياً. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية. 2. الإستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة فى إدخال طرق حديثة للتعليم. 3. الإستفادة من نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة. 4. المرونة التى تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبى احتياجات سوق العمل. 5. تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية والأجهزة التنفيذية مما يبسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة فى تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة. 	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

<ol style="list-style-type: none"> 1. صعوبة تعديل سياسات التعيين. 2. الجامعات الخاصة وإمكانياتها والمرونة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم. 3. التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل. 4. إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية فى المجتمع. 5. عدم إهتمام المؤسسات التى يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب. 6. إعراض عدد كبير من الممتحنين الخارجيين عن المشاركة فى تقويم الطلاب لضالة المكافآت. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم. 2. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية. 3. وجود مشروعات لتأهيل المعامل للإعتماد. 4. وجود هيئات محلية وعالمية لإعتماد المعامل. 5. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة. 6. وجود نظام الفارابي بمركز تقنية الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر إستقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية. 7. وجود العديد من المشروعات الهندسية بالمناطق الصناعية بجمصة ودمياط الجديدة ومشروعات التعمير يهيبه فرص تدريبية للطلاب. 	التدريس والتعلم
<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً. 2. تأثير العولمة على المنافسة فى سوق العمل. 3. الزيادة فى أعداد الخريجين. بالإضافة إلى خريجي المعاهد الهندسية الخاصة مما يؤدي إلى تشبع سوق العمل. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. توافر برامج وأنشطة متنوعة تنبأها إدارة الجامعة لرعاية الطلاب الوافدين. 2. وجود بعض الأشخاص والجمعيات والمؤسسات الخيرية بالمنطقة والتي تبدي إستعدادها لتقديم الدعم المادى والمنوعى لتلبية بعض الإحتياجات للطلاب. 3. شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين فى سوق العمل. 4. المدن الجديدة والمناطق الصناعية بشمال شرق الدلتا (جمصة ودمياط الجديدة والمنصورة الجديدة) تفتح سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة. 5. خطط التنمية بالدولة والتي فى حاجة الى موارد بشرية من خريجي الكلية. 	الطلاب والخريجون
<ol style="list-style-type: none"> 1. صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية. 2. إهمال الإستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها. 3. إعتداد معظم الأنشطة الصناعية على نقل التكنولوجيا. 4. فقدان ثقة بعض المؤسسات الصناعية فى مخرجات البحث العلمى بالجامعات. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمى. 2. رصد الجامعة مكافآت للنشر الدولى. 3. المجتمع فى حاجة إلى تطبيقات البحث العلمى. 4. دعم بعض من رجال الأعمال والشركات للمؤتمرات العلمى التى تنظمها الكلية. 5. سهولة الحصول على الأبحاث العلمى سواء المنشورة فى دوريات محلية أو أجنبية وكذلك الكتب والمراجع فى صورة رقمية. 6. وجود العديد من الإتفاقيات والبروتوكولات بين الجامعة وجهات أجنبية لتمويل البحث العلمى. 	البحث العلمى والأنشطة العلمية
<ol style="list-style-type: none"> 1. تعنتت بعض جهات التوظيف فى تيسير إلتحاق العاملين بها من المهندسين بالدراسات العليا. 2. إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. زيادة الطلب على التعليم العالى من جانب الطلاب الوافدين من الدول العربية. 2. قرب مدينة المنصورة من العاصمة وسهولة الإعاشة بها يجذب طلاب الدراسات العليا من الوافدين. 	الدراسات العليا
<ol style="list-style-type: none"> 1. الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية. 2. وجود بعضاً من الوحدات ذات الطابع الخاص مركزية تقوم بنفس الأنشطة التى تقوم بها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية، وخصوصاً فى مجال التدريب والأنشطة المختلفة. 3. تفضيل العديد من أعضاء هيئة التدريس ممارسة المهنة من خلال مكاتبهم الإستشارية، مما يضعف الوضع التنافسى للوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. الإتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة. 2. حرية الحركة لقيادات المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع الحكومى والخاص للإستعانة بالخدمات المهنية من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية. 3. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم لديها الإستعداد للمشاركة فى أنشطة الكلية المختلفة: إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، عيد الخريجين، المؤتمرات والندوات وورش العمل. 4. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم تتيح فرص عمل للخريجين. 5. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية. 	المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ 62 فرصة في مقابل 38 تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما (نسبة الفرص إلى التهديدات 1.63) ولكن هناك العديد من التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة.



الفرص والتهديدات بكلية الهندسة (العوامل الاستراتيجية الخارجية)

- ويعكس الشكل السابق مدى توازن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين أعداد كل من الفرص والتهديدات وهو ما يعطى مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حد ما.
- ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لإقتناص الفرص المتاحة.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

4/4

ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الخارجية, كما هو موضح :

بعد أن إنتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية, ومن ثم تحديد الفرص والتهديدات, وجب الآن إستخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

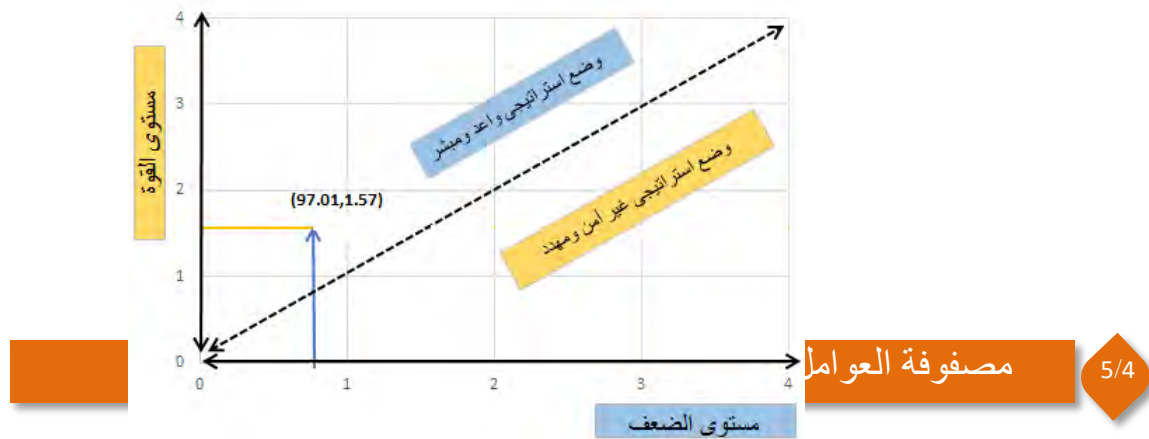
1. تحديد أهم الفرص التي تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على إستغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر في البيئة الخارجية والتي تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.
2. تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد), ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 (50) لنقاط الفرص و0.5 (50) لنقاط التهديد بحيث يكون مجمع الوزن النسبي لنقاط الفرص ولنقاط التهديد واحد صحيح (100). وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجي للكلية.

3. ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
4. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على الإستغلال الفرصة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على الإستغلال الفرصة بنسبة 75% - 90%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد 75% - 90%.
5. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم وإقترب من 300) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

التعليق	الوزن المرجح %	الدرجة	الوزن النسبي %	العوامل الإستراتيجية الخارجية
الفرص				
1- الفرص من الناحية الإجتماعية:				
	8.24	4	2.06	أ- فرصة مناخ الديمقراطية السائد في المجتمع
	8.75	4	4.75	ب- فرصة وجود بيئة صناعية حول الجامعة لفتح قنوات للتعاون معها لتطوير العملية التعليمية والبحثية.
	7.98	3	2.66	ج- فرصة وجود العديد من الهيئات بالإقليم لديها الإستعداد للإشتراك في أنشطة الكلية المختلفة
	15.00	3	5	د- زيادة الإقبال على الإلتحاق بالبرامج الخاصة مما يشكل فرصة للإنتاج لإنشاء برامج جديدة بمصروفات.
	10.35	3	3.45	هـ- وجود عدد ضخم من خريجي الجامعات في حاجة الى تدريب في تخصصاتهم لصلف مهاراتهم
2- الفرص من الناحية السياسية والقانونية :				
	8.37	3	2.79	أ- وجود الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد
	13.50	3	4.5	ب- تشجيع تبادل الخبرات بين الجامعات على المستوى القومي والعالمى
	15.00	3	5	ج- تشجيع إنشاء برامج تعليمية جديدة
	4.64	2	2.32	د- صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية
	8.00	2	4	هـ- الوضع السياسى الراهن يشجع على قبول عدد أكبر من الطلاب الوافدين
3- الفرص من الناحية الإقتصادية :				
	9.20	2	4.6	أ- موقع الكلية وموقع الجامعة في منطقة واعده اقتصاديا تتيح فرصا لزيادة الموارد الذاتية
	4.75	1	4.75	ب- وجود عدد من المشروعات على المستوى القومى فى حاجة إلى خريجي كليات الهندسة مثل توشكى وسيناء
	2.22	1	2.22	ج- إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية فى منح درجات علمية مشتركة
	4.65	1	4.65	د- زيادة عدد الجهات الداعمة لتمويل الأبحاث العلمية سواء المحلية أو الدولية بما يعود بتنمى الموارد الذاتية للكلية
4- الفرص من الناحية التكنولوجية:				
	9.44	4	2.36	أ- التطور المتزايد فى وسائل الإتصالات وفى تقنيات الوسائل التعليمية وكذلك التقنيات الهندسية
	18.00	4	4.5	ب- وجود شبكة الإنترنت يتيح للكلية نشر وتحديث كافة المعلومات الكافية عنها
	9.52	4	2.38	ج- وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية وفرعها بالكلية
	157.61		50	المجموع

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي %	العوامل الإستراتيجية الخارجية
التحديات				
5- التهديدات من الناحية الإجتماعية:				
	11.72	4	2.93	أ- غياب ثقافة التعاون بين الجامعات ومنظمات الأعمال بسبب عدم اقتناع رجال الأعمال بأهمية تمويل الأبحاث
	9.68	4	2.42	ب- طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الإجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح
6- التهديدات من الناحية السياسية والقانونية:				
	6.42	3	2.14	أ- سياسات القبول المركزية (الأعداد الكبيرة) ومعايير القبول حتى الآن بالمجموع فقط
	8.31	3	2.77	ب- ضعف منظومة التعليم ما قبل الجامعي
	7.86	3	2.62	ج- تطبيق حقوق الملكية الفكرية يهدد جودة التعليم في المواد التي تتطلب استخدام برمجيات لا تتوافر كنسخ أصلية
	8.7	3	2.90	د- إستقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة
	9	2	4.5	هـ - ارتفاع نسبة الأجازات القانونية
	9	2	4.5	و- عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية
7- التهديدات من الناحية الإقتصادية:				
	6.32	2	3.16	أ- التغيرات المتلاحقة في الأوضاع الإقتصادية
	5.98	2	2.99	ب- الجامعات والمعاهد الخاصة وإمكاناتها والمرونة في امكانية التعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم
8- التهديدات من الناحية التكنولوجية:				
	5.02	2	2.51	أ- التكلفة المرتفعة لهذه التقنيات مقارنة بالإنفاق المحدود على التعليم العالي قد تشكل خطرا على البحث العلمي
	9	2	4.5	ب- صعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل بسبب ضعف التمويل
المجموع				
	97.01		50	
المجموع الكلي لعوامل الفرص والتهديدات				
	254.62		100	

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية أعلى من المتوسط و يبلغ إجمالي النقاط "2.55" وهو ما يعكس التحسن للوضع بتجاوز القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "2.5".



ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية, كما هو موضح :

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
2	5	4	6	التخطيط الإستراتيجي.
5	14	8	19	القيادة والحوكمة.
2	3	3	6	نظم وإدارة الجودة
3	4	3	7	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
3	1	4	4	الجهاز الإداري.
2	5	5	7	الموارد المادية والبشرية.
3	5	4	9	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
6	7	6	11	التدريس والتعلم
3	5	4	14	الطلاب والخريجون
4	6	4	9	البحث العلمى والأنشطة العلمية
2	2	5	9	الدراسات العليا
3	5	3	6	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
38	62	53	107	مجموع العوامل

ومن مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية, والمبينة بالشكل التالي, يتضح أن: الوضع الإستراتيجي للكلية متوسط على المستويين الداخلي و الخارجي, وهو ما يعبر عن وضع استراتيجي يحتاج وبصفة أساسية إلى: إستراتيجيات للتطوير والتدعيم, وكذلك بعض الإستراتيجيات المرتبطة بالحصاد.



مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية

الفصل الخامس

تحليل الفجوة

الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالى والمستهدف الوصول إليه, وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية والمتمثلة فى الآتى:

1. الخريج
2. الخدمات الإستشارية
3. البحث العلمى
4. خدمات التدريب والتعليم المستمر
5. الخدمات البيئية والمجتمعية

وبناءً عليه تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف.

تم تحليل الفجوة بإتخاذ جودة الخدمة مرجعية أساسية, وبناء على ذلك تم تحديد خمسة أنواع من الفجوات. وحيث أن الفجوة هى الفرق بين الواقع والمأمول, وبعد دراسة الوضع الراهن للكلية أمكن الحصول على العديد من الفجوات, على النحو التالى:

الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة

1/5

يتوقع المستفيدين من الكلية أن تقدم خدمات كثيرة فى شتى المجالات الهندسية والبحث العلمى والمرتبطة بعملية التنمية, وكذلك أن يكون الخريج بمستوى معين, ويمثل ضعف قنوات التواصل بين إدارة الكلية والجهات المستفيدة من الخدمات التى تقدمها الكلية السبب الرئيسى لوجود هذه الفجوة. ولسد هذه الفجوة, فإن إدارة الكلية عليها تفعيل سبل الإتصال مع الجهات المستفيدة وإنشاء قاعدة بيانات عن تلك الجهات والتواصل معها عن طريق البريد الإلكتروني, ودعوة ممثلين عن قطاعات المستفيدين للفعاليات المختلفة (المؤتمرات والندوات وورش العمل- عيد الخريجين, وأية أنشطة أخرى), وذلك من خلال قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية, والذى بدوره عليه تبنى إنشاء وحدة للإتصال الخارجى مع المجتمع, والتى يستلزم من القائمين عليها وضع نظام محكم للدراسة والتعرف على توقعات المستفيدين من أجل الإدراك الصحيح لتوقعات المستفيدين من إدارة الكلية.

الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمتها لممارسات الجودة

2/5

هذه الفجوة تعتبر متوسطة لجميع الخدمات التى تقدمها الكلية للقطاعات المختلفة التى تتلقى الخدمة (الخريج - الخدمات الإستشارية - البحث العلمى - خدمات التدريب والتعليم المستمر -الخدمات البيئية والمجتمعية). وهذا التباين بين تصورات إدارة الكلية فيما يرضى المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات إلى متطلبات جودة الخدمة يرجع إلى مجموعة العوامل التالية:

- محدودية الموارد المادية والبشرية اللازمة لتطوير الأجهزة والمعامل.

- عدم التناسب بين أعداد الطلاب والطاقة الاستيعابية للخدمات والأنشطة التي تيسر جودة الخدمة.
- القصور في تطبيق المعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج والمقررات.
- نظام الفصل الدراسي المطبق بشكله الحالي لا يتيح معايير أعلى من المهارة والمعرفة في معظم المقررات الأساسية والهامة لدى خريج كلية الهندسة، حيث أن المجال التطبيقي وبعض مقررات العلوم الأساسية تتطلب قدر كبير من الإستمرارية والتدريب العملي ويتحقق ذلك من طرح المقررات في مدة زمنية أطول.

وجود هذه الفجوة يؤثر في نوعية الخريج وفي وضعه التنافسي في سوق العمل.

ولعلاج هذه الفجوة تحتاج إدارة الكلية إلى إيجاد مصادر لإستكمال تمويل الأنشطة العلمية والخدمية لضمان جودة الخدمات وتفعيل ممارسات التعلم الذاتي من خلال الإهتمام بحصص التمارين العملية والنظرية، وتهتم بمراجعة المناهج والمقررات الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدفة، وعلى الأقل، في الإطار الذي حددته المعايير الأكاديمية المرجعية الوطنية. وعلى إدارة الكلية أن تهتم بإجراءات التقييم الداخلي المستمر والمصمم على أسس المخرجات التعليمية المستهدفة، ومراعاة متطلبات العملاء وتوقعاتهم. وتهتم إدارة الكلية باتخاذ السبل لتطوير طرق تقييم الطلاب، والتوسع في نشر ثقافة الجودة والتأكيد عليها لجميع الأطراف. ولزيادة الموارد الذاتية فيجب على إدارة الكلية تطوير نظام الخدمات التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وبالأخص الورش الإنتاجية بالكلية ووحدة التدريب بمركز الخدمات الفنية والمعمل المتخصصة والمعتمدة والتسويق الجيد لها، وكذلك تطوير نظام العمل بمركز الدراسات والبحوث والإستشارات الهندسية.

الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية

3/5

الخدمات الإستشارية التي تقدمها الكلية تعتبر ملائمة بالنسبة للمستفيدين، والفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية صغيرة. وترجع أسباب هذه الفجوة إلى ضعف المقابل المادى النهائي الذي يتقاضاه فريق العمل المشكل لتقديم الخدمة بعد الإستقطاعات المتعددة مما يؤثر بالسلب على تكاليف إنتاج الخدمة الإستشارية، ومن جهة أخرى فإن العميل أو المستفيد يتوقع مستوى الخدمة المطلوب مع عرض سعر خدمة مناسب مقارنة بالمنافسين الخارجيين. ولعلاج هذه الفجوة فإنه يجب إعادة النظر في اللوائح المالية والإدارية الحاكمة للوحدات ذات الطابع الخاص.

والفجوة لباقي نطاق الخدمات التي تقدم للخريج وللبحث العلمى وخدمات التدريب والتعليم المستمر وللخدمات البيئية والمجتمعية فجوات متوسطة.

فعلى مستوى الخريج يرجع السبب في هذه الفجوة إلى القصور في إكتساب الطالب المهارات المهنية، وذلك على الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم العلمية، إلا أنهم في حاجة إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية، ومن اللقاءات مع أصحاب الأعمال وجهات التوظيف تبين أن نسبة كبيرة من الخريجين يفتقدون مهارة العمل في فريق والتواصل مع الآخرين، وليست لديهم مهارات المبادرات والقدرة على إتخاذ القرار. ويرجع السبب في هذا إلى أن معظم الطلاب تعودوا على ذلك من مرحلة التعليم قبل الجامعى، ونظام الفصل الدراسي بشكله الحالي لا يتيح الفرصة للتدريب على مثل هذه المهارات، وعدم أخذ معظم الطلاب العلوم الإنسانية مأخذ الجد، كما أن الأقسام العلمية المسؤولة عن البرامج المختلفة تتعامل مع هذه المقررات بشئ من عدم

الإهتمام فى إختيار المتخصصين لتدريس هذه المقررات, وهذه المقررات هى التى تسهم وبشكل كبير فى بناء الشخصية وتنمية المهارات العامة لدى الطلاب. كذلك يرجع غياب نسبة كبيرة من الطلاب عن المحاضرات والتمارين خلال الفصل الدراسى وعدم الإهتمام بالتدريب الميدانى سواء من الطلاب أنفسهم أو من إدارة الكلية إلى التأثير على مستوى الخريج ومهاراته. وهذه المشكلات يمكن تجنبها من خلال تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات وتطوير نظم الامتحانات والتقييمات بشكل يقيس وبفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة مع التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات الإتصال لدى الطلاب.

وعلى مستوى البحث العلمى والخدمات العلمية والتنموية والبيئية فيرجع السبب فى هذه الفجوة المتوسطة إلى القصور فى التمويل اللازم لهذه الأنشطة, ويتطلب الأمر لتقليص هذه الفجوة البحث عن مصادر تمويل لدعم هذه الأنشطة.

الفجوة فى وسائل الإتصال بين الكلية والمستفيدين

4/5

تعتبر فجوة صغيرة على مستوى الخريجين وعلى مستوى الخدمات الإستشارية, بينما تعتبر متوسطة على مستوى البحث العلمى وخدمة المجتمع, بينما تعتبر كبيرة على مستوى الخدمات العلمية التنموية. وهذه الفجوات ناتجة عن القصور فى الإعلان والإعلام عن الخدمات التى تقدمها الكلية من برامج ودورات تدريبية وكذلك الإمكانيات المتاحة, والمستوى المتميز للخدمات الإستشارية التى تقدمها الكلية, هذا بالإضافة إلى ضعف التواصل مع العملاء وما ينتج عنه من ضعف الطلب على الخدمات التى تطلب من الكلية.

ولتفادى هذه الفجوة فإن الأمر يتطلب وضع سياسات إعلامية وتسويقية شاملة, والاستفادة من وسائل الإتصال الفعالة وتطوير موقع الكلية الإلكتروني وتحديثه بصف دورية ومنتظمة, وكذلك الاستفادة من المعارض والمؤتمرات وإصدار دليل للخدمات وأسعارها والمميزات التنافسية ووضعها على الموقع الإلكتروني للكلية. وإنشاء بروتوكولات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة والتى فى حاجة إلى خدمات الكلية, وأن يتم تفعيل دور وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الفجوة بين الخدمات التى تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين

5/5

هناك فجوة بين الخدمات التى تقدمها الكلية مثل جودة الخريجين و بين رغبة أو توقعات المستفيدين وأصحاب الأعمال, وهي فجوة صغيرة نسبياً, ويرجع ذلك فى المقام الأول إلى التطورات التكنولوجية المتسارعة التى حدثت فى المجالات العلمية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات والانفتاح على الخارج لكثير من رجال الأعمال والصناعة, مما ترتب عليه تغيير نظرة المستفيدين فى الخريجين وتوقعاتهم لمستوى الخريج لى يواكب ويتفاعل مع هذه الطفرة فى التطورات. فعلى سبيل المثال يود أصحاب الأعمال أن يكون الخريج لديه القدرة على تنمية معارفه ومهاراته التطبيقية مثل استخدام الحاسب و أن تكون لديه المهارة فى التواصل والتفاهم مع مندوبى وممثلى الشركات الأجنبية باللغة الأجنبية (والتي فى الغالب ماتكون اللغة الإنجليزية) وأن تكون لديه معرفة بالنواحي القانونية لإبرام العقود و الاتفاقيات.

وتعتبر الفجوة على مستوى الخدمات الاستشارية صغيرة, بسبب توقع العميل لمستوى الخدمة المطلوب مع سعر خدمة مقبول بالمقارنة بالمنافسين الخارجيين. ولعلاج هذه الفجوة, فإنه يجب إعادة النظر فى اللوائح المالية

والإدارية الحاكمة للوحدات ذات الطابع الخاص (مركز الخدمات الفنية والمعملية والعلمية ووحداته, ومركز الدراسات والبحوث والاستشارات الهندسية والعلمية) وسياسات تسعير الخدمات الاستشارية والفنية.

إضافة إلى ذلك فإنه توجد فجوة متوسطة بين مخرجات البحث العلمي والجودة المستهدفة من قبل المستفيدين بسبب ضعف التواصل مع الجهات الصناعية والهندسية ووحدات الحكم المحلى وعدم إهتمام الأقسام العلمية بإشراك هذه الجهات فى الخطط البحثية وإدراج المشاكل والقضايا ذات الإهتمام ضمن أولويات هذه الخطط, وكذلك عدم الإهتمام بإحاطة هذه الجهات بالبحوث الجارية بالكلية, ويمكن التغلب على هذه الفجوة بربط البحوث الخاصة بالماجستير والدكتوراه وموضوعات مشروعات البكالوريوس بالمشاكل والقضايا ذات الإهتمام وإشراك ذو الخبرة من هذه الجهات فى لجان الإشراف والتحكيم, وكذلك مشاركة هذه الجهات فى تنظيم ورعاية المؤتمرات العلمية وورش العمل.

كما تعتبر الفجوة أيضاً متوسطة فيما يخص خدمات المجتمع وتنمية البيئة, وذلك راجع إلى عدم وجود المرونة الكافية فى اللوائح والقوانين لدى إدارة الكلية لتقديم بعض الخدمات للمجتمع دون مقابل (أو حتى مقابل رمزى), بالإضافة إلى ضعف مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس فى الأعمال التطوعية المرتبطة بتنمية البيئة وللتغلب على هذه الفجوة فإنه يجب اتخاذ بعض الإجراءات مثل تعديل اللوائح الإدارية والمالية للوحدات ذات الطابع الخاص, وتنظيم معسكرات العمل الصيفية للقيام ببعض الأنشطة المرتبطة بتنمية البيئة والتي تأتى فى سياق خبرات ومجالات الأعمال الهندسية- تنظيم دورات تدريبية بأسعار رمزية- القوافل وغيرها من الخدمات المباشرة.

الفصل السادس

الغايات والأهداف الاستراتيجية

للوصول إلى إستراتيجيات واضحة ومحددة للكلية، وباستخدام مصفوفة (SWOT)، فقد تم استنتاج مجموعة من البدائل الاستراتيجية التي يمكن تطبيقها. كما هو مبين فيما يلي:

مجالات الضعف	مجالات القوة	العوامل الاستراتيجية الداخلية العوامل الاستراتيجية الخارجية
<ul style="list-style-type: none"> • ضعف بالتوعية بالتوصيف الوظيفي • عدم وجود صيانة دورية للأجهزة والمعدات • عدم وجود معايير قوية وشفافة لاختيار وتعيين القيادات • ضعف فاعلية سياسات الكلية في التعليم والتدريب المستمر • غياب الانضباط والالتزام بالكلية لعدم تطبيق آليات المحاسبة • عدم تنشيط وتشجيع الطلاب للأنشطة المختلفة • الاحتياج للمزيد من البرامج الإلكترونية الأصلية لإتاحتها لمنتهي الكلية • ضعف إجراءات وسياسات جذب الوافدين • يحتاج تدريب القيادات الأكاديمية على المهارات الإدارية إلى مزيد من التفعيل • نقص الأبحاث التطبيقية التي تشارك في حل مشاكل المجتمع • عدم كفاية التطوير المعتمد على التقييم الذاتي للكلية • يلزم تطوير نظام القيا المبكر لتحديد المتوقفين والمبدعين • تحتاج المشاركة المجتمعية إلى مراجعة وتطوير 	<ul style="list-style-type: none"> • حصول الكلية على الاعتماد • توافر توصيف وظيفي • وجود هيكل تنظيمي • كفاية أعضاء هيئة التدريس وملامحة التخصص • وجود برامج لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس • وجود معايير موضوعية وعادلة لتقييم الأداء • كفاية الموازنة المخصصة للكلية سنويا وتطور حجم الموارد الذاتية • توافر الأماكن والتسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية • توافر المناخ الصحي في المباني والقاعات الدراسية • يتم تحديث الأجهزة والمعدات والمعامل • اهتمام الإدارة بالتطوير والتحديث المستمر • تعاطف الإدارة النفسي والاجتماعي مع الأفراد في الكلية • وضع مصلحة الطالب في مقدمة اهتمام الإدارة والعاملين • وجود قيم مشتركة سائدة في الكلية • وجود خطة تدريب للجهاز الإداري • توافر الاتصالات وتقنية المعلومات • الاهتمام بأراء وشكاوى الطلاب • توافر البيانات المتاحة عن الكلية على موقع الكلية • مشاركات الطلاب ف السابقات والمحافل الدولية وتحقيق مراكز متقدمة 	<p>الفرص</p> <ul style="list-style-type: none"> • التوسع في التعليم العالي الحكومي • الاتجاه نحو الالتحاق بالتعليم الهندسي • التوسع الصناعي في المجتمع المحيط • احتياجات السوق المحلي والإقليمي للتخصصات الهندسة • التعاون مع أصحاب الصناعة والشركات • استحداث برامج نوعية بالكلية يحتاجها سوق العمل • كموارد ذاتية • موقع الكلية الجغرافي المتميز • تنامي موارد الكلية وتنوع مصادرها • توجه الخطط البحثية للكلية لحل مشاكل المجتمع المحيط • التوجه نحو التعليم الإلكتروني وتوفير مصادر تعليم وتعلم • توكب المتطورات • وجود جهاز إداري كفاء واستحداث أنظمة إلكترونية إدارية
(استراتيجيات تطوير وتصميم)	(استراتيجيات نمو وتوسع)	<p>التحديات</p> <ul style="list-style-type: none"> • تأثير المتغيرات السياسية بالتوسع في إنشاء كليات هندسة خاصة وأهلية • الأثر السلبي لبعض التشريعات الخاصة بالتعيينات المطلوبة • عدم قدرة الكلية على التحكم في أعداد الطلاب المقبولين • الأبعاد الجديدة للمنافسة في ظل العولمة • صعوبة قياس توجهات واحتياجات سوق العمل ومدى إقباله على خريجي الكلية • الأزمات الاقتصادية المحلية والإقليمية • استقطاب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس • فقدان المؤسسات الصناعية الثقة في مخرجات البحث العلمي • عدم اهتمام المؤسسات التي يتدرب في الطلاب بالبرامج التدريبية.

بناء على التحليل السابق فقد تبلورت غايات الكلية فى الغايات الأربعة الآتية:

- (1غ): تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية.
 (2غ): توفير خريج متميز معرفيا ومهاريا وأخلاقيا لسوق العمل.
 (3غ): تشجيع البحث العلمى التطبيقى.
 (4غ): زيادة المشاركة المجتمعية.

لتحقيق هذه الغايات فقد وضعت الكلية حزم من الأهداف الإستراتيجية لكل غاية من الغايات، ولهذه الأهداف الإستراتيجية حزم من البرامج والخطط التنفيذية التي تكفل تحقق الأهداف الإستراتيجية والغايات كما يلي:

الغايات والأهداف الاستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية	الغايات	
1- تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسى وتحقيق التميز فى كافة المجالات. 2- دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر فى ضوء معايير الجودة المحلية والدولية. 3- تأهيل الجهاز الادارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية. 4- تنمية الموارد المادية والمالية و البنية التحتية والتكنولوجية.	تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية.	1
5- دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 6- تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين. 7- دعم وتطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم.	توفير خريج متميز معرفيا ومهاريا وأخلاقيا لسوق العمل.	2
8- تطوير منظومة البحث العلمى والأنشطة العلمية. 9- تعزيز القدرة التنافسية الاقليمية والدولية للكلية.	تشجيع البحث العلمى التطبيقى.	3
10- تلبية احتياجات وأولويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة. 11- دعم و مشاركة الأطراف المجتمعية فى أنشطة الكلية.	زيادة المشاركة المجتمعية	4

الاهداف الاستراتيجية والأهداف الفرعية

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الفرعية
1- تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسى وتحقيق التميز فى كافة المجالات.	1/1 ربط الخطة الاستراتيجية للكلية بالخطة الاستراتيجية للجامعة. 2/1 تطوير الهيكل التنظيمى للكلية بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها. 3/1 تحديث التوصيف الوظيفى ليحدد المسئوليات والاختصاصات وفقا للهيكل التنظيمى. 4/1 اعداد نظام لتاهيل وتنمية قدرات القيادات الحالية والمحتملة. 5/1 تطبيق معايير موضوعية لتقييم اداء القيادات. 6/1 ترسيخ القيم الجوهرية والاخلاقيات المهنية لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز.
2- دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر فى ضوء معايير الجودة المحلية والدولية.	1/2 دعم الكلية لوحدة ضمان الجودة بتوفير الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة. 2/2 تحديث اللائحة الادارية و المالية لوحدة ضمان الجودة لكى تتمكن من القيام بدورها.
3- تأهيل الجهاز الادارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية.	1/3 تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بصورة دورية. 2/3 تطبيق معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الادارى. 3/3 استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الادارى.
4- تنمية الموارد المادية والمالية و البنية التحتية والتكنولوجية.	1/4 زيادة معدل تنمية الموارد المالية للكلية. 2/4 تعزيز البنية التحتية وصيانتها بصورة دورية. 3/4 توفير بنية تكنولوجية متكاملة.
5- دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	1/5 تطوير آليات الكلية للتعامل مع العجز أو الفائض فى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 2/5 تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية. 3/5 تطبيق معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 4/5 استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
6- تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين.	1/6 تطوير نظام دعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا. 2/6 تطبيق آليات لتوجيه الطلاب للالتحاق بالبرامج النوعية بالكلية. 3/6 توفير برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وتنمية مهارات التعلم الذاتى للطلاب والخريجين. 4/6 دعم وتنوع الأنشطة الطلابية. 5/6 تطوير برامج التدريب الميدانى وربطه بسوق العمل. 6/6 تطبيق آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم. 7/6 استخدام أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين. 8/6 استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب. 9/6 تطوير الية التعامل مع شكاوى وتظلمات الطلاب.
7- دعم وتطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.	1/7 تطوير اللوائح الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا وفقا لمعايير الجودة واحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل واستحداث برامج جديدة.

2/7 وضع استراتيجية للتدريس والتعلم والتقييم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية.	
3/7 تطبيق مشروع دعم الكتاب الجامعي والذي يستهدف توفير الكتاب الجامعي للطلاب غير القادرين مجاناً أو بسعر منخفض جداً.	
1/8 تطوير خطة البحث العلمي وربطها بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط وتناسب مع إمكانيات الكلية. 2/8 توفير مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه. 3/8 تحفيز النشر الدولي في كافة التخصصات. 4/8 التوعية بحقوق الملكية الفكرية.	8- تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية.
1/9 تدويل التعليم والبحث العلمي والنشر الدولي 2/9 التوسع في برامج الشراكة مع الجامعات الإقليمية والدولية لمنح درجات علمية مشتركة	9- تعزيز القدرة التنافسية الإقليمية والمحلية للكلية.
1/10 تطوير وتفعيل خطة لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته وألوياته وتنمية البيئة. 2/10 تطوير كيانات فاعلة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 3/10 تطوير الهياكل واللوائح التنظيمية والمالية للمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص.	10- تلبية احتياجات وألويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة.
1/11 وضع آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد الكلية وتنفيذ برامجها. 2/11 استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع.	11- دعم و مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.

الفصل السابع

الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية

(1ع): تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية

الهدف الإستراتيجي الأول: تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنيه
				من	الى			
1/1	إعداد خطة إستراتيجية الكلية تتسق مع الخطة الإستراتيجية للجامعة.	1- تشكيل فريق التخطيط الإستراتيجي	مؤشرات الانتهاء: توافر وثيقة الخطة الإستراتيجية موثقة ومعتمدة ومعلنة.	2018/7	2018/7	- مجلس الكلية. - عميد الكلية.	- مدير وحدة الجودة.	—
2		2- اجراء ورش عمل لتنمية قدرات الفريق.	مؤشرات النجاح: ✓ الخطة الإستراتيجية واقعية وقابلة للتنفيذ في حدود الموارد المتاحة. ✓ تنفيذ مالا يقل عن 80% من أنشطة الخطة التنفيذية السنوية.	2018/9	2018/7	- لجنة التدريب بوحددة الجودة.	- مدير وحدة الجودة.	2
20		3- اجراء تحليل بيئي رباعى باستخدام SWOT	✓ توافر تقارير متابعة دورية مرحلية وأدائية عن مستوى الانجاز معتمدة من مجلس الكلية.	2018/12	2018/10	- الفريق التنفيذي للخطة الإستراتيجية.	- مدير وحدة الجودة.	20
5		4- صياغة رؤية ورسالة الكلية بناء على نتائج التحليل البيئي ودراسة الفجوة ورؤية ورسالة الجامعة.	✓ حساب معدل الانحراف ووجود خطة تحسين للأنشطة غير المنفذة.	2019/1	2019/1	- فريق التخطيط الإستراتيجي.	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة.	5
5		5- وضع اهداف إستراتيجية مشتقة من الرسالة وتحققها.		2019/2	2019/2	- فريق التخطيط الإستراتيجي .	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة.	5
10		6- ترجمة الأهداف الإستراتيجية الى خطة تنفيذية تتضمن كافة الأنشطة وأولويات التنفيذ وتحديد التمويل ومصادره.		2019/3	2019/3	- فريق التخطيط الإستراتيجي .	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة.	10

5	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - مدير عام الكلية.	2019 / 8	2019 / 4	مؤشرات الانتهاء: ✓ مخطط تفصيلي للهيكل التنظيمي محدث ومعتمد ومعلن. ✓ توافر كتب التوصيف الوظيفي لكل مكون اداري ولجميع العاملين بالكلية معتمد ومعلن. مؤشرات النجاح: ✓ هيكل تنظيمي محدد الأدوار والاختصاصات يساعد في تحقيق رسالة وأهداف الكلية. ✓ وعى كافة الأطراف المعنية ومسئولياتها طبقا للتوصيف الوظيفي. ✓ وجود نماذج فعلية تفيد الالتزام بالتوصيف الوظيفي في التعيين والنقل والانتداب. ✓ كفاية وكفاءة الموارد البشرية والمادية بكافة الإدارات.	1- مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية واستحداث ادارات جديدة أو انشاء لجان لدعم العملية التعليمية وتحقيق متطلبات الجودة الشاملة وتحديد تبعيتها بالهيكل. 2- اعداد مخطط تفصيلي للهيكل المحدث واعتماده من المجالس الرسمية. 3- اعداد توصيف وظيفي حديث واعتماده من مجلس الكلية يحدد الأدوار والمسئوليات لكل مكون اداري بالهيكل والمهام الوظيفية المطلوبة من كل وظيفة تابعة للمكون. 4- تشكيل المجالس واللجان المدرجة بالهيكل التنظيمي بحيث تتضمن ممثلين عن الأطراف المعنية بما فيهم الطلاب والأطراف المجتمعية.	تطوير الهيكل التنظيمي للكلية بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها.	2/1
	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - مدير عام الكلية	2019 / 8	2019 / 7	مؤشرات الانتهاء: ✓ مخطط تفصيلي للهيكل التنظيمي محدث ومعتمد ومعلن. مؤشرات النجاح: ✓ هيكل تنظيمي محدد الأدوار والاختصاصات يساعد في تحقيق رسالة وأهداف الكلية. ✓ وعى كافة الأطراف المعنية ومسئولياتها طبقا للتوصيف الوظيفي. ✓ وجود نماذج فعلية تفيد الالتزام بالتوصيف الوظيفي في التعيين والنقل والانتداب. ✓ كفاية وكفاءة الموارد البشرية والمادية بكافة الإدارات.	1- اعداد استبيانات واجراء لقاءات مع جميع الأطراف المعنية لتحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية لكل فئة. 2- وضع خطة التدريب لتنمية المهارات والقدرات لجميع الأطراف المعنية بالكلية. 3- وضع مؤشرات لتقييم فعالية البرامج التدريبية وقياس مردود التدريب.		
	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - مدير عام الكلية. - مدير الشؤون الادارية.	2019 / 10	2019 / 9	مؤشرات الانتهاء: ✓ خطة تدريب تنمية مهارات و قدرات معتمدة و معلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ. مؤشرات النجاح: ✓ تنفيذ 80-100% من برامج التدريب بالخطة. ✓ نماذج تقييم وقياس مردود التدريب على جميع الفئات المعنية.	4- يتم مراجعة البرامج التدريبية بالخطة دوريا بناء على التغذية الراجعة والاحتياجات الفعلية والمستجدات الادارية واتخاذ الاجراءات التصحيحية.		
	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - مدير عام الكلية. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	2019 / 12	2019 / 11	مؤشرات الانتهاء: ✓ خطة تدريب تنمية مهارات و قدرات معتمدة و معلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ. مؤشرات النجاح: ✓ تنفيذ 80-100% من برامج التدريب بالخطة. ✓ نماذج تقييم وقياس مردود التدريب على جميع الفئات المعنية.			
50	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	2019 / 6	2019 / 5	مؤشرات الانتهاء: ✓ خطة تدريب تنمية مهارات و قدرات معتمدة و معلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ. مؤشرات النجاح: ✓ تنفيذ 80-100% من برامج التدريب بالخطة. ✓ نماذج تقييم وقياس مردود التدريب على جميع الفئات المعنية.	1- اعداد استبيانات واجراء لقاءات مع جميع الأطراف المعنية لتحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية لكل فئة. 2- وضع خطة التدريب لتنمية المهارات والقدرات لجميع الأطراف المعنية بالكلية. 3- وضع مؤشرات لتقييم فعالية البرامج التدريبية وقياس مردود التدريب.	اعداد نظام لتاهيل وتنمية قدرات القيادات الاكاديمية والادارية والموارد البشرية بالكلية.	3/1
	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - لجنة التدريب بوحدة الجودة.	2019 / 8	2019 / 7	مؤشرات الانتهاء: ✓ خطة تدريب تنمية مهارات و قدرات معتمدة و معلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ. مؤشرات النجاح: ✓ تنفيذ 80-100% من برامج التدريب بالخطة. ✓ نماذج تقييم وقياس مردود التدريب على جميع الفئات المعنية.			
	- عميد الكلية. - وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - مدير وحدة الجودة.	- لجنة القياس بوحدة الجودة.	2019 / 10	2019 / 9	مؤشرات الانتهاء: ✓ خطة تدريب تنمية مهارات و قدرات معتمدة و معلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ. مؤشرات النجاح: ✓ تنفيذ 80-100% من برامج التدريب بالخطة. ✓ نماذج تقييم وقياس مردود التدريب على جميع الفئات المعنية.			
	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	2020 / 7	2020 / 6	مؤشرات الانتهاء: ✓ خطة تدريب تنمية مهارات و قدرات معتمدة و معلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ. مؤشرات النجاح: ✓ تنفيذ 80-100% من برامج التدريب بالخطة. ✓ نماذج تقييم وقياس مردود التدريب على جميع الفئات المعنية.			

5	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع.	2019/6	2019/5	<p>مؤشرات الانتهاء: توافر معايير وآليات محددة لاختيار وتقييم أداء القيادات الأكاديمية والادارية معتمدة ومعلنة. مؤشرات النجاح: ✓ اختيار وتعيين جميع القيادات الأكاديمية والادارية طبقا للمعايير المعلنة. ✓ رضا الأطراف المعنية واداء القيادة بنسبة 80% . تقارير سنوية لمستوى الانجاز طبقا لخطة التطوير التي تقدم بها المرشح.. ✓ استمرارية عملية التقييم سنويا بناء على الآليات المعلنة. ✓ تطوير الأداء القيادي والاداري والأكاديمي وفقا لنتائج التقييم المستمر. ✓ استخدام نتائج التقييم فى المساءلة والمحاسبة.</p>	<p>1- يشكل مجلس الكلية لجنة لمراجعة معايير وآليات ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية والادارية الحالية.</p> <p>2- تعلن اللجنة المعايير والآليات بكافة الطرق المتاحة على كافة الأطراف المعنية.</p> <p>3- تقوم اللجنة باستطلاع رأى الأطراف المعنية فى أسلوب تطبيق المعايير واختيار القيادات وتحليل النتائج والاستجابة للاقتراحات.</p> <p>4- تضع وحدة ضمان الجودة بالكلية معايير وآليات لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية والادارية.</p> <p>5- يتم اعداد أدوات للتقييم مثل نماذج التقييم، استبيانات،</p> <p>6- اشراك الأطراف المعنية فى عملية التقييم كل فيما يخصه.</p> <p>7- الاعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية واقتراح اجراءات الاستفادة من نتائج التقييم.</p>	تطبيق معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية والادارية وتقييم أدائهم.	4/1
		- وكيل الكلية لخدمة المجتمع.	2019/9	2019/8				
		- أمانة مجلس الكلية.	2019/12	2019/10				
		- لجنة من مجلس الكلية.	2019/9	2019/8				
		- نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	2019/12	2019/11				
		- لجنة القياس بوحدة الجودة.	2020/6	2020/5				
		سنويا	2020/8	2020/7				
سنويا	2020/5	2020/4						
5	- مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	2020/3	2020/1	<p>مؤشرات الانتهاء: توافر قائمة القيم المشتركة التي تتبناها الكلية موثقة ومعتمدة ومعلنة. مؤشرات النجاح: ✓ تطبيق القيم المتبناه والالتزام بها من قبل كافة الأطراف بالكلية. ✓ رضا الأطراف عن تطبيق القيم بنسبة لاتقل عن 80%.</p>	<p>1- جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالقيم المشتركة للادارة والطلاب والمجتمع باستخدام أدوات جمع البيانات التي تم تصميمها.</p> <p>2- تحليل البيانات والمعلومات وتحديد أهم القيم المشتركة لكافة الأطراف المعنية.</p>	ترسيخ القيم الجوهرية والاخلاقيات المهنية لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز	5/1
- مدير وحدة الجودة.	- لجنة التخطيط الإستراتيجي بوحدة الجودة . - لجنة القياس بوحدة الجودة. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	2020/5	2020/4					

5	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة نشر المعلومات بوحدّة ضمان الجودة.	2020/6	2020/6	3- اعلان ونشر القيم التي تبنتها المؤسسة.
			2020/10	2020/9	
			سنويا		
10	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة التخطيط الإستراتيجي بوحدّة الجودة.	2020/12	2020/11	4- تقوم لجنة المراجعة الداخلية بمتابعة الالتزام بتلك القيم واعداد تقارير دورية ورفعها لوحدّة الجودة ومجلس الكلية. 5- يتم مناقشة التقارير وتتخذ الاجراءات التصحيحية المناسبة.
			2020/12	2020/11	
			سنويا		

الهدف الإستراتيجي الثاني: دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر في ضوء معايير
الجودة المحلية والدولية.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/2	تحديث اللائحة الادارية و المالية لوحدة ضمان الجودة لكي تتمكن من القيام بدورها.	1- مراجعة اللائحة الادارية والمالية لوحدّة ضمان الجودة. 2- تحديث اللائحة الادارية والمالية بحيث تتضمن هيكل تنظيميا ذا تبعية وعلاقات واضحة.	مؤشرات الانتهاء: ✓ لائحة ادارية ومالية لوحدّة ضمان الجودة معمدة ومفعلة.	2018 / 11	2018 / 12	- مدير وحدة ضمان الجودة. - المجلس التنفيذي لوحدّة ضمان الجودة.	- عميد الكلية.	2
				2019 / 1	2019 / 3			

2/2	دعم الكلية لوحة ضمان الجودة بتوفير الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة.	1- توفير المكان الملائم والتجهيزات المناسبة لوحة ضمان الجودة بما يدعم نظم الجودة الداخلية.	مؤشرات الانتهاء: ✓ وجود مكان مناسب لقيام الوحدة بأشطتها المختلفة. مؤشرات النجاح: ✓ نماذج من اقتراحات التحسين الصادرة من الوحدة التي تحولت الى قرارات ادارية ملزمة.	2019 / 1	2019 / 3	- مدير عام الكلية. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	69
		2- اختيار اعداد الكوادر المؤهلة لتنفيذ متطلبات نظم الجودة وتنمية قدرات العاملين بها.	✓ وجود ميزانية لوحة ضمان الجودة معتمدة من مجلس الكلية.	2019 / 3	2019 / 6	- مدير عام الكلية. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	30
		3- توفير تسهيلات كافية ومناسبة لتنفيذ أنشطة الجودة.	كل عامان	2018 / 12	2019 / 1	- مجلس ادارة وحدة ضمان الجودة. - مدير عام الكلية. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	20
		4- توفير مخصصات مالية مناسبة من مصروفات وحوافز.	كل عامان	2018 / 7	2018 / 9	- مجلس ادارة وحدة ضمان الجودة. - مدير عام الكلية. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	1000
		5- تحويل اقتراحات التحسين المناسبة الصادرة من وحدة ضمان الجودة الى قرارات ادارية ملزمة للاقسام الاكاديمية والادارية.	سنويا	2019 / 3	2019 / 6	- مجلس الكلية. - مجلس ادارة وحدة ضمان الجودة. - المجلس التنفيذي لوحة ضمان الجودة.	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	25

الهدف الإستراتيجي الثالث: تأهيل الجهاز الادارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية.

م	الاهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمنى		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/3	تطبيق معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الادارى.	1- تضع وحدة ضمان الجودة بالكلية معايير وآليات لتقييم كفاءة أعضاء الجهاز الادارى. 2- يتم اعداد أدوات للتقييم مثل نماذج التقييم، استبيانات، 3- اشراك الأطراف المعنية فى عملية التقييم كل فيما يخصه. 4- الاعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية واقتراح اجراءات الاستفادة من نتائج التقييم.	مؤشرات الانتهاء: توافر معايير وآليات محددة لتقييم كفاءة أعضاء الجهاز الادارى بالكلية موثقة ومعتمدة ومعلنة. مؤشرات النجاح: ✓ استمرارية عملية التقييم سنويا بناء على الآليات المعلنة. ✓ تطوير الأداء الادارى وفقا لنتائج التقييم المستمر. ✓ استخدام نتائج التقييم فى المساءلة والمحاسبة.	2019/7	2019/9	- مدير عام الكلية - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	5
				2019/10	2019/12	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	5
				2020/1	2020/2	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	10
				2020/4	2020/5	- نائب مدير وحدة الجودة - مدير عام الكلية	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	10
2/3	استخدام وسائل مناسبة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الادارى.	1- تقوم لجنة القياس والتقييم بوحدة ضمان الجودة بتحديد وسائل وتصميم أدوات قياس الرضا. 2- تقوم اللجنة باجراء مقابلات واعداد استبيانات تتعلق عناصرها بقياس رضا الاطراف المعنية.	مؤشرات الانتهاء: وثائق قياس وتقييم مستوى الرضا لاعضاء الجهاز الادارى مثل استبيانات و نتائج تحليلها أو نتائج مقابلات. مؤشرات النجاح: ✓ مستوى الرضا الوظيفى والرضا عن الأداء فى المؤسسة	2019/7	2019/9	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	5
				2019/10	2019/12	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	15

15	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	- مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة الجودة	2020/4	2020/2	وعن ظروف العمل يتعدى 80%. ✓ قرارات تم اتخاذها لتحسين مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء. ✓ زيادة مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء للاجراءات التصحيحية.	3- تعرض نتائج الاستبيانات والمقابلات بعد تحليلها على المجالس الرسمية لمناقشتها واتخاذ الاجراءات التصحيحية.		
			سنويا					

الهدف الاستراتيجي الرابع : تنمية الموارد المادية والمالية والبنية التحتية والتكنولوجية.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/4	زيادة معدل تنمية الموارد المالية الكلية.	1- تشكيل لجنة متخصصة تحت اشراف العميد (لجنة تنمية الموارد) تقوم بعمل الآتي:	مؤشرات الانتهاء: ✓ خطة تنمية الموارد الذاتية للكلية معتمدة مكتملة العناصر. ✓ قائمة مصادر التمويل الذاتي والوحدات ذات الطابع الخاص. مؤشرات النجاح: ✓ نسبة المحقق بالفعل من الخطة (تحقيق المستهدف). ✓ تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص في تنمية الموارد الذاتية. ✓ نسبة استفادة الكلية من الاتفاقيات والمشروعات من الكلية. ✓ استمرارية المشروعات وتطبيق نتائجها.	2019/7	2019/12	- وكيل الكلية لدراسات العليا - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - لجنة معايير الموارد	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	30
		- حصر كافة مصادر التمويل الذاتي وخاصة الوحدات ذات الطابع الخاص.		2020/1	2020/2			
		- استحداث مصادر للتمويل الذاتي.		2020/3	2020/4			
		- تحديد القطاعات الانتاجية والخدمية التي يتم التعاون معها في المجتمع وعقد شراكات واتفاقيات.		2020/7	2021/6			

			2021/7	2021/6		- تحفيز أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشروعات بحثية ممولة وإنتاجية وتقديم التسهيلات الداعمة لهم.	
			سنويا				
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - لجنة معيارالموارد	2019/7	2018/7		2- تضع اللجنة خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية وتنوع فيها مصادر التمويل الذاتي وتحدد بها اليات التنفيذ، ومسئولية التنفيذ والمتابعة ومؤشرات الأداء.	
			سنويا				
5	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	2019/8	2019/6		3- اعلان الخطة بكافة الوسائل المتاحة على جميع أفراد المؤسسة والجهات المعنية	
			سنويا				
25	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	2019/8	2019/5		4- تنفيذ الخطة طبقاً للجدول الزمني	
			كل عامان				
	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	2019/12	2019/9		5- مراجعة الخطة دورياً في ضوء نسبة المحقق بالفعل واتخاذ اجراءات تصحيحية باضافة أو حذف أنشطة ومصادر طبقاً للمستجدات والمعوقات.	
			كل عامان				

200000	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مركز الدراسات و الإستشارات الهندسية	2019/12	2019/7	مؤشرات الانتهاء: ✓ مباني ومعامل الكلية المجددة. ✓ خطة معتمدة ومفعلة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق وتطوير منشآت الكلية وأليات محددة للتطبيق والمتابعة. مؤشرات النجاح: ✓ نسبة المحقق بالفعل من الخطة (تحقيق المستهدف).	1- استكمال احلال وتجديد مباني ومعامل الكلية وتزويدها بالتسهيلات الانشائية اللازمة لدوى الاحتياجات الخاصة ونظم ووسائل الأمن والسلامة.	تعزيز البنية التحتية وصيانتها بصورة دورية.	2/4
			كل عامان					
50000	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مركز الدراسات والإستشارات الهندسية	2019/8	2019/6	✓ نسبة المحقق بالفعل من الخطة (تحقيق المستهدف).	2- وضع وتنفيذ خطة معتمدة ومفعلة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق وتطوير منشآت الكلية وأليات محددة للتطبيق والمتابعة.		
			سنويا					
50	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - مدير وحدة التعليم الإلكترونى - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة الإعلان بوحددة الجودة	2019/8	2019/5	مؤشرات الانتهاء: ✓ وجود استراتيجيات جديدة للتعلم الإلكترونى. ✓ توافر موقع الكترونى للكلية. محدث. مؤشرات النجاح: ✓ تفعيل استراتيجيات التعلم الإلكترونى الجديدة. ✓ تفعيل النظام الإلكتروني الخاص بالتوثيق وحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق فى عملية اتخاذ القرار.	1- تطوير استراتيجيات التعلم الإلكترونى لطلبة الكلية.	تقرير بنية تكنولوجية متكاملة.	3/4
			كل عامان					
50	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- مدير وحدة التعليم الإلكترونى - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة الإعلان بوحددة الجودة	2019/12	2019/9	✓ تفعيل النظام الإلكتروني الخاص بالتوثيق وحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق فى عملية اتخاذ القرار.	2- تطوير الموقع الإلكتروني للكلية.		
			كل عامان					
50	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- مدير وحدة التعليم الإلكترونى	2019/12	2019/7	3- تطوير نظم ادارة المعلومات MIS وتفعيل النظام الإلكترونى الخاص بالتوثيق			

		- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة الإعلان بوحدة الجودة	كل عامان		وحفظ واستدعاء واثاحة تداول الوثائق في عملية اتخاذ القرار.		
--	--	--	----------	--	---	--	--

(غ2): توفير خريج متميز معرفيا ومهاريا وأخلاقيا لسوق العمل.

الهدف الإستراتيجي الخامس : دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمنى		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/5	تطوير آليات الكلية للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لكي تلبى الاحتياج ت الحالية للكلية وتخدم خططها المستقبلية	1- تقوم وحدة ضمان الجودة بعمل دراسة تحليلية لتحديد نسب العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واجراءات التغلب عليها. 2- وضع وتطوير خطط مواجهة العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في التخصصات المختلفة. 3- عقد جلسات عمل مع قيادات الكلية لتنفيذ خطط مواجهة العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واعتمادها.	مؤشرات الانتهاء: ✓ دراسة موثقة ومعتمدة عن مدى كفاية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. مؤشرات النجاح: ✓ فاعلية الاجراءات المتبعة للتعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	2019/5	2019/6	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	5
				2019/7	2019/8	- نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
				2019/9	2019/10	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
2/5	تطبيق معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	1- تضع وحدة ضمان الجودة بالكلية آليات وأدوات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. 2- اشارك الأطراف المعنية في عملية التقييم كل فيما يخصه.	مؤشرات الانتهاء: توافر معايير وآليات محددة لتقييم كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية موثقة ومعتمدة ومعلنة. مؤشرات النجاح:	2019/1	2019/6	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	10
				2019/7	2019/8	- نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
				سنويا	سنويا			

25	- عميد الكلية - مدير وحدة - مدير وحدة - الأقسام العلمية	- نائب مدير - وحدة الجودة - الأقسام العلمية	2019/10	2019/9	3- الاعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية.		
			سنويا				
10	- عميد الكلية - مدير وحدة - مدير وحدة - الجودة	- نائب مدير - وحدة الجودة - لجنة معيار - أعضاء هيئة التدريس	2019/12	2019/11	4- وضع البايث وضوابط للمساءلة والمحاسبة.		
			سنويا				
5	- عميد الكلية - مدير وحدة - مدير وحدة - الجودة	- نائب مدير - وحدة الجودة - لجنة القياس - وحدة الجودة	2019/5	2019/4	1- تقوم لجنة القياس والتقويم بوحدة ضمان الجودة بتحديد وسائل وتصميم أدوات قياس الرضا. مقابلات. مؤشرات الانتهاء: وثائق قياس وتقييم مستوى الرضا لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم مثل استبيانات و نتائج تحليلها أو نتائج مقابلات. مؤشرات النجاح: ✓ مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء في المؤسسة وعن ظروف العمل بتعدى 80%. ✓ قرارات تم اتخاذها لتحسين مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء. ✓ زيادة مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء كانعكاس للإجراءات التصحيحية.	استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة.	3/5
			سنويا				
30	- عميد الكلية - مدير وحدة - مدير وحدة - الجودة	- نائب مدير - وحدة الجودة - لجنة القياس - وحدة الجودة	2019/7	2019/6	2- تقوم اللجنة بإجراء مقابلات واعداد استبيانات تتعلق عناصرها بقياس رضا هيئة التدريس ومعاونيهم. 3- تعرض نتائج الاستبيانات والمقابلات بعد تحليلها على المجالس الرسمية لمناقشتها واتخاذ الإجراءات التصحيحية.		
			سنويا				
30	- عميد الكلية - مدير وحدة - مدير وحدة - الجودة	- نائب مدير - وحدة الجودة	2019/10	2019/9			
			سنويا				

الهدف الإستراتيجي السادس : تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين .

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/6	تطوير قواعد التحويل ومعادلة المقررات للمرحلة الجامعية الاولى والتسجيل والإشراف لمرحلة	1- تقييم المؤسسة قواعد التحويل من الكلية والبيها وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة وتطورها وفق التغذية الراجعة من الاطراف المعنية.	✓ وثيقة معتمدة ومعلنة لقواعد التحويل ومعادلة المقررات في المرحلة الجامعية الأولى تتسم بالوضوح والعدالة. ✓ تزايد أعداد الطلبة المحولين الى الكلية وتناقص أعداد المحولين منها.	2020/1	2020/4	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - نائب مدير - وحدة الجودة - مديرشئون الطلاب	- عميد الكلية - مدير وحدة - الجودة	10
				سنويا				

10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - مدير الدراسات العليا	2019/12 2019/9	سنويا	✓ وثيقة معتمدة ومعلنة تتضمن قواعد واجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا.	2-مراجعة قواعد واجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا وتطويرها لتتواءم مع اراء الاطراف المعنية.	الدراسات العليا.	
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - مديرى البرامج الجديدة	2019/9 2019/7	سنويا	✓ وثيقة معتمدة بسياسات الكلية لتشجيع الطلاب للالتحاق بالبرامج النوعية. ✓ وثائق توضح عقد اللقاءات التعريفية بالبرامج النوعية.	1- وضع سياسات جديدة تشجع الطلاب للالتحاق بالبرامج الجديدة للكلية. 2- عقد لقاءات تعريفية دورية بالبرامج الجديدة لشرح نظام الدراسة بها وفرص خريجها المتوقعة بسوق العمل المحلى والاقليمى والدولى.	تطبيق الآليات لتوجيه الطلاب للالتحاق بالبرامج النوعية بالكلية.	2/6
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - مديرى البرامج الجديدة	2019/12 2019/9	سنويا				
100	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - مديرى وحدة التدريب	2020/5 2020/1	سنويا	✓ حزمة من البرامج التدريبية لتنمية المهارات العامة والتفكير العلمى والابداع ✓ عقود الاتفاقيات والشراكة مع مختلف الجهات الداخلية والخارجية لدعم الأنشطة العلمية والطلابية. ✓ تفعيل عقود الاتفاقيات والشراكة.	1- تقوم وحدة التدريب بالكلية بتوفير برامج للمهنية طبقا لاحتياجات سوق العمل. 2- عقد اتفاقيات وشراكات مع مختلف الجهات الداخلية والخارجية لدعم الأنشطة العلمية والطلابية.	توفير برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقا لاحتياجات ولتطويرات سوق العمل للطلاب والخريجين.	3/6
25	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية	2019/12 2019/1	سنويا				
50	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - رعاية الطلاب	2019/7 2019/5	سنويا	✓ قائمة بأنواع الدعم المقدم للطلاب واحصائيات المستفيدين. ✓ زيادة أعداد الطلبة المشاركة فى الأنشطة المختلفة.	1- دعم وتطوير مكتب رعاية الطلاب لتيسير التواصل مع الطلاب وتقديم الدعم المادى والمعنوى لهم.	دعم وتنوع الأنشطة الطلابية.	4/6
5	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - رعاية الطلاب	2019/9 2019/8	سنويا		2- وضع الآليات واضحة لزيادة مشاركة الطلاب فى الأنشطة المختلفة.		

50	عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	وكيل الكلية - لشئون الطلاب - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة	2019/7	2019/5	توافر وثيقة توصيف التدريب الميداني للطلاب موثقة ومعتمدة. وثائق توضح الاتفاقيات مع المؤسسات المختلفة ومدى تناسبها مع اعداد الطلاب. التزام جميع الأقسام العلمية بتنفيذ التدريب الميداني طبقا للتوصيف. وجود تقارير دورية للمشرفين. تحديث وتطوير توصيف التدريب الميداني دوريا بناء على التغذية الراجعة.	✓ ✓ ✓ ✓	1- مراجعة وتطوير سياسات وآليات تنفيذ وتقييم برامج التدريب الميداني في ضوء مواصفات سوق العمل وتتضمن: • اختيار المؤسسات والاتفاق معها على تدريب الطلاب. • آلية الاشراف على التدريب. • طرق تقييم الطلاب	تطوير برامج التدريب الميداني وربطه بسوق العمل.	5/6
			سنويا						
20	عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة متابعة الخريجين	2019/3	2019/1	قواعد بيانات الخريجين محدثة. نماذج لمشاركة الخريجين في الأنشطة المختلفة بالكلية سواء كانت علمية أو اجتماعية.	✓ ✓	1- دعم وتحديث وحدة الخريجين بالكلية. 2- تحديث قاعدة بيانات الخريجين دوريا. 3- تقوم الأقسام بدعوة خريجها للقاءات الطلابية للاستفادة من خبراتهم الميدانية والمشاركة في مشروعات الطلبة أو تدريبهم.	تطبيق آليات متابعة الخريجين والتواصل معهم.	6/6
			2019/8	2019/6					
10	عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة متابعة الخريجين	2020/5	2019/10					
			سنويا						
150	عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - وحدة متابعة الخريجين	2020/5	2019/10					
			سنويا						
5	عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	وكيل الكلية - لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - وحدة رعاية الوافدين - نائب مدير وحدة الجودة	2019/7	2019/6	وثيقة معتمدة ومعلنة لسياسة قبول الطلاب الوافدين في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا. وثائق قياس وتقييم مستوى الرضا للطلاب الوافدين مثل استبيانات و نتائج تحليلها أو نتائج مقابلات. دراسة موثقة ومعتمدة عن تزايد أعداد الطلاب الوافدين في الكلية سنويا.	✓ ✓	1- تشكيل لجنة لوضع سياسة خاصة لقبول الطلاب الوافدين. 2- تقوم اللجنة بوضع آلية لتسويق البرامج المختلفة لجذبهم للدراسة بالكلية واعداد برامج دعم ورعاية خاصة بهم.	استخدام أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين.	7/6
			2019/9	2019/7					
25	عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	وكيل الكلية - لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - وحدة رعاية الوافدين - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	2019/9	2019/7					
			سنويا						

25	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراستات العليا - وحدة رعاية الوافدين - نائب مدير وحدة الجودة	2019/9	2019/6		3- دعم وتحديث مكتب الوافدين بالكلية لزيادة قدرته على جذب الطلبة الوافدين وتيسير أمورهم.		
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراستات العليا - مدير وحدة التنظيمات - نائب مدير وحدة الجودة	2019/12	2019/9	✓ قواعد محدثة معتمدة ومعلنة للتعامل مع الشكاوى والتظلمات. ✓ استبيانات توضح مدى رضا الطلاب عن آلية التعامل مع الشكاوى.	1- تبسيط الاجراءات الخاصة بالتعامل مع الشكاوى والتظلمات لضمان الدقة والسرعة.	8/6	تطوير الية التعامل مع شكاوى وتظلمات الطلاب.
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراستات العليا - مدير وحدة التنظيمات - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس بوحددة الجودة	2020/3	2020/2		2- قياس آراء الطلاب عن الية التعامل مع الشكاوى والتظلمات.		
			سنويا					

الهدف الإستراتيجى السابع : دعم وتطوير استراتيجيه التدريس والتعلم والتقييم.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمنى		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/7	تطوير اللوائح الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى وفقا لمعايير الجودة واحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل واستحداث برامج جديدة.	1- وضع آلية لضمان جودة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى	✓ لائحة أكاديمية جديدة معتمدة للبرامج. ✓ توافر الأعداد والكفاءات المناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	2019/1	2019/6	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	200
100		2- تحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات المستحدثة وفق التطورات والمستجدات.	✓ وجود توصيف لكل برنامج ومقرراته معتمد . ✓ تقارير المراجعة الداخلية والخارجية لكل البرامج. ✓ خطط تحسين البرامج الدراسية نتيجة الاستفادة من نتائج التغذية الراجعة لتقويم البرامج.	2019/7	2019/9	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	100
				سنويا				

100	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	2019/12	2019/9	كل عامين	3- مراجعة توصيف برامج المرحلة الجامعية الأولى ومقررات كل برنامج بالاستعانة بمراجعين داخليين وخارجيين.		
60	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس - بوحدة الجودة	2020/4	2020/1	سنويا	4- الاستفادة من نتائج التغذية الراجعة لتقويم البرامج في وضع خطط تحسين لها.		
200	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية - للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس - بوحدة الجودة	2020/6	2020/1	✓ لائحة أكاديمية جديدة معتمدة للبرامج. ✓ توافر الأعداد والكفاءات المناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. ✓ وجود توصيف لكل برنامج ومقرراته معتمد . ✓ تقارير المراجعة الداخلية والخارجية لكل البرامج. ✓ خطط تحسين البرامج الدراسية نتيجة الاستفادة من نتائج التغذية الراجعة لتقويم البرامج.	1-وضع آلية لضمان جودة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية لمرحلة الدراسات العليا 2-تحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات المستحدثة وفق التطورات والمستجدات.	2/7	تطوير اللوائح الدراسية لمرحلة الدراسات العليا وفقا لمعايير الجودة واحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل
100	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية - للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس - بوحدة الجودة	2020/12	2020/7		3-مراجعة توصيف برامج مرحلة الدراسات العليا ومقررات كل برنامج بالاستعانة بمراجعين داخليين وخارجيين.		
100	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية - للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس - بوحدة الجودة	2021/3	2021/1				

60	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس - بوحدة الجودة	2021/6	2021/4		4-الاستفادة من نتائج التغذية الراجعة لتقويم البرامج		
20	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	2019/8	2019/6	استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم محدثة ومعتمدة ومعلنة. ✓ خطط تحسين استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم نتيجة الاستفادة من نتائج التغذية الراجعة لتقويم البرامج. ✓	1-تحديث استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم بما يحقق المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناه ورسالة الكلية وأهدافها .	تطوير استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية.	3/7
60	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	2019/9	2019/7	كل عامين سنويا	2- تتابع الكلية مدى تطبيق الإستراتيجية وتتاكد من أن طرق التدريس والتعلم والتقويم تدعم تطبيق التعلم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب.		

الهدف الإستراتيجي الثامن : تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/8	تطوير خطة البحث العلمي وربطها بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع	1- تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي وتكون مهامها: أ- الاطلاع على خطة الجامعة للبحث العلمي والاتجاهات القومية.	✓ خطة البحث العلمي موثقة ومعتمدة ومعلنة. ✓ تنفيذ الخطة بنسبة 80% ووجود مرونة فى الخطة تسمح ببحوث خارج مجالات الخطة بنسبة لاتزيد 20% وفق المستجدات ورغبات الباحثين.	2018/9	2019/3	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة العلاقات الثقافية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	10
				كل عامين				

55	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراستات العليا والبحوث - الأقسام العلمية	2019/6	2019/5	✓ توافر الموارد والبنية الأساسية متضمنة المعامل والورش والأجهزة والتقنيات الحديثة و مصادر المعلومات اللازمة لاجراء بحوث علمية عالية الجودة. ✓ وجود قاعدة بيانات لكافة أنشطة البحث العلمي المنفذة والأنشطة العلمية الأخرى.	ب-مخاطبة الأقسام العلمية لتحديد احتياجات الأقسام البحثية.	المحيط وتتناسب مع امكانيات الكلية.
			سنويا				
55	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراستات العليا والبحوث - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس بوحددة الجودة	2019/6	2019/5	✓ توافر الموارد والبنية الأساسية متضمنة المعامل والورش والأجهزة والتقنيات الحديثة و مصادر المعلومات اللازمة لاجراء بحوث علمية عالية الجودة. ✓ وجود قاعدة بيانات لكافة أنشطة البحث العلمي المنفذة والأنشطة العلمية الأخرى.	ج- دراسة المشكلات المجتمعية من خلال مقابلات واستبيانات.	
			سنويا				
80	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراستات العليا - لجنة العلاقات الثقافية	2019/8	2019/7		د-اعداد خطة البحث العلمي طبقا لاحتياجات الأقسام والمجتمع وتتوافق مع خطة الجامعة والاتجاهات القومية.	
			سنويا				
55	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراستات العليا والبحوث - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة الإعلام بوحددة الجودة	2019/10	2019/9		2- اعلان الخطة باستخدام كافة الوسائط الممكنة داخل المؤسسة بين جميع أعضاء هيئة التدريس فى الأقسام المختلفة والباحثين وخارج المؤسسة لدى الهيئات المختلفة التى يمكن أن تشارك أو تساهم فى تمويل أتنفيذ من المجالات البحثية للخطة.	
			سنويا				
55	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراستات العليا والبحوث - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة العلاقات الثقافية	2019/7	2019/6		3 - تتم متابعة تنفيذ الخطة ومدى التزام الأقسام بالمجالات البحثية	
			سنويا				
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراستات العليا والبحوث - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة العلاقات الثقافية	2019/8	2019/4		4- انشاء قاعدة بيانات لكافة أنشطة البحث العلمي المنفذة والأنشطة العلمية الأخرى.	
			كل عامان				

200	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - الأقسام العلمية	2019/12	2019/1	✓ وجود شراكات بحثية مع مؤسسات عالمية أو مع هيئات صناعية. ✓ قاعدة بيانات بالمعامل البحثية في الجامعة والكلية على موقع الكلية. ✓ قائمة بالبحوث المشتركة بين التخصصات المختلفة والبحوث التطبيقية. ✓ أليات دعم مجلة الكلية العلمية لرفع مستوى النشر بها.	1- دعم الأبحاث المشتركة والأبحاث التطبيقية والشراكات البحثية مع مؤسسات محلية وعالمية أو مع هيئات صناعية.	توفير مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه.	2/8
			سنويا			2- وضع أليات لدعم تنظيم المؤتمرات العلمية ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب بالمؤتمرات بالداخل والخارج.		
5	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة	2019/12	2019/7	3- انشاء قاعدة بيانات بالمعامل البحثية في الجامعة والكلية على موقع الكلية.	4- دعم مجلة الكلية العلمية لرفع مستوى النشر بها واستخدام البرامج التكنولوجية المتطورة لتحديد نسبة الاقتباس.		
			2020/6	2020/1				
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - مدير إدارة المعامل - مدير وحدة التعليم الإلكتروني	2019/12	2019/8				
40	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - مدير إدارة المجلة العلمية	2019/12	2019/8	✓ قاعدة بيانات للبحوث والباحثين الذين أسهموا في النشر الدولي على الموقع الإلكتروني للكلية. ✓ وثيقة معتمدة ومعلنة لقواعد تحديد الحافز المادى لتشجيع الباحثين على النشر الدولي. ✓ ارتفاع نسبة النشر الدولي للبحوث بالمجلات العلمية.	1- انشاء قاعدة بيانات للبحوث والباحثين الذين أسهموا في النشر الدولي على الموقع الإلكتروني للكلية. 2- وضع قواعد لدعم الباحثين اللذين ينشرون دوليا ماديا.	تحفيز النشر الدولي في كافة التخصصات.	3/8
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - مدير إدارة البحوث - مدير وحدة التعليم الإلكتروني	2019/8	2019/1				
5	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة العلاقات الثقافية	2019/10	2019/6				
40	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة التدريب - بوحدة الجودة	2019/12	2019/9	✓ عدد مرات مشاركة الكلية في التوعية بحقوق الملكية الفكرية. ✓ وجود نظام لتصحيح الممارسات الخاطئة في الاقتباس والنشر. ✓ وجود دليل للمصادقية والأخلاقيات. ✓ وجود اجراءات شفافة وعادلة للمساءلة والمحاسبة.	1- تضع لجنة أخلاقيات البحث العلمي برامج تدريبية مكثفة سنوية على مستوى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتوعية بحماية حقوق الملكية الفكرية.	التوعية بحقوق الملكية الفكرية.	4/8
			سنويا					

5	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة أخلاقيات البحث العلمي - نائب مدير وحدة الجودة	2019/8	2019/1	2- وضع اجراءات وقواعد لحماية حقوق الملكية الفكرية ولتصحيح الممارسات الخاطئة في الاقتباس والنشر.		
10	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة أخلاقيات البحث العلمي - نائب مدير وحدة الجودة	2019/10	2019/6	4- عمل دليل للمصادقية والأخلاقيات بالكلية.		
5	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة أخلاقيات البحث العلمي - نائب مدير وحدة الجودة	2020/3	2019/11	5- وضع اجراءات شفافة وعادلة للمساءلة والمحاسبة وتغليظ العقوبات الخاصة بالسرقة العلمية.		

الهدف الاستراتيجي التاسع : تعزيز القدرة التنافسية الاقليمية والدولية للكلية.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/9	تدويل التعليم والبحث العلمي والنشر الدولي	1- عقد بروتوكولات تعاون بحثية مع مؤسسات اقليمية ودولية	✓ وجود بروتوكولات تعاون بحثية وإقليمية ودولية ✓ وجود مشاريع بحثية ممولة دولية ✓ زيادة عدد الأبحاث المنشورة دوليا ✓ وجود برامج للتبادل	2019/1	2019/12	- وكيل الكلية للدراسات العليا - الاقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	100
1500		2- دعم المشاريع البحثية المنشورة دوليا	الطلابي على المستوى الإقليمي والدولي ✓ وجود برامج التبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس على المستوى الإقليمي والدولي	2019/1	2019/12	- وكيل الكلية للدراسات العليا - الاقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	1500
1500		3- دعم الأبحاث المنشورة دوليا		2019/1	2019/12	- وكيل الكلية للدراسات العليا - الاقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	1500

800	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية - وكيل الكلية لشئون الطلاب	2020/12	2020/1	سنويا	4- دعم برامج التبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس على المستوى الإقليمي والدولي			
100	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية	2019/12	2019/1	سنويا	✓ وجود بروتوكولات تعاون بحثية وإقليمية ودولية ✓ وجود برامج للتبادل الطلابي على المستوى الإقليمي والدولي ✓ وجود برامج لتبادل أعضاء هيئة التدريس على المستوى الإقليمي والدولي	1- عقد بروتوكولات تعاون إقليمية ودولية مع مؤسسات تعليمية 2- استحداث برامج تعليمية جديدة مشتركة لمنح درجات علمية وشهادات مشتركة مع مؤسسات إقليمية ودولية	2/9	التوسع في برامج الشراكة مع الجامعات الإقليمية والدولية لمنح درجات علمية مشتركة
500	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لشئون الطلاب - الأقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية	2020/12	2020/1	سنويا	✓ وجود برامج لتبادل أعضاء هيئة التدريس على المستوى الإقليمي والدولي			

الهدف الإستراتيجي العاشر : تلبية احتياجات وأولويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/10	تطوير وتفعيل خطة لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته وأولوياته وتنمية البيئة.	1- تقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة بوسائل علمية متنوعة.	✓ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة معتمدة ومعلنة. ✓ نماذج لممارسات فعليه لتنمية وحماية البيئة ونتائج هذه الممارسات في التطبيق العملي. ✓ مساهمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس	2019/4	2019/8	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة قياس بوحددة الجودة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	50

50	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة لجنة الإعلان بووحدة الجودة	2019/12	2019/8	ومعاونتهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ✓ رضا الاطراف المجتمعية عن خدمات المجتمع وتنمية البيئة التي تقدمها الكلية, ورضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدنى عن مستوى خريجها, والاستفادة من النتائج التي تم الحصول عليها.	2- وضع خطة طبقا لاحتياجات المجتمع المحيط وامكانيات الأقسام بمشاركة الأطراف المعتية واعتمادها واعلانها بوسائل مختلفة.		
			سنويا					
50	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة لجنة قياس بووحدة الجودة	2020/3	2020/1		3- يتم متابعة تنفيذ الخطة وتوثيق الأنشطة والخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية في قاعدة بيانات ورقية والكترونية.		
			سنويا					
25	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة قياس بووحدة الجودة	2019/7	2019/5		4- قياس مدى كفاءة الخدمات المجتمعية المقدمة ومدى رضا المستفيدين عنها.		
			سنويا					
			2020/9	2020/8		5- تطوير الخطة في ضوء نتائج تقييم منظمات المجتمع للأنشطة المجتمعية التي تقوم بها الكلية		
			سنويا					
60	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - نائب مدير وحدة الجودة	2019/9	2019/6	✓ وجود كيانات ادارية مختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ✓ آليات للتسويق الجيد للخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع.	1- تطوير وانشاء كيانات ادارية (وحدات - مراكز - لجان) مختصة وأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومراجعة وتحديد مهامها واختصاصاتها	تطوير كيانات فاعلة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	2/10
			كل عامان					

10	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - لجنة خدمة المجتمع - نائب مدير وحدة الجودة	2019/12	2019/9		2- وضع أليات للتسويق الجيد للخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع.		
20	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة الجودة	2019/9	2019/6	✓ وجود هياكل تنظيمية ولوائح جديدة ومعتمدة. ✓ دليل القواعد المنظمة للعمل. ✓ خطة لتدريب الكوادر البشرية.	1- عقد ورش عمل لدراسة الواقع الفعلي للهاياكل التنظيمية والمالية الحالية واقترحات التطوير.	تطوير الهاياكل واللوائح التنظيمية والمالية للمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص.	3/10
20	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة الجودة	2019/12	2019/9		2- انشاء وتطوير الهاياكل التنظيمية المقترحة بناء على ماتم فى ورش العمل.		
10	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة التدريب بوحددة الجودة	2019/9	2019/8		3- وضع خطة لتدريب الكوادر البشرية		
10	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة ضمان الجودة	2019/12	2019/8	سنويا	4- وضع آية للمساءلة والمحاسبية.		

الهدف الإستراتيجي الحادي عشر : دعم و مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدة الزمنية		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
1/11	وضع آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد الكلية وتنفيذ برامجها.	1- وضع وتطوير آليات فاعلة للتواصل مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية والاقليمية والدولية والمجتمعات المهنية.	✓ آليات فاعلة للتواصل مع المجتمع الأكاديمي بالجامعات المحلية والاقليمية والدولية والمجتمعات المهنية. قائمة ب المجالس الحاكمة واللجان ذات الصلة التي يشارك فيها ممثلو المجتمع ونماذج من محاضرات الاجتماعات. ✓ وثائق اتفاقيات التعاون / المشاركة مع مؤسسات الصناعة/ الجهات المهنية.	2019/5	2019/8	- وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	20
				2018/9	2018/12	- مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
				كل عامان سنويا				
20	2- تمثيل الأطراف المجتمعية بفاعلية في المجالس الحاكمة واللجان ذات الصلة.	3- وضع استراتيجية وآليات لإشراك ودعم المجتمع الخارجي لأنشطة الكلية وفقا للاحتياجات الفعلية.		2019/9	2019/12	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	20
				كل عامان				
				كل عامان				
2/11	استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع.	1- تطوير أدوات مناسبة لقياس آراء المجتمع.	✓ نماذج استقصاءات الرأي الموجهة للمجتمع. ✓ نتائج ومردود قياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات.	2019/6	2019/8	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - نائب مدير عام الكلية - لجنة القياس بوحدة الجودة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	30
				كل عامان				
				2019/9	2019/12	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - نائب مدير وحدة الجودة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
كل عامان سنويا								50

إجمالي المبالغ المطلوبة لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية

م	الهدف الاستراتيجى	إجمالي المبالغ بالألف جنيه
1	تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسى وتحقيق التميز فى كافة المجالات.	647
2	دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر فى ضوء معايير الجودة المحلية والدولية.	1150
3	تأهيل الجهاز الإدارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية.	65
4	تنمية الموارد المادية والمالية والبنية التحتية والتكنولوجية	150220
5	دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	150
6	تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين.	525
7	دعم وتطوير استراتيجىة التدريس والتعلم والتقويم.	1000
8	تطوير منظومة البحث العلمى والأنشطة العلمية.	650
9	تعزيز القدرة التنافسية الاقليمية والدولية للكلية.	4500
10	تلبية احتياجات وألويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة.	305
11	دعم و مشاركة الأطراف المجتمعية فى أنشطة الكلية.	140
	الإجمالى	159.352

الفصل الثامن

السياسات المرشدة للكلية

السياسات العامة للكلية

1/8

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ إستراتيجيتها على مختلف مستوياتها، وفي الوقت ذاته تمثل السياسات العامة للكلية. ومركزات هذه السياسات العامة هو تغطية كافة الأنشطة التي تقوم بها الكلية لتحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية.

سياسات عامة للكلية

- تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر لكافة أوجه النشاط بالكلية ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- التطوير المستمر للنظم واللوائح والآليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية.
- تلبية إحتياجات وتوقعات المجتمع فيما تقدمه الكلية من خدمات ومنتجات شاملة الخريج والدورات التدريبية والخدمات الإستشارية والمنتجات الهندسية وغيرها.
- الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الإستفادة منها ووضع أولويات لإستخدامها.
- التعاطي و التفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، و محاولة نقل التكنولوجيات وتطويرها.
- إحترام الخطط الإستراتيجية للكلية وخططها التنفيذية، وإتخاذ الإجراءات والآليات التي تكفل تنفيذ الخطط علي الوجه الأكمل.
- المراجعة الدائمة للقرارات والأنشطة في ضوء سياساتها وخططها الإستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والإنتفاع العقلي والشفافية في الممارسات والقرارات والسياسات والخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
- إرضاء المستفيدين فيما لا يخل بجودة منتجات ومخرجات الكلية ولا يتعارض مع الأصول العلمية والهندسية.
- إدارة منظومية تعتمد علي آليات وقواعد وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية، ولا تعتمد علي الرؤية الفردية.
- إحترام القيم العامة و أخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات والأنشطة و الإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- توثيق كافة الأنشطة وعمل قواعد بيانات شاملة لها.
- تبني سياسات ربط الحوافز والمكافآت بالجهد المبذول وجودة الأداء.

1-1-8 سياسات الكلية في مجال التعليم

لتحقيق غاية الكلية في مجال التعليم و أهدافها الإستراتيجية المرتبطة، فإن الكلية تتبنى مجموعات من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غايتها. وهذه السياسات تتمثل في:

- السعى الجاد لتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية.
- الأخذ في الاعتبار المعادلات الدولية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم.
- المراجعة و التقويم الداخلي والخارجي للبرامج و المقررات الدراسية.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في وسائل و برامج التعلم.
- احتضان الطلاب ذوي القدرات العالية و ذوي القدرة علي التميز والإبداع و رعايتهم.
- رعاية الطلاب محدودي القدرات و توفير سبل الدعم العلمي لهم.
- التوسع في البرامج التعليمية و التخصصات الجديدة و التخصصات المشتركة.
- تطوير سياسات القبول في الأقسام لتحقيق أكبر قدر ممكن من المواءمة بين رغبات الطلاب والأماكن المتاحة في التخصصات المختلفة.
- توفير كافة تسهيلات التعليم و التعلم و صيانتها.
- التمحور حول الطالب بإعتباره أهم مخرجات الكلية.
- تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- زيادة الرضاء العام لأطراف العملية التعليمية.
- التقويم المستمر للفعالية التعليمية.
- غرس قيم التعلم الذاتي و المستمر و التشجيع عليها.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي و مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

2-1-8 سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا و البحث العلمي

لتحقيق غاية الكلية في مجال البحث العلمي و أهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غاياتها. وهذه السياسات تتمثل في:

- تحقيق التكامل و التنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة و الجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي.
- خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطة التنمية و حاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية، و احتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
- تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل و دعم البحث العلمي.
- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعامل مع المشكلات القومية و مشكلات المجتمع المحلي.
- تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- تنمية و رفع قدرات الباحثين بالكلية.
- توثيق كافة الأنشطة البحثية و الأنشطة المرتبطة، و عمل قواعد بيانات شاملة لها و نشرها.
- تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- توسيع نطاقات البحوث العلمية.
- تبادل المعلومات و المعارف مع مؤسسات البحث العلمي في لوطن العربي و في العالم.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم و مجالات خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

3-1-8 سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

لتحقيق غاية الكلية في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة وأهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غايتها. وهذه السياسات تمثل في:

- تحقيق التكامل و التنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار الخطة التمويلية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- المساهمة المستمرة في حل مشكلات البيئة و تنمية الوعي البيئي.
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف علي احتياجاته وتوجهاته.
- التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في مجالات الهندسة والمستفيدين.
- التواصل المستمر مع الخريجين.
- تقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
- التشجيع علي العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.
- إشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع.
- تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية.
- توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

آليات التنفيذ والمراقبة

2/8

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية، تشكل الكلية فريقاً لإعداد الخطة التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل، وطبقاً للأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية.

1-2-8 آليات التنفيذ:

- وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط علي حدة و بالخطط التنفيذية 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 للخطة التنفيذية للكلية يكون مسؤولاً أمام لجنة التسيير و المتابعة.
- يتم تحديد مساعدي المدير التنفيذي كرؤساء لفرق العمل التنفيذية الجزئية.
- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
- تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

2-2-8 المراقبة والمتابعة والتقييم:

تهدف عملية المتابعة والتقييم إلى الوقوف على الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية 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 إلى الجامعة ومجلسها الحاكم وذلك من خلال تقرير نصف سنوي.