

الخطة الإستراتيجية

٢٠٢٣ / ٢٠١٨

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 إعتماد 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 فى الخطة القومية المصرية لإصلاح التعليم حيث تم إنشائها بقرار جمهورى رقم ٨٢ لعام ٢٠٠٦ وفى ٢٠٠٤ 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 ٢٠١٦ 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 خريجيه 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 الصروى	منسق اللجنة
د/ محمد صبرى سرايا	عضواً

م/ أحمد فودة
أ.على أحمد على الحديدى

عضواً
عضواً

فريق الجهاز الإدارى والموارد



مقررأ	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 سامى حمزة
عضواً	أ./ مى السيد فهمى

فريق المراجعة والصياغة النهائية



قائم بأعمال عميد الكلية	أ.د./ صبحى 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 ابراهيم 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 صبحى 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 وإمكانيات 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

١/١

يرجع إنشاء جامعة المنصورة منذ بدأت الدراسة بكلية الطب عام ١٩٦٢ كفرع لكلية الطب بجامعة القاهرة ثم أنشأت جامعة شرق الدلتا بالقانون رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وتم تعديل المسمى إلى جامعة المنصورة عام ١٩٧٣ وتعتبر الجامعة السادسة من حيث النشأة بين الجامعات الحكومية ويشغل الحرم الجامعي بالمنصورة مساحة ٣٠٠ 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

٢/١

تعتبر كلية الهندسة بالمنصورة من أولى كليات الهندسة في الدلتا وقد مرت بمراحل عديدة حتى وصلت الى حالتها الكائنة بها الآن فقد أنشئ المعهد العالي الصناعي في عام ١٩٥٧ لتخريج فنيين تطبيقيين مدة الدراسة أربع سنوات ثم زيدت مدة الدراسة لتصبح خمس سنوات في ١٩٥٩ - وفي عام ١٩٦١ 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 ١٩٧٤ صدر القرار الجمهوري رقم (٥٤٢) لسنة ٧٤ 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 ١٩٧٤ وحتى الآن تطورت الكلية تطوراً علمياً كبيراً حيث زادت رقعتها 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 الإتصالات والمعلومات بالقرار الوزاري رقم ٢٢٨٤ بتاريخ ٢٠٠٦/٩/٨ وبدأت الدراسة في العام الجامعي ٢٠٠٧/٢٠٠٦ وبرنامج هندسة التشييد والبناء بالقرار الوزاري رقم ٤٤٧٩ بتاريخ ٢٠١٢/٩/٢٦ وبدأت الدراسة في العام الجامعي ٢٠١٣/٢٠١٢ وبرنامج الهندسة الطبية والحيوية وبرنامج هندسة الميكاترونكس بالقرار الوزاري رقم ٢٠٠٧ بتاريخ ٢٠١٣/٨/١ وبدأت الدراسة بها في العام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٣ وبرنامج هندسة الطاقة المتجددة والمستدامة

وقد قامت الكلية بإعداد لائحة جديدة لمرحلة البكالوريوس طبقاً للإطار المرجعي للتعليم الهندسي ٢٠١٦، وكذلك استحداث لائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم ٤٤٤٠ بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢ وبدأت الدراسة بها عام ٢٠١٥/٢٠١٤

وعلى مستوى الدراسات العليا ، فقد صدرت أول لائحة للدراسات العليا بالقرار الوزاري رقم (١٠٣٢) بتاريخ ١٩٨٤/١١/٧ وبدأ التسجيل في العام الجامعي ١٩٧٤ / ١٩٧٥ لدرجات الماجستير والدكتوراه. كما تم إصدار لائحة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم ٤٤٤٠ بتاريخ ٢٠١٤/١٠/٢ وبدأت الدراسة في العام ٢٠١٥/٢٠١٤.

وتم إنشاء برنامج ماجستير بالساعات المعتمدة وذلك طبقاً للقرار الوزاري رقم ١٨١٠ بتاريخ ٢٠٠٥/٧/٢ وقد بدأت الدراسة به في العام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ في مجال هندسة وتكنولوجيا وإدارة البيئة وشارك في إنشائه جامعتين خارجيتين هما الجامعة التكنولوجية بأثينا (اليونان) وجامعة أبرتاى بالمملكة المتحدة.

نوع المؤسسة التعليمية

٣/١

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

٤/١

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

برامج مرحلة البكالوريوس

١/٤/١

تنقسم البرامج التعليمية بكلية الهندسة في المرحلة الجامعية الأولى إلي قسمين أساسيين هما البرامج التقليدية وتشتمل علي برامج لمرحلة البكالوريوس وفقاً للوائح الداخلية والصادرة بالقرار الوزاري رقم (٢٢١٠) بتاريخ ٢٠٠٤/١٠/٢٨ وتعديلاتها، حيث تمنح جامعة المنصورة بناء علي طلب كلية الهندسة درجة البكالوريوس في أحد الفروع التالية:

- الهندسة المدنية.
- هندسة القوى الميكانيكية.
- هندسة القوى 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 لللائحة الدراسات العليا بالساعات المعتمدة وبرنامج هندسة وإدارة البيئة بالساعات المعتمدة.

برامج دبلوم الدراسات العليا

٢/٤/١

علي مستوي الدراسات العليا فتقدم الكلية للدارسين برامج للدبلوم وبرامج للماجستير وبرامج للدكتوراه وفقاً لللائحة 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 العالي].
- فرع الهندسة الإلكترونية [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

٣/٤/١

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 الري وهيدروليكا	هندسة الإنشاءات
هندسة وتكنولوجيا وإدارة البيئة بنظام الساعات المعتمدة			

برامج الدكتوراه

٤/٤/١

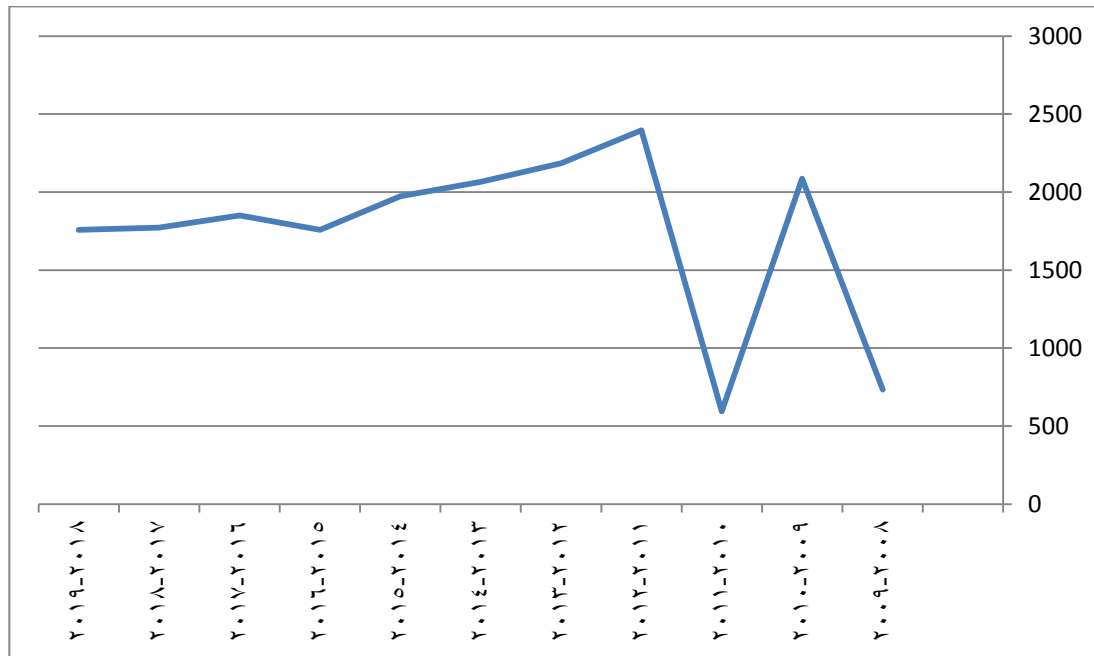
تمنح كلية الهندسة درجة الدكتوراه في التخصصات التالية :

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

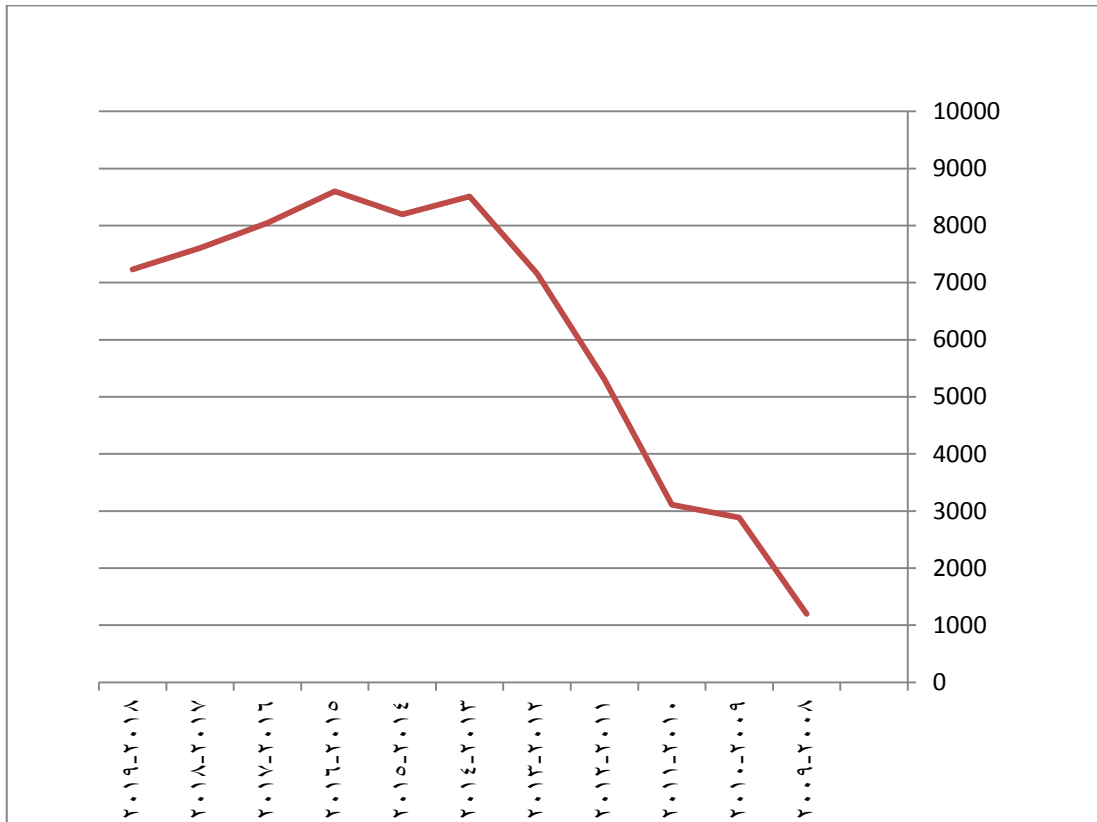
تطوير حجم الكلية وفقا لأعداد طلاب مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا

٥/١

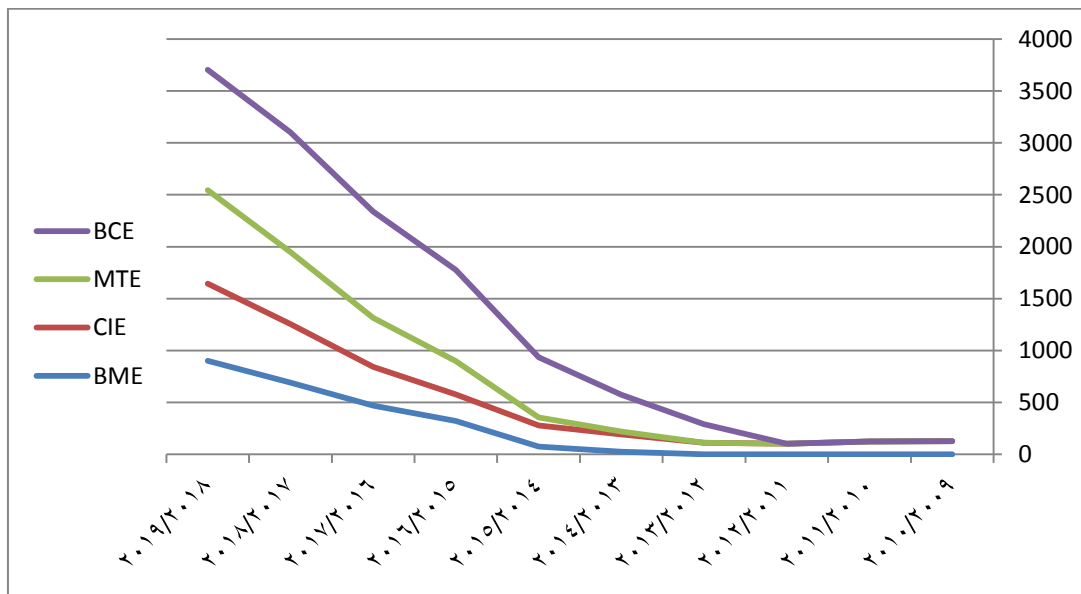
بدأت الكلية في المرحلة الجامعية الأولى بعدد من الطلاب يبلغ (٥٤٩) طالب وطالبة في العام الجامعي (١٩٧٤/١٩٧٣) ثم تطورت أعداد الطلاب المنتحقين بالكلية حتى وصل عدد الطلاب المقبولين بالكلية بالعام الدراسي ٢٠١٩/٢٠١٨ الى ١٧٥٧ طالب وإجمالى أعداد الطلاب بالعام ٢٠١٩/٢٠١٨ إلى ٧٢٣٢ طالب. كما تطورت أعداد الطلاب في مرحلة الدراسات العليا من عام ٢٠١٠/٢٠٠٩ إلى ٢٠١٩/٢٠١٨ إلى حوالي ١٨٩٥ طالب.



تطور أعداد الطلاب المقبولين في مرحلة البكالوريوس ما بين عامي ٢٠١٠/٢٠٠٩ وحتى عام ٢٠١٩/٢٠١٨



تطور اجمالي أعداد الطلاب في مرحلة البكالوريوس ما بين عامي ٢٠١٠/٢٠٠٩ وحتى عام ٢٠١٩/٢٠١٨



تطور أعداد طلاب البرامج الجديدة

التطور الإنشائي للكلية

٦/١

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

١. في عام ١٩٧٥ تم إنشاء أقسام الكلية بعدد ٦ بلوكات
٢. في عام ١٩٨٦ تم إنشاء المسجد ومعمل البرمجة ومعمل الطاقة الشمسية
٣. في عام ١٩٨٩ تم إنشاء مبنى الإدارة
٤. في عام ١٩٩٠ تم إنشاء جناح المعامل الشرقية والمكتبة
٥. في عام ١٩٩٤ تم إنشاء مبنى أعضاء هيئة التدريس الجديد (امتداد الأقسام)
٦. في عام ٢٠٠٠ تم إنشاء امتداد مبنى معمل المحاكاة
٧. في عام ٢٠٠١ امتداد كلية الهندسة

وجارى عمل التصميمات وإجراءات طرح إنشاء مبنى جديد على مساحة ٢م١٠٠٠٠٠ بديلاً لمدرجين تم إزالتها

تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس والمعاونين بالكلية منذ نشأتها

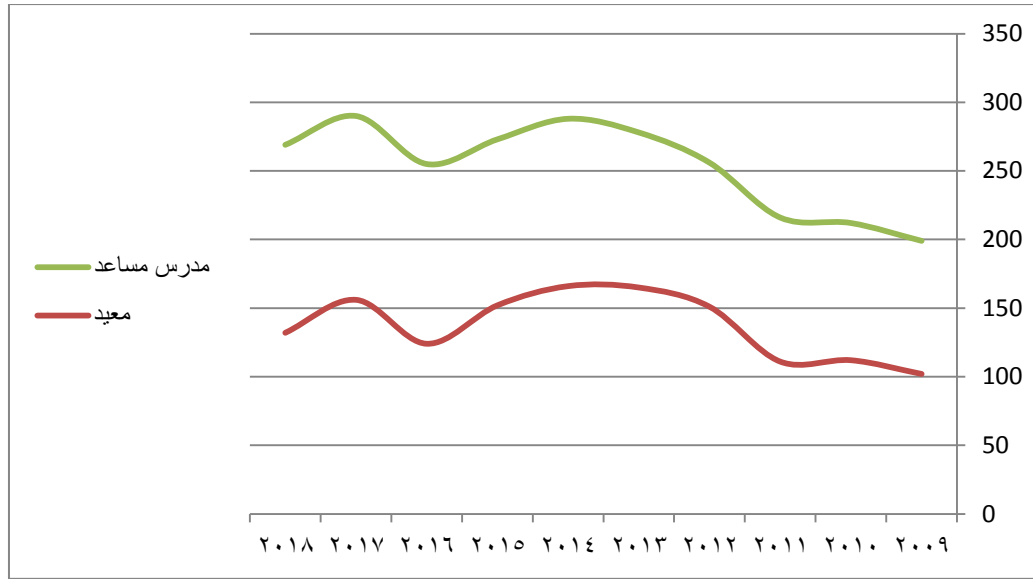
٧/١

تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية منذ نشأتها فقد كان عام ١٩٨٠/١٩٨١ ٤٥ عضو ووصل إلي عدد ٣٤٥ مع العام ٢٠١٩/٢٠١٨.

كذلك تطور عدد أعضاء الهيئة المعاونة من ١١٢ عام ١٩٨٠/١٩٨١ إلى ٢٦٩ عام ٢٠١٩/٢٠١٨



تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس ما بين عامي ٢٠١٠/٢٠٠٩ وحتى عام ٢٠١٩/٢٠١٨

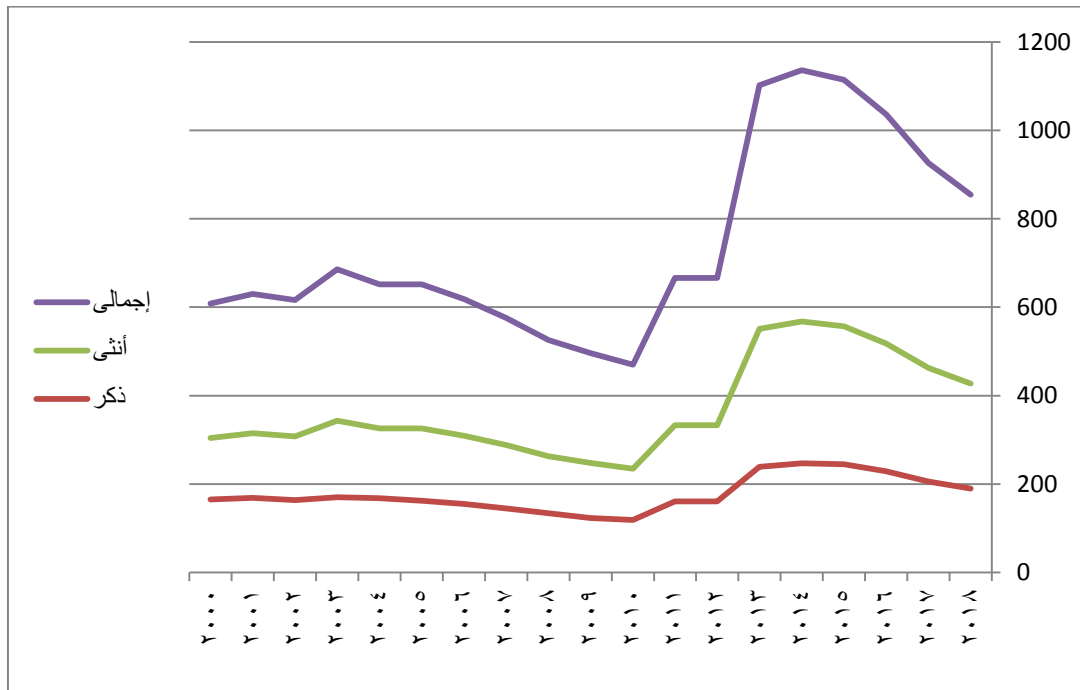


تطور أعداد أعضاء الهيئة المعاونة ما بين عامي ٢٠١٠/٢٠٠٩ وحتى نهاية عام ٢٠١٩/٢٠١٨

تطور أعداد أعضاء الجهاز الإداري بالكلية منذ نشأتها

٤/١

وقد تطور أعداد أعضاء الجهاز الإداري والفني والأمن والخدمات المعاونة بالكلية منذ نشأتها وقد وصل إلي عددهم ٨٧٠ مع العام ٢٠١٩/٢٠١٨.



تطور اعداد اعضاء الجهاز الاداري ما بين عامي ٢٠٠١/٢٠٠٠ وحتى عامي ٢٠١٩/٢٠١٨

وضع الكلية التاريخي في المجتمع المحيط.

٩/١

نشأت كلية الهندسة كتطور طبيعي للمجتمع المصري منذ بداية نهضة التعليم بمصر والاهتمام المجتمعي بالتعليم ومع بداية ثورة يوليو ١٩٥٢ 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 ١٩٥٧ 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 ٢٠٠٥ ونظراً للحالة المتميزة لهذه المنشآت استضافت الجامعة في العام التالي أسبوع شباب الجامعات العربية وأسند إلي الجامعة استضافة أسبوع شباب الجامعات ٢٠٠٩ وكذلك أسبوع فتيات الجامعات ٢٠١٥ وأسبوع الوافدين بالجامعات المصرية ٢٠١٩.

الوضع التنافسي للكلية على نطاق المجتمع المحلي والقومي

١٠/١

تمتلك كلية الهندسة بجامعة المنصورة وضعاً تنافسياً متميزاً إذ تعتبر (سادس) كليات الهندسة بمصر والأولي 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

١	أ.د / حمدي أحمد الميقاتي	عميد كلية الحاسبات والمعلومات- جامعة المنصورة سابقا
٢	أ.د / إبراهيم جار العلم راشد	عميد كلية الحاسبات والمعلومات- جامعة المنصورة سابقا
٣	أ.د / مجدي أبوريان	رئيس جامعة المنصورة سابقا
٤	أ.د/ بشرى عبد المؤمن عبد الحميد	نائب رئيس الجامعة لشئون فرع دمياط سابقا
٥	أ.د/ السعيد عبد الغنى عاشور	عميد كلية الهندسة - جامعة مصر للعلوم والتكنولوجيا سابقا
٦	أ.د/ رشيد مختار العوضى	عميد المعهد العالي للدراسات النوعية والحاسب الآلي برأس البر - دمياط سابقا

٧	أ.د/ محمد محمود محجوب	عميد المعهد العالي للإدارة والحاسب الآلى رأس البر – بدمياط سابقا
٨	أ.د/ إبراهيم محمد عليوة	عميد المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنصورة سابقا
٩	أ.د/ حازم على بسيوني صقر	عميد المعهد العالي للهندسة – أكاديمية الشروق سابقا
١٠	أ.د/ مفرح محمد سالم	عميد المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بكفر الشيخ
١١	أ.د/ فاطمة الزهراء محمد رشاد	عميد كلية الحاسبات والمعلومات- جامعة المنصورة سابقا
١٢	أ.د/ أحمد عبد الفتاح عبد الرحمن	رئيس الجامعة العمالية سابقا
١٣	أ.د/ عابد نصر عجور	نائب رئيس جامعة الدلتا للعلوم والتكنولوجيا سابقا
١٤	أ.د/ محمود محمد المليجي	نائب رئيس جامعة المنصورة
١٥	أ.د/ ذكي محمد زيدان	نائب رئيس جامعة المنصورة السابق
١٦	أ.د/ قاسم صلاح عبد الوهاب الألفى	عميد معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا
١٧	أ.د/ محمد إبراهيم السعيد	عميد معهد الدلتا العالي للهندسة والتكنولوجيا
١٨	أ.د/ إبراهيم إبراهيم على الشراوى	عميد معهد المستقبل العالي للهندسة والتكنولوجيا
١٩	أ.د/ مصطفى محمد صالح	عميد معهد مصر العالي للتجارة والحاسبات

ثانيا : مناصب قيادية في قطاع خدمة المجتمع

١	أ.د/ عادل أحمد ضيف	المستشار الهندسى السابق للسيد محافظ الدقهلية
٢	أ.د/ محمود محمد المليجي	المستشار الهندسى السابق للسيد محافظ الدقهلية
٣	أم د/ السيد أحمد شعيب	المستشار الهندسى السابق للسيد محافظ دمياط
٤	أم د/ ثروت عيد عطوة سرحان	المستشار الهندسى السابق لرئيس الهيئة العامة لميناء دمياط
٥	أ.د/ إبراهيم عبد الغفار بدران	عضو مجلس نقابة المهندسين بدمياط سابقا
٦	د/ محمد صبرى سرايا	عضو مجلس نقابة المهندسين بالدقهلية
٧	م/ ممدوح عبد الستار المنشاوى	عضو مجلس النقابة العامة للمهندسين
٨	أ.د/ سيد محمد السيد عبد الرسول	عضو مجلس النقابة العامة للمهندسين

ثالثا : مناصب قيادية في القطاع التكنولوجي

١	أ.د/ محمود صابر قنديل	مدير مركز ضمان الجودة والاعتماد بجامعة المنصورة سابقا
٢	أ.د/ إبراهيم جار العلم راشد	مدير مركز ضمان الجودة والاعتماد بجامعة المنصورة سابقا
٣	أ.د/ حسن منصور حسن خلف	مدير وحدة الورش بجامعة المنصورة سابقا
٤	أ.د/ رزق عبد محمود البيلى	مدير مركز دعم الصناعات الصغيرة والمتوسطة سابقا
٥	أ.د/ أحمد أحمد عبد الفتاح الصرورى	مدير مركز دراسات تقييم الأثر البيئى والاستشارات البيئية سابقا
٦	أ.د/ مجدى صموئيل عطاس	مدير دار الطباعة والنشر بالجامعة سابقا
٧	أم.د/ منير محمد عبد الرزاق	مدير مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة سابقا
٨	أ.د/ سامح إبراهيم ریحان	مدير مركز الحاسب العلمى بالجامعة سابقا

٩	أ.د/ إبراهيم عبد الغفار بدران	مدير مركز الحساب العلمي بالجامعة سابقا
١٠	أ.د/إبراهيم لطفى القلا	مدير مركز الحساب العلمي بالجامعة سابقا
١١	د/أيمن محمد على جمعه	مدير مركز الحساب العلمي بالجامعة
١٢	أ.د/محمد إبراهيم السعيد	مدير مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة سابقا
١٣	أ.د/شريف السيد سيد أحمد كشك	مدير مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة
١٤	أ.د /محمد عبد العظيم محمد	مدير مركز الحساب العلمي بالجامعة سابقا
١٥	أ.م.د مرفت محمد أبو الخير	مدير مركز قياس الأثر البيئي بالجامعة سابقا
١٦	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 تنسم بالشمولية والتنوع.

البحوث والدراسات العليا

١١/١

تم منح أول درجة ماجستير للطالب / حنفي السيد مليس في تخصص هندسة الاتصالات عام ١٩٧٧ وتزايدت أعداد الممنوحين لدرجة الماجستير حتى بلغ إجمالي الأعداد ١٦٩١ رسالة ماجستير. كما تم منح أول درجة دكتوراه في تخصص هندسة القوى الكهربائية عام ١٩٧٩ للطالب / سليمان احمد سليمان فرغل وتزايدت أعداد الممنوحين لدرجة الدكتوراه حتى بلغ إجمالي الأعداد ٤٠٧ رسالة دكتوراه.

وتم منح أول دبلوم عام ١٩٨٦ وقد تزايدت الدبلومات المتخصصة الممنوحة وقد بلغ عدد برامج الدراسات العليا بلائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة كالتالي :-
عدد برامج الدبلوم ٣٥ برنامج و تم تفعيل ١٢ برنامج للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.
عدد برامج الماجستير ١٣ برنامج و تم تفعيل ١٣ برنامج للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.
عدد برامج الدكتوراه ١٢ برنامج و تم تفعيل ١٢ برنامج للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩.
وقد تم منح أول درجة ماجستير بنظام الساعات المعتمدة في ماجستير هندسة وتكنولوجيا وإدارة البيئة للطالب/ محمد احمد عبد الحكيم في عام ٢٠٠٨ ووصل عدد الدرجات الممنوحة عدد ١٠٠ درجات .

الدراسات والاستشارات التطبيقية والخدمات المجتمعية

١٢/١

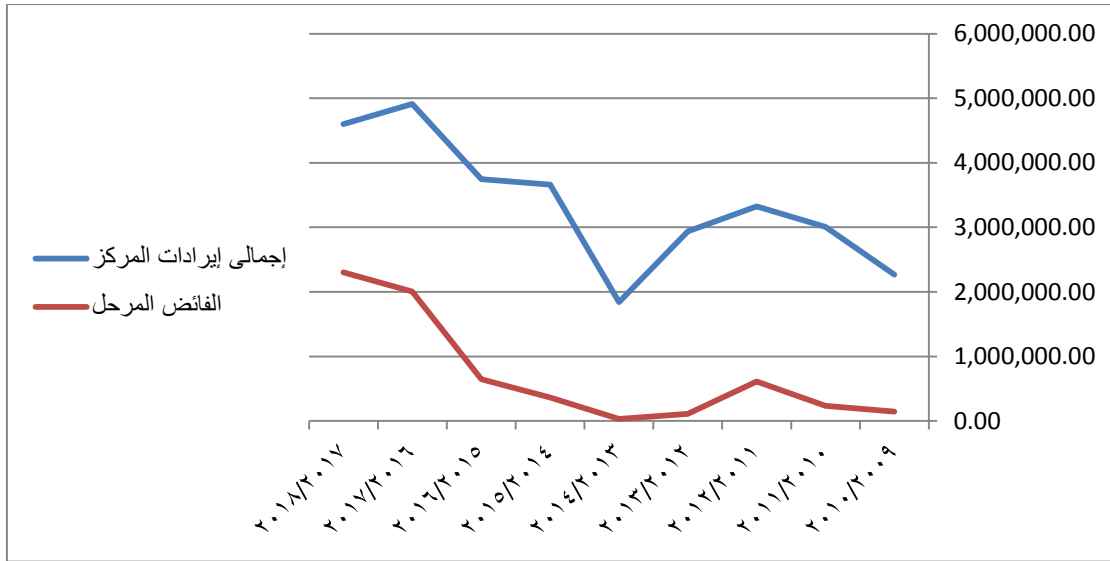
منذ أن تحولت المؤسسة من المعهد العالي الصناعي إلي كلية الهندسة تم إعداد لائحة لها تركز علي التعليم والبحث العلمي وأن تقوم الكلية بدورها في التفاعل مع المجتمع واحتياجاته المختلفة من استشارات وأبحاث تطبيقية ومشروعات بشكل فردي ومؤسسي من خلال النشاط المهني لأعضاء هيئة التدريس بالكلية. وفي عام ١٩٨٧ تم إنشاء مركز الدراسات والاستشارات الهندسية وفي عام ١٩٩٠ تم إنشاء مركز الخدمات الفنية والعلمية والمعملية .

١-١٢-١ مركز الدراسات والبحوث والاستشارات الهندسية نبذة عن المركز

- بتاريخ ١٩٨٧/٩/٢٠ وافق مجلس الكلية بجلسته رقم ١٥٠ على إنشاء وحدة ذات طابع خاص بكلية الهندسة تحت مسمى مركز الدراسات والبحوث والاستشارات الهندسية.
- بتاريخ ١٩٨٧/٩/٢٨ وافق مجلس جامعة المنصورة بجلسته رقم ١٥٤ على إنشاء المركز.
- بتاريخ ١٩٨٧/٩/٣٠ وافق المجلس الأعلى للجامعات بجلسته رقم ٣٠٢ 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 ٣٠٧ إلى ٣١٤ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ والقوانين المعدلة له .
- بتاريخ ١٩٨٧/١٢/٢٨ وافق مجلس الجامعة بجلسته رقم ١٥٧ على مشروع اللائحة الداخلية بعد تعديلها .
- اعتبارا من عام ١٩٨٨ 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 :
 ١. تقديم الاستشارات والدراسات الفنية الخاصة بالمشروعات الهندسية القائمة.
 ٢. إجراء الدراسات الأولية للمشروعات الهندسية ودراسة الجدوى الفنية والاقتصادية .
 ٣. تخطيط وتصميم المشروعات الهندسية وتجهيز الرسومات التنفيذية .
 ٤. إعداد كراسات الشروط ومواصفات الخاصة بالمشروعات الهندسية المقترحة .
 ٥. فحص العطاءات المقدمة من الشركات والاشتراك في لجان البت للحصول علي أفضل العروض .
 ٦. فحص واختبار المواد والأجهزة والمعدات الخاصة بالمشروعات .
 ٧. إشراف هندسي دائم أو دوري طيلة تنفيذ المشروع .
 ٨. إجراء التجارب المعملية لخدمة أعمال المركز .
 ٩. تنظيم دورات تدريبية نظرية وعملية لرفع كفاءة العاملين في المجالات الهندسية .



تطور إجمالي إيرادات مركز الدراسات الهندسية والفائض المرسل ما بين عامي ٢٠١٠/٢٠٠٩ وحتى عام ٢٠١٨/٢٠١٧

١-٢-٢ مركز الخدمات الفنية والمعملية والعلمية

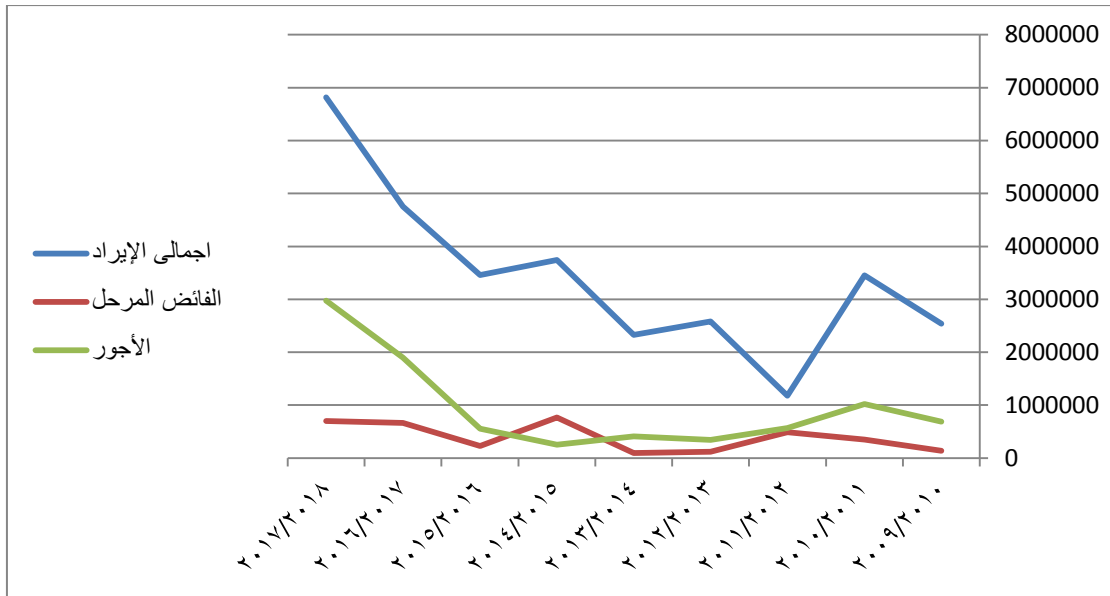
- هو وحدة ذات طابع خاص لها استقلالها الفني والمالي والإداري ويهدف المركز إلى تنمية الجانب التطبيقي في العملية التعليمية والبحثية للمساعدة في توفير تكنولوجيا مصرية ملائمة .
- بدأ المركز نشاطه عام ١٩٩٠ وأعيد صياغة لائحته الداخلية عام ١٩٩٥ .

مكونات المركز :

١. وحدة تكنولوجيا الورش .
٢. وحدة المعامل الهندسية .
٣. وحدة التدريب .
٤. وحدة الخدمات العامة .
٥. وحدة الخدمات التقنية .
٦. وحدة التعليم الإلكتروني .

الاختصاصات :

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



تطوير الإيرادات والفائض المرحل والأجور بمركز الخدمات الفنية في الفترة من ٢٠١٠/٢٠٠٩ حتى ٢٠١٧/٢٠١٨

المساهمات في المشروعات الدولية والقومية وغيرها

١٣/١

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 نواب 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

١٤/١

م	الدولة	الجامعة الأجنبية	الكلية	سنة التوقيع
١-	اليابان	الجامعة المصرية اليابانية للعلوم والتكنولوجيا E-just	الهندسة	٢٠١٣/٤
٢-	رومانيا	اتفاقية التبادل الثقافي بين جامعة المنصورة وجامعة بنشيتي برومانيا ضمن برنامج الايراسموس	الهندسة	
٣-		مشروع تطوير أداء معلمي العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات ودعم مدارس المتفوقين	الهندسة	
٤-	ألمانيا	اتفاقية دولية بين التبادل الاكاديمي بجامعةات TU Berlin/ HCU Hamburg DAAD	الهندسة	٢٠١٧/٢٠١٥
٥-	بولندا	اتفاقية تعاون وتبادل اكايمي بين الجامعة ودولة بولندا	الهندسة	

المعامل المعتمدة بالكلية

١٥/١

١-١٥-١ معمل هندسة الطرق

- معمل هندسة الطرق والمطارات تأسس ١٩٩٠ ومساحته ٣٠٠م^٢ سعة المعمل الطلابية ٥٠ طالب
- والمعمل مركز تعليمي خدمي يستخدم العلم والمعرفة والتكنولوجيا لتقديم خدمة تعليمية وبحثية ومجتمعية ترضي المستفيدين في إطار من الالتزام 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 (إيماك) حيث تم تقييمه طبقا للمواصفة الدولية ISO/ IEC 17025 : 2005 فى بعض الإختبارات الميكانيكية للتربة ومواد الرصف بتاريخ ١٥ مارس ٢٠١٧ ولدية اعتراف متبادل مع منظمة التعاون الدولى لاعتماد المعامل (ILAC) فى مجال اعتماد معامل المعايرة والإختبار.
- يوجد بعض الجهات المستفيدة من المعمل وهى :
 - ١- وزارة التنمية المحلية متمثلة فى المحافظات ومديريات الطرق والمجالس المحلية بالمحافظات.
 - ٢- وزارة النقل والمواصلات.
 - ٣- شركات المقاولات الخاصة والعامة.
 - ٤- وزارة التعليم العالى والبحث العلمى والجامعات.
 - ٥- وزارة الرى والموارد المائية.
 - ٦- 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 ١٩٩٨، والذي يعتمد على أن برامج التقييم الذاتي يعتبر جزءاً رئيسياً من الجهد القومى للتنمية الشاملة لأن هذه البرامج تتم بأسلوب علمي يقوم على أساس دراسة المشاكل من معاشيتها 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 تصحيحية لتقوية هذه النقاط.
- وفي إطار جهودات فريق البحث والإمكانيات 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 بكليات الهندسة.
- وفي عام ١٩٩٣ حصلت الكلية على مشروع لتطوير مقررات الكيمياء الهندسية والفيزياء الهندسية من وزارة التعليم العالي (مشروع تطوير التعليم الهندسي).

بحلول عام ٢٠٠٤، 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 على 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 ٢٠٠٩ حصلت الكلية على تمويل من إدارة المشروعات-وزارة التعليم العالي (مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد (CIQAP) بمبلغ ٨١٧٢٧٨٤ جنيهاً تمويلاً من المشروع و ٣٤٢٥٠٠٠ جنيهاً مساهمة من الجامعة بإجمالي ١١٥٩٧٧٨٤ جنيهاً وذلك بهدف:

١. إنشاء نظام داخلي لمراجعة الجودة يهدف الى إستمرارية التطوير والتأهيل للاعتماد الأكاديمي والمؤسسي.
٢. تحقيق مستوى متميز لخريج الكلية بما يتناسب مع إحتياجات سوق العمل والمجتمع.
٣. إحياء وتحديث المعامل والورش والفصول الدراسية لطلاب الكلية.
٤. ربط البحث العلمي بإحتياجات المجتمع وتشجيع البحث التطبيقي.
٥. زيادة فعاليات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٦. توسيع دائرة الخدمات المقدمة للطلاب والعاملين.

بدأت الكلية في إعداد أول دراسة ذاتية لها مع نهاية مشروع إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة بالكلية (QAAP1) عام ٢٠٠٦/٢٠٠٥ وتلي ذلك إعداد الدراسة الذاتية سنويا. في ١٩ يناير عام ٢٠١٦ حصلت الكلية على الاعتماد المؤسسى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد .

السمات المميزة للكلية

١٣/١

- تمتلك كلية الهندسة علي مدار تاريخها العديد من نقاط التميز التي تتمثل فيما يلي:
- تتبنى الكلية فكر التطوير والتقييم الذاتي من منتصف الثمانينيات (من عام ١٩٨٥ و حتى الآن).
- البنية الأساسية والمنشآت وعدد المعامل وتجهيزاتها التي تبلغ:
- ٧٢ معملا فى مختلف التخصصات + ١٠ معمل حاسب آلى + قاعة حاسب آلى لكل قسم علمى بمتوسط ٢٠ جهاز لكل قسم.
- عدد ٤ مدرجات سعة ٣٠٠ طالبا وعدد ١٣ مدرج سعة ٩٠ طالب و ١ مدرج سعة ١٧٥ طالب و ١ مدرج سعة ٤٠٠ طالب و ٢ مدرج سعة ٦٠ طالب وقاعات التمارين والرسم ٧٠ قاعة .
- وجود مكتبة بالكلية بها كتب ومراجع ودوريات وأجهزة حاسب ---- الخ.
- ورش كلية الهندسة بمساحة (٥٣٦٠ م^٢) 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 .

١-١٣-١ مكتبة كلية الهندسة :

أنشئت المكتبة عام ١٩٥٨ بالمعهد العالى الصناعى بالمنصورة تحت إشراف هيئة اليونسكو. وتقع المكتبة اعلى إدارة الحرس الجامعي علي مساحة ما يقرب من ٢٧٧٠م² 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 :
- ٢٦٧٠٤ كتاب.
 - ٨٥٤ رسالة .
 - ٤٧٣٨ دورية.
 - كما بها حوالي ١٧٠ موسوعة و ١٠٧ 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 :

١. الفهرسة
٢. البحث
٣. الاستعارة
٤. الجرد
٥. التزويد
٦. الإصدارات الحديثة

■ وحدة الاطلاع :

تقوم بخدمة المترددين على المكتبة وتحتوي علي ٣٩ ترابيزة وعدد ٣٠٤ كرسي. وتحتوي المكتبة أيضا علي :

١. وحدة الإعارة.
٢. وحدة الفهرسة.
٣. وحدة التزويد.
٤. وحدة التصوير.

١-١٣-٤ التجهيزات :

يوجد بالمكتبة عدد (٣٢) أجهزة كمبيوتر، كما يوجد عدد (٣) طابعة ليزر، عدد (٢) أجهزة باركود، كذلك عدد (٢١٢) دولاب بالمكتبة، وعدد (٣٠٤) كرسي، عدد (٢٥) طفاية حريق منها (١٦) ونظام إنذار أتماتيكي .

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 ومسئولته في تحقيق الغايات المنشودة.

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة للأعوام ٢٠١٨-٢٠٢٣

١/٢

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 (٢٠١٨ – ٢٠٢٣)، 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

٢/٢

يعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة علي المرجعيات التالية:

٢-٢-١ 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 ٢٠٣٠ " وأهم المجالات التي ترتبط ويمكن أن تساهم الكلية في تحقيقها.

٢-٢-٢ الارتباط بالخطة الإستراتيجية لجامعة المنصورة

- وضعت جامعة المنصورة في عام ٢٠١٧ خطة إستراتيجية للسنوات (من ٢٠١٧ إلى ٢٠٢٢)، ووضعت لكافة الأنشطة ومحاو العمل الجامعي واشتملت خطة الجامعة الإستراتيجية على المجالات التالية :
١. وضع خريطة توضح الاتجاه الذى تسير فيه الجامعة و تحديد الهدف و كيفية تحقيق ذلك.
 ٢. تعجيل النمو بالتطوير وتعظيم الفائدة فى كافة محاور التعليم والبحث و خدمة المجتمع و تحديد الأولويات بما يتفق مع إحتياجات الجامعة.
 ٣. تطوير التنسيق والتكامل الداخلى بين الانشطة وعمليات الاتصال.
 ٤. رفع اداء العاملين بالجامعة.
 ٥. وضع الأهداف الواقعية والرقابة على تنفيذها.
 ٦. توفير البيانات الصحيحة أمام القيادات لاتخاذ أفضل القرارات. وتوفير إطار مرجعي للميزانيات.
 ٧. توفير التحليلات وتوضيح إمكانيات الجامعة وجوانب القوة والضعف.
 ٨. التأكيد من أن عمليات قياس وتقييم الأداء تتم بصورة دورية.
 ٩. التغذية الراجعة لعملية التخطيط والخطة التنفيذية ونشر وعى التفكير الاستراتيجى وتقويم النتائج والأهداف ومنها يتم وضع الخطط البديلة للمستقبل والسيطرة على مشاكل التنفيذ.

٢-٢-٣ الارتباط بروية 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 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.

كذلك تم إعتداد الغايات الإستراتيجية للكلية وكانت :-

- ١- تشجيع البحث العلمى التطبيقى.
- ٢- زيارة المشاركة المجتمعية.
- ٣- توفير خريج متميز معرفيا ومهاريا وأخلاقيا لسوق العمل.
- ٤- تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية.

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

٢-٢-٤ 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 ٢٠١٥/١/١٩.

٥-٢-٢ 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.

٦-٢-٢ 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 ٢٠١٦/٢٠١١ وخطط التحسين.
 - الدراسة الذاتية التي أعدتها الكلية بنهاية مشروع إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة بالكلية (نوفمبر ٢٠٠٦).
 - الدراسة الذاتية التي أعدتها الكلية خلال التقدم للإعتماد عام ٢٠١٢.
 - التقارير السنوية الدورية التي أعدتها الكلية خلال الحصول على الإعتماد عام ٢٠١٥.
 - التقارير السنوية الدورية التي تعدها الكلية.

٧-٢-٢ 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

٣/٢

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

٢-٣-١ 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.

٢-٣-٢ 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.

المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

٤/٢

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

٢-٤-١ 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 ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل، "والتي استند عليها التحليل"، على المعايير التالية:

- ١- التخطيط الاستراتيجي
- ٢- القيادة والحوكمة
- ٣- ادارة الجودة والتطوير
- ٤- اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- ٥- الجهاز الاداري
- ٦- الموارد المالية والمادية
- ٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
- ٨- التدريس والتعلم
- ٩- الطلاب والخريجون
- ١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية
- ١١- الدراسات العليا
- ١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

٢-٤-٢ 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 ٢٠٢٣-٢٠١٨

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

١/٣

التميز والريادة محليا وإقليميا وتبوؤ مكانة عالمية بتعاون أبنائها.

الرسالة

٢/٣

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

٣/٣

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:

- ١- تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسى وتحقيق التميز فى كافة المجالات.
- ٢- دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر فى ضوء معايير الجودة المحلية والدولية.
- ٣- تأهيل الجهاز الادارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية.
- ٤- تنمية الموارد المادية والمالية و البنية التحتية والتكنولوجية.
- ٥- دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٦- تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين.
- ٧- دعم وتطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم.
- ٨- تطوير منظومة البحث العلمى والأنشطة العلمية.
- ٩- تعزيز القدرة التنافسية الاقليمية والدولية للكلية.
- ١٠- تلبية احتياجات وألويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة.
- ١١- دعم ومشاركة الأطراف المجتمعية فى أنشطة الكلية.

الفصل الرابع

تحليل الوضع الراهن لكلية الهندسة المنصورة

تحليل البيئة الداخلية

١/٤

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

٣١

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
<p>١. ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>٢. ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>٣. الأهداف الاستراتيجية للكلية محددة دون الاستناد على التحليل البيئي، مع ضعف مشاركة مختلف الأطراف من خارج الكلية في صياغتها.</p> <p>٤. انتهاء الخطة الاستراتيجية السابقة في ٢٠١٦.</p>	<p>١. يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي وآليات لعملية التخطيط، تتمثل في الاجتماع الدوري لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والإدارية .</p> <p>٢. 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>٣. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة .</p> <p>٤. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة .</p> <p>٥. تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية.</p> <p>٦. تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.</p>	التخطيط الإستراتيجي
<p>١. عدم الالتزام باستخدام التوصيف استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.</p> <p>٢. عدم تفعيل معايير إختيار القيادات الأكاديمية.</p> <p>٣. القصور في تدريب القيادات .</p> <p>٤. عدم تفعيل آلية مراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية المرتجعة من المتدربين.</p> <p>٥. عدم تفعيل إستراتيجيات أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.</p> <p>٦. عدم مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالكلية.</p> <p>٧. 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>٨. عدم وجود ضوابط خاصة بصرف الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس والعاملين.</p>	<p>١. للكلية هيكل تنظيمي رسمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها، ويضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية .</p> <p>٢. 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>٣. وجود وحدة للأزمات والكوارث.</p> <p>٤. وجود توصيف وتوثيق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات .</p> <p>٥. توافر وحدة لضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للكلية، تتولى مهام التقييم الذاتي المستمر .</p> <p>٦. يوجد علاقة وطيدة وفعالة بين وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة.</p>	القيادة والحوكمة

	<p>٧- 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>٨- مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلى فى مجلس الكلية .</p> <p>٩- توجد بروتوكولات مُفعلة بين الكلية والمؤسسات الإنتاجية والخدمية فى المجتمع المحيط بالكلية .</p> <p>١٠- الكلية مشتركة فى قواعد بيانات شاملة بالجامعة.</p> <p>١١- توافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.</p> <p>١٢- توجد مصادر لتنمية التمويل الذاتى بالكلية، ويخصص نسبة من هذه المصادر فى دعم الأنشطة الأكاديمية تفوق المخصصات المالية الحكومية السنوية.</p> <p>١٣- مصادقية المعلومات المنشورة عن الكلية.</p> <p>١٤- يوجد دليل لأخلاقيات المهنة .</p> <p>١٥- توزيع أعباء الإشراف والتدريس، وتخصيص البعثات تتسم بالعدالة وعدم التحيز إذ ينظمها قانون تنظيم الجامعات.</p> <p>١٦- ضمان العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك فى إطار اللوائح التى تستوجب تجنب التعارض فى المصالح.</p> <p>١٧- يوجد نظام وآلية لتلقى الشكاوى والمقترحات من الطلاب، وآليات للمتابعة .</p> <p>١٨- وجود آليات لإتخاذ القرارات التصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة.</p> <p>١٩- يوجد بالكلية مجلس حكماء .</p>
<p>١. تقييم أبعاد وعناصر القدرة المؤسسية لا يتم بصفة دورية.</p> <p>٢. عدم كفاية الكوادر البشرية المؤهلة لوحدة ضمان الجودة.</p> <p>٣. غياب الدور الفاعل للمجموعات العلمية المتخصصة بكل برنامج للقيام بمراجعة البرامج التعليمية وتقييمها.</p>	<p>١. الكلية معتمدة من الهيئة القومية.</p> <p>٢. زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٣. توافر المخصصات المالية الكافية والتجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها .</p> <p>٤. دعوة مدير وحدة ضمان الجودة لمجلس الكلية .</p> <p>٥. لدى الكلية خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p> <p>٦. تحرص الكلية على المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات، وملفات المقررات، والبحث العلمى.</p>
<p>١. 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>٢. 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>٣. الفئات العمرية لأعضاء هيئة التدريس غير متوازنة.</p>	<p>١. توجد آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية.</p> <p>٢. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز من جهات قومية(جوائز الجامعة وجوائز الدولة).</p> <p>٣. ملائمة التخصص العلمى لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التى يشاركون فى تدريسها.</p> <p>٤. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض فى أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٥. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات و من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٦. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية.</p> <p>٧. نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب تتضمن مع المعدلات المرجعية</p>

نظام إدارة الجودة

أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

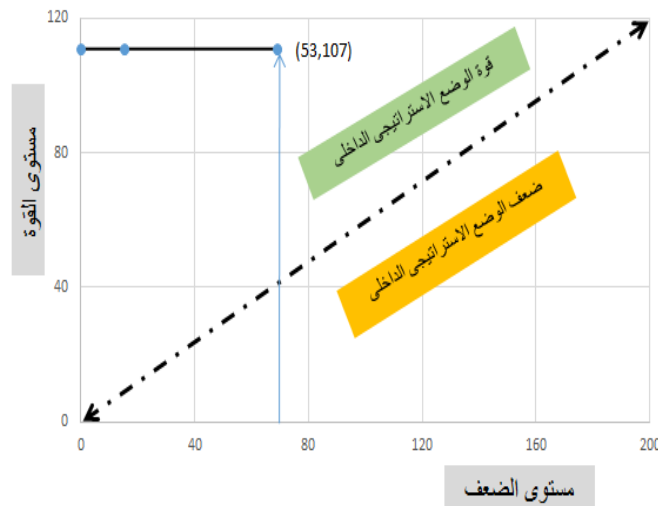
الجهاز الإدارى	<ol style="list-style-type: none"> ١. بيئة وظروف العمل متميزة وملئمة للمتطلبات الوظيفية. ٢. علاقات بينية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين. ٣. وجود خطة لتدريب الجهاز الإدارى وفقاً للإحتياجات التدريبية. ٤. توجد معايير واضحة ومعلنة لإختيار القيادات الإدارية
الموارد المالية والمادية	<ol style="list-style-type: none"> ١. يوجد بالكلية وحدات ذات طابع خاص وبرامج تعليمية متميزة بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدر كبير فى الموارد الذاتية للكلية. ٢. تحصيل رسوم الدراسات العليا تسهم بقدر كبير فى تدبير جزء من الموارد الذاتية. ٣. توافر جميع أشكال وسائل الإتصال. ٤. يتوافر بالكلية الأماكن والتسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الثقافية والعلمية. ٥. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة. ٦. فعالية ورش الكلية فى صيانة مرافق ومنشآت الكلية ٧. توجد قاعدة بيانات متكاملة ونظام معلومات جغرافية لجميع مباني الكلية. ٨. وجود وحدة لصيانة الأجهزة العلمية بالكلية . ٩. تزايد حجم الموارد الذاتية للكلية فى السنوات السابقة
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<ol style="list-style-type: none"> ١. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) لاعتماد البرامج المختلفة فى الكلية . ٢. يوجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس على وعى بالمعايير الأكاديمية . ٣- البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية. ٤- يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها الكلية. ٥ تحرص الكلية على أن تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها. ٦- تحرص الكلية على أن تلبي البرامج التعليمية التي تقدمها، من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل. ٧- تتوافر لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب المتحقين بكل برنامج تعليمي ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة في كل برنامج تعليمي وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة ٨-توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية . ٩- توجد دراسات لسوق العمل عند تصميم البرامج.
الجهاز الإدارى	<ol style="list-style-type: none"> ١. النقص فى أعداد العاملين فى الجهاز الإدارى عن الحاجة الفعلية. ٢. انقراض الخبرات الإدارية. ٣. درجة الرضا عن الرواتب والحوافز ضعيفة. ٤. لا يوجد تنوع فى الوسائل المستخدمة لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين..
الموارد المالية والمادية	<ol style="list-style-type: none"> ١. مباني ومرافق الكلية فى حاجة إلى التوسع وإعادة التأهيل والتوظيف. ٢. المباني وبعض المعامل فى حاجة إلى إعادة توظيف للتشغيل الأمثل . ٣. وجود عجز كمي ونوعي فى تجهيزات بعض المعامل. ٤. ضعف فعالية الإشراف على المعامل من قبل أعضاء هيئة التدريس. ٥. انقراض الخبرات الفنية من مهندسى وأمناء المعامل.
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<ol style="list-style-type: none"> ١. لم يتم التوافق بين البرامج التعليمية والاطار المرجعي ٢٠١٦. ٢. غياب مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية. ٣. لا يتم الاستفادة من دلالات ومؤشرات إحصائيات تطور عدد الطلاب المتحقين بكل برنامج تعليمي ونسب النجاح في الفرق الدراسية المختلفة وتطور نسبة الخريجين للسنوات السابقة فى تطوير البرامج التعليمية ٤. بعض البرامج تجد إعراضاً من الطلاب على الإلتحاق بها.

<ol style="list-style-type: none"> ١. غياب مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في إعداد استراتيجيات التعليم والتعلم.. ٢. أساليب تقويم الطلاب نمطية. ٣. لم تتمكن الكلية من التغلب على مشكلة انخفاض عدد الطلاب في بعض البرامج. ٤. ضعف فاعلية التدريب الميداني للطلاب. ٥. لا يوجد تقييم لخدمات المكتبة من خلال مراجعة وتحليل نسب المستفيدين من هذه الخدمات سنوياً من طلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ٦. لا يتوافر العدد الكافي من الفنيين المتخصصين للمعامل. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. تعمل الكلية على توفير فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة (الإنترنت/ المكتبة الإلكترونية/ مشروعات التخرج). ٢. تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية. ٣. تدعم الكلية الكتاب الجامعي ويوجد إشراف للقسم العلمي على الكتب التي يتم استخدامها كأحد المراجع العلمية للمقرر الدراسي. ٤. تهتم الكلية بوجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات . ٥. يتم إعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة عبر الوسائل المناسبة. ٦. تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين في مشروعات التخرج . ٧. تضع الكلية قواعد موثوقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وتعلنها وتراقب تطبيقها . ٨. يتوافر بالمكتبة التجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة والدوريات الكافية الورقية والإلكترونية. ٩. يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطلاب في المقررات الدراسية . ١٠. لتقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات المختلفة. ١١. تناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية مع أعداد الطلاب.
<ol style="list-style-type: none"> ١. عدم ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية. ٢. تبنى نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس. ٣. عدم وجود خطط للترويج للكلية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين. ٤. لا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية لقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات . ٢. تصدر الكلية دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب، ، ٣. يتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد. ٤. الكلية جاذبة للطلاب. ٥. توفر الكلية نظاماً متكاملًا لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً. ٦. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية . ٧. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى قرب مستشفى الطلبة داخل الحرم الجامعي وقريبة جداً من الكلية. ٨. يوجد نظم للإرشاد الأكاديمي و الريادة العلمية. ٩. 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 . ١٠. تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية. ١١. يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين، وتعد الكلية قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم من خلال الموقع الإلكتروني . ١٢. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل . ١٣. تحرص الكلية على متابعة خريجها وتحقيق التواصل معهم، وتشجع وتدعم رابطة الخريجين لتعزيز العلاقة معهم. ١٤. يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين..

<ol style="list-style-type: none"> ١. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي. ٢. عدم مراعاة الإمكانيات المادية المتاحة عند إعداد الخطة البحثية والتقييم الفعلي للإحتياجات. ٣. لا يتم قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية. ٤. إنخفاض نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية . 	<ol style="list-style-type: none"> ١. تضع الكلية خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط وتلتزم الكلية بها. ٢. الخطة البحثية موثقة ومعتمدة من مجالس الأقسام ومن مجلس الكلية. ٣. ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع موضوع الرسالة التي يشرف عليها. ٤. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية ويشارك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية وبعض المشروعات البحثية التطبيقية. ٥. تصدر الكلية مجلة علمية محكمة للبحوث الهندسية أصبحت لها موضع خاص على الانترنت، وتنظم الكلية المؤتمر الهندسي الدولي بانتظام . ٦. يساهم مركز الخدمات الفنية والمعملية في تمويل جزء من البحوث وفي صيانة وتطوير بعض الأجهزة المعملية. ٧. ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجلات والدوريات العلمية الدولية مع توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية. ٨. يوجد بعض المشروعات البحثية الممولة من مؤسسات بحثية محلية/ دولية ويشارك بعض أعضاء هيئة التدريس في تحكيم أبحاث و مشروعات دولية. ٩. مشاركة بعض من أعضاء هيئة التدريس فى منظمات و جمعيات قومية دولية
<ol style="list-style-type: none"> ١. لم يتم مراجعة توصيف برامج ومقررات الدراسات العليا لللائحة الساعات المعتمدة. ٢. لا توجد آلية لقياس رضا طلاب الدراسات العليا. ٣. عدم تفعيل خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا. ٤. عدم وجود آليات للمراجعة الدورية والتحديث لإجراءات التسجيل والإشراف فى الدراسات العليا بغرض تطويرها. ٥. إجراءات متابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية غير كافية. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. تمنح الجامعة بناء على توصية مجلس الكلية وباقتراح القسم العلمي دبلومات الدراسات العليا ودرجات الماجستير والدكتوراه فى جميع التخصصات العلمية بالكلية. ٢. الكلية تتبنى المعايير القياسية المرجعية القومية لبرامج الدراسات العليا والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NARS). ٣. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدبلومات والدرجات العلمية التى منحتها عبر سلسلة زمنية ماضية، ومصنفة. ٤. تحدد الكلية متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية. ٥. تحرص الكلية على تحقيق التناسب بين عدد أعضاء هيئة التدريس والأعباء التدريسية للمقررات الدراسية/ والخطة البحثية، وطبقا للتخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس. ٦. تستخدم الكلية أساليب متنوعة لتقويم طلاب الدراسات العليا. ٧. تشجع الأقسام العلمية بالكلية طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية دوليا ومحليا. ٨. تطبق الكلية نظام الممتحنين الخارجيين للرسائل العلمية من خارج الجامعة ويجوز أن يكون من خارج الوطن . ٩. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف فى الدراسات العليا، وتحفظ بقواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا المسجلين لديها.

- | | |
|--|--|
| ١. تمتلك الكلية رصيذاً من الممارسات فى مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع، على المستويين الفردى والمؤسسى. | ١. عدم وجود وحدة فى الهيكل التنظيمى لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. |
| ٢. مركز الدراسات والإستشارات الهندسية لدية العديد من التعاقدات مع جهات مختلفة . | ٢. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية فى إعداد البرامج التعليمية. |
| ٣. يقوم مركز الخدمات الفنية والعلمية والمعملية بإجراء العديد من الإختبارات، (مواد الخرسانة والمواد المعدنية) وقد تم اعتماد معملين. | ٣. عدم تفعيل آلية قياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التى تقدمها الكلية للمجتمع الخارجى. |
| ٤. ورش الكلية تقوم بصيانة وتصنيع العديد من المنتجات المعدنية والخشبية للجامعة وخارجها . | |
| ٥. للكلية علاقات متميزة ومستمرة مع العديد من المؤسسات الهندسية بالمجتمع . | |
| ٦. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلى فى المجالس بالكلية . | |

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ١٠٧ نقطة فى مقابل ٥٣ نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية، (النسبة تمثل ٢.٠٢)، 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 ١٩ نقطة قوة و ١٣ نقطة ضعف (النسبة تمثل ١.٤٩) وهو ما يعكس وضع استراتيجى 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:

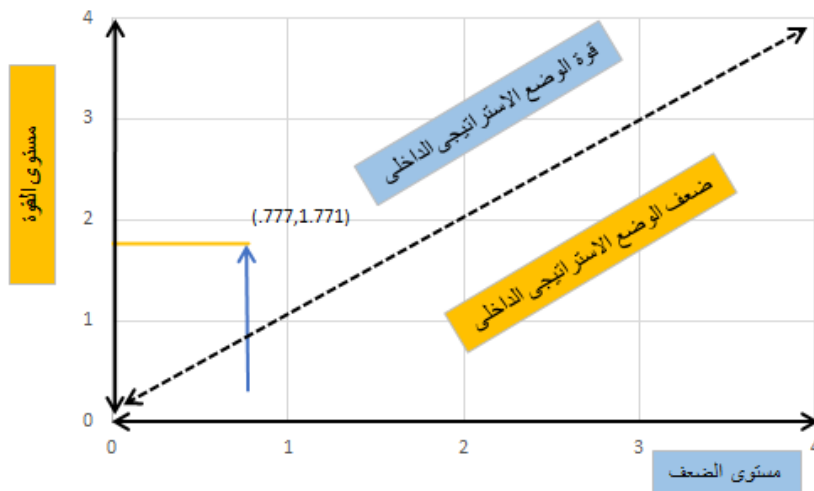
١. تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٠.٥ لنقاط القوة و ٠.٥ لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف واحد صحيح.
٢. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً 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.
٣. 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 ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥% - ٩٠%. 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 ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥% - ٩٠%.

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 ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الداخلية
نقاط القوة				
	٠.١٢٤	٤	٠.٣١	حصول الكلية على الاعتماد
	٠.١١	٤	٠.٠٢٨	توافر البيانات المتاحة عن الكلية على موقع الكلية.
	٠.١١	٤	٠.٠٢٧	مشاركات الطلاب في السباقات والمحافل الدولية وتحقيق مراكز متقدمة.
	٠.١٠٧	٤	٠.٠٢٧	وجود قيم مشتركة سائدة في الكلية .
	٠.١٠٧	٤	٠.٠٢٧	تعاطف الإدارة النفسى والاجتماعى مع الأفراد في الكلية.
	٠.١٠٧	٤	٠.٠٢٧	وضع مصلحة الطالب في مقدمة اهتمام الإدارة والعاملين.
	٠.١٠٦	٤	٠.٠٢٧	الاهتمام بأراء وشكاوى الطلاب.
	٠.١٠٦	٤	٠.٠٢٦	توافر توصيف وظيفي .
	٠.١٠٤	٤	٠.٠٢٦	يتم تحديث الأجهزة والمعدات والمعامل .
	٠.١٠٣	٤	٠.٠٢٦	اهتمام الإدارة بالتطوير والتحديث المستمر.
	٠.٠٧٧	٣	٠.٠٢٦	توافر مناخ صحى فى المباني والقاعات الدراسية.
	٠.٠٧٧	٣	٠.٠٢٦	كفاية أعضاء هيئة التدريس وملاءمة التخصص.

٠.٠٧٦	٣	٠.٠٢٥	توافر الأماكن والتسهيلات المالية لممارسة الأنشطة الطلابية.
٠.٠٧٦	٣	٠.٠٢٥	وجود هيكل تنظيمي
٠.٠٧٦	٣	٠.٠٢٥	وجود معايير موضوعية وعادلة لتقييم الأداء.
٠.٠٧٦	٣	٠.٠٢٥	وجود خطة تدريب للجهاز الإداري.
٠.٠٧٦	٣	٠.٠٢٥	كفاية الموازنة المخصصة للكلية سنويا وتطوير حجم الموارد الذاتية.
٠.٠٧٥	٣	٠.٠٢٥	توافر الاتصالات وتقنية المعلومات .
١.٧٧١		٠.٥	المجموع

وتعكس نتائج مصفوفة القوة المتوسطة للوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط "٢.٥٤٨" وهو ما يعكس قوة الكلية الكبيرة.



التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الداخلية
نقاط الضعف				
	٠.٠٣٨	١	٠.٠٣٨	ضعف التوعية بالتوصيف الوظيفي.
	٠.٠٣٩	١	٠.٠٣٩	عدم وجود صيانة دورية للأجهزة والمعدات.
	٠.٠٣٨	١	٠.٠٣٨	عدم وجود معايير قوية وشفافة لاختيار وتعيين القيادات.
	٠.٠٧٩	٢	٠.٠٤	ضعف فاعلية سياسات الكلية في التعليم والتدريب المستمر.
	٠.٠٣٤	١	٠.٠٣٤	غياب الانضباط والالتزام بالكلية لعدم تطبيق آليات المحاسبة..
	٠.٠٣٥	١	٠.٠٣٥	عدم تنشيط وتشجيع الطلاب للأنشطة المختلفة.
	٠.٠٨	٢	٠.٠٤	الاحتياج للمزيد من البرامج الإلكترونية الأصلية لانتاحتها لمنتسبي الكلية .
	٠.٠٣٩	١	٠.٠٣٩	ضعف اجراءات وسياسات جذب الوافدين.
	٠.٠٨	٢	٠.٠٤	يحتاج تدريب القيادات الأكاديمية على المهارات الإدارية إلى المزيد من التفعيل.
	٠.٠٧٩	٢	٠.٠٤	نقص الأبحاث التطبيقية التي تشارك في حل مشاكل المجتمع .
	٠.٠٧٨	٢	٠.٠٣٩	عدم كفاية التطوير المعتمد على التقويم الذاتي للكلية
	٠.٠٨	٢	٠.٠٤	يلزم تطوير نظام القيادة المبكر لتحديد المتفوقين والمبدعين..
	٠.٠٧٨	٢	٠.٠٣٩	تحتاج المشاركة المجتمعية الى مراجعة وتطوير.
	٠.٧٧٧		٠.٥	المجموع
	٢.٥٤٨		١	المجموع الكلي

تحليل البيئة الخارجية

٣/٤

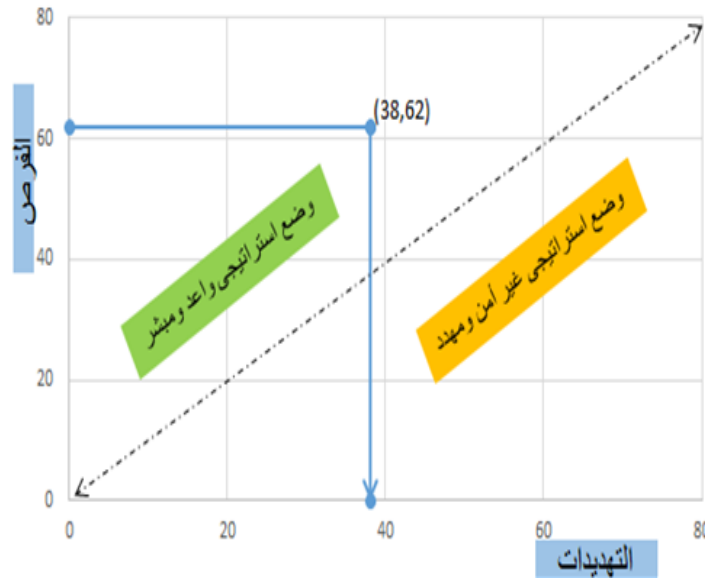
- تعمد الخطة الإستراتيجية للكلية فى تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والمحددة فى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية فى:
- أصحاب المصلحة (المستفيدين) - المنافسين - اتجاهات سوق العمل لخريجي كليات الهندسة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

المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الإستراتيجى	<ol style="list-style-type: none"> ١. إعتبار التعليم مشروع قومى بمصر. ٢. خطط التنمية المستدامة للدولة. ٣. 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. ٤. تزايد إقبال المؤسسات فى سوق العمل على خريجي الكلية. ٥. إرتفاع مستوى كفاءة خريجي الكلية من وجهة نظر المؤسسات التى يعملون بها. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية. ٢. التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.
القيادة والحركة	<ol style="list-style-type: none"> ١. المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد. ٢. 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. ٣. مناخ الديمقراطية السائد فى المجتمع. ٤. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية. ٥. عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم. ٦. تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة. ٧. المرونة فى عقد برتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجى. ٨. صدور قوانين تحمى حقوق الملكية الفكرية. ٩. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التى تسهل الكشف على السطو على الملكية الفكرية. ١٠. تنامي الوعى بحقوق الملكية الفكرية، والمناخ العام السائد بشأنها. ١١. تعدد وسائل الإعلام التى تيسر نشر المظالم وإغتصاب السلطات. ١٢. إنشاء لجنة فض المنازعات بالجامعة. ١٣. مكانة وسمعة الكلية فى المجتمع الخارجى تهيئ ظروفاً مواتية لمصادقية المعلومات والإعلانات المنشورة عنها. ١٤. وجود شبكة الإنترنت بالجامعة يتيح للكلية نشر وتحديث كافة المعلومات الكافية عنها. 	<ol style="list-style-type: none"> ١. صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية. ٢. مرونة الهياكل التنظيمية لدى المنافسين بالجامعات الخاصة. ٣. مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات الخاصة. ٤. مركزية الإدارة وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية التى تتصف بالعمومية والتى قد لا تتلائم وطبيعة العمل بالكلية. ٥. طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الإجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.

ادارة نظم الجودة	<p>١. نظام المراجعة الداخلية والدعم الفنى الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذى يتم بصفة دورية سنوياً.</p> <p>٢. فرص الحصول على تمويل من جهات محلية أو عالمية لتطوير منظومة إدارة الجودة بالكلية.</p> <p>٣. وجود كوادر بالكلية من خبراء الجودة بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد</p>
اعضاء هيئة التدريس	<p>١. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٢. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.</p> <p>٣. مشروع ربط الحوافز بضمان الجودة.</p> <p>٤. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التى تمنحها بعض المؤسسات الدولية.</p>
الجهاز الادارى	<p>١- توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.</p>
الموارد المالية والمادية	<p>١. موقع الكلية وموقع الجامعة فى منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية.</p> <p>٢. وجود برامج مفيدة توفر دخل اضافى للكلية.</p> <p>٣. تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير.</p> <p>٤. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية فى منح درجات علمية مشتركة.</p> <p>٥. الإمكانيات المتاحة بالقريبة الأولمبية بالجامعة توفر تسهيلات مادية كافية لممارسة الأنشطة الطلابية.</p>
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<p>١. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية.</p> <p>٢. الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة فى إدخال طرق حديثة للتعليم.</p> <p>٣. الاستفادة من نظام المراجعة الداخلية الذى يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة.</p> <p>٤. المرونة التى تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبى احتياجات سوق العمل.</p> <p>٥. تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية والأجهزة التنفيذية مما يبسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة فى تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.</p>
<p>١. عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن دخلهم الشهري بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة.</p> <p>٢. عدم توافر الدعم المالى لإستمرارية العمليات بضمان الجودة وتقييم الأداء.</p>	<p>١. إستقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p> <p>٢. ضعف الرواتب وإنخفاض الدخول التى لا تتلائم مع مستوى المعيشة.</p> <p>٣. عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية.</p>
<p>١. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة.</p> <p>٢. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى.</p> <p>٣. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p>	<p>١. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</p> <p>٢. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.</p>
<p>١. التطور العلمى والتكنولوجى فى مجالات التخصص وفى طرق التدريس.</p> <p>٢. التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل.</p> <p>٣. الزيادة المطردة فى أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية فى التحكم فى الأعداد المقبولة سنوياً.</p>	

<p>١. صعوبة تعديل سياسات التعيين.</p> <p>٢. الجامعات الخاصة وإمكانياتها المرنة فى إتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم.</p> <p>٣. التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.</p> <p>٤. إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية فى المجتمع.</p> <p>٥. عدم إهتمام المؤسسات التى يتدرب فيها الطلاب بالبرامج التدريبية للطلاب.</p> <p>٦. إعراض عدد كبير من الممتحنين الخارجيين عن المشاركة فى تقويم الطلاب لصاله المكافآت.</p>	<p>١. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.</p> <p>٢. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية.</p> <p>٣. وجود مشروعات لتأهيل المعامل للإعتماد.</p> <p>٤. وجود هيئات محلية وعالمية لإعتماد المعامل.</p> <p>٥. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة.</p> <p>٦. وجود نظام الفارابي بمركز تقنية الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر إستقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.</p> <p>٧. وجود العديد من المشروعات الهندسية بالمناطق الصناعية بجمصة ودمياط الجديدة ومشروعات التعمير يهئ فرص تدريبية للطلاب.</p>	التدريس والتعلم
<p>١. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً.</p> <p>٢. تأثير العولمة على المنافسة فى سوق العمل.</p> <p>٣. الزيادة فى أعداد الخريجين، بالإضافة إلى خريجي المعاهد الهندسية الخاصة مما يؤدي إلى تشبع سوق العمل.</p>	<p>١. توافر برامج وأنشطة متنوعة تنبأها إدارة الجامعة لرعاية الطلاب الوافدين.</p> <p>٢. وجود بعض الأشخاص والجمعيات والمؤسسات الخيرية بالمنطقة والتي تبدي إستعدادها لتقديم الدعم المادى والمعنوى لتلبية بعض الإحتياجات للطلاب.</p> <p>٣. شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين فى سوق العمل.</p> <p>٤. المدن الجديدة والمناطق الصناعية بشمال شرق الدلتا (جمصة ودمياط الجديدة والمنصورة الجديدة) تفتح سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.</p> <p>٥. خطط التنمية بالدولة والتي فى حاجة الى موارد بشرية من خريجي الكلية.</p>	الطلاب والخريجون
<p>١. صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية.</p> <p>٢. إهمال الإستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها.</p> <p>٣. إعتداد معظم الأنشطة الصناعية على نقل التكنولوجيا.</p> <p>٤. فقدان ثقة بعض المؤسسات الصناعية فى مخرجات البحث العلمى بالجامعات.</p>	<p>١. توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمى.</p> <p>٢. رصد الجامعة مكافآت للنشر الدولى.</p> <p>٣. المجتمع فى حاجة إلى تطبيقات البحث العلمى.</p> <p>٤. دعم بعض من رجال الأعمال والشركات للمؤتمرات العلمى التى تنظمها الكلية.</p> <p>٥. سهولة الحصول على الأبحاث العلمى سواء المنشورة فى دوريات محلية أو أجنبية وكذلك الكتب والمراجع فى صورة رقمية.</p> <p>٦. وجود العديد من الإتفاقيات والبروتوكولات بين الجامعة وجهات أجنبية لتمويل البحث العلمى.</p>	البحث العلمى والأنشطة العلمية
<p>١. تعنت بعض جهات التوظيف فى تيسير إلتحاق العاملين بها من المهندسين بالدراسات العليا.</p> <p>٢. إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</p>	<p>١. زيادة الطلب على التعليم العالى من جانب الطلاب الوافدين من الدول العربية.</p> <p>٢. قرب مدينة المنصورة من العاصمة وسهولة الإعاشة بها يجذب طلاب الدراسات العليا من الوافدين.</p>	الدراسات العليا
<p>١. الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية.</p> <p>٢. 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.</p> <p>٣. تفضيل العديد من أعضاء هيئة التدريس ممارسة المهنة من خلال مكاتبهم الإستشارية، مما يضعف الوضع التنافسى للوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.</p>	<p>١. الإتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة.</p> <p>٢. حرية الحركة لقيادات المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع الحكومى والخاص للإستعانة بالخدمات المهنية من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.</p> <p>٣. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم لديها الإستعداد للمشاركة فى أنشطة الكلية المختلفة: إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلاب، عيد الخريجين، المؤتمرات والندوات وورش العمل.</p> <p>٤. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم تتيح فرص عمل للخريجين.</p> <p>٥. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية.</p>	المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ ٦٢ فرصة في مقابل ٣٨ تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما (نسبة الفرص إلى التهديدات ١.٦٣). ولكن هناك العديد من التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة.



الفرص والتهديدات بكلية الهندسة (العوامل الاستراتيجية الخارجية)

- ويعكس الشكل السابق مدى توازن الوضع الإستراتيجى الخارجى للكلية والمتمثل فى 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

٤/٤

ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الخارجية، كما هو موضح :

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

١. تحديد أهم الفرص التى تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥-١٠٠% من حيث قدرة الكلية على إستغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر فى البيئة الخارجية والتى تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥-١٠٠% من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.
٢. تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجى (فرصة أو تهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٠.٥ (٥٠) لنقاط الفرص و٠.٥ (٥٠) لنقاط التهديد بحيث يكون مجمع الوزن النسبى لنقاط الفرص ولنقاط التهديد واحد صحيح (١٠٠). وذلك فى ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجى للكلية.

٣. 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.

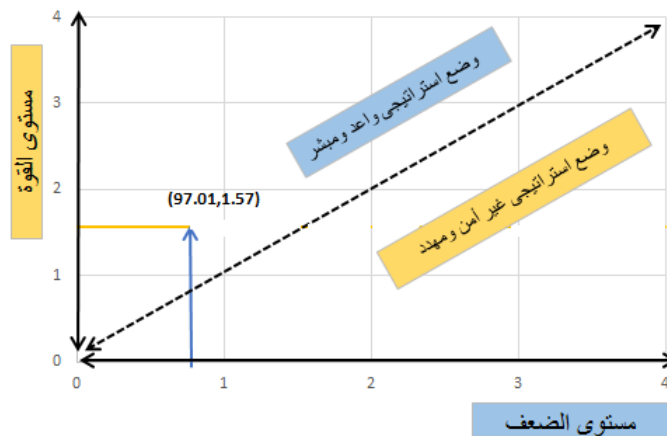
٤. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على الإستغلال الفرصة بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على الإستغلال الفرصة بنسبة ٧٥% - ٩٠%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٧٥% - ٩٠%.

٥. 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 ٣ (٣٠٠) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

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

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي %	العوامل الإستراتيجية الخارجية
التحديات				
٥- 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
٦- 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
٧- التهديدات من الناحية الاقتصادية:				
	6.32	2	3.16	أ- التغيرات المتلاحقة في الأوضاع الاقتصادية
	5.98	2	2.99	ب- الجامعات والمعاهد الخاصة وإمكاناتها والمرونة في امكانية التعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم
٨- 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 ويبلغ إجمالي النقاط "٢.٥٥" وهو ما يعكس التحسن للوضع بتجاوز القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "٢.٥".



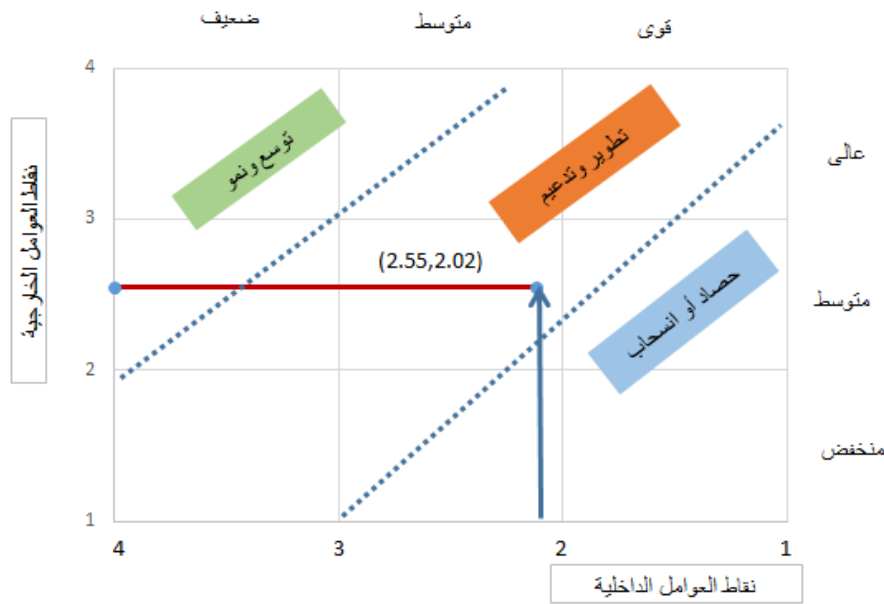
مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)

٥/٤

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	
٢	٥	٤	٦	التخطيط الإستراتيجي.
٥	١٤	٨	١٩	القيادة والحوكمة.
٢	٣	٣	٦	نظم وإدارة الجودة
٣	٤	٣	٧	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٣	١	٤	٤	الجهاز الإداري.
٢	٥	٥	٧	الموارد المادية والبشرية.
٣	٥	٤	٩	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
٦	٧	٦	١١	التدريس والتعلم
٣	٥	٤	١٤	الطلاب والخريجون
٤	٦	٤	٩	البحث العلمى والأنشطة العلمية
٢	٢	٥	٩	الدراسات العليا
٣	٥	٣	٦	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
٣٨	٦٢	٥٣	١٠٧	مجموع العوامل

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



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:

١. الخريج
٢. الخدمات الإستشارية
٣. البحث العلمى
٤. خدمات التدريب والتعليم المستمر
٥. 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

١/٥

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، والذي بدوره عليه تبنى إنشاء وحدة للإتصال الخارجى مع المجتمع، والتي 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

٢/٥

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 والمعملية والمعامل المتخصصة والمعتمدة والتسويق الجيد لها، وكذلك تطوير نظام العمل بمركز الدراسات والبحوث والإستشارات الهندسية.

الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية

٣/٥

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 الجامعي، 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

٤/٥

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 ووضعه على الموقع الإلكتروني للكلية. وإنشاء بروتوكولات تعاون وشراكة مع الجهات المختلفة التى فى حاجة إلى خدمات الكلية، وأن يتم تفعيل دور وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الفجوة بين الخدمات التى تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين

٥/٥

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 إلي 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 الإستراتيجية التي يمكن تطبيقها، كما هو مبين فيما يلي:

مجاللات الضعف	مجاللات القوة	العوامل الإستراتيجية الداخلية
<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 لمنتسبي 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 التقويم 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>العوامل الإستراتيجية الخارجية</p>
(إستراتيجيات تطوير وتصين)	(إستراتيجيات نمو وتوسع)	<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
(إستراتيجيات إصلاح)	(إستراتيجيات مواجهة)	<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 الأربع الأتية:

- (١ع): تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية.
 (٢ع): توفير خريج متميز معرفيا ومهاريا وأخلاقيا لسوق العمل.
 (٣ع): تشجيع البحث العلمى التطبيقى.
 (٤ع): 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

الغايات	الأهداف الاستراتيجية
١	تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية. ١- تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسى وتحقيق التميز فى كافة المجالات. ٢- دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر فى ضوء معايير الجودة المحلية والدولية. ٣- تأهيل الجهاز الادارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية. ٤- تنمية الموارد المادية والمالية و البنية التحتية والتكنولوجية.
٢	توفير خريج متميز معرفيا ومهاريا وأخلاقيا لسوق العمل. ٥- دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ٦- تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين. ٧- دعم وتطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم.
٣	تشجيع البحث العلمى التطبيقى. ٨- تطوير منظومة البحث العلمى والأنشطة العلمية. ٩- تعزيز القدرة التنافسية الاقليمية والدولية للكلية.
٤	زيادة المشاركة المجتمعية ١٠- تلبية احتياجات وألويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة. ١١- دعم و مشاركة الأطراف المجتمعية فى أنشطة الكلية.

الاهداف الاستراتيجية والأهداف الفرعية

الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الفرعية
١- تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسى وتحقيق التميز فى كافة المجالات.	١/١ ربط الخطة الاستراتيجية للكلية بالخطة الاستراتيجية للجامعة. ٢/١ تطوير الهيكل التنظيمى للكلية بما يضمن تحقيق رسالتها وأهدافها. ٣/١ تحديث التوصيف الوظيفى ليحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقا للهيكل التنظيمى. ٤/١ اعداد نظام لتاهيل وتنمية قدرات القيادات الحالية والمحتملة. ٥/١ تطبيق معايير موضوعية لتقييم اداء القيادات. ٦/١ ترسيخ القيم الجوهرية والاخلاقيات المهنية لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز.
٢- دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر فى ضوء معايير الجودة المحلية والدولية.	١/٢ دعم الكلية لوحدة ضمان الجودة بتوفير الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة. ٢/٢ تحديث اللائحة الادارية و المالية لوحدة ضمان الجودة لكى تتمكن من القيام بدورها.
٣- تأهيل الجهاز الادارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية.	١/٣ تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بصورة دورية. ٢/٣ تطبيق معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الادارى. ٣/٣ استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الادارى.
٤- تنمية الموارد المادية والمالية و البنية التحتية والتكنولوجية.	١/٤ زيادة معدل تنمية الموارد المالية للكلية. ٢/٤ تعزيز البنية التحتية وصيانتها بصورة دورية. ٣/٤ توفير بنية تكنولوجية متكاملة.
٥- دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١/٥ تطوير آليات الكلية للتعامل مع العجز أو الفائض فى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ٢/٥ تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية. ٣/٥ تطبيق معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ٤/٥ استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٦- تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين.	١/٦ تطوير نظام دعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا. ٢/٦ تطبيق آليات لتوجيه الطلاب للالتحاق بالبرامج النوعية بالكلية. ٣/٦ توفير برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وتنمية مهارات التعلم الذاتى للطلاب والخريجين. ٤/٦ دعم وتنوع الأنشطة الطلابية. ٥/٦ تطوير برامج التدريب الميدانى وربطه بسوق العمل. ٦/٦ تطبيق آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم. ٧/٦ استخدام أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين. ٨/٦ استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب. ٩/٦ تطوير الية التعامل مع شكاوى وتظلمات الطلاب.
٧- دعم وتطوير استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم.	١/٧ تطوير اللوائح الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا وفقا لمعايير الجودة واحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل واستحداث برامج جديدة.

٢/٧ وضع استراتيجية للتدريس والتعلم والتقييم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية. ٣/٧ تطبيق مشروع دعم الكتاب الجامعي والذي يستهدف توفير الكتاب الجامعي للطلاب غير القادرين مجاناً أو بسعر منخفض جداً.	
١/٨ تطوير خطة البحث العلمي وربطها بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط وتناسب مع إمكانيات الكلية. ٢/٨ توفير مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه. ٣/٨ تحفيز النشر الدولي في كافة التخصصات. ٤/٨ التوعية بحقوق الملكية الفكرية.	٨- تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية.
١/٩ تدويل التعليم والبحث العلمي والنشر الدولي ٢/٩ التوسع في برامج الشراكة مع الجامعات الإقليمية والدولية لمنح درجات علمية مشتركة	٩- تعزيز القدرة التنافسية الإقليمية والمحلية للكلية.
١/١٠ تطوير وتفعيل خطة لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته وألوياته وتنمية البيئة. ٢/١٠ تطوير كيانات فاعلة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٣/١٠ تطوير الهياكل واللوائح التنظيمية والمالية للمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص.	١٠- تلبية احتياجات وألويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة.
١/١١ وضع آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد الكلية وتنفيذ برامجها. ٢/١١ استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع.	١١- دعم و مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية.

الفصل السابع

الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية

(غ١): تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية

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

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنيه	
				من	الى				
١/١	إعداد خطة إستراتيجية للكلية تتسق مع الخطة الإستراتيجية للجامعة.	١- تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي	مؤشرات الانتهاء: توافر وثيقة الخطة الاستراتيجية موثقة ومعتمدة ومعلنة.	٢٠١٨/٧	٢٠١٨/٧	- مجلس الكلية. - عميد الكلية.	- مدير وحدة الجودة.	—	
٢		٢- اجراء ورش عمل لتنمية قدرات الفريق.	مؤشرات النجاح: ✓ الخطة الاستراتيجية واقعية وقابلة للتنفيذ في حدود الموارد المتاحة. ✓ تنفيذ مالا يقل عن ٨٠% من أنشطة الخطة التنفيذية السنوية.	٢٠١٨/٧	٢٠١٨/٩	- لجنة التدريب بوحدة الجودة.	- مدير وحدة الجودة.	٢	
٢٠		٣- اجراء تحليل بيئي رباعى باستخدام SWOT	✓ توافر تقارير متابعة دورية مرحلية وأدائية عن مستوى الانجاز معتمدة من مجلس الكلية.	٢٠١٨/١٠	٢٠١٨/١٢	- الفريق التنفيذي للخطة الاستراتيجية.	- مدير وحدة الجودة.	٢٠	
٥		٤- صياغة رؤية ورسالة الكلية بناء على نتائج التحليل البيئي ودراسة الفجوة ورؤية ورسالة الجامعة.	✓ حساب معدل الانحراف ووجود خطة تحسين للأنشطة غير المنفذة.	٢٠١٩/١	٢٠١٩/١	- فريق التخطيط الاستراتيجي.	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة.	٥	
٥		٥- وضع اهداف استراتيجية مشتقة من الرسالة وتحققها.			٢٠١٩/٢	٢٠١٩/٢	- فريق التخطيط الاستراتيجي .	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة.	٥
١٠		٦- ترجمة الاهداف الاستراتيجية الى خطة تنفيذية تتضمن كافة الأنشطة وأولويات التنفيذ وتحديد التمويل ومصادره.			٢٠١٩/٣	٢٠١٩/٣	- فريق التخطيط الاستراتيجي .	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة.	١٠

٥	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - أمانة مجلس الكلية. - لجنة من مجلس الكلية.	٢٠١٩/٦	٢٠١٩/٥	مؤشرات الانتهاء: توافر معايير وآليات محددة لاختيار وتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية معتمدة ومعلنة. مؤشرات النجاح: ✓ اختيار وتعيين جميع القيادات الأكاديمية والإدارية طبقا للمعايير المعلنة. ✓ رضا الأطراف المعنية عن تطبيق المعايير ونمط واداء القيادة بنسبة ٨٠% . تقارير سنوية لمستوى الانجاز طبقا لخطة التطوير التي تقدم بها المرشح.. ✓ استمرارية عملية التقييم سنويا بناء على الآليات المعلنة. ✓ تطوير الأداء القيادي والإداري والأكاديمي وفقا لنتائج التقييم المستمر. ✓ استخدام نتائج التقييم فى المساءلة والمحاسبة.	١- يشكل مجلس الكلية لجنة لمراجعة معايير وآليات ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية والإدارية الحالية.	تطبيق معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وتقييم أدائهم.	٤/١
١٠	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - أمانة مجلس الكلية. - لجنة من مجلس الكلية.	٢٠١٩/٩	٢٠١٩/٨	٢- تعلن اللجنة المعايير والآليات بكافة الطرق المتاحة على كافة الأطراف المعنية.			
١٠	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع. - لجنة من مجلس الكلية. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/١٠	٣- تقوم اللجنة باستطلاع رأى الأطراف المعنية فى أسلوب تطبيق المعايير واختيار القيادات وتحليل النتائج والاستجابة للاقتراحات.			
٥	- مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	٢٠١٩/٩	٢٠١٩/٨	٤- تضع وحدة ضمان الجودة بالكلية معايير وآليات لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية.			
٥	- مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/١١	٥- يتم اعداد أدوات للتقييم مثل نماذج التقييم، استبيانات،			
١٠	- مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	٢٠٢٠/٦	٢٠٢٠/٥	٦- اشراك الأطراف المعنية فى عملية التقييم كل فيما يخصه.			
١٠	- مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة القياس بوحدة الجودة.	٢٠٢٠/٨	٢٠٢٠/٧	٧- الاعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية واقتراح اجراءات الاستفادة من نتائج التقييم.			
٥	- مدير وحدة الجودة.	- لجنة التخطيط الإستراتيجى بوحدة الجودة. - لجنة القياس بوحدة الجودة. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	٢٠٢٠/٣	٢٠٢٠/١	مؤشرات الانتهاء: توافر قائمة القيم المشتركة التى تتبناها الكلية موثقة ومعتمدة ومعلنة. مؤشرات النجاح: ✓ تطبيق القيم المتبناه والالتزام بها من قبل كافة الأطراف بالكلية.	١- جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالقيم المشتركة للإدارة والعاملين والطلاب والمجتمع باستخدام أدوات جمع البيانات التى تم تصميمها. ٢- تحليل البيانات والمعلومات وتحديد أهم القيم المشتركة لكافة الأطراف المعنية.	ترسيخ القيم الجوهرية والاخلاق المهنية لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز	٥/١
٥	- مدير وحدة الجودة.	- لجنة القياس بوحدة الجودة. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	٢٠٢٠/٥	٢٠٢٠/٤	✓ رضا الأطراف عن تطبيق القيم بنسبة لا تقل عن ٨٠% .			

٥	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة نشر المعلومات بوحدّة ضمان الجودة.	٢٠٢٠/٢	٢٠٢٠/٢	٣- اعلان ونشر القيم التي تبنتها المؤسسة.	
١٠	- عميد الكلية. - مدير وحدة الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - لجنة التخطيط الإستراتيجي بوحدّة الجودة.	٢٠٢٠/١٠	٢٠٢٠/٩		٤- تقوم لجنة المراجعة الداخلية بمتابعة الالتزام بتلك القيم واعداد تقارير دورية ورفعها لوحدة الجودة ومجلس الكلية.
١٠	- عميد الكلية. - مدير وحدة ضمان الجودة.	- نائب مدير وحدة ضمان الجودة. - المجلس التنفيذي للوحدة.	٢٠٢٠/٢	٢٠٢٠/١		٥- يتم مناقشة التقارير وتتخذ الاجراءات التصحيحية المناسبة.
		سنويا				
		سنويا				

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

الميزانية	مسئول المتابعة	مسئول التنفيذ	المدة الزمنية		مؤشرات الأداء	الانشطة والاجراءات	الأهداف الفرعية	م
			من	الى				
٢	- عميد الكلية.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - المجلس التنفيذي لوحدة ضمان الجودة.	٢٠١٨/١٢	٢٠١٨/١١	مؤشرات الانتهاء: ✓ لائحة ادارية ومالية لوحدة ضمان الجودة معمدة ومفعلة.	١- مراجعة اللائحة الادارية والمالية لوحدة ضمان الجودة.	تحديث اللائحة الادارية و المالية لوحدة ضمان الجودة لكي تتمكن من القيام بمورها.	١/٢
٤	- عميد الكلية.	- مدير وحدة ضمان الجودة. - المجلس التنفيذي لوحدة ضمان الجودة.	٢٠١٩/٣	٢٠١٩/١		٢- تحديث اللائحة الادارية والمالية بحيث تتضمن هيكل تنظيميا ذا تبعية وعلاقات واضحة.		
		كل عامان						
		كل عامان						

٦٩	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- مدير عام الكلية. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	٢٠١٩/٣	٢٠١٩/١	مؤشرات الانتهاء: ✓ وجود مكان مناسب لقيام الوحدة بأنشطتها المختلفة. مؤشرات النجاح: ✓ نماذج من اقتراحات التحسين الصادرة من الوحدة التي تحولت الى قرارات ادارية ملزمة.	١- توفير المكان الملائم والتجهيزات المناسبة لوحة ضمان الجودة بما يدعم نظم الجودة الداخلية.	دعم الكلية لوحة ضمان الجودة بتوفير الكادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة.	٢/٢
٣٠	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- مدير عام الكلية. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	٢٠١٩/٦	٢٠١٩/٤	✓ وجود ميزانية لوحدة ضمان الجودة معتمدة من مجلس الكلية.	٢- اختيار اعداد الكوادر المؤهلة لتنفيذ متطلبات نظم الجودة وتنمية قدرات العاملين بها.		
٢٠	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- مجلس ادارة وحدة ضمان الجودة. - مدير عام الكلية. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	٢٠١٩/١	٢٠١٨/١٢	كل عامان	٣- توفير تسهيلات كافية ومناسبة لتنفيذ أنشطة الجودة.		
١٠٠٠	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- مجلس ادارة وحدة ضمان الجودة. - مدير عام الكلية. - نائب مدير وحدة ضمان الجودة.	٢٠١٨/٩	٢٠١٨/٧	كل عامان	٤- توفير مخصصات مالية مناسبة من مصرفات وحوافز.		
٢٥	- عميد الكلية . - مدير وحدة الجودة.	- مجلس الكلية. - مجلس ادارة وحدة ضمان الجودة. - المجلس التنفيذي لوحة ضمان الجودة.	٢٠١٩/٦	٢٠١٩/٤	سنويا	٥- تحويل اقتراحات التحسين المناسبة الصادرة من وحدة ضمان الجودة الى قرارات ادارية ملزمة للاقسام الاكاديمية والادارية.		

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			
١/٣	تطبيق معايير موضوعية ومعتمدة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الادارى.	١- تضع وحدة ضمان الجودة بالكلية معايير واليات لتقييم كفاءة أعضاء الجهاز الادارى.	مؤشرات الانتهاء: توافر معايير وآليات محددة لتقييم كفاءة أعضاء الجهاز الادارى بالكلية موثقة ومعتمدة ومعتمدة. مؤشرات النجاح: ✓ استمرارية عملية التقييم سنويا بناء على الآليات المعلنة. ✓ تطوير الأداء الادارى وفقا لنتائج التقييم المستمر. ✓ استخدام نتائج التقييم فى المساءلة والمحاسبة.	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٩	- مدير عام الكلية - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	٥
		٢- يتم اعداد أدوات للتقييم مثل نماذج التقييم، استبيانات،		٢٠١٩/١٠	٢٠١٩/١٢	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	
		٣- اشراك الأطراف المعنية فى عملية التقييم كل فيما يخصه.		٢٠٢٠/١	٢٠٢٠/٣	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	
		٤- الاعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية واقتراح اجراءات الاستفادة من نتائج التقييم.		سنويا	سنويا	- نائب مدير وحدة الجودة - مدير عام الكلية	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	
٢/٣	استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الادارى.	١- تقوم لجنة القياس والتقييم بوحدة ضمان الجودة بتحديد وسائل وتصميم أدوات قياس الرضا.	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	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٩	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	٥
		٢- تقوم اللجنة باجراء مقابلات واعداد استبيانات تتعلق عناصرها بقياس رضا الاطراف المعنية.		٢٠١٩/١٠	٢٠١٩/١٢	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	
١٥				سنويا				

١٥	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير وحدة الجودة	- مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠٢٠/٤	٢٠٢٠/٢	وعن ظروف العمل يتعدى ٨٠%.	٣- تعرض نتائج الاستبيانات والمقابلات بعد تحليلها على المجالس الرسمية لمناقشتها واتخاذ الاجراءات التصحيحية.		
			سنويا		قرارات تم اتخاذها لتحسين مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء. زيادة مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء كانعكاس للاجراءات التصحيحية.	✓ ✓		

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

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
١/٤	زيادة معدل تنمية الموارد المالية للكلية.	١- تشكيل لجنة متخصصة تحت اشراف العميد (لجنة تنمية الموارد) تقوم بعمل الآتى: - حصر كافة مصادر التمويل الذاتي وخاصة الوحدات ذات الطابع الخاص. - استحداث مصادر للتمويل الذاتي. - تحديد القطاعات الانتاجية والخدمية التي يتم التعاون معها في المجتمع وعقد شراكات واتفاقيات. - تحفيز أعضاء هيئة التدريس للحصول على مشروعات بحثية ممولة ونتاجية وتقديم التسهيلات الداعمة لهم.	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.	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٢	- وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - لجنة معيارالموارد	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٣٠
				٢٠٢٠/١	٢٠٢٠/٢			
				٢٠٢٠/٣	٢٠٢٠/٤			
				٢٠٢٠/٧	٢٠٢١/٦			
				٢٠٢١/٦	٢٠٢١/٧			
				سنويا				

١٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - لجنة معيارالموارد	٢٠١٩/٧	٢٠١٨/٧	٢- تضع اللجنة خطة واقعية لتنمية الموارد الذاتية تنتوع فيها مصادر التمويل الذاتي وتحدد بها اليات التنفيذ، ومسئولية التنفيذ والمتابعة ومؤشرات الأداء.		
			سنويا				
٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	٢٠١٩/٨	٢٠١٩/٦	٣- اعلان الخطة بكافة الوسائل المتاحة على جميع أفراد المؤسسة والجهات المعنية		
			سنويا				
٢٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	٢٠١٩/٨	٢٠١٩/٥	٤- تنفيذ الخطة طبقاً للجدول الزمني		
			كل عامان				
	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	٢٠١٩/٢	٢٠١٩/٩	٥- مراجعة الخطة دوريا في ضوء نسبة المحقق بالفعل واتخاذ اجراءات تصحيحية باضافة أو حذف أنشطة ومصادر طبقا للمستجدات والمعوقات.		
			كل عامان				
٢٠٠٠٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مركز الدراسات و الإستشارات الهندسية	٢٠١٩/٢	٢٠١٩/٧	<p>١- استكمال احلال وتجديد مباني ومعامل الكلية بالمسهيلات الانشائية اللازمة لذوى الاحتياجات الخاصة ونظم ووسائل الأمن والسلامة.</p> <p>مؤشرات الانتهاء:</p> <p>✓ مباني ومعامل الكلية المجددة.</p> <p>✓ خطة معتمدة ومفعلة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق وتطوير منشآت الكلية وآليات محددة للتطبيق والمتابعة.</p>	٢/٤	تعزيز البنية التحتية وصيانتها بصورة دورية.

					مؤشرات النجاح: ✓ نسبة المحقق بالفعل من الخطة (تحقيق المستهدف).				
٥٠٠٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مركز الدراسات والإستشارات الهندسية	٢٠١٩/٨	٢٠١٩/٦	سنويا	٢- وضع وتنفيذ خطة معتمدة ومفعلة لصيانة وتنمية البنية الأساسية والمرافق وتطوير منشآت الكلية وآليات محددة للتطبيق والمتابعة.			
٥٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - مدير وحدة التعليم الإلكتروني - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة الإعلان بوحدة الجودة	٢٠١٩/٨	٢٠١٩/٥	كل عامان	مؤشرات الانتهاء: ✓ وجود استراتيجيات جديدة للتعلم الإلكتروني. ✓ توافر موقع الكتروني للكلية، محدث. مؤشرات النجاح: ✓ تفعيل استراتيجيات التعلم الإلكتروني الجديدة. ✓ تفعيل النظام الإلكتروني الخاص بالتوثيق وحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق في عملية اتخاذ القرار.	١- تطوير استراتيجيات التعلم الإلكتروني لطلبة الكلية.	توفير بنية تكنولوجية متكاملة.	٣/٤
٥٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- مدير وحدة التعليم الإلكتروني - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة الإعلان بوحدة الجودة	٢٠١٩/٢	٢٠١٩/٩	كل عامان	٢- تطوير الموقع الإلكتروني للكلية.			
٥٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- مدير وحدة التعليم الإلكتروني - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة الإعلان بوحدة الجودة	٢٠١٩/٢	٢٠١٩/٧	كل عامان	٣- تطوير نظم ادارة المعلومات MIS وتفعيل النظام الإلكتروني الخاص بالتوثيق وحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق في عملية اتخاذ القرار.			

(٢٤): 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 الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
١/٥	تطوير آليات الكلية للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لكي تلبى الاحتياجات الحالية للكلية وتخدم خططها المستقبلية	١- تقوم وحدة ضمان الجودة بعمل دراسة تحليلية لتحديد نسب العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واجراءات التغلب عليها. ٢- وضع وتطوير خطط مواجهة العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في التخصصات المختلفة. ٣- عقد جلسات عمل مع قيادات الكلية لتنفيذ خطط مواجهة العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم واعتمادها.	مؤشرات الانتهاء: ✓ دراسة موثقة ومعتمدة عن مدى كفاية أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. مؤشرات النجاح: ✓ فاعلية الاجراءات المتبعة للتعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.	٢٠١٩/٥	٢٠١٩/٦	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٥
				٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٨	- نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
				٢٠١٩/٩	٢٠١٩/١٠	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
٢/٥	تطبيق معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١- تضع وحدة ضمان الجودة بالكلية آليات وأدوات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. ٢- اشراك الأطراف المعنية في عملية التقييم كل فيما يخصه. ٣- الاعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية.	مؤشرات الانتهاء: توافر معايير وآليات محددة لتقييم كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالكلية موثقة ومعتمدة ومعلنة. مؤشرات النجاح:	٢٠١٩/٨	٢٠١٩/٦	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠
				٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٨	- نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
				٢٠١٩/٩	٢٠١٩/١٠	- نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
٢٥	تطبيق معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١- تضع وحدة ضمان الجودة بالكلية آليات وأدوات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. ٢- اشراك الأطراف المعنية في عملية التقييم كل فيما يخصه. ٣- الاعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية.	مؤشرات الانتهاء: توافر معايير وآليات محددة لتقييم كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالكلية موثقة ومعتمدة ومعلنة. مؤشرات النجاح:	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٦	- نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٢٥
				٢٠١٩/٨	٢٠١٩/٨	- نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	
				٢٠١٩/٩	٢٠١٩/١٠	- نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	

١٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة معيار أعضاء هيئة التدريس	٢٠١٩/١٢ ٢٠١٩/١١	سنويا		٤- وضع آليات وضوابط للمساءلة والمحاسبة.		
٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس بوحدة الجودة	٢٠١٩/٥ ٢٠١٩/٤	سنويا	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 يتعدى ٨٠%. ✓ قرارات تم اتخاذها لتحسين مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء. ✓ زيادة مستوى الرضا الوظيفي والرضا عن الأداء كانعكاس للإجراءات التصحيحية.	١- تقوم لجنة القياس والتقييم بوحدة ضمان الجودة بتحديد وسائل وتصميم أدوات قياس الرضا. ٢- تقوم اللجنة بإجراء مقابلات واعداد استبيانات تتعلق عناصرها بقياس رضا هيئة التدريس ومعاونيهم. ٣- تعرض نتائج الاستبيانات والمقابلات بعد تحليلها على المجالس الرسمية لمناقشتها واتخاذ الاجراءات التصحيحية.	٣/٥	استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٣٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس بوحدة الجودة	٢٠١٩/٧ ٢٠١٩/٦	سنويا				
٣٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/٨ ٢٠١٩/٩	سنويا				

الهدف الاستراتيجي 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			
١/٦	تطوير قواعد التحويل ومعادلة المقررات للمرحلة الجامعية الاولى والتسجيل والإشراف لمرحلة الدراسات العليا.	١- تقييم المؤسسة قواعد التحويل من الكلية واليه وتوزيع الطلاب على التخصصات المختلفة وتطورها وفق التغذية الراجعة من الاطراف المعنية. ٢- مراجعة قواعد واجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا وتطويرها لتتواءم مع آراء 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.	٢٠٢٠/٧ ٢٠٢٠/٤	سنويا	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - مديرشئون الطلاب	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠
١٠			✓ وثيقة معتمدة ومعلنة تتضمن قواعد واجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا.	٢٠١٩/٦ ٢٠١٩/٩	سنويا	- وكيل الكلية - للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - مدير الدراسات العليا	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠

٢/٦	تطبيق آليات لتوجيه الطلاب للالتحاق بالبرامج النوعية بالكلية.	١- وضع سياسات جديدة لتشجع الطلاب للالتحاق بالبرامج الجديدة للكلية.	✓ وثيقة معتمدة بسياسات الكلية لتشجيع الطلاب للالتحاق بالبرامج النوعية. ✓ وثائق توضح عقد اللقاءات التعريفية بالبرامج النوعية.	٢٠١٩/٧ ٢٠١٩/٩ سنويا	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - مديرو البرامج الجديدة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠
١٠		٢- عقد لقاءات تعريفية دورية بالبرامج الجديدة لشرح نظام الدراسة بها وفرص خريجها المتوقعة بسوق العمل المحلى والاقليمى والدولى.		٢٠١٩/٩ ٢٠١٩/١٢ سنويا	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - مديرو البرامج الجديدة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠
٣/٦	توفير برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقا لاحتياجات ولتطورات سوق العمل للطلاب والخريجين.	١- تقوم وحدة التدريب بالكلية بتوفير برامج للتنمية المهنية طبقا لاحتياجات سوق العمل.	✓ 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.	٢٠٢٠/١ ٢٠٢٠/٥ سنويا	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - مديرو وحدة التدريب	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠٠
٢٥		٢- عقد اتفاقيات وشراكات مع مختلف الجهات الداخلية والخارجية لدعم الأنشطة العلمية والطلابية.		٢٠١٩/٧ ٢٠١٩/١٢ سنويا	- وكيل الكلية - لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٢٥
٤/٦	دعم وتنوع الأنشطة الطلابية.	١- دعم وتطوير مكتب رعاية الطلاب لتيسير التواصل مع الطلاب وتقديم الدعم المادى والمعنوى لهم.	✓ قائمة بأنواع الدعم المقدم للطلاب واحصائيات المستقبلين. ✓ زيادة أعداد الطلبة المشاركة فى الأنشطة المختلفة.	٢٠١٩/٥ ٢٠١٩/٧ سنويا	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - رعاية الطلاب	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٥٠
٥		٢- وضع آليات واضحة لزيادة مشاركة الطلاب فى الأنشطة المختلفة.		٢٠١٩/٨ ٢٠١٩/٩ سنويا	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - رعاية الطلاب	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٥

٥٠	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - مدير وحدة الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية لشئون الطلاب - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة 	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٥	<ul style="list-style-type: none"> ✓ توافق 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ١- 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 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير برامج التدريب الميداني وربطه بسوق العمل. 	٥/٦	
٢٠	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - مدير وحدة الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير وحدة متابعة الخريجين 	٢٠١٩/٣	٢٠١٩/١	<ul style="list-style-type: none"> ✓ قواعد بيانات الخريجين محدثة. ✓ نماذج لمشاركة الخريجين في الأنشطة المختلفة بالكلية سواء كانت علمية أو اجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> ١- دعم وتحديث وحدة الخريجين بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> تطبيق آليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم. 	٦/٦	
١٠	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - مدير وحدة الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير وحدة متابعة الخريجين 	٢٠١٩/٨	٢٠١٩/٦	<ul style="list-style-type: none"> ✓ قواعد بيانات الخريجين محدثة. ✓ نماذج لمشاركة الخريجين في الأنشطة المختلفة بالكلية سواء كانت علمية أو اجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> ٢- تحديث قاعدة بيانات الخريجين دوريا. 			
١٥٠	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - مدير وحدة الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - وحدة متابعة الخريجين 	٢٠٢٠/٥	٢٠١٩/١٠	<ul style="list-style-type: none"> ✓ قواعد بيانات الخريجين محدثة. ✓ نماذج لمشاركة الخريجين في الأنشطة المختلفة بالكلية سواء كانت علمية أو اجتماعية. 	<ul style="list-style-type: none"> ٣- تقوم الأقسام بدعوة خريجها للقاءات الطلابية للاستفادة من خبراتهم الميدانية والمشاركة في مشروعات الطلبة أو تدريبهم. 			
٥	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - مدير وحدة الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - وحدة رعاية الوافدين - نائب مدير وحدة الجودة 	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٦	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ١- تشكيل لجنة لوضع سياسة خاصة لقبول الطلاب الوافدين. 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين. 	٧/٦	
٢٥	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - مدير وحدة الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - وحدة رعاية الوافدين - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة 	٢٠١٩/٩	٢٠١٩/٧	<ul style="list-style-type: none"> ✓ 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. 	<ul style="list-style-type: none"> ٢- تقوم اللجنة بوضع آلية لتسويق البرامج المختلفة لجذبهم للدراسة بالكلية واعداد برامج دعم ورعاية خاصة بهم. 			
			سنويا						

٢٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - وحدة رعاية الوافدين - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/٩	٢٠١٩/٦		٣- دعم وتحديث مكتب الوافدين بالكلية لزيادة قدرته على جذب الطلبة الوافدين وتيسير أمورهم.		
١٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - مدير وحدة التنظيمات - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/٢	٢٠١٩/٩	✓ قواعد محدثة معتمدة ومعلنة للتعامل مع الشكاوى والتظلمات. ✓ استبيانات توضح مدى رضا الطلاب عن آلية التعامل مع الشكاوى.	١- تيسير الاجراءات الخاصة بالتعامل مع الشكاوى والتظلمات لضمان الدقة والسرعة.	٨/٦	تطوير الية التعامل مع شكاوى وتظلمات الطلاب.
١٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - مدير وحدة التنظيمات - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس بوحددة الجودة	٢٠٢٠/٣	٢٠٢٠/٢	سنويا	٢- قياس آراء الطلاب عن الية التعامل مع الشكاوى والتظلمات.		

الهدف الإستراتيجي السابع : دعم وتطوير استراتيجيه التدريس والتعلم والتقييم.

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمنى		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	الى			
١/٧	تطوير اللوائح الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى وفقا لمعايير الجودة واحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل واستحداث برامج جديدة.	١- 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.	٢٠١٩/١	٢٠١٩/٦	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٢٠٠
		٢- 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 لتقييم البرامج.	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٩	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠٠

١٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية	٢٠١٩/٢	٢٠١٩/٩	كل عامين	٣- مراجعة توصيف برامج المرحلة الجامعية الأولى ومقررات كل برنامج بالاستعانة بمراجعين داخليين وخارجيين.		
٦٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لشئون الطلاب - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس بوحددة الجودة	٢٠٢٠/٤	٢٠٢٠/١	سنويا	٤- الإستفادة من نتائج التغذية الراجعة لتقويم البرامج في وضع خطط تحسين لها.		
٢٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس بوحددة الجودة	٢٠٢٠/٣	٢٠٢٠/١		١-وضع آلية لضمان جودة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية لمرحلة الدراسات العليا ✓ 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.	تطوير اللوائح الدراسية لمرحلة الدراسات العليا وفقا لمعايير الجودة واحتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل	٢/٧
١٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس بوحددة الجودة	٢٠٢٠/٢	٢٠٢٠/٧		٢-تحديد احتياجات سوق العمل من التخصصات المستحدثة وفق التطورات والمستجدات.		
١٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس بوحددة الجودة	٢٠٢١/٣	٢٠٢١/١		٣-مراجعة توصيف برامج مرحلة الدراسات العليا ومقررات كل برنامج بالاستعانة بمراجعين داخليين وخارجيين.		

٦٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - نائب مدير وحدة الجودة - الأقسام العلمية - لجنة القياس - بوحدة الجودة	١/٢٠٢٢	٤/٢٠٢٢		٤- الاستفادة من نتائج التغذية الراجعة لتقويم البرامج		
٢٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	٢٠١٩/٨	١٦/٢٠١٩	كل عامين	استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم محدثة ومعتمدة ومعلنة. ✓ خطط تحسين استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم نتيجة الاستفادة من نتائج التغذية الراجعة لتقويم البرامج. ✓	١- تحديث استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم بما يحقق المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناه ورسالة الكلية وأهدافها .	٣/٧ تطوير استراتيجية للتدريس والتعلم والتقويم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية.
٦٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية - لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس - بوحدة الجودة	٢٠١٩/٩	٨/٢٠١٩	سنويا		٢- تتابع الكلية مدى تطبيق الإستراتيجية وتؤكد 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			
١/٨	تطوير خطة البحث العلمي وربطها بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع	١- 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 ٨٠% ووجود مرونة فى الخطة تسمح ببحوث خارج مجالات الخطة بنسبة لا تزيد ٢٠% وفق المستجدات ورغبات الباحثين.	٥/٢٠١٨	٨/٢٠١٩	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة العلاقات الثقافية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠
				كل عامين				

٥٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا والبحوث - الأقسام العلمية	٢٠١٩/٥	٢٠١٩/٣	✓ 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				
٥٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا والبحوث - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة القياس بوحددة الجودة	٢٠١٩/٥	٢٠١٩/٣	✓ 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				
٨٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا - لجنة العلاقات الثقافية	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٧	✓ 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.	د-اعداد خطة البحث العلمي طبقا لاحتياجات الأقسام والمجتمع وتتوافق مع خطة الجامعة والاتجاهات القومية.	
			سنويا				
٥٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا والبحوث - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة الإعلام بوحددة الجودة	٢٠١٩/٩	٢٠١٩/١٠	✓ 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.	٢- 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				
٥٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا والبحوث - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة العلاقات الثقافية	٢٠١٩/٦	٢٠١٩/٧	✓ 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.	٣- تتم متابعة تنفيذ الخطة ومدى التزام الأقسام بالمجالات البحثية	
			سنويا				
١٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا والبحوث - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة العلاقات الثقافية	٢٠١٩/٤	٢٠١٩/٨	✓ 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.	٤- انشاء قاعدة بيانات لكافة أنشطة البحث العلمي المنفذة والأنشطة العلمية الأخرى.	
			كل عامان				

٢٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - الأقسام العلمية	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/١	✓ 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.	١- دعم الأبحاث المشتركة والأبحاث التطبيقية والشراكات البحثية مع مؤسسات محلية وعالمية أو مع هيئات صناعية.	توفير مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه.	٢/٨
			سنويا					
٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/٧	٢- وضع أليات لدعم تنظيم المؤتمرات العلمية ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب بالمؤتمرات بالداخل والخارج. ٣- انشاء قاعدة بيانات بالمعامل البحثية في الجامعة والكلية على موقع الكلية.	٤- دعم مجلة الكلية العلمية لرفع مستوى النشر بها واستخدام البرامج التكنولوجية المتطورة لتحديد نسبة الاقتباس.		
			سنويا					
١٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - مدير إدارة المعامل - مدير وحدة التعليم الإلكتروني	٢٠٢٠/٦	٢٠٢٠/١	✓ 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.	١- انشاء قاعدة بيانات للبحوث والباحثين الذين أسهموا في النشر الدولي على الموقع الإلكتروني للكلية. ٢- وضع قواعد لدعم الباحثين اللذين ينشرون دوليا ماديا.	تحفيز النشر الدولي في كافة التخصصات.	٣/٨
			سنويا					
٤٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - مدير إدارة المجلة العلمية	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/٨	✓ وثيقة معتمدة ومعلنة لقواعد تحديد الحافز المادى لتشجيع الباحثين على النشر الدولي. ✓ ارتفاع نسبة النشر الدولي للبحوث بالمجلات العلمية.	١- انشاء قاعدة بيانات للبحوث والباحثين الذين أسهموا في النشر الدولي على الموقع الإلكتروني للكلية. ٢- وضع قواعد لدعم الباحثين اللذين ينشرون دوليا ماديا.		
			سنويا					
١٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - مدير إدارة البحوث - مدير وحدة التعليم الإلكتروني	٢٠١٩/٨	٢٠١٩/١	✓ 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.	١- تضع لجنة أخلاقيات البحث العلمي برامج تدريبية مكثفة سنوية على مستوى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتوعية بحماية حقوق الملكية الفكرية.		
			سنويا					
٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة العلاقات الثقافية	٢٠١٩/١٠	٢٠١٩/٦	١- تضع لجنة أخلاقيات البحث العلمي برامج تدريبية مكثفة سنوية على مستوى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتوعية بحماية حقوق الملكية الفكرية.			
			سنويا					
٤٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة التدريب بوحدة الجودة	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/٩	١- تضع لجنة أخلاقيات البحث العلمي برامج تدريبية مكثفة سنوية على مستوى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتوعية بحماية حقوق الملكية الفكرية.			
			سنويا					

٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا والبحوث - لجنة أخلاقيات البحث العلمي - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/٨	٢٠١٩/١	٢- وضع اجراءات وقواعد لحماية حقوق الملكية الفكرية ولتصحيح الممارسات الخاطئة في الاقتباس والنشر.
١٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا والبحوث - لجنة أخلاقيات البحث العلمي - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/١٠	٢٠١٩/٦	٤- عمل دليل للمصادقية والأخلاقيات بالكلية.
٥	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للداسات العليا والبحوث - لجنة أخلاقيات البحث العلمي - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠٢٠/٣	٢٠١٩/١١	٥- 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			
١/٩	تدويل التعليم والبحث العلمي والنشر الدولي	١- 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	٢٠١٩/١	٢٠١٩/٢	- وكيل الكلية للداسات العليا - الاقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٠٠
١٥٠٠		٢- دعم المشاريع البحثية التمولة دوليا	الطلابي على المستوى الإقليمي والدولي ✓ وجود برامج التبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس على المستوى الإقليمي والدولي	٢٠١٩/١	٢٠١٩/٢	- وكيل الكلية للداسات العليا - الاقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٥٠٠
١٥٠٠		٣- دعم الأبحاث المنشورة دوليا		٢٠١٩/١	٢٠١٩/٢	- وكيل الكلية للداسات العليا - الاقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	١٥٠٠

٨٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية - وكيل الكلية لشئون الطلاب	٢٠٢٠/١ ٢٠٢٠/٢	سنويا	٤- دعم برامج التبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس على المستوى الإقليمي والدولي		
١٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - الأقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية	٢٠١٩/١ ٢٠١٩/٢	سنويا	✓ وجود بروتوكولات تعاون بحثية وأقليمية ودولية ✓ وجود برامج للتبادل الطلابي على المستوى الإقليمي والدولي ✓ وجود برامج لتبادل أعضاء هيئة التدريس على المستوى الإقليمي والدولي	١- عقد بروتوكولات تعاون إقليمية ودولية مع مؤسسات تعليمية ٢- استحداث برامج تعليمية جديدة مشتركة لمنح درجات علمية وشهادات مشتركة مع مؤسسات إقليمية ودولية	٢/٩ التوسع في برامج الشراكة مع الجامعات الإقليمية والدولية لمنح درجات علمية مشتركة
٥٠٠	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لشئون الطلاب - الأقسام العلمية - لجنة البحوث والعلاقات الثقافية	٢٠٢٠/١ ٢٠٢٠/٢	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			
١/١٠	تطوير وتفعيل خطة لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته وأولوياته وتنمية البيئة.	١- تقييم الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة بوسائل علمية متنوعة.	✓ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة معتمدة ومعلنة. ✓ نماذج لممارسات فعلية لتنمية وحماية البيئة ونماذج هذه الممارسات في التطبيق العملي. ✓ مساهمات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس	٢٠١٩/٤ ٢٠١٩/٢	٢٠١٩/٢ ٢٠١٩/٤	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة قياس بوحددة الجودة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٥٠

٥٠	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة لجنة الإعلان بووحدة الجودة	٢٠١٩/٦	٢٠١٩/٨	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.	٢- وضع خطة طبقا لاحتياجات المجتمع المحيط وامكانيات الأقسام بمشاركة الأطراف المعنية واعتمادها واعلانها بوسائل مختلفة.		
			سنويا					
٥٠	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة لجنة قياس بووحدة الجودة	٢٠٢٠/٣	٢٠٢٠/١		٣- يتم متابعة تنفيذ الخطة وتوثيق الأنشطة والخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية في قاعدة بيانات ورقية والكترونية.		
			سنويا					
٢٥	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة قياس بووحدة الجودة	٢٠١٩/٧	٢٠١٩/٥		٤- قياس مدى كفاءة الخدمات المجتمعية المقدمة ومدى رضا المستفيدين عنها.		
			سنويا					
٢٥	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة قياس بووحدة الجودة	٢٠٢٠/٩	٢٠٢٠/٨		٥- تطوير الخطة في ضوء نتائج تقييم منظمات المجتمع لأنشطة المجتمعية التي تقوم بها الكلية		
			سنويا					
٦٠	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/٩	٢٠١٩/٦	✓ وجود كيانات ادارية مختصة بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ✓ آليات للتسويق الجيد للخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع.	١- تطوير وانشاء كيانات ادارية (وحدات - مراكز - لجان) مختصة وأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومراجعة وتحديد مهامها واختصاصاتها	٢/١٠	تطوير كيانات فاعلة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

١٠	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - لجنة خدمة المجتمع - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/٩		٢- وضع أليات للتسويق الجيد للخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع.		
٢٠	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/٩	٢٠١٩/٦	✓ وجود هياكل تنظيمية ولوائح جديدة ومعتمدة. ✓ دليل القواعد المنظمة للعمل. ✓ خطة لتدريب الكوادر البشرية.	١- عقد ورش عمل لدراسة الواقع الفعلي للهيكل التنظيمية والمالية الحالية واقترحات التطوير.	٣/١٠ تطوير الهيكل واللوائح التنظيمية والمالية للمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص.	
٢٠	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة الجودة	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/٩	٢- انشاء وتطوير الهيكل التنظيمية المقترحة بناء على ماتم فى ورش العمل.			
١٠	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة الجودة - لجنة التدريب بوحددة الجودة	٢٠١٩/٩	٢٠١٩/٨	٣- وضع خطة لتدريب الكوادر البشرية			
			سنويا					
١٠	- عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية - نائب مدير وحدة ضمان الجودة	٢٠١٩/١٢	٢٠١٩/٨		٤- وضع آلية للمساءلة والمحاسبة.		

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

م	الأهداف الفرعية	الانشطة والاجراءات	مؤشرات الأداء	المدى الزمني		مسئول التنفيذ	مسئول المتابعة	الميزانية		
				من	الى					
١/١١	وضع آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد الكلية وتنفيذ برامجها.	١- 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 المجالات الحاكمة واللجان ذات الصلة التي يشارك فيها ممثلو المجتمع ونماذج من محاضرات الاجتماعات. ✓ وثائق اتفاقيات التعاون / المشاركة مع مؤسسات الصناعة/ الجهات المهنية.	٢٠١٩/٥	٢٠١٩/٨	- وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - الأقسام العلمية - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٢٠		
				كل عامان		٢٠١٨/٩	٢٠١٨/١٢		- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة
				سنويا		٢٠١٩/٩	٢٠١٩/١٢		- وكيل الكلية لشئون الطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا - وكيل الكلية لخدمة المجتمع - مدير عام الكلية	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة
٢/١١	استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع.	١- تطوير أدوات مناسبة لقياس آراء المجتمع.	✓ نماذج استقصاءات الرأي الموجهة للمجتمع. ✓ نتائج ومردود قياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ القرارات.	٢٠١٩/٦	٢٠١٩/٨	- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - نائب مدير عام الكلية - لجنة القياس بوحدة الجودة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة	٣٠		
				كل عامان		٢٠١٩/٩	٢٠١٩/١٢		- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - نائب مدير وحدة الجودة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة
				سنويا		٢٠١٩/٩	٢٠١٩/١٢		- وكيل الكلية لخدمة المجتمع - نائب مدير وحدة الجودة	- عميد الكلية - مدير وحدة الجودة

إجمالي المبالغ المطلوبة لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية

م	الهدف الاستراتيجى	إجمالي المبالغ بالألف جنيه
١	تعزيز قدرات الكلية لتطوير الأداء المؤسسى وتحقيق التميز فى كافة المجالات.	٦٤٧
٢	دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر فى ضوء معايير الجودة المحلية والدولية.	١١٥٠
٣	تأهيل الجهاز الادارى للكلية للقيام بدوره فى تحقيق رسالة واهداف الكلية بكفاءة عالية.	٦٥
٤	تنمية الموارد المادية والمالية والبنية التحتية والتكنولوجية	١٥٠٢٢٠
٥	دعم وتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١٥٠
٦	تنمية مهارات الطلاب والعمل على استمرارية التواصل مع الخريجين.	٥٢٥
٧	دعم وتطوير استراتيجىة التدريس والتعلم والتقويم.	١٠٠٠
٨	تطوير منظومة البحث العلمى والأنشطة العلمية.	٦٥٠
٩	تعزيز القدرة التنافسية الاقليمية والدولية للكلية.	٤٥٠٠
١٠	تلبية احتياجات وألويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة.	٣٠٥
١١	دعم و مشاركة الأطراف المجتمعية فى أنشطة الكلية.	١٤٠
	الإجمالي	١٥٩.٣٥٢

الفصل الثامن

السياسات المرشدة للكلية

السياسات العامة للكلية

١/٨

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ إستراتيجيتها على مختلف مستوياتها، وفي الوقت ذاته تمثل السياسات العامة للكلية. ومرتكزات 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 والأليات 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 والأليات التي تكفل تنفيذ الخطط علي الوجه الأكمل.
- المراجعة الدائمة للقرارات والأنشطة في ضوء سياساتها وخططها الإستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والإنتتاح 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 أليات 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.

٨-١-١ 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 و بلوغ غايتها. وهذه السياسات تتمثل في:

- السعى الجاد لتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية.
- الأخذ في الإعتبار المعادلات الدولية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم.
- المراجعة و التقييم الداخلي والخارجي للبرامج و المقررات الدراسية.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في وسائل وبرامج 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 والتخصصات الجديدة والتخصصات 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.
- التقييم المستمر للفعالية التعليمية.
- غرس قيم التعلم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي و مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٨-١-٢ 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 و بلوغ غاياتها. وهذه السياسات تتمثل في:

- تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي.
- خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطط التنمية وحاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية، واحتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
- تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعامل مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
- تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- تنمية ورفع قدرات الباحثين بالكلية.
- توثيق كافة الأنشطة البحثية والأنشطة المرتبطة، وعمل قواعد بيانات شامله لها و نشرها.
- تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- توسيع نطاقات البحوث العلمية.
- تبادل المعلومات والمعارف مع مؤسسات البحث العلمي في لوطن العربي وفي العالم.

- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٣-١-٨ 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

٢/٨

بعد إعتداد 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.

١-٢-٨ 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.

٢-٢-٨ المراقبة والمتابعة والتقييم:

تهدف عملية المتابعة و التقييم إلي الوقوف علي الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية و الوقوف علي العقبات و المصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول و تطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتتم عملية المتابعة و التقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم، بالإضافة إلي الجامعة ومجلسها الحاكم وذلك من خلال الآليات الآتية:
يقدم رئيس كل فريق تنفيذي للمدير التقارير التالية:

تقرير فني ربع سنوي:

يتم فيه التركيز علي تطبيق النشاطات والإنجازات الرئيسية بالنسبة للمرحلة التي يتم فيها تقييم المشاكل التي واجهت التنفيذ بالإضافة إلي الحلول المناسبة التي تم تبينها لحل هذه المشكلات. علي أن يتم تقييم النشاطات بناءا علي مؤشرات القياس التي تم تحديدها بالخطة.

تقرير مالي ربع سنوي:

بحيث يتضمن كشف حساب تفصيلي يرفق مع التقرير الفني عن الموازنة و المصروفات الخاصة بكل بند ومصادر التمويل، ويتم تعبئة التقارير المالية بالرجوع إلي المصروفات ومقارنتها بالموازنة المرصودة وبيان الفروقات والاختلاف في ما تم رصده من الموازنة وما تم صرفه، وبيان مدي الانحراف المالي وتبرير سبب هذا الانحراف بشكل واضح.

تقرير فني سنوي:

يشمل علي تحليل الإنجازات التي تم تحقيقها طوال العام والعقبات التي تم تجاوزها وتلك التي لم يتم حلها بجانب توقعات الاستمرارية للخطة. ويساعد هذا التقرير علي إدراك الموقف الراهن للخطة ومعرفة الدروس المستفادة من المشكلات والعقبات وحلولها وهو ما يساعد علي تجنبها أو مواجهتها عند تكرارها في المستقبل.

تقرير مالي سنوي:

بحيث يتضمن كشف حساب تفصيلي عن الموازنة و المصروفات الخاصة بكل بند ومصادر التمويل، ويتم تعبئة التقارير المالية بالرجوع إلي المصروفات ومقارنتها بالموازنة المرصودة وبيان الفروقات والاختلاف في ما تم رصده من الموازنة وما تم صرفه، وبيان مدي الانحراف المالي وتبرير سبب هذا الانحراف بشكل واضح علي مدار العام.

تقرير فني نهائي:

يشمل علي وصف لجميع الأعمال التي تمت من خلال الخطة ومؤشرات الأداء في كافة المراحل و جميع العقبات التي اعترضت الخطة وسبل التعامل معها والتغلب عليها.

تقرير مالي ختامي:

- يمثل كشف حساب تفصيلي عن الموازنة والمصروفات الخاصة بكل بند من بنود الخطة، بجانب إجمالي المصروفات والموفورات أو العجوزات في التمويل.
- ١- يقوم المدير التنفيذي للخطة التنفيذية فور تسلمه للتقارير الجزئية بعمل تقرير شامل ويقوم برفع تقريره إلي لجنة التسيير والمتابعة.
 - ٢- تقوم لجنة التسيير و المتابعة برفع تقرير عن معدلات الأداء بالخطة التنفيذية إلي عميد الكلية الذي يقوم بدوره بعرض التقرير علي مجلس الكلية.
 - ٣- يصدر المدير التنفيذي للخطة نشرة دورية عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة وتعلن علي جميع الأطراف بالكلية.
 - ٤- يقوم كل من عميد الكلية ورئيس لجنة تسيير الخطة التنفيذية بالمتابعة الميدانية الدورية والتقييم والتحقق من الإنجازات عقب كل تقرير.
 - ٥- ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة.