



Faculty of Engineering



# الخطة الاستراتيجية

لكلية الهندسة جامعة المنيا

٢٠٢٠ / ٢٠١٥

كلية معتمده من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد



قال تعالى :

وقل لا عملوا فسيري ل الله  
عملكم ورسوله والْمُؤْمِنُونَ

سورة التوبة - الآية ١٠٥



## الود يثمر الجد و يضاعف الجهد

### وسائل الاتصال بالمؤسسة

- **العنوان البريدي**: كلية الهندسة – جامعة المنيا – محافظة المنيا - جمهورية مصر العربية
- **الموقع الإلكتروني**: <http://eng.minia.edu.eg>
- **العنوان الإلكتروني**: E-mail/ [eng.prt@mu.edu.eg](mailto:eng.prt@mu.edu.eg)
- **تليفون**: ٠٨٦٢٣٦٢٠٨٣ - ٠٨٦٢٣٦٤٥١٠
- **فاكس**: ٠٨٦٢٣٤٦٦٧٤

## المحتويات

العنصر	رقم الصفحة
مقدمة	٥
كلمه الكلية	٦
نبذه عن الكلية وبرامجها	٧
<b>الفصل الاول : منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية</b>	١٢
١-١ اهمية الخطة الاستراتيجية	١٢
٢-١ آلية إعداد الخطة الاستراتيجية	١٢
٣-١ فريق اعداد الخطة الاستراتيجية	١٤
٤-١ السمات المميزة لكلية الهندسة	١٥
١-٤-١ التعليم والتعلم	١٥
٢-٤-١ البحث العلمى	١٥
٣-٤-١ تنمية البيئة وخدمة المجتمع	١٥
<b>الفصل الثانى : رؤية ورسالة الكلية والقيم والمبادئ</b>	١٦
١-٢ رؤية الكلية Vision	١٦
٢-٢ رسالة الكلية Mission	١٦
٣-٢ القيم والمبادئ principles and values	١٦
<b>الفصل الثالث : الغايات والاهداف الاستراتيجية</b>	١٧
١-٣ الغايات المستقبلية الكلية	١٧
٢-٣ الاهداف الاستراتيجية	١٧
٣-٣ ارتباط الخطة الاستراتيجية بالكلية مع الخطة الاستراتيجية بالجامعة	١٩
<b>الفصل الرابع : التحليل البيئى ( SWOT ) للكلية</b>	٢٠
١-٤ مقدمة	٢٠
٢-٤ ادوات ومصادر جمع البيانات	٢٠
٣-٤ البيئة الداخلية ( نقاط القوة والضعف )	٢٠
٤-٤ البيئة الخارجية ( الفرص والتهديدات )	٢٨
٥-٤ تقييم نتائج التحليل البيئى .	٢٩
<b>الفصل الخامس : تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والأهداف الاستراتيجية</b>	٣٠
<b>الفصل السادس : استراتيجيات وانشطة سد الفجوة</b>	٣٧
<b>الفصل السابع : الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية</b>	٤٠
١-٧ الخطة التنفيذية وانشطتها	٤٢
٢-٧ آلية المتابعة والتقييم	٥٦
٣-٧ آلية نشر الخطة	٥٦
خاتمة	٥٧
ملاحق الخطة	٥٨

## مقدمة

التخطيط الإستراتيجي هو وسيلة لرسم وتحديد وتنفيذ الاتجاهات الرئيسية للجامعة و الكلية والقسم العلمي من أجل تحقيق أقصى الفوائد لأصحاب المصلحة الذين تسعى المؤسسة الى خدمتهم ، و يتمثل هؤلاء المستفيدين في الطلاب وأصحاب العمل والخريجين وأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري .

وبالتالي فإن عملية التخطيط الاستراتيجي تعتبر منهجاً منظماً لتوقع المستقبل واستغلال كل ما يمكن استغلاله من إمكانيات وموارد لتحقيق كامل أنشطته المؤسسة للسنوات الخمس المقبلة وقد نما التخطيط الاستراتيجي ثم انتشر بسرعة في ستينات وسبعينات القرن الماضي ، حيث انتشر بأشكال متعددة في معظم الشركات العالمية الكبيرة ثم أدركت المعاهد غير الهادفة للربح فائدة الصياغة الإستراتيجية في عام ١٩٨٠ عندما ظهرت فكره أهميه التسويق للمؤسسات العامه الغير هادفة للربح حيث أصبح أهمية التحليل العلمي لنقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات ( SWOT ) هو مصدر القوة الاساسي في وضع الخطط الإستراتيجية.

كذلك كان من أهم الاسباب التي أدت الى التحول الى التخطيط الاستراتيجي في التعليم أنه بات من المرجح عدم زيادة الموارد الماليه التقليديه اللازمة لدعم التعليم العالي مع زيادة المطالب لتوسيع نطاقه ، لذا أصبح من الضرورة أن تقوم الجامعة والكلية والقسم برسم مسارتهم الخاصة والتركيز على مستقبلهم وأن يتوحد كل العاملين في المجال التعليمي لتصميم البرامج والخطط والأولويات من أجل وضع كيانهم التعليمي وضعا متميزاً بين أفضل الكيانات التعليمية في العالم .

في إطار منظومة تطوير التعليم الجامعي وضمان جوده التعليم والاعتماد ، وللحفاظ علي الإعتماد وضمان إستمرارية ثقافة الجودة قامت كلية الهندسة بإعداد خطتها الإستراتيجية التي تتوافق مع الخطة الإستراتيجية العامة لجامعة المنيا (٢٠١٥ / ٢٠٢٠ ) وقد راعى فريق العمل المكلف بإعداد الخطة بتحقيق أكبر قدر من المشاركة للمسئولين والمهتمين والمستفيدين من أبناء الكلية والأطراف المجتمعية وقد تمت العديد من المناقشات وقياس الرضا للوصول إلى التصور الأمثل للخطة الإستراتيجية للكلية كما روعي الاعتماد على البيانات الموثقة وتحرى الموضوعية الكاملة وتم مراعاة الاتساق بين الرؤية والرسالة والأهداف والقيم وكذا المنطلقات الفكرية للخطة ومنهجيته بناء الخطة نفسها نظراً لاختلاف طبيعة كلية الهندسة عن باقي كليات الجامعة ولاسيما إن كل كلية مطالبه بإعداد تلك الخطة كأحد متطلبات الاعتماد وإن الكلية مسئوله عن وضع خطة تنفيذية فعلية ، كما روعي في بناء الخطة أن تكون متسقة مع خطه الجامعة .

## كلمة الكلية

في إطار منظومه تطوير التعليم الجامعى وتحقيق ضمان جوده التعليم والحفاظ علي الإعتماد ، أعدت كلية الهندسه خطتها الإستراتيجيه التى تتوافق مع الخطة الإستراتيجيه لجامعه المنيا فى ضوء ضمان الجوده والإعتماد ٢٠٢٠/٢٠١٥ .  
وقد راعى فريق العمل المكلف بإعداد الخطة تحقيق أكبر قدر من المشاركة للطلاب والمسؤولين والمهتمين والجهاز الإداري بالكلية والأطراف المجتمعية وتمت المراجعة الدقيقه للرؤيه والرساله والأهداف والقيم وكذا المنطلقات الفكرية للخطة ومنهجيته بناء الخطة نفسها نظراً لإختلاف طبيعة كلية الهندسة عن باقى كليات الجامعه ولاسيما أن كل كلية مطالبه بإعداد تلك الخطة كأحد متطلبات الاعتماد وأن الكلية مسئوله عن المشاركة فى تحقيق خطه الجامعه .

وقد تضمنت الخطة ثلاثه عناصرهامه هى :

العنصر الاول : التعليم والطلاب

العنصر الثانى : الدراسات العليا والبحث العلمى

العنصر الثالث : تنمية البيئه وخدمه المجتمع .

وفى النهايه نأمل أن نكون قد توصلنا الى خطه تنفيذيه تعزز جوانب القوه وتتغلب على جوانب الضعف وتشجع وتكافئ المتميزين ونساعد على تقييم أداء التنفيذ من خلال هذه الخطة الاستراتيجيه مع دوام المراجعة للتصحيح بصورة مستمره وفعالة.

والله الموفق ،،،،

## عميد الكلية

أ.د / هشام فتحى على حامد

## • نبذة عن الكلية :

يرجع تاريخ إنشاء الكلية إلى البدايات الأولى للمعهد العالي الصناعي المنشأ عام ١٩٥٧ (خمس سنوات). والذي تحول إلى كلية الهندسة والتكنولوجيا بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٢٤) بتاريخ ١٠/٢/١٩٧٥ - فرع جامعة أسيوط. ثم تم إنشاء جامعة المنيا بالقرار الجمهوري رقم ٩٣ لسنة ١٩٧٦ حينما انفصلت بعض كليات جامعة أسيوط وهي الزراعة والهندسة والآداب والتربية والعلوم الموجودة بالمنيا لتكون نواة لجامعة مستقلة بذاتها هي جامعة المنيا. يقع حرم الجامعة شمال مدينة المنيا وشعار كلية الهندسة يتكون من نصف رأس نفرتيتي مع نصف ترس بة اشكال هندسية ، وتضم الكلية تسعة برامج عامة وبرنامج مجلد علميا وبرنامج بمصروفات ، وتقع كلية الهندسة علي مساحة قدرها ٥٩٢٠٠ متراً مربعاً جنوب الجامعة . وقد تم اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بالقرار رقم (١٣٣) بتاريخ ٢٢/٩/٢٠١٤ .

## • شعار الكلية :



قائمة بالأطراف أصحاب المصلحة	
١	الطلاب
٢	الخريجون
٣	هيئات المجتمع المدني
٤	أرباب العمل ورجال الأعمال
٥	أولياء الامور
٦	نقابة المهندسين المصرية
٧	الجمعيات الاهلية

## • البرامج الدراسية للكلية :

### برامج الدراسة في مرحلة البكالوريوس Undergraduate Programs

تضم كلية الهندسة عشره برامج علميه متخصصه تؤهل الطالب للحصول على درجة البكالوريوس في :

- هندسة القوى الميكانيكية والطاقة .
- هندسة السيارات و الجرارات .
- هندسة الإنتاج و التصميم الميكانيكى .
- الهندسة المعمارية .
- الهندسة الكيميائية .
- الهندسة المدنية .
- الهندسة الكهربائية بشعبتيه . (شعبة القوى و الآلات الكهربيه – شعبة الالكترونيات و الاتصالات).
- هندسة الحاسبات و النظم .
- الميكاترونيات و الروبوتات الصناعيه ( برنامج خاص بمصروفات )
- الهندسة الطبيه ( بدأت الدراسة به في العام الدراسى ٢٠١٢/٢٠١٣ )
- بالاضافه إلي برنامج هندسة البترول ( مجمد علمياً )

### برامج الدراسة في مرحلة الدراسات العليا Postgraduate Programs

تقدم الكلية برامج متنوعه في مرحله الدراسات العليا . حيث يقوم كل قسم من أقسام الكلية ماعدا أقسام الميكاترونيات و الروبوتات الصناعيه و الحاسبات و النظم و الطبيه بمنح أكثر من دبلومه دراسات عليا في تخصصات مختلفه . كذلك يقوم كل قسم بمنح درجتى الماجستير و دكتوراه الفلسفه في الهندسة في تخصصه.

الدرجات العلمية			البرامج التعليمية
دكتوراه	ماجستير	دبلوم	
١	١	٨	هندسة القوى الميكانيكية والطاقة
١	١	٢	هندسة السيارات و الجرارات
١	١	٦	هندسة الإنتاج و التصميم الميكانيكى
١	١	٣	الهندسة المعمارية
١	١	٨	الهندسة الكيميائية
١	١	٦	الهندسة المدنية
١	١	٦	الهندسة الكهربائيه (شعبه القوى و الآلات الكهربيه )
١	١		الهندسة الكهربائيه ( شعبة الالكترونيات و الاتصالات )
١	١	٦	هندسة الحاسبات و النظم

## • لغة الدراسة :

تعتبر اللغة الانجليزية هي لغة الدراسة الرئيسي بالكلية لمرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا، وتدرس مقررات العلوم الإنسانية باللغة العربية .

### عدد الطلاب المقيدون في المرحلة الجامعية الأولى طبقاً للنوع

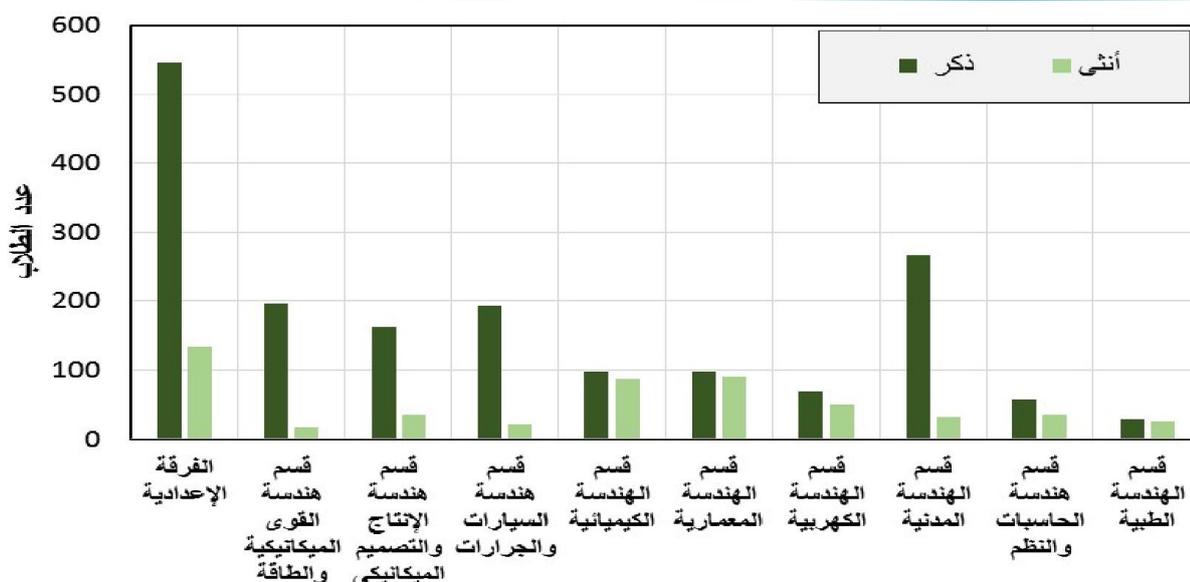
للعام الجامعي ( ٢٠١٤ - ٢٠١٥ )

عدد الطلاب			القسم
المجموع	اناث	ذكور	
٦٨٠	١٣٥	٥٤٥	الفرقة الاعدادية
٢١٢	١٦	١٩٦	هندسة القوى الميكانيكية والطاقة
٢١٤	٢١	١٩٣	هندسة السيارات والجرارات
١٩٨	٣٥	١٦٣	هندسة الإنتاج والتصميم الميكانيكي
١٦٧	٩٠	٩٧	الهندسة المعمارية
١٨٦	٨٨	٩٨	الهندسة الكيميائية
٢٩٨	٣٢	٢٦٦	الهندسة المدنية
١٦٢	٤٢	١٢٠	الهندسة الكهربائية
٦٥	١٣	٥٢	شعبة القوى والآلات الكهربائية (ثالثة + رابعة )
٥٤	٢٨	١٧	شعبة الاتصالات والالكترونيات (ثالثة + رابعة )
٩٢	٣٥	٥٧	هندسة الحاسبات والنظم
٥٣	٢٥	٢٨	الهندسة الطبية
٢٤٠١	٥٦٩	١٨٣٢	الاجمالي

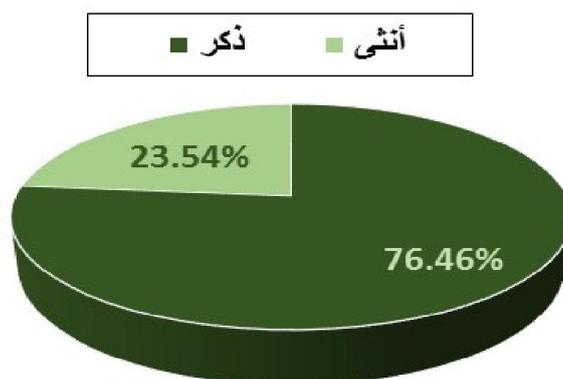
### أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي رأس العمل طبقاً للنوع

للعام الجامعي ( ٢٠١٤/٢٠١٥ )

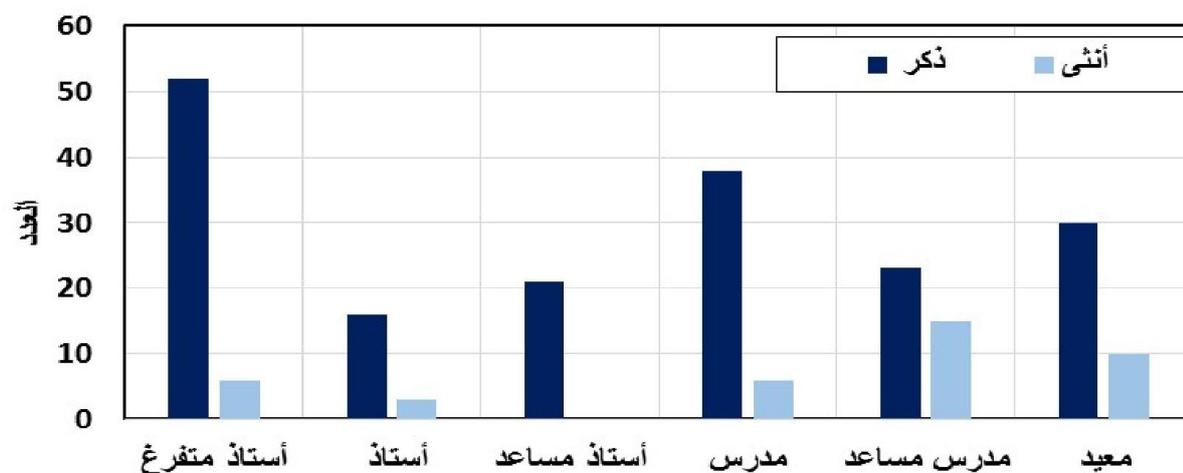
المجموع		معيد		مدرس مساعد		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ		أستاذ متفرغ	
اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور
٤٠	١٨٠	١٠	٣٠	١٥	٢٣	٦	٣٨	-	٢١	٣	١٦	٦	٥٢
٢٢٠	٤٠	٣٨	٤٤	٢١	١٩	٥٨							



توزيع طلاب الكلية على البرامج التعليمية العامة المفعلة



النسبة المئوية إجمالية عدد الطلاب طبقاً للنوع



توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية طبقاً للنوع

## التعليق على الإحصائيات الخاصة بأعداد الطلاب وهيئة التدريس:

### الطلاب :

- يتضح إنخفاض نسبة الإناث مقارنة بالذكور للطلاب الملتهقين بالكلية وقد يرجع هذا إلى طبيعة الكلية العملية ومتطلبات بعض التخصصات فيها التي قد تجذب الذكور عن الإناث، هذا بالإضافة إلى ظلم الكثير من المؤسسات التي تختار الذكور عن الإناث عند التعيين مما ترك ثقافة أن الهندسة لا تصلح للإناث وهذا مفهوم خاطئ ويحتاج إلى آلية تصحيح.
- يتضح أيضا إقبال الطلاب على قسم الهندسة المدنية وذلك للثقافة العامة في المجتمع بأن فرص العمل في هذا التخصص قد تكون كبيرة وهذا قد يكون غير صحيحا في معظم الأحيان حيث أن هناك فرص عمل كبيرة جدا من متابعة الخريجين يحصل عليها معظم خريجي البرامج الأخرى.
- أيضا قد تفضل معظم الطالبات الإلتحاق بأقسام الهندسة المعمارية رغم أن هناك إمتحان قدرات لهذا القسم أو الطبية إعتقادا بإمكانية العمل المكتبي ذو طبيعة إعداد الرسومات الهندسية
- غالبا يكون إلتحاق بعض الطالبات بالبرامج الأخرى نتيجة للتنسيق الداخلي وما حققوه من تقديرات بالفرقة الإعدادية.

### أعضاء هيئة التدريس:

- يلاحظ زيادة نسبة الأساتذة المتفرغين مقارنة بباقي أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس العمل. هؤلاء الأساتذة هم خبرات عريقة ومدارس علمية تعطى على مدى سنوات حياتها المهنية ولهم إضافاتهم التدريسية والبحثية وبعضهم لديه مدارسه البحثية وسمعته العلمية المتميزة.
- يلاحظ أيضا قلة أعداد الأساتذة العاملين والأساتذة المساعدين لتأخر الكثير في الترقيات أو عزوف البعض نتيجة لتقدم السن.
- هناك شبه توازن بين أعداد الهيئة المعاونة (المعيدين والمدرسين المساعدين).

## الفصل الأول

### منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

#### ١-١ أهمية الخطة الإستراتيجية

إن من دعائم العمل المؤسسي بل والركيزة الأساسية للنجاح هو وضوح رؤية المؤسسة والتزامها بتأدية رسالتها لتحقيق الأهداف المرجوة . لذا فان وجود خارطة طريق للمؤسسة تشخص حالتها وتحلل وضعها وتضع آليات تعزز نقاط القوة بها وتحسن نقاط الضعف هو من الضروريات التي لا بديل عنها .. ومن هنا جاءت أهمية وجود الخطة الإستراتيجية لكلية كوثيقة تنير الطريق لكلية وتكن خارطة طريق لها تعيينها علي الوصول إلي أهدافها وتحقق تميزها وجودة أدائها .

#### ٢-١ آلية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية

شارك في بناء الخطة الإستراتيجية لكلية الرواد من الأساتذة وكذلك أعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة وممثلين من الطلاب والمستفيدين من خريجي الكلية من رجال الصناعة والقطاع الخاص . ولقد تم إتباع نفس المنهجية التي تم إتباعها في بناء الخطة الإستراتيجية للجامعة من خلال مرحلتين: الأولى (Top Down Approach) والثانية ( Bottom Up Approach ) وذلك استنادا إلى المبررات الآتية:

- ١- استثمار خبرة الرواد والأساتذة في تحديد الرؤية والرسالة والأهداف والقيم .
- ٢- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والطلاب والعاملين والأطراف المجتمعية في المشاركة في إعداد الخطة .
- ٣- غرس ثقافة التخطيط الاستراتيجي التي تمثل الطاقة اللازمة لتحقيق أهداف الخطة ومتابعة تنفيذها وتقييمها وتحديثها.

#### وقد تم إعداد الخطة بإتباع الخطوات التالية :-

- ١- تكوين فريق وضع الخطة من الأعضاء ذوى الخبرة بالكلية .
- ٢- الإعداد لأعمال التخطيط وتحديد الأولويات والمرجعيات الأساسية في ضوء خطة الجامعة السابقة والحالية وخطة الكلية السابقة .
- ٣- إعداد ومراجعته رؤية ورسالة وقيم الكلية .
- ٤- تقييم الوضع الراهن للكلية .
- ٥- تحليل الفجوة .
- ٦- تحديد الاتجاه المستقبلي والخيار الاستراتيجي للكلية .
- ٧- تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية .
- ٨- تحديد الأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية .
- ٩- وضع الصيغة المبدئية للخطة .
- ١٠- عرض الأهداف والأنشطة على الجهات المعنية وتشمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والطلاب والمستفيدين من مؤسسات المجتمع .

- ١١- وضع آليات التنفيذ والمراقبة والتصميم (بناء الخطة التنفيذية).
- ١٢- مراجعة الخطة من مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة.
- ١٣- وضع الصياغة النهائية وعرضها على مجلس الكلية لاعتمادها.

**وفى أثناء تنفيذ الخطوات السابقة لإعداد الخطة ، إعتمد فريق العمل علي عدة عناصر كما يلي :-**

- قانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ بشأن تنظيم الجامعات .
- قانون رقم ( ٤٧ ) لسنة ٧٨ للعاملين بالدولة.
- الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠١٤ / ٢٠٠٩
- الخطة الإستراتيجية لجامعه المنيا ٢٠١٥ / ٢٠٢٠.
- الخطة الإستراتيجية لجامعه المنيا ٢٠٠٩ / ٢٠١٤ .
- رؤية ورسالة الكلية .
- معايير الهيئة القومية لضمان جوده التعليم والاعتماد.
- تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج الدراسية بالكلية .
- الدراسة الذاتية للكلية .
- التقارير السنوية للكلية .
- آراء وتطلعات الأطراف أصحاب المصلحة .
- دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي - الإصدار الثالث - يوليه ٢٠١٥ ( الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد).

**كما تم تنفيذ الخطوات السابق ذكرها باستخدام الأساليب النمطية والتي تشمل :-**

- ورش العمل لمختلف الأطراف المعنية .
- الحلقات النقاشية في البرامج التعليمية .
- الاجتماعات الدورية لفريق العمل مع رؤساء الأقسام وإدارة الكلية .
- الاستبيانات لكافة الأطراف .
- المقابلات الشخصية مع بعض من ممثلي المجتمع المدني .
- دراسة توصيات المؤتمرات العلمية للأقسام العلمية .
- استعمال المناهج والأدوات التحليلية للبيانات مثل منهج ( SWOT ) لتحليل نواحي القوه والضعف والفرص والتهديدات .

### ٣-١ فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

بدأت كلية الهندسة إجراءات تحديث الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٠/٢٠١٥ عقب الاعتماد الأكاديمي للكلية وتم تشكيل الفريق عقب صدور خطة الجامعة ، لذا اعتمد مجلس الكلية بجلسته رقم (١٩٧) بتاريخ ٢٠١٦/٤/١٢ التشكيل المقترح من وحدة ضمان الجودة والاعتماد لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية كما يلي :

م	الاسم	الوظيفة الحالية	المسئولية في الإعداد
١	أ.د. / هشام فتحى عل حامد	عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة وحدة الجودة والاعتماد	الإشراف العام على فريق العمل
٢	أ.م. د. / رمضان بسيوني محمد	مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد	الإعداد والتنسيق والإشراف على إعداد الخطة
٣	د / محمد رضا عثمان	نائب مدير وحدة ضمان الجودة	التنسيق والمتابعة لكافة ممارسات إعداد الخطة
٤	أ.د./ عادل محمد عبد المجيد	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	المساهمة في وضع الجزء الخاص بالبحث العلمي والدراسات العليا في الخطة
٥	أ.د. / ربيع علي صديق	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وقائم بأعمال وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	المساهمة في وضع الجزء الخاص بالمجتمع والبيئة الخارجية في الخطة وعمل المقابلات الشخصية مع شخصيات المجتمع وكذلك الجزء الخاص بالتعليم والتعلم في الخطة
٦	أ.د. / عبد الفتاح محمد رمضان القرش	مقرر لجنة القياس والتقييم الدوري	إعداد ومراجعة وتصميم استبيان التحليل البيئي والاستبيانات الأخرى المطلوبة ومراجعة النسخة المبدئية للخطة
٧	أ.د. / إبراهيم عبد السلام عاشور	عضو لجنة التخطيط الاستراتيجي	المراجعة الداخلية للنسخة المبدئية وإصدار التوصيات
٨	أ.د./ محي الدين عبد الرحمن	مقرر لجنة التوعية والتدريب	المساهمة في وضع الجزء الخاص بالتدريب في الخطة
٩	أ.م. د. / محمد صلاح محمود	عضو لجنة التخطيط الاستراتيجي	المساهمة في إعداد الصياغة الأولية للخطة الإستراتيجية
١٠	م / مدحت عويس فودة	رئيس مجلس إدارة شركة مصر الوسطى لتوزيع الكهرباء	مساعدة الكلية في تقييم وضع الكلية والتحليل الخارجى
١١	أ / إسماعيل كمال إسماعيل	أخصائي وحدة ضمان الجودة وعضو لجنة إدارة نظام الجودة	كتابة وحفظ البيانات والمستندات وتوثيق ورش العمل والندوات للخطة
١٢	أ / محمد عربى عيسى	أخصائي وحدة ضمان الجودة وعضو لجنة التخطيط الاستراتيجي	كتابة وحفظ البيانات والمستندات وتوثيق ورش العمل والندوات للخطة
١٣	أ / عثمان احمد عبد الحفيظ	أمين الكلية ورئيس الشئون المالية	الإمداد بالمعلومات المالية والإدارية
١٤	أ / ليلى زيان سيد	مدير عام رعاية الطلاب	المساهمة بالبيانات في الجزء الخاص بالأنشطة الطلابية
١٥	أ / محمد سيد توفيق	مدير مكتب شئون الطلاب	المساهمة في المطلوب من بيانات الطلاب

## ٤-١ السمات المميزة لكلية الهندسة

### ١-٤-١ التعليم والتعلم

- اعتماد كلية الهندسة بالقرار رقم ١٣٣ في ٢٢/٩/٢٠١٤ .
- وجود تعدد في البرامج التعليمية لتلبية التنوع في الرغبات .
- وجود برامج ليس لها نظير في منطقة صعيد مصر مثل الهندسة الكيميائية ، الهندسة الطبية ، هندسة السيارات والجرارات
- وجود برنامج دراسي خاص بمصروفات هو برنامج الميكاترونيات والروبوتات الصناعية .
- وجود أعضاء هيئة تدريس ذو خبرات هائلة حصلوا علي درجاتهم العلمية "الدكتوراه" من جامعات عالمية متنوعة باليابان ، الهند ، الصين ، أوروبا ، وأمريكا.
- وجود هيئة معاونة ملتزمة ومتناغمة مع هيئة التدريس .
- وجود فروع لمؤسسات طلابية مثل ASME , AICHE , IEEE تنظم مسابقات وأنشطة لاكتشاف الابتكارات ورعايتها .
- وجود تدريب ميداني لربط الجانب النظري بالعمل .
- تنظيم زيارات ميدانية ورحلات قصيرة للمؤسسات الصناعية .

### ١-٤-٢ البحث العلمي

- وجود مجلة علمية محكمة للأبحاث العلمية .
- زيادة النشر الدولي للأبحاث بالمجلات العالمية المتخصصة .
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التحكيم للمجلات العالمية .
- وجود مشاريع بحثية ممولة من STDF , RDI ، ومؤسسة مصر الخير وأكاديمية البحث العلمي .
- وجود معمل معتمد من HLAP بقسم الهندسة الكهربائية .
- زيادة عدد طلاب الماجستير والدكتوراه وكذلك عدد من تم منحهم الدرجة .

### ١-٤-٣ خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- وجود وحدة استشارية تقدم كافة أعمال الاستشارات في جميع المجالات الهندسية بمحافظة المنيا وصعيد مصر .
- وجود وحدة إنتاجية تلي احتياجات الجامعة والمجتمع .
- وجود مركز صيانة يشارك في تقديم بعض الخدمات .
- عقد ندوات هندسية وحلقات نقاش علمية يشارك فيها الخريجون .
- عقد بروتوكولات مع بعض الشركات ومؤسسات المجتمع المدني لتقديم الاستشارات وبرامج التوعية .

## الفصل الثاني

### الرؤية والرسالة والقيم والمبادئ

#### مقدمة

لقد قامت الجامعة بوضع رؤيتها ورسالتها المنبثقتان من رؤية ورسالة وزارة التعليم العالي ومن ثم ولضمان الاتساق وجب علي الكلية أن تكون رؤيتها ورسالتها منبثقتان من رؤية ورسالة الجامعة .

<p><b>رؤية الكلية</b></p> <p>تسعي كلية الهندسة – جامعة المنيا إلي أن تكون مؤسسة تعليمية وبحثية عالية الجودة متميزة بتقديم خدمات مجتمعية لتنمية البيئة وتعميرها .</p>	<p><b>رؤية الجامعة</b></p> <p>تسعي جامعة المنيا لان تكون لها مكانتها العلمية المتميزة محليا ودولياً ، حيث تقدم تعليما عالي الجودة ، وتمد باحثها بأفضل فرص لإنتاج بحث علمي يمكن من التنافس دولياً ، كما تسعي لتنمية الريف المصري ، والمناطق العشوائية وتعمير الظهير الصحراوي ، وجذب رجال الأعمال ، والصناعة ليتخذوا من الجامعة شريكاً يمكنهم من تحقيق المنافسة محليا ، وعربيا ، ودوليا .</p>
<p><b>رسالة الكلية</b></p> <p>تلتزم كلية الهندسة – جامعة المنيا بتقديم برامج تعليمية وفقا للمعايير القومية لإعداد خريج متميز وقادر علي المنافسة في أسواق العمل محليا وإقليميا وعالميا . كما تلتزم بالتشجيع والتطوير في البحث العلمي بما يخدم البيئة والتطور التكنولوجي .</p>	<p><b>رسالة الجامعة</b></p> <p>تلتزم جامعة المنيا بتحقيق رؤيتها ، من خلال تقديم تعليم فعال يواكب متطلبات العصر ، وذلك لإعداد أجيال متميزة قادرة علي المنافسة في أسواق العمل المحلية ، وعربيا ، وعالمياً ، في مجالات محددة ، كما تلتزم بالتفوق في البحث العلمي ، والتكنولوجيا ، وتنفيذ المشاريع البحثية التي تسهم في مواجهة التحديات التي تواجه محافظة المنيا ، وصعيد مصر .</p>

#### القيم والمبادئ

- الإنتماء
- الالتزام المهني
- الحرية الأكاديمية المنضبطة
- التميز وعدم التمييز
- الجودة والإتقان
- المصداقية والشفافية
- الاحترام المتبادل وقبول الآخر
- مبدأ العمل الجماعي
- المحاسبية
- تكافؤ الفرص

## الفصل الثالث

### الغايات والأهداف الإستراتيجية

#### ١-٣ مقدمة

تهدف الكلية إلى الحفاظ علي الاعتماد الأكاديمي المستحق بالقرار ١٣٣ في ٢٢/٩/٢٠١٤ من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مع التأكيد علي الاستمرار في تبني ثقافة الجودة في كافة معايير تحسين كفاءة القدرة المؤسسية وزيادة فاعلية البرامج التعليمية .

#### ٢-٣ الغايات الإستراتيجية والأهداف المنبثقة منها :

**الغاية الأولى : رفع كفاءة الجهاز الإداري لدعم العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع**

##### الأهداف:

١. قياس رضا الجهاز الإداري وتحديد الاحتياجات التدريبية .
٢. تعليم فن الأرشفة ورفع ثقافة ميكنة الأعمال الإدارية .
٣. وضع معايير اختيار القيادات الإدارية .
٤. وجود توصيف وظيفي واضح لكافة الوظائف الإدارية .
٥. وجود آلية معلنه للحوافز والمحاسبة والمسائلة .
٦. توحيد المكاتبات وتداول البيانات بين الإدارات .
٧. كسر الروتين والبيروقراطية وإكساب المرونة .

**الغاية الثانية : إعداد خريج متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل ومكتسبا أخلاقيات المهنة**

##### الأهداف:

١. تطوير اللوائح الدراسية ودوام مراجعتها .
٢. وجود مرونة استحداث مقررات اختيارية طبقا للمستجدات والتكنولوجيا المتسارعة .
٣. تحديث المكتبات ودعمها الكترونيا .
٤. تفعيل دور الإشراف الأكاديمي وزيادة الدعم النفسي والمعنوي للطلاب .
٥. تنوع أساليب التعلم طبقا لإستراتيجية التعليم والتعلم وبما يتفق مع أنماط التعلم .
٦. الاهتمام بالجانب العملي ودوام تحديث المعامل لاكتساب بعض المهارات الذهنية ، المهنية والعامه .
٧. الاهتمام بالتدريب الميداني ومتابعة المتدرب ووضع آلية تقييميه .
٨. الموضوعية والشفافية في تقييم الطلاب وإدارة الامتحانات .
٩. دعم الأنشطة الطلابية التي تساعد في بناء شخصية الطالب وتنمي فيه الالتزام الأخلاقي ، المواطنة ، الإبداع ، الابتكار والثقة في النفس .
١٠. دوام متابعة الخريج وقياس رضاه ومعرفة مقترحاته .

### الغاية الثالثة : تحسين وتعظيم دور خدمة المجتمع وتنمية البيئة

#### الأهداف:

١. إعداد قاعدة بيانات كاملة بالقطاعات المعنية .
٢. تفعيل دور هذه القطاعات وتقدير دورها في تطوير اللوائح .
٣. الاستفادة من عقد بروتوكولات تساهم في تنمية الموارد المالية للكلية .
٤. إعادة دور مساهمة ورش الكلية في إنتاج وحدات منزلية لخدمة المجتمع من خلال المشاركة في المعارض المختلفة .
٥. تقديم الدعم العلمي من خلال ندوات وورش عمل تساهم في تحسين أداء المهندسين في القطاعات المختلفة .

### الغاية الرابعة : رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والحرص علي دوام تحسين الأداء بالإضافة إلي جودة البحث العلمي

#### وتسويقه

#### الأهداف:

١. إعداد البنية التحتية المناسبة من أجهزة حاسب وشبكة إنترنت ومكتبة علمية مناسبة وإتاحة المجالات العلمية المتخصصة .
٢. عقد مؤتمر علمي خاص بالكلية .
٣. استمرار عقد ندوات وحلقات نقاش لتبادل المعرفة وزيادة التعاون العلمي بين البرامج المختلفة .
٤. تشجيع النشر الدولي .
٥. زيادة المساهمة مع التشجيع علي المشاركة في المؤتمرات العلمية .
٦. الحرص علي موائمة تخصصات أعضاء هيئة التدريس وكفائتهم لكفاءة العملية التعليمية والبحث العلمي .
٧. تفعيل دور دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والحرص علي قياس رضا أعضاء هيئة التدريس .

### الغاية الخامسة : الحفاظ علي الاعتماد الذي حصلت عليه الكلية مع استمرار تبني ثقافة الجودة

#### الأهداف:

١. تقديم كافة الدعم لوحدة ضمان الجودة بالكلية .
٢. استمرار تأدية كافة الممارسات المطلوبة لضمان الجودة من خلال جدول زمني معلن .
٣. تقليل مقاومة منسوبي الكلية لأعمال الجودة .
٤. زيادة توعية واستهداف فئات المدرسين والهيئة المعاونة .
٥. الحرص علي قياس رضا كافة منسوبي الكلية من أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وإداريين وعاملين عن وضع الكلية .

**الغاية السادسة : الاستفادة من الخريجين ومتابعة توظيفهم وتحسين خدمات الكلية لهم .**

**الأهداف:**

١. ميكنة وحدة الخريجين وربطها بشبكة الانترنت .
٢. تصميم نماذج تتبع الخريجين ومعرفة توظيفهم وما وصلوا اليه .
٣. قياس رضاهم عما تلقوه من تعليم ومعرفة مقترحاتهم للتطوير .
٤. عقد حفلات تخرج وحفلات تكريم للدفعات الأقدم في التخرج .
٥. تحسين تصميم الشهادات الصادرة لهم وتيسير استخراجها باللغتين العربية والانجليزية مع ابراز اعتماد الكلية .
٦. تشجيع الخريجين علي تقديم الدعم المادي والمعنوي للكلية .

**٣-٣ ارتباط الخطة الإستراتيجية بالكلية بالخطة الإستراتيجية بالجامعة**

قامت جامعة المنيا بإعداد الخطة الإستراتيجية للجامعة متكاملة للفترة من ٢٠١٦/٢٠١٩-٢٠٢٠/٢٠٢٠ والتي كانت بمثابة وعاء استقت منه الخطة الإستراتيجية للكلية مع حرص الكلية علي وجود أتساق وتكامل لخطةها مع الجامعة . فجاءت الرؤية والرسالة والقيم كلها متسقة ومنبثقة من رؤية ورسالة الجامعة والقيم التي تتبناها الجامعة . علاوة علي ذلك فقد ارتبطت الغايات والأهداف للكلية بمثلاتها بالجامعة كما هو في الجدول التالي :

م	إستراتيجية الجامعة	إستراتيجية الكلية
١	جهاز إداري كفاء يدعم الكليات	رفع كفاءة الجهاز الإداري لدعم العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع وينبثق منها سبعة أهداف .
٢	خريج متميز قادر علي المنافسة وتنمية البيئة وخدمة المجتمع	إعداد خريج متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل ومكتسبا أخلاقيات المهنة وينبثق منها عشرة أهداف .
٣	الإسهام في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	تحسين وتعظيم دور خدمة المجتمع وتنمية البيئة وينبثق منها خمسة أهداف .
٤	تكوين علاقات شراكة بين القطاعات الحكومية ومنظمات المجتمع المدني	الاستفادة من الخريجين ومتابعة توظيفهم وتحسين خدمات الكلية لهم وينبثق منها ستة أهداف .
٥	عضو هيئة التدريس المكتسب لمهارات التدريس والتقويم وقادر علي إنتاج بحث علمي عالمي يمثل إضافة إلي المعرفة الإنسانية ويسهم في تنمية البيئة وخدمة المجتمع	رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والحرص علي دوام تحسين الأداء بالإضافة إلي جودة البحث العلمي وتسويقه وينبثق منها سبعة أهداف .
٦	حصول كليات وبرامج الجامعة وبعض المعامل والمراكز والوحدات علي الاعتماد	الحفاظ علي الاعتماد الذي حصلت عليه الكلية مع استمرار تبني ثقافة الجودة وينبثق منها خمسة أهداف .

## الفصل الرابع

### التحليل البيئي لكلية الهندسة جامعة المنيا SWOT Analysis

#### ١-٤ مقدمة :

إن تقييم الأوضاع الحالية للمؤسسة التعليمية لابد و أن يكون علي منهجية محددة وواضحة ومتعارف عليها وتتضمن دراسة وتحليل المتغيرات البيئية والعوامل التي تؤثر على أداء هذه المؤسسة وعلي قدرتها التنافسية . و يشمل هذا التحليل البيئي تحليلا كميا ونوعيا من حيث نواحي القوة ، الضعف ، الفرص والتهديدات التي تواجه كلية الهندسة – جامعة المنيا .

وهذا التحليل تم إعداده بواسطة وحدة ضمان الجودة والاعتماد وتم مراجعته على ضوء تحديث الخطة الاستراتيجية والتقرير السنوي لكلية ولقد شارك في مناقشته أعضاء هيئة التدريس ، الطلاب ، الإداريين والمستفيدين .

#### ٢-٤ أدوات ومصادر جمع البيانات :

- تم تنظيم ورشة عمل لمناقشة أبعاد التحليل الرباعي SWOT واستخلاص المعلومات عن الفرص والتهديدات في المناخ الخارجي ونقاط القوة والضعف في المناخ الداخلي .
  - تم عقد سلسلة من المناقشات المكثفة بين كل من أفراد مجتمع الكلية وقيادات الجامعة لتحديث رؤية ورسالة الكلية في ضوء رؤية الجامعة ورسالتها مع الأخذ في الاعتبار نتائج التحليل الرباعي .
  - تم التعرف على وجهات نظر الأطراف الخارجية للكلية ، وبناء على حصيلة المناقشات والآراء التي أبدت في اللقاءات تمت صياغة محتويات الخطة التي تبني علي أسس التحليل البيئي وتم أخذ الملاحظات في الاعتبار .
- ملحق يوضح استمارة التحليل البيئي الداخلي والخارجي .

#### ٣-٤ تحليل عناصر البيئة الداخلية:

يمثل تحليل البيئة الداخلية لكلية الجزء الأول من التحليل البيئي للمؤسسة التعليمية باستخدام أسلوب تحليل SWOT والغرض من هذا التحليل هو :

- تحديد وتشخيص مجالات القوة التي تتميز بها المؤسسة التعليمية .
- تحديد وتشخيص مجالات الضعف التي تعاني منها المؤسسة التعليمية .

وفيما يلي نتائج التحليل للبيئة الداخلية وما تتميز به من نقاط قوة وما تعاني منه من نقاط ضعف في معايير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية .

### ٤-٣-١ التخطيط الاستراتيجي

#### • نقاط القوة

- ١- توافر خبرة بالكلية في اعداد الخطة الاستراتيجية .
- ٢- توجد خطة إستراتيجية معتمده وموثقة وتنسق مع خطة الجامعة .
- ٣- تحرص الكلية علي مراجعة رؤيتها ورسالتها مع اعادة الصياغة بما يعكس صبغة الكلية وطبيعة عملها في مجال التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .
- ٤- اتساق رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة .
- ٥- توافق الكلية والبرامج التعليمية على وجود نص الرؤية والرسالة على كافة المكاتبات كوسيلة للنشر والاعلان .
- ٦- تحرص الكلية على نشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة ( ملصقات بالكلية - صفحة الكلية الالكترونية - المطبوعات .... ) .
- ٧- هناك سمات مميزة للكلية ولها اهداف استراتيجية معلنة .

#### • نقاط الضعف

- ١- عدم وجود وحدة للتخطيط الاستراتيجي بالكلية .
- ٢- ضعف مشاركة الاطراف المجتمعية في التحليل البيئي .
- ٣- ضعف الوعي لدى منسوبي الكلية بأهمية الاستبيانات وقياس الرضا لكافة منسوبي الكلية .
- ٤- ضعف مستوي ومشاركة اعضاء هيئة التدريس في الاعداد والمناقشة واخراج الخطة الإستراتيجية.

### ٤-٣-٢ القيادة والحوكمة

#### • نقاط القوة

- ١- يوجد بالكلية هيكل معتمد ومعلن .
- ٢- وجود مجلس للكلية يرسم ويناقش سياسات الكلية وكذلك مجالس الاقسام العلمية المختلفة تعرض فيها ممارسات الجودة ويتم مناقشتها، مع وجود ممثل للطلاب كعضو بمجلس الكلية .
- ٣- وجود شفافية ومصداقية في الادارة .
- ٤- وجود لجان منبثقة تساعد مجلس الكلية في شئون التعليم والطلاب والبحث العلمي وشئون اعضاء هيئة التدريس وخدمة المجتمع ( لجنة شئون التعليم والطلاب ، الدراسات العليا والبحوث ، العلاقات العلمية والثقافية الخارجية ، خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، المختبرات والأجهزة العلمية ، المكتبات ) .
- ٥- وجود ممثلين من المستفيدين من المجتمع المحلي بمجلس الكلية .
- ٦- وجود توصيف وظيفي لوظائف الكلية .
- ٧- وجود معايير اختيار القيادات الاكاديمية والادارية .
- ٨- توجد مصادر تنمية التمويل الذاتي بالكلية مما يدعم العملية التعليمية .

#### • نقاط الضعف

- ١- ضعف تفعيل التوصيف الوظيفي ووسائل نشره وإعلانه .

- ٢- عدم تفعيل دور وحدة الأزمات والكوارث .
- ٣- عدم تحديث وتفعيل الخطة التدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية .
- ٤- ضعف ميكنة الوثائق والنماذج المختلفة .
- ٥- ضعف تفعيل آلية المساءلة والمحاسبة .

#### ٤-٣-٣ إدارة الجودة والتطوير

##### • نقاط القوة

- ١- وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة .
- ٢- وجود ارتباط بين وحدة ضمان الجودة بالكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة .
- ٣- قيام المركز بعقد ورش عمل وندوات لزيادة ثقافة ممارسات الجودة .
- ٤- وجود وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية لها هيكلها التنظيمي ولجانها المنبثقة .
- ٥- تعديل رؤية ورسالة الوحدة لتنفق مع الاعتماد الأكاديمي الذي حققتة الكلية .
- ٦- تصميم خطة سنوية لكافة ممارسات الجودة ومتابعة ذلك بالبرامج المختلفة .
- ٧- وجود تقارير سنوية دورية معتمدة من خلال المجالس المعنية .
- ٨- تخصيص نسبة من الاحتياطي المرحل بالكلية للدعم المالي لوحدة ضمان الجودة .
- ٩- دوام عقد لقاءات لرفع ثقافة الجودة وزيادة المطبوعات الخاصة بذلك .
- ١٠- وجود مدير وحدة ضمان الجودة عضواً بمجلس الكلية .
- ١١- عقد اجتماع شهري لمجلس ادارة الوحدة واعتماد المحضر من مجلس الكلية وتسليم نسخة لمركز ضمان الجودة بالجامعة .

##### • نقاط الضعف

- ١- ضعف الاستجابة للاستبيانات المصممة لكافة الممارسات .
- ٢- بطء استجابة البرامج لانتهاء متطلبات وحدة ضمان الجودة والاعتماد .
- ٣- عدم وجود لقاء سنوي بالكلية لمناقشة كافة الانجازات والسلبيات .
- ٤- ضعف تفعيل لقاءات اللجان المنبثقة من وحدة ضمان الجودة المختلفة .
- ٥- عدم وجود التكاليف المالية لانتهاء أنشطة الجودة السنوية (طبقاً لخطةها السنوية) .

#### ٤-٣-٤ اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

##### • نقاط القوة

- ١- توفر اعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجاتهم العلمية من معظم انحاء العالم وملائمة تخصصاتهم للمقررات التي يقومون بتدريسها .
- ٢- توفر الهيئة المعاونة طبقاً للخطة الخمسية للاقسام العلمية المختلفة .
- ٣- وجود عدد من الاساتذة محكمين وأعضاء اللجان العلمية للترقيات .
- ٤- تشجيع اعضاء هيئة التدريس على النشر الدولي ووجود حافز مالي .
- ٥- وجود دورات تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

- ٦- وجود عدد من اعضاء هيئة التدريس محكمين في مجالات علمية بالاضافة الى حصول البعض على جوائز تشجيعية وتقديرية
- ٧- تحرص الكلية على قياس الرضا لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .
- ٨- وجود خطة للتعامل مع العجز ، الفائض في بعض التخصصات .

#### ● نقاط الضعف

- ١- اقدم عدد غير قليل على الاعارة لاعوام ليست قليلة .
- ٢- تعثر بعض اعضاء الهيئة المعاونة في انهاء درجاتهم العلمية الاعلى .
- ٣- عدم ربط الحوافز بمستويات الاداء لاعضاء هيئة التدريس .
- ٤- الفئات العمرية لاعضاء هيئة التدريس غير متزنة .
- ٥- ضعف آلية قياس مردود دورات تنمية القدرات .
- ٦- عدم وجود دورات تدريبية لمهارات الادارة والقيادة .

### ٤-٣-٥ الجهاز الادارى

#### ● نقاط القوة

- ١- توافر جهاز ادارى بالكلية له الخبرة الكافية .
- ٢- قياس رضا الجهاز الادارى ومدى احتياجاتهم التدريبية .
- ٣- وجود معايير اختيار القيادات الإدارية .

#### ● نقاط الضعف

- ١- خروج الكثير من الاداريين للمعاش وعدم توفر البديل وعدم وجود صف ثانى ليكتسب الخبرة للإحلال بعد ذلك .
- ٢- عدم وجود خريطة تدفق بين الادارات المختلفة التى توضح علاقة الادارات ببعض .
- ٣- ضعف توفر اجهزة الحاسب الآلى لكافة المكاتب مع ضعف شبكة الانترنت لتيسير التواصل .
- ٤- ضعف آلية تقارير الكفاية السنوية مع عدم وجود تنوع فى وسائل تقييم اداء القيادات الادارية والعاملين .
- ٥- عدم وجود دورات تدريبية للإعداد للإدارة .

### ٤-٣-٦ الموارد المالية والمادية

#### ● نقاط القوة

- ١- وجود دعم مادي من الجامعة للكلية
- ٢- وجود مصادر لتنمية الموارد المالية والذاتية من خلال وحدات ذات طابع خاص .
- ٣- وجود برنامج مميز بالساعات المعتمدة يساهم بقدر كبير فى تيسير جزء من الموارد الذاتية بالكلية .
- ٤- حصول الكلية على بعض المشاريع البحثية التى تدعم العملية التعليمية والبحثية والبنية التحتية .
- ٥- رسوم الدراسات العليا تساهم فى تدير جزء من الموارد المالية .
- ٦- اضافة مبنى جديد خمسة طوابق لمبانى الكلية لمواجهة زيادة اعداد الطلاب .
- ٧- قيام قطاع الورش بالكلية بتلبية معظم الاحتياجات واعمال الصيانة .

٨- قيام بعض المؤسسات بتقديم اهداءات لكلية لتحسين العملية التعليمية .

● **نقاط الضعف**

- ١- ضعف رسوم الدراسات العليا مقارنة ببرامج مماثلة .
- ٢- عدم وجود معرض منتجات منزلية تنفذها ورش الكلية .
- ٣- غياب ثقافة الصيانة الدورية مع عدم تفعيل وحدة للصيانة الشاملة بالكلية .
- ٤- ضعف الاستفادة من بعض البروتوكولات التي يتم عقدها مع بعض المؤسسات في تحسين الموارد .
- ٥- عدم وجود صف ثاني من الفنيين والحرفيين في قطاع الورش والمعامل بعد خروج الكثير الى المعاش .

**٧-٣-٤ المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية**

● **نقاط القوة**

١. التأكيد علي تبني المعايير الأكاديمية NARS لكافة البرامج التعليمية .
٢. يوجد توصيفات وتقارير محدثة للمقررات والبرامج لمرحلة البكالوريوس .
٣. توجد مصفوفات للمقارنة للأهداف وخصائص الخريج ونواتج التعلم والمعايير .
٤. توجد خرائط المنهج للمقررات .
٥. تنوع وسائل التوعية بالمعايير وإعداد التوصيفات من خلال ملصقات ، ورش عمل ، ندوات .
٦. توجد تقارير للمراجعين الداخليين والخارجيين .
٧. توجد خطط تحسين داخل تقارير المقررات والبرامج .

● **نقاط الضعف**

١. مازال هناك قلة وعي بدقة كتابة التوصيف والتقرير .
٢. ضعف تفعيل توصيات المراجعين .
٣. عدم وجود آلية للاستفادة من مؤشرات وإحصائيات النجاح وكذلك استبيانات تقييم المقررات لدراسية .
٤. ضعف محتويات بعض ملفات المقررات .
٥. ضعف تنفيذ خطط التحسين للمعوقات المالية والإدارية وخاصة الناحية العملية .
٦. عدم وجود تحليل للورقة الامتحانية .
٧. البطء في استجابة البرامج التعليمية لمتطلبات وحدة الجودة والخاصة بأعمال الجودة .

**٨-٣-٤ التدريس والتعلم**

● **نقاط القوة**

١. وجود بنية تحتية مناسبة ومجهزة بوسائل حديثة .
٢. وجود لائحة طلابية تغطي المقررات المختلفة اساسية او انسانية وهندسية .
٣. وجود عدد ملائم من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .
٤. وجود مقر جديد لمكتبة الكلية يتسع للطلاب لدعم العملية التعليمية يتم تزويدها بالمراجع سنوياً ، ومزودة بوسائل تكنولوجيا المعلومات .

٥. وجود إستراتيجية للتعليم والتعلم معتمدة ومعلنة .
٦. وجود ساعات مكتبية معلنة لمعظم أعضاء هيئة التدريس .
٧. وجود آلية لدعم المتعثرين .
٨. وجود قواعد معلنة للتعامل مع التظلمات من نتائج الامتحانات .

• **نقاط الضعف**

١. لائحة تحتاج إلي تعديل وتطوير لتلبية احتياجات الخريج .
٢. ضعف الإستفادة من الساعات المكتبية .
٣. ضعف قبول بعض الطلاب لوسائل الشرح باستخدام جهاز العرض والسيبورة التفاعلية .
٤. عدم التزام بعض أعضاء هيئة التدريس بإعلان درجات أعمال السنة للطلاب قبل الامتحان النهائي .
٥. ضعف متابعة التدريب الميداني للطلاب .
٦. لا توجد آلية للاستفادة من نتائج تقييم رضا الطلاب .
٧. ضعف الامكانيات العملية مع عدم وجود معامل افتراضية .

٤-٣-٩ الطلاب والخريجون

• **نقاط القوة**

١. وجود جداول دراسية محددة ومنظمة ومعلنة .
٢. وجود قواعد معلنة للتنسيق والتحويل بين البرامج التعليمية .
٣. وجود حوافز مالية لتشجيع الطلاب المتفوقين وآلية لدعم المتعثرين .
٤. وجود نظام للإرشاد الأكاديمي .
٥. وجود رعاية طلاب وبرامج ممارسة الأنشطة ( رياضية وثقافية وفنية ) .
٦. وجود عيادة طبية تخدم الطلاب .
٧. وجود مطعم مركزي بالكلية يخدم الطلاب .
٨. وجود مكتبة مزودة بالمراجع الحديثة .
٩. وجود شهادات خريجين مطورة وعليها قرار الاعتماد .
١٠. تحسين نماذج شهادات التخرج باللغة الانجليزية .

• **نقاط الضعف**

١. عدم عقد لقاءات مع الطلاب بصورة دورية للتعريف بحقوقهم والاستماع الي مشاكلهم .
٢. عدم وجود دعاية كاملة لبرامج الكلية لجذب الطلاب الوافدين .
٣. ضعف تفعيل الإرشاد الأكاديمي .
٤. ضعف التردد علي المكتبة .
٥. زيادة عدد الطلاب المفروضة علي الكلية في الفرقة الإعدادية .
٦. عدم ميكنة شئون الطلاب وتطوير نماذجها لمرحلة البكالوريوس .
٧. عدم تتبع الخريجين ومعرفة توظيفهم وعقد ملتقي توظيف .

٨. ضعف قياس رضا الخريجين .

#### ١٠-٣-٤ البحث العلمي والأنشطة العلمية

##### • نقاط القوة

١. زيادة أعداد البحوث العملية المنشورة في مجلات متخصصة .
٢. تشجيع الباحثين من خلال حوافز مالية مناسبة للنشر .
٣. وجود خطط بحثية خمسية معتمدة للبرامج التعليمية المختلفة .
٤. وجود مجلة علمية محكمة بالكلية .
٥. وجود محاضرات وجلسات نقاش علمية شهرية متعددة التخصصات .
٦. استمرارية معظم أعضاء هيئة التدريس في الإشراف علي بحوث علمية ورسائل علمية .
٧. حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس علي دعم لمقترحات المشاريع البحثية ممن مؤسسة مصر الخير، STDF , RDI .
٨. وجود قاعدة بيانات بالكلية للبحوث العلمية .
٩. مشاركة الأساتذة في تحكيم أبحاث مجلات دولية وتحكيم رسائل علمية .

##### • نقاط الضعف

١. ضعف ثقافة اعتماد المجتمع علي الجامعة في حل المشكلات العلمية .
٢. ضعف الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي .
٣. عدم وضع مجلة الكلية علي شبكة المعلومات الدولية من خلال دار نشر عالمية .
٤. عدم وجود مؤتمر علمي بالكلية .
٥. عدم تفعيل وحدة تسويق الابحاث .
٦. ضعف وجود أبحاث بينية بين الأقسام ذات الصلة .

#### ١١-٣-٤ الدراسات العليا

##### • نقاط القوة

١. وجود معايير أكاديمية مرجعية معتمده ( ARS ) للدراسات العليا .
٢. وجود توصيفات وتقارير المقررات لبرامج الدبلوم والماجستير .
٣. عدم التدخل مع الطلاب لإختيار المشرفين علي رسائلهم العلمية .
٤. عقد حلقات نقاش دورية خاصة عند تحديد نقاط البحث أو تشكيل لجان الحكم .
٥. وجود استبيان قياس رضا الحاضرين عن حلقة النقاش او تشكيل لجان الحكم .
٦. مشاركة محكمين من خارج الجامعة في تحيكم الرسائل العلمية .
٧. وجود قواعد لقبول والتسجيل معتمدة ومعلنة .
٨. وجود إدارة للدراسات العليا منوط بها انتهاء إجراءات القيد والتسجيل والمد والمنح .

٩. تشجيع الكلية علي استحداث برامج مميزة بمصروفات للدراسات العليا .

#### ● نقاط الضعف

١. ضرورة تطوير لائحة الدراسات العليا لتصبح بنظام الصساعات المعتمدة .
٢. ضعف تفعيل جداول الدراسات العليا والالتزام بالتدريس الفعلي في الأوقات المعلنة .
٣. ضرورة تفعيل التقارير السنوية من لجان الإشراف طبقا للقانون ٤٩ لسنة ١٩٧٢ .
٤. ضرورة إلزام طلاب الدراسات العليا بنشر أوراقهم البحثية في مجلات علمية دولية متخصصة .
٥. تجاوز بعض الطلاب للسنوات المحددة لنيل الدرجة العلمية او الحاجة للمد .

#### ٤-٣-١٢ المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

#### ● نقاط القوة

١. تمثيل أعضاء من الأطراف المجتمعية بمجلس الكلية .
٢. عقد بعض بروتوكولات مع بعض المؤسسات المجتمعية .
٣. وجود وحدة إستشارية بالكلية تقوم بتقديم خدماتها للمجتمع في كافة التخصصات (ميكانيكية - معمارية - مدنية - كهربية - طبية .....)
٤. وجود وحدة إنتاجية تقدم بعض الخدمات للمجتمع .
٥. وجود لجنة منبثقة خاصة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة .
٦. وجود فرص تدريبية للطلاب من اطراف مجتمعية .
٧. وجود وحدة بيع منتجات غذائية بالتنسيق مع كلية الزراعة لخدمة بيئة الكلية .
٨. توفر برامج تدريبية لطلاب الكلية .

#### ● نقاط الضعف

١. ضعف عقد دورات تدريبية مهنية لتلبية إحتياجات الشركات والمؤسسات الهندسية .
٢. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في قياس رضاهم عن الخريج ومواصفاتة .
٣. عدم وجود معرض سلع منزلية لخدمة المجتمع .
٤. عدم وجود كتيب بالمؤسسات المعنية وتوصيف تخصصاتها وطبيعة عملها ووسائل الإتصال بها .
٥. ضعف عقد ملتقي توظيف الخريجين .

## ٤-٤ تحليل البيئة الخارجية

يمثل تحليل البيئة الخارجية لكلية الجزء الثاني من التحليل البيئي الذي يتم من خلاله استطلاع رأى المستفيدين والبيئة الخارجية بغرض :

- تحديد وتشخيص مجالات الفرص التي قد تؤثر في المؤسسة التعليمية وتحفزها على الأداء.
- تحديد وتشخيص مجالات التهديد التي تمثل عوامل رفض المجتمع الخارجي للمؤسسة وعدم تأثره بها .

### والمقصود بالفرصة :

هي أي مجال من مجالات نشاط المؤسسة بما في ذلك مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها يمكن من خلاله أن تحقق المؤسسة ميزة تنافسية بالمقارنة بالمؤسسات المناظرة في نفس قطاع خدمات التعليم العالي، وذلك في ضوء المتغيرات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والتشريعية والتكنولوجية التي تطرأ على البيئة المحلية والدولية. وفي ضوء ذلك فإنه يجب على المؤسسة إكتشاف هذه الفرص للسعي لإستغلالها وتحقيق الميزة التنافسية .

### والمقصود بالتهديدات:

هو أي تغيير أو تصرف مرتبط بالقوى البيئية الخارجية الكبرى ( القوى الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والتشريعية والقانونية والتكنولوجية ) ، أو بقوى بيئة صناعة التعليم العالي ( حجم التعليم العالي، التوزيع الجغرافي لمؤسسات التعليم العالي، الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم العالي، نمو التعليم العالي، تكلفة الحصول على خدمة التعليم العالي)، أو بقوى البيئة الصغرى للمؤسسة ( الطلاب، المنافسون، الرأى العام، والممولون ) ويرتبط بأى مجال من مجالات نشاط المؤسسة يتعلق بمدخلاتها/عملياتها/مخرجاتها، ويمثل تهديدا حقيقيا لأداء هذه المؤسسة و يؤثر سلباً على وضعها التنافسي وعلى ثقة المجتمع.

### وفيما يلي نتائج تحليل البيئة الخارجية .:

#### • الفرص

١. وجود مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة .
٢. حصول الكلية علي الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد .
٣. وجود دعم من إدارة الجامعة مع وجود تواصل مع المراكز (مركز التخطيط الإستراتيجي – مركز ضمان الجودة – وحدة إدارة المشروعات – الإدارة الهندسية .....).
٤. وجود قيادات بعض المؤسسات المعنية اعضاء بمجلس الكلية .
٥. تعاون المحافظة مع الكلية والاستعانة بها في كافة المشروعات الهندسية .
٦. وجود بروتوكولات بين الكلية وبعض المؤسسات الهندسية المتخصصة .
٧. وجود جهاز للمنطقة الصناعية بالمنيا .
٨. مشاركة رجال الصناعة في تطوير لوائح الكلية وتمثيلهم في مجلس الكلية .
٩. وجود نقابة المهندسين بمحيط الكلية .
١٠. عقد ملتقى توظيف بين الشركات والكلية .

١١. دعوة رجال الصناعة للمشاركة في مناقشة مشاريع التخرج .
١٢. تبادل كتيبات تعريف متبادلة بين الكلية وما تملكها من خبرات وسابقة أعمال وبين المؤسسات الهندسية وطبيعة عملها .
١٣. إستحداث برامج تعليمية هندسية جديدة تلبي إحتياجات المجتمع .
١٤. وجود برامج تعليمية بالكلية ليس لها مثيل في الإقليم مثل برنامج هندسة السيارات والجرارات - الهندسة الكيميائية - الهندسة الطبية .
١٥. وجود حزم من برامج الحاسب الآلي في التصميم والحسابات والرسم الهندسي .
١٦. اتجاه الدولة بجدية نحو اطلاق العديد من المشروعات الهندسية القومية من ( محطات \_ مساكن \_ طرق وكبارى .. )

## • التهديدات

١. وجود كليات هندسة حكومية منافسة في الإقليم .
٢. وجود معاهد هندسية خاصة .
٣. زيادة نسبة البطالة خاصة بين المهندسات .
٤. عدم وجود حفل تكريم للخريجين السابقين بصورة رسمية للإستفادة منهم في دعم الكلية .
٥. زيادة عدد طلاب الفرقة الإعدادية المخصصة للكلية من خلال مكتب التنسيق .
٦. نيه نقابة المهندسين عن عقد إمتحان شامل لخريج الهندسة للحصول علي عضوية النقابة .
٧. انفتاح سوق العمل مما يعني زيادة المنافسة مع كافة خريجي كليات الهندسة الحكومية والخاصة .
٨. التقييم المستمر من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .
٩. عدم وجود قرارات إلزامية للمؤسسات الهندسية بضرورة التعاون مع الكلية في حل مشكلاتها .
١٠. منافسة الخريج علي المستوى الإقليمي والعربي .
١١. المتابعة الإعلامية والقنوات الإلكترونية لتقييم أداء الكلية وجودة خريجها .
١٢. توجه بعض الخريجين للدراسات العليا بجامعات أخرى داخل مصر أو خارجها .
١٣. عقد إمتحانات مقابلة للخريجين من معظم المؤسسات الهندسية للإختيار للتوظيف .

## ٤-٥ تقييم نتائج التحليل البيئي

وبقراءة النقاط السابقة يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ( ٩٤ ) نقطة في مقابل ( ٦٨ ) نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة داخلية مشجعة إلى حدٍ ما، ولكن هناك العديد من نقاط الضعف التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة، ومعظمها يتعلق بالإمكانات المالية وثقافة بعض منسوبي الكلية .

وبالنظر إلي هذه الفرص و التهديدات نجد توفر ( ١٦ ) فرصه ووجود ( ١٣ ) تهديد وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية أيضا مشجعة إلى حدٍ ما. ولكن هناك العديد من التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة. أيضا فإنه يجب زيادة الاهتمام بتطوير الناحية التعليمية والعملية للخريج حتى تحقق الكلية رؤيتها ورسالتها و يظل خريجو الكلية قادرين على المنافسة في سوق العمل سواء علي المستوى المحلي والإقليمي والاستمرارية في ظل سعي باقي المؤسسات العلمية الأخرى إلي المزيد من التطوير والذي ينعكس علي مستوى الخريج والوطن .

مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والوزن النسبي لها:

### مصنوفة عوامل البيئة الخارجية والوزن النسبي لها:

البيئة الداخلية							المعيار	
الوزن	القيمة	الوزن	عدد عوامل	الوزن	القيمة	الوزن		
المرجح		النسبي	الضعف	المرجح		النسبي		
0.059	2	0.029	4	0.151	4	0.038	7	التخطيط الإستراتيجي
0.037	1	0.037	5	0.113	3	0.038	7	القيادة والحوكمة
0.074	2	0.037	5	0.237	4	0.059	11	إدارة الجودة والتطوير
0.044	1	0.044	6	0.113	3	0.038	7	اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
0.037	1	0.037	5	0.048	3	0.016	3	الجهاز الادارى
0.074	2	0.037	5	0.129	3	0.043	8	الموارد المالية والمادية
0.103	2	0.051	7	0.113	3	0.038	7	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
0.051	1	0.051	7	0.172	4	0.043	8	التدريس والتعلم
0.059	1	0.059	8	0.161	3	0.054	10	الطلاب والخريجون
0.088	2	0.044	6	0.194	4	0.048	9	البحث العلمي والأنشطة العلمية
0.037	1	0.037	5	0.145	3	0.048	9	الدراسات العليا
0.037	1	0.037	5	0.113	3	0.038	7	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
0.699	17	0.5	68	1.688	40	0.5	93	

البيئة الخارجية							العامل المؤثر	
الوزن	القيمة	الوزن	عدد	الوزن	القيمة	الوزن		
المرجح		النسبي	لتهديدات	المرجح		النسبي		
0.231	2	0.115	3	0.375	3	0.125	4	قوى سياسية وقانونية
0.115	1	0.115	3	0.469	3	0.156	5	قوى إقتصادية
0.154	2	0.077	2	0.5	4	0.125	4	قوى إجتماعية وثقافية
0.385	2	0.192	5	0.281	3	0.094	3	قوى تكنولوجية ومهنية
0.885	7	0.5	13	1.625	13	0.5	16	مجموع العوامل

## الفصل الخامس

### تحليل للفجوة بين الوضع الراهن والأهداف الاستراتيجية

#### ١-٥ مقدمة:

بعد ان تم تحليل الوضع الراهن لكلية وتحديد نقاط القوة والضعف وكذلك الفرص والتهديدات ادي هذا الي تحديد الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المأمول الوصول اليه في كافة معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد كما هو موضح في الجدول التالي :-

#### ٢-٥ تحديد الفجوة:

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
التخطيط الإستراتيجي	<ol style="list-style-type: none"> <li>١. توفر خبرة بالكلية ولكن لا يوجد وحدة للتخطيط الإستراتيجي بالكلية .</li> <li>٢. ضعف إستجابة منسوبي الكلية والأطراف المجتمعية لإستبيانات التحليل البيئي .</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>١. إنشاء وحدة تخطيط إستراتيجي بالكلية .</li> <li>٢. جذب الخبرات والإستفادة منهم مع إعداد صف ثاني يكتسب الخبرة .</li> <li>٣. زيادة التوعية لدي منسوبي الكلية عن طريق ورش العمل والندوات والمصقات .</li> <li>٤. عقد بروتوكولات تعاون مع الأطراف المجتمعية المعنية ويشترط فيها الأهتمام بالتغذية الراجعة للمساهمة في تحسين أداء الخريج</li> </ol>
القيادة والحوكمة	<ol style="list-style-type: none"> <li>١. وجود توصيف وظيفي بالكلية .</li> <li>٢. وجود معايير إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية .</li> <li>٣. وجود وحدة للأزمات والكوارث .</li> <li>٤. خطة غير مفعلة للإحتياجات التدريبية .</li> <li>٥. ضعف ميكنة الوثائق والنماذج .</li> <li>٦. ضعف آلية المحاسبة والمسائلة .</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>١. تفعيل التوصيف الوظيفي وإعلانه بالطرق المختلفة في كافة الإدارات بالكلية .</li> <li>٢. إعلان المعايير بشفافية مع تفعيل هذه المعايير بإختيار الكفاءات بغض النظر عن الأقدميات .</li> <li>٣. تفعيل دور وحدة الازمات والكوارث ولائحتها مع وجود خطة للتدريب .</li> <li>٤. خطة للتدريب مع قياس المردود من هذه التدريبات .</li> <li>٥. ميكنة إستخراج الوثائق والتقدم بطلبها إلكترونيا وتيسير سبل إستخراجها .</li> <li>٦. رفع ثقافة وفن الأرشفة وحفظ واستدعاء المعلومات .</li> <li>٧. تفعيل آلية الثواب والعقاب من خلال سجل إنجازات فعلي دون محاباه</li> </ol>

المعيار	الوضع الحالي	الوضع الأمول
<p style="text-align: center;"><b>إدارة الجودة والتطوير</b></p>	<p>١. وجود إستبيانات قياس الرضا لكافة منسوبي الكلية ولكن هناك ضعف للاستجابة والاستفادة من التحليل .</p> <p>٢. وجود بعض اللقاءات بالتوعية بالجودة ولكن لا يوجد لقاء سنوي علي مستوي الإدارة لمناقشة كافة الإيجابيات والسلبيات.</p> <p>٣. وجود لقاء شهري لمجلس إدارة وحدة الجودة بمحاضر تعتمد من مجلس الكلية وتسلم لمركز ضمان الجودة بالجامعة .</p> <p>٤. ضعف تفعيل لقاءات اللجان المنبثقة من وحدة ضمان الجودة .</p> <p>٥. تخصيص نسبة من الإحتياطي المرحل للصناديق الخاصة بالكلية بنسبة ١٠% لدعم إدارة الجودة بالكلية بقرار مجلس الكلية .</p>	<p>١. وجود آلية لضمان جدية ملئ الإستبيانات في الوقت المناسب مع تحليلها والاستفادة منها .</p> <p>٢. عقد لقاء سنوي أو أكثر مع كافة منسوبي الكلية سعياً لتحسين الأداء .</p> <p>٣. مناقشة الموضوعات بمجلس الكلية لزيادة وعي أعضاء المجلس بموضوعات الجودة .</p> <p>٤. تفعيل دور باقي لجان الجودة وعقد لقاءات دورية لها ووجود حافز مالي مشجع لإنجاز المهام المنوطة بكل لجنة .</p> <p>٥. تفعيل قرار مجلس الكلية لدعم الوحدة مالياً لتمكين الوحدة من إنهاء أنشطتها طبقاً للخطة السنوية .</p>
	<p style="text-align: center;"><b>أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</b></p>	<p>١. توفر أعضاء هيئة تدريس من مدارس مختلفة وبخبرات مختلفة ولكن يسعي الكثير إلي الإعارات والمهام العلمية المتعددة ويعزف عن البقاء والمشاركة .</p> <p>٢. وجود هيئة معاونة مع وجود تعثر للبعض في إنهاء درجاتهم العلمية الأعلى .</p> <p>٣. ضعف ربط الحوافز بالأداء والانتجاز .</p> <p>٤. وجود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع عدم قياس المردود منها .</p> <p>٥. صعوبة إختيار القيادات الجامعية والقياديين .</p>

المعيار	الوضع الحالي	الوضع الأمول
الجهاز الإداري	١. وجود جهاز إداري ذو خبرة ويعمل منذ سنوات إلا ان كثير منهم علي أبواب المعاش.	١. وجود إحلال وصف ثاني تنتقل إليه الخبرة في وقت كاف لسد العجز واستمرار العمل .
	٢. ضعف وضوح إرتباط الإدارات بعضها البعض وسهولة تتبع الوثيقة .	٢. وجود خريطة تدفق توضح علاقة الإدارات ببعضها مع لوحات إرشاية لإستخراج الوثائق .
	٣. وجود بعض الدورات التدريبية مع عزوف البعض عن حضورها ،	٣. وجود تحديد فعلي للإحتياجات التدريبية مع قياس المردود .
	٤. مازال هناك مكاتبات يدوية مع تعدد النماذج بين إدارات الكلية .	٤. توفر أجهزة حاسب آلي بكافة الإدارات مع دوام التدريب علي البرامج وتصميم نماذج موحدة .
	٥. وجود معايير إختيار القيادات الإدارية مع ضعف تفعيلها .	٥. إعلان المعايير وتفعيلها من خلال لجنة لإختيارات القيادات الإدارية .
المواد المالية والمادية	١. وجود مصادر تنمية موارد مالية من خلال وحدات ذات طابع خاص مثل الوحدة الاستشارية والوحد الانتاجية ورسوم الدراسات العليا المميز.	١. تحسين الموارد المالية وخصوصاً رسوم الدراسات العليا التي لا تتفق مع الجهد البحثي .
	٢. عدم وجود معرض منتجات محلية رغم قيام الورش بتلبية أعمال الصيانة بالكلية.	٢. المرونة في وجود عقود للفنيين والحرفيين لوجود صف ثاني بقطاع الورش .
	٣. وجود صيانة ولكن محدودة لعدم وجود وحدة صيانة شاملة تغطي مباني الكلية .	٣. التشجيع على تصنيع بعض المنتجات المنزلية وعقد معرض لتنمية الموارد المالية .
	٤. وجود بعض الهداءات من بعض المؤسسات وبعض البروتوكولات المحدودة .	٤. ضرورة وجود وحدة صيانة لها لائحتها وتضم خبرات من الفنيين والحرفيين لتقليل الانفاق وترشيدة .
		٥. عقد بروتوكولات فعلية ملزمة تساهم في تحسين أداء معامل الكلية وتدعم الكلية في تحسين البنية التحتية .

المعيار	الوضع الحالي	الوضع الأمول
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	١. وجود تبنى المعايير الأكاديمية القومية NARS ووضع معايير مرجعية ARS .	١. وضع ثقافة منسوبي الكلية بمعنى المعايير وأهميتها واستمرار تقييم وضع الكلية بناءً على هذه المعايير .
	٢. يوجد توصيفات للمقررات والبرامج وتقارير بها خطط تحسين غير مفعلة أو مدققة .	٢. دقة وكفاءة وفاعلية التوصيفات والتقارير مع واقعية خطط التحسين وآليات تنفيذها .
	٣. وجود احصائيات النجاح واستبائيات تقويم المقررات .	٣. ضعف الاستفادة من مؤشرات النجاح وضعف وجود آلية الاستفادة من استبائيات تقويم المقررات .
	٤. وجود ملفات للمقررات بعضها غير مكتمل.	٤. زيادة الوعي بملف المقرر وأهميته مع التشجيع على تحديث الملف .
	٥. وجود ورقة امتحانية لها مواصفاتها ولكن هناك ضعف تحليل الورقة الامتحانية .	٥. وجود آلية لتحليل الورقة الامتحانية مع تعميم ذلك من خلال ورش العمل

المعيار	الوضع الحالي	الوضع الأمول
التدريس والتعليم	١. وجود لائحة طلابية منذ عام ٢٠٠٤ بها فجوة وتفتقد بعض المقررات .	١. تطوير اللائحة مع مراعاة التطور التكنولوجي لسد الفجوة وتلبية احتياجات الخريج .
	٢. وجود ساعات مكتبية للسادة اعضاء هيئة التدريس مع ضعف الاستفادة منها .	٢. الالتزام بالساعات المكتبية وتشجيع الطلاب على الاستفادة منها وضرورة ان تحدد طبقاً لجدول الطلاب بعيداً عن اوقات المقررات ..
	٣. وجود استراتيجية للتعليم والتعلم مع ضعف الوعي بما تتضمنه .	٣. زيادة الوعي بالاستراتيجية والحرص على تنوع اساليب التدريس والتعليم .
	٤. وجود تدريب ميدانى للطلاب مع ضعف قياس المردود ومتابعة المتدربين .	٤. تنوع طرق التقييم مع ضرورة اعلان درجات التقييم بشفافية للطلاب ومنحهم الحق في مراجعة ذلك .
	٥. وجود معامل اغلبها غير محدث مع عدم وجود معامل افتراضية Virtual labs .	٥. ضرورة تفعيل دور وحدة التدريب ووجود مقابل مالى للمشرفين على التدريب لمتابعة الطلاب
		٦. العمل على تحديث المعامل وتشجيع اعضاء هيئة التدريس على الحصول على مشروعات بحثية تعود بالنفع على المعامل مع انشاء معامل افتراضية .

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
الطلاب والخريجون	١. وجود جداول دراسية معلنه ولكن يحدث بها بعض التعارض في الأماكن .	١. وجود تنسيق كامل بين لجان إعداد الجداول بكافة البرامج تحت إشراف السيد أ.د وكيل الكلية لشئون الطلاب .
	٢. وجود نظام ضعيف للإرشاد الأكاديمي مع ضعف الوعي بدور المرشد الأكاديمي .	٢. وجود كتيب للطلاب به دور المرشد الأكاديمي وأهمية ذلك في توعية الطلابمع عقد لقاءات دورية مع الطلاب .
	٣. ضعف جذب الطلاب الوافدين وتيسير قبولهم من خلال منح دراسية .	٣. زيادة وتنوع وسائل التوعية مع تقديم منح دراسية لجذب الوافدين .
	٤. وجود مكتبة بمساحة كافية ومزودة بالمراجع مع ضعف الإقبال عليها .	٤. تشجيع أُلزام الطلاب بالتردد علي المكتبة مع تسجيل ذلك بحصر دوري .
	٥. وجود شئون طلاب ووحدة خريجين لكن لا يوجد ميكنة وتوحيد للنماذج .	٥. ميكنة الوثائق والنماذج وتيسير إستخراج ذلك .
	٦. وحدة خريجين تقليدية عليها أعباء كثيرة ولا يوجد تتبع ألكتروني للخريج .	٦. ضرورة تتبع الخريجين من خلال نماج ألكترونية علي صفحة الكلية مع وجود إستبيان قياس رضا الخريج .
البحث العلمي والأنشطة العلمية	١. وجود بحوث علمية تطبيقية تفتقد التسويق والدعم المالي الكافي .	١. تفعيل وحدة لتسويق الأبحاث وربط الكلية بالمجتمع المعني للمساهمة في حل مشكلاته .
	٢. وجود مجلة علمية متخصصة ولكنها محلية.	٢. الوصول بالمجلة الي التدويل وضعها علي حيز بالانترنت من خلال وإرشاد إدارة للتحريـر .
	٣. عدم وجود مؤتمر علمي دولي بالكلية .	٣. ضرورة وجود مؤتمر علمي متخصص يوضع علي خريطة المؤتمرات والوصول به الي ان يكون دولياً .

المعيار	الوضع الحالي	الوضع الأمول
الدراسات العليا	١. وجود لائحة تحتاج الي تحديث وتحويل لنظام الساعات المعتمدة .	١. تطوير اللائحة والانتهاء من ذلك سريعاً لتصبح بالساعات المعتمدة وتلي حاجة الدارسين .
	٢. وجود جداول دراسات عليا بمقررات الدبلوم والتمهيدي مع ضعف تفعيلها كما هي .	٢. تفعيل إلقاء المحاضرات في مواعيدها مع ضرورة أن يكون هناك مقررات للدكتوراه .
	٣. زيادة طلاب الدراسات العليا مع ضعف الإنجاز والتعثر في إنهاء الرسائل العلمية .	٣. تفعيل التقارير السنوية ووجود خطط بحثية واقعية فعلية بجدول زمني .
	٤. ضعف النشر العلمي في المجالات الدولية المحكمة والمتخصصة .	٤. الالتزام بالنشر العلمي في المجالات العالمية المحكمة كنتيجة للبحث العلمي المتميز .
	٥. وجود حلقات نقاش دورية .	٥. قياس رضا الحاضرين عن حلقات النقاش .
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١. وجود بعض بروتوكولات التعاون مع بعض المؤسسات المجتمعية .	١. زيادة البروتوكولات مع توسيع الاستفادة منها .
	٢. وجود وحدة إستشارية تقدم خدماتها للمجتمع .	٢. إعداد دورات مهنية للمهندسين لتلبية حاجة المؤسسات المعنية ورفع كفاءة المهندسين .
	٣. وجود وحدة إنتاجية تقدم بعض الخدمات.	٣. تحسين دور الوحدة الإستشارية وجذب وإشراك معظم أعضاء هيئة التدريس مع مراعاة تخصصاتهم.
	٤. وجود بعض المكاتبات من الشركات والمؤسسات لعرض إستقبالهم طلاب للتدريب الميداني .	٤. تشجيع الوحدة الإنتاجية علي إنتاج وحدات منزلية والمشاركة في معارض بالمجتمع .
	٥. عدم وجود ملتقي توظيفي فعال وقوي وملزم .	٥. وجود كتيب كقاعدة بيانات ورقية يضم الشركات والمؤسسات وطبيعة عملها ووسائل التواصل معها .
		٦. وجود ملتقي توظيفي جوهري وفعال وملزم لخلق بعض الوظائف للخريجين .

## الفصل السادس

### استراتيجيات وأنشطة سد الفجوة

#### ٦-١ مقدمة:

على ضوء التحليل البيئي وتحديد الفجوة بين الوضع الراهن والمأمول ، فلا بد من وضع استراتيجيات لعبور هذه الفجوة والوصول الى الوضع المرغوب فيه .

#### ٦-٢ استراتيجيات الاحتياجات الإدارية والتخطيط الاستراتيجي :

- ١- التركيز على استمرار وتطوير برامج التدريب المختلفة لتلبية الاحتياجات الادارية مع الاهتمام ببرامج مهارة الادارة والقيادة .
- ٢- ضرورة اختيار القيادات من خلال معايير واضحة وبناء على الكفاءة وليس الاقدمية المطلقة لضمان التميز ورفع الكفاءة .
- ٣- تطوير الاداء من خلال الادارة الالكترونية مع اعداد الكوادر لذلك لسرعة الانجاز .
- ٤- وجود خبرات مدربة للتوعية بالتخطيط الاستراتيجي وتعليم المسئولين كيفية بناء وتحديث الخطة الاستراتيجية .
- ٥- اعادة الهيكلة وتسكين الكوادر المناسبة في الاماكن المناسبة ومراعاة عدم تكديس القطاعات الادارية دون وجود عمل حقيقى .
- ٦- من خلال خطط للتعامل مع العجز / الفائض .

#### ويتأتى ذلك من خلال الأنشطة الاستراتيجية التالية :

- تقييم كافة التدريبات وقياس مردودها .
- المتابعة الميدانية لاداء العاملين وتقييم ادائهم بشفافية من خلال آليات غير تقليدية وسجل انجازات .
- الاستمرار في دعم وتحديث الادارات وامدادها بالوسائل التي تعينها على جودة وسرعة الانجاز .

#### ٦-٣ استراتيجيات التدريس والتعلم والتدريب :

- ١- استمرار تطوير اللوائح الدراسية وتحديد الفجوة واعداد الخريج بالمواصفات التي يتطلها سوق العمل .
- ٢- التركيز على التدريب وأهمية للطالب لإكتساب بعض نواتج التعلم المستهدفة لبناء شخصية المهنية .
- ٣- ادخال واستخدام أدوات تكنولوجيا التعليم المختلفة مع وجود استراتيجية للتدريس والتعلم تتضمن طرق التدريس وطرق التقويم التي تناسب انماط التعليم المختلفة .
- ٤- اكتشاف الموهوبين ورعايتهم ومساعدتهم على الابتكار والابداع .

#### ويتأتى ذلك من خلال الأنشطة الاستراتيجية التالية :

- التشجيع على استحداث مقررات تواكب التطور التكنولوجي
- التنوع في اساليب التدريس والتقويم ومساعدة الطلاب المتعثرين ودعم المتفوقين مع خلق روح العمل في فريق .

- تشجيع الطلاب على التعلم الذاتي Self \_ Learning مع تشجيعهم على اعداد موضوعات ثم تقديمها من خلال عرض Presentations .

#### ٤-٦ استراتيجيات الطلاب والخريجين :

- ١- تقديم الدعم المعنوى والمادى ووجود برامج التكافل الاجتماعى .
- ٢- استمرار وجود الارشاد الاكاديمى وتوعية الطلب وتوجيهه بما يتفق مع قدراته .
- ٣- تفعيل دور متابعة الخريجين والاستفادة منهم وتقديم الدعم لهم .
- ٤- دعم الخريج واعانتة على الحصول على التوظيف المناسب .

#### ويتأتى ذلك من خلال الأنشطة الاستراتيجية التالية :

- دعم ادارة رعاية الطلاب وإلزامها بوجود خطة واضحة لدعم الطلاب .
- الاعلان عن دور المرشد الاكاديمى والتوعية بذلك بالسبل المختلفة .
- تحديث وحدة الخريجين لتحسين أدائها .
- الدعوة الى عقد ملتقى توظيفى يتم من خلاله إتاحة بعض الوظائف للخريجين .

#### ٥-٦ استراتيجيات البحث العلمى واعضاء هيئة التدريس والدراسات العليا :

- ١- دعم وتشجيع البحث العلمى المتميز والحث على النشر الدولى فى المجالات العلمية العالمية المتميزة وقد يكون ذلك من خلال بحوث مشتركة مع علماء بالخارج من خلال مشاريع مشتركة أو اشراف علمى مشترك .
- ٢- تتجة الكلية لتطوير المجلة العلمية ووضعها على شبكة الانترنت من خلال دار نشر عالمية مثل Science direct مع وجود مجلس تحرير لها متنوع الجنسيات والتخصصات .
- ٣- دعم عقد مؤتمر أو اكثر علمى دولى يشجع على التعارف ويكسب مهارة إلقاء الأبحاث ويكون له داعمين تمنح لهم بعض المزايا .

#### ويتأتى ذلك من خلال الأنشطة الاستراتيجية التالية :

- مكافأة البحوث المتميزة والمنشورة دولياً .
- تحديث برامج الدراسات العليا وتشجيع البرامج المميزة البيئية .
- التأكيد على الابحاث التطبيقية وأهمية تسويقها .
- التركيز والالتزام بالاخلاق فى البحث العلمى .
- دعوة اساتذة من جنسيات مختلفة مشهود لهم بالسمعة العلمية والاستفادة منهم كأعضاء مجلس تحرير المجلة أو محكمين بها مع وجود حوافز لذلك .
- التشجيع على عقد حلقات نقاش علمية لتبادل المنفعة مع الترتيب والتنظيم لعقد مؤتمر علمى دولى لزيادة الخبرة.

## ٦-٦ استراتيجيات تنمية البيئة وخدمة المجتمع :

- ١- تقديم خدمة مجتمعية جيدة من خلال الاستشارات والخدمات الهندسية والعمل على تصنيع وحدات منزلية تخدم المجتمع .
- ٢- تكوين قوافل طلابية تساهم في الرسوم الجدرانية ، محو الامية ، التوعية بأساليب ترشيد الطاقة ، استخدام الحاسب الآلى وبرامجه ، تجنب التلوث البيئي ، الصيانة البسيطة لغرس سياسة العمل التطوعى لدى الطلاب .
- ٣- بناء جسر من الثقة والتعاون مع المؤسسات المعنية وعقد بروتوكولات تعود بالنفع على الطرفين .

## ويتأتى ذلك من خلال الأنشطة الاستراتيجية التالية :

- دعم وتفعيل أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة .
- تشجيع الطلاب على ممارسة العمل التطوعى ومكافأتهم على ذلك .
- جذب وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على المساهمة فى الاستشارات الهندسية وتقديرهم على ذلك .
- العمل على وجود آليات ملزمة للمؤسسات المعنية على التعاون مع الكلية والاستفادة من خبراتها ووجود لقاء سنوى بين رجال الصناعة وأعضاء هيئة التدريس .

## ٧-٦ التحديات والمخاطر :

### التحديات

- البيروقراطية والروتين الادارى .
- عدم كفاية الموارد المالية للتمويل .
- ضعف ثقافة الاطراف المجتمعية فى تمويل البحث العلمى ودعم البنية التحتية للكلية .

### المخاطر

- عدم وجود ميزات معلنة للكلية المعتمدة عن مثيلتها الغير معلنة .
- وجود مقاومة للتطوير وبث روح اليأس من المقاومين عند المتشجعين للمحافظة علي الإعتقاد .
- غياب آليات المحاسبة والمسائلة .
- عدم تفعيل كافة بنود قانون تنظيم الجامعات ولائحة التنفيذية وتطبيق ذلك على الجميع .

## الفصل السابع

### الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

#### ١-٧ الخطة التنفيذية وأنشطتها

# ACTION PLAN

لكلية الهندسة – جامعة المنيا

للأعوام

٢٠٢٠ / ٢٠١٥

## مقدمة :

إن الخطة الاستراتيجية وما اشتملت عليه من توصيف وتشخيص لوضع الكلية الحالى وما تطمح الوصول إليه لابد لها من خطة أخرى زمنية تلخص الانشطة المطلوبة لتحقيق الاهداف للوصول الى الغايات المنشودة هذه الخطة هي ما يطلق عليها الخطة التنفيذية ACTION PLAN والتي تحتوى على الغاية والهدف والانشطة المطلوبة لتحقيق الهدف والفترة الزمنية لتحقيق الهدف والمؤشرات والمخاطر الخاصة بالتنفيذ والمسئولية عن التنفيذ وجهات متابعة التنفيذ والقيم التقديرية للتكلفة لكل هدف والتي يأتى فيما يلى تفاصيلها .

التكلفة	جهات المتابعة	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	مخاطر التنفيذ	مؤشرات التنفيذ	فترة العقد		الأنشطة	الهدف	الغاية
					إلى	من			
٣٠٠٠	أمين الكلية وحدة الجودة	عميد الكلية أمين الكلية	- ضعف ثقافة تعبئة الاستبيانات . - ضعف قياس مردود الدورات التدريبية .	- وجود استبيانات قياس الرضا . - وجود خطة للاحتياجات التدريبية .	مستمر	الشهر الاول	١- تصميم استبيانات قياس الرضا . ٢- تصميم استبيان الاحتياجات التدريبية . ٣- تحليل الاستبيانات وتقييمها .	قياس رضا الجهاز الإداري وتحديد الاحتياجات التدريبية .	١- رفع كفاءة الجهاز الإداري لدعم العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع
٦٠٠٠	أمين الكلية وحدة الجودة	عميد الكلية أمين الكلية	- عدم قياس اثر مردود الدورات . - مقاومة بعض الاداريين لتغير وتطوير الاداء .	- وجود ارشيف منظم للوثائق . - سهولة استخراج الوثائق .	الشهر الرابع	الشهر الثاني	١- توفر عقد دورات متخصصة ٢- قياس مردود الدورات .	تعليم فن الأرشفة ورفع ثقافة ميكنة الأعمال الإدارية .	
٢٠٠٠	أمين الكلية وحدة الجودة	عميد الكلية لجنة مسئولة أمين الكلية	- ضعف توفر من تنطبق عليهم المعايير . - التغاضى عن تطبيق المعايير .	- وجود معايير اختيار القيادات معلنة بالطرق المختلفة	الشهر الثالث	الشهر الثاني	١- تشكيل لجان وضع المعايير . ٢- اعتماد المعايير . ٣- اعلان المعايير بالطرق المختلفة ووسائل وشروط التقدم للمنصب .	وضع معايير اختيار القيادات الإدارية .	
٢٠٠٠	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	- عدم تفعيل التوصيف . - ضعف الوعى بمهام الوظيفة . - التفسير الخاطئ للنصوص .	- توفر كتيب للتوصيف الوظيفى - تحسن الوعى بمهام الوظيفة	الشهر الرابع	الشهر الثالث	١- تحديد توصيف واضح لكل وظيفة . ٢- اعلان مهام الوظيفة وشروط التقدم . ٣- آلية تقديم واضحة ومفعلة .	وجود توصيف وظيفي واضح لكافة الوظائف الإدارية .	

تابع رفع كفاءة الجهاز الإداري لدعم العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع								
٢٠٠٠	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء الأقسام رؤساء الأقسام أمين الكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء الأقسام أمين الكلية	- ضعف تفعيل الآلية . - الوساطة .	- توفر آلية واضحة ومعلنة للمساءلة والمحاسبة .	الشهر الثاني	الشهر الأول	١- تنوع وسائل التوعية . ٢- اعلان آلية المحاسبة والمساءلة بالطرق المختلفة .	وجود آلية معلنه للحوافز والمحاسبة والمسائلة .
٣٠٠٠	وكلاء الكلية رؤساء الأقسام أمين الكلية مديري الادارات	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء الأقسام أمين الكلية مديري الادارات	- مقاومة تعلم المكاتبات الالكترونية . - ضعف خدمة الانترنت .	- وجود نموذج موحد للمكاتبات . - توفير المكاتبات الورقية وتفعيل الالكترونية .	الشهر الثالث	الشهر الثاني	١- تصميم نموذج مكاتبات داخلية وخارجية . ٢- تشجيع المكاتبات الالكترونية .	توحيد المكاتبات وتداول البيانات بين الإدارات .
٤٠٠٠	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	- الوقوع في اخطاء اثناء انجاز العمل . - التساهل في تطبيق الآليات .	- وجود اداريين ذو مرونة وحرص على انجاز العمل . - وجود رضا لدى متلقى الخدمة .	الشهر الخامس	الشهر الثاني	١- عقد دورات تشجيع اداريين على سرعة انجاز الاعمال ٢- توعية الاداريين بأساليب حل الازمات وإدارة الوقت .	كسر الروتين والبيروقراطية وإكساب المرونة .

التكلفة	جهات المتابعة	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	مخاطر التنفيذ	مؤشرات التنفيذ	فترة العقد		الأنشطة	الهدف	الغاية
					إلى	من			
١٠٠٠٠	عميد الكلية وحدة الجودة	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء البرامج	- ضعف الخبرة ووجود مقاومة للاستحداث .	- وجود لائحة مطورة ومعتمدة من المجالس المعنية.	الشهر السادس	الشهر الاول	١- تشكيل لجان للبرامج لدراسة تطوير الائحة . ٢- مناقشة تقارير اللجان بمجالس البرامج . ٣- اعتماد اللائحة المطورة من مجلس الكلية ثم لجنة القطاع. ٤- طباعة اللائحة باللغتين العربية والانجليزية .	تطوير اللوائح الدراسية ودوام مراجعتها .	٢- إعداد فريق متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل ومكتسبا أخلاقيات المهنة
٥٠٠٠	رؤساء البرامج وكيل خدمة المجتمع وحدة الجودة	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع رؤساء البرامج وحدة الجودة	- ضعف استجابة رجال الصناعة للاستبيان . - توجه الطالب للمقرر للنجاح وليس للتعلم .	- وجود قائمة محدثة من المقررات الاختيارية .	مستمر	الشهر الاول	١- استبيان لرجال الصناعة لمعرفة احتياجاتهم . ٢- لقاءات مع الطلاب للتوعية .	وجود مرونة استحداث مقررات اختيارية طبقا للمستجدات والتكنولوجيا المتسارعة .	
١٨٠٠٠٠	عميد الكلية وكيل الطلاب	عميد الكلية وكيل الطلاب رؤساء البرامج أمين المكتبة	- عدم جدية ملئ الاستبيان . - عدم وجود متخصص يتعامل مع قاعدة البيانات .	- وجود قاعدة بيانات بامكانيات المكتبة. - وجود تحليل كمي لرضا الطلاب .	مستمر	الشهر الاول	١- قياس رضا الطلاب عن المكتبة . ٢- سجل حضور للمترددين . ٣- التسجيل الالكتروني .	تحديث المكتبات ودعمها الكترونيا .	

٥٠٠٠	رؤساء البرامج وحدة الجودة	عميد الكلية رؤساء البرامج	- عدم جدية وتواجد المرشد الأكاديمي . - ضعف آلية المحاسبة .	- وجود مرشد أكاديمي يدعم الطلاب . - قلة المشاكل الطلابي .	مستمر	الشهر الاول	١- إعداد استمارة بها مهام المرشد الأكاديمي . ٢- لقاء مع الطلاب للتوعية بدور المرشد الأكاديمي .	تفعيل دور الإشراف الأكاديمي وزيادة الدعم النفسي والمعنوي للطلاب .
٥٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الجودة	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الجودة	- ضيق صدر بعض أعضاء هيئة التدريس في تنوع اساليب التعليم . - عدم الأطلاع وتفعيلها علي الإستراتيجية .	- وجود وعي بطرق التعليم والتعلم . - وجود إستراتيجية معلنه بكافة الوسائل .	مستمر	الشهر الاول	١- عقد لقاءات توعية بانماط التعليم . ٢- اعلان إستراتيجية التعليم والتعلم للجميع بكافة البرامج . ٣- وضع الاستراتيجية علي الموقع الالكتروني للكلية .	تنوع أساليب التعلم طبقا لإستراتيجية التعليم والتعلم وبما يتفق مع أنماط التعلم .
١٠٠٠٠٠٠	رؤساء البرامج	عميد الكلية رؤساء البرامج فنيون المعامل	- نظام العهدة لدي الموظفين وخوف الموظف من فقد الجهاز . - كثرة الطلاب بما لا يتفق مع الامكانيات العملية .	- وجود بيان واضح بالاحتياجات . - وجود خطة لتلبية الاحتياجات . - وجود قائمة بأجهزة معملية تم اختيارها للمعامل .	مستمر	الشهر الاول	١- تحديد الاحتياجات من خلال خطط التنفيذ من تقارير المقررات والبرامج . ٢- مناقشة الاحتياجات في مجالس البرامج . ٣- طلب عروض أسعار وتشكيل لجنة البت .	الاهتمام بالجانب العملي ودوام تحديث المعامل لاكتساب بعض المهارات الذهنية ، المهنية والعامه .
١٥٠٠٠٠	وكلاء الكلية رؤساء البرامج اعضاء	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء البرامج	- عدم اهتمام الشركات بالمتدرب وتوجيهه . - ضعف الاشراف على المتدرب ومتابعته .	- وجود قاعدة بيانات بالشركات ومستوي تعاونها . - وجود استمارة تقييم للمتدرب .	مستمر	الشهر الاول	١- اعلان مكاتبات الشركات للطلاب للتقدم برغباتهم . ٢- اعداد استمارة لمخاطبة الشركات . ٣- اعداد استمارة تقييم	الاهتمام بالتدريب الميداني ومتابعة المتدرب ووضع آلية تقييميه .

تابع إعداد خريج متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل ومكتسبا أخلاقيات المهنة

تابع إعداد فريق متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل ومكتسبا أخلاقيات المهنة		المتدرب .						هيئة التدريس
٥٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الجودة رؤساء البرامج	عميد الكلية وكيل الطلاب رؤساء البرامج	- تأخر بعض اعضاء هيئة التدريس في الانتهاء من التقويمات - عدم قبول البعض ايضاً لأعداز الطالب وتعويض الامتحان .	- وجود درجات كافة التقويمات معلنة للطلاب . - وجود نموذج التماس لتظلم الطلاب .	مستمر	الشهر الاول	٤- اعداد دليل كفاية تقرير التدريب الميداني . ٥- متابعة المتدرب وصرف مقابل مادي لذلك .	
١٠٠٠٠	عميد الكلية وكيل رعاية الطلاب رعاية الشباب	عميد الكلية وكيل الطلاب رعاية الشباب	- ضعف اقبال الطلاب على الانشطة لقلة الوقت . - ضعف الاقبال على الندوات الثقافية .	- وجود صالات لممارسة الانشطة . - وجود جداول مسابقات وانشطة . - وجود جداول لقاءات ثقافية .	مستمر	الشهر الاول	١- اعلام الطلاب بمواعيد وطرق التقويمات . ٢- اعلان اعمال السنة وكافة التقويمات للطلاب . ٣- اعداد التماس لطلاب للتظلم من اى تقويم .	الموضوعية والشفافية في تقويم الطلاب وإدارة الامتحانات .
٥٠٠٠	وكلاء الكلية وحدة الخريجين	عميد الكلية وكلاء الكلية وحدة الخريجين	- قلة عدد الخريجين للإستجابة لهذة الاستبيانات . - عدم تحليل الاستبيانات وتلبية الاحتياجات .	- وجود موقع الكترونى متكامل . - وجود استبيان قياس الرضا .	مستمر	الشهر الاول	١- تصميم حيز على موقع الكلية لمتابعة الخريج . ٢- وجود استبيان الكترونى لقياس الرضا .	دوام متابعة الخريج وقياس رضاه ومعرفة مقترحاته .

التكلفة	جهات المتابعة	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	مخاطر التنفيذ	مؤشرات التنفيذ	فترة العقد		الأنشطة	الهدف	الغاية
					إلى	من			
١٠٠٠٠	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	- عدم اهتمام بعض الشركات بأهمية تعاونها مع الكلية .	- وجود كتيب بالشركات وطبيعة عملها .	الشهر الثاني عشر	الشهر الاول	١- مراسلة الشركات المعنية والمؤسسات للتعريف بطبيعة عملهم . ٢- عقد لقاءات بالكلية لرجال الصناعة .	إعداد قاعدة بيانات كاملة بالقطاعات المعنية .	٢ - تحسين وتعظيم دور خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٥٠٠٠	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	- ضعف الاستجابة والاهتمام . - ضعف حضور اجتماعات المجالس وابداء الرأى .	- وجود مقترحات فعلية وواقعية لتطوير اللائحة . - وجود دور ايجابي لممثلى المؤسسات بمجلس الكلية .	مستمر	الشهر الاول	١- استبيان للحصول على مقترحات المؤسسات المختلفة لتطوير اللوائح . ٢- تمثيل بعض الفيات في مجلس الكلية .	تفعيل دور هذه القطاعات وتقدير دورها في تطوير اللوائح .	
٣٠٠٠	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	- ضعف الاستفادة من البروتوكولات .	- وجود بروتوكولات تعاون .	مستمر	الشهر الاول	١- دعوة المؤسسات لحضور أنشطة الكلية . ٢- تقديم الشكر على دعم المؤسسات للطلاب في صورة شهادات تقدير .	الاستفادة من عقد بروتوكولات تساهم في تنمية الموارد المالية للكلية .	

تابع تحسين وتعظيم دور خدمة المجتمع وتنمية البيئة								
٥٠٠٠٠	وكيل خدمة المجتمع مدير الورش	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع مدير الورش	- ضعف العمالة الحرفية . - التركيز على الحافز المالي على حساب الجودة للمنتج .	- وجود وحدة انتاجية قوية تساهم في تحسين الموارد المالية . - وجود منتجات للكلية في السوق المحلي .	مستمر	الشهر الاول	١- خطابات دعاية من الكلية لمنتجاتها . ٢- تشجيع الوحدة الانتاجية على اداء دورها المجتمعي . ٣- لقاء مع قطاع الورش مع تقديم الدعم المادى . ٤- وضع آلية للحوافز .	إعادة دور مساهمة ورش الكلية في إنتاج وحدات منزلية لخدمة المجتمع من خلال المشاركة في المعارض المختلفة .
١٠٠٠٠	وكيل خدمة المجتمع	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع وحدة الجودة	- ضعف الإقبال علي الندوات . - الحضور من أجل الشهادة	- وجود جدول زمني بندوات وورش عمل هندسية .	مستمر	الشهر الاول ٢٠١٧	١- إستبيان عن حاجة المهندسين من دورات تطوير الأداء . ٢- عقد ندوات وورش عمل .	تقديم الدعم العلمي من خلال ندوات وورش عمل تساهم في تحسين أداء المهندسين في القطاعات المختلفة .

التكلفة	جهات المتابعة	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	مخاطر التنفيذ	مؤشرات التنفيذ	فترة العقد		الأنشطة	الهدف	الغاية
					إلى	من			
٥٠٠٠٠	رؤساء البرامج	عميد الكلية رؤساء البرامج	- عدم إستغلال المتاح وتكرار الطلب .	- وجود مكاتب أعضاء هيئة التدريس ملائمة ومجهزة .	مستمر	الشهر الاول	١- إستقصاء عن حاجة أعضاء هيئة التدريس . ٢- مكاتبات من أعضاء هيئة التدريس بإحتياجاتهم .	إعداد البنية التحتية المناسبة من أجهزة حاسب وشبكة إنترنت ومكتبة علمية مناسبة وإتاحة المجالات العلمية المتخصصة .	٤ - رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والحرص علي دوام تحسين الاداء بالإضافة الي جودة البحث العلمي وتنسيقه
١٠٠٠٠٠	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا رؤساء البرامج	- ضعف الداعمين للمؤتمر .	- وجود مؤتمر علمي بكلية الهندسة على خريطة الجامعة .	الشهر الرابع	الشهر الاول ٢٠١٨	١- تشكيل لجنة علمية . ٢- تصميم مطوية للمؤتمر . ٣- موافقة مجلس الكلية . ٤- الاعلان عن المؤتمر بكافة الوسائل .	عقد مؤتمر علمي خاص بالكلية .	
٥٠٠٠	وكيل الدراسات العليا وحدة الجودة	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	- ضعف الاقبال والحضور وخاصة من شباب الباحثين . - خصوصية الموضوع الدقيقة للبرنامج . - عدم اختيار موضوع يجذب البرامج الاخرى	- وجود جدول دورى للندوات وحلقات النقاش . - وجود بحث علمي مشترك بين البرامج المختلفة .	مستمر	الشهر الخامس	١- مكاتبة الاقسام لمن يرغب في عرض موضوع علمي . ٢- الاعلان عن عقد حلقة النقاش او الندوة . ٣- قياس رضا الحاضرين .	استمرار عقد ندوات وحلقات نقاش لتبادل المعرفة وزيادة التعاون العلمي بين البرامج المختلفة .	

تابع رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والحرص علي دوام تحسين الاداء بالإضافة الي جودة البحث العلمي وتنسيقه								
حافز من الجامعة	وكيل الدراسات العليا	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	- الوقت الطويل للنشر . - وجود مجالات علمية بأسماء قوية لدور نشر وهمية . - وجود تكلفة في بعض المجالات .	- زيادة الابحاث العلمية المنشورة في مجالات دولية متخصصة ومحكمة - رفع مستوى البحث العلمى .	مستمر	الشهر الثانى	١- الاعلان عن حافز للنشر الدولى ٢- اعداد قائمة بالمجلات المتخصصة المحكمة	تشجيع النشر الدولي .
----	وكيل الدراسات العليا	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	- التركيز على الجانب السياحى وليس الناحية العلمية . - ارتفاع التكلفة المادية لبعض المؤتمرات .	- زيادة المشاركة في المؤتمرات العلمية وابراز اسم الجامعة . - اكتساب خبرة وثقافة تنظيم المؤتمرات .	مستمر	الشهر الاول	١- دوام الاعلان عن المؤتمرات العلمية بالوسائل المختلفة وفي وقت كاف . ٢- قرارات بتيسير حضور المؤتمرات وربطها بجودة الاداء .	زيادة المساهمة مع التشجيع علي المشاركة في المؤتمرات العلمية .
----	وكيل الدراسات العليا	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	- ارتفاع نسبة الاساتذة المتفرغين . - تغير تخصص البعثة اثناء الدراسة . - كثرة اعداد المعارين أو مرافق الزوج و ضعف الضوابط .	- وجود حصر دقيق للتخصصات . - وجود آلية للتعامل مع العجز والفائض . - وجود خطة خمسية بحثية .	مستمر	الشهر الاول	١- دوام حصر نسب اعضاء هيئة التدريس طبقاً لـ NORMS مع ملائمة التخصصات . ٢- خلق آلية للتعامل مع العجز/الفائض . ٣- اعداد الخطة الخمسية	الحرص علي موازنة تخصصات أعضاء هيئة التدريس وكفائتهم لكفاءة العملية التعليمية والبحث العلمي .

				- وجود خطة للبعثات لتلبية التخصصات .			للبحوث . ٤- اعداد الخطة الخمسية للبعثات .		
-----	وكيل الدراسات العليا	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	- ضعف المردود من الدورات . - اعتبار الدورات تحصيل حاصل ولزوم ترقية او تعيين.	- وجود جدول زمني للدورات المعروضة . - وجود تحليل استبيان قياس الرضا .	مستمر	الشهر الاول	١- استبيان قياس رضا اعضاء هيئة التدريس عن دورات تنمية القدرات . ٢- اعلان الدورات المطروحة من الجامعة . ٣- خاطبة الجامعة بالدورات الاكثر اهمية .	تفعيل دور دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والحرص علي قياس رضا أعضاء هيئة التدريس .	تابع رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والحرص علي دوام تحسين الأداء بالإضافة الي جودة البحث العلمي وتنميته

التكلفة	جهات المتابعة	الجهات المسئولة عن التنفيذ	مخاطر التنفيذ	مؤشرات التنفيذ	فترة العقد		الأنشطة	الهدف	الغاية
					إلى	من			
----	مدير وحدة الجودة	عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- وجود بطاء بالاستجابة لطلبات الوحدة - وجود قيادة غير متحمسة لأنشطة الجودة .	- وجود ممارسات معتمدة للوحدة الجودة . - وجود نسبة من الاحتياطي المرحل مخصصة للوحدة .	مستمر	الشهر الاول	١. مكاتبات الوحدة للسيد أ.د عميد الكلية بالاحتياجات ٢. مناقشة نشاط الوحدة بمجلس الكلية ٣. قرار بالدعم المالي للوحدة	تقديم كافة الدعم لوحدة ضمان الجودة بالكلية .	٥ - الحفاظ علي الاعتماد الذي حصلت عليه الكلية مع استمرار تبني ثقافة الجودة
----	رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	عميد الكلية رؤساء البرامج وكيل الطلاب وكيل الدراسات العليا	- تأخر الانتهاء من هذه الممارسات . - ضعف تحديث المحتويات . - ضعف استجابة البرامج لمتطلبات الجودة .	- وجود توصيفات وتقارير محدثة ومعتمدة . - وجود تقارير سنوية .	مستمر	الشهر الاول	١. مخاطبة الأقسام بتقديم التوصيفات والتقارير ٢. اعتماد الممارسات في المجالس المعنية ٣. مخاطبة البرامج بالتقرير السنوي	استمرار تأدية كافة الممارسات المطلوبة لضمان الجودة من خلال جدول زمني معلن .	
٥٠٠٠٠	رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	عميد الكلية رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	- اكتساب الخبرة من الدورات ثم استخدامها في أماكن اخري . - وجود ثقافة ان	- ارتفاع نسبة المشاركين لأنشطة الجودة . - سرعة إنجاز أعمال الجودة .	مستمر	الشهر الاول	١. عقد ورش وندوات ودورات تعريفية بأعمال الجودة . ٢. مناقشة أعمال الجودة بالمجالس .	تقليل مقاومة منسوبي الكلية لأعمال الجودة .	

			الجودة هي ممارسات ورقية .				٣. وجود مكافأة مالية لأعمال للجودة .		
٥٠٠٠	رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	عميد الكلية رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	- احباط او ملل البعض من كثرة الأعمال . - النظر الي المقاومين للجودة وتقليدهم . - عدم الشعور بالانتماء للمكان ودوماً النظر الى المقابل المادى .	- وجود منسقين جودة بالبرامج . - وجود عدد كبير من شباب المدرسين في لجان الجودة .	مستمر	الشهر الاول	١. عقد ورش وندوات ودورات تعريفية بأعمال الجودة ٢. دعوة المدرسين والهيئة المعاونة للمشاركة في لجان أعمال الجودة ٣. اختيار منسقين الجودة بالأقسام ٤. إختيار مرشدين أكاديميين ٥. اشراك الهيئة المعاونة في الإنهاء من أعمال الجودة	زيادة توعية واستهداف فئات المدرسين والهيئة المعاونة .	تابع الحفاظ علي الاعتماد الذي حصلت عليه الكلية مع استمرار تبني ثقافة الجودة
١٠٠٠٠	مدير وحدة الجودة	عميد الكلية مدير وحدة الجودة	- ضعف ثقافة ملء الاستبيانات . - عدم الإهتمام أو الجدية للإستبيان ومردودة وقيام شخص أو موظف بملى الاستبيانات دون توزيعها علي المعنيين .	- وجود استبيانات قياس الرضا . - وجود خطط زمنية للتحسين والتعزيز - وجود آليات للاستمرارية .	ديسمبر	اكتوبر	١. أستبيان قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب . ٢. تحليل الإستبيانات وإعداد تقرير عنها . ٣. مناقشة ذلك بمجلس الكلية . ٤. اصدار قرارات تصحيحية .	الحرص علي قياس رضا كافة منسوبي الكلية من أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وإداريين وعاملين عن وضع الكلية .	

التكلفة	جهات المتابعة	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	مخاطر التنفيذ	مؤشرات التنفيذ	فترة العقد		الأنشطة	الهدف	الغاية
					إلى	من			
١٠٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وكيل الدراسات العليا وحدة الخريجين	- بطئ الانترنت . - ضعف التعامل مع قاعدة البيانات والنماذج .	- وجود قاعدة بيانات للخريجين . - نماذج استخراج شهادات .	مستمر	يناير ٢٠١٧	١. إنشاء قاعدة بيانات . ٢. تصميم حيز علي موقع الكلية خاص بتتبع الخريجين . ٣. وضع نماذج التقدم للحصول علي شهادات تخرج علي الموقع .	مكنة وحدة الخريجين وربطها بشبكة الانترنت .	٦ - الاستفادة من الخريجين ومتابعة توظيفهم وتسيين خدمات الكلية لهم
٥٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	- ضعف التعامل مع النماذج . - ضعف المتابعة اليومية للموقع وتلقي الطلبات .	- وجود نماذج تتبع الخريجين .	مستمر	يناير ٢٠١٧	١. إعداد استمارة لطلاب السنوات النهائية للتوعية بمتابعة موقع الخريجين . ٢. إرسال خطابات إلي المؤسسات بنفس المعني . ٣. تصميم نماذج تتبع الخريجين .	تصميم نماذج تتبع الخريجين ومعرفة توظيفهم وما وصلوا إليه .	
٥٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	وكيل الطلاب وحدة الجودة وحدة الخريجين	- ضعف ثقافة التعامل مع الاستبيانات . - ضعف تقديم	- وجود إستبيان لقياس رضا الخريجين . - وجود إستبيان	مستمر	يناير ٢٠١٧	١. إستبيان قياس الرضا عن الخدمات . ٢. إستبيان تلقي المقترحات . ٣. تحليل الإستبيانات .	قياس رضاهم عما تلقوه من تعليم ومعرفة مقترحاتهم للتطوير .	

		تابع الاستفادة من الخريجين ومتابعة توظيفهم وتحسين خدمات الكلية لهم	
٢٥٠٠٠	وحدة الجودة	الخريجين	المقترحات . تلقي المقترحات . - دوام التحديث .
٢٥٠٠٠	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الخريجين	- وجود حفل تخرج رسمي منظم . - وجود إستبيان رضا الخريجين . - ضعف الحضور لظروف السفر والعمل . - عدم الجدية في ملئ الاستبيان .
٢٥٠٠٠	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الجودة	- وجود شهادات تخرج تليق بأعتماد الكلية . - كثرة الاجراءات والطلبات . - ضعف دراية بعض الموظفين باللغة الانجليزية .
٢٥٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الخريجين	- وجود دعم مادي من الخريجين للكلية - وجود دروع وشهادات تكريم للشكر والتقدير . - وجود بروتوكولات تعاون . - ضعف ثقافة الانتماء للمكان . - عدم تفعيل البروتوكولات .
٢٥٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الخريجين	١. تصميم مطوية للخريجين تبرز عدد الطلاب مع الامكانيات المتاحة . ٢. إعداد استمارة لتقديم التبرع أو الاهداء للكلية . ٣. تصميم دروع وشهادات شكر لمن يدعم الكلية .
٢٥٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الخريجين	١. تحسين تصميم الشهادات الصادرة لهم وتيسير استخراجها باللغتين العربية والانجليزية مع ابراز اعتماد الكلية . ٢. تصميم شهادة تقديرات باللغتين .
٢٥٠٠٠	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الخريجين	١. أستقصاء عن عقد حفلات التخرج . ٢. الإعلان بالوسائل المختلفة عن حفل التخرج . ٣. إستبيان قياس الرضا .

## ٢-٧ آلية المتابعة والتنفيذ

### ١-٢-٧ المتابعة

- ١- يقوم السيد الاستاذ الدكتور عميد الكلية والسادة الوكلاء كل في قطاعه بمتابعة آليات تنفيذ الخطة.
- ٢- يتم متابعة تنفيذ الخطة من خلال الجدول الزمني عن طريق وحدة الجودة بالكلية .
- ٣- يتم متابعة تنفيذ الخطة بتنسيق التواصل مع مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة للتقييم وتقديم الدعم .

### ٢-٢-٧ التنفيذ

- ١- يقوم كل مسئول عن التنفيذ طبقاً للخطة التنفيذية بتنفيذ الاهداف المرجو تحقيقها من خلال الانشطة الموضحة .
- ٢- يقوم السيد الاستاذ الدكتور عميد الكلية بتيسير المخصصات المالية لتنفيذ الانشطة ..
- ٣- يتم عقد اجتماع دوري ولو كل فصل دراسي للوقوف على الالتزام بالخطة والمعوقات ان وجدت .
- ٤- تقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية بإجراء المراسلات وضمن تنفيذ الاهداف مع تقديم الدعم لضمان استمرارية الخطة.

## ٣-٧ آلية نشر الخطة

- ١- نشر الخطة إلكترونياً من خلال موقع الكلية ويمكن مخاطبة مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة لنشر الخطة على موقع المركز .
- ٢- يتم نشر الخطة ورقياً من خلال طباعة الخطة وإرسالها الى مركز التخطيط الاستراتيجي والى الجهات المعنية للتقييم
- ٣- عرض الخطة على شاشات العرض بالكلية .
- ٤- عقد لقاءات وندوات عن الخطة مع منسوبي الكلية للتوعية .

## خاتمة

إن التخطيط الاستراتيجي هو منهج حياه يقود أى مؤسسة جادة لها رؤيتها ورسالتها إلى التميز والقدرة على المنافسة وقد يكون للمؤسسة فريق جيد له من الخبرة ما يمكنه من إعداد خطة استراتيجية متكاملة العناصر ملحقه بخطة تنفيذية زمنية ولكن الأهم من سينفذون الخطة ومدى وعيمهم واستعدادهم وإنتمءاهم للمؤسسة هذا علاوة على متابعة المعنيين بالتنفيذ طبقاً للجدول الزمني .

ومن ثم فلا بد لكافة برامج المؤسسة ومنسوبيها دوام الاطلاع على الخطة الاستراتيجية ومعرفة ما هو مطلوب منها وقدرتها على اعداد خطتها الاستراتيجية طبقاً لـ Top – down approach المتسقة مع خطة الكلية والملحقة أيضاً بخطة تنفيذية طبقاً لـ Bottom – up approach .

إن هذه الخطة الاستراتيجية ٢٠١٥ / ٢٠٢٠ بكافة عناصرها تم وضعها لتصبح خارطة طريق للكلية خلال خمس سنوات وكأحد أهم الممارسات المطلوبة لإستمرار ثقافة الجودة والحفاظ على الاعتماد المستحق .

**مدير وحدة ضمان الجودة و الاعتماد**

**أ.م.د. / رمضان بسيونى محمد**

# الملاحق



كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد  
بقرار رقم (١٣٣) بتاريخ ٢٣/٩/٢٠١٤



تحريراً في: / /

الموضوع: اعتماد تشكيل فريق الخطة الإستراتيجية

تحية طيبة وبعد،،،

السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

مرسل لسيداتكم تشكيل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية ٢٠١٥ / ٢٠٢٠ وذلك بعد صدور الخطة الإستراتيجية للجامعة ٢٠١٥ / ٢٠٢٠ للعرض على مجلس الكلية لاتخاذ اللازم .

وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام ،،،

مدير  
وحدة ضمان الجودة والاعتماد

أ.م.د / رمضان بسيوني محمد

عرض عليه طيبة

محمد

القار  
لإرفاق  
١.٥



#### رؤية الوحدة

تسعى وحدة ضمان الجودة والاعتماد بكلية الهندسة - جامعة المنيا إلى استمرار وجود منظومة فعالة لإدارة الجودة الداخلية بالكلية بما يدعم الحفاظ على الاعتماد من أجل التميز والتنافسية .

#### رسالة الوحدة

تلتزم وحدة ضمان الجودة والاعتماد بكلية الهندسة - جامعة المنيا بالعمل المستمر علي الارتقاء بجودة التعليم وكسب ثقة المجتمع في خريج الكلية والحفاظ على الاعتماد والاستمرار في تطبيق آليات إدارة الجودة الشاملة .

<http://eng.minia.edu.eg/Arabic/quality/Pages/default.aspx>

Tel: +2 (086) 2362083 - 2348005 - 2364420 Ext:281 / Fax: (086) 2346674



وحدة ضمان الجودة والاعتماد

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

بقرار رقم (١٣٣) بتاريخ ٢٠١٤/٩/٢٢



Faculty of Engineering

كلية الهندسة

تحريرا في : / /

الموضوع : تحديث رؤية ورسالة الكلية

تحية طيبة وبعد ،،،

السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

مرسل لسيادتكم تحديث رؤية ورسالة الكلية وذلك في إطار إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية

٢٠٢٠/٢٠١٥ .

### رؤية الكلية

تسعي كلية الهندسة - جامعة المنيا إلي أن تكون مؤسسة تعليمية وبحثية عالية الجودة متميزة بتقديم خدمات مجتمعية لتنمية البيئة وتعميرها

### رسالة الكلية

تلتزم كلية الهندسة - جامعة المنيا بتقديم برامج تعليمية وفقا للمعايير القومية لإعداد خريج متميز وقادر علي المنافسة في أسواق العمل محليا وإقليميا وعالميا . كما تلتزم بالتشجيع والتطوير في البحث العلمي بما يخدم البيئة والتطور التكنولوجي .

الرجاء من سيادتكم العرض على مجلس الكلية للاعتماد .

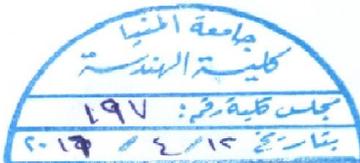
وتفضلوا بقبول فائق الشكر والاحترام ،،،

مدير  
وحدة ضمان الجودة والاعتماد

أ.م.د / رمضان بسيونى محمد

محبت طلبة  
التأري : ليوافق عرض  
الرؤية والرسالة

١.٩



### رؤية الوحدة

تسعي وحدة ضمان الجودة والاعتماد بكلية الهندسة - جامعة المنيا إلي استمرار وجود منظومة فعالة لإدارة الجودة الداخلية بالكلية بما يدعم الحفاظ على الاعتماد من أجل التميز والتنافسية .

### رسالة الوحدة

تلتزم وحدة ضمان الجودة والاعتماد بكلية الهندسة - جامعة المنيا بالعمل المستمر على الارتقاء بجودة التعليم وكسب ثقة المجتمع في خريج الكلية والحفاظ على الاعتماد والاستمرار في تطبيق آليات إدارة الجودة الشاملة .

<http://eng.minia.edu.eg/Arabic/quality/Pages/default.aspx>

Tel: +2 (086) 2362083 - 2348005 - 2364420 Ext:281 / Fax: (086) 2346674

## ورشة عمل / مناقشة الخطة الاستراتيجية





وحدة ضمان الجودة والاعتماد  
Quality Assurance and Accreditation Unit

حقوق ملكية الوثيقة :

هذه الوثيقة ملك لكلية الهندسة جامعة المنيا  
وجميع حقوق الملكية الفكرية محفوظة لها

Copy Rights Reserved Faculty of Engineering Minia University