الخطة الإستراتيجية

لكلية الهندسة - جامعة المنيا

٢٠٢٠ / ٢٠٢٥

بسم الله الرحمن الرحيم

يرفع الله الذين امنوا منكم
والذين أوتوا العلم درجات والله
بما تعملون خبير

صدق الله العظيم

المجادلة الآية: 11

وسائل الاتصال بالمؤسسة

- العنوان البريـــــــدي: كليةالهندسة – جامعة المنيا –محافظة المنيا – جمهورية مصر العربية
- الموقع الالكتـــــروني: **http://eng.minia.edu.eg**
- العنـــوان الالكتروني: **eng.prt@mu.edu.ege-mail/**
- تليفـــــــــــــون : 0862362083 - 0862364510
- فـــــــــــــاكس: 0862346674

جدول المحتـــــويات

الموضوع	رقم الصفحة
مقدمة	4
كلمة الكلية	5
نبذه عن الكلية وبرامجها	6
الفصل الاول : منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية	11
1-1 اهمية الخطة الاستراتيجية	11
2-1 آلية إعداد الخطة الاستراتيجية	11
3-1 فريق اعداد الخطة الاستراتيجية	13
4-1 السمات المميزة لكلية الهندسة	14
1-4-1 التعليم والتعلم	14
2-4-1 البحث العلمى	14
3-4-1 تنمية البيئة وخدمة المجتمع	14
الفصل الثانى : رؤية ورسالة الكلية والقيم والمبادئ	15
1-2 مقدمة	15
2-2 اتساق الرؤية والرسالة مع رؤية ورسالة الجامعة	15
3-2 القيم والمبادئ principles and values	15
الفصل الثالث : الغايات والاهداف الاستراتيجية	16
1-3 المقدمة	16
3- 2 الغايات المستقبلية الكلية والأهداف الاستراتيجية	16
3-3 ارتباط الخطة الاستراتيجية بالكلية مع الخطة الاستراتيجية بالجامعة	19
الفصل الرابع : التحليل البيئى (SWOT) للكلية	20
1-4 مقدمة	20
4- 2ادوات ومصادرجمع البيانات	20
3-4 البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف)	20
4-4 البيئة الخارجية (الفرص والتهديدات)	29
5-4 تقييم نتائج التحليل البيئى 0	31
الفصل الخامس : تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والأهداف الاستراتيجية	32
1-5 المقدمة	
2-5 تحديد الفجوة	
الفصل السادس : استراتيجيات وانشطة سد الفجوة	42
الفصل السابع : الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية	47
آلية المتابعة والتنفيذ	61
خاتمة	62
ملاحق الخطة	63

مقـــــــــدمة

بعد صدور رؤية مصر 2030، بات محتما على كل مؤسسة طامحة ضرورة تبنى فكر ومنهجية التخطيط الإستراتيجي ولزام إعداد خطة إستراتيجية و اقعية وقابلة للتنفيذ/ وذلك كخارطة طريق لتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية. ومن هنا، تبنت الجامعة و الكلية هذا الفكر كمؤسسات تنوير للمجتمع، وذلك من أجل تحقيق أقصى الفوائد للأطراف المستفيدة والذين هم دوما محل النظر من الكلية تسعى لخدمتهم ،و يتمثل هؤلاء المستفيدين في الطلاب وأصحاب العمل والخريجين وأعضاء هيئه التدريس والجهاز الإداري.

إن عملية التخطيط الاستراتيجى تعتبر منهجاً منظما لتوقع المستقبل واستغلال كل ما يمكن استغلاله من إمكانيات وموارد لتحقيق كامل أنشطه المؤسسه للسنوات الخمس المقبله. وقد نما فكر التخطيط الاستراتيجى ثم انتشر بسرعة فى ستينات وسبعينات القرن الماضى،حيث انتشر بأشكال متعددة فى معظم الشركات العالميه الكبيره ثم أدركت المعاهد غير الهادفة للربح فائدة الصياغة الإستراتيجيه فى عام 1980 عندما ظهرت فكرة أهميه التسويق للمؤسسات العامه الغير هادفة للربح حيث أصبح أهمية التحليل العلمى لنقاط القوه والضعف والفرص والتهديدات (SWOT analysis) هو مصدر القوة الأســـــاسى فى وضع الخطط الإستراتيجيه.

كذلك كان من أهم الاسباب التى أدت الى التحول الى التخطيط الاستراتيجى فى التعليم أنه بات من المرجح عدم زيادة الموارد الماليه التقليديه اللازمة لدعم التعليم العالى مع زيادة المطالب لتوسيع نطاقه ,لذا أصبح من الضرورة أن تقوم الجامعه والكلية والقسم برسم مسارتهم الخاصه والتركيز على مستقبلهم وأن يتوحد كل العاملين فى المجال التعليمى لتصميم البرامج والخطط والأولويات من أجل وضع كيانهم التعليمى وضعا متميزاً بين أفضل الكيانات التعليمية فى العالم .

في إطار منظومة تطوير التعليم الجامعي وضمان جوده التعليم والاعتماد ,وللحفاظ علي الإعتماد وضمان إستمرارية ثقافة الجودة قامت كليه الهندسة بإعداد خطتها الإستراتيجية الأولى 2014- 2019 أثناء فترة إعتماد الكلية الأولى، وإستمرار بذات الفكر والمنهجية تقدم الكلية النسخة الثانية من خطتها الإستراتيجية 2022-2025 والتي تتو افق مع الخطة الإستراتيجية العـامة لجامعه المنيا (2025/2020) 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 ومنهجيه بناء الخطة نفسها نظراً لاختلاف طبيعة كليه الهندسة عن باقي كليات الجامعة ولاسيما إن كل كليه مطالبه بإعداد تلك الخطة كأحد متطلبات الاعتماد وإن الكلية مسئوله عن وضع خطة تنفيذية فعلية , كما روعى فى بناء الخطه أن تكون متسقه مع خطة الجامعة .

كلمة الكلية

عقب صدور الخطة الإستراتيجية للجامعة 2020-2025 وما تتضمنه من غايات إستراتيجية وأهداف و أنشطة تنفيذية، تحتم أن تقوم كلية الهندسة بإعداد النسخة الثالثة من خطتها الإستراتيجية متو افقة مع خطة

الجامعة من حيث الرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية. وقد زادت الأهمية للحاجة بالتوعية بالخطة الإستراتيجية بعد صدور رؤية مصر 2030 وما تضمنته من تطلعات في كافة المحاور ومنها التعليم العالى والبحث العلمى.

وفى هذا الإطار لتطوير التعليم الجامعى وتحقيق ضمان جودة التعليم والحفاظ علي الإعتماد، أعدت كليه الهندسة– جامعة المنيا النسخة الجديدة من خطتها الإستراتيجية التى تتو افق مع الخطة الإستراتيجية لجامعة المنيا فى ضوء ضمان الجودة والإعتماد2025/2020. وقد راعى فريق العمل المكلف بإعداد الخطة تحقيق أكبر قدر من المشاركه لمنسوبى الكلية والأطراف المجتمعية مع الحرص على المراجعة الدقيقة للرؤية والرسالة والأهداف والقيم وكذا المنطلقات الفكرية للخطة ومنهجية بناء الخطة نفسها بالتعاون مع مركز التخطيط الإستراتيجى وما به من كفاءات وكذلك الأمر مع مركز ضمان الجودة والإعتماد،لضرورة أن الكلية مسئولة عن المشاركة فى تحقيق خطة الجامعة .

وقد إعتمدت هذه الخطةعلى محاور هامة تغطى معايير الإعتماد البرامجى الإصدار الثالث 2020 مثل القيادة والإدارة، التعليم والتعلم والتقييم، الطلاب والخريجون، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الموارد ومصادر التعلم والتسهيلات الداعمة، ضمان الجودة والتقويم المستمر، والمشاركة المجتمعية. هذه كوثيقة هامة لدعم وتوضيح الطريق للبرامج للإستمرار في أنشطة الجودة للتقدم لإعادة الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد

وفى النهايه نأمل أن نكون قد توصلنا الى خطة تنفيذية تعزز جو انب القوة وتتغلب على جو انب الضعف، وتساعد على تقييم أداء التنفيذ لكافة الأنشطة من خلال هذه الخطة الاستراتيجية مع دوام المراجعة للتصحيح بصورة مستمرة وفعالة.

والله الموفق ,,,,

عميد الكلية

أ.د / مصطفى محمود مصطفى

- نبذه عن الكليـة:

يرجع تاريخ إنشاء الكلية إلى البدايات الأولى للمعهد العالي الصناعي المنشأ عام 1957(خمس سنوات) .والذي تحول إلى كلية الهندسة والتكنولوجيا بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (924) بتاريخ 1975/10/2– فرع جامعة أسيوط . ثم تم إنشاء جامعة المنيا بالقرار الجمهوري رقم 93لسنة 1976 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 مننصف رأس نفرتيتى مع نصف ترس به اشكال هندسية , وتضم الكلية تسعة برامج عامة وبرنامج مجمد علميا وبرنامجين بمصروفات , و تقع كلية الهندسة علي مساحة قدرها 59200 متراً مربعاً جنوب الجامعة .

وقد تم اعتماد الكلية للمرة الأولى إعتمادا مؤسسيا من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بالقرار رقم (133) بتاريخ 2014/9/22.

- شعار الكلية :

قائمة بالأطراف أصحاب المصلحة
✓ الطـــــــــلاب
✓ الخريجـــــــــون
✓ هيئات المجتمع المدني
✓ مؤسسات القطاع العام والخاص
✓ المشروعات القومية الهندسية
✓ أولياء الامور
✓ نقابة المهندسين المصرية
✓ الجمعيات الاهلية

- البرامج الدراسيه للكليه :

برامج الدراسة في مرحلة البكالوريوس **Undergraduate Programs**

تضم كلية الهندسة أحد عشر برنامجا علميا متخصصا تؤهل الطالب للحصول على درجة البكالوريوس في :

- هندسة القوي الميكانيكية والطاقة .
- هندسة السيارات والجرارات .
- هندسة الإنتاج والتصميم الميكانيكى .
- الهندسة المعمارية .
- الهندسة الكيميائية .

- الهندســة المدنيــة .
- الهندسة الكهربائية بشعبتيها (شعبة القوي و الآلات الكهربية – شعبة الالكترونيات و الاتصالات).
- هندســة الحاسـبات والنظـم .
- الميكاترونياتوالربوتات الصناعية (برنامج خاص بمصروفات)
- الهندسة الطبية .
- البتروكيماويات (برنامج خاص بمصروفات)

برامج الدراسة في مرحلة الدراسات العليا Postgraduate Programs

تقدم الكلية برامج متنوعة في مرحلة الدراسات العليا .وقد تم تجديد لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وصدور القرار الوزارى لها 2021. يقوم كل قسم من أقسام الكلية (فيما عدا البرنامجين الخاصين) بمنح أكثر من دبلومة دراسات عليا في تخصصات مختلفة بالإضافة إلى درجتي الماجستير ودكتوراه الفلسفة في الهندسة فى تخصصه كما يلى:

البرامج التعليمية	الدرجات العلمية		
	دبلوم	ماجستيرMSc	دكتوراهPhD
هندسة القوى الميكانيكية والطاقة	8	✓	✓
هندسة السيارات والجرارات	2	✓	✓
هندسة الإنتاج والتصميمالميكانيكى	6	✓	✓
الهندسة المعمارية	2	✓	✓
الهندسة الكيميائية	5	✓	✓
الهندسة المدنية	6	✓	✓
الهندسة الكهربائية(شعبه القوى والألأتالكهربية)	7	✓	✓
الهندسة الكهربائية(شعبة الالكترونيات والاتصالات)		✓	✓
هندسة الحاسبات والنظم	3	✓	✓
الهندسة الطبية	3	✓	✓

- لغــة الدراســة :

تعتبر اللغة الانجليزية هي لغة الدراسة الرئيسيه بالكلية لمرحلة البكالوريوس و مرحلة الدراسات العليا ,وتدرس مقررات العلوم الإنسانيه باللغة العربية .

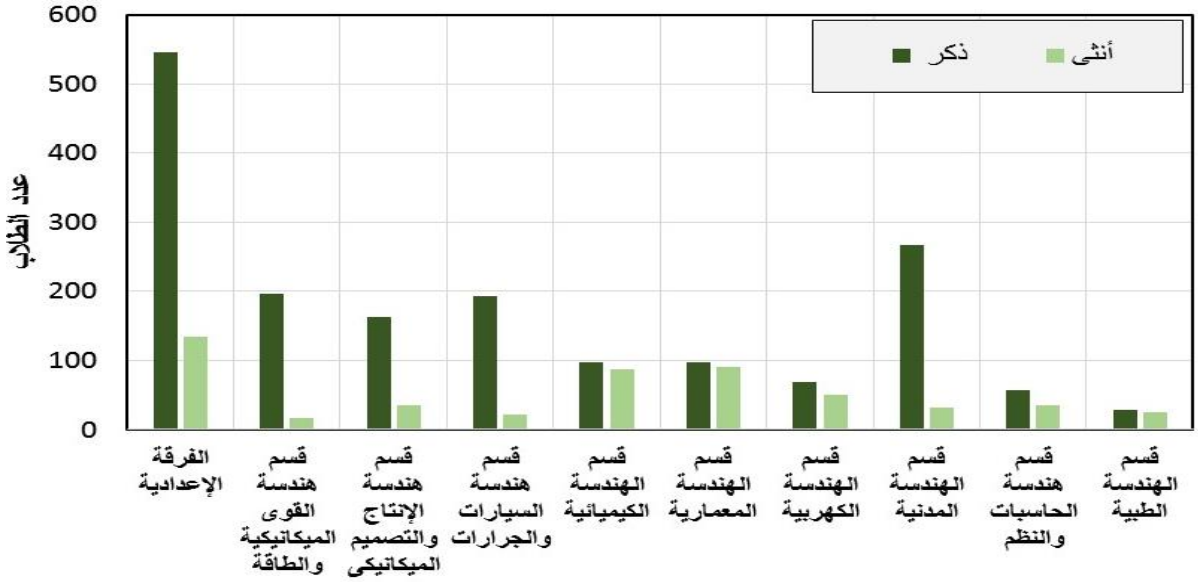
عدد الطلاب المقيدين في المرحلة الجامعية الأولى طبقاً للنوع
للعام الجامعي(2022-2021)

القســــــــــم	عدد الطلاب		
	ذكور	اناث	المجموع
الفرقه الإعدادية	196	34	230
هندسة القوى الميكانيكيه والطاقة	169	8	177

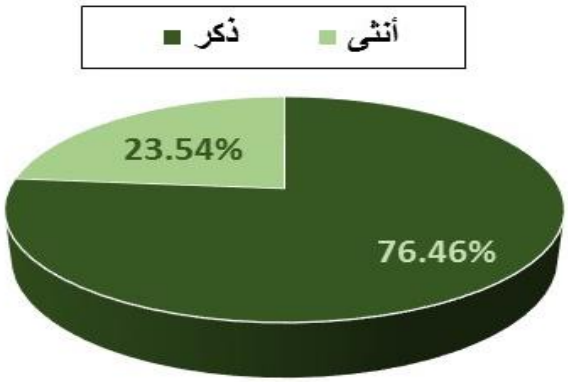
هندسة السيارات والجرارات	124	7	131
هندسة الإنتاج والتصميمالميكانيكى	128	15	143
الهندسة المعمارية	65	50	115
الهندسة الكيميائية	85	25	110
الهندسة المدنية	186	23	209
الهندسة الكهربائية	84	27	111
شعبة القوي والآلات الكهربية (ثالثة + رابعة)	74	11	85
شعبة الاتصالات والالكترونيات (ثالثة + رابعة)	43	21	64
هندسة الحاسبات والنظم	78	15	93
الهندسة الطبية	51	32	83
الاجمالى	1283	268	1551

أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي رأس العمل طبقاً للنوع
للعام الجامعى (2024/2023)

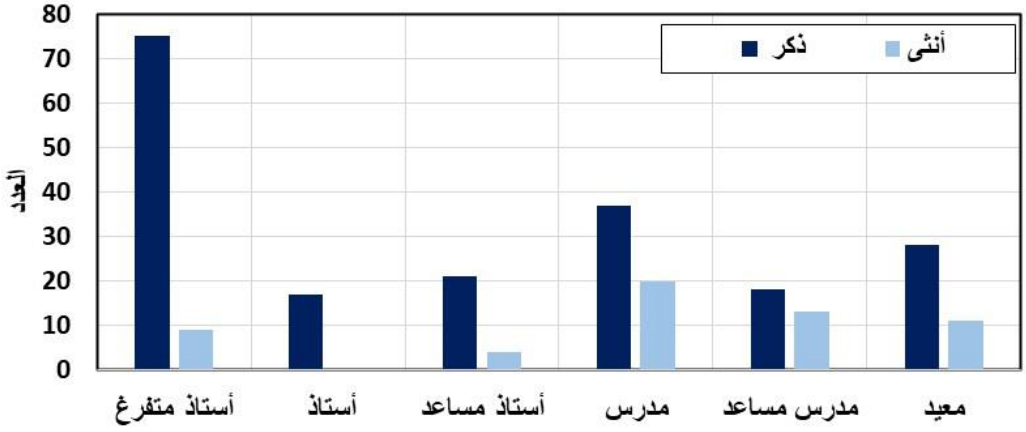
أستاذ متفرغ		أستاذ		أستاذ مساعد		مدرس		مدرس مساعد		معيد		المجموع	
ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث	ذكور	اناث
75	9	17	-	21	4	37	20	18	13	28	11	196	57
84		17		25		57		31		39		253	



توزيع طلاب الكلية على البرامج التعليمية العامة المفعلة



النسبة المئوية لإجمالى عدد الطلاب طبقا للنوع



توزيع بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية طبقا للنوع 2023/2024

التعليق على الإحصائيات الخاصة بأعداد الطلاب وهيئة التدريس:

الطلاب:

- يتضح إنخفاض نسبة الإناث مقارنة بالذكور للطلاب الملتحقين بالكلية وقد يرجع هذا إلى طبيعة الكلية العملية ومتطلبات بعض التخصصات فيها التى قد تجذب الذكور عن الإناث، هذا بالإضافة إلى ظلم الكثير من المؤسسات التى 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 فى المجتمع بأن فرص العمل فى هذا التخصص قد تكون كبيرة وهذا قد يكون غير صحيحا فى معظم الأحيان حيث أن هناك فرص عمل كبيرة جدا من متابعة الخريجين يحصل عليها معظم خريجى البرامج الأخرى.
- أيضا قد تفضل معظم الطالبات الإلتحاق بأقسام الهندسة المعمارية رغم أن هناك إمتحان قدرات لهذا القسم أو الطبية إعتقادا بإمكانية العمل المكتبى ذو طبيعة إعداد الرسومات الهندسية

أعضاء هيئة التدريس:

- يلاحظ إستمرارزيادة نسبة الأساتذة المتفرغين (45.9%) مقارنة بباقى أعضاء هيئة التدريس القائمين على رأس العمل. هؤلاء الأساتذة المتفرغون 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 فهم يمثلون نسبة (9.3%) والأساتذة المساعدين بنسبة (13.7%) لتأخر الكثير فى الترقيات أو عزوف البعض نتيجة لتقدم السن.
- هناك شبه توازن بين أعداد الهيئة المعاونة (المعيدين عددهم 39 والمدرسين المساعدين عددهم 31).

الفصل الأول

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

1.1 أهمية الخطة الإستراتيجية

منذ وضوح رؤية مصر 2030 بكافة محاورها المختلفة وما تضمنته من طموح للتطوير بكافة المؤسسات وبدأ فكر التخطيط الإستراتيجى وثقافته تنتشر في كافة المؤسسات. حيث إنه من دعائم العمل المؤسسي بل والركيزة الأساسية للنجاح هو وضوح رؤية المؤسسة والتزامها بتأدية رسالتها لتحقيق الأهداف المرجوة طبقا للغرض الذى تم تأسيسها من أجله . 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 . من هنا جاءت أهمية وجود الخطة الإستراتيجية للكلية كوثيقة تنير الطريق للكلية وتكن خارطة طريق لها تعينها علي الوصول إلي تحقيق أهدافها ودعم تميزها وجودة أدائها.

2.1 آلية إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية

شارك في بناء الخطة الإستراتيجية للكلية 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:

1- استثمار خبرة الرواد والأساتذة في تجديد وصياغة الرؤية والرسالة وتقييم الأهداف والقيم .

2- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين والأطراف المجتمعية في المشاركة في إعداد الخطة .

3- غرس ثقافة التخطيط الاستراتيجي التي تمثل الطاقة اللازمة لتحقيق أهداف الخطة ومتابعة تنفيذها وتقييمها وتحديثها.

وقد تم إعداد الخطة بإتباع الخطوات التالية :-

1- تكوين فريق وضع الخطة من الأعضاء ذوى الخبرة بالكلية .

2- الإعداد لأعمال التخطيط وتحديد الأولويات والمرجعيات الأساسية فى ضوء خطة الجامعة السابقة والحالية وخطة الكلية السابقة.

3- إعداد ومراجعه رؤية ورسالة وقيم الكلية .

4- تقييم الوضع الراهن للكلية .

5- تحليل الفجوة .

6- تحديد الاتجاه المستقبلي والخيار الاستراتيجي للكلية .

7- تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية .

8- تحديد الأنشطة اللازمة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية .

9- وضع الصيغة المبدئية للخطة .

10- عرض الأهداف والأنشطة على الجهات المعنية وتشمل أعضاء هيئه التدريس ومعاونيهم والطلاب والمستفيدين من مؤسسات المجتمع .

11- وضع آليات التنفيذ والمراقبة والتصميم (بناء الخطة التنفيذية) .

12- مراجعة الخطة من مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة .

13- وضع الصياغة النهائية وعرضها على مجلس الكلية لاعتمادها .

وفي أثناء تنفيذ الخطوات السابقة لإعداد الخطة , إعتمد فريق العمل علي عدة عناصر كما يلي :-

- قانون٤٩لسنة١٩٧٢بشأن تنظيم الجامعات .
- قانون رقم(٤٧) لسنة ٧٨ للعاملين بالدولة.
- الخطة الاستراتيجية للكلية 2014/ 2019
- الخطة الإستراتيجية لجامعه المنيا 2025/2020.
- الخطة الإستراتيجية لجامعه المنيا 2015/ 2020 .
- رؤية ورسالة الكلية .
- معايير الهيئة القومية لضمان جوده التعليم والاعتماد.
- تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين للبرامج الدراسية بالكلية .
- الدراسة الذاتية للكلية .

- التقارير السنوية للكلية .
- أراء وتطلعات الأطراف أصحاب المصلحة .
- دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي - الإصدار الثالث– يوليه 2015(الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد).
- دليل الإعتمادالبرامجى لمؤسسات التعليم العالي – الإصدار الأول 2009(الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد).
- دليل الإعتمادالبرامجى لمؤسسات التعليم العالي – الإصدار الثالث يوليه2020(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 لكافه 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 .

3.1 فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

بدأت كلية الهندسة إجراءات تحديث الخطة الإستراتيجية 2025/2020 عقب صدور الخطة الإستراتيجية للجامعة 2025/2024-2020/2019 وتم التأكيد على اعتماد تشكيل الفريق المقترح للفريق ، لذا اعتمد مجلس الكلية بجلسته رقم (279) بتاريخ 14/2/ 2023 التشكيل المقترح من وحدة ضمان الجودة والاعتماد لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية كما يلي :

م	الاســــــم	الوظيفة الحالية	المسئولية في الإعداد
1	أ.د / مصطفى محمود مصطفى	عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة وحدة الجودة	الإشراف العام على فريق العمل
2	أ.د / رمضان بسيوني محمد خاطر	مديروحدة ضمان الجودة وعميد الكلية السابق	الإشراف على الإعداد والتنسيق بين الفريق
3	د / محمد رضا عثمان على	نائب مديروحدة ضمان الجودة	التنسيق والمتابعة للممارسات لإعداد الخطة
4	أ.د/ محمد على محمد مراد	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الإمداد بما يخص البحث العلمي والدراسات العليا في الخطة
5	أ.د / أبو هشيمة مصطفى السيد	وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	الجزء الخاص بالتعليم والتعلم والطلاب في الخطة
6	أ.د. مصطفى أحمد كامل	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	المساهمة في وضع الجزء الخاص بالمجتمع والبيئة الخارجية في الخطة وعمل المقابلات الشخصية مع شخصيات المجتمع
7	أ.د / ربيع على صديق	أستاذ متفرغ بقسم الهندسة المدنية	المراجعة الداخلية للنسخة المبدئية
8	أ.د / على محمود عبد التواب	رئيس قسم هندسة السيارات والجرارات	المراجعة الداخلية للنسخة المبدئية
9	أ.د/ أحمد البدوى سيدعبد المنعم	أستاذ متفرغ بقسم الهندسة المدنية	مساعدة الكلية فى تقييم وضع

		ونقيب مهندسين المنيا	الكلية والتحليل الخارجى
10	م / رجب السعيد خضر	رئيس مجلس إدارة شركة مياه الشرب والصرف الصحى	مساعدة الكلية فى تقييم وضع الكلية والتحليل الخارجى
11	أ / إسماعيل كمال إسماعيل	مدير مكتب السيد عميد الكلية	التنسيق العام لجمع البيانات
12	أ / محمد عر ابى عيسى	أخصائي وحدة ضمان الجودة	كتابة البيانات وحفظ المستندات وتوثيق ورش العمل والندوات والاخراج النهائي للخطة
13	أ / أحمد القاضى عشيرى	أمين الكلية	الإمداد بالمعلومات الماليةوالإدارية
14	أ / إيهاب جلال	مدير عام رعاية الطلاب	المساهمة ببيانات الأنشطةالطلابية
15	أ / صفا محمد عزمى	مدير مكتب شئون الطلاب	المساهمة في المطلوب من بيانات الطلاب
16	م. احمد مجدي محمد الطاهر	رئيس إتحاد طلاب الكلية	إستبيانات التحليل للطلاب

4.1 السمات المميزة لكلية الهندسة

1-4-1 التعليم والتعلم

- الاعتماد الاكاديمي لكلية الهندسة من الهيئة القومية بالقرار رقم 133 في 2014/9/22
- 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 برنامجين دراسيين بمصروفات هما برنامج الميكاترونيات والربوتات الصناعية وبرنامج هندسة البتروكيماويات.
- وجود أعضاء هيئة تدريس ذو خبرات هائلة حصلوا علي درجاتهم العلمية "الدكتوراه" من جامعات متنوعة باليابان ، الهند ، الصين ، أوروبا ، وأمريكا،ووجود هيئة معاونة علي مستوى علمى مرضى.
- وجود فروع لمؤسسات طلابية مثل IEEE , AICHE , ASMEتنظم مسابقات و أنشطة لاكتشاف الابتكارات ورعايتها .
- وجود تدريب ميداني لربط الجانب النظري بالعملي .
- تنظيم زيارات ميدانية ورحلات قصيرة للمؤسساتالصناعية .
- وجود ملاعب (نجيل طبيعى– بلاط) لممارسة الأنشطة المختلفة الرياضية.

2-4-1 البحث العلمي

- وجود مجلة علمية محكمة للأبحاث العلمية مرفوعة على بنك المعرفة المصرىekb ويتم تقييمها سنويا.
- زيادة النشر الدولي للأبحاث بالمجلات العالمية المتخصصة .
- مشاركة أعضاء هيئة التدريس في التحكيم للمجلات العالمية .

- وجود مشاريع بحثية ممولة من RDI , STDF ومؤسسة مصر الخيروأكاديمية البحث العلمي .
- وجود معمل معتمد من HLAPبقسم الهندسة الكهربية .
- زيادة عدد طلاب الماجستيروالدكتوراه وكذلك عدد من تم منحهم الدرجة .

3-4-1 خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- وجود مركز استشارات هندسيةيقدم كافة أعمال الاستشارات الهندسية في جميع المجالات الهندسية للجامعة ومحافظة المنيا وصعيد مصر.
- المشاركةمع المحافظة فيما يخص فحص مستندات الإشتراطات البنائية الجديدة.
- وجود مركزللإنتاجيلبي احتياجات الجامعة والمجتمع .
- وجود وحدة صيانة تشارك 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

1.2 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 .

2.2 إتساق رؤية ورسالة الكلية مع الجامعة

رؤية الجامعة تسعى الجامعة لإستيفاء شروط الترتيب العالمى الملائم، لإنتاج خريج دولى منافس، يتمتع بأعلى درجاتالإنتماء لوطنه، محبا للعمل التطوعى لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	رؤية الكلية تسعى كلية الهندسة – جامعة المنيا إلى إعداد خريج قادرعلى المنافسة محليا و إقليميا ودوليا مع الدعم المستمر والتشجيع للبحث العلمى المتميز بما ينعكس على التصنيف الدولى للكلية وبما يعود بالنفع على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
رسالة الجامعة تلتزم جامعة المنيا بتهيئة البيئة، والفرص الملائمة للطالب، لكى يبذل قصارى جهده ليكتسب مهارات التنافس محليا، وعالميا، ولديه إحساس عالى بالمسؤولية الاجتماعية والإقدام على العمل التطوعى.	رسالة الكلية تلتزم كلية الهندسة – جامعة المنيا بتوفير بيئة تعليمية إيجابية لإعداد خريج له القدرة على المنافسة محليا و إقليميا ودوليا بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية مع العمل على توفير بيئة بحثية لتشجيع البحث العلمى لرفع تصنيف الكلية وإستثمار ذلك بما يخدم المجتمع وما يلزمه من تقنيات هندسية حديثة.

3.2 القيم والمبادئ

- الإنتماء
- الحرية الأكاديمية المنضبطة
- الجودة والإتقان
- الاحترام المتبادل وقبول الأخر
- مبدأ العمل الجماعي
- المحاسبة
- تكافؤ الفرص
- الشورى والمشاركة
- الالتزام المهني
- التميزوعدم التمييز
- المصداقية والشفافية

الفصل الثالث
الغايات والأهداف الإستراتيجية

1-3 مقدمة

تهدف الكلية إلي إعادة الإعتماد فى ضوء معايير الإعتماد البرامجى خاصة وقد سبق حصول بالكلية على الإعتماد الأكاديمي بالقرار133 في 2014/9/22 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 .

2-3 الغايات الإستراتيجية والأهداف المنبثقة منها :

الغاية الأولى : إعداد خريج مؤهل علميا، قادر علي المنافسة في أسواق العمل المحلية والدولية، مكتسبا لمهارات البحث العلمى،ومتحليا بأخلاقيات المهنة

الأهداف:

1. الإنتهاء من لائحة مرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة بما يتو افق مع الإطار المرجعى للجنة قطاع الدراسات الهندسية 2020 والمعايير الأكاديمية NARS 2018 ووضع آلية للمراجعة والتطوير.
2. تشجيع استحداث مقررات اختيارية بما يتواكب مع المستجدات والتكنولوجيا المتسارعة .
3. تحديث المكتبة بالمراجع الحديثة ودعمها الكترونيا، مع التشجيع لإستخدام بنك المعرفة ekb.
4. تفعيل دور الإشراف الأكاديمي وزيادة الدعم النفسي والمعنوي للطلاب .
5. تنوع أساليب التعلم طبقا لإستراتيجية التعليم والتعلم وبما يتفق مع أنماط التعلم مع التركيز على التعلم الذاتى ونمط التعليم عن بعد، وتبنى التعليم الهجين للتعامل مع الأزمات قياسا على ماتم في جائحة كورونا.
6. الاهتمام بالجانب العملي ودوام تحديث المعامل وتبنى فكرة المعامل الإفتراضية virtual lab لاكتساب بعض االجدارات الذهنية، والمهنية،والعامة .
7. الاهتمام بالتدريب الميداني ووضع آلية لمساعدة الطلاب للحصول على فرص تدريب، مع متابعة المتدرب ووضع آلية تقييمه .
8. الموضوعية والشفافية في طرق تقييم الطلاب وإدارة الامتحانات .
9. دعم الأنشطة الطلابية التي تساعد في بناء شخصية الطالب وتنمي فيه الالتزام الأخلاقي ، المواطنة ، الإبداع ، الابتكار والثقة في النفس، مع إضافة ملعب خماسى نجيل طبيعى بالكلية..
10. دوام متابعة الخريج وقياس رضاه ومعرفة مقترحاته من خلال حيز إلكترونى على صفحة الكلية .

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

الأهداف:

1. إستمرار دعم وتشجيع النشر الدولي فى مجلات مفهرسة ومحكمة وذات معامل تأثير.
2. الدعم والتشجيع للحصول على مشاريع بحثية تنافسية من جهات مانحة مثل STDF وغيرها.
3. دعم وإستمرار تقييم وتطوير المجلة العلمية للكلية JAET وإستحداث آليات لتدويلها ورفع تصنيفها، بعد أن تم رفعها على بنك المعرفة المصرىEKB.
4. إستمرارإستكمال البنية التحتية المناسبة من أجهزة حاسب وشبكة إنترنت ومكتبة علمية مناسبة و إتاحة المجلات العلمية المتخصصة .
5. إستمرار دعم عقد المؤتمر العلمي الخاص بالكلية مع الدعم بإتجاه المؤتمرات البينية التخصصية بين الأقسام .
6. استمرار عقد ندوات وحلقات نقاش لتبادل المعرفة وزيادة التعاون العلمي بين البرامج المختلفة .
7. زيادة المساهمة مع التشجيع علي المشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية .
8. الحرص علي موائمة تخصصات أعضاء هيئة التدريس وكفايتهم لكفاءة العملية التعليمية والبحث العلمي وتوافق التخصصات مع الخطة البحثية للقسم. .
9. تفعيل دور دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والحرص علي قياس مردودها ومدى رضا أعضاء هيئة التدريس .

الغاية الثالثة : مراجعة وتطوير آليات رفع كفاءة الجهاز الإداري لدعم العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع

الأهداف:

1. قياس رضا الجهاز الإداري وتحديد الاحتياجات التدريبية .
2. تحديد الإحتياجات التدريبية مع قياس مردودها فى ميكنة الأعمال الإدارية ورفع الكفاءة .
3. وضع آلية التعامل مع العجز من أعضاء الجهاز الإدارى وقلة التعيينات.
4. تحديث ومراجعة معايير اختيار القيادات الإدارية .
5. متابعة تفعيل التوصيف الوظيفي المعلن لكافة الوظائف الإدارية .
6. وجود آلية معلنه للحوافز والمحاسبة والمسائلة .
7. توحيد المكاتبات وتداول البيانات بين الإدارات .
8. كسر الروتين والبيروقراطية وإكساب المرونة .

الغاية الرابعة : تحسين وتعظيم دور خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الأهداف:

1. إعداد قاعدة بيانات كاملة بالقطاعات المعنية .
2. تفعيل دورهذه القطاعات وتقديردورها في تطويراللوائح .
3. الاستفادة من عقد بروتوكولات تساهم في تنمية الموارد المالية للكلية .
4. إعادة دورمساهمة ورش الكلية في إنتاج وحدات منزلية لخدمة المجتمع من خلال المشاركة في المعارض المختلفة .
5. تقديم الدعم العلمي من خلال ندوات وورش عمل تساهم في تحسين أداء المهندسين في القطاعات المختلفة .

الغاية الخامسة :المتابعة والإلتزام بتحقيق معايير الاعتماد للوصول لتميز الكلية ورفع تصنيفها مع استمرار تبني ثقافة الجودة

الأهداف:

1. تقديم كافة الدعم لوحدة ضمان الجودة بالكلية، وكذلك مقرات الجودة بالأقسام المختلفة.
2. استمرارتأدية كافة الممارسات المطلوبة لضمان الجودة من خلال جدول زمني معلن .
3. تقليل مقاومة منسوبي الكلية لأعمال الجودة .
4. زيادة توعية واستهداف فئات المدرسين والهيئة المعاونة .
5. الحرص علي قياس رضا كافة منسوبي الكلية من أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وإداريين وعاملين عن وضع الكلية .

الغاية السادسة :متابعة الخريجين وإنجازاتهم والإستفادة من آرائهم لدعم تميز الكلية مع تحسين خدمات الكلية لهم .

الأهداف:

1. ميكنة وحدة الخريجين وربطها بشبكة الانترنت .
2. تصميم نماذج تتبع الخريجين ومعرفة توظيفهم وما وصلواإليه .
3. قياس رضاهم عما تلقوه من تعليم ومعرفة مقترحاتهم للتطوير.
4. عقد حفلات تخرج وحفلات تكريم للدفعات الأقدم في التخرج .
5. تحسين تصميم الشهادات الصادرة لهم باللغتين العربية والانجليزية وتيسيراستخراجها مع ابرازاعتماد الكلية .
6. تشجيع الخريجين علي تقديم الدعم المهنى والمادي والمعنوي للكلية .

3-3 ارتباط الخطة الإستراتيجية بالكلية بالخطة الإستراتيجية بالجامعة

قامت جامعة المنيا بإعداد الخطة الإستراتيجية للجامعة متكاملة للفترة من 2020/2019-2025/2024 والتي كانت بمثابة دليل إسترشادى استقت منه الخطة الإستراتيجية للكلية شكلها مع حرص الكلية علي وجود أتساق وتكامل لخطتها 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 بمثيلاتها بالجامعة كما هو في الجدول التالي :

غاية رقم	إستراتيجية الجامعة	غاية رقم	إستراتيجية الكلية
1	جهاز إدارى رقمى كفء	3	مراجعة وتطوير آليات رفع كفاءة الجهاز الإداري لدعم العملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع
2	خريج عالمى منافس يتمتع بأعلى درجات الإنتماء للوطن	1	إعداد خريج مؤهل علميا، قادر علي المنافسة في أسواق العمل المحلية والدولية، مكتسبا لمهارات البحث العلمى، ومتحليا بأخلاقيات المهنة
3	عضو هيئة التدريس مكتسبا مهارات التدريس، والتقويم، وقادر على إنتاج بحث علمى عالمى يساهم في الإضافة إلى المعرفة الإنسانية، ويساهم في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	2	رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والحرص علي دوام تحسين الأداء بالإضافة إلي جودة البحث العلمي وتسويقه
4	خدمة المجتمع وتنمية البيئة	4	تحسين وتعظيم دور خدمة المجتمع وتنمية البيئة
5	كليات الجامعة معتمدة.	5	المتابعة والإلتزام بتحقيق معايير الاعتماد للوصول لتميز الكلية ورفع تصنيفها مع استمرار تبني ثقافة الجودة
6	جامعة ذات مكانة دولية		
7	استثمار الرقمنة في النشاط الأكاديمى، والبحثى، والإدارى للجامعة.	6	متابعة الخريجين و إنجازاتهم والإستفادة من آرائهم لدعم تميز الكلية مع تحسين خدمات الكلية لهم
8	إدارة الأزمات		

الفصل الرابع

التحليل البيئي لكلية الهندسة جامعة المنيا

SWOT Analysis

1.4 مقدمـــة :

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

التنافسيـــــــة .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 للكلية ولقد شـــــارك في مناقشته أعضاء هيئة التدريس ، الطلاب ، الإداريين و المستفيدين.

2.4 أدوات ومصـادر جمـع 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 بالكلية 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 أبديت في اللقاءات تمت صياغة محتويات الخطة التي تبني علي أسس التحليل البيئي وتم أخذ الملاحظات في الاعتبار. ملحق(4) يوضح استمارة التحليل البيئي الداخلى والخارجى .

3.4 تحليل عناصر البيئة الداخلية:

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

- تحديد وتشخيص مجالات القوة التى تتميز بها المؤسسة التعليمية.
- تحديد وتشخيص مجالات الضعف التى تعانى منها المؤسسة التعليمية.

وفيما يلى نتائج التحليل للبيئة الداخلية وما تتميز بة من نقاط قوة وما تعانى منة من نقاط ضعف فى معايير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية .

4-3-1 التخطيط والأهداف الإستراتيجية

- نقاط القوة

1- توافر خبرة بالكلية فى اعداد الخطة الاستراتيجية .
2- إعداد خطة إستراتيجية معتمده وموثقة تتسق مع خطة الجامعة .
3- تحرص الكلية علي دورية مراجعة رؤيتها ورسالتها مع اعادة الصياغة بما يعكس صبغة الكلية وطبيعة عملها فى مجال التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع .
4- وجود رسالة لكل برنامج تتفق مع رسالة الكلية.
5- اتساق رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة .
6- توافق الكلية والبرامج التعليمية على وجود نص الرؤية والرسالة على كافة المكاتبات كوسيلة للنشر والاعلان .
7- تحرص الكلية على نشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة(ملصقات بالكلية - صفحة الكلية الالكترونية – المطبوعات ....) .
8- هناك سمات مميزة للكلية ولها اهداف استراتيجية معلنة .

- نقاط الضعف

1- بطء الإستجابة للإستبيانات بين الفئات المستهدفة.
2- ضعف مشاركة الاطراف المجتمعية فى التحليل البيئى.
3- ضعف الوعى لدى منسوبى الكلية بأهمية دورية وإستدامة قياس الرأي من خلال الاستبيانات لقياس الرضا لكافة منسوبى الكلية .
4- ضعف نسبة مشاركة اعضاء هيئة التدريس فى الاعداد والمناقشة واخراج الخطة الإسترتيجية.

4-3-2القيادة والإدارةبالكلية

- نقاط القوة

1- يوجد بالكلية وبكل برنامج هيكل تنظيمى معتمد ومعلن .
2- وجود مجلس للكلية يرسم ويناقش سياسات الكلية وكذلك مجالس الاقسام العلمية المختلفة تعرض فيها ممارسات الجودة ويتم مناقشتها،
3- وجود شفافية ومصداقية فى الادارة .
4- وجود لجان منبثقة تساعد مجلس الكلية فى شئون التعليم والطلاب والبحث العلمى وشئون اعضاء هيئة التدريس وخدمة المجتمع (لجنة شئون التعليم والطلاب ، الدراسات العليا والبحوث ، العلاقات العلمية زالثقافية الخارجية ، خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، المختبرات والأجهزة العلمية ، المكتبات).
5- وجود ممثلين من المستفيدين من المجتمع المحلى مع وجود ممثل للطلاب تتم دعوته لحضور مجلس الكلية لعرض ما يهم الطلاب .
6- وجود معايير معتمدة ومعلنة لاختيار القيادات الاكاديمية بالكلية والبرامج وكذلك القيادات الادارية .
7- توجد مصادر تنمية التمويل الذاتى بالكلية مما يدعم العملية التعليمية .

- نقاط الضعف

1- وجود فجوة وظيفية لخروج الكثير للمعاش مع قلة التعيينات.
2- ضعف تفعيل التوصيف الوظيفى ووسائل نشره وإعلانة .
3- عدم تفعيل دوروحدة الازمات والكوارث .
4- عدم تحديث وتفعيل الخطة التدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية مع ضعف قياس مردود الأثر للبرامج التدريبية.
5- ضعف ميكنة الوثائق والنماذج المختلفة .

4-3-3 التعزيز والتطوير

- نقاط القوة

1- وجود مركز ضمان الجودة والاعتماد بالجامعة .
2- وجود ارتباط بين وحدة ضمان الجودة بالكلية و مركز ضمان الجودة بالجامعة .
3- قيام المركز بعقد ورش عمل وندوات لزيادة ثقافة ممارسات الجودة .
4- وجود وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية لها هيكلها التنظيمى ولجانها المنبثقه .
5- وجود مقار للجودة بالبرامج، لها صلتها بوحدة ضمان الجودة بالكلية، ولها أنشطتها لمتابعة ممارسات الجودة بالبرامج.
6- وجود إستبيانات قياس الرضا عن أعمال الجودة.
7- تعديل رؤية ورسالة الوحدة لتتفق مع الاعتماد الاكاديمى الذى حققتة الكلية .
8- تصميم خطة سنوية لكافة ممارسات الجودة ومتابعة ذلك بالبرامج المختلفة .
9- وجود تقارير سنوية دورية معتمدة من خلال المجالس المعنية .
10- تخصيص نسبة من الاحتياطى المرحل بالكلية للدعم المالى لوحدة ضمان الجودة .
11- دوام عقد لقاءات لرفع ثقافة الجودة وزيادة المطبوعات الخاصة بذلك .
12- وجود مدير وحدة ضمان الجودة عضواً بمجلس الكلية .
13- عقد اجتماع شهرى لمجلس ادارة الوحدة واعتماد المحضر من مجلس الكلية وتسليم نسخة لمركز ضمان الجودة بالجامعة .

- نقاط الضعف

1- ضعف الاستجابة للاستبيانات المصممة لكافة الممارسات .
2- بطء استجابة البرامج لانهاء متطلبات وحدة ضمان الجودة والاعتماد .
3- عدم وجود لقاء سنوى بالكلية لمناقشة كافة الانجازات والسلبيات .
4- ضعف إعداد التقارير السنوية.
5- عدم وجود التكاليف المالية لانهاء انشطة الجودة السنوية (طبقاً لخطتها السنوية) .

4-3-4 أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- نقاط القوة

1- توفر اعضاء هيئة التدريس الحاصلين على درجاتهم العلمية من معظم انحاء العالم وملائمة تخصصاتهم للمقررات التى يقومون بتدريسها .

2- توفر الهيئة المعاونة طبقاً للخطط الخمسية للاقسام العلمية المختلفة .

3- تشجيع اعضاء هيئة التدريس على النشر الدولى ووجود حافز مالى .

4- زيادة أعداد البحوث العملية المنشورة في مجلات محلية ودولية متخصصة وإستمرار حصول الكلية على المركز الأول على الجامعة في تخصصات مثل الهندسة الكهربية.

5- وجود دورات تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

6- وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس محكمين فى اللجان العلمية للترقيات والمجلات العلمية بالاضافة الى حصول البعض على جو ائز تشجيعية وتقديرية .

7- وجود آليات لضرورة النشر في مجلات ذات معامل تأثير للدارسين لدرجة الدكتوراه.

8- حرص الكلية على قياس الرضا لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .

9- وجود خطة للتعامل مع العجز والفائض فى بعض التخصصات .

- نقاط الضعف

1- اقدام عدد غير قليل على الاعارة لاعوام ليست قليلة .

2- بطء التقدم للجان العلمية للترقيات للدرجة الأعلى.

3- تعثر بعض اعضاء الهيئة المعاونة فى انهاء درجاتهم العلمية الاعلى .

4- عدم ربط الحو افز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس .

5- الفئات العمرية لأعضاء هيئة التدريس غير متزنة .

6- ضعف آلية قياس مردود أثر دورات تنمية القدرات .

7- عدم وجود دورات تدريبية لمهارات الادارة والقيادة .

5-3-4 الموارد المالية والتسهيلات الداعمة

- نقاط القوة

1- وجود دعم مادى سنوي من الجامعة للكلية من خلال موازنة الدولة.

2- وجود مصادر لتنمية الموارد المالية والذاتية من خلال مركز الإستشارات الهندسية ومركز الإنتاج.

3- وجود برنامجين بمصروفات بنظام الساعات المعتمدة يساهمان بقدر كبير فى تيسير جزء من الموارد الذاتية بالكلية .

4- حصول الكلية على بعض المشاريع البحثية التى تدعم العملية التعليمية والبحثية والبنية التحتية .

5- رسوم الدراسات العليا تساهم فى تدبير جزء من الموارد المالية .

6- قيام ورش الكلية بتلبية معظم الاحتياجات وأعمال الصيانة .

7- قيام بعض المؤسسات بتقديم إهداءات للكلية لتحسين العملية التعليمية من خلال بروتوكولات داعمة

- نقاط الضعف

1- عدم تفعيل نظام رسوم الدراسات العليا للائحة الجديد بنظام الساعات المعتمدة .

2- عدم وجود معرض منتجات منزلية تنفذها ورش الكلية .

3- غياب ثقافة الصيانة الدورية مع عدم تفعيل وحدة للصيانة الشاملة بالكلية .

4- ضعف الاستفادة من بعض البروتوكولات التي يتم عقدها مع بعض المؤسسات في تحسين الموارد .

5- قلة عدد الطلاب المقبولين بالبرامج الخاصة.

7-3-4 المعايير الأكاديمية وتصميم البرامج

- نقاط القوة

1. التأكيد علي تبني المعايير الأكاديمية NARS2018 لكافة البرامج التعليمية .
2. تصميم نماذج توصيفات بناء على الجدارات وتقارير محدثة للمقررات والبرامج لمرحلة البكالوريوس.
3. توجد مصفوفات للمقارنة للأهداف وخصائص الخريج ونو اتج التعلم والمعايير.
4. توجد خر ائط المنهج للمقررات .
5. تنوع وسائل التوعية بالمعاييروإعداد التوصيفات من خلال ملصقات ، ورش عمل ، ندوات .
6. توجد تقارير للمراجعين الداخليين الخارجيين .
7. توجد خطط تحسين داخل تقارير المقررات والبرامج .

- نقاط الضعف

1. ضعف وعي البعض بدقة كتابة التوصيف والتقرير.
2. ضعف تفعيل توصيات المراجعين .
3. عدم وجود آلية للأستفادة من مؤشرات وإحصائيات النجاح وكذلك استبيانات تقويم المقررات لدراسية
4. ضعف محتويات بعض ملفات المقررات .
5. ضعف تنفيذ خطط التحسين للمعوقات المالية والإدارية وخاصة الناحية العملية .
6. عدم وجود تحليل للورقة الامتحانيةBlueprint form .
7. البطء في استجابة البرامج التعليمية لمتطلبات وحدة الجودة والخاصة بأعمال الجودة .

8-3-4 التعليم والتعلم والتقييم

- نقاط القوة

1. وجود بنية تحتية توفر بيئة تعليمية مناسبة مجهزة بوسائل حديثة .
2. وجود معامل تؤدى دورها لخدمة الجانب العملى في ظل الإمكانيات المتاحة بالبرامج المختلفة، مع تبنى فكرة المعامل الإفتراضية virtual labs.
3. وجود لائحة طلابية تغطى المقررات المختلفة للعلوم الإنسانية، والأساسية، والهندسية.
4. الإعداد للائحة جديدة لمرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة تمشيا مع الإطار المرجعى2020.
5. وجود إستر اتيجية للتعليم والتعلم والتقييم معتمدة ومعلنة تشتمل على نظام التعليم عن بعد حال وجود أزمات مثل (كوفيد 19).
6. وجود عدد ملائم من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .
7. وجود مقر جديد لمكتبة الكلية يتسع للطلاب لدعم العملية التعليمية يتم تزويدها بالمراجع سنوياً , ومزودة بوسائل تكنولوجيا المعلومات .
8. وجود ساعات مكتبية معلنة لمعظم أعضاء هيئة التدريس .
9. وجود آلية لمتابعة ولدعم الطلاب المتعثرين .

10. وجود قواعد معلنة للتعامل مع التظلمات من نتائج الامتحانات .
11. وجود أنشطة ثقافية وإجتماعية ورياضية وتكافل إحتماعى من خلال رعاية الطلاب بالكلية.

- نقاط الضعف

1. بطء تعديل اللائحة بنظام الساعات المعتمدة لتلبية احتياجات الخريج .
2. ضعف إستفادة الطلاب من الساعات المكتبية .
3. ضعف تطبيق ما جاء بتوصيف المقرر من طرق تعليم وتعلم وتقييم.
4. ضعف قبول بعض الطلاب لوسائل الشرح باستخدام جهاز العرض والسبورة التفاعلية والذكية .
5. ضعف إلتزام كثير منأعضاء هيئة التدريس بإعلان درجات أعمال السنة للطلاب قبل الامتحان النهائي .
6. ضعف متابعة التدريب الميداني للطلاب .
7. لا توجد آلية للاستفادة من نتائج تقييم رضا الطلاب .
8. ضعف تحديث الإمكانيات المعملية مع عدم وجود مكتبة إلكترونية للمعامل الإفتراضية .

4-3-9 الطلاب والخريجون

- نقاط القوة

1. وجود جداول دراسية محددة ومنظمة ومعلنة داخل الأقسام وعلى موقع الكلية الإلكترونى بداية كل فصل دراسى.
2. وجود قواعد معلنة للتنسيق والتحويل بين البرامج التعليمية .
3. وجود حو افز مالية لتشجيع الطلاب المتفوقين وآلية لدعم المتعثرين .
4. وجود نظام للإرشاد الأكاديمي داخل البرامج .
5. وجود رعاية طلاب وبرامج ممارسة الأنشطة (رياضية وثقافية وفنية) .
6. وجود وحدة علاجية داخل الكلية كان لها دورها الإيجابى أثناء كوفيد 19.
7. وجود مطعم مركزي بالكلية يخدم الطلاب .
8. وجود مكتبة مزودة بالمراجع الحديثة .
9. وجود وحدة خريجين بالكلية تؤدى خدماتها للخريجين على مر الأعوام.
10. تحديث شهادات الخريجيين باللغتين العربية والإنجليزية وتطويرها من خلال الشهادات المؤمنة التي أعتها الدولة المصرية .
11. تحسين نماذج شهادات تقديرات المقررات للخريجين باللغة الانجليزية .

- نقاط الضعف

1. ضعف عقد لقاءات مع الطلاب بصورة دورية للتعريف بحقوقهم والإستماع الي مشاكلهم .
2. عدم وجود دعاية كاملة لبرامج الكلية لجذب الطلاب الو افدين .
3. ضعف تفعيل دورالإرشاد الأكاديمي .
4. ضعف التردد علي المكتبة ووضع آلية لتشجيع وجذب الطلاب للمكتبة .
5. ضعف ميكنة شئون الطلاب وتطوير نماذجها لمرحلة البكالوريوس .

6. ضعف ميكنة وحدة الخريجين بما يسمح للخريج التقدم للحصول على الخدمة إلكترونيا.
7. عدم تتبع الخريجين ومعرفة توظيفهم وعقد ملتقي توظيف للإستفادة منهم .
8. ضعف قياس رضا الخريجين .

4-3-10الدراسات العليا

- نقاط القوة

1. وجود لائحة تم إعتمادها بقراروزارى بنظام الساعات المعتمدة توفر درجات الدبلوم والماجستير والدكتوراه.
2. وجود تسجيل إلكترونى لطالب الدراسات العليا.
3. حرية إختيار طلاب الدراسات العليا لمجال الدراسة والمشرفين علي رسائلهم العلمية .
4. وجود خبرات علمية من الأساتذة المتفرغين والعاملين أصحاب تاريخ مشرف في الإنتاج العلمى.
5. وجود حلقات نقاش دورية خاصة عند تحديد نقاط البحث أو تشكيل لجان الحكم .
6. مشاركة محكمين من خارج الجامعة في تحيكم الرسائل العلمية .
7. وجود قواعد للقبول والتسجيل معتمدة ومعلنة .
8. وجود إدارة للدراسات العليا منوط بها انهاء إجراءات القيد والتسجيل والمد والمنح .
9. وجود تقارير نصف سنوية وسنوية لمتابعة أداء طلاب الدراسات العليا.
10. وجود مؤتمر علمى للكلية كل عامين يتيح لطلاب الدراسات العليا المشاركة والحضور.

- نقاط الضعف

1. ضعف تفعيل دور الإرشاد الأكاديمى المنصوص عليه في اللائحة.
2. ضعف وجود بنوك أسئلة بالبرامج لعقد الإمتحان الشامل للقبول للدكتوراه في الموعد الذى تحدده الكلية وبالآلية المنصوص عليها باللائحة.
3. ضعف تفعيل جداول الدراسات العليا بالتدريس الفعلي في الأوقات المعلنة .
4. وجود عدد من الطلاب الذين يحتاجون للمد بعد المدة القانونية.
5. ضعف إلزام طلاب الدراسات العليا بنشر أوراقهم البحثية في مجلات علمية دولية متخصصة .
6. قلة عدد الوافدين مع تعدد البرامج العلمية بالكلية.

4-3-11مؤشرات النجاح وتقويم مخرجات التعلم

- نقاط القوة

1. إستقراروزيادة نسب نجاح الطلاب، مع قلة المتعثرين.
2. قلة عدد التحويلات خارج الكلية.
3. مشاركة طلاب الكلية وحصولهم على جوائز قومية في مشروعات التخرج.
4. توظيف عدد من الخريجين في مؤسسات ذات سمعة مهنية عاليةبمصر، والإقليم ودول مختلفة.
5. وجود خريجين قدامى للكلية بمناصب عليا بمؤسساتهم.
6. مطالبة الكلية من خلال الجامعة بزيادة أعداد الطلاب المخصصين للكليةمن خلال مكتب التنسيق.
7. وجود بعض الطلاب الوافدين للدراسة بالكلية، خاصة لمرحلة الدراسات العليا.

- نقاط الضعف

1. ضعف قياس رضا الخريج أو طالب الفرقة النهائية من خلال ما يسمى Exit survey .
2. قلة عدد الكلاب المخصص للكلية من خلال مكتب التنسيق .
3. ضعف إشراك الطلاب في أبحاث علمية منشورة، خاصة أثناء مشروع البكالوريوس .
4. ضعف موقع الكلية على الإنترنت باللغة الإنجليزية كتعريف بالكلية وكفاءاتها لجذب الو افدين .
5. ضعف دعوة الخريجين من أبناء الكلية أصحاب المناصب العليا لعقد لقاءات داخل الكلية. .

12-3-4 المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

- نقاط القوة

1. وجود مركز إستشارات هندسية بالكلية يقوم بتقديم خدماته للجامعة والمجتمع في كافة التخصصات.
2. وجود مركز إنتاج يقدم خدماته في التصنيع والصيانة للجامعة وطالبى الخدمة من الأطراف المجتمعية .
3. وجودأعضاء من الأطراف المجتمعية أعضاء بمجلس الكلية .
4. عقد بعض بروتوكولات مع بعض المؤسسات المجتمعية مثل شركة مياه الشرب والصرف الصحى ومصنع أسمنت بالإقليم.
5. وجود لجنة منبثقة خاصة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة تناقش تنمية البيئة وتطويرها .
6. توفر فرص تدريبية للطلاب من أطراف مجتمعية من خلال بروتوكولات وغيرذلك.
7. مشاركة الكلية في إنهاء شهادات صلاحية الموقع ومستندات ملفات التراخيص بالتعاون مع المحافظة في ضوء الإشتراطات البنائية الجديدة.
8. وجود معارض تبرز الممارسات الجيدة لتنية وتطوير البيئة من خلال أنشطة تنافسية.

- نقاط الضعف

1. ضعف عقد دورات تدريبية مهنية لتلبية إحتياجات الشركات والمؤسسات الهندسية .
2. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في قياس رضاهم عن الخريج ومواصفاتة .
3. عدم وجود معرض سلع منزلية لخدمة المجتمع .
4. عدم وجود كتيب بالمؤسسات المعنية وتوصيف تخصصاتها وطبيعة عملها ووسائل الإتصالها .
5. ضعف إلزام المؤسسات المعنية بالتعاون مع الكلية والجامعة في كل ما يخص تطوير هذه المؤسسات.

4.4 تحليل البيئة الخارجية

يمثل تحليل البيئة الخارجية للكلية الجزء الثانى من التحليل البيئي الذى يتم من خلاله استطلاع رأى المستفيدين والبيئة الخارجية بغرض :

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

والمقصود بالفرصة:

هى أي مجال من مجالات نشاط المؤسسة بمافى ذلك مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها يمكن من خلاله أن تحقق المؤسسة ميزة تنافسية بالمقارنة بالمؤسسات المناظرة فى نفس قطاع خدمات التعليم العالى، وذلك فى ضوء المتغيرات

الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والتشريعية والتكنولوجية التى تطرأ على البيئة المحلية والدولية ، وفى ضوء ذلك فإنه يجب على المؤسسة إكتشاف هذه الفرص للسعي لإستغلالها وتحقيق الميزة التنافسية.

والمقصود بالتهديد:

هو أي تغيير أوتصرف 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 ويؤثر سلباً على وضعها التنافسي وعلى ثقة المجتمع.

وفيما يلي نتائج تحليل البيئة الخارجية :.

- **الفرص**

1. وجود مركز التخطيط الاستراتيجى بالجامعة .
2. حصول الكلية علي الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الإعتماد .
3. وجود دعم من إدارة الجامعة مع وجود تواصل مع المراكز (مركز التخطيط الإستراتيجي – مركز ضمان الجودة – وحدة إدارة المشروعات – الإدارة الهندسية .....).
4. وجود قيادات بعض المؤسسات المعنية أعضاء بمجلس الكلية .
5. تعاون المحافظة مع الكلية والاستعانة بها فى كافة المشروعات الهندسية .
6. وجود بروتوكولات بين الكلية وبعض المؤسسات الهندسية المتخصصة .
7. وجود جهاز للمنطقة الصناعية بالمنيا .
8. مشاركة رجال الصناعة في تطوير لوائح الكلية وتمثيلهم في مجلس الكلية .
9. وجود نقيب المهندسين عضوا بمجلس الكلية مع وجود نقابة المهندسين بالقرب من محيط الكلية .
10. تبادل كتيبات تعريف متبادلة بين الكلية وما تملكها من خبرات وسابقة أعمال وبين المؤسسات الهندسية وطبيعة عملها .
11. عقد ملتقي توظيف بين الشركات والكلية .
12. دعوة رجال الصناعة للمشاركة في مناقشة مشاريع التخرج .
13. إستحداث برامج تعليمية هندسية جديدة تلبي إحتياجات المجتمع .
14. وجود برامج تعليمية بالكلية ليس لها مثيل في الإقليم مثل برنامج هندسة السيارات والجرارات – الهندسة الكيميائية – الهندسة الطبية – برنامج البتروكيماويات.
15. وجود حزم من برامج الحاسب الآلي في التصميم والحسابات والرسم الهندسي .
16. اتجاه الدولة بجدية نحو اطلاق وتنفيذ العديد من المشروعات الهندسية القومية في مجالات مختلفة من(محطات- مساكن - طرق وكبارى– صناعات.....إلخ ..)

- **التهديدات**

1. وجود كليات هندسة حكومية وخاصة منافسة في الإقليم .
2. وجود معاهد هندسية خاصة .
3. زيادة نسبة البطالة خاصة بين المهندسات .
4. عدم وجود حفل تكريم للخريجين السابقين بصورة رسمية للإستفادة منهم فى دعم الكلية .
5. قلة عدد طلاب الفرقة الإعدادية المخصصة للكلية من خلال مكتب التنسيق .
6. عزم نقابة المهندسين عن إعداد لائحة لمزاولة المهنة لخريج الهندسة للحصول علي عضوية النقابة .
7. انفتاح سوق العمل مما يعني زيادة المنافسة مع كافة خريجي كليات الهندسة الحكومية والخاصة .
8. التقييم المستمر من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .
9. عدم وجود قرارات إلزامية للمؤسسات الهندسية بضرورة التعاون مع الكلية في حل مشكلاتها .
10. منافسة الخريج علي المستوي الإقليمي والعربي .
11. المتابعة الإعلامية والقنوات الإلكترونية لتقييم أداء الكلية وجودة خريجها .
12. توجه بعض الخريجين للدراسات العليا بجامعات أخري داخل مصر أو خارجها .
13. عقد إمتحانات مقابلة للخريجين من معظم المؤسسات الهندسية للإختيار للتوظيف .

5.4 تقييم نتائج التحليل البيئي

في ضوء تقييم نتائج التحليل البيئي، وبما تطلبه الإدارة الإستراتيجية يتطلب ذلك إعداد مصفوفة للبيئة الداخلية وما بها من قوة وضعف وإعطاء وزن لمدى تأثير القوة بقيمة (3-4 لكل معيار) والضعف(بين 1-2 لكل معيار) طبقا للأهمية، وكذلك البيئة الخارجية وما تمثله من قوى مختلفة والتي يتنج عنها فرص وتهديدات بقيمة (1-4 لكل معيار).وفيما يلى التحليل:

مصفوفة عوامل البيئة الداخلية **IFEM** والوزن النسبي لها:

المعيار	البيئة الداخلية							
	عدد عوامل القوة	الوزن النسبي	القيمة	الوزن المرجح	عدد عوامل الضعف	الوزن النسبي	القيمة	الوزن المرجح
التخطيط والأهداف الإستراتيجية	8	0.082	4	0.327	4	0.062	2	0.123
القيادة والإدارة بالكلية	7	0.071	3	0.214	5	0.077	1	0.077
التعزيز والتطوير	13	0.133	4	0.531	5	0.077	2	0.154
اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	9	0.092	3	0.276	7	0.108	1	0.108
الموارد المالية والتسهيلات الداعمة	7	0.071	3	0.214	5	0.077	1	0.077
المعايير الأكاديمية وتصميم البرامج	7	0.071	4	0.286	7	0.108	2	0.215
التعليم والتعلم والتقييم	11	0.112	3	0.337	8	0.123	1	0.123
الطلاب والخريجون	11	0.112	3	0.337	8	0.123	1	0.123
الدراسات العليا	10	0.102	3	0.306	6	0.092	1	0.092
مؤشرات النجاح وتقويم مخرجات التعلم	7	0.071	3	0.214	5	0.077	1	0.077
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	8	0.082	3	0.245	5	0.077	1	0.077
	98	1	36	3.286	65	1	14	1.246

مصفوفة عوامل البيئة الخارجية EFEM والوزن النسبي لها:

العامل المؤثر	البيئة الخارجية							
	عدد الفرص	الوزن النسبى	القيمة	الوزن المرجح	عدد التهديدات	الوزن النسبى	القيمة	الوزن المرجح
قوى سياسية وقانونية	4	0.25	3	0.75	3	0.231	2	0.462
قوى إقتصادية	3	0.188	3	0.563	2	0.154	2	0.308
قوى إجتماعية وثقافية	4	0.25	3	0.75	3	0.231	1	0.231
قوى تكنولوجية ومهنية	5	0.313	4	1.25	5	0.385	2	0.769
مجموع العوامل	16	1	13	3.313	13	1	7	1.769

ر

اءة النقاط السابقة يتضح أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ (98) نقطة بوزن مرجح 3.3 فى مقابل(65) نقطة ضعف بوزن مرجح 1.77على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة داخلية مشجعة مع وجود بعض نقاط الضعف التى بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط تنفيذية للمواجهة، ومعظمها يتعلق بالإمكانيات المالية وثقافة بعض منسوبى الكلية .

وبالنظر إلي الفرص و التهديدات نجد توفر (16) فرصه بوزن مرجح 3.3ووجود (13) تهديد بوزن مرجح 1.7.وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية أيضا مشجعة مع وجود بعض التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط تنفيذية للمواجهة.

الفصل الخامس
تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والأهداف الاستراتيجية

1-5 مقـــدمة:

بعد ان تم تحليل الوضع الراهن للكلية 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 :-

2-5 تحديد الفجوة:

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
التخطيط والأهداف الإستراتيجية	1. توفر خبرة بالكلية للتخطيط الإستراتيجى. 2. وجود خطة إستراتيجية وأخرى تنفيذية. 3. ضعف إستجابة منسوبي الكلية والأطراف المجتمعية لإستبيانات التحليل البيئي .	1. إنشاء وحدة تخطيط إستراتيجي بالكلية . 2. جذب الخبرات والإستفادة منهم مع إعداد صف ثاني يكتسب الخبرة . 3. زيادة التوعية لدي منسوبي الكلية عن طريق ورش العمل والندوات والملصقات . 4. عقد بروتوكولات تعاون مع الأطراف المجتمعية المعنية ويشترط فيها الإهتمام بإبداء الرأي من خلال التغذية الراجعة للمساهمة في تحسين أداء الخريج

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
القيادة والإدارة بالكلية	1. وجود قيادة تتسم بالشفافية مع وجود مجلس كلية ومجالس أقسام داعمة. 2. وجود توصيف وظيفي بالكلية . 3. وجود معايير إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية . 4. وجود وحدة للأزمات والكوارث . 5. خطة غير مفعلة للإحتياجات التدريبية . 6. ضعف ميكنة الوثائق والنماذج . 7. ضعف قياس مستوى الرضا عن القيادات . 8. وجود جهاز إداري كاف إلى حد ما مع وجود خبرة لكثير منهم.	1. التقييم المستمر للأداء مع تحليل نتائج ذلك. 2. تفعيل التوصيف الوظيفي وإعلانه بالطرق المختلفة في كافة الإدارات بالكلية . 3. إعلان المعايير بشفافية مع تفعيل هذه المعايير بإختيار الكفاءات بغض النظر عن الأقداميات 4. تفعيل دور وحدة الازمات والكوارث ولائحتها مع وجود خطة للتدريب . 5. خطة للتدريب مع قياس المردود من هذه التدريبات . 6. ميكنة إستخراج الوثائق والتقدم بطلبها إلكترونيا وتيسير سبل إستخراجها . 7. رفع ثقافة وفن الأرشفة وحفظ واستدعاء المعلومات . 8. ضرورة عمل عقود بمكافأة لسد العجز لخروج كثير للمعاش
التعزيز والتطوير	1. وجود مقر لوحدة ضمان الجودة له هيكله ولائحته 2. وجود إستبيانات قياس الرضا لكافة منسوبي الكلية. 3. وجود لقاءات ومحاضرات وورش عمل للتوعية بالجودة والتطوير 4. وجود لقاء شهري لمجلس إدارة وحدة الجودة بمحاضر تعتمد من مجلس الكلية وتسلم لمركز ضمان الجودة بالجامعة . 5. وجود مقار لأعمال الجودة بالأقسام المختلفة. 6. تخصيص نسبة منالإحتياطي المرحل للصناديق الخاصة بالكلية بنسبة 10% لدعم إدارة الجودة بالكلية بقرار مجلس الكلية .	1. إستمرار دعم وحدة الجودة وجذب الكفاءات للعمل بها. 2. وجود آلية لضمان جدية ملئ الإستبيانات في الوقت المناسب مع تحليلها والإستفادة منها . 3. عقد لقاء سنوي أو أكثر مع كافة منسوبي الكلية سعياً لتحسين الأداء . 4. مناقشة الموضوعات بمجلس الكلية لزيادة وعي أعضاء المجلس بموضوعات الجودة . 5. وضع آليات دعم هذه المقرات لوجستيا وتعليميا . 6. تفعيل قرار مجلس الكلية لدعم الوحدة مالياً لتمكين الوحدة من إنهاء أنشطتها طبقً للخطة السنوية .

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	1. توفر أعضاء هيئة تدريس من مدارس مختلفة وبخبرات مختلفة. 2. وجود هيئة معاونة كافية للعملية التعليمية. 3. ضعف ربط الحو افز بالأداء والانجاز. 4. وجود دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع عدم قياس المردود منها . 5. صعوبة إختيار القيادات الجامعية وإكتشاف القدرات الإدارية .	1. تفعيل قواعد وضوابط الإعارات والمهمات ومرافقة الزوج وإيجاد آليات جذب وتشجيع لإعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءة الكلية . 2. تفعيل دور الخطط البحثية المجدولة زمنياً مع التقرير السنوي من المشرفين . 3. ربط الحو افز بمستوي الأداء والانجاز. 4. قياس رضا الحاضرين لدورات تنمية القدرات وقياس المردود منها وتحديد الاهمية والاولوية . 5. وجود برنامج تدريب علي مهارات الإدارة والقيادة

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
الموارد المالية والتسهيلات الداعمة	1. وجود موارد مالية من الموازنة وموارد ذاتية من وحدات ذات طابع خاص وبرامج تعليمية خاصة. 2. حصول الكلية على بعض المشاريع البحثية التى تدعم العملية التعليمية والبحثية والبنية التحتية . 3. ضعف الاستفادة من بعض البروتوكولات التي يتم عقدها مع بعض المؤسسات في تحسين الموارد . 4. عدم تفعيل نظام رسوم الدراسات العليا للائحة الجديد بنظام الساعات المعتمدة . 5. غياب ثقافة الصيانة الدورية مع عدم تفعيل وحدة للصيانة الشاملة بالكلية . 6. قلة عدد الطلاب المقبولين بالبرامج الخاصة.	1. زيادة الموارد الذاتية مع التشجيع على زيادى البرامج التعليمية الخاصة . 2. تشجيع ودعم التقدم بمقترحات بحثية للحصول على دعم مالى من جهات مانحة. 3. زيادة عدد البروتوكولات مع جذب الأطراف المجتمعية لدعم العملية التعليمية. 4. تفعيل المادة 16 من لائحة الدراسات العليا بالساعات المعتمدة بوجود رسوم للقيد ورسوم للتسجيل. 5. الدعاية الإيجابية للبرامج الخاصة ومتابعة التوظيف للخريجين.

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
المعايير الأكاديمية وتصميم البرامج	1. وجود تبنى المعايير الاكاديمية القومية NARS ووضع معايير مرجعية ARS . 2. يوجد توصيفات للمقررات والبرامج وتقارير بها خطط تحسين غير مفعلة أو مدققة . 3. وجود احصائيات النجاح واستبيانات تقويم المقررات . 4. وجود ملفات للمقررات بعضها غير مكتمل. 5. وجود ورقة امتحانية لها مواصفاتها ولكن هناك ضعف تحليل الورقة الامتحانية .	1. رفع ثقافة منسوبى الكلية بمعنى المعايير وأهميتها واستمرار تقييم وضع الكلية بناءاً على هذه المعايير. 2. دقة وكفاءة وفاعلية التوصيفات والتقارير مع و اقعية خطط التحسين وآليات تنفيذها . 3. ضرورة الاستفادة من خطط التحسين وما تتضمنه استبيانات تقويم المقررات. 4. زيادة الوعى بملف المقرر وأهميتة مع التشجيع على تحديث الملف . 5. وجود آلية لتحليل الورقة الامتحانية مع تعميم ذلك من خلال ورش العمل

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
التعليم والتعلم والتقييم	1. وجود لائحة طلابية بالفصول الدراسية منذ عام 2004 تلبى إلى حد كبير إحتياجات التخصصات . 2. .وجود استراتيجية للتعليم والتعلم والتقييم . 3. وجود تدريب ميدانى للطلاب في مؤسسات مختلفة ذات صلة بالتخصص . 4. وجود معامل وإن كان اغلبها غير محدث وتؤدى دورها في الناحية العملية. 5. وجود ساعات مكتبية للسادة اعضاء هيئة التدريس مع ضعف الاستفادة منها .	1. سرعة الإنتهاء من تطوير اللائحة بالساعات المعتمدة مع مراعاه التطور التكتولوجى لسد الفجوة وتلبية احتياجات الخريج . 2. دوام تحديث الإستراتيجية مع تبنى نمط التعليم عن بعد حال الأزمات كما تم في جائحة كوفيد 19. 3. ضرورة تفعيل دوروحدة التدريب ووجود مقابل مالى للمشرفين على التدريب لمتابعة الطلاب 4. العمل على تحديث المعامل وتشجيع اعضاء هيئة التدريس على الحصول على مشروعات بحثية تعود بالنفع على المعامل مع انشاء معامل افتراضية . 5. الالتزام بالساعات المكتبية وتشجيع الطلاب على الاستفادة منها وضرورة ان تحدد طبقاً لجدول الطلاب بعيداً عن اوقات المقررات .

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
الطلاب والخريجون	1. وجود جداول دراسية معلنه داخل الأقسام وعلى موقع الكلية من الأسبوع الذى يسبق بداية الفصل الدراسى . 2. وجود نظام ضعيف للإرشاد الأكاديمي مع ضعف الوعي بدور المرشد الأكاديمي . 3. ضعف جذب الطلاب الو افدين وتيسير قبولهم من خلال منح دراسية . 4. وجود مكتبة بمساحة كافية ومزودة بالمراجع مع ضعف الإقبال عليها . 5. مشاركة بعض الأقسام بمشروعات تخرج في معارض تنافسية. 6. وجود شئون طلاب ووحدة خريجين لكن لا يوجد ميكنة وتوحيد للنماذج . 7. وحدة خريجين تقليدية عليها أعباء كثيرة ولا يوجد تتبع ألكتروني للخريج .	1. إستمرار إنهاء الجداول في موعدها مع إعلانها بالطرق الإلكترونية وإمكانية وصولها للطلاب على البريد الجامعى . 2. وجود كتيب للطلاب به دور المرشد الأكاديمي وأهمية ذلك في توعية الطلابمع عقد لقاءات دورية مع الطلاب . 3. زيادة وتنوع وسائل التوعية مع تقديم منح دراسية لجذب الو افدين وتحديث موقع الكلية على الإنترنت باللغة الإنجليزية . 4. تشجيع ألزام الطلاب بالتردد علي المكتبة مع تسجيل ذلك بحصر دوري ووضع آلية للتحفيز. 5. تشجيع الأقسام على أهمية مشروعات التخرج والإهتمام بالمُخرج والحصول على دعم من الجهات المانحة. 6. ميكنة الوثائق والنماذج وتيسير إستخراجذلك 7. ضرورة تتبع الخريجين من خلال نماذج إلكترونية علي صفحة الكلية مع وجود إستبيان قياس رضا الخريج.

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
الدراسات العليا	1. وجود لائحة جديدة بنظام الساعات المعتمدة توفر درجات الدبلوم والماجستير والدكتوراه. 2. وجود جداول دراسات عليا بمقررات الدبلوم والتمهيدي والدكتوراه. 3. وجود تقارير نصف سنوية وسنوية للمتابعة. 4. قلة عدد الوافدين في مرحلة الدراسات العليا . 5. ضعف النشر العلمي في المجلات الدولية المحكمة والمتخصصة . 6. وجود حلقات نقاش دورية .	1. متابعة تنفيذ اللائحة وما تتطلبه من شروط قيد وقبول ومتابعة. 2. وضع آليةمتابعة إلقاء المحاضرات في مواعيدها ميدانيا ومن خلال قياس الرأي إلكترونيا. 3. متابعة ورود التقارير في مواعيدها مع متابعة دقة ما يرد من توصيف لتقدم الطالب الدراسى. 4. وضع آليات لجذب الوافدين مع التفكير في منح عدد من المِنح الدراسية. 5. الالزام بالنشر العلمي في المجلات العالمية المحكمة كنتيجة للبحث العلمي المتميز . 6. قياس رضا الحاضرين عن حلقات النقاش .

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
مؤشرات النجاح وتقويم البرنامج	1. قلة عدد التحويلات خارج الكلية. 2. مشاركة طلاب الكلية وحصولهم على جوائز قومية في مشروعات التخرج. 3. توظيف عدد من الخريجين في مؤسسات ذات سمعة مهنية عالية بمصر، والإقليم ودول مختلفة. 4. وجود خريجين قدامى للكلية بمناصب عليا بمؤسساتهم. 5. وجود بعض الطلاب الوافدين للدراسة بالكلية، خاصة لمرحلة الدراسات العليا. 6. ضعف قياس رضا الخريج أو طالب الفرقة النهائية من خلال ما يسمى Exit survey . 7. قلة عدد الطلاب المخصص للكلية من خلال مكتب التنسيق . 8. ضعف إشراك الطلاب في أبحاث علمية منشورة، خاصة أثناء مشروع البكالوريوس . 9. ضعف دعوة الخريجين من أبناء الكلية أصحاب المناصب العليا لعقد لقاءات داخل الكلية. .	1. التقييم المستمر مع العمل على آليات تحسين تصنيف الكلية وبرامجها لجذب الطلاب. 2. تشجيع وتكريم الطلاب الخاصلين على دعم لمشروعات التخرج. 3. متابعة الخريجين وأماكن توظيفهم والإستفادة منهم في دعم الكلية. 4. العمل على زيادة عدد الوافدين لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا. 5. الإستفادة من إستبيانات الرضا عن العملية التعليمية وتلقى المقترحات من الطلاب والخريجين. 6. تكريم الطلاب الذين شاركوا في نشر ورقة بحثية في تخصصهم من خلال مقررات معينة أو من خلال مشروع التخرج. 7. دعوة خريجي الكلية الذين يعملون في مؤسسات متميزة داخل أو خارج مصر وخاصة أصحاب المناصب منهم.

المعيار	الوضع الحالي	الوضع المأمول
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	8. وجود بعض بروتوكولات التعاون مع بعض المؤسسات المجتمعية . 9. وجود مركز إستشاريات هندسية يقدم خدماته للجامعة والمجتمع . 10. وجود مركز إنتاج يقدم بعض الخدمات. 11. وجود فرص من الشركات والمؤسسات لعرض إستقبالهم طلاب للتدريب الميداني . 12. عدم وجود ملتقي توظيفي فعال وقوي وملزم .	1. زيادة البروتوكولات مع توسيع الاستفادة منها . 2. إعداد دورات مهنية للمهندسين لتلبية حاجة المؤسسات المعنية ورفع كفاءة المهندسين . 3. تحسين دور مركز الإستشاريات الهندسية وجذب وإشراك معظم أعضاء هيئة التدريس مع مراعاة تخصصاتهم. 4. تشجيع مركز الإنتاج ووضع آلية دعم فنى مع التفكير بإنتاج وحدات منزلية والمشاركة في المعارض المختلفة. 5. وجود كتيب كقاعدة بيانات ورقية يضم الشركات والمؤسسات وطبيعة عملها ووسائل التواصل معها . 6. وجود ملتقي توظيفي جوهري وفعال وملزم لخلق بعض الوظائف للخريجين .

الفصل السادس
استراتيجيات وأنشطة سد الفجوة

1-6 مقدمة:

في ضوؤ نتائج التحليل الرباعى وما أفاد به من نقاط قوة وفرص يجب تعزيزها ونقاط ضعف وتهديدات يجب وضع إستراتيجيات للتعامل معا. وحيث أن الخطة لها غاياتها الإستراتيجية وأهداف تحقيقها والتي تتمرطز خول العملية التعليمية والبحثية وخدمة المجتمع، وما جاء من نقاط تم التركيز عليها في تحليل الفجوة بين الوصع الراهن والمأمول، كان لابد من تحديد إستراتيجيات عبورهذه الفجوة.

2-6استراتيجيات الاحتياجات الإدارية والتخطيط الاستراتيجى :

1- التركيز على استمراروتطويربرامج التدريب المختلفة لتلبية الاحتياجات الادارية مع الاهتمام ببرامج مهارة الادارة والقيادة .
2- ضرورة اختيار القيادات من خلال معاييرواضحة وبناء على الكفاءة وليس الاقدمية المطلقة لضمان التميز ورفع الكفاءة .
3- تطوير الاداء من خلال الادارة الالكترونية مع اعداد الكوادرلذلك لسرعة الانجاز.
4- وجود خبرات مدربة للتوعية بالتخطيط الاستراتيجى وتعليم المسئولين كيفية بناء وتحديث الخطة الاستراتيجية .
5- اعادة الهيكلة وتسكين الكوادر المناسبةفى الاماكن المناسبة ومراعاه عدم تكدس القطاعات الادارية دون وجود عمل حقيقىمن خلال خطط للتعامل مع العجز/ الفائض .

<u>ويتأتى ذلك من خلال الانشطة الاستراتيجية التالية :</u>

- تقييم كافة التدريبات وقياس مردودها .
- المتابعة الميدانية لاداء العاملين وتقييم أداءهم بشفافية من خلال آليات غيرتقليدية وسجل انجازات .
- الاستمرارفى دعم وتحديث الادارات وامدادها بالوسائل التى تعينها على جودة وسرعة الانجاز.

3-6 استراتيجيات التدريس والتعلم والتدريب :

1- سرعة تطوير اللوائح الدراسية للبرامج كافة مع تحديد الفجوة واعداد الخريج بالمواصفات التى يتطلبها سوق العمل والجدارات التي أعدتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
2- تطوير إستراتيجية التعليم والتعلم مع تبنى نمط التعليم عن بعد خال وجود أزمات إسترشادا بما تم في كوفيد 19.
3- التركيزعلى التدريب وأهمية للطالب لإكتساب بعض نواتج التعلم المستهدفة لبناء شخصيتةالمهنية .
4- ادخال واستخدام أدوات تكنولوجيا التعليم المختلفة مع وجود استراتيجية للتدريس والتعلم تتضمن طرق التدريس وطرق التقويم التى تناسب انماط التعليم المختلفة .
5- اكتشاف الموهوبين ورعايتهم ومساعدتهم على الابتكاروالابداع .

<u>ويتأتى ذلك من خلال الانشطة الاستراتيجية التالية :</u>

- التشجيع على استحداث مقررات تواكب التطورالتكنولوجى

- التنوع فى اساليب التدريس والتقويم ومساعدة الطلاب المتعثرين ودعم المتفوقين مع خلق روح العمل فىفريق .
- تشجيع الطلاب على التعلم الذاتى Self - Learningمع تشجيعهم على اعداد موضوعات ثم تقديمها من خلال عروض Presentations .

4-6 استراتيجيات الطلاب والخريجين :

1- تقديم الدعم المعنوىوالمادى ووجود برامج التكافل الاجتماعى .
2- استمراروجود الارشاد الاكاديمى وتوعية الطلب وتوجيهه بما يتفق مع قدراتة .
3- تفعيل دورمتابعة الخريجين والاستفادة منهم وتقديم الدعم لهم .
4- دعم الخريج واعانتة على الحصول على التوظيف المناسب .

ويتأتى ذلك من خلال الانشطة الاستراتيجية التالية :

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

5-6 استراتيجيات البحث العلمى واعضاء هيئة التدريس والدراسات العليا :

1- دعم وتشجيع البحث العلمى المتميزوالحث على النشر الدولى فى المجلات العلمية العالمية المتميزة وقد يكون ذلك من خلال بحوث مشتركة مع علماء بالخارج من خلال مشاريع مشتركة أو اشراف علمى مشترك .
2- تتجة الكلية لتطويرالمجلة العلمية ووضعها على شبكة الانترنت من خلال دارنشرعالمية مثل Science direct مع وجود مجلس تحريرلها متنوع الجنسيات والتخصصات .
3- دعم عقد مؤتمرأواكثرعلمىدولى يشجع على التعارف ويكسب مهارة إلقاء الأبحاث ويكون له داعمين تمنح لهم بعض المزايا .

ويتأتى ذلك من خلال الانشطة الاستراتيجية التالية :

- مكافأة البحوث المتميزة والمنشورة دولياً .
- دقة تنفيذ لائحة الدراسات العليا مع تشجيع البحوث البينية .
- التأكيد على الابحاث التطبيقية وأهمية تسويقها .
- التركيزوالالتزام بالاخلاقفى البحث العلمى .
- دعوة اساتذة من جنسيات مختلفة مشهود لهم بالسمعه العلمية والاستفادة منهم كأعضاء مجلس تحرير المجلة أو محكمين بها مع وجود حو افزلذلك .
- التشجيع على عقد حلقات نقاش علمية لتبادل المنفعة مع الترتيب والتنظيم لعقد مؤتمرعلمى دولى لزيادة الخبرة.

6.6 استراتيجيات تنمية البيئة وخدمة المجتمع :

1- تقديم خدمة مجتمعية جيدة من خلال الاستشارات والخدمات الهندسية والعمل على تصنيع وحدات منزلية تخدم المجتمع .

2- تكوين قوافل طلابية تساهم فى الرسوم الجدرانية، محو الأمية، التوعية بأساليب ترشيد الطاقة ،استخدام الحاسب الآلىوبرامجة،التوعية بمضار التلوث البيئى، الصيانة البسيطة لغرس سياسة العمل التطوعى لدى الطلاب .

3- بناء جسر من الثقة والتعاون مع المؤسسات المعنية وعقد بروتوكولات تعود بالنفع على الطرفين .

ويتأتى ذلك من خلال الانشطة 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 .

7.6 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 مثليتها الغير معلنة .

- وجود مقاومة للتطويروبث روح اليأس من المقاومين لدى المتشجعين للمحافظة علي الإعتماد .
- غياب آليات المحاسبة والمسائلة .
- عدم تفعيل كافة بنود قانون تنظيم الجامعات ولائحتة التنفيذية وتطبيق ذلك على الجميع .

الفصل السابع

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

1.7مقـــدمة :

إن الخطة الاستراتيجية وما اشتملت عليه من توصيف وتشخيص لوضع الكلية الحالى وما تطمح الوصول إليه لابد لها من خطة آخرى زمنية تلخص الانشطة المطلوبة لتحقيق الاهداف للوصول الى الغايات المنشودة .

هذة الخطة هى مايطلق عليها الخطة التنفيذية ACTION PLAN **والتى 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 والتى يأتى فيما يلى تفاصيلها .**

الخطة التنفيذية وأنشطتها

ACTION PLAN

لكليـة الهندسـة – جامعـة المنــيا

للأعوام 2020-2025

الغاية	الهدف	الانشطة	فترة العقد		مؤشرات التنفيذ	مخاطر التنفيذ	الجهات المسئولة عن التنفيذ	جهات المتابعة	التكلفة
			من	إلى					
1- إعداد خريج متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل ومكتسبا أخلاقيات المهنة	الإنتهاء منلائحة مرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة بما يتو افق مع الإطار المرجعى للجنة قطاع الدراسات الهندسية 2020 والمعايير الأكاديمية NARS 2018ووضع آلية للمراجعة والتطوير.	1- تشكيل لجان للبرامج لدراسة تطوير الائحة . 2- شرح الإطار المرجعى 2020. 3- اعتماد اللائحة المطورة من مجلس الكلية ثم لجنة القطاع. 4- طباعة اللائحة باللغتين العربية والانجليزية .	فصل أول 2022	فصل أول 2023	-إكتساب خبرة في إعداد اللو ائح. -وجود لائحة مطورة و معتمدة من المجالس المعنية.	- الجدل في المقررات البينية. -غدمالإلتزام بالإطار المرجعى.	عميد الكلية وكيل الطلاب رؤساء البرامج	عميد الكلية وكيل الطلاب	15000
	تشجيع استحداث مقررات اختيارية بما يتواكب مع المستجدات والتكنولوجيا المتسارعة .	1- قياس رأى الطلاب وحاجاتهم 2- استبيانللمؤسسات المستفيدة لمعرفة احتياجاتهم. 3- دور المرشد الأكاديمى للتوجيه بإختيار المقررات. .	الشهر الأول	مستمر	- وجود قائمة محدثة من المقررات الاختيارية تلبى حاجة الطلاب ومتطلبات سوق العمل.	- ضعف استجابة المؤسسات المعنيةللاستبيان . - توجه الطالب للمقرر لمن يدرسه لاللمحتوى العلمى.	رؤساء البرامج وحدة الجودة	رؤساء البرامج وحدة الجودة	5000
	تحديث المكتبة بالمراجع الحديثة ودعمها الكترونيا، مع التشجيع لإستخدام بنك المعرفة ekb.	1- قياس رضا الطلاب عن المكتبة. 2- قياس رأى أعضاء هيئة التدريس لتحديث الكتب. 3- سجل حضور للمترددين. 4- التسجيل الالكتروني.	الشهر الأول	مستمر	- وجود قاعدة بيانات بامكانيات المكتبة. - وجود تحليل كمي لرضا الطلاب.	- عدم جدية ملئ الاستبيان . - عدم وجود متخصص يتعامل مع قاعدة البيانات - ضعف الإستفاده من مصادر ekb	عميد الكلية وكيلالطلاب رؤساء البرامج أمين المكتبة	عميد الكلية وكيلالطلاب	200000

تابع إعداد خريج متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل ومكتسبا أخلاقيات المهنة	تفعيل دور الإشراف الأكاديمي وزيادة الدعم النفسي والمعنوي للطلاب.	1- إعداد استمارة بها مهام المرشد الأكاديمي . 2- لقاء مع الطلاب للتوعية بدور المرشد الأكاديمي.	الشهر الأول	مستمر	- وجود مرشد أكاديمي يدعم الطلاب . - قلة المشاكل الطلابي.	- عدم إكتراث وضعف جدية المرشد الأكاديمي. - ضعف آلية المحاسبة.	عميد الكلية رؤساء البرامج	رؤساء البرامج وحدة الجودة	10000
	تنوع أساليب التعلم طبقا لإستراتيجية التعليم والتعلم وبما يتفق مع أنماط التعلم مع التركيزعلى التعلم الذاتى ونمط التعليم عن بعد، وتبنى التعليم الهجين للتعامل مع الأزمات قياسا على ماتم في جائحة كورونا.	1- عصف ذهنى ومناقشة حول طرق التعليم والتعلم. 2- لقاءات للوصول لعمل الإستراتيجية وإعتمادها. 3- اعلان إستراتيجية التعليم والتعلم للجميع بكافة البرامج . 4- وضع الاستراتيجية علي الموقع الالكتروني للكلية .	الشهر الأول	مستمر	- وجود وعي بطرق التعليم والتعلم . - وجود إستراتيجية معلنه بكافة الوسائل .	- ضيق صدربعض أعضاء هيئة التدريس في تنويع اساليب التعليم . - عدم الإطلاع علي الإستراتيجية لتفعيل محتواها .	عميد الكلية وكيلالطلاب رؤساء البرامج وحدة الجودة	وكيلالطلاب وحدة الجودة	200000
	الاهتمام بالجانب العملي ودوام تحديث المعامل وتبنى فكرة المعامل الإفتراضية virtual labلاكتساب بعض الجدارات الذهنية، والمهنية،والعامة .	1- تحديد الاحتياجات من خلال خطط التنفيذ من تقارير المقررات والبرامج . 2- مناقشة الاحتياجات في مجالس البرامج . 3- طلب عروض أسعار وتشكيل اللجان الفنية .	الشهر الأول	مستمر	- وجود بيان واضح بالاحتياجات . - وجود خطة لتلبية الاحتياجات . - وجود قائمة بأجهزة معملية تم اختيارها للمعامل .	- نظام العهدة لدي الموظفين وخوف الموظف من فقد الجهاز - كثرة الطلاب بما لا يتفق مع الامكانيات المعملية .	عميد الكلية رؤساء البرامج فنيون المعامل	رؤساء البرامج	1000000

تابع إعداد خريج متميز قادر على المنافسة في أسواق العمل ومكتسبا أخلاقيات المهنة	الاهتمام بالتدريب الميداني ووضع آلية لمساعدة الطلاب للحصول على فرص تدريب، مع متابعة المتدرب ووضع آلية تقييميه .	1- اعلان مكاتبات الشركات للطلاب للتقدم برغباتهم . 2- اعداد استمارة لمخاطبة الشركات . 3- اعداد استمارة تقييم المتدرب . 4- اعداد دليل كفاية تقرير التدريب الميداني . 5- متابعة المتدرب وصرف مقابل مادي لذلك .	الشهر الاول	مستمر	- وجود قاعدة بيانات بالشركات ومستوي تعاونها . - وجود استمارة تقييم للمتدرب . - وجود تقارير تدريب ميداني يمكن للاستفادة منها .	- عدم اهتمام الشركات بالمتدرب وتوجيهه . - ضعف الاشراف على المتدرب ومتابعتة .	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء البرامج	وكلاء الكلية رؤساء البرامج اعضاء هيئة التدريس	150000
	الموضوعية والشفافية في تقويم الطلاب وإدارة الامتحانات .	1- اعلام الطلاب بمواعيد وطرق التقويمات . 2- اعلان اعمال السنة وكافة التقويمات للطلاب . 3- اعداد التماس لطلاب للتظلم من التقويم .	الشهر الاول	مستمر	- وجود درجات كافة التقويمات معلنة للطلاب . - وجود نموذج التماس لتظلم الطلاب .	- تأخر بعض اعضاء هيئة التدريس فى الانتهاء من التقويمات - عدم قبول البعض ايضاً لاعذارالطالب وتعويض الامتحان .	عميد الكلية وكيل الطلاب رؤساء البرامج	وكيل الطلاب وحدة الجودة رؤساء البرامج	10000
	دعم الأنشطة الطلابية التي تساعد في بناء شخصية الطالب وتنمي فيه الالتزام الأخلاقي ، المواطنة ، الإبداع ، الابتكار والثقة في النفس .	1- مكاتبات ادارة رعاية الشباب 2- تشكيل لجان الانشطة باتحاد الطلاب . 3- عقد لقاءات ثقافية مع الطلاب . 4- عقد مسابقات مختلفة.	الشهر الاول	مستمر	- وجود صالات لممارسة الانشطة . - وجود جداول مسابقات و انشطة . - وجود جداول لقاءات ثقافية .	- ضعف اقبال الطلاب على الانشطة لقلة الوقت . - ضعف الاقبال على الندوات الثقافية .	عميد الكلية وكيل الطلاب رعاية الشباب	عميد الكلية وكيل الطلاب رعاية الشباب	100000
	دوام متابعة الخريج وقياس رضاه ومعرفة مقترحاته من خلال حيز إلكترونى على صفحة الكلية	1- تصميم حيز على موقع الكلية لمتابعة الخريج . 2- وجود استبيان الكترونى لقياس الرضا .	الشهر الاول	مستمر	-وجود موقع الكترونىمتكامل . - وجود استبيان قياس الرضا .	- قلة عدد الخريجين للإستجابةلهذةالاستبيانات . - عدم تحليل الاستبيانات وتلبية الاحتياجات .	عميد الكلية وكلاء الكلية وحدة الخريجين	وكلاء الكلية وحدة الخريجين	10000

الغاية	الهدف	الانشطة	فترة العقد من	فترة العقد إلى	مؤشرات التنفيذ	مخاطر التنفيذ	الجهات المسئولة عن التنفيذ	جهات المتابعة	التكلفة
2- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والحرص على دوام تحسين الاداء بالاضافة الي جودة البحث العلمي وتسويقة	إستمرار دعم وتشجيع النشر الدولي فى مجلات مفهرسة ومحكمة وذات معامل تأثير.	1- الاعلان عن حافز للنشر الدولى 1- اعداد قائمة بالمجلات المتخصصة المحكمة	الشهر الأول	مستمر	- زيادة الابحاث العلمية المنشورة فى مجلات دولية متخصصة ومحكمة - رفع مستوى البحث العلمى .	- الوقت الطويل للنشر - وجود مجلات علمية بأسماء قوية لدور نشر وهمية . - وجود تكلفة فى بعض المجلات .	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	وكيل الدراسات العليا	حافز من الجامعة
	الدعم والتشجيع للحصول على مشاريع بحثية تنافسية من جهات مانحة مثل STDF وغيرها.	1- عقد لقاءات وورش عمل لكيفية كتابة والتقدم بمقترحات بحثية. 2- إتاحة نماذج لمن سبق لهم التقديم للمشروعات البحثية.	الشهر الاول	مستمر	- الحصول على مشاريع بحثية مدعومة . -زيادة الموارد الذاتية للكلية. -زيادة الخبرة بكتابة المقترحات البحثية	- نتائج التقييم للمشروعات.	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا رؤساء البرامج	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	100000
	دعم وإستمرار تقييم وتطوير المجلة العلمية للكلية JAETوإستحداث آليات لتدويلها ورفع تصنيفها.	1- قياس مدى الرضا عن المجلة العلمية. 2- إستدامة تحقيق متطلبات تقييم المجلة. 3- تشكيل لجنة لدراسة تدويل المجلة للوصول إلى معامل تأثير.	الشهر الخامس	مستمر	- زيادة أعداد ابحوث بالمجلة. - الحفاظ على التقييم المحلى للمجلة. - وجود المجلة على دار نشر معروفة سعيا لمعامل تأثير.	- ضعف الإقبال للنشر بالمجلة لطول مدة التحكيم..-تكلفة تدويل المجلة من خلال دار نشر عالمية علمية.	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	وكيل الدراسات العليا وحدة الجودة	50000
تحسين دوام على	زيادة المساهمة مع التشجيع علي المشاركة في المؤتمرات العلمية	1- دوام الاعلان عن المؤتمرات العلمية بالوسائل المختلفة وفى وقت كاف .	الشهر الأول	مستمر	- زيادة المشاركة فى المؤتمرات العلمية و ابراز	- التركيز على الجانب السياحى وليس الناحية	عميد الكلية وكيل الدراسات	وكيل الدراسات العليا	قرارات منظمة من

	المحلية والدولية .	2- قرارات بتيسير حضور المؤتمرات وربطها بجودة الاداء .			اسم الجامعة. - اكتساب خبرة وثقافة تنظيم المؤتمرات .	العلمية . - ارتفاع التكلفة المادية لبعض المؤتمرات .	العليا		الجامعة
	إستمرارإستكمالالبنية التحتية المناسبة من أجهزة حاسب وشبكة إنترنت ومكتبة علمية مناسبة و إتاحة المجلات العلمية المتخصصة .	2- قياس رأى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عما تحتاجه البنية التحتية من وسائل داعمة. 3- دعم مكتبة الدوريات بشبكة إنترنت وأجهزة حاسب بالإضافة لتوفر نسخ من المجلات العلمية. 4- قياس الرأى لوجود آلية لتسويق الأبحاث.	الشهر الأول	مستمر	- وجود مقترحات لتحسين البنية التحتية للبحث العلمى. - وجود مقر مجهز بالتقنيات الداعمة لخدمة البحث العلمى. -وجود وحدة تسويق الأبحاث.	- عدم ثبات التكلفة المالية. - ضعف التردد على مكتبة الدوريات. -ضعف التواصل بين وحدة تسويق الأبحاث والأطراف المعنية.	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	وكيل الدراسات العليا	200000
	إستمراردعم عقد المؤتمر العلمي الخاص بالكلية مع الدعم بإتجاه المؤتمرات البينية التخصصية بين الأقسام	1- مو افقة مجلس الكلية وتشكيل لجنة علمية . 2- مخاطبة جهات داعمة. 3- الاعلان عن المؤتمر بكافة الوسائل .	الشهر الأول 2021	الشهر الرابع	- وجود مؤتمر علمي بكلية الهندسة على خريطة الجامعة .	- ضعف الداعمين للمؤتمر	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا رؤساء البرامج	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	100000
	استمرارعقد ندوات وحلقات نقاش لتبادل المعرفة وزيادة التعاون العلمي بين البرامج المختلفة .	1- استبيانالرضا عن عقد حلقات نقاش علمية. 2- إعداد جدول زمنى وإعلانه عن هذه الندوات. 3- إستبيان قياس مردود الأثر.	الشهر الأول	مستمر	- وجود جدول زمنى لندوات وحلقات نقاش علمية - وجود تعاون علمىبينى .	- ضعف المشاركة وقلة الحضور. -عدم توزيع الأعباء حال التعاون العلمىالبينى.	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا	وكيل الدراسات العليا	10000

الغاية	الهدف	الانشطة	فترة العقد		مؤشرات التنفيذ	مخاطر التنفيذ	الجهات المسئولة عن التنفيذ	جهات المتابعة	التكلفة
			من	إلى					

	قياس رضا الجهاز الإداري عن القيادات الإدارية والتوصيف الوظيفى.	1- تصميم استبيانات قياس الرضا عن العمل وتناسبه مع المؤهل . 2- تصميم استبيانقياس الرضا عن القيادات الإدارية. 3- تحليل الاستبياناتوتقييمها.	الشهر الاول	مستمر	-وجود استبيانات قياس الرضا . -وجود تناسب وظيفي بين المؤهل والوظيفة .	-ضعف ثقافة تعبئة الاستبيانات . -وجود مجاملة عند الإختيار .	عميد الكلية أمين الكلية	أمين الكلية وحدة الجودة	5000
	تحديد الإحتياجات التدريبية مع قياس مردودها فميكنة الأعمال الإدارية ورفع الكفاءة .	1- إستبيان قياس الرأي عن الإحتياجات التدريبية. 2- عقد دورات إدارية متخصصة 3- قياس مردود أثر الدورات .	الشهر الأول للعام الدراسى	الشهر الأخير من العام الدراسى	-وجود خطة للإحتياجات التدريبية. -وجود مردود مهنى من الدورات.	-عدم قياس اثر مردود الدورات. - مقاومة بعض الإداريين لتغيروتطوير الاداء .	عميد الكلية أمين الكلية	أمين الكلية وحدة الجودة	10000
	وضع آلية التعامل مع العجز من أعضاء الجهاز الإدارى وقلة التعيينات.	1- قياس كفاية الإداريين لكل إدارة. 2- تحديد توصيف واضح لكل وظيفة . 3- الإعلان عن الوظيفة المطلوبة. 1- آلية تقديم واضحة ومفعلة .	الشهر الأخير من العام الدراسى	الشهر الأول في الفصل الأول	-رؤية واضحة للعجز أو الفائض. -توفر كتيب للتوصيف الوظيفى - تحسن الوعى بمهام الوظيفة	- عدم الإستجابة لخطة التعامل مع العجز/الفائض - عدم الاهتمام بمتطلبات التوصيف الوظيفى. - خروج الكثير للمعاش مع عدم توفر البديل.	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	تنسيق مع الجامعة
	تحديث ومراجعة معايير اختيار القيادات الإدارية .	2- تشكيل لجان مراجعة وتحديثالمعايير . 3- اعتماد المعايير. 4- اعلان المعايير بالطرق المختلفةوشروط التقدم للمنصب .	الشهر الثانى	الشهر الثالث	-وجود معايير اختيار القيادات معلنة بالطرق المختلفة	- ضعف توفر من تنطبق عليهم المعايير . - التغاضى عن تطبيق المعايير .	عميد الكلية لجنة مسئولة أمين الكلية	أمين الكلية وحدة الجودة	2000

الجهاز الإداري لدعم العملية التعليمية والبحث العلمى وخدمة	متابعة تفعيلالتوصيف الوظيفي المعلن لكافة الوظائف الإدارية .	1- مراجعة وتحديث إعلان مهام كل مكتب كما هو معلن. 2- توفير دورات للتحول الرقمى. 3- إحصائيات بالعدد والأعباء	الشهر الأول	مستمر	-توعية بطبيعة المكتب ومهامه لمتلقى الخدمة. -توفر وسائل	-ضعف توفر التوصيف المطلوب مع من بالمكتب. -عدم تحديث أجهزة	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية	10000

		لمتابعة العجز/الفائض			إلكترونية لسرعة الأداء	الحاسب وضعف الإنترنت		أمين الكلية	
	وجود آلية معلنه للحو افز والمحاسبة والمسائلة.	4- تنوع وسائل التوعية . 5- اعلان آلية المحاسبة والمساءلة بالطرق المختلفة .	الشهر الأول من كل فصل	مستمر	-توفر آلية واضحة ومعلنة للمساءلة والمحاسبة .	- ضعف تفعيل الآلية . - الوساطة .	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء الاقسام أمين الكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء الاقسام أمين الكلية	10000
	توحيد المكاتبات وتداول البيانات بين الإدارات .	1- تصميم نموذج مكاتبات داخلية وخارجية . 2- تشجيع المكاتبات الالكترونية .	الشهر الثانى	الشهر الثالث	- وجود نموذج موحد للمكاتبات . - توفير المكاتبات الورقية وتفعيل الالكترونية .	- مقاومة تعلم المكاتبات الالكترونية . - ضعف خدمة الانترنت .	عميد الكلية وكلاء الكلية رؤساء الاقسام أمين الكلية مديرى الادارات	وكلاء الكلية رؤساء الاقسام أمين الكلية مديرى الادارات	5000
	كسر الروتين والبيروقراطية وإكساب المرونة .	1- عقد دورات تشجيع اداريين على سرعة انجاز الاعمال 2- توعية الاداريين بأساليب حل الازمات وإدارة الوقت .	الشهر الثانى	الشهر الخامس	-وجود اداريين ذو مرونة وحرص على انجاز العمل . - وجود رضا لدى متلقى الخدمة .	- الوقوع فى اخطاء اثناء انجاز العمل . - التساهل فى تطبيق الآليات .	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	عميد الكلية وكلاء الكلية أمين الكلية	2000
الغاية	الهدف	الانشطة	فترة العقد من	فترة العقد إلى	مؤشرات التنفيذ	مخاطر التنفيذ	الجهات المسئولة عن التنفيذ	جهات المتابعة	التكلفة
4 - تحسين وتعظيم دور خدمة المجتمع	إعداد قاعدة بيانات كاملة بالقطاعات المعنية .	1- مراسلة الشركات المعنية والمؤسسات للتعريف	الشهر الاول	الشهر الثانى	- وجود كتيب بالشركات وطبيعة	- عدم اهتمام بعض الشركات بأهمية	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	عميد الكلية وكيل	10000

		بطبيعة عملهم . 2- عقد لقاءات بالكلية لرجال الصناعة .		عشر	عملها .	تعاونها مع الكلية .		خدمة المجتمع	
	تفعيل دورهذه القطاعات وتقدير دورها في تطوير اللو ائح .	1- استبيان للحصول على مقترحات المؤسسات المختلفة لتطوير اللو ائح . 2- تمثيل بعض الفياداتفى مجلس الكلية .	الشهر الاول	مستمر	- وجود مقترحات فعلية وو اقعية لتطوير اللائحة . - وجود دور ايجابلممثلى المؤسسات بمجلس الكلية .	- ضعف الاستجابة والاهتمام . - ضعف حضور اجتماعات المجالس و ابداء الرأى .	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	5000
	الاستفادة من عقد بروتوكولات تساهم في تنمية الموارد المالية للكلية .	1- دعوة المؤسسات لحضور انشطة الكلية . 2- تقديم الشكرعلى دعم المؤسسات للطلاب فى صورة شهادات تقدير .	الشهر الاول	مستمر	- وجود بروتوكولات تعاون .	- ضعف الاستفاة من البروتوكولات .	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع	10000

تابع تحسين وتعظيم دور خدمة المجتمع وتنمية البيئة	إعادة دورمساهمة ورش الكلية في إنتاج وحدات منزلية لخدمة المجتمع من خلال المشاركة في المعارض المختلفة .	1- خطابات دعاية من الكلية لمنتجاتها . 2- تشجيع الوحدة الانتاجية على اداء دورها المجتمعى .	الشهر الاول	مستمر	- وجود وحدة انتاجية قوية تساهم فى تحسين الموارد المالية .	- ضعف العمالة الحرفية . - التركيزعلى الحافز المالى على حساب	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع مدير الورش	وكيل خدمة المجتمع مدير	500000

		3- لقاء مع قطاع الورش مع تقديم الدعم المادى . 4- وضع آلية للحو افز .			- وجود منتجات للكلية فى السوق المحلى .	الجودة للمنتج .		الورش	
	تقديم الدعم العلمي من خلال ندوات وورش عمل تساهم في تحسين أداء المهندسين في القطاعات المختلفة .	1- إستبيان عن حاجة المهندسين من دورات تطوير الأداء . 2- عقد ندوات وورش عمل . 3- الإستعانة بخريجي الكلية ممن مشهود لهم بالكفاءة لدعم الكلية.	الشهر الاول 2017	مستمر	- وجود جدول زمني بندوات وورش عمل هندسية . -المنفعة المشتركة بين المجتمع والكلية.	- ضعف الإقبال علي الندوات . - الحضورمن أجل الشهادة.	عميد الكلية وكيل خدمة المجتمع وحدة الجودة	وكيل خدمة المجتمع	20000

الغاية	الهدف	الانشطة	فترة العقد		مؤشرات التنفيذ	مخاطر التنفيذ	الجهات المسئولة عن التنفيذ	جهات المتابعة	التكلفة
			من	إلى					
تميز الكلية ورفع	تقديم كافة الدعم لوحدة ضمان الجودة بالكلية، وكذلك مقرات	1. مكاتبات الوحدة للسيد أ.د عميد الكليةبالاحتياجات	الشهر الاول	مستمر	- وجود ممارسات معتمدة للوحدة	- وجود بطء بالاستجابة لطلبات	عميد الكلية مديروحدة	مديروحدة الجودة	تنفيذ قرار

	الجودة بالأقسام المختلفة.	2. مناقشة نشاط الوحدة بمجلس الكلية 3. قرار بالدعم المالي للوحدة			الجودة . - وجود نسبة من الاحتياطي المرحل مخصصة للوحدة .	الوحدة - وجود قيادة غير متحمسة لأنشطة الجودة .	الجودة		سابق لمجلس الكلية
	استمرار تأدية كافة الممارسات المطلوبة لضمان الجودة من خلال جدول زمني معلن .	1. مخاطبة الأقسام بتقديم التوصيفات والتقارير 2. اعتماد الممارسات في المجالس المعنية 3. مخاطبة البرامج بالتقرير السنوي	الشهر الاول	مستمر	- وجود توصيفات وتقارير محدثة ومعتمدة . - وجود تقارير سنوية .	- تأخر الانتهاء من هذه الممارسات . - ضعف تحديث المحتويات . - ضعف استجابة البرامج لمتطلبات الجودة .	عميد الكلية رؤساء البرامج وكيل الطلاب وكيل الدراسات العليا	رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	5000
	تقليل مقاومة منسوبي الكلية لأعمال الجودة .	1. عقد ورش وندوات ودورات تعريفية بأعمال الجودة . 2. مناقشة أعمال الجودة بالمجالس . 3. وجود مكافأة مالية لاعمال للجودة .	الشهر الاول	مستمر	- ارتفاع نسبة المشاركين لأنشطة الجودة . - سرعة إنجاز أعمال الجودة .	- اكتساب شهادة من الدورات ثم العزوف عن دعم الكلية. - خطورة مفهوم ان الجودة هي ممارسات ورقية .	عميد الكلية رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	20000

للوصول لتميز الكلية ورفع تصنيفها مع استمرار تبني ثقافة	زيادة التوعية واستهداف فئات المدرسين والهيئة المعاونة .	1. عقد ورش وندوات ودورات تعريفية بأعمال الجودة 2. دعوة المدرسين والهيئة المعاونة للمشاركة في لجان أعمال الجودة	الشهر الاول	مستمر	- وجود منسقين جودة بالبرامج . - وجود عدد كبير من شباب المدرسين والهيئة المعاونة في لجان الجودة	- احباط او ملل البعض من كثرة الأعمال . - النظر الي المقاومين للجودة وتقليدهم . - عدم الشعور بالانتماء	عميد الكلية رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	رؤساء البرامج مدير وحدة الجودة	20000

		3. اختيار منسقين الجودة بالأقسام 4. إتاحة دورات من خلال خبراء جودة من الهيئة			.	للمكان ودوماً النظر الى المقابل المادى . -هدف الحصول على الشهادة فقط.		
	الحرص علي قياس رضا كافة منسوبي الكلية من أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وإداريين وعاملين عن وضع الكلية .	1. أستبيان قياس رضا أعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب . 2. تحليل الإستبيانات وإعداد تقرير عنها . 3. مناقشة ذلك بمجلس الكلية . 4. اصدار قرارات تصحيحية .	اكتوبر من كل عام	ديسمبر من كل عام	- وجود استبيانات قياس الرضا . - وجود خطط زمنية للتحسين والتعزيز - وجود آليات للاستمرارية .	- ضعف ثقافة ملء الاستبيانات . - عدم الإهتمام أو الجدية للإستبيان ومردودة وقيام شخص أو موظف بملئ الاستبيانات دون توزيعها علي المعنيين .	عميد الكلية مدير وحدة الجودة	مدير وحدة الجودة	5000

الغاية	الهدف	الانشطة	فترة العقد		مؤشرات التنفيذ	مخاطر التنفيذ	الجهات المسئولة عن التنفيذ	جهات المتابعة	التكلفة
			من	إلى					
والإستفادة من آرائهم لدعم تميز الكلية	ميكنة وحدة الخريجين وربطها بشبكة الانترنت .	1. إنشاء قاعدة بيانات . 2. تصميم حيز علي موقع الكلية خاص بتتبع الخريجين .	الشهر الأول من العام الدراسى	مستمر	- وجود قاعدة بيانات للخريجين . - نماذج استخراج شهادات .	- بطئ الانترنت . - ضعف التعامل مع قاعدة البيانات والنماذج .	عميد الكلية وكيل الطلاب وكيل الدراسات	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	100000

		3. وضع نماذج التقدم للحصول علي شهادات تخرج علي الموقع .				العليا وحدة الخريجين		
	تصميم نماذج تتبع الخريجين ومعرفة توظيفهم وما وصلوا إليه .	1. إعداد استمارة لطلاب السنوات النهائية للتوعية بمتابعة موقع الخريجين . 2. إرسال خطابات إلي المؤسسات بنفس المعني . 3. تصميم نماذج تتبع الخريجين .	الشهر الأول من العام الدراسى	مستمر	- وجود نماذج تتبع الخريجين .	- ضعف التعامل مع النماذج . - ضعف المتابعة اليومية للموقع وتلقي الطلبات .	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	10000
	قياس رضاهم عما تلقوه من تعليم ومعرفة مقترحاتهم للتطوير.	1. إستبيان قياس الرضا عن الخدمات . 2. إستبيان تلقي المقترحات . 3. تحليل الإستبيانات .	الشهر الأول من العام الدراسى	مستمر	- وجود إستبيان لقياس رضا الخريجين . - وجود إستبيان تلقي المقترحات . - دوام التحديث .	- ضعف ثقافة التعامل مع الاإستبيانات . - ضعف تقديم المقترحات .	وكيل الطلاب وحدة الجودة وحدة الخريجين	وكيل الطلاب وحدة الخريجين وحدة الجودة	5000

تابع متابعة الخريجين وإنجازاتهم والإستفادة من آرائهم لدعم تميز الكلية مع تحسين خدمات الكلية لهم	عقد حفلات تخرج وحفلات تكريم للدفعات الأقدم في التخرج .	1. أستقصاء عن عقد حفلات التخرج . 2. الإعلان بالوسائل المختلفة عن حفل التخرج . 3. إستبيان قياس الرضا .	أول أكتوبرمن كل عام	نهاية ديسمبرمن نفس العام	- وجود حفل تخرج رسمي منظم . - وجود إستبيان رضا الخريجين .	- ضعف الحضورلظروف السفروالعمل . - عدم الجدية في ملئ الاستبيان .	عميد الكلية وكيل الطلاب وكيل خدمة المجتمع وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة الخريجين	30000
	دوام تحسين تصميم الشهادات الصادرة لهم وتيسيراستخراجها باللغتين العربية والانجليزية مع	1. تصميم واعتماد الشهادة باللغتين العربية والانجليزية .	أبريل من كل عام	مستمر	- وجود شهادات تخرج تليق بأعتمادالكلية .	- كثرة الاجراءات والطلبات - ضعف دراية بعض	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	عميد الكلية وكيل الطلاب وحدة	20000

	ابراز اعتماد الكلية .	2. تصميم شهادة تقديرات باللغتين .			الموظفين باللغة الانجليزية .	وحدة الجودة	الخريجين		
	تشجيع الخريجين علي تقديم الدعم المادي والمعنوي للكلية .	1. تصميم مطوية للخريجين تبرز عدد الطلاب مع الامكانيات المتاحة . 2. إعداد استمارة لتقديم التبرع أو الاهداء للكلية . 3. تصميم دروع وشهادات شكر لمن يدعم الكلية .	ديسمبر 2017	مستمر	- وجود دعم مادي من الخريجين للكلية - وجود دروع وشهادات تكريم للشكر والتقدير. - وجود بروتوكولات تعاون .	- ضعف ثقافة الانتماء للمكان . - عدم تفعيل البروتوكولات .	عميد الكلية وكيل الطلاب	وكيل الطلاب وحدة الخريجين	20000

آلية المتابعة و التنفيذ

1- المتابعة

يقوم السيد الاستاذ الدكتورعميد الكلية والسادة الوكلاء كل فى قطاعة بمتابعة آليات تنفيذ الخطة.

يتم متابعة تنفيذ الخطة من خلال الجدول الزمنى عن طريق وحدة الجودة بالكلية ومقرات الجودة بالأقسام العلمية المختلفة.

قيام السيد أ.د. عميد الكلية بالمتابعة لما يتم من أنشطة الخطة من خلال التقارير السنوية.

يتم متابعة تنفيذ الخطة بتنسيق التواصل مع مركز التخطيط الاستراتيجيبالجامعه للتقييم وتقديم الدعم .

2- التنفيذ

يقوم كل مسئول عن التنفيذ طبقاً للخطة التنفيذية بتنفيذ الاهداف المرجو تحقيقها من خلال الانشطة الموضحة .

يقوم السيد الاستاذ الدكتورعميد الكلية بتيسير المخصصات المالية لتنفيذ الانشطة ..

يتم عقد اجتماع دورى ولو كل فصل دراسى للوقوف على الالتزام بالخطة والمعوقات ان وجدت .

تقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية بإجراء المراسلات وضمان تنفيذ الاهداف مع تقديم الدعم لضمان استمرارية الخطة.

3- آلية نشر الخطة

1- **نشر الخطة الكترونياً من خلال موقع الكلية ويمكن مخاطبة مركز التخطيط الاستراتيجى بالجامعة لنشر الخطة على موقع المركز.**
2- **يتم نشر الخطة ورقياً من خلال طباعة الخطة وارسالها الى مركز التخطيط الاستراتيجى والى الجهات المعنية للتقييم**
3- **طباعة الخطة وإرسال نسخة لمكاتب السادة الوكلاء ورؤساء الأقسام ومنسقى البرامج الخاصة وأمين الكلية.**
4- **عرض الخطة على شاشات العرض بالكلية .**
5- **عقد لقاءات وندوات عن الخطة مع منسوبى الكلية للتوعية .**

خـــــــــاتمة

لم تكن المؤسسات المختلفة ومنها المؤسسات التعليمية تتبنى فكر التخطيط الإستراتيجى حتى صدور رؤية مصر 2030. لقد أوضحت هذه الرؤية خارطة الطريق لكافة المحاور ومنها التعليم والبحث العلمى. ومن هنا كان لابد لكلية الهندسة، جامعة المنيا من تحديث خطتها الإستراتيجية لتكون بمثابة منهج حياه تقود الكلية إلى تحقيق رؤيتها ورسالتها و توضح الطريق للتميز والقدرة على المنافسة. ومما هو متوفر بالكلية من كفاءات قيادية ومما اكتسبته الكلية من خبرة في مرحلة الحصول على الإعتماد لأول مرة عام 2014، تكون لدى الكلية من الخبرات ما يدعمها للإستدامة ونشر ثقافة التخطيط الإستراتيجى وأهمية الحصول على الإعتماد بما يضع الكلية في مصاف الكليات المتميزة.

ومن ثم فلابد 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 تنفيذيـــــــــة طبقاً لـ **Bottom – upapproach** .

إن هذة الخطة الاستراتيجية **2020 / 2025** بكافة عناصرها تم وضعها لتصبح خارطة طريق للكلية خلال خمس سنوات وكأحد أهم الممارسات المطلوبة مع التأكيد على أهمية المتابعة الدورية لقيادة الكلية لتنفيذ بنود الخطة التنفيذية للتغلب على نقاط الضعف وتحويلها الى نقاط القوة لإستمرار ثقافة الجودة والحفاظ على الاعتماد المستحق .

مدير وحدة ضمان الجودة و الاعتماد
وعميد الكلية السابق
أ. د/ رمضان بسيونى محمد

الملاحق

ملحق (1) اعتماد تشكيل فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

وحدة ضمان الجودة والإعتماد
Quality Assurance Unit
كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتمادبقرار رقم (133) بتاريخ 2014/9/22

كليـــــة الهندســـــة
Faculty of Engineering

جامعة المنيـــا
Minia University
MINIA UNIVERSITY

رؤية الكلية : تسعى الكلية إلى أن تكون مؤسسة تعليميـة وبحثية عالية الجودة متميزة بتقديم خدمات مجتمعية لتنمية البيئة وتعميرها

السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية (المحترم)

تحية طيبة وبعد،،،،

فى إطار الإستعداد للتقدم لتجديد الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد فى صورة الإعتماد البرامجى، وحيث أن الخطة الإستراتيجية للكلية 2014-2019 قد إنتهت، أود التكرم بإتخاذ اللازم نحو الموافقة على تشكيل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية 2020-2025 بعد صدور الخطة الإستراتيجية للجامعة. مرفق لسيادتكم التشكيل المقترح.

هذا للعلم والتكرم بالتوجيه بإتخاذ اللازم،،،،

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،،

تحياتي وتقديري

مدير وحدة ضمان الجودة

أ.د رمضان بسيونى محمد

عرض مجلس كلية

القرار: الموافقة على تشكيل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية حسب ما هو مقترح

رسالة الكلية : تلتزم كلية الهندسة جامعه المنيا بتقديم برامج تعليمية وفقاً للمعايير القومية لإعداد خريج متميز وقادر على المنافسة في أسواق العمل محلياً وإقليميا وعالمياً, كما تلتزم بالتشجيع والتطوير في البحث العلمي بما يخدم البيئة والتطور التكنولوجي .

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

ملحق (2) تشكيل فريق اعداد الخطة الاستراتيجية 2020 / 2025

MINIA UNIVERSITY

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

بقرار رقم (١٣٣) بتاريخ ٢٠١٤/٩/٢٢

وحدة ضمان الجودة والاعتماد

م	الاســــــم	الوظيفة الحالية	المسئولية في الإعداد
١	أ.د / مصطفى محمود مصطفى	عميد الكلية ورئيس مجلس إدارة وحدة الجودة	الإشراف العام على فريق العمل
٢	أ.د / رمضان بسيوني محمد خاطر	مدير وحدة ضمان الجودة وعميد الكلية السابق	الإشراف على الإعداد والتنسيق بين الفريق
٣	د / محمد رضا عثمان على	نائب مدير وحدة ضمان الجودة	التنسيق والمتابعة للممارسات لإعداد الخطة
٤	أ.د/ محمد على محمد مراد	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	الإمداد بما يخص البحث العلميوالدراسات العليا في الخطة
٥	أ.د / أبو هشيمةمصطفى السيد	وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب	الجزء الخاص بالتعليم والتعلم والطلاب في الخطة
٦	أ.د. مصطفى أحمد كامل	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة	المساهمة في وضع الجزء الخاص بالمجتمع والبيئة الخارجية في الخطة وعمل المقابلات الشخصية مع شخصيات المجتمع
٧	أ.د / ربيع على صديق	أستاذ متفرغ بقسم الهندسةالمدنية	المراجعة الداخلية للنسخة المبدئية
٨	أ.د / على محمود عبد التواب	رئيس قسم هندسة السيارات والجرارات	المراجعة الداخلية للنسخة المبدئية
٩	أ.د/ أحمد البدوسيدعبد المنعم	أستاذ متفرغ ونقيب مهندسين المنيا	مساعدة الكلية فى تقييم وضع الكلية والتحليل الخارجى
١٠	م / رجب السعيد خضر	رئيس مجلس إدارة شركة مياه الشرب والصرف الصحى	مساعدة الكلية فى تقييم وضع الكلية والتحليل الخارجى
١١	أ / إسماعيل كمال إسماعيل	مدير مكتب السيد عميد الكلية	التنسيق العام لجمع البيانات
١٢	أ / محمد عرابى عيسى	أخصائي وحدة ضمان الجودة	كتابة البيانات وحفظ المستندات وتوثيق ورش العمل والندوات والاخراج النهائي للخطة
١٣	أ / أحمد القاضى عشيرى	أمين الكلية	الإمداد بالمعلومات المالية والإدارية
١٤	أ / إيهاب جلال	مدير عام رعاية الطلاب	المساهمة ببيانات الأنشطةالطلابية
١٥	أ / صفا محمد عزمى	مدير مكتب شئون الطلاب	المساهمة في المطلوب من بيانات الطلاب
١٦	م. احمد مجدي محمد الطاهر	رئيس إتحاد طلاب الكلية	إستبيانات التحليل للطلاب

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 علي الارتقاء بجودة التعليم وكسب ثقة المجتمعفي 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:213 / Fax: (086) 2346674

ملحق (3) اعتماد تحديث رؤية ورسالة الكلية

١٢
٥١٢١ ٤ درالهيد

وحدة ضمان الجودة والإعتماد
Quality Assurance Unit

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
والاعتماد بقرار رقم (133) بتاريخ 2014/9/22

كليـــــة الهندســـــة
Faculty of Engineering

MINIA UNIVERSITY
جامعة المنيـــا
Minia University

رؤية الكلية : تسعى الكلية إلى أن تكون مؤسسة تعليميــة وبحثية عالية الجودة متميزة بتقديم خدمات مجتمعية لتنمية البيئة وتعميرها

تحريرا في: 2023/5/1 الموضوع: تعديل نص الرؤوية والرسالة

السيد الأستاذ الدكتور/ مصطفى محمود عميد الكلية (المحترم)

تحية طيبة وبعد،،،،

بعد تجاوز جائحة كورونا، وصدور الخطة الإستراتيجية لجامعة المنيا 2020-2025 آخر العام الماضى والتى تتضمن رؤية ورسالة الجامعة المُعدلة وإتساقا مع ذلك ، مرفق لسيادتكم التعديل لنص رؤية ورسالة الكلية تمهيدا لإعداد خطة الكلية الإستراتيجية 2020-2025.

رؤية الكلية:

تسعى كلية الهندسة – جامعة المنيا إلى إعداد خريج قادر على المنافسة محليا وإقليميا ودوليا مع الدعم المستمر والتشجيع للبحث العلمى المتميز بما ينعكس على التصنيف الدولى للكلية وبما يعود بالنفع على خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

رسالة الكلية:

تلتزم كلية الهندسة – جامعة المنيا بتوفير بيئة تعليمية إيجابية لإعداد خريج له القدرة على المنافسة محليا وإقليميا ودوليا بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية مع العمل على توفير بيئة بحثية لتشجيع البحث العلمى لرفع تصنيف الكلية وإستثمار ذلك بما يخدم المجتمع ومايلزمه من تقنيات هندسية حديثة.

هذا للتكرم بإتخاذ اللازم من العرض على مجلس الكلية...

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،،

مدير وحدة ضمان الجودة

(أ.د. رمضان بسيونى محمد)

عرض مجلس كلية
٥١٢٠
٢٠٢٣
القرار: الموافقة.

مجلس كلية الهندسة - جامعة المنيا
صادر رقم: (٢٨٣)
تاريخ ١٣/٦/٢٠٢٣

رسالة الكلية : تلتزم كلية الهندسة جامعه المنيا بتقديم برامج تعليمية وفقاً للمعايير القومية لإعداد خريج متميز وقادر على المنافسة في أسواق العمل محلياً وإقليميا وعالمياً, كما تلتزم بالتشجيع والتطوير في البحث العلمي بما يخدم البيئة والتطور التكنولوجي .

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

ملحق (4) قياس الرأي في رؤية ورسالة الكلية

استبيان قياس الرأي في رؤية ورسالة الكلية

كود الاستبيان : إ ر س

الاسم : (اختياري) الدرجة العلمية (الوظيفة) :

أولا : رؤية الكلية

تسعي كلية الهندسة – جامعة المنيا إلي إعداد خريج قادرعلي المنافسة محليا و إقليميا ودوليا مع الدعم المستمر والتشجيع للبحث العلمي المتميزبما ينعكس علي التصنيف الدولي للكلية وبما يعود بالنفع علي خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

1. اختر الإجابة التي تعبر عن رأيك في رؤية الكلية

م	العبارة	أو افق تماما	إلي حد ما	لا أو افق
1	صياغة الرؤية واضحة ومفهومة			
2	طبيعة الكلية والدورالمطلوب منها			
3	رؤية الكلية تعكس فهم وإدراك الكلية للتغيرات البيئية			
4	رؤية الكلية تعكس التوجه المستقبلي الواضح والتطلعات المنشودة			

ثانيا : رسالة الكلية

تلتزم كلية الهندسة – جامعة المنيا بتوفيربيئة تعليمية إيجابية لإعداد خريج له القدرة علي المنافسة محليا و إقليميا ودوليا بما يتو افق مع المعاييرالأكاديمية مع العمل علي توفيربيئة بحثية لتشجيع البحث العلمي لرفع تصنيف الكلية واستثمارذلك بما يخدم المجتمع وما يلزمه من تقنيات هندسية حديثة .

2. اختر الإجابة التي تعبر عن رأيك في رسالة الكلية

م	العبارة	أو افق تماما	إلي حد ما	لا أو افق
1	رسالة الكلية تعبرعن الالتزام بالمهام والتنافسية			
2	رسالة الكلية ترتكزعلي الاهتمام بالتنمية المتكاملة لمهارات الطلبة			
3	رسالة الكلية تعكس إدراكا للتغيرات الو اقعية وارتباطها بالمخرجات المستهدفة من العملية التعليمية			
4	رسالة الكلية تراعي التطويرالمستمرطبقا للعوامل البيئية المحيطة			

ملحق (5) استبيانات تحليل البيئة الداخلية والخارجية

استبيان تحليل البيئة الداخلية

كود الاستبيان : ب د أ : 1

الاسم (إختيارى) : ..... الوظيفة : .....

من فضلك حدد من وجهه نظرك , إذا كنت ترى أن العناصر التالية ضرورية لتحسين أداء الكلية أو غير ضرورية وليست موتره

م	اسم العنصر	نقطة قوة	نقطة ضعف	لا أعلم
1	وجود رؤية ورسالة للمؤسسة واضحة ومعلنة			
2	وجود خطة إستراتيجية للمؤسسة يسهم فيها كافة الأطراف (الطلاب –أعضاء هيئة التدريس – الهيئة المعاونة – الجهاز الإداري)			
3	ضرورة اتساق وتوافق الخطة الإستراتيجية مع الخطة الإستراتيجية للجامعة			
4	ضرورة وجود توصيف وظيفي معلن لكافة الوظائف الإدارية			
5	ضرورة وجود وحدة مفعلة لإدارة الأزمات والكوارث			
6	وجود معايير دقيقة موثقة ومعلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية			
7	ضرورة وجود خطة فعلية تلبى الاحتياجات التدريبية			
8	ضرورة ميكنة الوثائق والنماذج وتيسير استخراجها			
9	ضرورة تفعيل آلية المسائلة والمحاسبة وتقدير المتميز			
10	ضرورة عقد لقاءات بين الإدارة ومنسوبي الكلية لاستعراض الوضع الحالي ووضع رؤية للوصول للوضع المرغوب			
11	أن يكون للكلية ميثاق شرف للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية والنشر			
12	وجود آلية لتلقى الشكاوى والمقترحات			
13	الجهاز الإداري والفني كفء وملائم			
14	ضرورة قياس رضا الجهاز الإداري والعاملين عن الإدارة			
15	ضرورة توافر أجهزة الحاسب الآلي وشبكة الانترنت تلبى حاجة كافة منسوبي الكلية			
16	ضرورة وجود خطة بالكلية لتنمية الموارد الذاتية			
17	ضرورة وجود وحدات بالكلية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع			
18	قياس رضا الأطراف المجتمعية عن خدمات الكلية ومستوى الخريج			
19	ضرورة قيام الكلية بعقد دورات تدريبية متنوعة للتخصصات المختلفة لتلبية احتياجات الشركات والمؤسسات الهندسية			
20	ضرورة عقد لقاءات مع الطلاب بصورة دورية للتعريف بحقوقهم والتوعية بأعمال الجودة والاستماع لمشاكلهم			
21	ضرورة ميكنة شئون الطلاب وتيسير استخراج أي بيانات يحتاجها الطلاب			
22	ضرورة إعلان قواعد التنسيق والتحويل بين الأقسام			
23	ضرورة عقد ندوات ثقافية ووجود خطة سنوية (ثقافية- اجتماعية – رياضية)			
24	ضرورة دعم الطلاب المتعثرين من خلال آلية (علمية – اجتماعية)			
25	ضرورة تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي لتوجيه الطالب وتقديم النصيحة له			
26	دوام التوعية لمنسوبي الكلية بالمعايير الأكاديمية للجودة			
27	عقد ندوات وورش عمل لتقليل مقاومة الجودة			

28	ضرورة وجود آلية وخطط بالأقسام لاستمرارية أعمال الجودة			
29	ضرورة وجود توصيف وتقارير للبرامج والمقررات الدراسية			
30	ضرورة الالتزام بتنفيذ ما تضمنه التوصيف والتقرير			
31	ضرورة الاستفادة من دلالات ومؤشرات إحصائيات ونسب النجاح واستبيانات التقويم لتحسين الأداء			
32	ضرورة وجود ساعات مكتبية لأعضاء هيئة التدريس ومفعلة			
33	ضرورة وجود كتاب جامعي مدعوم ويشرف علية البرنامج العلمي			
34	ضرورة وجود مكتبة محدثة ومناسبة ومتوفر بها وسائل تكنولوجيا المعلومات			
35	وجود قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات			
36	ضرورة وجود آلية للتعامل مع نتائج استبيان قياس رأى الطلاب			
37	ضرورة تحديث المعامل مع ووجود معامل افتراضية مساعدة (Virtual Labs)			
38	تشجيع أعضاء هيئة التدريس والباحثين مع النشر الدولي			
39	ضرورة ربط الحوافز بمستويات الأداء ووجود آلية للثواب والعقاب			
40	ضرورة وجود دورات تدريبية لمهارات الإدارة والقيادة			
41	ضرورة ربط البحث العلمي بالمجتمع وإلزام المجتمع بالاستعانة بالكلية وخبراتها			
42	ضرورة وجود خطط بحثية مفعلة لطلاب الماجستير والدكتوراه			
43	ضرورة رفع مستوى المجلة العلمية للكلية ووضعها على الانترنت من خلال دار نشر عالمية			
44	ضرورة الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس المتميز ين في إلقاء محاضرات وحلقات نقاش مع شباب الباحثين			
45	ضرورة عقد مؤتمر علمي متخصص بالكلية			
46	تطوير لائحة الدراسات العليا لتصبح بنظام الساعات المعتمدة وتطوير يحتوى مقرراتها			
47	ضرورة وجود جداول دراسية أسبوعية ملزمة للدراسات العليـــــــا (دبلوم – ماجستير – دكتوراه)			
48	قيام البرنامج العلمي بتحديد المشرفون على الطالب بدون إبداء رغبته			
49	ضرورة عقد حلقات نقاش دورية لطلاب الماجستير والدكتوراه وتكون مفتوحة ومعلنة			
50	ضرورة الالتزام بتوصيفات البرامج والمقررات وقياس مخرجات التعلم المستهدفة			
51	ضرورة زيادة ثقافة الجودة بين كافة منسوبي الكلية للحفاظ على ما تحقق من اعتماد الكلية 0			
52	ضرورة إعداد تقرير ذاتياً عن كافة أنشطة الكلية كل عام وتفعيل توصياته			
53	ضرورة دعم وتفعيل ومعاونة وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية والتواصل معها لانهاء متطلبات الجودة			
54	ضرورة عقد لقاء سنوي بالكلية لمناقشة كافة الانجازات والسلبيات			
55	وجود ارتباط بين وحدة ضمان الجودة والاعتماد بالكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة			

من فضلك أضف اى نقطة قوة أو ضعف غير مدرجة :

.....

استبيان تحليل البيئة الخارجية

كود الاستبيان : ب خ : 1

الجهة :
الاسم : (اختياري)

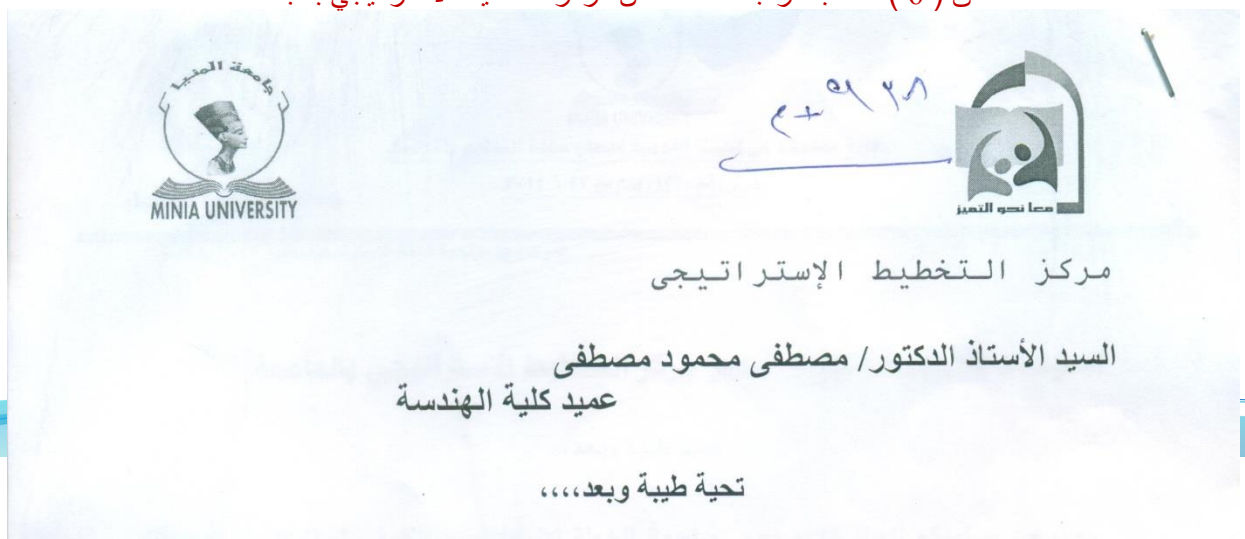
النوع : عام ☐ خاص ☐
الوظيفة :

من فضلك ومع خالص شكرنا وامتنانا لشخصكم الكريم نرجو من و اقع خبر اتكم تبصره الكلية من خلال هذا الاستبيان فيما تراه من فرص يجب استغلالها والاستفادة منها وما هو تهديد يجب علي الكلية أن تحذر منه وتستعد للتعامل معه .

م	العنصر	فرصة	تهديد	لا اعلم
1	وجود جهاز للمنطقة الصناعية بالمنيا الجديدة			
2	ضرورة مشاركة رجال الصناع في تطوير لو ائح الكلية وفي مجالسها ومؤتمراتها			
3	وجود كليات هندسة منافسة في الإقليم			
4	وجود معاهد هندسية خاصة			
5	وجود نقابة المهندسين بالمنيا			
6	عقد ملتقي توظيف بين الشركات المعنية بالكلية			
7	دعوة رجال الصناعة للمشاركة في مناقشة مشاريع التخرج			
8	توفر برامج تدريبية لطلاب كلية الهندسة			
9	ارتباط الخريجين بالكلية ووجود حفل تكريم والاستفادة منهم في دعم الكلية			
10	وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية والشركات والمؤسسات المعنية			
11	استحداث إنشاء برامج هندسية وتخصصات غير موجودة بالكلية			
12	وجود كتيب مطبوع يحتوي علي بيانات الشركات والمؤسسات الصناعية وطبيعة عملها ووسائل التواصل معها ويهدي منه نسخة للكلية			
13	وجود كتيب من الكلية بع أعضاء هيئة التدريس وتخصصاتهم الدقيقة ووسائل التواصل معهم ويسلم للشركات والمؤسسات بالمنطقة			
14	وجود نسبة بطالة ليست قليلة بين شباب المهندسين وخاصة الإناث			
15	زيادة عدد طلاب الفرقة الإعدادية للكلية من خلال مكتب التنسيق			
16	انفتاح سوق العمل ومنافسة الخريج مع كافة خريجي كليات الهندسة الحكومية والخاصة			
17	التوجه نحو عقد امتحان شامل لخريج الهندسة من قبل النقابة			
18	وجود حزم عديدة من برامج الحاسب الآلي في التصميم والحساسات والرسم الهندسي			
19	حصول الكلية علي الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد			

من فضلك استخدم الوجه الأخر من الورقة لأي إضافات تري إنها غير مدرجة

ملحق (6) خطاب مراجعة الخطة من مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة


جامعة المنيا
MINIA UNIVERSITY

مركز التخطيط الإستراتيجي

السيد الأستاذ الدكتور/ مصطفى محمود مصطفى
عميد كلية الهندسة

تحية طيبة وبعد،،،،

ملحق (7) اعتماد الخطة الاستراتيجية 2025/2020 من مجلس الكلية

MINIA UNIVERSITY

كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

بقرار رقم (١٣٣) بتاريخ ٢٠١٤/٩/٢٢

وحدة ضمان الجودة والاعتماد

تحريراً في : ٢٠٢٣/١١/٥

الموضوع: اعتماد الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٠/٢٠٢٥

السيـــد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

تحية طيبة وبعد ،،،

نحيط سيادتكم علماً بأنه تم الانتهاء من اعداد الاستراتيجية للكلية(٢٠٢٢ /٢٠٢٥) و تمت المراجعة والموافقة علي مقترح الخطة من قبل مركز التخطيط الاستراتيجي بالجامعة (مرفق) .

وعليه برجاء من سيادتكم إتخاذ اللازم نحو العرض علي مجلس الكلية للموافقة اعتماد الخطة الاستراتيجية الجديدة (٢٠٢٠/٢٠٢٥) تمهيدا لاعتمادها من مجلس الجامعة .

وتفضلوا بقبـــول فائق الشكر و الاحترام ،،،

تحياتي وتقديري

مدير وحدةضمان الجودة

أ.د/رمضان بسيوني محمد

عرض مجلس كلية ١١١٦ ٢٠٢٣

القرار : الموافقة على اعتماد الخطة تمهيداً لاعتمادها من مجلس الجامعة .

أمين المجلس

أ.د. محمد علي مرلو

14 NOV 2023

مجلس كلية الهندسة - جامعة المنيا

مجلس رقم : (٢٨٨)

بتاريخ : ١٤/ ١١/ ٢٠٢٣

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 علي الارتقاء بجودة التعليم وكسب ثقة المجتمعفي 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:213 / Fax: (086) 2346674

ملحق (8) اعتماد الخطة الاستراتيجية 2025/2020 من مجلس الجامعة

جامعة المنيا
MiniaUniversity

MINIA UNIVERSITY

أمانة مجلس الجامعة
Secretariat of the Council of the University

١٢/١٢
٨٤١

السيد الأستاذ الدكتور / عميد كلية الهندسة

تحية طيبة وبعد،،،

بالاشارة الى المذكرة المعروضة بشأن موافقة مجلس الكلية ٢٠٢٣/١١/١٤ على إعتماد الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة جامعة المنيا (٢٠٢٠/٢٠٢٥) .

أتشرف بالإحاطة أن مجلس الجامعة بجلسته رقم (٥٧٠) المنعقدة بتاريخ ٢٠٢٣/١١/٢٨ قرر" الموافقة " .

رجاء التأكيد باتخاذ اللازم ،،،

وتفضلوا بقبول وافر التحية ،،،

مدير الإدارة

أمين عام الجامعة

(د/ باسم محمود عبد الحكيم)

يعتمد

رئيس الجامعة

(ا.د/ عصام الدين صادق فرحات)

ورش عمل / مناقشة الخطة الاستراتيجية

ملحوظة: يراعى مخاطبة الجهات المعنية بهذا القرار خلال ٢٤ ساعة من تاريخ استلامكم

Tel: (086) 2334646 Fax: (086) 2342601 E-mail: muc@mu.edu.egDate: 12/6/2023

مناقشة الخطة الاستراتيجية مع الطلاب

الموقع العام لـ :
كلية الهندسة - جامعة المنيا
MINIA UNIVERSITY
المبنى (ج)
المبنى (ب)
المبنى (د)
المبنى (أ)
الملعب
المسجد
الورش
المشتل
البوابة الرئيسية
البوابة الفرعية
طريق القاهرة - أسوان الزراعي
أسوان
القاهرة
المبنى (ج)
- الأدارة الرئيسية (العميد والوكلاء)
- قسم الهندسة المدنية
- قسم الهندسة المعمارية
- قسم الهندسة الميكانيكية (انتاج)
- قسم هندسة الحاسبات
- قسم الهندسة الطبية
- قسم ميكاترونيك
- مكاتب إدارية
- ٤مدرجات ٢٠٠طالب
- قاعة المؤتمرات الرئيسية
المبنى (د)
- ٤مدرجات ٢٠٠ طالب
- ٦٥ صالة رسم وفصل
- المعامل المستجدة بالكلية
- مطعم الكلية
- الأنشطة الطلابية
المبنى (أ)
- قسم الهندسة الكيميائية
- ٤ مدرجات
- شئون طلاب
- مكاتب إدارية
- العيادة الصحية
المبنى (ب)
- قسم الهندسة الكهربائية
- قسم الهندسة الميكانيكية (قوى وطاقة)
- قسم الهندسة الميكانيكية (سيارات وجرارات)
- قسم الهندسة المعمارية (صالات الرسم)
- قسم الهندسة المدنية (المعامل)
مباني أخرى
- الورش
- المسجد
- المشتل
- محطة المياة
- الملعب