



كلية الهندسة جامعة أسيوط الخطة الاستراتيجية للكلية 2030 - 2026





كلية الهندسة - جامعة أسيوط

الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٦-٢٠٣٠



(موافقة مجلس الكلية بجلسة رقم ١١٥٣ بتاريخ ١٣-١-٢٠٢٦)

بسم الله الرحمن الرحيم

فأما الزيد فيذهب جفاء وأما ما ينفع الناس فيمكث في الأرض

صدق الله العظيم

فريق العمل

رئيساً	عميد الكلية	١. أ.د/ خالد صلاح سعيد
عضواً	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وقائم بعمل وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢. أ.د/ محمد صفوت أبو ريه
عضواً	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	٣. أ.د/ شحاته الضبع عبد الرحيم
عضواً	رئيس قسم هندسة التصميم الميكانيكي والإنتاج ممثلاً عن رؤساء الأقسام	٥. أ.د/ محمود أحمد عبد الله الشريف
عضواً	مدير وحدة ضمان الجودة	٦. أ.د/ محمود عنيب عثمان عنيب
منسقاً	مدير مكتب التخطيط الاستراتيجي بالكلية ومدير وحدة التدريب الطلابي	٧. أ.د/ محمود محمد أحمد عويس
عضواً	مدير مركز الدراسات والاستشارات الهندسية	٨. أ.د/ عبد المنطلب محمد على أحمد
عضواً	عضو هيئة تدريس من أحد أساتذة الكلية	١٠. أ.د/ سلوى عبد الرحمن مجاهد
عضواً	عضو هيئة تدريس من أحد الاساتذة المساعدين بالكلية	١١. د/ أحمد يحيى عبد العظيم
عضواً	عضو هيئة تدريس من أحد المدرسين بالكلية	١٢. د/ شيماء علي عبد الرحمن
عضواً	عضو هيئة تدريس من أحد المدرسين المساعدين بالكلية	١٣. م/ عبد الرحمن حسن أحمد
عضواً	مدير المكتب الإقليمي لهيئة التخطيط العمراني بأسسيوط	١٤. م/ خالد بكر موسى
عضواً	أمين الكلية	١٥. أ/أفت بكر محمد
عضواً	إداري بمركز الدراسات والاستشارات الهندسية	١٦. أ/ وائل حنا صادق
عضواً	طالبة بالفرقة الثالثة- قسم هندسة التعدين والفلات	١٧. الطالبة/ دانا عادل مسعد

المحتويات

الموضوع	الصفحة
الجزء الأول: الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية	١
أ. مقدمة	٢
ب. منهجية إعداد الخطة والأدوات	٩
ب ١ المنهجية	٩
ب ٢ الأدوات	١٠
ب-٢-١ أدوات جمع البيانات	١٠
ب-٢-٢ أدوات التحليل والمنهجيات	١١
ب-٢-٢-١ المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن	١١
ب-٢-٢-٢ المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة	١١
ب-٢-٢-٣ المنهجية المستخدمة لتحديث الرسالة والرؤية	١٢
ب-٢-٢-٤ المنهجية المستخدمة لتحديث سياسات الكلية	١٣
ب ٣ العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة – جامعة أسيوط	١٤
ج. الموجهات الرئيسية للخطة والسياسات المرشدة للكلية	١٥
ج ١ الموجهات الرئيسية للخطة	١٥
ج ٢ السياسات المرشدة للكلية	١٥
ج-٢-١: السياسات العامة للكلية	١٦
ج-٢-٢: سياسات الكلية في مجال التعليم	١٦
ج-٢-٣: سياسات الكلية في مجال البحث العلمي	١٧
ج-٢-٤: سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع	١٧
ج-٢-٥: سياسات الكلية في ضبط العمل الإداري	١٨
ج-٢-٦: سياسات الكلية في تنمية الموارد المالية والمادية	١٨
الجزء الثاني: الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠٢٦-٢٠٣٠	٢٠
١. الرسالة والرؤية	٢١
٢. الوضع الراهن للكلية	٢٤
١,٢. تحليل البيئة الداخلية للكلية	٢٥
٢,٢. تحليل البيئة الخارجية للكلية	٢٩
٣,٢. التحليل العام	٣٣
٤-٢. مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)	٣٤

٣٤	٤.٢.١ منهجية الاحتمال
٣٥	٤.٢.٢ حساب نقاط العوامل الداخلية (IFE Score)
٣٥	٤.٢.٣ حساب نقاط العوامل الخارجية (EFE Score):
٣٦	٤.٢.٤ مصفوفة IE والموقع الاستراتيجي:
٣٨	٣. دراسة الفجوة
٣٨	٣.١ منهجية تحليل الفجوة
٣٩	٣.١.١ منهجية SERVQUAL
٣٩	٣.١.١.١ آلية القياس بمنهجية SERVQUAL
٣٩	٣.١.١.٢ النتائج بمنهجية SERVQUAL
٤٠	٣.١.٢ منهجية EFQM
٤١	٣.١.٢.١ ملخص نتائج التقييم وفق EFQM
٤١	٣.١.٣ مصفوفة الدمج بين SERVQUAL و EFQM:
٤٢	٣.٢ نتائج تحليل الفجوة لكلية الهندسة جامعة أسيوط:
٤٣	٤. الغايات والأهداف الاستراتيجية
٤٠	٤.١.٤ الغايات الاستراتيجية
٤١	٤.٢.٤ الاهداف الاستراتيجية
٤٧	٥. الخطة التنفيذية والجدول الزمني
٤٧	١ غ تعليم رائد ذو جودة عالية
	غ ١-١ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغايات الاستراتيجية الاولى:
٤٩	غ ١-١ البرامج والأنشطة التنفيذية للغايات الاولى
٥٢	غ ١.٢ الجدول الزمني للغايات الاولى
٥٤	غ ٢ دراسات عليا وبحث علمي متطور
٥٤	غ ٢-١ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغايات الاستراتيجية الثانية
٥٥	غ ٢-١ البرامج والأنشطة التنفيذية للغايات الثانية
٥٧	غ ٢.٣ الجدول الزمني للغايات الثانية
٥٨	غ ٣ خدمة مجتمعية وبيئية فعالة
٥٨	غ ٣.١ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغايات الاستراتيجية الثالثة
٥٩	غ ٣.٢ البرامج والأنشطة التنفيذية للغايات الثالثة:
٦٢	غ ٣.٣ الجدول الزمني للغايات الثالثة:
٦٣	غ ٤ إدارة حديثة ومتطورة
٦٣	غ ٤.١ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغايات الاستراتيجية الرابعة

٦٣	غ ٤. ٢ البرامج والأنشطة التنفيذية للغاية الرابعة:
٦٥	غ ٤. ٣ الجدول الزمني للغاية الرابعة
٦٥	غ ٥ موارد متجددة ومستدامة
٦٥	غ ٥. ١ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغاية الاستراتيجية الخامسة
٦٦	غ ٥. ٢ البرامج والأنشطة التنفيذية للغاية الخامسة
٦٧	غ ٥. ٣ الجدول الزمني للغاية الخامسة
٦٩	٦. مصادر التمويل وآليات التنفيذ والمتابعة
٦٩	١,٦ مصادر التمويل
٦٩	٢,٦ آليات التنفيذ
٧٠	٣,٦ المراقبة والمتابعة والتقييم:

الإطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية

**الجزء
الأول**



مقدمة

كلية الهندسة بجامعة أسيوط هي رابع كليات الهندسة بمصر من حيث تاريخ الإنشاء وكلية الهندسة الوحيدة بمصر التي تم اختيارها كأحد الكليات الريادية في مشروع إنشاء النظام الداخلي للجودة، وكذلك من قبل صندوق تطوير التعليم برئاسة مجلس الوزراء لتمويل الكلية وتأهيلها للاعتماد في عام ٢٠٠٧، كما كانت أولى كليات الهندسة بمصر التي تحصل على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في العام ٢٠١١، والذي تم تجديده للمرة الثانية في العام ٢٠١٩.

أنشئت الكلية بالقرار الجمهوري رقم ١٩٥٧/٦٥٩ وبدأت الدراسة بكلية الهندسة عام ١٩٥٧م مع نشأة جامعة أسيوط التي تعتبر رابع جامعات مصر من حيث الترتيب الزمني للإنشاء.

وقد بدأت الدراسة بها في العام الجامعي ١٩٥٧ / ١٩٥٨م، وكانت بدايتها بأربعة أقسام علمية هي قسم الهندسة الميكانيكية، قسم الهندسة المدنية، قسم الهندسة الكهربائية وقسم هندسة التعدين والفلزات. وقد بدأت الدراسة بقسم الهندسة المعمارية في العام الدراسي ١٩٦٠ / ١٩٦١.

على مستوى مرحلة البكالوريوس، فقد بدأت الدراسة بقسم الهندسة المدنية ببرنامج دراسي واحد هو برنامج الهندسة المدنية، كذلك بدأت الدراسة بقسم هندسة التعدين والفلزات ببرنامج دراسي واحد هو برنامج هندسة التعدين والفلزات، كما بدأت الدراسة بقسم الهندسة المعمارية ببرنامج دراسي واحد هو برنامج الهندسة المعمارية، بينما بدأت الدراسة في قسم الهندسة الكهربائية ببرنامجين دراسيين هما برنامج هندسة القوى الكهربائية وبرنامج هندسة الاتصالات ثم بدأت الدراسة في عام ١٩٨٦/١٩٨٥ ببرنامج هندسة التحكم والحاسبات. كذلك فقد بدأت الدراسة بقسم الهندسة الميكانيكية ببرنامجين دراسيين هما برنامج هندسة القوى الميكانيكية وهندسة التصميم الميكانيكي والانتاج ثم بدأت الدراسة ببرنامج تطبيقات الهندسة الميكانيكية في الزراعة في العام الدراسي ١٩٧٢/١٩٧٣. وفي العام الجامعي ٢٠٠٤/٢٠٠٥ بدأت الدراسة في برنامج جديد

بقسم الهندسة الميكانيكية هو برنامج هندسة الميكاترونيات، وقد توقفت الدراسة في برنامج تطبيقات الهندسة الميكانيكية في الزراعة في العام الجامعي ١٩٩٧/١٩٩٨ كنتيجة لعدم إقبال الطلاب على التخصص^١.

وفي العام ٢٠٢١ تم تقسيم قسم الهندسة الميكانيكية إلى ثلاثة أقسام علمية مستقلة هي قسم التصميم الميكانيكي والإنتاج، قسم هندسة القوى الميكانيكية، وقسم هندسة الميكاترونيات، ويتبع لكل قسم برنامجا دراسيا واحدا في مرحلة البكالوريوس. كما تم إضافة برنامج بقسم الهندسة المعمارية ليصبح بقسم الهندسة المعمارية برنامجين هما برنامج هندسة العمارة وبرنامج هندسة التخطيط العمراني. كذلك فقد تم إضافة برنامج بقسم الهندسة المدنية ليصبح مشتملا علي برنامج الهندسة المدنية، وبرنامج الهندسة الإنشائية^٢. كذلك اشتمل قسم هندسة التعدين والفلزات علي برنامجين هما برنامج هندسة المواد والفلزات، وبرنامج هندسة المناجم والثروات المعدنية، وبذلك يصبح لدي الكلية ١٢ برنامجاً دراسياً بنظام الفصلين الدراسيين و٧ أقسام علمية كالتالي.

جدول ١: الأقسام والبرامج التابعة لها بمرحلة البكالوريوس

رقم	القسم	البرامج التابعة للقسم بمرحلة البكالوريوس
١.	قسم الهندسة المدنية	١. برنامج الهندسة المدنية. ٢. برنامج الهندسة الإنشائية.
٢.	قسم الهندسة الكهربائية	٣. برنامج هندسة القوى والآلات الكهربائية. ٤. برنامج هندسة الإلكترونيات والاتصالات. ٥. برنامج هندسة الحاسبات والنظم.
٣.	قسم هندسة التعدين والفلزات	٦. برنامج هندسة المواد والفلزات. ٧. برنامج هندسة المناجم والثروات المعدنية.
٤.	قسم الهندسة المعمارية	٨. برنامج هندسة العمارة. ٩. برنامج هندسة التخطيط والتصميم العمراني.
٥.	قسم هندسة القوى الميكانيكية	١٠. برنامج هندسة القوى الميكانيكية.
٦.	قسم هندسة التصميم الميكانيكي والإنتاج	١١. برنامج هندسة التصميم الميكانيكي والإنتاج.
٧.	قسم هندسة الميكاترونيات	١٢. برنامج هندسة الميكاترونيات.

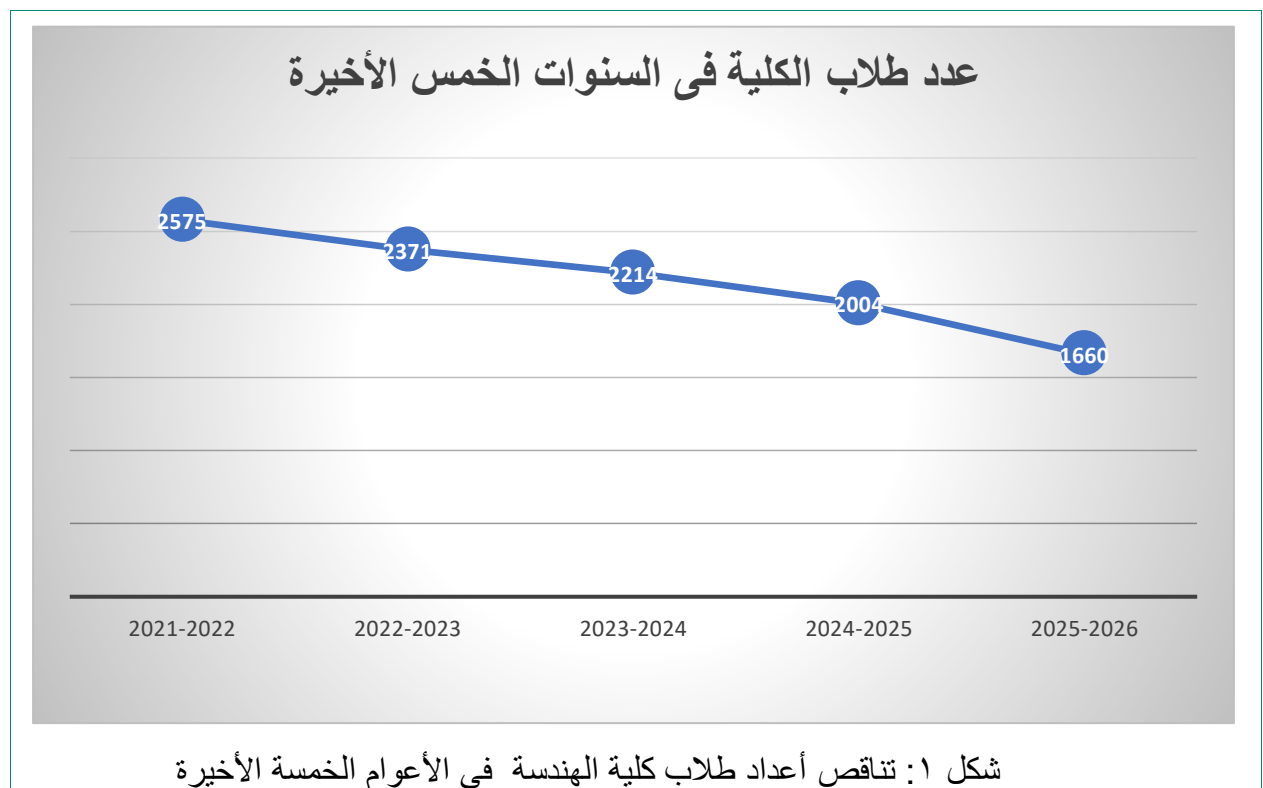
كذلك فقد أنشأت الكلية عبر تاريخها أربعة برامج بنظام الساعات المعتمدة التي يشارك الطالب فيها بجزء من المصروفات الدراسية هما برنامج هندسة الميكاترونيات والروبوتات، وبدأت الدراسة به في العام الدراسي ٢٠٠٥/٢٠٠٦، كما بدأت الدراسة ببرنامج هندسة التصميم الداخلي في العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠ الذي تم تعديل اسمه الي برنامج هندسة العمارة الداخلية في العام ٢٠١٤. ثم تلي ذلك إنشاء برنامج هندسة التشييد وإدارة المشروعات في العام ٢٠١٦/٢٠١٧ ثم أخيرا برنامج الهندسة الطبية الحيوية في العام

^١ اللائحة الداخلية لطلاب مرحلة البكالوريوس ٢٠٠٤ وتعديلاتها.

^٢ اللائحة الداخلية لطلاب مرحلة البكالوريوس ٢٠٢١.

٢٠٢٢/٢٠٢١. وبذلك يصبح لدى الكلية ١٦ برنامجاً دراسياً (١٢ برنامج تقليدي + ٤ برامج متخصصة بمصروفات).

وعلى مستوى أعداد طلاب الكلية الملحقين ببرامج مرحلة البكالوريوس، فقد شهدت الأعوام الخمسة الأخيرة تناقصاً مطرداً في أعداد الطلاب الملحقين بالكلية (شكل ١)، حيث كان إجمالي عدد طلاب الكلية في العام الجامعي ٢٠٢١-٢٠٢٢ عدد ٢٥٧٥ طالب وبلغ في العام الجامعي الحالي ١٦٦٠ طالباً منهم ٦٧٠ طالب في البرامج المتخصصة بمصروفات، وهو تراجع ناشئ عن التراجع العام في الإقبال على الالتحاق بشعبة علمي رياضة بالثانوية العامة، بجانب ما تحدده لجنة قطاع التعليم الهندسي من أعداد للقبول بكليات القطاع بهدف تحسين جودة التعليم الهندسي.



كما تناقص عدد الطلاب الوافدين الملحقين ببرامج البكالوريوس في السنوات الثلاثة الأخيرة ليصبح ١٧ طالب هذا العام بالبرامج بنظام الفصلين و٣٣ طالب في البرامج المتخصصة بمصروفات بإجمالي ٥٠ طالب.

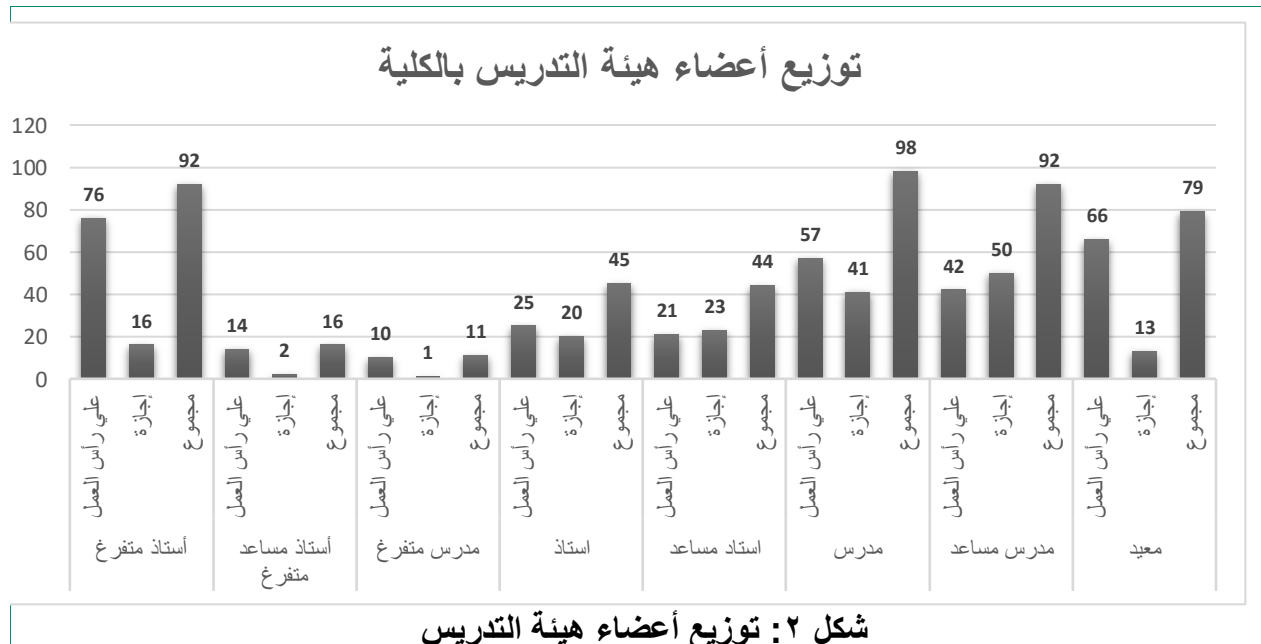
وعلى مستوى مرحلة الدراسات العليا، فقد صدرت أول لائحة للدراسات العليا في أغسطس ١٩٥٨ وبدأ التسجيل في العام الجامعي ١٩٥٨ / ١٩٥٩ لدرجات الماجستير والدكتوراه بأقسام الكلية المختلفة بدون سنة تمهيدية ومقررات دراسية لمرحلتى الماجستير والدكتوراه. وقد بدأ نظام السنة التمهيدية والتي يدرس فيها عدد من المقررات الدراسية لطلاب الماجستير في العام الدراسي ١٩٧٣/١٩٧٤. وفي منتصف العام ٢٠١٦

أصدرت الكلية لائحة جديدة للدراسات العليا بدأ العمل بها فعلياً في العام الجامعي ٢٠١٧-٢٠١٨ حتى الان، وهي تشتمل علي ٦٣ برنامجاً مقسمة إلي ٢٧ برنامج دبلوم الدراسات العليا، و ٢٠ برنامجاً لماجستير و ١٦ برنامجاً للدكتوراه بواقع ٢٠ برنامجاً بقسم هندسة التعدين والفلزات، و ١٣ برنامجاً بقسم الهندسة الميكانيكية، و ١٢ برنامجاً بكل من قسم الهندسة المدنية وقسم الهندسة الكهربائية، و ٦ برامج بقسم الهندسة المعمارية. ويبلغ عدد طلاب الدراسات العليا المسجلين حالياً بالكلية حتي نهاية الفصل الدراسي الأول ٧٢٠ طالب بواقع ٧ طلاب بمرحلة دبلوم الدراسات العليا، ٥٥٠ طالب بمرحلة الماجستير، ١٦٣ طالب بمرحلة الدكتوراه.

وتعمل الكلية حالياً علي تطوير لائحة جديدة للدراسات العليا تسعى من خلالها لتحديث البرامج والنظم الخاصة ببرامج الدراسات العليا بالكلية.

كما تملك الكلية ٣٠٦ عضو هيئة تدريس بواقع ٢٠٣ عضو هيئة تدريس علي رأس العمل و ١٠٣ عضو في أجازات وإعارات ومهام علمية خارج الوطن بإجمالي ، كما تمتلك الكلية ١٧١ عضو هيئة معاونة من مختلف الدرجات الوظيفية والعلمية منهم ١٠٨ علي رأس العمل بجانب ٦٣ في أجازات دراسية خارج الوطن في مختلف أقسام الكلية.

ويتمسم أعضاء هيئة التدريس بكونهم على أعلى المستويات ومن مدارس علمية تتسم بالشمولية والتنوع والكفاءة التي جعلت ١٢ من أعضاء هيئة التدريس من منتسبي الكلية أو من ترك العمل بالكلية في قائمة أعلى ٢ % في الاستشهادات عالمياً في قائمة ستانفورد.



هذا بجانب ٥١١ من العاملين والعمال من مختلف الفئات التي تقدم مختلف الخدمات الإدارية والخدمية لأطراف العمل المختلفة بالكلية.

وتحرص الكلية منذ إنشائها على التفاعل مع المجتمع المحيط علي مستوى صعيد مصر بأكمله، لكونها أول كلية هندسة تنشأ في الصعيد، حيث سخرت كل إمكانياتها المتاحة في خدمة البيئة المحيطة بها، حيث ساهمت تاريخياً في بناء السد العالي وتركيب محطات توليد الكهرباء، وإنشاء مجمع الألومنيوم بنجع حمادي وغيرها من الشركات والمصانع الكبرى في صعيد مصر، بجانب تقديم الخدمات الاستشارية وتنظيم الدورات التدريبية لمنتسبي الشركات الهندسية والصناعية. كما ساهمت في إنشاء العديد من كليات الهندسة بصعيد مصر والمساهمة في أعمال التدريس بها وصولاً إلي المساهمة في التدريس بعدد من كليات ومعاهد جامعة أسيوط والجامعات الجديدة الناشئة في إقليم أسيوط مثل جامعة أسيوط الأهلية والجامعة التكنولوجية والجامعات الخاصة بالإقليم. هذا بجانب ما تقدمه الكلية لسوق العمل المحلي والعربي خريجين على مستوى عال من الكفاءة مكنت خريجها من الحصول على فرص عمل جيدة بالشركات والمؤسسات كما تبوأ عدد منهم أعلى المناصب بالمؤسسات التي يعملون بها.

وتمتلك الكلية ١٢ صندوق/ وحدة ذات طابع خاص سواء علي مستوى التعليم أو البحوث والتقارير أو لتقديم خدمات إنتاجية أو استشارية للمجتمع هي:

- مركز الدراسات والاستشارات الهندسية.
 - وحدة ورش كلية الهندسة.
 - وحدة التقارير العلمية.
 - وحدة صيانة الأجهزة العلمية.
 - مركز تطوير التعليم الهندسي.
 - مركز تقييم جودة الخامات بجنوب الوادي.
 - مركز تقييم الأثر البيئي.
 - مركز الخدمة العامة.
 - عدد ٤ صناديق بواقع صندوق لكل برنامج من البرامج المتخصصة بمصروفات.
- وهي تسهم جميعها في توفير مصادر للدخل للكلية (علي سبيل المثال: بلغ إجمالي الإيرادات ٢٦,٦٧ مليون جنيهاً تقريباً في العام المالي الماضي ٢٠٢٤-٢٠٢٥ تم إنفاق ما يقارب ٨,٢ مليون جنيهاً منها كمصروفات باب ثاني وباب رابع وباب سادس، أي ما يقارب ثلث الإيراد) تسهم بدورها في توفير قدر مناسب من احتياجات الكلية بجانب ما تحصل عليه الكلية من الموازنة الاستثمارية للجامعة. هذا بجانب بعض الصناديق الداخلية الأخرى مثل:

- صندوق التكافل الطلابي.

• صندوق اتحاد الطلاب.

• صندوق المناسبات

وتمتلك كلية الهندسة بجامعة أسيوط وضعاً تنافسياً متميزاً ليس فقط بين أقرانها في إقليم أسيوط والوادي الجديد من الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة الناشئة مؤخراً، بل أيضاً على مستوى جمهورية مصر العربية ككل، إذ تعتبر رابع كليات الهندسة بمصر والأولى على مستوى صعيد مصر التي تقدم لسوق العمل المحلي والعربي خريجين على مستوى عالي من الكفاءة مكنت خريجها من الحصول على فرص عمل جيدة بالشركات والمؤسسات كما تبوأ عدد منهم أعلى المناصب بالمؤسسات التي يعملون بها. كما تمتلك الكلية بنية أساسية وتجهيزات معملية وخبرات بشرية وأعضاء هيئة تدريس على أعلى المستويات ومن مدارس علمية تتسم بالشمولية والتنوع، وهو غير المتوافر لمعظم كليات الهندسة بصعيد مصر، التي تعتمد بشكل أساسي على أعضاء هيئة التدريس بكلية الهندسة - جامعة أسيوط، والذين يقومون بدورهم الوطني في هذه الكليات، وهو ما يجعل مكانة الكلية عالية بالمقارنة بغيرها.

وعلى مدار تاريخ الكلية، فقد حصل ما يقارب الـ ١٠٠ عضواً من أعضاء هيئة التدريس بالكلية على جوائز متنوعة (جوائز الدولة التقديرية والتشجيعية وغيرها من الجوائز).

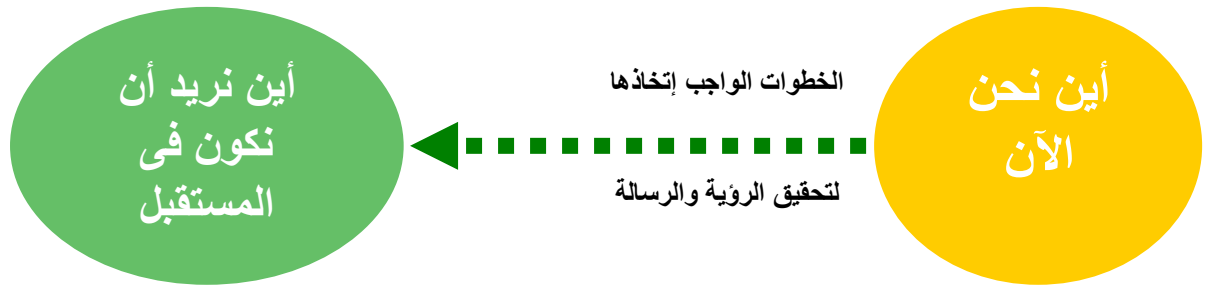
وقد اشتملت نقاط التميز على:

- تاريخ عريق وريادة في ضمان جودة التعليم توج بأن تصبح الكلية أولى كليات الهندسة بمصر التي تحصل على شهادة الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (بالقرار رقم ٤٩ بتاريخ ١٤-٦-٢٠١١)، ثم تجديد الاعتماد المؤسسي للكلية في العام ٢٠١٩ للمرة الثانية في تاريخها.
- البنية الأساسية والمنشآت وعدد المعامل وتجهيزاتها والمكتبات ومساحاتها وجميع متطلبات العملية التعليمية متوافقة مع معايير الجودة.
- لائحة جديدة محدثة في ٢٠٢١ لمرحلة البكالوريوس توسعت فيها الكلية لتصبح مكونة من ٧ أقسام علمية و١٢ برنامجاً بنظام الدراسة بالفصلين.
- وجود ٤ برامج جديدة متخصصة بنظام الساعات المعتمدة التي يشارك الطالب فيها بجزء من المصروفات، ويعتبر برنامج هندسة العمارة الداخلية الوحيد من نوعه في مصر حتى الآن.
- كما شاركت الكلية مؤخراً في إعداد لوائح وتكوين عدد من البرامج في كليات الجامعة مثل برامج إعداد معلم التعليم الفني بكلية التربية بالجامعة.

- وجود عدد من الوحدات ذات الطابع لخاص والوحدات الإنتاجية والخدمية بالكلية يتيح قدراً جيداً من المواد الذاتية التي تفي إلي حد كبير بالعديد من الاحتياجات مما يخفف الضغط علي الجامعة مثل مركز الدراسات والاستشارات الهندسية، ومركز صيانة الأجهزة العلمية ومركز تطوير التعليم الهندسي بالكلية، بالإضافة للوحدة الإنتاجية لورش الكلية.
- ورش كلية الهندسة بمساحة ٥٢٠٠ م^٢ مجهزة بالمعدات والماكينات والمعامل. وهي تشتمل على ١٠ من الأقسام تتيح للكلية فرصاً كبيرة للمشاركة المجتمعية مع المستفيدين بجانب دورها التعليمي ودورها في البحث العلمي.
- كما يمثل وجود مركزاً لتطوير التعليم الهندسي بالكلية أحد نقاط التميز، إذ يقوم بدور كبير في إكساب الطلاب والخريجين مهارات سوق العمل من خلال الدورات التدريبية المقدمة به والندوات وغيرها من الأنشطة.
- وجود عدد من الوحدات التي تخدم الطالب والخريج مثل وحدة التدريب الصيفي ووحدة الخريجين ومركز المعلومات ووحدة التقارير الفنية بالكلية، بالإضافة إلي وجود جمعية تعاونية بالكلية تعمل علي توفير احتياجات الطلاب وكافة منتسبي الكلية من الأدوات والخامات وغيرها بأسعار تنافسية.
- وجود وحدة لضمان الجودة بالكلية يضمن جودة كافة الخدمات التي تقدمها الكلية علي مستوي التعليم والبحث العلمي والخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية.
- انخفاض أعداد الطلاب نسبياً مما يزيد من نسبة نصيب الطالب وكافة أطراف العملية التعليمية من المساحات والفراغات المعدات وجميع مقومات العملية التعليمية.
- التواجد المستمر لأعضاء هيئة التدريس بالكلية معظم أيام الأسبوع وانضباط الجهاز الإداري بالكلية.
- وقوع الكلية بكافة منشآتها في قلب مدينة أسيوط وبداخل الحرم الجامعي بالقرب من جميع الخدمات الجامعية مما يوفر الجهد والوقت لكل أطراف العملية التعليمية.

منهجية إعداد الخطة والأدوات

تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة إنطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الإستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الإتجاه الصحيح.



وتعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة – جامعة أسيوط بشكل عام على أسلوب "STP" (Situation - Target - Path) - (الوضع الحالي – الهدف – المسار)، وهي تتكون من الخطوات الثلاثة الرئيسية المتمثلة في دراسة وتحليل الوضع الراهن كخطوة أولى، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية كخطوة ثانية، ثم في النهاية المسار المتمثل في مجموعة الأنشطة والأعمال التي تقود إلى تحقق الأهداف.

ب-1 المنهجية

وتعتمد كلية الهندسة بجامعة أسيوط على مجموعة من الخطوات التي تمثل في مجملها منهجية إنتاج الخطة الإستراتيجية لها للأعوام ٢٠٢٦ – ٢٠٣٠. وهذه الخطوات كالتالي:

- الإعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي وتحديد المنهجية والأدوات.
- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
- مراجعة وتحديث رسالة ورؤية الكلية.

- تحديد الهدف من الخطة.
- دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية.
- العرض علي المستفيدين (الأطراف الداخلية والخارجية)
- العرض علي مجلس الكلية.
- تحليل الفجوة.
- دراسة اتجاه المستقبل وتحديد الغايات الاستراتيجية.
- تحديد وصياغة الأهداف الاستراتيجية.
- تحديد الأنشطة.
- وضع صياغة مبدئية للخطة.
- عرض الأهداف الاستراتيجية والأنشطة على المستفيدين (الأطراف الداخلية والخارجية).
- وضع الخطة التنفيذية والجدول الزمني.
- وضع أليات تقييم ومراقبة تنفيذ الاستراتيجية.
- عرض الخطة على مجلس الكلية لاعتمادها.

ب-2 الأدوات

عند إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة، فقد اعتمدت الخطة على مجموعة من الأدوات التي انقسمت لقسمين رئيسيين أولهما أدوات جمع البيانات وثانيهما أدوات تحليل البيانات.

ب-2-1 أدوات جمع البيانات:

بجانب التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم وضعها الراهن كالدراسات الذاتية للكلية وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية ونتائج الاستبيانات لمختلف الأطراف الداخلية والخارجية، فقد تم تجميع البيانات التي ليس لها دراسات أو مصادر أو تحتاج للتحديث من خلال مجموعة من أدوات جمع البيانات كما يلي:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- الاستبيانات الموجهة للمستفيدين الداخليين والخارجيين.
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المنظمات الهندسية والصناعة بأشكالها المختلفة..
- الملاحظة الموضوعية.

ب-٢-٢ أدوات التحليل والمنهجيات:

تعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما

يلي:

SWOT ANALYSIS

	Helpful to achieving the objective	Harmful to achieving the objective
Internal origin (attributes of the organization)	Strengths	Weaknesses
External origin (attributes of the environment)	Opportunities	Threats

- منهج "SWOT" لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلي والخارجي.
- مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية ومصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية.
- منهج "ServQal" لتحليل الفجوة.
- منهج "TOWS" لتحديد سيناريوهات المستقبل.

ب-٢-٢-١ المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:

وتتم باستخدام التحليل الرباعي البيئي "SWOT" (Strengths نقاط القوة Weakness - نقاط الضعف Opportunities - الفرص Threats - التهديدات) بحيث يتم تحليل الوضع الراهن للكلية بمستوياته الداخلي والخارجي علي مستوي خمسة مجالات أساسية هي:

١. التعليم
٢. البحث العلمي
٣. الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية
٤. الإدارة والحوكمة
٥. الموارد المادية والبشرية

ب-٢-٢-٢ المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة:

- وتتم باستخدام منهجية "ServQual" التي تعتمد على تحليل عدد محدد من الفجوات كمايلي^{٣،٤}:
- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة.

³ Dale,Barrie and Bunny,heather (1999) "Total Quality Management" Blackwell publishersLtd, UK

⁴ Weitz,Barton A.and Wensley, Robin (2002) "Handbook of Marketing", SAGE Publications Ltd. , UK

- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات إلى مواصفات للجودة.
 - الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية.
 - الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية ووسائل الإتصال الخارجى بالمستفيدين.
 - الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين.
- تستخدم الدراسة الدمج بين منهجية ° SERVQUAL ومنهجية ٦ EFQM على نطاق واسع لقياس الفجوة بين توقعات المستفيدين (Students, Staff, Stakeholders) والأداء الفعلي للمؤسسة

ب-٢-٢-٣ المنهجية المستخدمة لتحديث الرسالة والرؤية:

- يتم تحديث رسالة ورؤية الكلية علي النحو الذي حددته آليات تحديث رسالة ورؤية الكلية الصادرة عن وحدة ضمان الجودة بالكلية، والمعتمدة بقرار مجلس الكلية علي النحو التالي:
- ١- تشكل الكلية لجان على مستوى الكلية والأقسام لإجراء عملية المراجعة، وتكون أعمال اللجان موثقة.
 - ٢- تحرص لجان مراجعة الرؤية والرسالة على مراجعة رؤية ورسالة الجامعة، والتأكد من أن رؤية ورسالة الكلية متوافقة معها.
 - ٣- تحرص لجان مراجعة الرؤية والرسالة على مشاركة المستفيدين سواء من داخل الكلية (الطلاب – أعضاء هيئة التدريس – العاملين) أو من خارج الكلية (الجامعة – منظمات المجتمع – المؤسسات الهندسية – النقابات الهندسية – الجمعيات الهندسية – الخريجين ... الخ) فى صياغة الرسالة أو إبداء الرأى فيها. وتكون مشاركة هذه الأطراف موثقة.
 - ٤- بعد انتهاء أعمال مراجعة الرسائل من خلال اللجان، ترفع اللجان الدراسة الخاصة بأعمالها (شاملة محاضر اجتماعاتها ومحاضر مشاركات الأطراف المختلفة من المستفيدين) إلى مجالس الأقسام ومجالس الوحدات والمراكز لإبداء الرأى.
 - ٥- ترفع مجالس الأقسام قراراتها ورأيها إلى مجلس الكلية.

° SERVQUAL (Service Quality) هي منهجية علمية لقياس جودة الخدمات من خلال تحليل الفجوة بين توقعات المستفيدين من الخدمة وإدراكهم الفعلي للأداء بعد الحصول على الخدمة. وتهدف تهدف المنهجية إلى: تحديد مستوى جودة الخدمة كما يراها المستفيد، قياس الفجوات في تقديم الخدمة، ترتيب أولويات التحسين، دعم اتخاذ القرار في تحسين تجربة المستفيد.

٦ منهجية EFQM (European Foundation for Quality Management) هي إطار أوروبي معتمد دوليًا لقياس التميز المؤسسي وتحسين الأداء بشكل شامل ومستدام. تهدف EFQM إلى مساعدة المؤسسات على فهم وضعها المؤسسي الحالي، تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين، تحقيق نتائج متوازنة ومستدامة، بناء ثقافة التميز والتحسين المستمر. وترتكز EFQM على مبدأ محوري هو أن النتائج المتميزة تتحقق عندما تكون القيادة واضحة، والاستراتيجية قوية، والتنفيذ فعال، والقياس مستمر.

٦- يناقش مجلس الكلية الدراسات التي تمت ومنهجية العمل والآليات والآراء النهائية للجان وآراء مجالس الأقسام ومجالس الوحدات والمراكز، وبناء عليه يتم إتخاذ القرار النهائي بالرؤى والرسالات المحدثة.

٧- تبلغ الوحدات والإدارات المختلفة بالكلية بالتعديلات والتحديثات فى رؤية ورسالة الكلية.

٨- تعلن الرؤية والرسالة الجديدة بكافة وسائل الإعلان المتاحة لدى الكلية بالتميرير على أعضاء هيئة التدريس وإعلانها على لوحات الإعلانات وعلى الموقع الإلكتروني للكلية ودليل الطلاب وغيرها من نشرات ومطبوعات الكلية.

٩- تبلغ الأطراف الخارجية المستفيدة (منظمات المجتمع – المنظمات الهندسية بسوق العمل – نقابات المهندسين – الجمعيات الهندسية المتخصصة ... الخ) بالتعديلات والتحديثات فى رؤية ورسالة الكلية.

ب-٢-٢-٤ المنهجية المستخدمة لتحديث سياسات الكلية:

يتم تحديث رسالة ورؤية الكلية علي النحو الذي حددته آليات تحديث رسالة ورؤية الكلية الصادرة عن وحدة ضمان الجودة بالكلية، والمعتمدة بقرار مجلس الكلية علي النحو التالي:

١- تشكل الكلية لجنة على مستوى الكلية ممثلاً فيها قيادات الكلية والأقسام والوحدات الخدمية والإدارية، والقطاعات الأساسية الثلاثة بالكلية، وذلك لإجراء عملية المراجعة، وتكون أعمال اللجنة موثقة.

٢- تحرص اللجنة على مشاركة المستفيدين سواء من داخل الكلية (الطلاب – أعضاء هيئة التدريس – العاملين) أو من خارج الكلية (منظمات المجتمع – المؤسسات الهندسية – النقابات الهندسية – الجمعيات الهندسية – الخريجين ... الخ) فى صياغة السياسات أو إبداء الرأى فيها. وتكون مشاركة هذه الأطراف موثقة.

٣- بعد إنتهاء أعمال مراجعة السياسات من خلال اللجنة، ترفع اللجنة الدراسة الخاصة بأعمالها (شاملة محاضر إجتماعاتها ومحاضر مشاركات الأطراف المختلفة من المستفيدين) إلى مجالس الأقسام والمراكز والوحدات النوعية لإبداء الرأى.

٤- ترفع مجالس الأقسام والمراكز والوحدات النوعية قراراتها ورأيها إلى اللجنة.

٥- ترفع اللجنة الدراسة إلى مجلس الكلية.

٦- يناقش مجلس الكلية الدراسات التي تمت ومنهجية العمل والآليات والآراء النهائية للجنة وآراء مجالس الأقسام ومجالس الوحدات والمراكز، وبناء عليه يتم إتخاذ القرار النهائي بالسياسات.

٧- تبلغ الأقسام والوحدات والإدارات المختلفة بالسياسات الجديدة للكلية.

٨- تعلن سياسات الكلية بكافة وسائل الإعلان المتاحة لدى الكلية بالتمرير على أعضاء هيئة التدريس وإعلانها على لوحات الإعلانات وعلى الموقع الإلكتروني للكلية ودليل الطلاب وغيرها من نشرات ومطبوعات الكلية.

٩- تبلغ الأطراف الخارجية المستفيدة (منظمات المجتمع – المنظمات الهندسية بسوق العمل – نقابات المهندسين – الجمعيات الهندسية المتخصصة ... الخ) بالتعديلات والتحديثات في سياسات الكلية.

ب٣ العناصر الأساسية للخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة – جامعة أسيوط

تشتمل الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة – جامعة أسيوط على العناصر التالية:



- الرؤية
- الرسالة
- الهدف العام
- دراسة وتقييم الوضع الراهن.
- تحليل الفجوة وتحديد الاحتياجات.
- تحديد الغايات والاهداف الاستراتيجية.
- وضع الأنشطة.
- الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية.
- آليات تنفيذ وتقييم ومراقبة تنفيذ الخطة.



الموجهات الرئيسية للخطة

والسياسات المرشدة للكلية

ج-1 الموجهات الرئيسية للخطة:

تعتمد خطة العمل المقترحة على ٨ من الموجهات الرئيسية كالتالي:

١. العمل في إطار القيم والمبادئ الأساسية.
٢. التوافق مع رؤية الدولة المصرية ٢٠٣٠.
٣. التوافق مع الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٣-٢٠٣٠.
٤. التوافق مع الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي.
٥. التوافق مع الخطة الاستراتيجية للجامعة ورسالتها ورؤيتها.
٦. معايير الاعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٧. احترام السياسات الموجهة للكلية.
٨. التطوير المستمر والمستدام.

ج-2 السياسات المرشدة للكلية:

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامة التي توجه الكلية في عملية تنفيذ استراتيجياتها على مختلف المستويات، وذلك في إطار موجهات الخطة الثمانية، مع التركيز على الاستراتيجية القومية للتعليم العالي والبحث العلمي في مصر. وتتضمن السياسات

المرشدة عدد ٦ من حزم السياسات اشتملت على عدد (٥٢) سياسة أقرها مجلس الكلية بجلسته رقم (١١٥١) بتاريخ ١٨-١١-٢٠٢٥

الحزمة الأولى: تتناول عدد ١٠ من السياسات العامة للكلية على مستوى كافة الأنشطة.

الحزمة الثانية: تتناول عدد ١٠ من السياسات في مجال التعليم.

الحزمة الثالثة: تتناول عدد ٧ من السياسات في مجال البحث العلمي.

الحزمة الرابعة: تتناول عدد ٧ من السياسات في مجال خدمة المجتمع.

الحزمة الخامسة: تتناول عدد ١٠ من السياسات في ضبط العمل الإداري.

الحزمة السادسة: تتناول عدد ٨ من السياسات في تنمية الموارد المالية والمادية.

ج-2-1: السياسات العامة للكلية (١٠ سياسات):

- تلتزم الكلية بمجموعة من المبادئ والسياسات العامة التي تحكم جميع أنشطتها وممارساتها، وهي كالتالي:
- الجودة الشاملة في كافة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.
 - المراجعة المستمرة للقرارات والأنشطة في ضوء سياساتها وخططها الاستراتيجية والتنفيذية لتحقيق التحسين المستمر.
 - التطوير المستمر للنظم واللوائح والأنشطة وكافة أطراف العملية التعليمية.
 - الاستجابة لاحتياجات المجتمع والسعي نحو تحقيق رضا المستفيدين.
 - الاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية والمالية وتعظيم الاستفادة منها.
 - مواكبة التطور العلمي والتكنولوجي بالتفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية.
 - الالتزام بالخطة الاستراتيجية وخططها التنفيذية وتحقيق أهدافها.
 - المرونة والشفافية المؤسسية والحوكمة ومكافحة كافة أشكال الفساد في جميع الممارسات.
 - الحفاظ على القيم العامة وأخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات والأنشطة.
 - التناغم والتكامل بين مختلف قطاعات الكلية.

ج-2-2: سياسات الكلية في مجال التعليم (١٠ سياسات):

- بالإضافة الي تطبيق السياسات العامة في مجال التعليم، تلتزم الكلية بتطبيق السياسات التالية:
- التمركز حول الطالب باعتبار الطالب محور العملية التعليمية وأهم مخرجاتها.
 - الالتزام بالأطر والمعايير الأكاديمية المرجعية الوطنية والدولية في تصميم البرامج والمقررات وتطبيقها ومراجعتها.

- التقويم المستمر لأداء مختلف اطراف وجوانب العملية التعليمية.
- الحفاظ على المعدلات الدولية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- رعاية الطلاب الموهوبين والتميزين وكذلك ذوي القدرات المحدودة والاحتياجات الخاصة.
- تعزيز التواصل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في التدريس والتقويم والتعلم الإلكتروني.
- توفير البرامج والتخصصات الجديدة البينية بما يتوافق مع احتياجات المجتمع.
- تنمية التعلم الذاتي والمستمر لدى.
- تكامل التعليم مع البحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ج-2-3: سياسات الكلية في مجال البحث العلمي (٧ سياسات):

بجانب تطبيق السياسات العامة للكلية في مجال البحث العلمي، تلتزم الكلية بتطبيق السياسات التالية :

- التكامل مع خطط البحث العلمي الوطنية والمؤسسية.
- ارتباط البحوث بخطط التنمية وحاجات المجتمع والمستجدات العلمية.
- دعم البحث العلمي وتشجيع البحوث التطبيقية والمشروعات البحثية.
- العمل على تنمية قدرات الباحثين ودعم النشر العلمي المتميز.
- دعم تحقيق الشراكة والتكامل بين التخصصات داخل الكلية وخارجها.
- دعم العملية التعليمية وتطويرها.
- التكامل مع سياسات البحث العلمي وخدمة المجتمع

ج-2-4: سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع (٧ سياسات):

بالإضافة الي تطبيق السياسات العامة تلتزم الكلية بتطبيق السياسات التالية:

- التكامل مع الخطط التنموية للجامعة والدولة والمجتمع المحيط.
- المساهمة في حل المشكلات البيئية وتنمية الوعي البيئي على المستوى المحلي والوطني.
- رصد احتياجات المجتمع المدني والقطاعين الحكومي والخاص والعمل علي تحقيقها.
- دعم وتشجيع العمل التطوعي مجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وبناء ثقافة المسؤولية المجتمعية لدى جميع منتسبي الكلية.
- توسيع نطاق خدمة المجتمع وتنمية البيئة جغرافيًا وموضوعيًا بما يتوافق مع خبرات الكلية.

- إشراك ممثلي الجهات المجتمعية ذات العلاقة في المجالس واللجان المختلفة بالكلية، لتعزيز المشاركة المجتمعية.
- التكامل مع سياسات الكلية في قطاعي التعليم والبحث العلمي

ج-2-5: سياسات الكلية في ضبط العمل الإداري (١٠ سياسات):

- بالإضافة الي تطبيق السياسات العامة تلتزم الكلية بتطبيق السياسات التالية:
- تهيئة بيئة عمل محفزة تضمن الاستفادة القصوى من الكفاءات المتاحة وتحقيق أفضل أداء إداري.
- اختيار وتعيين القيادات والوظائف الإدارية وفق الوصف الوظيفي وقائمة على الكفاءة والخبرة والنزاهة.
- تنمية الموارد البشرية من خلال التدريب والتأهيل والتطوير الوظيفي.
- وضوح الاختصاصات، وتوثيق الإجراءات، والالتزام بالقوانين واللوائح.
- تعزيز العمل الجماعي بما يعزز الكفاءة ويحقق التكامل في إنجاز المهام.
- سياسات شفافة للرعاية والخدمة الاجتماعية للعاملين بما يدعم الاستقرار الوظيفي والانتماء المؤسسي.
- دعم التحول الرقمي في مختلف الممارسات الادارية.
- الثواب والعقاب العادل.
- احترام القيم والأخلاقيات والنزاهة في مستويات العمل.
- التكامل مع سياسات الكلية العامة والخاصة بالمجالات المختلفة.

ج-2-6: سياسات الكلية في تنمية الموارد المالية والمادية (٨ سياسات) :

- بالإضافة الي تطبيق السياسات العامة تلتزم الكلية بتطبيق السياسات التالية:
- تقديم خدمات واستشارات وتدريبات متخصصة تساهم في تنمية الموارد المالية وتحقيق خدمة المجتمع.
- العمل علي استقطاب الطلاب الوافدين في برامج البكالوريوس والدراسات العليا.
- الرقابة والمراجعة المستمرة على استخدام الموارد.
- الاستخدام الأمثل لموارد الكلية البشرية والمالية والمادية بكفاءة عالية وفق أولويات استراتيجية محددة.

- السعي نحو عقد شراكات مع رجال الأعمال والمجتمع المدني وتمويل مشروعاتها الأكاديمية والبحثية والمجتمعية.
- السعي نحو إنشاء شركات مبنية علي مخرجات البحث العلمي.
- السعي نحو الحصول علي مشروعات بحثية وتطبيقية وعلمية ممولة من جهات التمويل المختلفة.
- التكامل مع مختلف سياسات الكلية العامة والمتخصصة.

الخطة الاستراتيجية للكلية

٢٠٢٦ - ٢٠٣٠

**الجزء
الثاني**

1

الرسالة والرؤية

تم مراجعة وتحديث رسالة ورؤية الكلية قبل البدء في إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية، باتباع الإجراءات الصادرة عن وحدة ضمان الجودة بالكلية، وبعد استطلاع رأي ومشاركة كافة الأطراف ذات الصلة بالكلية. وقد جاءت الصياغة النهائية للرسالة والرؤية التي أقرها مجلس الكلية بجلسته رقم ١١٥٠ بتاريخ ١٦-١٠-٢٠٢٥ بعد استعراض نتائج مشاركة المستفيدين في استطلاع الرأي وملاحظاتهم علي الصياغة المطروحة، وبما يتوافق مع رسالة ورؤية الجامعة، وعلي النحو التالي:

رسالة كلية الهندسة جامعة أسيوط

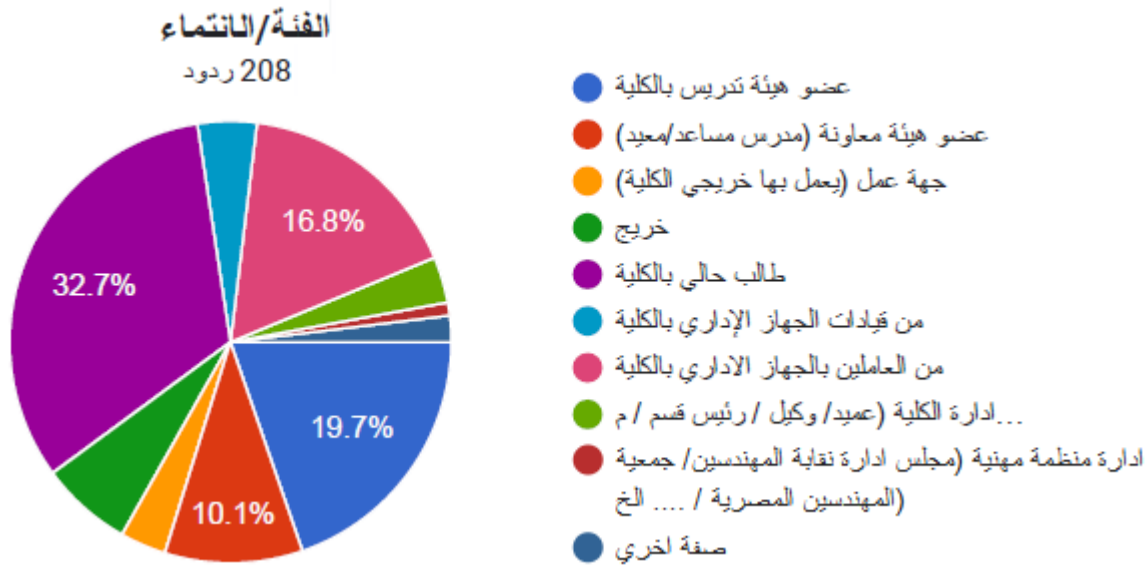
إعداد مهندس متميز يلبي متطلبات سوق العمل ويواكب تطوراته، وقادر على الابتكار والمنافسة، وأجراء بحوث علمية مرتبطة باحتياجات المجتمع بالتعاون مع المجتمع العلمي والهندسي والصناعي، وتقديم خدمات هندسية للمجتمع، وتعزيز ثقافة ريادة الأعمال، والإسهام في تحقيق التنمية المستدامة
Preparing a distinguished engineer who fulfills the demands of the labor market, adapts to its advancements, and excels in innovation and competitiveness; conducting scientific research aligned with societal needs in collaboration with the scientific, engineering, and industrial communities; delivering engineering services to the community; promoting a culture of entrepreneurship; and actively contributing to sustainable development.

رؤية كلية الهندسة جامعة أسيوط

آفاق جديدة من الريادة والتميز

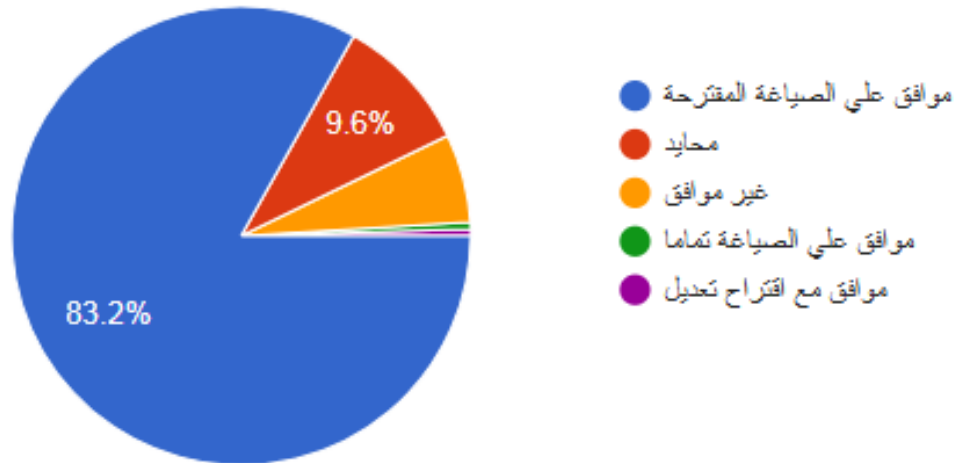
New horizons of leadership and excellence

والاشكال التالية تبين درجة موافقة المستفيدين علي مقترح الرسالة والرؤية في استطلاع الرأي الذي تم إجراؤه لمختلف فئات المستفيدين وأصحاب المصلحة بالكلية



شكل ٣: المشاركين في استطلاع الرأي من المستفيدين وأصحاب المصلحة

التطوير المقترح لرسالة الكلية:
تقديم خريج يلبي متطلبات سوق العمل الهندسي، ويواكب تطورات وقادر على الابتكار والمنافسة فيه، وإجراء بحوث علمية مرتبطة باحتياجات المجتمع بالتعاون مع المجتمع العلمي والهندسي والصناعي، وتقديم الخدمات الهندسية للمجتمع ودعم ثقافة ريادة الأعمال، والمساهمة في تحقيق التنمية المستدامة



شكل ٤: نتائج استطلاع رأي المستفيدين علي مقترح الرسالة

التحديث المقترح للرؤية المستقبلية للكلية:
آفاق جديدة من الريادة والتميز محليا ودولياً
208 ردود



شكل ٥: نتائج استطلاع رأي المستفيدين علي مقترح الرؤية

2

الوضع الراهن للكلية

تمهيد

SWOT ANALYSIS

	Helpful to achieving the objective	Harmful to achieving the objective
Internal origin (attributes of the organization)	Strengths S	Weaknesses W
External origin (attributes of the environment)	Opportunities O	Threats T

تمثل دراسات الوضع الراهن بشكل عام أهم الخطوات في عملية التخطيط، إذ من خلالها يمكن تحديد نقطة البداية نحو الغايات والاهداف الاستراتيجية وغيرها من المستهدفات التطويرية. ويعتبر التحليل الرباعي (نقاط القوة - نقاط الضعف - الفرص - التحديات) SWOT ANALYSIS من أشهر أدوات رصد وتحليل الوضع الراهن التخطيطية، حيث يتم تحليل البيئة الداخلية للكلية من خلال الوقوف علي ما بها من نقاط قوة ونقاط ضعف. أما البيئة الخارجية فيتم تحليلها من خلال تحليل الفرص والتحديات الخارجية.

وقد تم إجراء تحليل الوضع الراهن للكلية اعتماداً

علي معاشية المتقدم للجوانب المختلفة للتحليل من خلال الممارسات الإدارية السابقة التي شارك فيها المتقدم في السابق مثل إدارة وحدة ضمان الجودة وإدارة مشروع تأهيل الكلية للاعتماد في المرة الاولى، وإدارة أحد البرامج الجديدة كمنسق وكذلك إدارة مركز الدراسات والاستشارات الهندسية بالكلية فضلاً عن المشاركات الواسعة في عدد كبير من لجان العمل كرئيس أو كعضو بالكلية أو خارجها، حيث تم استخدام أسلوب العصف الذهني، كما تم إجراء بعض المقابلات الشخصية مع بعض منتسبي الكلية، كذلك فقد تم الرجوع لخطط الكلية الاستراتيجية السابقة وعلي وجه الخصوص خطة ٢٠١٩-٢٠٢٤ وخطط التحسين. وباعتبار أن الكلية تنتمي للجامعة - كمؤسسة تابعة - التي بدورها تتبع وتعمل علي تنفيذ استراتيجية تتبني الخطة إجراء تحليل الوضع الراهن في الجوانب التي اشتملت عليها اهداف الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي بجانب بعض محاور الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، وكذلك رؤية مصر ٢٠٣٠، وباقي موجهات خطة التطوير.

وبالتالي سيتم تحليل الوضع الراهن في المجالات التالية:

١. التعليم
٢. البحث العلمي
٣. الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية
٤. الإدارة والحوكمة
٥. الموارد المادية والبشرية

١,٢. تحليل البيئة الداخلية للكلية:

يتمثل تحليل البيئة الداخلية في دراسة الوضع الراهن واستخلاص نقاط القوة ونقاط الضعف التي بالكلية حالياً من خلال تحليل ما تم استخلاصه من أهداف ومحاور عمل كما سبق التوضيح. والجدول التالي يعرض نتائج تحليل البيئة الداخلية للكلية.

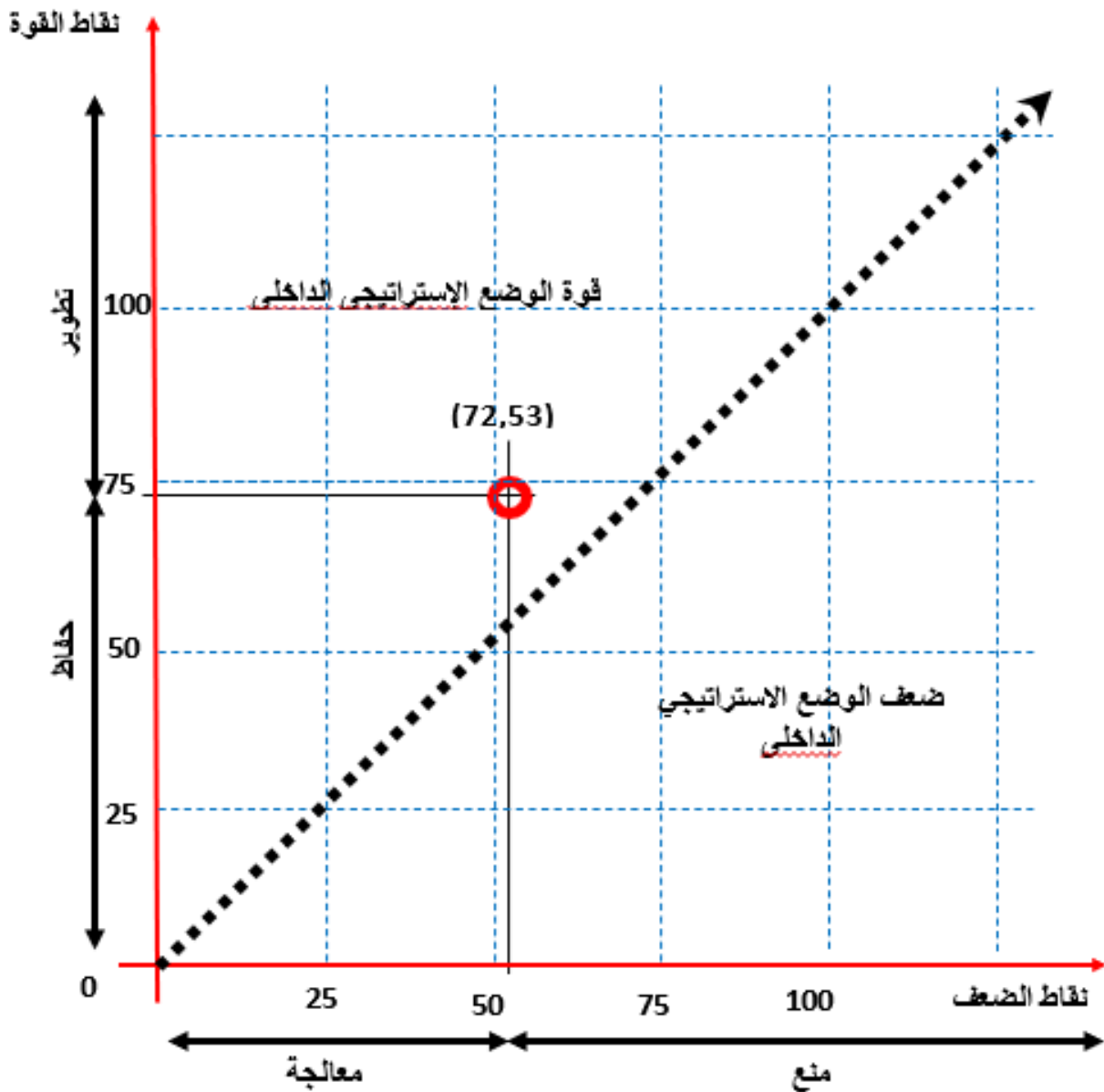
جدول ١: تحليل البيئة الداخلية للكلية

نقاط الضعف	نقاط القوة	جوانب التحليل
- تأثر مستوى الطلاب الجدد بضعف مخرجات التعليم قبل الجامعي وانتشار الغش في تلك المرحلة - محدودية استخدام تقنيات التعليم الإلكتروني والمنصات الذكية مقارنة بالجامعات الحديثة وضعف التجهيزات اللازمة لتفعيلها - محدودية الموارد المالية والبشرية وعدم كفايتها لدعم أنشطة الجودة وخطط التطوير. - استمرار الاعتماد على طرق تعليم وتعلم تقليدية نتيجة نقص التجهيزات أو ضعف الاهتمام بالتطوير. - غياب الشراكات الدولية والبرامج المشتركة خاصة في البرامج التقليدية بنظام السنوات الدراسية	- أول كلية هندسة في مصر تحصل على الاعتماد المؤسسي (٢٠١١) وتم تجديده في ٢٠١٩. - حصول أحد برامج الكلية (هندسة الإلكترونيات والاتصالات) على الاعتماد الدولي من ABET، وسعي الكلية لاعتماد برامج أخرى. - وجود برامج ريادية متخصصة مثل هندسة الميكاترونيات والروبوتات (٢٠٠٦) والهندسة الطبية الحيوية (٢٠٢١). - أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة ملتزمة ومنضبطة وحسنة السمعة. - إلزامية التدريب الصيفي الميداني للطلاب.	مجال التعليم
- ضعف الحوافز المادية والمعنوية للنشر الدولي في الدوريات المصنفة، مما يقلل من معدلات النشر في المجالات عالية التأثير. - قلة المشاركة في المشروعات البحثية الدولية المشتركة وضعف الاستفادة من برامج التمويل الخارجي. - عزوف بعض أعضاء هيئة التدريس عن إجراء البحوث التطبيقية نتيجة نقص التجهيزات المعملية أو ارتفاع التكاليف أو	- إدراج مجلة الكلية البحثية في قاعدة بيانات سكوبس ما يرفع من مكانتها الأكاديمية على المستوى الدولي - وجود ١١ عضو هيئة تدريس ضمن أعلى ٢٪ عالمياً وفق تصنيف جامعة Stanford، مما يعزز السمعة الأكاديمية والبحثية للكلية. - وجود وحدة لأخلاقيات البحث العلمي تضمن الالتزام بالأمانة العلمية وندرة الانتهاكات البحثية بين أعضاء هيئة التدريس	مجال البحث العلمي

جوانب التحليل	نقاط القوة	نقاط الضعف
	- ارتفاع نسبة النشر العلمي الدولي وزيادة عدد الأبحاث المنشورة في مجلات مصنفة عالمياً. - ارتفاع معدلات الاستشهاد العلمي بأبحاث أعضاء هيئة التدريس مما يعكس جودة وتأثير الإنتاج العلمي.	- ضعف الوعي ببرامج دعم البحوث المتاحة بالجامعة. - غياب التكامل بين الخطط البحثية للكلية واحتياجات المؤسسات الصناعية مما يحد من التطبيق العملي للبحوث. - نقص برامج التدريب على مهارات البحث والكتابة الأكاديمية للطلاب ولبعض أعضاء هيئة التدريس الجدد
مجال الخدمات المجتمعية	- علاقات متميزة ومستدامة مع مؤسسات المجتمع المحلية مثل محافظة أسيوط ونقابة المهندسين، مما يعزز الشراكة المجتمعية. - ارتباط وثيق بالمؤسسات الصناعية في الإقليم مثل مصانع الأسمنت، وشركة أسيوط لتكرير البترول، وشركة أنوبك، مما يوفر تغذية راجعة حول احتياجات سوق العمل. - امتلاك الكلية عددًا من الوحدات الخدمية المتخصصة ذات الطابع الخاص مثل: مركز الدراسات والاستشارات الهندسية - وحدة الورش - مركز تطوير التعليم الهندسي - مركز صيانة الأجهزة العلمية والتي تقدم خدمات فنية وتدريبية متنوعة للمجتمع. - تخريج مهندسين على مستوى عالٍ من الكفاءة يعملون في كبرى الشركات المحلية والدولية مثل Valeo و ECG. - إقامة ملتقى للتوظيف لتعزيز التواصل بين الطلاب وسوق العمل ودعم فرص التشغيل.	- قصور في التسويق الإعلامي لدور الكلية في خدمة المجتمع والبيئة مما يقلل من الوعي المجتمعي بجهودها ومخرجاتها. - عدم وجود قاعدة بيانات شاملة ومحدثة عن الشركاء المجتمعيين وجهات التعاون المحتملة، ما يضعف التنسيق والتخطيط. - ضعف التواصل مع الخريجين والجهات المستفيدة وسوق العمل وغياب برامج مستمرة لربط الخريجين بالكلية. - ضعف برامج تسويق الخدمات المهنية والمجتمعية التي تقدمها الكلية مثل الاستشارات والدورات التدريبية. - غياب الشراكات الفاعلة مع المؤسسات الصناعية والإنتاجية في الإقليم رغم توفر فرص تعاون محتملة.
مجال الإدارة والحوكمة	- إدارة الكلية من خلال مجالس حاکمة ولجان فنية منظمة مثل مجالس الأقسام، مجالس إدارة الوحدات، مجلس الكلية، بما يحقق مبدأ الحوكمة والمشاركة في صنع القرار. - علاقات مهنية إيجابية بين الرؤساء والمرووسين تعزز الانتماء الوظيفي والاستقرار الإداري. - توافر قواعد واضحة للمساءلة والمحاسبة وفقاً لقانون تنظيم الجامعات وقانون الخدمة المدنية، مما يعزز الشفافية. - تحديث مستمر لسياسات الكلية ولوائحها الداخلية بما يتماشى مع التطورات المؤسسية ومتطلبات الاعتماد. - هيكل تنظيمي متدرج وملائم لطبيعة وحجم	- بطء التحول الرقمي الكامل للإجراءات الإدارية واستمرار الاعتماد على النظم الورقية التقليدية في العديد من الوحدات. - محدودية برامج التدريب الإداري والتحفيز المهني للموظفين مما يضعف تطوير الكفاءات والمهارات الإدارية. - عدم وجود كيان مؤسسي مسؤول عن إدارة عملية التحول الرقمي والاكتفاء بما توفره الجامعة من خدمات عامة في هذا المجال. - اعتماد عدد من الوحدات على أساليب عمل تقليدية أو أدوات غير رسمية بدلاً من نظم المعلومات المعتمدة. - عدم اكتمال بطاقات التوصيف الوظيفي لبعض الوظائف مما يسبب غموضاً في

نقاط القوة	نقاط الضعف	جوانب التحليل
نشاط الكلية ويعكس توزيعاً واضحاً للاختصاصات والمسؤوليات.	المسؤوليات وتداخلها في المهام.	
• تميز بحثي عالمي لعدد من أعضاء هيئة التدريس بوجود ١٢ عضواً ضمن قائمة أعلى ٢٪ من العلماء استشهاده عالمياً وفق تصنيف جامعة ستانفورد. • تميز بحثي عالمي لعدد من أعضاء هيئة التدريس بوجود ١٢ عضواً ضمن قائمة أعلى ٢٪ من العلماء استشهاده عالمياً وفق تصنيف جامعة ستانفورد. • توافر موارد بشرية متميزة تضم نحو ٢٩٩ عضو هيئة تدريس من ذوي الكفاءة العلمية والتنوع الأكاديمي، حصل منهم قرابة ١٠٠ عضو على جوائز من جهات محلية ودولية. • وجود مركز الدراسات والاستشارات الهندسية كوحدة ذات طابع خاص يحقق دخلاً متنامياً ويمثل مصدراً رئيسياً من موارد الكلية الذاتية. • امتلاك الكلية لورش ومعامل حديثة أو محدثة في مختلف الأقسام يمكن استثمارها في تقديم خدمات فنية واستشارية وتدريبية تدر عائداً مالياً مستداماً.	• احتياج عدد من المعامل لتحديث أجهزتها ومعدات خاصة في أقسام الهندسة الكهربائية، المدنية، والميكانيكية. • محدودية المخصصات المالية المتاحة لتلبية احتياجات العملية التعليمية من أدوات، ماكينات، وتجهيزات حديثة. • محدودية استغلال مرافق الكلية خارج أوقات الدراسة الرسمية مثل الورش والمعامل والقاعات في أنشطة تدريبية أو خدمية مدرة للدخل. • ضعف الموارد الذاتية الحالية للكلية وعدم كفايتها لتنفيذ عملية تحديث شاملة للبنية التحتية والمعدات. • ضعف ثقافة التسويق للخدمات الهندسية والتدريبية والاستشارية التي تقدمها الكلية مما يقلل من فرص تعظيم مواردها الذاتية.	مجال الموارد المادية والبشرية

من التحليل رصد ٧٢ نقطة قوة مقابل ٥٣ نقطة ضعف ويبين الشكل التالي الوضع الاستراتيجي الداخلي بناء على أعداد نقاط القوة والضعف التي تم رصدها دون النظر إلى أوزانها النسبية.



شكل ٦: الوضع الاستراتيجي الداخلي بناء على عدد نقاط القوة والضعف المتحققة بكلية الهندسة

وبناء على هذه النسبة يتبين أن الوضع الاستراتيجي الداخلي الحالي للكلية متوسط يميل إلى القوة.

٢,٢. تحليل البيئة الخارجية للكلية:

سيتم تحليل البيئة الخارجية من حيث ما تتيح من فرص وما بها من تحديات أو تهديدات.

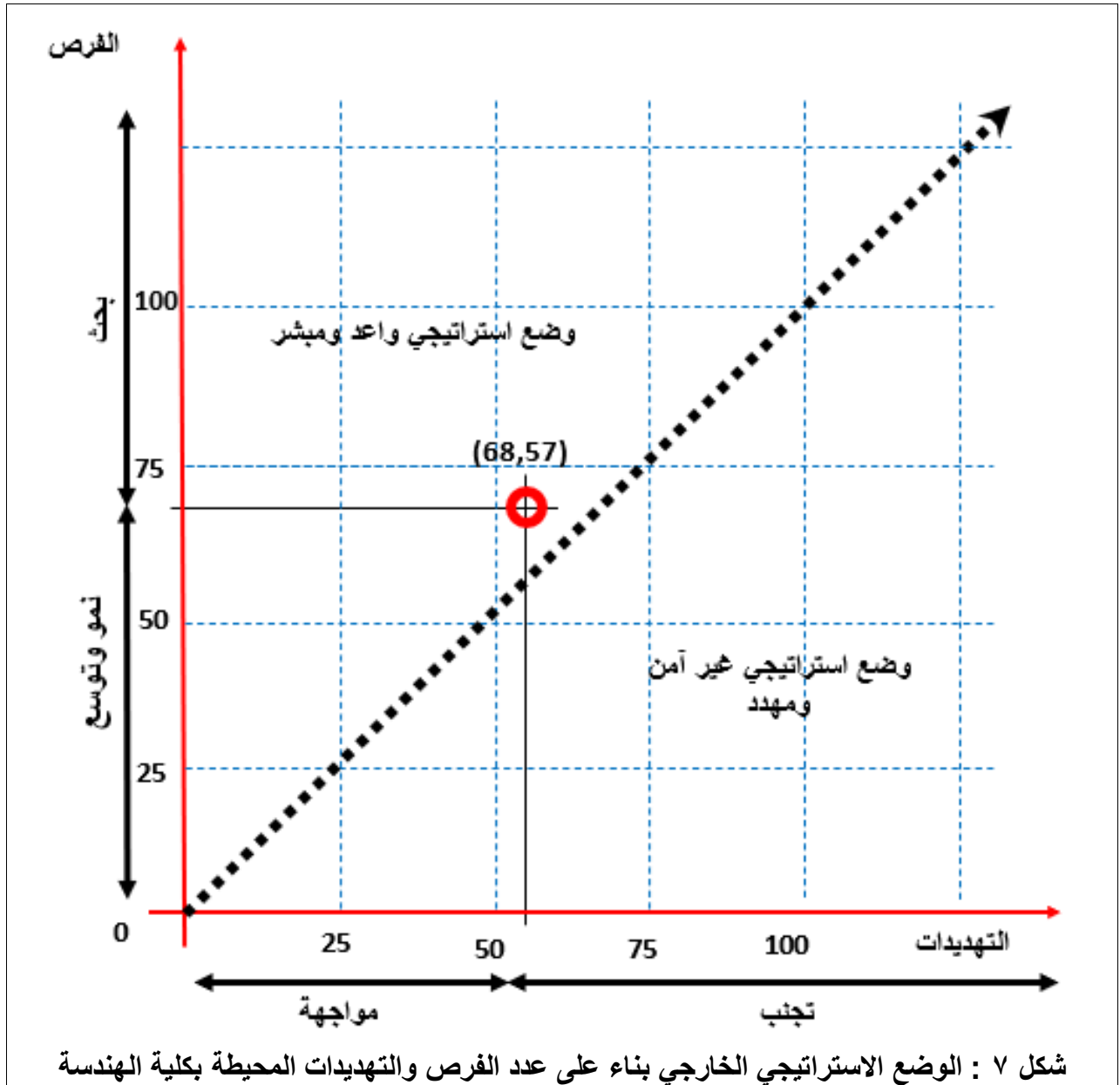
جدول ٦: تحليل البيئة الخارجية للكلية

جوانب التحليل	الفرص	التهديدات
مجال التعليم	• استثمار العلاقات الدولية لأعضاء هيئة التدريس لتأسيس شراكات علمية واتفاقيات تعاون ومنح بحثية وتعليمية. • إمكانية تحديث اللوائح الأكاديمية والخطط الدراسية بمرجعية دولية (Benchmark)، بما يسهل عقد شراكات دولية مستقبلية. • الاستفادة من الطلاب الوافدين الحاليين وطلاب البعثات للترويج لبرامج الكلية في بلدانهم ومحيطهم الأكاديمي. • إمكانية التعاون الأكاديمي والبحثي مع الجامعات الأجنبية، خاصة مع التقارب بين معايير الاعتماد الوطنية والدولية مثل ABET. • الدعم الحكومي المتزايد للتحويل الرقمي والتعلم الإلكتروني، وإمكانية الاستفادة منه في تطوير منظومة التعليم بالكلية.	• هجرة الكفاءات الأكاديمية المتميزة إلى الخارج مما يؤدي إلى فقدان الخبرات وصعوبة استدامة الجودة الأكاديمية. • تشبع سوق العمل بالخريجين من التخصصات الهندسية نتيجة زيادة أعداد خريجي الجامعات الحكومية والخاصة، ما يؤدي إلى ارتفاع المنافسة على فرص العمل. • ضعف الوعي المجتمعي بأهمية التعليم الهندسي البحثي المتطور وتأثيره على التنمية والتوظيف. • المنافسة القوية من الجامعات الخاصة والأهلية الحديثة التي تمتلك إمكانيات تكنولوجية وبنية تحتية متقدمة. • احتمال توقف بعض البرامج التعليمية بسبب انخفاض أعداد الملتحقين أو عزوف الطلاب عنها.
مجال البحث العلمي	• إتاحة بنك المعرفة المصري لعدد ضخم من الدوريات والكتب والمراجع العالمية مما يسهل الوصول إلى المصادر العلمية الموثوقة. • إمكانية الاستفادة من برامج التمويل الدولية والمحلية مثل Erasmus+، DAAD، STDF، Tempus وغيرها لدعم المشروعات البحثية والتبادل الأكاديمي. • توافر احتياجات بحثية كبيرة في مجالات الطاقة والمياه والمواد في صعيد مصر تمثل فرصًا للتميز البحثي وخدمة المجتمع الإقليمي. • الاستفادة من الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار (٢٠١٥-٢٠٣٠) التي تدعم مجالات البحث العلمي ذات الأولوية الوطنية	• ضعف الحوافز المادية والبحثية مقارنة بالجامعات العالمية، مما يؤدي إلى صعوبة جذب الكفاءات والحفاظ على الباحثين المتميزين. • نقص المواد الخام والتجهيزات اللازمة للأبحاث التطبيقية، خصوصًا في المجالات الهندسية والتكنولوجية. • غياب وحدات بحث وتطوير (R&D) بالمؤسسات الصناعية في صعيد مصر مما يقلل فرص التعاون البحثي التطبيقي. • ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا بما يعيق قدرة بعض الطلاب على الاستمرار في البحث والدراسة. • عدم تفرغ طلاب الدراسات العليا لمتابعة أبحاثهم نتيجة التزاماتهم الوظيفية، مما يؤثر سلبًا على جودة الإنتاج العلمي.

جوانب التحليل	الفرص	التحديات
	- توافر مصادر تمويل متنوعة للأبحاث عبر مؤسسات وطنية ودولية مثل STDF - وأكاديمية البحث العلمي، مما يزيد فرص تنفيذ مشاريع بحثية متقدمة.	
مجال الخدمات المجتمعية	- الاحتياج المتزايد في الجامعات والكليات الناشئة بالإقليم لأعضاء هيئة تدريس ومعامل وخبرات فنية من كلية الهندسة - وجود مشكلات بيئية محلية واضحة في الإقليم مثل حرق قش الأرز أو تلوث الميادين، تمثل فرصًا لتطبيق الحلول الهندسية والابتكارية. - وجود تعاون قائم بين الكلية وجهات مجتمعية ومهنية مثل جهاز تنمية المشروعات ونقابة المهندسين، بما يتيح توليد أفكار ومشروعات مشتركة. - مبادرات التنمية المستدامة ورؤية مصر ٢٠٣٠ توفر مجالات جديدة للتعاون في قضايا البيئة والطاقة والمياه. - تعدد قنوات الاتصال ومذكرات التفاهم بين الكلية والمؤسسات الصناعية مثل مصانع الأسمنت والبتروكيمياويات والألومنيوم، ما يعزز فرص التدريب والتطبيق العملي.	- التغير المستمر في توجهات ومتطلبات سوق العمل بالإقليم مما يستلزم تحديثاً دائماً لبرامج التدريب والخدمات المجتمعية - استقطاب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس والكوادر الفنية للعمل بالجامعات الأهلية والخاصة أو بالخارج مما يؤدي إلى انخفاض نسبة الخبرات داخل الكلية. - مرونة القوانين واللوائح بالكليات التابعة للجامعات الخاصة والأهلية بما يسمح لها بسرعة الاستجابة للفرص مقارنة بالكليات الحكومية. - عدم توافر التمويل الكافي لتطوير الوحدات الإنتاجية والخميرية مثل الورش ومراكز الصيانة أو لإنشاء وحدات جديدة. - ضعف حماس بعض المؤسسات الصناعية للتعاون مع الكلية بسبب شعورها بعدم وجود عائد ملموس من هذا التعاون.
مجال الإدارة والحوكمة	- وجود بنية قانونية ولائحية داعمة للمساءلة والمحاسبة تتيح للكلية تطوير آليات داخلية فعالة للرقابة والشفافية. - الدعم القوي من الجامعة لمكافحة الفساد والتربح غير المشروع وفق الاستراتيجية الوطنية لمحاربة الفساد. - إمكانية تدريب الكوادر الإدارية والأكاديمية من خلال وحدات الجامعة والمجلس الأعلى للجامعات ضمن برامج التحول الرقمي وبناء القدرات. - توافر برامج تدريبية مجانية ومتنوعة داخل الجامعة مقدمة من مراكز متخصصة مثل: مركز تطوير نظم المعلومات الإدارية - مركز ضمان الجودة - الإدارة العامة لنظم المعلومات والتحول الرقمي - مركز تنمية المواهب - مما يعزز التطوير الإداري	- ضعف العائد المادي للعاملين الإداريين في ظل ارتفاع الأسعار وانخفاض القوة الشرائية، ما يؤثر على الحافز والأداء. - تآكل الجهاز الإداري بسبب توقف التعيينات منذ عام ٢٠١٦ وغياب الإحلال الوظيفي المناسب. - تقاعد عدد كبير من الكفاءات الإدارية خلال السنوات القادمة دون وجود بدائل مؤهلة، مما قد يؤثر على استمرارية الأداء المؤسسي. - ضعف إتقان عدد من الموظفين لبرامج الحاسب الأساسية مثل Microsoft Office والبرامج الإدارية الرقمية، مما يبطئ التحول الإلكتروني. - القيود المالية على التدريب وتطوير الموارد

التحديات	الفرص	جوانب التحليل
البشرية مما يحد من فرص بناء القدرات ورفع الكفاءة الإدارية.	المستمر. • مبادرات التحول الرقمي الحكومية في الجامعات المصرية تمثل فرصة لتسريع رقمنة العمليات الإدارية داخل الكلية.	
• تناقص أعداد الفنيين المهرة داخل الكلية، خاصة في الورش والمعامل، مع صعوبة استقطاب أو تدريب بدائل مؤهلة. • عدم القدرة على تعويض الكوادر ذات الخبرة من العاملين والفنيين عند بلوغهم سن التقاعد بسبب توقف التعيينات أو محدودية الموارد. • استمرار انخفاض أعداد الطلاب المقبولين بالكلية مما يؤدي إلى تراجع أعداد الملتحقين بالبرامج المتخصصة بمصروفات، ويهدد استدامتها ماليًا. • التعقيدات المحاسبية والإدارية المرتبطة بالنظام الحكومي التي تحد من مرونة العمل واتخاذ القرار مقارنة بالقطاع الخاص. • استمرار التضخم وارتفاع أسعار الأجهزة والمستلزمات والتجهيزات مما يزيد من أعباء التشغيل والصيانة.	• العمل على اعتماد المعامل دوليًا مما يعزز الثقة ويزيد من فرص التعاون والتمويل الخارجي. • إمكانية عقد شراكات مستدامة مع القطاع الصناعي والإنتاجي لتوفير مصادر دخل إضافية ودعم الأنشطة البحثية والتطبيقية. • إمكانية استقطاب منح أو تمويلات من جهات مانحة محلية ودولية لتحديث المعامل أو دعم البنية التحتية البحثية. • مراجعة وتحديث سياسات تسعير الخدمات في الوحدات ذات الطابع الخاص بما يتناسب مع السوق ويرفع العائد المالي. • ازدياد الطلب من القطاعين الحكومي والخاص على الخدمات الهندسية والاستشارية والتدريبية، مما يتيح فرصًا جديدة لتعزيز الموارد الذاتية للكلية.	مجال الموارد المادية والبشرية

ومن نتائج تحليل البيئة الخارجية تم رصد ٦٨ فرصة يمكن الاستفادة منها و ٥٧ تهديد محتمل، وهو أمر يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما. ولكن هناك العديد من التحديات التي تحتاج لاستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة ويبين الشكل التالي الوضع الاستراتيجي للبيئة الخارجية.



ويتضح من التحليل العددي ودون الأخذ في الاعتبار الأوزان النسبية لكلتا الفرص والتهديدات أن الكلية في وضع استراتيجي واعد ومبشر بقدر معقول.

٣-٢ التحليل العام

إجمالي	الموارد المالية والبشرية	الإدارة والحوكمة	خدمة المجتمع	البحث العلمي	التعليم	
٧٢	8	15	13	12	24	نقاط القوة
٥٣	13	10	10	6	19	نقاط الضعف
٦٨	12	12	16	11	17	نقاط الفرص
٥٧	8	12	12	14	11	نقاط التهديدات

• نقاط القوة

- التعليم هو أبرز مجال قوة (٢٤)، مما يعكس وجود قاعدة تعليمية قوية يمكن البناء عليها.
- الحوكمة (15) وخدمة المجتمع (13) يمثلان دعائم مهمة للاستقرار والتنظيم.
- البحث العلمي يمتلك مستوى جيد (١٢)، مما يتيح فرصاً للتطوير والابتكار.

• نقاط الضعف

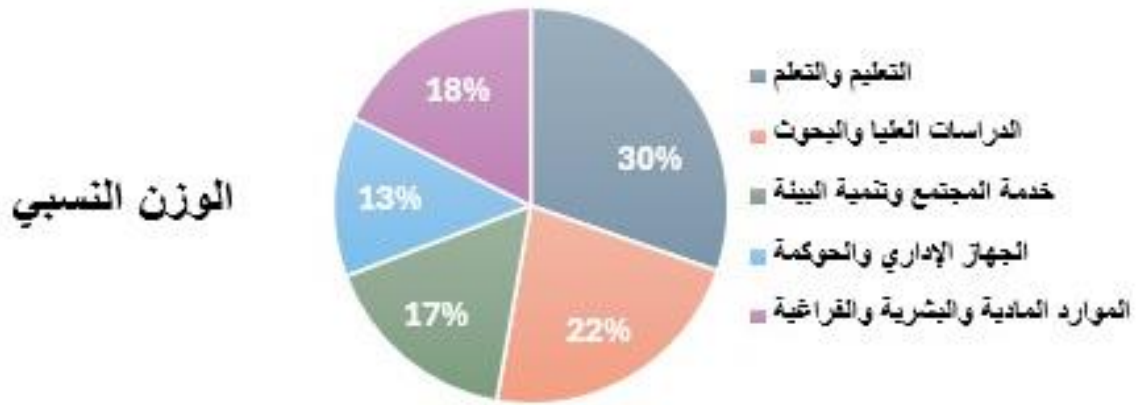
- البحث العلمي يعاني من ضعف نسبي (٦)، مما يشير إلى الحاجة لدعم أكبر في التمويل والموارد.
- الموارد المالية والبشرية (13) تمثل تحدياً في إدارة الموارد بكفاءة.
- التعليم رغم قوته، إلا أن هناك نقاط ضعف (١٩) قد ترتبط بجودة المخرجات أو التوزيع غير المتوازن.

• الفرص

- خدمة المجتمع (16) والتعليم (17) يفتحان المجال لتعزيز الشراكات المجتمعية وتطوير البرامج التعليمية.
- الحوكمة والموارد البشرية (١٢ لكل منهما) يمكن أن تتحسن عبر الإصلاحات والسياسات الحديثة.
- البحث العلمي (11) لديه فرصة للنمو إذا تم الاستثمار فيه بشكل صحيح.

• التهديدات

- البحث العلمي يواجه تهديدات واضحة (١٤)، ربما بسبب ضعف التمويل أو المنافسة العالمية.
 - الحوكمة وخدمة المجتمع (١٢ لكل منهما) معرضتان لتحديات تنظيمية أو بيروقراطية.
 - الموارد المالية والبشرية (٨) قد تتأثر بالأزمات الاقتصادية.
 - التعليم (11) رغم قوته، يواجه تهديدات مثل هجرة الكفاءات أو ضعف المواءمة مع سوق العمل.
- ومن خلال اجراء استطلاع رأي المستفيدين من مختلف الفئات، تم تحديد الوزن النسبي لكل مجال من مجالات دراسة الوضع الراهن، بجانب تحديد الوزن النسبي لكافة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات .. وكانت النتائج كالتالي:



الوزن النسبي	المجال
30.32	التعليم والتعلم
22.44	الدراسات العليا والبحوث
16.45	خدمة المجتمع وتنمية البيئة
13.11	الجهاز الإداري والحوكمة
17.67	الموارد المادية والبشرية والمالية
100.00	إجمالي

شكل ٨: نتائج استطلاع رأي المستفيدين حول الوزن النسبي لكل مجال من مجالات الخطة

٤-٢ مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix):

بناء على الاتجاه الذي تم تبنيه في تقييم عوامل البيئة الداخلية وعوامل البيئة الخارجية، فقد تم إعداد مصفوفة العوامل الداخلية – الخارجية علي النحو التالي:

٤.٢.١ منهجية الاحتساب:

تعتمد مصفوفة IE على درجتين رئيسيتين يتم استنتاجهما من تحليل البيئتين الداخلية والخارجية

للمؤسسة علي النحو التالي:

- نقاط العوامل الداخلية (IFE Score): يُعبّر عن حجم القوة الداخلية مقارنةً بحجم الضعف، ويتراوح بين ١,٠ (ضعيف) و ٥,٠ (قوي جداً). القيمة = ١ + (المجموع الإيجابي ÷ الإجمالي الكلي) × ٤
- نقاط العوامل الخارجية (EFE Score): يُعبّر عن حجم الفرص المتاحة مقارنةً بحجم التهديدات، ويتراوح بين ١,٠ (تهديد عالٍ) و ٥,٠ (فرص وفيرة). القيمة = ١ + (المجموع الإيجابي ÷ الإجمالي الكلي) × ٤

٤. ٢. ٢ حساب نقاط العوامل الداخلية (IFE Score) :

أ. نقاط القوة:

- التعليم والتعلم: ٢٤ نقطة – أبرز مجال قوة يعكس قاعدة تعليمية راسخة.
- الحوكمة والجهاز الإداري: ١٥ نقطة – دعامة استقرار تنظيمي.
- خدمة المجتمع وتنمية البيئة: ١٣ نقطة – شراكات مجتمعية فاعلة.
- الدراسات العليا والبحوث: ١٢ نقطة – قدرة بحثية جيدة قابلة للتطوير.

إجمالي نقاط القوة = ٦٤

ب. نقاط الضعف:

- التعليم والتعلم: ١٩ نقطة – ضعف في جودة المخرجات أو التوزيع غير المتوازن.
- الموارد المادية والبشرية والفراغية: ١٣ نقطة – تحدّي في إدارة الموارد بكفاءة.
- الدراسات العليا والبحوث: ٦ نقطة – حاجة ملحة لدعم التمويل البحثي.

إجمالي نقاط الضعف = ٣٨

إجمالي النقاط الداخلية = ٦٤ + ٣٨ = ١٠٢

$$\text{IFE Score} = 1 + (64 \div 102) \times 4 = 1 + (0.627 \times 4) = 1 + 2.51 = 3.51$$

وهو ما يعني أن الكلية تقع في المنطقة المتوسطة-القوية ، مما يدل على أن الكلية تمتلك نقاط قوة داخلية تتفوق على نقاط الضعف.

٤. ٢. ٣ حساب نقاط العوامل الخارجية (EFE Score) :

أ. الفرص

- التعليم والتعلم: ١٧ نقطة – مجال خصب لتطوير البرامج والشراكات.
- خدمة المجتمع وتنمية البيئة: ١٦ نقطة – فرص للشراكات المجتمعية الواعدة.
- الحوكمة والجهاز الإداري: ١٢ نقطة – إمكانية تحسين عبر الإصلاح المؤسسي.
- الموارد المادية والبشرية: ١٢ نقطة – فرص التطوير عبر السياسات الحديثة.
- الدراسات العليا والبحوث: ١١ نقطة – نمو محتمل عند توفر الاستثمار.

إجمالي الفرص = ٦٨

ب. التهديدات

- الدراسات العليا والبحوث: ١٤ نقطة – تهديدات ضعف التمويل والمنافسة الدولية.
- الحوكمة والجهاز الإداري: ١٢ نقطة – تحديات تنظيمية وبيروقراطية.
- خدمة المجتمع وتنمية البيئة: ١٢ نقطة – تحديات تنظيمية متصاعدة.

- التعليم والتعلم: ١١ نقطة – هجرة كفاءات وضعف المواطنة مع سوق العمل.

- الموارد المادية والبشرية: ٨ نقطة – تأثر بالأزمات الاقتصادية.

إجمالي التهديدات = ٥٧

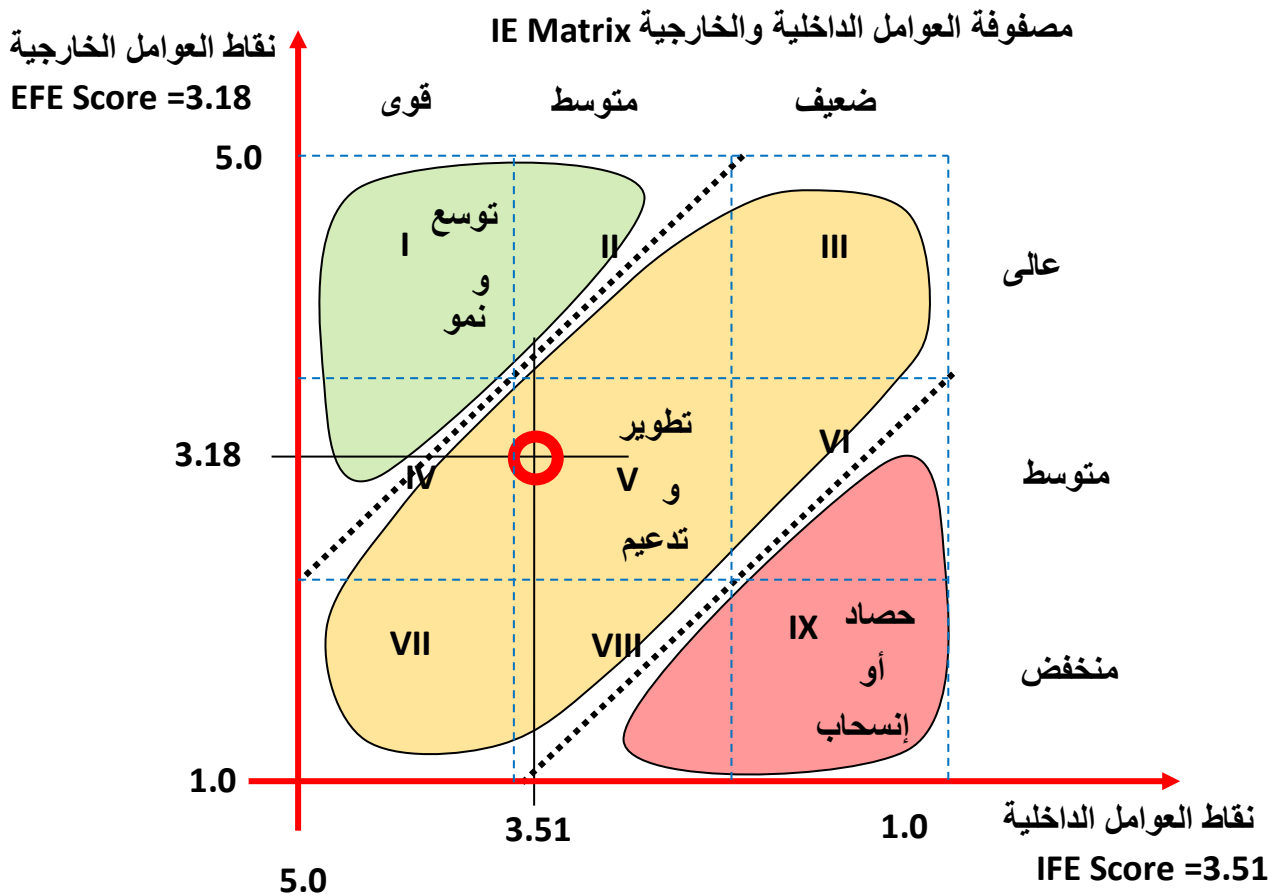
إجمالي النقاط الخارجية = ٦٨ + ٥٧ = ١٢٥

$$\text{EFE Score} = 1 + (68 \div 125) \times 4 = 1 + (0.544 \times 4) = 1 + 2.176 = 3.18$$

وهو ما يعني أن الكلية تقع في المنطقة المتوسطة-العالية، مما يدل على أن البيئة الخارجية تحمل فرصاً أكبر من التهديدات.

٤.٢.٤ مصفوفة IE والموقع الاستراتيجي:

بناءً على الدرجتين المحتملتين (IFE = 3.51، EFE = 3.18)، يتحدد موقع الكلية على مصفوفة IE كما بالشكل التالي:



شكل ٩: الوضع الاستراتيجي للكلية

ومن مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية يتضح أن الوضع الاستراتيجي للكلية يقع في المنطقة فوق المتوسطة وأقرب إلى القوة على المستوى الداخلي بشكل عام. وهذا الوضع يحتاج إلى استراتيجيات تدعيم وتطوير مقتربا من عمليات التوسع والنمو وفقاً للمصفوفة.

وبعد التعرف علي الوضع الراهن للكلية تتجه الخطة الي تحديد الفجوات ومقترحات التطوير في ضوء الموجهات التي تركز عليها الخطة

3

دراسة الفجوة

تمهيد

تعتمد خطة التطوير المقترحة بشكل رئيسي علي معالجة الفجوات الحالية بين الوضع الراهن والوضع المستهدف مستفيداً بالفرص المتاحة ومراعياً التهديدات والتحديات المحتملة وفق المرجعيات التي تم تحديدها في الجزء الأول من هذه الخطة، والتي تحولت إلي محاور لتقييم الوضع الراهن وفق الوضع الأمثل أو المستهدف لهذه المرجعيات.

١.٣ منهجية تحليل الفجوة

تُستخدم الدراسة الدمج بين منهجية ^٧ SERVQUAL ومنهجية EFQM ^٨ على نطاق واسع لقياس الفجوة بين توقعات المستفيدين (Students, Staff, Stakeholders) والأداء الفعلي للمؤسسة.

تهدف هذه الدراسة إلى:

- قياس فجوة جودة الخدمات بكلية الهندسة – جامعة أسيوط
 - تحديد مواطن القوة والقصور
 - ترتيب أولويات التحسين بناءً على تحليل علمي كمي ونوعي
 - دعم قرارات التطوير المؤسسي وخطط التحسين المستمر
- وقد تم إعداد الدراسة بالاستناد إلى رسالة ورؤية الكلية، ودراسة الوضع الراهن، بجانب أفضل الممارسات

^٧ SERVQUAL (Service Quality) هي منهجية علمية لقياس جودة الخدمات من خلال تحليل الفجوة بين توقعات المستفيدين من الخدمة وإدراكهم الفعلي للأداء بعد الحصول على الخدمة. وتهدف منهجية إلى: تحديد مستوى جودة الخدمة كما يراها المستفيد، قياس الفجوات في تقديم الخدمة، ترتيب أولويات التحسين، دعم اتخاذ القرار في تحسين تجربة المستفيد.

^٨ منهجية EFQM (European Foundation for Quality Management) هي إطار أوروبي معتمد دوليًا لقياس التميز المؤسسي وتحسين الأداء بشكل شامل ومستدام. تهدف EFQM إلى مساعدة المؤسسات على فهم وضعها المؤسسي الحالي، تحديد نقاط القوة ومجالات التحسين، تحقيق نتائج متوازنة ومستدامة، بناء ثقافة التميز والتحسين المستمر. وترتكز EFQM على مبدأ محوري هو أن النتائج المتميزة تتحقق عندما تكون القيادة واضحة، والاستراتيجية قوية، والتنفيذ فعال، والقياس مستمر.

الأكاديمية في التعليم العالي.

٣.١.١ منهجية SERVQUAL :

تعتمد SERVQUAL على خمسة أبعاد رئيسية:

- الملموسية (Tangibles)
- الاعتمادية (Reliability)
- الاستجابة (Responsiveness)
- الأمان/الضمان (Assurance)
- التعاطف (Empathy)

٣.١.١.١ آلية القياس بمنهجية SERVQUAL :

- التوافق (%) = مستوى الأداء الحالي مقارنة بالتوقعات
- الفجوة (%) = ١٠٠ - نسبة التوافق
- أولوية التحسين = دالة في حجم الفجوة وأثرها على جودة الخدمة

٣.١.١.٢ النتائج:

أولوية التحسين	حجم الفجوة %	درجة التوافق %	توقعات المستفيدين	الوضع الراهن	وصف البعد	البعد
مرتفعة	35%	65%	بيئة تعليمية حديثة، معامل متطورة، قاعات ذكية	مبانٍ ومعامل جيدة نسبياً مع حاجة للتحديث والصيانة الدورية	المباني، المعامل، القاعات، التجهيزات، البنية التحتية	الملموسية (Tangibles)
متوسطة	30%	70%	خدمات تعليمية وإدارية منتظمة وخالية من الأخطاء	استقرار العملية التعليمية مع تفاوت في الالتزام الزمني	القدرة على تقديم الخدمة بدقة وانتظام	الاعتمادية (Reliability)
مرتفعة	45%	55%	استجابة سريعة ومؤسسية مدعومة بأنظمة رقمية	استجابة مقبولة ولكنها تعتمد على الجهد الفردي	سرعة الاستجابة لاحتياجات الطلاب وأصحاب المصلحة	الاستجابة (Responsiveness)
متوسطة	25%	75%	إجراءات واضحة، شفافية عالية، ثقة مؤسسية	كفاءة أكاديمية مرتفعة مع ضعف في توثيق الإجراءات	الكفاءة، الثقة، الشفافية، وضوح الإجراءات	الأمان (Assurance)

ويمكن تلخيص النتائج علي النحو التالي:

متوسط التوافق	البعد	متوسط التوافق	البعد
متوسط	%35	%65	الملموسية
جيد	%30	%70	الاعتمادية
يحتاج تحسين	%45	%55	الاستجابة
جيد	%25	%75	الأمان
يحتاج تحسين	%40	%60	التعاطف

- الكلية تتمتع بقاعدة تعليمية قوية
- الفجوات تتركز في :
 - الاستجابة
 - التعاطف
 - البنية التحتية الداعمة
- فجوات قابلة للإغلاق خلال فترة زمنية متوسطة عبر :
 - التنظيم المؤسسي
 - التحول الرقمي
 - تبني إدارة تجربة المستفيد

٣.١.٢ منهجية EFQM:

المحور	المعيار	العناصر
أولاً: محور التوجه (Direction) (يركز على لماذا وجدت المؤسسة وإلى أين تتجه)	١. الغاية والرؤية والاستراتيجية	• وضوح الرسالة • طموح الرؤية • ترجمة الرؤية إلى أهداف استراتيجية قابلة للقياس
	٢. الثقافة المؤسسية والقيادة	• الحوكمة الرشيدة • القيم المؤسسية • تمكين الأفراد وبناء ثقافة التميز • قيادة أكاديمية فعالة • مشاركة في اتخاذ القرار • شفافية ونزاهة
ثانياً: محور التنفيذ (Execution) (يركز على كيف تعمل المؤسسة فعلياً):	٣. إشراك أصحاب المصلحة	• الطلاب • أعضاء هيئة التدريس • الموظفون • الشركاء • المجتمع
	٤. خلق قيمة مستدامة	• جودة التعليم

المحور	المعيار	العناصر
	٥. قيادة الأداء والتحول	- البحث العلمي المؤثر - خدمة المجتمع - الاستدامة البيئية والاجتماعية
		- إدارة العمليات - التحول الرقمي - إدارة المخاطر - الابتكار المؤسسي
ثالثاً: محور النتائج (Results) - (يركز على ماذا تحقق فعلياً):	٦. نتائج المستفيدين	- رضا الطلاب - تجربة المتعلم - رضا العاملين
	٧. النتائج الاستراتيجية والتشغيلية	- الأداء الأكاديمي - السمعة المؤسسية - الاستدامة المالية - الأثر المجتمعي

٣. ١. ٢. ١ ملخص نتائج التقييم وفق EFQM
يعتمد نموذج EFQM على ثلاثة محاور رئيسية: التوجه – التنفيذ – النتائج.
نتائج EFQM

محور EFQM	المعايير المرتبطة	مستوى الجاهزية	ملاحظات رئيسية
التوجه (Direction)	الغاية – القيادة – الاستراتيجية	جيد	رؤية واضحة غير مترجمة بالكامل إلى KPIs
التنفيذ (Execution)	العمليات – الشراكات – خلق القيمة	متوسط	ضعف التحول الرقمي وإدارة الأداء
النتائج (Results)	نتائج المستفيدين – المجتمع	متوسط	القياس المؤسسي غير مكتمل

يتضح مما سبق أن الكلية تمتلك أساساً استراتيجياً قوياً، ويتمثل التحدي الرئيسي في التنفيذ والقياس. الربط بين الأنشطة والنتائج يحتاج منهجية أكثر تكاملاً

٣. ١. ٣. مصفوفة الدمج بين SERVQUAL و EFQM :

يحدد منهج SERVQUAL أين يشعر المستفيد بالمشكلة، بينما يحدد منهج EFQM أين يجب أن يتدخل النظام المؤسسي، ويوفر الدمج تشخيصاً + علاجاً في إطار واحد

ويوضح الجدول التالي كيف تُترجم فجوات SERVQUAL إلى أولويات تطوير مؤسسي وفق: EFQM

أولوية التنفيذ	اتجاه التحسين	الأثر المؤسسي	بُعد EFQM المرتبط	فجوة SERVQUAL
عالية جدًا	التحول الرقمي للخدمات	انخفاض رضا المستفيدين	إدارة العمليات	ضعف الاستجابة
عالية	تفعيل الإرشاد الأكاديمي والمهني	تجربة طالب غير متكاملة	ثقافة المؤسسة	ضعف التعاطف
مرتفعة	تحديث البنية التحتية	جودة التعلم	خلق قيمة مستدامة	قصور الملموسية

٣.٢ نتائج تحليل الفجوة لكلية الهندسة جامعة أسيوط:

يُظهر التحليل المتكامل أن:

- كلية الهندسة – جامعة أسيوط تمتلك :

- كفاءة أكاديمية عالية

- استقرارًا مؤسسيًا

- رؤية استراتيجية واضحة

- إلا أن الفجوات الأساسية تتركز في :

- سرعة الاستجابة للخدمات

- دعم وتجربة المستفيد

- التحول الرقمي وإدارة الأداء

وهي فجوات قابلة للإغلاق خلال فترة زمنية متوسطة إذا ما تم التعامل معها بشكل مؤسسي.

4

الغايات والأهداف الاستراتيجية

للوصول إلى غايات وأهداف استراتيجية واضحة ومحددة للكلية، وباستخدام مصفوفة (TOWS) فقد تم استنتاج مجموعات من الاستراتيجيات التي يمكن تطبيقها. والجدول التالي يوضح هذا التحليل:

مجالات القوة Strengths	مجالات الضعف Weakness	
(SO - تعظيم القوة لاستثمار الفرص) - السعي لمشروعات دولية مشتركة مع جامعات ومؤسسات بحثية. - استثمار الوحدات الخاصة لتعزيز التمويل الذاتي. - تطوير برامج دراسات عليا تطبيقية تلبي احتياجات السوق. - الحصول على اعتماد دولي للبرامج والأقسام. - توجيه البحث العلمي نحو أولويات التنمية المحلية.	(WO - معالجة الضعف باستغلال الفرص) - تحديث المعامل عبر المنح المحلية والدولية. - بناء شراكات صناعية لمواءمة مخرجات التعليم مع احتياجات السوق. - تعزيز التسويق المؤسسي للبرامج والخدمات. - إنشاء حاضنات أعمال لربط البحث بالاقتصاد. - إعادة هيكلة الوحدات لتحسين الكفاءة التشغيلية.	الفرص Opportunities
(ST - استخدام القوة لمواجهة التهديدات) - تدريب الفنيين لرفع جاهزية البنية التحتية. - جذب تمويل خارجي للمشروعات البحثية. - إنشاء برامج مهنية تستجيب للمتغيرات في سوق العمل. - تصميم برامج متعددة التخصصات لزيادة القدرة التنافسية. - رقمنة الإجراءات لتقليل المخاطر الإدارية والتنظيمية.	(WT - تقليل الضعف وتجنب التهديدات) - ترشيد الإنفاق وتحسين كفاءة استخدام الموارد. - دمج الوحدات المتشابهة لتقليل التكلفة التشغيلية. - إعادة ترتيب أولويات الاستثمار وفق الأهمية والعائد. - تنفيذ صيانة ذاتية مستدامة للمعدات. - تحسين الهيكل الإداري لرفع الكفاءة وتقليل المخاطر.	التهديدات Threats

من التحليل السابق، يمكن الخلوصل الي أهم التوجهات الاستراتيجية الواجب العمل عليها في الخطة من خلال الغايات والأهداف الاستراتيجية كالتالي:

أولاً: تعزيز العوامل الداخلية

- الاستثمار في تحسين جودة مخرجات التعليم ومعالجة نقاط الضعف المرتبطة بالتوزيع غير المتوازن للموارد.
- رفع مستوى دعم البحث العلمي من خلال توفير التمويل وعقد الشراكات البحثية مع مؤسسات محلية ودولية.
- تحسين كفاءة استغلال الموارد المادية والبشرية عبر آليات حوكمة فاعلة.

ثانياً: استثمار الفرص الخارجية:

- تعميق الشراكات المجتمعية ومد جسور التواصل مع قطاع الصناعة والمجتمع المحلي.
- تطوير برامج تعليمية تتوافق مع متطلبات سوق العمل للحد من تهديد هجرة الكفاءات.
- الاستفادة من الفرص المتاحة في مجال الحوكمة والإصلاح المؤسسي لتعزيز الكفاءة التنظيمية.

ثالثاً: مواجهة التهديدات الخارجية والداخلية:

- وضع خطة واضحة لمواجهة ضعف التمويل البحثي والمنافسة الدولية المتزايدة.
- تطوير سياسات مرنة تُخفف من أثر التحديات الاقتصادية على الموارد المتاحة.

١,٤. الغايات الاستراتيجية

بناء على التحليل السابق والتوجهات الاستراتيجية للكلية، أمكن بلورة خمسة غايات أساسية للكلية هي:

غاية ١ (غ١): نعليل رائد ذو جودة عالية.

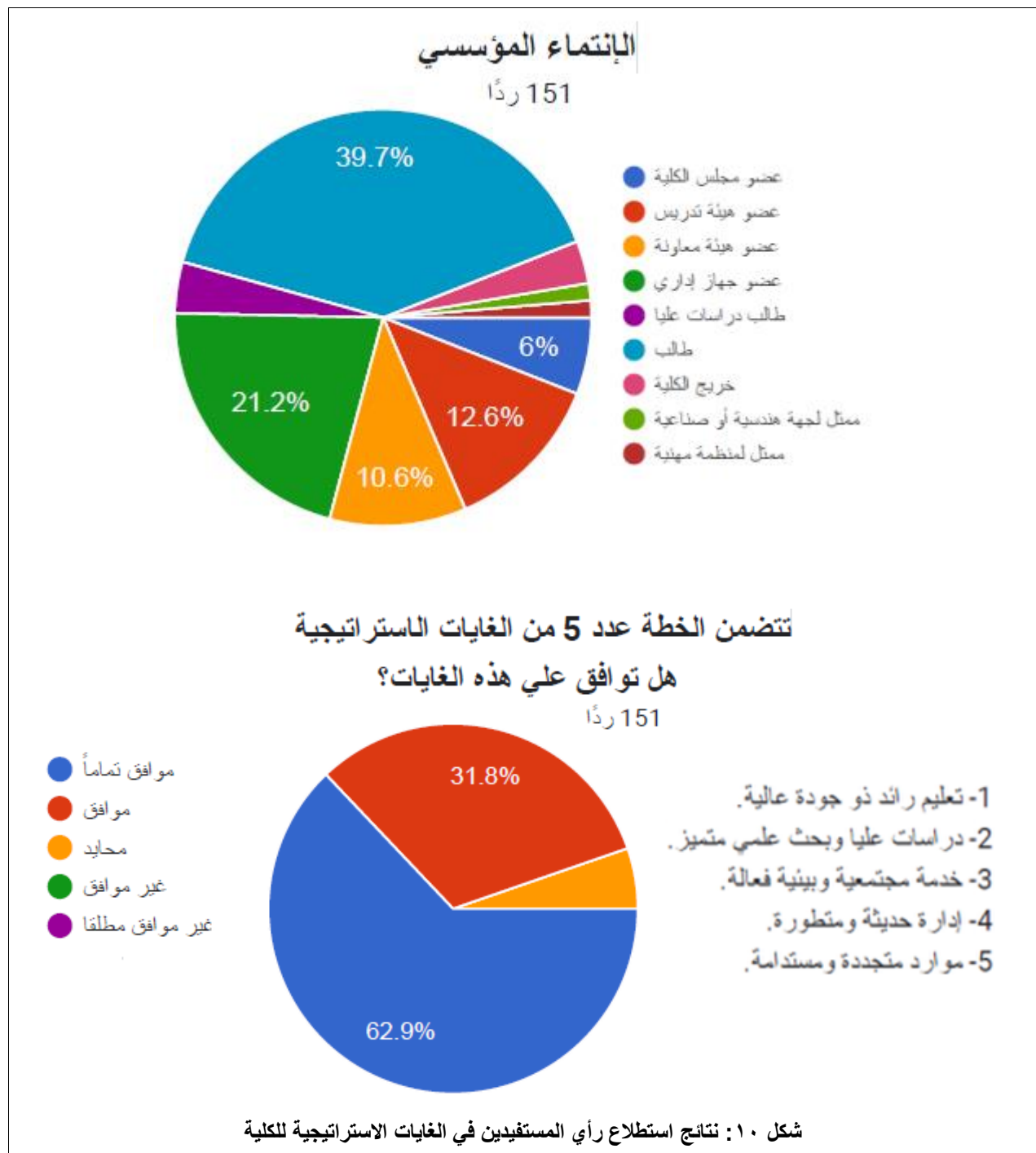
غاية ٢ (غ٢): دراسات عليا وبحث علمي منمير.

غاية ٣ (غ٣): خدمة مجتمعية وبيئية فعالة.

غاية ٤ (غ٤): إدارة حديثة ومنطورة.

غاية ٥ (غ٥): موارد منجدة ومسندامة.

وقد قام فريق التخطيط الاستراتيجي بعرض الغايات الاستراتيجية المستخلصة علي المستفيدين من مختلف الفئات بالكلية وخارجها لإبداء الرأي. وقد أظهرت النتائج موافقة ٩٤,٧٪ (موافق جداً ٦٢,٩٪ + موافق ٣١,٨٪) من المنتسبين علي الغايات الاستراتيجية دون وجود غير موافقين.



٢,٤. الاهداف الاستراتيجية

ولتحقيق هذه الغايات الخمسة، فقد وضعت الكلية مجموعات من الأهداف الاستراتيجية تدرج أسفل كل غاية من الغايات، التي تكفل تحقيق الغايات كما يلي:

غاية ١: تعليم رائد ذو جودة عالية.

- هـ ١. ١. الاعتماد المؤسسي والبرامجي والدولي.
- هـ ١. ٢. برامج تعليمية متميزة.
- هـ ١. ٣. عملية تعليمية متطورة.
- هـ ١. ٤. مصادر وتسهيلات تعلم متنوعة ومتطورة.
- هـ ١. ٥. تعزيز كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- هـ ١. ٦. تعزيز التواصل مع الخريجين.

غاية ٢: دراسات عليا وبحث علمي متميز.

- هـ ٢. ١. تطوير برامج الدراسات العليا.
- هـ ٢. ٢. تطوير منظومة الدراسات العليا.
- هـ ٢. ٣. التميز البحثي والابتكار.
- هـ ٢. ٤. بناء القدرات البحثية.
- هـ ٢. ٥. تعزيز بيئة البحث العلمي.

غاية ٣: خدمة مجتمعية وبيئية فعالة.

- هـ ٣. ١. تفعيل وتطوير دور المراكز والوحدات الخدمية بالكلية.
- هـ ٣. ٢. توسيع نطاق الخدمات المجتمعية وريادة الأعمال.
- هـ ٣. ٣. تعزيز التواصل مع المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع المدني.
- هـ ٣. ٤. نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع والبيئة.
- هـ ٣. ٥. الربط بين التعليم والبحث العلمي وحل المشكلات البيئية.

غاية ٤: إدارة حديثة ومتطورة.

- هـ ٤. ١. تطوير الأنظمة الإدارية.
- هـ ٤. ٢. تعزيز قدرات ومهارات الجهاز الإداري.
- هـ ٤. ٣. تطوير بيئة العمل الإداري.

غاية ٥: موارد متجددة ومستدامة.

- هـ ٥. ١. ترشيد استهلاك الموارد.
- هـ ٥. ٢. آفاق جديدة لتنمية الموارد.

5

الخطة التنفيذية والجدول الزمني

غا

نعليل رائد ذو جودة عالية

غ ١-١ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغاية الاستراتيجية الأولى:

ه ١,١. الاعتماد المؤسسي والبرامجي والدولي

- ن ١,١,١ تجديد الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ن ٢,١,١ الاعتماد البرامجي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.
- ن ٣,١,١ زيادة عدد البرامج المعتمدة دولياً
- ن ٤,١,١ تطوير سياسات الحفاظ على استمرارية الاعتماد.
- ن ٥,١,١ إنشاء نظام رقمي لإدارة أعمال ضمان الجودة بالكلية.

ه ٢,١. برامج تعليمية متميزة

- ن ١,٢,١ تطوير وتحديث البرامج الدراسية
- ن ٢,٢,١ تضمين التعلم القائم على المشاريع والتطبيقات العملية في جميع البرامج.
- ن ٣,٢,١ اطلاق وحدات تعليمية خاصة بالابتكار وريادة الأعمال.
- ن ٤,٢,١ وضع آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية.
- ن ٥,٢,١ إنشاء المجالس الاستشارية للكلية وللبرامج التعليمية.

ه ٣,١. عملية تعليمية متطورة

- ن ١,٣,١ تطوير نظم التدريب الميداني للطلاب.
- ن ٢,٣,١ تقديم ورش عمل لتطوير المهارات المهنية والمنقولة للطلاب والخريجين.
- ن ٣,٣,١ التطوير المستمر لنظم تقييم الطلاب.

- ن ٤,٣,١ عقد اتفاقيات ثنائية مع مؤسسات محلية ودولية لتقديم برامج مشتركة.
- ن ٥,٣,١ تطوير دور مركز تطوير التعليم الهندسي بالكلية.
- ن ٦,٣,١ تطوير آليات التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.
- ن ٧,٣,١ مشاركة الخبراء من الجهات الهندسية والصناعية في الإشراف ومناقشة مشاريع الطلاب

هـ ٤,١. مصادر وتسهيلات تعلم متنوعة ومتطورة

- ن ١,٤,١ التحديث المستمر لمعامل وورش الكلية
- ن ٢,٤,١ الصيانة المستمرة للأجهزة العلمية بمعامل الكلية
- ن ٣,٤,١ إنشاء معامل جديدة بأقسام الكلية
- ن ٤,٤,١ توفير البرمجيات اللازمة للطلاب
- ن ٥,٤,١ استمرار تجهيز قاعات المحاضرات والدروس بوسائل تعليمية متطورة
- ن ٦,٤,١ صيانة المباني وقاعات المحاضرات والخدمات.

هـ ٥,١. تعزيز كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- ن ١,٥,١ وضع خطط لتنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ن ٢,٥,١ وضع آليات لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ن ٣,٥,١ وضع خطط لزيادة دخول أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتطبيقها.

هـ ٦,١. تعزيز التواصل مع الخريجين

- ن ١,٦,١ تطوير وحدة شئون الخريجين والتوظيف
- ن ٢,٦,١ استكمال قاعدة البيانات الخاصة بالخريجين ونشرها علي شبكة المعلومات الدولية
- ن ٣,٦,١ تنظيم حزم من الدورات التدريبية وورش العمل للخريجين.
- ن ٤,٦,١ تنظيم ملتقى سنوي للخريجين.
- ن ٥,٦,١ عقد ملتقى سنوي للتوظيف

١٤-٢ البرامج والأنشطة التنفيذية للغاية الأولى:

الأسرّة الاستراتيجية	البرامج والأنشطة التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
			من	إلى			
هـ ١. الاعتماد المؤسسي والبرامجي والوطني	ن ١,١,١	تجديد الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	يناير ٢٠٢٦	يوليو ٢٠٢٧	دراسة ذاتية مكتملة • استقبال المراجعين • صدور قرار تجديد الاعتماد	١٠٠	عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون التعليم والطلاب • مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية
	ن ٢,١,١	الاعتماد البرامجي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٨	عدد الدراسات الذاتية البرامجية المكتملة • استقبال المراجعين • صدور قرارات الاعتماد	١٤٠٠	
	ن ٣,١,١	زيادة عدد البرامج المعتمدة	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	زيادة عدد البرامج المعتمدة من جهات خارجية	لكل برنامج ١٠٠	
	ن ٤,١,١	تطوير سياسات الحفاظ على استمرارية الاعتماد	يوليو ٢٠٢٧	سبتمبر ٢٠٢٧	سياسات معتمدة. • تطبيق السياسات.	٥	
هـ ٢. برامج تعليمية متميزة	ن ٥,١,١	إنشاء نظام رقمي لإدارة أعمال ضمان الجودة بالكلية.	يوليو ٢٠٢٦	يونيه ٢٠٢٧	أنظمة جزئية مؤتمنة أو نظام شامل	٢٥	مدير وحدة ضمان الجودة. • مدير مكتب التحول الرقمي
	ن ١,٢,١	تطوير وتحديث البرامج الدراسية	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	لائحة معتمدة. • صدور القرار الوزاري. • بدء تطبيق اللائحة.	٧٠	
	ن ٢,٢,١	تضمن التعلم القائم على المشاريع والتطبيقات العملية في جميع البرامج.	يناير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٦	توصيات معتمدة • خطة سنوية معتمدة للمشاريع.	٥	مدير مركز تطوير التعليم الهندسي • مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية
	ن ٣,٢,١	إطلاق وحدات تعليمية خاصة بالابتكار وريادة الأعمال.	أكتوبر ٢٠٢٦	يونيه ٢٠٢٦	وحدات تعليمية معتمدة • تقارير متابعة.	١٠	

الأسرّة الاستراتيجية	البرامج والأنشطة التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
			من	إلى			
هـ ٣، ١ عملية تعليمية متطورة	ن ٤، ٢، ١	• وضع آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية	يناير ٢٠٢٧	سبتمبر ٢٠٢٧	• آليات معتمدة توصيفات المقررات المطورة.	٥	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب • رؤساء الأقسام
	ن ٥، ٢، ١	• إنشاء المجالس الاستشارية للكلية وللبرامج التعليمية.	يناير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٦	• مجالس معتمدة. اجتماعات مرة كل فصل دراسي.	-	• عميد الكلية • رؤساء الأقسام
	ن ١، ٣، ١	• تطوير نظم التدريب الميداني للطلاب	أبريل ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٧	• خطط تدريب معتمدة. سياسات للإشراف ولتقييم جهات التدريب والمتدربين	٥	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. • مدير مركز تطوير التعليم الهندسي
	ن ٢، ٣، ١	• تقديم ورش عمل لتطوير المهارات المهنية والمنقولة للطلاب والخريجين.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد ٢ ورشة علي الأقل كل عام. عدد المتدربين.	٥٠	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. • مدير مركز تطوير التعليم الهندسي
	ن ٣، ٣، ١	• التطوير المستمر لنظم تقييم الطلاب	يوليو ٢٠٢٦	يونيه ٢٠٣٠	• تقارير المجموعات العلمية. نماذج امتحانات مطورة	٠	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. • رؤساء الأقسام
	ن ٤، ٣، ١	• عقد اتفاقيات ثنائية مع مؤسسات محلية ودولية لتقديم برامج مشتركة.	يناير ٢٠٢٧	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد الاتفاقيات الموقعة بالنسبة للمستهدف	٥٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. • وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع • رؤساء الأقسام
	ن ٥، ٣، ١	• تطوير دور مركز تطوير التعليم الهندسي بالكلية	أبريل ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	• خطة تطوير معتمدة. نسبة التنفيذ.	٢٠٠	• عميد الكلية • مدير مركز تطوير التعليم الهندسي
	ن ٦، ٣، ١	• تطوير آليات التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد	أبريل ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	• سياسة معتمدة نسبة المقررات الالكترونية الكاملة	١٠٠	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. • مدير وحدة الخدمات الإلكترونية
	ن ٧، ٣، ١	• مشاركة الخبراء من الجهات الهندسية والصناعية في الإشراف ومناقشة مشاريع الطلاب	يوليو ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد المشاركين تنفيذ المناقشة	١٠٠	• وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. • رؤساء الأقسام
		• تشكيل لجان وضع خطط التدريب اجتماعات ورش عمل وحلقات نقاش وضع خطط تدريبية بالتنسيق مع جهات التدريب تشكيل لجان متابعة التدريب اعتماد مجالس الأقسام والكلية					

الأسرّة اأأأأأأ	البرامج والأنشطة التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
			من	إلى			
هـ ٤. مصادر وتسهيلات تعلم متنوعة ومنظورة	ن ١,٤,١	التحديث المستمر لمعامل وورش الكلية	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• شراء الأجهزة. • تشغيل الأجهزة.	٦٠٠٠	• وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. • رؤساء الأقسام
	ن ٢,٤,١	الصيانة المستمرة للأجهزة العلمية بمعامل الكلية	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• إجراء أعمال الصيانة.	٨٠٠	• وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. • رؤساء الأقسام
	ن ٣,٤,١	إنشاء معامل جديدة بأقسام الكلية	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• إنشاء المعمل • شراء الأجهزة. • تشغيل الأجهزة.	٢٠٠٠	• وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. • رؤساء الأقسام
	ن ٤,٤,١	توفير البرمجيات اللازمة للطلاب	أبريل ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• شراء البرامج أو الرخص. • استبيانات للطلاب	١٠٠٠	• وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. • رؤساء الأقسام
	ن ٥,٤,١	استمرار تجهيز قاعات المحاضرات والدروس بوسائل تعليمية متطورة	أبريل ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• شراء الأجهزة. • تشغيل الأجهزة.	١٠٠٠	• وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. • رؤساء الأقسام
	ن ٦,٤,١	صيانة المباني وقاعات المحاضرات والخدمات.	يناير ٢٠٢٧	ديسمبر ٢٠٣٠	• تنفيذ أعمال الصيانة	١٠٠٠	• رؤساء الأقسام • أمين الكلية
هـ ٥. تعزيز كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	ن ١,٥,١	وضع خطط لتنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• خطط تدريب معتمدة • ٢ دورة تدريبية كل عام.	١٠٠٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث. • رؤساء الأقسام
	ن ٢,٥,١	وضع آليات لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	• آلية معتمدة • نتائج القياس	٢٠	
	ن ٣,٥,١	وضع خطط لزيادة دخول أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتطبيقها.	يناير ٢٠٢٧	ديسمبر ٢٠٢٧	• خطط معتمدة • نسبة ما تم تنفيذه	٢٠	
هـ ٦. تعزيز التواصل مع الخريجين	ن ١,٦,١	تطوير وحدة متابعة الخريجين والتوظيف	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	• خطة تطوير معتمدة	١٠٠	• وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. • مدير وحدة متابعة الخريجين والتوظيف.
	ن ٢,٦,١	استكمال قاعدة البيانات الخاصة بالخريجين ونشرها علي شبكة المعلومات الدولية	يوليو ٢٠٢٦	يونيه ٢٠٢٧	• بيانات متاحة على الشبكة الدولية • درجة تفاعل الخريجين مع قاعدة البيانات.	٥٠	• مدير وحدة متابعة الخريجين والتوظيف • مدير مركز المعلومات بالكلية

الأسر اتيجية	البرامج والأنشطة التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
			من	إلى			
ن ٣,٦,١	تنظيم حزم من الدورات التدريبية وورش العمل للخريجين.	- اجتماعات. - ورش عمل وحلقات نقاش. - إصدار الخطط التدريبية وخطة ورش العمل. - اعتماد مجالس الأقسام ومجلس الكلية.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	- خطط تدريبية معتمدة - خطط منفذة - عدد المتدربين	١٠٠	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - مدير وحدة متابعة الخريجين والتوظيف
ن ٤,٦,١	تنظيم ملتقى سنوي للخريجين.	- تشكيل اللجنة المنظمة للملتقى. - تنفيذ الملتقى.	أكتوبر : ديسمبر من كل عام		- مستندات ومطبوعات الملتقى. - عدد المشاركين في الملتقى	١٠٠	
ن ٥,٦,١	عقد ملتقى سنوي للتوظيف	- تشكيل اللجنة المنظمة للملتقى. - تنفيذ الملتقى.	أبريل : يونيو من كل عام		- عدد المشاركين في الملتقى - عدد الوظائف المعروضة.	٢٥٠	

٣.١٤ الجدول الزمني للغاية الأولي:

الخطط والبرامج التنفيذية											
٢٠٣٠											
١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١
١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣
١.١.١ الاعتماد المؤسسي والبرامجي والدولي											
ن ١,١,١											
ن ٢,١,١											
ن ٣,١,١											
ن ٤,١,١											
ن ٥,١,١											
٢.١.١ برامج تعليمية متميزة											
ن ١,٢,١											
ن ٢,٢,١											
ن ٣,٢,١											
ن ٤,٢,١											
ن ٥,٢,١											
٣.١.١ عملية تعليمية متطورة											
ن ١,٣,١											
ن ٢,٣,١											
ن ٣,٣,١											
ن ٤,٣,١											
ن ٥,٣,١											

٢٠٣٠				٢٠٢٩				٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				الخطط والبرامج التنفيذية
١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	
																				تطوير آليات التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد ٦,٣,١
																				مشاركة الخبراء من الجهات الهندسية والصناعية في الإشراف ومناقشة مشاريع الطلاب ٧,٣,١
هـ ٤,١ مصادر وتسهيلات تعلم متنوعة ومتطورة																				
																				التحديث المستمر لمعامل وورش الكلية ١,٤,١
																				الصيانة المستمرة للأجهزة العلمية بمعامل الكلية ٢,٤,١
																				إنشاء معامل جديدة بأقسام الكلية ٣,٤,١
																				توفير البرمجيات اللازمة للطلاب ٤,٤,١
																				استمرار تجهيز قاعات المحاضرات والدروس بوسائل تعليمية متطورة ٥,٤,١
																				صيانة المباني وقاعات المحاضرات والخدمات. ٦,٤,١
هـ ٥,١ تعزيز كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة																				
																				وضع خطط لتنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ١,٥,١
																				وضع آليات لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ٢,٥,١
																				وضع خطط لزيادة دخول أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتطبيقها. ٣,٥,١
هـ ٦,١ تعزيز التواصل مع الخريجين																				
																				تطوير وحدة متابعة الخريجين والتوظيف ١,٦,١
																				استكمال قاعدة البيانات الخاصة بالخريجين ونشرها على شبكة المعلومات الدولية ٢,٦,١
																				تنظيم حزم من الدورات التدريبية وورش العمل للخريجين. ٣,٦,١
																				تنظيم ملتقى سنوي للخريجين. ٤,٦,١
																				عقد ملتقى سنوي للتوظيف ٥,٦,١

غ ٢

دراسات عليا وبحث علمي منظور

غ ١-٢ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغاية الاستراتيجية الثانية:

هـ ١,٢. تطوير برامج الدراسات العليا

- ن ١,١,٢ استكمال أعمال تحديث لائحة الدراسات العليا.
- ن ٢,١,٢ تحديث الخطة البحثية للكلية.
- ن ٣,١,٢ استحداث برامج دراسات عليا بينية ومتعددة التخصصات.
- ن ٤,١,٢ انشاء درجات علمية مزدوجة مع جامعات دولية.
- ن ٥,١,٢ المراجعة الدورية للمقررات بمشاركة خبراء من الصناعة.

هـ ٢,٢. تطوير منظومة الدراسات العليا

- ن ١,٢,٢ جذب طلاب الدراسات العليا الوافدين.
- ن ٢,٢,٢ جذب أعضاء هيئة تدريس زائرين.
- ن ٣,٢,٢ وضع دليل الممارسات للدراسات العليا.
- ن ٤,٢,٢ إنشاء نظام رقمي لإدارة منظومة الدارسات العليا.

هـ ٣,٢. التميز البحثي والابتكار

- ن ١,٣,٢ دعم البحوث التطبيقية الابتكارية والمؤثرة.
- ن ٢,٣,٢ زيادة التنافسية والتصنيف الدولي.
- ن ٣,٣,٢ تفعيل دور لجنة اخلاقيات البحث العلمي.
- ن ٤,٣,٢ تشجيع النشر في مجلات علمية مصنفة.
- ن ٥,٣,٢ تطوير أداء المجلة العلمية.
- ن ٦,٣,٢ تنظيم مؤتمرات دولية.
- ن ٧,٣,٢ تفعيل دور وحدة البحث والتطوير والابتكار.

هـ ٤,٢. بناء القدرات البحثية

- ن ١,٤,٢ دعم ريادة الأعمال المعتمدة علي مخرجات البحث العلمي.
- ن ٢,٤,٢ تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة مع جهات خارجية.

ن ٣,٤,٢ إنشاء معامل ومراكز بحثية متخصصة بالتعاون مع الصناعة.

ن ٤,٤,٢ تطوير منظومة للتعاون بين المؤسسات الهندسية.

ن ٥,٤,٢ تدريب متقدم لطلاب الدراسات العليا.

٥,٢. تعزيز بيئة البحث العلمي

ن ١,٥,٢ تحديث قواعد بيانات للمعامل والامكانيات البحثية.

ن ٢,٥,٢ تنمية الموارد المالية التمويل ودعم البحث العلمي.

ن ٣,٥,٢ تطوير النظام الداخلي للمكافآت والجوائز للبحوث المتميزة.

ن ٤,٥,٢ تشجيع المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل.

٢٤-١ البرامج والأنشطة التنفيذية للغاية الثانية:

الأهداف الاستراتيجية	البرامج والأنشطة التنفيذية		أنشطة التنفيذ		الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
١,٢,٢ تطوير برامج الدراسات العليا	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
٢,٢,٢ تطوير منظومة الدراسات العليا	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن
	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن	١,٢,٢	ن

الاستراتيجية	الأهداف	البرامج والأنشطة التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
				من	إلى			
			- قواعد بيانات رقمية متقدمة. - دعم فني و إرشاد أكاديمي			- قاعدة بيانات - دعم فني		
٣.٢.٢ هـ	ن ١,٣,٢	دعم البحوث التطبيقية الابتكارية والمؤثرة	- عقد دورات تدريبية في أساليب التقدم للمشروعات - توفير دعم ومنح للأبحاث ذات الأولوية. - تسويق البحوث التطبيقية للصناعة	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	- قيمة الدعم للمشروعات - عدد المشروعات بالشراكة مع الصناعة	٢٠٠	عميد الكلية وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
	ن ٢,٣,٢	زيادة التنافسية والتصنيف الدولي	- تشجيع النشر في المجالات المصنفة - تشجيع النشر مع علماء بارزين	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	- ظهور تخصصات هندسية بالكلية في مركز متقدمة - بالتصنيفات الدولية	٥٠	
	ن ٣,٣,٢	تفعيل دور لجنة أخلاقيات البحث العلمي	- تطوير آليات لعمل اللجنة. - وضع دليل لأخلاقيات البحث العلمي.	يوليو ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	دليل لأخلاقيات البحث العلمي معتمد	٢٥	
	ن ٤,٣,٢	تشجيع النشر في مجلات علمية مصنفة	حوافز للنشر الدولي	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	عدد الأبحاث المنشورة في المجلات العالمية	١٠٠	
	ن ٥,٣,٢	تطوير أداء المجلة العلمية	- تحديث هيئة تحرير المجلة - استيفاء معايير الإدراج في قواعد البيانات العالمية	يوليو ٢٠٢٦	مارس ٢٠٢٧	تقدم تصنيف المجلة في قواعد البيانات العالمية	٥٠	
	ن ٦,٣,٢	تنظيم مؤتمرات دولية	توفير دعم فني ومالي لتنظيم مؤتمرات	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	- عدد المؤتمرات - حجم المشاركة الدولية بالمؤتمرات	٧٥	
	ن ٧,٣,٢	تفعيل دور وحدة البحث والتطوير والابتكار	- إعداد لائحة الوحدة. - اعتماد لائحة الوحدة	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	- عدد البحوث. - عدد الأعمال الابتكارية. - عدد الفعاليات والأنشطة	٥٠/عام	
٤.٢.٢ هـ	ن ١,٤,٢	دعم ريادة الأعمال المعتمدة علي مخرجات البحث العلمي	- توعية الباحثين بالملكية الفكرية - ريادة الأعمال - تسويق مخرجات البحث العلمي - الشركات الناشئة	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	- عدد الدورات وورش العمل - عدد الشركات الناشئة	٥٠	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. رؤساء الأقسام
	ن ٢,٤,٢	تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة مع جهات خارجية	- وضع الآلية - ورش عمل وحلقات نقاش - اعتماد مجالس الأقسام والكلية	أبريل ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	- آلية معتمدة - عدد البحوث المشتركة	٥٠	
	ن ٣,٤,٢	إنشاء معامل ومراكز بحثية متخصصة بالتعاون مع الصناعة	- زيارات متبادلة - اقتراح مراكز بحثية - توقيع الاتفاقيات	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	عدد المعامل والمراكز البحثية المنشأة	٢٠٠	
	ن ٤,٤,٢	تطوير منظومة للتعاون بين المؤسسات الهندسية	- ورش عمل وحلقات نقاش - اعتماد مجالس الأقسام ومجلس الكلية لبروتوكولات التعاون	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	- بروتوكولات معتمدة - عدد البروتوكولات المفعلة	٥٠	
	ن ٥,٤,٢	تدريب متقدم لطلاب الدراسات العليا	تصميم حقائب تدريبية في الكتابة الأكاديمية والنشر العلمي وتحليل البيانات والذكاء الاصطناعي	يوليو ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	حقائب تدريبية معتمدة	٢٥	
٥.٢.٢ هـ	ن ١,٥,٢	تحديث قواعد بيانات للمعامل والامكانيات البحثية	- انشاء قاعدة بيانات بالأجهزة المتاحة بالمعامل - دورات تدريبية متخصصة للفنيين	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٨	قواعد بيانات محدثة	٥٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
	ن ٢,٥,٢	تنمية الموارد المالية التمويل ودعم البحث العلمي	- الشراكة مع الصناعة - تسويق الأبحاث مع الصناعة - قاعدة بيانات لفرص التمويل	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	آلية تسويق قاعدة بيانات	٢٠٠	

الأسد: الاهداف	البرامج والأنشطة التنفيذية		الفترة الزمنية		أنشطة التنفيذ	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالآلف ج)	المسؤولية التنفيذية
			من	إلى				
	ن ٣,٥,٢	تطوير النظام الداخلي للمكافآت والجوائز للبحوث المتميزة.	• وضع لائحة النظام • اعتماد مجالس الأقسام والكلية	يوليو ٢٠٢٦	يونيه ٢٠٢٧	• نظام معتمد	١٠٠	
	ن ٤,٥,٢	تشجيع المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل.	• دعم المشاركة في المؤتمرات	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد المؤتمرات • عدد المشاركات من أعضاء هيئة التدريس	٥٠	

٢٤. ٣ الجدول الزمني للغاية الثانية:

٢٠٣٠				٢٠٢٩				٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				الخطط والبرامج التنفيذية	
١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣		
هـ ١، ٢. تطوير برامج الدراسات العليا																					
																				ن ١، ١، ٢	استكمال أعمال تحديث لائحة الدراسات العليا.
																				ن ٢، ١، ٢	تحديث الخطة البحثية للكلية
																				ن ٣، ١، ٢	استحداث برامج دراسات عليا بينية ومتعددة التخصصات
																				ن ٤، ١، ٢	انشاء درجات علمية مزدوجة مع جامعات دولية
																				ن ٥، ١، ٢	المراجعة الدورية للمقررات بمشاركة خبراء من الصناعة
هـ ٢، ٢. تطوير منظومة الدراسات العليا																					
																				ن ١، ٢، ٢	جذب طلاب الدراسات العليا الوافدين.
																				ن ٢، ٢، ٢	جذب أعضاء هيئة تدريس زائرين
																				ن ٣، ٢، ٢	وضع دليل الممارسات للدراسات العليا
																				ن ٤، ٢، ٢	إنشاء نظام رقمي لإدارة منظومة الدارسات العليا
																				ن ٥، ٢، ٢	تدريب متقدم لطلاب الدراسات العليا
هـ ٣، ٢. التميز البحثي والابتكار																					
																				ن ١، ٣، ٢	دعم البحوث التطبيقية الابتكارية والمؤثرة
																				ن ٢، ٣، ٢	زيادة التنافسية والتصنيف الدولي
																				ن ٣، ٣، ٢	تفعيل دور لجنة اخلاقيات البحث العلمي
																				ن ٤، ٣، ٢	تشجيع النشر في مجلات علمية مصنفة
																				ن ٥، ٣، ٢	تطوير أداء المجلة العلمية
																				ن ٦، ٣، ٢	تنظيم مؤتمرات دولية
																				ن ٧، ٣، ٢	تفعيل دور وحدة البحث والتطوير والابتكار

٢٠٣٠				٢٠٢٩				٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				الخطط والبرامج التنفيذية	
١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١		
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣		
هـ ٤,٢. بناء القدرات البحثية																					
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ١,٤,٢	دعم ريادة الأعمال المعتمدة علي مخرجات البحث العلمي
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٢,٤,٢	تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة مع جهات خارجية
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٣,٤,٢	إنشاء معامل ومراكز بحثية متخصصة بالتعاون مع الصناعة
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٤,٤,٢	تطوير منظومة للتعاون بين المؤسسات الهندسية
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٥,٤,٢	تدريب متقدم لطلاب الدراسات العليا
هـ ٥,٢. تعزيز بيئة البحث العلمي																					
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ١,٥,٢	تحديث قواعد بيانات للمعامل والامكانيات البحثية
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٢,٥,٢	تنمية الموارد المالية التمويل ودعم البحث العلمي
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٣,٥,٢	تطوير النظام الداخلي للمكافآت والجوائز للبحوث المتميزة.
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٤,٥,٢	تشجيع المشاركة في المؤتمرات والندوات وورش العمل.

خدمة مجتمعية وبيئية فعالة

غ ٣

غ ٣. ١ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغاية الاستراتيجية الثالثة:

هـ ١,٣. تفعيل وتطوير دور المراكز والوحدات الخدمية بالكلية

- ن ١,١,٣ تفعيل مركز تقييم تأثير الأثر البيئي
- ن ٢,١,٣ استكمال إنشاء وحدة الخدمة العامة وتفعيل دورها.
- ن ٣,١,٣ وضع خطط لتطوير ورش كلية الهندسة والارتقاء بمنتجاتها
- ن ٤,١,٣ تطوير آليات لقياس جودة الخدمات ورضا المستفيدين عن خدمات الكلية.

هـ ٢,٣. توسيع نطاق الخدمات المجتمعية وريادة الأعمال

- ن ١,٢,٣ السعي لإنشاء مراكز تميز بالكلية.
- ن ٢,٢,٣ إنشاء وحدة لريادة الأعمال بالكلية.
- ن ٣,٢,٣ تنظيم ملتقى سنوي للخدمات التي تقدمها الكلية.

ن ٤,٢,٣ إنشاء برنامج للأنشطة المجتمعية التطوعية.

هـ ٣,٣. تعزيز التواصل مع المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع المدني

ن ١,٣,٣ عقد بروتوكولات تعاون بين الكلية والمؤسسات الهندسية

ن ٢,٣,٣ وضع آليات لإشراك المؤسسات الهندسية في صنع القرار بالكلية

ن ٣,٣,٣ عقد ملتقى سنوي لكليات الهندسة بالإقليم.

ن ٤,٣,٣ إنشاء قاعة عرض للمنتجات الهندسية للكلية والمؤسسات الهندسية.

ن ٥,٣,٣ اشراك رجال الأعمال والمؤسسات الدولية والمحلية في تمويل مشروعات تخدم المجتمع وتحسن البيئة.

هـ ٤,٣. نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع والبيئة

ن ١,٤,٣ تنظيم ندوات لمناقشة قضايا البيئة ودور الهندسة في حلها.

ن ٢,٤,٣ تنظيم دورات تدريبية في مجالات خدمة المجتمع وحماية البيئة والطاقة ومستجداتها.

ن ٣,٤,٣ عقد بروتوكولات للتعاون مع الجهات التنفيذية والمجتمعية معالجة المشكلات البيئية.

ن ٤,٤,٣ اصدار نشرة بيئية ربع سنوية.

هـ ٥,٣. الربط بين التعليم و البحث العلمي وحل المشكلات البيئية

ن ١,٥,٣ توجيه المشاريع الطلابية الى مشاكل تتعلق بالتنمية المستدامة والابتكار.

ن ٢,٥,٣ تشجيع الخريجين علي التسجيل لدرجات علمية أعلى في مجالات تخدم قضايا المجتمع وتنمية البيئة.

ن ٣,٥,٣ دعم المشروعات البحثية الموجهة لحل المشاكل البيئية.

٣.٤ ٢ البرامج والأنشطة التنفيذية للغاية الثالثة:

الاستراتيجية	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
			من	إلى			
١,٣ هـ تفعيل وتطوير لور المراكز والوحدات الخدمية بالكلية.	ن ١,١,٣	• تجهيز مقر للمركز • وضع خطط عمل شاملة • اعتماد الخطط • تسجيل المركز في جهاز شؤون البيئة • تأهيل خبراء بيئيين	يناير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٦	• اعتماد المركز. • ممارسة النشاط	٧٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير المركز
	ن ٢,١,٣	• استكمال الهيكل الإداري للوحدة • تجهيز مقر للوحدة • وضع خطط عمل شاملة • اعتماد الخطط • تنفيذ خطط العمل	أبريل ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	• خطة عمل معتمدة • خطط منفذة	٥٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة • مدير الوحدة

الأسرراتيجية	الأهداف	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
				من	إلى			
	ن ٣,١,٣	وضع خطط لتطوير ورش كلية الهندسة والارتقاء بمنتجاتها	تشكيل لجان اجتماعات ورش عمل وحلقات نقاش خطط التطوير اعتماد مجالس الأقسام المعنية ومجلس الكلية	أبريل ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٧	خطط معتمدة خطط منفذة	٢٠٠٠٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة المشرف على ورش الكلية
				يوليو ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٦	آلية معتمدة استبيانات تحليل ونتائج مردود النتائج	٢٠	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة أمين الكلية
هـ ٢,٣,٣	توسيع نطاق الخدمات المجتمعية وزيادة الأعمال	السعي لإنشاء مراكز تميز بالكلية	تشكيل لجان ورش عمل وحلقات نقاش إعداد مشروعات إنشاء المراكز اعتماد مجلس الكلية الحصول علي تمويل	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	عدد مراكز التميز المنشأة		عميد الكلية
				يوليو ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	خطط معتمدة خطط منفذة	٥٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
		تنظيم ملتقى سنوي للخدمات التي تقدمها الكلية	تشكيل لجنة تنظيمية تجهيز مكتب الخدمات تجهيز عروض ضوئية	شهر مايو كل عام		انعقاد الملتقى عدد الجهات المشاركة	٢٠	
				يوليو ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	عدد الأنشطة المنعقدة	٠	
هـ ٣,٣,٣	تفعيل التواصل مع المؤسسات الهندسية والمنظمات المجتمعية المدني الداخلي والخارجي	عقد بروتوكولات تعاون بين الكلية والمؤسسات الهندسية	تشكيل لجان وضع بروتوكولات اعتماد مجلس الكلية الحصول علي تمويل	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	عدد مراكز التميز المنشأة	٥٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة رؤساء الأقسام
		وضع آليات لإشراك المؤسسات الهندسية في صنع القرار بالكلية	اجتماعات ورش عمل وحلقات نقاش عقد مؤتمرات مشتركة اعداد آلية اشراك المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع المدني في صنع القرار بالكلية اعتماد مجالس الأقسام ومجلس الكلية	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦	آليات معتمدة	٥	
		عقد ملتقى سنوي لكليات الهندسة بالإقليم	تشكيل لجنة تنظيمية عقد الملتقى إصدار توصيات وخطط تنفيذية	يوليو : سبتمبر كل عام		انعقاد الملتقى عدد الجهات المشاركة	٢٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		إنشاء قاعة عرض للمنتجات الهندسية للكلية والمؤسسات الهندسية	ورش عمل وحلقات نقاش اعداد آلية تسمح للشركات بعرض أنشطتها داخل الكلية اقتراح أماكن مناسبة للمعارض اعتماد مجالس الأقسام ومجلس الكلية	يناير ٢٠٢٧	ديسمبر ٢٠٢٧	آليات معتمدة	٥	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		اشراك رجال الأعمال والمؤسسات الدولية والمحلية في تمويل	تشكيل لجان اعداد آلية اشراك المؤسسات الدولية في تمويل مشروعات	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	عدد الاتفاقيات والعقود الموقعة مع المؤسسات تنفيذ الاتفاقيات	١٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الأسرراتيجية الأهداف	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
			من	إلى			
	مشروعات تخدم المجتمع وتحسن البيئة	تخدم المجتمع وتحسن البيئة بالتعاون مع الكلية. • زيارات متبادلة. • اقتراح أسلوب وطريقة التمويل. • توقيع الاتفاقيات.					المجتمع وتنمية البيئة
هـ. ٤. ٣. ٤. نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع والبيئة	ن ١, ٤, ٣	تنظيم ندوات لمناقشة قضايا البيئة ودور الهندسة في حلها.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد الندوات • عدد المشاركين	٥٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
	ن ٢, ٤, ٣	تنظيم دورات تدريبية في مجالات خدمة المجتمع وحماية البيئة والطاقة ومستجداتها.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد الدورات • عدد المشاركين	٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
	ن ٣, ٤, ٣	عقد بروتوكولات للتعاون مع الجهات التنفيذية والمجتمعية معالجة المشكلات البيئية.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد الاتفاقيات الموقعة • تنفيذ الاتفاقيات	٢٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة • رؤساء الأقسام
	ن ٤, ٤, ٣	اصدار نشرة ببنية ربع سنوية	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد النشرات	٥٠	• وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
هـ. ٥. ٣. ٥. الربط بين البحث العلمي وحل المشكلات البيئية.	ن ١, ٥, ٣	توجيه المشاريع الطلابية الى مشاكل تتعلق بالتنمية المستدامة والابتكار.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد المشاريع	٥٠٠	• وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة • الطلاب والتعليم.
	ن ٢, ٥, ٣	تشجيع الخريجين على التسجيل لدرجات علمية أعلى في مجالات تخدم قضايا المجتمع وتنمية البيئة.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد الخريجين المسجلين لدرجة الماجستير أو الدكتوراه في مجالات التنمية المستدامة.	٢٠٠	• وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث.
	ن ٣, ٥, ٣	دعم المشروعات البحثية الموجهة لحل المشاكل البيئية.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	• عدد الأبحاث	٢٠٠	• عميد الكلية • وكيل الكلية • لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة • وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث.
		تشكيل لجنة من جميع الأقسام للوقوف على المواضيع التي تخدم قضايا المجتمع وتنمية البيئة.					

٣.٣٤ الجدول الزمني للغاية الثالثة:

الخطط والبرامج التنفيذية											
٢٠٢٦				٢٠٢٧				٢٠٢٨			
١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣
هـ ١,٣. تفعيل وتطوير دور المراكز والوحدات الخدمية بالكلية											
ن											
١,١,٣											
ن											
٢,١,٣											
ن											
٣,١,٣											
ن											
٤,١,٣											
هـ ٢,٣. توسيع نطاق الخدمات المجتمعية وريادة الأعمال.											
ن											
١,٢,٣											
ن											
٢,٢,٣											
ن											
٣,٢,٣											
ن											
٤,٢,٣											
هـ ٣,٣. تفعيل التواصل مع المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع المدني الداخلي والخارجي											
ن											
١,٣,٣											
ن											
٢,٣,٣											
ن											
٣,٣,٣											
ن											
٤,٣,٣											
ن											
٥,٣,٣											
هـ ٤,٣. نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع والبيئة											
ن											
١,٤,٣											
ن											
٢,٤,٣											
ن											
٣,٤,٣											
ن											
٤,٤,٣											
هـ ٥,٣. الربط بين البحث العلمي وحل المشكلات البيئية.											
ن											
١,٥,٣											
ن											
٢,٥,٣											
ن											
٣,٥,٣											

إدارة حديثة ومنظورة

غ ٤

غ ٤. الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغاية الاستراتيجية الرابعة:

هـ ١,٤. تطوير الأنظمة الإدارية بالكلية

ن ١,٤,١ مراجعة آليات العمل الإداري وتطويرها

ن ١,٤,٢ وضع نظم رقمية للأعمال الإدارية.

ن ١,٤,٣ إنشاء جائزة الإدارة الرقمية

ن ١,٤,٤ الحصول علي الأيزو ٩٠٠١.

هـ ٢,٤. تعزيز قدرات ومهارات الجهاز الإداري

ن ١,٢,٤ تنفيذ حزم تدريبية للجهاز الإداري.

ن ٢,٢,٤ إيفاد الإداريين لجهات تريب خارجية.

ن ٣,٢,٤ إنشاء "لجنة تمكين المرأة" بالكلية .

هـ ٣,٤. تطوير بيئة العمل الإداري

ن ١,٣,٤ إعادة تأهيل الفراغات الإدارية.

ن ٢,٣,٤ إنشاء لجنة النشاط الاجتماعي للجهاز الإداري.

ن ٣,٣,٤ إنشاء لجنة الحوكمة الإدارية

ن ٤,٣,٤ زيادة موارد صندوق المناسبات.

غ ٤. ٢ البرامج والأنشطة التنفيذية للغاية الرابعة:

المسؤولية التنفيذية	التكلفة المتوقعة (بالآلف ج)	مؤشرات الأداء	الفترة الزمنية		أنشطة التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية		الأهداف الاستراتيجية
			من	إلى				
• عميد الكلية • أمين عام الكلية	٥	• ارتفاع نسبة رضا العملاء ومتلقو الخدمات	يناير ٢٠٢٧ ديسمبر ٢٠٢٩	يناير ٢٠٢٧ ديسمبر ٢٠٢٩	• تشكيل لجان اجتماعات • ورش عمل وحلقات نقاش • خطط التطوير • اعتماد مجلس الكلية	مراجعة آليات العمل الإداري وتطويرها	ن ١,١,٤	هـ ١,٤. ١. تطوير الأنظمة الإدارية بالكلية.
• عميد الكلية • أمين عام الكلية	٢٥٠	• نظم رقمية لإدارة الأعمال	يناير ٢٠٢٧ ديسمبر ٢٠٢٩	يناير ٢٠٢٧ ديسمبر ٢٠٢٩	• تشكيل لجان اجتماعات • ورش عمل وحلقات نقاش • خطط التطوير • اعتماد مجلس الكلية	وضع نظم رقمية للأعمال الإدارية.	ن ٢,١,٤	

الأسرراتيجية	الأهداف	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
				من	إلى			
	ن ٣,١,٤	إنشاء جائزة الإدارة الرقمية وتطبيقها	تشكيل لجان اجتماعات ورش عمل وحلقات نقاش اعتماد مجلس الكلية الإعلان عن الجائزة	يوليو	ديسمبر	الإعلان عن الجائزة منح الجائزة	٢٠٠٠	عميد الكلية أمين عام الكلية
				كل عامين	كل عامين			
	ن ٤,١,٤	الحصول علي الأيزو ٩٠٠١	تشكيل لجان اجتماعات ورش عمل تجهيز ملف التقدم اعتماد الكلية	يوليو ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٧	الحصول علي شهادة الأيزو	١٠٠	عميد الكلية أمين عام الكلية
هـ ٢. تعزيز قدرات ومهارات الجهاز الإداري.	ن ١,٢,٤	تنفيذ حزم تدريبية للجهاز الإداري.	تشكيل لجنة إعداد خطة الاحتياجات التدريبية اعتماد الخطة التدريبية اعتماد مجلس الكلية تنفيذ الخطة	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	خطط معتمدة خطط منفذة عدد المتدربين من الجهاز الإداري	٥٠	عميد الكلية أمين عام الكلية
				يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠			
				يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠			
				يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠			
هـ ٣. تطوير بيئة العمل الإداري	ن ٣,٢,٤	إنشاء "لجنة تمكين المرأة" بالكلية وممارسة عملها.	تشكيل لجنة وضع خطة عمل اللجنة اعتماد الخطة تنفيذ الخطة	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	برامج وخطط تدريبية وتأهيلية أنشطة تمكينية للمرأة	٠	عميد الكلية أمين عام الكلية
				يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠			
				يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠			
				يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠			
هـ ٣. تطوير بيئة العمل الإداري	ن ١,٣,٤	إعادة تأهيل الفراغات الإدارية.	تشكيل لجنة إعداد دراسة.	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	عدد الفراغات المعاد تأهيلها.	٢٠٠	عميد الكلية أمين عام الكلية
				يوليو ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٦			
				يناير ٢٠٢٧	يونيه ٢٠٢٧			
				يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠			

غ.٤.٣ الجدول الزمني للغاية الرابعة:

٢٠٢٦				٢٠٢٧				٢٠٢٨				٢٠٢٩				٢٠٣٠				الخطط والبرامج التنفيذية
١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
٣	٦	٩	١٢	٣	٦	٩	١٢	٣	٦	٩	١٢	٣	٦	٩	١٢	٣	٦	٩	١٢	
هـ ١,٤. تطوير الأنظمة الإدارية بالكلية																				
ن	١,١,٤	مراجعة آليات العمل الإداري وتطويرها																		
ن	٢,١,٤	وضع نظم رقمية للأعمال الإدارية.																		
ن	٣,١,٤	إنشاء جائزة الإدارة الرقمية وتطبيقها																		
ن	٤,١,٤	الحصول علي الأيزو ٩٠٠١.																		
هـ ٢,٤. تعزيز قدرات ومهارات الجهاز الإداري																				
ن	١,٢,٤	تنفيذ حزم تدريبية للجهاز الإداري.																		
ن	٢,٢,٤	إيفاد الإداريين لجهات تريب خارجية																		
ن	٣,٢,٤	إنشاء "لجنة تمكين المرأة" بالكلية وممارسة عملها.																		
هـ ٣,٤. تطوير بيئة العمل الإداري																				
ن	١,٣,٤	إعادة تأهيل الفراغات الإدارية.																		
ن	٢,٣,٤	إنشاء لجنة النشاط الاجتماعي للجهاز الإداري.																		
ن	٣,٣,٤	إنشاء لجنة الحوكمة الإدارية																		
ن	٤,٣,٤	زيادة موارد صندوق المناسبات																		

موارد منجدة ومسددة

غ.٥

غ.٥.١ الأهداف الاستراتيجية والأنشطة المحققة للغاية الاستراتيجية الخامسة:

هـ.١,٥ ترشيد استهلاك الموارد

ن ١,١,٥ إعادة دمج أقسام الهندسة الميكانيكية

ن ٢,١,٥ إعادة توظيف الفراغات بالكلية.

- ن ٣,١,٥ إنشاء محطات توليد طاقة شمسية
- ن ٤,١,٥ تركيب أنظمة ذكية لإدارة المياه والطاقة.
- ن ٥,١,٥ استبدال مصادر الإضاءة بمصادر موفرة للطاقة.
- ن ٦,١,٥ وضع سياسات ومحفزات لتعظيم الاستفادة من المخزون والراكد والكهنة.

هـ ٢. طرق آفاق جديدة

- ن ١,٢,٥ إنشاء مكتب تسويق الخدمات الهندسية بالكلية.
- ن ٢,٢,٥ استحداث وحدات إنتاجية جديدة.
- ن ٣,٢,٥ دراسة إنشاء أفرع للوحدات والمراكز القائمة.
- ن ٤,٢,٥ إنشاء شركات معتمدة علي البحث العلمي.
- ن ٥,٢,٥ عقد شراكات مع الصناعة والقطاع الخاص.
- ن ٦,٢,٥ دراسة إنشاء وحدات متخصصة بمركز الدراسات والاستشارات الهندسية.

غ ٢. البرامج والأنشطة التنفيذية للغاية الخامسة:

الاستراتيجية الأهداف	الخطط والبرامج التنفيذية		أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
				من	إلى			
١.٥ هـ ترشيد استهلاك الموارد.	ن ١,١,٥	إعادة دمج أقسام الهندسة الميكانيكية	تشكيل لجان مشتركة تعديل اللوائح. اعتماد اللوائح من المجالس المختصة	يوليو ٢٠٢٦	يونيه ٢٠٢٧	القرار الوزاري باللجنة الجديدة	٠	عميد الكلية رؤساء أقسام الهندسة الميكانيكية
	ن ٢,١,٥	إعادة توظيف الفراغات بالكلية	تكليف لجنة الانتفاع بالمنشآت. تقديم تقارير دورية			قرارات إعادة توظيف للفراغات	١٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع
	ن ٣,١,٥	إنشاء محطات توليد طاقة شمسية	تشكيل لجنة. تقديم دراسة شاملة. البحث عن جهات تمويل. بدء التنفيذ	يوليو ٢٠٢٦	يونيه ٢٠٢٩	إنشاء المحطة ودخولها الخدمة	متوقف علي توافر تمويل	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع
	ن ٤,١,٥	تركيب أنظمة ذكية لإدارة المياه والطاقة. ٩٠٠١.	تشكيل لجنة لدراسة الأنظمة. تقديم دراسة. اعتماد الدراسة. بدء التنفيذ	يناير ٢٠٢٧	ديسمبر ٢٠٢٨	تركيب الأنظمة	٢٠	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع
	ن ٥,١,٥	استبدال مصادر الإضاءة بمصادر موفرة للطاقة.	تكليف لجنة الحفاظ علي الطاقة والمياه بتقديم دراسة. توفير التمويل اللازم. تنفيذ الاستبدال	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٢٧	استبدال كافة مصادر الإضاءة بالكلية	٢٠٠	وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع
	ن ٦,١,٥	وضع سياسات ومحفزات لتعظيم الاستفادة من المخزون والراكد والكهنة.	تشكيل لجنة وضع السياسات. اعتماد السياسات تنفيذ السياسات	يناير ٢٠٢٧	ديسمبر ٢٠٢٧	سياسات معلنة ومطبقة	٠	أمين عام الكلية

الاستراتيجية	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة (بالألف ج)	المسؤولية التنفيذية
			من	إلى			
٢,٥٤ طرق أفق جديدة	ن ١,٢,٥	إصدار قرار إنشاء المكتب تخصيص مقر للمكتب تشكيل هيئة المكتب ممارسة المكتب لمهامه	يناير ٢٠٢٦	يونيه ٢٠٢٦	مكتب يقوم بالمهام التسويقية	١٠	عميد الكلية أمين عام الكلية
	ن ٢,٢,٥	تشكيل لجنة للدراسة. تلقي المقترحات. تقرير أولويات التنفيذ اتخاذ قرارات إنشاء	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	إنشاء وحدات جديدة	٢٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
	ن ٣,٢,٥	تشكيل لجنة للدراسة. تلقي المقترحات. تقرير أولويات التنفيذ اتخاذ قرارات إنشاء	يناير ٢٠٢٧	ديسمبر ٢٠٢٧	إنشاء أفرع جديدة		عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
	ن ٤,٢,٥	توجيه الدعوة لمنتسبي الكلية. تلقي المقترحات. اتخاذ قرارات إنشاء الشركات	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	عدد الشركات المنشأة	٠	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي
	ن ٥,٢,٥	تشكيل لجنة للدراسة. تنفيذ حملة طرق أبواب إعداد بروتوكولات تعاون وشركات	يناير ٢٠٢٦	ديسمبر ٢٠٣٠	عدد البروتوكولات والشركات المعتمدة	٥٠	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
	ن ٦,٢,٥	تشكيل لجنة للدراسة. تقديم تقرير	يناير ٢٠٢٩	ديسمبر ٢٠٣٠	تقرير الدراسة	٠	عميد الكلية

٣.٥٤ الجدول الزمني للغاية الخامسة:

الخطط والبرامج التنفيذية															
٢٠٢٦				٢٠٢٧				٢٠٢٨				٢٠٢٩			
١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤	١	٢	٣	٤
١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣
هـ ١,٥ ترشيد استهلاك الموارد															
ن ١,١,٥															
ن ٢,١,٥															
ن ٣,١,٥															
ن ٤,١,٥															
ن ٥,١,٥															
ن ٦,١,٥															
هـ ٢,٥ طرق أفق جديدة															
ن ١,٢,٥															

٢٠٣٠				٢٠٢٩				٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				الخطط والبرامج التنفيذية
١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	
١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	١٢	٩	٦	٣	
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٢,٢,٥
												■	■	■	■					ن ٣,٢,٥
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٤,٢,٥
■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	ن ٥,٢,٥
■	■	■	■	■	■	■	■													ن ٦,٢,٥

6

مصادر التمويل وآليات التنفيذ والمتابعة

١,٦. مصادر التمويل

تتركز الاحتياجات المالية الكبرى للكلية في أنشطة تحديث المعامل والورش، بجانب محطة إنتاج الطاقة الجديدة المقترحة، أما باقي الأنشطة فتكاليف تنفيذها يسيرة ويمكن توفيرها من المصادر الذاتية للدخل بالكلية. وبشكل عام تعتمد الخطة علي عدد من مصادر التمويل كالتالي:

- حصة الكلية من الموازنة الاستثمارية للجامعة، ومن غيرها.
- مخصصات الجامعة لتنفيذ الخطط الاستراتيجية للكلية، والأنشطة المشتركة والمنبثقة عن الخطة الاستراتيجية للجامعة.
- الموارد الذاتية للكلية المتمثلة في:
 - مخصصات الإحلال والتجديد ومستلزمات التشغيل من إيراد البرامج المتخصصة بمصروفات.
 - مخصصات الإحلال والتجديد ومستلزمات التشغيل من إيراد مركز الدراسات والاستشارات الهندسية.
 - مخصصات الإحلال والتجديد ومستلزمات التشغيل من إيراد ورش الكلية.
 - مخصصات الإحلال والتجديد ومستلزمات التشغيل من إيراد باقي مراكز ووحدات الكلية.
- المشروعات البحثية المحلية والدولية.
- اتفاقيات التعاون والشراكة الحالية والمتوقعة.
- المنح والهبات التي ترد للكلية .

٢,٦. آليات التنفيذ

بعد اعتماد الخطة الاستراتيجية، يتم إسناد أعمال تنفيذ الخطة الي "مكتب التخطيط الاستراتيجي" بالكلية ليقوم بدوره بالأنشطة التنفيذية التالية:

- تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية وتكليف مدير مكتب التخطيط الاستراتيجي منسقا عاما للخطة التنفيذية للكلية، ويكون مسؤولا أمام لجنة التسيير والمتابعة.
- إعداد الخطط التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الاستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل وطبقاً للأولويات المحددة بالخطة الاستراتيجية.
- وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية ككل.
- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية التفصيلية للخطة الاستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
- إصدار الخطة التنفيذية لكل نشاط واعتمادها من عميد الكلية لبدء التنفيذ.
- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية، واعتماد التشكيل من المسؤول عن تنفيذ النشاط بحسب الوارد بالخطة.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة.

٣,٦. المراقبة والمتابعة والتقييم:

تهدف عملية المتابعة و التقييم إلى الوقوف على الموقف التنفيذي للخطط التنفيذية، والوقوف على العقبات والمصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول وتطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتتم عملية المتابعة والتقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم، بالإضافة إلى الجامعة ومجلسها الحاكم وذلك من خلال الآليات الآتية:

- ١- يقدم رئيس كل فريق تنفيذي لمدير مكتب التخطيط الاستراتيجي (منسق الخطة التنفيذية) التقارير التالية:
 - **تقرير فني نهائي:** يشتمل على وصف لجميع الأعمال التي تمت من خلال النشاط المسؤول عنه ومؤشرات الأداء في كافة المراحل وجميع العقبات التي اعترضت الخطة وسبل التعامل معها والتغلب عليها.
 - **تقرير مالي ختامي:** وهو يمثل كشف حساب تفصيلي عن الموازنة والمصروفات الخاصة بكل بند من بنود الخطة، بجانب إجمالي المصروفات والوفورات أو العجوزات في التمويل.
- ٢- يقوم المدير التنفيذي للخطة التنفيذية فور تسلمه لتقارير رؤساء الفرق التنفيذية بعمل تقرير شامل ويقوم برفع تقريره إلى لجنة التسيير والمتابعة.
- ٣- تقوم لجنة التسيير والمتابعة برفع تقرير عن معدلات الأداء بالخطة التنفيذية إلى عميد الكلية الذي يقوم بدوره بعرض التقرير على مجلس الكلية.

- ٤- يصدر المدير التنفيذي للخطة نشرة دورية عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة وتعلن على جميع الأطراف بالكلية.
- ٥- يقوم كل من عميد الكلية ومدير مكتب التخطيط الاستراتيجي بالكلية بالمتابعة الميدانية الدورية للمتابعة والتقييم والتحقق من الانجازات عقب كل تقرير.
- ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة.

تمت بحمد الله



كلية الهندسة جامعة أسيوط