

جامعة كفر الشيخ

كلية الهندسة

الخطة الإستراتيجية

2022-2017

K جامعة كفر الشيخ
afrelsheikh University

فريق إدارة الخطة الاستراتيجية

- | | |
|-----------------------------|--------------------------------------|
| عميد الكلية | 1. أ.د. محمود محمد نعمة الله |
| وكيل الكلية لخدمة المجتمع | 2. أ.د. منتصر مراسي عبدالعاطي دويدار |
| وكيل الكلية لشئون الطلاب | 3. أ.م.د. ماهر مصطفى ابوالسعود |
| وكيل الكلية للدراسات العليا | 4. أ.م.د. مصطفى عباس العناني |
| مدير وحدة ضمان الجودة | 5. د/ ماجدة فرحان حامد |
| رئيس القسم الإداري بالجودة | 6. د/ جمال امين محمود |

الفريق التنفيذي

م	الأسم	الصفة	الوظيفة
1	أ.د. منتصر مراسي عبدالعاطي دويدار	رئيس الفريق	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
2	د/ إيمان سعد عبد النبي	عضو	مدرس بقسم الهندسة الكهربائية
3	د/ أحمد حسين سعيد	عضو	مدرس بقسم الهندسة الميكانيكية
4	د/ بدير بدير يوسف	عضو	مدرس بقسم الهندسة الكهربائية
5	د/ شامية عمري السيد	عضو	مدرس بقسم الهندسة الكهربائية
6	د/ أملاك اباطة قطب	عضو	مدرس بقسم الهندسة الكهربائية
7	د/ نهي عبدالسلام الشلبي	عضو	مدرس بقسم الهندسة الكهربائية
8	د/ ماجدة قطب الفخراني	عضو	مدرس بقسم الهندسة الميكانيكية
9	د/ داليا شبل	عضو	مدرس بقسم الهندسة المعمارية
10	د/ أحمد صلاح الديب	عضو	مدرس بقسم الهندسة المعمارية
11	د/ اسامة حنيش	عضو	مدرس بقسم الهندسة المدنية
12	د/ ايمن خليفة علام	عضو	مدرس بقسم الهندسة المدنية
13	د/ منال السيد	عضو	مدرس بقسم الفيزياء والرياضيات الهندسية
14	د/ داليا حسن خفاجي	عضو	مدير عام بشركة مياه الشرب و الصرف الصحي بكفر الشيخ
15	د/ علي احمد غالي	عضو	مدير عام الصيانة بشركة الدلتا للسكر بكفر الشيخ
16	أ/ فوزى محمد عبده	عضو	أمين الكلية
17	أ/ السيد مأمون الغندور	عضو	مدير مكتب عميد الكلية
18	أ/ فوزية محمد محمود	عضو	سكرتارية مكتب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
19	أ/ اسلام عاطف سعدالدين	عضو	سكرتارية مكتب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
20	أ/ صفوت عبدالفتاح الخولي	عضو	رئيس قسم شئون التعليم والطلاب
21	أ/ سامية إبراهيم بسيوني علي عمر	عضو	رئيس قسم شئون العاملين
22	أ/ محمد بسيوني نويجي	عضو	رئيس قسم رعاية الشباب
23	أ/ عزت محمد عبد الكريم	عضو	رئيس قسم التوريدات
24	الطالبة/ ايمان راغب كلبوش	عضو	رئيس اتحاد طلاب الجامعة
25	الطالب/ رامى الشناوى	عضو	رئيس اتحاد طلاب الكلية
26	الطالب/ محمد شعبان عبد الحميد	عضو	الفرقة الرابعة - مدنى
27	الطالبة/ رانيا اسماعيل سعيد	عضو	الفرقة الثالثة - مدنى
28	الطالب / عبد الله سعيد محمد	عضو	الفرقة الرابعة - كهرباء
29	الطالب/ محمد هاشم دقيس	عضو	الفرقة الرابعة - ميكانيكا

المحتويات

2.....	المحتويات
4.....	المقدمة
6.....	الجزء الأول: الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية بكلية الهندسة – جامعة كفر الشيخ
6.....	1. مقدمة عن الكلية
6.....	• تطوير إنشاء الكلية:
6.....	• نوع المؤسسة التعليمية:
6.....	• طبيعة وأنواع البرامج التعليمية:
6.....	المرحلة الجامعية الأولى:
6.....	مستوي الدراسات العليا:
7.....	قسم الهندسة المدنية:
7.....	قسم الهندسة الكهربائية:
7.....	قسم الهندسة الميكانيكية:
8.....	• تطور حجم الكلية
8.....	أولاً: أعداد الطلاب المتحقين بالمرحلة الجامعية الأولى:
10.....	ثانياً: أعداد الطلاب المتحقين بالدراسات العليا
10.....	أولاً: برامج الدبلوم 2016-2017:
11.....	ثانياً: برامج الماجستير:
11.....	ثالثاً: برامج الدكتوراه:
12.....	ثالثاً: أعداد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة والعاملين بالكلية:
12.....	أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة:
14.....	العاملين بالكلية
15.....	• مساهمات الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة:
15.....	• الوضع التنافسي للكلية علي نطاق المجتمع المحلي والقومي:
17.....	• المساهمات في المشروعات القومية وغيرها
17.....	• جودة التعليم بالكلية
17.....	• السمات المميزة للكلية
18.....	2. فلسفة الكلية في ضمان جودة التعليم:
18.....	3. منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية 2017-2022:
19.....	4. مخطط بناء الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة
20.....	• المرحلة الأولى: الإعداد والتحضير
20.....	أ- تشكيل فريق العمل:
20.....	ب- مراجعة الأداء الاستراتيجي السابق
20.....	ج- الدراسات التمهيدية ومرجعيات الخطة:
21.....	البعد القومي والخطط الإستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي
21.....	الارتباط بالخطة الإستراتيجية لجامعة كفر الشيخ
22.....	الارتباط برؤية ورسالة الكلية
22.....	معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

- 22.....تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة
- 22.....الدراسات الذاتية السابقة للكلية
- 22.....مشاركات الأطراف أصحاب المصلحة
- 23.....د- التحليل البيئي (SWOT)
- 23.....الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة
- 23.....المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن
- 25.....المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة
- 26.....تحليل الوضع الراهن
- 47.....تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمأمول
- 52.....المرحلة الثانية: صياغة الخطة الاستراتيجية
- 52.....أولا الرؤية:
- 52.....ثانيا : الرسالة:
- 53.....ثالثا القيم:
- 53.....رابعا: الغايات والاهداف الاستراتيجية العامة والفرعية
- 54.....غايات الكلية
- 54.....الاهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الأولى:
- 55.....الاهداف الاستراتيجية لتحقيق الغاية الثانية
- 55.....الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثالثة:
- 55.....الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الرابعة:
- 57.....الخطة التنفيذية
- 70.....التكلفة ومصادر التمويل
- 71.....المرحلة الثالثة: التقويم و الإعتداد
- 72.....طريقة تنفيذ التقويم الذاتي الداخلي
- 72.....إعداد التقرير النهائي للتقويم الداخلي
- 73.....التقويم الخارجي و التقدم للإعتداد:
- 74.....السياسات المرشدة للكلية
- 74.....سياسات عامة للكلية
- 74.....سياسات الكلية في مجال التعليم
- 75.....سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي
- 75.....سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- 76.....المرحلة الرابعة: التنفيذ و المتابعة و تقويم الأداء
- 76.....آليات التنفيذ والمراقبة
- 76.....إصدار الخطة التنفيذية للكلية وإعتدادها
- 76.....آليات التنفيذ:
- 76.....المراقبة والمتابعة والتقييم:

المقدمة

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

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

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

وتعتبر الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة - جامعة كفر الشيخ 2017-2022 هي الخطة الاستراتيجية الثالثة التي يتم إعدادها لتحديث الخطين السابقين 2007-2012 و 2012-2017 والتي جاءت كنتيجة مباشرة للمشاركة الفاعلة من جميع الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية لوضع الأهداف التي نطمح سويلاً في الوصول إليها لتعظيم الدور الذي تلعبه الكلية على المستوى المحلي والإقليمي والعالمي في مجالات التعليم والبحث وخدمة المجتمع. وتستحق تلك المشاركة وهذه الخطة تقديم الشكر والتقدير لأسرة الكلية وأصحاب المصالح لما بذلوه من جهد لانجاز هذه الخطة من خلال عقد اجتماعات وإجراء استبيانات وعقد ورش عمل وتجميع وثائق. وتعد هذه الخطة الإستراتيجية 2017-2022 استكمالاً للجهود السابقة وإمتداداً للخطة الإستراتيجية السابقة الأولى والثانية وتأتي في ضوء الخطة الإستراتيجية للجامعة 2015-2020 التي تطمح لإعداد كوادر متميزة من خلال توفير قدرة مؤسسية متميزة وبيئة تعليمية جيدة ومادة علمية متطورة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بالإضافة إلى استقطاب الكوادر الأكاديمية المتميزة والقادرة على العطاء العلمي والبحثي المتميز والمبدع. وقد وجد عدة مبررات لإعداد الخطة الاستراتيجية الثالثة للكلية منها علي سبيل المثال: الانتهاء من معظم الأنشطة الواردة في الخطة الاستراتيجية السابقة، والحاجة إلى تحقيق الاستفادة من الموارد الغير مفعلة، وظهور حاجات مجتمعية جديدة تتطلب برامج تعليمية متميزة تلبي إحتياجات وتطلعات المجتمع.



وقد اعتمدت هذه الخطة على البيانات المدرجة بتقرير الكلية والذي تم إعداده في مشروع إنشاء نظام داخلي لتأكيد الجودة بالكلية بالإضافة إلى آراء أصحاب المصلحة في الخدمات التي تقدمها الكلية. كما أنها تعتمد على تقييم الأداء في الفترة من 1990، التي تناهز أكثر من خمسة وعشرين عاما. وقد تتابع على قيادتها السادة:

- أ.د. محمد محمود العدوى ناصف أستاذ بكلية الهندسة-جامعة القاهرة كمشرف على إنشاء الكلية في الفترة 1984-1989 للإعداد لبدء الدراسة بها.
- أ.د. محمد أحمد قاسم أبو شاهين كأول عميد للكلية في الفترة 1990-1996 وبدأت الدراسة في تلك الفترة بمدينة سخا-كفر الشيخ
- أ.د. جلال عباد الحميد عبد اللاه في الفترة من 1996 إلى 1999 وتستقبل اول دفعة كبيرة (الدفعة المزدوجة بالثانوية العامة)
- أ.د. محمد الخازندار في الفترة من 1999 إلى 2005
- أ.د. اسامه احمد مسعود في الفترة من 2005 إلى 2012
- أ.د. ماجد عبدالنواب القمري - رئيس جامعة كفر الشيخ حاليا - كمشرف علي الكلية 2012
- أ.د. محمود محمد نعمة الله في الفترة من 2012 حتي الآن

الوصول إلي مستوي متميز من الجودة علمية صعبة والاصعب منها هو الحفاظ علي هذا المستوي من الجودة، والنهوض بمستوي العملية التعليمية والإرتقاء بمستوي الخريج يتطلب عمل جاد ومخلص ومستمر ويتطلب أيضا رؤية وخطة تنفيذية قابلة للتطبيق والاستفادة القصوي من نقاط القوة والفرص المتاحة وكذلك الاستفادة من مشروعات التطوير للوصول للمستويات المقبولة محليا وإقليميا ودوليا.

فريق إعداد الخطة

الجزء الأول: الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية بكلية الهندسة - جامعة كفر الشيخ

1. مقدمة عن الكلية

• تطوير إنشاء الكلية:

- صدر قرار السيد رئيس مجلس الوزراء رقم (1142) بتاريخ 1976/11/25م بإنشاء كلية الهندسة ضمن كليات جامعة طنطا.
- أعلن في عام 1984م عن طلب أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة للعمل بالكلية وتم تعيين عدد منهم بالفعل في أقسام الهندسة الكهربائية والهندسة الميكانيكية والهندسة المدنية.
- تأسست الكلية في أغسطس 1990م ببناء أ.علي عرض تقدمت به محافظة كفر الشيخ لافتتاح كلية الهندسة بها وأهدت المحافظة المبنى السابق بمدينة سخا - بكفر الشيخ لتبدأ به الدراسة بكلية الهندسة حيث وافقت اللجنة المشكلة من قبل السيد أ.د/ وزير التعليم علي المبنى ليكون مقر مؤقتاً تبدأ به الدراسة .
- بدأت الدراسة بالكلية بالفرقة الإعدادية في يوم السبت الموافق 1990/10/27م وطبقت الكلية اللائحة الداخلية لكلية الهندسة - جامعة عين شمس .
- صدرت موافقة السيد أ.د/ الوزير علي تطبيق اللائحة الداخلية الحديثة للكلية بتاريخ 2007/9/17 م .

• نوع المؤسسة التعليمية:

كلية الهندسة - جامعة كفر الشيخ إحدى مؤسسات التعليم العالي الحكومية الرائدة في مصر.

• طبيعة وأنواع البرامج التعليمية:

المرحلة الجامعية الأولى:

تقدم كلية الهندسة بجامعة كفر الشيخ العديد من البرامج الدراسية علي مستوي المرحلة الجامعية الأولى تمنح الطلاب درجة البكالوريوس في أحد فروع الهندسة وكذلك في مرحلة الدراسات العليا، فتقدم الكلية برامجاً لدراسات الماجستير وللماجستير والدكتوراه. وتتسم طبيعة البرامج التعليمية بكلية الهندسة بطابعها التطبيقي المعتمد علي المشروعات، حيث تمنح جامعة كفر الشيخ بناء علي طلب كلية الهندسة درجة البكالوريوس في أحد الفروع التالية:

- الهندسة المدنية.
- الهندسة الميكانيكية بشعبتيها (القوي الميكانيكية - الإنتاج والتصميم)
- الهندسة الكهربائية بشعبها الثلاث (هندسة القوي والالات الكهربائية - هندسة الاتصالات والالكترونيات - هندسة التحكم الآلي والحاسبات)
- الهندسة المعمارية.

مستوى الدراسات العليا:

بناءً على القرار الوزاري رقم (2535) بتاريخ 2007/9/17 م بشأن اصدار اللائحة الداخلية لكلية الهندسة جامعة كفر الشيخ (مرحلة البكالوريوس) والقرارات المعدله له.

وعلى موافقة مجلس جامعة كفر الشيخ بجلستية بتاريخ 2015/5/2.14،26/4/3م.

وعلى موافقة لجنة قطاع الدراسات الهندسية والتكنولوجية والصناعية بجلستها بتاريخ 2015/5/21م.

وعلى موافقة المجلس الاعلى للجامعات بجلسته المنعقدة بتاريخ 2015/7/13 م .

تم فتح برامج الدراسات العليا بالكليه وتفعيل اللائحة الداخليه الخاصة بكلية الهندسة (مرحلة الدراسات العليا) بنظام الساعات المعتمدة للدرجات في التخصصات الآتية:

قسم الهندسة المدنية :

تفعيل برامج الدبلوم والماجستير فقط فى تخصصات الاشغال العامه والهيدروليكا وبياناتها كما يلى:

- دبلوم هندسة الاشغال العامة
- دبلوم هندسة الرى والهيدروليكا
- ماجستير هندسة الاشغال العامة
- ماجستير هندسة الرى والهيدروليكا

قسم الهندسة الكهربائية :

تفعيل برامج الدبلوم فقط وبياناتها كما يلى:

أولاً: هندسة القوى والالات الكهربيه:

- دبلومة الالات الكهربيه والتحكم فى الالات.
- دبلومة هندسة معدات القطع والوقايه والامان الكهربى.
- دبلومة هندسة المحطات والشبكات.
- دبلومة هندسة نظم والكترونياات القوى الكهربيه.
- دبلومة هندسة التحريك الكهربى.

ثانياً: هندسة الاتصالات والالكترونياات:

- دبلومة الهندسة الالكترونية والقياسات الالكترونية.
- دبلومة هندسة شبكات الاتصالات.
- دبلومة هندسة الاتصالات الميكروويه.
- دبلومة هندسة الاتصالات الرقمية والضوئية.
- دبلوم هندسة الحاسبات والنظم:
- دبلومة هندسة نظم التحكم بالحاسبات
- دبلومة هندسة التحكم فى النظم الصناعيه.

ثالثاً: هندسة التحكم الآلى والحاسبات:

- دبلومة هندسة الحاسبات والبرمجيات.
- دبلومة هندسة شبكات الحاسب.

قسم الهندسة الميكانيكية :

تفعيل جميع الدرجات وبياناتها كالتالى:

أولاً الدبلومات:

- 1- هندسة القوى الميكانيكيه:
 - دبلومة هندسة التبريد والتكييف.
 - دبلومة هندسة الاحتراق والات الاحتراق الداخلى.
 - دبلومة هندسة محطات الطاقة.
 - دبلومة هندسة خطوط الانابيب والمضخات.
 - دبلومة الهندسة البيئية.
- 2- هندسة الانتاج والتصميم الميكانيكى:
 - دبلومة هندسة التصميم الميكانيكى.
 - دبلومة هندسة الميكاترونيك.
 - دبلومة هندسة الانتاج.

ثانيا: ماجستير الهندسة الميكانيكية:

- ماجستير هندسة القوى الميكانيكية.
- ماجستير هندسة الانتاج والتصميم الميكانيكى.

ثالثا: برامج الدكتوراه:

يوجد بالكلية برنامجين فقط لدراسة الدكتوراه بقسم الهندسة الميكانيكية

دكتوراه الهندسة الميكانيكية:

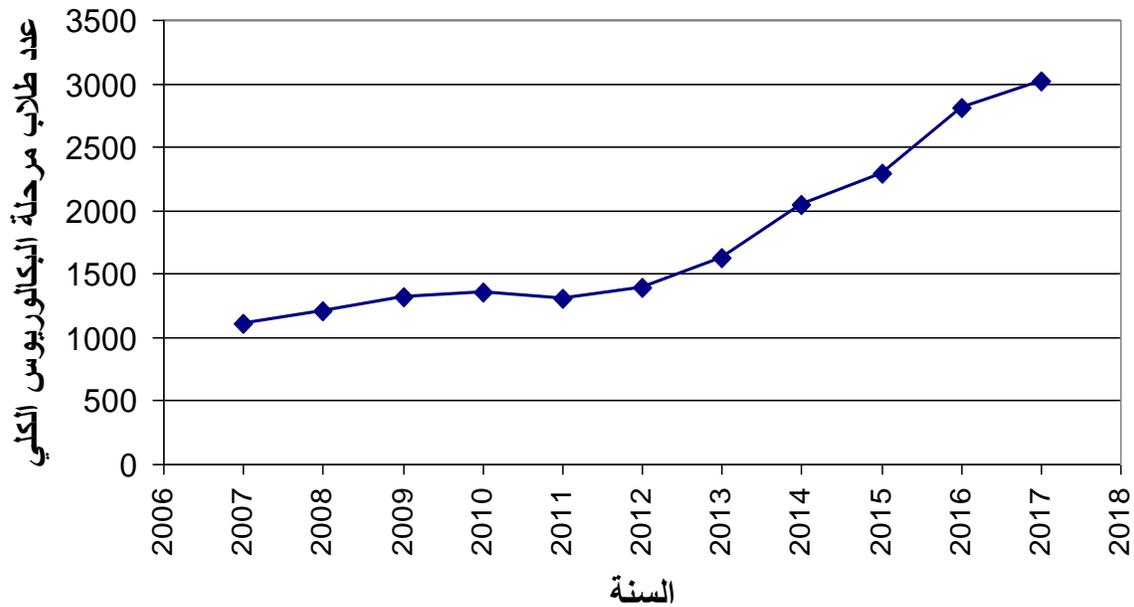
- دكتوراه هندسة القوى الميكانيكية.
- دكتوراه هندسة الانتاج والتصميم الميكانيكى.

• تطور حجم الكلية

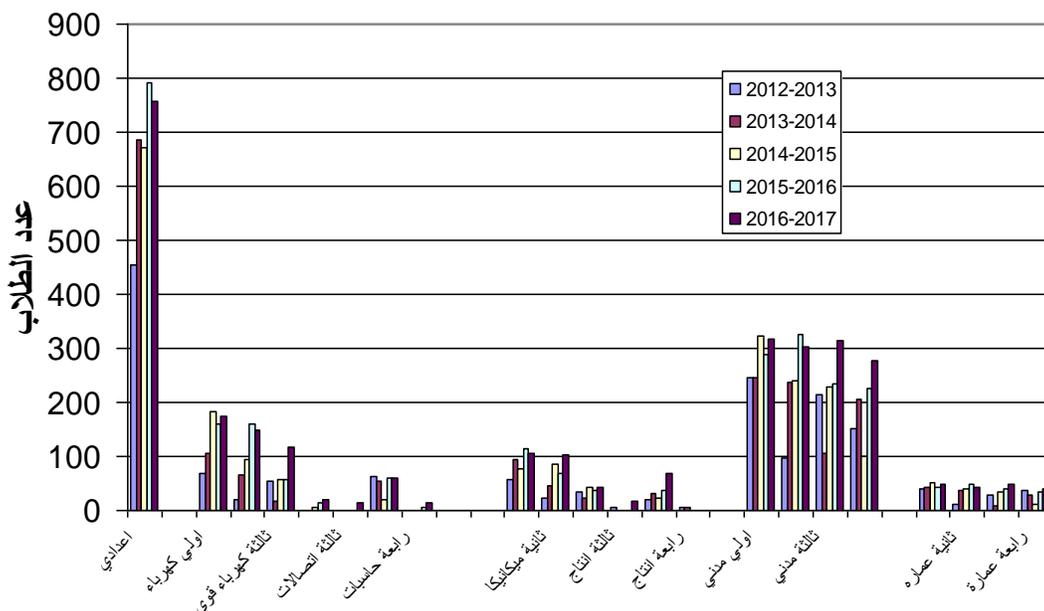
أولاً: أعداد الطلاب الملتحقين بالمرحلة الجامعية الأولى:

يبلغ العدد الإجمالي للطلاب للعام الجامعي (2017-2018) 3255 طالب موزعين على الفرق والأقسام على النحو المبين في الجدول التالي ويتوقع زيادة هذا العدد خلال السنوات القادمة طبقاً لمعدلات الزيادة في أعداد الطلاب النظاميين بالتعليم الثانوي.

إجمالي	بكالوريوس						الإعدادية	
	الهندسة الكهربائية			الهندسة الميكانيكية		مدني		عمارة
	تحكم الي وحاسبات	اتصالات والكترونيات	قوي واليات كهربية	انتاج وتصميم	قوي ميكانيكية			
861	861							
700	237			122		302	39	الأولي
573	145			89		308	47	الثانية
582	19	9	103	13	76	310	44	الثالثة
539	21	13	112	15	39	308	47	الرابعة
3255								الإجمالي



شكل 2: توضيح اعداد طلاب مرحلة البكالوريوس من 2006 الى 2018



شكل 2: توزيع الطلاب على الاقسام و الشعب المختلفة من 2012 الى 2017

ثانياً: أعداد الطلاب الملتحقين بالدراسات العليا

أولاً: برامج الدبلوم 2016-2017:

الاجمالي	التخصصات الفرعية لكل درجة	
	اعداد الطلاب	الدرجة
75	8	دبلوم هندسة الأشغال العامة
	--	دبلوم هندسة الري والهيدروليكا
	--	دبلومة الآلات الكهربيه والتحكم فى الآلات .
	--	دبلومة هندسة معدات القطع والوقايه والأمان الكهربى.
	30	دبلومة هندسة المحطات والشبكات .
	--	دبلومة هندسة نظم والكترونيات القوى الكهربيه .
	--	دبلومة هندسة التحريك الكهربى
	--	دبلومة الهندسة الاليكترونيه والقياسات الالكترونيه.
	--	دبلومة هندسة شبكات الاتصالات .
	--	دبلومة هندسة الاتصالات الميكروويه .
	11	دبلومة هندسة الاتصالات الرقمية والضوئية .
	--	دبلوم هندسة الحاسبات والنظم :
	5	دبلومة هندسة نظم التحكم بالحاسبات
	--	دبلومة هندسة التحكم فى النظم الصناعيه .
	--	دبلومة هندسة الحاسبات والبرمجيات .
	--	دبلومة هندسة شبكات الحاسب .
--	دبلومة هندسة التبريد والتكييف .	
--	دبلومة هندسة الاحتراق والآلات الاحتراق الداخلى .	

الاجمالي	التخصصات الفرعية لكل درجة	
	اعداد الطلاب	الدرجة
	21	دبلومة هندسة محطات الطاقة .
	--	دبلومة هندسة خطوط الانابيب والمضخات .
	--	دبلومة الهندسة البيئية
	--	دبلومة هندسة التصميم الميكانيكي.
	--	دبلومة هندسة الميكاترونك.
	--	دبلومة هندسة الانتاج.

ثانيا: برامج الماجستير:

الاجمالي	التخصصات الفرعية		
	اعداد الطلاب		اسم برنامج الماجستير
	مقيدون لدرجة الماجستير	تمهيدي ماجستير	
15	10	5	الاشغال العامه والهيدروليكا
2	2	-	هندسة القوى الميكانيكة
3	2	1	هندسة الانتاج والتصميم الميكانيكي

ثالثا: برامج الدكتوراه:

الاجمالي	التخصصات الفرعية		
	اعداد الطلاب		اسم برنامج الدكتوراه
	مقيدون لدرجة الدكتوراه	تمهيدي دكتوراه	
1	1	-	هندسة القوى الميكانيكة
3	-	3	هندسة الانتاج والتصميم الميكانيكي

ثالثا: أعداد أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة والعاملين بالكلية:

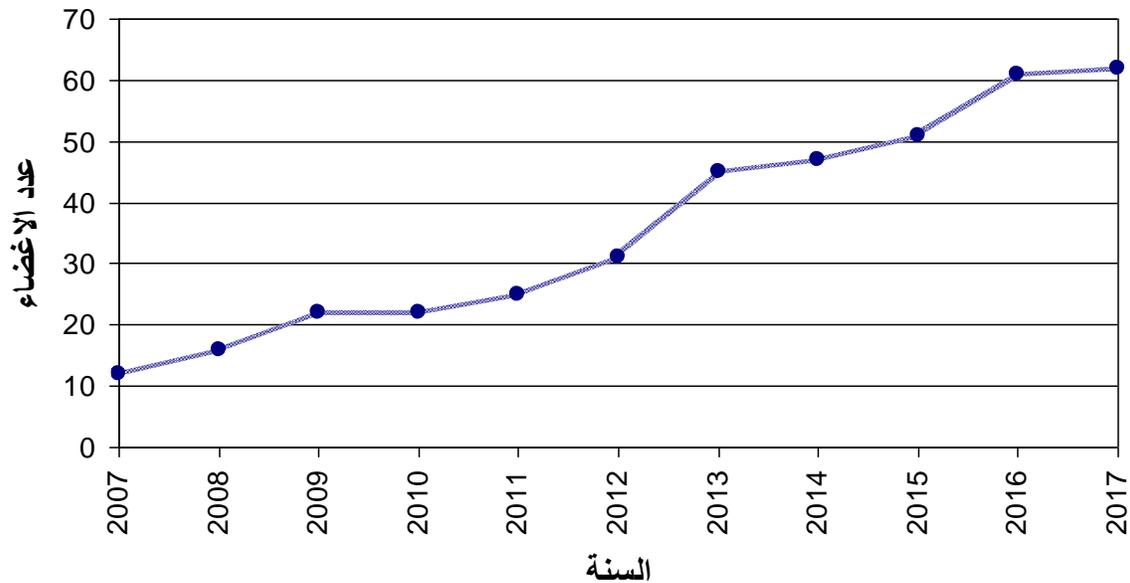
أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة:

تضم الكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس بعدد إجمالي 61 **عضو هيئة تدريس** وكذلك أعضاء الهيئة المعاونة بعدد 62 **عضو هيئة معاونة** إجمالي موزعين على الأقسام المختلفة وفقا للجدول التالي:

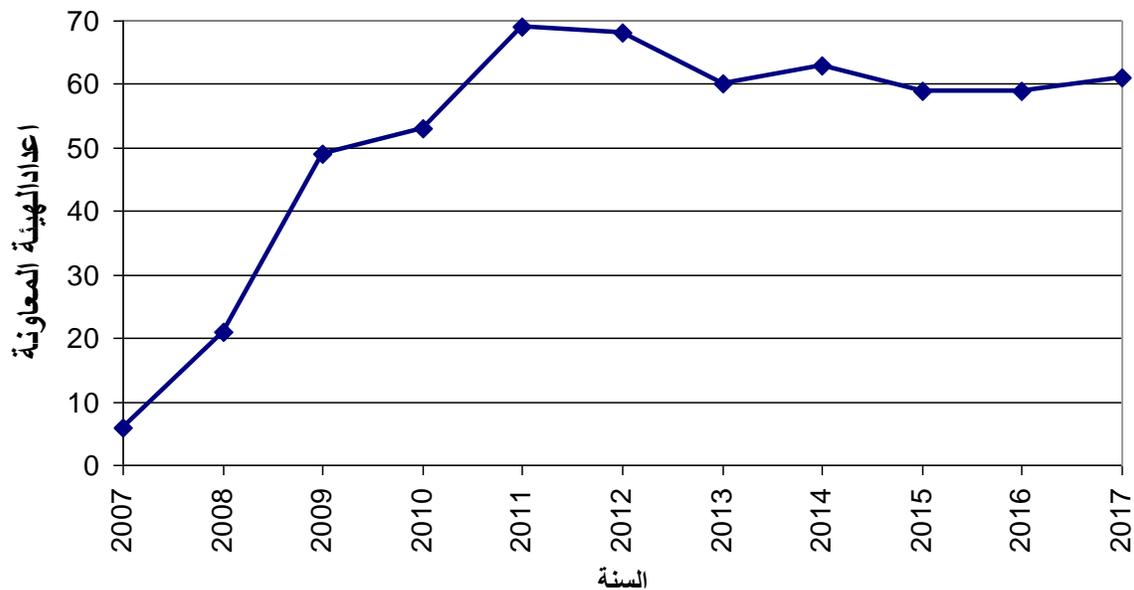
اجمالي العدد	اعداد اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة						القسم العلمي
	الهيئة معاونة		أعضاء هيئة التدريس				
			مدرس	استاذ مساعد	استاذ		
	معيد	مدرس مساعد			عامل	متفرغ	
17	2	8	6	1	-	-	الهندسة المعمارية
27	7	8	10	2	-	-	الهندسة المدنية
39	3	17	14	4	-	1	الهندسة الكهربية
30	7	8	7	4	3	1	الهندسة الميكانيكية
10	2	--	7	--	--	1	الفيزياء والرياضة
123	12	41	44	11	3	3	الاجمالي

الأقسام العلمية وتوزيع السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (القائمين علي رأس العمل)

اجمالي	اعداد اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة						القسم العلمي
	هيئة معاونة		مدرس	استاذ مساعد	استاذ		
					عامل	متفرغ	
معيد	مدرس مساعد						
15	2	7	5	1	-	-	الهندسة المعمارية
24	6	7	9	2	-	-	الهندسة المدنية
30	3	11	13	3	-	1	الهندسة الكهربية
17	4	3	4	3	2	1	الهندسة الميكانيكية
10	2	--	7	--	--	1	الفيزياء والرياضيات الهندسية
95	16	28	37	9	2	3	الاجمالي



شكل 3: تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية خلال الفترة من 2007 إلى 2017



شكل 4: تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية خلال الفترة من 2007 إلى 2017

العاملين بالكلية

ويضم الجهاز الإداري بالكلية عدد موزعين على الإدارات المختلفة وفقا للجدول التالي:

العدد	الاقسام الإدارية	العدد	الاقسام الإدارية
5	رعاية الشباب	8	شئون الطلاب
4	المكتبة	2	الدراسات العليا
1	الشئون الهندسية	3	الشئون الإدارية
4	وحدة تكنولوجيا المعلومات	2	الشئون المالية
1	امانة مجلس الكلية	5	الوحدة الحسابية
1	امين الكلية	12	مركز البحوث والاستشارات
2	مكتب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	2	مكتب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
2	مكتب وكيل الكلية لشئون الطلاب	2	وحدة الازمات والكوارث
3	مكتب عميد الكلية	1	وحدة ضمان الجودة
2	الارشيف	1	المطبعة
		28	المعامل

46.7%	64	تخصيصة
21.9%	30	مكتبية
15.3%	21	فنية
16.1%	22	عمال
100%	137	الإجمالي

كما يوجد بالكلية عدد 24 من الفنيين في تخصصات مختلفة مثل فني كهربائي وخدمات معاونة و سائق ونجار وأمين مخزن.

• مساهمات الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

للكلية دور فعال في تصميم المنشآت الجامعية والإشراف علي التنفيذ للمنشآت الجامعية منذ إنشاء الجامعة من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية وبصفة خاصة (مركز الدراسات والاستشارات الهندسية) وقد ساهمت الكلية من خلال الخبرات الفنية والاستشارية لأعضاء هيئة التدريس في تطوير منشآت جامعة كفر الشيخ.

تحرص الكلية على تفعيل قنوات الاتصال مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بها. وتمثل الممارسات الفعلية للتفاعل مع هذه القطاعات في إجراء دورات تدريبية ومشروعات واستشارات فنية حيث تفتح الكلية قنوات اتصال متبادلة تمكنها من إجراء هذه الممارسات وتحرص الكلية على دعوة بعض ممثلي القطاعات الإنتاجية على مستوى البرامج تدعو فيه المستفيدين من هذه البرامج (رئيس مجلس إدارة شركة توزيع الكهرباء لشمال الدلتا- مدير عام منطقة شرق الدلتا (الابنية التعليمية) مدير عام التشغيل بشركة الدلتا للسكر وغيرهم) وذلك لمناقشة مشاريع التخرج لطلاب مرحلة البكالوريوس والتي توضح ماكتسبه الطالب من مهارات وكذا امكانيات الخريجين كما تم الموافقة على اضافة اثنين من اعضاء المجتمع المدني لمجلس الكلية بداية من الدورة الجديدة.

كما تم توقيع عدة بروتوكولات تعاون بين الكلية والعديد من الجهات المجتمعية ومنها (بروتوكول تعاون مع نقابة المهندسين- بروتوكول تعاون مع هيئة الابنية التعليمية - مقترح تعاون مع شركة مياه الشرب والصرف الصحي بكفر الشيخ وبروتوكول تعاون مع شركة الدلتا للسكر). و تم الاستفادة من تلك البروتوكولات في تدريب الطلاب وحصولهم علي دورات متخصصة- التدريب الصيفي للطلاب

يوجد بالكلية إدارة خاصة لرعاية الشباب وتشمل (اللجنة الرياضية – اللجنة الثقافية – لجنة الاسر والرحلات –اللجنة الفنية – لجنة النشاط الاجتماعي - لجنة علمية - لجنة جوائز – لجنة معسكرات)

يوجد بالكلية حجرة اتحاد طلاب تمارس بها بعض الأنشطة الطلابية (النشاط الثقافي – النشاط الفني) بجانب اعتبارها غرفة اجتماعات لاتحاد الطلاب. كما تم تخصيص عدة غرف للقيام بالنشاطات المختلفة بشكل موسع بالإضافة إلى ذلك فإنه يوجد ملاعب رياضية لخدمة الجامعة وتم تجهيزها لممارسة الأنشطة الرياضية.

كما توجد مكتبة مميكنة متوافر بها كل المتطلبات الضرورية لخدمة الطلاب. كما تم التنسيق مع الأقسام بحيث يتم إنشاء مكتبة خاصة ببعض الأقسام لتقليل الكثافة العددية وزيادة المساحة المتاحة للكتب والمراجع الأخرى داخل المكتبة.

• الوضع التنافسي للكلية على نطاق المجتمع المحلي والقومي:

أهم ما تسعى إليه المؤسسات التعليمية وتعمل علي تطويره بصفة مستمرة هو حرصها علي صناعة صورة ذهنية جيدة وسمعة طيبة في الاوساط المختلفة بغرض ايجاد القبول لمنتجها وتسويقه علي أوسع نطاق، سواء كان هذا المنتج فكريا او ثقافيا او تعليميا او ماديا.

تمتلك كلية الهندسة جامعة كفر الشيخ وضعا تنافسيا متميزا، إذ تخدم عدة محافظات وهي تقدم لسوق العمل المحلي والاقليمي خريجين علي مستوي عالي من الكفاءة حيث منحت خريجها الحصول علي فرض عمل جيدة بالشركات والمؤسسات كما تبوأ عدد منهم مناصب عليا بالمؤسسات التي يعملون بها مثل مدير وحدة إدارة مشروعات التطوير بالجامعة والمستشار الهندسي لرئيس الجامعة والمستشار الهندسي لمحافظة كفر الشيخ...إلخ

تعكس استراتيجية الكلية شخصيتها المستقلة وخصائصها المميزة لطبيعة نشاطها، فعلي الرغم من التشابه في التخصصات الاكاديمية المقدمة في برامج الكلية وبعض البرامج المقدمه بالكليات الأخرى المجاورة في اقليم الدلتا إلا ان استراتيجية الكلية تعمل علي توجيه التخصصات الاكاديمية نحو تحقيق رسالة الكلية لإعداد كوادر مؤهلة، وإعدادهم لممارسة المهنة بكفاءة عالية لتلبية احتياجات المجتمع من خلال التعليم المتميز، وليس ادل علي هذا من أن كلية الهندية هي التي صممت ونفذت كافة مباني جامعة كفر الشيخ، والتي تعد هي الجامعة الافضل علي مستوي الجامعات المصرية من حيث التخطيط والتصميم والتنفيذ والمساحات الخضراء.

تبرز استراتيجية الكلية مسنوليتها المجتمعية نحو المجتمع المحلي والاقليمي بصورة واضحة ومحددة، حيث تحدد هذه الاستراتيجية المشكلات المجتمعية التي يجب العمل علي حلها بما يساهم في ربط اواصر المشاركة الفعالة والمستمرة بالمجتمع المحيط.

ويمكن إيجاز بعض معايير التميز للمؤسسات فيما يلي:

- 1- جودة الأداء والقدرة علي التطور
- 2- حسن استغلال والاستخدام الامثل لكافة اصول وامكانيات المؤسسة.
- 3- تقديم خدمات واستشارات متميزة للمجتمع المحيط
- 4- القدرة علي الابتكار والإبداع
- 5- الزيادة المطردة في عدد الابحاث التي تخدم الصناعة

منذ أن بدأت كلية الهندسة وتم إعداد لائحة لها تركز علي أن تقوم الكلية بدورها في التفاعل مع المجتمع واحتياجاته المختلفة من استشارات وأبحاث تطبيقية ومشروعات بشكل فردي ومؤسسي من خلال النشاط المهني لاعضاء هيئة التدريس بالكلية كما تم إنشاء مركز الدراسات والاستشارات الهندسية والورش الهندسة.

تمتلك الكلية خبرات بشرية واعضاء هيئة تدريس علي مستوي عالي ومن مدارس علمية متميزة تتسم بالحدثة والتنوع (انجلترا – كندا – المانيا – اليابان – الصين – روسيا... إلخ)

يوجد بالكلية العديد من المعامل التي تخدم العملية التعليمية في كافة التخصصات الهندسية والتي تحتوي علي احدث المعدات والآلات واجهزة القياس.

ويمكن تلخيص نقاط التميز لكلية الهندسة في ضوء ما سبق في النقاط التالية:

- 1- وجود الكلية داخل حرم الجامعة بما يتيح التوسعات المستقبلية.
- 2- وجود الكلية بالقرب من المناطق الصناعية القديمة مثل المحطة الكبرى ومصانع السكر في الحامول، وكذلك المناطق الجديدة مثل مزارع ومصانع الاسماك ببركة غليون يتيح للكلية فرصا كبيرة للمشاركة المجتمعية والصناعية للمستفيدين من داخل وخارج الجامعة جنبا إلي جنب مع دورها التعليمي والبحث العلمي.
- 3- تبني الكلية فكر التطوير والتقييم الذاتي والعمل الجاد مما أتاح الحصول علي المشاريع التنافسية مثل مشروع إدارة المخلفات الصلبة لمحافظة الدقهلية، ومحافظة البحيرة والمشاريع البحثية.
- 4- تفعيل التعاون التبادلي مع مؤسسات الصناعة وسوق العمل وتوقيع بروتوكولات تعاون مع الشركات والمصانع لتقديم خدمات متميزة.
- 5- وجود مكتبة حديثة مزودة بعدد يزيد عن 10000 كتاب مع وجود فريق مدرب علي نظم الفهرسة والمكتبات.
- 6- يوجد بالكلية مركز البحوث والاستشارات الهندسية يقدم خدماته للجامعة والمجتمع في التخصصات الهندسية المختلفة ويقدم الدعم المادي للكلية وخلق فرص لممارسة المهنة لاعضاء هيئة التدريس وتقديم خدمات مجتمعية.

• المساهمات في المشروعات القومية وغيرها

تقوم الكلية بالمساهمة والمشاركة في المشروعات القومية والبحثية والميدانية مع عدد من الجهات مثل مشروع إعداد المخلفات الصلبة لمحافظة الدقهلية ومحافظة البحيرة مع مجلس الوزراء ووزارة البيئة، وكذلك دراسات إعادة تطوير المدارس التابعة لوزارة التربية والتعليم، ووضع التصميمات والإشراف علي التنفيذ لمشروعات الإسكان بمحافظة كفر الشيخ، كما يقوم أعضاء هيئة التدريس بتقديم المشورة الفنية للجامعة والمؤسسات الحكومية والخاصة مباشرة أو من خلال ندب مستشارين لهذه المؤسسات مثل:

- المستشار الهندسي لرئيس الجامعة.
- المستشار الهندسي لمحافظة كفر الشيخ
- مديري الوحدات ذات الطابع الخاص علي مستوى الجامعة مثل (IT)

• جودة التعليم بالكلية

وبحلول عام 2004 ومع إنشاء اللجنة القومية لضمان جودة التعليم، كانت كلية الهندسة - جامعة كفر الشيخ من أول كليات الجامعة التي تبنت إنشاء نظام داخلي لتقييم الأداء وضمان الجودة بتمويل من اللجنة القومية لضمان جودة التعليم وذلك لتمهيد الطريق للحصول علي الاعتماد الأكاديمي لبرامجها المختلفة علي أسس تقييم عالمية وإنشاء وحدة لضمان الجودة ونشر ثقافة الجودة وتقييم الأداء وضمان الجودة وتدريب كوادر لتنفيذ ومتابعة أنشطة الجودة بالكلية وإعداد تقارير المقررات والبرامج وتبني معايير أكاديمية وعلامات مرجعية للبرامج الأكاديمية وإجراء تقويم ذاتي سنوي للكلية وتوصيف البرامج والمقررات طبقاً للمعايير الأكاديمية والعلامات المرجعية وإدارة المعلومات وتحليل البيانات ونشرها ووضع خطط للتحسين المستمر. ولكن تأخر التقدم للاعتماد للنقص في اعداد أعضاء هيئة التدريس خلال الفترة الماضية

• السمات المميزة للكلية

- 1- تمتلك كلية الهندسة علي مدار تاريخها العديد من نقاط التميز التي تتمثل فيما يلي:
- 2- البنية الأساسية والمنشآت وعدد المعامل وتجهيزاتها وعدد المدرجات وقاعات الدروس والمحاضرات
- 3- وجود مكتبة بالكلية بها العديد من الكتب العلمية والمراجع التي تتسم بالشمول وحداثتها إصدارها
- 4- ورش كلية الهندسة مجهزة بالمعدات والماكينات والمعامل، وتشمل علي أقسام تتيح للكلية فرصاً كبيرة للمشاركة المجتمعية للمستفيدين من داخل الجامعة وخارجها بجانب دورها التعليمي ودورها في البحث العلمي.
- 5- مركز الدراسات والاستشارات الهندسية يقدم الدعم المادي للكلية وخلق فرص لممارسة المهنة لأعضاء هيئة التدريس وتقديم خدمات مجتمعية.
- 6- وقوع الكلية بكافة منشآتها في قلب حرم الجامعة وبالقرب من جميع الخدمات الجامعية مما يوفر الجهد والوقت لكافة أطراف العملية التعليمية.
- 7- وجود نظام إلكتروني للمعلومات وقواعد البيانات مرتبط مع الجامعة.

2. فلسفة الكلية في ضمان جودة التعليم:

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

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

3. منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية 2017-2022:

تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلي ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة إنطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب علي نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. بجانب التأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح، ويوضح الشكل آلية العمل بتحديد أين نحن الآن وما هو المستهدف في المستقبل وما هي الخطوات التي يجب إتخاذها لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.



وفي سبيل هذا تبنت الكلية منهجية لإعداد الخطة الاستراتيجية تتكون من اربع مراحل والتي تمثل في مجملها منهجية إنتاج الخطة لها للفترة (2017 – 2022) وهي كالتالي :

المرحلة الاولى (الإعداد والتحضير لوضع الخطة الاستراتيجية) وتشمل :

1. تشكيل فريق العمل والإعداد وتدريب الفريق وتحديد الأدوات
2. دراسة الأداء الاستراتيجي السابق للكلية
3. الدراسات التمهيديّة
4. تقييم الوضع الحالي للكلية من خلال دراسة البيئة الداخلية والخارجية (تحليل الفجوة، (S 7 SWOT Analysis)

المرحلة الثانية (صياغة الاستراتيجية) وتشمل :

1. صياغة الرؤية والرسالة وتحديد القيم
2. صياغة الاهداف والتوجهات الاستراتيجية
3. تحديد مؤشرات تقييم الأداء .

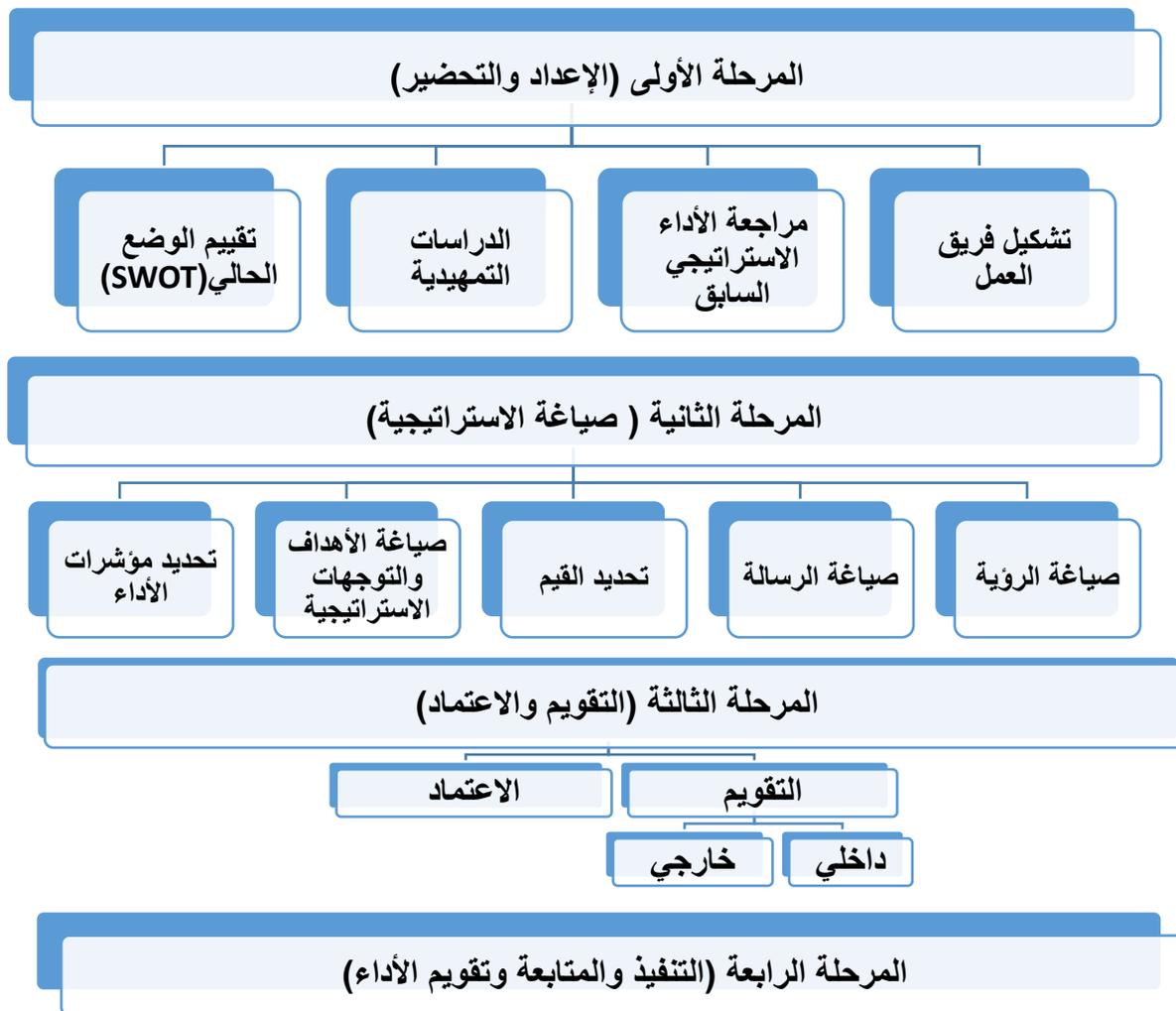
المرحلة الثالثة (التقويم والإعتماد) وتشمل :

1. التقويم الداخلي والاعتماد،

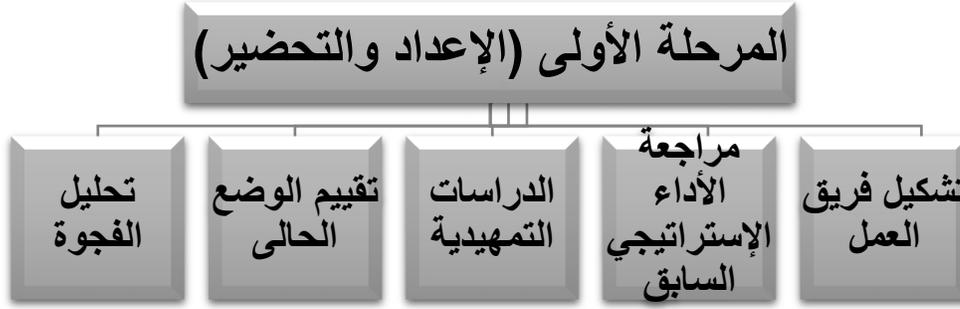
المرحلة الرابعة (التنفيذ والمتابعة وتقويم الأداء) التي تقود إلي تحقيق الاهداف. وتعتمد الخطة الإستراتيجية

لكلية الهندسة – جامعة كفر الشيخ بشكل عام علي أسلوب (الوضع الحالي- الهدف – المسار) (Situation – Target – Path , Stp) والشكل التالي يوضح مخطط بناء الخطة الاستراتيجية.

4. مخطط بناء الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة



• المرحلة الأولى: الإعداد و التحضير



الإعداد و التحضير لوضع الخطة الاستراتيجية وتشمل : تشكيل فريق العمل-دراسة الأداء الاستراتيجي السابق - تقييم

أ- تشكيل فريق العمل:

أصدر السيد أ.د. عميد الكلية قرارا بتشكيل فرق إعداد الخطة الاستراتيجية ويحدد في القرار مهام كل فرقة على حده والمشرف على كل فرقة والرئيس أو المشرف العام على جميع الفرق ويحدد لها مدى زمني لإنجاز المهام. تتعدد الفرق بناء على دعوة من رئيسها وترفع تقارير دورية للسيد أ.د. عميد الكلية. (مرفق القرار والتشكيل)

ب- مراجعة الأداء الاستراتيجي السابق

أجرى فريق عمل التخطيط الاستراتيجي مراجعة للخطط الاستراتيجية السابقة منذ بداية إنشائها للاستفادة منها والبناء عليها لإكمال مسيرة الكلية نحو التطور والتحسين والاستفادة من الموارد المتاحة واستكمال متطلباتها .

وقد تمثلت الأهداف الإستراتيجية للكلية في الخطة التنميه السابقة :

1. نشر وتأسيس ثقافة الجودة.
2. الارتقاء بالخدمة التعليمية التي تقدمها الكلية إلى المستوى اللائق والتميز والمعترف به عالميا وفقا لمعايير الجودة والاعتماد الأكاديمي.
3. زيادة الاهتمام بدعم البحث العلمي واستمراره لدى الدارسين بداية من مرحلة البكالوريوس ومرورا بطلاب الدراسات العليا وانتهاءً بالباحثين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.
4. تشجيع وتفعيل تأليف المراجع والكتب الجامعية.
5. تقديم أوجه العون للباحثين المسجلين للدراسات العليا .
6. توفير بيئة تعليمية يتوفر فيها العنصر البشري المتميز والتجهيزات والإنشاءات المناسبة لتساعد علي خلق مناخ تعليمي وأكاديمي مناسب .
7. توفير الخدمات والحوافز للعاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس وغيرهم من الفنيين والإداريين والطلاب، وتفعيل دور الكلية في خدمة المجتمع المحلي.

ووفقا لأهداف الخطة السابقة وبمراجعة ما تحقق منها والإنجازات التي تمت خلال تلك الفترة تم وضع الخطة الاستراتيجية الجديدة.

ج الدراسات التمهيديّة ومرجعيات الخطة:

وفي هذه الخطوة تمت مراجعة بعض الخطط الاستراتيجية لبعض كليات الهندسة من الجامعات المصرية العربية والأجنبية.

يعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة علي المرجعيات التالية:

البعد القومي والخطط الاستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي

في يونيو 2009 أعلنت وزارة التعليم العالي عن خطة للتعليم العالي تعتمد علي مرجعية احتياجات سوق العمل، وتبنت الخطة الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي بمصر مجموعة من الأهداف تشتمل علي تلبية الطلب علي التعليم العالي كمأ وكيفاً وضمان الجودة في التعليم العالي والاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات في التعليم العالي والبحث العلمي الهادف ودراسات عليا متطورة والتنمية المستمرة لقدرات الهيئات الأكاديمية والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علمياً وثقافياً واجتماعياً في ظل نظم ولوائح متطورة. كما تم الاستعانة بالخطة الاستراتيجية للتعليم العالي المحدثة والتي صدرت عام 2015 لمدة 15 عام للنهوض بالتعليم العالي (2015-2020).

الارتباط بالخطة الاستراتيجية لجامعة كفر الشيخ

وضعت جامعة كفر الشيخ في عام (2007) الخطة الاستراتيجية الاولى للسنوات (من 2007 إلي 2012)، وتم وضع الخطة الاستراتيجية الثانية من 2012 إلي 2017 وتم إنهاء الخطة الاستراتيجية الثانية في عام 2015 ووضع الخطة الاستراتيجية الثالثة (من 2015 إلي 2010) ووضع لكافة الأنشطة ومحاو العمل الجامعي ووجد اتساق بين رؤية ورسالة واهداف استراتيجية الجامعة والكلية. وتشمل خطة الجامعة عدد من الغايات والاهداف الاستراتيجية التي تحقق رؤية ورسالة الجامعة ومن هذه الغايات: تطوير القدرة المؤسسية، ودعم إدارة الجودة الشاملة، والتميز في التعليم والتعلم، وتطوير الدراسات العليا والقدرة البحثية للجامعة، والشراكة المجتمعية والصناعة

جدول يوضح مدي ارتباط رؤية ورسالة واهداف واستراتيجية الكلية مع الجامعة:

المكون	الجامعة	الكلية
الخدمة المقدمة	خلق ونشر وتطبيق المعرفة	خلق ونشر وتطبيق المعرفة في مجال الهندسة والتكنولوجيا
السوق المستهدفة	السوق المحلية والاقليمية والعالمية	السوق المحلية والاقليمية في المقام الاول، وعالميا
المستفيدون من الخدمة	المجتمع والهيئات الاقتصادية والصناعية والعاملون والطلاب	ذات أصحاب المصالح علاوة علي الشركات المتخصصة في المجالات الهندسية والتكنولوجية
التكنولوجيا	تعظيم الاستفادة والتطبيق في مجال التعليم	استحداث برامج متطورة في المجال التطبيقي
الفلسفة	جامعة عالمية مع انشاء بيئة اكايدمية وتطبيقية تتفاعل مع مستجدات العصر	كلية عصرية تتسم بجودة الأداء
الصور المجتمعية	الايمان العميق بدور الجامعة في خدمة المجتمع	تقديم خدمات مجتمعية وبيئية لتحقيق الميزة التنافسية

الارتباط برؤية ورسالة الكلية

رؤية جامعة كفر الشيخ

(جامعة عالمية رائدة في التعليم والبحث العلمي والخدمة المجتمعية تتميز بالابتكار والإبداع.)

رسالة جامعة كفر الشيخ

(تسعى الجامعة كمؤسسة تعليمية حكومية إلي تخريج كوادر ذات مهارات تنافسية عالية، وإعداد باحثين متميزين، وإنشاء بيئة أكاديمية وتطبيقية تتفاعل مع مستجدات العصر، وتلبي حاجات المجتمع وطموحاته، في إطار الحكمة والقيم السامية)

تحددت رؤية الكلية في الخمس سنوات القادمة:

رؤية الكلية

"كلية عصرية ذات مكانة محلية وإقليمية متميزة تنسم بجودة الأداء."

رسالة الكلية

"مؤسسة تعليمية حكومية تهدف للارتقاء بالعملية التعليمية والبحث العلمي وكسب ثقة المجتمع في خريجها وتقديم خدمات مجتمعية وبيئية لتحقيق الميزة التنافسية لرفعة شأن الوطن في إطار أخلاقيات مهنية رفيعة"

وهو ما يوجه الخطة نحو الدارسة المتأنيبة للمنافسين المحليين الذين تسعى الكلية أن تكون في مقدمتهم وعلي مستوى الاعتراف بالتميز فيكون من خلال الاعتماد من الجهات التي تتضمن جودة التعليم الهندسي علي المستوي القومي.

معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عدداً من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم علي مؤسسات التعليم العالي اشتملت علي اثني عشر معياراً وكلية الهندسة بجامعة كفر الشيخ تضع هذه المعايير كأحد أهم المرجعيات عند إعداد خطتها الإستراتيجية.

تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة

تم الإستعانة بتقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة بالكلية وتقارير التطوير بالمشاركة ومراجعي مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد، والمراجعات الداخلية بإشراف مركز ضمان الجودة بالجامعة.

الدراسات الذاتية السابقة للكلية

تم الاستعانة بالدراسات الذاتية السابقة للكلية في إعداد الدراسة الحالية

مشاركات الأطراف أصحاب المصلحة

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

الجهات الحكومية الخدمية :

1. شركات الكهرباء الإنتاج والتوزيع.
2. شركات المياه والصرف الصحي.
3. وحدات الحكم المحلي.
4. أفرع هيئة الأبنية التعليمية.

المؤسسات الهندسية بسوق العمل :

1. شركات المقاولات.
2. الشركات الصناعية.
3. مصانع شركة الدلتا للسكر.
4. شركة المقاولون العرب قطاع كفر الشيخ.

الخريجون وأولياء الأمور.

كليات الجامعة على المستوى الداخلي، فيتمثل أصحاب المصلحة من: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين .

د- التحليل البيئي (SWOT)

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

الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة

ادوات جمع البيانات :

اعتمدت الخطة علي الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

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

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

أدوات تحليل البيانات:

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

1. منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي. مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية ومصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية.
2. منهج (ServQal) لتحليل الفجوة.
3. منهج (TOWS) لتحديد سيناريوهات المستقبل.

المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

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

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

بحيث يتم تحديد الآتي:

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

تحليل البيئة الداخلية للكلية

يتم من خلال تحليل البيئة الداخلية مركزاً على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد ارتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في أغسطس 2015 لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل التي استند عليها التحليل على **المعايير الستة المرتبطة بالقدرة المؤسسية والمعايير الستة الأخرى** المرتبطة بالفاعلية التعليمية على النحو التالي:

التخطيط الإستراتيجي
القيادة والحكومة
إدارة الجودة
أعضاء هيئة التدريس
الجهاز الإداري
الموارد المادية والبشرية
المعايير الأكاديمية، البرامج/ المقررات الدراسية
التدريس والتعلم
الطلاب والخريجون
البحث العلمي والأنشطة العلمية
الدراسات العليا
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

تحليل البيئة الخارجية للكلية

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

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

المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة

وتعتمد علي منهجية (ServQal) والتي تركز علي تحليل عدد محدد من الفجوات علي النحو التالي:

- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة.
- الفجوة بين تصورات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين وبين ترجمة هذه التصورات ومواصفات الجودة.
- الفجوة بين جودة الخدمة التي يتوقعها المستفيدين والخدمة الفعلية.
- الفجوة في وسائل الاتصال بين الكلية والمستفيدين.
- الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات المستفيدين

تحليل الوضع الراهن

تحتوى الخطة علي مجموعة من العناصر المتتابعة علي النحو التالي:



تحليل الوضع الراهن:

قام فريق العمل بدراسة التقارير السابقة والوضع الراهن بالكلية بإجراء التحليل البيئي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية والفرص والمخاطر في البيئة الخارجية. كما تم عقد عدد من الاجتماعات بين فريق العمل لمناقشة وصياغة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المحتملة. وذلك عن طريق الخطوات التالية:

- الإطلاع على الخطة الإستراتيجية والتنفيذية السابقة للكلية
- جلسات عصف ذهني لفريق العمل بمعيار التخطيط الإستراتيجي ولجميع المشاركين
- استطلاع آراء القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب والخريجين والأطراف المجتمعية.
- إجراء استبيان ورقي وإلكتروني من أجل استطلاع آراء الجهات المعنية.
- عقد ورشة عمل حضرها أعضاء هيئة التدريس والعاملين والأطراف المجتمعية ذات الصلة.
- تحليل النتائج ورصدها على شكل SWOT لكل جهة تنفيذية
- تحليل النتائج ورصدها بشكل شامل للحصول على تحليل رباعي للكلية.
- استخدام البيانات الوثائقية بكافة إدارات الكلية

طرق ومصادر جمع البيانات:

تم عقد مقابلات مهيكلت مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وممثلي قطاع الأعمال وممثلين عن اتحاد الطلاب

فحص وثائق

تم فحص الوثائق التالية:

- قانون 49 لسنة 1972 بشأن تنظيم الجامعات
- قانون رقم خمسة لترقية القيادات الإدارية
- قانون رقم 47 لسنة 1978 للعاملين بالدولة.
- قانون رقم 13 لسنة 2003
- قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016
- الهيكل التنظيمي للكلية
- التوصيف الوظيفي للعاملين بالكلية
- دليل الجودة بالكلية
- وثائق نظام ادارة الجودة بالكلية
- تقارير المراجعة الداخلية لنظام ادارة الجودة بالكلية
- التقرير السنوي طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد حتى عام 2016-2017
- الخطة البحثية للكلية - محاضر لجنة الدراسات العليا لمناقشة الخطة البحثية
- محاضر مجلس الكليه الخاصة باعتماد الخطة البحثية.
- تقارير الاقسام عن الخطط البحثية
- قرار انشاء وحدة ادارة الازمات والكوارث.
- تقارير متابعة جودة الأداء لاجزاء هيئة التدريس بالكلية.
- محاضر مجلس الكلية الخاص بعرض المعايير الأكاديمية المرجعية القومية للتعليم الهندسي.
- توصيف وتقارير البرامج عام 2016 لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
- فحص موقع الكلية الإلكتروني .
- البيان الاحصائى لنسب الطلاب المسجلين فى الدراسات العليا بالاقسام المختلفه 2016-2017
- البيان الاحصائى بالبعثات المشتركة والمنح المقدمة من الدول المختلفة .
- بيان باعداد اجزاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية 2016-2017 وكذلك فى كل تخصص
- بيان باعضاء هيئة التدريس الحاصلين على جوائز محلية/ دولية
- بيان بالنسب المؤويه لاعداد الطلاب المسجلين والوافدين 2016-2017

- بيان باعداد هيئة التدريس المشتركين بمؤتمرات دولية
- بيان بعدد الدبلومات والدرجات العلمية التي منحتها الكلية خلال 3 سنوات الاخير
- بيان باعداد الطلاب في المراحل الدراسية المختلفة للعام 2016-2017
- بيان بالنسب المئوية للنجاح والتقدير للعام 2016-2017
- بيان باعداد الطلاب الوافدين للعام 2016-2017
- بيان باعداد العاملين بالجهاز الادارى ومجموعاتهم النوعية 2016-2017
- الموازنة المالية للكلية للعام الحالي
- سجلات المكتبة
- خطط العمل وتقارير الصيانة

تصميم وتطبيق الاستبيانات التالية:

- استبيان لاستطلاع رأى الطلاب
- استبيان للخريجين
- استبيان معاونى هيئة التدريس للرضا الوظيفي ولتقييم القيادات
- استبيان لاجزاء هيئة التدريس للرضا الوظيفي ولتقييم القيادات
- استبيان تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- استبيان الرضا الوظيفي للجهاز الادارى
- استبيان التحليل الوظيفي للجهاز الادارى
- استبيان للاطراف المجتمعية
- إعداد تقارير عن نتائج المقابلات ونتائج استطلاعات الرأى

كما اعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الداخلية والخارجية علي مجالات التطوير **جدول (1)** ، والتي تعتبر عناصر النظام المؤسسي، وفي نفس الوقت تحقق الأبعاد السبعة **جدول (2)** ، والمعايير المحددة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وهذه المجالات هي:

جدول (1) مجالات التطوير

القيم المشتركة	مجالات الوظائف الأساسية للجامعة	مجالات الموارد
* قيم الإدارة * قيم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة * قيم العاملين * قيم المجتمع	*التعليم والطلاب *البحث العلمي والدراسات العليا * خدمة المجتمع وتنمية البيئة	1-البنية التحتية 2-الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات 3-الموارد المالية 4-الموارد البشرية والهيكل الاداري

جدول (2) الأبعاد السبعة 7S

Structure	1- الهيكل
Staff	2- العاملون او الافراد (الموارد البشرية)
Sources or strategy	3- الموارد أو الاستراتيجية
Skills	4- المهارات
Shared Values	5- القيم المشتركة
Style of management	6- المنهج الاداري او نمط الادارة
System and procedures	7- الانظمة والإجراءات

في نهاية هذه المرحلة تم إعداد تقارير عن نتائج المقابلات وكذلك عمل التحليل الإحصائي لنتائج الاستبيانات المختلفة تمهيدا لتحديد مواطن القوة والضعف بكل عنصر من عناصر البيئة الداخلية والخارجية.

نتائج تحليل البيئة الداخلية:

تم إعداد تحليل البيئة الداخلية من خلال جمع وتحليل البيانات لتحديد نقاط القوة والضعف حيث قام أعضاء الفريق التنفيذي للخطة الإستراتيجية بجمع البيانات والمعلومات بواسطة أدوات جمع البيانات والمعلومات المتنوعة السابق ذكرها ، ثم قام الفريق بتحليل نتائج التحليل البيئي وعرضها علي كافة الأطراف المعنية؛ لمناقشتها وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في جميع مجالات التطوير ومعايير الهيئة القومية وخلص الي نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية وهي كالآتي:

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
التخطيط الإستراتيجي	<p>1. يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي وآليات لعملية التخطيط، تتمثل في الاجتماع الدوري لإدارة الكلية مع رؤساء الأقسام العلمية والإدارية.</p> <p>2. للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة، وتحتاج رؤية ورسالة الكلية إلى التحديث، وتعكس رسالة الكلية كيانها ودورها التعليمي، ومسئوليتها المجتمعية، وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.</p> <p>3. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة.</p> <p>4. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة.</p> <p>5. تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها في ضوء المتغيرات المحلية والدولية.</p> <p>6. تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها.</p> <p>7. للكلية أهداف إستراتيجية معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة.</p>	<p>1. ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>2. ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية.</p> <p>3. لا توجد خطط إستراتيجية للقطاعات المختلفة.</p> <p>4- عدم وضوح بعض الاهداف</p> <p>5- عدم استكمال التحليل البيئي لتشمل كافة لمجالات مثل التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع</p>
القيادة والحكومة	<p>1- المعايير المستخدمة في اختيار القيادات الأكاديمية محددة ومعلنة</p> <p>2- يعتبر نمط القيادة ديمقراطي الى حد كبير لوجود المجالس الرسمية ومجلس الكلية وكذلك وجود تمثيل لممثلي الأطراف المعنية</p> <p>3- توجد آليات لتقييم كفاءة إدارة المؤسسة والقيادات الأكاديمية</p> <p>4- تم اعداد بطاقات التوصيف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية واعتمادها</p> <p>5- وجود استبيانات لاستطلاع رأى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وممثلين للجهاز الادارى والطلاب فى القيادات الاكاديمية ويتم تحليلها واخذ القرارات التصحيحية واعتمادها من مجلس الكلية</p>	<p>1- لا يوجد مشاركة أو إبداء رأي من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية</p> <p>2- خطة تدريب القيادات الأكاديمية بالكلية تحتاج مزيد من التطور والتحسين</p> <p>3- اليات التنفيذ والنشر بحاجة الى تفعيل</p> <p>4- تحديث كتيب الكلية</p> <p>5- عدم تديث البيانات علبي موقع الكلية واللوحات الارشادية</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
ادارة الجودة والتطوير	<ol style="list-style-type: none"> 1. وجود مقر دائم لوحدة لضمان الجودة. 2. وجود هيكل تنظيمي لوحدة الجودة 3. دعوة مدير وحدة ضمان الجودة لمجلس الكلية بصفة دورية لحضور الاجتماعات. 4. تفعيل وحدات الازمات والكوارث والصيانة والسلامة والصحة المهنية والخريجين والارشاد الاكاديمي والتدريب 5. استطلاع آراء المستفيدين من طلاب وأعضاء هيئة التدريس والخريجين ومؤسسات المجتمع الخارجي 	<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم كفاية الكوادر البشرية المؤهلة لوحدة ضمان الجودة. 2. عدم الإهتمام بمراجعة وتفعيل اللوائح والقوانين الحالية والمتعلقة بالمساءلة في مجالات الفعالية التعليمية. 3. عدم تخصيص مبلغ للصرف على وحدة ضمان الجودة في الكلية.
اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<ol style="list-style-type: none"> 1. توجد آليات لتقييم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الإستبيانات الطلابية. 2. حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز من جهات قومية (جوائز الجامعة وجوائز الدولة). 3. ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها. 4. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات. 5. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات, من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. 6. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز وتنوع المدارس العلمية. 7. يوجد بالكلية أعضاء هيئة تدريس في لجان الترقيات الدائمة وفي لجان التحكيم. 8. الغالبية العظمي من أعضاء هيئة التدريس من الشباب 	<ol style="list-style-type: none"> 1. نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب لا تتفق مع المعدلات المرجعية. 2. التأخر في تنفيذ خطط التدريب ولا توجد آليات بالكلية لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDP)

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
الجهاز الإداري	<p>1. بيئة وظروف العمل متميزة وملائمة للمتطلبات الوظيفية.</p> <p>2. علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>3. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للإحتياجات الفعلية.</p> <p>4. المام العاملين بالكلية بقدر من تكنولوجيا المعلومات يمكنهم من الاستفادة منها لرفع مستوى الأداء الداخلي</p> <p>5. اشراك اعضاء الجهاز الاداري في إتخاذ القرار من خلال مجلس رؤساء الاقسام الادارية.</p>	<p>1. النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية.</p> <p>2. انقراض الخبرات الإدارية، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني.</p> <p>3. درجة الرضا عن الرواتب والحوافز ضعيفة.</p>
الموارد المالية والمادية	<p>1. يوجد بالكلية مركز الاستشارات الهندسية وبرنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة، تساهم بقدرٍ معقول في تدبير جزء من الموارد الذاتية للكلية.</p> <p>2. رسوم الدراسات العليا تسهم بقدرٍ كبير في تدبير جزء من الموارد الذاتية لدعم العملية البحثية.</p> <p>3. توافر جميع أشكال وسائل الإتصال، وشبكة الإنترنت.</p> <p>4. معظم مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحى من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة.</p> <p>5. فعالية ورش الكلية في صيانة مرافق ومنشآت الكلية.</p> <p>6. حرص الكلية علي حسن إستغلال قاعات التدريس والمدرجات والمعامل بأقصى كفاءة</p> <p>7. وجود معامل بالكلية يرتبط عملها بإحتياجات المجتمع ويمكن استخدامها لخدمة المجتمع وتحقيق دخل للكلية.</p> <p>8. استخدام ملاعب كلية التربية الرياضية لممارسة الأنشطة الرياضية</p> <p>9. حصول الكلية علي مشاريع تنافسية</p>	<p>1. لا توجد خطة معتمدة من مجلس الكلية تحدد بنود ومصادر الإنفاق لتغطية خطة الكلية في المجالات الأكاديمية المختلفة.</p> <p>2. بعض المعامل في حاجة إلى إعادة توظيف للتشغيل الأمثل (مثل معامل الحاسبات وال PLC وبعض المعامل البحثية).</p> <p>3. وجود عجز كمى ونوعى فى تجهيزات بعض المعامل والورش بالاجهزة والمعدات الحديثة.</p> <p>4. ضعف فعالية الإشراف على المعامل من قبل أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>5. انقراض الخبرات الفنية من مهندسى وأمناء المعامل، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني.</p> <p>6. عدم وجود موارد مالية ذاتية لتحديث المكتبة</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية	<ol style="list-style-type: none"> 1. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS). 2. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية. 3. يوجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس على وعى بالمعايير الأكاديمية. 4. يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها الكلية. 5. تحرص الكلية على أن تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها 6. تتوفر لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة في كل برنامج تعليمي وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة، 7. يوجد ملفات للمقررات 8. البرامج التعليمية المفعلة في الكلية ملائمة لإحتياجات سوق العمل 9. المراجعة الداخلية التي تجري سنويا ضمن نظام إدارة الجودة تضمن تطبيق المعايير الأكاديمية 10. تبني الكلية المعايير القومية للدراسات العليا ARS 	<ol style="list-style-type: none"> 1. اللوائح الحالية لا تسمح بالمرونة الكافية لاستحداث برامج أو مقررات دراسية جديدة أو إجراء تعديلات في البرامج التعليمية الحالية. 2. ضعف مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية. 3. لا يتم الاستفادة من دلالات ومؤشرات إحصائيات تطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسب النجاح في الفرق الدراسية المختلفة وتطور نسبة الخريجين للسنوات السابقة في تطوير البرامج التعليمية 4. بعض البرامج تجد عزوفا من الطلاب على الإلتحاق بها مثل برنامج هندسة الانتاج.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
التدريس والتعلم	<p>1. تعمل الكلية على توفير فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة (الإنترنت/ المكتبة الإلكترونية/ مشروعات التخرج).</p> <p>2. تقوم الكلية بتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية.</p> <p>3. تتصف اساليب تقويم الطلاب بالتنوع.</p> <p>4. تدعم الكلية الكتاب الجامعي ويوجد إشراف للقسم العلمي على الكتب التي يتم استخدامها كأحد المراجع العلمية للمقرر الدراسي.</p> <p>5. تهتم الكلية بوجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات.</p> <p>6. يتم إعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة عبر الوسائل المناسبة.</p> <p>7. تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وتعلنها وتراقب تطبيقها.</p> <p>8. يتوافر بالمكتبة التجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة</p> <p>9. يتم إجراء استقصاء لقياس رأى الطلاب في المقررات الدراسية.</p> <p>10. قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية من حيث الوسائل السمعية والبصرية و الخامات ومستلزمات تشغيل المعامل.</p> <p>11. تقوم الكلية بتحليل نتائج تقويم الطلاب على المستويات المختلفة.</p> <p>12. تناسب قاعات المحاضرات والفصول الدراسية مع أعداد الطلاب.</p> <p>13. تتوافق الامتحانات مع محتوى المقررات</p> <p>14. الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم</p> <p>15- تشكل لجان الممتحنين بموافقة مجلس الكلية سنويا</p>	<p>1. لم تتمكن الكلية من التغلب على مشكلة الدروس الخصوصية خاصة بالفرقة الإعدادية.</p> <p>2. ضعف فاعلية متابعة التدريب الميداني للطلاب.</p> <p>3. عدم كفاية العمالة المؤهلة بالمكتبة.</p> <p>4. لا يوجد تقييم لخدمات المكتبة من خلال مراجعة وتحليل نسب المستفيدين من هذه الخدمات سنوياً من طلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>5. لا يتوافر العدد الكافي من الفنيين المتخصصين للمعامل.</p> <p>6. الزيادة الضطردة فى اعداد الطلاب الملحقين بالكلية سنويا</p>

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
الطلاب والخريجون	<ol style="list-style-type: none"> وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج الكلية المختلفة وللتحويلات. تصدر الكلية دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب، بالإضافة إلى موقع الكلية الإلكتروني بهما كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات، ويتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد. حصول الكلية والطلاب علي المراكز الاولى في عدد من الانشطة علي مستوي الجامعة توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. مستشفى الطلبة داخل الحرم الجامعي وقريبة جداً من الكلية. توفر الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة. تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل. يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الدراسة وفي الأنشطة الطلابية. 	<ol style="list-style-type: none"> زيادة أعداد الطلاب المقبولين بالكلية سنوياً. قلة عدد الطلاب الوافدين بمرحلة البكالوريوس و الدراسات العليا. عدم وجود خطط للترويج للكلية بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين. لا تقدم الكلية منحاً دراسية للطلاب من خارج البلاد. قلة عدد الأسر الطلابية بالكلية. رابطة الخريجين غير مفعلة بصورة جيدة نقص الدرجات المالية المخصصة لتعيين المعيديين.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
البحث العلمي والأنشطة العلمية	<ol style="list-style-type: none"> 1. تضع الكلية خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط، وتلتزم الكلية بها. 2. الخطة البحثية موثقة ومعتمدة من مجالس الأقسام ومن مجلس الكلية. 3. ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع موضوع الرسالة التي يشرف عليها. 4. ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجلات والدوريات العلمية الدولية، مع توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية. 5. مشاركة بعض من أعضاء هيئة التدريس في التحكيم في الدوريات العالمية 6. هناك دعم مادي وتحفيز معنوي للباحثين الذين ينشرون ابحاثهم في دوريات دولية 7. وجود مجموعات بحثية بالكلية 	<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي. 2. عدم مراعاة الإمكانيات المادية المتاحة عند إعداد الخطة البحثية والتقييم الفعلي للإحتياجات. 3. إنخفاض نسبة البحوث العلمية التطبيقية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية . 4. لا يوجد مؤتمر علمي دوري للكلية 5. لا يوجد مجلة علمية بالكلية
الدراسات العليا	<ol style="list-style-type: none"> 1. تمنح الجامعة بناء على توصية مجلس الكلية وإقتراح القسم العلمي دبلومات الدراسات العليا ودرجات الماجستير والدكتوراه في بعض التخصصات العلمية بالكلية. 2. بتبنى الكلية معايير ال(ARS) في الدراسات العليا. 3. تراعي الكلية ضرورة توافق برامج الماجستير مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة. 4. للكلية طرق تدريس مناسبة لتحقيق نواتج التعلم للمقررات الدراسية والبرامج. 5. تستخدم الكلية أساليب متنوعة لتقويم طلاب الدراسات العليا. 6. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا، وتحفظ بقواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا المسجلين لديها. 7. يوجد لدى الكلية تحليل لمعدلات تزايد أو تناقص أعداد الطلاب الملحقين ببرامج الدراسات العليا، 8. تقويم الطلاب يتصف بالعدالة. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ندرة عدد الطلاب الوافدين ببرامج الدراسات العليا. 2. قلة عدد البرامج المفعلة 3. لا يوجد لدى الكلية خطة لتسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا. 4. لا توجد قواعد معلنة للتعامل مع تطلعات طلاب الدراسات العليا.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<ol style="list-style-type: none"> 1. تمتلك الكلية رصيماً من الممارسات فى مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع، على المستويين الفردى والمؤسسى. 2. مركز الدراسات والإستشارات الهندسية لدية العديد من العمليات مع جهات مختلفة. 3. يقوم مركز الاستشارات بإجراء العديد من الإختبارات الخاصة بجودة المياه، وإختبارات مواد الرصف، وإختبارات ميكانيكا التربة، وإختبارات مواد البناء، (مواد الخرسانة والمواد المعدنية). 4. تقوم ورش الكلية بصيانة وتصنيع العديد من المنتجات المعدنية والخشبية للكلية و الجامعة. 5. للكلية علاقات متميزة ومستمرة مع العديد من المؤسسات الهندسية بالمجتمع. 6. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلى فى مجلس إدارة وحدة الجودة 7. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلى فى مجلس الكلية. 8. وجود خطة للمشاركة المجتمعية و تنمية البيئة 	<ol style="list-style-type: none"> 1. القصور فى توفير حزم تدريبية شاملة ومتنوعة للتخصصات المختلفة لتلبى إحتياجات الشركات والمؤسسات الهندسية. 2. قلة مشاركة الأطراف المجتمعية فى إعداد البرامج التعليمية. 3. آلية قياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التى تقدمها الكلية للمجتمع الخارجى ليست على المستوى المأمول.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف بالكلية):

بعد أن إنتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجى بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية فى البيئة الداخلية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، تم إستخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئى. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية :

1. تحديد وزن نسبى لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجى) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجى)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 50 لنقاط القوة و 50 لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبى لنقاط القوة ونقاط الضعف 100 .
2. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبى الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبى الأصغر.
3. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبى $\times 4$ فى حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبى $\times 3$ فى حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75% - 90%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبى $\times 2$ فى حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبى $\times 1$ فى حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 75% - 90% .
4. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم وإقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح فى الجدول التالى:

التعليق	النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الاستراتيجية
1- مجالات القوة				
ملائمة لإحتياجات سوق العمل	0,60	4	0,15	البرامج التعليمية
توجد انماط تعليم وتعلم متنوعة	0,30	3	0,10	التدريس والتعلم
للكلية وحدة إدارة جودة معتمدة ومفعلة ويتم استحداث وحدات جديدة للوفاء بمتطلبات معايير الجودة	0,20	4	0,05	إدارة الجودة
مدارس علمية مختلفة وتنوع الخبرات العلمية	0,40	4	0,10	هيئة التدريس
زيادة معدل النشر في الدوريات العلمية الدولية	0,40	4	0,10	البحث العلمي
2- مجالات الضعف				
عدم تفعيل أليات الثواب والعقاب بشكل كامل	0,45	3	0,15	القيادة والحوكمة
قلة عدد العاملين مع قلة العمالة المميزة وضعف الاستيعاب للتكنولوجيا الحديثة	0,20	2	0,10	الجهاز الإداري
الاعتماد بصفة اساسية علي الموازنة العامة	0,45	3	0,15	الموارد المالية
مع تعدد البرامج فالمفعل منها قليل	0,15	3	0,05	الدراسات العليا
عدم تفعيل منظومات التغذية الراجعة علي الرغم من وجود التقييمات واستطلاعات الرأي للاطراف المجتمعية	0,10	2	0,05	المشاركة المجتمعية
أداء الكلية جيد بنسبة 65%	3,25		1,00	إجمالي النقاط المرجحة

نتائج تحليل البيئة الخارجية:

تعتمد الخطة الإستراتيجية للكلية فى تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والمحددة فى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية فى:

أصحاب المصلحة (المستفيدين) - المنافسين - إتحادات سوق العمل لخريجي كليات الهندسة - القوانين واللوائح الحالية- الشركاء - العوامل السياسية - العوامل الإقتصادية- العوامل الإحتماعية - التطورات التكنولوجية المتسارعة

المعيار	الفرص	التحديات
التخطيط الإستراتيجي	<ol style="list-style-type: none"> 1. إعتبار التعليم مشروع قومي بمصر . 2. خطط التنمية المستدامة للدولة . 3. توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي, من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية, ويسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجي . 4. تزايد إقبال المؤسسات فى سوق العمل على خريجي الكلية . 5. إرتفاع مستوى كفاءة خريجي الكلية من وجهة نظر المؤسسات التي يعملون بها . 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية . 2. التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة . 3. التطورات التكنولوجية المتسارعة .
التقادة والحوكمة	<ol style="list-style-type: none"> 1. مناخ الديمقراطية السائد فى المجتمع . 2. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية . 3. عصر المعلوماتية والإنتتاح على العالم . 4. تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة . 5. المرونة فى عقد بروتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجى . 	<ol style="list-style-type: none"> 1. مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات الخاصة . 2. مركزية الإدارة, وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلائم وطبيعة العمل بالكلية .
إدارة الجودة	<ol style="list-style-type: none"> 1. نظام المراجعة الداخلية الذى يبنناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذى يتم بصفة دورية سنوياً . 2. الدعم الفنى الذى يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة . 3. مشروع التطوير المستمر والتأهيل للإعتماد . 4. إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد, وصدور قانون الهيئة . 5. فرص الحصول على تمويل من جهات محلية أو عالمية لتطوير منظومة إدارة الجودة بالكلية . 	<ol style="list-style-type: none"> 1. عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن دخولهم بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة .

التحديات	الفرص	المعيار
<p>1. إستقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p> <p>2. ضعف الرواتب وإنخفاض الدخول التي لاتتلائم مع مستوى المعيشة.</p> <p>3. عدم عودة بعض المبعوثين بعد الحصول على الدرجات العلمية.</p>	<p>1. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>2. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.</p> <p>3. تم ضم حوافز الجودة للمرتب.</p> <p>4. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها بعض المؤسسات الدولية.</p>	أعضاء هيئة التدريس
<p>1. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة.</p> <p>2. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى.</p> <p>3. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p>	<p>1. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة ووحدة الجودة بالكلية.</p>	الجهاز الإداري
<p>1. موقع الكلية على شبكة الإنترنت باللغة العربية بينما الموقع الانجليزي فقير بما يضع فرصة الانتشار الخارجي.</p> <p>2. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</p> <p>3. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.</p> <p>4. إنقطاع التمويل الوارد من مشاريع وحدة إدارة المشروعات.</p>	<p>1. موقع الكلية وموقع الجامعة في منطقة متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية.</p> <p>2. حصول الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد يدعم الموارد المطلوبة.</p> <p>3. تعدد الجهات المانحة لدعم أنشطة التطوير.</p> <p>4. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية في منح درجات علمية مشتركة.</p> <p>5. الإمكانيات المتاحة بالقرية الأولمبية بالجامعة توفر تسهيلات مادية كافية لممارسة الأنشطة الطلابية.</p>	الموارد المالية والمادية

المعيار	الفرص	التحديات
المعايير الأكاديمية	<p>1. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بصفة دورية.</p> <p>2. تبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد نشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية.</p> <p>3. الاستفادة من نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة.</p> <p>4- المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبي احتياجات سوق العمل.</p> <p>5- تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.</p> <p>6- وجود العديد من المشروعات الهندسية بالمناطق الصناعية بالبرلس وبركة غليون ومشروعات التعمير يهيئ فرص تدريبية للطلاب</p>	<p>1. التطور العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.</p> <p>2. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</p> <p>3. الزيادة المطردة في أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية في التحكم في الأعداد المقبولة سنوياً.</p>
التدريس والتعليم	<p>1. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.</p> <p>2. وجود نظم تعلم متنوعة</p> <p>3. وجود نظام ال IT بالجامعة ييسر إستقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.</p>	<p>1. صعوبة تعديل سياسات التعيين.</p> <p>2. التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.</p> <p>3. إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.</p>
الطلاب والخريجون	<p>1. شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل.</p> <p>2. المدن الجديدة والمناطق الصناعية بشمال الدلتا (البرلس وبركة غليون) تفتح سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.</p> <p>3. خطط التنمية بالدولة والتي في حاجة الى موارد بشرية من خريجي الكلية.</p> <p>4. وجود الكلية في محيط مجتمع ذو كثافة سكانية عالية به الكثير من المشاكل يحتاج لحلول غير تقليدية</p>	<p>1. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً.</p> <p>2. تأثير العولمة على المنافسة في سوق العمل.</p> <p>3. سياسات القبول والتي تسمح للطلاب من الحاصلين على الثانوية المعادلة والدبلومات الفنية والثانوية الصناعية القبول بالكلية.</p> <p>4. الزيادة في أعداد الخريجين، بالإضافة إلى خريجي المعاهد الهندسية الخاصة مما يؤدي إلى تشبع سوق العمل.</p>

المعيار	الفرص	التحديات
البحث العلمي والأنشطة العلمية	<ol style="list-style-type: none"> 1. توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي. 2. رصد الجامعة مكافئات للنشر الخارجى. 3. المجتمع فى حاجة إلى تطبيقات البحث العلمى. 4. دعم بعض من رجال الأعمال والشركات للأنشطة العلمية التى تنظمها الكلية. 5. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة فى دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك والكتب والمراجع فى صورة رقمية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. إهمال الإستفادة من نتائج البحوث، وضعف الطلب عليها. 2. فقدان ثقة بعض المؤسسات الصناعية فى مخرجات البحث العلمى بالجامعات. 3. تقليص ميزانية البحث العلمى من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة فى تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات العلمية.
الدراسات العليا	<ol style="list-style-type: none"> 1. زيادة الطلب على التعليم العالى ووجود برامج دراسات عليا متنوعة تلبى حاجة السوق. 2. قرب مدينة كفر الشيخ من مدن الدلتا وسهولة الإعاشة بها يساعد على جذب طلاب الدراسات العليا. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. تعنتت بعض جهات التوظيف فى تيسير إلتحاق العاملين بها من المهندسين بالدراسات العليا. 2. إرتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.
المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة	<ol style="list-style-type: none"> 1. حرية الحركة لقيادات المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع الحكومى والخاص للإستعانة بالخدمات المهنية من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية. 2. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم لديها الإستعداد للمشاركة فى أنشطة الكلية المختلفة: تدريب الطلاب، ملتقى الخريجين، والندوات وورش العمل. 3. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم تتيح فرص عمل للخريجين. 4. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية. 2. وجود بعضاً من الوحدات ذات الطابع الخاص مركزية تقوم بنفس الأنشطة التى تقوم بها الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية، وخصوصاً فى مجال التدريب والأنشطة المختلفة. 3. تفضيل العديد من أعضاء هيئة التدريس ممارسة المهنة من خلال مكاتبهم الإستشارية، مما يضعف الوضع التنافسى للوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية.

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات بالكلية)

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

1. تحديد أهم الفرص التى تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على إستغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر فى البيئة الخارجية التى تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.
2. تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 (50) لنقاط الفرص و0.5 (50) لنقاط التهديد بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط الفرص ولنقاط التهديد واحد صحيح (100). وذلك فى ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجي للكلية.
3. ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
4. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ فى حالة قدرة الكلية على الإستغلال الفرصة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ فى حالة قدرة الكلية على الإستغلال الفرصة بنسبة 75% - 90%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد 75% - 90%.
5. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم وإقترب من 300) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح فى الجدول التالى:

العوامل الاستراتيجية	الوزن	القيمة	النقاط المرجحة	التعليق
1- الفرص				
ر بط زيادة دخل اعضاء هيئة التدريس بالجودة	0,15	4	0,60	
حاجة المجتمع المحيط لخدمات الكلية في مجال المعامل المتخصصة والخبرات المتخصصة	0,10	3	0,30	
إمكانية دعم اعضاء هيئة التدريس بالكلية فى صورة اتفاقيات تعاون بين الجامعة وجهات سوق العمل	0,05	4	0,20	
دعم الدولة الحالي لمنظومات الجودة و انشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	0,10	4	0,40	
توفير فرص لتطوير العملية التعليمية فى صورة مشروعات تعاون بين وزارة التعليم العالى والبنك الدولى والاتحاد الاوروبى	0,10	4	0,40	
2- المخاطر				
مركزية اتخاذ القرار و سياسات القبول	0,15	3	0,45	

التعليق	النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الاستراتيجية
	0,20	2	0,10	وجود مناطق جذب مالي للخبرات والكفاءات خارج الكلية
	0,45	3	0,15	زيادة الكليات الخاصة وفروع الجامعات الأجنبية وتفوقها في العملية التسويقية لبرامجها
	0,15	3	0,05	انخفاض مستوى الطالب واعتماده على الدروس الخصوصية في التعليم قبل الجامعي
	0,10	2	0,05	ضعف التواصل مع الاطراف المجتمعية والاستفادة من ارائهم
اداء الكلية جيد بنسبة 65%	3,25		1,00	إجمالي النقاط المرجحة

وبقراءة الجدول فيل السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ 51 فرصة في مقابل 34 تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما (نسبة الفرص إلى التهديدات 1.5) ولكن هناك العديد من التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة.

ويعكس ما سبق مدى توازن الوضع الإستراتيجي للخارجي للكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين أعداد كل من الفرص والتهديدات، وهو ما يعطى مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حد ما.

ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لإقتناص الفرص المتاحة.

ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية، كما هو موضح بالجدول التالي:

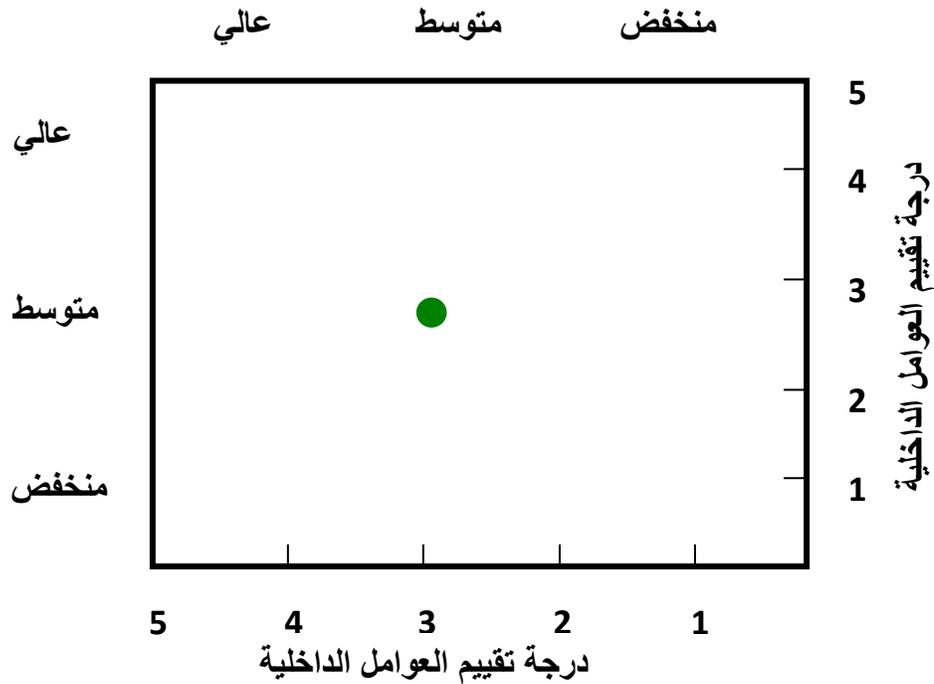
البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المعيار
عدد عوامل التهديدات	عدد عوامل الفرص	عدد عوامل الضعف	عدد عوامل القوة	
3	5	5	7	التخطيط الإستراتيجي.
2	5	5	5	القيادة والحكومة.
1	5	3	5	إدارة الجودة و التطوير
3	4	2	8	أعضاء هيئة التدريس.
3	1	3	5	الجهاز الإداري..
4	5	6	9	الموارد المادية والبشرية

3	6	4	10	المعايير الأكاديمية البرامج/ المقررات الدراسية.
3	3	6	15	التدريس والتعلم
4	4	7	10	الطلاب والخريجون
3	5	5	7	البحث العلمي والأنشطة العلمية.
2	2	4	8	الدراسات العليا.
3	4	3	8	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.
34	49	53	97	مجموع العوامل

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية القوة المتوسطة للوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط "2.47" وهو ما يعكس من القرب الشديد للقيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "2.5"، وهذا متسق مع عدم التفاوت الكبير بين أعداد نقاط القوة والضعف بالكلية.

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية

بعد الانتهاء من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية، قام الفريق بمعرفة الموقع الإستراتيجي للكلية وذلك باستخدام مصفوفة الداخلي - الخارجي (IE) Internal - External Matrix. والتي تشمل ثلاثة أقسام رئيسية لكل منها تطبيقات إستراتيجية مختلفة، كما هو واضح بالشكل التالي:



اتضح من تحليل البيانات الخاصة للعوامل الإستراتيجية الداخلية 2.65 والخارجية 2.65 وعليه فإن الإستراتيجية المناسبة للكلية هي:

التنبؤ بالمستقبل وإستراتيجية الثبات والتطوير والتحسين المستمر والنفاذ إلى السوق و تنمية المنتج (الخريج والأبحاث العلمية وخدمة المجتمع) والإستراتيجية الطموحة هي التوسع والنمو

تحديد البدائل الإستراتيجية

<p>مجالات الضعف W القيادة والحوكمة الجهاز الإداري الموارد المالية الدراسات العليا التقييم المستمر للفاعلية التعليمية مركزية اتخاذ القرار و سياسات القبول وجود مناطق جذب مالي للخبرات والكفاءات خارج الكلية زيادة الكليات الخاصة وفروع الجامعات الأجنبية وتفوقها في العملية التسويقية لبرامجه انخفاض مستوى الطالب واعتمادية على المساعدة في التعليم قبل الجامعي ضعف التواصل مع الاطراف المجتمعية والاستفادة من ارائهم</p>	<p>مجالات القوة S البرامج التعليمية المشاركة المجتمعية الهيكل التنظيمي هيئة التدريس البحث العلمي ربط زيادة دخل اعضاء هيئة التدريس بالجودة حاجة المجتمع المحيط لخدمات الكلية في مجال المعامل المتخصصة والخبرات المتخصصة إمكانية دعم اعضاء هيئة التدريس بالكلية فى صورة اتفاقيات تعاون بين الجامعة وجهات سوق العمل دعم الدولة الحالي لمنظومات الجودة و انشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وفير فرص لتطوير العملية التعليمية فى صورة مشروعات تعاون بين وزارة التعليم العالى والبنك الدولى والاتحاد الاوروبى</p>	<p>العوامل الداخلية والخارجية</p>
<p>WO مجموعة بدائل استراتيجية تستفيد من الفرص المتاحة للتغلب علي مجالات الضعف (التطوير والتحسين/الجودة)</p> <p>1- دعم برامج الأنشطة الطلابية 2- لتحديث الدوري للبرامج التعليمية والمقررات في ضوء معايير الجودة التي تسعى الكلية لتطبيقها. 3- تعزيز آليات قياس رضا سوق العمل عن خريج الكلية من خلال تقوية العلاقات مع الشركات اعتمادا علي المقومات البشرية المتاحة بالكلية 4- تعزيز خطط التنمية المجتمعية. 5- تعزيز آليات قياس رضا أعضاء هيئة التدريس و الأكاديميين</p>	<p>SO مجموعة بدائل استراتيجية تستخدم مجالات القوة بالكلية مستفيدة من الفرص المتاحة (التوسع والنمو)</p> <p>1- التوسع في تطبيق معايير الجودة لتحسين العملية التعليمية اعتماداً علي المقومات المادية والبشرية المتاحة. 2- تنمية الخدمات والبرامج التي تقدمها الكلية للمجتمع المحيط اعتماداً علي تميز المعامل والمرافق و علي توافر كوادر تعليمية متميزة 3- استحداث برامج تعليمية من خلال تعظيم الشراكة مع المجتمع المدني ببروتوكولات مع الكلية للاستفادة من الإقبال المتزايد على التعليم الجامعي الحكومي المتميز. 4- دعم الإمكانات المادية والبشرية وكذلك برامج الطلاب المتميزين والمتعثرين وذوي الاحتياجات الخاصة لكسب ثقة المجتمع للتوسع الأفقي و الرأسي</p>	<p>الفرص O 1- التغيرات الاقتصادية والاجتماعية الحالية تزيد من الإقبال على التعليم الجامعي الحكومي المتميز في مصر 2- الثورة التكنولوجية لوسائل الاتصال تفتح المجال لإضافة تخصصات جديدة للكلية 3- إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد يمثل فرصة للكلية للارتقاء بجودة العملية التعليمية. 4- زيادة الإقبال على التعليم الالكتروني والاعتماد علي التكنولوجيا الحديثة في التعليم يمثل فرص جديدة للكلية لتبنى أنماط تعليمية حديثة</p>
<p>WT مجموعة بدائل استراتيجية تحد من مجالات الضعف وتجنب التهديدات الخارجية (الانكماش والتقليل)</p> <p>1- تقديم برامج تعليمية من خلال مركز التطوير المستمر لتأهيل</p>	<p>ST مجموعة بدائل استراتيجية تستخدم مجالات القوة بالكلية متجنبته التهديدات الخارجية (الثبات والاستقرار)</p> <p>1- تعزيز الإمكانات المادية والبرامج التعليمية المتنوعة إلي جانب الكوادر التعليمية المتميزة كي تكون اكلية منارة</p>	<p>التهديدات T 1- اسم الجامعة كجامعة حديثة من واقع الخلفية الثقافية للمجتمع المصري الذي يعتقد أن الجامعات الحديثة تقدم نوعيات أدنى من التعليم. 2- ضعف مستوى خريجي التعليم</p>

<p>ورفع مستوى الطلاب و الخريجين طبقاً لإحتياجات سوق العمل. 2- تقليص الأعباء الأكاديمية والإدارية لأعضاء هيئة التدريس لإتاحة الفرصة لهم لحضور المؤتمرات والمشاركة في المشاريع التنافسية مما قد يساهم في جذب ثقة رجال الأعمال في الكلية وكوارها وخريجها</p>	<p>تعليمية جاذبة للطلاب. 2- الحفاظ علي جودة العملية التعليمية للتغلب علي التأثير السلبي لثقافة المجتمع عن مستوي الجامعات الإقليمية الحديثة. 3- تنويع البرامج التعليمية المتميزة مراعاة لإحتياجات سوق العمل</p>	<p>قبل الجامعي قد يؤثر في العملية التعليمية. ضعف ثقة بعض رجال الأعمال وأصحاب الشركات بخريجين الكلية. عدم ملائمة السياسات والقرارات الصادرة من الجامعة بتخصيص موازنات ودرجات مالية كبيرة للكليات الحديثة بالجامعة 5- ثبات المرتبات لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية مع غلاء الاسعار يؤدي الي سعي اعضاء هيئة التدريس للسفر أو العمل بالجامعات الخاصة</p>
---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمأمول

يشمل ذلك دراسة وتحليل الفجوة بين المعايير التي حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والوضع الراهن لتلك المعايير بالكلية من واقع دراسة الملفات الخاصة بالمعايير، وتحديد كل البنود الغير مستوفاة؛ لوضع ذلك في الاعتبار عند صياغة الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية للكلية.

بدأت اجتماعات فرق العمل بملفات الاعتماد في شهر ديسمبر 2016 وتمكن كل رئيس من رؤساء فريق عمل من تحديد نقاط القوة والضعف بالكلية من خلال دراسة الفجوة بين الوضع الراهن للملفات والمعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لما يجب أن تكون عليه القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بالكلية وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية والمتمثلة في الآتي: الخريج والخدمات الإستشارية والبحث العلمي وخدمات التدريب والتعليم المستمر والخدمات البيئية والمجتمعية

وبناءً عليه، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف. وتم تحليل الفجوة بإتخاذ جودة الخدمة كمرجعية أساسية، وبناء على ذلك تم تحديد أنواع من الفجوات وفقاً لمصفوفة الفجوات المبينة بالجدول التالي والذي يوضح أهم المعايير التي تؤثر أو تتأثر بهذة الفجوات، وحيث أن الفجوة هي الفرق بين الواقع والمأمول، وبعد دراسة الوضع الراهن للكلية أمكن الحصول على العديد من الفجوات التي يمكن من خلالها الوصول للمأمول والتخطيط وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة في جميع مجالات الكلية والمتمثلة في جودة الخريج وإجراء البحوث العلمية المتميزة والأنشطة العلمية الأخرى وخدمات المجتمع.

تحديد احتياجات وتوقعات المستفيدين للإداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب.

تحليل الوضع الراهن لمعايير التقويم الاعتماد

يشمل ذلك دراسة تقرير الدراسة الذاتية وملفات معايير التقويم والاعتماد للكلية وفقاً لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للوقوف على نقاط القوة والضعف

تحليل الوضع الراهن للموارد البشرية والتجهيزات

يشمل ذلك تحليل الوضع الراهن للمساحات، الموارد البشرية، التجهيزات والمواصفات العامة للمباني، والمرافق بالاسترشاد بنماذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والقياسات المرجعية، وذلك من خلال الوثائق المتاحة والملاحظات الموضوعية

تحليل الفجوة بين احتياجات وتوقعات المستفيدين والوضع الراهن

يتضمن ذلك تحليل الفجوة بين احتياجات وتوقعات المستفيدين ومقترحاتهم، وكذلك كل ما يتمناه المستفيدون بأن تكون عليه الكلية، وكل ما يتوقعون منه أن يقدمه ومقارنة ذلك بتقييم المستفيدين للوضع الراهن على ضوء نتائج التحليل البيئي للوضع الحالي.

جدول رقم (3) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية (الوضع الراهن) وتوقعات الإداريين

الاهداف/ الانشطة	الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
تفعيل التوصيف الوظيفي لكل موظف مع إعلانه لجميع الموظفين والالتزام به من كافة الاطراف	يوجد فجوة في التوصيف الوظيفي للعاملين	يوجد توصيف وظيفي ولكنه غير مفعّل وغير معلن	التزام الإدارة بالتوصيف الوظيفي للعاملين
وضع نظام محدد ومعلن للشكاوي والإجراءات التصحيحية و إنشاء وحدة للشكاوي و الاقتراحات العامة	نظام الشكاوي الحالي لا يحقق مطالب العاملين	يشعر العاملون بعدم أخذ شكواهم علي محمل الجدية	أخذ شكاوي العاملين بمأخذ الجدية
تحديث الهيكل الوظيفي بما يسمح بسهولة وسلاسة تنقل العاملين بين الإدارات	تدقق العاملين بين الإدارات المختلفة ليس بالقدر الكافي	شعور العاملين أنه يوجد نظام إداري ولكن ليس بالقدر الكافي	نظام اداري جيد يسمح بنقل العاملين بين الإدارات المختلفة
	لا توجد فجوة	توجد مرونة في ساعات العمل	ساعات عمل مرنة وتتناسب مع طبيعة المهام المكلف بها
منح العاملون مساحة أكبر للتعبير عن آرائهم ومشاركتهم في إتخاذ القرارات	يوجد فجوة بين توقعات العاملين وبين طبيعة نمط القيادة الحالي	يشعر العاملون بالكلية أن القيادة تتبع نمط ديمقراطي ولكن ليس بالقدر الكافي	نمط قيادي ديمقراطي يسمح بحرية التعبير إبداء الرأي
أنشطة إجتماعية مميزة للإداريين	يوجد فجوة بين طموح الإداريين والوضع الحالي لتنظيم الأنشطة	الأنشطة الاجتماعية للموظفين غير كافية	أنشطة إجتماعية للإداريين

جدول رقم (4) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات الطلاب

الاهداف/ الانشطة	الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
	لا توجد فجوة	تتميز الكلية بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	الحفاظ على مستوى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
وضع خطة لسد العجز	نقص في عدد اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	نقص في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في بعض الاقسام	استكمال العجز في اعضاء هيئة التدريس في بعض البرامج
قاعات دراسية مجهزة ومحدثة	لا توجد فجوة	يوجد بالكلية قاعات دراسة مجهزة	الاستمرار في تطوير القاعات الدراسية والحفاظ عليها
التدريب داخل وخارج الكلية	لا توجد فجوة	توفر الكلية فرص تدريب داخل الكلية وخارجها(المصانع والشركات	توفير المزيد من الفرص لتدريب الطلاب الميداني خارج الكلية
توفير الوقت والمساحات الكافية لمزاولة الانشطة الطلابية والممارسات الترفيهية	توجد فجوة بين طموح وتطلعات الطلاب والوضع الراهن في الانشطة	يوجد مشكلة في عدد الانشطة الترفيهية وموعد الانشطة لا يتناسب مع مواعيد الدراسة	الاهتمام بالانشطة الطلابية وتوقيتاتها ورفع ميزانية الانشطة الطلابية
توفير موظفون من ذوي الكفاءة وتدريبهم كي يقدموا خدمات طلابية بطريقة جيدة	توجد فجوة في جودة الخدمات الطلابية من قبل النظام الاداري	عدد الاداريين غير كافي بما يؤثر علي جودة الخدمات للطلاب و	زيادة عدد الاداريين وتدريبهم لتقديم خدمة مناسبة للطلاب
محتويات المقررات قابلة للتطبيق ومرتبطة بإحتياج سوق العمل	لا توجد فجوة	المقررات داخل الكلية مرتبطة بالتخصصات وإحتياجات سوق العمل ويوجد عدد كبير من اعضاء هيئة التدريس متصلين بسوق العمل	الاستمرار في تطوير المقررات بما يتوافق وحاجات سوق العمل
مكتبة تضم احدث الكتب والمراجع في مجالات التخصص المختلفة	لا توجد فجوة	مكتبة الكلية حديثة بها كتب في جميع التخصصات	الحفاظ علي مستوي المكتبة وتزويدها بالكتب والمراجع الحديثة باستمرار
بيئة تعليمية تتيح فرص للابتكار الشخصي	لا توجد فجوة	يوجد في الكلية بيئة تعليمية جيدة متوفرة (بيئة نظيفة- وجود فصول دراسية مجهزة – وجود برامج تدريبية-تنوع طرق التدريس- توفير طرق تعليمية غير تقليدية	الحفاظ علي البيئة التعليمية الجيدة التي توفرها الكلية

جدول رقم (5): الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات الخريجين

الاهداف/ الانشطة	الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
الحفاظ علي قاعدة البيانات وتحديثها بصفة دورية	لا توجد فجوة	توجد قاعدة بيانات كاملة	قاعدة بيانات متكاملة لبيانات الخريجين يسهل الدخول عليها
إقامة ملتقيات توظيف دورية، ودعم الإتصال بين الكلية والقطاع الصناعي والتكنولوجي بالمحافظة والمحافظات المجاورة	لا توجد فجوة	موقع إلكتروني جيد	موقع إلكتروني مطور ومحدث
دعم وحدة التدريب بالكلية ببرامج مرتبطة بسوق العمل	توجد فجوة كبيرة بين طموح الخريجين والوضع الراهن	فرص تعيين الخريجين لا يتناسب مع أعداد الخريجين	دور واضح في إيجاد فرص عمل للخريجين وتوظيفهم
إصدار مجلة الكترونية وعمل موقع الكتروني للتواصل مع الخريجين وانشاء وحدة لمتابعة الخريجين	توجد فجوة	لا توجد خطة واضحة للكلية في تدريب الخريجين	دور في تدريب الخريجين ورفع كفاءتهم
دعم الانشطة لجذب الخريجين ودعم تواصلهم مع الكلية	توجد فجوة	لا يوجد تواصل فعال مع الخريجين	تواصل فعال مع الخريجين
	توجد فجوة	عدم وجود ابشطة للخريجين	اشترك الخريجين في أنشطة الكلية

جدول رقم (6): الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات اعضاء هيئة التدريس

الاهداف/ الانشطة	الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
شراء بعض المعامل والاجهزة البحثية	عدم وجود اجهزة بحثية واجهزة قياسات حديثة كافية	يوجد مناخ جيد داخل الكلية ولكنه غير كافي	مناخ مشجع للبحث العلمي يتضمن فرص للتمويل واجهزة بحثية
التقدم لمشروعات بحثية بما يضمن دخل إضافي لكافة المشاركين في المشاريع	توجد فجوة بين طموح اعضاء هيئة التدريس والوضع الراهن	مستوي دخل اعضاء هيئة التدريس بالكلية غير مرضي	مستوي دخل مرتفع يتوافق مع المستويات التي تقدمها المؤسسات الخاصة
وضع نظام مجزي لحوافز النشر وحوافز الأداء وتشجيع الابداع	توجد فجوة بين طموح اعضاء هيئة التدريس والوضع الراهن	توجد حوافز مادية للنشر العلمي المميز ولكنها غير كافية	حوافز مادية ومعنوية مناسبة ومحفزة للأداء والابداع
توفير الوسائل التكنولوجية وزيادة سرعات الانترنت	يوجد عجز في الكمبيوتر والطابعات، وسرعة الانترنت غير مناسبة	يتوافر داخل الكلية الوسائل التكنولوجية لاعضاء هيئة التدريس ولكنها غير كافية	توافر الوسائل التكنولوجية (انترنت – حاسبات- طابعات)
توفير دورات مناسبة ومدربين متميزين لأداء الدورات	الدورات تؤدي بشكل روتيني للترقي	توجد وسائل لتنمية المهارات التدريسية والبحثية لاعضاء هيئة التدريس ولكنها غير كافية	وسائل لتنمية المهارات التدريسية والبحثية
	لا توجد فجوة	تتميز الكلية بقاعات تدريسية معدة ومجهزة بالوسائل التعليمية اللازمة	قاعات تدريسية معدة بالاجهزة والوسائل
	لا توجد فجوة	يوجد داخل الكلية نمط قيادي ديمقراطي علي مستوي الاقسام يسمح بحرية التعبير وإبداء الرأي	نمط قيادة ديمقراطي يسمح بحرية التعبير وإبداء الرأي

جدول رقم (7) الفجوة بين الخدمات التي تقدمها الكلية وتوقعات أصحاب العمل

الاهداف/ الانشطة	الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
دعم وتفعيل برامج التدريب الخارجية والداخلية	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	برامج التدريب الصيفي تحتاج الي متابعة جيدة	خريج علي مستوي عالي من الكفاءة المهنية
تطوير وتحديث برامج اللغة الانجليزية والحاسب الآلي	توجد فجوة بين الوضع الراهن وطموح المستفيدين	يوجد ضعف عند بعض الخريجين في المهارات اللغوية ومهارات الحاسب الآلي	خريج لديه مهارات لغوية وكذلك مهارات الحاسب الآلي
تدريب الطلاب علي تطبيق المنهج التطبيقي وكيفية الابتكار والقدرة علي حل المشكلات	توجد فجوة بين ما يطمح اليه اصحاب العمل والوضع القائم	ضعف قدرة الخريج علي تطبيق المنهج التجريبي والتطبيقي وحل المشكلات	خريج قادر علي تطبيق المنهج التجريبي والتطبيقي والابتكار في حل المشاكل
زيادة وعي الطلاب بأداب وأخلاقيات العمل	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	عدد من الطلاب والخريجين لا يلتزم بأداب وأخلاقيات العمل	تخريج يلتزم بأداب وأخلاقيات المهنة
تدريب الطلاب علي التقنيات الحديثة	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	ضعف قدرة الخريج احيانا في التعامل مع التقنيات الحديثة	خريج قادر علي مواكبة التقنيات الحديثة
تطوير برامج وأليات لمساعدة الطالب علي التعلم الذاتي والتطوير	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	ضعف قدرة الخريج علي التعلم الذاتي والتطوير	خريج لديه الرغبة في والقدرة علي التعلم الذاتي والتطوير
تنظيم برامج للتواصل الفعال وحث الطلاب علي المبادرة لخدمة المجتمع	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	ضعف قدرة الخريج علي التواصل الفعال وضعف روح المبادرة	خريج قادر علي التواصل الفعال ويتميز بروح المبادرة
زيادة المشاريع والانشطة الطلابية التي تتكون من فرق عمل لمساعدته للعمل في فريق للوصول لاهداف مشتركة	توجد فجوة بين طموح المستفيدين والوضع الراهن	ضعف قدرة الخريج علي العمل مع فريق	خريج قادر علي العمل مع فريق أو منفرد للوصول إلي أهداف المؤسسة
استكمال بعض الورش وتحديث بعض المعامل	توجد فجوة	يوجد بالكلية معامل وورش مجهزة بأحدث التجهيزات ولكن في حاجة للمزيد	معامل وورش مجهزة بأحدث التجهيزات والمعدات
	لا توجد فجوة	يوجد عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس متصلين بسوق العمل	اعضاء هيئة تدريس متميزين علي صلة قوية بالصناعة

• المرحلة الثانية: صياغة الخطة الاستراتيجية

المرحلة الثانية (صياغة الإستراتيجية)



في هذه المرحلة وبعد التحليل البيئي تم صياغة الرؤية والرسالة وتحديد الغايات والاهداف العامة والفرعية وتحديد مؤشرات الأداء لكل هدف من الاهداف، وانبثقت رؤية ورسالة وأهداف الكلية من الخطة الرئيسية لجامعة كفر الشيخ كما تتسق مع خطة وزارة التعليم العالي، تمت مناقشة نتيجة التحليل البيئي بعدد من ورش العمل واستطلاع الرأي والتي شارك فيها عدد من الأطراف الداخلية متمثلة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفي الاقسام الإدارية بالكلية والأطراف الخارجية متمثلة في الطلاب والخريجين وأصحاب الاعمال (مرفق نموذج استطلاعات الرأي في الرؤية والرسالة). وكذلك الاستبيانات الورقية والالكترونية حتى أمكن وضع صياغة مبدئية للرؤية ورسالة الكلية وعرضهما على مجلس الكلية والأطراف المستفيدة. ثم تم إعادة صياغة رؤية ورسالة الكلية في صورتها النهائية التالية والتي تم اعتمادها من مجلس الكلية بتاريخ

أولا الرؤية:

الرؤية : Vision كلية عصرية ذات مكانة محلية وإقليمية متميزة تتسم بجودة الأداء.

ثانيا : الرسالة:

الرسالة : Mission مؤسسة تعليمية حكومية تهدف للارتقاء بالعملية التعليمية والبحث العلمي وكسب ثقة المجتمع في خريجها وتقديم خدمات مجتمعية وبيئية لتحقيق الميزة التنافسية لرفعة شأن الوطن في إطار أخلاقيات مهنية رفيع

وقد روعي في رسالة الكلية التالي:

1. رسالة الكلية مستمدة من رؤيتها.
2. تعكس عبارة الرسالة قرار تأسيس الكلية.
3. تتفق صيغة الرسالة مع طبيعة الكلية وأهدافها.
4. تتسق الصيغة التي وضعت بها الرسالة مع المعتقدات والقيم الإنسانية السامية.
5. ترتبط رسالة الكلية باحتياجات المجتمع.
6. ترتبط التوجهات التي حددتها صيغة الرسالة مع الاحتياجات الاقتصادية.
7. توجه الرسالة أليات اتخاذ القرار بالكلية.
8. ترتبط صيغة الرسالة بكافة أنشطة الجامعة.
9. تحدد صيغة الرسالة أسس تقييم أداء الكلية.

وتتم مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة بصفة دورية بحيث تكون مرجعا لتقويم التقدم نحو تحقيق غايات المؤسسة وأهدافها.

ثالثا القيم:

تقود الكلية حزمة من القيم الواضحة، وتساعد القيم التي تتبناها وتدعمها الكلية، علي الضرب على أوتار عواطف الأفراد، كما تساعد على انحياز العقل والقلب معا، وتركز قيم الكلية على الخدمات والجودة والأفراد وعادات العمل. وتتضمن معتقدات ذات صلة بطبيعة الكلية. وتتوافق القيم الخاصة بالكلية مع قيم المؤيدين والمساندين الخارجيين لخلق ارتباط هذه القيم بعضها ببعض ويتم تقييم مدى تعادل قيمهم ودوافعهم مع قيم المؤسسة ودوافعها، وتساعد هذه العملية على بناء التزام ذوي العلاقة بالكلية وتقوية الدعم المتبادل بين الأفراد والكلية. ويساعد وضوح القيم في اختيار المساندين اللذين يشاركون المؤسسة قيمها .

المعايير الأخلاقية: تعزز القيم الأصيلة ومنها الأمانة والتسامح والعدل والمسئولية الأخلاقية والاجتماعية والانفتاح على الآخر جنبا إلى جنب مع القيم الأكاديمية.

الجودة: تلتزم الكلية بتحقيق التميز في كل أنشطتها في ضوء المعايير التي تتبناها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

التقويم: تلتزم الكلية بالتقويم المنتظم لأنشطتها بما يدعم مكانتها كمؤسسة تعليمية متميزة.

المسئولية: تلتزم الكلية بالوضوح والصراحة والشفافية ومشاركة كافة العاملين بها بشكل مستمر عند اتخاذ القرارات باعتبارها جزءا أساسيا من مسئوليتها تجاه كافة الأطراف المرتبطة والمتأثرة بها.

التوازن: تحقيق التوازن بين التدريس والبحث العلمي بما يسهم في تحسين جودة مخرجات الكلية.

الحرية الأكاديمية والتكامل: تدعم الكلية الإبداع والابتكار والتفكير النقدي وضمان هذه الحرية لكافة العاملين بها.

التكيف: مواكبة المتغيرات المستمرة والمتلاحقة في بيئة الجامعة بما يضمن تبوؤها دورا قياديا في مجال التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

مراعاة حقوق الملكية الفكرية: تراعي الكلية عند وضع خطتها الاستراتيجية حقوق الملكية الفكرية للسادة أعضاء هيئة التدريس من حيث مؤلفاتهم وأبحاثهم وغيرها.

عدم التمييز: تؤمن الكلية بمبدأ المساواة وعدم التمييز بين الفئات المختلفة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالكلية بسبب اللون أو الجنس أو الدين وذلك انطلاقا من مبدأ المواطنة.

المشاركة والمسئولية المجتمعية: تؤمن الكلية بأهمية المشاركة المجتمعية بوصفها العامل الرئيسي في نجاح الخطة الاستراتيجية وتحقيق أهدافها.

التواصل مع الآخر محليا وإقليميا: تؤمن الكلية بالانفتاح على الآخر والتواصل معه وذلك بهدف الاستفادة من الخبرات أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية

رابعا: الغايات والاهداف الاستراتيجية العامة والفرعية

وبناء على التحليل السابق فقد تم استنباط سبعة محاور اساسية لتحقيق الرؤية:

1. محور التدريس والتعلم
2. محور الدراسات العليا
3. محور البحث العلمي
4. محور الخدمات الطلابية
5. محور الخدمات التعليمية والاستشارية
6. محور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس
7. محور التنمية المهنية لشباب الخريجين في التخصصات الهندسية

الاهداف الاستراتيجية للكلية:

وفي ضوء المحاور السبعة الموضحة السابقة فقد أمكن وضع الغايات الإستراتيجية لكل جانب من جوانب العملية التعليمية بالكلية وكذلك وضع الأهداف الإستراتيجية والإجرائية لتحقيق رؤية الكلية والتي تم عرضها على مختلف الأطراف الداخلية متمثلة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفي الأقسام الإدارية بالكلية والأطراف الخارجية متمثلة في الطلاب والخريجين واصحاب الاعمال مرفق نموذج استطلاعات الرأى في الأهداف لتنتهي إلى صورتها النهائية على النحو التالي والتي قد تم اعتمادها من الجامعة بتاريخ (2009/11/15).

غايات الكلية

ومن المحاور السابقة تم استخلاص الغايات التالية:

الغاية الاولى: خلق بيئة قوية في مجال التعليم والتعلم والبحث العلمي.

الغاية الثانية: ضمان توافر بيئة تعليمية جاذبة من خلال الدعم والتشجيع المستمر .

الغاية الثالثة: تحسين مركز الكلية والجامعة في مجال البحث العلمي علي المستوي المحلي والاقليمي.

الغاية الرابعة: العمل علي رقي المجتمع المحلي والإفتتاح علي المجتمعات الإقليمية.

الاهداف الاستراتيجية لتحقيق الغاية الأولى:

هـ : 11 تحديث وتطوير المقررات والبرامج الدراسية بما يتناسب مع المعايير الاكاديمية والقياسية القومية

هـ جـ : 1.11 المراجعة الدورية لسياسات التعليم والتعلم وتطوير البرامج والمقررات بصفة دائمة

هـ جـ : 2.11 اعادة صياغة اسلوب تنفيذ مشروعات التخرج للطلاب ليشمل التطبيق العملي لمواكبة التقدم الهندسي والتكنولوجي

هـ جـ : 3.11 التعريف بالممارسات الجيدة في مجال الجودة عالميا وتطبيقها.

هـ جـ : 4.11. مراجعة استراتيجيات التعليم والتعلم من أجل المحافظة على المعايير القياسية

هـ : 12 استحداث برامج تعليمية جديدة ومنطور لتشمل الشق النظري والعملى والدعم المستمر للطلاب

هـ جـ : 1.12 استحداث برامج تعليمية جديدة تلبى احتياجات المجتمع

هـ جـ : 2.12 تطبيق نتائج الأبحاث العلمية في تطوير المقررات الدراسية

هـ جـ : 3.12 تشجيع التعاون مع الكليات الإقليمية المعتمدة والدولية ذات السمعة الجيدة

هـ جـ : 4.12 زيادة الدعم الطلابي في مجالات التعليم والمجالات الاجتماعية والرياضية والثقافية.

هـ : 13 أعضاء هيئة تدريس متميزين والعمل على رفع كفاءتهم لتلبية احتياجات العملية التعليمية

هـ جـ : 1.13 وضع خطط تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وقياس مردود وفعاليات الدورات التدريبية.

هـ جـ : 2.13 تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام والكليات المختلفة.

هـ جـ : 3.13 وضع خطط لرفع دخول أعضاء هيئة التدريس.

الأهداف الاستراتيجية لتحقيق الغاية الثانية

هـ : 21 تعزيز وتهيئة البيئة التعليمية

- هـ ج: 1.21 تحسين نوعية الخدمات الطلابية والاستخدام الأمثل للفراغات والملاعب والأراضي الفضاء
- هـ ج: 2.21 استكمال خطة تطوير المعامل بالأقسام العلمية لخدمة العملية التعليمية والبحثية.
- هـ ج: 3.21 صيانة المباني وقاعات المحاضرات والخدمات
- هـ ج: 4.21 تفعيل نظم وخطط الأمن والأمان والسلامة

هـ : 22 المحافظة على الوضع التنافسي للكلية

- هـ ج: 1.22 تقديم تعليم عملي فعال مبني على نظام التوجيه والارشاد
- هـ ج: 2.22 تحديث قاعدة بيانات لتسجيل الانجازات وبيانات أعضاء هيئة التدريس والطلاب
- هـ ج: 3.22 توفير برامج تدريب متميزة.
- هـ ج: 4.22 زيادة عدد الشراكات مع قطاع الأعمال والكليات والجامعات المماثلة محليًا وأقليميًا

الأهداف الاستراتيجية لتحقيق الغاية الثالثة :

هـ : 31 الجودة والتميز في البحث العلمي

- هـ ج: 1.31 تفعيل برامج الدراسات العليا الغير مفعلة
- هـ ج: 2.31 استحداث المجالات البحثية التي تربط بين أكثر من تخصص
- هـ ج: 3.31 تقديم تدريب بحثي متميز لطلاب الدراسات العليا والاستمرار في تطوير برامج التدريب.
- هـ ج: 4.31 توفير الدعم الفني والمالي لأعضاء هيئة التدريس لإعداد مشاريع البحثية

هـ : 32 تنمية مهنية من خلال برامج لتنمية المهارات النظرية والمهنية ورفع قدرات أعضاء هيئة التدريس بما يؤهلهم للمنافسة على المستوى الإقليمي

- هـ ج: 1.32 تحديث الخطة البحثية الحالية لتواكب التطورات العالمية.
- هـ ج: 2.32 زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأبحاث الدولية والتبادل الثقافي
- هـ ج: 3.32 تقديم تسهيلات للبحث علمي متنوع ومتطورة
- هـ ج: 4.32 الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي في كل الأبحاث العلمية التي تصدر عن الكلية.

الأهداف الاستراتيجية لتحقيق الغاية الرابعة:

هـ : 41 توجيه امكانيات الكلية فى الاستشارات والتدريب لحل مشكلات المجتمع والمساهمة الفاعلة فى تحقيق أهداف التنمية المستدامة

- هـ ج: 1.41 دعم التواصل بين الوحدات ذات الطابع الخاص والمجتمع المدني.
- هـ ج: 2.41 استكمال إنشاء و تطوير معامل وورش الكلية وزيادة تنوع الخدمات المقدمة للمجتمع
- هـ ج: 3.41 ربط أنشطة مركز الاستشارات وما يستجد من وحدات خاصة بالكلية باحتياجات سوق العمل

هـ: 42 العمل على زيادة قاعدة المصادر المالية الذاتية لتحسين البيئة التعليمية للكلية

- هـ ج: 1.42: التفاعل مع المجتمع المدني ورجال الأعمال للمساهمة في تطوير الكلية
هـ ج: 2.42: تقديم المزيد من الخدمات التعليمية والتنموية والاستشارات للنهوض بالمجتمع وزيادة مصادر الدخل
هـ ج: 3.42: وضع آليات لقياس جودة الخدمات ورضاء المستفيدين عن خدمات الكلية

هـ: 43 التواصل مع الخريجين لإتاحة التدريب المستمر في التخصصات الهندسية المختلفة بما يواكب التطور التكنولوجي العالمي لخدمة المجتمع ونشر الوعي البيئي

- هـ ج: 1.43: وضع سياسة للدعاية والإعلان والتسويق عن الخدمات التي تقدمها الكلية.
هـ ج: 2.43: زيادة فاعلية رابطة الخريجين ودعم وتشجيع نشاطها في التواصل مع الخريجين ومتابعتهم
هـ ج: 3.43: نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع وسياسات البيئة ودعم استمرارها.
هـ ج: 4.43: استخدام كافة المصادر المتاحة بفاعلية
ولهذه الأهداف الإستراتيجية حزم من البرامج و الخطط التنفيذية التي تكفل تحقق الأهداف الإستراتيجية والغايات للكلية كما يلي:

الخطة التنفيذية

الغاية الاولى: خلق بيئة قوية في مجال التعليم والتعلم والبحث العلمي

الإستراتيجية الأهداف	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة من- إلى	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مسئولية التنفيذ و المتابعة
تطوير وتحديث المقررات والبرامج الدراسية بما يتناسب مع المعايير الأكاديمية والقياسية القومية	المراجعة الدورية لسياسات التعليم والتعلم وتطوير البرامج والمقررات بصفة دائمة	- تشكيل فرق عمل لإستكمال النواقص فيما يتعلق بالممارسات التطبيقية لمعايير الإعتدال - عمل لائحة جديدة للكلية - عمل برامج جديدة لمرحلة البكالوريوس - استكمال برامج الدراسات العليا	مارس 2018- نوفمبر 2018	-نسبة الطلاب لأعضاء هيئة التدريس. -معدلات مشاركة أعضاء هيئة التدريس في أنشطة التطوير المهني المتعلقة بإعداد البرامج و طرق التدريس. - عدد ورش العمل التي تعقد في كل برنامج و كل مقرر خلال الفصل الدراسي. -زيادة عدد البرامج	10000	التنفيذ: رؤساء الأقسام المتابعة: عميد الكلية والوكلاء
		- عمل حصر بمحاور المشاريع التطبيقية في كافة التخصصات الهندسية بالكلية. - التواصل مع المؤسسات الصناعية بالإقليم و حصر المشاكل لديهم.	شهر سبتمبر 2017 من كل عام	- زيادة المشاريع التطبيقية لطلاب مرحلة البكالوريوس - معدل حل المشكلات بالمؤسسات الصناعية .	-----	التنفيذ: رؤساء الأقسام المتابعة: عميد الكلية والوكلاء

الإستراتيجية	الأهداف	الخطة والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة من- إلى	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مسئولية التنفيذ و المتابعة
		التعريف بالممارسات الجيدة في مجال الجودة وتطبيقها	عقد ندوات بصفة مستمرة	سبتمبر 2016 – حتى نهاية الخطة بصفة شهرية	زيادة مشاركة كافة منتسبي الكلية في اعمال الجودة - المشاركة في ورش العمل - المشاركة في الدورات	20000	التنفيذ: وحدة الجودة
							المتابعة: عميد الكلية
		مراجعة استراتيجيات التعليم والتعلم من أجل المحافظة على المعايير القياسية	*دراسة الاستراتيجيات الحالية *عقد ندوات وورش عمل ودورات	اكتوبر 2017 وكل عام بصفة دورية	عمل حصر بكافة الاستراتيجيات المستحدثة - عدد جلسات العصف الذهني للمقرر خلال الفصل الدراسي. التوافق بين التخصص الدقيق لعضو هيئة التدريس والمقررات التي يقوم بتدريسها.	15000	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون الطلاب وللدراسات العليا
							المتابعة: عميد الكلية
	استحداث برامج تعليمية متطور تشمل الشق النظري والعملي والدعم المستمر للطلاب	استحداث برامج تعليمية جديدة تلبي احتياجات المجتمع	*دراسة إحتياجات الصناعة وسوق العمل *دراسة وضع البرامج الخاصة في الكليات المجاورة ولوائحها *وضع لوائح لبرامج مميزة تتماشى مع إحتياجات سوق العمل ومناقشتها في اللجان المتخصصة *إعتماد اللوائح بمجلس الكلية ومجلس الجامعة ولجنة القطاع *تخصيص أماكن دراسية وتجهيزها للبرامج الجديدة *وضع سياسة وإجراءات لجذب طلاب جدد	يوليو 2018 نوفمبر 2019	- إعتقاد برامج متميزة - بدأ الدراسة بالبرامج الجديدة - معدل النمو في قبول الطلاب بمرحلة البكالوريوس و الدراسات العليا	20000	التنفيذ: رؤساء الأقسام
							المتابعة: عميد الكلية و الوكلاء

الإستراتيجية الأهداف	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة من- إلى	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مسؤولية التنفيذ و المتابعة
	تطبيق نتائج الأبحاث العلمية في تطوير المقررات الدراسية	- دراسة وضع المقررات الحالية - تشكيل لجان بالاقسام لعمل دراسة عن الابحاث العلمية الجديدة التي يمكن تطبيقها و اضافتها للمقترحات - مراجعة الابحاث و اعتماد اضافتها من مجال الاقسام - اعتماد التطوير من مجلس الكلية	مايو 2018 اغسطس 2018	- عدد المقررات التي تم تطويرها - تقييم جودة المقررات من قبل هيئات استشارية من القطاع الصناعي والمهني وغيرهما من القطاعات الاجتماعية البارزة.	5000	التنفيذ: رؤساء الأقسام
						المتابعة: عميد الكلية و الوكلاء
	تشجيع التعاون مع الكلليات المحلية و الإقليمية المعتمدة و الدولية ذات السمعة الجيدة	- عقد لقاءات مع مسؤولي الكليات الاقليمية و الدولية - صياغة البروتوكولات و مراجعتها واعتمادها	سبتمبر 2018 حتى سبتمبر 2019	- عدد ورش العمل و الندوات مع المعنيين بالكلليات المناظرة. - عدد بروتوكولات التعاون مع المؤسسات العلمية المتمييزة	3000	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع
						المتابعة: عميد الكلية
	زيادة الدعم الطلابي في مجالات التعليم والمجالات الاجتماعية و الرياضية و الثقافية	- عمل حصر بالطلاب المستفيدين من الدعم - زيادة مخصصات الدعم للطلاب	سبتمبر من كل عام	- عدد المستفيدين من الطلاب بالدعم. - الموارد المالية المخصصة.	-----	التنفيذ: رعاية الشباب
						المتابعة: وكيل الكلية لشئون الطلاب

الإستراتيجية	الأهداف	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة من- إلى	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مسئولية التنفيذ و المتابعة
أعضاء هيئة تدريس متميزين لتلبية احتياجات العملية التعليمية	وضع خطط تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وقياس مردود وفعاليات الدورات التدريبية.	- تقييم مردود وأثر الخطة التدريبية السابقة - تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات والأكاديميين ولأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه - وضع خطة متطورة للتدريب بالتعاون مع وحدة FLDP - تدريب أعضاء هيئة التدريس والباحثين علي جدارات البحث العلمي داخليا وخارجيا - عمل استبيان لتقييم البرامج التدريبية ودراسة مردودها واتخاذ الاجراءات التحسينية	أبريل 2018 حتى يونيو 2018 وتجدد دوريا	- عدد الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم. - عدد ورش العمل. - زيادة رضا الطالب - نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة فى الدورات وورش العمل	20000	التنفيذ: وحدة ضمان الجودة	
						المتابعة: عميد الكلية	
أعضاء هيئة تدريس متميزين لتلبية احتياجات العملية التعليمية	تشجيع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس في الأقسام والكليات المختلفة.	- تقييم التعاون الحالي بين أعضاء هيئة التدريس - عمل ورش عمل لتحديد اوجه التعاون - تسهيل إجراءات استخدام الاجهزة المتاحة لدي الاقسام والكليات	يونيو 2018 - أكتوبر 2018	- زيادة استخدام المعامل - عدد الأبحاث المنشورة فى مجلات علمية ذات معامل تاثير - نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى البحث العلمى للعدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس - تقييم آراء اعضاء هيئة التدريس عن نسبة التسهيلات البحثية بالكلية. - عدد براءات الإختراع.	1000	التنفيذ: رؤساء الأقسام العلمية	
						المتابعة: عميد الكلية و وكيل الكلية لشئون البحث العلمى	
أعضاء هيئة تدريس متميزين لتلبية احتياجات العملية التعليمية	وضع خطط لرفع دخول أعضاء هيئة التدريس	- التقدم للمشاريع التنافسية - زيادة التعاون مع المجتمع المدني وتقديم الخدمات - زيادة البرامج المتميزة لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا	سبتمبر 2018 - ديسمبر 2018	- عدد المشاريع التنافسية - الإستشارات الهندسية لمؤسسات المجتمع المحلى - رضا أعضاء هيئة التدريس	1000	التنفيذ: مركز الإستشارات الهندسية	
						المتابعة: عميد الكلية	

الغاية الثانية: ضمان توافر بيئة تعليمية جاذبة من خلال الدعم والتشجيع المستمرين

الإستراتيجية	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة من ---- إلى	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالجنيه	المسؤولية التنفيذية
تعزيز وتهيئة البيئة التعليمية	تحسين نوعية الخدمات الطلابية والاستخدام الأمثل للفراغات والملاعب والأراضي الفضاء	<ul style="list-style-type: none"> - توفير خدمات صحية واجتماعية للطلاب - حصر استخدام كافة القاعات بالكلية - حصر اشغال القاعات ودراسة حالات الكثافة العددية الزائدة - تعديل استخدام القاعات التي لا تستخدم بكفاءة - دراسة إمكانية استخدام نفس القاعة لغرضين مع التنسيق المكاني والزمني لهما 	مارس 2018 حتى يونيو 2018	<ul style="list-style-type: none"> - عدد الأنشطة الطلابية المنفذة - نسبة مشاركة الطلاب في الأنشطة - نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة - تقييم الطلاب للخدمات المقدمة - عدد ساعات إشغال المدرجات والقاعات والملاعب 	----	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون الطلاب
						المتابعة: عميد الكلية
تعزيز وتهيئة البيئة التعليمية	استكمال خطة تطوير المعامل بالأقسام العلمية لخدمة العملية التعليمية والبحثية	<ul style="list-style-type: none"> * تحديد احتياجات المعامل وألويات التطوير * حصر مصادر التمويل والاستعانة بالمشاريع البحثية في عملية التطوير * قيام لجنة المختبرات بإعداد خطة توزيع ميزانية المعامل علي الأقسام العلمية * الإعداد السليم للبنية التحتية للمعامل وتجهيز أثنائها * تدريب أعضاء هيئة التدريس على التقنيات الحديثة في المعامل والورش بالكلية. * إنشاء نظام إدارة المعامل والمعدات والأجهزة 	مارس 2018 حتى نوفمبر 2021	<ul style="list-style-type: none"> - كفاية المعامل لإحتياجات البحث العلمي - مدى استخدام التكنولوجيا الحديثة في تجهيز المعامل - مدى كفاية المخصصات المالية للبحث العلمي - مدى توافر الموارد البشرية لتشغيل و صيانة المعامل والمختبرات - تقييم اعضاء هيئة التدريس لكفاية وكفاءة الأجهزة و المعامل 	1000000	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون الطلاب ووكيل الكلية لشئون البحث العلمي
						المتابعة: عميد الكلية

الإستراتيجية	الأهداف	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة من---- إلى	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالجنيه	المسؤولية التنفيذية
		صيانة المباني وقاعات المحاضرات والخدمات	- تحديد المباني والقاعات والاجهزة والمعدات التي تحتاج إلي صيانة عاجل وصيانة دورية - وضع جدول للصيانة الدورية - توقيع التعاقدات اللازمة مع الشركات المتخصصة	يوليو 2017 حتى سبتمبر 2018 (نصف سنوية)	- تقارير الصيانة الدورية - رضا الطلاب و أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم - نسبة المخصصات المالية للصيانة	500000	التنفيذ: وحدة الصيانة بالكلية
							المتابعة: أمين الكلية
		تفعيل نظم وخطط الأمن والأمان والسلامة	- تشكيل لجنة برئاسة وكيل الكلية لخدمة المجتمع لوضع خطة متكاملة - وضع وخطط وآليات للحفاظ علي المكان والأرواح - وضع خطة للتعامل مع المخلفات الكيمائية بمعامل الكلية	يناير 2018 – مارس 2018 وتجدد سنويا	- وجود خطط واضحة وكاملة للصيانة - كفاءة اجهزة الامان والسلامة - وجود لوحات ارشادية - إجراء تجربة إخلاء مرة كل فصل دراسي - إجراء تدريب مرة كل عام	160000	التنفيذ: وحدة السلامة والصحة المهنية
							المتابعة: أمين الكلية
	المحافظة على الوضع التنافسي للكلية	تقديم تعليم عملي وفعال مبني على نظام التوجيه والارشاد	*تفعيل دور الدعم و الارشاد الاكاديمي بكفاءة *الاستخدام الامثل للورش والمعامل *عقد محاضرات تعريفية للطلاب الجدد باقسام الكلية *تفعيل الساعات المكتبية والالتزام بتوقيتها	بداية كل عام دراسي	- زيادة رضا الطلاب - معدل إستخدام المعامل - نسب النجاح في الكلية.	25000	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون الطلاب
							المتابعة: عميد الكلية
		تحديث قاعدة البيانات لتسجيل الانجازات وبيانات أعضاء هيئة التدريس والطلاب	*عمل قاعدة بيانات لأعضاء هيئة التدريس. *عمل قاعدة بيانات للطلاب بمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا *تقييم الخطة السابقة للتحسين	يوليو اغسطس سنويا	- تقييم اعضاء هيئة التدريس لمدى كفاية مصادر المعلومات - ربط قاعدة البيانات بالقطاعات المستفيدة - مدى وجود نظام ادراى الكتروني يتوافق مع متطلبات و احتياجات اعضاء هيئة التدريس و الطلاب	5000	التنفيذ: وحدة ال IT وشئون الطلاب
							المتابعة: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا ووكيل الكلية لشئون الطلاب

المسؤولية التنفيذية	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مؤشرات الأداء	الفترة من --- إلى	أنشطة التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الاستراتيجية
التنفيذ: وحدة التدريب	4000	- رضا الطلاب عن التدريب - معدل الطلاب المسجلين للتدريب	مارس -2018 اكتوبر 2018 وتجدد سنويا	- عمل حصر بالشركات والهيئات ذات الصلة - دراسة الاحتياجات التدريبية وفقا لرسالة وأهداف الكلية - وضع أولويات التدريب وفقا للإمكانات المتاحة *وضع برامج تدريبية بالأقسام والوحدات ذات الطابع الخاص لتنمية مهارات الطلاب * دراسة أثر البرامج التدريبية لتقييمها وتطويرها	توفير برامج تدريب متميزة	
المتابعة: الاقسام العلمية						
التنفيذ: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	6000	-زيادة عدد البروتوكولات مع الشركات والمصانع والمؤسسات المماثلة - عدد الاستشارات المقدمة للمجتمع - عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في خدمة المجتمع عدد-أعضاء المجتمع المشاركين بمجلس الكلية ولجانها نسبة مساهمة قطاعات المجتمع في تمويل أنشطة الكلية	ابريل -2017 مايو 2017 وتجدد سنويا	-وضع آلية لتحديد احتياجات سوق العمل الحالية علي النطاق المحلي والإقليمي بالاستعانة برجال الصناعة -إقامة ورشة عمل تضم ممثل الأقسام المختلفة وممثلي الصناعة لعرض الأبحاث المنشورة حديثا والجاري تنفيذها بغرض تبادل المعرفة بالامكانيات - وضع آلية لتعظيم الاستفادة من رجال الصناعة المشاركين في بعض لجان ومجالس الكلية	زيادة عدد الشراكات مع قطاع الأعمال والكليات والجامعات المماثلة محليا وأقليميا	
المتابعة: عميد الكلية						

الغاية الثالثة: تحسين مركز الكلية والجامعة في مجال البحث العلمي على المستوى المحلي والإقليمي والدولي.

الإستراتيجية	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة من---- إلى	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالجنيه	المسئولية التنفيذية
منظومة دراسات عليا متطورة	تفعيل برامج الدراسات العليا الغير مفعلة	-تشكيل فرق عمل لإستكمال النواقص فيما يتعلق بالممارسات التطبيقية لمعايير الإعتماد -عمل الدعاية الكافية للبرامج المتاحة في المؤسسات الصناعية والشركات	اكتوبر 2018- فبراير 2019 وتجدد سنويا	-معايير مستوفاه -التحاق الطلاب بالبرامج الجديدة	10000	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي المتابعة: عميد الكلية
	استحداث المجالات البحثية التي تربط بين أكثر من تخصص	-عقد ورش عمل بين رؤساء الأقسام -عمل حصر بالمجالات المشتركة بين التخصصات المختلفة -إستخدام المعامل المتاحة لكافة العاملين بالأقسام المختلفة	مايو 2018- يوليو 2018	- زيادة الأبحاث المشتركة المنشورة بالدوريات العلمية والمؤتمرات الدولية - معدل التنوع البحثي فى ضوء التخصصات الموجودة بالكلية - نسبة عدد الباحثين المشاركين فى الأبحاث للعدد الكلى - عدد الأبحاث المتميزة اقليميا و عالميا	10000	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي المتابعة: عميد الكلية
	تقديم تدريب بحثي متميز لطلاب الدراسات العليا والاستمرار فى تطوير برامج التدريب.	- عقد دورات للباحثين تهتم بتنمية مهارات البحث العلمي والنشر - الاهتمام بمقرر حلقة البحث لطلاب الماجستير والدكتوراة	ابريل 2018- يونيو 2018 وتجدد سنويا	- زيادة رضا طلاب الدراسات العليا - نسبة الأبحاث المدعمة من الجامعة لعدد البحوث المنشورة - شراكة المؤسسات الصناعية فى التدريب	10000	التنفيذ: وحدة التدريب المتابعة: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي

المسئولية التنفيذية	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مؤشرات الأداء	الفترة من --- إلى	أنشطة التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الاستراتيجية
التففيذ: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	30000	- عدد المشاريع البحثية بالكلية - عدد الابحاث المنشورة - نسبة الإنفاق على الأبحاث الى الإنفاق الكلي	شهر سبتمبر 2018 وتجدد سنويا	- حصر إحتياجات أعضاء هيئة التدريس من المعدات واجهزة القياس - حصر إحتياجات أعضاء هيئة التدريس من مواد خام - دعم المجموعات البحثية للنشر والمشاركة في المؤتمرات	توفير الدعم الفني والمالي لأعضاء هيئة التدريس لإعداد مشاريع البحثية	
المتابعة: عميد الكلية						
التففيذ: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	4000	- وجود خطة محدثة تواكب خطة الجامعة والدولة وبما يتوافق مع الامكانات المادية والبشرية المتاحة - نسبة الأبحاث التطبيقية ذات العلاقة بالتطورات العالمية - عدد براءات الإختراع المسجلة	مايو 2018- يونيو 2018 وتجدد سنويا	- عقد ورش عمل لربط الخطة البحثية للكلية بخطة الجامعة والدولة - الاهتمام بالابحاث التطبيقية - تحديث الخطط بما يتوافق والتطورات العلمية ومراجعتها من الاقسام	تحديث الخطة البحثية الحالية لتواكب التطورات العالمية.	
المتابعة: عميد الكلية						
التففيذ: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	4000	- زيادة النشر العلمي الدولي - الحصول علي جوائز نشر علمي من الجامعة - الحصول على جوائز من الدولة - زيادة عدد اعضاء هيئة التدريس الحاصلين علي مهمات علمية	من مارس 2018 إلى مايو من كل عام	- دعم النشر الدولي - دعم الحصول علي مهمات علمية خاصة وكذلك المهمات المتاحة من البعثات	زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الأبحاث الدولية والتبادل الثقافي	
المتابعة: عميد الكلية						
التففيذ: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	15000	- زيادة النشر العلمي - ترقى اعضاء هيئة التدريس للدرجات الاعلي - الحصول علي مشاريع بحثية تنافسية	سبتمبر 2018 ديسمبر 2018 وتجدد دوريا	- توفير معامل بحثية متطورة - تخصيص جوائز للابحاث المتميزة - توفير الوقت المخصص للبحث العلمي	تقديم تسهيلات بحث علمي متنوعة ومتطورة	
المتابعة: عميد الكلية						

تميز بحثي يتمثل في ريادة الكلية محليا وإقليمياً

المسئولية التنفيذية	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مؤشرات الأداء	الفترة من --- إلى	أنشطة التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الإستراتيجية
التنفيذ: وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	6000	- قلة نسبة الاقتباسات والانتحال من الأبحاث	ديسمبر 2017- يناير 2018	- عقد ورش عمل - عقد دورات تدريبية خاصة باخلاقيات البحث العلمي - نشر ميثاق أخلاقيات البحث العلمي - عرض الرسائل العلمية والأبحاث علي برنامج الانتحال	الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي في كل الأبحاث العلمية التي تصدر عن الكلية.	
المتابعة: عميد الكلية						

الغاية الرابعة: الإسهام في رقي المجتمع المحلي والانفتاح على المجتمعات الإقليمية.

الإستراتيجية	الخطط والبرامج التنفيذية	أنشطة التنفيذ	الفترة من---- إلى	مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالجنيه	المسؤولية التنفيذية
ترسيخ الثقة بين مركز الاستشارات الهندسي والمجتمع المدني	تحفيز التواصل بين الوحدات ذات الطابع الخاص والمجتمع المدني.	- عمل كتيب بالاجهزة والمعامل المتاحة - نشر امكانيات الكلية العملية علي المؤسسات ذات الصلة - وضع اسعار تنافسية - خلق شراكات واتفاقيات - تعاون بين الكلية والمؤسسات ذات الصلة	اكتوبر 2017- فبراير 2018	- عدد البروتكولات والاعمال بين الكلية والمجتمع المدني - عدد الاستشارات والخدمات والدورات التي تقدمها الكلية	6000	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون البيئة المتابعة: عميد الكلية
	استكمال تطوير معامل وورش الكلية وزيادة تنوع خدماتها	- استكمال بناء الورش الجديدة واستكمال تجهيزات القاعات الدراسية و الفصول بالمبنى - نقل الورش القديمة بالمبنى الجديد - استكمال الورش الناقصة	تم الإنشاء قبل بدء الخطة الاستراتيجية – الانتهاء اغسطس 2019	- الانتهاء من البناء وإفتتاح الورش - عدد القاعات الدراسية المجهزة - عدد الورش المجهزة	15000000	التنفيذ: مركز الإستشارات المتابعة: مجلس الكلية
قاعدة المصادر العمل على زيادة	ربط أنشطة مركز الاستشارات وما يستجد من وحدات خاصة بالكلية باحتياجات سوق العمل	- عمل لجنة لتقويم أداء الوحدات ذات الطابع الخاص في خدمة المجتمع - تحديد نقاط القوة والضعف في مجال خدمة المجتمع تمهيداً لرفع كفاءة الأداء في هذا المجال	مايو 2018 – اغسطس 2018	- إصدار دليل موحد سنويا للمركز والوحدات ذات الطابع الخاص - تنظيم ورش عمل وندوات في مجال خدمة المجتمع	5000	التنفيذ: مركز الإستشارات المتابعة: مجلس الكلية
	التفاعل مع المجتمع المدني ورجال الأعمال للمساهمة في تطوير الكلية	- نشر الخدمات التي يقدمها المركز بالكلية لجذب الشركات الهندسية والمصانع - عرض المشكلات الفنية علي المركز والوحدات ذات الطابع الخاص	شهر اغسطس من كل عام	- زيادة الرضا عن المشاركة المجتمعية - مساهمة المجتمع المدني و رجال	500	التنفيذ: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع

المسئولية التنفيذية	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مؤشرات الأداء	الفترة من---- إلى	أنشطة التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الاستراتيجية
المتابعة: عميد الكلية		الأعمال فى أنشطة الكلية		- وضع آليات لتحديد رأى المستفيدين فى الخدمات المقدمة - تنظيم ورش العمل والندوات التي تخدم المجتمع		
التنفيذ: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	15000	- اعداد العمليات التي يقوم بها مركز الإستشارات - نسبة رضا المستفيدين - عدد الخريجين الذين تم توظيفهم - عدد المترددين على الكلية من افراد المجتمع - نسبة مساهمة قطاعات المجتمع فى تمويل أنشطة الكلية	ابريل 2018 اغسطس 2018 وتجدد سنويا	- إنشاء وحدة لقياس إحتياجات المجتمع - عمل الدراسات اللازمة لتحديد اولويات الإحتياجات المجتمعية - متابعة ورصد مدي رضا المستفيدين من الخدمات التي يقدمها قطاع خدمة البيئة وتنمية المجتمع بالكلية	تقديم المزيد من الخدمات التعليمية والتنمية والاستشارات للنهوض بالمجتمع وزيادة مصادر الدخل	
المتابعة: عميد الكلية						
التنفيذ: وحدة الجودة	10000	زيادة الرضا عن الخدمات - عدد الفاعليات و الندوات المقدمة لخدمة المجتمع	ابريل 2018 يوليو 2018 وتجدد سنويا	- عمل استبيانات - عقد لقاءات مع المستفيدين	وضع آليات لقياس جودة الخدمات ورضاء المستفيدين عن خدمات الكلية	
المتابعة: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع						
التنفيذ: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	15000	- زيادة عدد العمليات التي تقوم بها الكلية للجامعة و المجتمع - وجود برنامج اعلامي للتعريف	ابريل 2018 وشهر ابريل من كل عام	- عمل ورش عمل لتوعية المجتمع الداخلي للكلية بأنشطة خدمة المجتمع واليات تفعيلها	وضع سياسة للدعاية والإعلان والتسويق عن الخدمات التي تقدمها الكلية	خدمة المجتمع محليا وإقليميا ونشر

المسؤولية التنفيذية	التكلفة المتوقعة بالجنيه	مؤشرات الأداء	الفترة من---- إلى	أنشطة التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الإستراتيجية
المتابعة: عميد الكلية		بالأنشطة التي تعقد سنويا		- انشاء ادارة لتسويق اعمال المركز الاستشاري و انتاج الورش - عمل قاعدة بيانات ومواقع اليكترونية للمركز والوحدات ذات الطابع الخاص وقطاع خدمة المجتمع		
التنفيذ: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	15000	- زيادة اعداد الخريجين المترددين على الكلية - عدد الفاعليات و الندوات المقدمة سنويا.	مايو 2018 اغسطس 2018 وتجدد دوريا	- عقد ورش عمل لوضع آليات عمل وحدة متابعة الخريجين - استحداث آليات لتحديد الاحتياجات التدريبية لخريجي الكلية *عمل قاعدة بيانات	زيادة فاعلية رابطة الخريجين ودعم وتشجيع نشاطها في التواصل مع الخريجين ومتابعتهم	
المتابعة: عميد الكلية						
التنفيذ: قطاع خدمة المجتمع	10000	- عدد القوافل التي تم تنفيذها - نسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الأنشطة - نسبة مشاركة أصحاب الأعمال فى أنشطة الوعي البيئي	يوليو 2018 سبتمبر 2018 وتجدد سنويا	- عقد ندوات - إنشاء موقع الكتروني فاعل - طباعة مطويات - عمل قوافل تنوية وتوعوية	نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع وسياسات البيئة ودعم استمرارها.	
المتابعة: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع						
التنفيذ: وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	15000	- زيادة عدد المشاركين سنويا - عدد الندوات التي تم تنفيذها - عدد ورش العمل التي تم تنفيذها -	اغسطس 2018 يوليو 2018 وتجدد سنويا	- عقد ورش عمل - عمل استبيانات - عقد ملتقى التوظيف السنوي - مراجعة فاعلية الاستخدام بالتغذية الراجعة	الوفاء بمتطلبات سوق العمل بتوفير خريجين متميزين تتلاءم قدراتهم ومهارتهم مع التطور التكنولوجي المتسارع	
المتابعة: عميد الكلية						



التكلفة ومصادر التمويل

تبلغ الميزانية التي تم إقرارها في الخطة الاستراتيجية حوالي 17 مليون جنيهاً موزعة على الغايات الأربع والاهداف الاستراتيجية على النحو التالي:

الغايات	الغاية الأولى	الغاية الثانية	الغاية الثالثة	الغاية الرابعة	الإجمالي
التكلفة التقديرية	105.000	1.700.000	89.000	15.091.500	16.985.500

• المرحلة الثالثة: التقييم والاعتماد

المرحلة الثالثة (التقييم والاعتماد)

الاعتماد

التقييم

خارجي

داخلي

تعد عملية "التقييم الداخلي" لمستوى الجودة القائم في أنشطة وبرامج الكلية هي نقطة الانطلاق الأولى، بل والخطوة الأساسية التي لا مناص عنها في عملية التخطيط الاستراتيجي لضمان الجودة وتحسينها.

ولذلك تتضمن عملية التقييم الداخلي التركيز على جوانب القوة التي ينبغي المحافظة عليها وتطويرها وجوانب الضعف التي ربما تحتاج إلى التحسين في الكلية بصورة موضوعية ومبنية على الشواهد والبراهين المادية وليس على مجرد الانطباعات أو المعلومات غير الدقيقة. كذلك تكمن أهمية هذه الخطوة الأساسية في كونها ضرورية من أجل وضع خطط الجودة في الكلية بناء على قواعد موضوعية، وتحديد الأولويات التي ينبغي للجامعة التركيز عليها وفق جدول زمني يأخذ بعين الاعتبار الموارد البشرية والمادية المتاحة.

وقد أخذت عملية التقييم الداخلي في الحسبان شرطين أساسيين هما:

1- الشمولية: حيث أن عملية التقييم الداخلية عملية شاملة يتم فيها تقييم جميع جوانب الكلية وبرامجها العلمية ووحداتها المختلفة بما في ذلك المرافق والتجهيزات والخدمات والإجراءات الإدارية المتبعة فيها. وهذه العملية يجب أن تنفذ بصورة متناسقة مع التركيز على معايير الأداء المتعلقة بكل نشاط من أنشطة الكلية الهامة.

2- التخطيط: قامت الكلية بوضع خطة واضحة وموضوعية من حيث تحديد الجدول الزمني والمهام والأدوار والوظائف المناطة بالأفراد والجهات داخل الكلية وخارجها من مؤسسات المجتمع المدني وذلك من أجل ضمان أن تكون الاستراتيجيات المستخدمة مناسبة وفعالة لتحقيق الأهداف المحددة من قبل الكلية.

وتتميز عملية التقييم الداخلي التي تبنتها الكلية بأنها العملية الأولية التي يؤمل أن تعطي الفرصة لتقويم الجوانب الإدارية والعلمية مع الأخذ بعين الاعتبار نظام الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة المعتمد من الهيئة.

طريقة تنفيذ التقييم الذاتي الداخلي

- (1) استخدام مقاييس التقييم للهيئة كمقاييس إرشادية للقضايا أو الجوانب التي يجب مراعاتها أو التركيز عليها
- (2) اعتماد الخطط والآليات: جميع الخطط والآليات التي وضعت لتنفيذ جوانب محددة من التقييم الداخلي من قبل فرق العمل و اللجان الفرعية معتمدة وموافق عليها من قبل رئيس الفريق قبل أن يتم البدء في تنفيذها، وذلك من اجل ضمان دقة التنفيذ والتناسق في أساليب التقييم المستخدمة بين اللجان الفرعية المختلفة في الكلية
- (3) إسهام المسؤولين في الكلية في التقييم الداخلي: يحرص الفريق التنفيذي على أن يكون للأفراد المسؤولين بشكل مباشر عن الإدارات والوحدات و الأنشطة العلمية والإدارية في الكلية دور مباشر في عملية التقييم الداخلي لهذه الأنشطة، علي أن تؤخذ اقتراحاتهم وتوجيهاتهم المفيدة بعين الاعتبار.
- (4) إسهام المستفيدين بصورة مباشرة من أنشطة الكلية في التقييم الداخلي: يجب الاستفادة من مشاركات الأفراد المطلعين والمستفيدين بصورة مباشرة من أنشطة الكلية، بما في ذلك الطلبة وغيرهم من أرباب العمل وأصحاب المصلحة وكذلك لمجتمع الجامعة الذين ليس لهم علاقة مباشرة بعملية التقييم الداخلي، وذلك لتحقيق قدر معين من الحيادية والموضوعية في الحكم على أداء الكلية. كما أن عملية التقييم الداخلي تتيح الاستفادة من ملاحظات ونصائح الشرائح المختلفة من المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية (الأساتذة والطلاب والموظفين)، والاستفادة أيضاً من جميع الآراء أو الشواهد المتاحة في الوحدات العلمية والإدارية داخل الكلية حول مدى توفر الجودة لديها.

إعداد التقرير النهائي للتقييم الداخلي

- (1) عناصر التقرير: سيتم التقييم الداخلي بإعداد تقرير مفصل عن نتائج عملية التقييم يتضمن موجزا تنفيذياً ثم عرضاً للخلفية التي بني عليها التقرير ثم وصفاً للخطوات التي تم إتباعها في تنفيذ عمليات التقييم المتنوعة، يلي ذلك عرضاً للنتائج التي تم التوصل إليها من خلال عمليات التقييم المختلفة على المستويين المؤسسي والبرامجي في الكلية وفق مقاييس الهيئة، كذلك تحديد جوانب القوة التي ينبغي المحافظة عليها وتطويرها وجوانب القصور التي تحتاج إلى مزيد من العناية من قبل المسؤولين في الكلية، مع تقديم ملخص عن البراهين والأدلة التي تدعم النتائج التي ذكرت في التقرير. كذلك يجب إرفاق جميع تقارير فرق العمل واللجان الفرعية مع التقرير الكلي على أن يرفق بها ملخص تنفيذي يحدد الخطوات التي اتبعت والنتائج التي تم التوصل إليها خلال عملية إعداد هذه التقارير.
- (2) تقييم الأقسام والبرامج العلمية: على الرغم من أن عملية التقييم الداخلي تهدف بالدرجة الأولى إلى تقييم أداء الكلية ووحداتها وأنشطتها، إلا أنه من الضروري أن تتضمن هذه العملية أيضاً تقييم الجودة على المستوى البرامجي للأقسام والبرامج العلمية فيها لأنها تعد مرتكز الاهتمام في الكلية. على أن يتم التنسيق على مستوى الكلية بحيث تقوم الكلية بتكوين لجنة رئيسة لإعداد تقرير نهائي موحد يتضمن تقييماً لكل الأقسام العلمية لديها.

(3) **عناصر تقارير التقييم البرامجي:** يتضمن التقرير النهائي العناصر ذات العلاقة، كما يجب أن تعتمد المعلومات التي يتكون منها التقرير على وثيقة مقاييس التقييم الخاصة بمعايير الجودة، والتي يجب تعبئتها من قبل الأقسام العلمية التي يجب أن تقوم بإعداد تقارير خاص بها ترفع بصورة مستقلة مع المقاييس التي تمت تعبئتها إلى الكلية. ثم تقوم الكلية بعد ذلك من خلال اللجنة الموحدة بإعداد تقرير شمولي حول الجودة في الكلية وأقسامها العلمية. وينبغي ألا يكون هذا التقرير مجرد تقرير وصفي لمتوسط إجابات الأقسام العلمية حول الجودة في الجوانب العلمية والأنشطة الأخرى فيها، بل يجب أن يكون تقريراً تقييمياً ونقدياً واضحاً يحدد نقاط القوة والضعف المشتركة بين الأقسام العلمية، كما يحدد الجوانب أو النقاط التي تتمايز فيها الأقسام والوحدات المختلفة في الكلية.

(4) **توصيات التقرير النهائي:** يجب أن يتضمن تقرير التقييم الداخلي للكلية توصيات صريحة ومحددة حول الأداء والجودة في جميع الجوانب والأنشطة الإدارية والعلمية، بما في ذلك الإدارة العليا والمجالس واللجان والجهات المسؤولة عن البحوث والدراسات وخدمة المجتمع والمرافق والخدمات والجمعيات العلمية. كذلك يجب أن يتضمن التقرير توصيات للتعامل مع الجوانب والأنشطة التي لا يوجد لدى الكلية أدلة أو شواهد تبين مدى توفر الجودة فيها، كما يجب أن يتضمن التقرير توصيات محددة حول الخطوات الفعلية التي يجب اتخاذها لتوفير مثل تلك البراهين والأدلة اللازمة لمتابعة قضايا الجودة بصفة مستمرة تتيح القيام بعمليات التقييم المستقبلية بصورة صحيحة، كما يجب أن يتضمن التقرير النهائي توصيات محددة حول أبرز الجوانب والقضايا التي يجب أن تضعها الكلية ضمن الأولويات المهمة في خطتها الإستراتيجية لتحسين الجودة.

التقييم الخارجي و التقدم للاعتماد:

تحرص الكلية من الاستفادة من جميع الممارسات الجيدة التي تمت تجربتها في الكليات المعتمدة، ومن هذه الممارسات الجيدة ما يسمى بالتقييم الخارجي.

يتم تبني هذه الممارسة الجيدة في هذه المرحلة من قبل الكلية، بحيث تخضع الكلية للمراجعة الخارجية بهدف تطوير استعدادها لعملية التقييم الحقيقية التي ستخضع لها لاحقاً من قبل الهيئة للحصول على الاعتماد الأكاديمي. لذلك تقوم الكلية بالاستفادة من هذه الممارسة الجيدة بعمل الترتيبات اللازمة للقيام بالمراجعة الخارجية، ولكن بعد الانتهاء من عملية التقييم الداخلي، وبعد الانتهاء من بناء نظام الجودة الداخلي فيها لأهمية هاتين الخطوتين في تحقيق الاستفادة القصوى من عملية المراجعة الخارجية.

ويقصد هنا بالتقييم الخارجي تلك العملية التي تقوم فيها الكلية باستدعاء فريق من الخبراء في الاعتماد الأكاديمي وضمان لجودة للقيام بعملية تقييم أكاديمي مستقل لأداء الكلية وأقسامها العلمية وفق معايير الجودة التي أعدتها الهيئة ووظفتها الكلية في بناء نظام الجودة الداخلي. والهدف العام من هذه العملية هو مساعدة الكلية في معرفة الوضع الفعلي أو الصورة الحقيقية للجودة لديها بطريقة موضوعية من قبل خبراء مستقلين لديهم القدرة على تقييم جوانب القوة والضعف لديها بحيث تعزز جوانب القوة وتحاول تلافي جوانب القصور قبل عملية الاعتماد الرسمية.

وينبغي أن تنتهي عملية التقييم الخارجي بتقديم تقرير علمي إلى المسؤولين في المؤسسة التعليمية بصورة سرية يبين الوضع الواقعي للجودة ويحدد بعض الأولويات والعناصر التي يمكن أن تسهم في مساعدة الكلية في تحسين إجراءات ومعايير الجودة والوفاء بمتطلبات الاعتماد الأكاديمي وضمان الجودة، مع تقديم التوصيات المناسبة التي تأخذ بعين الاعتبار الموارد البشرية والمادية المتوفرة، والوقت متاح لإحداث التغييرات اللازمة لتحسين الجودة قبل التقدم للاعتماد.

السياسات المرشدة للكلية

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

سياسات عامة للكلية

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

سياسات الكلية في مجال التعليم

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

1. السعي الجاد لتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية.
2. الأخذ في الإعتبار المعدلات القياسية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم.
3. المراجعة و التقويم الداخلي والخارجي للبرامج و المقررات الدراسية.
4. تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات في وسائل وبرامج التعلم.
5. احتضان الطلاب ذوي القدرات العالية و ذوي القدرة على التميز والإبداع و رعايتهم.
6. رعاية الطلاب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
7. التوسع في البرامج التعليمية والتخصصات الجديدة والتخصصات المشتركة.
8. تطوير سياسات القبول في الأقسام لتحقيق أكبر قدر ممكن من الموازنة بين رغبات الطلاب والأماكن المتاحة في التخصصات المختلفة.
9. توفير كافة تسهيلات التعليم و التعلم و صيانتها.
10. التمحوح حول الطالب بإعتبارة أهم مخرجات الكلية.
11. تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
12. زيادة الرضاء العام لأطراف العملية التعليمية.
13. التقويم المستمر للفعالية التعليمية.
14. غرس قيم التعلم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
15. التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي

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

1. تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي.
2. خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطة التنمية وحاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية، واحتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
3. تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
4. تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعاطى مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
5. تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
6. تنمية ورفع قدرات الباحثين بالكلية.
7. توثيق كافة الأنشطة البحثية و الأنشطة المرتبطة، وعمل قواعد بيانات شاملة لها ونشرها.
8. تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
9. توسيع نطاقات البحوث العلمية.
10. تبادل المعلومات والمعارف مع مؤسسات البحث العلمي في لوطن العربي وفي العالم.
11. التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

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

1. تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار الخطة التمويلية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
2. المساهمة المستمر في حل مشكلات البيئة وتنمية الوعي البيئي.
3. التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف علي احتياجاته وتوجهاته.
4. التواصل المستمر مع المؤسسات والشركات العاملة في مجالات الهندسة والمستفيدين.
5. التواصل المستمر مع الخريجين.
6. تقديم الدعم العلمي والتدريبى لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
7. التشجيع علي العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
8. إشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع.
9. تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية.
10. توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
11. التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

• المرحلة الرابعة: التنفيذ و المتابعة و تقويم الأداء

المرحلة الرابعة (التنفيذ و المتابعة و تقويم الأداء)

آليات التنفيذ و المراقبة

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية، تشكل الكلية فريقاً لإعداد الخطة التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل، وطبقاً للأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية. وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية ككل. ومراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.

إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها

آليات التنفيذ:

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

- وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية ككل.
- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
- إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها.
- يتم تحديد مساعدي المدير التنفيذي كرؤساء لفرق العمل التنفيذية الجزئية.
- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
- تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

المراقبة و المتابعة و التقييم:

تهدف عملية المتابعة و التقييم إلي الوقوف علي الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية و الوقوف علي العقبات و المصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول و تطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتتم عملية المتابعة و التقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية و مجلسها الحاكم، بالإضافة إلي الجامعة و مجلسها الحاكم وذلك من خلال الآليات الآتية

يقدم رئيس كل فريق تنفيذي للمدير التقارير التالية:

تقرير فني ربع سنوي:

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

تقرير مالي ربع سنوي:

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

تقرير فني سنوي :

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

تقرير مالي سنوي:

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

تقرير فني نهائي:

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

تقرير مالي ختامي:

وهو يمثل كشف حساب تفصيلي عن الموازنة والمصروفات الخاصة بكل بند من بنود الخطة، بجانب إجمالي المصروفات والموفورات أو العجوزات في التمويل.

1. يقوم المدير التنفيذي للخطة التنفيذية فور تسلمه للتقارير الجزئية بعمل تقرير شامل يقوم برفع تقريره إلي لجنة التسيير والمتابعة .
 2. تقوم لجنة التسيير و المتابعة برفع تقرير عن معدلات الأداء بالخطة التنفيذية إلي عميد الكلية الذي يقوم بدوره بعرض التقرير علي مجلس الكلية.
 3. يصدر المدير التنفيذي للخطة نشرة دورية عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة وتعلن علي جميع الأطراف بالكلية.
- يقوم كل من عميد الكلية ورئيس الفريق التنفيذي بالمتابعة الميدانية الدورية والتقييم والتحقق من الانجازات عقب كل تقرير. يعرض على مجلس الكلية ويعتمد من مجلس الجامعة.