



# الخطة الإستراتيجية

كلية الحاسبات والمعلومات  
2025/2029

إعداد  
وحدة ضمان الجودة

**الخطة الاستراتيجية  
كلية الحاسبات والمعلومات**

٢٠٢٩ - ٢٠٢٥

## فريق وحدة التخطيط الاستراتيجي



| رقم الصفحة | المحتوي                                                        |
|------------|----------------------------------------------------------------|
| ٨          | كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية                        |
| ٩          | مقدمة                                                          |
| ١٠         | فريق إعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية                           |
| ١١         | الملخص التنفيذي                                                |
| ١٢         | <b>الباب الأول: البيانات الوصفية للكلية</b>                    |
| ١٢         | نبذة عن محافظة المنيا                                          |
| ١٤         | البيانات الوصفية                                               |
| ١٧         | نشأة الكلية                                                    |
| ١٨         | الهيكل التنظيمي والإداري                                       |
| ١٨         | أقسام وبرامج الكلية                                            |
| ٢١         | أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية                           |
| ٢١         | الطلاب المقيدون بالأقسام المختلفة بالكلية                      |
| ٢٢         | الكوادر الإدارية بالكلية                                       |
| ٢٣         | المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية:                     |
| ٢٤         | منشآت الكلية                                                   |
| ٢٥         | <b>الباب الثاني: الإطار الفكري والمنهجى للخطة الإستراتيجية</b> |
| ٢٥         | فلسفة التطوير للكلية                                           |
| ٢٥         | إجراءات إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية                        |
| ٢٦         | المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية للكلية                   |

| رقم الصفحة | المحتوي                                                   |
|------------|-----------------------------------------------------------|
| ٢٦         | الوسائل المستخدمة في إعداد الخطة الإستراتيجية             |
| ٢٨         | <b>الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)</b>       |
| ٢٨         | الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدم                     |
| ٢٨         | أدوات جمع البيانات                                        |
| ٢٨         | تحليل البيانات                                            |
| ٢٨         | تحليل الوضع الراهن للكلية (التحليل البيئي)                |
| ٣٠         | تحليل البيئة الداخلية                                     |
| ٣٩         | مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية                      |
| ٤٣         | تحليل البيئة الخارجية                                     |
| ٤٩         | مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية                      |
| ٥٣         | مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية            |
| ٥٥         | الإستراتيجيات البديلة                                     |
| ٥٨         | تحديد الإحتياجات وتقييم المخاطر والتحديات                 |
| ٥٨         | تحديد الإحتياجات                                          |
| ٥٩         | تقييم المخاطر والتحديات                                   |
| ٥٩         | وسائل التعامل مع المخاطر والتحديات المحتملة               |
| ٦٠         | ضمانات تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية وإستمرارية التطوير |
| ٦١         | تحليل الفجوة                                              |
| ٦١         | تحليل الفجوة بمنهجية الإدراكات والتوقعات (نموذج ServQual) |

| رقم الصفحة | المحتوي                                                                            |
|------------|------------------------------------------------------------------------------------|
| ٦٥         | علاج الفجوة بين الوضع الراهن للكلية وبين الوضع المستهدف                            |
| ٦٨         | <b>الباب الرابع: الرؤية والرسالة والقيم الحاكمة والغايات والأهداف الإستراتيجية</b> |
| ٦٨         | الرؤية والرسالة والقيم الخاصة بالكلية                                              |
| ٦٩         | القيم الحاكمة                                                                      |
| ٦٩         | الارتباط بين رؤية ورسالة الكلية وبين رؤية ورسالة الجامعة                           |
| ٧١         | الغايات والأهداف الإستراتيجية                                                      |
| ٧٣         | <b>الباب الخامس: الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ٢٠٢٥-٢٠٢٩</b>                  |
| ٧٣         | الخطة التنفيذية                                                                    |
| ١١٥        | آليات تنفيذ ومراقبة الخطة الإستراتيجية                                             |
| ١١٥        | آليات التنفيذ                                                                      |
| ١١٥        | مراقبة ومتابعة وتقييم الخطة التنفيذية                                              |
| ١١٦        | <b>الباب السادس: السياسات المرشدة للكلية</b>                                       |
| ١١٦        | السياسات العامة للكلية                                                             |
| ١١٦        | سياسات الكلية الخاصة في المجالات المختلفة                                          |
| ١١٧        | سياسات الكلية في مجال التعليم                                                      |
| ١١٧        | سياسات الكلية في مجال البحث العلمي                                                 |
| ١١٨        | سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة                                   |
| ١١٨        | سياسات الكلية في ضبط العمل الإداري                                                 |

| رقم الصفحة | المحتوي                                                              |
|------------|----------------------------------------------------------------------|
| ١١٨        | سياسات الكلية فى تنمية الموارد المالية والمادية                      |
| ١١٩        | آلية المراجعة الدورية للسياسات                                       |
| ١٢٠        | <b>الملحقات</b>                                                      |
| ١٢٠        | ملحق (١) لقاءات العصف الذهني لجنة تخطيط الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٥-٢٠٢٩ |
| ١٢١        | ملحق (٢) ورش عمل التحليل البيئي                                      |
| ١٢٣        | قاعات الكلية                                                         |
| ١٢٨        | معامل الكلية                                                         |

## كلمة السيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية



شهد العالم فى السنوات الأخيرة تطورات هائلة وغير مسبوقة فى مجال الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات. وقد ضاعفت تلك التطورات من مسئولية كليات الحاسبات والمعلومات فى إعداد وتأهيل الدارسين فيها لتخريج المتخصصين القادرين على التعامل مع تقنيات ثورة الاتصالات والمعلومات.

وفى إطار فلسفة جامعة المنيا الرامية لتحثل مكانة متميزة ضمن الجامعات ذات التصنيف الدولي المتقدم من خلال تطوير وتحديث برامجها التعليمية سعياً للوصول إلى معايير الاعتماد الأكاديمية الدولية، تأتي محاولات كلية الحاسبات والمعلومات لتطوير نظام الدراسة فيها، وإعادة تقييم المناهج والمقررات التى يتم دراستها، والأخذ بأحدث النظم التعليمية التى تسمح بقدر أكبر من المشاركة الطلابية، وتفتح مجالات الاختيار أمام الطلاب فى دراسة المقررات وفقاً لقدراتهم وإمكانياتهم ورغباتهم.

وفى هذا الإطار تسعى الكلية إلى تطبيق نظام الساعات المعتمدة المعمول به فى العديد من الجامعات المحلية والاقليمية والعالمية الكبيرة. فقد تم تطوير اللائحة بما يطابق سوق العمل والمتطلبات ومن ناحية أخرى تحرص الكلية على تقييم الوضع الراهن ودراسة متطلبات الكلية بما يطابق الخطة الاستراتيجية للجامعة ذلك بمشاركة جميع الاطراف من العاملين بالكلية.

الاستاذ الدكتور / عصام حليم حسين  
عميد الكلية

## مقدمة

لقد كانت دعوة السيد الرئيس عبدالفتاح السيسي لتطوير التعليم والبحث العلمي في كافة مراحله وتطوير سياسات القبول بالتعليم العالي توجهاً قوياً نحو إحداث توافق مجتمعي شامل، ووضع حلول غير تقليدية لكيفية تفعيل مبدأ الإتاحة والجودة ومعالجة القضايا المطروحة ذلك من خلال التحول الرقمي الشامل. «سوف نحدد مسار مستقبلنا وإلا سنجرّف إليه»

من هذا المنطلق بدأ فريق الجودة في كلية الحاسبات والمعلومات – جامعة المنيا في وضع الأسس السليمة لعملية تخطيط أكاديمية شاملة. حيث بدأت عملية التخطيط بعدة جلسات لاستماع ومناقشة المفهوم التخطيطي والاستراتيجي، وقامت بتحديد أهدافها مباشرة والبدء في تنفيذ هذا المخطط تمهيداً لأحداث الجودة الشاملة.

وقد بدأت منهجية العمل للإعداد لهذه الخطة بتكوين فريق عمل الخطة الإستراتيجية. حيث قام بدراسة الوضع الراهن، والاستفادة من التقارير والاستبيانات ونتائج جلسات الاستماع التحضيرية التي شملت كافة القطاعات والفئات على مستوى الكلية من طلاب وإداريين وأعضاء هيئة التدريس ومنظمات المجتمع المدني؛ هذا بالإضافة إلى المتخصصين والخبراء في المؤسسات المعنية المختلفة، وذلك في إطار ديمقراطي لتجميع كافة المعلومات والآراء حول خطة التطوير الاستراتيجي بالكلية.

لذا أخذنا على عاتقنا أن نقوم بهذا العمل الذي يهدف إلى الارتقاء بمستوى الكلية. لأننا نؤمن بأن المنظمات تكون فعالة حين تصيغ رؤية طموحة للمستقبل وتكون مصحوبة بخطة شاملة.

**فريق إعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية****لجنة الإعداد والصياغة**

- |                                              |                          |
|----------------------------------------------|--------------------------|
| عميد الكلية                                  | ١. أ.د. / عصام حليم حسين |
| وكيل الكلية لشؤون الطلاب                     | ٢. أ.م.د. / حسن شعبان    |
| وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة | ٣. أ.د. / إيمان ممدوح    |
| رئيس قسم نظم المعلومات                       | ٤. أ.م.د. / وليد مكرم    |
| مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية                | ٥. د. / مروة ممدوح       |
| نائب مدير وحدة ضمان الجودة بالكلية           | ٦. د. / مروة خيرى        |
| مدير وحدة التخطيط الاستراتيجى بالكلية        | ٧. د. / مينا سمان يونان  |
| أمين الكلية                                  | ٨. د. / أحمد كمال        |
| معيد بقسم نظم المعلومات                      | ٩. م. / محمد شعبان       |

**لجنة المراجعة النهائية**

- |                                 |                                             |
|---------------------------------|---------------------------------------------|
| ١ - أ.د. / أحمد شوقى محمد زهران | مدير مركز ضمان الجودة بجامعة المنيا         |
| ٢ - أ.د. / أحمد عبد العزيز أحمد | مدير مركز التخطيط الإستراتيجى بجامعة المنيا |

### الملخص التنفيذي

يهدف التخطيط الإستراتيجي فى المؤسسات التعليمية إلى وضع تصور لما تريد المؤسسة التعليمية الوصول إليه فى المدى المتوسط والبعيد وآلية تحقيق الأهداف المنشودة، وتجدر الإشارة إلى أن التخطيط الإستراتيجي فى المؤسسات التعليمية يدور حول المحاور الثلاث الرئيسية للعملية التعليمية والتي تتمثل فى التعليم، والبحث العلمى، وخدمة المجتمع، وهى محاور تعتمد على أربعة عناصر أساسية هى أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإمكانيات المادية والنظام الإدارى وتجدر الإشارة إلى أن التخطيط الإستراتيجي ليس هو الإستراتيجية ولكنه نشاط تمارسه الإدارة لعمليات المؤسسة للتوصل إلى تحقيق الغايات وتوحيد الرؤى.

تم تشكيل فريق التخطيط الإستراتيجي والذي بدأ عمله بفحص المرجعيات من خلال الإطلاع على إستراتيجية وزارة التعليم العالى لتطوير التعليم. ثم تم تحديد إحتياجات المستفيدين (طلاب - أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية - الأطراف المجتمعية - جهات التوظيف والظروف المحيطة). وتمت دراسة البيئة الداخلية للكلية لتحديد نقاط القوة والضعف للكلية كما تمت دراسة البيئة الخارجية لتحديد الفرص والتحديات قبل تصميم إستراتيجية الكلية. وفى ضوء هذا التحليل تم تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات لجميع عناصر القدرة المؤسسية والفعالية التعليمية. وبناءً على مخرجات هذا التحليل تم تحديد الأهداف الإستراتيجية لكل محور وتحديد معالم السياسات المختلفة والتي يمكن تلخيصها فى سياسات عامة تشمل سياسة التدريس والتعلم وسياسة البحث العلمى وسياسة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وسياسة تنمية الموارد. وتم وضع خطط تنفيذية لكل عنصر من عناصر هذه السياسات وكذلك آليات التنفيذ والأنشطة ومؤشرات النجاح والميزانية المطلوبة لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

وتجدر الإشارة إلى أن أسلوب العمل فى وضع الإستراتيجية يعتمد على عدة مبادئ أساسية من أهمها الشفافية وحرية التعبير ومشاركة الأطراف المعنية «الداخلية والخارجية» المختلفة وكذلك التنافسية، وذلك من خلال الإجتماعات والعصف الذهنى والاستبانات وفحص الوثائق لصياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للكلية وإعداد الخططة التنفيذية لإستراتيجية الكلية. لذلك فإن الخططة الإستراتيجية ومكوناتها تعكس التزام الكلية بكافة المعايير الخاصة بمحاور القدرة المؤسسية والفعالية التعليمية والبحث العلمى وخدمة المجتمع بما يضمن جودة هذه العملية ويحقق التميز للكلية كمؤسسة تعليمية.

## الباب الأول: البيانات الوصفية للكلية

### ١,١ نبذة عن محافظة المنيا

#### موقعها:

هي واحدة من بين (٢٧) محافظة تضمها أرض مصر، وهي عاصمة شمال الصعيد الذى يضم محافظات المنيا وبنى سويف والفيوم. وتمتد محافظة المنيا على نهر النيل بطول (١٣٥) كم، وتقع المحافظة فى منطقة مصر الوسطى وتحدها من الشمال محافظة بنى سويف ومن الجنوب محافظة أسيوط ومن الشرق الهضبة الشرقية ومن الغرب الصحراء الغربية، وتمتد من خطى العرض (٢٧,٣٥ - ٢٨,٤٥) شمالاً وخطى الطول (٣٠ - ٣١) شرقاً. وتتميز محافظة المنيا بكورنيش النيل الذى يمتد بطول حوالى ٦ كم على النيل مباشرة. وقد بلغت شهرة محافظة المنيا السياحية مكانة فريدة، صاحبها تاريخ عريق يؤكد ما بها من مزارات سياحية، ومناطق أثرية تضم خمسة عصور تاريخية قرنت بين عراقية الماضى وإنجازات الحاضر. كما تتميز بخصائص جغرافية تجمع بين البيئة الصحراوية والريفية والحضرية، وترتبط المحافظة بسواحل البحر الأحمر ببعض الأودية والطرق وأشهرها وادى طرفة، وطريق الشيخ فضل، كما تنتشر الدروب فى الصحراء الغربية، وترتبط الواحات البحرية بالمحافظة عن طريق هذه الدروب.

#### تاريخها:

تتمتع محافظة المنيا بتاريخ عريق، وانطلقت منها أول دعوة للتوحيد على يد إخناتون مما جعلها بحق عروس الصعيد. حيث كانت إحدى أهم مدن مصر القديمة، وكانت تعرف باسم «منية ابن الخصيب». وكانت عاصمة مصر خلال الفترة من ١٣٧٣ إلى ١٣٩٠ قبل الميلاد.

#### معالمها السياحية:

- آثار تل العمارنة: عاصمة الفرعون إخناتون، وتحتوى على العديد من المعابد والمقابر الأثرية.
- دير أبو قرقاص: أحد أقدم الأديرة فى مصر، ويضم العديد من الكنوز الدينية والتاريخية.
- منطقة آثار البهنسا: مدينة أثرية كانت عاصمة مصر خلال الفترة من ٢٢٢٨ إلى ٢٢١٨ قبل الميلاد.
- منطقة آثار تونا الجبل: من أهم المناطق الأثرية، حيث تشتهر بأنها جبانة الإقليم الخامس عشر من أقاليم مصر العليا، وعاصمتها الأشمونين، وتحتوى الكثير من آثار العصر اليونانى الرومانى.
- منطقة آثار طهنا الجبل: تقع على بعد ٧ كيلومترات شمال شرق مدينة المنيا، ويرجع تاريخها إلى عصر الدولة الفرعونية القديمة والعصر اليونانى، ومن أهم آثارها معبد نيرون ومقصورة للمعبودة حتحور، كما تنتشر بها مجموعة من مقابر العصر القبطى، إلى جانب الآثار الإسلامية بالمنطقة.

- منطقة آثار بنى حسن: واحدة من أهم المناطق الأثرية والسياحة بالمنيا، رسمت على جدرانها مناظر تمثل مختلف الألعاب الرياضية. يوجد بها ٣٩ مقبرة منحوتة فى الصخر على حافة الهضبة الشرقية لأشرف وحكام مدينة «حبنو» من عصر الدولة الفرعونية الوسطى.

### إقتصادها:

يعتمد إقتصاد محافظة المنيا بشكل أساسى على الزراعة، حيث تعد من أهم المحافظات المنتجة للمحاصيل الزراعية فى مصر. كما توجد فى المحافظة العديد من الصناعات، أهمها صناعة النسيج وصناعة المواد الغذائية وصناعة مواد البناء.

### ثقافتها:

تتمتع محافظة المنيا بثقافة غنية ومتنوعة، حيث تعد موطناً للعديد من الفنون الشعبية والحرف اليدوية. كما تقام فى المحافظة العديد من المهرجانات والفعاليات الثقافية على مدار العام.

### أهم شخصياتها:

- هدى شعراوي: أهم الناشطات المصريات فى مجال الإستقلال الوطنى المصرى.
- مصطفى حسن احمد محمد عبد الرازق: مفكر وأديب مصرى وعالم بأصول الدين والفقه الإسلامى. وكان شيخ الأزهر الشريف من ٢٧ ديسمبر ١٩٤٥ إلى وفاته فى ١٥ فبراير ١٩٤٧.
- على حسن احمد محمد عبد الرازق: مفكر وأديب مصرى درس فى الأزهر الشريف وفى نفس الوقت فى الجامعة المصرية السيكلارية وأخذ شهادة العالمية من الأزهر سنة ١٩١٢.
- درس فى جامعة اوكسفورد السياسة و الإقتصاد. إشتغل فى القضاء فى المحاكم الشرعية وتعين وزيراً للأوقاف. وكان عضو فى المجمع اللغوى وله مؤلفات مهمة فى الأدب و الفلسفة.
- طه حسين: كاتب وأديب مصرى مشهور، يلقب بعميد الأدب العربى.
- المشير عبد الحكيم عامر: هو أحد رجال ثورة يوليو عام ١٩٥٢. ووزير الحربية حتى حرب ١٩٦٧. وتولى منصب القائد العام للقوات المسلحة.
- يوسف إدريس: كاتب وطبيب مصرى مشهور، يعد من رواد القصة القصيرة العربية.
- عمار الشريعى: موسيقار ومؤلف وناقد موسيقى شهير، له العديد من البصمات فى الموسيقى الآلية والغنائية المصرية.

### المنطقة الصناعية بمحافظة المنيا:

تقع المنطقة الصناعية فى محافظة المنيا شرق النيل بمنطقة المطاهرة القبلية بالقرب من مركز أبوقرقاص. وقد تم إنشاء المنطقة الصناعية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٢٣ لسنة ١٩٩٤ على مساحة حوالى ١٥١٦ فدان، ثم أضيف ٦٩٩ فدان لمساحة المنطقة من الجنوب بقرار السيد رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٤ لسنة ٢٠٠٧، لتصبح إجمالى مساحة

المنطقة الصناعية حوالى ٢٢١٥ فدان، بها كافة المرافق من مياه وكهرباء وطرق وغاز. ويبلغ عدد المشروعات بالمنطقة الصناعية حوالى ٢٦٠ مشروع تقريباً. ويتم دعم المنطقة الصناعية من صندوق دعم وترفيق المناطق الصناعية التابع للهيئة العامة للتنمية الصناعية. وتتنوع الصناعات داخل المنطقة الصناعية بين صناعات غذائية وصناعة منسوجات الملابس وصناعات خشبية ومحجّرة ورخام وكربونات كالسيوم وكيمياويات ومواد بناء متنوعة.

## 1.2 البيانات الوصفية

|                                             |        |         |        |                                 |                                              |  |       |             |
|---------------------------------------------|--------|---------|--------|---------------------------------|----------------------------------------------|--|-------|-------------|
| كلية الحاسبات والمعلومات                    |        |         |        | اسم المؤسسة                     |                                              |  |       |             |
| كلية                                        |        |         |        | نوع المؤسسة                     |                                              |  |       |             |
| جامعة المنيا                                |        |         |        | اسم الجامعة التابعة لها المؤسسة |                                              |  |       |             |
| حكومية                                      |        |         |        | نوع الجامعة                     |                                              |  |       |             |
| المحافظة                                    | المنيا | المدينة | المنيا | الموقع الجغرافي                 |                                              |  |       |             |
| القرار الجمهوري رقم 47 بتاريخ 22 / 2 / 2003 |        |         |        | تاريخ التأسيس                   |                                              |  |       |             |
| الإنجليزية                                  |        |         |        | لغة الدراسة                     |                                              |  |       |             |
|                                             |        |         |        | القيادة الأكاديمية              |                                              |  |       |             |
|                                             |        |         |        |                                 | عميد الكلية                                  |  |       |             |
|                                             |        |         |        |                                 | الدرجة العلمية                               |  | أستاذ | أستاذ مساعد |
|                                             |        |         |        |                                 |                                              |  | ✓     | -           |
|                                             |        |         |        |                                 | وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب            |  |       |             |
|                                             |        |         |        |                                 | الدرجة العلمية                               |  | أستاذ | أستاذ مساعد |
|                                             |        |         |        |                                 |                                              |  | -     | ✓           |
|                                             |        |         |        |                                 | وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث    |  |       |             |
|                                             |        |         |        |                                 | الدرجة العلمية                               |  | أستاذ | أستاذ مساعد |
|                                             |        |         |        |                                 |                                              |  | ✓     | -           |
|                                             |        |         |        |                                 | وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة |  |       |             |

|                                                |                                                                           |    |             |     |                |     |
|------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|----|-------------|-----|----------------|-----|
| الدرجات العلمية التي تمنحه المؤسسة             | بكالوريوس                                                                 | ✓  | ليسانس      | -   | دبلومات متخصصة | -   |
|                                                | دكتوراه                                                                   | ✓  | ماجستير     | ✓   | دبلوم          | -   |
| عدد الطلاب المقيدین في المرحلة الجامعية الأولى | ذكور                                                                      | 67 | إناث        | 235 | المجموع        | 913 |
| عدد الطلاب المقيدین في مرحلة الدراسات العليا   | ذكور                                                                      | 41 | إناث        | 53  | المجموع        | 94  |
| أسماء الأقسام العلمية                          | 1- قسم علوم الحاسب<br>2- قسم نظم المعلومات<br>3- قسم تكنولوجيا المعلومات  |    |             |     |                |     |
| عدد أعضاء هيئة التدريس                         | ذكور                                                                      | 10 | إناث        | 10  | المجموع        | 20  |
| عدد أعضاء هيئة التدريس                         | دائم                                                                      | 14 | معار/اجازة  | 6   | منتدب          | 11  |
| عدد أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجات العلمية     | أستاذ                                                                     | 3  | أستاذ مساعد | 3   | مدرس           | 14  |
| عدد المعارين                                   | ذكور                                                                      | 2  | إناث        | -   | المجموع        | 2   |
| عدد الأجازات الخاصة                            | ذكور                                                                      | 1  | إناث        | 3   | المجموع        | 4   |
| عدد أعضاء الهيئة المعاونة                      | ذكور                                                                      | 13 | إناث        | 10  | المجموع        | 23  |
| عدد المبعوثين في الخارج                        | ذكور                                                                      | -  | إناث        | -   | المجموع        | -   |
| نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب                 | 46 طالب لكل عضو هيئة تدريس<br>38 طالب لكل عضو هيئة تدريس (دائم + منتدبين) |    |             |     |                |     |

|                                                    |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|----------------------------------------------------|--|--|--|--|--|--|--|--|--|
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معاونة                        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة عدد أعضاء الهيئة<br>المعاونة للطلاب           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| نسبة المعارين لإجمالي أعضاء<br>هيئة التدريس        |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| -                                                  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| عدد العاملين بالجهاز الإداري                       |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لحالتهم الوظيفية  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| العاملين بالجهاز الإداري وفقا<br>لدرجاتهم الوظيفية |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 40 طالب لكل عضو هيئة معا                           |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

## ١,٢,١ نشأة الكلية

حرصت جامعة المنيا على إنشاء هذه الكلية المتخصصة في مجال الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات بالصورة التي تتماشى مع متطلبات العصر الحالي نظرا للتطور السريع في التكنولوجيا الأمر الذي يتطلب إقامة هذه الكلية لتخريج الكوادر القادرة على مواكبة التطور وخدمة المحافظة والإقليم والذي يخدم حوالي ٥,٧ مليون مواطن كما انه لا يوجد كلية مماثلة لها على مستوى محافظة المنيا. ومن المعروف أن هناك إقبال متزايد على هذا القطاع فعلى سبيل المثال زاد عدد الطلاب المتقدمين لكلية الحاسبات والمعلومات - جامعة عين شمس بنسبة ٤٠٠٪ في الفترة من ٢٠٠١/٢٠٠٠ حتى ٢٠٠٦/٢٠٠٧ والوضع الحالي يحتم انتقال أبناء محافظة المنيا للدراسة خارج المحافظة علما بأن الطلاب الحاصلين على الثانوية العامة سنويا بمحافظة المنيا يزيد عن ٢٠ ألف طالب.

بناء على توفر الإمكانيات اللازمة وفي ضوء احتياج إقليم المنيا والأقاليم المجاورة وافق مجلس جامعة المنيا على إنشاء كلية الحاسبات والمعلومات.

- صدر القرار الجمهوري رقم ٤٧ لسنة ٢٠٠٣ بإنشاء الكلية .
- يقع مقر الكلية بمدينة المنيا بالحرم الجامعي لجامعة المنيا.
- تتبع الكلية قطاع الحاسبات والمعلومات بالمجلس الأعلى للجامعات.

## ٢,٢,١ نبذة عن الكلية

أولا - مقدمة عن كلية الحاسبات والمعلومات:

## الإنشء:

أنشئت الكلية عام ٢٠٠٣ بالقرار الجمهوري رقم (٤٧) بتاريخ ٢٠٠٣/٢/٢٢

## الوحدات ذات الطابع الخاص:

مركز البرمجيات وتكنولوجيا المعلومات.

## العنوان البريدي:

محافظة المنيا، جامعة المنيا، كلية الحاسبات والمعلومات، ص.ب: ٦١٥١٩.

الموقع الإلكتروني: <http://www.minia.edu.eg/fci>

البريد الإلكتروني: [cio@mu.edu.eg](mailto:cio@mu.edu.eg)

تليفون وفاكس: / ٠٨٦٢٣٦٢٨٥٨

تليفون الداخلي وحدة ضمان الجودة: ١٠١٨

عميد الكلية : أ.د/ عصام حليم حسين

مدير وحدة ضمان الجودة د/ مروة ممدوح

منسق وحدة التخطيط الاستراتيجي د/ مينا سمان يونان

نائب منسق وحدة التخطيط الاستراتيجي د/ إيمان عمر الضوى

بدرجة مدرس

## ٣, ٢, ١ الهيكل التنظيمي والإداري



## ٤, ٢, ١ أقسام وبرامج الكلية

يوجد بالكلية اربعة أقسام علمية هي:

١. علوم الحاسب
٢. نظم المعلومات
٣. تكنولوجيا المعلومات

## قسم علوم الحاسب:

الاهتمام الرئيسي لقسم علوم الحاسب هو متابعة واستيعاب وتطوير المفاهيم العلمية وراء ما تنجزه الحاسبات وكيف تنجزه مع معرفة بناء الحاسبات وكيف تعمل، فيهتم القسم بتحليل وتصميم وقياس درجة تعقيد الخوارزميات المستخدمة في حل المشكلات الحقيقية، ويركز القسم علي تطبيقات الذكاء الاصطناعي التي تحاكي فيها الحاسبات السلوك الذكي لإنسان في معالجة المعلومات، ويدخل في إطار اهتمام قسم علوم الحاسب تدريس وإجراء البحوث المتعلقة بمقررات مثل:

تحليل وتصميم الخوارزميات - اللغات الصورية ونظرية الآليات - تقييم أداء النظم -

تعريب الحاسب - الذكاء الاصطناعي - النظم الخبيرة - الشبكات العصبية - الحسابات الموزعة - أساسيات البرمجة - البرمجة الهيكلية - البرمجة الشيئية - نظم التشغيل - نظرية مترجمات البرامج - معالجة الصور - البرمجة المنطقية - معالجة الكلام - الرؤية بالحاسب - علوم الإدراك.

### قسم نظم المعلومات:

الاهتمام الرئيسي لقسم نظم المعلومات هو دراسة جميع القضايا الفنية وقضايا الإدارة العليا والسياسات التخطيطية المقترنة بتوظيف الحاسبات في إنشاء نظم المعلومات للهيئات والمؤسسات. فيتطرق القسم بشكل متوازن للنواحي النظرية والعلمية المتعلقة بتوصيف وتحليل وتصميم وتنفيذ وإدارة نظم المعلومات مع تعظيم الاستفادة من البنية الأساسية لتكنولوجيا المعلومات، ويدخل في إطار اهتمام قسم نظم المعلومات تدريس وإجراء البحوث المتعلقة بمقررات مثل:

تحليل وتصميم النظم - هندسة المعلومات - أمان المعلومات - تطبيقات نظم المعلومات - نظم ميكنة العمل المكتبي - ميكنة المكتبات - نظم المعلومات الإدارية - نظم المعلومات الجغرافية - هندسة البرمجيات - هياكل البيانات - تنظيم الملفات - نظم إدارة قواعد البيانات - إدارة الأعمال - نظم دعم اتخاذ القرار - نظم معلومات التسويق - نظم التجارة الإلكترونية - معالجة الصفقات - نظم معلومات إدارة الأزمات والتعافي من الكوارث - شبكات المعلومات - الوسائط المتعددة - التنقيب عن البيانات.

### قسم تكنولوجيا المعلومات:

يهتم قسم الحسابات العلمية بتنمية واستحداث معالجات جديدة للعملية التعليمية والبحث العلمي باستغلال التكنولوجيا الحسابية سريعة التطور وعالية الأداء. فالحسابات العلمية تهتم بالتطوير المنهجي لاستخدام الحاسبات وأساليب الحل الحسابية في فهم ونمذجة ومحاكاة الظواهر في العلوم الطبيعية والهندسية. ويعتبر قسم الحسابات العلمية ثلاثية الحسابات العلمية والفكر النظري والتجربة وسيلة فعالة للاستقصاء والتبصير، تؤدي إلى درجة من الفهم يعجز الفهم النظري وحده أو التجربة وحدها عن بلوغها في كثير من الحالات. جدير بالذكر أن هناك احتياجاً كبيراً لهذه النوعية الجديدة من الخريجين بجميع المراكز والمعامل البحثية بالجامعات والمعاهد وقطاعات البحث العلمي والصناعة والبتروكيميا والثروة المعدنية وشؤون البيئة. لذا يدخل في إطار اهتمام قسم الحسابات العلمية تدريس وإجراء البحوث المتعلقة بمقررات مثل:

بحوث العمليات - النمذجة والمحاكاة - التحليل الإحصائي وتطبيقاته - نظرية الحسابات - أساليب الحسابات العددية - الحسابات عالية الداء - نظرية الموجات - البرمجة الرياضية - طرق العناصر المحدودة - الحسابات الرمزية - الإحصاء الرياضي - حسابات الأشكال الفراغية - التبصير العلمي والإحصائي - الحسابات البيئية والكونية - التحليل العددي - الرسم بالحاسب - التعرف على الأشكال - الاحتمالات والإحصاء.

## مرحلة البكالوريوس

## الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية: -

تمنح جامعة المنيا بناء على توصية مجلس كلية الحاسبات والمعلومات درجة البكالوريوس في الحاسبات والمعلومات في أحد التخصصات التالية :

١. علوم الحاسب.

٢. نظم المعلومات.

٣. تكنولوجيا المعلومات.

ويتطلب الحصول على درجة البكالوريوس أن يجتاز الطالب بنجاح دراسة (١٤٤) ساعة معتمدة تتضمن متطلبات عامة، ومتطلبات للكلية إلى جانب متطلبات التخصص موزعة على النحو التالي وأن يجتاز الطالب التدريب الصيفي ولا تضاف درجات التدريب للمجموع التراكمي وأن لا يقل معدله التراكمي عن ٢,٠.

● المتطلبات العامة (١٥) ساعة معتمدة :

\* (١٠) ساعة إجبارية

\* (٥) ساعة يختارها الطالب من بين المقررات الاختيارية

● متطلبات الكلية (٧٠) ساعة معتمدة :

\* (٥٨) ساعة إجبارية

\* (١٢) ساعة يختارها الطالب من بين المقررات الاختيارية

● متطلبات التخصص الرئيسي (٤٨) ساعة معتمدة :

\* (٢٤) ساعة إجبارية

\* (٢٤) ساعة يختارها الطالب من بين المقررات الاختيارية

● متطلبات المشروعات والتدريب (١١) ساعة معتمدة

\* مرحلة الدراسات العليا

تمنح الكلية درجتى الماجستير والدكتوراه في الحاسبات والمعلومات في التخصصات الآتية:

١. قسم علوم الحاسب (تخصص علوم الحاسب)

٢. قسم نظم المعلومات (تخصص نظم المعلومات)

٣. قسم تكنولوجيا المعلومات (تخصص تكنولوجيا المعلومات)

## ١, ٢, ٥ أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية

يوضح الجدول التالي بيان بأعداد هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الأقسام المختلفة حيث تضم الكلية ٢٠ من أعضاء هيئة التدريس و ٢٣ من الهيئة المعاونة.

| الدرجة                  | القسم | أستاذ | أستاذ مساعد | مدرس | مدرس مساعد | معيد |
|-------------------------|-------|-------|-------------|------|------------|------|
|                         |       |       |             |      |            |      |
| قسم علوم الحاسب         |       | ١     | ١           | ١٢   | ٦          | ٤    |
| قسم نظم المعلومات       |       | ١     | ٢           | ٢    | ٤          | ١٠   |
| قسم تكنولوجيا المعلومات |       | ١     | ٠           | ٠    | ٠          | ٠    |
| المجموع                 |       | ٣     | ٣           | ١٤   | ٩          | ١٤   |

## ١, ٢, ٦ الطلاب المقيدون بالأقسام المختلفة بالكلية

يوضح الجدول التالي بيان بأعداد الطلاب المقيدين بكل فرقة دراسية في العام الجامعي ٢٠٢٤/٢٠٢٥ حيث بلغ مجموع أعداد الطلاب المقيدين بالكلية ٩١٣ طالب وطالبة.

|   | اسم البرنامج  | المستوى | عدد الطلاب |      |       |
|---|---------------|---------|------------|------|-------|
|   |               |         | ذكور       | إناث | مجموع |
| ١ | علوم الحاسب   | الثاني  | ١          | -    | ١     |
|   |               | الثالث  | ٧٧         | ٢٧   | ١٠٤   |
|   |               | الرابع  | ٣٧         | ٣٦   | ٧٣    |
| ٢ | نظم المعلومات | الثاني  | ٦          | -    | ٦     |
|   |               | الثالث  | ٩٤         | ٢٠   | ١١٤   |
|   |               | الرابع  | ١٠٧        | ٢٩   | ١٣٦   |

| عدد الطلاب | المستوى | اسم البرنامج |       |
|------------|---------|--------------|-------|
|            |         |              |       |
| مجموع      | ذكور    | إناث         | مجموع |
| ٢٨٩        | ٢٠٣     | ٨٦           | ٣     |
| ١١٥        | ٨١      | ٣٤           |       |
| ١١         | ١١      | -            | ٤     |
| ٥٥         | ٥٤      | ١            |       |
| ٣          | ٣       | -            | ٥     |
| ٦          | ٤       | ٢            |       |

### ١، ٢، ٧ الكوادر الإدارية بالكلية

يوضح الجدول التالي بيان بأعداد الكوادر الإدارية وتوزيعاتها على مختلف الإدارات في الكلية حيث تضم الكلية ٣٤ موظف إداري.

| عدد العاملين |      |      | الإدارة                                                      |   |
|--------------|------|------|--------------------------------------------------------------|---|
| مجموع        | إناث | ذكور |                                                              |   |
| ١            | ١    | -    | قسم شؤون مكتب عميد الكلية                                    | ١ |
| ٢            | -    | ٢    | قسم شؤون المعامل والوسائل التعليمية                          | ٢ |
| ٤            | ٢    | ٢    | قسم رعاية الشباب                                             | ٣ |
| ٥            | ٥    | -    | قسم شؤون التعليم والطلاب                                     | ٤ |
| ٥            | ٣    | ٢    | قسم المشتريات والمخازن                                       | ٥ |
| ١            | ١    | -    | قسم المكتبة                                                  | ٦ |
| ٣            | ٣    | -    | قسم الإستحقاقات والموارد البشرية<br>وشؤون اعضاء هيئة التدريس | ٧ |

| عدد العاملين |      |      | الإدارة                                             |    |
|--------------|------|------|-----------------------------------------------------|----|
| مجموع        | إناث | ذكور |                                                     |    |
| ١            | -    | ١    | قسم شئون الدراسات العليا والبحوث والعلاقات الثقافية | ٨  |
| ١            | -    | ١    | قسم الخدمات العامة و الصيانة                        | ٩  |
| ٨            | ١    | ٧    | الخدمات المعاونة                                    | ١٠ |
| -            | -    | -    | الخدمات الحرفية                                     | ١١ |
| ١            | -    | ١    | أمين الكلية                                         | ١٢ |
| ١            | ١    | -    | الضمان و الجودة                                     | ١٣ |
| ١            | ١    | -    | سكرتارية د.١ / وكيل الكلية                          | ١٤ |
| ٣٤           | ١٨   | ١٦   | الإجمالي                                            |    |

١, ٢, ٨ المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية:

نادي التكنولوجيا:

يقدم شهادة تأهيل ICDL للحصول على شهادة الرخصة الدولية لقيادة الحاسب الآلي ICDL ويتدرب المتدرب على إتقان مهارات استخدام الحاسب الآلي ومجموعة برامج أوفيس والانترنت كما يقوم بعقد مجموعة أخرى من الدورات المتخصصة مثل:-

|                    |                        |
|--------------------|------------------------|
| C#                 | لغة السي شارب          |
| Java               | لغة الجافا             |
| Python             | لغة البايثون           |
| Mobile Development | برمجة تطبيقات الموبايل |
| Website Design     | تصميم صفحات الويب      |

## ٩,٢,١ منشآت الكلية

حرصاً من إدارة جامعة المنيا متمثلة في الهيئة الإدارية والتعليمية بكلية الحاسبات والمعلومات على أن يكون خريج الكلية مواكب للتطور المذهل الحادث في علوم الحاسب لذا فقد اهتمت الكلية بالتعاون مع إدارة الجامعة على إقامة عدة معامل متخصصة وأخرى تكميلية لتحقيق الهدف سالف الذكر. وكذلك تم وضع هيكل تدريبي وفني وإداري لتفعيل دور هذه المعامل وتشغيلها بكامل طاقتها التي صممت عليها تحت رعاية وإشراف مباشر من أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية بالكلية .

كما تم إعداد برنامج صيانة دورية وكذلك برنامج لتحديث الأجهزة والمعدات حسب ما يتطلب من تطوير وذلك لضمان الجودة العالية في الأداء ولاسيما أن الكلية الآن تقوم بتطبيق مشروع توكيد الجودة للتعليم العالي.

## معامل الكلية ملحق(٣)

يوجد بالكلية عدد ١١ معمل للحاسبات يضم كل معمل حوالي ٢٥ حاسب شخصي كما أن بعض المعامل مزودة بخادم server . وتخدم هذه المعامل عدداً من المواد الدراسية للفرق الأربعة بجميع التخصصات، وهذه المعامل مزودة أيضاً بالوسائل التعليمية الحديثة التي تمكن المحاضر من عرض مادته العلمية على الطلاب بشكل مناسب وتمكنهم أيضاً من التنفيذ العملي بنجاح .

## قاعات المحاضرات ملحق(٣)

يوجد بالكلية عدد ٢ قاعة كبيرة تسع ما يقرب من ٣٠٠ طالب وعدد ١١ قاعة تسع ما يقرب من ١٥٠ طالب ومعظمها مزود بالوسائل التعليمية الحديثة التي تمكن المحاضر من عرض مادته العلمية على الطلاب بشكل مناسب وتمكنهم أيضاً من التنفيذ العملي بنجاح.

## قاعة السيمينار ملحق(٣)

وهي قاعة صممت خصيصاً من أجل طلاب الدراسات العليا وهي مزودة بالوسائل التعليمية الحديثة التي تمكن المحاضر من عرض مادته العلمية على الطلاب بشكل مناسب وتمكنهم أيضاً من التنفيذ العملي بنجاح

## قاعة مجلس الكلية

هي قاعة صممت من أجل عقد الاجتماعات ومجالس الكلية.

## المكتبة

وهي مكتبة مزودة بأحدث الكتب في مجالات الكلية المختلفة والمشاريع التخرج السابقة لطلبة الكلية. كما أنها تستوعب ما يقرب من ٥٠ طالب ومزودة بعدد ٢ جهاز حاسب الى متصل بالانترنت ليسرع البحث عن الكتب التي يرغب الطلاب الاطلاع عليها.

## الباب الثاني: الإطار الفكرى والمنهجى للخطة الإستراتيجية

### ١,٢ فلسفة التطوير للكلية

تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد (كحد أدنى) لتحسين مستوى الخدمات التعليمية، والحرص على تأهيل خريج له دوره الكفاء فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة والقادر على المنافسة فى سوق العمل داخلياً وخارجياً، وذلك من خلال التحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية ووضع نظام لتقويم الأداء فى كافة مجالات العمل بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة. هذا بالإضافة إلى توثيق الصلة ودعم الثقة بينه وبين المجتمع المحيط لرفع كفاءة أفراد المجتمع فى المجالات ذات الصلة. وترجع أهمية إنشاء نظام داخلى للجودة بالكلية إلى عدة اعتبارات، يمكن إيجازها على النحو التالى:

- التغيير المستمر فى إحتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب إتباع أساليب تعليمية حديثة وغير تقليدية.
  - التقدم السريع فى تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة إستخدام أنماط تعليمية متطورة.
  - إسهام المؤسسات التعليمية فى تقدم ونمو المجتمع، من خلال تقديم خريج متميز مهارياً ومعرفياً.
  - الحرص على تطوير البرامج التعليمية والمقررات بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.
  - نشر وتعزيز ثقافة الجودة على جميع المستويات، مما يؤدى إلى زيادة فاعلية العملية التعليمية بما يخدم المجتمع والبيئة وتوقعات أصحاب المصلحة.
  - المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء، مما يؤدى إلى التحسين والتطوير المستمر لمختلف جوانب المنظومة التعليمية.
- وبناءً على ذلك إتجهت الكلية إلى إعداد خطة إستراتيجية لضمان إستمرارية جودة العملية التعليمية فى إطار مرجعى ومنهجى علمى يعتمد على واقع الكلية والوضع المرجو الوصول إليه. كما تبنت الكلية فكر حلقات العصف الذهنى للأطراف ذات الصلة فى البيئة الداخلية والخارجية على حد سواء، وذلك لنشر وتعزيز ثقافة الجودة حتى يلتزم كل فرد حسب موقعه ووظيفته بالكلية بدوره ومسئولته فى تحقيق الغايات المنشودة.

### ٢,٢ إجراءات إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية

ركزت الخطة الإستراتيجية للكلية على منهجية التحليل البيئى لتحليل البيئة الخارجية والداخلية للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات، وذلك لإحداث التناسق والتعاون بين جميع المحاور المختلفة لتنفيذ إستراتيجية الجودة وتحقيق رؤية الكلية وأهدافه الإستراتيجية ولتطوير الخطة الإستراتيجية فقد تم إتباع الأساليب التالية:

١. تشكيل فريق لإعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية. (ملحق (٢)

عقد ورش عمل للتوعية بأهمية التخطيط الإستراتيجى وطرق تحليل البيئة الداخلية والخارجية والتهيئة لهذا التخطيط بالإضافة إلى عمل ندوات لجميع العاملين بالكلية بهذا الخصوص.

جمع البيانات والمعلومات عن طريق الإحصاءات المتوفرة فى الكلية (موارد بشرية - مالية) واللقاءات مع الأطراف ذو الصلة والمقابلات الشخصية لبعض المسؤولين وطرح الاستبانات للأطراف المختلفة.

٢. تحليل الاستبانات وتحديد إحتياجات وتوقعات المستفيدين.
٣. عرض نتائج التحليل البيئى وتحليل الفجوة ومناقشتها مع الأطراف المختلفة.
٤. تحديد أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات والتي تم توثيقها بالخطة الإستراتيجية للكلية بالإضافة إلى مصفوفة تحليل العوامل الداخلية والخارجية.
٥. مناقشة الغايات والأهداف الإستراتيجية والأهداف الإجرائية وأولويات الكلية لإعداد الخطة الإستراتيجية والتنفيذية مع مجالس الأقسام.
٦. عمل مقارنات مرجعية مع المؤسسات المناظرة.
٧. وضع الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية.
٨. مناقشة إرتباط الخطة الإستراتيجية للكلية بالخطة الإستراتيجية للجامعة.
٩. إخراج الخطة الإستراتيجية فى شكلها النهائى بعد مراجعتها وإعتمادها من المجالس الحاكمة.
١٠. تحديد آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية وكيفية تحليل نسب الإنجاز ومناقشتها مع المعنيين وتحديد الإجراءات التصحيحية وخطط التحسين.

### ٣,٢ المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية للكلية

يعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية على المرجعيات التالية:

١. البعد القومى ورؤية مصر ٢٠٣٠ فيما يخص مجال التعليم العالى.
٢. إستراتيجية وزارة التعليم العالى والبحث العلمى ٢٠١٥ - ٢٠٣٠.
٣. رؤية ورسالة وزارة التعليم العالى والبحث العلمى ٢٠١٥ - ٢٠٣٠.
٤. معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
٥. تقارير المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج المختلفة بالكلية.
٦. التقارير السنوية عن أداء الكلية.
٧. الدراسات الذاتية السابقة والحالية للكلية.
٨. مرجعيات أخرى (نتائج ورش العمل والندوات وحلقات العصف الذهنى وبيانات المسح البيئى).

### ٤,٢ الوسائل المستخدمة فى إعداد الخطة الإستراتيجية

- عند إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية، تم الإعتماد على مجموعة من الأدوات الرئيسية سواء فى جمع البيانات أو فى تحليل البيانات للوصول إلى النتائج المستهدفة، مثل:
١. ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف المختلفة. ملحق(٢)

٢. جلسات العصف الذهنى لقيادات الكلية والإجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب. ملحق (١)
٣. مجموعة الاستبانات الموجهة للمستفيدين من جميع الأطراف داخل وخارج الكلية.
٤. المقابلات الشخصية لقيادات الجامعة والكلية مع ممثلى المؤسسات الهندسية والصناعية.
٥. الملاحظات الموضوعية للتسهيلات الداعمة.
٦. التقارير والدراسات التى تجريها الكلية لتقييم وضعه الراهن ومنها الدراسات الذاتية للكلية والتقارير السنوية عن أداء الكلية وتقارير المتابعة وزيارات المراجعة الخارجية وتقارير المراجعين الخارجيين للبرامج التعليمية بالكلية.

#### وتم تحليل البيانات باستخدام الأدوات التحليلية الآتية:

١. منهج التحليل البيئى بأسلوب (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلى والخارجى.
٢. مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.
٣. مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.
٤. مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجى الحالى للكلية.
٥. مصفوفة الإستراتيجيات البديلة (TOWS) لإستنتاج البدائل الإستراتيجية.
٦. منهج (ServQal) لتحليل الفجوة.

## الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

### ١,٣ الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدم

#### ١,٣ أدوات جمع البيانات

- المقابلات الشخصية (Interviews) الفردية والجماعية للقيادات الأكاديمية والإدارية وممثلى الأطراف المجتمعية.
- الاستبانات (Questionnaires) الموجهة للمستفيدين من داخل وخارج الكلية للوقوف على مدى جودة الأداء فى كافة عناصر منظومة الكلية والتعرف على سبل الارتقاء به.
- الوثائق (Documents) المستخدمة للمسح البيئي للبيانات والمعلومات والإحصائيات المرتبطة بموضوع الخطة وإستخدام أدوات تحليل البيانات لتحليل الوضع الراهن الداخلى والخارجى لتحليل الفجوة وتحديد سيناريوهات المستقبل. - قواعد البيانات المتوفرة لدى الكلية - التقارير السنوية عن أداء الكلية - الدراسات الذاتية للكلية - تقرير التقييم الذاتى السنوى للكلية.
- الملاحظة (Observation) بإستخدام بطاقات الملاحظة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد للتقييم الكمي للتسهيلات المادية بالمؤسسة لمعرفة مدى ملاءمتها مع المعايير المرجعية لمؤسسات التعليم العالى (Norms).
- ورش عمل (Workshops) كحلقات نقاشية حرة بين فريق إعداد الخطة وبين مختلف الأطراف ذات الصلة لمناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للكلية ومقترحات تعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف وإستغلال الفرص ومواجهة التحديات.
- جلسات عصف ذهني (Brain storming meetings) إستخدمت مع عدد من قيادات الكلية وأعضاء هيئة التدريس ومديرى الإدارات والطلاب لتوليد أفكار تعمق من عملية التحليل البيئي.

### ٢,١,٣ تحليل البيانات

تم تحليل البيانات بإستخدام الآتى:

- منهج التحليل الرباعى (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلى والخارجى.
- مصفوفة العوامل الداخلية (IF Matrix – Internal Factors Matrix) ومصفوفة العوامل الخارجية (EF Matrix – External Factors Matrix) ومصفوفة العوامل الداخلية- الخارجية (IE Matix) لتحديد الوضع الإستراتيجى الحالى للكلية.
- منهج (TOWS) لإختيار الإستراتيجيات البديلة.
- منهج (ServQal) لتحليل الفجوة.

### ٢,٣ تحليل الوضع الراهن للكلية (التحليل البيئي)

تقوم الخطة الإستراتيجية للكلية على منهجية التحليل البيئي الرباعى (SWOT analysis) وتكمن أهمية هذه المنهجية فى قدرتها على تحليل البيئة الداخلية (Internal environment) لتحديد نقاط القوة أو جوانب التميز (Strengths) التى يجب تعزيزها

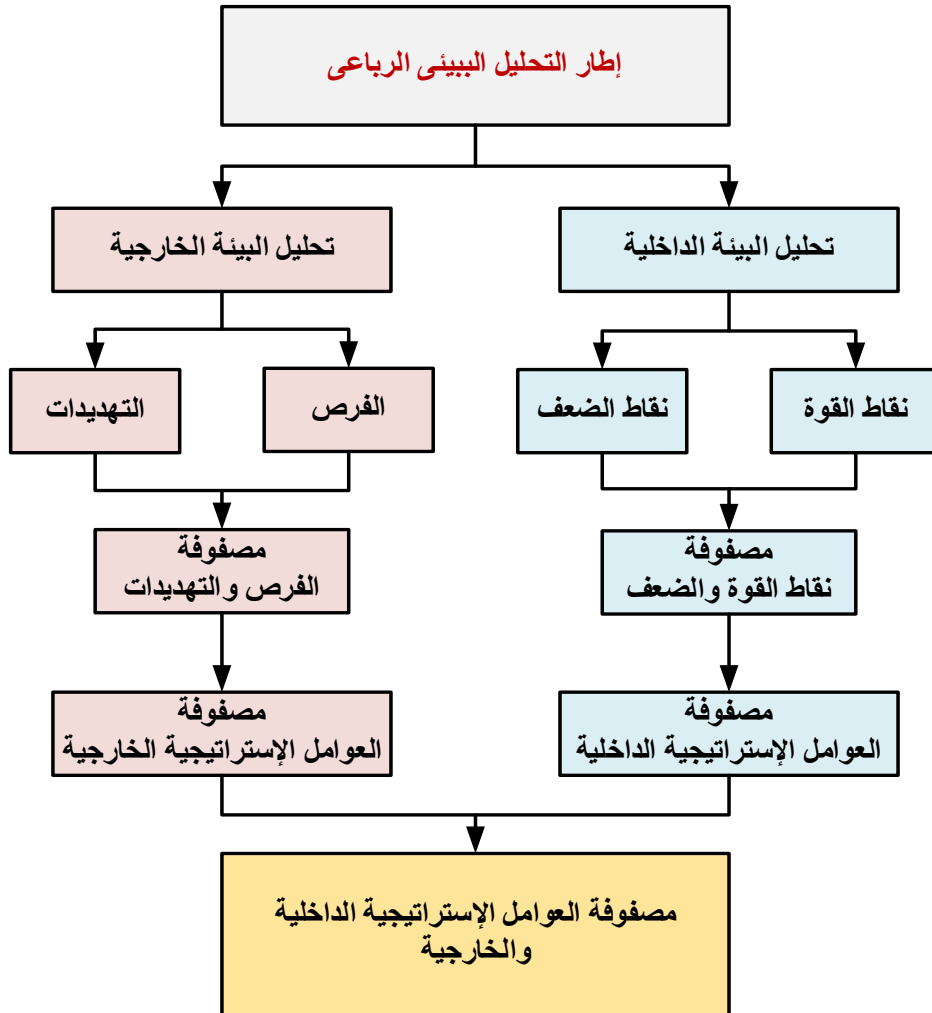
وجوانب الضعف أو القصور (Weaknesses) التي يجب التغلب عليها، وتحليل البيئة الخارجية (External environment) للكلية لمعرفة الفرص الخارجية (Opportunities) التي يمكن للكلية إستغلالها لتحقيق أهدافه والتهديدات (Threats) المحتملة التي قد تمنع من تحقيق أهداف الكلية والتي يجب مواجهتها كما هو موضح في شكل (٣-١)، سعياً نحو إحداث التكامل بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجية الكلية وتحقيق رؤيته المستقبلية وغاياته الإستراتيجية. ويخلص شكل (٣-٢) إطار التحليل البيئي الرباعي للكلية.

### عوامل داخلية Internal



### عوامل خارجية External

شكل (٣-١): التحليل البيئي الرباعي (SWOT analysis)



### ١,٢,٣ تحليل البيئة الداخلية:

نظراً لأن الكلية تضم أربع برامج في مرحلة البكالوريوس ، فقد اعتمد تحليل عناصر البيئة الداخلية على نتائج الدراسة الذاتية للكلية وطبقاً للمعايير التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في نسخته المعدلة [ يوليو ٢٠١٥ ] وهى : القيادة والحوكمة، إدارة الجودة والتطوير، أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الجهاز الإدارى، الموارد المالية والمادية ، المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية، التدريس والتعلم، الطلاب والخريجون، البحث العلمى والأنشطة التعليمية، الدراسات العليا، المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. وبدراستها من خلال التقويم الذاتى للكلية يمكن تحديد نقاط القوة والضعف.

ومن نتائج تحليل البيئة الداخلية للكلية وبناءً على عناصر ومنهجية تحليل الوضع الراهن، تم تحديد مجموعة من نقاط القوة والضعف فى مختلف الجوانب المتعلقة بمعايير

الإعتماد، كما تو موضح فى جدول (٣-١).

### جدول (٣-١): نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للكلية

| المعيار             | نقاط القوة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   | نقاط الضعف                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التخطيط الإستراتيجي | <ol style="list-style-type: none"> <li>وجود رؤية ورسالة معتمدة ومعلنة ومتوافقة مع رؤية ورسالة الجامعة</li> <li>توافق الغايات الاستراتيجية للكلية مع الغايات الاستراتيجية للجامعة</li> <li>توفر الفكر الاستراتيجي لدى قيادات الكلية</li> <li>وجود وسائل إلكترونية ومطبوعات لنشر الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية.</li> <li>تعدد الفئات المشاركة فى إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية وصياغة رؤية ورسالة الكلية.</li> <li>مراجعة الكلية لرؤيته ورسالته وأهدافه فى ضوء المتغيرات المحيطة.</li> <li>وجود تحليل بيئي رباعى مستوفى لكل المعايير.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>قلة الوعي بالأهداف الاستراتيجية.</li> <li>قلة فاعلية مشاركة الأطراف المجتمعية فى صياغة رؤية ورسالة الكلية.</li> </ul>                                                                                                                     |
| القيادة والحوكمة    | <ol style="list-style-type: none"> <li>تساهم المجالس واللجان الرسمية بالكلية بدورها فى مناقشة واتخاذ القرارات المختلفة</li> <li>وجود آلية لقياس آراء منسوبي الكلية فى القيادات وتحديد نمط القيادة</li> <li>وجود تفويض لبعض الصلاحيات الإدارية للوكلاء ورؤساء الأقسام ومديري الوحدات الخاصة</li> <li>وجود هيكل تنظيمي للكلية معتمد ومعلن بالوسائل المختلفة</li> <li>وجود نمط ديموقراطي فى الإدارة.</li> <li>إتباع مبدأ المشاركة فى إتخاذ القرارات وسياسة الباب المفتوح</li> <li>وجود تواصل بين عناصر الهيكل التنظيمي بالكلية</li> <li>وجود اتحاد للطلاب بالكلية</li> <li>وجود بوابة الكترونية تقوم بعرض كافة الاخبار الصادرة من الكلية بشكل دوري</li> <li>وجود وسائل تواصل الكترونية رسمية ساهمت فى الاتصال المتعدد بين منسوبي الكلية (طلاب - أكاديميين - إداريين)</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>الاعتماد على مراكز تدريب الجامعة فى تنمية قدرات القيادات</li> <li>عدم تفعيل لجنة الشكاوى والمقترحات بالكلية</li> <li>عدم كفاية البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية وإعداد القيادات المستقبلية.</li> </ul> |

| المعيار                             | نقاط القوة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | نقاط الضعف                                                                                                                                                                              |
|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| إدارة الجودة والتطوير               | <ol style="list-style-type: none"> <li>وجود دور فعال وإيجابي لمدير وحدة الجودة داخل اجتماعات مجلس الكلية</li> <li>وجود لائحة تنظيمية لعمل وحدة ضمان الجودة.</li> <li>وجود فريق لكل معيار من معايير الاعتماد متضمن أعضاء من مختلف الفئات.</li> <li>توافر خطط وتقارير سنوية عن أنشطة وحدة ضمان الجودة</li> <li>وجود علاقة وطيدة بين وحدة الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة</li> <li>وجود وحدة لضمان الجودة مؤهلة بالكوادر البشرية لممارسة أنشطتها.</li> <li>مشاركة كافة منسوبي الكلية بفعالية في أنشطة وحدة ضمان الجودة..</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>محدودية مناقشة وحدة ضمان الجودة لنتائج التقويم الذاتي مع كافة الأطراف المعنية.</li> </ul>                                                        |
| أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة | <ol style="list-style-type: none"> <li>انتشار أعضاء هيئة التدريس بالكلية في مراكز التدريب الحكومية داخل وخارج الجامعة</li> <li>وجود خطة خمسية معتمدة لتعيين المعيد</li> <li>ملاءمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها</li> <li>تنوع الخلفيات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وتغطيتهم لجميع التخصصات الأكاديمية بالكلية</li> <li>وجود آليات واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس من قبل الطلاب والقيادات</li> <li>وجود آلية لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</li> </ol>              | <ul style="list-style-type: none"> <li>قلة أعداد الهيئة المعاونة في بعض التخصصات.</li> <li>عدم كفاية البرامج التدريبية المنفذة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.</li> </ul> |
| الجهاز الإداري                      | <ol style="list-style-type: none"> <li>توفر جهاز اداري متنوع التخصصات له القدرة على قيادة مؤسسة ذات رؤية ورسالة وأهداف واضحة</li> <li>تراعي الكلية أهمية التدريب والاعتمادات والشهادات الأكاديمية عن المفاضلة بين القيادات الإدارية في حالي استيفاء المرشحين البنود الواردة في القوانين</li> <li>وجود علاقة بينية بين الرؤساء والمرؤوسين</li> <li>وجود معايير واضحة ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية.</li> </ol>                                                                                                                   | <ul style="list-style-type: none"> <li>محدودية إتحاق الإداريين بالبرامج التدريبية.</li> <li>قلة الوعي لدى بعض أعضاء الجهاز الإداري بمعايير وآليات تقويم الأداء.</li> </ul>              |

| المعيار                                | نقاط القوة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | نقاط الضعف                                                                                                                                                                                                                            |
|----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الموارد المالية والمادية               | <ol style="list-style-type: none"> <li>١. توفير آلية لتنمية الموارد الذاتية .</li> <li>٢. توفير آلية الحفاظ على الموارد المتاحة بالكلية.</li> <li>٣. للكلية موازناتها المالية المخصصة لها من ميزانية الجامع والتي تساهم في تحقيق رسالة ورؤية وأهداف الكلية الاستراتيجية</li> <li>٤. وجود وحدة للطابع الخاص تساهم في زيادة الموارد المالية بالكلية</li> <li>٥. تطبيق الكلية لآليات الحفاظ على الموارد المادية</li> <li>٦. استثمار الكلية لكافة المساحات المتاحة لها في توفير المعامل</li> <li>٧. توفر أجهزة الداتا شو ومعينات التدريس بجميع قاعات ومدرجات التدريس</li> <li>٨. توفر معامل للكمبيوتر لخدمة تدريس الجانب العملي للمقررات لجميع منسوبي الكلية</li> <li>٩. توفر آلات وتجهيزات تطبيق قواعد الحفاظ على الأمن والسلامة بيئة العمل</li> <li>١٠. وجود وحدة للخدمات الالكترونية تنفذ سياسة الجامعة في ميكنة العمليات الإدارية ضمن مشروع MIS وتساهم في التحول الرقمي للدولة</li> <li>١١. توفر تغطية لشبكة الانترنت في جميع القاعات والمعامل بالكلية</li> <li>١٢. توفر مكتبة كبيرة بالكلية تتيح كافة المراجع المطلوبة في مجالات الحاسبات</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• قلة مصادر التمويل الذاتي.</li> <li>• عدم كفاية فاعلية إشراف أعضاء هيئة التدريس على المعامل والورش التعليمية، حيث يقوم بالإشراف معاونى أعضاء هيئة التدريس.</li> </ul>                         |
| المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | <ol style="list-style-type: none"> <li>١. احتياج سوق العمل لتخصصات الحاسبات</li> <li>٢. وجود تنوع في التخصصات الأكاديمية بالكلية</li> <li>٣. تبني المعايير الأكاديمية NARS في جميع برامج الكلية</li> <li>٤. تم اعداد التقارير السنوية للبرامج والمقررات الدراسية</li> <li>٥. تم توصيف جميع البرامج الأكاديمية بالكلية بمشاركة جميع الأطراف المعنية</li> <li>٦. تم توصيف جميع المقررات الدراسية بالكلية بمشاركة جميع الأطراف المعنية</li> <li>٧. وجود اتساق بين مصفوفة نواتج التعلم لكل البرامج التعليمية ومقرراتها</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم تنفيذ عمليات المراجعة الداخلية والخارجية لجميع برامج ومقررات الكلية</li> <li>• قلة وعي بعض الطلاب بالمعايير الأكاديمية المرجعية NARS والمخرجات التعليمية المستهدفة من البرامج</li> </ul> |

| المعيار         | نقاط القوة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        | نقاط الضعف                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |
|-----------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التدريس والتعلم | <ol style="list-style-type: none"> <li>١. وجود استراتيجية واضحة ومعتمدة ومعلنة للتدريس والتعلم بالكلية</li> <li>٢. توفر كادر تعليمي متميز ومتخصص بشكل أساسي في التعليم والتدريس والتقييم</li> <li>٣. تطبيق استراتيجيات ومهارات التعليم الذاتي في جميع مقررات الكلية من خلال توفير المحاضرات الالكترونية على المنصة الرسمية للجامعة</li> <li>٤. تطبيق نظام الكتاب الالكتروني من خلال منظومة متكاملة تدبرها الجامعة</li> <li>٥. توفر برامج التدريب الصيفي ضمن اللائحة الرسمية للكلية ويتم فيها تقويم أداء الطلاب وتقييم فاعلية التدريب بشكل دوري</li> <li>٦. تنوع نظم التقويم بالكلية ما بين التحريري والعملي والمشاريع والشفوي</li> <li>٧. الاعتماد على العدالة والموضوعية في الامتحانات واستخدام الأسئلة الموضوعية وتقليل الأسئلة المقالية للحد الأدنى</li> <li>٨. وجود مواصفات معتمدة للورقة الامتحانية</li> <li>٩. تقيس الامتحانات مخرجات التعلم المستهدفة</li> <li>١٠. تنفيذ أعمال الرصد وإعلان النتائج إلكترونياً</li> <li>١١. تطبيق آليات واضحة لضمان عدالة التصحيح ودقة رصد الدرجات</li> <li>١٢. التعامل مع تظلمات الطلاب</li> <li>١٣. تطبيق آليات التقويم بشكل واضح (اعلام الطلاب عن نتائج تقويمهم ، الاستفادة من نتائج التقويم</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود وحدة للتقويم ونظم الامتحانات بالكلية</li> <li>• عدم وجود تغذية راجعة للطلاب عن نتائج التقويم الدورية</li> <li>• عدم التزام البعض بمخرجات التعلم المطلوبة وفق توصيف المقررات الدراسية</li> <li>• قيام الكثير من الطلاب بالاعتماد على بنوك الأسئلة وحفظها كوسيلة بديلة لاستذكار المادة العلمية</li> </ul> |

| المعيار          | نقاط القوة                                                                                                                                                             | نقاط الضعف                                                                                                                                                 |
|------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| الطلاب والخريجون | ١. اتسام إجراءات القبول بالبرامج الأكاديمية بالشفافية وتكافؤ الفرص                                                                                                     | • ضعف المستوى العلمي للطلاب المقبولين من التعليم ما قبل الجامعي مع وجود معيار واحد فقط وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة أو الاستعداد أو الإمكانيات لديه. |
|                  | ٢. إحصائية دقيقة بأعداد الطلاب المحولين والجامعات التي تم التحويل إليها، مما يساعد في تحليل أسباب التحويل واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين رضا الطلاب.                  | • عدم توافر برامج مهنية بما يتناسب مع التغيرات السريعة في سوق العمل كما يجب أن تكون محدثة بشكل دوري لتلبية الاحتياجات المتغيرة لسوق العمل.                 |
|                  | ٣. توفر الكلية نظاماً متكاملًا لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً، ويتم تقديمه بوسائل متعددة لضمان مساعدة الطلاب في الجوانب المالية والنفسية.                               | • عدم كفاية الأنشطة الأكاديمية المخصصة لتوجيه الطلاب مهنيًا بشكل مستمر وتحضيرهم لسوق العمل بفعالية.                                                        |
|                  | ٤. وجود سياسات واضحة للدعم الصحي من خلال العيادة الطبية والصيدلية                                                                                                      | • ضعف في تحديد القواعد والإجراءات لتفعيل المشاركة الطلابية في المجالس واللجان                                                                              |
|                  | ٥. وجود آلية لقياس رضا الطلاب بانتظام من خلال استبيانات وآليات متنوعة لتحليل الآراء واتخاذ الإجراءات التصحيحية الملائمة.                                               | • الحاجة لاستكمال تجهيزات دعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة                                                                                                 |
|                  | ٦. وجود تجهيزات لدعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة (الحركية)                                                                                                            | • عدم وجود آلية لجذب الطلاب الوافدين للكلية                                                                                                                |
|                  | ٧. تطبيق آليات الدعم الأكاديمي للطلاب المتفوقين والطلاب المتعثرين                                                                                                      |                                                                                                                                                            |
|                  | ٨. وجود وقت مخصص لممارسة الأنشطة في الجداول الدراسية                                                                                                                   |                                                                                                                                                            |
|                  | ٩. تطبيق نظام الساعات المعتمدة بالكلية                                                                                                                                 |                                                                                                                                                            |
|                  | ١٠. تحديث دليل الطالب بشكل دوري                                                                                                                                        |                                                                                                                                                            |
|                  | ١١. وجود وحدة للتسجيل والإرشاد الأكاديمي للطلاب                                                                                                                        |                                                                                                                                                            |
|                  | ١٢. وجود اقبال من طلاب وطالبات الكلية على المشاركة في الأنشطة الطلابية داخل وخارج الكلية وتفوقهم في معظم الأنشطة الطلابية التي تنظمها الجامعة وحصولهم على مراكز متقدمة |                                                                                                                                                            |
|                  | ١٣. وجود وحدة لمتابعة الخريجين بالكلية                                                                                                                                 |                                                                                                                                                            |
|                  | ١٤. حرص الكلية على التواصل المستمر مع الخريجين من خلال تنظيم ملتقيات توظيفية دورية، وتحديث قواعد البيانات الخاصة بهم لضمان استفادتهم من الفرص المتاحة.                 |                                                                                                                                                            |
|                  | ١٥. وجود وسائل تواصل إلكترونية رسمية تتيح التواصل بين الكلية وبين الخريجين                                                                                             |                                                                                                                                                            |
|                  | ١٦. دعوة الكلية للخريجين بشكل مستمر للمشاركة في التدريبات والفعاليات التي تتم بالكلية                                                                                  |                                                                                                                                                            |
|                  | ١٧. وجود عدد من خريجي الكلية يتقلدون مناصب محترمة في المجتمع                                                                                                           |                                                                                                                                                            |
|                  | ١٨. تنظيم ملتقى دوري للخريجين                                                                                                                                          |                                                                                                                                                            |

| المعيار                       | نقاط القوة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       | نقاط الضعف                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| البحث العلمي والأنشطة العلمية | <ol style="list-style-type: none"> <li>١. انتظام عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في اجراء البحوث العلمية وانتظام ترقياتهم العلمية</li> <li>٢. وجود خطط بحثية للأقسام العلمية معتمدة ومعلنة ومتوافقة مع الخطة البحثية للكلية</li> <li>٣. وفرة الإنتاج البحثي للكلية من خلال أعضاء هيئة التدريس والمجلة العلمية والمؤتمرات التي تنظمها الكلية</li> <li>٤. وجود وفرة في معدل النشر بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس.</li> <li>٥. تطبيق الكلية لإجراءات ضمان اخلاقيات البحث العلمي في اعداد البحوث وتقييمها</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف المشاركة في المشروعات البحثية</li> <li>• قلة الموارد المتاحة للبحث العلمي</li> <li>• عدم توفير المعامل والادوات لاجراء البحوث بالكلية</li> <li>• قلة البحوث البينية المشتركة بين الاقسام الاكاديمي</li> <li>• عدم وجود مؤتمر عملي دوري</li> </ul>       |
| الدراسات العليا               | <ol style="list-style-type: none"> <li>١. وجود اقبال على التخصصات الاكاديمية للدراسات العليا بالكلية</li> <li>٢. توفر لائحة معتمدة للدراسات العليا.</li> <li>٣. تم توصيف جميع برامج الدراسات العليا بالكلية بمشاركة جميع الأطراف المعنية</li> <li>٤. تم مراجعة جميع برامج الدراسات العليا بالكلية من قبل أساتذة في التخصص</li> <li>٥. تم توصيف ومراجعة جميع مقررات الدراسات العليا بمشاركة جميع الأطراف المعنية</li> <li>٦. وجود اتساق بين مصفوفة نواتج التعلم لكل البرامج التعليمية ومقرراتها</li> <li>٧. توفر القاعات والمعامل الخاصة بتدريس مقررات الدراسات العليا</li> <li>٨. يتم تقويم طلاب الدراسات العليا بوسائل متنوعة</li> <li>٩. وجود سياسة معلنة للقبول والقيود والتسجيل بالدراسات العليا</li> <li>١٠. ارتفاع اعداد أعضاء هيئة التدريس مقارنة بأعداد طلاب الدراسات العليا</li> <li>١١. تطبيق آليات ضمان العدالة وعدم التحيز في الاشراف الاكاديمي من خلال توزيع الاشراف حسب التخصصات العلمية ووفق رغبة الباحثين</li> <li>١٢. تطبيق نظام الساعات المعتمدة في الدراسات العليا</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود آلية لقياس آراء طلاب الدراسات العليا والباحثين حول برامج وخدمات الكلية وحول التسجيل والاشراف الاكاديمي</li> <li>• عدم التحديث الدوري لبرامج الدراسات العليا بالكلية</li> <li>• عدم الانتظام في اعداد التقارير السنوية للبرامج والمقررات</li> </ul> |

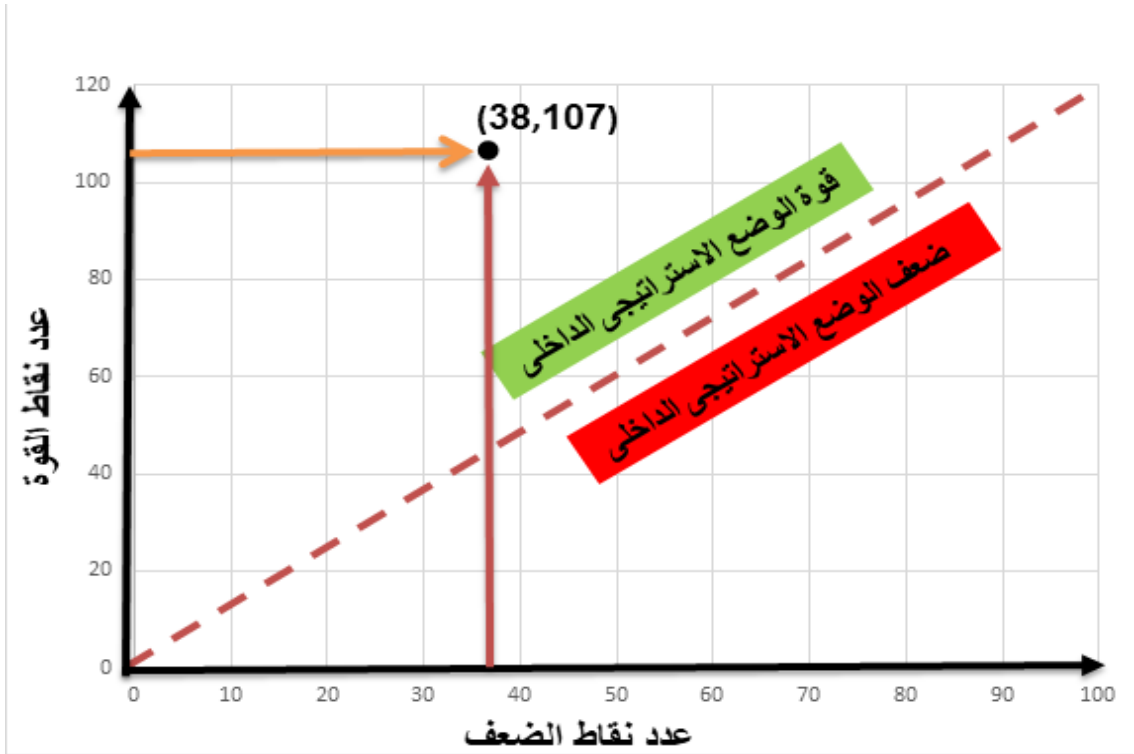
| المعيار                          | نقاط القوة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | نقاط الضعف                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | <ol style="list-style-type: none"> <li>يوجد للكلية خطة مفعلة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة.</li> <li>الكلية لديها كيانات فاهلة في مجال خدمة المجتمع مثل لجنة خدمة المجتمع و لجنة المعامل و هي لجان منبثقة عن مجلس الكلية تساهم في تنفيذ خطة الكلية و الجامعة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة.</li> <li>للكلية أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع مثل تشجيع الطلاب علي اختيار مشاريع تخرج لها مردود ايجابي في خدمة المجتمع و يقوم مركز البرمجيات كوحدة ذات طابع خاص داخل الكلية بالعديد من الدورات للطلاب و الخريجين من الكلية و من الخارج.</li> <li>تم اعتماد استبيان لقياس رضا الاطراف المجتمعية (الطلاب والخريجين والشركات) عن كافة الأنشطة التي تقوم بها الكلية.</li> <li>المشاركة الإيجابية للكلية في التوعية المجتمعية التي تنظمها الجامعة لخدمة المجتمع المدني</li> <li>إقامة الندوات والورش المتنوعة للتوعية بقضايا المجتمع</li> <li>تمثيل الأطراف المجتمعية</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود وحدة لخدمة المجتمع تساهم في تطبيق السياسات المجتمعية للكلية</li> <li>تحتاج الكلية الي اشراك الاطراف المجتمعية في اتخاذ القرارات مثل اللجان والمجالس.</li> <li>الحاجة إلى غرس ثقافة التطوع بين جموع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين</li> <li>ضعف التنسيق مع الخبراء بمؤسسات المجتمع المدني للاستفادة من خبراتهم</li> <li>عدم مشاركة الأطراف المجتمعية بشكل كاف في لجان ومجالس الكلية</li> <li>ضعف وسائل الإعلان عن الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية</li> </ul> |

## خلاصة:

ويوضح جدول (٣-٢) أن عدد نقاط القوة للكلية يبلغ ١٠٧ نقطة في مقابل ٣٨ نقطة ضعف على مستوى معايير الاعتماد، بنسبة ٢,٨١/١ (نسبة نقاط القوة إلى نقاط الضعف ٢,٨١) مما يعكس وضع إستراتيجي جيد للبيئة الداخلية. ويبين شكل (٣-٤) الوضع الإستراتيجي الداخلي بناءً على نقاط القوة والضعف المتحققة بالكلية.

جدول (٣-٢): عدد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للكلية على مستوى معايير الاعتماد

| م   | المعيار                                | عدد نقاط القوة | عدد نقاط الضعف |
|-----|----------------------------------------|----------------|----------------|
| ١-  | التخطيط الإستراتيجي                    | ٧              | ٢              |
| ٢-  | القيادة والحوكمة                       | ١٠             | ٣              |
| ٣-  | إدارة الجودة والتطوير                  | ٦              | ١              |
| ٤-  | أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة    | ٦              | ٢              |
| ٥-  | الجهاز الإداري                         | ٤              | ٢              |
| ٦-  | الموارد المالية والمادية               | ١٢             | ٢              |
| ٧-  | المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | ٧              | ٢              |
| ٨-  | التدريس والتعلم                        | ١٣             | ٤              |
| ٩-  | الطلاب والخريجون                       | ١٨             | ٦              |
| ١٠- | البحث العلمي والأنشطة العلمية          | ٥              | ٥              |
| ١١- | الدراسات العليا                        | ١٢             | ٣              |
| ١٢- | المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة       | ٧              | ٦              |
|     | إجمالي عدد نقاط القوة/الضعف            | ١٠٧            | ٣٨             |
|     | نسبة المقارنة بين نقاط القوة والضعف    | ٢,٨١ : ١       | ٢,٨١ : ١       |



شكل (٣-٣): قوة الوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين أعداد كلا من نقاط القوة والضعف

### ٢,٢,٣ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

تم استخدام مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لاستخلاص الدلالات الإستراتيجية وتقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE – Internal Factors Evaluation) وتحديد درجة قوة الوضع الاستراتيجي الداخلي للكلية، حيث تم إعطاء كل عامل قوة أو ضعف وزناً نسبياً، حسب شدة تأثيره على الكلية.

### خطوات إجراء مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE Matrix):

١. تحديد أهم عوامل القوة (من ٥ إلى ١٠ عوامل) ومثلها من عوامل الضعف الموجودة بالكلية.
٢. تحديد وزن نسبي (weight) لكل عامل إستراتيجي (عامل قوة أو عامل ضعف) حسب أهميته للكلية والذي يتراوح ما بين الواحد الصحيح (هام جداً) إلى الصفر (غير هام جداً) وذلك في ضوء التأثير المحتمل للعامل الإستراتيجي على الموقف الإستراتيجي للكلية، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية يساوي ٠,٥ لعوامل القوة وأيضاً يساوي ٠,٥ لعوامل الضعف ليكون مجموع الأوزان النسبية لعوامل القوة وعوامل الضعف يساوي واحد صحيح.
٣. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (عوامل القوة وعوامل الضعف) في المصفوفة ترتيباً تنازلياً حسب الوزن النسبي.

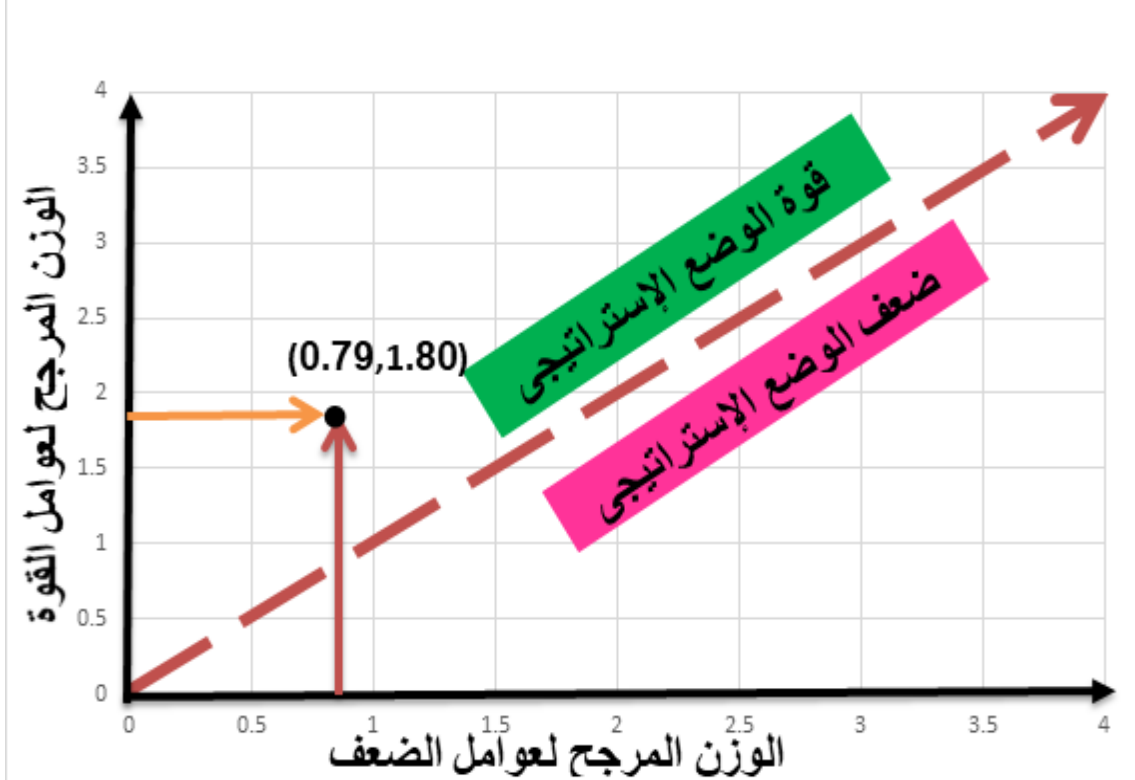
٤. تحديد درجة تأثير بقيمة ٤ أو ٣ لكل عامل قوة، وبقيمة ٢ أو ١ لكل عامل ضعف بحيث:
  - درجة التأثير تكون ٤ فى حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة تتراوح من ٩٠٪ إلى ١٠٠٪.
  - درجة التأثير تكون ٣ فى حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة تتراوح من ٧٥٪ إلى ٨٩٪.
  - درجة التأثير تكون ٢ فى حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة تتراوح من ٩٠٪ إلى ١٠٠٪.
  - درجة التأثير تكون ١ فى حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة تتراوح من ٧٥٪ إلى ٨٩٪.
٥. حساب الوزن المرجح لكل عامل إستراتيجى عن طريق حاصل ضرب الوزن النسبى له  $\times$  درجة التأثير الخاصة به.
٦. التعليق على مبررات استخدام العامل الإستراتيجى فى التقييم وتقدير وزنه ودرجة تأثيره.
٧. جمع الأوزان المرجحة لكلاً من عوامل القوة وعوامل الضعف للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية. حيث كلما زاد الوزن الكلى المرجح وإقترَب من ٣، كانت القدرة أكبر والعكس صحيح.

**جدول (٣-٣) يمثل مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE Matrix) بالكلية لكلاً من عوامل القوة وعوامل الضعف. وتظهر نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للكلية بشكل عام، حيث أن إجمالى الوزن النسبى المرجح للعوامل الإستراتيجية الداخلية يساوى ٢,٧٨ متجاوزاً القيمة المتوسطة التى تساوى ٢,٥٠. ويوضح شكل (٣-٥) قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للكلية بناءً على الوزن المرجح الكلى لعوامل القوة التى تزيد من تنافسية الكلية وعوامل الضعف التى تحتاج إلى إستراتيجيات وإجراءات للمواجهة من قِبل الكلية.**

**جدول (٣-٣): مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE Matrix) للكلية**

| م                   | العامل الإستراتيجي                                                                                                            | الوزن النسبي | درجة التأثير | الوزن المرجح | التعليق |
|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------|
| أولاً : عوامل القوة |                                                                                                                               |              |              |              |         |
| ١-                  | وجود رؤية ورسالة معتمدة ومعلنة ومتوافقة مع رؤية ورسالة الجامعة                                                                | ٠,١٠         | ٤            | ٠,٤٠         |         |
| ٢-                  | توفر الفكر الاستراتيجي لدى قيادات الكلية                                                                                      | ٠,٠٥         | ٣            | ٠,١٥         |         |
| ٣-                  | في جميع NARS تبني المعايير الأكاديمية برامج الكلية                                                                            | ٠,٠٥         | ٤            | ٠,٢٠         |         |
| ٤-                  | تنوع الخلفيات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وتغطيتهم لجميع التخصصات الأكاديمية بالكلية                                       | ٠,٠٥         | ٣            | ٠,١٥         |         |
| ٥-                  | وجود وحدة لضمان الجودة مؤهلة بالكوادر البشرية لممارسة أنشطتها                                                                 | ٠,٠٦         | ٣            | ٠,١٨         |         |
| ٦-                  | وجود هيكل تنظيمي للكلية معتمد ومعلن بالوسائل المختلفة                                                                         | ٠,٠٥         | ٤            | ٠,٢٠         |         |
| ٧-                  | تطبيق استراتيجيات ومهارات التعليم الذاتي في جميع مقررات الكلية من خلال توفير المحاضرات الالكترونية على المنصة الرسمية للجامعة | ٠,٠٥         | ٤            | ٠,٢٠         |         |
| ٨-                  | المشاركة الإيجابية للكلية في التوعية المجتمعية التي تنظمها الجامعة لخدمة المجتمع المدني                                       | ٠,٠٤         | ٣            | ٠,١٢         |         |
|                     | المجموع                                                                                                                       | ٠,٥٠         |              | ١,٨٠         |         |
| ثانياً: عوامل الضعف |                                                                                                                               |              |              |              |         |
| ١-                  | قلة فاعلية مشاركة الأطراف المجتمعية في صياغة رؤية ورسالة الكلية                                                               | ٠,٠٥         | ١            | ٠,٠٥         |         |
| ٢-                  | عدم كفاية البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية وإعداد القيادات المستقبلية                      | ٠,٠٨         | ١            | ٠,٠٨         |         |
| ٣-                  | قلة أعداد الهيئة المعاونة في بعض التخصصات                                                                                     | ٠,٠٧         | ٢            | ٠,١٤         |         |

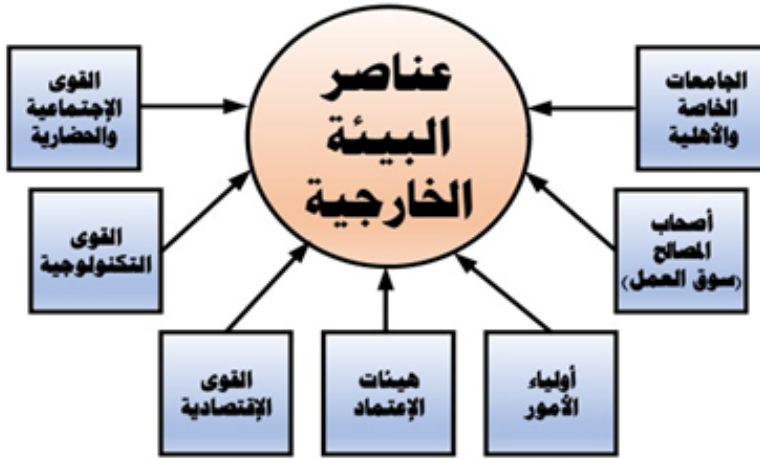
| م  | العامل الإستراتيجي                                                                               | الوزن النسبي | درجة التأثير | الوزن المرجح | التعليق |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|---------|
| -٤ | قلة وعي بعض الطلاب بالمعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية NARS المرجعية المستهدفة من البرامج   | ٠,٠٧         | ٢            | ٠,١٤         |         |
| -٥ | عدم كفاية الأنشطة الأكاديمية المخصصة لتوجيه الطلاب مهنيًا بشكل مستمر وتحضيرهم لسوق العمل بفعالية | ٠,٠٨         | ١            | ٠,٠٨         |         |
| -٦ | عدم وجود آلية لجذب الطلاب الوافدين للكلية                                                        | ٠,٠٧         | ٢            | ٠,١٤         |         |
| -٧ | عدم مشاركة الأطراف المجتمعية بشكل كاف في لجان ومجالس الكلية                                      | ٠,٠٨         | ٢            | ٠,١٦         |         |
|    | المجموع                                                                                          | ٠,٥٠         |              | ٠,٧٩         |         |



شكل (٣-٤): قوة الوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية بناءً على الوزن المرجح الكلي لعوامل القوة والوزن المرجح الكلي لعوامل الضعف من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

## ٣,٢,٣ تحليل البيئة الخارجية

تعتمد دراسة البيئة الخارجية على رصد المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التي تتعلق بالعملية التعليمية ويمكن من خلال دراستها تحديد الفرص التي يمكن للكلية أن تكتفيها لتحقيق ميزة تنافسية مع الكليات المناظرة، وكذلك تحديد التهديدات التي يجب أن تتفادها الكلية والتي يمكن أن تؤثر سلباً على الفرص التنافسية للكلية وعلى ثقة المجتمع بها. كما موضح بالشكل (٣-٥)



شكل (٣-٥): العوامل المؤثرة على تحليل البيئة الخارجية

## تعريف الفرصة:

هي أي مجال من مجالات أنشطة الكلية بما في ذلك مدخلاته وعملياته ومخرجاته يمكن من خلاله أن تحقق الكلية كمؤسسة تعليمية ميزة تنافسية بالمقارنة بالكليات المناظرة. وذلك في ضوء المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتشريعية والتكنولوجية التي تطرأ على البيئة المحلية والدولية. وفي ضوء ذلك فإنه يجب على الكلية إكتشاف هذه الفرص للسعي لإستغلالها وتحقيق الميزة التنافسية.

## تعريف التهديد:

هو أي تغيير أو تصرف مرتبط بقوى البيئة الخارجية الكبرى والتي تشمل القوى الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتشريعية والقانونية والتكنولوجية والطبيعية، أو بقوى بيئة صناعة التعليم العالي في مصر والتي تشتمل على حجم التعليم العالي، التوزيع الجغرافي لمؤسسات التعليم العالي، الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم العالي، نمو التعليم العالي، تكلفة الحصول على خدمة التعليم العالي. أو أي تصرف مرتبط بقوى البيئة الصغرى للكلية وتشمل الطلاب، المنافسون، الرأي العام، والموالين المرتبطين بأي مجال من مجالات أنشطة الكلية. ويتعلق التهديد أيضاً بمدخلات وعمليات ومخرجات الكلية ويمثل تهديداً حقيقياً لأداء الكلية كمؤسسة تعليمية ويؤثر سلباً على وضعه التنافسي وعلى ثقة المجتمع فيه. وبالتالي فإن كل فرصة تنجح الكلية في إستغلالها ويحقق من خلالها ميزة تنافسية تشكل

تهديداً للكليات المناظرة، والعكس فإن كل فرصة تنجح الكليات المناظرة فى إستغلالها تشكل تهديداً للكلية يؤثر سلباً على وضعه التنافسى وعن إنطباع المجتمع عنه. ويوضح جدول (٣- ٤) نقاط الفرص والتهديدات فى مختلف الجوانب المتعلقة بمعايير الإعتماد المحددة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

### جدول (٣- ٤): نقاط الفرص والتهديدات المرتبطة بمجالات وأنشطة عمل الكلية

| المعيار               | الفرص                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                            | التهديدات                                                                                                                                                                                                                                              |
|-----------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التخطيط الإستراتيجي   | <ol style="list-style-type: none"> <li>وجود رؤية استراتيجية واضحة للدولة فيما يخص التعليم الجامعي (رؤية مصر ٢٠٣٠)</li> <li>الدعم الذي توفره الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد من خلال الدورات التدريبية والكتيبات الخاصة بنشر ثقافة الجودة والفكر الاستراتيجي بالجامعات</li> <li>الزيادة المستمرة والمتتالية فى أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية.</li> </ol>                                                                                                                             | <ul style="list-style-type: none"> <li>التغيرات فى الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.</li> <li>ضعف الموارد الرسمية الحكومية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية</li> </ul>                                                              |
| القيادة والحوكمة      | <ol style="list-style-type: none"> <li>توفر القوانين واللوائح الرسمية على مستوى الدولي والتي تنظم العمل الإداري في المؤسسات المختلفة</li> <li>تهيؤ المناخ الجامعي لتطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع اتجاه الدولة في تلبية متطلبات الجودة والإعتماد</li> <li>اتجاه الدولة لاختيار قيادات الكلية (العميد) من خلال آليات ديمقراطية تتيح لمجلس الكلية اختيار ثلاثة مرشحين ليتم تقييمهم من خلال لجان محايدة مما يحقق تكافؤ الفرص</li> </ol>                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>صعوبة تدبير بعض الدرجات المالية للوظائف فى الهياكل التنظيمية المستحدثة.</li> <li>مركزية الإدارة واتخاذ القرار وصعوبة التحول إلى اللامركزية الكاملة في الجامعات بسبب ارتباطها الإداري والمالي بالدولة</li> </ul> |
| إدارة الجودة والتطوير | <ol style="list-style-type: none"> <li>تبنى الدولة لنهج ضمان الجودة والتطوير فى إستراتيجية التعليم برؤية مصر ٢٠٣٠.</li> <li>وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لها قوانين وإصدارات تدعم إستيفاء معايير الإعتماد لمؤسسات التعليم العالى.</li> <li>توافر إدارة تدريب بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد تستهدف تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى مجالات نظم الجودة والتطوير.</li> <li>الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة للكلية.</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية (المستفيدين) فى عملية التقويم المؤسسى وخطط التحسين.</li> </ul>                                                                                                                     |

| المعيار                                | الفرص                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | التحديات                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| أعضاء هيئة التدريس                     | <ol style="list-style-type: none"> <li>وجود مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس [ مثل ICTP ] تابعة للمجلس الأعلى للجامعات</li> <li>وجود جوائز و حوافز تمنحها بعض المؤسسات المحلية والأقليمية .</li> <li>الدعم المعنوي والمادي الذي تقدمه الجامعة لأعضاء هيئة التدريس من خلال دعم حضور المؤتمرات العلمية والبحوث الدولية المنشورة في مجلات عالمية</li> <li>وجود أعضاء هيئة تدريس يعملون مستشارين في مؤسسات مختلفة في المجتمع (لجان الترقيات ، هيئة ضمان الجودة ، المجلات العلمية)</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>اعداد الهيئة المعاونة في تناقص بسبب تقليص عدد المعيين المعينين مما يؤدي إلى الاعتماد على الخبراء المتقدين بشكل كبير</li> <li>رواتب أعضاء هيئة التدريس الحالية لا تشجع الكثير من الخريجين على الانخراط في السلك الأكاديمي</li> </ul>                                                         |
| الجهاز الإداري                         | <ol style="list-style-type: none"> <li>وجود نظام لتقويم أداء العاملين وفق قانون الخدمة المدنية الجديد.</li> <li>اتجاه الدولة ليكنة العمل الإداري مما يقلل الأخطاء ويمنح التحيز لأقل مستوى ممكن</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                                                     | <ul style="list-style-type: none"> <li>عدم ملائمة بعض اللوائح والقرارات لظروف العمل بالجامعات</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                           |
| الموارد المالية والمادية               | <ol style="list-style-type: none"> <li>إتجاه الدولة لقيام الجامعات بتنفيذ المشروعات المختلفة لتنمية مواردها ذاتياً.</li> <li>توفير الدولة للمكتبات الرقمية ضمن بنك المعرفة المصري سهل على الطلاب الحصول على مصادر المعلومات وبالتالي عدم حاجتهم إلى الذهاب إلى المكتبات التقليدية بشكل كبير</li> <li>إزدياد عدد الهيئات المحلية والعالمية الممولة للبحث العلمي.</li> </ol>                                                                                                                    | <ul style="list-style-type: none"> <li>عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالي ( الجامعات )</li> </ul>                                                                                                                                                                                                                   |
| المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | <ol style="list-style-type: none"> <li>وجود معايير قومية أكاديمية مرجعية (NARS) تصدرها وتراجعها بصفة دورية الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.</li> <li>وجود إتاحة لتبنى معايير أكاديمية مرجعية أخرى (ARS).</li> <li>وجود مجتمع أعمال بالمحافظة مما يعد فرصة كبيرة للكلية لفتح قنوات للتعاون مع أصحاب هذه الأعمال لتطوير البرامج التعليمية.</li> <li>إقبال سوق العمل على خريجي البرامج التعليمية الخاصة وفقاً لخطط التنمية المستدامة للدولة.</li> </ol>                              | <ul style="list-style-type: none"> <li>وجود تنافس كبير بين كليات الحاسبات و المعلومات على توفير البرامج الأكاديمية في مجالات التخصص المختلفة</li> <li>التخصصات بالكلية تخصصات سريعة التغير لارتباطها بالتكنولوجيا والعولمة وبالتالي ضرورة مواكبة هذه التغيرات من خلال التحديث السريع والدوري للبرامج والمقررات الدراسية</li> </ul> |

| المعيار          | الفرص                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  | التحديات                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |
|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التدريس والتعلم  | <ol style="list-style-type: none"> <li>قيام الدولة بتنظيم آليات الكتاب الجامعي من خلال منظومة إلكترونية شاملة تمنع وجود جدال بين الأستاذ الجامعي وطلاب المقرر</li> <li>توفر المنصات الالكترونية على مستوى الجامعات سهلت كثيرا نقل العملية التعليمية إلى خارج الجامعة وبشكل الكتروني الامر الذي خفف بشكل كبير الضغط على قاعات الدراسة والمعامل</li> <li>التطور التكنولوجي سهل توفير معامل افتراضية من خلال أنظمة المحاكاة الالكترونية وبالتالي رفع كفاءة الطلاب من خلال التدريب الالكتروني</li> <li>قيام الدولة بتمويل مركز التقويم والامتحانات بالجامعة ليتم إدراج كليات الجامعة ضمن منظومة التقييم الالكتروني الشامل</li> </ol>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>قيام العديد من المكتبات بطباعة ملخصات للكتاب الجامعي والتي يقوم باعدادها فريق تابع للمكتبة والذي لا يمت بصلة لأستاذ المقرر</li> <li>قوة تجهيزات المعامل والقاعات الدراسية في الجامعات الخاصة مقارنة بالجامعات الحكومية</li> <li>اعتبار المجتمع أن الهدف من التعليم هو اجتياز مرحلة التقييم وليس اكتساب مهارات سوق العمل</li> </ul> |
| الطلاب والخريجون | <ol style="list-style-type: none"> <li>احتياج سوق العمل [ المصري – الأقليمي] للمهارات التي يمتلكها الخريج في بعض تخصصات الكلية .</li> <li>قيام الدولة بإنشاء مراكز الابداع الرقمي ومنصات تعليمية ومراكز لتدريب القومة العاملة في العديد من الجامعات منها جامعة المنيا والتي تقدم منحاً للطلاب في جميع المجالات</li> <li>سهولة إجراءات التقديم والتعامل الالكتروني من خلال مكاتب التنسيق</li> <li>اهتمام الدولة بالنشاط الطلاب باعتباره من الأولويات في الجامعات</li> <li>قيام الدولة بإنشاء مراكز لمتابعة الخريجين في جميع الجامعات المصرية ضمنها جامعة المنيا</li> <li>قيام محافظة المنيا بتنظيم ملتقيات التوظيف بشكل دوري</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>ضعف المستوى العلمي للطلاب المقبولين من التعليم ما قبل الجامعي مع وجود معيار واحد فقط وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة أو الاستعداد أو الإمكانيات لديه .</li> <li>ضعف التواصل مع جهات التوظيف المختلفة</li> <li>عدم وجود تكليف للتخصصات التكنولوجية وبالتالي زيادة قلق المستقبل في جميع سنوات الدراسة</li> </ul>                  |

| المعيار                         | الفرص                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              | التحديات                                                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|---------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| البحث العلمي والأنشطة العلمية   | <ol style="list-style-type: none"> <li>١. توفير الدولة لبنك المعرفة المصري وجميع قواعد البيانات العالمية والعربية في مجالات الحاسبات وبشكل مجاني لجميع منسوبي الجامعات المصرية</li> <li>٢. اهتمام الدولة بالبحث العلمي وتخصيص نسبة من الإنفاق الحكومي لا تقل عن ١٪ من الناتج القومي الإجمالي لتتصاعد تدريجياً ( مادة ٢٣ من الدستور المصري)</li> <li>٣. توفير الدولة للمنع البحثية لجميع أعضاء هيئة التدريس والمعاونين سواء قبل أو بعد الدكتوراه</li> <li>٤. اتجاه الدولة للربط بين البحوث العلمية الجامعية وجهات الصناعة والذي سيكون له مردودا علميا ومادياً</li> <li>٥. توفر العديد من المشروعات البحثية التابعة لوزارة التعليم العالي</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها.</li> <li>• ضعف ميزانية الأبحاث.</li> <li>• اعتماد المؤسسات خارج الجامعات على التكنولوجيا الجاهزة والمستوردة من الخارج وعدم رغبتهم في تجربة نتائج البحث العلمي الداخلي</li> </ul>                                    |
| الدراسات العليا                 | <ol style="list-style-type: none"> <li>١. توفير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمعايير قياسية مرجعية يمكن الرجوع إليها في توصيف برامج الدراسات العليا على مستوى الجامعات المصرية</li> <li>٢. زيادة الطلب على الدراسات العليا وذلك لزيادة العلاوة وإتاحة فرص للتعيينات والترقيات.</li> <li>٣. تنوع البرامج الأكاديمية التخصصية التي يحتاجها السوق المحلي والأقليمي.</li> </ol>                                                                                                                                                                                                                                                         | <ul style="list-style-type: none"> <li>• ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.</li> <li>• عدم إقبال الوافدين على برامج الدراسات العليا بالكلية</li> </ul>                                                                                                                                                  |
| المشاركة المجتمعية وخدمة البيئة | <ol style="list-style-type: none"> <li>١. وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم والتي لديها الاستعدادات في المساهمة في أنشطة الكلية المختلفة وإعداد البرامج التعليمية (تدريب الطلاب- تشغيل الخريجين - المؤتمرات والندوات وورش العمل)، من أمثلتها: مركز مصر الرقمية.</li> <li>٢. وجود تنسيق بين قيادات الجامعة وقيادات محافظة الجامعة من أجل خدمة المجتمع المحلي</li> <li>٣. المرونة في عقد بروتوكولات التعاون بين الكلية وعدد من المؤسسات وجهات الأعمال ذات الصلة.</li> </ol>                                                                                                                                                                  | <ul style="list-style-type: none"> <li>• انخفاض مساهمة المجتمع المحلي في توفير الاعتمادات المالية لتمويل التعليم و البحث العلمي .</li> <li>• نظرة المجتمع المحلي لتخصصات الحاسبات و المعلومات كأنها كماليات وليست من التخصصات الأساسية، وذلك على الرغم من تزايد إقبال الطلاب على الالتحاق بالكلية</li> </ul> |

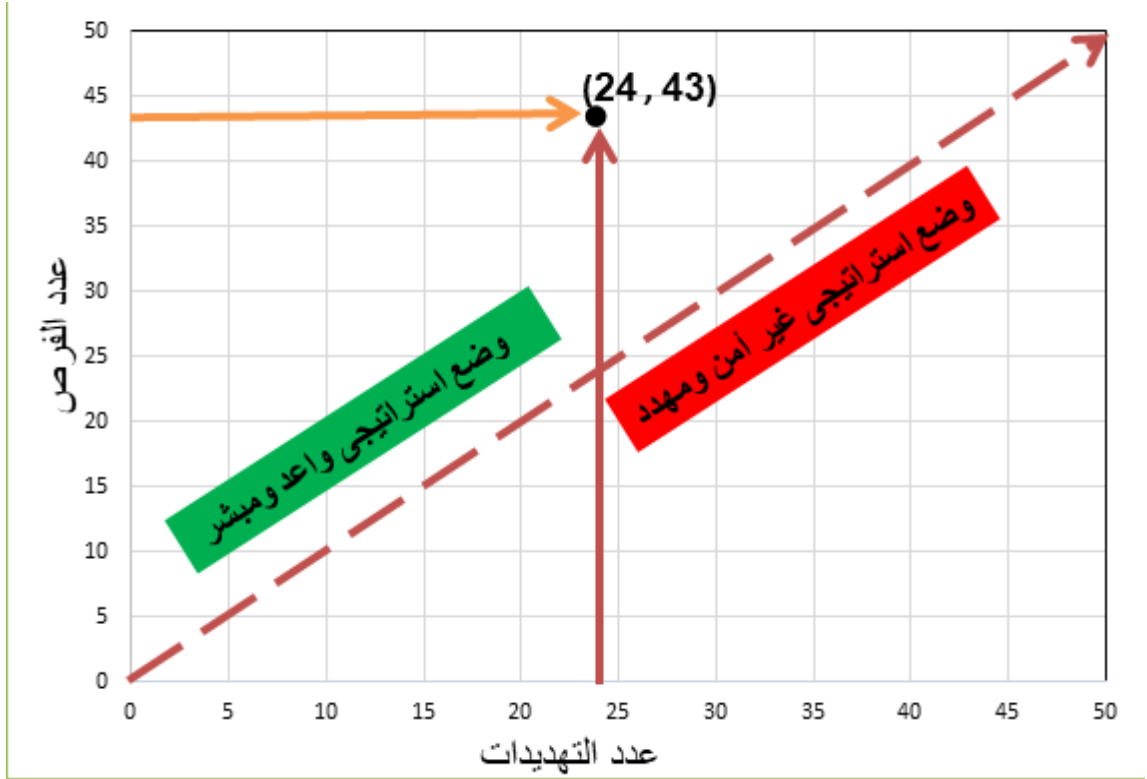
**خلاصة:**

ويوضح جدول (٣-٥) أن إجمالي عدد الفرص المتاحة يبلغ ٤٣ فرصة في مقابل ٢٤ تهديد على مستوى معايير الاعتماد، بنسبة ١:١,٧٩ (نسبة الفرص إلى التهديدات ١,٧٩) مما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما مع وجود العديد من التهديدات مما يتطلب ضرورة وضع إستراتيجيات وخطط لإستغلال الفرص المتاحة، وكذلك وضع إستراتيجيات وخطط لمواجهة التهديدات.

**جدول (٣-٥): عدد الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية للكلية على مستوى معايير الاعتماد**

| م٠                                 | المعيار                                | عدد الفرص | عدد التهديدات |
|------------------------------------|----------------------------------------|-----------|---------------|
| ١-                                 | التخطيط الإستراتيجي                    | ٣         | ٢             |
| ٢-                                 | القيادة والحوكمة                       | ٣         | ٢             |
| ٣-                                 | إدارة الجودة والتطوير                  | ٣         | ١             |
| ٤-                                 | أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة    | ٤         | ٢             |
| ٥-                                 | الجهاز الإداري                         | ٢         | ١             |
| ٦-                                 | الموارد المالية والمادية               | ٣         | ١             |
| ٧-                                 | المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | ٤         | ٢             |
| ٨-                                 | التدريس والتعلم                        | ٤         | ٣             |
| ٩-                                 | الطلاب والخريجون                       | ٦         | ٣             |
| ١٠-                                | البحث العلمي والأنشطة العلمية          | ٥         | ٣             |
| ١١-                                | الدراسات العليا                        | ٣         | ٢             |
| ١٢-                                | المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة       | ٣         | ٢             |
| إجمالي عدد الفرص/التهديدات         |                                        | ٤٣        | ٢٤            |
| نسبة المقارنة بين الفرص والتهديدات |                                        | ١ : ١,٧٩  |               |

ويبين شكل (٣-٧) الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية والمتمثل في النسبة والتناسب بين كلاً من عدد الفرص التي تمكن للكلية إستغلالها وعدد التهديدات التي تجب على الكلية مواجهتها.



شكل (٣-٦): الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية بناءً على التناسب بين أعداد كلاً من الفرص والتهديدات

### ٣, ٢, ٤ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

تم استخدام مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لإستخلاص الدلالات الإستراتيجية وتقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE – External Factors Evaluation) وتحديد الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية.

#### خطوات إجراء مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE Matrix):

١. تحديد أهم الفرص التي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥٪ - ١٠٠٪ من حيث قدرة الكلية على إستغلال هذه الفرص من بين جميع الفرص (والتي تبلغ ٣٩ فرصة) وأهم التهديدات التي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥٪ - ١٠٠٪ من حيث قدرة الكلية على التعامل معها من بين جميع التهديدات (والتي تبلغ ٢١ تهديد).
٢. تحديد وزن نسبي (weight) لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد) حسب أهميته للكلية والذي يتراوح ما بين الواحد الصحيح (هام جداً) إلى الصفر (غير هام جداً) وذلك في ضوء التأثير المحتمل للعامل الإستراتيجي على الموقف الإستراتيجي للكلية، ومراعاة أن مجموع

- الأوزان النسبية يساوى ٠,٥ للفرص وأيضاً يساوى ٠,٥ للتهديدات ليكون مجموع الأوزان النسبية للفرص والتهديدات يساوى واحد صحيح.
٣. ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات) فى المصفوفة ترتيباً تنازلياً حسب الوزن النسبى.
٤. تحديد درجة تأثير بقيمة ٤ أو ٣ لكل فرصة، وبقيمة ٢ أو ١ لكل تهديد بحيث:
- درجة التأثير تكون ٤ فى حالة قدرة الكلية على إستغلال الفرصة بنسبة تتراوح من ٩٠٪ إلى ١٠٠٪.
  - درجة التأثير تكون ٣ فى حالة قدرة الكلية على إستغلال الفرصة بنسبة تتراوح من ٧٥٪ إلى ٨٩٪.
  - درجة التأثير تكون ٢ فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة تتراوح من ٩٠٪ إلى ١٠٠٪.
  - درجة التأثير تكون ١ فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة تتراوح من ٧٥٪ إلى ٨٩٪.
٥. حساب الوزن المرجح لكل عامل إستراتيجى عن طريق حاصل ضرب الوزن النسبى له  $\times$  درجة التأثير الخاصة به.
٦. التعليق على مبررات استخدام العامل الإستراتيجى فى التقييم وتقدير وزنه ودرجة تأثيره.
٧. جمع الأوزان المرجحة لكلاً من الفرص والتهديدات للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية. حيث كلما زاد الوزن الكلى المرجح وإقترب من ٣، كانت القدرة أكبر والعكس صحيح.

جدول (٣-٦) يمثل مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE Matrix) للفرص المتاحة للكلية والتي يمكن إستثمارها لتدعيم مكانة الكلية ووضعها التنافسى بين المؤسسات المناظرة، وكذلك يمثل مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية للتهديدات المحتملة والتي قد تؤثر على الكلية والتي يجب مواجهتها والتغلب عليها.

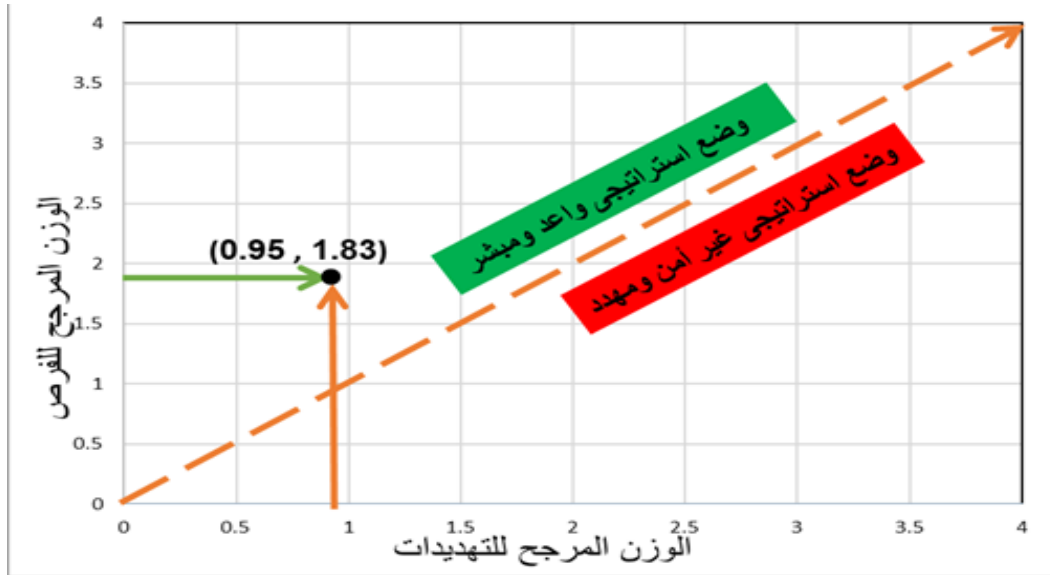
وتظهر نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية أن الوضع الإستراتيجى الخارجى للكلية واعد ومبشر حيث أن إجمالى الوزن النسبى المرجح للعوامل الإستراتيجية الخارجية يساوى ٢,٥٧ متجاوزاً القيمة المتوسطة التى تساوى ٢,٥٠.

ويوضح شكل (٣-٧) الوضع الإستراتيجى الخارجى للكلية بناءً على الوزن المرجح الكلى للفرص التى يمكن للكلية إستغلالها والوزن المرجح الكلى للتهديدات التى تواجه الكلية.

جدول (٣-٦): مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE Matrix) للكلية

| م                 | العامل الإستراتيجي                                                                               | الوزن النسبي | درجة التأثير | الوزن المرجح | التعليق                                                                                                          |
|-------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| أولاً : الفرص     |                                                                                                  |              |              |              |                                                                                                                  |
| ١ -               | وجود رؤية استراتيجية للدولة في مجال التعليم ((رؤية مصر ٢٠٣٠                                      | ٠,١٨         | ٤            | ٠,٧٢         | مما يسهل عمل الكلية في التخطيط الاستراتيجي وتنفيذ مهامها وفق معايير الجودة                                       |
| ٢ -               | انشاء بنك المعرفة المصري واتاحته مجاناً لجميع المصريين                                           | ٠,١٤         | ٣            | ٠,٤٢         | الأمر الذي أدى لتوفير أكبر مرجع مجاني للطلاب والباحثين وأعضاء هيئة التدريس                                       |
| ٣ -               | الدور الفعال للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من اجل اعتماد المؤسسات . طبقاً للمعايير | ٠,٠٩         | ٤            | ٠,٣٦         | يوفر بشكل كبير دعماً فنياً يسهل عمل الكليات في تنفيذ آلياتها وفق معايير الجودة                                   |
| ٤ -               | اتجاه الدولة للتوسع في البرامج الأكاديمية الحديثة ذات الصلة بسوق العمل                           | ٠,٠٥         | ٣            | ٠,١٥         | يؤدي إلى زيادة ثقة المجتمع المدني في الجدوى الاقتصادية للتعليم ورضاه عن الخريج                                   |
| ٥ -               | توفر المنصات الالكترونية على مستوى الجامعات وتحويل المذكرة الجامعية للشكل الالكتروني             | ٠,٠٦         | ٣            | ٠,١٨         | ساهمت بشكل كبير في عمل نقلة نوعية في تطبيق استراتيجيات التعليم الالكتروني والتعلم الذاتي ورفع مستوى كفاءة الخريج |
| المجموع           |                                                                                                  | ٠,٥٠         |              | ١,٨٣         |                                                                                                                  |
| ثانياً: التهديدات |                                                                                                  |              |              |              |                                                                                                                  |
| ١ -               | عدم كفاية الموازنات الرسمية للجامعات                                                             | ٠,١٥         | ٢            | ٠,٣٠         | حيث أن أغلبها يكون في صورة أجور ومرتبات، وهي العائق الأكبر للجامعات في تنفيذ سياساتها                            |
| ٢ -               | قوة التجهيزات المادية في الجامعات الخاصة مقارنة بالجامعات الحكومية                               | ٠,١٠         | ٢            | ٠,٢٠         | تؤدي إلى انخفاض ثقة المجتمع المدني في الجامعات الحكومية                                                          |

| م  | العامل الإستراتيجي                                                       | الوزن النسبي | درجة التأثير | الوزن المرجح | التعليق                                                                    |
|----|--------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|----------------------------------------------------------------------------|
| ٣- | مركزية الإدارة وصعوبة التحول إلى اللامركزية الكاملة                      | ٠,١٠         | ٢            | ٠,٢٠         | يؤدي هذا إلى عدم وجود كفاءات في الصف الثاني للقيادات والروتينية في التنفيذ |
| ٤- | التغيرات المتسارعة على والتي سينتج عنها اختفاء الكثير من الوظائف الحالية | ٠,١٠         | ٢            | ٠,٢٠         | ساهم بشكل كبير في عزوف الطلاب عن التعليم واعتباره متطلبا اجتماعيا          |
| ٥- | وجود تنافس بين الكلية وكليات مناظرة ومراكز تدريب في مجال الحاسبات        | ٠,٠٥         | ١            | ٠,٠٥         | يؤدي إلى اتجاه الطلاب للدراسة في تلك الجهات                                |
|    | المجموع                                                                  | ٠,٥٠         |              | ٠,٩٥         |                                                                            |
|    | إجمالي الوزن النسبي/الوزن المرجح للعوامل الإستراتيجية الخارجية           | ٠٠٠١         |              | ٢,٧٨         |                                                                            |



شكل (٣-٧): الوضع الإستراتيجي الخارجى الواعد والمبشر للكلية بناءً على الوزن المرجح الكلى للفرص والوزن المرجح الكلى للتهديدات من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

### ٣, ٢, ٥ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix – Internal-External Matix) تعتبر إجراء تكميلي للتحليل البيئي وأداة إستراتيجية أخرى مهمة تستخدم لتشخيص الوضع الإستراتيجي للكلية وتحديد أنسب الإستراتيجيات لوضعه الحالي بطريقة بها جزء كبير من الدقة. وتعتمد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix) على مخرجات مصفوفتي تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE) وتقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE) التي يتم دمجها في نموذج واحد. وبصفة عامة فإن إستراتيجية المؤسسة التعليمية تأخذ إتجاهاً من ثلاثة إتجاهات أساسية هي: النمو والتوسع - الثبات والإستقرار - الحصاد والإنسحاب.

#### ١) إستراتيجية النمو والتوسع (Grow & Build):

تعنى التوجه نحو النمو والتوسع مقارنةً بالوضع الحالي للكلية، وليس ضرورياً أن يكون النمو والتوسع في جميع مجالات العمل بالكلية، حيث إنه يقتصر على أنشطة معينة دون الأخرى، ولكن المحصلة النهائية تكون تحسن الأوضاع عما هي عليه من حيث زيادة أعداد المستفيدين من خدمات الكلية أو زيادة الإيرادات.

#### ٢) إستراتيجية الثبات والإستقرار (Hold & Maintain):

تعنى الإحتفاظ بأنشطة وأعمال الكلية الحالية دون حدوث تغيرات جوهرية بها. وبالرغم من أن البعض قد ينظر إلى هذه الإستراتيجية على أنها تعنى عدم وجود إستراتيجية أو رؤية مستقبلية (حيث لا تغيير جوهري) لكن في واقع الأمر تكون هي الأفضل للمؤسسات الناجحة التي تمارس أنشطتها في بيئة مستقرة أو يسهل التنبؤ بمتغيراتها. وطبقاً لهذه الإستراتيجية يتركز إهتمام الكلية على تقوية وتحسين أداء مختلف الأنشطة ومجالات العمل به والحفاظ على ما لديه من نقاط قوة والعمل على علاج ما لديه من جوانب القصور.

#### ٣) إستراتيجية الحصاد والإنسحاب (Harvest & Divest):

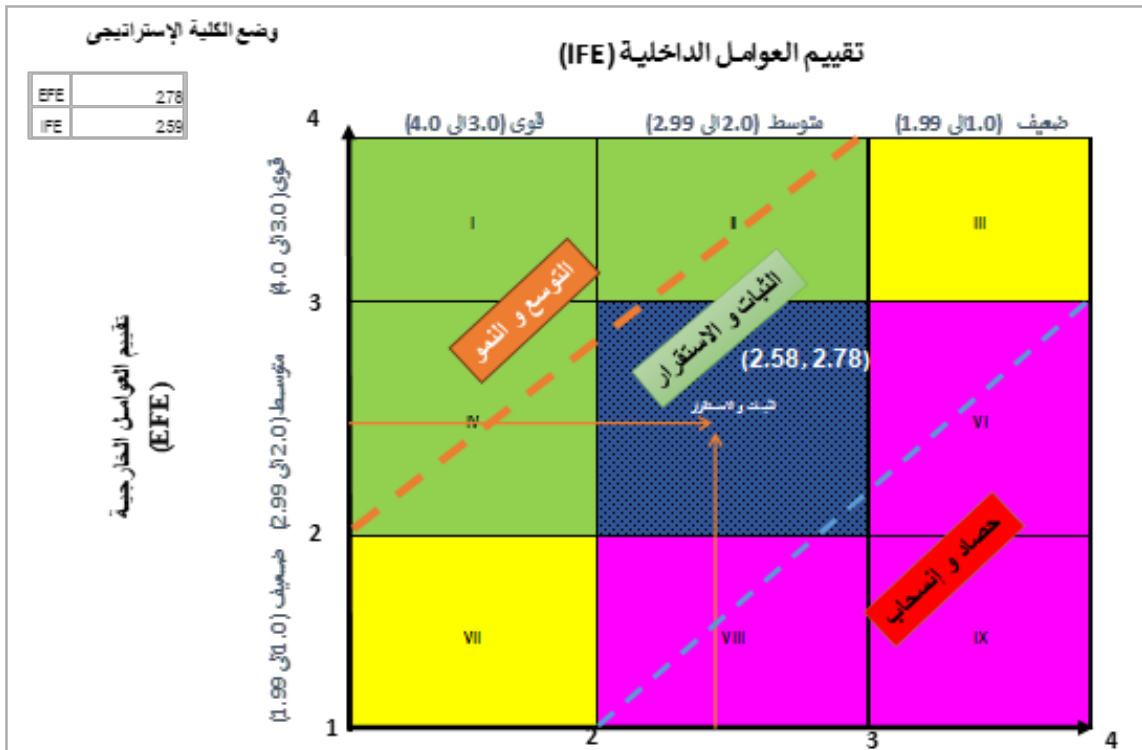
تنطوي إستراتيجية الحصاد والإنسحاب على تخفيض حجم العمليات أو الأنشطة أو الخدمات التي يقدمها الكلية أو الإنسحاب من بعض مجالات عمله الحالي للتركيز في بقية الأنشطة والخدمات ومجالات العمل، ومثال لذلك إلغاء أحد البرامج التعليمية أو دمج برنامجين معاً وذلك من أجل التركيز في البرامج الأخرى.

ولإجراء مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)، يمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية كما هو موضح في جدول (٣-٧).

جدول (٣-٧): ملخص نتائج التحليل البيئي الرباعي للكلية

| البيئة الخارجية |          | البيئة الداخلية |            |                                   |
|-----------------|----------|-----------------|------------|-----------------------------------|
| الفرص           | التحديات | نقاط الضعف      | نقاط القوة |                                   |
| ٤٣              | ٢٤       | ٣٨              | ١٠٧        | العدد                             |
| ٠,٥٠            | ٠,٥٠     | ٠,٥٠            | ٠,٥٠       | الوزن النسبي للعوامل الإستراتيجية |
| ١,٠٠            |          | ١,٠٠            |            | إجمالي الوزن النسبي               |
| ١,٨٢            | ٠,٧٥     | ٠,٨٥            | ١,٩٣       | الوزن المرجح للعوامل الإستراتيجية |
| ٢,٧٨            |          | ٢,٥٩            |            | إجمالي الوزن المرجح               |

ثم يتم عمل رسم بياني حيث يمثل المحور الرأسى قيمة إجمالي الوزن المرجح الخاص بتقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE)، ويمثل المحور الأفقى قيمة إجمالي الوزن المرجح الخاص بتقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE) كما هو موضح فى شكل (٣-٨). ومن شكل (٣-٨) يتضح أن الوضع الإستراتيجى للكلية متوسط على كلا من المستوى الداخلى والمستوى الخارجى، وهو وضع إستراتيجى يحتاج بصفة أساسية إلى إستراتيجيات الثبات والاستقرار.



شكل (٣-٨): مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)

## ٣,٣ الإستراتيجيات البديلة

بعد أن تم الإنتهاء من التحليل البيئي وتحديد التوجه الإستراتيجي للكلية بالثبات والإستقرار، تم تصميم مصفوفة تتكون من مجموعة من الإستراتيجيات تعرف بمصفوفة TOWS ويشير إختصار المصفوفة فى اللغة الإنجليزية إلى الأحرف الأولى من التهديدات (Threats) والفرص (Opportunities) والضعف (Weaknesses) والقوة (Strengths). الهدف من مصفوفة TOWS هو إنشاء وإختيار مجموعة من الإستراتيجيات البديلة التى يمكن للكلية تبنيه لتعظيم الإستفادة من الفرص ومواجهة التهديدات معالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة للكلية. ويمكن من خلال مصفوفة TOWS تكوين أربع مجموعات إستراتيجية مختلفة وهى:

١. إستراتيجيات تتولد من نقاط القوة والفرص (إستراتيجيات ق - ف): حيث يتم تعزيز نقاط القوة وتعظيم إستغلال الفرص المتاحة.
  ٢. إستراتيجيات تتولد من نقاط الضعف والفرص (إستراتيجيات ض - ف): حيث يتم تقليل نقاط الضعف وتعظيم إستغلال الفرص المتاحة.
  ٣. إستراتيجيات تتولد من نقاط القوة والتهديدات (إستراتيجيات ق - ت): حيث يتم تعزيز نقاط القوة والتغلب على الأخطار والتهديدات الموجودة والمتوقعة.
  ٤. إستراتيجيات تتولد من نقاط الضعف والتهديدات (إستراتيجيات ض - ت): حيث يتم تقليل نقاط الضعف وتجنب التهديدات.
- وتم تطبيق مصفوفة TOWS بناءً على العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية المتولدة من مصفوفات التحليل البيئي الرباعى (SWOT analysis) كما هو موضح فى جدول (٣-٨).
- جدول (٣-٨): البدائل الإستراتيجية التى يمكن تطبيقها بإستخدام مصفوفة (TOWS)

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| <p><b>عوامل الضعف:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. قلة فاعلية مشاركة الأطراف المجتمعية في صياغة رؤية ورسالة الكلية.</li> <li>٢. عدم كفاية البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية وإعداد القيادات المستقبلية.</li> <li>٣. قلة أعداد الهيئة المعاونة في بعض التخصصات.</li> <li>٤. قلة وعي بعض الطلاب بالمعايير الأكاديمية المرجعية NARS والمخرجات التعليمية المستهدفة من البرامج</li> <li>٥. عدم كفاية الأنشطة الأكاديمية المخصصة لتوجيه الطلاب مهنيًا بشكل مستمر وتحضيرهم لسوق العمل بفعالية.</li> <li>٦. عدم وجود آلية لجذب الطلاب الوافدين للكلية</li> <li>٧. عدم مشاركة الأطراف المجتمعية بشكل كاف في لجان ومجالس الكلية</li> </ol> | <p><b>عوامل القوة:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. وجود رؤية ورسالة معتمدة ومعلنة ومتوافقة مع رؤية ورسالة الجامعة</li> <li>٢. توفر الفكر الاستراتيجي لدى قيادات الكلية</li> <li>٣. تبني المعايير الأكاديمية NARS في جميع برامج الكلية</li> <li>٤. تنوع الخلفيات الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس وتغطيتهم لجميع التخصصات الأكاديمية بالكلية</li> <li>٥. وجود وحدة لضمان الجودة مؤهلة بالكوادر البشرية لممارسة أنشطتها.</li> <li>٦. وجود هيكل تنظيمي للكلية معتمد ومعلن بالوسائل المختلفة</li> <li>٧. تطبيق استراتيجيات ومهارات التعليم الذاتي في جميع مقررات الكلية من خلال توفير المحاضرات الالكترونية على المنصة الرسمية للجامعة</li> <li>٨. المشاركة الإيجابية للكلية في التوعية المجتمعية التي تنظمها الجامعة لخدمة المجتمع المدني</li> </ol> | <p><b>العوامل الإستراتيجية الداخلية</b></p> <p><b>العوامل الإستراتيجية الخارجية</b></p> |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>(إستراتيجيات ض – ف)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تطبيق نظم تقويم مؤسسي وإدارة جودة متطورة وفعالة.</li> <li>• توفير مصادر وتسهيلات تعلم متنوعة ومتطورة.</li> <li>• الإستغلال الأمثل لموارد الكلية وإستمرار تطوير البنية التحتية بالكلية وأعمال الصيانة.</li> <li>• تطوير دور الوحدات الإدارية بالكلية وتحسين جودة خدماتها.</li> <li>• تنمية قدرات أعضاء هيئة تدريس والهيئة المعاونة وتحسين نسب عددهم إلى أعداد الطلاب.</li> <li>• تشجيع أنشطة البحث العلمى.</li> </ul>                                                                  | <p>(إستراتيجيات ق – ف)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• تطوير البرامج التعليمية وتوفير بيئة تدريس وتعلم تشجعه على الابتكار.</li> <li>• تقديم وسائل دعم للبحث العلمى متنوعة ومتطورة.</li> <li>• التوسع فى عقد بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المناظرة وجهات المجتمع الخارجى المختلفة.</li> <li>• توسيع النطاق الجغرافى للخدمات التى تقدمها الكلية.</li> <li>• تطوير وتعزيز مجالات البحث العلمى.</li> <li>• المساهمة فى نشر الوعى بأهمية ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li> </ul> | <p>الفرص:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود رؤية استراتيجية للدولة فى مجال التعليم (رؤية مصر ٢٠٣٠)</li> <li>• انشاء بنك المعرفة المصري واتاحته مجاناً لجميع المصريين</li> <li>• الدور الفعال للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من أجل اعتماد المؤسسات طبقاً للمعايير .</li> <li>• اتجاه الدولة للتوسع فى البرامج الأكاديمية الحديثة ذات الصلة بسوق العمل</li> <li>• توفر المنصات الالكترونية على مستوى الجامعات وتحويل المذكرة الجامعية للشكل الالكترونى</li> </ul> |
| <p>(إستراتيجيات ض – ت)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. الحفاظ على توازن نسب أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالنسبة لعدد الطلاب.</li> <li>٢. تحسين أوضاع وتنمية الكوادر البشرية بالكلية لتمكينهم من التطوير المستمر وتحسين الأداء.</li> <li>٣. حسن استغلال الموارد من خلال تعظيم الإستفادة منها وتقليل الفاقد والمحافظة عليها من خلال الصيانة المستمرة.</li> <li>٤. مد قنوات التواصل مع المستفيدين من مجالات عمل الكلية المختلفة.</li> <li>٥. التحديث المستمر للإمكانيات والتجهيزات والمعامل لتطوير الخدمات التعليمية.</li> </ol> | <p>(إستراتيجيات ق – ت)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. التعريف بعوامل تميز الكلية ونشرها عبر الوسائل المختلفة.</li> <li>٢. تفعيل التواصل مع مؤسسات المجتمع المدنى.</li> <li>٣. الإستمرار فى التقويم المؤسسى.</li> <li>٤. زيادة فاعلية متابعة الخريجين وتطوير وسائل التواصل معهم.</li> <li>٥. تحسين مرتبات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> </ol>                                                                                                                         | <p>التحديات:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>١. عدم كفاية الموازنات الرسمية للجامعات.</li> <li>٢. قوة التجهيزات المادية فى الجامعات الخاصة مقارنة بالجامعات الحكومية</li> <li>٣. مركزية الإدارة وصعوبة التحول إلى اللامركزية الكاملة</li> <li>٤. التغيرات المتسارعة على والتي سينتج عنها اختفاء الكثير من الوظائف الحالية</li> <li>٥. وجود تنافس بين الكلية وكليات مناظرة ومراكز تدريب فى مجال الحاسبات</li> </ol>                                                                 |

## ٤,٣ تحديد الإحتياجات وتقييم المخاطر والتحديات

## ١,٤,٣ تحديد الإحتياجات

بعد أن تم تحليل الوضع الراهن للكلية، يجب تحديد الإحتياجات اللازمة لتوفير مقومات النجاح للخطة والتي يمكن توضيحها من خلال أربعة مستويات كما يلي:  
إحتياجات القدرة المؤسسية:

١. إتباع إستراتيجية تسعى للتطوير المستمر لإرضاء المستفيدين مع الإلتزام بضمان الجودة والشفافية والتميز فى الأداء.
٢. نشر ثقافة الجودة وتطبيق آليات تنفيذها فى جميع مجالات العمل بالكلية.
٣. وضع خطط وسياسات وقواعد لأعمال الجودة ونظام واضح لتوثيق الإجراءات والآليات المتعلقة بضمان الجودة.
٤. وضع نظام متابعة ومراجعة وتقييم أداء الكلية فى مجال ضمان الجودة ومقارنة الأداء بمعايير الإعتماد والمعايير الأكاديمية المرجعية وإتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود قصور فى الأداء.
٥. تطوير نظام فعال لجمع وتبادل المعلومات والبيانات بصورة منتظمة لإجراء الدراسات وتحليل النتائج وتقييم الأداء.
٦. العمل على ميكنة العمل الإدارى.
٧. مراجعة وتحديث الهيكل التنظيمى لدعم الأداء والتطوير المستمر.
٨. بناء كوادرات إدارية بناء على الإحتياجات الفعلية فى ضوء التوصيف الوظيفى.
٩. تعزيز الإجراءات الخاصة بقياس الرضا الوظيفى.
١٠. تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإدارى بالكلية من خلال التدريب.
١١. تنمية القيم المتعلقة بالأخلاق المهنية والعمل الجماعى والإلتزام لدى جميع العاملين بالكلية.
١٢. تشجيع ومكافأة التميز فى الأداء.
١٣. توفير الدعم اللازم لتحقيق الإستمرارية فى التحسين والتطوير.

## إحتياجات التعليم والتدريب:

١. التطوير والمراجعة المستمرة للبرامج التعليمية لتلائم إحتياجات سوق العمل.
٢. زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني للإستفادة من وسائل التعليم الحديثة.
٣. توفير برامج التدريب الملائمة التى تمكن الطلاب من تبنى مشاريع لريادة الأعمال.

## إحتياجات البحث العلمى:

١. توفير مصادر الإطلاع على أحدث التطورات العلمية عن طريق منصة بنك المعرفة المصرى وتحديث محتويات المكتبة الورقية والرقمية.
٢. إعداد خطط بحث علمى شاملة لإحتياجات الكلية من التخصصات العملية وتضمن الإرتباط

- بخطط التنمية وحاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية.
- ٣. بناء قاعدة بيانات متكاملة عن الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٤. التشجيع على العمل البحثي والتقدم للحصول على المشاريع البحثية.

### إحتياجات خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- ١. مشاركة الأطراف المجتمعية ذات الصلة فى تطوير البرامج التعليمية.
- ٢. التواصل المستمر مع المجتمع المدنى وتحديد إحتياجاته وتوجهاته وتوسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٣. المساهمة فى إيجاد فرص عمل للخريجين من خلال عقد ملتقيات للتوظيف ومؤتمرات للشركات الهندسية العاملة فى المجتمع.
- ٤. تنمية ثقافة العمل التطوعى.
- ٥. تشجيع الطلاب على المشاركة فى الأنشطة الطلابية وتدعيم مشاركتهم فى أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بما يساعدهم على تكوين شخصيتهم وتنمية مهاراتهم.

### ٢,٤,٣ تقييم المخاطر والتحديات

- يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات التى قد تؤثر على نجاح تنفيذ الخطه الإستراتيجية وتوضيح الإجراءات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات. ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلى:
- ١. عدم كفاية الموارد والإمكانيات اللازمة لتنفيذ أنشطة الخطه الإستراتيجية.
- ٢. عدم تكامل الخطه الإستراتيجية وشمولها من حيث التفاعل المطلوب بين جميع النظم والإدارات بالكلية.
- ٣. التغير فى أولويات وسياسات إدارة الكلية.
- ٤. عدم وجود نظام واضح لمتابعة تطبيق آليات نظم الجودة لإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.
- ٥. انخفاض كفاءة نظام تبادل وجمع البيانات والمعلومات.
- ٦. التباطؤ والتعقيد فى تنفيذ الإجراءات وتوثيقها.
- ٧. عدم مشاركة جميع منسوبي الكلية فى جهود التحسين والتطوير والأنشطة المتعلقة بضمان الجودة.
- ٨. المقاومة المحتملة من الأشخاص تجاه التطوير والتحسين.
- ٩. نقص أعداد الطلاب نتيجة للنظام الحالي للقبول عن طريق مكتب التنسيق.
- ١٠. الإتجاه المتزايد نحو إفتتاح كليات ومعاهد عالية هندسية خاصة بها برامج مناظرة.

### ٣,٤,٣ وسائل التعامل مع المخاطر والتحديات المحتملة

- ١. وضع أنظمة للمراجعة والمراقبة الدورية على إستخدام إمكانيات وموارد الكلية ومتابعتها.
- ٢. التوعية بالتفكير الإستراتيجى بين الكوادر العامة بالكلية.

٣. نشر وتأكيد الرسالة والرؤية والأهداف الإستراتيجية للكلية لدى مجتمع الكلية والمستفيدين.
٤. وضع نظام واضح لمتابعة وتقويم الأداء بالكلية فى مختلف مجالات العمل وإتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود تراجع فى مستوى الأداء.
٥. إنشاء قاعدة بيانات لجميع مجالات العمل بالكلية مع تحديثها ومراجعتها باستمرار للتأكد من صحتها.
٦. المرونة والانفتاح العقلى والشفافية فى الممارسات والقرارات والسياسات والخطط.
٧. نشر الوعى بثقافة الجودة فى جميع مجالات العمل بالكلية بما يضمن تعزيز القدرة التنافسية فى الخدمات المقدمة.
٨. إعداد دليل للأخلاق المهنية وإعلانه ونشره لجميع منسوبي الكلية والتأكيد على الإلتزام به مع تفعيل إجراءات الثواب والعقاب.
٩. تعظيم سبل الإستفادة من إمكانيات وموارد الكلية عن طريق وضع أولويات لإستخدامها مع ترشيد الإستهلاك.
١٠. الإهتمام بجودة خريج الكلية عن طريق تطوير وسائل التدريس والتعلم والتدريب.

### ٣, ٤, ٤ ضمانات تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية وإستمرارية التطوير

وجود قيادات واعية ذات رؤية واضحة: يتمتع الكلية بقيادات تملك رؤية شاملة وواضحة لتطويره بشكل مستمر، مما يضمن التوجيه الفعال وتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية.

**التنافس المستمر:**

يسعى الكلية إلى التميز والمنافسة مع المعاهد الهندسية الأخرى من خلال التطوير المستمر والإبتكار فى مختلف المجالات الأكاديمية والإدارية.

### مخصصات مالية مضمونة:

تأمين الموارد المالية اللازمة لضمان تنفيذ الخطة الإستراتيجية بفعالية ودون معوقات.

### إدارة كفوة:

يتمتع الكلية بإدارة قادرة على تنظيم ومتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية، مما يضمن تحقيق الأهداف المحددة ضمن الأطر الزمنية الموضوعة.

### التحديث المستمر للبنية التحتية:

يحرص الكلية على التطوير الدائم للبنية التحتية، بما يشمل المرافق الأكاديمية والتكنولوجية، لضمان توفير بيئة تعليمية وبحثية متطورة.

### قيم مهنية وإنسانية رفيعة:

يسود الكلية قيم الإحترام المتبادل والإلتزام المهنى والعلاقات الإنسانية الراقية بين جميع العاملين، مما يعزز من بيئة العمل ويحقق الإنسجام بين جميع أفراد الكلية.

## ٣-٥ تحليل الفجوة

الهدف من تحليل الفجوة هو تقييم الفرق بين الوضع الراهن للكلية والوضع المستهدف تحقيقه فى المستقبل على مستوى جميع الخدمات التى تقدمها الكلية والمتمثلة فى الآتى:

- الخريج
- التدريب والتعليم المستمر
- البحث العلمى
- خدمة المجتمع وتنمية البيئة

وبناءً على ذلك، يستطيع الكلية تطوير إستراتيجياته لسد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المستهدف.

## ٣,٥,١ تحليل الفجوة بمنهجية الإدراكات والتوقعات (نموذج ServQual)

تم تحليل الفجوة بإتخاذ جودة الخدمة المقدمة من الكلية كمرجعية أساسية وإستخدام نموذج قياس الخدمة ServQual وهو إختصار لعبارة جودة الخدمة (Service Quality). ويرتكز نموذج ServQual على مقارنة توقعات المستفيدين للخدمة المقدمة لهم من الكلية مع الخدمة المقدمة لهم بالفعل من الكلية، أو بمعنى آخر تحليل الفجوة بين إدراك المستفيدين لمستوى الخدمة الفعلى المقدم لهم وبين توقعاتهم لمستوى الخدمة (منهجية الإدراكات والتوقعات).

وتم تطبيق منهجية تحليل الفجوة بالإستفادة من آراء المستفيدين من هذه الخدمات من خلال استبانات ولقاءات بين فريق عمل الخطة وهؤلاء المستفيدين. وطبقاً للمنهجية المستخدمة تم تحديد خمسة أنواع من الفجوات وهى:

١. فجوة المعرفة: الفجوة بين إدراكات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين لمستوى الخدمة المقدمة لهم وبين توقعات المستفيدين أنفسهم لمستوى الخدمة.
٢. فجوة المعايير: الفجوة بين إدراكات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين لمستوى الخدمة المقدمة لهم وبين ترجمة هذه الإدراكات إلى ممارسات ومواصفات جودة.
٣. فجوة إنجاز الخدمة: الفجوة بين معايير الجودة لدى الكلية والإنجاز الفعلى للخدمة.
٤. فجوة الإتصال: الفجوة بين جودة الخدمات المقدمة من الكلية وبين ما يصل للمستفيدين عن مستوى الخدمة عن طريق وسائل الإتصال، وقد يكون ذلك بالمبالغة فى الوعود أو سوء نظام الإتصال.

٥. فجوة الخدمة المتوقعة: الفجوة بين الخدمات المحققة من جانب الكلية وبين الخدمات المتوقعة من جانب المستفيدين.

ويوضح جدول (٣-٩) معايير الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد التى تؤثر أو تتأثر بهذه الفجوات.

| المعيار                              | الفجوة |
|--------------------------------------|--------|
| -1 التخطيط الإستراتيجي               | ✓      |
| -2 القيادة والحوكمة                  | ✓      |
| -3 إدارة الجودة والتطوير             | ✓      |
| -4 أعضاء هيئة التدريس والهيئة        | ✓      |
| -5 الجهاز الإداري                    | -      |
| -6 الموارد المالية والمادية          | -      |
| -7 المعايير الأكاديمية والبرامج      | ✓      |
| -8 التدريس والتعلم                   | ✓      |
| -9 الطلاب والخريجون                  | ✓      |
| -10 البحث العلمي والأنشطة العلمية    | -      |
| -11 الدراسات العليا                  | ✓      |
| -12 المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | ✓      |
| 1- فجوة المعرفة                      | ✓      |
| 2- فجوة المعايير                     | ✓      |
| 3- فجوة إنجاز الخدمة                 | -      |
| 4- فجوة الاتصال                      | -      |
| 5- فجوة الخدمة المتوقعة              | -      |

وتتم تحليل الفجوة من خلال دراسة عناصر البيئة الداخلية التي تضمنت ١٠٧ نقط قوة ٣٧ نقطة ضعف. يمكن تحديد مقدار الفجوة طبقاً للمعادلات التالية:

عدد نقاط القوة

$$\text{فاعلية البيئة الداخلية للكلية} = 100 \times \frac{\text{عدد نقاط القوة}}{\text{عدد نقاط القوة} + \text{عدد نقاط الضعف}}$$

الفجوة = 100 - فاعلية البيئة الداخلية للكلية

ويتفاوت مقدار الفجوة من عدم وجود فجوة إلى التأثير الكبير للفجوة كما هو مبين بالمؤشرات الافتراضية لحساب الفجوة الموضحة في جدول (٣-١٠). ويوضح جدول (٣-١١) نسبة تأثير الفجوات على كل معيار من معايير الاعتماد.

جدول (٣-١٠): المؤشرات الافتراضية لحساب الفجوة

| م. | نسبة الفجوة     | مؤشر الفجوة  |
|----|-----------------|--------------|
| ١- | من ٠٪ إلى ٤٪    | لا توجد فجوة |
| ٢- | من ٥٪ إلى ١٩٪   | فجوة صغيرة   |
| ٣- | من ٢٠٪ إلى ٤٩٪  | فجوة متوسطة  |
| ٤- | من ٥٠٪ إلى ١٠٠٪ | فجوة كبيرة   |

جدول (٣-١١): الوزن النسبي لتأثير الفجوات على معايير الاعتماد

| م  | المعيار                                | عدد نقاط القوة | عدد نقاط الضعف | نسبة الفجوة | مؤشر الفجوة |
|----|----------------------------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| ١- | التخطيط الإستراتيجي                    | ٧              | ٢              | ٢٨,٥٧٪      | فجوة متوسطة |
| ٢- | القيادة والحوكمة                       | ١٠             | ٣              | ٣٠,٠٠٪      | فجوة متوسطة |
| ٣- | إدارة الجودة والتطوير                  | ٦              | ١              | ١٦,٦٦٪      | فجوة صغيرة  |
| ٤- | أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة    | ٦              | ٢              | ٣٣,٣٣٪      | فجوة متوسطة |
| ٥- | الجهاز الإداري                         | ٤              | ٢              | ٥٠,٠٠٪      | فجوة كبيرة  |
| ٦- | الموارد المالية والمادية               | ١٢             | ٢              | ١٦,٦٦٪      | فجوة صغيرة  |
| ٧- | المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية | ٧              | ٢              | ٢٨,٥٧٪      | فجوة متوسطة |

| م                           | المعيار                          | عدد نقاط القوة | عدد نقاط الضعف | نسبة الفجوة | مؤشر الفجوة |
|-----------------------------|----------------------------------|----------------|----------------|-------------|-------------|
| ٨-                          | التدريس والتعلم                  | ١٣             | ٤              | ٣٠,٧٦ %     | فجوة متوسطة |
| ٩-                          | الطلاب والخريجون                 | ١٨             | ٦              | ٣٣,٣٣ %     | فجوة متوسطة |
| ١٠-                         | البحث العلمي والأنشطة العلمية    | ٥              | ٥              | ١٠٠ %       | فجوة كبيرة  |
| ١١-                         | الدراسات العليا                  | ١٢             | ٣              | ٢٥,٠٠ %     | فجوة متوسطة |
| ١٢-                         | المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة | ٧              | ٦              | ٨٥,٥٧ %     | فجوة كبيرة  |
| إجمالي عدد نقاط القوة/الضعف |                                  | ١٠٧            | ٣٧             |             |             |

وبعد دراسة الوضع الراهن للكلية أمكن الحصول على بعض الفجوات والتي يمكن ايجازها في جدول (١٢-٣).

جدول (١٢-٣): مصفوفة الفجوات التي تبين التأثير أو التأثير بالخدمات التي تقدمها الكلية

| الخدمة                        | الفجوة      |             |             |             |             |
|-------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
|                               | ١           | ٢           | ٣           | ٤           | ٥           |
| ١- الفجوة                     | فجوة صغيرة  | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة صغيرة  | فجوة متوسطة |
| ٢- الخرىج                     | فجوة صغيرة  | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة صغيرة  | فجوة متوسطة |
| ٣- التدريب والتعليم المستمر   | فجوة صغيرة  | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة |
| ٤- البحث العلمي               | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة |
| ٥- خدمة المجتمع وتنمية البيئة | فجوة صغيرة  | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة | فجوة متوسطة |

### ٢,٥,٣ علاج الفجوة بين الوضع الراهن للكلية وبين الوضع المستهدف

لإستيفاء معايير الإعتماد والجودة وضع الكلية خططاً لعلاج الفجوة بين الوضع الراهن للكلية والوضع المستهدف الوصول إليه كما يلي،  
 أولاً: الفجوة بين إدراكات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين لمستوى الخدمة المقدمة لهم وبين توقعات المستفيدين أنفسهم لمستوى الخدمة (فجوة المعرفة).  
 تنتج هذه الفجوة بسبب ضعف قنوات التواصل بين إدارة الكلية والمستفيدين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وجميع العاملين بالكلية والطلاب وأطراف المجتمع الخارجى وجهات الأعمال وأولياء الأمور والخريجين وغيرهم من الأفراد أو الجهات التى تتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بأنشطة وخدمات ومجالات عمل الكلية. ولمعالجة هذه الفجوة فإنه يتعين على إدارة الكلية ما يلي:

١. زيادة التواصل مع الجهات المستفيدة وإستحداث طرق جديدة مثل إصدار النشرات الدورية.
٢. تغذية الموقع الإلكتروني للكلية بمعلومات عن أحدث نشاطاته وخدماته.
٣. زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني للإستفادة من وسائل التعليم الحديثة فى التواصل الأكاديمى مع الطلاب.
٤. تعزيز الشراكة مع المجتمع والبيئة المحيطة.
٥. دعم وتحسين كفاءة الأنشطة الطلابية.
٦. تطوير نظام مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.

ثانياً: الفجوة بين إدراكات إدارة الكلية لتوقعات المستفيدين لمستوى الخدمة المقدمة لهم وبين ترجمة هذه الإدراكات إلى ممارسات ومواصفات جودة (فجوة المعايير).  
 تنتج هذه الفجوة بسبب مجموعة من العوامل أهمها:

- محدودية الموارد والتمويل اللازم لتطوير التجهيزات والمعامل والمكتبات وجميع الأنشطة التى تدعم نظم ضمان الجودة.
  - محدودية تأكد بعض أعضاء هيئة التدريس من التطبيق الكامل للمعايير الأكاديمية المرجعية والمخرجات التعليمية المستهدفة على المقررات الدراسية التى يقومون بتدريسها.
- لمعالجة هذه الفجوة فإنه يتعين على إدارة الكلية ما يلي:

١. إيجاد مصادر أخرى لتمويل الأنشطة العلمية والخدمية لضمان جودة الخدمات.
٢. تشجيع الطلاب لممارسات التعليم الذاتى.
٣. الإستمرار فى مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية وفقاً للمعايير الأكاديمية التى تم تبنيها.
٤. زيادة فاعلية التقييم الذاتى الداخلى وتصميمه على أسس تتضمن توقعات المستفيدين.
٥. تطوير طرق تقييم الطلاب.
٦. متابعة تطبيق معايير ضمان الجودة والتأكد عليها.
٧. الإستخدام المثل لموارد وإمكانات الكلية وزيادة فاعلية مراجعتها والرقابة على إستخدامها حسب الأولويات.

٨. تحفيز القائمين على البحث العلمى للتقدم بمشاريع بحثية إلى الجهات المانحة.

**ثالثاً: الفجوة بين معايير الجودة لدى الكلية والإنجاز افعلى للخدمة (فجوة إنجاز الخدمة).**  
يرجع السبب الرئيسى لهذه الفجوة إلى الآتى:

- القصور فى إكتساب بعض الطلاب للمهارات المهنية، فعلى الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم العلمية إلا أنهم يفتقرون إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية.
- قلة التدريب على مهارات التواصل مع الآخرين والعمل ضمن فريق أثناء الدراسة.
- عدم تقدير الطلاب لدور العلوم الإنسانية والتى تساهم فى بناء الشخصية وتنمية المهارات العامة لدى الطلاب مثل مهارات التواصل والعمل ضمن فريق.
- تأثير غياب نسبة من الطلاب عن المحاضرات خلال الفصل الدراسى على مستوى الخريج ومهاراته.
- محدودية التمويل المخصص لأنشطة البحث العلمى والخدمات العلمية والتنمية والبيئية.

ولمعالجة هذه الفجوة فإنه يتعين على إدارة الكلية ما يلى:

١. تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات.
٢. تطوير نظم الإمتحانات والتقييم بشكل يقيس بفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة.
٣. التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات التواصل لدى الطلاب.
٤. المساهمة فى إيجاد فرص عمل للخريجين من خلال عقد ملتقيات للتوظيف ومؤتمرات للشركات الهندسية العاملة بالمجتمع.
٥. توفير مصادر لتمويل مناسب لمستلزمات البحث العلمى والأنشطة البيئية والتنمية.

**رابعاً: الفجوة بين ما ينتوى الكلية تقديمه من جودة خدمات وبين ما يصل للمستفيدين عن مستوى الخدمة عن طريق وسائل الإتصال (فجوة الإتصال).**

تظهر هذه الفجوة نتيجة لضعف وسائل الإعلان عن الخدمات التى يقدمها الكلية من برامج تعليمية وتدريب وكذلك الإمكانيات المتاحة لديه. ولتدارك هذه الفجوة ينبغى القيام بما يلى:

١. تحرى الدقة فى التسويق لإمكانيات وجودة خدمات الكلية بدون مبالغة أو تقليل.
٢. وضع سياسات إعلامية وتسويقية شاملة إذ يجب الاستفادة المثلى من وسائل الإتصال الفعالة كالمعارض والمؤتمرات والنشرات.
٣. تطوير مطويات لجان ووحدات الكلية لتعزيز مستوى المعرفة بالمهام والأنشطة والخدمات.
٤. التوسع فى عمل إتفاقيات تعاون مشترك مع جهات المجتمع المدنى وزيادة فاعلية دور إدارة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.

**خامساً: الفجوة بين الخدمات المحققة من جانب الكلية وبين الخدمات المتوقعة من جانب المستفيدين (فجوة الخدمة المتوقعة).**

**تحدث الفجوة لعدة أسباب، أهمها:**

- التطور التكنولوجى السريع والمتلاحق فى مختلف المجالات.
  - محدودية تواصل المجتمع الخارجى ومشاركته لمؤسسات التعليم العالى.
  - قلة ثقافة ربط المخرجات البحثية بالمشاكل التى تواجه المستفيدين.
- وللتغلب على هذه الفجوة فإنه يجب إتخاذ بعض الإجراءات مثل:**
١. وضع خطط وآليات لتحسين الوضع التنافسى للكلية.
  ٢. زيادة فاعلية آليات المتابعة من وحدة ضمان الجودة لجميع مجالات العمل وأنشطة الكلية.
  ٣. متابعة تطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية فى البرامج التعليمية المقدمة من الكلية.
  ٤. التأكد من إكتساب الطالب للمهارات المستهدفة خاصة فيما يتعلق بالتعلم الذاتى.
  ٥. زيادة فاعلية التواصل مع الخريجين ومؤسسات المجتمع الخارجى فيما يخص تطوير البرامج التعليمية والبحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.

## الباب الرابع: الرؤية والرسالة والقيم الحاكمة والغايات والأهداف الإستراتيجية

### ١,٤ الرؤية والرسالة والقيم الخاصة بالكلية

بناءً على دراسة البيئة الداخلية والخارجية وتحليل الفجوة فقد تم تحديث رؤية ورسالة الكلية بمشاركة أطراف مختلفة من داخل وخارج الكلية شملت العميد والوكلاء ورؤساء الأقسام العلمية ومديري الإدارات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإداري والطلاب والخريجين وممثلين عن جهات المجتمع الخارجى وأولياء الأمور. وفيما يلي ملخص لإجراءات تحديث الرؤية والرسالة:

١. تكوين لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية.
  ٢. عقد إجتماعات مع الإدارة العليا للكلية للإطلاع على التوجهات المحلية والإقليمية والعالمية فى مجال التعليم الهندسى.
  ٣. إجراء التحليل البيئى ودراسة الفجوة.
  ٤. صياغة مسودة أولية للرؤية والرسالة.
  ٥. عرض المسودة الأولية على مختلف الأطراف من داخل وخارج الكلية للاستفادة من مقترحاتهم.
  ٦. إعداد النسخة النهائية للرؤية والرسالة وعرضهم على القيادات الأكاديمية.
  ٧. اعتماد الرؤية والرسالة ونشرهما من خلال الوسائل المختلفة ورقياً وإلكترونياً.
- وتم صياغة الرؤية والرسالة للكلية على النحو التالى:

### الرؤية:

التميز والريادة في مجال الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي علي المستوى المحلي و الاقليمي و الدولي.

### Vision:

Excellence and leadership in the field of computers, information and artificial intelligence at the local, regional and international levels.

### الرسالة:

تقديم تعليم عالي الجودة في مجالات الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي، مع التركيز على الابتكار والبحث العلمي والشراكة مع الصناعة، لتأهيل خريجين متميزين قادرين على مواكبة تطورات سوق العمل والمساهمة الفعالة في تنمية المجتمع.

### Mission:

Providing high-quality education in the fields of computers, information, and artificial intelligence, with a focus on innovation, scientific research, and partnership with industry, to qualify distinguished graduates capable of keeping pace with labor market developments and effectively contributing to community development.

## القيم الحاكمة

يتطلب نجاح الخطة الإستراتيجية للكلية تحديد مجموعة من القيم الحاكمة لفرسها فى جميع منسوبي الكلية ليستنبروا بها فى سلوكهم ويستعينوا بها فى إتخاذ قراراتهم. حيث إن مجتمع الكلية ملتزم، تتكامل فيه قيم التنوع والإبتكار والشفافية لتحقيق إستدامة التميز محلياً وإقليمياً. غير أن مجرد تحديد تلك القيم فى حد ذاته لا يعتبر كافياً لتحقيق نجاح الخطة، فلا بد لتلك القيم من عمليات تدعيم مستمرة حتى تتحول من مجرد شعارات إلى أفعال مؤثرة وأساس لكل التعاملات فى كافة المستويات ومجالات العمل المرتبطة بالكلية. وتتلخص تلك القيم فيما يلى،

١. تحقيق العدالة والالتزام بالمساواة ومبادئ تكافؤ الفرص بين الطلاب والعاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس وعدم التمييز بينهم لأي أسباب عقائدية أو فكرية أو جنسية. وأن يكون معيار التمايز بينهم هو عملهم وجهدهم فى تحقيق التفوق الدراسي والاجتماعي.
٢. التعاون والعمل بروح الفريق لإنجاز الأعمال المطلوبة من كل منهم.
٣. الولاء والانتماء للكلية والعمل على رفع مستواها الأكاديمي والتطبيقي.
٤. مراعاة حقوق الملكية الفكرية لكافة أفراد المجتمع على كافة المستويات المحلية والعربية والدولية.
٥. ضمان حرية التعبير عن الأفكار وممارسة الأبحاث العلمية الهادفة مع ضمان المساواة فى الحصول على التمويل اللازم لهذه الأبحاث.
٦. العمل بمبادئ الشفافية والنزاهة والمصداقية خاصة فى الجوانب المالية والإدارية.
٧. الالتزام بالقيم والتقاليد الراسخة لمجتمع المنيا مع محاولة تغيير العادات الضارة بأسلوب الحوار القائم على الاحترام المتبادل.

## ٢,٤ الارتباط بين رؤية ورسالة الكلية وبين رؤية ورسالة الجامعة

| رؤية الكلية                                                                                           | رؤية الجامعة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| التميز والريادة فى مجال الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي علي المستوى المحلي و الاقليمي و الدولي. | تسعى جامعة المنيا إلى أن تكون لها مكانتها العلمية المتميزة محلياً ودولياً، حيث تقدم تعليمًا عالي الجودة، وتمد باحثيها بأفضل الفرص لإنتاج بحث علمي يُمكن من التنافس دولياً، كما تسعى لتنمية الريف المصري، والمناطق العشوائية وتعمير الظهير الصحراوي، وجذب رجال الأعمال، والصناعة ليتخذوا من الجامعة شريكاً يمكنهم من تحقيق المنافسة محلياً، وعربياً، ودولياً. |

| رسالة الجامعة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | رسالة الكلية                                                                                                                                                                                                                     |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| تلتزم جامعة المنيا بتحقيق رؤيتها، من خلال تقديم تعليم فعال يواكب متطلبات العصر، وذلك لإعداد أجيال متميزة قادرة على المنافسة فى أسواق العمل محلياً، وعربياً، وعالمياً، فى مجالات محددة، كما تلتزم بالتفوق فى البحث العلمي، والتكنولوجيا، وتنفيذ المشاريع البحثية التي تسهم فى مواجهة التحديات التي تواجه محافظة المنيا، وصعيد مصر. | تقديم تعليم عالي الجودة في مجالات الحاسبات والمعلومات والذكاء الاصطناعي، مع التركيز على الابتكار والبحث العلمي والشراكة مع الصناعة، لتأهيل خريجين متميزين قادرين على مواكبة تطورات سوق العمل والمساهمة الفعالة في تنمية المجتمع. |

ومن العرض السابق يتضح وجود اتساق بين رؤية الكلية ورؤية الجامعة حيث إن كلاهما يسعى للريادة والتفوق بين المؤسسات المناظرة، ويهدف إلى ترسيخ الانتماء الوطني للخريج، وأيضاً تنمية القدرات المهنية له بهدف خدمة مجتمع والمنافسة في سوق العمل كما يتضح وجود اتساق بين رسالة الكلية ورسالة الجامعة من خلال التزام كلا منهما في تحقيق رؤيتهما من خلال بيئة علمية وبحثية بمستوى جودة، بهدف اعداد خريج قادر على خدمة المجتمع ويلبي متطلبات سوق العمل.

| قيم الجامعة | قيم الكلية                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |
|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| اعداد كوادر | تحقيق العدالة والالتزام بالمساواة ومبادئ تكافؤ الفرص بين الطلاب والعاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس وعدم التمييز بينهم لأي أسباب عقائدية أو فكرية أو جنسية .. وأن يكون معيار التمايز بينهم هو عملهم وجهدهم في تحقيق التفوق الدراسي والاجتماعي.                                                                                 |
| الجودة      | التعاون والعمل بروح الفريق لإنجاز الأعمال المطلوبة من كل منهم.                                                                                                                                                                                                                                                                     |
|             | توفير المؤهلين في التخصصات المستحدثة التي يتطلبها سوق العمل من خلال تطبيق معايير عالية المستوى لتقويم مستوى البحث العلمي، وتشجيع المتميزين والمبدعين في العمل لتحقيق الريادة والتفوق، فنحن نسعى دائماً لتكون الأفضل في كل ما نقوم به في مجال التدريس و البحث العملى و الإبداع، و خدمة المجتمع، وخدمة بعضنا البعض في حياتنا اليومية |

| قيم الكلية                                                                                                                 | قيم الجامعة                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                       |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| الولاء والانتماء للكلية والعمل على رفع مستواها الاكاديمي والتطبيقي.                                                        | تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالجامعة والطلاب من خلال الدورات التدريبية لزيادة قدراتهم وتوفير ايضا اجراء البحوث والدراسات العلمية والتطبيقية التي ترتبط بمشكلات المجتمع وبرامج التنمية                                                                                                                                 | البحث العلمي والتدريب |
| مراعاة حقوق الملكية الفكرية لكافة أفراد المجتمع على كافة المستويات المحلية والعربية والدولية.                              | التأكيد علي القيم الإنسانية النبيلة وتعميق قيمة الولاء الوطني والمحافظة علي المبادئ الأصيلة للمجتمع ايضا الاحترام يساعدنا على أن نفهم المواهب والإسهامات الفريدة لكل شخص في المجتمع الجامعي لتعزيز وجهات النظر المتنوعة وتبنى الجامعة لإحترام الكرامة الشخصية والإمكانات الفردية باستمرار، جعلتها مهينة لاستقبال الطلاب ومساعدتهم على النجاح | التفاهم               |
| ضمان حرية التعبير عن الأفكار وممارسة الأبحاث العلمية الهادفة مع ضمان المساواة في الحصول على التمويل اللازم لهذه الأبحاث.   | السعي وراء المعرفة والحقيقة طوال حياتنا عن طريق تحسين مجتمعنا وأنفسنا، والتي تعزز فهمنا لبعضنا البعض                                                                                                                                                                                                                                         | المعرفة المتناهية     |
| العمل بمبادئ الشفافية والنزاهة والمصادقية خاصة في الجوانب المالية والإدارية.                                               |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |
| الالتزام بالقيم والتقاليد الراسخة لمجتمع المنيا مع محاولة تغيير العادات الضارة بأسلوب الحوار القائم على الاحترام المتبادل. |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |                       |

#### ٣,٤ الغايات والأهداف الإستراتيجية

لتحقيق رؤية ورسالة الكلية، قام فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بعقد جلسات عصف ذهني وبمشاركة مختلف الأطراف الداخلية والخارجية للكلية تم تبني مجموعة من الغايات الإستراتيجية للكلية وذلك بالاعتماد على الآتي:

- نتائج التحليل البيئي الرباعي.
- الإستراتيجيات البديلة التي تم إستنتاجها.
- الإطلاع على الغايات والأهداف الإستراتيجية للمؤسسات المناظرة إقليمياً وعالمياً للإستفادة من تجارب وخبرات الآخرين في ضوء إمكانيات وإحتياجات الكلية.

وتم تحديد خمس (٥) غايات إستراتيجية أساسية تغطي مجالات التعليم والبحث العلمي

وخدمة المجتمع. وتشمل كل غاية مجموعة من الأهداف الإستراتيجية على النحو التالي:

**الغاية الأولى: إعداد كوادر متميزة معرفياً ومهارياً ومهنياً وفقاً لمعايير الجودة.**

- هدف ١: التنمية المستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.
- هدف ٢: تنمية الموارد البشرية بالجهاز الإداري ورفع كفاءة الأداء الإداري.
- هدف ٣: تحديث وصيانة المعامل وقاعات التدريس.
- هدف ٤: رفع كفاءة استخدام تكنولوجيا المعلومات بالكلية.
- هدف ٥: نظم للحوكمة والمتابعة والمراجعة الداخلية.

**الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم بالكلية وفقاً لمعايير الجودة.**

- هدف ١: دعم العملية التعليمية لخريج متميز قادر على المنافسة لتحقيق رؤية ورسالة الكلية.
- هدف ٢: وضع نظام لإدارة العملية التعليمية بالكلية.
- هدف ٣: تطوير التعليم الإلكتروني ومشاريع التخرج.
- هدف ٤: إنشاء برامج وآليات لدعم الخدمات الطلابية.

**الغاية الثالثة: الارتقاء بجودة البحث العلمي والمشروعات البحثية.**

- هدف ١: وجود خطة بحثية للكلية.
- هدف ٢: تنمية مصادر تمويل العملية البحثية وتنوعها وضمان استدامتها.
- هدف ٣: تحديث البنية التحتية وميكنة الخدمات.
- هدف ٤: الارتقاء بالبحث العلمي بالكلية.

**الغاية الرابعة: تنمية المشاركة المجتمعية.**

- هدف ١: تقديم خدمات مجتمعية ملائمة لإحتياجات المجتمع والبيئة المحيطة.
- هدف ٢: عقد شراكات مع المؤسسات المهنية والصناعية والمجتمعية.

**الغاية الخامسة: نظم لضمان الجودة الداخلية وتقييم الأداء**

- هدف ١: متابعة إستيفاء معايير الاعتماد.
- هدف ٢: اعتماد الكلية محلياً.
- هدف ٣: تفعيل آليات ونظام العمل بوحدة ضمان الجودة.

**الباب الخامس: الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ٢٠٢٥-٢٠٢٩**

تم إعداد الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية متضمنة على الأنشطة التنفيذية المطلوبة لإنجاز كل هدف إستراتيجي، كما تبين مؤشرات الأداء والمسئولية عن التنفيذ والتكاليف المتوقعة للتنفيذ. وقد روعى عند وضع الخطة التنفيذية التوقيتات الزمنية لجميع الأنشطة على مستوى الكلية.

**١,٥ الخطة التنفيذية**

(١) الغاية الأولى: إعداد كوادرات متميزة معرفياً ومهارياً ومهنياً وفقاً لمعايير الجودة.

| الأهداف الإستراتيجية                                                 | الأهداف الإجرائية                                                           | الأنشطة التنفيذية                                                         | فترة التنفيذ |                                      | مؤشرات الأداء        | المخاطر                                                             | مسئولية التنفيذ                    | مسئولية المتابعة  | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنه المصرى |                                               |
|----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------|----------------------|---------------------------------------------------------------------|------------------------------------|-------------------|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------|
|                                                                      |                                                                             |                                                                           | من           | إلى                                  |                      |                                                                     |                                    |                   |                                                     |                                               |
|                                                                      |                                                                             |                                                                           |              |                                      |                      |                                                                     |                                    |                   |                                                     |                                               |
|                                                                      |                                                                             |                                                                           |              |                                      |                      |                                                                     |                                    |                   |                                                     |                                               |
| التنمية المستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم                 | تطبيق آليات موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. | تشكيل لجنة لتحديث آليات وأدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. | يناير ٢٠٢٥   |                                      | تقارير تقييم الأداء. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء.                         | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. | وحدة ضمان الجودة. | ٢٠٠٠٠                                               |                                               |
|                                                                      |                                                                             |                                                                           | مارس ٢٠٢٥    | يناير ٢٠٢٥                           |                      | إجراء دراسة لتحديث آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. | أن يقوم بالدراسة اشخاص غير مؤهلين  |                   |                                                     | وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. |
|                                                                      |                                                                             |                                                                           |              |                                      |                      |                                                                     |                                    |                   |                                                     |                                               |
|                                                                      |                                                                             |                                                                           |              |                                      |                      |                                                                     |                                    |                   |                                                     |                                               |
| إعتماد وإعلان تحديث آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. | مارس ٢٠٢٥                                                                   | فبراير ٢٠٢٥                                                               | مارس ٢٠٢٥    | إستبانة طبقا للقواعد العلمية السليمة | عدم بناء             | ان يكون التحديث شكلى                                                |                                    |                   |                                                     |                                               |

| الأهداف الإستراتيجية                                 | الأهداف الإجرائية                                                           | الأنشطة التنفيذية                                                            | فترة التنفيذ |           | مؤشرات الأداء        | المخاطر                                       | مسئولية التنفيذ                               | مسئولية المتابعة  | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|----------------------|-----------------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------|
|                                                      |                                                                             |                                                                              | من           | إلى       |                      |                                               |                                               |                   |                                                      |
|                                                      |                                                                             |                                                                              |              |           |                      |                                               |                                               |                   |                                                      |
|                                                      |                                                                             |                                                                              |              |           |                      |                                               |                                               |                   |                                                      |
| التنمية المستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم | تطبيق آليات موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. | تشكيل لجنة لتحديث آليات وأدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.    | يناير ٢٠٢٥   |           | تقارير تقييم الأداء. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء.   | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.            | وحدة ضمان الجودة. | ٢٠٠٠٠                                                |
|                                                      |                                                                             | إجراء دراسة لتحديث آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.          | يناير ٢٠٢٥   | مارس ٢٠٢٥ |                      | أن يقوم بالدراسة اشخاص غير مؤهلين             | وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. |                   |                                                      |
|                                                      |                                                                             | إستطلاع آراء المستفيدين حول آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. | فبراير ٢٠٢٥  | مارس ٢٠٢٥ |                      | عدم بناء إستبانة طبقا للقواعد العلمية السليمة |                                               |                   |                                                      |
|                                                      |                                                                             | إعتماد وإعلان تحديث آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.         | مارس ٢٠٢٥    |           |                      | ان يكون التحديث شكلى                          |                                               |                   |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                                   | الأنشطة التنفيذية                                                                                                                                                                                      | فترة التنفيذ       |       | مؤشرات الأداء                                                                                                 | المخاطر                 | مسئولية التنفيذ | مسئولية المتابعة   | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------|-----------------|--------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                                     |                                                                                                                                                                                                        | من                 | إلى   |                                                                                                               |                         |                 |                    |                                                      |
|                      |                                                                     |                                                                                                                                                                                                        |                    |       |                                                                                                               |                         |                 |                    |                                                      |
|                      |                                                                     |                                                                                                                                                                                                        |                    |       |                                                                                                               |                         |                 |                    |                                                      |
|                      |                                                                     | تطبيق الآليات المحدثة لتقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.                                                                                                                                      | أغسطس ٢٠٢٥         | مستمر | -ان يستغرق التحديث وقتا اطول من اللازم                                                                        |                         |                 |                    |                                                      |
|                      | رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى العملية التعليمية. | تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال تحليل نتائج استبانات الطلاب عن أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، واستبانة الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم. | يوليو ٢٠٢٥ (سنويا) |       | -تقارير تنفيذ الخطة -تطبيق الخطط التدريبية بنسبة لا تقل عن ٩٠ ٪.نسبة رضا وظيفى لأعضاء هيئة التدريس التدريبية. | - عدم تفعيل الاحتياجات. | -وحدة التدريب.  | -وحدة ضمان الجودة. | ١٠٠٠٠٠                                               |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية | الأنشطة التنفيذية                                                                 | فترة التنفيذ         |                     | مؤشرات الأداء                                                                 | المخاطر                              | مسئولية التنفيذ | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-----------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                   |                                                                                   | من                   | إلى                 |                                                                               |                                      |                 |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                                   |                      |                     |                                                                               |                                      |                 |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                                   |                      |                     |                                                                               |                                      |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | إعداد خطة تدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.                 | أغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)  |                     |                                                                               | ان يستغرق بنائها وقتا اكبر من اللازم |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | تنفيذ الخطة التدريبية ومتابعتها. تنفيذ الخطة التدريبية ومتابعتها.                 | أكتوبر ٢٠٢٥          | ديسمبر ٢٠٢٥         |                                                                               | ان تكون الخطة شكلية                  |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | قياس أثر ومردود التدريب على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعد تلقى التدريب. | يناير ٢٠٢٦ (سنوياً)  |                     | -تقارير تنفيذ الخطة التدريبية.<br>-تطبيق الخطط التدريبية بنسبة لا تقل عن ٩٠٪. | عدم تفعيل نتائج القياس               |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.                                              | فبراير ٢٠٢٦ (سنوياً) |                     | نسبة رضا وظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنسبة لا تقل عن ٩٠٪.      |                                      |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.                             | فبراير ٢٠٢٦          | أبريل ٢٠٢٦          |                                                                               | ان تكون الخطة شكلية                  |                 |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                                   | (سنوياً)             |                     |                                                                               |                                      |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | قياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.                          |                      | أغسطس ٢٠٢٦ (سنوياً) |                                                                               |                                      |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.              |                      | سبتمبر (سنوياً)     |                                                                               | عدم تفعيل نتائج القياس               |                 |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                                           | الأنشطة التنفيذية                                                                                       | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                                                             | المخاطر            | مسؤولية التنفيذ                                            | مسؤولية المتابعة   | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                                             |                                                                                                         | من           | إلى         |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         |              |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         |              |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.                                                   | سبتمبر ٢٠٢٥  | ابريل ٢٠٢٦  | ان تكون الخطة شكلية                                                       |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         | (سنوياً)     |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         | يناير ٢٠٢٥   | مستمر       |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         |              |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      | عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يحقق النسب المثلث المرجعية. | تحفيز ومتابعة ودعم الهيئة المعاونة والمشرفين عليهم للإنتهاء من متطلبات الحصول على الماجستير والدكتوراه. | يوليو ٢٠٢٥   |             | تحقيق النسب المرجعية لأعداد هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى عدد الطلاب. | تغير سياسية الكلية | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.-رؤساء الأقسام العلمية. | -وحدة ضمان الجودة. | ١٠٠٠٠                                                |
|                      |                                                                             |                                                                                                         | أغسطس ٢٠٢٥   |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         | سبتمبر ٢٠٢٥  |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         | سبتمبر ٢٠٢٩  |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             | تطوير وتحديث آلية التعامل مع العجز والفائض فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.                             | أغسطس ٢٠٢٥   |             | ان تكون التطوير شكلية                                                     |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         | سبتمبر ٢٠٢٥  |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         | سبتمبر ٢٠٢٩  |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         | سبتمبر ٢٠٢٩  |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             | عقد جلسات عمل مع قيادات الكلية لمناقشة خطط مواجهة العجز والفائض.                                        | سبتمبر ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩ | عدم تحرى الدقة                                                            |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         |              |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         |              |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                         |              |             |                                                                           |                    |                                                            |                    |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية                                            | الأهداف الإجرائية                                        | الأنشطة التنفيذية                                                 | فترة التنفيذ         |             | مؤشرات الأداء                              | المخاطر                        | مسئولية التنفيذ | مسئولية المتابعة  | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|-----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------------------------------|--------------------------------|-----------------|-------------------|------------------------------------------------------|
|                                                                 |                                                          |                                                                   | من                   | إلى         |                                            |                                |                 |                   |                                                      |
|                                                                 |                                                          |                                                                   |                      |             |                                            |                                |                 |                   |                                                      |
|                                                                 |                                                          |                                                                   |                      |             |                                            |                                |                 |                   |                                                      |
| تنمية الموارد البشرية بالجهاز الإداري ورفع كفاءة الأداء الإدارى | تأهيل الإداريين للعمل بما يتوافق مع طبيعة وأنشطة الكلية. | تحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق مديري الإدارات.                | يوليو ٢٠٢٦ (سنوياً)  |             | تطبيق الخطة التدريبية بنسبة لا تقل عن ٩٠٪. | ن تتصف بالعمومية الاحتياجات    | وحدة التدريب.   | وحدة ضمان الجودة. | ١٠٠٠٠٠                                               |
|                                                                 |                                                          | وضع خطة تدريبية للجهاز الإدارى فى ضوء الاحتياجات التدريبية.       | أغسطس ٢٠٢٦ (سنوياً)  |             |                                            | ان تكون الخطة شكلية            |                 |                   |                                                      |
|                                                                 |                                                          | تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة الإداريين.                   | أكتوبر ٢٠٢٦          | ديسمبر ٢٠٢٦ |                                            | ان يقوم بالتدريب غير المؤهلين. |                 |                   |                                                      |
|                                                                 |                                                          | قياس أثر ومردود التدريب على الإداريين بعد تلقى البرامج التدريبية. | يناير ٢٠٢٧ (سنوياً)  |             |                                            | عدم تفعيل نتائج القياس         |                 |                   |                                                      |
|                                                                 |                                                          | إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.                              | فبراير ٢٠٢٧ (سنوياً) |             |                                            | عدم تفعيل خطة التدريب          |                 |                   |                                                      |
|                                                                 |                                                          | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.            | سبتمبر ٢٠٢٧          | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                            | ان تكون الخطة شكلية            |                 |                   |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية | الأنشطة التنفيذية                                                          | فترة التنفيذ         |            | مؤشرات الأداء                            | المخاطر                                       | مسئولية التنفيذ                                   | مسئولية المتابعة   | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنه المصرى |
|----------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------------------|----------------------|------------|------------------------------------------|-----------------------------------------------|---------------------------------------------------|--------------------|-----------------------------------------------------|
|                      |                   |                                                                            | من                   | إلى        |                                          |                                               |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   |                                                                            |                      |            |                                          |                                               |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   |                                                                            |                      |            |                                          |                                               |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   | تشكيل لجنة لتحديث معايير لتقييم أداء العاملين بالكلية.                     | يناير ٢٠٢٥           |            | ارتفاع نسبة كفاءة أعضاء الجهاز الإدارى . | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء.   | أمين عام الكلية .<br>-منسق معيار الجهاز الإدارى . | وحدة ضمان الجودة . | ٣٠٠٠٠                                               |
|                      |                   | إجراء دراسة عن معايير تقييم أداء العاملين بالكلية.                         | فبراير ٢٠٢٥          |            |                                          | أن يقوم اشخاص غير مؤهلين                      |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   | إستطلاع آراء المستفيدين عن معايير تقييم أداء العاملين بالكلية.             | مارس ٢٠٢٥            |            |                                          | عدم بناء إستبانة طبقا للقواعد العلمية السليمة |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   | إعتماد وإعلان معايير تقييم أداء العاملين بالكلية.                          | أبريل ٢٠٢٥           |            |                                          | ان يكون التحديث شكلى                          |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   | تطبيق إجراءات تقييم أداء العاملين ودراسة النتائج.                          | يوليو ٢٠٢٥ (سنوياً)  |            |                                          | ان يكون التنفيذ شكلى                          |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   | تشكيل لجنة لتحديث معايير إختيار الموظف المثالى فى مختلف الإدارات.          | يوليو ٢٠٢٥           | أغسطس ٢٠٢٥ |                                          | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء.   |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   | إستطلاع آراء المستفيدين فى معايير إختيار الموظف المثالى فى مختلف الإدارات. | أغسطس ٢٠٢٥           |            |                                          | عدم بناء إستبانة طبقا للقواعد العلمية السليمة |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   | إعتماد وإعلان معايير إختيار الموظف المثالى فى مختلف الإدارات.              | سبتمبر ٢٠٢٥          |            |                                          | ان يكون التنفيذ شكلى                          |                                                   |                    |                                                     |
|                      |                   | تكريم المتميزين وفقا لنتائج تقييم الأداء.                                  | سبتمبر ٢٠٢٥ (سنوياً) |            |                                          | عدم التفعيل                                   |                                                   |                    |                                                     |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية | الأنشطة التنفيذية                                                                                   | فترة التنفيذ         |             | مؤشرات الأداء                                                           | المخاطر                                          | مسؤولية التنفيذ  | مسؤولية المتابعة   | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |  |
|----------------------|-------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------|--------------------|------------------------------------------------------|--|
|                      |                   |                                                                                                     | من                   | إلى         |                                                                         |                                                  |                  |                    |                                                      |  |
|                      |                   |                                                                                                     |                      |             |                                                                         |                                                  |                  |                    |                                                      |  |
|                      |                   |                                                                                                     |                      |             |                                                                         |                                                  |                  |                    |                                                      |  |
|                      |                   | إجراء دراسة عن توزيع الإداريين وعددهم ومؤهلاتهم بالإدارات ومدى كفاية ذلك وتوافقه مع متطلبات الكلية. | يوليو ٢٠٢٥           | أغسطس ٢٠٢٥  | -نسبة ملائمة مؤهلات الإداريين مع الأقسام التي يعملون بها لا تقل عن ٩٠٪. | أن يقوم اشخاص غير مؤهلين                         | -أمين عام الكلية | -وحدة ضمان الجودة. | ١٠٠٠٠                                                |  |
|                      |                   | وضع آليات للتعامل مع العجز أو الفائض فى أعداد الإداريين.                                            | نوفمبر ٢٠٢٥          | ديسمبر ٢٠٢٥ | ان تكون اليه شكلية                                                      |                                                  |                  |                    |                                                      |  |
|                      | تطوير بيئة العمل. | تجديد تجهيزات المكاتب الإدارية.                                                                     | يناير ٢٠٢٥           | سبتمبر ٢٠٢٩ | تحقيق رضا وظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى بنسبة لا تقل عن ٩٠٪.              | ان يستغرق التجديد وقتا اطول من اللازم            | أمين عام الكلية  | وحدة ضمان الجودة.  | ٥٠٠٠٠                                                |  |
|                      |                   | عقد اجتماعات مستمرة مع أعضاء الجهاز الإدارى.                                                        | يناير ٢٠٢٥           | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                         | عدم كتابة نتائج (تقرير) الاجتماع بالدقة المطلوبة |                  |                    |                                                      |  |
|                      |                   | قياس الرضا الوظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى.                                                           | أغسطس ٢٠٢٥ (سنويا)   |             |                                                                         | عدم تفعيل نتائج القياس                           |                  |                    |                                                      |  |
|                      |                   | إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى.                                               | سبتمبر ٢٠٢٥ (سنوياً) |             |                                                                         |                                                  |                  |                    |                                                      |  |
|                      |                   | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية.                                                       | سبتمبر ٢٠٢٥          | أبريل ٢٠٢٦  |                                                                         | ان تكون الخطة شكلية                              |                  |                    |                                                      |  |

| الأهداف الإستراتيجية                | الأهداف الإجرائية                              | الأنشطة التنفيذية                                            | فترة التنفيذ        |             | مؤشرات الأداء                                | المخاطر                                     | مسئولية التنفيذ                       | مسئولية المتابعة                                            | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنه المصرى |             |
|-------------------------------------|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------|-------------|----------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------|
|                                     |                                                |                                                              | من                  | إلى         |                                              |                                             |                                       |                                                             |                                                     |             |
|                                     |                                                |                                                              |                     |             |                                              |                                             |                                       |                                                             |                                                     |             |
|                                     |                                                |                                                              |                     |             |                                              |                                             |                                       |                                                             |                                                     |             |
| تحديث وصيانة المعامل وقاعات التدريس | تحديث وتطوير المعامل                           | تشكيل لجنة لتحديد إحتياجات المعامل لتواكب طبيعة المقررات.    | يناير ٢٠٢٥          |             | نسبة الرضا عن تجهيزات المعامل لا تقل عن ٨٠٪. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء. | - الأمين العام للكلية. لجنة المشتريات | - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. رؤساء الأقسام العلمية. | ١٠٠٠٠٠                                              |             |
|                                     |                                                | وضع خطة لتحديث معامل الكلية بالكامل.                         | يناير ٢٠٢٥          | فبراير ٢٠٢٥ |                                              | ان تكون الخطة شكلية                         |                                       |                                                             |                                                     |             |
|                                     |                                                | وضع جدول لصيانة المعامل دورياً.                              | أبريل ٢٠٢٥ (سنوياً) |             |                                              | ان يكون جدول الصيانة شكلية                  |                                       |                                                             |                                                     |             |
|                                     |                                                | قياس الرضا عن تجهيزات المعامل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس. | أغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً) |             |                                              | عدم تفعيل نتائج القياس                      |                                       |                                                             |                                                     |             |
|                                     | تجهيز قاعات المحاضرات بأحدث الوسائل التعليمية. | إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.       | سبتمبر ٢٠٢٥         |             |                                              | ان تكون الخطة شكلية                         |                                       |                                                             |                                                     | سبتمبر ٢٠٢٥ |
|                                     |                                                | (سنوياً)                                                     |                     |             |                                              |                                             |                                       |                                                             |                                                     |             |
|                                     | تجهيز قاعات المحاضرات بأحدث الوسائل التعليمية. | إجراء دراسة لمعرفة إحتياجات قاعات المحاضرات.                 | مارس ٢٠٢٥           |             |                                              | أن يقوم بالدراسة اشخاص غير مؤهلين           |                                       |                                                             |                                                     |             |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                                                     | الأنشطة التنفيذية                                                                                                                                     | فترة التنفيذ |                                       | مؤشرات الأداء                                         | المخاطر             | مسئولية التنفيذ                                                                         | مسئولية المتابعة         | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------|-------------------------------------------------------|---------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                                                       |                                                                                                                                                       | من           | إلى                                   |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |
|                      |                                                                                       |                                                                                                                                                       |              |                                       |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |
|                      |                                                                                       |                                                                                                                                                       |              |                                       |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |
|                      |                                                                                       | وضع خطة لتوزيع الطلاب على قاعات الدرس والمعامل وفقاً لمعايير الموارد المادية والبشرية (Norms) الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. | أبريل ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩                           | نسبة رضا المستفيدين عن تجهيزات القاعات لا تقل عن ٩٠٪. | ان تكون الخطة شكلية | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.<br>-رؤساء الأقسام العلمية.<br>-الأمين العام للكلية. | وحدة ضمان الجودة بالكلية | ١٠٠٠٠٠                                               |
|                      | توفير تمويل لتطوير قاعات المحاضرات.                                                   | مايو ٢٠٢٥                                                                                                                                             | سبتمبر ٢٠٢٩  | عدم توفير التمويل                     |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |
|                      | وضع خطة لصيانة القاعات دورياً.                                                        | يوليو ٢٠٢٥                                                                                                                                            |              | ان تكون الخطة شكلية                   |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |
|                      | تحديث نظام الأمن والأمان والطوارئ فى المعامل والمدرجات وخطة سرعة الإخلاء عند الضرورة. | أغسطس ٢٠٢٥                                                                                                                                            | سبتمبر ٢٠٢٩  | ان يستغرق التحديث وقتا اطول من اللازم |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |
|                      | قياس رضا المستفيدين عن تجهيزات القاعات.                                               | أغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)                                                                                                                                   |              | عدم تفعيل نتائج القياس                |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |
|                      | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.                                | سبتمبر ٢٠٢٥                                                                                                                                           | ديسمبر ٢٠٢٥  | ان تكون الخطة شكلية                   |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |
|                      |                                                                                       |                                                                                                                                                       | (سنوياً)     |                                       |                                                       |                     |                                                                                         |                          |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية                          | الأهداف الإجرائية                                            | الأنشطة التنفيذية                                                         | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                                                                                                                | المخاطر                          | مسئولية التنفيذ                    | مسئولية المتابعة         | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|-----------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|------------------------------------|--------------------------|------------------------------------------------------|
|                                               |                                                              |                                                                           | من           | إلى         |                                                                                                                              |                                  |                                    |                          |                                                      |
|                                               |                                                              |                                                                           |              |             |                                                                                                                              |                                  |                                    |                          |                                                      |
|                                               |                                                              |                                                                           |              |             |                                                                                                                              |                                  |                                    |                          |                                                      |
| رفع كفاءة استخدام تكنولوجيا المعلومات بالكلية | تطوير في البنية المعلوماتية للكلية                           | التعاقد مع مراكز ومؤسسات لتدريب ونقل التكنولوجيا للطلاب.                  | سبتمبر ٢٠٢٥  | ديسمبر ٢٠٢٥ | - عقود وبرتوكولات تعاون مع مراكز ومؤسسات نقل التكنولوجيا لتدريب الطلاب. كوادر مدربة نتائج استطلاعات الرأي للطلاب والمستفيدين | عدم توفير التمويل                | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. | وحدة ضمان الجودة بالكلية | ١٠٠٠٠                                                |
|                                               |                                                              | تأهيل الكوادر البشرية بإدارة نظم المعلومات والإدارات المتخصصة وذات الصلة. | (سنوياً)     |             | امتداد فترة تأهيل الكوادر لمدة أطول من المحدد لها.                                                                           |                                  |                                    |                          |                                                      |
| نظم للحوكمة والمتابعة والمراجعة الداخلية      | تحديث الهيكل التنظيمى للكلية ليتلائم مع طبيعة وأنشطة الكلية. | دراسة الهيكل التنظيمى مع المستفيدين.                                      | فبراير ٢٠٢٥  |             | إعلان الهيكل التنظيمى بكافة الوسائل الورقية والإلكترونية                                                                     | أن يقوم اشخاص غير مؤهلين         | أمين عام الكلية                    | وحدة ضمان الجودة.        | ٢٠٠٠٠                                                |
|                                               |                                                              | تحديث الهيكل التنظيمى.                                                    | مارس ٢٠٢٥    |             |                                                                                                                              | عدم تحرى الدقة فى الهيكل الوظيفى |                                    |                          |                                                      |
|                                               |                                                              | مراجعة الهيكل التنظيمى مع المختصين.                                       | ابريل ٢٠٢٥   |             |                                                                                                                              | عدم المراجعة الدقية              |                                    |                          |                                                      |
|                                               |                                                              | إعتماد وإعلان الهيكل التنظيمى المحدث بكافة الوسائل الورقية والإلكترونية.  | مايو ٢٠٢٥    |             |                                                                                                                              | عدم تفعيل الهيكل الوظيفى         |                                    |                          |                                                      |

| الأهداف الاستراتيجية | الأهداف الإجرائية | الأنشطة التنفيذية                          | فترة التنفيذ                                  |     | مؤشرات الأداء                                                   | المخاطر                                     | مسئولية التنفيذ     | مسئولية المتابعة  | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-------------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------|-----|-----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|---------------------|-------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                   |                                            | من                                            | إلى |                                                                 |                                             |                     |                   |                                                      |
|                      |                   |                                            |                                               |     |                                                                 |                                             |                     |                   |                                                      |
|                      |                   |                                            |                                               |     |                                                                 |                                             |                     |                   |                                                      |
|                      |                   | تشكيل لجنة لتطوير اللائحة الداخلية للكلية. | يناير ٢٠٢٥                                    |     | رضا المستفيدين عن اللائحة الداخلية المحدثة بنسبة لا تقل عن ٩٠٪. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء. | الأمين العام للكلية | وحدة ضمان الجودة. | ٢٠٠٠٠                                                |
|                      | فبراير ٢٠٢٥       | أبريل ٢٠٢٥                                 | أن يقوم اشخاص غير مؤهلين                      |     |                                                                 |                                             |                     |                   |                                                      |
|                      | مايو ٢٠٢٥         |                                            | عدم بناء إستبائة طبقا للقواعد العلمية السليمة |     |                                                                 |                                             |                     |                   |                                                      |
|                      | يونيو ٢٠٢٥        |                                            | ان يكون التحديث شكلى                          |     |                                                                 |                                             |                     |                   |                                                      |
|                      | سبتمبر ٢٠٢٥       | مستمر                                      | ان يكون التنفيذ شكلى                          |     |                                                                 |                                             |                     |                   |                                                      |

| الأهداف الاستراتيجية | الأهداف الإجرائية                          | الأنشطة التنفيذية                                                                  | فترة التنفيذ         |             | مؤشرات الأداء                              | المخاطر                           | مسئولية التنفيذ | مسئولية المتابعة  | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|--------------------------------------------|-----------------------------------|-----------------|-------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                            |                                                                                    | من                   | إلى         |                                            |                                   |                 |                   |                                                      |
|                      |                                            |                                                                                    |                      |             |                                            |                                   |                 |                   |                                                      |
|                      |                                            |                                                                                    |                      |             |                                            |                                   |                 |                   |                                                      |
|                      | تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية. | تحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة.                                        | يوليو ٢٠٢٥ (سنوياً)  |             | تطبيق الخطط التدريبية بنسبة لا تقل عن ٩٠٪. | أن يقوم بالدراسة اشخاص غير مؤهلين | وحدة التدريب.   | وحدة ضمان الجودة. | ١٠٠٠٠٠                                               |
|                      |                                            | وضع خطة تدريب وفقاً للأولويات التدريبية للقيادات الأكاديمية.                       | أغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)  |             |                                            | ان تكون الخطة شكلية               |                 |                   |                                                      |
|                      |                                            | وضع خطة تدريب وفقاً للأولويات التدريبية للقيادات الإدارية.                         | أغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)  |             |                                            | ان تكون الخطة شكلية               |                 |                   |                                                      |
|                      |                                            | تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية.                | أكتوبر ٢٠٢٥          | ديسمبر ٢٠٢٥ |                                            | ان يكون التنفيذ شكلى              |                 |                   |                                                      |
|                      |                                            | تقييم وقياس أثر ومردود التدريب على القيادات الأكاديمية والإدارية بعد تلقى البرامج. | يناير ٢٠٢٦ (سنوياً)  |             |                                            | عدم تفعيل نتائج التقييم           |                 |                   |                                                      |
|                      |                                            | إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.                                               | فبراير ٢٠٢٦ (سنوياً) |             |                                            |                                   |                 |                   |                                                      |
|                      |                                            | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.                             | فبراير ٢٠٢٦          | أبريل ٢٠٢٦  |                                            | ان تكون الخطة شكلية               |                 |                   |                                                      |
|                      |                                            |                                                                                    |                      |             |                                            |                                   |                 |                   |                                                      |

## ٢) الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم بالكلية وفقا لمعايير الجودة.

| الأهداف الإستراتيجية                                                          | الأهداف الإجرائية                                              | الأنشطة التنفيذية                                                                                       | فترة التنفيذ |           | مؤشرات الأداء                                                    | المخاطر                                     | مسؤولية التنفيذ                                            | مسؤولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|-------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                                                                               |                                                                |                                                                                                         | من           | إلى       |                                                                  |                                             |                                                            |                  |                                                      |
|                                                                               |                                                                |                                                                                                         |              |           |                                                                  |                                             |                                                            |                  |                                                      |
|                                                                               |                                                                |                                                                                                         |              |           |                                                                  |                                             |                                                            |                  |                                                      |
| دعم العملية التعليمية لخريج متميز قادر على المنافسة لتحقيق رؤية ورسالة الكلية | تحديث المقررات والبرامج التعليمية للملائمة إحتياجات سوق العمل. | تشكيل لجنة لتقييم البرامج التعليمية بالكلية.                                                            | يناير ٢٠٢٥   |           | -نسبة رضا المستفيدين عن البرامج التعليمية بالكلية لا تقل عن ٨٠٪. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء. | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. رؤساء الأقسام العلمية. | وحدة ضمان الجودة | ٤٠٠٠٠                                                |
|                                                                               |                                                                | إجراء دراسة لتقييم البرامج التعليمية بالكلية وتحديد مدى إرتباطها بسوق العمل ومواكبتها للتطورات الحديثة. | فبراير ٢٠٢٥  | مارس ٢٠٢٥ |                                                                  | -أن يقوم اشخاص غير مؤهلين بالدراسة          |                                                            |                  |                                                      |
|                                                                               |                                                                | إعلان نتائج التقييم.                                                                                    | ابريل ٢٠٢٥   |           |                                                                  | -عدم تفعيل نتائج التقييم                    |                                                            |                  |                                                      |
|                                                                               |                                                                | إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.                                                  | مايو ٢٠٢٥    |           |                                                                  | -عدم الانتهاء من الاجراءات فى الوقت المحدد  |                                                            |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                         | الأنشطة التنفيذية                                                                                                                         | فترة التنفيذ              |             | مؤشرات الأداء                                                                       | المخاطر                                     | مسئولية التنفيذ                                                | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                           |                                                                                                                                           | من                        | إلى         |                                                                                     |                                             |                                                                |                  |                                                      |
|                      |                                                           |                                                                                                                                           |                           |             |                                                                                     |                                             |                                                                |                  |                                                      |
|                      | تحديث توصيفات البرامج والمقررات لمواكبة التطورات الحديثة. | تشكيل لجنة من رؤساء الأقسام لتحديث توصيفات البرامج التعليمية والمقررات ومخرجاتها التعليمية المستهدفة في ضوء المعايير الأكاديمية المتبناة. | يناير ٢٠٢٥                |             | رضا الطلاب عن المقررات بنسبة لا تقل عن ٩٠٪.<br>-تقارير المراجعة الداخلية والخارجية. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء. | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.<br>-رؤساء الأقسام العلمية. | وحدة ضمان الجودة | ٤٠٠٠٠                                                |
|                      |                                                           | تحديث توصيفات البرامج والمقررات ومخرجاتها التعليمية المستهدفة في ضوء المعايير الأكاديمية المتبناة.                                        | فبراير ٢٠٢٥               | مارس ٢٠٢٥   |                                                                                     |                                             |                                                                |                  |                                                      |
|                      |                                                           | المراجعة الداخلية للبرامج التعليمية.                                                                                                      | أبريل ٢٠٢٥                | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                                     |                                             |                                                                |                  |                                                      |
|                      |                                                           | المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية.                                                                                                      | يونيو ٢٠٢٥                | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                                     |                                             |                                                                |                  |                                                      |
|                      |                                                           | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءً على تقارير المراجعة الداخلية والخارجية.                                                | أغسطس ٢٠٢٥                | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                                     |                                             |                                                                |                  |                                                      |
|                      |                                                           | إعلان توصيفات البرامج والمقررات للطلاب.                                                                                                   | دورياً بداية كل فصل دراسى |             |                                                                                     |                                             |                                                                |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية          | الأنشطة التنفيذية                                                                          | فترة التنفيذ              |             | مؤشرات الأداء                                    | المخاطر                                         | مسئولية التنفيذ                    | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|----------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------|------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                            |                                                                                            | من                        | إلى         |                                                  |                                                 |                                    |                  |                                                      |
|                      |                            |                                                                                            |                           |             |                                                  |                                                 |                                    |                  |                                                      |
|                      |                            |                                                                                            |                           |             |                                                  |                                                 |                                    |                  |                                                      |
|                      |                            | إستطلاع آراء الطلاب فى المقررات الدراسية.                                                  | دورياً نهاية كل فصل دراسى |             |                                                  | -عدم بناء إستبانة طبقا للقواعد العلمية السليمة. |                                    |                  |                                                      |
|                      |                            | إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.                                     | سبتمبر ٢٠٢٥ (سنوياً)      |             |                                                  | -عدم الانتهاء من الاجراءات فى الوقت المحدد      |                                    |                  |                                                      |
|                      | تعزيز التواصل مع الخريجين. | تفعيل دور وحدة الخريجين لتعزيز التواصل مع خريجي الكلية ومعرفة إحتياجات ومتطلبات سوق العمل. | يناير ٢٠٢٥                | مستمر       | رضا الخريجين عن الخدمات لهم بنسبة لا تقل عن ٧٥٪. | - صعوبة الاتصال بالخريجين.                      | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. | وحدة ضمان الجودة | ٤٠٠٠٠                                                |
|                      |                            | إجراء دراسة عن الخدمات التى يمكن أن تقدمها الكلية لتلبية إحتياجات الخريجين.                | يناير ٢٠٢٥                | فبراير ٢٠٢٥ |                                                  | -الاهمال فى الاتصال بالخريجين                   |                                    |                  |                                                      |
|                      |                            | إعداد خطة لتلبية إحتياجات الخريجين.                                                        | مارس ٢٠٢٥                 |             |                                                  | - ان تكون الخطة ورقية                           |                                    |                  |                                                      |
|                      |                            | الإستعانة بالخريجين فى تنمية المهارات العلمية للطلاب.                                      | أكتوبر ٢٠٢٥               | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                  | -صعوبة الاتصال بالخريجين.                       |                                    |                  |                                                      |
|                      |                            | إستطلاع رأى الخريجين فى الخدمات المقدمة لهم من الكلية.                                     | أغسطس ٢٠٢٥                | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                  | -عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الرأي           |                                    |                  |                                                      |
|                      |                            |                                                                                            |                           |             |                                                  |                                                 |                                    |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية    | الأنشطة التنفيذية                                                     | فترة التنفيذ         |             | مؤشرات الأداء                                         | المخاطر                                                     | مسؤولية التنفيذ                                    | مسؤولية المتابعة  | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|----------------------|-----------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|-------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                      |                                                                       | من                   | إلى         |                                                       |                                                             |                                                    |                   |                                                      |
|                      |                      |                                                                       |                      |             |                                                       |                                                             |                                                    |                   |                                                      |
|                      |                      |                                                                       |                      |             |                                                       |                                                             |                                                    |                   |                                                      |
|                      |                      | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.                 | سبتمبر ٢٠٢٥          | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                       | - ان تكون الخطة ورقية                                       |                                                    |                   |                                                      |
|                      | دعم الخريجين مهنياً. | تحديث قواعد البيانات الورقية والالكترونية بشكل دورى .                 | يناير ٢٠٢٥           |             | رضا جهات التوظيف عن خريجى الكلية بنسبة لا تقل عن ٨٠٪. | -ان يكون التحديث شكلى                                       | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. وحدة الخريجين. | وحدة ضمان الجودة. | ١٠٠٠٠٠                                               |
|                      |                      | إنشاء قواعد بيانات لسوق العمل لدعم الخريجين مهنياً.                   | يناير ٢٠٢٥           |             |                                                       | -صعوبة الحصول على المعلومات المطلوبة لبناء قاعدة البيانات . |                                                    |                   |                                                      |
|                      |                      | تنظيم ملتقى التوظيف بمشاركة جهات الأعمال فى مختلف المجالات والتخصصات. | مايو ٢٠٢٥            | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                       | -ان يكون شكلى                                               |                                                    |                   |                                                      |
|                      |                      | إستطلاع آراء جهات التوظيف فى خريجين الكلية.                           | أغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)  |             |                                                       | -عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الرأي                       |                                                    |                   |                                                      |
|                      |                      | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.                 | سبتمبر ٢٠٢٥ (سنوياً) |             |                                                       | - ان تكون الخطة ورقية                                       |                                                    |                   |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية                      | الأهداف الإجرائية                          | الأنشطة التنفيذية                                                                        | فترة التنفيذ |            | مؤشرات الأداء                                                              | المخاطر                                     | مسئولية التنفيذ                                                                                 | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|-------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|------------|----------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                                           |                                            |                                                                                          | من           | إلى        |                                                                            |                                             |                                                                                                 |                  |                                                      |
|                                           |                                            |                                                                                          |              |            |                                                                            |                                             |                                                                                                 |                  |                                                      |
|                                           |                                            |                                                                                          |              |            |                                                                            |                                             |                                                                                                 |                  |                                                      |
| وضع نظام لإدارة العملية التعليمية بالكلية | تحديث إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم. | تشكيل لجنة لإعداد آلية مراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.                       | يناير ٢٠٢٥   |            | رضا المستفيدين عن إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم بنسبة لا تقل عن ٩٠٪. | -عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.<br>-رؤساء الأقسام العلمية.<br>- منسق معيار التعلم التدريس و | وحدة ضمان الجودة | ٣٠٠٠٠                                                |
|                                           |                                            | إعداد آلية مراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.                                   | فبراير ٢٠٢٥  | مارس ٢٠٢٥  |                                                                            | -عدم تحرى الموضوعية والشفافية فى الاختيار.  |                                                                                                 |                  |                                                      |
|                                           |                                            | إعتماد آلية مراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.                                  | فبراير ٢٠٢٥  | مايو ٢٠٢٥  |                                                                            | -ان تكون التنفيذ شكلي.                      |                                                                                                 |                  |                                                      |
|                                           |                                            | مراجعة وتحديث إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.                                       | يونيو ٢٠٢٥   | أغسطس ٢٠٢٥ |                                                                            | -ان تكون المراجعة شكلية.                    |                                                                                                 |                  |                                                      |
|                                           |                                            | إستطلاع آراء المستفيدين فى إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدث.                   | سبتمبر ٢٠٢٥  |            |                                                                            | -عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الرأي       |                                                                                                 |                  |                                                      |
|                                           |                                            | إعتماد إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدث، وإعلانها بالأقسام العلمية.            | أكتوبر ٢٠٢٥  |            |                                                                            | -ان يكون التنفيذ شكلي.                      |                                                                                                 |                  |                                                      |
|                                           |                                            | تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على تطبيق طرق التدريس والتعلم والتقويم المحدث. | أكتوبر ٢٠٢٥  | أبريل ٢٠٢٦ |                                                                            | -ان يكون التدريب شكلي.                      |                                                                                                 |                  |                                                      |
|                                           |                                            |                                                                                          |              |            |                                                                            |                                             |                                                                                                 |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية       | الأنشطة التنفيذية                                                                | فترة التنفيذ         |             | مؤشرات الأداء                                        | المخاطر                                                           | مسؤولية التنفيذ                    | مسؤولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنه المصرى |
|----------------------|-------------------------|----------------------------------------------------------------------------------|----------------------|-------------|------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------------------------|------------------|-----------------------------------------------------|
|                      |                         |                                                                                  | من                   | إلى         |                                                      |                                                                   |                                    |                  |                                                     |
|                      |                         |                                                                                  |                      |             |                                                      |                                                                   |                                    |                  |                                                     |
|                      |                         |                                                                                  |                      |             |                                                      |                                                                   |                                    |                  |                                                     |
|                      |                         | تطبيق إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدثه.                               | أكتوبر ٢٠٢٦          | مستمر       |                                                      | -صعوبة التطبيق                                                    |                                    |                  |                                                     |
|                      |                         | تشكيل لجنة لإعداد آلية متابعة تطبيق إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدثه. | أغسطس ٢٠٢٦           |             |                                                      | -عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء                       |                                    |                  |                                                     |
|                      |                         | إعداد آلية متابعة تطبيق إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدثه.             | سبتمبر ٢٠٢٦          |             |                                                      | -صعوبة التنفيذ                                                    |                                    |                  |                                                     |
| ١٠٠٠٠                | تطوير نظم تقويم الطلاب. | تشكيل لجنة لتحديث آليات إدارة و تنظيم الامتحانات.                                | يونيو ٢٠٢٥           |             | رضا المستفيدين عن نظم الامتحانات بنسبة لا تقل عن ٩٠٪ | -عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء -ان يكون التحديث شكلى | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. | وحدة ضمان الجودة |                                                     |
|                      |                         | تحديث آليات إدارة و تنظيم الامتحانات.                                            | يوليو ٢٠٢٥           | أغسطس ٢٠٢٥  |                                                      | -ان يكون التحديث شكلى                                             |                                    |                  |                                                     |
|                      |                         | إستطلاع آراء المستفيدين فى آليات إدارة و تنظيم الامتحانات.                       | أغسطس ٢٠٢٥           | سبتمبر ٢٠٢٥ |                                                      | -عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الراي                             |                                    |                  |                                                     |
|                      |                         | إعتماد وإعلان آليات إدارة و تنظيم الامتحانات.                                    | أكتوبر ٢٠٢٥          |             |                                                      | -عدم تفعيل الية                                                   |                                    |                  |                                                     |
|                      |                         | تطبيق آليات إدارة و تنظيم الامتحانات.                                            | كل فصل دراسي (سنويا) |             |                                                      | -تغير سياسة الإدارة                                               |                                    |                  |                                                     |

| الأهداف الإستراتيجية                         | الأهداف الإجرائية                                                         | الأنشطة التنفيذية                                                         | فترة التنفيذ |                                                         | مؤشرات الأداء                                             | المخاطر                                                                                         | مسئولية التنفيذ  | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                                              |                                                                           |                                                                           | من           | إلى                                                     |                                                           |                                                                                                 |                  |                  |                                                      |
|                                              |                                                                           |                                                                           |              |                                                         |                                                           |                                                                                                 |                  |                  |                                                      |
|                                              |                                                                           |                                                                           |              |                                                         |                                                           |                                                                                                 |                  |                  |                                                      |
| ملائمة الإمتحانات مع نواتج التعلم المستهدفة. | تشكيل لجنة لتحديث آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.                   | يونيو ٢٠٢٥                                                                |              | -إستيفاء مواصفات الورقة الإمتحانية بنسبة لا تقل عن ٩٠٪. | -عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء               | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.<br>-رؤساء الأقسام العلمية.                                  | وحدة ضمان الجودة | ٥٠٠٠٠            |                                                      |
|                                              | تحديث آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.                               | يوليو ٢٠٢٥                                                                | أغسطس ٢٠٢٥   |                                                         | -ان يكون التحديث شكلى                                     |                                                                                                 |                  |                  |                                                      |
|                                              | إستطلاع آراء المستفيدين فى آليات وإعداد الورقة الإمتحانية.                | أغسطس ٢٠٢٥                                                                | سبتمبر ٢٠٢٥  |                                                         | -عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الرأي                     |                                                                                                 |                  |                  |                                                      |
|                                              | إعتماد وإعلان آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.                       | أكتوبر ٢٠٢٥                                                               |              |                                                         | -عدم تفعيل التقييم                                        |                                                                                                 |                  |                  |                                                      |
|                                              | تطبيق آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.                               | كل فصل دراسى (سنويا)                                                      |              |                                                         | -تغير سياسة الكلية                                        |                                                                                                 |                  |                  |                                                      |
|                                              | تشكيل لجنة لعمل تقارير متابعة تطبيق آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية. | كل عام دراسى (سنويا)                                                      |              |                                                         | -عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء               |                                                                                                 |                  |                  |                                                      |
| تطوير التعليم الإلكترونى ومشاريع التخرج      | تفعيل التعليم عن بعد والتعليم الهجين.                                     | تشكيل لجنة لتقييم وسائل التعليم عن بعد بالكلية وتحديد الإحتياجات اللازمة. | يوليو ٢٠٢٥   |                                                         | رضا المستفيدين عن تطبيق أساليب التعليم على لا تقل عن ٨٠٪. | - عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء                                                    | وحدة ضمان الجودة | ٦٠٠٠٠            |                                                      |
|                                              |                                                                           | عرض نتيجة التقييم ومناقشتها فى المجالس الحاكمة لإتخاذ اللازم.             | أغسطس ٢٠٢٥   |                                                         | -عدم تفعيل نتائج التقييم                                  | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.<br>-رؤساء الأقسام العلمية.<br>- منسق معيار التدريس و التعلم |                  |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                         | الأنشطة التنفيذية                                                          | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                                                                                                            | المخاطر                                                         | مسئولية التنفيذ                                                                     | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصري |
|----------------------|-------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                           |                                                                            | من           | إلى         |                                                                                                                          |                                                                 |                                                                                     |                  |                                                      |
|                      |                                           |                                                                            |              |             |                                                                                                                          |                                                                 |                                                                                     |                  |                                                      |
|                      |                                           | تنظيم ورش عمل عن التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني والتجارب الافتراضية.   | نوفمبر ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                                                                          | -ان تعقد الورشة في وقت غير مناسب<br>-عدم كتابة تقارير عن الورشة |                                                                                     |                  |                                                      |
|                      |                                           | إستطلاع آراء المستفيدين عن تطبيق وسائل التعليم عن بعد.                     | أغسطس ٢٠٢٦   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                                                                          | -عدم الدقة في بناء أداة استطلاع الرأي                           |                                                                                     |                  |                                                      |
|                      |                                           | اعداد خطط التحسين واتخاذ الاجراءات التصحيحية المناسبة                      | سبتمبر ٢٠٢٦  | سبتمبر ٢٠٢٦ |                                                                                                                          | ان تكون الخطة ورقية                                             |                                                                                     |                  |                                                      |
|                      | إنشاء برامج وآليات لدعم الخدمات الطلابية. | تشكيل لجنة لإعداد آليات إكتشاف الطلاب المتفوقين والمتعثرين والتعامل معهم.  | يناير ٢٠٢٥   |             | -رضا الطلاب المتفوقين عن أساليب دعمهم بنسبة لا تقل عن ٩٠%.<br>-رضا الطلاب المتعثرين عن أساليب دعمهم بنسبة لا تقل عن ٩٠%. | عدم تحرى الدقة والشفافية في اختيار الأعضاء                      | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.<br>-رؤساء الأقسام العلمية.<br>-إدارة شئون الطلاب | وحدة ضمان الجودة | ٤٠٠٠٠                                                |
|                      |                                           | إجراء دراسة لإعداد آليات إكتشاف الطلاب المتفوقين والمتعثرين والتعامل معهم. | فبراير ٢٠٢٥  | مارس ٢٠٢٥   |                                                                                                                          | أن يقوم اشخاص غير مؤهلين بالدراسة                               |                                                                                     |                  |                                                      |
|                      |                                           | إستطلاع آراء المستفيدين فى الآليات.                                        | إبريل ٢٠٢٥   |             |                                                                                                                          | عدم الدقة في بناء أداة استطلاع الرأي                            |                                                                                     |                  |                                                      |
|                      |                                           | إعتماد وإعلان آليات إكتشاف الطلاب المتفوقين والمتعثرين والتعامل معهم.      | مايو ٢٠٢٥    |             |                                                                                                                          | ان تكون التنفيذ شكلي.                                           |                                                                                     |                  |                                                      |
|                      |                                           | تطبيق إجراءات آليات إكتشاف الطلاب المتفوقين والمتعثرين والتعامل معهم.      | يونيو ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                                                                          | تغير سياسة الكلية                                               |                                                                                     |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                                                        | الأنشطة التنفيذية                                               | فترة التنفيذ |                                      | مؤشرات الأداء                                                            | المخاطر                                    | مسؤولية التنفيذ                                                                                                         | مسؤولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------|--------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                                                          |                                                                 | من           | إلى                                  |                                                                          |                                            |                                                                                                                         |                  |                                                      |
|                      |                                                                                          |                                                                 |              |                                      |                                                                          |                                            |                                                                                                                         |                  |                                                      |
|                      |                                                                                          |                                                                 |              |                                      |                                                                          |                                            |                                                                                                                         |                  |                                                      |
|                      |                                                                                          | تشكيل لجنة لتحديث آلية التعامل مع الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة. | يناير ٢٠٢٥   |                                      | -رضا المستفيدين عن دعم الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة بنسبة لا تقل عن ٨٠٪. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب -رؤساء الأقسام العلمية -إدارة شئون الطلاب | وحدة ضمان الجودة | ٤٠٠٠٠                                                |
|                      | إجراء دراسة لتحديث آلية التعامل مع الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة.                         | فبراير ٢٠٢٥                                                     | مارس ٢٠٢٥    | أن يقوم بالدراسة اشخاص غير مؤهلين    |                                                                          |                                            |                                                                                                                         |                  |                                                      |
|                      | إستطلاع آراء المستفيدين فى الآلية.                                                       | أبريل ٢٠٢٥                                                      |              | عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الرأي |                                                                          |                                            |                                                                                                                         |                  |                                                      |
|                      | إعتماد وإعلان الآلية المحدثة للتعامل مع الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة.                    | مايو ٢٠٢٥                                                       |              | ان تكون التنفيذ شكلي.                |                                                                          |                                            |                                                                                                                         |                  |                                                      |
|                      | تطبيق إجراءات الآلية المحدثة للتعامل مع الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة . (فى حالة وجودهم ) | يونيو ٢٠٢٥                                                      | سبتمبر ٢٠٢٩  | تغير سياسية الإدارة                  |                                                                          |                                            |                                                                                                                         |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                   | الأنشطة التنفيذية                                                | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                                          | المخاطر                                    | مسئولية التنفيذ                                                           | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-----------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------------------------------------------|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                     |                                                                  | من           | إلى         |                                                        |                                            |                                                                           |                  |                                                      |
|                      |                                                     |                                                                  |              |             |                                                        |                                            |                                                                           |                  |                                                      |
|                      | تعزيز وتطوير الدعم الطلابى والخدمات المقدمة للطلاب. | تشكيل لجنة لوضع خطة لتطوير وسائل دعم الطلاب والخدمات المقدمة.    | أبريل ٢٠٢٥   |             | رضا الطلاب عن الخدمات المقدمة لهم بنسبة لا تقل عن ٨٥٪. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء | - وكيل الكلية للشئون التعليم والطلاب.<br>- لجنة شئون الطلاب و الامتحانات. | وحدة ضمان الجودة | ٨٠٠٠٠                                                |
|                      |                                                     | إجراء دراسة لإعداد خطة لتطوير وسائل دعم الطلاب والخدمات المقدمة. | مايو ٢٠٢٥    |             |                                                        | أن يقوم بالدراسة اشخاص غير مؤهلين          |                                                                           |                  |                                                      |
|                      |                                                     | إعتماد وإعلان خطة دعم الطلاب وتطوير الخدمات المقدمة.             | يونيو ٢٠٢٥   |             |                                                        | ان تكون الخطة شكلية                        |                                                                           |                  |                                                      |
|                      |                                                     | تنفيذ خطة دعم الطلاب وتطوير الخدمات المقدمة.                     | يوليو ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                        | عدم توفير التمويل                          |                                                                           |                  |                                                      |
|                      |                                                     | إستطلاع آراء المستفيدين فى وسائل دعم الطلاب والخدمات المقدمة.    | أغسطس ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                        | عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الرأي       |                                                                           |                  |                                                      |
|                      |                                                     | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.            | سبتمبر ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                        | ان تكون الخطة شكلية                        |                                                                           |                  |                                                      |

| الأهداف<br>الإستراتيجية | الأهداف<br>الإجرائية                  | الأنشطة<br>التنفيذية                                                         | فترة التنفيذ   |                | مؤشرات<br>الأداء                                                                 | المخاطر                                              | مسؤولية<br>التنفيذ                                                                                                        | مسؤولية<br>المتابعة | التكلفة<br>المالية<br>المتوقعة<br>خلال<br>٥ سنوات<br>بالجنيه<br>المصرى |
|-------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|----------------|----------------|----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------|------------------------------------------------------------------------|
|                         |                                       |                                                                              | من             | إلى            |                                                                                  |                                                      |                                                                                                                           |                     |                                                                        |
|                         |                                       |                                                                              |                |                |                                                                                  |                                                      |                                                                                                                           |                     |                                                                        |
|                         |                                       |                                                                              |                |                |                                                                                  |                                                      |                                                                                                                           |                     |                                                                        |
|                         | إستحداث<br>وحدة<br>التوجيه<br>المهنى. | تشكيل لجنة<br>لوضع الهيكل<br>التنظيمى<br>ولائحة العمل<br>داخل الوحدة .       | يناير ٢٠٢٦     |                | رضا<br>المستفيدين<br>عن خدمات<br>التوجيه<br>المهنى<br>بنسبة<br>لا تقل عن<br>٨٠٪. | -عدم<br>تحرى الدقة<br>والشفافية فى<br>اختيار الأعضاء | -عميد<br>الكلية.<br>-وكيل<br>الكلية<br>لشئون<br>التعليم<br>والطلاب.<br>-رؤساء<br>الأقسام<br>العلمية.<br>-وحدة<br>الخريجين | وحدة ضمان<br>الجودة | ٤٠٠٠٠                                                                  |
|                         |                                       | إستطلاع آراء<br>المستفيدين.                                                  | فبراير ٢٠٢٦    |                |                                                                                  | عدم الدقة<br>فى بناء أداة<br>استطلاع الرأي           |                                                                                                                           |                     |                                                                        |
|                         |                                       | إعتماد<br>وإعلان الهيكل<br>التنظيمى<br>ولائحة عمل<br>وحدة التوجيه<br>المهنى. | يونيو ٢٠٢٦     |                |                                                                                  | عدم تفعيل<br>الهيكل<br>التنظيمى                      |                                                                                                                           |                     |                                                                        |
|                         |                                       | التوعية<br>بخدمات التوجيه<br>المهنى.                                         | يوليو<br>٢٠٢٦  | سبتمبر<br>٢٠٢٩ |                                                                                  |                                                      |                                                                                                                           |                     |                                                                        |
|                         |                                       | إستطلاع الآراء<br>فى خدمات<br>التوجيه المهنى.                                | أغسطس<br>٢٠٢٧  | سبتمبر<br>٢٠٢٩ |                                                                                  | عدم الدقة<br>فى بناء أداة<br>استطلاع الرأي           |                                                                                                                           |                     |                                                                        |
|                         |                                       | إعداد خطط<br>التحسين واتخاذ<br>الإجراءات<br>التصحيحية<br>اللازمة.            | سبتمبر<br>٢٠٢٧ | سبتمبر<br>٢٠٢٩ |                                                                                  | ان تكون الخطة<br>شكلية                               |                                                                                                                           |                     |                                                                        |

| الأهداف الاستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                                                | الأنشطة التنفيذية                                                                         | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                                           | المخاطر                                     | مسؤولية التنفيذ                     | مسؤولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|---------------------------------------------------------|---------------------------------------------|-------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                                                  |                                                                                           | من           | إلى         |                                                         |                                             |                                     |                  |                                                      |
|                      |                                                                                  |                                                                                           |              |             |                                                         |                                             |                                     |                  |                                                      |
|                      |                                                                                  |                                                                                           |              |             |                                                         |                                             |                                     |                  |                                                      |
|                      | تنمية النشاط الطلابى بما يضمن تحقيق الاحتياجات الوجدانية للطلاب وتنمية شخصياتهم. | تشكيل لجنة لدراسة الوضع الراهن للأنشطة الطلابية وإعداد آليات لرفع نسبة المشاركة الطلابية. | فبراير ٢٠٢٥  |             | رضا المستفيدين عن الأنشطة الطلابية بنسبة لا تقل عن ٨٠٪. | -عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء | -وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. | وحدة ضمان الجودة | ٨٠٠٠٠                                                |
|                      |                                                                                  | إجراء دراسة لإعداد آليات زيادة الأنشطة الطلابية.                                          | مارس ٢٠٢٥    | ابريل ٢٠٢٥  |                                                         | أن يقوم اشخاص غير مؤهلين بالدراسة           |                                     |                  |                                                      |
|                      |                                                                                  | تطبيق آليات زيادة الأنشطة الطلابية.                                                       | مايو ٢٠٢٥    | مستمر       |                                                         | تغير سياسة الإدارة                          |                                     |                  |                                                      |
|                      |                                                                                  | تشكيل لجنة لإعداد لائحة لتوعية بمهام إتحاد الطلاب والأسر الطلابية.                        | فبراير ٢٠٢٥  |             |                                                         | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء  |                                     |                  |                                                      |
|                      |                                                                                  | إستطلاع آراء المستفيدين فى الأنشطة الطلابية بالكلية.                                      | أغسطس ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                         | عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الرأي        |                                     |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                                           | الأنشطة التنفيذية                                                                                          | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                              | المخاطر                         | مسئولية التنفيذ                                             | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-----------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------------------------------|---------------------------------|-------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                                             |                                                                                                            | من           | إلى         |                                            |                                 |                                                             |                  |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                            |              |             |                                            |                                 |                                                             |                  |                                                      |
|                      |                                                                             |                                                                                                            |              |             |                                            |                                 |                                                             |                  |                                                      |
|                      |                                                                             | تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يخص المهارات العامة والتفكير العلمى وريادة الاعمال لدى الطلاب و الخريجين . | أغسطس ٢٠٢٥   |             |                                            | -عدم الدقة في تحديد الاحتياجات. |                                                             |                  |                                                      |
|                      | تدريب الطلاب والخريجين على المهارات العامة والتفكير العلمى وريادة الاعمال . | وضع خطة التدريب وفقاً للأولويات التدريبية للطلاب والخريجين .                                               | سبتمبر ٢٠٢٥  | نوفمبر ٢٠٢٥ |                                            | ان تكون الخطة شكلية             |                                                             |                  |                                                      |
|                      |                                                                             | تنفيذ البرامج التدريبية للطلاب والخريجين .                                                                 | ديسمبر ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩ | تنفيذ الخطط التدريبية بنسبة لا تقل عن ٨٠٪. | ضعف وعى الطلاب                  | -وحدة التدريب .<br>-وحدة الخريجين .<br>-وحدة التوجيه المهنى | وحدة ضمان الجودة | ٨٠٠٠٠                                                |
|                      |                                                                             | تقييم وقياس أثر ومردود التدريب على الطلاب والخريجين بعد تلقى البرامج التدريبية .                           | يناير ٢٠٢٦   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                            | عدم تفعيل التقييم               |                                                             |                  |                                                      |
|                      |                                                                             | إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب .                                                                      | فبراير ٢٠٢٦  |             |                                            | عدم تفعيل النتائج               |                                                             |                  |                                                      |
|                      |                                                                             | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة .                                                     | سبتمبر ٢٠٢٦  | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                            | ان تكون الخطة شكلية             |                                                             |                  |                                                      |

| الأهداف الاستراتيجية | الأهداف الإجرائية                                                                                                         | الأنشطة التنفيذية               | فترة التنفيذ |                                 | مؤشرات الأداء                    | المخاطر              | مسؤولية التنفيذ                   | مسؤولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصري |
|----------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|--------------|---------------------------------|----------------------------------|----------------------|-----------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                                                                                                           |                                 | من           | إلى                             |                                  |                      |                                   |                  |                                                      |
|                      |                                                                                                                           |                                 |              |                                 |                                  |                      |                                   |                  |                                                      |
|                      |                                                                                                                           |                                 |              |                                 |                                  |                      |                                   |                  |                                                      |
|                      |                                                                                                                           | تحديث آلية جذب الطلاب الوافدين. | أكتوبر ٢٠٢٥  | يناير ٢٠٢٦                      | آلية مفعلة لجذب الطلاب الوافدين. | ان يكون التحديث شكلي | وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب | عميد الكلية.     | ٨٠٠٠٠                                                |
|                      | مخاطبة المحقيقات الثقافية العربية والأفريقية وإعلامهم بجميع المعلومات الخاصة بالكلية والخدمات التي يقدمها وموقعه المتميز. | فبراير ٢٠٢٦                     |              | صعوبة الوصول للمحقيقات الثقافية |                                  |                      |                                   |                  |                                                      |
|                      | تحديث الموقع بما يتناسب مع احتياجات الطلاب الوافدين.                                                                      | مارس ٢٠٢٦                       |              | التراخي في تحديث الموقع         |                                  |                      |                                   |                  |                                                      |
|                      | متابعة تنفيذ إجراءات آلية جذب الطلاب الوافدين.                                                                            | إبريل ٢٠٢٦                      | سبتمبر ٢٠٢٩  | ان تكون المتابعة شكلية          |                                  |                      |                                   |                  |                                                      |
|                      | عمل دراسة لنسب الطلاب الوافدين بالكلية ومردود تواجدهم على السمعة الأكاديمية للكلية.                                       | يناير ٢٠٢٨                      |              | أن يقوم اشخاص غير مؤهلين        |                                  |                      |                                   |                  |                                                      |

## ٣) الغاية الثالثة: الارتقاء بجودة البحث العلمي والمشروعات البحثية.

| الأهداف الاستراتيجية   | الأهداف الإجرائية                                                   | الأنشطة التنفيذية                                                        | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                                                                                                                                   | المخاطر                                       | مسؤولية التنفيذ                                                                                                              | مسؤولية المتابعة               | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصري |
|------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------|
|                        |                                                                     |                                                                          | من           | إلى         |                                                                                                                                                 |                                               |                                                                                                                              |                                |                                                      |
|                        |                                                                     |                                                                          |              |             |                                                                                                                                                 |                                               |                                                                                                                              |                                |                                                      |
|                        |                                                                     |                                                                          |              |             |                                                                                                                                                 |                                               |                                                                                                                              |                                |                                                      |
| وجود خطة بحثية للكلية. | تحديث الخطة البحثية للمعهد وربطها بالتوجهات القومية ورؤية مصر ٢٠٣٠. | تشكيل لجنة لأعداد الخطة البحثية للمعهد.                                  | يناير ٢٠٢٥   |             | - تنفيذ على الأقل ٨٠٪ من الخطة البحثية مع وجود مرونة في الخطة                                                                                   | - عدم تحري الدقة والشفافية في اختيار الأعضاء. | رؤساء الأقسام العلمية. -وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. -منسق معيار -منسق معيار البحث العلمى والأنشطة العلمية. | -عميد المعهد -وحدة ضمان الجودة | ٢٠٠٠٠٠                                               |
|                        |                                                                     | مخاطبة الأقسام لتحديد إحتياجات الأقسام البحثية.                          | مارس ٢٠٢٥    |             | تسمح بأبحاث خارج مجالات الخطة بنسبة لا تزيد عن ٢٠٪ وفق المستجدات ورغبات الباحثين.                                                               | ضعف تعاون بعض الأقسام.                        |                                                                                                                              |                                |                                                      |
|                        |                                                                     | إعداد الخطة البحثية طبقاً لإحتياجات الأقسام والمجتمع والإتجاهات القومية. | إبريل ٢٠٢٥   | مايو ٢٠٢٥   | - تنفيذ على الأقل ٨٠٪ من الخطة البحثية مع وجود مرونة في الخطة تسمح بأبحاث خارج مجالات الخطة بنسبة لا تزيد عن ٢٠٪ وفق المستجدات ورغبات الباحثين. | ان تكون الخطة شكلية                           |                                                                                                                              |                                |                                                      |
|                        |                                                                     | إعتماد وإعلان الخطة البحثية.                                             | يونيو ٢٠٢٥   |             | عدم تفعيل الخطة                                                                                                                                 |                                               |                                                                                                                              |                                |                                                      |
|                        |                                                                     | متابعة تنفيذ الخطة البحثية ومدى التزام الأقسام بالمجالات البحثية.        | أغسطس ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ | ورغبات الباحثين. - رفع نسبة النشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس                                                                                    | عدم تفعيل نتائج المتابعة                      |                                                                                                                              |                                |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية                                       | الأهداف الإجرائية             | الأنشطة التنفيذية                                                                                                              | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                               | المخاطر                                | مسئولية التنفيذ                                                                                                     | مسئولية المتابعة                                           | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|------------------------------------------------------------|-------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|---------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                                                            |                               |                                                                                                                                | من           | إلى         |                                             |                                        |                                                                                                                     |                                                            |                                                      |
|                                                            |                               |                                                                                                                                |              |             |                                             |                                        |                                                                                                                     |                                                            |                                                      |
|                                                            |                               |                                                                                                                                |              |             |                                             |                                        |                                                                                                                     |                                                            |                                                      |
| تنمية مصادر تمويل العملية البحثية وتنوعها وضمان استدامتها. | دعم وتطوير المشروعات البحثية. | إعداد دراسة لتحفيز حصول أعضاء هيئة التدريس على مشروعات بحثية.                                                                  | يناير ٢٠٢٦   | سبتمبر ٢٠٢٩ | عدد المشروعات البحثية التى تم الحصول عليها. | ان يكون اختيار فريق الدراسة غير موضوعى | - وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.<br>- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب.<br>- رؤساء الأقسام العلمية. | - لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.<br>- معيار البحث العلمى | ٨٠٠٠٠                                                |
|                                                            |                               | دعم التواصل مع الجامعات إقليمياً ودولياً فى المجالات العلمية والبحثية والخدمية لتحقيق مراكز متقدمة فى مختلف التصنيفات الدولية. | يناير ٢٠٢٦   | سبتمبر ٢٠٢٩ | ضعف التواصل                                 |                                        |                                                                                                                     |                                                            |                                                      |
|                                                            |                               | الإعلان عن البرامج التسويقية للمشروعات البحثية.                                                                                | يناير ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ | صعوبة الحصول على مشاريع بحثية               |                                        |                                                                                                                     |                                                            |                                                      |

| الأهداف<br>الإستراتيجية             | الأهداف<br>الإجرائية                                               | الأنشطة<br>التنفيذية                                                            | فترة التنفيذ              |             | مؤشرات<br>الأداء                                                       | المخاطر                                | مسئولية<br>التنفيذ                                        | مسئولية<br>المتابعة                     | التكلفة<br>المالية<br>المتوقعة<br>خلال<br>٥<br>سنوات<br>بالجنيه<br>المصرى |
|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------|---------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------|
|                                     |                                                                    |                                                                                 | من                        | إلى         |                                                                        |                                        |                                                           |                                         |                                                                           |
|                                     |                                                                    |                                                                                 |                           |             |                                                                        |                                        |                                                           |                                         |                                                                           |
|                                     |                                                                    |                                                                                 |                           |             |                                                                        |                                        |                                                           |                                         |                                                                           |
| تحديث البنية التحتية وميكنة الخدمات | ميكنة الخدمات الإدارية من خلال تطبيق النظم المعلوماتية فى الملفات. | إجراء دراسة لتقليص الأعمال الورقية وإستبدالها بالميكنة لتيسير الخدمات الإدارية. | فبراير ٢٠٢٦               | مارس ٢٠٢٦   | رضا المستفيدين بنسبة لا تقل عن ٩٠% -ميكنة الخدمات بنسبة لا يقل عن ٦٠%. | ان يكون اختيار فريق الدراسة غير موضوعى | -وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب .<br>-أمين عام المعهد. | رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية | ١٠٠٠٠٠                                                                    |
|                                     |                                                                    | تطوير الخدمات المالية بنظام الدفع الإلكتروني.                                   | أبريل ٢٠٢٦                | مايو ٢٠٢٦   |                                                                        | صعوبة توفير التمويل                    |                                                           |                                         |                                                                           |
|                                     |                                                                    | تحديث قواعد البيانات الخاصة بشئون الطلاب والخريجين.                             | دورياً بداية كل فصل دراسى |             |                                                                        | صعوبة الحصول على المعلومات المطلوبة    |                                                           |                                         |                                                                           |
|                                     |                                                                    | قياس رضا المستفيدين من خلال الاستبانة.                                          | يناير ٢٠٢٧                |             |                                                                        | عدم تفعيل النتائج                      |                                                           |                                         |                                                                           |
|                                     |                                                                    | إعلان نتائج رضا المستفيدين.                                                     | فبراير ٢٠٢٧               |             |                                                                        | تغير سياسية الإدارة                    |                                                           |                                         |                                                                           |
|                                     |                                                                    | إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.                          | سبتمبر ٢٠٢٧               | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                        | ان تكون الخطة شكلية                    |                                                           |                                         |                                                                           |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية | الأنشطة التنفيذية                                     | فترة التنفيذ        |             | مؤشرات الأداء                                              | المخاطر                            | مسئولية التنفيذ | مسئولية المتابعة                        | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-------------------|-------------------------------------------------------|---------------------|-------------|------------------------------------------------------------|------------------------------------|-----------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                   |                                                       | من                  | إلى         |                                                            |                                    |                 |                                         |                                                      |
|                      |                   |                                                       |                     |             |                                                            |                                    |                 |                                         |                                                      |
|                      |                   |                                                       |                     |             |                                                            |                                    |                 |                                         |                                                      |
|                      |                   | تجديد تجهيزات المكاتب الإدارية.                       | يناير ٢٠٢٥          | سبتمبر ٢٠٢٩ | تحقيق رضا وظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى بنسبة لا تقل عن ٩٠٪. | عدم توفير التمويل اللازم           | أمين عام المعهد | رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية | ٥٠٠٠٠                                                |
|                      |                   | عقد إجتماعات مستمرة مع أعضاء الجهاز الإدارى.          | يناير ٢٠٢٥          | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                            | عدم تحرى الدقة فى تقدير الاحتياجات |                 |                                         |                                                      |
|                      |                   | قياس الرضا الوظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى.             | أغسطس ٢٠٢٥ (سنويا)  |             |                                                            | عدم تفعيل النتائج                  |                 |                                         |                                                      |
|                      |                   | إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى. | سبتمبر ٢٠٢٥ (سنويا) |             |                                                            | تغير سياسية الإدارة                |                 |                                         |                                                      |
|                      |                   | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية.         | سبتمبر ٢٠٢٥         | أبريل ٢٠٢٦  |                                                            | ان تكون الخطة شكلية                |                 |                                         |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية              | الأنشطة التنفيذية                                                                 | فترة التنفيذ                                                    |             | مؤشرات الأداء                                          | المخاطر                                | مسئولية التنفيذ                                                                        | مسئولية المتابعة               | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|--------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------|--------------------------------------------------------|----------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                |                                                                                   | من                                                              | إلى         |                                                        |                                        |                                                                                        |                                |                                                      |
|                      |                                |                                                                                   |                                                                 |             |                                                        |                                        |                                                                                        |                                |                                                      |
|                      |                                |                                                                                   |                                                                 |             |                                                        |                                        |                                                                                        |                                |                                                      |
|                      | تحديث المكتبات.                | إجراء دراسة عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلاب من الكتب الورقية والإلكترونية. | يناير ٢٠٢٥                                                      |             | نسبة رضا المستفيدين عن تجهيزات المكتبات لا تقل عن ٩٠٪. | ان يكون اختيار فريق الدراسة غير موضوعى | -وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب.<br>-رؤساء الأقسام العلمية.<br>الأمين العام للمعهد. | وحدة ضمان الجودة بالمعهد       | ١٠٠٠٠٠                                               |
|                      |                                | توفير احتياجات المكتبات الورقية والمكتبة الإلكترونية.                             | أبريل ٢٠٢٥ (سنوياً)                                             |             |                                                        | عدم توفير التمويل.                     |                                                                                        |                                |                                                      |
|                      |                                | قياس رضا المستفيدين عن تجهيزات المكتبة.                                           | أغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)                                             |             |                                                        | عدم تفعيل نتائج قياس رضا المستفيدين.   |                                                                                        |                                |                                                      |
|                      |                                | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.                            | سبتمبر ٢٠٢٥                                                     | ديسمبر ٢٠٢٥ |                                                        | ان تكون الخطة شكلية                    |                                                                                        |                                |                                                      |
|                      | الارتقاء بالبحث العلمى بالكلية | دعم وتطوير البحث العلمى                                                           | إ إنشاء قاعدة بيانات لكافة أنشطة البحث العلمى والأنشطة العلمية. | أغسطس ٢٠٢٥  | رفع نسبة النشر الدولى لأعضاء هيئة التدريس              | صعوبة الحصول على المعلومات المطلوبة    | رؤساء الأقسام العلمية.<br>-وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.               | -عميد المعهد -وحدة ضمان الجودة | ٢٠٠٠٠٠                                               |
|                      |                                |                                                                                   |                                                                 |             |                                                        |                                        |                                                                                        |                                |                                                      |

| الأهداف الاستراتيجية | الأهداف الإجرائية | الأنشطة التنفيذية                                                               | فترة التنفيذ |           | مؤشرات الأداء | المخاطر                                   | مسئولية التنفيذ                            | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------|---------------|-------------------------------------------|--------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                   |                                                                                 | من           | إلى       |               |                                           |                                            |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                                 |              |           |               |                                           |                                            |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                                 |              |           |               |                                           |                                            |                  |                                                      |
|                      |                   | تنظيم ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس للتوعية بأهمية النشر الدولى                   | يناير ٢٠٢٦   | مايو ٢٠٢٦ |               | ان تعقد الورشة فى وقت غير مناسب           |                                            |                  |                                                      |
|                      |                   | تحفيز أعضاء هيئة التدريس على نشر الأبحاث العلمية فى مجلات ذات معامل تأثير عالى. | يونيو ٢٠٢٦   | مستمر     |               | عدم تحري الموضوعية والشفافية فى الاختيار. | -منسق معيار البحث العلمى والأنشطة العلمية. |                  |                                                      |
|                      |                   | تقييم دورى لنسب النشر الدولى لأعضاء هيئة التدريس.                               | أغسطس ٢٠٢٦   | مستمر     |               | عدم تفعيل التقييم                         |                                            |                  |                                                      |

## ٤) الغاية الرابعة: تنمية المشاركة المجتمعية.

| الأهداف الإستراتيجية                                         | الأهداف الإجرائية                                              | الأنشطة التنفيذية                                                                                                                  | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                                                                                      | المخاطر                                                                      | مسؤولية التنفيذ                 | مسؤولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|--------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                                                              |                                                                |                                                                                                                                    | من           | إلى         |                                                                                                    |                                                                              |                                 |                  |                                                      |
|                                                              |                                                                |                                                                                                                                    |              |             |                                                                                                    |                                                                              |                                 |                  |                                                      |
|                                                              |                                                                |                                                                                                                                    |              |             |                                                                                                    |                                                                              |                                 |                  |                                                      |
| تقديم خدمات مجتمعية ملائمة لاحتياجات المجتمع والبيئة المحيطة | تطوير وتنفيذ خطة لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته وتنمية البيئة. | إجراء دراسة لتحديد احتياجات المجتمع والبيئة.                                                                                       | يناير ٢٠٢٥   | فبراير ٢٠٢٥ | - تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بنسبة تتجاوز ٨٠٪. -تقرير أنشطة لجنة إدارة الأزمات والكوارث. | - عدم الدقة في اختيار الفريق القادر علميا لبناء الدراسة وكتابة نتائجها بدقة. | لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة | وحدة ضمان الجودة | ١٥٠٠٠٠                                               |
|                                                              |                                                                | إعداد خطة لتلبية احتياجات المجتمع المحيط وتنمية البيئة.                                                                            | مارس ٢٠٢٥    | أبريل ٢٠٢٥  | -تقرير أنشطة لجنة إدارة الأزمات والكوارث.                                                          | ان تكون الخطة شكلية                                                          |                                 |                  |                                                      |
|                                                              |                                                                | متابعة تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتوثيق الأنشطة والخدمات المجتمعية التى يقدمها الكلية فى قواعد بيانات ورقية وإلكترونية. | يونيو ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ | -تقرير أنشطة لجنة السلامة والصحة المهنية. -رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة                       | عدم تفعيل المتابعة                                                           |                                 |                  |                                                      |
|                                                              |                                                                | إعداد خطة لتفعيل دور لجنة إدارة الأزمات والكوارث.                                                                                  | يوليو ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ | الخدمات المقدمة بنسبة لا تقل عن ٨٠٪.                                                               | ان تكون الخطة شكلية                                                          |                                 |                  |                                                      |
|                                                              |                                                                | إعداد خطة لتفعيل دور لجنة السلامة والصحة المهنية.                                                                                  | أغسطس ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                                                                                    | ان تكون الخطة شكلية                                                          |                                 |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية | الأنشطة التنفيذية                                     | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء | المخاطر                                   | مسؤولية التنفيذ | مسؤولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-------------------|-------------------------------------------------------|--------------|-------------|---------------|-------------------------------------------|-----------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                   |                                                       | من           | إلى         |               |                                           |                 |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                       |              |             |               |                                           |                 |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                       |              |             |               |                                           |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | تطبيق خطة تفعيل دور لجنة إدارة الأزمات والكوارث       | يناير ٢٠٢٦   | سبتمبر ٢٠٢٩ |               | عدم تفعيل دور اللجنة                      |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | تطبيق خطة تفعيل دور لجنة السلامة و الصحة المهنية.     | فبراير ٢٠٢٦  | سبتمبر ٢٠٢٩ |               | عدم تفعيل دور اللجنة                      |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | إستطلاع آراء المستفيدين فى الخدمات المقدمة.           | أغسطس ٢٠٢٦   | سبتمبر ٢٠٢٩ |               | عدم الدقة فى بناء أداة استطلاع الرأي.     |                 |                  |                                                      |
|                      |                   | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. | سبتمبر ٢٠٢٦  | سبتمبر ٢٠٢٩ |               | عدم الانتهاء من الاجراءات فى الوقت المحدد |                 |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية                                | الأهداف الإجرائية              | الأنشطة التنفيذية                                            | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء              | المخاطر                                                                      | مسئولية التنفيذ                               | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|-----------------------------------------------------|--------------------------------|--------------------------------------------------------------|--------------|-------------|----------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                                                     |                                |                                                              | من           | إلى         |                            |                                                                              |                                               |                  |                                                      |
|                                                     |                                |                                                              |              |             |                            |                                                                              |                                               |                  |                                                      |
|                                                     |                                |                                                              |              |             |                            |                                                                              |                                               |                  |                                                      |
| عقد شراكات مع المؤسسات المهنية والصناعية والمجتمعية | بناء شراكات مع مؤسسات إقليمية. | تشكيل لجنة لإعداد دراسة لعقد بروتوكولات التعاون.             | يناير ٢٠٢٦   |             | قائمة ببروتوكولات التعاون. | عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء.                                  | وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. | وحدة ضمان الجودة | ٨٠٠٠٠                                                |
|                                                     |                                | إعداد دراسة لعقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات مهنية وصناعية.   | فبراير ٢٠٢٦  | يوليو ٢٠٢٦  |                            | - عدم الدقة فى اختيار الفريق القادر علميا لبناء الدراسة وكتابة نتائجها بدقة. |                                               |                  |                                                      |
|                                                     |                                | توقيع وتنفيذ بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المهنية والصناعية. | أغسطس ٢٠٢٦   | يوليو ٢٠٢٨  |                            | عدم اهتمام الاقسام بتنفيذ الاتفاقيات                                         |                                               |                  |                                                      |
|                                                     |                                | تنظيم قوافل متنوعة لحل المشكلات الصناعية.                    | مايو ٢٠٢٥    | سبتمبر ٢٠٢٩ |                            | عدم اجراء الترتيبات اللازمة لزيادة القوافل                                   |                                               |                  |                                                      |
|                                                     |                                | تنظيم إحتفالية يوم التيميم.                                  | مايو ٢٠٢٥    | سبتمبر ٢٠٢٩ |                            | ضعف مشاركة الأطراف الدلخية                                                   |                                               |                  |                                                      |
|                                                     |                                | إنشاء قاعدة بيانات بمشكلات المجتمع الخارجى.                  | مايو ٢٠٢٥    | سبتمبر ٢٠٢٩ |                            | عدم الوصول الي بيانات دقيقة                                                  |                                               |                  |                                                      |

٥) الغاية الخامسة: نظم لضمان الجودة الداخلية وتقييم الأداء

| الأهداف الإستراتيجية                      | الأهداف الإجرائية                       | الأنشطة التنفيذية                                                                              | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                              | المخاطر                                             | مسئولية التنفيذ                                                   | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|-------------------------------------------|-----------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                                           |                                         |                                                                                                | من           | إلى         |                                            |                                                     |                                                                   |                  |                                                      |
|                                           |                                         |                                                                                                |              |             |                                            |                                                     |                                                                   |                  |                                                      |
| متابعة إستمرارية إستيفاء معايير الإعتاماد | تحديث آليات متابعة أعمال وأنشطة الجودة. | تشكيل لجنة لوضع آليات لمتابعة إستيفاء معايير الجودة والإعتاماد.                                | يناير ٢٠٢٥   |             | إستيفاء معايير الجودة بنسبة لا تقل عن ٩٥٪. | - عدم الدقة في اختيار أعضاء اللجنة.                 | مدير وحدة ضمان الجودة. رؤساء اللجان المنبثقة من وحدة ضمان الجودة. | عميد الكلية      | ٣.٠٠٠.٠٠٠                                            |
|                                           |                                         | عقد لقاءات دورية مع منسقى معايير الجودة لمتابعة أعمال إستيفاء المعايير وتقديم الدعم الفنى لهم. | يناير ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                            | -عدم الاهتمام بكتابة نتائج اللقاءات بالدقة المطلوبة |                                                                   |                  |                                                      |
|                                           |                                         | إجراء دراسة لوضع آليات لمتابعة إستيفاء معايير الجودة والإعتاماد.                               | فبراير ٢٠٢٥  | مارس ٢٠٢٥   |                                            | - عدم اختيار الفريق القادر علميا علي إجراء الدراسة. |                                                                   |                  |                                                      |
|                                           |                                         | عرض آليات متابعة إستيفاء معايير الجودة والإعتاماد على المختصين.                                | إبريل ٢٠٢٥   |             |                                            | -عدم تفعيل المتابعة                                 |                                                                   |                  |                                                      |
|                                           |                                         | إعتاماد وإعلان آليات متابعة إستيفاء معايير الجودة والإعتاماد.                                  | مايو ٢٠٢٥    |             |                                            |                                                     |                                                                   |                  |                                                      |
|                                           |                                         | تنفيذ آليات متابعة إستيفاء معايير الجودة والإعتاماد.                                           | يونيو ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                            |                                                     |                                                                   |                  |                                                      |

| الأهداف الاستراتيجية | الأهداف الإجرائية | الأنشطة التنفيذية                                              | فترة التنفيذ                                                    |             | مؤشرات الأداء | المخاطر                                                                           | مسئولية التنفيذ               | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-------------------|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-------------|---------------|-----------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                   |                                                                | من                                                              | إلى         |               |                                                                                   |                               |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                |                                                                 |             |               |                                                                                   |                               |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                |                                                                 |             |               |                                                                                   |                               |                  |                                                      |
|                      |                   | تقييم وقياس أثر ومردود متابعة إستيفاء معايير الجودة والاعتماد. | أغسطس ٢٠٢٥                                                      | سبتمبر ٢٠٢٩ |               | عدم تفعيل نتائج التقييم                                                           |                               |                  |                                                      |
|                      |                   | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.          | سبتمبر ٢٠٢٥                                                     | سبتمبر ٢٠٢٩ |               | ان تكون الخطة شكلية                                                               |                               |                  |                                                      |
| ٥٠٠٠٠                | الكلية - عميد     | مدير وحدة ضمان الجودة                                          | إنشاء قاعدة بيانات لأنشطة الجودة.                               | يناير ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩   | -رضا المستفيدين عن أداء وحدة ضمان الجودة بنسبة لا تقل عن ٨٥٪ تقارير تقييم الأداء. | - ان تأخذ وقتا اطول من اللازم |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                | إنشاء قاعدة للاستبانات online لتسهيل إجراء الاستبانات المختلفة. | يوليو ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩   |                                                                                   | -ان تأخذ وقتا اطول من اللازم  |                  |                                                      |
|                      |                   |                                                                | تحديد مؤشرات لقياس أداء جميع مجالات العمل بالكلية.              | يناير ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩   |                                                                                   | -تغير سياسة الإدارة           |                  |                                                      |

| التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى | مسئولية المتابعة | مسئولية التنفيذ | المخاطر                              | مؤشرات الأداء | فترة التنفيذ           |             | الأنشطة التنفيذية                                                                                    | الأهداف الإجرائية | الأهداف الإستراتيجية |
|------------------------------------------------------|------------------|-----------------|--------------------------------------|---------------|------------------------|-------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------|----------------------|
|                                                      |                  |                 |                                      |               | فترة التنفيذ           |             |                                                                                                      |                   |                      |
|                                                      |                  |                 |                                      |               | من                     | إلى         |                                                                                                      |                   |                      |
|                                                      |                  |                 |                                      |               |                        |             |                                                                                                      |                   |                      |
|                                                      |                  |                 | -عدم تفعيل نتائج القياس              |               | سبتمبر (سنويا)         |             | إعداد تقرير قياس مؤشرات الأداء، ومناقشة نتائج القياس بالجالس الحاكمة.                                |                   |                      |
|                                                      |                  |                 | -ان تكون الخطة شكلية                 |               | سبتمبر – يوليو (سنويا) |             | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.                                                |                   |                      |
|                                                      |                  |                 | -ان تكون المراجعة شكلية              |               | سبتمبر ٢٠٢٩            | أغسطس ٢٠٢٥  | تنظيم المراجعات الداخلية لتقويم أداء الكلية طبقاً لنظام الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. |                   |                      |
|                                                      |                  |                 | -ان تستغرق الخطة وقتا اكبر من اللازم |               | سبتمبر ٢٠٢٩            | سبتمبر ٢٠٢٥ | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.                                                |                   |                      |

| الأهداف الإستراتيجية                       | الأهداف الإجرائية                                                   | الأنشطة التنفيذية                                               | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                                                 | المخاطر                                     | مسئولية التنفيذ                                                        | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|--------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|--------------|-------------|---------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                                            |                                                                     |                                                                 | من           | إلى         |                                                               |                                             |                                                                        |                  |                                                      |
|                                            |                                                                     |                                                                 |              |             |                                                               |                                             |                                                                        |                  |                                                      |
|                                            |                                                                     |                                                                 |              |             |                                                               |                                             |                                                                        |                  |                                                      |
| اعتماد الكلية محليا                        | الحصول على الاعتماد                                                 | التقدم للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. | نوفمبر ٢٠٢٨  |             | اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. | - ان يستغرق أكثر من اللازم                  | -مدير وحدة ضمان الجودة.<br>-رؤساء اللجان المنبثقة من وحدة ضمان الجودة. | عميد الكلية      | ٣٠٠٠٠                                                |
| تفعيل آليات ونظام العمل بوحدة ضمان الجودة. | تحديث اللائحة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة لى يمكن من القيام بدورها. | تشكيل لجنة لتحديث ومراجعة اللائحة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة.  | يناير ٢٠٢٥   |             | لائحة تنفيذية محدثة معتمدة ومفعلة.                            | -عدم تحرى الدقة والشفافية فى اختيار الأعضاء | مدير وحدة ضمان الجودة                                                  | عميد الكلية      | ١٠٠٠٠                                                |
|                                            |                                                                     | تحديث اللائحة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة.                      | ديسمبر ٢٠٢٤  | فبراير ٢٠٢٥ |                                                               | -ان يكون شكلى                               |                                                                        |                  |                                                      |
|                                            |                                                                     | عرض اللائحة التنفيذية على المختصين.                             | مارس ٢٠٢٥    |             |                                                               | -ان تكون المراجعة شكلية                     |                                                                        |                  |                                                      |
|                                            |                                                                     | إعتماد وإعلان اللائحة التنفيذية المحدثه لوحدة ضمان الجودة.      | أبريل ٢٠٢٥   |             |                                                               | -عدم وجود ضوابط                             |                                                                        |                  |                                                      |
|                                            |                                                                     | بدء العمل باللائحة التنفيذية المحدثه لوحدة ضمان الجودة.         | مايو ٢٠٢٥    |             |                                                               | -عدم تفعيل العمل باللائحة                   |                                                                        |                  |                                                      |

| الأهداف الإستراتيجية | الأهداف الإجرائية                             | الأنشطة التنفيذية                                                                        | فترة التنفيذ |             | مؤشرات الأداء                          | المخاطر                                 | مسئولية التنفيذ       | مسئولية المتابعة | التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى |
|----------------------|-----------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|-------------|----------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------|------------------|------------------------------------------------------|
|                      |                                               |                                                                                          | من           | إلى         |                                        |                                         |                       |                  |                                                      |
|                      |                                               |                                                                                          |              |             |                                        |                                         |                       |                  |                                                      |
| ١٠٠٠٠٠               | توفير الكوادر المؤهلة لعمل بوحدة ضمان الجودة. | تحديد الاحتياجات التدريبية لإعداد كوادر مؤهلة للعمل بوحدة ضمان الجودة بالكلية.           | نوفمبر ٢٠٢٤  | سبتمبر ٢٠٢٩ | خطة تدريبية مفعلة بنسبة لا تقل عن ٩٠٪. | - أن يقوم اشخاص غير مؤهلين              | مدير وحدة ضمان الجودة | عميد الكلية      |                                                      |
|                      |                                               | وضع خطة تدريبية للعاملين بوحدة ضمان الجودة فى ضوء الاحتياجات التدريبية.                  | يناير ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                        | - ان تكون الخطة شكلية                   |                       |                  |                                                      |
|                      |                                               | تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة العاملين بوحدة ضمان الجودة.                         | أغسطس ٢٠٢٥   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                        | - ان يستغرق التنفيذ وقتا اكبر من اللازم |                       |                  |                                                      |
|                      |                                               | تقييم أداء العاملين بوحدة ضمان الجودة بالكلية بعد تلقى البرامج وقياس أثر ومردود التدريب. | يناير ٢٠٢٦   | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                        | - عدم تفعيل نتائج التقييم               |                       |                  |                                                      |
|                      |                                               | إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.                                                     | فبراير ٢٠٢٦  | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                        | - عدم تفعيل النتائج                     |                       |                  |                                                      |
|                      |                                               | إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.                                    | فبراير ٢٠٢٦  | سبتمبر ٢٠٢٩ |                                        | - ان تستغرق الخطة وقتا اكبر من اللازم   |                       |                  |                                                      |

| التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى | مسئولية المتابعة | مسئولية التنفيذ       | المخاطر                                                  | مؤشرات الأداء                             | فترة التنفيذ |             | الأنشطة التنفيذية                                                              | الأهداف الإجرائية                  | الأهداف الإستراتيجية |
|------------------------------------------------------|------------------|-----------------------|----------------------------------------------------------|-------------------------------------------|--------------|-------------|--------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------|----------------------|
|                                                      |                  |                       |                                                          |                                           | من           | إلى         |                                                                                |                                    |                      |
|                                                      |                  |                       |                                                          |                                           |              |             |                                                                                |                                    |                      |
|                                                      |                  |                       |                                                          |                                           |              |             |                                                                                |                                    |                      |
| ٥٠٠٠٠                                                | عميد الكلية      | مدير وحدة ضمان الجودة | -عدم تحرى الموضوعية والشفافية فى تنفيذ البرامج التدريبية | مشاركة جميع منسوبي الكلية فى أنشطة الجودة | فبراير ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩ | تنفيذ برامج تدريبية وورش عمل ولقاءات لنشر ثقافة الجودة بين جميع منسوبي الكلية. | نشر ثقافة الجودة والتطوير المستمر. |                      |
|                                                      |                  |                       | -قلة حرص منسوبي الكلية على المشاركة فى أعمال الجودة      | بنسبة لا تقل عن ٩٠ ٪ من كل فئة.           | فبراير ٢٠٢٥  | سبتمبر ٢٠٢٩ | نشر ثقافة التقويم بين جميع منسوبي الكلية.                                      |                                    |                      |

## ٢,٥ آليات تنفيذ ومراقبة الخطة الإستراتيجية

قام الكلية بتشكيل فريق لمتابعة آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية بعد اعتمادها، وقد تم التنسيق مع مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة بالكلية واللجان التنفيذية بالكلية كلاً فيما يعهد إليه لمتابعة تنفيذ وضع الخطة التنفيذية في ضوء البرامج والأنشطة والمخصصات المالية المبدئية المحددة بالخطة الإستراتيجية وطبقاً للإطار الزمني لذلك. وتمثل اللجان التنفيذية بالكلية في:

- لجنة شئون الطلاب والإمتحانات .
- لجنة أخلاقيات البحث العلمى .
- لجنة المكتبات.
- لجنة المختبرات والأجهزة العلمية .
- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- لجنة السلامة والصحة المهنية.
- لجنة إدارة الأزمات و الكوارث.
- لجنة شئون إدارة الموارد البشرية.

## ١,٢,٥ آليات التنفيذ

يمكن تلخيص آليات تنفيذ الأعمال والأنشطة الواردة بالخطة الإستراتيجية من خلال ما يلي:

- وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطة التنفيذية ككل.
- مراجعة واعتماد الخطة التنفيذية المنبثقة من الخطة الإستراتيجية.
- إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

## ٢,٢,٥ مراقبة ومتابعة وتقييم الخطة التنفيذية

تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم إنجازه من نتائج فعلية يتفق مع ما تم تخطيطه إستراتيجياً، ويحقق رؤية الكلية ورسائله وكذلك أهدافه الإستراتيجية، والوقوف على العقبات والمصاعب التى تعترضها، وما إذا كان هناك إنحرافات تستدعى ضرورة التدخل لمعالجتها من خلال إيجاد أنسب الحلول وتطبيقها وتصحيح مسارات الخطط فى الوقت المناسب. وأكثر الأنشطة أهمية فى هذه الخطوة هو ما يتعلق بقياس الأداء أو النتائج الفعلية المحققة حتى يمكن مقارنتها بالأهداف المخططة إستراتيجياً. وتتم عملية المتابعة بشكل دورى ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلس إدارة الكلية، وذلك من خلال الآليات الآتية:

١. تتولى لجان وحدة ضمان الجودة إعداد آليات لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية وفقاً لمؤشرات الأداء.
٢. تتولى الجهات المسؤولة عن التنفيذ إعداد تقرير دورى عن متابعة تنفيذ الأنشطة المطلوبة ومدى الإنجاز وفقاً للخطة الزمنية للأنشطة.
٣. تقدم تقارير المتابعة إلى وحدة ضمان الجودة التى تتولى إعداد تقرير سنوى مجمع يعرض على المجلس الحاكم.

## الباب السادس: السياسات المرشدة للكلية

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامة التي ترشد الكلية فى عملية تنفيذ أهدافه الإستراتيجية على مختلف المستويات وتوجد سياسات متنوعة للكلية محددة وواضحة، وذلك لتحقيق رؤية ورسالة الكلية، والوصول إلى المستوى الملائم لتحسين الوضع التنافسى على المستوى المحلى والإقليمى. وللكلية حزمتان من السياسات، أولهما السياسات العامة، وثانيهما السياسات الخاصة وهى التى تتناول السياسات المرتبطة بالعملية التعليمية، والسياسات المرتبطة بالبحث العلمى، وسياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وسياسات ضبط العمل الإدارى، وسياسات تنمية الموارد المالية والمادية. ومن ثم يخصص الكلية لجان محددة تختص بمتابعة تنفيذ سياسات الكلية مثل لجنة شئون التعليم والطلاب، ولجنة المكتبات، ولجنة المختبرات والأجهزة العلمية، ولجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، بالإضافة إلى وحدة ضمان الجودة .

### ١,٦ السياسات العامة للكلية

- تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة فى جميع أنشطة ومجالات عمل الكلية من تعليم وبحث علمى وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر للنظم واللوائح والآليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الإستفادة منها ووضع أولويات لإستخدامها.
- التفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، ومحاولة الإستفادة من التكنولوجيات وتطويرها .
- المراجعة الدائمة للقرارات والأنشطة فى ضوء سياسات الكلية وخططه الإستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والشفافية فى الممارسات والقرارات والسياسات والخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
- إعداد منظومة إدارية تعتمد على آليات وقواعد ولوائح وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية، ولا تعتمد على الرؤية الفردية.
- إحترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع فى جميع الممارسات والأنشطة والإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- توثيق كافة الأنشطة وعمل قواعد بيانات شاملة لها.

### ٢,٦ سياسات الكلية الخاصة فى المجالات المختلفة

للكلية مجموعة من السياسات الخاصة بكل مجال من المجالات التى تخدمها الغايات الإستراتيجية للكلية.

## ١,٢,٦ سياسات الكلية فى مجال التعليم

- لتحقيق غاية الكلية فى مجال التعليم، فإن الكلية يتبنى مجموعة من السياسات التى من شأنها المساهمة فى تحقيق الأهداف الإستراتيجية للكلية، وهذه السياسات تتمثل فى :
- الالتزام بالمعايير الأكاديمية المرجعية والسعى الجاد لتطبيقها على الوجه الأمثل.
  - المراجعة والتقويم الداخلى والخارجى للبرامج والمقررات الدراسية.
  - تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى وسائل وبرامج التعلم .
  - إحتضان الطلاب ذوى القدرات العالية وذوى القدرة على التميز والإبداع ورعايتهم.
  - رعاية الطلاب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمى لهم.
  - تطوير سياسات القبول بالأقسام لتحقيق أكبر قدر ممكن من الموائمة بين رغبات الطلاب والأماكن المتاحة فى التخصصات المختلفة.
  - اعتبار الطالب من أهم مخرجات الكلية.
  - تقوية الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية.
  - مشاركة طلابية فعالة فى الأنشطة داخل الكلية وخارجه.
  - زيادة الرضا العام لأطراف العملية التعليمية.
  - غرس قيم التعلم الذاتى والتعليم عن بعد والتشجيع عليها.
  - الالتزام بأخلاقيات وآداب المهنة.
  - تكامل سياسات الكلية فى مجال التعليم مع سياساته فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

## ٢,٢,٦ سياسات الكلية فى مجال البحث العلمى

- لتحقيق غاية الكلية فى مجال البحث العلمى، فإن الكلية ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل فى :
- تحقيق التكامل والتنسيق فى الجهود التى يقوم بها الكلية من جهة والوزارة من جهة أخرى فى إطار خطة الدولة للبحث العلمى.
  - إعداد خطط بحث علمى شاملة تضمن الإرتباط بخطة التنمية وحاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية، وإحتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
  - تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التى تتعامل مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلى.
  - تشجيع النشر العلمى فى المجلات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة .
  - تنمية ورفع قدرات الباحثين بالكلية .
  - توثيق كافة الأنشطة البحثية وعمل قواعد بيانات شاملة لها ونشرها .
  - تبادل المعلومات والمعارف مع مؤسسات البحث العلمى العالمية .
  - تكامل سياسات الكلية فى مجال البحث العلمى مع سياساته فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

## ٣, ٢, ٦ سياسات الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- لتحقيق غاية الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، فإن الكلية ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل فى:
- تحقيق التكامل والتنسيق فى الجهود التى يقوم بها الكلية من جهة والوزارة من جهة أخرى، فى إطار الخطط التنموية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
  - المساهمة المستمرة فى حل المشكلات البيئية وتنمية الوعى البيئى.
  - التواصل المستمر مع المجتمع المدنى والوقوف على إحتياجاته وتوجهاته.
  - التشجيع على العمل التطوعى فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
  - توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
  - تمثيل الأطراف المجتمعية فى المجالس واللجان المختلفة بالكلية.
  - المساهمة المستمرة فى حل مشكلات البيئة وتنمية الوعى البيئى.

## ٤, ٢, ٦ سياسات الكلية فى ضبط العمل الإدارى

- لتحقيق غاية الكلية فى توفير جهاز إدارى فعال، فإن الكلية ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل فى:
- توفير مناخ وبيئة عمل مناسبة بما يضمن الإستفادة من الكفاءات المتوفرة وتحقيق أفضل أداء إدارى.
  - حوكمة وجودة الأداء بإدارة الكلية.
  - تشجيع العمل الجماعى التعاونى لمنسوبي الكلية.
  - توفير الخدمة الإجتماعية للعاملين بالكلية.
  - تنمية مستمرة لمهارات وقدرات الموارد البشرية.
  - تبنى معايير إختيار وتعيين القيادات الإدارية والوظائف بالكلية.
  - تطبيق نظم الأرشفة الإلكترونية.
  - تطبيق آليات الثواب والعقاب لضمان تحقيق مبدأ العدالة والشفافية.
  - غرس القيم الأخلاقية وتنمية الوازع الداخلى لمكافحة الفساد المالى والإدارى .

## ٥, ٢, ٦ سياسات الكلية فى تنمية الموارد المالية والمادية

- لتحقيق غاية الكلية فى مجال تنمية وإستدامة الموارد المالية والمادية، فإن الكلية ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل فى :
- زيادة الموارد الذاتية للكلية .
  - الإستغلال الأمثل لمباني ومنشآت الكلية.
  - العمل على جذب الطلاب الوافدين.
  - وضع أنظمة مراجعة ومراقبة دورية لمتابعة إستخدام الموارد.

### ٣,٦ آلية المراجعة الدورية للسياسات

لضمان تحقيق الإستفادة القصوى من تلك السياسات وتحديد درجة تماشيها مع دور الكلية، فإنه يتم مراجعتها بصفة دورية لتحديد أوجه القصور ومعالجتها. ويتم ذلك من خلال عدة آليات منها المراجعة الدورية وإستطلاعات آراء المستفيدين من خدمات الكلية وأنشطته المختلفة. كما يتم عرض السياسات على مجلس إدارة الكلية ودارسة مقترحاتهم للتحديث.

## الملحقات

ملحق (١) لقاءات العصف الذهني لجنة تخطيط الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٥-٢٠٢٩



## ملحق (٢) ورش عمل التحليل البيئي





١- قاعات الكلية

قاعة ٥٠١



بايو ١٠٤



## قاعة ٤٠١



## قاعة ٥٠١



قاعة ٥٠٢-٥٠٣



قاعة ٥٠٤-٥٠٥



## قاعة ٥٠٣-٥٠٢



## ١٠٤ بايو



## قاعة السيمينار



٢- معامل الكلية

معمل ٣٠١



معمل ٣٠٢



معمل ٣٠٣



معمل ٣٠٤



معمل ٣٠٥



معمل ٣٠٦



### معمل ٣١١



### معمل ٣١٢



# الخطة الإستراتيجية

كلية الحاسبات والمعلومات  
2025/2029

تصميم وإخراج  
المهندسة / فاطمة عنتر شحاتة  
مصممة جرافيك إدارة الاعلام والترجمة

إدارة الاعلام - مطابع جامعة المنيا