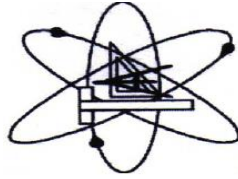




# الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة الإلكترونية جامعة المنوفية

كلية الهندسة الإلكترونية



( أبريل ٢٠١٥ – مارس ٢٠٢٠ م )

# فريق إعداد الخطة

## أولاً : الفريق الإدارى :

- |  |                                    |
|--|------------------------------------|
| عميد الكلية                                  | ١ . ا.د / محمد عبد العظيم البردينى |
| وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب            | ٢ . ا.د / صابر حلمى زين الدين      |
| وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث    | ٣ . ا.د / محمد فهيم الكردى         |
| وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة | ٤ . ا.د / عبد الناصر عبد الجواد    |
| مدير تنفيذى وحدة الجودة                      | ٥ . د / عبد المجيد عبد الحكيم شرشر |
| مدير عام الكلية                              | ٦ . السيد/ هشام أبو طبل            |

## ثانياً : الفريق التنفيذى :

- ١ . ا.د / محمد البراونى
- ٢ . د / جمال محروس عطية
- ٣ . د / صلاح شعبان
- ٤ . د / محمد بدوى
- ٥ . د / حسنى شعلة

## ثانياً : المراجعة :

- ١ . ا.د / السيد محمود الربيعى
- ٢ . ا.د / محمد البردينى
- ٣ . د / عبد المجيد شرشر

## الفهرس

### رقم الصفحة

### المحتويات

### الجزء الأول

١	أولاً : مقدمة عن كلية الهندسة الإلكترونية
٢	ثانياً : فلسفة الكلية في مجال الجودة الشاملة
٤	ثالثاً : الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية
٥	رابعاً : منهجية إعداد الخطة
٥	خامساً : الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الاستراتيجية
٦	سادساً : تحديد الاحتياجات <b>Need Assessment</b>
٦	سابعاً : تقييم المخاطر <b>Risk Assessment</b>
٩	ثامناً : أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطة

### الجزء الثاني

### الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة الإلكترونية

### في ضوء توكيد الجودة والتحسين المستمر

١١	أولاً : رؤية ورسالة الكلية ورسالة الجامعة
١٣	ثانياً : تحليل البيئة الداخلية والخارجية للجامعة <b>SWOT Analysis</b>
٣٠	ثالثاً : الغايات والأهداف الاستراتيجية والخطط والبرامج التنفيذية
٣٤	الجدول الزمني لتنفيذ الخطة الاستراتيجية

أولاً  
الإطار الفكرى والمنهجي  
للخطة الإستراتيجية

## أولاً: مقدمة عن كلية الهندسة الإلكترونية

أنشئت الكلية عام ١٩٦٥ باسم المعهد العالي للإلكترونيات تابعاً لوزارة التعليم العالي حولت تبعية المعهد من وزارة التعليم العالي إلى جامعة طنطا تحت أسم كلية الهندسة الإلكترونية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٩٢٤ في سنة ١٩٧٥ م. صدر قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ١١٤٢ لسنة ١٩٧٦ والصادر في ١٩٧٦/١١/٢٥ بتبعية كلية الهندسة الإلكترونية إلى جامعة المنوفية .

وتعتبر كلية الهندسة الإلكترونية - جامعة المنوفية الوحيدة في الجامعات والمعاهد المصرية والعربية والأفريقية التي تهتم بتخصص واحد في علوم الهندسة وهو علم الإلكترونيات حيث أن السنوات الثلاث الأولى تعتبر عامة لجميع الطلاب ويبدأ التخصصات في السنة الثالثة والرابعة لثلاثة أقسام تخدم في مجال هندسة الاتصالات وهندسة علوم الحاسبات وهندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم. كما تهتم الكلية بالدراسات العليا والبحوث حيث تشتمل برامجها على برامج لمنح شهادة دبلوم الدراسات العليا و درجة الماجستير والدكتوراه في مجالات الاتصالات الكهربائية و التحكم و النظم و علوم الحاسب الآلي.

والكلية تشتمل على خمسة درجات - مدرج كبير سعة (٣٥٠ طالب) وأربعة مدرجات سعة كل مدرج ٢٥٠ طالب ومدرج كبير للاحتفالات والأنشطة الطلابية وعشرة معامل تخصصية ، ٣ صالات رسم ، عدد ٦ ورش ، مكتبة كبيرة تفي بمعايير الهيئة تشغل مكانين منفصلين بمساحة كلية حوالى ٥٠٠ متر مربع ، مركز حاسب آلي ، عدد ٣ صالة للحاسبات وصالة للبحوث بكل قسم علمى علاوة على الفصول الدراسية وحجرات أعضاء هيئة التدريس والعاملين تضم الكلية عدد ١٤٢ من أعضاء هيئة التدريس وعدد ٩٢ من الهيئة المعاونة. عدد الطلاب بالكلية ٢٧٠٧ طالب بمرحلة البكالوريوس و ٤٦٠ طالب دراسات عليا.

وتواجه الكلية عددا من التحديات تشمل ما يلي:

- (١) نقص فى الإمكانيات المعملية لمرحلة الدراسات العليا والبحوث.
- (٢) تطوير البرامج الأكاديمية لتلبية إحتياجات سوق العمل
- (٣) تحويل المقررات الدراسية الى مقررات إلكترونية
- (٤) قلة فى الموارد الذاتية
- (٥) تواجد الكلية فى مدينة منوف ، الأقرب الى الريف من الحضر ، غير الجاذبة من الناحية السياحية والترفيهية للطلاب المصريين والوافدين
- (٦) نقص فى العمالة الفنية المدربة بسبب وقف التعينات فى السنوات الأخيرة.

## أهمية مشروعات التطوير

وحيث انه من الضروري إحداث تطوير شامل في العملية التعليمية والأكاديمية والإدارية بحيث تواكب متطلبات العصر وتلبية احتياجات المجتمع ومتطلبات الصناعة وتقليل الفجوة بين متطلبات سوق العمل ومهارات وقدرات خريجي كلية الهندسة الإلكترونية لذلك كان من الضروري وضع معايير تتوافق مع المعايير العالمية في التعليم الهندسي حتى يستطيع خريجو الكلية المنافسة في سوق العمل الداخلي والإقليمي والدولي.

وتأتى استراتيجية الحكومة للتأكيد على أن جودة التعليم العالى فى مصر من أهم القضايا التى تحتاج الى إصلاح جذرى كبدائية على طريق الإصلاح الشامل. وتعتبر مشروعات التطوير التى يتبناها المجلس الأعلى للجامعات QAAP & CIQAP اهم المشاريع فى هذا الاتجاه. وقد حصلت الكلية على المشروعين السابقين مما أدى إلى إنشاء وحدة جودة بالكلية و إحداث نقلة نوعية فى البنية التحتية للكلية فتم على سبيل المثال لا الحصر:

- إنشاء شبكة إتصالات متكاملة تربط جميع مبانى الكلية (LAN) بحوالى ٥٠٠ نقطة إتصال
- إنشاء شبكة إنذار حريق ووسائل إطفاء وطفائيات حريق.
- تأثيث المعامل بالأجهزة المعملية لمرحلة البكالوريوس فى حدود ثلاثة ملايين جنيه.
- تجهيز مدرج للإحتفالات
- تجهيز جميع قاعات الدرس والمعامل والمدرجات بأجهزة الداتا شو.
- تجهيز صالتي رسم هندسى بـ ١٢٠ طاولة رسم هندسى بمواصفات ممتازة.
- تجهيز صالات الحاسب بطاولات الحاسب وأجهزة الحاسب التى تفى بالمعايير،
- تجهيز ملعب كرة خماسى بالأضواء الكاشفة وتحديث صالة اللياقة البدنية بالتجهيزات الحديثة المناسبة.

## ثانياً: فلسفة الكلية فى مجال الجودة الشاملة

تتبنى الكلية فى مجال الجودة الشاملة فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق رضاء الطالب حيث يعتبر الطالب هو محور منظومة التعليم بالجامعة وهو المستهدف الاساسى من العملية التعليمية وكذلك رضا الأطراف ذات المصلحة مثل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه والعاملين وسوق العمل والمجتمع المحيط. مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التى تحقق التميز التنافسى فى سوق العمل المحلى والإقليمي والعالمى. إن الجامعات التى تطبق نظم الجودة تخرج طلاباً يتميزون بأنهم:

- ذو إرادة وقدرة على التكيف مع مختلف ظروف العمل في بلدهم وفي خارجها مع مراعاة وإحترام عادات وتقاليد وثقافات الآخرين.
- قادرون على الاتصال والتواصل الناجح مع الآخرين.
- قادرون على حل المشكلات واتخاذ القرارات البناءة.
- قادرون على الإبداع والتميز.
- قادرون على إدارة الوقت والموارد والازمات.
- ذو أخلاق وثقة بالنفس.
- ذو سلوك قويم ومظهر مقبول.

وترجع أهمية اتباع مدخل الجودة الشاملة بالكلية إلى عدة اعتبارات يمكن إيجازها على النحو التالي:-

- التغيير المستمر في احتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب القيام بالعملية التعليمية بأساليب جديدة ومتطورة في ظل التنافسية والعولمة مع ابتكار آليات جديدة لحل المشكلات التي تواجه مسيرة التطور المجتمعي.
  - تعاضد دور العنصر البشري المؤهل والمدرّب والقادر على الابتكار والإبداع في التعامل مع النظام العالمي الجديد وتحدياته.
  - مساهمة المؤسسات التعليمية في تقدم ونمو المجتمع بتأثيرها على نوعية ومهارة وإمكانيات الخريجين.
  - التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة استخدام صيغ متطورة في التعليم مثل تطبيق نظم التعلم الذاتي والتعليم الإلكتروني.
  - الإسهام في حل كثير من المشكلات التي تعوق العملية التعليمية بالكلية مما يحسن من نظرة المجتمع للجامعة.
  - جعل برامج ومناهج الكلية التعليمية تتسم بالواقعية لمقابلة التوازن بين توقعات الأطراف المعنية ومتطلبات التنمية المستدامة.
  - ضرورة البحث عن مصادر تمويل ذاتية متعددة لتحسين وتطوير العملية التعليمية والبحثية.
- ومن ثم فإن الكلية في سعيها نحو تحقيق مدخل الجودة الشاملة تعتمد على الالتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبعة بالكلية من خلال الخطة الاستراتيجية والتي تلتزم بالآتي :-
- التوجه في إدارة الكلية ووحدها برسالة وغايات الكلية وقيمها وأهدافها.

- المسؤولية الواضحة وفهم دور كل فرد في تطبيق ونشر الجودة.
- تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع والبيئة.
- تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة في أسلوب تقديم الخدمة بما يقابل احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.
- التعامل مع التفاوتات بين الطلاب سواء على المستوى الاجتماعي أو الثقافي بما يحقق توقعاتهم ويقابل احتياجاتهم.
- تحديد المجالات المحتملة والممكنة لتحقيق التميز والإبداع والابتكار.
- الالتزام بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية بالكلية.
- اتباع منهجية قائمة على المبادرة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.
- المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء في ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية.

### ثالثاً : الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

تقوم خطة الكلية الاستراتيجية لتوكيد الجودة على مجموعة من الافتراضات الأساسية التي يمكن إيجازها على النحو التالي:-

- تطوير الخطة بصورة شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.
- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية واستخدام تحليل (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية ، والفرص والتهديدات الخارجية.
- المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة.
- نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية بالكلية وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية.
- وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
- تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسؤولية.
- المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين .
- التقييم الداخلي الدوري من خلال وحدة الجودة.
- نشر جميع أنشطة وآليات وحدة الجودة لتطوير العملية التعليمية من خلال المجالس الرسمية ووسائل التواصل الاجتماعي بجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ونشر ما يخص



الطلاب من خلال دليل الطالب، دليل الإرشاد الأكاديمي والاعلانات والمطويات والمحاضرات والتواصل الإجتماعي وموقع الكلية.

#### - رابعاً : منهجية إعداد الخطة

تم التركيز بشكل خاص على الأساليب والأدوات التالية عند إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية:-

- جمع بيانات من الأقسام العلمية والإدارات واستبيانات ومقابلات شخصية. وقد استخدمت تلك المقابلات للوقوف على مدى جودة الأداء فى كافة عناصر منظومة الكلية والتعرف على أهم سبل الارتقاء به.
- طريقة العصف الذهنى والتي استخدمت فى ورش عمل مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وإسخدام وسائل التواصل الاجماعى.
- لقاءات وورش عمل مع الإداريين والعاملين بالكلية
- دراسة مقترحات خريجي الكلية والقائمين عليهم من رجال الأعمال، من خلال برنامج حفل الخريجين وورشة عمل متطلبات سوق العمل من خريجي الكلية.
- حلقات نقاشية مستمرة بين فريق عمل الخطة الإستراتيجية والفريق الإدارى والتنفيذى لوحدة توكيد الجودة حيث دارت تلك الحلقات حول الإمكانيات والقدرات المتاحة ، والحاجات المستقبلية وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة.

#### خامساً : الأطراف أصحاب المصلحة فى الخطة الاستراتيجية

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة ، حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة فى توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة. ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي:-

- أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون.
- الطلاب.
- المنظمات المختلفة بسوق العمل.
- المنظمات والهيئات العامة والخاصة.
- الجهات الحكومية المختلفة.

- المجتمع المحيط بوجه عام.

## سادساً : تحديد الاحتياجات: Need Assessment

لتوفير مقومات النجاح للخطة من اللازم تحديد وتقييم الاحتياجات اللازمة والتي يمكن توضيحها فيما يلي :

١. جمع بيانات من الأقسام العلمية بحاجها من أجهزة معملية ومستلزمات تعليمية وأثاث خلال فترة تنفيذ الخطة.
٢. جمع بيانات من الأقسام الإدارية والإدارات المختلفة بالكلية عن إحتياجاتها في خلال فترة تنفيذ الخطة.
٣. نشر ثقافة الجودة والمعرفة والتميز في الأداء بين أعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.
٤. تنمية القيم التي تتعلق بالعمل الجماعي والثقة والولاء والانتماء وزيادة الرضاء الوظيفي لدى جميع العاملين بالجامعة.
٥. تحديد المهارات والقدرات اللازم توافرها في أعضاء هيئات التدريس والعاملين والعمل على تنمية تلك المهارات والقدرات للمستويات المطلوبة عن طريق التدريب المستمر.
٦. وضع نظام داخلي للمتابعة والمراجعة لتقييم جهود الأقسام والإدارات في مجال توكيد الجودة ومقارنة الأداء بمعايير الجودة والمعايير الأكاديمية واتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود انحرافات في الأداء.
٧. تفعيل نظم قواعد البيانات.
٨. البحث عن طرق ووسائل وبرامج لزيادة الموارد الذاتية للكلية اللازمة لتحقيق الاستمرارية في جهود التحسين والتطوير.

## سابعاً : تقييم المخاطر : Risk Assessment

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة ، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي :

- (١) عدم مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في التطوير.

- ٢) عدم وجود الربط الكافي بين التعليم الهندسى وحاجة سوق العمل
- ٣) نقص المعامل فى مجال الدراسات العليا والبحث العلمى
- ٤) ضعف الموارد المتاحة و الأنفاق الحكومى فى مجال تطوير التعليم الجامعى.
- ٥) وجود نظام حوافز غير فعال فى مكافأة المجتهدين وعقاب المقصرين.
- ٦) عدم الوعى الكافى لدى بعض الطلاب بثقافة الجودة
- ٧) ضعف العمل الجماعى
- ٨) عدم وجود العدد الكافى من العمالة الفنية وأمناء المعامل .
- ٩) تغيير السياسات والتوجهات العامة بتغير المسؤولين.
- ١٠) عدم وجود الثقافة الكافية لدى الجهاز الادارى بأهمية الجودة فى تطوير الأداء.
- ١١) عدم التطبيق الكامل والتفعيل الجيد لبرامج قواعد البيانات
- ١٢) عدم الربط الجيد بين الخريجين والكلية

### تحليل المخاطر Risk Analysis :

م	العنصر	السبب	المقترحات
١	عدم مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس فى التطوير.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم الاقتناع بجدوى الجودة</li> <li>• الرضا بالأمر الواقع والقناعة بكفاية الإجراءات المطبقة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توضيح أهمية دور عسو هيئة التدريس فى الجودة.</li> <li>• التركيز على نشر ثقافة الجودة</li> <li>• دورات فى الجودة والتطوير</li> </ul>
٢	عدم وجود الربط الكافى بين التعليم الهندسى وحاجة سوق العمل	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود قناعات مشتركة بين العاملين فى المجال الأكاديمى والعاملين فى الصناعة</li> <li>• قصور فى اللوائح الأكاديمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ورش عمل مشتركة</li> <li>• بروتوكولات تعاون</li> <li>• مشاركة رجال الصناعة فى أنشطة الكلية</li> <li>• تطوير اللوائح الأكاديمية</li> <li>• زيادة فاعلية المناهج والبرامج والتأكد من أنها تواكب متطلبات سوق العمل</li> </ul>
٣	نقص المعامل فى مجال الدراسات العليا والبحث العلمى	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قصور فى ميزانية الجامعة</li> <li>• ضعف فى إمكانيات الدولة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة موارد الكلية الذاتية</li> <li>• التركيز على شراء معامل</li> <li>• الدراسات العليا فى الخطة الحالية</li> <li>• إنشاء برامج تعليم موازى</li> </ul>

بمصروفات			
<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة موارد الكلية الذاتية</li> <li>• إنشاء برامج تعليم موازى بمصروفات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قصور فى موازنة الجامعة</li> </ul>	ضعف الموارد المتاحة فى مجال تطوير التعليم الجامعى.	٤
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع لوائح مناسبة للحوافز لتشجيع المجتهدين ومعاينة المقصرين تكون النفقة عليها من موارد الكلية الذاتية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قصور فى اللوائح الإدارية الجامعية</li> </ul>	وجود نظام حوافز غير فعال فى مكافأة المجتهدين وعقاب المقصرين.	٥
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نشر ثقافة الجودة بين الطلاب من خلال <ul style="list-style-type: none"> <li>- المحاضرات</li> <li>- الاعلانات</li> <li>- المطويات</li> <li>- التواصل الاجتماعى - الموقع الرسمى للكلية</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم إكتراث الطلاب بالجوده وجدواها</li> </ul>	عدم الوعى الكافى لدى بعض الطلاب بثقافة الجودة	٦
<ul style="list-style-type: none"> <li>• دورات تدريبية عن أهمية العمل الجماعى</li> <li>• تشكيل فرق عمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم تعود الأفراد على العمل الجماعى المنظم</li> <li>• الأنانية وحب الذات</li> </ul>	ضعف العمل الجماعى	٧
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعيين عمالة مؤقتة من موارد الكلية الذاتية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود تعيينات جديدة</li> </ul>	عدم وجود العدد الكافى من العمالة الفنية وأمناء المعامل .	٨
<ul style="list-style-type: none"> <li>• وضع سياسات ثابتة معتمدة ومعلنة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إختلاف طبيعة الاشخاص الذين يتولون المسؤولية</li> </ul>	تغير السياسات والتوجهات العامة بتغير المسؤولين.	٩
<ul style="list-style-type: none"> <li>• نشر ثقافة الجودة عن طريق: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ندوات</li> <li>- دورات</li> <li>• لقاءات ومناقشات</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التعود على النظام القائم وعدم الرغبة فى التغيير</li> </ul>	عدم وجود الثقافة الكافية لدى الجهاز الادارى بأهمية الجودة فى تطوير الأداء.	١٠
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تحديد مشاكل البرامج بدقة وأرسالها للجهة المنفذة لتحليلها وإيجاد الحل</li> <li>• تدريب حيد للموظفين وعمل حوافز</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاكل قائمة فى برامج MIS</li> <li>• عدم رغبة الموظفين فى التعامل مع نظام قواعد البيانات</li> </ul>	عدم التطبيق الكامل والتفعيل الجيد لبرامج قواعد البيانات	١١
<ul style="list-style-type: none"> <li>• السعى لعمل قواعد بيانات متكاملة والتواصل الفعال مع الخريجين من خلال <ul style="list-style-type: none"> <li>- وسائل التواصل الاجتماعى</li> <li>- موقع الكلية</li> </ul> </li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود قواعد بيانات للخريجين مكتملة</li> </ul>	عدم الربط الجيد بين الخريجين والكلية	١٢

## ثامناً : أولويات الخطة الاستراتيجية

- التطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية والأنشطة الطلابية، للحصول على درجة الاعتماد الأكاديمي.
- تطوير البرامج الأكاديمية وربطها بسوق العمل
- تنمية الموارد الذاتية لكلية
- إنشاء وتطوير معامل البحث العلمي والدراسات العليا في الأقسام المتخصصة.
- تفعيل وعقد اتفاقيات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية بغرض تطور البحث العلمي بالكلية.
- تسويق خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص الاستشارية والتدريبية لتوفير مصادر للتمويل الذاتي للكلية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع الخارجى.
- الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات ولأعضاء هيئة التدريس ، والهيئة المعاونة ، والعاملين لرفع الكفاءة والفعالية وتحقيق التميز فى الأداء الجامعى والبحثى وخدمة المجتمع والبيئة.
- ربط الخريجين بالكلية

## الجزء الثاني

# الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة الإلكترونية

## أولاً : رؤية ورسالة كلية الهندسة الإلكترونية

### الرؤية :

تتطلع كلية الهندسة الإلكترونية بمنوف جامعة المنوفية ان تتبوء مكانة رائدة بين كليات الجامعات الوطنية والاقليمية في مجال الهندسة الإلكترونية.

### الرسالة :

رسالة كلية الهندسة الإلكترونية بجامعة المنوفية هي تخريج مهندسين منافسين في مجالات الهندسة الإلكترونية المختلفة وتقديم الكلية برامج أكاديمية مميزة لدعم الخريجين بالمعارف الأساسية والمهارات التي تتوافق مع المعايير القومية. كما تعد الكلية خريجين مدربين على ادارة المشروعات الهندسية في المجالات الإلكترونية المختلفة مع الوعي الكامل باحتياجات المجتمع ومشاكل البيئة في اطار الإلتزام بأخلاق المهنة. كما تمتد رسالة الكلية ايضا لتقديم برامج الدراسات العليا والبحوث والإستشارات الهندسية لخدمة متطلبات المجتمع وسوق العمل.

## رسالة الجامعة:

"الإسهام في البناء الثقافي والمعرفي والخلقي للإنسان وتعميق الإنتماء الوطني من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية وفقا للمعايير المرجعية لتحقيق التنمية المستدامة للبيئة الريفية والصناعية وكسب ثقة المجتمع بما يحقق للجامعة ميزة تنافسية محليا وإقليميا"



## ثانياً : تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية SWOT Analysis

## ١- تمهيد:

بناءً على خطاب أرسل للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عبر البريد الإلكتروني نص على :

"تتشرف وحدة الجودة بمشاركتكم جميعاً في عمل خطة إستراتيجية جديدة للكلية ٢٠١٥ -

٢٠٢٠ وسوف يتم عقد ورش عمل في هذا الشأن بيانها كما يلي:

١- ورشة تحديد نقاط الضعف والقوة داخل الكلية، والفرص المتاحة والتهديدات في البيئة الخارجية (SWOT Analysis).

٢- ورشة تحديد الفجوة بين الواقع الحالى والمستوى المطلوب تحقيقه فى نهاية الخطة (دراسة بين الواقع والأمكانيات والطموحات)

٣- ورشة وضع الأهداف المرجوة لتحقيق الطموحات.

٤- ورش تحديد الأطار الزمنى لتنفيذ الخطة وتحديد المسؤوليات ومؤشرات النجاح والأنشطة المطلوب عملها لتحقيق الأهداف."

وبناءً عليه قامت وحدة توكيد الجودة بكلية الهندسة الإلكترونية بعقد عدد من رش العمل واللقاءات وجمع البيانات بيانها كما يلي:

- الورشة الأولى للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يوم الأحد الموافق ٢٠١٥/٣/١٥ بقاعة مجلس الكلية وقد تم دعوة جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لحضور الورشة لتحديد نقاط الضعف والقوة فى البيئة الداخلية والفرص المتاحة والتهديدات فى البيئة الخارجية.

- مخاطبة السادة رؤساء الأقسام العلمية وكذا إدارات الكلية المختلفة بعمل دراسة لما يحتاجه كل قسم علمى وإدارة بالكلية من تجهيزات وأجهزة معملية فى خلال خمس سنوات ٢٠١٥-٢٠٢٠.

- دعوة السادة مديري الإدارات لحضور ورشة عمل الأولى للجهاز الإدارى بالكلية وذلك يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٥/٣/١٨ فى تمام الساعة الحادية عشر صباحاً بصالة التدريب بجوار وحدة الجودة، وعمل عصف ذهنى لتحديد نقاط القوة والضعف بالإدارات.

- ورشة العمل الثانية للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يوم الثلاثاء الموافق ٢٠١٥/٣/٢٤ بقاعة مجلس الكلية لاستكمال النقاش حول تحديد نقاط الضعف والقوة والفرص المتاحة والتهديدات.

- ورشة العمل الثانية للجهاز الإدارى بالكلية يوم الأربعاء الموافق ٢٠١٥/٣/٢٥ لتجميع آراءهم حول تحديد نقاط الضعف والقوة.

- تم إرسال إعلان لطلاب الكلية من خلال البريد الرسمي والذي يصل لجميع الطلاب لسؤالهم عن مشاركتهم بمقترحات يمكن إدراجها في الخطة الاستراتيجية.

## ٢- التحليل الكمي والنوعي للبيئة الداخلية:

### أولاً: الهيكل التنظيمي للكلية Structure:

#### نقاط القوة:

- وضوح علاقات السلطة بين المستويات الإدارية المختلفة
- تحديد للأختصاصات والمسئوليات
- توافر الإدارات
- توافر وحدة لتوكيد الجودة بالكلية تسعى لتحقيق الجودة الشاملة
- توافر التوصيف الوظيفي
- اللامركزية في حدود اللوائح والقوانين.
- وجود وحدة تكنولوجيا المعلومات
- وجود وحدة جودة
- وجود وحدة أزمات وكوارث
- وجود وحدة موارد بشرية

#### نقاط الضعف:

- لا يوجد.

### ثانياً: الأفراد Staff:

تحديد وتشخيص نقاط الضعف والقوة بالكلية من حيث الأفراد

#### ١- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

تحديد عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على رأس العمل  
النسبة بين عدد أعضاء هيئة التدريس : عدد طلاب مرحلة البكالوريوس

معيار الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد	الفعلي بالكلية
٢٥:١	٢٧٢٥:٩٩ = ٢٧:١ (تحقق المعايير)

النسبة بين عدد الهيئة المعاونة : عدد طلاب مرحلة البكالوريوس

معيار الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد	الفعلي بالكلية
١٥:١	٢٧٢٥:٧٠ = ٣٩:١ (عدم تحقق المعايير)

## مجموع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للعام الجامعي

٢٠١٥/٢٠١٤

المجموع	معيد	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	استاذ متفرغ	القسم
٦٤	١٨	٣	٨	٥	٣	٢٧	اتصالات
٤٨	٦	١٥	١٠	٢	١	١٤	تحكم
٣١	٨	١٠	٧	٢	-	٤	حاسبات
٢٤	٤	٦	٤	٥	١	٤	العام
١٦٧	٣٦	٣٤	٢٩	١٤	٥	٤٩	المجموع

## • تخصصات أعضاء هيئة التدريس:

أعضاء هيئة التدريس بالكلية يحملون شهادة الدكتوراة من العديد من دول أوروبا وأمريكا وأسيا مثل:

a. المملكة المتحدة	b. ايطاليا	c. اليابان
d. فرنسا	e. الصين	f. الهند
g. المانيا	h. روسيا	i. جمهورية التشيك
j. الولايات المتحدة الأمريكية	k. بلجيكا	l. اليونان
m. بولندا	n. كندا	o. السويد
p. المجر		

وتخصصات أعضاء هيئة التدريس متنوعة في أكثر من ٦٩ تخصص، وتشمل جميع التخصصات الفرعية في الأقسام العلمية بالكلية:

الرياضيات والفيزياء	هندسة وعلوم الحاسبات	هندسة الإلكترونيات الصناعية والتحكم	هندسة الإلكترونيات والاتصالات الكهربائية
١	١	١	١
٢	٢	٢	٢
٣	٣	٣	٣
٤	٤	٤	٤
٥	٥	٥	٥
٦	٦	٦	٦
٧	٧	٧	٧
٨	٨	٨	٨
٩	٩	٩	٩
١٠	١٠	١٠	١٠

المتاهية القصر	والنظم الخبرة	التفاضلية وتطبيقاتها
١١	١١	١١
هندسة الإرسال والإستقبال	استخدام الطاقة المتجددة (الطاقة الشمسية)	نظريات نظم الأشكال وتطبيقاتها
١٢	١٢	١٢
الاتصالات الضوئية الليزر وتطبيقاته	الدوائر الكهربائية	بحوث العمليات
١٣	١٣	١٣
القياسات الضوئية	القياسات الإلكترونية	الإهتزازات الميكانيكية
١٤	١٤	١٤
القياسات الصناعية	حاسبات البصمة الوراثية	
١٥	١٥	١٥
تلك اشباه الموصلات	التحكم في العمليات الصناعية	نظم المعلومات الحيوية (Bioinformatics)
١٦	١٦	١٦
عناصر الموجات المتاهية القصر	التحكم في المحركات الكهربائية	الحساب الشبكي (Grid Computing)
١٧	١٧	١٧
معالجة الإشارات	التحكم بالحاسبات	ضغط البيانات
١٨		
معالجة الصور		
١٩		
السنترلات		
٢٠		
تخطيط الشبكات		
٢١		
المرشحات التردديه		
٢٢		
الاتصالات بالحاسب		

### دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس:

يقوم مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بتقديم العديد من الدورات الأساسية اللازمة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجالات:

١. التدريس
٢. البحث العلمي
٣. الإدارة والقيادة
٤. الجودة
٥. خدمة المجتمع
٦. الإتصال الفعال

### البحث العلمي:

- يتميز أعضاء هيئة التدريس بالكلية بقدرة عالية على توجيه وقيادة الأشراف العلمي على طلاب الماجستير والدكتوراة. وقد حصل عدد منهم على جوائز علمية دولية ومحلية.
- نشر حوالي ١٥٠٠ بحث بواسطة حوالي ١٠٠ عضو هيئة تدريس بمتوسط قدره ٣ أبحاث سنوياً لكل عضو هيئة تدريس.
- المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية
- توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية وحصل ٦٨٧ بحث على مكافآت النشر العلمي
- تزويد مكتبة الكلية بخدمة قواعد البيانات الرقمية للبحوث العلمية من خلال اشتراك الجامعة بشبكة المجلس الأعلى للجامعات ويمكن لكل عضو هيئة تدريس وعضو هيئة معاونة الدخول عليها بواسطة كلمة سر خاصة من المنازل من خلال شبكة الانترنت.
- حصول حوالي ٨% من أعضاء هيئة التدريس على جوائز الدولة أو جوائز محلية وعالمية أو براءات إختراع
- التعاون بين الكلية وعدد من الشركات العاملة في مجال التخصص في مجال اعتماد الكلية للمصنوعات التي تبكرها هذه الشركات مثل اللبية الموفرة - الشواية الكهربائية... الخ.

- تشكل الكلية لجنة من أساتذة متخصصين في مجال الهوائيات والميكرويف لمراجعة مواصفات ابراج المحمول طبقاً للمواصفات القياسية قبل أخذ الموافقة على تثبيتها فوق بعض المباني.
- الاستفادة من البحث العلمي الذي يقوم به أعضاء هيئة التدريس في دعم وتعزيز العملية التعليمية وقد ساهم البحث العلمي في نشر عدد ثمانية كتب (أو مشاركة في كتب)، تم صدورها من دور نشر عالمية.
- مشاركة الطلاب في المشاريع البحثية
- حصول الطلاب على المركز الأول على مستوى العالم في المسابقة الدولية I2P والتي عقدت في البرزيل ٢٠١٣ عن مشروع مبصر، وعلى المركز الثاني في نفس المسابقة والتي عقدت بالسويد عن مشروع طائرة بدون طيار عام ٢٠١٢.

### نقاط القوة

- سمعة أكاديمية متميزة حققتها الكلية منذ إنشائها محلياً وإقليمياً أدت إلى وجود كوادر في سوق العمل في العديد من الشركات والمصانع ذات الصلة بتخصص الكلية.
- ارتباط الكلية بالعديد من اتفاقيات التعاون مع جهات صناعية وأكاديمية.
- تنوع وتعدد تخصصات أعضاء هيئة التدريس من عدد كبير من المدارس العلمية بالدول الأجنبية بمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
- تتميز الكلية بتخصصاتها الفريدة محلياً وإقليمياً مما جعلها مستثناه من شرط التوزيع الجغرافي بمكتب التنسيق.
- تميز أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي ونشر عدد كبير من الأبحاث العلمية في الدوريات العلمية المتميزة والمؤتمرات العلمية محلياً ودولياً، فضلاً عن تدعيم الباحثين وأعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية.
- حصول البعض من أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية وبراءات إختراع.
- إقامة معظم أعضاء هيئة التدريس بالقرب من الكلية (٧٠%)
- وجود مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة من خلال توفير مجموعة من البرامج التدريبية بشكل منتظم وذلك للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية.
- وجود وحدة تدريب تابعة لوحدة الجودة.

**نقاط الضعف**

- عدم تحقق المعايير بالنسبة لعدد الهيئة المعاونة بالنسبة لعدد الطلاب
- محدودية دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنموية.
- مقاومة التغيير وعدم الإستجابة السريعة من بعض أعضاء هيئة التدريس لما يكلفون به من مهام غير تدريسية.

**٢- العاملون**

لمعرفة توزيع الموظفين على الإدارات ومؤهلاتهم (أنظر قاعدة البيانات – أنظر كذلك تحليل مدخلات العملية التعليمية - تقرير الموارد البشرية)

**نقاط القوة**

- تنوع التخصصات والشهادات
- وجود برامج تدريبية لتنمية مهارات الإدارة واستخدام الحاسب وبرامج الصيانة للفنيين
- وجود معظم سكن العاملين قريبا من الكلية

**نقاط الضعف**

- نقص شديد في العمالة الفنية المدربة بالورش والصيانة وكذلك في عمال الخدمات المعاونة.
- انخفاض مرتبات الموظفين والعاملين بالجهاز الإدارى مما يؤدي إلى عدم رضاهم والشعور بعدم الولاء والانتماء للكلية.

**ثالثاً: الموارد المالية Sources:****الموارد المادية:**

- مساحة الكلية: ١٤ فدان = ٥٨٨٠٠ متر مربع
- المساحة المخصصة لكل طالب = ١١.٧٥ متر مربع
- المساحة القياسية لكل طالب = ١٠ متر مربع
- تحقق المساحة القياسية  $\sqrt{}$
- مساحت خضراء ٢ فدان
- نسبة المساحة الخضراء والممرات ١٤.٣%
- المساحة الخضراء القياسية = ١٥%
- تحقق المساحة الخضراء القياسية الى حد كبير
- مساحة المباني : ٥ فدان
- عدد ٢ مدرج كبير سعة ٣٠٠ طالب
- عدد ٤ مدرج صغير سعة ٢٠٠ طالب
- المدرجات مزودة بوسائل سمعية
- معرض للإبتكارات العلمية للطلبة
- شبكة انترنت سلكية ولاسلكية
- نادى تكنولوجيا المعلومات
- شبكة المعلومات بالمكتبة
- أجهزة عرض بيانات

- عدد الفصول الدراسية ٢٦ فصل
- عدد المعامل ١٧
- عدد الورش ٦
- عدد صالات الحاسب: ٥
- عدد صالات المشاريع: ٣
- الورش الانتاجية
- مركز ICDL معتمد
- معرض فني دائم
- ملعب كرة قدم قانوني
- ملعب كرة خماسي
- صالة جيم
- مركز الحساب العلمي

**الموارد المالية:**

المبلغ	بيان
١١٩٧٦٥٤٣.٠٧	باب أول (الأجور والمرتبات)
٤٣٤٦٤٤.٤٦	باب ثاني (شراء السلع والخدمات)
١٦٤٢١٣	باب رابع (دعم ومنح ومزايا إجتماعية)
٤٠٠٠	باب خامس (مصرفات أخرى)
٤٣٠٠٠٠	باب سادس (شراء الأصول الغير مالية للإستثمارات)

**ايرادات الوحدات ذات الطابع الخاص  
مركز الاستشارات الهندسية:**

م	العام الجامعي	الإيرادات	المصروفات	الرصيد
١	٢٠١٣/٢٠١٢	١٥٠٢٦٢,٤٣	١٤٩٢٣٩,٨٢	١٠٢٢,٦١
٢	٢٠١٤/٢٠١٣	١٠١٦٩٥,٠٧	٨٤٤٥٥,٧٠	١٨٢٦١,٩٨
٣	٢٠١٥/٢٠١٤	٢٦٢٥١٠,٨٤	٢٨٩٩٢٦,٠٥	٩١٥٣,٢٣ -

**الورش الإنتاجية:**

م	العام الجامعي	الإيرادات	المصروفات	الرصيد
١	٢٠١٣/٢٠١٢	٢٢٧١٦,١٥	٨٨٤٣٢,١٠	٦٥٧١٥,٩٥ -
٢	٢٠١٤/٢٠١٣	٨٩٠٨٥٠,٥٦	١٦٨٣٦٣,٨٠	٧٢٢٤٨٦,٧٦
٣	٢٠١٥/٢٠١٤	٤٤٦٩٠,١٥	١٠٣٧٦٧٩,١٠	٥٩٠٧٧٧,٩٥ -

**مركز الحساب العلمي:**

م	العام الجامعي	الإيرادات	المصروفات	الرصيد
١	٢٠١٣/٢٠١٢	١٢٥٢٤٠,٩٠	١٣٩٢٦٨,٦٠	١٤٠٢٧,٧ -
٢	٢٠١٤/٢٠١٣	٩٨٨١٧,٠٠	٧٨٧٢٨,٣٦	٢٠٠٨٨,٤٠
٣	٢٠١٥/٢٠١٤	١٣٦٩١٧,٨٠	١٤٩٦٦٩,٦٥	١٢٧٥١,٨٥ -

**خصائص المؤسسة من ناحية الموارد:****نقاط القوة**

- إمكانية التوسعات المستقبلية متمثلة في وجود أرض فضاء كبيرة داخل أسوار الكلية.
- توافر وحدات ذات طابع خاص بالكلية معنية بقضايا البحث العلمي وخدمة المجتمع وقضايا التنمية والتي من شأنها تعظيم قدراتها في توفير موارد متجددة للكلية من خلال التعاون مع مواقع الإنتاج والخدمات بالمجتمع.
- استخدام فعال لإمكانيات الكلية ومواردها (إنتاج أثاث الكلية بورش الكلية - وتجميع أجهزة الحاسب بالتدريب الصيفي).
- استغلال الورش الموجودة بالكلية في تصنيع بعض الأثاث للكلية والمجتمع الخارجى مثل المكاتب-المكتبات - البنشات- السبورات وغير ذلك.
- وجود وحدة صيانة لإصلاح أجهزة الحاسبات وملئ حبارات الطابعات.

**نقاط الضعف**

- عدم كفاية الميزانية والموارد المالية للوحدات ذات الطابع الخاص بما يتلائم مع حجم النشاط لتحقيق الأهداف بكفاءة
- النقص في المعامل البحثية التخصصية ومعامل الدراسات العليا.

**رابعاً: نمط الإدارة بالكلية****نقاط القوة**

م	نقاط القوة	النتائج
١	الاهتمام بالتطوير والتحديث المستمر	محاولة الوصول للأداء المتميز.
٢	استخدام سياسة الباب المفتوح	سرعة حل المشاكل
٣	وضع المصلحة العلمية للطالب في المقدمة.	طالب متميز
٤	تشجيع الابتكار والإبداع.	تميز في الأداء
٥	الاهتمام بالأخلاقيات المهنية	مجتمع كلية صالح
٦	الأهتمام بإنشاء وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص	ايجاد موارد للكلية
٧	الأهتمام بإنشاء برامج تعليم موازى بمصروفات	زيادة الموارد الذاتية للكلية
٨	العدالة في التعامل مع الآخرين	انتشار السلام الإجتماعى



## نقاط الضعف

م	نقاط الضعف	النتائج
١	عدم تداول سريع للمعلومات في بعض الإدارات والأقسام	تأخر في الإستجابة.
٢	ضعف المهارات الإدارية للموظفين	إهدار في الوقت
٣	قلة البرامج التدريبية في مجال التنمية البشرية	ضعف إنتاجية الفرد

خامسا: الأنظمة والإجراءات  
نقاط القوة

- وجود لوائح إدارية منظمة للعمل
- وجود نظم وقوانين مالية
- وجود لوائح أكاديمية
- وضع معايير قياسية معتمدة للبرامج الأكاديمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
- لائحة معتمدة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.
- وجود مجالس رسمية مثل مجلس الكلية ومجالس الأقسام العلمية ولجان تابعة لوكلاء الكلية ولجان علمية.
- وجود نظم للأنشطة الطلابية وحل مشاكل الطلاب
- وجود نظام وآليات للدعم الأكاديمي
- وجود نظام للدعم الإرشادي
- وجود آليات لتظلم وشكاوى الطلاب
- وجود نظام للإرشاد الأكاديمي
- وجود آلية لتقييم جودة العملية التعليمية
- وجود نظام إلكتروني آلي في نتائج الامتحانات
- وجود موقع إلكتروني للكلية وإعلان نتائج الامتحانات على موقع الكلية.

## نقاط الضعف

- الحاجة لتفعيل سياسات تسويق الخدمات التي تقدمها الكلية لزيادة الدخل المتوقع وخدمة المجتمع.
- عدم وجود تنسيق كاف بين الكلية وجهات العمل لدعم الحركة البحثية.
- عدم توافر نظام لجذب الطلاب الوافدين يستخدم فيه استراتيجية تسويقية فاعلة.
- نظام اختيار القيادات الأكاديمية.
- عدم وجود صلاحيات مالية واسعة للقيادات الأكاديمية مما يؤدي الى تأخير في تلبية بعض الإحتياجات الضرورية بصفة عاجلة.
- وجود روتين وعدم تبسيط في إجراءات ادارة المشتريات مما يؤدي الى تأخير شديد في شراء مستلزمات العملية التعليمية.

- عدم تفعيل نظام التعليم الإلكتروني.
- عدم وجود سياسة محددة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج.

### سادسا: المهارات

#### نقاط القوة:

- توفير فرص للتعلم الذاتي للطلاب .
- توفير فرص الابتكار والابداع للطلاب
- وجود تدريب داخلي وخارجي للطلاب
- كفاءة أعضاء هيئة التدريس في التدريس
- كفاءة أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي
- توفير الأنشطة الرياضية وصالة اللياقة البدنية لتنمية المهارات الرياضية

#### نقاط الضعف:

- عدم توجه البرامج الدراسية بشكل كاف لتلبية الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتزويد الخريجين بالمهارات والمعارف اللازمة لتحقيق ميزة تنافسية لهم.

### سابعا: القيم المشتركة بالكلية

#### نقاط القوة:

- التواضع والرعاية التامة من الأكبر للأصغر وإحترام الأصغر للأكبر داخل المؤسسة
- والمستمدة من القيم الدينية الأصيلة في المجتمع.
- الاهتمام بالأساتذة المتفرغين و إشراكهم في كثير من المهام
- الإقرار بفضل الأكبر سنا وعلما الذي يسود المؤسسة
- الالتحام والتواصل بين القيادات وبين أعضاء هيئة التدريس والطلاب
- بروز التكافل الاجتماعي مع الحالات التي تستدعي ذلك

#### نقاط الضعف:

- التعاطف الزائد مع الحالات التي يكون فيها التعاطف في غير محله
- عدم كفاية طرق تقييم الطلاب
- ضعف في الإجماليات بصفة عامة

## تحليل البيئة الداخلية

بناءً على الدراسة السابقة أتضح أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رؤية الكلية. كما توجد مجموعة من نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية. وقد أعمدت الدراسة على التحليل الكمي والنوعي، وخلصت الدراسة الى ما يلي:

### نقاط القوة Strengths

- سمعة أكاديمية متميزة حققتها الكلية منذ إنشائها محلياً وإقليمياً أدت إلى وجود كوادر في سوق العمل في العديد من الشركات والمصانع ذات الصلة بتخصص الكلية وكذلك ارتباط الكلية بالعديد من اتفاقيات التعاون مع جهات صناعية وأكاديمية.
- إمكانية التوسعات المستقبلية متمثلة في وجود أرض فضاء كبيرة داخل أسوار الكلية.
- وجود مساحات خضراء كبيرة وبنية تحتية قوية
- تنوع وتعدد تخصصات أعضاء هيئة التدريس من عدد كبير من المدارس العلمية بالدول الأجنبية بمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
- تتميز الكلية بتخصصاتها الفريدة محلياً وإقليمياً مما جعلها مستثناه من شرط التوزيع الجغرافي بمكتب التنسيق.
- تميز أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي ونشر عدد كبير من الأبحاث العلمية في الدوريات العلمية المتميزة والمؤتمرات العلمية محلياً ودولياً، فضلاً عن تدعيم الباحثين وأعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية.
- حصول البعض من أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية.
- توفير فرص للتعلم الذاتي، والابتكار والابداع ووجود تدريب داخلي وخارجي للطلاب.
- توافر وحدات ذات طابع خاص بالكلية معنية بقضايا الإستشارات الهندسية وخدمة المجتمع وقضايا التنمية والتي من شأنها تعظيم قدراتها في توفير موارد متجددة للكلية من خلال التعاون مع مواقع الإنتاج والخدمات بالمجتمع.
- وجود مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة من خلال توفير مجموعة من البرامج التدريبية بشكل منتظم وذلك للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية.

- توافر وحدات مستحدثة فى الهيكل التنظيمى لكلية مثل وحدة الجودة ، وحدة الموارد البشرية ، وحدة الأزمات والكوارث ووحدة تكنولوجيا المعلومات.
- وضع معايير قياسية معتمدة للبرامج الأكاديمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
- تطوير لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وإعتمادها.
- استخدام فعال لإمكانيات الكلية ومواردها (إنتاج أثاث الكلية بورش الكلية – وتجميع أجهزة الحاسب بالتدريب الصيفى).
- وجود بنية تحتية قوية

### نقاط الضعف Weaknesses:

- عدم توجه البرامج الدراسية بشكل كاف لتلبية الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتزويد الخريجين بالمهارات والمعارف اللازمة لتحقيق ميزة تنافسية لهم.
- ضعف الموارد المالية الحكومية والذاتية.
- عدم وجود تنسيق كاف بين الكلية وجهات العمل لدعم الحركة البحثي و محدودية دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنمية.
- عدم توافر عدد مناسب من المعيدى والمدرسين المساعدين مقارنة بمعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد.
- غياب سياسة محددة لربط الخريجين بالكلية بعد التخرج.
- نقص شديد فى العمالة الفنية المدربة بالورش والصيانة وكذلك فى عمال الخدمات المعاونة.
- ضعف سياسات تسويق الخدمات التي تقدمها الكلية لزيادة الدخل المتوقع وخدمة المجتمع.
- انخفاض مرتبات الموظفين والعاملين بالجهاز الإدارى مما يؤدي إلى عدم رضاهم والشعور بعدم الولاء والانتماء للكلية.
- عدم توافر نظام لجذب الطلاب الوافدين يستخدم فيه استراتيجية تسويقية فاعلة.
- ضعف مستوى التأهيل الوظيفى والتدريب الإدارى للموظفين بالكلية.

## اختيار أهم خمس من نقاط القوة ونقاط الضعف

نقاط القوة	نقاط الضعف
١	ضع معايير قياسية معتمدة للبرامج الأكاديمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.
٢	عدم توجه البرامج الدراسية بشكل كاف لتلبية الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتزويد الخريجين بالمهارات والمعارف اللازمة لتحقيق ميزة تنافسية لهم. ضعف الموارد المالية.
٣	سمعة أكاديمية متميزة حققتها الكلية منذ إنشائها محلياً وإقليمياً أدت إلى وجود كوادر في سوق العمل في العديد من الشركات والمصانع ذات الصلة بتخصص الكلية وكذلك ارتباط الكلية بالعديد من اتفاقيات التعاون مع جهات صناعية وأكاديمية.
٤	كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس في التدريس والبحث العلمى
٥	عدم وجود تنسيق كاف بين الكلية وجهات العمل لدعم الحركة البحثي و محدودية دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنمية.
٤	توافر وحدات مستحدثة فى الهيكل التنظيمى للكلية مثل وحدة الجودة ، وحدة الموارد البشرية ، وحدة الأزمات والكوارث ووحدة تكنولوجيا المعلومات.
٥	عدم توافر فرص للتعلم الذاتى ، والابتكار والابداع ووجود تدريب داخلى وخارجى للطلاب .
٤	ضعف سياسات تسويق الخدمات التي تقدمها الكلية لزيادة الدخل المتوقع وخدمة المجتمع.
٥	عدم توافر عدد مناسب من المعيدىن والمدرسين المساعدين مقارنة بمعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد.

## مصنوفة العوامل الداخلية للكلية

العوامل الإستراتيجية	الوزن	الترتيب	المرجح	التعليق
مجالات القوة				
١- وضع معايير قياسية معتمدة للبرامج الأكاديمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.	٠.١٠	٥	٠,٥٠	وضع توصيف للبرامج والمقررات على أساس صحيح.
٢- سمعة أكاديمية متميزة حققتها الكلية منذ إنشائها محلياً وإقليمياً	٠.١٠	٤	٠,٤٠	وجود كوادر فى سوق العمل.
٣- كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس فى التدريس والبحث العلمى	٠.١٠	٣	٠,٣٠	مؤهلة وذات خبرات متميزة ومتنوعة داخليا وعالميا.
٤- توافر وحدات مستحدثة فى الهيكل التنظيمى للكلية مثل وحدة الجودة ، وحدة الموارد البشرية ، وحدة الأزمات والكوارث ووحدة تكنولوجيا المعلومات.	٠.١٠	٢	٠,٢٠	متوفرة وتعمل على تطوير العمل داخل الكلية.

٥- توفير فرص للتعليم الذاتي ، والابتكار والابداع ووجود تدريب داخلي وخارجي للطلاب .	٠.١٠	١	٠.١٠	خريج مؤهل للتعليم الذاتي ومهيء لسوق العمل.
<b>مجالات الضعف</b>				
١- عدم توجه البرامج الدراسية بشكل كاف لتلبية الاحتياجات الحقيقية لسوق العمل وتزويد الخريجين بالمهارات والمعارف اللازمة لتحقيق ميزة تنافسية لهم.	٠.١٥	٥	٠.٧٥	غير كافية
٢- ضعف الموارد المالية.	٠.١٥	٤	٠.٦٠	
٣- عدم وجود تنسيق كاف بين الكلية وجهات العمل لدعم الحركة البحثي و محدودية دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنمية.	٠.١٠	٣	٠.٣٠	عجز القيام ببعض المهام
٤- ضعف سياسات تسويق الخدمات التي تقدمها الكلية لزيادة الدخل المتوقع وخدمة المجتمع.	٠.٠٥	٢	٠.١٠	غير كافية بوجه عام
٥- عدم توافر عدد مناسب من المعيدين والمدرسين المساعدين مقارنة بمعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد.	٠.٠٥	١	٠.٠٥	ضعف الطلاب وكثرة أعدادهم
إجمالي النقاط المرجحة	١.٠٠		٣.٣٠	

## تحليل البيئة الخارجية

كلية الهندسة الإلكترونية تتمتع بسمعة طيبة منذ نشأتها لكونها ذات تخصص وحيد وهو الإلكترونيات وتطبيقاتها في مجالات الاتصالات والإلكترونيات الصناعية والتحكم الآلي والقياسات والهندسة الطبية والحاسبات. ولأهمية هذه التطبيقات في الحياة اليومية أمكن وجود عدد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم "المركز التنافسي" للكلية وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيق رسالتها وغاياتها.

### الفرص المتاحة Opportunities

- نمو الطلب على التعليم العالي (التعليم الهندسي بصفة خاصة).
- تفضيل سوق العمل لخريجي الكلية.

- وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية وعدد من الشركات الصناعية ذات الصلة.
- وجود وحدات ذات طابع خاص لربط الكلية بالمجتمع المحيط .
- زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
- طرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتوكيد الجودة.
- إمكانية التوسع في التعليم الموازى لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين.

### التحديات المحتملة Threats

- فتح باب التحويلات للطلاب الحاصلين على الثانوية العامة و المرشحين للقبول بالكلية لتقليل الإغتراب بما يتعرض مع مبدأ تكافؤ الفرص لكون الكلية موجودة بمدينة منوف
- الاتجاه نحو زيادة التعليم الخاص في مجال تخصصات الكلية.
- عدم وجود نظام قبول يعتمد على قدرات واستعداد الطالب ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية لدى الطلاب للابتكار والإبداع والتميز.
- جذب الجامعات الخاصة للطلاب.
- سعى أعضاء هيئة التدريس للحصول على فرص إنتداب بالجامعات والمعاهد الخاصة بإجور مغرية.
- الإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.
- عدم التوازن بين أعداد الخريجين من التخصصات المختلفة والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.
- إجماع أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.

- زيادة معدلات البطالة مما يؤثر سلباً على دافعية الطالب نحو التفوق والتميز.
- الاعتمادية والارتباط الوثيق بين التعليم الجامعي وما قبل الجامعي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي.

### اختيار أهم خمس من الفرص والتهديدات

التهديدات	الفرص	
فتح باب التحويلات للطلاب الحاصلين على الثانوية العامة و المرشحين للقبول بالكلية لتقليل الإغتراب بما يتعرض مع مبدأ تكافؤ الفرص لكون الكلية موجودة بمدينة منوف	تفضيل سوق العمل لخريجي الكلية	١
ضعف ميزانية التعليم والبحث العلمي	وجود وحدات ذات طابع خاص لربط الكلية بالمجتمع المحيط	٢
إحجام أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.	وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية والشركات الصناعية	٣
سعى أعضاء هيئة التدريس للحصول على فرص إنداب بالجامعات والمعاهد الخاصة بإجور مغرية.	إمكانية التوسع في التعليم الموازي لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين.	٤
الاتجاه نحو زيادة التعليم الخاص في مجال تخصصات الكلية	زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.	٥

### تحليل العوامل الخارجية

التعليق	المرجح	الترتيب	الوزن	العوامل الإستراتيجية
الفرص المتاحة				
وجود قيادات فى سوق العمل	٠,٧٥	٥	٠,١٥	١-تفضيل سوق العمل لخريجي الكلية
زيادة موارد الكلية الذاتية لتفى بالاحتياجات	٠,٦٠	٤	٠,١٥	٢-إمكانية التوسع في التعليم الموازي لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين.
تفاعل قوي مع المجتمع	٠,٣٠	٣	٠,١	٣-وجود وحدات ذات طابع خاص لربط الكلية بالمجتمع المحيط
تعاون فى مجال التدريب والبحث العلمى لتطوير الصناعة	٠,١٠	٢	٠,٠٥	٤-وجود بروتوكولات تعاون بين الكلية والشركات الصناعية
ضمان جودة التعليم والحصول على الاعتماد	٠,٠٥	١	٠,٠٥	٥-زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.



التحديات			
١- فتح باب التحويلات للطلاب الحاصلين على الثانوية العامة و المرشحين للقبول بالكلية لتقليل الإغتراب مما يتعرض مع مبدأ تكافؤ الفرص لكون الكلية موجودة بمدينة منوف	٠,١٥	٥	٠,٧٥
٢- ضعف ميزانية التعليم والبحث العلمي	٠,١٥	٤	٠,٦٠
٣- إجماع أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.	٠,١	٣	٠,٣٠
٤- سعى أعضاء هيئة التدريس للحصول على فرص إنداب بالجامعات والمعاهد الخاصة بإجور مغرية.	٠,٠٥	٢	٠,١٠
٥- الاتجاه نحو زيادة التعليم الخاص في مجال تخصصات الكلية	٠,٠٥	١	٠,٠٥
هروب الطلاب من الجامعات الحكومية الجادة			٠,٠٥
إجمالي النقاط المرجحة	١,٠٠		٣,٦٠

## ثالثاً الغايات والأهداف الاستراتيجية والخطط والبرامج التنفيذية

**الأهداف الإستراتيجية لكلية :**

- ١- التحديث المستمر للمناهج والبرامج مع متطلبات سوق العمل .
- ٢- ضمان جودة العملية التعليمية بهدف الحصول على اعتماد البرامج الأكاديمية التي تمنحها الكلية .
- ٣- بحث علمي متطور وموجه لأغراض التنمية الشاملة للبيئة والمجتمع ومسائر للتطور العالمي .
- ٤- اعلاء القيم والمثل العليا بين الطلاب .
- ٥- التعاون مع المؤسسات الصناعية في مجال التخصص واستثمارها لايجاد فرص تدريب متميز للطلاب وعمل للخريجين .
- ٦- خريج متميز يواكب تحديات العصر وينافس على المستوى المحلي والاقليمي.
- ٧- عضو هيئة تدريس متميز
- ٨- انشاء وتطوير مراكز خدمة واستشارات هندسية في مجال التخصص لخدمة البيئة والمجتمع المحيط
- ٩- جهاز ادارى فعال.
- ١٠- مكانة رفيعة لكلية بين الكليات المناظرة.

الأهداف	الخطط والبرامج
١- التحديث المستمر للمناهج والبرامج مع متطلبات سوق العمل.	١/١ دراسة متطلبات سوق العمل. ٢/١ وضع آليات تحديث ومراجعة دورية. ٣/١ لائحة دراسية جديدة كل خمس سنوات
٢- ضمان جودة العملية التعليمية بهدف الحصول على اعتماد البرامج الأكاديمية التي تمنحها الكلية	١/٢ وضع مقترح آليات ضمان جودة العملية التعليمية. ٢/٢ وضع نظام داخلي للمتابعة ومراجعة المعايير الأكاديمية وآليات القياس وأساليب تصحيح الإنحرافات. ٣/٢ قياس رأى المستفيدين
٣- بحث علمي متطور وموجه لأغراض التنمية الشاملة للبيئة والمجتمع ومسائر للتطور العالمي	١/٣ تطوير اتفاقيات وبرتوكولات للتعاون الثقافى مع المؤسسات التعليمية والبحثية المحلية والإقليمية والعالمية. ٢/٣ تطوير استراتيجية وخطة للبحوث ووضع آليات للتنفيذ على مستوى الكلية والأقسام ٣/٣ وضع خطة لتنمية موارد البحث العلمى. ٤/٣ التعاون مع الشركات والمؤسسات لإجراء البحوث الميدانية والتطبيقية ٥/٣ تطوير المعامل البحثية
٤- اعلاء القيم والمثل العليا	١/٤ برامج وندوات دينية وثقافية. ٢/٤ مطويات وملصقات ونشرات توعوية.

<p>٣/٤ وجود نظام فعال للإرشاد الأكاديمي. ٤/٤ التوسع في الخدمات والأنشطة الرياضية الثقافية والرعاية الصحية والاجتماعية للطلاب.</p>	<p>بين الطلاب</p>
<p>١/٥ تطوير وتفعيل بروتوكولات التعاون القائمة مع الشركات العاملة في مجال التخصص. ٢/٥ فتح مجال عمل بروتوكولات تعاون جديدة مع شركات ومصانع أخرى. ٣/٥ تطوير الإحتفال بيوم الخريجين بوضع برامج وآليات للتدريب والتوظيف. ٤/٥ عمل عدد من ورش العمل لربط التعليم بالصناعة.</p>	<p>٥- التعاون مع المؤسسات الصناعية في مجال التخصص واستثمارها لايجاد فرص تدريب متميز للطلاب وعمل للخريجين</p>
<p>١/٦ التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني والوسائط التعليمية والتعلم الذاتي. ٢/٦ تحسين خدمات المكتبة وإدخال التكنولوجيا الحديثة وأساليب الاتصال الإلكترونية بمصادر المعرفة المحلية والعالمية. ٣/٦ تحديث وتطوير الورش بالاحتياجات من المعدات. ٤/٦ تطوير معامل الأقسام العلمية بالاحتياجات من الأجهزة والتجارب ٥/٦ تطوير صالات الحاسب الآلي. ٦/٦ وجود وسائل التعليم الحديثة في قاعات الدرس والمدرجات.</p>	<p>٦- خريج متميز يواكب تحديات العصر وينافس على المستوى المحلي والاقليمي</p>
<p>١/٧ تنمية الولاء والانتماء وحب العمل والتميز في الأداء وقبول الرأي الآخر ٢/٧ تطوير قدرات و مهارات أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة من خلال برامج تدريبية فعالة. ٣/٧ وضع وتنفيذ نظام لتقييم و متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p>	<p>٧- عضو هيئة تدريس متميز</p>
<p>١/٨ القيام بدراسة لتحديد الاحتياجات البيئية لعلاج مشكلات المجتمع وتحقيق التطوير والتنمية. ٢/٨ التخطيط و الإعداد لإنشاء مراكز جديدة لخدمة البنية و المجتمع و تطوير المراكز القائمة. ٣/٨ ترويج خدمات الكلية في مجال البحوث والدراسات البيئية والاستشارات والتدريب. ٤/٨ إقامة الندوات وورش العمل وعمل الأدلة و المطويات والنشرات للمراكز والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٨- انشاء وتطوير مراكز خدمة واستشارات هندسية في مجال التخصص لخدمة البيئة والمجتمع المحيط</p>
<p>١/٩ تنمية الولاء والانتماء وحب العمل والتميز في الأداء وقبول الرأي الآخر ٢/٩ تطوير قدرات العاملين من خلال برامج تدريبية فعالة. ٣/٩ تطوير الوحدات الإدارية بالأقسام العلمية. ٤/٩ وضع وتنفيذ نظام لتقييم أداء العاملين ٥/٩ تطوير نظام للمتابعة والتقييم لفاعلية وكفاءة استخدام الموارد. ٦/٩ تحسين وتطوير البيئة الداخلية</p>	<p>٩- جهاز ادارى فعال.</p>

٧/٩ إنشاء شبكة اتصالات داخلية (LAN)	
١/١٠ إنشاء وحدات جديدة لتحسين كفاءة الهيكل التنظيمي لكلية ٢/١٠ المشاركة في مشاريع التطوير وجودة التعليم ٣/١٠ تحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي ٤/١٠ السعي للحصول على درجة الاعتماد الأكاديمي	١٠- مكانة رفيعة لكلية بين الكليات المناظرة.

