



الأكاديمية الحديثة للهندسة
والتكنولوجيا بالمعادي

الخطة الاستراتيجية

٢٠١٣ - ٢٠١٨

مقدمة

التخطيط الاستراتيجي هو عملية تخطيط متكاملة تأخذ في الاعتبار جميع المتغيرات الداخلية والخارجية التي تؤثر على العملية التعليمية وتجعل من الآمال والطموحات من التعليم كمشروع قومي واقعا يرقى بالوطن الى مصاف الدول المتقدمة.

وإدارة الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي إيماناً منها بأهمية التخطيط الاستراتيجي فقد اتخذته أساساً لوضع خطة استراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للأكاديمية والرسالة التي تسعى إلى تحقيقها والغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة، وكذلك اتخذته أساساً لجميع الأنشطة في الأكاديمية والتي تتمثل في التعليم والأنشطة الداعمة.

والأكاديمية وهي تستشرف آفاقاً جديدة في مناخ جديد يثمن الجهود الخلاقة المخلصة فقد وضعت خطتها الاستراتيجية عن الفترة ٢٠١٣/٢٠١٨. وقد حرصت الأكاديمية خلال فترة اعداد هذه الوثيقة على التعاون المستمر مع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم منذ بداية ممارسة مهامها وحظيت بفرصة رائعة لاستيفاء المعارف والخبرات مباشرة من الهيئة خاصة ما يتعلق بالتخطيط الاستراتيجي والمعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية واستيفاء متطلبات الاعتماد.

هذا وقد شرفت الأكاديمية بزيارة فريق المراجعين المعتمدين الموفد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد خلال الفترة من ١١ إلى ١٤ مايو ٢٠١٤. وتؤكد الأكاديمية على تقديرها الخالص للجهد المتميز للسادة رئيس وأعضاء فريق المراجعين والأداء الراقي وتام الالتزام بالميثاق الأخلاقي للمراجعين. وقد ساعدت هذه الزيارة الأكاديمية على تدقيق استراتيجيتها وأخذ جميع الملاحظات التي أفرزتها الزيارة موضع الدراسة والاعتبار.

والله سبحانه وتعالى ولي التوفيق ،،،

أ.د. أحمد كحيل

عميد الأكاديمية الحديثة للهندسة
والتكنولوجيا

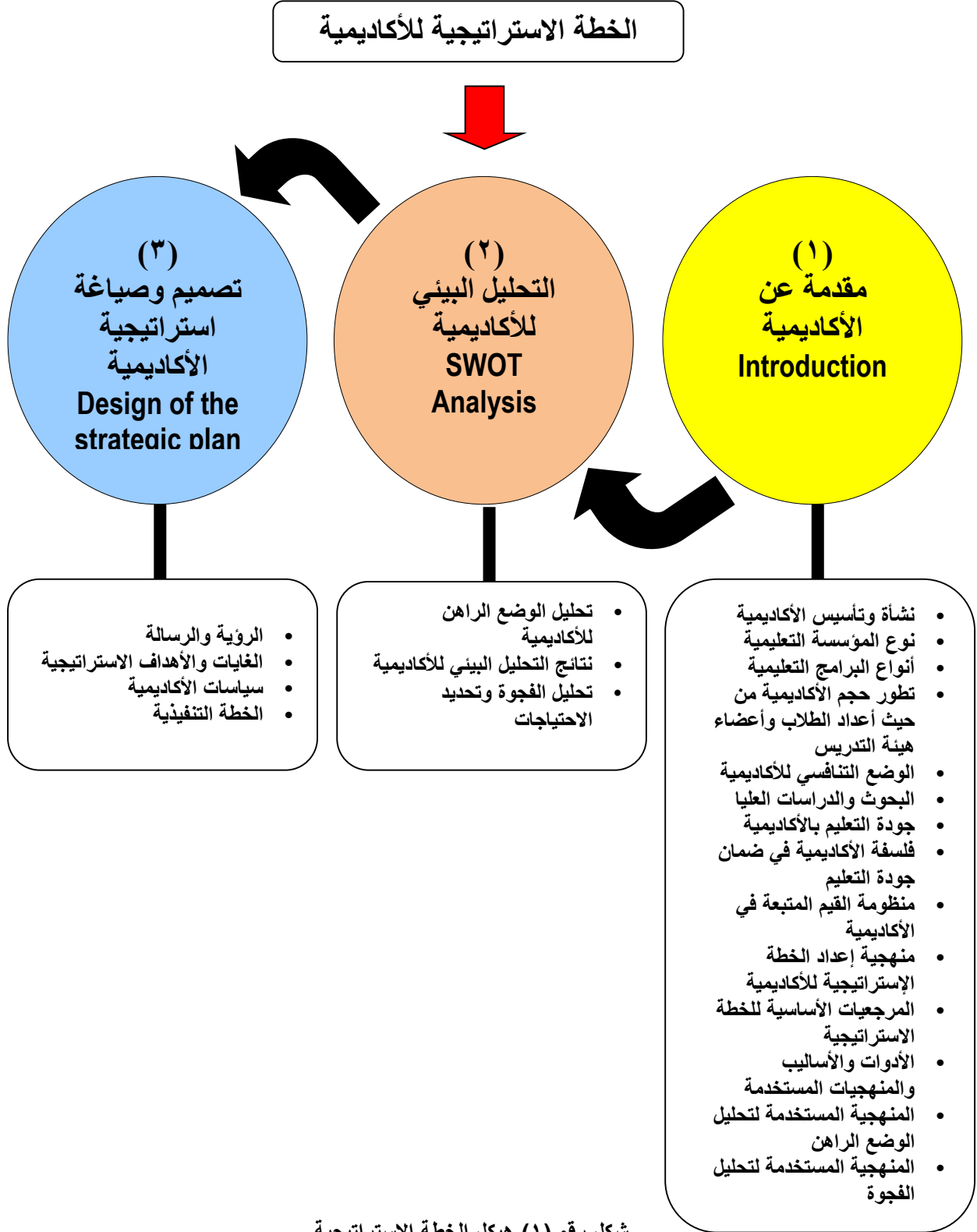


فهرس المحتويات

4	الهيكل العام للخطة الاستراتيجية
5	تمهيد
	١- الجزء الأول: مقدمة عن الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي
8	١-١ نشأة وتأسيس الأكاديمية
٩	٢-١ نوع المؤسسة التعليمية
٩	٣-١ أنواع البرامج التعليمية
10	٤-١ تطور حجم الأكاديمية وفقاً لأعداد الطلاب وهيئة التدريس والهيئة المعاونة
١٦	٥-١ الوضع التنافسي للأكاديمية داخل نطاق المجتمع المحلي والقومي
١٨	٦-١ البحوث والدراسات العليا
١٨	٧-١ جودة التعليم بالأكاديمية
19	٨-١ فلسفة الأكاديمية في ضمان جودة التعليم
19	٩-١ منظومة القيم المتبعة في الأكاديمية
20	١٠-١ منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية للأكاديمية للأعوام ٢٠١٣ - ٢٠١٨
21	١١-١ المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية للأكاديمية
٢٢	١٢-١ الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة
٢٣	١٣-١ المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن
٢٤	١٤-١ المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة
	٢- الجزء الثاني: التحليل البيئي للأكاديمية
٢٦	١-٢ تحليل الوضع الراهن للأكاديمية
50	٢-٢ نتائج التحليل البيئي للأكاديمية
51	٣-٢ تحليل الفجوة وتحديد الاحتياجات
	٣- الجزء الثالث: تصميم وصياغة استراتيجية الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا
58	١-٣ الرؤية والرسالة
59	٢-٣ الغايات والأهداف الاستراتيجية
60	٣-٣ سياسات الأكاديمية
62	٣-٣ الخطة التنفيذية

الهيكل العام للخطة الاستراتيجية للأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا

تنقسم وثيقة الخطة الاستراتيجية إلى ثلاثة أجزاء كما بالشكل الموضح:



شكل رقم (١) هيكل الخطة الاستراتيجية

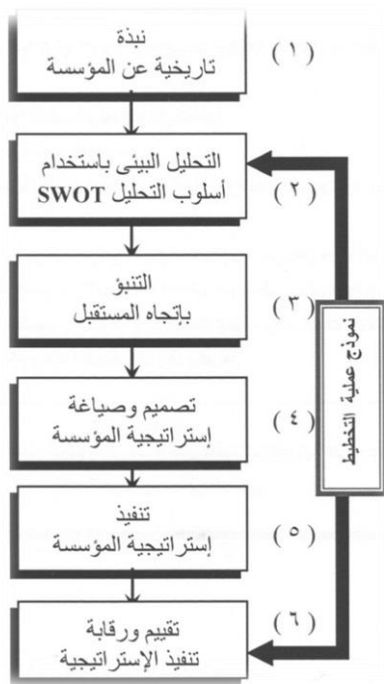
تمهيد

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

وإدارة الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي إيماناً منها بأهمية التخطيط الاستراتيجي فقد اتخذته أساساً لوضع خطة استراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للأكاديمية والرسالة التي تسعى إلى تحقيقها والغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية التي تسعى إلى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة، وكذلك اتخذته أساساً لجميع الأنشطة في الأكاديمية والتي تتمثل في التعليم والأنشطة الداعمة.

وإذا كان العالم اليوم يتميز بالتغيرات السريعة والحادة في البيئة الخارجية، فإن التخطيط الاستراتيجي هو الذي يساعد الإدارة على تفهم هذه التغيرات ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط الأكاديمية ومخرجاتها. ويساعد على معرفة الرؤية المستقبلية. من هذا يتضح أن التخطيط الاستراتيجي للأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي ضرورة من ضرورات الاستمرار والبقاء وليس درباً من دروب الرفاهية. لذلك فقد روعي عند تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي التأهيل الفني والنفسى للقيام بأعباء إعداد عملية التخطيط الاستراتيجي.

وتتم عملية التخطيط الاستراتيجي للأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا على ست مراحل، شكل رقم (٢)، وهي :



شكل رقم (٢) مراحل التخطيط الاستراتيجي

أ- إعداد نبذة تاريخية عن الأكاديمية

ب- التحليل البيئي باستخدام أسلوب SWOT.

ج- التنبؤ باتجاهات المستقبل

د- تصميم وصياغة استراتيجية الأكاديمية

هـ- تنفيذ الاستراتيجية

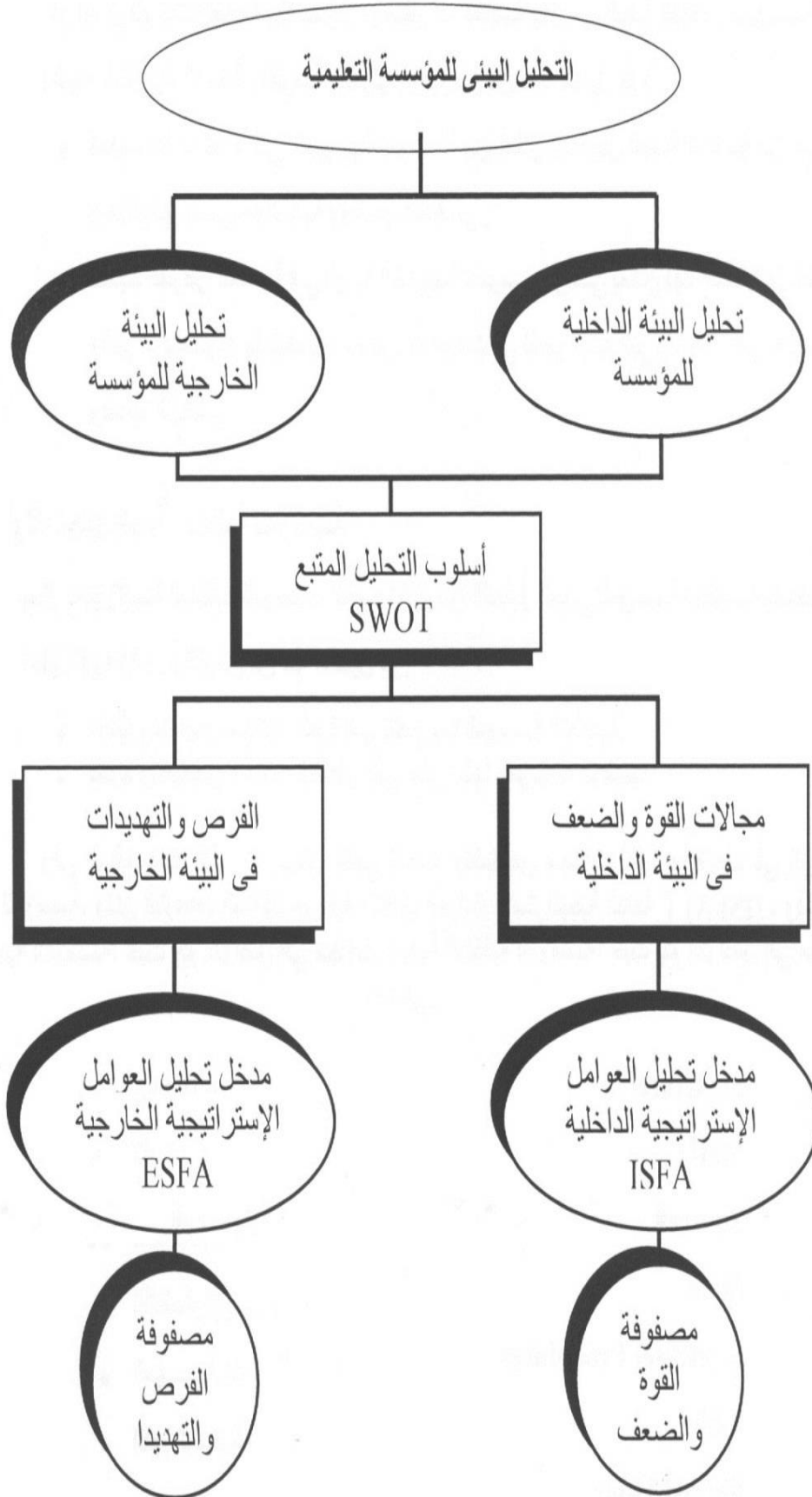
و- متابعة وتقييم التنفيذ

وتشتمل النبذة التاريخية على بيانات الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا والتي ترسم صورة واضحة لها منذ نشأتها.

أما التحليل البيئي، شكل رقم (٣) فهو تحليل للبيانات الخاصة بالقوى والمتغيرات الخاصة بكل من البيئة الداخلية بالأكاديمية والبيئة الخارجية المحلية والقومية والدولية. والغرض من هذا التحليل هو:

- تحديد مجالات القوة التي تتميز بها الأكاديمية من خلال تشخيص البيئة الداخلية من حيث مواردها وإمكانياتها المادية والبشرية و كذلك تحديد مجالات الضعف لمعالجتها.

- تحديد الفرص المتاحة في البيئة الخارجية للأكاديمية والتي يمكن استغلالها لتطوير أدائها وتميزها بالمقارنة بالمنافسين، وتحديد التهديدات في نفس البيئة التي قد تؤثر على هذا الأداء وعلى الوضع التنافسي للأكاديمية.



شكل رقم (٣) عملية التحليل البيئي

الجزء الأول:

١- مقدمة عن الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي Introduction

١-١ نشأة وتأسيس الأكاديمية

أُنشئت الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بناءً على القرار الوزاري رقم (٢٠٠٣) الصادر بتاريخ ٢٥/١٠/٢٠٠٠ - **ملحق (١-١٤) صورة من قرار نشأة الأكاديمية** والمعتمد من السيد الأستاذ الدكتور وزير التعليم العالي باسم المعهد العالي للأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي، وقد أصدر السيد وزير التعليم العالي قراره رقم (٢٩٦) بتاريخ ٢٠٠٢/٣/٤ بتعديل الاسم ليكون الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي، وتتبع الأكاديمية جمعية الأكاديمية الحديثة بالمعادي.

إن الهدف الأساسي من إنشاء الأكاديمية هو إعداد المهندسين القادرين في مجال الصناعة على المزج بين العلوم الأساسية والعلوم الهندسية الأساسية والتطبيقية وأفرع المعرفة والعلوم التكنولوجية في سبيل استيعاب وإتقان أساليب الإنتاج الحديث وزيادة كفاءته وخفض تكلفته وذلك لخدمة المجتمع وتوفير احتياجاته بما يتلاءم مع البيئة والمجتمع. وبمتابعة وحصر أعداد الخريجين سنوياً من كليات الهندسة والمعاهد العليا الهندسية وذلك في التخصصات المذكورة نجد أنها أقل من تلك الأعداد التي يحتاجها سوق العمل في مصر والمنطقة المحيطة، لذا فقد رأت إدارة الأكاديمية أن تساهم في استكمال تلك الأعداد بالمهندسين القادرين على أداء مهامهم بكفاءة عالية في مجال أساليب الإنتاج التكنولوجي الحديث والمشاركة في عمليات التحليل والتطوير والبحث العلمي بجانب الكفاءة العالية على القيام بواجباتهم في عمليات التشغيل والصيانة والإصلاح. إن إنشاء تلك التخصصات الهندسية سيساهم بطريقة مباشرة في عملية تطوير التعليم العالي خاصة في المجال التكنولوجي الذي يحتاجه المجتمع بشدة، ويحقق سياسة وزارة التعليم العالي في رفع كفاءة التعليم في هذا المجال الفني ويعمل على تحديثه بصفة مستمرة وذلك بإدخال المناهج المتطورة التي تدخل في إعداد المهندسين التقنيين الكفاء.

تتكون الأكاديمية من ثلاثة مباني منفصلة:

- المبنى (أ): المبنى الرئيسي
- المبنى (ب): المبنى الملحق
- المبنى (ج): المبنى الإداري



المبنى الإداري

المبنى الملحق

المبنى الرئيسي

شكل رقم (٤) مباني الأكاديمية

بدأ التدريس بالأكاديمية في المبنى الرئيسي في نوفمبر عام ٢٠٠٠م ثم مع التزايد المستمر لأعداد الطلبة فقد أنشأت الأكاديمية مبنى آخر منفصلاً هو المبنى الملحق وقد بدأ التدريس بهذا المبنى في سبتمبر عام ٢٠٠٦م، وتزامناً مع ذلك تم إنشاء المبنى الإداري.

تخضع الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي لأحكام القانون رقم ٥٢ لسنة ١٩٧٠م، بشأن تنظيم المعاهد العالية الخاصة ولائحة المعاهد الصادرة بالقرار الوزاري رقم ١٠٨٨ لسنة ١٩٨٧م والقرارات المعدلة لها فيما لم يرد فيه نص بلائحة الأكاديمية. ويمنح وزير التعليم العالي بناءً على طلب مجلس إدارة الأكاديمية درجة بكالوريوس الهندسة والتكنولوجيا في التخصصات التالية:

- هندسة الإلكترونيات وتكنولوجيا الاتصالات.
- هندسة الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات.
- هندسة التصنيع وتكنولوجيا الإنتاج.
- هندسة العمارة وتكنولوجيا البناء.

وتقبل الأكاديمية الطلاب الحاصلين على شهادة الثانوية العامة (علمي) والحاصلين على دبلوم المعاهد الفنية الصناعية بمجموع متوسط يقارب ٨٢%. ومدة الدراسة لنيل درجة البكالوريوس خمس سنوات تبدأ بسنة أولى عامة لجميع الطلاب ويكون التخصص بعد ذلك طبقاً لما هو وارد في جداول المقررات الدراسية المبينة في اللائحة. ويقوم طلبة السنة الخامسة بإعداد مشروع البكالوريوس تحدد موضوعه مجالس الأقسام المختصة، وتخصص له فترة إضافية بعد الامتحان التحريري يحددها مجلس إدارة الأكاديمية بناء على اقتراح مجالس الأقسام المختصة. ويراعى في اختيار الأقسام للمشاريع أن تكون ذات طبيعة تطبيقية أو نظرية أو خليطاً بينهما نابعة من الاحتياجات العملية. ولا يتخرج الطالب إلا بعد أن يستوفي شروط النجاح في المشروع. وتشمل الدراسة نظاماً للتدريب العملي لطلاب الفرقة الأولى والفرقة الثانية في الإجازة الصيفية (عقب الامتحان مباشرة) داخل الأكاديمية تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ويشتمل التدريب على الرسم الهندسي والورش والحاسبات لمدة أربعة أسابيع بواقع ست ساعات يومياً ويقوم التدريب بخمسين درجة تدخل ضمن الدرجات المؤهلة لاختيار التخصص الذي يرغب الطالب في الالتحاق به عند انتقاله بنجاح من الفرقة الأولى إلى الفرقة الثانية. كما يتم تدريب طلاب الفرقتين الثالثة والرابعة في الإجازة الصيفية (عقب الامتحان مباشرة) لمدة أربعة أسابيع بمواقع الإنتاج والتنفيذ بالمصانع والمؤسسات والشركات، تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس والمعاونين ورجال الصناعة، ويقوم القسم المختص بتحديد الموضوعات العملية الهامة التي يجب التدريب العملي عليها خلال فترة التدريب داخل تلك المؤسسات - وعقب انتهاء التدريب يقوم كل قسم بعقد امتحان شفوي لمناقشة التقرير الذي يتقدم به الطلاب والدال على أدائهم التدريب والوقوف على مدى استفادتهم منه، وتكون درجة التدريب ضمن درجات أعمال السنة بواقع ٢٥ درجة من درجات مادة المشروع التدريبي في نهاية الفرقة الثالثة.

وفي عام ٢٠١٣/٢٠١٢ بدأ العمل بنظام الساعات المعتمدة في الأكاديمية والذي يدرس فيه الطالب عدد ١٨٠ ساعة معتمدة، تبلغ مدة الدراسة بهذا النظام عشرة فصول دراسية رئيسية، بالإضافة إلى الفصل الدراسي الصيفي، ويدرس الطالب بالفصل الدراسي الواحد عدد ١٢ ساعة معتمدة كحد أدنى وعدد ٢٢ ساعة معتمدة كحد أقصى بحيث يكون متوسط عدد الساعات المعتمدة بالفصل الدراسي الواحد ١٨ ساعة معتمدة. **ملحق (١-١٢) دليل الطالب لنظام الساعات المعتمدة.**

يحدد وزير التعليم العالي بعد أخذ رأى المجلس الأعلى لشئون المعاهد في نهاية كل عام دراسي عدد الطلاب من أبناء جمهورية مصر العربية أو غيرهم الذين يقبلون كطلاب نظاميين في أكاديمية الهندسة كل عام دراسي ويكون ترشيح الطلاب للقبول بالأكاديمية عن طريق مكتب التنسيق ما لم يصدر قرار من وزارة التعليم العالي بغير ذلك.

٢-١ نوع المؤسسة التعليمية

تعد الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي إحدى مؤسسات التعليم العالي الهندسي الخاص في مصر.

٣-١ أنواع البرامج التعليمية بالأكاديمية

تقدم الأكاديمية أربعة برامج تعليمية تمثل الأكثر طلباً في سوق العمل وهي:

١-٣-١ برنامج بكالوريوس هندسة الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات : يهدف قسم هندسة الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات إلى تأهيل الطالب علمياً وإعداده مهارياً بحيث يتمتع بخلفية معرفية وبقدرة عملية تمكنه من المنافسة في شتى أفرع هندسة الحاسبات من أجهزة وشبكات وتطوير برمجيات نظم وتطبيقية ودمجها مع قواعد البيانات وربطها مع الشبكة الدولية للمعلومات.

٢-٣-١ برنامج بكالوريوس هندسة الإلكترونيات وتكنولوجيا الاتصالات: يغطي برنامج قسم هندسة الإلكترونيات وتكنولوجيا الاتصالات مجالات عديدة منها تصميم الدوائر المنطقية وتحليل وتصميم الدوائر الكهربية وهندسة

التحكم ونظرية المجالات والإلكترونيات الدقيقة وتصميم الدوائر الهوائية ونظم الموجات ونظم الاتصالات المتقدمة والمعالجات الرقمية للإشارات والإستشعار عن بعد ونظم الرادار ونظم الراديو والتليفزيون، ومن خلال هذا البرنامج يكون الطالب حاصلًا على درجة علمية متقدمة في مجال هندسة الإلكترونيات وتكنولوجيا الاتصالات.

٣-٣-١ برنامج بكالوريوس هندسة التصنيع وتكنولوجيا الإنتاج: يغطي برنامج هندسة التصنيع وتكنولوجيا الإنتاج مجالات ميكانيكا الجوامد والموائع والديناميكا والتصميم الميكانيكي وتكنولوجيا الإنتاج واقتصاديات وإدارة الإنتاج والتحكم وجودة التصنيع، ومن خلال هذا البرنامج يكون الطالب حاصلًا على درجة علمية متقدمة في مجال هندسة التصنيع.

٤-٣-١ برنامج بكالوريوس هندسة العمارة وتكنولوجيا البناء: يغطي برنامج هندسة العمارة وتكنولوجيا البناء مجال هندسة العمارة بكافة تخصصاتها من التصميم المعماري وإنشاء المباني والتخطيط العمراني والتصميم البيئي وتكنولوجيات البناء ونظريات وتاريخ العمارة معتمداً في ذلك على المعرفة والمهارات في العلوم الإنسانية والفيزيائية، والإنسانيات، والفنون الجميلة والتطبيقية، ومن خلال هذا البرنامج يكون الطالب حاصلًا على درجة علمية متقدمة في مجال هندسة العمارة وتكنولوجيا البناء.

وتسعى الأكاديمية لإضافة برنامج خامس وهو برنامج الهندسة المدنية وذلك تلبية لرغبات الطلبة واحتياجات سوق العمل، صممت هذه البرامج خصيصاً للطلبة ليتمكنوا من أداء رسالتهم كمهندسين في المجالات الهندسية السابقة داخل المؤسسات والهيئات الاستشارية في سوق العمل الحكومي والقطاع الخاص، وتهدف هذه البرامج إلى إكساب الطالب المهارات الذهنية - والاحترافية - والقدرة على التواصل مع تكنولوجيا العصر.

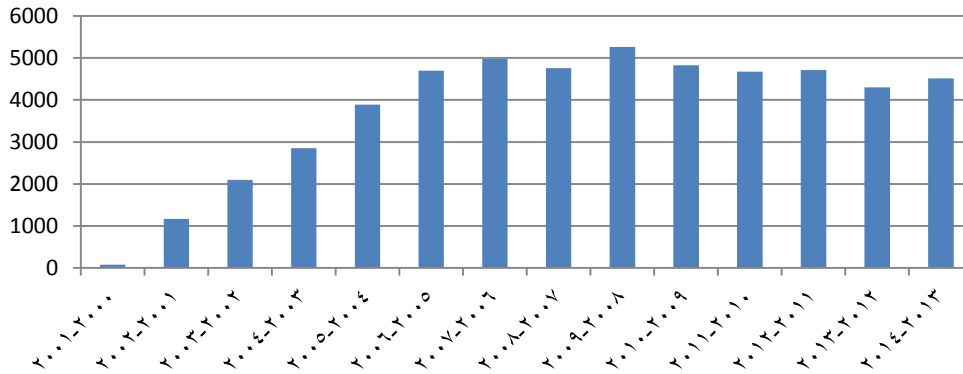
٤-١ تطور حجم الأكاديمية وفقاً لعدد الطلاب والوافدين وعدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

بدأت الدراسة بالأكاديمية في العام الدراسي ٢٠٠٠-٢٠٠١ بعدد من الطلاب لا يتجاوز ٨٠ طالباً وطالبة وفي المقابل كان عدد أعضاء هيئة التدريس في ذلك الوقت ١٦ عضو هيئة تدريس وعدد ٩ من الهيئة المعاونة، وقد تطورت أعداد الطلاب الملتحقين بالأكاديمية حتى وصل عدد الطلاب المقبولين بالأكاديمية في العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ إلى ٤٣٠٣ طالباً وطالبة، وبالتالي قامت الأكاديمية بزيادة عدد أعضاء هيئة التدريس ليرتفع في العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤ إلى ٨٨ عضو هيئة تدريس وعدد ٢١٣ من الهيئة المعاونة، وفيما يلي بيان تفصيلي لمنحنى تطور كل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.

١-٤-١ الطلاب الملتحقون بالأكاديمية:

يبين جدول رقم (١) والأشكال من رقم (٥) الى رقم (١٠) تطور أعداد الطلبة بالأكاديمية بالبرامج التدريسية منذ إنشائها في العام الدراسي ٢٠٠٠/٢٠٠١ وحتى العام الدراسي ٢٠١٣/٢٠١٤. كما يبين الجدول أنه منذ بداية العام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣ بدأ العمل بنظام الساعات المعتمدة في الأكاديمية.

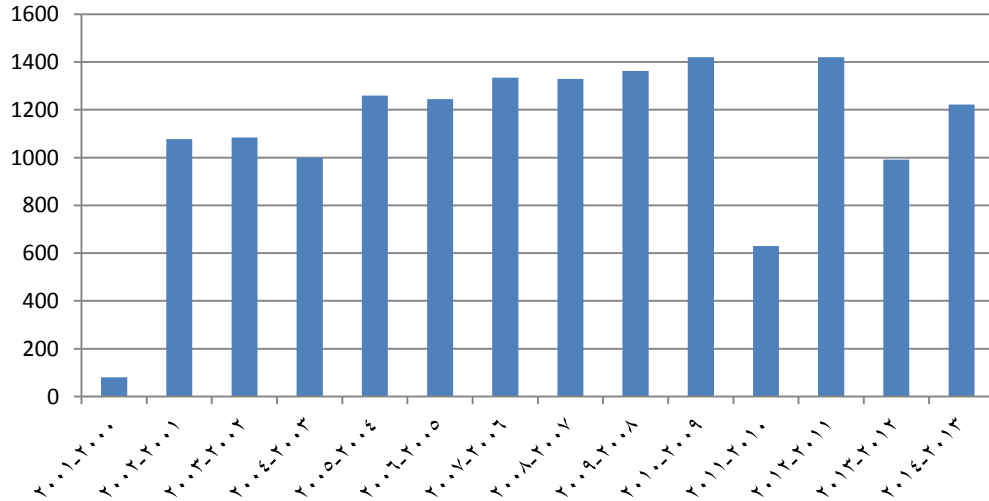
شكل رقم (٥): تطور أعداد الطلبة الملتحقين بالأكاديمية



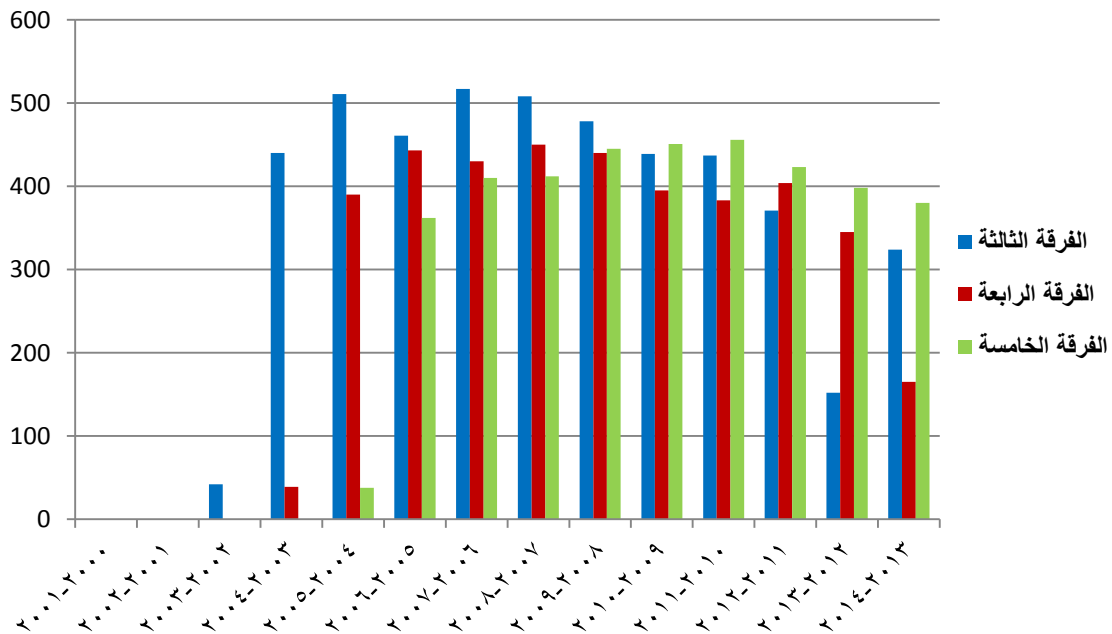
العام الدراسي	٢٠١٤-٢٠١٣	٢٠١٣-٢٠١٢	٢٠١٢-٢٠١١	٢٠١١-٢٠١٠	٢٠١٠-٢٠٠٩	٢٠٠٩-٢٠٠٨	٢٠٠٨-٢٠٠٧	٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٣-٢٠٠٢	٢٠٠٢-٢٠٠١	٢٠٠١-٢٠٠٠
العدد الإجمالي	٤٥١٢	٤٣٠٣	٤٧١٤	٤٦٧٣	٤٨٢٤	٥٢٦٤	٤٧٥٨	٤٩٨٠	٤٧٠٠	٣٨٩٢	٢٨٥١	٢٠٩٥	١١٦٩	٨٠
الفرقة الأولى	١٢٢٢	٩٩٢ نظام الساعات المعتمدة	١٤٢٠	٦٣٠	١٤٢٠	١٣٦٣	١٣٢٩	١٣٣٥	١٢٤٤	١٢٥٩	٩٩٩	١٠٨٤	١٠٧٧	٨٠
الفرقة الثانية كهرباء	٥١ (نظام الفصلين)	٤٠٤	٢٥٧	٥٦٦	٥٨٣	٦٤٨	٦٢٣	٧٠٥	٧٦٠	٦٧٠	٧٦٠	٧١١	٧٢	
الاتصالات هندسة	الفرقة الثالثة	٣٢٤	١٥٢	٣٧٠	٤٣٧	٤٣٩	٤٧٨	٥٠٨	٥١٧	٤٦١	٥١١	٤٤٠	٤٢	
	الفرقة الرابعة	١٦٥	٣٤٥	٤٠٥	٣٨٣	٣٩٥	٤٤٠	٤٥٠	٤٣٠	٤٤٣	٣٩٠	٣٩		
	الفرقة الخامسة	٣٨٠	٣٩٨	٤٢٣	٤٥٦	٤٥١	٤٤٥	٤١٢	٤١٠	٣٦٢	٣٨			
	دور نوفمبر			٥٠	٧٢	٧٠	٧٠	٨٦	٦١	١٠				
الحاسبات هندسة	الفرقة الثالثة	٢٧	٢٥	٤٨	٣٧	٥٤	٥٥	٧٩	٩٩	٨٨	١٢١	١٠٤	١٤	
	الفرقة الرابعة	٢٤	٤٤	٣٠	٥٣	٥٥	٦٩	٩٠	٨٠	١٠٩	٩٤	١٢		
	الفرقة الخامسة	٣٧	٢٥	٥٣	٥٥	٥٤	٨٠	٦٤	٩٦	٨٧	١٠			
	دور نوفمبر			٦	٧	١٦	١٧	١٩	٩	٢				
التصنيع هندسة	الفرقة الثانية	١٩٣ ٣٠ + (نظام الفصلين)	١٦٨	٦٨	١٢٨	١٠٧	١١٨	١٤٥	١٣٤	١٣٩	١٠٧	٦٦	٥٦	
	الفرقة الثالثة	١٢٩	٤٨	٨٠	٩٩	١٠٣	١٢٢	١١٩	١١٠	٧٥	٥٦	٥٠		
	الفرقة الرابعة	٥١	٨٣	٩٥	٩٢	١٠٨	١٠٩	٩٢	٦٧	٥١	٤٢			
	الفرقة الخامسة	١٠٢	٩٢	١٠٤	١٢٠	٩٥	٨٠	٦٢	٤٤	٣٨				
	دور نوفمبر			٢٢	١٨	٨	١٢	٧	٤					
العمارة هندسة	الفرقة الثانية	٤٢٦ ٥١ + (نظام قديم)	٥٠٨	٢٨١	٥٨٣	٤١٨	٤١٠	٤٢٦	٣٢٦	٣٢٣	٢٦٢	٢١٨	١٧١	٢٠
	الفرقة الثالثة	٤٦٦	٢١٨	٤٩٣	٣٧٧	٣٣٦	٣٣٦	٢٩٦	٢٧٧	٢٢٥	١٨٦	١٤٧	١٧	
	الفرقة الرابعة	٢٠٢	٤٩١	٣٤٣	٣٣٠	٣٢٥	٢٧٦	٢٥٣	١٨٦	١٦٨	١٣٠	١٦		
	الفرقة الخامسة	٥٠٦	٣١٠	٣٧٢	٣٢٧	٢٧٦	٢٣٥	١٨٠	١٦٤	١٢٧	١٦			
	دور نوفمبر	٤٠		٤٧	٣٦	٣٤	٤١	٣٦	١٧	٤				

جدول رقم (١) أعداد الطلبة الملحقين بالأكاديمية وبرامجها منذ إنشائها

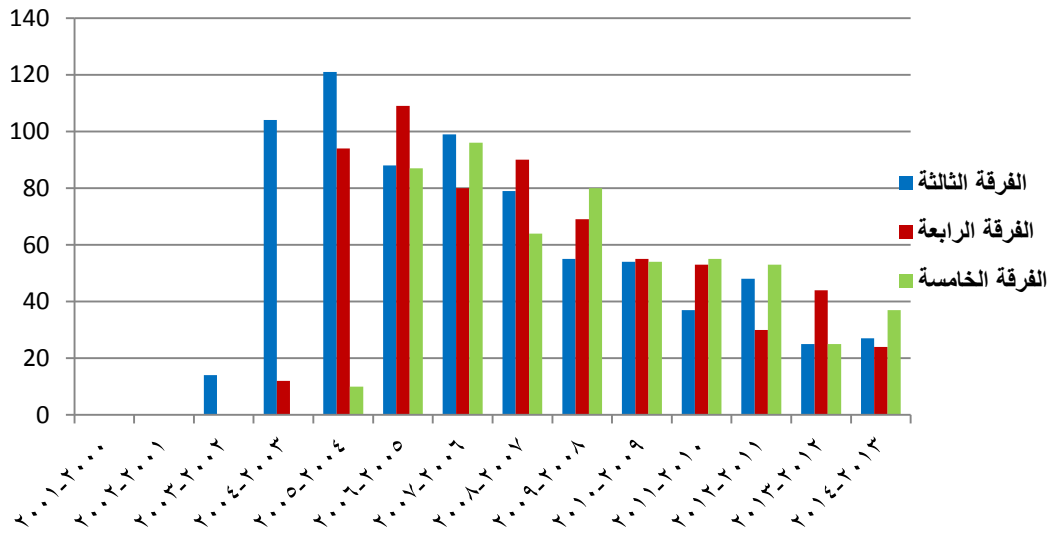
شكل رقم (٦) تطور أعداد الطلبة الملتحقين بالفرقة الأولى



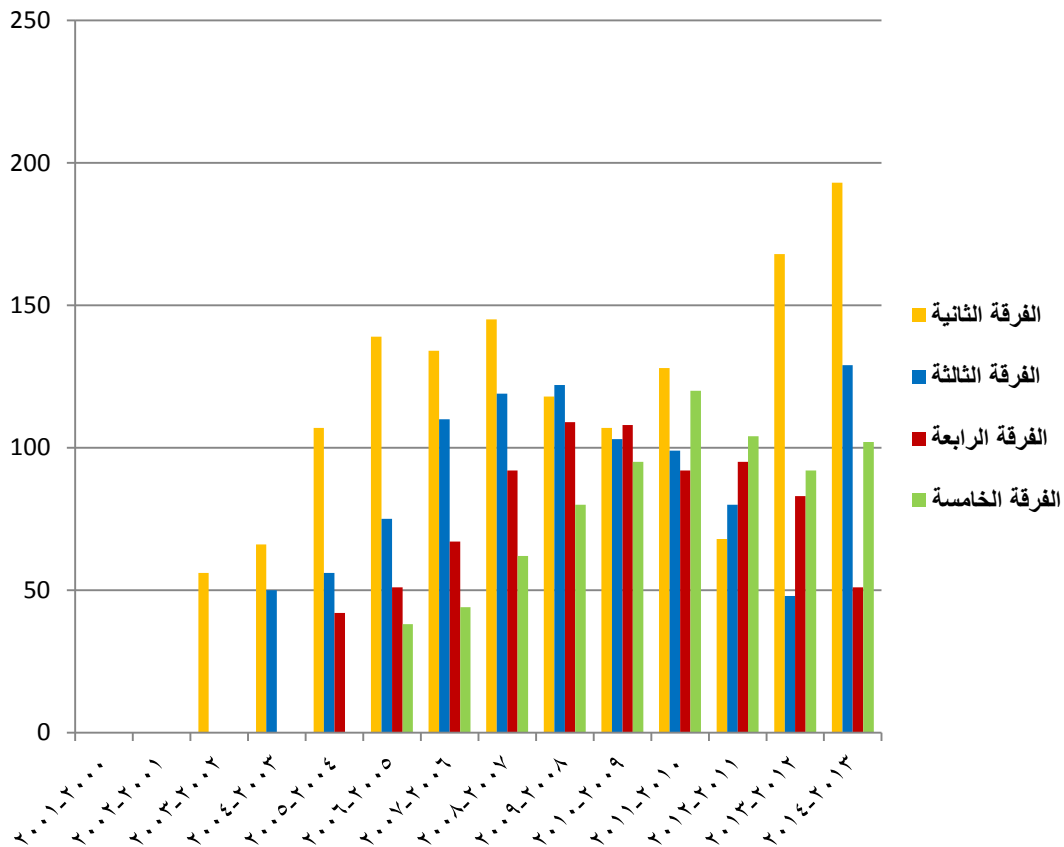
شكل رقم (٧): تطور اعداد الطلبة ببرنامج الاتصالات



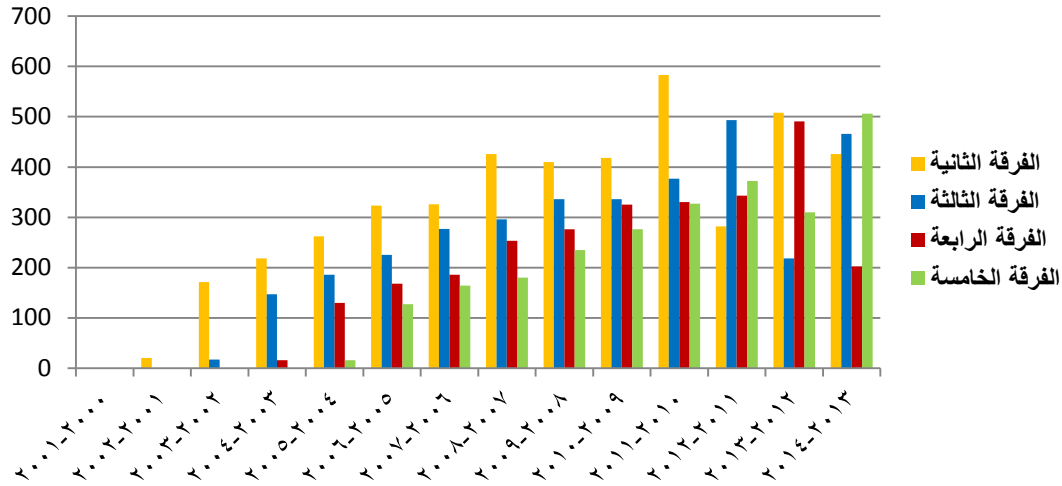
شكل رقم (٨): تطور اعداد الطلبة بقسم الحاسبات



شكل رقم (٩): تطور أعداد الطلبة الماتحقين بقسم هندسة التصنيع



شكل رقم (١٠): تطور أعداد الطلاب بقسم العمارة

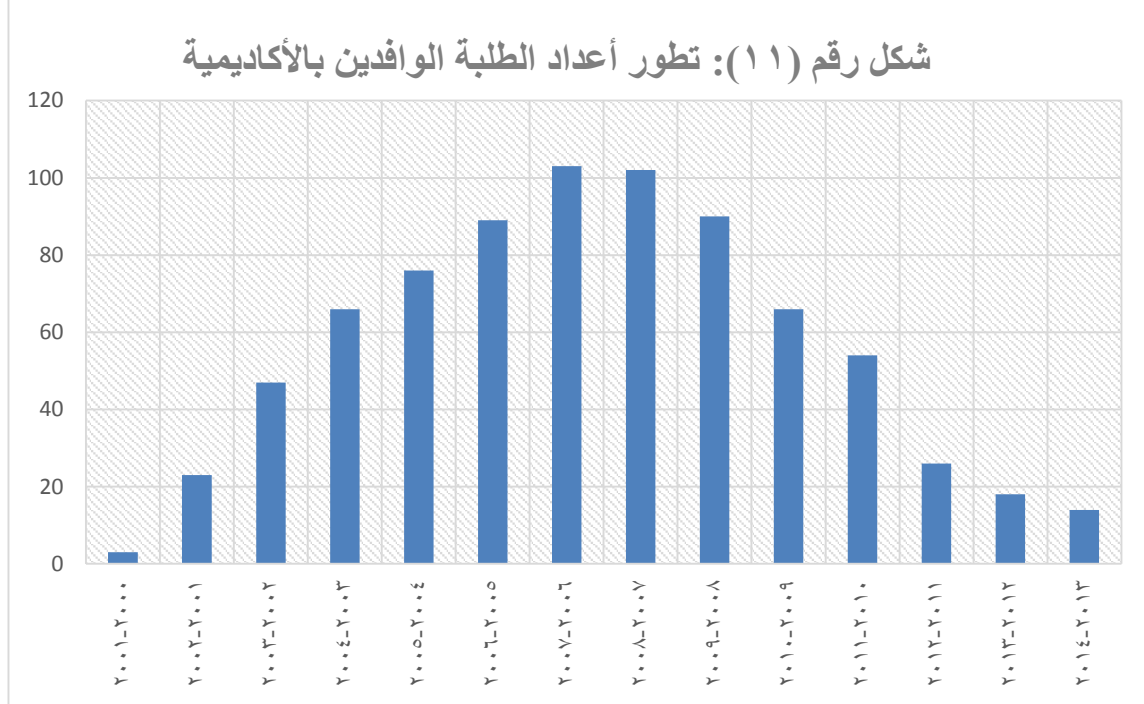


كما يبين جدول رقم (٢) أعداد الطلبة الوافدين للمتحقين بالأكاديمية في كافة البرامج التدريسية منذ إنشائها في العام الدراسي ٢٠٠١/٢٠٠٠ وحتى العام الحالي ٢٠١٣/٢٠١٤

جدول رقم (٢) أعداد الطلبة الوافدين للمتحقين بالأكاديمية وبرامجها منذ إنشائها

العام الدراسي														
٢٠١٤-٢٠١٣	٢٠١٣-٢٠١٢	٢٠١٢-٢٠١١	٢٠١١-٢٠١٠	٢٠١٠-٢٠٠٩	٢٠٠٩-٢٠٠٨	٢٠٠٨-٢٠٠٧	٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٤-٢٠٠٣	٢٠٠٣-٢٠٠٢	٢٠٠٢-٢٠٠١	٢٠٠١-٢٠٠٠	
١٤	١٨	٢٦	٥٤	٦٦	٩٠	١٠٢	١٠٣	٨٩	٧٦	٦٦	٤٧	٢٣	٣	العدد الإجمالي
	٤	-	٩	٨	١٨	٣٢	٤٢	٢٨	٢٢	٢٨	٢٩	٢٠	٣	الفرقة الأولى
		٢	-	١٠	١٣	١٣	١٢	١٣	١٧	١٦	١٠	٣		الفرقة الثانية كهرباء
	١	٢	٣	١٠	٧	٩	٧	٦	٨	٦	٧	٢		الفرقة الثالثة
	٢	٣	٦	٤	٤	٣	٦	٥	٦	٦	٢			الفرقة الرابعة
	٢	٤	٤	٥	٤	٥	٤	٦	٦	٢				الفرقة الخامسة
			١	-	-	-	٣	١	-					دور نوفمبر
	١	١	-	١	١	١	٢	٣	٤	٢	١			الفرقة الثالثة
			-	-	-	١	٣	٣	٢	١				الفرقة الرابعة
			-	-	١	٣	٢	١	١					الفرقة الخامسة
			-	-	-	-	-	-	-					دور نوفمبر
٢		-	-	٢	٤	٢	٢	٥	٤	٥	٢			الفرقة الثانية
		-	٢	٣	١	٣	٤	٢	٣	-				الفرقة الثالثة
	١	١	٢	١	٢	٣	٢	١	-					الفرقة الرابعة
	١		٢	١	٣	١	١	-						الفرقة الخامسة
			-	-	-	-	-	-						دور نوفمبر
٢		-	-	٢	٧	١٦	٦	٤	٦	٣	٣	-		الفرقة الثانية
		-	٤	٦	١٤	٤	٥	٥	١	٢	-			الفرقة الثالثة

١	١	٢	٤	١٢	٢	٥	٢	-	٢	-				الفرقة الرابعة
١	٢	٦	١٠	٤	٤	١	-	٢	-					الفرقة الخامسة
			١	١	٣	-	-	١	-					دور نوفمبر

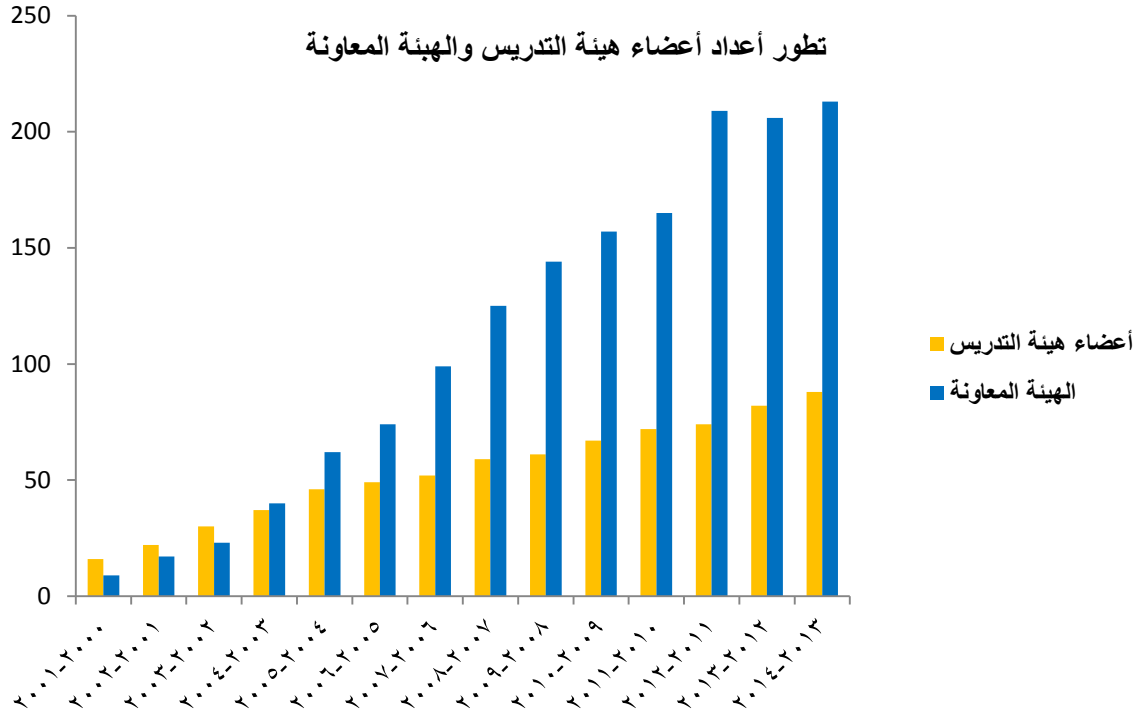


٢-٤-١ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالأكاديمية:

شهدت الأكاديمية زيادة ملحوظة في إقبال الطلبة على الالتحاق بالأكاديمية، مما دفع إدارة الأكاديمية إلى زيادة معدلات أعضاء هيئة التدريس بما يتناسب مع أعداد الطلاب طبقاً للمعايير الاسترشادية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، فيوضح جدول رقم (٣) تطور عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المعينين أو المتعاقدين بنظام الوقت الكامل.

جدول رقم (٣) تطور عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المعينين أو المتعاقدين بنظام الوقت الكامل

السنة الدراسية	٢٠٠٩-٢٠١٠	٢٠١٠-٢٠١١	٢٠١١-٢٠١٢	٢٠١٢-٢٠١٣	٢٠١٣-٢٠١٤	٢٠١٤-٢٠١٥	٢٠١٥-٢٠١٦	٢٠١٦-٢٠١٧	٢٠١٧-٢٠١٨	٢٠١٨-٢٠١٩	٢٠١٩-٢٠٢٠	٢٠٢٠-٢٠٢١	٢٠٢١-٢٠٢٢	٢٠٢٢-٢٠٢٣	العام الدراسي
أعضاء هيئة التدريس	١٦	٢٢	٣٠	٣٧	٤٦	٤٩	٥٢	٥٩	٦١	٦٧	٧٢	٧٤	٨٢	٨٨	أعضاء هيئة التدريس
أعضاء الهيئة المعاونة	٩	١٧	٢٣	٤٠	٦٢	٧٤	٩٩	١٢٥	١٤٤	١٥٧	١٦٥	٢٠٩	٢٠٦	٢١٣	أعضاء الهيئة المعاونة



شكل رقم (١٢) تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

ويمكن مراجعة وثيقة الإمكانات البشرية للتأكد من أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والتعرف على أسمائهم وتخصصاتهم والجهة المانحة لدرجاتهم العلمية - **وثيقة الامكانيات البشرية**.

٥-١ الوضع التنافسي للأكاديمية داخل نطاق المجتمع المحلي والقومي

تمتلك الأكاديمية وضعاً تنافسياً متميزاً إذ تعتبر ضمن المعاهد العليا الهندسية الأكثر تميزاً على مستوى السمات التنافسية التالية **ملحق (٢٠-١) وثيقة السمات المميزة والوضع التنافسي للأكاديمية:**

١-٥-١ **الموقع الجغرافي المتميز:** تعتبر الأكاديمية هي الوحيدة التي تقع داخل نطاق الطريق الدائري الأول، فهي بذلك مكان يسهل الوصول إليه لقرابها من الأحياء المختلفة مثل (المعادي، حلوان، المقطم، مدينة نصر، مصر الجديدة، الجيزة، ... إلخ) **ملحق (٢-١) خريطة الأكاديمية.**

٢-٥-١ **الاهتمام بتعليم الأساليب التكنولوجية الحديثة التي تتواءم مع سوق العمل:** توفر الأكاديمية بنية أساسية من مدرجات مكيفة ومعامل وورش وتجهيزات وتدريبات تساعد الطالب على محاكاة سوق العمل، وذلك بتعليم الطالب أحدث الأساليب التكنولوجية من برامج كومبيوتر متقدمة وتقنيات حديثة بالمعامل والورش لتكسبه الخبرات الهندسية اللازمة في التعامل مع الآلات والأجهزة والأدوات المطلوبة في سوق العمل، مما يساعد خريجها على إيجاد فرص عمل جيدة بالشركات والمؤسسات الهندسية.

٣-٥-١ **تقديم تعليم هندسي خاص نظير مصروفات دراسية تنافسية:** تعد المصروفات الدراسية بالأكاديمية من أقل المصروفات الدراسية لأكاديميات ومعاهد التعليم الخاص المناظرة.

٤-٥-١ **أعضاء هيئة التدريس من جهات متنوعة على قدر من الخبرة والنشاط العلمي:** يتم تعيين نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه من الخارج أو الجامعات المصرية المرموقة، كما يتم تعيين أعضاء هيئة تدريس ممن لهم نشاط بحثي متميز - **وثيقة الامكانيات البشرية.**

٥-٥-١ **وجود عدد من الطلبة الوافدين بالأكاديمية:** يوضح الجدول رقم (٢) بيان بأعداد الطلبة الوافدين.

٦-٥-١ توفر الأكاديمية وسائل نقل بداخل أحياء القاهرة الكبرى وخارجها.



شكل رقم (١٣) أبرز السمات التنافسية التي تمتلكها الأكاديمية: موقع جغرافي متميز، استخدام أساليب تكنولوجية حديثة، مصروفات تنافسية، أعضاء هيئة تدريس معينين أكفاء، استقطاب عدد من الطلبة الوافدين، توفير شبكة نقل تغطي معظم أحياء القاهرة والجيزة

تسعى الأكاديمية للاستفادة من هذه السمات التنافسية الست في التفوق على نظائرها من الأكاديميات والمعاهد المنافسة في مجال التعليم الهندسي الخاص، وذلك بالمحافظة دوماً على هذه السمات وتنميتها على المدى الطويل كما يلي:

أ- تقدم الأكاديمية للطلاب الملحقين بها للمرة الأولى كتيباً تعريفياً بالأكاديمية وبرامجها ووصف لموقعها الجغرافي، وذلك حتى يسهل على أولياء الأمور والطلاب معرفة أسهل وأقرب شبكة طرق مؤدية لمكان الأكاديمية.

ب- تحاول الأكاديمية دوماً تحديث كافة برامجها التكنولوجية وذلك من خلال برامج حديثة في معامل الحاسبات واستقطاب أحدث الماكينات والأدوات في معامل الاتصالات وورش الإنتاج وذلك لمواكبة التغيرات المتسارعة في سوق العمل، ويمكن الرجوع إلى هذه البرامج والاطلاع عليها في معامل الكمبيوتر بقسمي العمارة والحاسبات والاطلاع على الماكينات والأدوات في معامل قسم الاتصالات وورش قسم التصنيع.

ج- بعد تطبيق نظام الدراسة بالساعات المعتمدة في الأكاديمية، تحاول الأكاديمية أن تقنن المصروفات الدراسية للساعة المعتمدة الواحدة لتكون ٣٢٥ جنيهاً، ويمكن لهذا الرقم أن يتفاوت سنوياً وفقاً للائحة المالية لوزارة التعليم العالي وهو ما يلزم الأكاديمية برفع هذه القيمة تلقائياً، كما تحرص الأكاديمية على تثبيت مصروفات الطلاب الدارسين بنظام الفصلين - وهو النظام المعمول به أولاً منذ افتتاح الأكاديمية - لتكون ٥٢٠٠ جنيه بالفصل الدراسي الواحد، ويمكن مراجعة المصروفات الدراسية التي تقرها الأكاديميات الأخرى ومقارنتها بالأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا لمعرفة أن الأكاديمية تقدم مصروفات دراسية تنافسية، وبالإضافة إلى ذلك تقدم إدارة الأكاديمية دعماً مالياً للطلبة الأوائل والمتفوقين وأصحاب الظروف الخاصة.

د- تحرص إدارة الأكاديمية على تعيين أعضاء هيئة تدريس من ذوي الخبرات الأكاديمية المتميزة تعيينات بقرارات وزارية ليكونوا على قوة الأكاديمية، وحينما تستقطب العدد المطلوب كل عام يخضع عضو هيئة التدريس المتقدم للعمل بالأكاديمية للقاء ينظمه مجلس كل قسم من أقسام الأكاديمية الخمسة (قسم العمارة، قسم الحاسبات، قسم الاتصالات، قسم التصنيع، قسم العلوم الأساسية) وذلك لتحديد نوع التخصص حسب احتياج كل قسم، كما تتابع الأكاديمية عن كثب تواصل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في ممارسة نشاط البحث العلمي والنشر في المجلات والمؤتمرات الدولية، لما في ذلك من صقل لخبراتهم العلمية بما يفيد الأكاديمية ويفيد الطلاب، كما تحاول أقسام الأكاديمية أن تعوض النقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس بقسمي العمارة

والحاسبات بانتداب عدد من أعضاء هيئة التدريس من الجامعات الحكومية وهم على قدر عال من الخبرة والتميز ويمثلون إضافة حقيقية للقسم لأنهم يساعدون في نقل خبراتهم بالجامعات الحكومية ليستفيد منها طلاب الأكاديمية. ومثال على ذلك - **ملحق (١-١٣) قائمة بأسماء أعضاء هيئة التدريس المنتدبين بقسم العمارة وتخصصاتهم وجامعاتهم.**

هـ يلتحق بالأكاديمية عدد من الطلاب الوافدين بعضهم من دول عربية وآخرون من دول إفريقية، وهذه تمثل نقطة جيدة تصب في صالح الأكاديمية اجتماعياً وتنافسياً ومادياً، ولكن ظهر انخفاض ملحوظ في أعدادهم نظراً لما مرت به البلاد في السنوات الأخيرة، ولكن لكي يتم استقطاب عدد أكبر فيمكن أن تنشر الأكاديمية عبر موقعها الإلكتروني على شبكة الإنترنت، كما يقوم مكتب رعاية الوافدين بالأكاديمية بتقديم كافة خدمات الدعم والمعلومات لهؤلاء الطلبة، ويتزايد أعدادهم على الأجل الطويل يمكن إنشاء مركز للغات لتعليم اللغة العربية والإنجليزية وهي اللغات التي يتم التدريس بها في الأكاديمية.

هـ تهتم الأكاديمية بانتشار شبكة النقل الخاصة بها على مستوى أحياء القاهرة والجيزة وحلوان وبنها، من خلال أوتوبيسات مجهزة ومكيفة، وعلى الأجل الطويل يمكن انتشارها حتى محافظات الدقهلية والقليوبية وذلك وفقاً لسكن الطلاب، كما تعتبر أيضاً مصروفات النقل بأوتوبيسات الأكاديمية تنافسية.

بالتالي فهذه السمات التنافسية تحدد وضع الأكاديمية الاستراتيجي وتفرض على الإدارة المحافظة الدائمة على جودة هذه السمات والخدمات التي تقدمها الأكاديمية للطلبة حتى تكون ضمن مصاف أكاديميات التعليم الهندسي الخاص.

٦-١ البحوث والدراسات العليا

لا تتضمن لائحة الأكاديمية برامج للدراسات العليا والبحوث وإن كان أعضاء هيئة التدريس قد قاموا ببحوث متميزة وأشرفوا على العديد من رسائل الدراسات العليا ولهم العديد من المؤلفات المنشورة. **ملحق (٦-١) نموذج من قائمة البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية.** وتولى الأكاديمية الاهتمام البالغ بالبحث العلمي والذي يعد من أهم أدوات تحقيق التنمية في عالمنا المعاصر، فهو العامل الأساسي في تراكم المعرفة الإنسانية ودراسة المشكلات التي تواجه المجتمع والعمل على إيجاد الحلول العلمية لها في مختلف ميادين الحياة، وتعد الأكاديمية مصدراً لاستثمار وتنمية أهم ثروات المجتمع وأغلاها وهي الموارد البشرية، ويتضح ذلك من رسالتها التي تخصص فيها جزءاً رئيسياً للبحث العلمي سواء على مستوى الطلاب أو القائمين بالعملية التعليمية **ملحق (١-٢١) خطة البحث العلمي للأكاديمية و ملحق (١-٢٢) نموذج من خطط البحث العلمي للأقسام العلمية.** كما تحرص الأكاديمية على أن تكون منهجية البحث العلمي وأخلاقياته واضحة وموجودة ضمن أهداف التعلم المستهدفة لبرامجها، ويتضح ذلك في معظم المقررات حيث يوجد ارتباط بين المقررات الدراسية والحياة العملية.

٧-١ جودة التعليم بالأكاديمية

تبنت الأكاديمية سياسة جودة التعليم منذ عام ٢٠٠٦ بإنشاء مركز للجودة بقرار من عميد الأكاديمية بتاريخ ٢٥/١/٢٠٠٦ - **ملحق (١-١٥) صورة من قرار انشاء وحدة الجودة بالأكاديمية** والذي تم تعديله بقرار من رئيس مجلس الأمناء بإصدار لائحة عمل تتضمن تشكيل مكتب جودة التعليم بالأكاديمية ووحدات الجودة بالأقسام بتاريخ ٢٥ يناير ٢٠١٠، وبناء عليه أصدر السيد عميد الأكاديمية قراراً بتشكيل مكتب الجودة بالأكاديمية ووحدات الجودة بالأقسام، كما تتبنى الأكاديمية المعايير القومية المرجعية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في أغسطس ٢٠٠٩ بشقيها العام والتوصيفي لخريجي البرامج الهندسية **NARS and NARS Characterization**. وقد قام مكتب الجودة بتوفير الوثائق المتعلقة بجودة التعليم والصادرة عن مشروع ضمان الجودة والاعتماد وعن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد خاصة المعايير الأكاديمية للهندسة ومعايير تقييم مؤسسات التعليم العالي. كما قام المكتب بتحديد متطلبات التدريب فيما يتصل بمعايير تقييم مؤسسات التعليم العالي والمعايير الأكاديمية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والتخطيط للتدريب بالتنسيق مع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والعرض على السيد رئيس مجلس الأمناء وتبدير الاعتماد المالي اللازم ومتابعة تنفيذ التدريب بالتنسيق مع إدارة التدريب بهيئة الجودة. وقد تم تدريب ٤٠ عضو هيئة تدريس، حضروا ٤ دورات تدريبية بإجمالي ١٠ أيام تدريبية - **ملحق (١-١٦) صورة من نماذج شهادات اجتياز الدورات التدريبية لسادة أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية.**

كما قام المكتب بعقد مجموعة محاضرات وندوات لعرض ومناقشة أسلوب إعداد مواصفات المقررات الدراسية والبرامج كذلك تقارير المقررات والبرامج ودراسة ومناقشة وتحليل معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي والممارسات

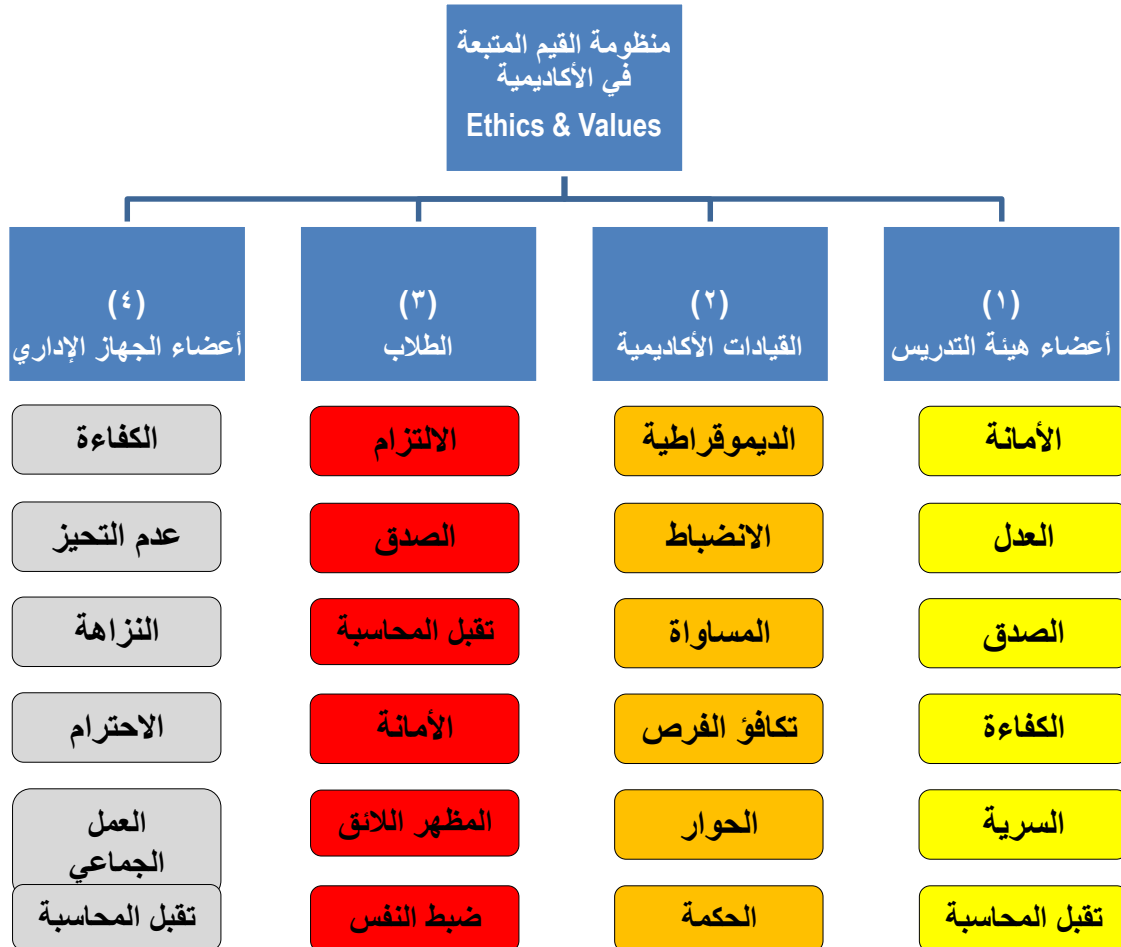
الجيدة في هذا المجال، وقد تمت دراسة ومناقشة المعايير الأكاديمية للهندسة بحضور أعضاء هيئة التدريس. وقد قامت الأقسام العلمية بإعداد مواصفات المقررات الدراسية والبرامج وإنشاء مصفوفة المقررات/المخرجات المستهدفة للتعليم للبرامج وتدقيق مواصفات المقررات لتأكيد الحصول على مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج والتي تتفق تماما مع المعايير الأكاديمية المرجعية القومية.

٨-١ فلسفة الأكاديمية في ضمان جودة التعليم

تتبنى الأكاديمية فلسفة تقوم علي توجيه كافة الأنشطة التي تمارسها الأكاديمية سواء كانت أكاديمية أو إدارية أو مالية أو غيرها من الأنشطة نحو ضمان التطوير المستمر لجودة الخدمة التعليمية لتخريج كوادر قادرة علي المنافسة في سوق العمل داخليا وخارجيا، هذا بالإضافة إلي توثيق الصلة ودعم الثقة بينها وبين المجتمع المحيط والأطراف المستفيدة، وقد وضعت الأكاديمية العديد من الآليات التي تعكس حرصها المستمر علي أداء الأطراف المختلفة بها وذلك لضمان التميز وتحقيق أهداف التنمية الشاملة والمستدامة للدولة للنهوض بالمجتمع علمياً وثقافياً واقتصادياً، كما تتبنى الأكاديمية منظومة ديناميكية وفعالة تقوم علي التوجه إلي الأطراف ذات الصلة في البيئة الداخلية والخارجية علي حد سواء، وذلك لنشر وتعزيز ثقافة الجودة حتى يلتزم كل فرد حسب موقعه ووظيفته بالأكاديمية بدوره ومسئولته في تحقيق الغايات المنشودة.

٩-١ منظومة القيم المتبعة في الأكاديمية

تتبع الأكاديمية منظومة من القيم العليا والأخلاقيات الرفيعة تسود بين العاملين بها وذلك منذ افتتاح الأكاديمية عام ٢٠٠٠م بحيث تتفق مع مبادئنا الدينية والأخلاقية المتعارف عليها، فأصبحت هذه القيم والأخلاقيات والمبادئ متأصلة ونابعة داخل كل فرد في الأكاديمية، ويعتبر الإطار العام الذي يحكم هذه المنظومة من القيم والأخلاقيات بين العاملين بالأكاديمية هو "الميثاق الأخلاقي" فهو الذي يحدد القواعد الواجبة في السلوك بين ما هو واجب وما هو ممنوع وما هو محرم، وتنقسم هذه المنظومة بين فئات العاملين بالأكاديمية كما هو موضح بشكل رقم (١٤).

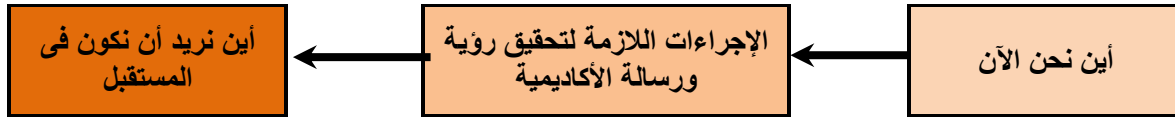


شكل رقم (١٤) أهم القيم العليا والأخلاقيات الرفيعة التي يتبعها العاملون بالأكاديمية

تحرص الأكاديمية على نشر هذه القيم باستمرار واتباعها أثناء ممارسة العمل اليومي، وبالإضافة إلى هذه القيم فإن أهم المبادئ التي وضعتها الأكاديمية منذ افتتاحها هي المبادئ الثلاثة التالية: (لا للتبرعات، لا للهدايا، لا للدروس الخصوصية)، ووضعت الأكاديمية نظاماً صارماً لاتباع هذه المبادئ ومن يتبين أنه خرق هذا النظام فيحاسب فوراً وفقاً للنظام المعمول به في الأكاديمية، يمكن الاطلاع على هذه القيم والأخلاقيات بصورة أكثر تفصيلاً في معيار المصادقية والأخلاقيات الذي يتضمنه ملف الدراسة الذاتية - وثيقة أخلاقيات المهنة.

١٠-١ منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية للأكاديمية للأعوام ٢٠١٣ - ٢٠١٨

تمثل الخطة الاستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الأكاديمية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها العامة انطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. بجانب التأكد من أن الأكاديمية تتحرك في الاتجاه الصحيح. وتعتمد الخطة الاستراتيجية للأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا بالمعادي بشكل عام على أسلوب (الوضع الحالي - الهدف - المسار).



شكل رقم (١٥) أسلوب الوضع الحالي - الهدف - المسار

تتكون الخطة من الخطوات الثلاث الرئيسية المتمثلة في دراسة وتحليل الوضع الراهن كخطوة أولى، يليها تحديد الأهداف الاستراتيجية كخطوة ثانية، ثم في النهاية المسار المتمثل في مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تقود إلى تحقيق الأهداف. وتعتمد الأكاديمية على مجموعة من الخطوات التي تمثل في مجملها منهجية إنتاج الخطة لها للأعوام (٢٠١٣ - ٢٠١٨)، وهذه الخطوات كالتالي:

- تكوين فريق التخطيط الاستراتيجي للأكاديمية.
- الإعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي وتحديد المنهجية والأدوات.
- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
- مراجعة وتحديد رؤية ورسالة وقيم الأكاديمية.
- تحديد الهدف من الخطة.
- دراسة وتقييم الوضع الراهن للأكاديمية.
- تحليل الفجوة.
- توحيد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف ووضع الأولويات.
- دراسة اتجاه المستقبل وتحديد الخيار الاستراتيجي.
- تحديد وصياغة الأهداف الاستراتيجية.
- تحديد الأنشطة الاستراتيجية.
- وضع صياغة مبدئية للخطة.
- عرض الأهداف والأنشطة الاستراتيجية على الأطراف الداخلية بالأكاديمية: أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والعاملين والطلاب.
- عرض الأهداف والأنشطة الاستراتيجية على المستفيدين والمؤسسات الإدارية والهندسية بالمجتمع.
- وضع آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- وضع آليات تقييم ومراقبة تنفيذ الاستراتيجية.

- وضع صياغة نهائية للخطة شاملة آليات التنفيذ والمراقبة والتقييم.
- عرض الخطة على مجالس الأقسام ومجلس الأكاديمية لاعتمادها.

١١-١ المرجعيات الأساسية للخطة الاستراتيجية للأكاديمية

يعتمد إعداد الخطة الاستراتيجية للأكاديمية على المرجعيات التالية:

١-١١-١ البعد القومي والخطط الاستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي

في يونيو ٢٠٠٩ أعلنت وزارة التعليم العالي عن خطة للتعليم العالي تعتمد على مرجعية احتياجات سوق العمل، وتبنت الخطة الاستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي مجموعة من الأهداف تشتمل على تلبية الطلب على التعليم العالي كماً وكيفاً وضمان الجودة في التعليم العالي والاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات في التعليم العالي والبحث العلمي الهادف ودراسات عليا متطورة والتنمية المستمرة لقدرات الهيئات الأكاديمية والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علمياً وثقافياً واجتماعياً في ظل نظم ولوائح متطورة. وترتبط الخطة الاستراتيجية للأكاديمية بالخطط الاستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي والتي تعلنها وزارة التعليم العالي نظراً لتبعتها المباشرة للمجلس الأعلى للجامعات الخاصة.

٢-١١-١ الارتباط بروية ورسالة الأكاديمية

تحددت رؤية الأكاديمية في السنوات القادمة في أن تصبح الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا ضمن المعاهد الهندسية العليا الأكثر تميزاً على المستوى المحلي والإقليمي في مجال العلوم الهندسية وتطبيقاتها، ورسالة الأكاديمية في إعداد الكوادر الهندسية المتميزة والقادرة على المنافسة علمياً ومهنيًا على المستوى المحلي والإقليمي لكي تفي باحتياجات المجتمع في قطاعات الدولة المختلفة عن طريق إكساب الدارسين المعارف والمفاهيم والمهارات التكنولوجية الحديثة والمتطورة باستخدام البرامج المتنوعة في إطار من القيم الثقافية والاجتماعية والأخلاقية، وهو ما يوجه الخطة نحو الدراسة المتأنيبة للمنافسين المحليين الذين تسعى الأكاديمية أن تكون ضمن أفضلهم وعلى مستوى الاعتراف بالتميز فيكون من خلال الاعتماد من الجهات التي تتضمن جودة التعليم الهندسي على المستوى القومي.

٣-١١-١ معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عدداً من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم على مؤسسات التعليم العالي اشتملت على ستة عشر معياراً منها ثمانية من المعايير مرتبطة بالقدرة المؤسسية وثمانية أخرى مرتبطة بالفاعلية التعليمية (تنطبق ستة منها على الأكاديمية حيث لا ينطبق معيارا الدراسات العليا والبحوث). وتعتمد الأكاديمية على هذه المعايير الأربعة عشر كأهم المرجعيات عند إعداد خطتها الاستراتيجية.

٤-١١-١ تقارير المراجعة الخارجية لبرامج الأكاديمية

استقدمت الأكاديمية مراجعين خارجيين (اثنين لكل برنامج) من كبار أساتذة الجامعات في التخصص. وتمثل تقارير المراجعين أحد المصادر الهامة للخطة الاستراتيجية - **وثائق المراجعة الخارجية.**

٥-١١-١ الدراسات الحالية للأكاديمية

شكلت الأكاديمية أربع عشرة لجنة لإعداد الدراسة الذاتية للأكاديمية وتتضمن تقارير هذه اللجان تحديداً لنقاط القوة ونقاط الضعف التي تمثل الركيزة الأساسية لتحليل البيئة الداخلية.

٦-١١-١ مشاركات أصحاب المصلحة

من أهم العوامل لضمان فاعلية الخطة هو تحديد الأطراف صاحبة المصلحة، فتلبية احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة، وأصحاب المصلحة هم:

- جهات التوظيف من القطاع العام والخاص.
- جهات التدريب.

- نقابات المهندسين.
- الطلاب والخريجون وأولياء الأمور.
- أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم.
- العاملون.

١٢-١ الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة

عند إعداد الخطة الاستراتيجية للأكاديمية، فقد اعتمدت الخطة على مجموعة من الأدوات وهي أدوات جمع البيانات وأدوات تحليل البيانات.

١-١٢-١ أدوات جمع البيانات

اعتمدت الخطة على الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

- الندوات والحلقات النقاشية والاجتماعات التي تجمع فريق إعداد الخطة الاستراتيجية ولجان الدراسة الذاتية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الأكاديمية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للطلاب
- المؤتمرات العلمية للأقسام والمؤتمر العلمي للأكاديمية
- مناقشات مجلس الأكاديمية ومجالس الأقسام
- المؤتمر السنوي الذي تنظمه الأكاديمية ليجمع الأطراف المستفيدة خاصة: جهات التوظيف و جهات التدريب وأولياء الأمور وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب وأطراف من المجتمع المحيط بمقر الأكاديمية بالإضافة إلى الإدارة العليا.
- كبار أعضاء هيئة تدريس الجامعات ورجال الصناعة المشاركين بمناقشات مشاريع البكالوريوس.
- تقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الأكاديمية.

٢-١٢-١ أدوات تحليل البيانات

تعتمد دراسات الخطة الاستراتيجية على المناهج والأدوات التحليلية التالية:

- منهج التحليل الرباعي البيئي لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
- مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية ومصفوفة العوامل الخارجية لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للأكاديمية.

١٣-١ المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلي والخارجي على منهجية التحليل الرباعي البيئي الموضح بالشكل التالي لتحديد عوامل البيئة الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) والبيئة الخارجية (الفرص والتهديدات).



شكل رقم (١٦) رسم توضيحي لمنهج التحليل الرباعي

١-١٣-١ منهجية تحليل البيئة الداخلية للأكاديمية

يتم تحليل البيئة الداخلية مركزاً على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد ارتكز هذا التحليل على معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في أغسطس ٢٠٠٩. وتشتمل معايير الاعتماد على مجموعتين: الأولى هي معايير القدرة المؤسسية وعددها سبعة تنطبق جميعها على الأكاديمية. أما المجموعة الثانية فهي معايير الفاعلية التعليمية وعددها أيضاً سبعة ينطبق منها ستة معايير فقط على الأكاديمية نظراً لعدم انطباق معيار الدراسات العليا. ويوضح الجدول التالي المعايير المطبقة على الأكاديمية.

جدول رقم (٤) معايير اعتماد التعليم العالي التي تنطبق على الأكاديمية

الفاعلية التعليمية	القدرة المؤسسية
٨- الطلاب والخريجون.	١. التخطيط الاستراتيجي.
٩- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.	٢. الهيكل التنظيمي.
١٠- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية.	٣. القيادة والحكومة.
١١- أعضاء هيئة التدريس.	٤. المصادقية والأخلاقيات.
١٢- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى.	٥. الجهاز الإداري.
١٣- الدراسات العليا (لا تنطبق)	٦. الموارد المادية والبشرية.
١٤- إدارة نظم الجودة والتطوير المستمر	٧. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

٢-١٣-١ منهجية تحليل البيئة الخارجية للأكاديمية

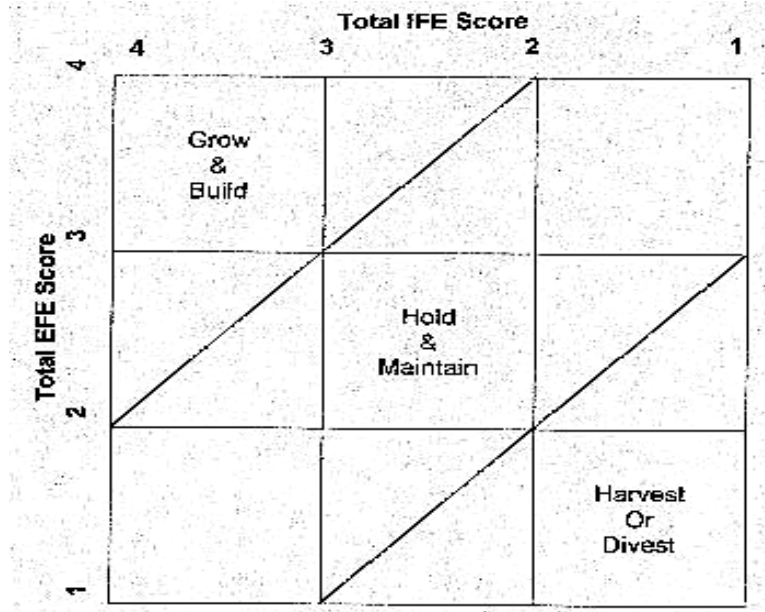
يتضمن ذلك دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالأكاديمية وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو تتيح فرصاً للأكاديمية يجب الاستفادة منها. ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للأكاديمية على مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة وتشمل:

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

١٤-١ المنهجية المستخدمة لتحليل الفجوة

يعتمد فريق التخطيط الاستراتيجي بالأكاديمية على منهجية مبسطة تستهدف التعرف على حجم الفجوات المطلوب تذليلها، وهذه المنهجية تتمثل في الخطوات التالية:

- أولاً: استخدام مصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية والتي تعرف بالـ IE Matrix وهي اختصار Internal/External Matrix ، وهذه النوعية من المصفوفات تستخدم في قياس استراتيجيات المؤسسات وتحديد وضعها القائم، ويكثر استخدامها في مجال إدارة الأعمال.



شكل رقم (١٧) مثال لمصفوفة IE Matrix التي سيتم استخدامها في تحليل الفجوات الناجمة عن تحليل الوضع الراهن، وتوقع على هذه المصفوفة وضع المؤسسات بالنسبة إلى تحليل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية سواء استراتيجية (الإنكماش، التطوير والتحسين، التوسع والبناء)

- ثانياً: بعد معرفة نواتج التحليل البيئي توقع نقطة على هذه المصفوفة تبين القيم المتوسطة لوضع الأكاديمية من جهة تحليل البيئة الداخلية ومن جهة تحليل البيئة الخارجية، وبناءً على موقع هذه النقطة على المصفوفة يتم تحديد وضع الأكاديمية الاستراتيجي وسياساتها المتبعة.
- ثالثاً: يتم رصد وتحليل الفجوات من خلال عمل جدول يبين الوضع المأمول المطلوب الوصول إليه لكل معيار من معايير الجودة والنسبة المئوية المحققة فعلياً في الأكاديمية وماهية الإجراءات اللازمة لتحقيق الوضع المستهدف من أجل تذليل وسد الفجوات.
- رابعاً: ثم يتم رسم مخطط يحدد حجم الفجوات بالنسب المئوية وكذلك حجم ما هو محقق، ويمكن بناءً على هذا المخطط بلورة وصياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية المراد تحقيقها.

الجزء الثاني:

٢- التحليل البيئي للأكاديمية

Survey on IE Environment

by

S.W.O.T. Analysis

١-٢ تحليل الوضع الراهن للأكاديمية

- وزعت إدارة الأكاديمية مهام الجودة على مجموعة من فرق العمل أو اللجان بحيث تتولى كل لجنة دراسة واستيفاء معيار واحد من المعايير الثلاثة عشر التي تنطبق على الأكاديمية، ومن أهم مهام كل لجنة هو إجراء عمليات التحليل البيئي للوقوف على الوضع الراهن.
- استخدمت كل لجنة لإجراء التحليل الرباعي SWOT Analysis قوائم الاستقصاءات والفحص الوثائقي والمقابلات والملاحظات للتعرف على جوانب القوة والضعف والفرص والتهديدات، فأجرت كل لجنة عدداً من المقابلات مع عينات مختلفة من الأطراف الداخلية (قيادات إدارية، عاملين، أعضاء هيئة تدريس، هيئة معاونة، طلاب)، وقامت كل لجنة بتوزيع استبيان ضم أبرز نقاط القوة والضعف من وجهة نظر كل لجنة، والهدف من هذا الاستبيان هو التعرف على آراء الأطراف الداخلية في نقاط القوة والضعف - **ملحق (١-١) وثائق التحليل البيئي**.
- ثم وضعت كل لجنة من وجهة نظرها أبرز الفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة، ثم صاغت في صورة استبيان تم توزيعه على الأطراف الخارجية (ممثلين للمجتمع المحلي، أولياء أمور، ممثلين لمنظمات من سوق العمل، جهات توظيف، جهات تدريب)، وتمت عملية توزيع هذه الاستبيانات أثناء انعقاد المؤتمرات السنوية التي تنظمها الأكاديمية للارتقاء بمستوى التعليم ولمشاركة الأطراف المجتمعية في تحسين الأداء وللمساهمة في طرح أفكار مستقبلية - **ملحق (١-١) وثائق التحليل البيئي و وثائق الملتقى السنوي الأول والثاني والثالث**.
- جاء تصميم جميع الاستبيانات السابقة لتكون مركزة ومبسطة ومحددة.
- بالتالي أصبحت كافة الأطراف من الداخل (أعضاء هيئة تدريس أو هيئة معاونة أو إداريون أو طلاب) ومن الخارج (شركات توظيف، أعضاء من المجتمع المحلي، ممثلون لبعض مؤسسات سوق العمل، أعضاء مجالس إدارات بشركات هندسية، رموز من المجلس الأعلى للجامعات) مشاركة في عملية التحليل البيئي الداخلي والخارجي للأكاديمية.
- وبعد ان انتهت جميع اللجان من إعداد بيانات التحليل الرباعي تم تجميع هذه البيانات عند لجنة التخطيط الاستراتيجية التي جمعت وحللت هذه البيانات تبعاً للأهمية، ثم استخدم فريق التخطيط الاستراتيجي نواتج عملية التحليل في تحديد وزن كل عامل من العوامل الاستراتيجية وترتيبها حسب الأهمية النسبية لها لتحديد أولوية تنفيذها.
- بالتالي صارت للمؤسسة مصفوفة واضحة ومحددة لمجالات القوة والضعف الناتجة من تحليل البيئة الداخلية، ومصفوفة أخرى واضحة للفرص والتهديدات الناتجة من تحليل البيئة الخارجية.

٢-١-١ تحليل البيئة الداخلية

اعتمدت الأكاديمية في تحليلها للبيئة الداخلية على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمحوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، قام أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي بالأكاديمية بدراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الاستراتيجية في البيئة الداخلية للأكاديمية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف الواردة بالجدول التالي (ملحق (١-١) وثائق التحليل البيئي):

جدول رقم (٥) نقاط القوة والضعف

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
أولاً - معايير القدرة المؤسسية		
المعيار الأول: التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> ○ توجد للأكاديمية خطة استراتيجية معلنة وموثقة ومعتمدة ومطبقة. ○ يوجد بالأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا فريق عمل للتخطيط الاستراتيجي على اتصال وثيق ودائم بكافة فرق عمل إعداد الدراسة الذاتية ومكتب الجودة. ○ تلقى فريق عمل التخطيط الاستراتيجي دورات من هيئة الجودة في القدرة المؤسسية والتخطيط الاستراتيجي بالأكاديمية، فأصبح على دراية بتفاصيل إعداد ملف الخطة الاستراتيجية. ○ يوجد للأكاديمية رسالة ورؤية واضحة ومعتمدة ومعلنة تعكس شخصيتها ودورها التعليمي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية. ○ أصبحت جميع الأطراف بالأكاديمية من (قيادات، أعضاء هيئة التدريس، إداريين، موظفين، طلبة) على دراية ومعرفة بمضمون وفكرة الرؤية والرسالة بعد نشرهما من خلال عدد من الوسائل منها أغلفة كتب الأكاديمية ودليل الطالب ومداخل المباني ولوحات الإعلانات الرئيسية والموقع الإلكتروني. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف من خارج الأكاديمية الحديثة. ○ لا تحتوى الخطة الاستراتيجية للأكاديمية على أنشطة تتعلق بإدارة الأزمات والمخاطر. ○ عدم نشر الغايات والأهداف بصورة معلنة بعد. ○ ضعف مشاركة أصحاب المصالح ورجال الأعمال في الخطة الاستراتيجية.
المعيار الثاني: الهيكل التنظيمي	<ul style="list-style-type: none"> ○ للأكاديمية هيكل تنظيمي معتمد وموثق ليحدد خطوط السلطة والاختصاصات لكل من عناصر الأكاديمية. ○ يوجد مكتب لضمان الجودة وله هيكل تنظيمي معتمد ومعلن. ○ مدير مكتب الجودة يشارك في أنشطة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم. ○ يوجد مكتب للمتابعة التعليمية لتسجيل انتظام عناصر العملية التعليمية. ○ توجد وحدة لإدارة الأزمات والكوارث تتبع عميد الأكاديمية. ○ يوجد مكتب لتقييم الأداء باستقصاء الرأي وتلقي الشكاوى 	<ul style="list-style-type: none"> ○ وجود عجز في أعضاء هيئة التدريس بأقسام العمارة والحاسبات. ○ ضعف ثقافة الجودة لبعض العاملين بالأكاديمية.
المعيار الثالث: القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> ○ توجد معايير دقيقة لاختيار القيادات الأكاديمية ○ أسلوب القيادة ديمقراطي ويعتمد على مجالس فعالة وآليات لاستقصاء الرأي وتلقي الشكاوى والمقترحات. ○ يوجد مكتب لتدريب العاملين والإداريين والطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ضعف دور الطلاب في المجالس الرسمية ○ عدم وجود سياسة تحفيز أعضاء التدريس ومعاونتهم لتنمية الموارد الذاتية ○ عدم وجود مكتب لتدريب أعضاء التدريس ومعاونتهم

<ul style="list-style-type: none"> ○ الكتاب الدراسي والمراجع الخاصة غير مراجعة بواسطة لجنة علمية من داخل الأقسام. ○ لا توجد اتفاقيات تعاهد بين الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس على إعطائهم حقوق ملكية فكرية Copy Rights كمؤلفين للكتب الدراسية والمفترض أن يتم ذلك من خلال دار الكتب وأن يكون لكل كتاب رقم إيداع دولي ISBN Number وأن تكون التعاقدات محددة بمدة زمنية وموضحة لنسب مالية معينة ينول جزء منها للأكاديمية والجزء الآخر للمؤلف على أن تكون هذه العقود قابلة للتجديد برضا الطرفين. ○ بعض البرامج المحملة على الأجهزة في معام الحاسب الآلي غير مرخصة ○ لا تتبع الأكاديمية سياسة لنشر ثقافة الملكية الفكرية عن طريق النشرات الدورية واجتماعات مع أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، العاملين ○ الموقع الإلكتروني للأكاديمية غير مفعل والمعلومات المنشورة والخاصة بأعضاء هيئة التدريس الخبرة غير دقيقة. ○ لا يوجد نظام حوافز معطن ومطبق للأعمال الإضافية داخل الأقسام. ○ الميثاق الأخلاقي غير معطن وغير متاح لجميع الأطراف. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ توافر إجراءات وقواعد محددة ومعلنة لدى الأكاديمية تتعلق بالمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر في مكتبة الأكاديمية. ○ تطبيق قواعد محددة لضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب ○ ضمان عدم تعارض المصالح في أعمال لجان رصد الدرجات والامتحانات ○ يوجد ميثاق يشمل الحقوق والواجبات لجميع العاملين بالأكاديمية 	<p>المعيار الرابع: المصادقية والأخلاقيات</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ عدم ربط بعض الأقسام الإدارية بشبكة المعلومات الإلكترونية. ○ عدم اشترك العاملين بنقابة العاملين بالتعليم ○ لا توجد قواعد مفعلة ومعلنة للثواب والعقاب في الإدارة بالأكاديمية الحديثة. ○ لا توجد آلية واضحة للحوافز للمتميزين من العاملين الأكفاء. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ وجود هيكل تنظيمي مقارب لنموذج هيئة الجودة. ○ تكامل عناصر الجهاز الإداري في خدمة العملية التعليمية ○ انضباط العمل بالجهاز الإداري. ○ وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقا للاحتياجات التدريبية ○ يوجد بالأكاديمية وسائل متعددة لتقييم الأداء. 	<p>المعيار الخامس: الجهاز الإداري</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ يوجد احتياجات للتوسع في المباني والمنشآت والمناطق المفتوحة من أجل تحقيق معدلات مساحية أفضل للطلاب تتفق والمعايير المرجعية. ○ لا يوجد حرم جامعي لمباني الأكاديمية يوفر للطلبة حزاماً أمنياً، فلا تتوفر فكرة الـ Campus ويرجع ذلك لأنه لم يكن متوقفاً من البداية الإقبال المتزايد من الطلبة للالتحاق 	<ul style="list-style-type: none"> ○ جميع الفراغات التعليمية مجهزة على مستوى عال من التشطيبات والتجهيزات ومكيفة مركزياً. ○ الاهتمام الدائم بأعمال الصيانة والنظافة والمحافظة على سلامة المباني والمنشآت والتجهيزات داخل الأكاديمية. 	<p>المعيار السادس: الموارد المالية والمادية</p>

<p>بالأكاديمية وهو ما يتطلب توسعا مستقبليا في المباني داخل الكتلة السكنية، فأصبحت المباني متفرقة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ تحتاج الأكاديمية إلى نظام مالي معن لتوجيه الإنفاق المالي على الأقسام العلمية والوحدات بما يتفق وخطط التطوير الموسوعة. ○ موقع الأكاديمية على الشبكة الدولية يحتاج إلى مجهودات أكبر تهدف إلى تطويره وتحديثه بحيث يكون أكثر تفاعلية. 		
<p>عدم وجود محاضرات لتوعية الطلاب والعاملين بالأكاديمية بكيفية خدمة المجتمع من خلال الأكاديمية.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ لا يوجد وحدة ذات طابع خاص تختص بالاستشارات الهندسية في مختلف تخصصات الأكاديمية للمساهمة في حل مشكلات المجتمع والبيئة المحيطة وتطوير أدائها كما يمكنها تقديم منتجات تفيد المجتمع المحيط على الأخص. ○ عدم التنسيق مع الجهات المحلية المهتمة بخدمة البيئة مثل النظافة وزيادة المساحات الخضراء وتمهيد الطرق والشوارع المحيطة بالأكاديمية لتوفير الأمان للطلاب أثناء حضورهم وانصرافهم من الأكاديمية في التوقيتات المختلفة. ○ عدم التنسيق المعماري الكافي في البيئة المحيطة للأكاديمية ○ عدم دعوة أطراف مجتمعية مختلفة للمشاركة في مجالس الأكاديمية. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ الاستجابة السريعة من إدارة الأكاديمية للمشاركة في الأعمال الخيرية أو خدمة الأطراف المجتمعية. ○ ازدياد نسبة التحاق الطلاب بالأكاديمية في كل عام مما ترتب عليه وجود قاعدة كبيرة من أعضاء المؤسسات المجتمعية ممثلة في السادة أولياء أمور الطلاب مشاركين في تواصل الأكاديمية مع المجتمع في صورة خدمات تؤدي للأكاديمية مثل: فرص تدريب كبيرة ومتنوعة للطلاب - خلق فرص عمل لتشغيل خريجي الأكاديمية. ○ وجود أسر طلابية توجه اهتمامها إلى تفاعل طلاب الأكاديمية مع المجتمع للتعرف على مشاكل البيئة المحيطة واقتراح الحلول لها أو المساهمة في حلها. ○ حصول كثير من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالأكاديمية على شهادات علمية (ماجستير - دكتوراه) من خلال برنامج الدراسات العليا بالاشتراك مع الجامعات المصرية المختلفة. ○ اشترك أعضاء هيئة التدريس في نشر البحوث في المجلات العالمية المعنية بالتطورات التكنولوجية الحديثة. ○ وجود برامج تدريب ومحاضرات وندوات مختلفة تشارك أطراف مجتمعية متعددة في تنفيذها داخل الأكاديمية. 	<p>المعيار السابع: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
ثانياً - معايير الفاعلية التعليمية		
<ul style="list-style-type: none"> ○ الموارد المتاحة من فراغات تعليمية لا تكافئ معدلات أعداد الطلبة المقبولين وهو ما ينتج مشكلة خاصة بالمعدلات والأماكن. ○ عدم وجود قواعد واضحة و معلنة لتوزيع الطلبة على التخصصات المختلفة ○ صعوبة تطبيق قواعد توزيع الطلاب على التخصصات نظرا لتفاوت الرغبات مما يؤدي إلى عدم توازن الأعداد بين التخصصات 	<ul style="list-style-type: none"> ○ وجود قواعد معلنة وموثقة لقبول الطلبة وإعلانها بشتى وسائل الإعلان. ○ وجود مكتب تنسيق داخلي لتسجيل الطلاب وتعريفهم بالأكاديمية عن طريق طاقم كامل من أعضاء هيئة التدريس وطلبة قدامى وموظفين شئون طلبة وعروض فيديو. ○ وجود طلاب وافدين من دول أخرى عربية للدراسة بالأكاديمية نتيجة لاعتراف اتحاد المهندسين العرب بشهادة بكالوريوس الهندسة التي تمنحها الأكاديمية. ○ للأكاديمية دليل مطبوع للطلاب ويكون متاحاً لجميع الطلاب من خلال مكتب التنسيق الداخلي الخاص بالأكاديمية. ○ يتم عمل مؤتمر أسبوعي مع السيد العميد مع مجلس الطلبة لمناقشة مشاكلهم. 	<p>المعيار الثامن: الطلاب والخريجون</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ ضعف الحوافز المادية للطلبة المتفوقين. ○ عدم توافر برامج وأنشطة لرعاية الطلاب الوافدين. ○ عدم توافر سكن خاص بالطلبة. ○ لا يوجد تأمين صحي للطلاب في الأكاديمية. ○ عدم وجود وحدة لمتابعة الخريجين ورعايتهم بعد التخرج ○ عدم وجود رابطة للخريجين تتبع وحدة الخريجين لدمجها في موقع الأكاديمية على الإنترنت ○ عدم عقد دورات تنمية قدرات ومهارات الخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ لا يتم تحميل ولي الأمر أي مصاريف إضافية للتقويات. ○ يوجد أخصائية اجتماعية في قسم رعاية الشباب لتقديم الرعاية الاجتماعية للطلاب. ○ توافر نظام متكامل لدعم الطلاب نفسياً ومادياً وصحياً. ○ يوجد عدد ٢ عيادة مجهزة واحدة في المبنى الرئيسي والثانية بالمبنى الملحوق. ○ يوجد طبيبة متخصصة بصفة مستديمة ومعها طاقم تمريض مكون من ٤ ممرضين وممرضات. ○ يتم تقديم الإسعافات الأولية للطلاب، وعندما تستدعي الضرورة يتم نقل الطالب المصاب إلى مستشفى اليوم الواحد بالمعادي والأكاديمية متعاقدة مع سيارة إسعاف تحضر فور حدوث أي طوارئ، وتتكفل الأكاديمية بتقديم العلاج الكامل للطلاب في حالة الإصابة أثناء اليوم الدراسي. ○ رعاية الطلبة المتفوقين وكذلك المتعثرين ○ الاهتمام بنشاط الطلبة وتحقيق مراكز متقدمة في الأنشطة الرياضية والثقافية والرحلات والمعسكرات الصيفية التي تنظمها وزارة التعليم العالي. ○ مشاركة الطلاب في المسابقات المحلية والعالمية بالإضافة إلى اشتراك بعض الطلاب في المجالات العلمية في الأفرع الهندسية المختلفة. ○ حصول عدد من الطلبة علي المراكز الأولى بالمسابقات الرياضية على مستوى الجامعات والمعاهد المصرية. ○ تنظم الأكاديمية سنوياً احتفالاً بالخريجين يحضره كثير من الشخصيات العامة والتي لها علاقة بالمجالات التطبيقية في قطاع الهندسة. 	
<ul style="list-style-type: none"> ○ بعض البرامج تجد إعراضاً من الطلاب على الالتحاق بها وهي ظاهرة عامة على مستوى الجمهورية. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ تتبنى الأكاديمية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية NARS الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد طبعة أغسطس ٢٠٠٩. ○ جميع البرامج التعليمية تحقق المعايير الأكاديمية المرجعية القومية. ○ يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية <p style="text-align: center;">Program Specifications</p> <p>تم إعداده طبقاً لنموذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وذلك من خلال نظامين: النظام الأول هو النظام الذي لا يزال سائداً بالأكاديمية حيث التدريس بنظام الفصلين، النظام الثاني هو نظام الساعات المعتمدة والذي بدأ يطبق بالأكاديمية بدءاً بالعام الدراسي ٢٠١٢/٢٠١٣، فتشتمل برامج المقررات الدراسية على ملفين: ملف للمقررات بنظام الفصلين + ملف للمقررات بنظام الساعات المعتمدة.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ رسالة الأكاديمية تتفق مع المعايير الأكاديمية القومية المرجعية NARS. ○ تدقيق مواصفات بعض المقررات الدراسية تطبيقاً لمعايير الجودة. ○ تحرص الأكاديمية الحديثة على أن تلبى البرامج التعليمية التي تقدمها من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل. ○ الاهتمام بقياس رأي الطلاب في البرامج والمقررات التعليمية. 	<p>المعيار التاسع: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ عرض البرامج على جهات التوظيف والتدريب واستقصاء رأيها، ومن ثم تحديث محتويات بعض المقررات الدراسية للتوافق مع المعايير الأكاديمية أو لمواكبة التطورات التكنولوجية. ○ البرامج التعليمية التي تقدمها الأكاديمية متفقة مع رسالتها وأهدافها الاستراتيجية. ○ تحرص الأكاديمية على أن تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها وعلى التوزيع الجيد لمخرجات التعلم المستهدفة في مصفوفة مخرجات التعلم لكل البرامج. ○ تتم مراجعة مواصفات البرامج داخليا وخارجيا وتتم الاستفادة من تقارير المراجعين الخارجيين على مستوى الأقسام العلمية في تدقيق مواصفات البرامج التعليمية والمقررات الدراسية. ○ وجود برامج للتدريب الميداني المخطط للطلاب في جهات تدريب وشركات متخصصة - يعرف بالتدريب الصيفي. ○ تتوافر لدى الأكاديمية الحديثة إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة في كل برنامج تعليمي وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة. ○ تنوع أساليب تقييم الطلاب (تحريري، شفهي، تطبيقي، تقارير، مشاريع). ○ يتم تحليل نتائج الطلاب وأعداد الملتحقين بالبرامج واستقصاء رأى الطلاب والأطراف المستفيدة وتؤخذ في الاعتبار عند مراجعة البرامج وتدقيق محتوى المقررات الدراسية. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ وجود استراتيجية موثقة، معلنة، ومعتمدة للتعليم في المؤسسة. ○ توافق أنماط التعليم المستخدمة لتحقيق المخرجات المستهدفة للتعلم. ○ المقررات الدراسية تساعد على تنمية قدرات الطلاب على التعليم الذاتي. ○ مكافحة ظاهرة الدروس الخصوصية. ○ وجود نظام لإعداد كتب جامعية مناسبة. ○ تؤخذ نتائج التدريب الميداني في عملية تقييم الطلاب. ○ وجود نظام (الالتماسات) وتلقي تظلمات الطلاب من النتائج والتحقق منها. ○ وجود مكتبة مناسبة وتوافر تكنولوجيات المعلومات بها. ○ وجود قاعات دراسية مناسبة ومكيفة. ○ تفعيل نظام إعلان النتائج عبر الإنترنت (مؤخراً). 	<p>المعيار العاشر:</p> <p>التعليم والتعلم والتسهيلات المادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ عدم توافر بعض المراجع العلمية الحديثة بالمكتبة. ○ ضعف حضور الطلاب. ○ عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم لا يتناسب مع معدلات أعداد الطلبة خاصة في قسم العمارة. ○ ضعف إمكانيات لجان رصد الدرجات (الكنترولوات) ○ عدم وجود معمل لغات. ○ عدم وجود آلية حاليا لقياس فاعلية التدريب الميداني للطلاب من خلال استطلاع رأى الطلاب وجهات التدريب. ○ عدم الاستفادة من نتائج التقييم الطلابي في تطوير البرامج التعليمية. ○ عدم وجود قياس وتقييم رضا الطلاب في مجالات الفاعلية التعليمية ، كفاية الموارد المادية للأنشطة الطلابية ، نظم الرعاية الصحية. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ وجود استراتيجية موثقة، معلنة، ومعتمدة للتعليم في المؤسسة. ○ توافق أنماط التعليم المستخدمة لتحقيق المخرجات المستهدفة للتعلم. ○ المقررات الدراسية تساعد على تنمية قدرات الطلاب على التعليم الذاتي. ○ مكافحة ظاهرة الدروس الخصوصية. ○ وجود نظام لإعداد كتب جامعية مناسبة. ○ تؤخذ نتائج التدريب الميداني في عملية تقييم الطلاب. ○ وجود نظام (الالتماسات) وتلقي تظلمات الطلاب من النتائج والتحقق منها. ○ وجود مكتبة مناسبة وتوافر تكنولوجيات المعلومات بها. ○ وجود قاعات دراسية مناسبة ومكيفة. ○ تفعيل نظام إعلان النتائج عبر الإنترنت (مؤخراً). 	<p>المعيار العاشر:</p> <p>التعليم والتعلم والتسهيلات المادية</p>

<p>يوجد عجز في أعداد أعضاء هيئة التدريس المؤهلين بأقسام العمارة والحاسبات.</p> <p>نسبة أعضاء الهيئة المعاونة أقل من النسبة المرجعية الاسترشادية</p> <p>لا توجد لائحة مالية معلنه تتضمن نظاما للحوافز ترتبط بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بنظام الترقية.</p> <p>عدم وجود تحفيز من الأكاديمية سواء مادي أو تشجيعي للسادة أعضاء هيئة التدريس المشاركين بأبحاث علمية في مجالات دولية أو مؤتمرات عالمية أو محلية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ عدد من أعضاء هيئة التدريس حاصلون على درجة الدكتوراه من جامعات أجنبية في أوروبا وأمريكا وهو ما ينعكس على جودة العملية التعليمية وتدريب مناهج دراسية حديثة وبأساليب فكر حديثة. ○ عدد من أعضاء هيئة التدريس يواصلون نشاط البحث العلمي بالنشر في المجلات الدولية والمشاركة في المؤتمرات العلمية الدولية بدول في أمريكا وآسيا وأوروبا وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستواهم العلمي وبالتالي يفيد ذلك معاونيهم والطلاب. ○ توجد آليات لتقييم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية التي يقوم بها ويحلها مكتب تقييم الأداء. ○ تضع الأكاديمية معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والتي تشمل على مستوى الالتزام الدقيق بالجدول الدراسية، والأنشطة التعليمية الأخرى. ○ يوجد نظام صارم خاص بمتابعة حضور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ونظام معنن للالتزام بحضور مواعيد المحاضرات الدراسية في مواعيدها المعلنه، وذلك بتخصيص موظفين مختصين بمتابعة هذا النظام بشكل دوري يومي، وتسجيل حالات (الغياب بعذر، الغياب بدون عذر، التأخير، الانصراف مبكراً، الأنونات، الإجازات العارضة، وغيرها)، وهذا النظام مفعّل داخل كل قسم من الأقسام التعليمية. ○ ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات الهندسية التي يشاركون في تدريسها. ○ لدى الأكاديمية خطة وآليات مفعلة للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس وذلك بانتداب أساتذة من جامعات حكومية مرموقة للاستفادة من خبراتهم العلمية والأكاديمية ولسد الثغرات في معدلات أعضاء هيئة التدريس. ○ يوجد مكتب للتدريب لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ويقوم بتحديد متطلبات التدريب وإعداد ومتابعة تنفيذ الخطط التدريبية ○ تم تدريب نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مجال الجودة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ○ توجد آلية لعقد الندوات والدورات التدريبية لتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مكتب التدريب. ○ القيام بإعلان سنوي عن الوظائف الشاغرة لبعض التخصصات بالكلية. 	<p>المعيار الحادي عشر: أعضاء هيئة التدريس</p>
--	---	---

<ul style="list-style-type: none"> ○ عدم توافر خطة للبحث العلمي أو سياسة لتمويل البحث العلمي حيث لا توجد: (مشروعات بحثية ممولة واتفاقيات) أو (بروتوكولات التعاون البحثي للمؤسسة مع المؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية). ○ عدم الاشتراك في الاتفاقيات الثقافية المفعلة ○ قلة المشاركة في الندوات وورش العمل والمؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية. ○ ضعف مشاركة الهيئة المعاونة في البحث العلمي. ○ عدم وجود مكان محدد للبحث العلمي والتقاء الأعضاء للمشاورات البحثية. ○ عدم وجود أجهزة حديثة تساعد على البحث وتشجع هيئات خارجية للتعاون مع المكان. ○ غياب المشاركة في المشاريع التي تتيح التعاون البحثي بين الكلية وقطاع رجال الأعمال. ○ الافتقار لمفهوم العمل الجماعي وغياب شبه كامل لأبحاث الفريق لأقسام الكلية المختلفة. ○ انعدام الاشتراك في المجالات والدوريات العلمية المطبوعة أو الإلكترونية ○ لا يتم نشر ما تم إنجازه من أبحاث أو أوراق بحثية على موقع الجامعة. ○ الاعتماد المبالغ فيه على الكتاب الجامعي و المذكرات المختصرة مما يعوق تنمية مهارات البحث والتعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ارتفاع نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي سنويا بالمقارنة بالعدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة. ○ عدد الأبحاث المنشورة محلياً ودولياً مقارنة بعدد أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة عدد معقول. ○ نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية. ○ تواجد عدد أعضاء هيئة التدريس الذين سبق لهم الحصول على جوائز الدولة أو جوائز عالمية أو براءات اختراع مثل الكتب المنشورة بالأسواق. ○ تنعكس الأبحاث العلمية التي قام بها عدد من أعضاء هيئة التدريس على رفع جودة العملية التعليمية. ○ دعم مشروعات الدراسات العليا والأبحاث العلمية. ○ وجود مكتبة مجهزة بالمبنى الرئيسي تحتوي على كتب ومراجع ومجلات إلى حد ما حديثة وهي متاحة لجميع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ○ اجتهاد بعض الطلاب في المسابقات والمجلات بأبحاث مشاريع التخرج. ○ تنوع تخصصات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واختلاف الجامعات المتخرجين منها يفيد الطلبة لاختلاف المدارس والاتجاهات التعليمية 	<p>المعيار الثاني عشر:</p> <p>البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى</p>
--	---	--

<p>○ رأي المستفيدين من جهات التوظيف لم يحظَ بالعناية الكافية من جهة الأكاديمية.</p>	<p>○ يوجد بالأكاديمية مكتب لضمان جودة التعليم والاعتماد وتوجد وحدات للجودة بالأقسام.</p> <p>○ تتم عملية التقويم الذاتي للأكاديمية بصفة دورية في إطار المراجعة الداخلية، كما يتم مراجعة مواصفات البرامج من قبل مراجعين خارجيين.</p> <p>○ يعقد مجلس إدارة الأكاديمية أسبوعياً وذلك لتقييم أداء القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بالأكاديمية ويصدر قراراته بأغلبية الآراء.</p> <p>○ مشاركة عدد من أعضاء هيئة التدريس في زيارات ميدانية للمراجعة الخارجية (زيارات اعتماد لمؤسسات التعليم الجامعي والتعليم قبل الجامعي) ويستفاد من خبراتهم في أعمال لجان الدراسة الذاتية وأعمال المراجعة الداخلية بالأكاديمية.</p> <p>○ تم تدريب نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين في مجال الجودة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p> <p>○ عقد ندوات واجتماعات للتوعية بثقافة الجودة من قبل إدارة الأكاديمية ورؤساء الأقسام مع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين.</p>	<p>المعيار الرابع عشر:</p> <p>نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر</p>
---	---	--

يتضح من بيان نقاط القوة والضعف، جدول رقم (٥)، أن عدد نقاط القوة يبلغ ٩٧ في حين أن عدد نقاط الضعف هو ٦٦ فقط. وتبلغ نسبة نقاط القوة إلى نقاط الضعف ٦٤،٦٪ مما يدل على أن الوضع الاستراتيجي للبيئة الداخلية مقبول وجارٍ العمل لتحسينه.

بعد عملية التحليل السابقة للبيئة الداخلية من فهم ومعرفة نقاط القوة والضعف المؤثرة على جودة التعليم بالأكاديمية، قام فريق التخطيط الاستراتيجي بالأكاديمية باستخلاص أهم (٥٠ نقطة من نقاط القوة) والتي تسهم في تطوير الأكاديمية بنسبة تتراوح بين ٧٥% و ١٠٠%، كما حدّد أبرز (٥٠ نقطة من نقاط الضعف) التي تؤثر سلباً على تقدم وتطور الأكاديمية بنسبة تتراوح بين ٧٥% و ١٠٠%. وهو ما يلزم لاستخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا التحليل البيئي كذلك إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

- (١) تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل استراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل استراتيجي)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية ٥٠ لنقاط القوة و ٥٠ لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف ١٠٠.
- (٢) ترتيب العوامل الاستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
- (٣) حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $x \times 4$ في حالة قدرة الأكاديمية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥% - ٩٠%، أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $x \times 2$ في حالة قدرة الأكاديمية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $x \times 1$ في حالة قدرة الأكاديمية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥% - ٩٠%.
- (٤) جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للأكاديمية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الأكاديمية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح بالجدول التالي:

جدول رقم (٦) مصفوفة نقاط القوة

الوزن النسبي	الفترة على الاستفادة من نقاط القوة	الوزن المرجح	نقاط القوة Strength Points
٢	٤	٨	توجد للأكاديمية خطة استراتيجية معلنة وموثقة ومعتمدة ومطبقة.
٢	٤	٨	جميع الفراغات التعليمية مجهزة على أحدث مستوى من التشطيبات والتجهيزات ومكيفة مركزياً.
٢	٤	٨	تتبنى الأكاديمية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد طبعة أغسطس ٢٠٠٩. وتهتم الأكاديمية بعقد الدورات والندوات وورش العمل الخاصة بمفاهيم المعايير الأكاديمية مما أدى إلى تعميق وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بها.
٢	٤	٨	عدد من أعضاء هيئة التدريس حاصلون على درجة الدكتوراه من جامعات أجنبية في أوروبا وأمريكا وهو ما ينعكس على جودة العملية التعليمية وتدريب مناهج دراسية حديثة وبأساليب فكر حديثة.
٢	٤	٨	عدد من أعضاء هيئة التدريس يواصلون نشاط البحث العلمي بالنشر في المجالات الدولية والمشاركة في المؤتمرات العلمية الدولية في أمريكا وآسيا وأوروبا وهو ما ينعكس بالإيجاب على مستواهم العلمي وبالتالي يفيد ذلك معاونيهم والطلاب.
١,٥	٤	٦	يوجد للأكاديمية رسالة ورؤية واضحة ومعتمدة ومعلنة تعكس شخصيتها ودورها التعليمي ومسئوليتها المجتمعية بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية.
١,٥	٤	٦	تواجد عدد من أعضاء هيئة التدريس الذين سبق لهم الحصول على جوائز الدولة أو جوائز عالمية أو براءات اختراع مثل الكتب المنشورة بالأسواق.
١,٥	٤	٦	مكافحة ظاهرة الدروس الخصوصية.
١,٥	٤	٦	للأكاديمية هيكل تنظيمي معتمد وموثق يحدد خطوط السلطة والاختصاصات لكل من عناصر الأكاديمية
١,٥	٤	٦	يوجد مكتب لضمان الجودة وله هيكل إداري معتمد وموثق ومعلن ومطبق
١,٥	٤	٦	يعقد مجلس الأكاديمية أسبوعياً برئاسة عميد الأكاديمية وعضوية وكلي الأكاديمية ورؤساء الأقسام ويدعو بعض الإداريين وذلك لتقييم وتقويم أداء القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بالأكاديمية ويصدر قراراته بأغلبية الآراء.
١,٥	٤	٦	توجد ثلاث وحدات بالأكاديمية عبارة عن (مكتب للمتابعة التعليمية لتسجيل انتظام عناصر العملية التعليمية)، (مكتب لتقييم الأداء)، (وحدة إدارة الأزمات والكوارث).
١,٥	٤	٦	تحرص الأكاديمية الحديثة على أن تلبى البرامج التعليمية التي تقدمها من حيث تنوعها ومحتواها لتلبية احتياجات سوق العمل.
١,٥	٤	٦	وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية.

٦	٤	١,٥	انضباط العمل بالجهاز الإداري.
٣	٣	١	أصبحت جميع الأطراف بالأكاديمية من (قيادات، أعضاء هيئة التدريس، إداريين، موظفين، طلبة) على دراية ومعرفة بمضمون وفكرة الرؤية والرسالة يعد نشرهما من خلال عدد من الوسائل منها أغلفة كتب الأكاديمية ودليل الطالب ومداخل المباني ولوحات الإعلانات الرئيسية والموقع الإلكتروني.
٤	٤	١	مجانية التقويات.
٣	٣	١	وجود مجموعة من المراجعين الخارجيين لدى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يعمل بالأكاديمية ويستفاد من خبراتهم في أعمال لجان الدراسة الذاتية وأعمال المراجعة الداخلية بالأكاديمية.
٣	٣	١	مدير مكتب الجودة يشارك في أنشطة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم
٤	٤	١	أسلوب القيادة ديمقراطي ويعتمد على مجالس فعالة وآليات لاستقصاء الرأي وتلقى الشكاوى والمقترحات.
٤	٤	١	يتم تطبيق قواعد محددة لضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب.
٣	٣	١	الاهتمام الدائم بأعمال الصيانة والنظافة والمحافظة على سلامة المباني والمنشآت والتجهيزات داخل الأكاديمية.
٣	٣	١	تحرص الأكاديمية على مشاركة أطراف مجتمعية متعددة في أنشطة الأكاديمية مثل تدريب الطلاب وإلقاء محاضرات وندوات وتقييم برامج.
٤	٤	١	عقد مؤتمر أسبوعي مع السيد العميد مع مجلس الطلبة لمناقشة مشاكلهم.
٣	٣	١	تدريب نسبة عالية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مجال الجودة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٣	٣	١	كفاءة العاملين بالجهاز الإداري العالية ووجود آلية الاستفادة من الموارد البشرية يعظم دوره في خدمة العملية التعليمية والارتقاء بها.
٣	٣	١	للأكاديمية دليل مطبوع للطلاب ويكون متاحاً لجميع الطلاب من خلال مكتب التنسيق الداخلي الخاص بالأكاديمية
٤	٤	١	جميع البرامج التعليمية تحقق المعايير الأكاديمية المرجعية القومية. ويوجد توصيف للبرامج والمقررات الدراسية تم إعداده طبقاً لنموذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٣	٣	١	رسالة الأكاديمية تتفق مع المعايير الأكاديمية القومية المرجعية NARS.
٤	٤	١	تتم مراجعة مواصفات البرامج داخليا وخارجيا وتتم الاستفادة من تقارير المراجعين الخارجيين على مستوى الأقسام العلمية في تدقيق مواصفات البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.
٣	٣	١	وجود برامج للتدريب الميداني المخطط للطلاب في جهات تدريب وشركات متخصصة.
٤	٤	١	وجود نظام (الالتماسات) لتلقى تظلمات الطلاب من النتائج والتحقق منها.

٣	٣	١	توجد آليات مفعلة لتقييم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية التي يقوم بها ويحللها مكتب تقييم الأداء كذلك البرامج والمقررات التعليمية.
٣	٣	١	ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات الهندسية التي يشاركون في تدريسها.
٤	٤	١	اشترك أعضاء هيئة التدريس في نشر البحوث في المجلات العالمية المعنية بالتطورات التكنولوجية الحديثة.
٣	٣	١	يوجد نظام صارم خاص بمتابعة حضور أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ونظام معنن للالتزام بحضور مواعيد المحاضرات الدراسية في مواعيدها المعلنة.
١,٥	٣	٠,٥	دعم مشروعات الدراسات العليا والأبحاث العلمية.
١,٥	٣	٠,٥	يوجد مكتب للتدريب لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والعاملين يقوم بتحديد متطلبات التدريب وإعداد ومتابعة تنفيذ الخطط التدريبية.
١,٥	٣	٠,٥	وجود مكتب تنسيق لتسجيل الطلاب وتعريفهم بالأكاديمية عن طريق طاقم كامل من أعضاء هيئة التدريس وطلبة قدامى وموظفين شئون طلبة وعروض فيديو.
١,٥	٣	٠,٥	توفر الأكاديمية نظاما متكاملًا لدعم الطلبة ماديا ونفسياً وصحياً.
١,٥	٣	٠,٥	تؤخذ نتائج التدريب الميداني في عملية تقييم الطلاب.
١,٥	٣	٠,٥	وجود مكتبة مناسبة وتوافر تكنولوجيات المعلومات بها.
١,٥	٣	٠,٥	تنظم الأكاديمية سنوياً احتفالاً للخريجين يحضره كثير من الشخصيات العامة والتي لها علاقة بالمجالات التطبيقية في قطاع الهندسة.
١,٥	٣	٠,٥	مشاركة الطلاب في المسابقات المحلية والعالمية بالإضافة إلى اشتراك بعض الطلاب في المجلات العلمية في الأفرع الهندسية المختلفة.
١٨٣		٥٠	المجموع

جدول رقم (٧) مصفوفة نقاط الضعف

الوزن النسبي	القدرة على التعامل مع نقاط الضعف	الوزن المرجح	نقاط الضعف Weakness Points
٢	٢	٦	يوجد عجز في أعداد أعضاء هيئة التدريس بأقسام العمارة والحاسبات.
٢	٢	٦	لا تكافئ الموارد المتاحة من فراغات تعليمية معدلات أعداد الطلبة المقبولين وهو ما ينتج مشكلة خاصة بالمعدلات والأماكن، لذا يوجد احتياجات ملحة وضرورية للتوسع في المباني والمنشآت والمناطق المفتوحة من أجل تحقيق معدلات مساحية أفضل للطلاب تتفق والمعايير المرجعية.
٢	٣	٦	لا يوجد حرم جامعي لمباني الأكاديمية يوفر للطلبة حزاماً أمنياً، فلا تتوفر فكرة الـ Campus ويرجع ذلك لأنه لم يكن متوقفاً من البداية الإقبال المتزايد من الطلبة للالتحاق بالأكاديمية وهو ما يتطلب توسعاً مستقبلياً في المباني داخل الكتلة السكنية، فأصبحت المباني متفرقة.
٢	٣	٦	لا تطبق الأكاديمية نظاماً مالياً يختص بالثواب والعقاب للعاملين من أعضاء هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة أو الموظفين أو الإداريين، وهو ما يسبب شعوراً عند الكثيرين من أصحاب الأداء المتميز بالإحباط لتساوي الجميع في النهاية مادياً، كما لا يوجد نظام حوافز مطبق إلى الآن خاص بالأعمال الإضافية داخل الأقسام وهو ما يمثل عبئاً على أعضاء هيئة التدريس بجانب التدريس وأعمال لجان الامتحانات وأعمال الكنترولات والجداول والتدريب الصيفي وغيرها.
٢	٣	٦	لا توجد اتفاقيات تعاقد بين الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس على إعطائهم حقوق ملكية فكرية Copy Right كمؤلفين للكتب الدراسية والمفترض أن يتم ذلك من خلال دار الكتب وأن يكون لكل كتاب رقم إيداع دولي ISBN Number وأن تكون التعاقدات محددة بمدة زمنية وموضحة لنسب مالية معينة يتول جزء منها للأكاديمية والجزء الآخر للمؤلف على أن تكون هذه العقود قابلة للتجديد برضا الطرفين.
٢	٢	٤	يحتاج الموقع الإلكتروني للأكاديمية إلى مجهودات أكبر تهدف إلى تطويره وتحديثه بحيث يكون أكثر تفاعلية، ويجب أن يتم تغذيته بكافة المعلومات الخاصة بالأقسام وأعضاء هيئة التدريس وسيرهم الذاتية ونبذة عن أبحاثهم العلمية وتوجهاتهم، وكذلك عرض مختصر للمواد والمقررات الدراسية ليتسنى للطلبة وأسرهم والراغبين في الالتحاق بالأكاديمية التعرف على هوية أعضاء هيئة التدريس وطبيعة المواد التي تتم دراستها وتوجهات برنامج كل قسم.
١,٥	٢	٣	ضعف مشاركة أصحاب المصالح ورجال الأعمال في الأعمال التطويرية بالأكاديمية.
١,٥	٢	٣	لا توجد خطط بالأكاديمية تتعلق بإدارة الأزمات والمخاطر.
١,٥	٢	٣	عدم وجود قواعد واضحة ومعلنة لتوزيع الطلبة على التخصصات المختلفة.
١,٥	١	١,٥	صعوبة تطبيق قواعد توزيع الطلاب على التخصصات نظراً لتفاوت الرغبات مما يؤدي إلى عدم توازن الأعداد بين التخصصات.

١,٥	١	١,٥	عدم وجود معمل لغات.
٣	٢	١,٥	عدم توافر بعض المراجع العلمية الحديثة بالمكتبة.
١,٥	١	١,٥	عدم توافر خطة للبحث العلمي أو سياسة لتمويل البحث العلمي حيث لا توجد: (مشروعات بحثية ممولة واتفاقيات) أو (بروتوكولات التعاون البحثي للمؤسسة مع المؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية).
٣	٢	١,٥	عدم وجود تحفيز قوى من الأكاديمية سواء مادي أو تشجيعي للسادة أعضاء هيئة التدريس المشاركين بأبحاث علمية في مجلات دولية أو مؤتمرات عالمية أو محلية.
١,٥	١	١,٥	الميثاق الأخلاقي غير معلن وغير متاح لجميع الأطراف.
١,٥	١	١,٥	رأي المستفيدين من جهات التوظيف لم يحظَ بالعناية الكافية من جهة الأكاديمية
١,٥	١	١,٥	عدم وجود قواعد محددة للتعامل مع تجاوز نسبة الغياب من بعض الطلاب على مدار فصول العام الدراسي.
١,٥	١	١,٥	يوجد نقص في التنسيق مع الجهات المحلية المهتمة بخدمة البيئة كالنظافة وزيادة المساحات الخضراء وتمهيد الطرق والشوارع المحيطة بالأكاديمية لتوفير الأمان للطلاب أثناء حضورهم وانصرافهم في التوقيتات المختلفة.
٣	٢	١,٥	بعض البرامج المحملة على الأجهزة في معامل الحاسب الآلي غير مرخصة .
٢	٢	١	لا تتبع الأكاديمية سياسة لنشر ثقافة الملكية الفكرية عن طريق النشرات الدورية واجتماعات مع أعضاء هيئة التدريس ، الطلاب ، العاملين.
١	١	١	عدم ربط بعض الأقسام الإدارية بشبكة المعلومات الإلكترونية.
١	١	١	ضعف ثقافة الجودة لدى بعض العاملين بالأكاديمية.
١	١	١	عدم وجود محاضرات لتوعية الطلاب والعاملين بالأكاديمية بكيفية خدمة المجتمع من خلال الأكاديمية.
١	١	١	لا يوجد وحدة ذات طابع خاص تختص بالاستشارات الهندسية في مختلف تخصصات الأكاديمية للمساهمة في حل مشكلات المجتمع والبيئة المحيطة وتطوير أداؤها كما يمكنها تقديم منتجات تفيد المجتمع المحيط على الأخص.
١	١	١	عدم عقد دورات تنمية قدرات ومهارات الخريجين.
١	١	١	لا توجد إحصائيات في سوق العمل خاصة بخريجي الأكاديمية.
١	١	١	عدم وجود قياس وتقييم رضا الطلاب في مجالات الفاعلية التعليمية، كفاية الموارد المادية للأنشطة الطلابية، نظم الرعاية الصحية.
٢	٢	١	ضعف إمكانيات لجان رصد الدرجات (الكنترولوات).
١	١	١	عدم الاستفادة من نتائج التقويم الطلابي في تطوير البرامج التعليمية حتى الآن.

٢	٢	١	عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بنظام الترقية.
١	١	١	الافتقار لمفهوم العمل الجماعي وغياب شبه كامل لأبحاث الفريق لأقسام الكلية المختلفة.
١	١	١	لا يتم نشر ما تم إنجازه من أبحاث أو أوراق بحثية على موقع الجامعة.
١	١	١	عدم توافر برامج وأنشطة لرعاية الطلاب الوافدين.
٢	٢	١	عدم توفر سكن خاص بالطلبة.
١	١	١	لا يوجد تأمين صحي في التعليم الخاص.
٢	٢	١	عدم وجود مكان محدد للبحث العلمي والتقاء الأعضاء للمشاورات البحثية.
١	١	١	ضعف مشاركة الهيئة المعاونة في البحث العلمي.
٠,٥	١	٠,٥	قلة اشتراك أطراف مجتمعية مختلفة في مستويات مختلفة لمجالس الأكاديمية.
٨٦		٥٠	المجموع
٢٦٩		١٠٠	مجموع أوزان نقاط القوة والضعف

تعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للأكاديمية أن الوضع الاستراتيجي الداخلي للأكاديمية متوسط بشكل عام نظرا لقربه من القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها (٢,٥).

٢-١-٢ تحليل البيئة الخارجية

اعتمدت الأكاديمية في تحليلها للبيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للأكاديمية والمحددة في معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية في: أصحاب المصلحة (المستفيدين)، المنافسين، اتجاهات سوق العمل لخريجي الكليات والمعاهد العليا للهندسة، القوانين واللوائح الحالية، الشركاء، العوامل السياسية، العوامل الاقتصادية، العوامل الاجتماعية، التطورات التكنولوجية المتسارعة، وفيما يلي عرض لأبرز الفرص والتهديدات في ضوء تحليل استطلاعات رأي الأطراف الخارجية كما بالجدول التالي:

جدول رقم (٨) الفرص والتهديدات

المعيار	الفرص	التهديدات
أولاً - معايير القدرة المؤسسية		
المعيار الأول: التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> ○ إقبال الطلاب للالتحاق بالأكاديمية لما ذاع لها من شهرة وسمعة معروفة بين أكاديمات التعليم الهندسي الخاص في مصر. ○ اعتبار التعليم مشروعاً قومياً بجمهورية مصر العربية ينصب عليه اهتمام كبير في الوقت الحالي. ○ التوجه إلى إتاحة الفرص للقطاع الخاص للاستثمار في التعليم العالي. ○ الأنشطة التدريبية وورش العمل التي تنظمها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والوثائق الداعمة التي تصدرها. ○ انتشار ثقافة التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي في المجتمع بيسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية للمجتمع الخارجي. ○ مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد رؤية ورسالة الأكاديمية. ○ وجود إقبال مقبول من الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ عدم استقرار أوضاع البلد الحالية - الأمنية والسياسية والاقتصادية والاجتماعية ○ تزايد الجامعات والأكاديميات الخاصة المنافسة في نفس المجال ○ تزايد جودة هذه الجامعات والأكاديميات لما يتوافر بها من إمكانات اقتصادية عالية ○ انتشار بعض الحملات المضادة على مواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت تحاول أن تنال من سمعة الأكاديمية. ○ التطورات التكنولوجية المتسارعة التي تواصل انتشارها في سوق العمل ○ ضعف استجابة مختلف الأطراف من خارج الأكاديمية الحديثة للمشاركة في التحليل البيئي.
المعيار الثاني: الهيكل التنظيمي	<ul style="list-style-type: none"> ○ متطلبات الاعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد تخلق مناخاً عاماً مشجعاً لدعم تطوير الهيكل التنظيمي للوفاء بمتطلبات الاعتماد. ○ مرونة الهياكل التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي الخاصة وسهولة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل التنظيمية 	<ul style="list-style-type: none"> ○ التغيير المتلاحق في متطلبات الاعتماد.
المعيار الثالث: القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> ○ توافر برامج تدريبية بالجامعات الحكومية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية. ○ تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة. ○ عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات والمعاهد. ○ كثرة عدد المنافسين من معاهد عليا وجامعات خاصة. ○ تقدم بعض المنافسين للحصول علي الجودة و الاعتماد

<ul style="list-style-type: none"> ○ طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب المصالح ○ عدم تفعيل القوانين المنظمة لحقوق الملكية الفكرية بشكل تام. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية. ○ تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف عن السطو على الملكية الفكرية. ○ تعدد وسائل الإعلام التي تيسر نشر المظالم. 	<p>المعيار الرابع: المصادقية والأخلاقيات</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ وجود مؤسسات تعليمية منافسة تستقطب الماهرين من الإداريين والعاملين بالأكاديمية. ○ القوانين واللوائح الخاصة بالدولة تسمح بحصول الموظفين على إجازة بدون مرتب بلا حد أقصى. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين والقيادات الإدارية بمراكز التدريب بالقطاعات العام والخاص 	<p>المعيار الخامس: الجهاز الإداري</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ محدودية أماكن انتظار السيارات خارج الأكاديمية نظرا لوجود الأكاديمية داخل الكتلة السكنية ويزداد التهديد مع استمرارية عمليات التنمية السكنية حول موقع الأكاديمية. ○ ازدياد المنافسة بين المعاهد والأكاديميات المثيلة، الأمر الذي يتطلب التطوير الدائم في إمكانيات المؤسسة المادية وكذلك التخصصات الأكاديمية المختلفة. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ تزايد معدلات الإقبال على الأكاديمية من جانب الطلاب الجدد يعطى ثقة أفضل لدى المؤسسة في توفير الموارد المالية اللازمة لتنمية وتطوير إمكانات المؤسسة. ○ تطور الكتلة السكنية المحيطة بالأكاديمية وتطور خدمات النقل المحيطة بها. ○ امكانية مشاركة جامعات أجنبية تقبل في منح درجات علمية مشتركة. 	<p>المعيار السادس: الموارد المالية والمادية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ عدم اهتمام المحافظات بمحافظة القاهرة بالإضافة إلى نقص المرافق العامة بالمنطقة المحيطة بالأكاديمية. ○ الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ تزايد وتطور الخدمات الحيوية في محيط الجامعه مما يتيح فرصة المشاركة في التطوير. ○ تفعيل الموقع الإلكتروني للأكاديمية والتي يمكن من خلاله عرض ملفات لتوعية الطلاب والعاملين بالأكاديمية بكيفية الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة من خلال التطبيقات الهندسية. ○ نسبة كبيرة من السادة أولياء أمور الطلاب هم أعضاء في بعض المؤسسات المجتمعية الخدمية وغير الخدمية. ○ وجود العديد من الهيئات والمؤسسات والأطراف المستفيدة المشاركة في أنشطة الأكاديمية المختلفة: تدريب الطلاب ، تقييم البرامج والندوات وورش العمل. 	<p>المعيار السابع: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>
<p>ثانياً - معايير الفاعلية التعليمية</p>		
<ul style="list-style-type: none"> ○ الزيادة المطردة في أعداد الجامعات الحكومية والخاصة وبالتالي أعداد الخريجين بما يؤدي إلى اشتداد المنافسة وتشبع سوق العمل. ○ زيادة الطلب على أقسام بعينها لم تفتح بعد مثل قسم الهندسة المدنية وقسم هندسة الميكاترونيكس، وهذه الأقسام متوفرة بالجامعات والأكاديميات الأخرى وهو ما يجعل الطالب يجذب لهذه الجامعات الأخرى. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ ارتفاع مصروفات المعاهد والأكاديميات المنافسة يمنح الأكاديمية فرصة لالتحاق أعداد كبيرة من الطلبة. ○ المدن الجديدة والمناطق الصناعية في محيط الأكاديمية تفتح سوق عمل واعدة لخريجي الأكاديمية. 	<p>المعيار الثامن: الطلاب والخريجون</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ صعوبة تعديل المقررات وطرق التقويم نظرا للالتزام باللائحة المعتمدة من لجنة القطاع الهندسي والمجلس الأعلى للمعاهد الخاصة. ○ التطور العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص وفي طرق التدريس. ○ التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل. ○ الارتفاع المستمر في تكلفة الحصول على التقنيات الحديثة الداعمة للعملية التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية NARS أصدرتها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مع إمكانية تبني أي معايير أكاديمية أخرى بعد الحصول على الموافقة عليها من الهيئة. ○ تبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد نشر الوعي بالمعايير الأكاديمية بوسائل متعددة. ○ الاستفادة من الإمكانيات المتاحة لإدخال طرق حديثة للتعليم. ○ المرونة لدى الهيئة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبي احتياجات سوق العمل خاصة مع التخطيط للعمل بنظام الساعات المعتمدة والذي يسمح باستخدام الإمكانيات الحالية للأقسام في برامج جديدة. ○ تواصل المؤسسات الإنتاجية والخدمية والأجهزة التنفيذية مع أعضاء هيئة التدريس مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة فضلا عن توفير التغذية المرتدة التي تدعم تطوير البرامج القائمة. ○ وجود العديد من المشروعات الهندسية بالمناطق الصناعية في المجتمع المحيط بالأكاديمية يهيئ فرصا تدريبية للطلاب. ○ تنامي دور الأطراف المستفيدة وتعاونها مع الأكاديمية بما يدعم العمل الأكاديمي والإداري بها. 	<p>المعيار التاسع:</p> <p>المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ ارتفاع تكاليف تطوير المعامل وهو ما يهدد إمداد الأكاديمية بالتكنولوجيا الحديثة اللازمة لمواكبة العصر ومتطلبات سوق العمل. ○ انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع. ○ وجود معاهد هندسية خاصة متطورة ومنافسة. ○ التطور في تكنولوجيا التعليم. ○ الاتجاه إلى أنماط تعليم حديثة مثل التعليم الإلكتروني. ○ ضعف ثقة المجتمع في مؤسسات التعليم بصفة عامة. ○ سياسة القبول الحالية في مؤسسات التعليم العالي. ○ التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي. ○ تغير تفضيلات المجتمع للتخصصات واتجاه الغالبية العظمى من الطلاب إلى الدراسات الأدبية. ○ توجه الطلاب إلى دراسات اللغات الأجنبية والدراسة بها مثل التجارة بالإنجليزية والفرنسية والإعلام. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ زيادة الطلب على التعليم العالي في مصر ○ انتشار ثقافة الانترنت واستخداماته بين افراد المجتمع.. ○ وجود مكتبة رقمية تابعة لوزارة التعليم العالي متاحة لجميع الجامعات وإمكان اتصال مكتبة الأكاديمية بها. ○ انتهاج وزارة التعليم العالي سياسة محاربة الدروس الخصوصية وتوافق سياسة الأكاديمية معها. ○ وجود مؤسسات صناعية وتدريبية متخصصة ومتعاونة بالمجتمع المحيط مما يمكن من تخطيط وتنفيذ التدريب العملي للطلاب من خلال مكتب التدريب بالأكاديمية. ○ مشاركة كبار أساتذة الجامعات ورجال الصناعة في امتحانات الطلاب خاصة مشروعات البكالوريوس بالأقسام المختلفة بالأكاديمية، وهم يبذلون انطباعات جيدة عن مستوى مشروعات الطلاب وهذا يعطى الأكاديمية فرصة وسمعة طيبة عن مستوى الخريج. 	<p>المعيار العاشر:</p> <p>التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة</p>

<ul style="list-style-type: none"> ○ عدم وجود دراسات عليا والاعتماد على مؤسسات تعليمية أخرى في تأهيل أعضاء الهيئة المعاونة. ○ عدم وجود وحدات خاصة لا يتيح فرصاً لأعضاء هيئة التدريس لتنمية قدراتهم أو خدمة المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ وجود مراكز تقدم دورات تدريبية خاصة بأعمال جودة التعليم والاعتماد. ○ وجود خبرات متخصصة تتاح دورياً من المحالين إلى التقاعد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية الفنية العسكرية. ○ قوانين الدولة تتيح الاعارة الداخلية لأعضاء هيئة التدريس. 	<p>المعيار الحادي عشر: أعضاء هيئة التدريس</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ قوة منافسة الكليات المناظرة في التخصصات. ○ إجماع أصحاب الأعمال والشركات عن تدعيم البحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية. ○ انخفاض عدد الطلبة المهتمين بالبحث العلمي الجاد. ○ الارتفاع الملحوظ في مصروفات الدراسات العليا بالجامعات الحكومية مثل جامعة القاهرة. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ التطور الهائل لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتعدد المجالات البحثية فيها على مستوى العالم ○ اعتماد كثير من التخصصات الأخرى على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات ○ وجود فرص للبحث العلمي الممول من قبل الاتحاد الأوروبي مع مصر ○ انفتاح الحكومة على البحث العلمي والصناعة وتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتعاون هيئة تنمية الابتكار إبتداً ○ الإقبال على البحث العلمي التطبيقي المرتبط بالصناعة ○ فرصة اتجاه العديد من الدول العربية للبحث العلمي وإنشاء مراكز بحثية علمية يمكن للأكاديمية المشاركة فيها 	<p>المعيار الثاني عشر: البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى</p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ الوضع التنافسي لبعض المعاهد الخاصة الأخرى مقارنة بالوضع التنافسي للأكاديمية. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وصدر قانون الهيئة. ○ الدعم الفني الذي يحصل عليه مكتب الجودة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من خلال أنشطتها التدريبية ومنشوراتها. ○ إمكانية إعداد كوادر المراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين بالتعاون مع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. 	<p>المعيار الرابع عشر: نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر</p>

يتضح من بيان الفرص والتهديدات - جدول رقم (٦)، أن عدد الفرص يبلغ ٥٢ في حين أن عدد التهديدات هو ٤٣ فقط. وتبلغ نسبة عدد الفرص إلى عدد التهديدات ١,٢٠ (١٢٠%) مما يدل على وجود بيئة خارجية مشجعة وإن كان هناك العديد من التهديدات التي تحتاج إلى استراتيجيات وخطط لمواجهتها.

قام فريق التخطيط الاستراتيجي بالأكاديمية بدراسة وتحليل المتغيرات والعوامل الاستراتيجية في البيئة الخارجية للأكاديمية، وتحديد الفرص والتهديدات بهدف استخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا التحليل البيئي وإعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

- (١) تحديد أهم الفرص التي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥-١٠٠% من حيث قدرة الأكاديمية على استغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر في البيئة الخارجية والتي تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥-١٠٠% من حيث قدرة الأكاديمية على التعامل معها.
- (٢) تحديد وزن نسبي لكل عامل استراتيجي (فرصة أو تهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية (٥٠ نقطة للفرص) و(٥٠ نقطة للتهديدات) بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط الفرص ونقاط التهديد ١٠٠ نقطة. وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الاستراتيجي للأكاديمية.
- (٣) ترتيب العوامل الاستراتيجية الخارجية (نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.

- ٤) حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة ٧٥% - ٩٠%.
- ٥) أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد ٧٥% - ٩٠%. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للأكاديمية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الأكاديمية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية كلما زاد الرقم واقترب من (٣٠٠) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح. وكما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (٩) مصفوفة الفرص

الوزن المرجح	القدرة على الاستفادة من الفرصة	الوزن النسبي	الفرص Opportunities
٨	٤	٢	إقبال الطلاب على الالتحاق بالأكاديمية لما ذاع لها من شهرة وسمعة معروفة بين أكاديميات التعليم الهندسي الخاص في مصر.
٨	٤	٢	الارتفاع النسبي لمصروفات المعاهد والأكاديميات المنافسة مقارنة بمصروفات الأكاديمية يمنح الأكاديمية فرصة لالتحاق أعداد كبيرة من الطلبة.
٨	٤	٢	تطور المتسارع للكثلة السكنية المحيطة بالأكاديمية وتطور خدمات النقل المحيطة بها.
٨	٤	٢	مشاركة كبار أساتذة الجامعات ورجال الصناعة في امتحانات الطلاب خاصة مشروعات البكالوريوس بالأقسام المختلفة بالأكاديمية، وهم يبدون انطباعات جيدة عن مستوى مشروعات الطلاب وهذا يعطى الأكاديمية فرصة وسمعة طيبة عن مستوى الخريج.
٦	٣	٢	مرونة الهياكل التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي الخاصة وسهولة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل التنظيمية.
٦	٣	٢	المدن الجديدة والمناطق الصناعية في محيط الأكاديمية تفتح سوق عمل واعد لخريجي الأكاديمية، ووجود مؤسسات صناعية وتدريبية متخصصة ومتعاونة بالمجتمع المحيط مما يمكن من تخطيط وتنفيذ التدريب العملي للطلاب من خلال مكتب التدريب بالأكاديمية.
٦	٣	٢	خطط التنمية بالدولة والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي برامج الأكاديمية.
٦	٣	٢	اعتبار التعليم مشروعاً قومياً بجمهورية مصر العربية ينصب عليه اهتمام كبير في الوقت الحالي.
٦	٣	٢	تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة وإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وصدر قانون الهيئة.

٦	٣	٢	التوجه إلى إتاحة الفرص للقطاع الخاص للاستثمار في التعليم العالي.
٦	٤	١,٥	متطلبات الاعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد تخلق مناخا عاما مشجعا لدعم تطوير الهيكل التنظيمي للوفاء بمتطلبات الاعتماد.
٦	٤	١,٥	الأنشطة التدريبية وورش العمل التي تنظمها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والوثائق الداعمة التي تصدرها.
٦	٤	١,٥	توافر التواصل عبر شبكة المعلومات يبسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية للمجتمع الخارجى.
٦	٤	١,٥	توافر برامج تدريبية بالجامعات الحكومية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية.
٦	٤	١,٥	نسبة كبيرة من السادة أولياء أمور الطلاب هم أعضاء فى بعض المؤسسات المجتمعية الخدمية وغير الخدمية.
٦	٤	١,٥	تزايد معدلات الإقبال على الأكاديمية من جانب الطلاب الجدد يعطى ثقة أفضل لدى المؤسسة فى توفير الموارد المالية اللازمة لتنمية وتطوير إمكانات المؤسسة.
٦	٤	١,٥	صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية.
٦	٤	١,٥	تعدد وسائل الإعلام التي تيسر نشر المظالم.
٦	٤	١,٥	انتهاج وزارة التعليم العالي سياسة محاربة الدروس الخصوصية وتوافق سياسة الأكاديمية معها.
٤	٤	١	تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف عن السطو على الملكية الفكرية.
٤	٤	١	توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الادارية للعاملين والفيادات الإدارية بمراكز التدريب بالقطاعين العام والخاص.
٤	٤	١	رفع كفاءة العاملين بالجهاز الإدارى عن طريق التدريب ووجود آلية للاستفادة من الموارد البشرية يعظم دوره فى خدمة العملية التعليمية والارتقاء بها.
٤	٤	١	وجود العديد من الهيئات والمؤسسات والأطراف المستفيدة المشاركة فى أنشطة الأكاديمية المختلفة: تدريب الطلاب ، تقييم البرامج والندوات وورش العمل.
٤	٤	١	وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية NARS أصدرتها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مع إمكانية تبنى أى معايير أكاديمية أخرى بعد الحصول على الموافقة عليها من الهيئة.
٤	٤	١	تبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد نشر الوعى بالمعايير الأكاديمية بوسائل متعددة.
٤	٤	١	التوجه لدى الهيئة ووزارة التعليم العالي للعمل بنظام الساعات المعتمدة والذي يسمح باستخدام الإمكانيات الحالية للأقسام فى برامج جديدة.

٤	٤	١	مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد رؤية ورسالة الأكاديمية.
٣	٣	١	وجود إقبال جيد من الطلاب الوافدين على البرامج الدراسية بالأكاديمية.
٣	٣	١	انتشار ثقافة التواصل عبر مواقع التواصل الاجتماعي في المجتمع مما يتيح نشر وتحديث معلومات كافية عليها مما يفيد الأطراف المعنية خارج الأكاديمية.
٣	٣	١	إمكانية تأهيل وإعداد كوادر للمراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين بالتعاون مع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٣	٣	١	الدعم الفني الذي يحصل عليه مكتب الجودة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من خلال أنشطتها التدريبية ومنشوراتها.
٣	٣	١	وجود دورات تدريبية خاصة بأعمال جودة التعليم والاعتماد.
١,٥	٣	٠,٥	وجود مكتبة رقمية تابعة لوزارة التعليم العالي متاحة لجميع الجامعات وإمكان اتصال مكتبة الأكاديمية بها.
١,٥	٣	٠,٥	اعتماد كثير من التخصصات الأخرى على تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات
١,٥	٣	٠,٥	التطور الهائل لتكنولوجيا الاتصالات والمعلومات وتعدد المجالات البحثية فيها على مستوى العالم.
١,٥	٣	٠,٥	وجود فرص للبحث العلمي الممول من قبل الاتحاد الأوروبي مع مصر.
١,٥	٣	٠,٥	الاقبال المتزايد على البحث العلمي التطبيقي المرتبط بالصناعة.
١,٥	٣	٠,٥	اتجاه العديد من الدول العربية للبحث العلمي وإنشاء مراكز بحثية علمية يمكن للأكاديمية المشاركة فيها.
١,٥	٣	٠,٥	إمكانية مشاركة جامعات أجنبية في منح درجات علمية مشتركة.
١٨٠		٥٠	المجموع

جدول رقم (١٠) مصفوفة التهديدات

الوزن النسبي	القدرة على التعامل مع التهديد	الوزن المرجح	التهديدات Threats
٢	٢	٤	تزايد الجامعات والأكاديميات الخاصة المنافسة في نفس المجال، وذلك بعد انتشار فكرة التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي، وهو ما يؤدي لازدياد المنافسة بين المعاهد والأكاديميات المثيلة، وهو الأمر الذي يتطلب التطوير الدائم في امكانيات المؤسسة المادية وكذلك التخصصات الأكاديمية المختلفة بما يضمن لها عوامل التفوق والتميز على نظرائها.
٢	٢	٤	تزايد جودة هذه الجامعات والأكاديميات لما يتوافر بها من إمكانات اقتصادية عالية.
٢	٢	٤	ضعف ثقة المجتمع في مؤسسات التعليم الخاص.
٢	٢	٤	زيادة الطلب على أقسام بعينها لم تفتح بعد مثل قسم الهندسة المدنية وقسم هندسة الميكاترونيكس وهذه الأقسام متوفرة بالجامعات والأكاديميات الأخرى.
٢	٢	٤	انتشار بعض الحملات المضادة على مواقع التواصل الاجتماعي على شبكة الإنترنت تحاول أن تنال من سمعة الأكاديمية.
٢	٢	٤	الزيادة المطردة في أعداد الجامعات الحكومية والخاصة و بالتالي أعداد الخريجين بما يؤدي إلى اشتداد المنافسة و تشبع سوق العمل.
٢	٢	٤	الارتفاع الملحوظ في مصروفات الدراسات العليا بالجامعات الحكومية.
٢	٢	٤	انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.
٢	٢	٤	التطورات التكنولوجية المتسارعة التي تواصل انتشارها في سوق العمل تتطلب دائماً مواكبة هذه التكنولوجيا على مستوى الجانب التعليمي بالأكاديمية وهو ما يتطلب ميزانية مالية مرتفعة التكاليف لتطوير المعامل واستخدام تقنيات حديثة داعمة للعملية التعليمية.
٢	٢	٤	عدم اهتمام المحافظات بمحافظة القاهرة بالإضافة إلى نقص المرافق العامة بالمنطقة المحيطة بالأكاديمية.
٢	٢	٤	محدودية أماكن انتظار السيارات خارج الأكاديمية نظراً لوجود الأكاديمية داخل الكتلة السكنية ويزداد التهديد مع استمرارية عمليات التنمية السكنية حول موقع الأكاديمية.
٢	٢	٤	تغير تفضيلات المجتمع للتخصصات واتجاه الغالبية العظمى من الطلاب إلى الدراسات الأدبية.
٢	٢	٤	الارتفاع المستمر في تكلفة الحصول على التقنيات الحديثة الداعمة للعملية التعليمية.
٢	١	٢	الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية.

٢	١	٢	تقدم بعض المنافسين للحصول على الجودة والاعتماد.
٢	١	٢	مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات والمعاهد.
٢	١	٢	صعوبة تعديل المقررات وطرق التقويم نظرا للالتزام باللائحة المعتمدة من لجنة القطاع الهندسي والمجلس الأعلى للمعاهد الخاصة.
٢	١	٢	طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب المصالح.
٢	١	٢	عدم تفعيل القوانين المنظمة لحقوق الملكية الفكرية بشكل تام على مستوى الجامعات والمعاهد حتى الآن.
٢	١	٢	عدم وجود دراسات عليا والاعتماد على مؤسسات تعليمية أخرى في تأهيل أعضاء الهيئة المعاونة.
٢	١	٢	وجود مؤسسات تعليمية منافسة قد تستقطب الماهرين من الإداريين والعاملين بالأكاديمية.
٢	١	٢	ضعف مستوى المشاركة من بعض الأطراف من خارج الأكاديمية في تطوير الأكاديمية.
١,٥	١	١,٥	حدوث تغيير متسارع في متطلبات الاعتماد وعدم تحقيق بعض شروط الحصول على الاعتماد.
١,٥	١	١,٥	إحجام أصحاب الأعمال والشركات عن تدعيم البحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.
١,٥	١	١,٥	التطور العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.
١,٥	١	١,٥	انخفاض عدد الطلبة المهتمين بالبحث العلمي الجاد.
٧٦		٥٠	المجموع
٢٥٦		١٠٠	مجموع أوزان الفرص والتحديات

تعكس مصفوفة العوامل الخارجية للأكاديمية أن الوضع الاستراتيجي الخارجي للأكاديمية متوسط حيث تؤخذ القيمة المتوسطة على أنها (٢,٥٦).

٢-٢ نتائج التحليل البيئي للأكاديمية

بعد عمليات رفع ومعاينة الوضع القائم لبند تحليل البيئة الداخلية والبيئة الخارجية بالجزء السابق فيمكن التوصل إلى استنتاج بعض الملاحظات الهامة وذلك من خلال الجدول التالي.

جدول رقم (١١) نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات

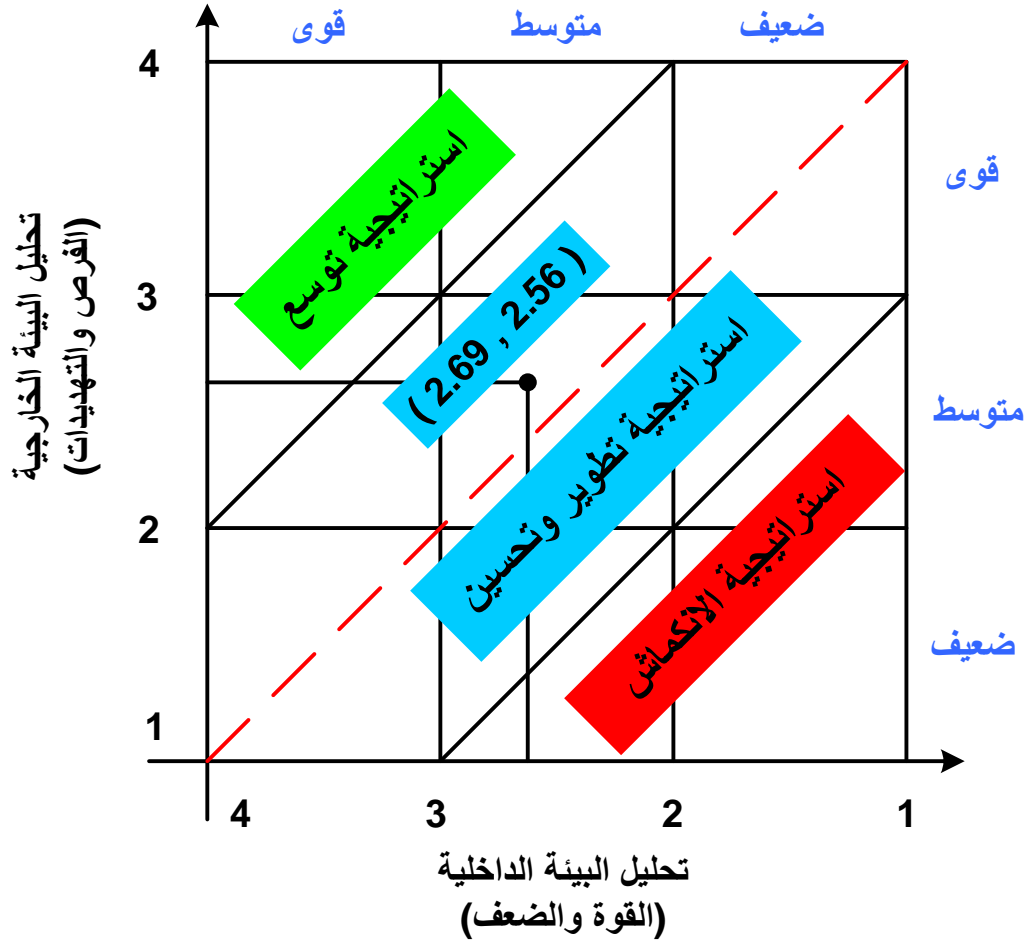
عناصر البيئة الخارجية		عناصر البيئة الداخلية		المعيار
التهديدات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة	
٦	٧	٤	٥	(١) التخطيط الاستراتيجي
٣	٢	٢	٦	(٢) الهيكل التنظيمي
٣	٣	٣	٣	(٣) القيادة والحوكمة
٢	٤	٧	٤	(٤) المصادقية والأخلاقيات
٢	٢	٤	٤	(٥) الجهاز الإداري
٢	٣	٤	٢	(٦) الموارد المالية والمادية
٢	٤	٥	٦	(٧) المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
٢	٢	١١	١٦	(٨) الطلاب والخريجون
٤	٧	١	١٥	(٩) المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
١٠	٦	٨	١٠	(١٠) التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة
٢	٣	٥	١١	(١١) أعضاء هيئة التدريس
٤	٦	١١	٩	(١٢) البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
١	٣	١	٦	(١٤) نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر
٤٣	٥٢	٦٦	٩٧	المجموع

يتبين من خلال هذا الجدول وجود بعض نقاط التميز للأكاديمية وتحديداً في معيار (٢) الهيكل التنظيمي الذي يتضح به تفوق نقاط القوة على نقاط الضعف وهو ما يعني وجود هيكل تنظيمي جيد بالأكاديمية، وبالمثل معيار (١٤) نظام إدارة الجودة تتفوق فيه نقاط القوة على نقاط الضعف وذلك لوجود إدارة فاعلة نشطة تتمثل في وجود مكتب جودة يؤدي دوره في عمليات التنسيق والتسلم والاستلام والتجميع وغيرها، ويرجع السبب في ذلك للمتابعة المستمرة من قبل إدارة الأكاديمية من السيد العميد والسيد الوكيل لإنجاز مهام الجودة وعمليات تنظيمها، وبالمثل معيار (٩) المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية يتضح به أيضاً تفوق نقاط القوة على نقاط الضعف ويرجع ذلك لاستيفاء الأكاديمية للبرامج والمقررات الدراسية بجميع الأقسام وفقاً لللائحة التعليمية المعمول بها. على الوجه الآخر يتبين من خلال هذا الجدول وجود بعض السلبيات الواضحة وتحديداً في معيار (١٢) البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى حيث تتغلب فيه نقاط الضعف على نقاط القوة وذلك لأن الأكاديمية ينصب اهتمامها في المقام الأول على دعم الطلبة ولم تدعم بالقدر الكافي بعد البحوث العلمية للسادة أعضاء هيئة التدريس والمعاونين، ولكن لمحاولة علاج هذه السلبيات تتوجه الخطة الاستراتيجية في الجزء التالي لوضع خطط تنفيذية دقيقة للارتقاء بمستوى الأكاديمية بحثياً وعلمياً.

تم عرض ومناقشة نتائج التحليل البيئي مع الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة - ملحق (١-١) وثائق التحليل البيئي. ومن خلال هذه النتائج تم التعرف بصورة أكبر على أوجه القصور والمشاكل التي تعاني منها الأكاديمية سواء على المستوى الداخلي أو الخارجي.

٣-٢ تحليل الفجوة وتحديد الاحتياجات

اتبع فريق التخطيط الاستراتيجي بالأكاديمية منهجية مبسطة لتحليل الفجوة، اعتمدت هذه المنهجية أولاً على التعرف على موقع الأكاديمية على خريطة استراتيجيات المؤسسات التعليمية، تم ذلك باستخدام مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية IE Matrix وذلك للوقوف على أي نوع من الاستراتيجيات أو السياسات التي ينبغي أن تتبعها الأكاديمية وفقاً للوضع الراهن، بعد إجراء عمليات التحليل البيئي والتوصل إلى القيمة المتوسطة لإجمالي نقاط القوة والضعف الذي بلغ ٢,٦٩، والتوصل إلى القيمة المتوسطة لإجمالي الفرص والتهديدات الذي بلغ ٢,٥٦، فيتم توقيع نقطة بهذه القيم على المصفوفة الموضحة بالشكل رقم (١٨).



شكل (١٨) رسم بياني يوضح موقف الأكاديمية عند النقطة (٢,٥٦ ، ٢,٦٩) والتي تقع في منطقة سياسة التطوير والتحسين

يتضح أن الوضع الاستراتيجي للأكاديمية متوسط على المستوى الداخلي والمستوى الخارجي وهو ما يعبر عن وضع استراتيجي يحتاج وبصفة أساسية إلى إستراتيجيات للتطوير والتحسين، بعد التعرف على الاستراتيجيات التي ستتبعها الأكاديمية في الخطة الخمسية القادمة، بدأ فريق التخطيط الاستراتيجي في دراسة ماهية أوجه القصور والسلبيات التي تعاني منها الأكاديمية وهي ما تعرف بالفجوات، وانطلق الفريق في عمل دراسة تفصيلية داخل كل معيار من معايير الدراسة الذاتية لتقييم الفرق بين الوضع الحالي والوضع المستهدف الوصول إليه، فيتم رصد وتحليل جدول (١٢) يبين الوضع المأمول المطلوب الوصول إليه لكل معيار والنسبة المئوية المحققة في الأكاديمية وماهية الإجراءات اللازمة لتحقيق الوضع المستهدف وتذليل الفجوة.

جدول (١٢) بيان تحليل الفجوات لجميع معايير الجودة بالأكاديمية

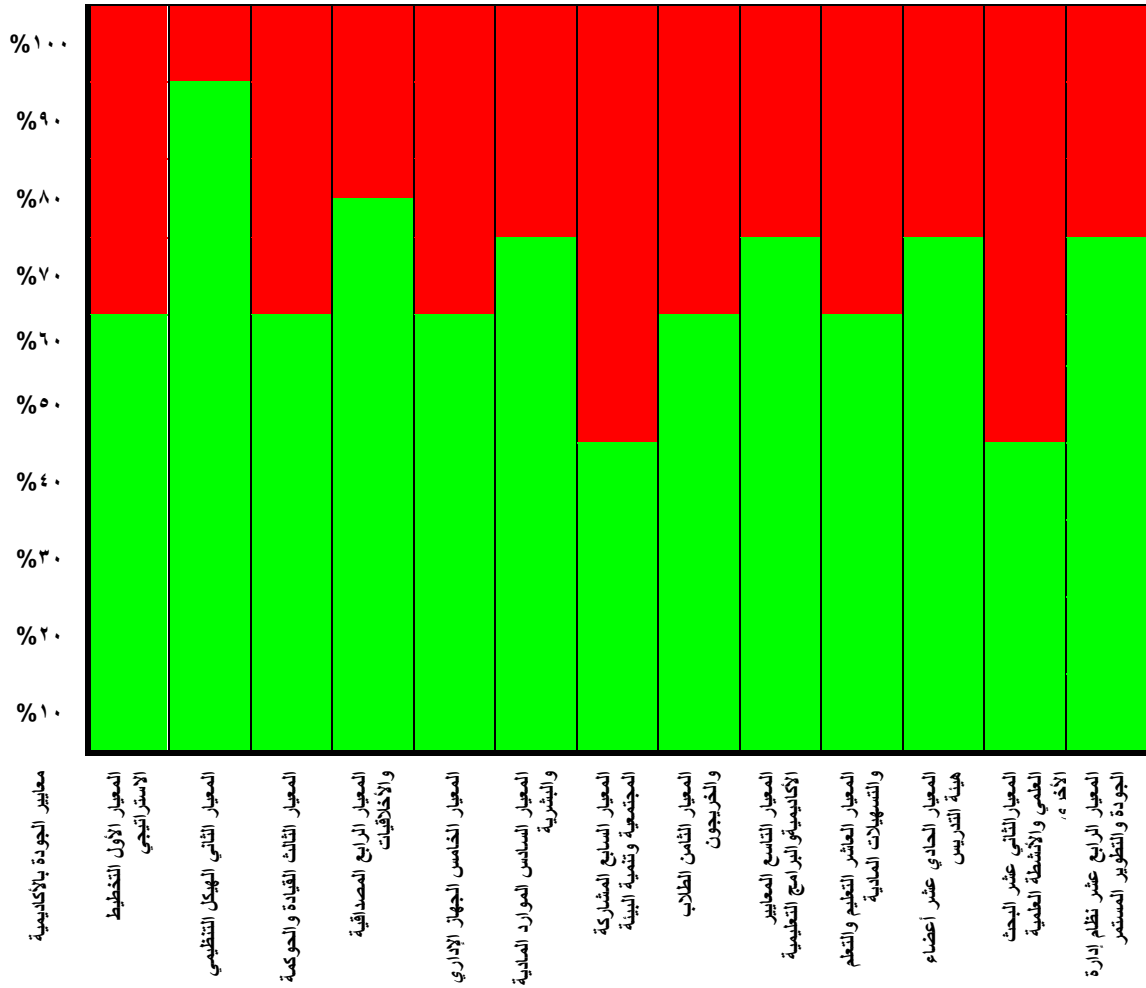
المجال	المأمول	نسبة التحقق	التعليق
١- لجنة التخطيط الاستراتيجي	١. وجود لجنة معتمدة مدربة للتخطيط الاستراتيجي	٧٥%	زيادة التدريب ومشاركة أكبر من الإدارة
	٢. تحليل بيئي موضوعي شامل غير متحيز	٦٠%	ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة
	٣. مشاركة جميع الأطراف المجتمعية في صياغة بنود الخطة	٦٠%	
	٤. وجود أسلوب لمراجعة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية طبقاً للتحليل البيئي ومدى ارتباطهم برؤية الوزارة.	٥٠%	مجالس التعليم
	٥. خطة تنفيذية مفعلة ومعتمدة ومبنية على التحليل البيئي	٨٠%	
	٦. وضع تنافسي جيد من حيث (إقبال الطلاب الوافدين - إقبال سوق العمل على الخريج - برامج متميزة ومتنوعة - موقع جغرافي)	٦٠%	عجز في بعض البرامج
متوسط درجة الإنجاز في معيار التخطيط الاستراتيجي		٦٤,١٧%	الفجوة متوسطة
٢- الهيكل التنظيمي	١. الهيكل التنظيمي ملائم ومعلن ومعتمد.	٨٠%	
	٢. وجود توصيف وظيفي مفعول وموثق مع تحديد دقيق للمسئوليات.	١٠٠%	
	٣. إدارة أزمات وكوارث ذات تبعية تنظيمية واضحة.	٨٥%	
	٤. مكتب لإدارة الجودة والاعتماد له مسئوليات محددة يقوم على أدائها ويشارك في مجالس التعليم.	١٠٠%	
متوسط درجة الإنجاز في معيار الهيكل التنظيمي		٩١,٢٥%	الفجوة صغيرة
٣- القيادة والحوكمة	١. اختيار القيادات الأكاديمية طبقاً لمعايير الكفاءة بشكل محدد ومعلن مع مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الاختيار.	٨٠%	
	٢. تتبنى الأكاديمية نمط إدارة ديموقراطي يعتمد على المشاركة وتشجيع الابتكار مع تقبل النقد.	٨٥%	
	٣. تدريب وتنمية قدرات القيادات الأكاديمية وغير الأكاديمية الحالية وإعداد قيادات المستقبل.	٦٥%	إنشاء بعض الصناديق الخاصة لزيادة الموارد الذاتية
	٤. قدرة القيادات الأكاديمية على تنمية الموارد الذاتية للأكاديمية.	٥٠%	تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص
	٥. تنمية ودعم العلاقات مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع.	٤٠%	للعمل مع المجتمع الخارجي
متوسط درجة الإنجاز في معيار القيادة والحوكمة		٦٤%	الفجوة متوسطة

	<p>٩٠% ٧٥%</p>	<p>١. وجود ميثاق أخلاقي شامل ومعلن. ٢. وضع وتطبيق قواعد صارمة للحفاظ على حقوق الملكية الفكرية للجميع داخل الأكاديمية. ٣. حرص الأكاديمية على العدالة والمساواة بين جميع أفرادها في توزيع الأعباء والحوافز... إلخ وكذلك المساواة بين الطلاب في التعلم والتقييم. ٤. توافر دليل للممارسات الأخلاقية يتضمن إجراءات عقابية في حالة عدم الالتزام بهذه الأخلاقيات. ٥. وجود آليات لجمع الشكاوى والتعامل معها.</p>	<p>٤- المصداقية والأخلاقيات</p>
<p>الفجوة صغيرة</p>	<p>٨٢%</p>	<p>متوسط درجة الإنجاز في معيار المصداقية والأخلاقيات</p>	
<p>الاستجابة لمطالب إرضاء الجهاز الإداري</p>	<p>٧٠% ٧٥% ٥٥% ٦٠%</p>	<p>١. لدى الأكاديمية خطة تدريب مبنية على الاحتياجات التدريبية وكذلك التغذية الراجعة من العاملين ٢. تقوم الأكاديمية بتقييم الأداء داخل الجهاز الإداري بشكل دوري يتيح لها تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة. ٣. ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي. ٤. ميكنة الجهاز الإداري لرفع كفاءته</p>	<p>٥- الجهاز الإداري</p>
<p>الفجوة متوسطة</p>	<p>٦٥%</p>	<p>متوسط درجة الإنجاز في معيار الجهاز الإداري</p>	
	<p>٩٠% ٧٥% ٧٥% ٨٥% ٦٠%</p>	<p>١. لدى الأكاديمية موارد مالية ذاتية كافية لتحقيق رسالتها ٢. مباني الأكاديمية صحية آمنة كافية لممارسة العملية التعليمية. ٣. المرافق الأساسية للأكاديمية كافية صالحة للاستخدام ويتم صيانتها بشكل دوري. ٤. المعامل والأجهزة والمعدات صالحة للاستخدام وكافية ومناسبة لممارسة العملية التعليمية. ٥. لدى الأكاديمية قاعدة بيانات وموقع على الإنترنت يقدم خدمات متنوعة للعاملين والطلاب.</p>	<p>٦- الموارد المادية والبشرية</p>
<p>الفجوة متوسطة</p>	<p>٧٧%</p>	<p>متوسط درجة الإنجاز في معيار الموارد المادية والبشرية</p>	
	<p>٤٠% ٣٠% ٧٠%</p>	<p>١. خطة معلنة ومطبقة للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع. ٢. مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة بشكل دوري في مجالس التعليم ومناخات تطوير التعليم بالأكاديمية ٣. ارتفاع نسبة الرضا لدى الأطراف المجتمعية المختلفة</p>	<p>٧- المشاركة الاجتماعية وتنمية البيئة</p>
<p>الفجوة كبيرة</p>	<p>٤٦,٦%</p>	<p>متوسط درجة الإنجاز في معيار المشاركة الاجتماعية وتنمية البيئة</p>	

الظروف السياسية ادت لتوقف الطلاب الوافدين إلى الأكاديمية.	٤٠% ٦٠% ١٠٠%	٨- الطلاب والخريجون ١. قواعد قبول الطلاب وتحديد تخصصاتهم والتحويل بينها محددة ومعلنة ومطبقة. ٢. الأعداد المقبولة ملائمة مع الموارد والإمكانيات المتاحة بالأكاديمية. ٣. زيادة وتطور أعداد الطلاب الوافدين للأكاديمية.	
الفجوة متوسطة	٦٦,٧%	متوسط درجة الإنجاز في معيار الطلاب والخريجين	
	٩٠% ٧٥% ٧٠% ٨٠% ٩٠% ٦٥%	٩- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية ١- تلتزم الأكاديمية بالمعايير الأكاديمية المرجعية القومية وتتخذ من الإجراءات ما يلزم لتطبيقها. ٢- تقوم الأكاديمية بمراجعة رسالتها وبرامجها بشكل مستمر لتكون متوافقة مع هذه المعايير. ٣- البرامج التي تقدمها الأكاديمية ملائمة ومرنة لكي تلبى احتياجات سوق العمل. ٤- البرامج التي تقدمها الأكاديمية تحقق رسالتها ومخرجات التعلم بها تحقق أهداف هذه البرامج. ٥- لدى الأكاديمية توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية معتمد من مجلس الأكاديمية. ٦- تلتزم الأكاديمية بتطوير برامجها بشكل مستمر مع جميع الأطراف المعنية داخل وخارج الأكاديمية.	
الفجوة متوسطة	٧٨,٣٣%	متوسط درجة الإنجاز في معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	
مطلوب تطوير أنماط التعليم والتعلم الذاتي مطلوب تطوير برامج التدريب الميداني	٨٠% ٥٥% ٦٥% ٤٠% ٧٥%	١٠- التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة ١. لدى الأكاديمية استراتيجية للتعليم والتعلم معلنة ومعتمدة وموثقة شاركت فيها الأطراف المجتمعية المختلفة ويتم مراجعتها بشكل علمي ودوري منتظم ٢. الانماط التعليمية بالأكاديمية متنوعة وتساعد الطالب على التعلم الذاتي ٣. تقدم الأكاديمية حولا مبتكرة للتعامل مع مشكلات التعليم والتعلم المختلفة (الكثافة العددية- الدروس الخصوصية ...) ٤. تصمم الأكاديمية برامج للتدريب الميداني بما يتوافق مع مخرجات التعلم المستهدفة ويتم تقييمها بشكل منتظم ٥. تتبع الأكاديمية آلية للتأكد من عدالة تقييم الطلاب ومدى ارتباطه بمخرجات التعلم المستهدفة.	
الفجوة متوسطة	٦٣%	متوسط درجة الإنجاز في محور التعليم والتعلم	

<p>تخطط الأكاديمية لتطوير النسبة خلال الخطة الخمسية الحالية</p> <p>المعايير غير مطبقة</p> <p>انخفاض واضح في مستوى الرضا الوظيفي</p>	<p>٦٥% ١٠٠% ١٠٠% ٥٠% ٤٥%</p>	<p>١- يتوافر العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس المؤهلين للتدريس في التخصصات المختلفة في كل برنامج تعليمي نسبتهم إلى الطلاب ١ : ٢٥.</p> <p>٢- نسبة عدد أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب ١ : ٢٥ وتخصصاتهم وكفاءتهم تلبى احتياجات الأكاديمية.</p> <p>٣- تقوم الأكاديمية بتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل مستمر وبناءً على الاحتياجات التدريبية والتغذية الراجعة من جميع الأطراف.</p> <p>٤- لدى الأكاديمية معايير معلنة ومطبقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تتضمن الثواب والعقاب.</p> <p>٥- ارتفاع الرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل مستمر.</p>	<p>١- أعضاء هيئة التدريس</p>
<p>الفجوة متوسطة</p>	<p>٧٢%</p>	<p>متوسط درجة الإنجاز في معيار أعضاء هيئة التدريس</p>	
<p>لا يزال العمل فيها جاريا</p> <p>بدأ منذ يوم ٢٥/١١/٢٠١٣ تطبيق سياسة دعم مادي من إدارة الأكاديمية للأبحاث العلمية وتم وضع خطة لهذا الدعم</p>	<p>٤٠% ٥٠% ٥٠% ٥٠%</p>	<p>١- لدى الأكاديمية خطة موثقة للبحث العلمي.</p> <p>٢- زيادة كل من كفاءة العملية البحثية وتطبيقات الأبحاث في النواحي الإنتاجية بشكل مستمر مع حرص الأكاديمية على ذلك.</p> <p>٣- تخصص الأكاديمية من ميزانيتها نسبة للبحث العلمي مع زيادة التمويل الذاتي للبحث العلمي.</p> <p>٤- تدعم الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب للمشاركة في الندوات والمؤتمرات العلمية وعقد بعضها داخل الأكاديمية.</p>	<p>٢- البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>
	<p>٥٠%</p>	<p>متوسط درجة الإنجاز في معيار البحث العلمي</p>	
	<p>٨٥% ٧٠% ٨٠% ٧٥%</p>	<p>١- تلتزم الأكاديمية بتوفير نظام إدارة الجودة الداخلية وتوفر لها كل سبل الدعم لإدارة الجودة.</p> <p>٢- تلتزم الأكاديمية بإجراء تقييم شامل ودوري لقدرتها المؤسسية وتستخدم نتائجه في تطوير أدائها الكلي.</p> <p>٣- تحرص الأكاديمية على التقييم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية وتستخدم نتائجه في وضع خطط تحسين وتعزيز الفاعلية التعليم.</p> <p>٤- تفعل الأكاديمية آليات المحاسبة والمساءلة بما يضمن حسن الأداء.</p>	<p>٣- إدارة الجودة والتطوير المستمر</p>
<p>الفجوة متوسطة</p>	<p>٧٧,٥%</p>	<p>متوسط درجة الإنجاز في معيار الجودة والتطوير المستمر</p>	

بعد تحديد الوضع المأمول ونسبة تحقيقه بالأكاديمية يمكن تلخيص حجم الفجوات في المخطط التالي المبين بالشكل (١٩) كما يلي...



شكل (١٩) مخطط تحليل الفجوات بكل معيار من معايير الجودة

يتضح من خلال هذا المخطط النسب التقريبية لحجم الفجوات باللون الأحمر ونسبة إنجاز المطلوب باللون الأخضر، ومن خلال تحليل حجم الفجوات وضع فريق التخطيط الاستراتيجي مجموعة من الغايات والأهداف الاستراتيجية التي تنشدها الأكاديمية وتسعى أطرافها الداخلية لتنفيذها من خلال خطة تنفيذية دقيقة، وفي الجزء التالي من ملف الخطة الاستراتيجية يتم استعراض هذه الغايات والأهداف بعد صياغة الرؤية والرسالة وفي نهاية الملف ترفق الخطة التنفيذية الشاملة لتذليل الفجوات السابق الإشارة إليها.

الجزء الثالث:

تصميم وصياغة استراتيجية الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا

Design of the Strategic Plan

١-٣ الرؤية والرسالة

- تم إعداد رؤية ورسالة الأكاديمية بناءً على نتائج التحليل البيئي وقد اشتركت جميع الأطراف من داخل الأكاديمية مثل القيادات الأكاديمية والإدارية (عميد ووكلاء المعهد، مديرو الإدارات، جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، الطلاب...إلخ) وبعض الأطراف الخارجية. ملحق (٧-١) وثائق إعداد الرؤية والرسالة - ملحق (١-٨) محضر إقرار واعتماد الرؤية والرسالة من مجلس إدارة الأكاديمية.
- توصلت هذه الأطراف المشاركة - في ضوء تبادل الآراء ونتائج التحليل البيئي - إلى صياغة رؤية ورسالة الأكاديمية كما يلي:

رؤية الأكاديمية:
أن تصبح الأكاديمية الحديثة للهندسة والتكنولوجيا ضمن المعاهد العليا الأكثر تميزاً على المستوى المحلي والإقليمي في مجال العلوم الهندسية وتطبيقاتها.

رسالة الأكاديمية:
إعداد الكوادر الهندسية المتميزة والقادرة على المنافسة علمياً ومهنياً على المستوى المحلي والإقليمي لكي تفي باحتياجات المجتمع في قطاعات الدولة المختلفة عن طريق إكساب الدارسين المعارف والمفاهيم والمهارات التكنولوجية الحديثة والمتطورة باستخدام البرامج المتنوعة في إطار من القيم الثقافية والاجتماعية والأخلاقية.

- تم اعتماد الرؤية والرسالة من خلال مجلس تعليمي للأكاديمية ملحق (١-٨) محضر إقرار واعتماد الرؤية والرسالة من مجلس إدارة الأكاديمية.
- تم نشر الرؤية والرسالة بالأكاديمية وخارجها على كافة الأطراف المعنية عن طريق الأساليب كما بالشكل (٢٠):



شكل رقم (٢٠) أساليب نشر والتعريف بالرؤية والرسالة داخل الأكاديمية وخارجها

- تتوى الأكاديمية مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة بشكل دوري كل خمس سنوات كحد أدنى لمواكبة التطورات المحلية والعالمية، وقد تم اعتماد ذلك في مجلس الأكاديمية كما تقرر مراجعتها قبل هذه الفترة في حال وجود أية ضرورات تدعو لذلك بناءً على اقتراح من عميد الكلية - ملحق (١-١٧) صورة من قرار المجلس التعليمي باعتماد آلية مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة.

٢-٣ - الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية

- في ضوء خطة الأكاديمية لتذليل الفجوات فتم استطلاع رأي الأطراف الداخلية في مقترحات الغايات والأهداف الاستراتيجية ، ثم تم صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية - ملحق (١-٩) الأهداف الاستراتيجية للأكاديمية **معتمدة وموثقة -** بناءً على هذا الاستطلاع ثم أُجري استطلاع آخر - ملحق (١-1) وثائق التحليل البيئي، وذلك بهدف الوصول إلى الصيغة النهائية لهما ومدى توافقهما مع التحليل البيئي ورؤية ورسالة الأكاديمية كما يلي:

غ ١ - الغاية الأولى: تطوير الأكاديمية المستمر لتكون إحدى المؤسسات العلمية المتميزة في مجال التعليم الهندسي		
١-١ هـ	تنمية وتطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس	أهداف الغاية الأولى
٢-١ هـ	التطوير المستمر للمناهج الدراسية وزيادة فاعليتها واستحداث برامج تتلاءم مع متطلبات سوق العمل وتتماشى مع التطور التكنولوجي	
٣-١ هـ	تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية والبنية التحتية للأكاديمية وتوفير مصادر تعلم متنوعة ومتطورة	
٤-١ هـ	التأكيد على القيم الإنسانية النبيلة وتعميق قيمة الولاء الوطني والمحافظة على المبادئ الأصيلة للمجتمع ووضع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم كقدوة للطلاب يمكن الاقتداء بها	
٥-١ هـ	رفع قيمة المصداقية والأخلاقيات في الأكاديمية والعمل بالقوانين واللوائح الملزمة على كافة أطراف البيئة الداخلية	
٦-١ هـ	تشجيع وتحفيز العاملين المتميزين بالأكاديمية	

غ ٢ - الغاية الثانية: رفع مستوى أداء الطلاب والخريجين في سوق العمل وتحسين الوضع التنافسي لهم ضمن أقرانهم من خريجي الجامعات الأخرى		
١-٢ هـ	رسم سياسة واضحة لقواعد القبول والتحويل والتوزيع بما يتواءم واحتياجات سوق العمل، ومهارات الطلاب	أهداف الغاية الثانية
٢-٢ هـ	تقديم نظام دعم طلابي متكامل لتحفيز الطلاب على التميز على جميع الأصعدة	
٣-٢ هـ	توفير الظروف الملائمة لحصول الطلاب على أعلى جودة تعليمية	
٤-٢ هـ	مساعدة الأكاديمية للخريجين للوصول لأهدافهم والتقدم في سوق العمل	

غ ٣ - الغاية الثالثة: تنمية قدرات الجهاز الإداري بالأكاديمية ليكون على مستوى الكفاءة المطلوبة		
١-٣ هـ	تنمية وتطوير أداء القيادات والعاملين بالجهاز الإداري بالأكاديمية	أهداف الغاية الثالثة
٢-٣ هـ	تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة	
٣-٣ هـ	خلق وتوفير المناخ الجاذب للعاملين	
٤-٣ هـ	التحسين المستمر لمستوى الرضا الوظيفي لدى العاملين بالأكاديمية	

غ٤ - الغاية الرابعة: تعزيز دور الأكاديمية في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة		
أهداف الغاية الرابعة	ه٤-١	خدمة المجتمع من خلال النشاط الهندسي للأكاديمية في مختلف الأقسام التابعة للأكاديمية
	ه٤-٢	مشاركة الأكاديمية في تطوير البيئة المحيطة بها
	ه٤-٣	المساهمة في نهوض المجتمع في سائر المجالات.
	ه٤-٤	انشاء وتنمية وحدات ذات الطابع الخاص لتكون بيوت خبرة للمجتمع.

غ٥ - الغاية الخامسة: تطبيق نظام إدارة الجودة لتحقيق التقييم الشامل والمستمر لأداء الأكاديمية		
أهداف الغاية الخامسة	ه٥-١	استيفاء مكتب جودة التعليم والاعتماد للقياسات المرجعية
	ه٥-٢	استخدام المكتب وسائل متنوعة لتنفيذ الأنشطة الدورية المتعلقة بالتقييم الشامل والمستمر لأداء الأكاديمية
	ه٥-٣	إيجاد آليات معتمدة للمساءلة والمحاسبة لتقييم أداء جميع العاملين بالأكاديمية

غ٦ - الغاية السادسة: تطوير نشاط البحث العلمي والدراسات العليا		
أهداف الغاية الخامسة	ه٦-١	دعم مشاريع الدراسات العليا والأبحاث العلمية
	ه٦-٢	تحسين مستوى النشر الدولي للدراسات العلمية في المجلات العالمية ذات السمعة العالية
	ه٦-٣	إنشاء قواعد بيانات للإنتاج العلمي لأعضاء هيئة والهيئة المعاونة
	ه٦-٤	دعم وتنمية القدرة على الابتكار والتصنيع لدى الطلاب والهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس

تم الاعتماد على التحليل البيئي عند صياغة هذه الغايات والأهداف الاستراتيجية للأكاديمية وذلك لتدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف واستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التي تؤثر سلباً على أدائها.

• كان مستوى المشاركة فعالاً في صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية للأكاديمية من جانب مختلف الأطراف داخل الأكاديمية حيث شارك فيها جميع أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام بالأكاديمية وهي شئون الطلاب وشئون الخريجين ورعاية الطلاب والمالية ... إلخ. **ملحق (١-١) وثائق التحليل البيئي**

- وتم نشر هذه الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للأكاديمية، على الموقع الإلكتروني الخاص بالأكاديمية وبعض اللوحات الإرشادية داخل الأكاديمية، وقررت الأكاديمية مراجعة وتحديث الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية بشكل دوري كل خمس سنوات لمواكبة التطورات المحلية والعالمية.

٣-٣ سياسات الأكاديمية

حددت الأكاديمية مجموعة من السياسات التي تمثل الإطار الحاكم للتصرف وتضمن تحقيق الأكاديمية لأهدافها، وتعتبر هذه السياسات بمثابة الإطار الحاكم للأكاديمية وتتمثل في :

٣-٣-١ سياسة التعليم والتعلم.

تتبنى الأكاديمية استخدام أنماط متنوعة للتعلم لتحقيق مخرجات التعلم المستهدفة بالبرامج والمقررات المختلفة وتتضمن هذه الأنماط تشجيع الطلاب على التعلم الذاتي والتفاعلي داخل المحاضرات والدروس العملية وإعداد الأبحاث والمشاريع والزيارات الميدانية والعمل الجماعي بالمشروعات. هذه الأنماط تضمن تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة منها. وقد وضعت الأكاديمية وثيقة الاستراتيجية لتعكس تماماً هذه الطموحات.

وتتبنى الأكاديمية سياسة التوسع الأفقى لمواجهة الكثافة الطلابية والاقبال المتزايد على الأكاديمية. كما تتبنى سياسة الدعم العلمى المتكامل للطلاب لمواجهة ظاهرة الدروس الخصوصية

٢-٣-٣ سياسة البحث العلمى.

تولى الأكاديمية الاهتمام البالغ بالبحث العلمى والذي يعد من أهم أدوات تحقيق التنمية فى عالمنا المعاصر ويتضح ذلك من رسالتها التى تخصص فيها جزءا رئيسيا للبحث العلمى سواء على مستوى الطلاب أو القائمين بالعملية التعليمية. وعلية فالأكاديمية تدعم وبشكل مستمر الخطى البحثية بالأكاديمية كما تدعم الباحثين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. كما أن الأكاديمية تحفز وتشجع الطلاب على البحث العلمى وتطور من برامجها التعليمية لتتفق مع هذه السياسة.

٣-٣-٣ سياسة خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

وضعت الأكاديمية هذه السياسة ايمانا منها بدورها فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة. ولذلك تعمل الأكاديمية على إنشاء وتفعيل وحدات ذات الطابع الخاص. كما تسعى الى حل مشاكل المجتمع عن طريق تعزيز دور البحث العلمى التطبيقى فى حلها. أخيرا تنظيم المؤتمرات والندوات التى تستهدف خدمة المجتمع وتنمية البيئة

٥-٣-٣ سياسة التدريب:

يهدف التدريب الى تنمية وتطوير كفاءات ومهارات جميع العاملين بالأكاديمية وبناء القدرات المهنية للطلاب بالقدر الذى يمكنهم من التميز فى سوق العمل. والأكاديمية تعمل على تحديد وتقييم الاحتياجات التدريبية لجميع العاملين بها وتنفيذ برامج تدريبية تضمن وجود جهاز ادارى فعال واعضاء هيئة تدريس قادرين على تحقيق رسالة ورؤية الأكاديمية. كما تعمل الأكاديمية على توفير فرص التدريب للطلاب التى تضمن تفوقه المهنى محليا واقليميا.

٦-٣-٣ السياسة المالية:

مصادر الدخل لدى الأكاديمية تكاد تنحصر فى مصروفات الطلاب ورسوم التدريب ورسوم امتحانات الطلاب وحصة الأكاديمية من ايراد الجمعية التى تتبع لها. وأوجه الانفاق بشكل عام هى كل ما ينفق على البيئة التعليمية الداخلية بالأكاديمية سواء كانت مرتبات العاملين بالأكاديمية أو التجهيزات المادية والتدريب وغيرها من أوجه الانفاق داخل الأكاديمية بالإضافة إلى حق الجمعية المالكة للأكاديمية فى فائدة رأس المال وبعض أوجه الانفاق خارج الأكاديمية. وسياسة الأكاديمية المالية تضع أولوية للانفاق على تطوير وتحسين بيئتها الداخلية. يتضح مما سبق أن للأكاديمية مواردها المالية والمادية الكافية، والتي تمكنها من تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية. ويجب على الأكاديمية أن تراعى عند تخصيص موازنتها السنوية على أنشطة التعليم وخدمة المجتمع الاحتياجات الفعلية لهذه الأنشطة ومدى مساهمة كل منها فى تحقيق رسالة الأكاديمية وأهدافها الاستراتيجية.

تم عرض ومناقشة هذه السياسات فى اجتماعات عميد وكلاء الأكاديمية والسادة أعضاء هيئة التدريس ووضع الخطى التنفيذية لتحقيقها، فى ظل تشكيل لجان الجودة داخل الأكاديمية فقد تم تكليف لجنة السياسات لتختص بتنفيذ سياسات الأكاديمية وهذه اللجنة تضع سياسات الأكاديمية تحديداً فى: شئون التعليم والطلاب - تطوير إدارة الجودة المعنية بالتدريب - الموارد المادية والبشرية - شئون البيئة وخدمة المجتمع، بالإضافة إلى شئون الخريجين و الشكاوى والمقترحات وتقدم هذه اللجنة توصياتها ومقترحاتها التى تشمل كافة أنشطة الأكاديمية لعضائها ومناقشتها مع إدارة الأكاديمية والطلاب فيما يخصهم من شئون تعليم وخدمات ورعاية الطلاب وقررت إدارة الأكاديمية مراجعة وتحديث هذه السياسات من حيث التقويم والتعديل والملاءمة والإجادة بشكل دورى كلما دعت الحاجة إلى ذلك - توضح فصول الدراسة الذاتية التالية إقرار وتطبيق اللجان لهذه السياسات. **ملحق (١-18) صورة من نماذج اجتماعات لجنة السياسات الخاصة بالأكاديمية.**

تهدف إدارة الأكاديمية من وضعها لتلك السياسات ضمان تحقيق رضاء المتعاملين مع الأكاديمية وتحقيق المنافسة المتميزة فى سوق العمل.

٣-٤ الخطة التنفيذية

وضع فريق التخطيط الاستراتيجي بالأكاديمية خطة تنفيذية استمد بنودها من خلال تحليل الخطط التنفيذية المصغرة التي وضعتها لجان الجودة بالأكاديمية، وقد اتبع الفريق منهجية تحليلية في وضع الخطة التنفيذية الخمسية كما يلي:

أ- عقد اجتماعات دورية للتوافق على سياسة وضع الخطة التنفيذية.

ب- تحليل الخطط التنفيذية المصغرة التي أعدتها كل لجنة من لجان الجودة بالأكاديمية والتي شملت جميع المعايير بما فيها محور القدرة المؤسسية ومحور الفاعلية التعليمية.

ج- بناءً على تحليل الفجوات وتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية السابق الإشارة إليها فقد تم رصد خطة تنفيذية لتحقيق كل هدف من هذه الأهداف بصورة تفصيلية تبدأ بالتعرف على: (الخطة والبرنامج التنفيذي، مؤشرات الأداء، مسؤولية التنفيذ، المدة الزمنية اللازمة لتحقيق هذه الخطة، الآلية أو النشاط التنفيذي وهي عبارة عن إجراءات يتم تنفيذها، الموارد المالية المرصودة لتحقيق كل هدف).

غ ١ - تطوير الأكاديمية المستمر لتكون إحدى المؤسسات العلمية المتميزة في مجال التعليم الهندسي

الموارد	أنشطة التنفيذ	الاعوام الدراسية ابتداءً من ١٣-١٤					مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الإستراتيجية
800000+ 1000000 سنويا	- تحديد احتياجات الاقسام - تحديد معايير الاختيار - وضع خطة خمسية لاستكمال ا هدت والمعيد - تنفيذ الخطة	١	١	١	١	١	- العميد - وكيل الأكاديمية لشؤون التعليم - رؤساء الاقسام	- خطة مفعلة لاستكمال اهدت والمعيد - أهدت مؤهلين وكفاء - تنوع التخصصات العلمية	١/١/١- إستقطاب الكفاءات المؤهلة من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	هـ ١-١ تنمية وتطوير مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس
١٠٠٠٠٠٠٠+ 800000 سنويا	- تحديد النسبة الحالية - وضع خطة سنوية لتحسين النسبة - استكمال أهدت بالانتداب	١	١	١	١	١	- العميد - وكيل الأكاديمية لشؤون التعليم	- ارتفاع سنوى لنسبة عدد أعضاء هيئة التدريس الى الطلاب	٢/١/١- تحسين ذسبة عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه الى الطلاب ووضع خطة وآليات التعامل لإستكمال أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
-----	- مجلس تعليم يحدد قواعد تعيين أهدت	١	١	١	١	١	- العميد - وكيل الأكاديمية لشؤون التعليم	- وجود قواعد معلنة ومطبقة لتعيين أهدت	٣/١/١- وضع قواعد لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	
+١٥٠٠ ٩٠٠٠ سنويا	- تحديد احتياجات أهدت التدريبية - خطة خمسية لتدريب أهدت والهيئة المعاونه - تقييم برامج التدريب	١	١	١	١	١	- وحدة تقييم الأداء - مدير مكتب التدريب	- نسبة المشاركة في البرامج التدريبية - نتائج تقييم الاداء - نتائج إستقصاء الطلاب - شهادات اجتياز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه لدورات التدريب المحددة	٤/١/١- تطوير أداء وقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه	

التدريب بند سابق البحث العلمي بند لاحق	<ul style="list-style-type: none"> - وضع وتنفيذ قواعد دعم الدراسات العليا والبحوث للهيئة المعاونه - وضع قواعد الترقى للهيئة المعاونه - وضع وتنفيذ خطة خمسية لتدريب الهيئة المعاونه 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - العميد - وكيل الأكاديمية لشؤون التعليم - رئيس شؤون العاملين 	<ul style="list-style-type: none"> - نسبة الترقى للهيئة المعاونه - زيادة متوسط دعم الدراسات العليا السنوي - نسبة المشاركة في البرامج - نتائج تقييم الاداء - نتائج إستقصاء الطلاب 	٥/١/١- تأهيل ودعم الهيئة المعاونه
-----	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد استبيان يقيس مستوى الرضاء الوظيفي - قياس مستوى الرضاء الوظيفي ل أهت والهيئة المعاونه 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - مكتب تقييم الأداء 	<ul style="list-style-type: none"> - نسبة الرضاء الوظيفي ل أهت والهيئة المعاونه 	٦/١/١- قياس مستوى الرضاء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه
-----	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد استبيانات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه - اعداد تقارير تقييم الأداء 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - العميد - مكتب تقييم الأداء 	<ul style="list-style-type: none"> - التقدم في مستوى الاداء - تقارير تقييم الاداء 	٧/١/١- وضع وتنفيذ نظام لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه
-----	<ul style="list-style-type: none"> - دراسة احتياجات السوق المحلي والعربي 					١	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الأكاديمية لشؤون التعليم 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد احتياجات السوق المحلي والعربي 	١/٢/١- دراسة السوق المحلي والاقليمي وتحديد احتياجاته العلمي والهندسية
١٢٠٠٠٠٠ ٢٠١٦/٢٠١٥	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد البرنامج الخاص بقسم الهندسة المدنية - توفير الموارد المادية والبشرية 					١	<ul style="list-style-type: none"> - العميد - مجلس التعليم 	<ul style="list-style-type: none"> - اعداد برنامج الهندسة المدنية - انشاء القسم 	٢/٢/١- انشاء قسم الهندسة المدنية واضافة برنامج الهندسة المدنية
١٦٠٠٠ سنويا	<ul style="list-style-type: none"> - اجراء المراجعة الخارجية - اعداد التقارير السنوية عن البرامج التليمية 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الاكاديمية - رؤساء الاقسام - وحدة توكيد الجودة بالاكاديمية - مكتب تقييم الأداء 	<ul style="list-style-type: none"> - نتائج المراجعة الخارجية - نتائج استقصاء جميع الأطراف 	٣/٢/١- وضع نظام دوري لمراجعة المناهج والبرامج للتأكد من إتفاقها والمعايير الاكاديمية واعداد التقارير السنوية عنها

هـ ١-٢

التطوير المستمر للمناهج الدراسية وزيادة فاعليتها واستحداث برامج تتلائم مع متطلبات سوق العمل وتتماشى مع التطور التكنولوجي

-----	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل لجنة لمراجعة جميع البرامج ووضع التوصيات للأقسام - اجراء الأقسام التعديلات اللازمة على البرامج 	١					<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الاكاديمية - رؤساء الاقسام - وحدة توكيد الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> - نسبة رضا الأطراف المجتمعية عن البرامج 	٤/٢/١- تشكيل لجنة لتحديث وتطوير البرامج التعليمية لكي تلبى تلك الاحتياجات وتتوافق مع المعايير الاكاديمية
-----	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل لجنة لتطوير نظم تقييم الطلاب - تنفيذ توصيات اللجنة 				١		<ul style="list-style-type: none"> - وحدة توكيد الجودة - بالاكاديمية - مكتب تقييم الأداء 	<ul style="list-style-type: none"> - نتائج استقصاء الطلاب التقدم في مستوى الطلاب 	٥/٢/١- تطوير نظم تقييم الطلاب
٢٥٠٠٠٠ سنويا	<ul style="list-style-type: none"> - خطة سنوية لاستكمال احتياجات الورش والمعامل - خطة الصيانه 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - رؤساء الاقسام - الامين العام 	<ul style="list-style-type: none"> - الاجهزه العلمية متوفره وحديثة - توافر المواد والأدوات اللازمة 	١-٣/١- تحديث وتطوير المعامل والورش وتزويدها بأحدث الاجهزة والتجهيزات والعمل على صيانة ومعاينة الاجهزة الموجودة حاليا
٣٠٠٠٠٠ ٢٠١/٢٠١٣ ٤	<ul style="list-style-type: none"> - إعداد وتنفيذ الرسومات الإنشائية والمعمارية. - شراء التجهيزات اللازمة 					١	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الأكاديمية - الأمين العام - رئيس العمارة 	<ul style="list-style-type: none"> - انشاء الصالة بجميع تجهيزاتها 	٢-٣/١- إضافة صالة بمساحة لا تقل عن ٣٦٠ م ^٢ أعلى مبنى الملحق لتقليل الكثافة الطلابية
٢٩٠٠٠٠ ٢٠١٤/٢٠١٣ ٤٠٠٠٠ سنويا	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد وتوفير الموارد البشرية والمادية اللازمة للمكتب - توفير احتياجات الاقسام من المراجع - دراسة وتنفيذ التوسع في مساحة المكتبة (المطلوب مساحة اضافية لا تقل عن ٢٨٠) 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الاكاديمية - الأمين العام - رؤساء الاقسام - أمين المكتبة 	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة رضا الطلاب عما تقدمه المكتبة - زيادة المعدلات المساحية والمادية 	٣-٣/١- تطوير المكتبة ونظم المعلومات واساليب الاتصال الالكتروني بمصادر المعرفة المحلية والعالمية واعداد قاعدة بيانات رقميه خاصه بالكتب والمراجع المتوفرة بالمكتبة وتحقيق معدلات مساحية ومادية افضل.

هـ-١-٣
تحسين البيئة التعليمية والتكنولوجية والبنية التحتية للأكاديمية وتوفير مصادر تعلم متنوعة ومتطورة

٥٠٠٠ سنويا ٥٠٠٠٠٠ ٢٠١٦-٢٠١٥	- رفع كفاءة الموقع - تحديث بيانات الاقسام والمقررات والعاملين على الموقع. - ربط النتائج وغيرها بالموقع الالكتروني.	١	١	١	١	١	- العميد - مدير MIS	٤/٣/١- تطوير وتحديث الموقع الالكتروني للاكاديمية	
+٩٠٠٠٠ ١٠٠٠٠٠ سنوي	- انشاء المبنى الجديد - تغطية احتياجات وصيانة القاعات الدراسية الحالية	١	١				- رئيس مجلس الادارة - عميد الأكاديمية	٥/٣/١- العمل على استكمال القاعات الدراسية والقاعات المتخصصة مع استكمالهم بالتجهيزات اللازمة	
	- اعداد وتنفيذ خطة الصيانة	١	١	١	١	١	- الأمين العام	٦/٣/١- التجديد والصيانة المستمره للمدرجات وقاعات الدراسة والمعامل والورش وتوفير قطع الغيار للمعدات والاجهزة والمواد اللازمة	
-----	- اعداد المادة العلمية للمقررات - تحميل المواد العلمية للمقررات على الموقع	١	١	١	١	١	- مدير MIS - رؤساء الأقسام	٧/٣/١- إدخال عدد من المقررات الإلكترونية وتوفير مراجعتها على موقع الأكاديمية	
-----	- تحديد مسؤول عن كل معمل ورشة - تدريب الأفراد الجدد مع بداية كل عام دراسي	١	١	١	١	١	- رؤساء الأقسام	٨/٣/١- تدريب الفنيين والهيئة المعونة على تشغيل وصيانته الاجهزة	

٥٠٠٠٠٠ + ٥٠٠٠ سنوي	<ul style="list-style-type: none"> - تغيير اتجاه فتح الابواب بحيث تفتح للخارج مع تزويد مخارج الطوارئ بمساعدات تمكنها من الغلق تلقائياً. - عقد دورات تدريبية خاصة باجراءات الامان والسلامة داخل المباني للعاملين بالاكاديمية وخاصة وحدة ادارة الازمات، - توفير خريطة في مختلف أجزاء المبنى وداخل القاعات والفراغات توضح مسارات الهروب ومخارج الطوارئ. 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - وجود الية لاختبار مدى كفاءة التعامل مع الازمات - تطبيق خطة الاخلاء بنجاح 	<ul style="list-style-type: none"> - ٩/٣/١ دعم متطلبات الأمن والسلامة داخل المباني 		
٥٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الاحتياجات المتوقعة لكل عام دراسي - تنفيذ هذه الاحتياجات قبل بداية العام الدراسي 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - كل ع هت مكتب - الحجرات مكيه ويتوفر بها الانترنت 	<ul style="list-style-type: none"> - ١٠/٣/١ توفير أعداد مناسبة من الحجرات مجهزة كمكاتب لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة 		
١٧٠٠٠	<ul style="list-style-type: none"> - توفير عدد مناسب من اجهزة الحاسب لكل كنترول - انشاء برنامج لربط النتائج بمكتب التسجيل بالكنترول المركزي 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - أجهزة كمبيوتر بكل كنترول مجهزة لرصد النتائج - برنامج متكامل لربط النتائج بمكتب التسجيل بالكنترول المركزي 	<ul style="list-style-type: none"> - ١١/٣/١ توفير نظام الى لرصد الدرجات وإحصاءات النتائج بالكنترول 		
-----	<ul style="list-style-type: none"> - مراجعة لوائح جميع الأعمال داخل الأكاديمية واجراء التعديلات اللازمة 					١	<ul style="list-style-type: none"> - العميد - الشؤون القانونية 	<ul style="list-style-type: none"> - ١/٤/١ وضع لوائح ونظم تراعى اخلاقيات العمل والمهنة وتتسم بالعدل والشفافية والمساواة 		<p>هـ ١-٤</p> <p>التأكيد على القيم الانسانية النبيلة وتعميق قيمة الولاء الوطني والمحافظة على المبادئ الاصلية للمجتمع ووضع اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم كقدوة للطلاب يمكن الاقتداء بها</p>
	<ul style="list-style-type: none"> - عقد ندوات وبرامج تثقيفيه وتدريبية - اصدار نشرات لاعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونه والعاملين - حملات توعيه ونشرات 	١	١	١	١	١	<ul style="list-style-type: none"> - رؤساء الاقسام - مديرو الادارات والوحدات الادارية بالاكاديمية 	<ul style="list-style-type: none"> - ٢/٤/١ نشر ثقافة الالتزام باخلاقيات العمل بين أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونه والعاملين 		

-----	- تعديل بعض المقررات الدراسية في كل برنامج لتحتوي على تعليم اخلاقيات المهنة	١	١	١	١	١	- وكيل الاكاديمية - رؤساء الاقسام	- عدد المقررات الدراسيه المتناولة لموضوع مبادئ اخلاقيات المهنة - نتائج قياس استجابته الطلاب لتلك البرامج	- ٣/٤/١- تضمين اخلاقيات وآداب المهنة فى البرامج الدراسيه	هـ-١ رفع قيمة المصداقية والأخلاقيات بالأكاديمية والعمل بالقوانين واللوائح الملزمة على كافة أطراف البيئة الداخلية
-----	- برامج تدريبية - حملات توعيه - ندوات ولقاءات	١				١	- رعاية الشباب - مدير وحدة الجودة	- مستوى رضا الطلاب والاطراف المعنيه - معدلات الشكاوى	- ٤/٤/١- انتشار ثقافة الانتماء بين الطلاب وبين اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	
-----	- محاضرات وندوات عن حقوق الملكية الفكرية - مطبوعات	١				١	- مدير وحدة الجودة - مكتب تقييم الأداء	- نسبة التزام جميع العاملين بحقوق الملكية الفكرية	- ١/٥/١- نشر الوعي بأهمية حماية حقوق الملكية الفكرية	
-----	- نشر قواعد الاقتباس - مراجعة المذكرات العلمية بالأقسام	١	١	١	١	١	- وكيل الأكاديمية لشؤون البيئة - رؤساء الأقسام	- مذكرات الأكاديمية أصيلة من حيث المادة العلمية - وثائق نشر البحوث	- ٢/٥/١- الإلتزام بالأمانة العلمية فى تأليف الكتب ونشر البحوث	
-----	- اعداد دليل الأخلاقيات المهنية والممارسات الأخلاقية - نشر دليل الأخلاقيات المهنية والممارسات الأخلاقية					١	- مدير وحدة الجودة	- كتيب دليل الأخلاقيات	- ٣/٥/١- إعداد ونشر دليل للأخلاقيات المهنية والممارسات الأخلاقية	
-----	- تشكيل لجنة ممثلة لجميع الأقسام العلمية والاداريين - تحديد مهام اللجنة	١	١				- عميد الأكاديمية	- محاضر اللجنة	- ٤/٥/١- إنشاء لجنة بالاكاديميه للحفاظ ومراقبة الإلتزام بالميثاق الأخلاقى المهنى	

٢٩٠٠٠٠٠٠+ ١١٥٠٠٠٠٠+ ١٥٠٠٠٠٠ لكل سنة متبقية	- وضع وتنفيذ لائحة حوافز ومكافآت للمتميزين - وضع واعتماد آلية اختيار المتميزين من الوحدات الادارية والأقسام العلمية.	١	١	١	١	١	- عميد الاكاديمية - الأمين العام - رؤساء الأقسام - رؤساء الوحدات الادارية	- وجود لائحة مكافآت وحوافز معتمدة ومطبقة	١/٦/١- وضع وتنفيذ نظام المكافآت وتشجيع المبادرات المتميزه للأفراد والأقسام العلمية والادارات والوحدات	٦-١ هـ تشجيع وتحفيز العاملين المتميزين بالأكاديمية
---	---	---	---	---	---	---	--	--	---	---

غ ٢ - رفع مستوى أداء الطلاب والخريجين في سوق العمل وتحسين الوضع التنافسي لهم ضمن اقرانهم من خريجي الجامعات الأخرى

الموارد	أنشطة التنفيذ	الاعوام الدراسية ابتداءً من ١٣-١٤					مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الإستراتيجية
-----	- تحديد الأعداد المطلوبة في كل قسم - تصميم اختبارات القدرات - القبول طبقاً لنتيجة الاختبار	١	١	١	١	١	- رؤساء الأقسام	- الامتحانات المصممة - القبول طبقاً لنتيجة اختبارات القدرات	١/١/٢- تفعيل إختبارات القدرات للتخصصات المختلفة	١-٢ هـ رسم سياسة واضحة لقواعد القبول والتحويل والتوزيع بما يتواءم واحتياجات سوق العمل، ومهارات الطلاب
-----	- تحديد سياسات القبول - اعلان سياسات القبول على موقع الأكاديمية ودليل الطالب	١	١	١	١	١	- رئيس شؤون التعليم	- سياسات القبول معلنة ومتاحة للجميع	٢/١/٢- إعلان سياسات القبول والتحويل والتوزيع	
٢٠٠٠٠٠٠	- وضع برامج لرعاية المتميزين في شتى المجالات - اعلان وتطبيق قواعد اعفاءات المتفوقين دراسيا - دراسة الحالات الغير قادرة ووضع الحد الاعفائي المناسب لكل حالة	١	١	١	١	١	- العميد - شئون الطلاب - رعاية الشباب	- اعفاءات نسبية لغير القادرين - اعفاءات للمتفوقين دراسيا - برامج دعم مادي للمتفوقين في شتى المجالات	١/٢/٢- وضع وتفعيل برامج دعم للطلاب في شتى المجالات	٢-٢ هـ تقديم نظام دعم طلابي متكامل لتحفيز الطلاب علي التميز علي جميع الاصعدة

٣-٢ هـ	توفير الظروف الملائمة لحصول الطلاب علي اعلي جوده تعليمية	١/٣/٢- تقابل الكثافات العددية بالفراغات التدريسيه من خلال توفير فراغات تدريسيه مناسبه لاعداد الطلاب ومعايير الجودة	- تحسن النسبة سنويا - رضا الطلاب عن الكثافة العددية	- مجلس التعليم	١	١	١	١	١	- انشاء مبنى اضافي(تخطط الأكاديمية الى الانتقال الى مبنى جديد) - زيادة عدد ساعات اليوم الدراسي - الغاء اجازة السبت الاسبوعية.
٢/٣/٢-	المشاركة في المسابقات المختلفة مع الكليات المناظرة.	- احراز مراكز متقدمة في المسابقات مع الكليات المناظرة	- وكيل الكلية - مدير رعاية الشباب	١	١	١	١	١	١	- دعم وتأهيل الطلاب المشاركين في المسابقات بشتى الطرق - تكريم المتفوقين في حفلات عامة يحضرها معظم الطلاب
٤-٢ هـ	مساعدة الأكاديمية للخريجين للوصول لاهدافهم والتقدم في سوق العمل	١/٤/٢-إنشاء وتفعيل وحدة ورابطة الخريجين	- اشهار رابطة الخريجين - خطة مفعلة للرابطة	- إدارة الأكاديمية - مدير وحدة الخريجين	١	١	١	١	١	- الاعداد الازم لتأسيس واشهار الرابطة - وضع خطة للرابطة
٢/٤/٢-	تنظيم مؤتمر سنوي للتشغيل والتوظيف	- زيادة نسبة المستفيدين من الكؤتمر سنويا	- مكتب الجودة - وحدة الخريجين	١	١	١	١	١	١	- تحديد موعد وبرنامج للمؤتمر - دعوة الشركات للحضور - دعوة الخريجين للحضور
٣/٤/٢-	وضع برامج مشتركة بين الأكاديمية والشركات	- وجود مستفيدين من البرامج	- مكتب الجودة - وحدة الخريجين	١	١	١	١	١	١	- التعاقد السنوي مع شركتين على الأقل - دعوة الخريجين للانضمام فيها
٤/٤/٢-	زيادة أعداد المشاركين في البرامج المشتركة	- الزيادة السنوية	- وكيل الأكاديمية - مدير وحدة شؤون الخريجين	١	١	١	١	١	١	- انتقاء البرامج الأفضل في السوق - الدعاية للبرامج بين الخريجين
٥/٤/٢-	تنظيم معارض تتضمن الأنشطة الطلابية العملية والأكاديمية والبحثية	- وجود معرض سنوي في بداية كل عام دراسي	- وكيل الأكاديمية	١	١	١	١	١	١	- تحديد مكان المعرض مع نهاية الفصل الصيفي - اختيار المشاريع والأنشطة - تنظيم المعرض

غ ٣ - تنمية قدرات الجهاز الإداري بالأكاديمية										
الموارد	أنشطة التنفيذ	الاعوام الدراسية ابتداءً من ١٣-١٤					مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الإستراتيجية
٧٠٠٠	- تحديد الاحتياجات التدريبية - وضع خطة التدريب	١	١	١	١	١	- وحدة التدريب	- شهادات اجتياز الدورات - تطور مستوى أداء المتدربين	١/٣- اعداد وتنفيذ برامج تدريبية متخصصة في القيادة والعمل الإداري	هـ ١-٣ تنمية وتطوير أداء القيادات والعاملين بالجهاز الإداري بالأكاديمية
-----	- استقصاء رأى المتدربين ورؤسائهم عن مردود التدريب - وضع خطة تحسين	١	١	١	١	١	- وحدة تقييم الأداء - وحدة التدريب	- رضا القيادات والعاملين عن برامج التدريب	٣/١-٣ تحليل نتائج التدريب	
-----	- بند سابق						- بند سابق	- تعظيم الاستفادة من الكفاءات التدريسية بقسم العمارة	١/٢-٣ إضافة قسم الهندسة المدنية	هـ ٢-٣ تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة
-----	- بند لاحق	١	١	١	١	١	- بند لاحق	- تعظيم الاستفادة من أع هـ فى الاستشارات الهندسية لخدمة مجتمه	٢/٢-٣ إنشاء وحدات إضافية ذات طابع خاص	
١٠٠٠٠	- خطة تطوير الوحدات الادارية - وضع البرامج اللازمة - تدريب العاملين على البرامج	١	١	١	١	١	- العميد - مدير وحدة MIS - الأمين العام	- العمل الإداري مميكن	١/٣-٣ تطوير نظم الحاسبات داخل المعامل والادارات	هـ ٣-٣ خلق وتوفير المناخ الجاذب للعاملين
5000	- وضع خطة تطوير نظم المعلومات الادارية	١	١	١	١	١	- مدير وحدة MIS		٢/٣-٣ تطوير نظم المعلومات الأدارية بالأكاديمية	
بند سابق	- اعداد وتنفيذ اللانحة المالية	١	١	١	١	١	- إدارة الأكاديمية	- لائحة معلنة ومطبقة	١/٤-٣ إضافة علاوات سنوية معلنة	هـ ٤-٣ التحسين المستمر لمستوى الرضاء الوظيفي لدى العاملين بالأكاديمية
٥٠٠٠٠	- ترشيح العاملين المميزين - مكافأة للمتميزين ومنح	١	١	١	١	١	- رؤساء الأقسام - الأمين العام		٢/٤-٣ عمل حوافز تشجيعية لأصحاب الأداء المتميز	
-----	- اعداد وتطبيق التوصيف الوظيفي	١	١	١	١	١	- رؤساء الاقسام - الوحدات الادارية		٣/٤-٣ عدالة توزيع الاعباء	

غ٤- تعزيز دور الأكاديمية في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة								
الموارد	أنشطة التنفيذ	الاعوام الدراسية ابتداءً من ١٣-١٤			مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الإستراتيجية
٤٠٠٠٠	- تحديد مشروع لكل قسم أكاديمي لخدمة المجتمع - تسويق هذا المشروع وتنفيذه	١	١			- وكيل الأكاديمية - رؤساء الأقسام	١/١/٤- تسويق إمكانيات الأكاديمية الاستشارية والبحثية والتدريبية	ه٤-١ خدمة المجتمع من خلال النشاط الهندسي للأكاديمية في مختلف الأقسام التابعة للأكاديمية
١٠٠٠٠	- بروتوكول بين الأكاديمية ووزارة البيئة للإشراف على تنسيق الطرق المحيطة بالأكاديمية.	١	١	١	١	- وكيل الأكاديمية لشئون خدمة المجتمع	١/٢/٤- التنسيق المعماري اللائق للبيئة المحيطة بالأكاديمية.	ه٤-٢ مشاركة الأكاديمية في تطوير البيئة المحيطة به
١٠٠٠٠	- التوعية بأهمية خدمة المجتمع - وضع خطة لخدمة المجتمع	١	١	١	١	- وكيل الأكاديمية لشئون خدمة المجتمع	١/٣/٤- زيادة الأنشطة المشتركة بين الأكاديمية و المجتمع المحلي	ه٤-٣ المساهمة في نهوض المجتمع في سائر المجالات.
-----	- دعوة رموز المجتمع المختلفة الى حضور مجالس التعليم - عقد دورات عن تفعيل دور الأكاديمية في المجتمع	١	١	١	١	- العميد	٢/٣/٤- مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الأكاديمية	
-----	- اعداد متطلبات الموافقة على وحدة استشارات هندسية - التقدم للوزارة للحصول على الموافقة				١	- وكيل الأكاديمية	١/٤/٤- تأسيس وحدة ذات طابع خاص	ه٤-٤ انشاء وتنمية وحدات ذات الطابع الخاص لتكون بيوت خبرة للمجتمع.
-----	- وضع خطة لوحدة الاستشارات الهندسية	١	١			- وكيل الأكاديمية	٢/٤/٤- تعظيم استفادة المجتمع من خبرات الأكاديمية الهندسية	

غ ٥ - تطبيق نظام لضمان الجودة ونظام للتقييم والمراجعة المستمرة لها

الموارد	أنشطة التنفيذ	الاعوام الدراسية ابتداءً من ١٣-١٤					مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الإستراتيجية
٥٠٠٠٠	- إمداد المكتب بالعناصر المؤهلة. - الدعم المادي والمعنوي للمكتب.	١	١	١	١	١	- العميد - مدير وحدة الجودة	١/١/٥ - تقديم كافة أشكال الدعم المادي والمعنوي للمكتب	هـ ١-٥ استيفاء مكتب جودة التعليم والإعتماد للقياسات المرجعية	
٥٠٠٠	- طباعة النشرات. - طباعة دليل الطالب. - عقد ندوات لكافة الفئات.	١	١	١	١	١	- مدير وحدة الجودة	١/٢/٥ - نشر ثقافة الجودة بين جميع العاملين بالأكاديمية.	هـ ٢-٥ استخدام المكتب وسائل متنوعة لتنفيذ الأنشطة الدورية المتعلقة بالتقويم الشامل والمستمر لأداء الأكاديمية	
١٠٠٠٠	- تحديد اهداف اللقاء - دعوة الأطراف المعنية - تجهيز معرض لمشاريع التخرج	١	١	١	١	١	- مدير وحدة الجودة	٢/٢/٥ - عقد اللقاء السنوي للأكاديميه بحضور الأطراف المعنية		
٥٠٠٠	- الاشتراك في IEEE - تسهيل المهام العلمية لهذه الجمعيات. - توفير الموارد المالية اللازمة	١	١	١	١	١	- مدير وحدة الجودة - مدير رعاية الشباب	٣/٢/٥ - زيادة الاعداد المشتركين من الطلاب بالأكاديمية.		
-----	- وضع آلية المراجعة الداخلية - اجراء المراجعة بشكل دوري	١	١	١	١	١	- مدير وحدة الجودة	٥/٢/٥ - مراجعة مواصفات وتقارير البرامج داخلياً وخارجياً بصفة دورية.		
-----	- إجراءات المراجعة للوائح والقوانين.	١	١	١	١	١	- مدير وحدة الجودة - الشؤون القانونية	١/٣/٥ - مراجعة اللوائح والقوانين المتعلقة بالمساءلة واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	هـ ٣-٥ إيجاد آليات معتمدة للمساءلة والمحاسبية لتقييم أداء جميع العاملين بالأكاديمية	
-----	اعلان لائحة معتمدة للمساءلة والمحاسبية الإعلان عن البيات لتقييم الأداء لجميع العاملين بالمؤسسة	١	١	١	١	١	- مدير وحدة الجودة - الشؤون القانونية	٢/٣/٥ - العمل على التزام جميع العاملين بالأكاديمية بالقوانين واللوائح المنظمة للأداء.		

غ ٦- تطوير نشاط البحث العلمي والدراسات العليا										
الموارد	أنشطة التنفيذ	الاعوام الدراسية ابتداءً من ١٣-١٤					مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	الخطط والبرامج التنفيذية	الأهداف الإستراتيجية
300000+ 200000 سنوى	- وضع خطة بحثية للأقسام - وضع خطة بحثية للأكاديمية - اقامة مشروعات بحثية ممولة	١	١	١	١	١	- وكيل الأكاديمية - رؤساء الأقسام	تزايد	١/١/٦- تقديم الدعم المالي للباحثين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	هـ ٦-١ دعم مشاريع الدراسات العليا والأبحاث العلمية
١٠٠٠٠	- دورة النشر الولى - دعم الأبحاث فى ISI Journals ماديا - ربط الترقيات بعدد الأبحاث المنشورة دوليا	١	١	١	١	١	وكيل الأكاديمية	- زيادة عدد الأبحاث المنشورة فى ISI Journals	١/٢/٦- نشر المعرفة ونشر اسم الأكاديمية فى المجتمع العلمي.	هـ ٦-٢ تحسين مستوى النشر الدولي للدراسات العلمية فى المجلات العالمية ذات السمعة العالية
٥٠٠٠	- جمع البيانات اللازمة من الأقسام - انشاء قاعدة البيانات - وضع آلية تحديث قاعدة البيانات	١	١				- وكيل الأكاديمية - مدير وحدة MIS	وجود قاعدة بيانات حديثة للانتاج العلمي	١/٣/٦- إنشاء قواعد بيانات للإنتاج العلمي	هـ ٦-٣ إنشاء قواعد بيانات للإنتاج العلمي
٢٠٠٠٠	- إنشاء لجنة مختصة بالمؤتمرات والندوات العلمية - إقامة الندوات العلمية وورش العمل للطلبة - الإعلان عن المؤتمرات والندوات واللقاءات العلمية. - إعلان قائمة بجدول عارضين الأبحاث العلمية بكل قسم. - ربط مشاريع التخرج بعمليات التصنيع والانتاج - طرح مشاكل مجتمعيه كمشاريع تخرج	١	١	١	١	١	- وكيل الأكاديمية	- مؤتمر سنوى	١/٤/٦- عقد المؤتمرات والأنشطة العلمية ٢/٤/٦- مساهمة البحث العلمي فى دعم وتعزيز العملية التعليمية	هـ ٦-٤ دعم وتنمية القدرة على الابتكار والتصنيع لدى الطلاب والهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس

وبعد إعداد بنود الخطة التنفيذية، فقد تم حساب الميزانية في الخمس سنوات لتصل إلى 35 مليون جنيه أي بمتوسط قدره ٧ مليون جنيه في السنة الواحدة ، ويجب التنويه بأن هذه المبالغ لا تتضمن الأصول الثابتة ورواتب العاملين بالأكاديمية سواء أعضاء هيئة تدريس، الهيئة المعاونة، الإداريين، وغيرها من أوجه الانفاق.

السنة المالية	٢٠١٣-٢٠١٤	٢٠١٤-٢٠١٥	٢٠١٥-٢٠١٦	٢٠١٦-٢٠١٧	٢٠١٧-٢٠١٨
الموازنة التقريبية	5895000	6901000	8299000	6709000	6709000

تُعكس إستراتيجية الأكاديمية شخصية مستقلة وخصائص مميزة لطبيعة نشاطها، عن طريق تقديم بعض المقررات الأكاديمية المتميزة من خلال برامج تمكن الطالب من تفوقه على خريج المعاهد والكليات وتكسبه مزايا في سوق العمل، كما تبرز إستراتيجية الأكاديمية مسؤولياتها المجتمعية نحو المجتمع المحلي بصورة واضحة ومحددة من خلال البدء في وضع خطة للبحث العلمي تساعد على حل مشكلات المجتمع.

تتضمن الإستراتيجية ما يفيد عن طموحات الأكاديمية في الأجل الطويل على المستوى الاقليمي، وتعكس رؤية الأكاديمية والطموحات التي تسعى إلى تحقيقها في الأجلين القريب والبعيد. [ملحق \(١-١٩\) محضر إجتماع مجلس الأكاديمية لإعتماد تعديلات الخطة الاستراتيجية.](#)