



الخطّة الأسّـتراتيـجيّة

جامعة مدينة السادات

٢٠٢٤ / ٢٠١٥





الخطة الإستراتيجية

جامعة مدينة السادات

٢٠٢٤/٢٠١٥



جامعة مدينة السادات

رائدة دولياً



قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
- لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية	٣
- كلمة السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة	٤
- كلمة نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث	٥
- جامعة مدينة السادات في سطور	٦
- قرار فلسفة إعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة	١٨
- منهجية أعداد الخطة الاستراتيجية	٢١
- إشارة مختصرة لمنهجية ومخرجات عمل الفريق في مكونات الخطة	٢٥
- خريطة الخطة الاستراتيجية لجامعة مدينة السادات	٢٨
- التحليل البيئي الرباعي	٢٩
- مجالات التحليل البيئي	٣١
- مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية {الفرص والتهديدات}	٣٩
- الوضع الاستراتيجي للجامعة	٤٠
- تحليل الفجوة	٤١
- العناصر الأساسية للخطة الاستراتيجية لجامعة مدينة السادات	٤٥
- سياسات الجامعة	٤٨
- الاختيار الاستراتيجي والاستراتيجية البديلة	٥٥
- آلية تنفيذ ومتابعة الخطة الاستراتيجية	٥٨
- الخطة التنفيذية	٦٠



لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة

صدر قرار رئيس الجامعة رقم ٨٠٣ بتاريخ ٨-١٠-٢٠١٤ الخاص بتشكيل لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة برئاسة الأستاذ الدكتور / رفاعي إبراهيم رفاعي - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث والمكون من:

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د/ أحمد عبد المنعم زغاوة	أستاذ ورئيس قسم الأمراض الباطنة والمعدية بكلية الطب البيطري.
٢	أ.د/ حسنين السيد طه	أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة.
٣	أ.د/ علاء الدين عبد الله حميدة	وكيل معهد بحوث الهندسة الوراثية للدراسات العليا والبحوث.
٤	د/ ماجدة محمد رفعت	مدير إدارة مركز ضمان الجودة والتطوير المستمر بالجامعة.
٥	د/ خميس محمد خميس	قائم بعمل وكيل كلية التربية للدراسات العليا والبحوث.
٦	د/ أحمد إبراهيم أحمد عزب	أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية.
٧	د/ أماني محمد عبد العال	أستاذ مساعد بمعهد الدراسات والبحوث البيئية.
٨	د/ محمد أبو طالب محمد أبو طالب	أستاذ مساعد بقسم الدراسات الفندقية بكلية السياحة والفنادق.
٩	د/ محمد عبد الوهاب طاحون	مدرس بكلية الحقوق.
١٠	أ/ رضوان عبد الفتاح القرم	أمين عام الجامعة المساعد.



كلمة السيد الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة



يسعدني ان أقدم الخطة الاستراتيجية الأولى لجامعة مدينة السادات للعشر سنوات القادمة، حيث تؤكد الجامعة من خلال رؤيتها ورسالتها التزامها ومنذ البداية بأعلى معايير التميز، ونحن نؤكد على عزمنا توطين التكنولوجيا وملاحقة التطور العلمي وصولا للمشاركة الحقيقية في إنتاج المعارف المتقدمة في فروع العلوم المختلفة بجامعة مدينة السادات.

أن تغييرات البيئة الخارجية المستمرة والمتلاحقة والنجاحات التي نأمل تحقيقها تؤكد على أننا يجب أن نبني قوتنا كجامعة والتركيز على جودة البيئة التعليمية لطلابنا وأعضاء هيئة التدريس والموظفين، مع التأكيد على دعم البحث العلمي والتأكيد على جودة مخرجاته. وتحتم علينا تصاعد البيئة التنافسية داخليا وخارجيا مع تزايد القيود المالية، الحاجة لمزيد من المرونة والاستغلال الأمثل لموارد الجامعة وكذلك التأكيد على إشراك المجتمع، المحلي والوطني والدولي. إن تحقيق أهدافنا يتطلب أيضا التواصل الفعال وأستغلال الفرص المتاحة وعناصر ونقاط القوة والتميز والبناء عليها، مع مواجهة التهديدات وعناصر الضعف.

وإنني اذ أتطلع إلى مواصلة العمل جنبا إلى جنب مع جميع أعضاء جامعتنا والمجتمع لتحقيق رؤيتنا وتعزيز جامعة مدينة السادات لتأخذ وضعها القومي والعالمي، أدعو الجميع للتضافر لتحقيق ما يصبو اليه وطننا العزيز من منعة ورفعة

أ.د / صلاح سيد البلال

رئيس الجامعة



كلمة السيد الأستاذ الدكتور / نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث



يسعدني أن أقدم لكم الخطة الإستراتيجية للجامعة والتي جاءت ثمرة طيبة للمشاركة الفاعلة عبر لجنة الخطة الاستراتيجية في صياغة الأهداف التي نطمح سوياً في الوصول إليها لتحقيق نقلة نوعية في الدور الذي يمكن أن تلعبه الجامعة على المستوى الأكاديمي والبحثي والمجتمعي . وانتهاز هذه الفرصة لأتقدم لكم جميعاً بالشكر الجزيل لما بذلتموه من جهد في انجاز هذا العمل وأخص بالشكر لجنة الخطة الإستراتيجية والتي قامت بجهد كبير من خلال عقد اجتماعات وورش عمل عديدة لإعداد هذه الخطة.

إن الخطة الخمسية (٢٠١٥-٢٠٢٤) الطموحة والتي تأتي استكمالاً للجهود البناءة والمحمودة من قبل الجامعة، حيث توافق الجميع على أن الهدف الأساسي لهذه الجهود هو خريج متميز والذي هو بؤرة الاهتمام ومحور التخطيط الاستراتيجي لنا في الجامعة والذي يستحق منا كل جهد خلاق من أجل المساهمة في إعدادة بشكل مهني متميز. كما يأتي على رأس أولويات الجامعة إنتاج بحث علمي متميز في مستوياته الأكاديمي والتطبيقي وبما يعود بالفائدة المرجوة لخدمة المجتمع وتحقيق طموحاته في التقدم والرقى ويؤهل مصرنا الغالية لاستعادة مكانتها التاريخية في مقدمة شعوب العالم ونحن إذ نقدر هذا الجهد كفريق عمل واحد في جامعتنا الرائدة لنرجو من الله أن يكون لنا خير معين في انجاز هذا العمل والذي سيعود بالنفع على جامعتنا ومجتمعنا ، وليكن شعارنا لهذه المرحلة "الإبداع والتميز".

أ.د/ رفاعي إبراهيم رفاعي

رئيس لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية

نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث



جامعة مدينة السادات في سطور



أنشئت جامعة مدينة السادات بالقرار الجمهوري رقم ١٨٠ بتاريخ ٢٠١٣/٣/١٣ م وهي بهذا تتميز بأنها أحدث جامعة حكومية مصرية كما أنها أول جامعة حكومية تتواجد بداخل مدينة صناعية فضلا عن أنها وجامعة المنوفية (الجامعة الأم) يعتبران أول تجربة لتواجد أكثر من جامعة في محافظة واحدة خارج إطار القاهرة الكبرى. ولهذه الاعتبارات الثلاث فإن جامعة مدينة السادات وهي ترسم ملامح خططها الاستراتيجية تضع في الاعتبار:

- ١- ضرورة البدء من حيث إنتهي الآخرين.
 - ٢- الحاجة الماسة لإنشاء كليات غير نمطية وتخصصات وبرامج جديدة لمواكبة متطلبات سوق العمل واحتياجات الاقليم.
 - ٣- التكامل مع جامعة المنوفية وعدم تكرار كليات بعينها فيما عدا كليات القطاع الطبي نظرا لحاجة مجتمع مدينة السادات ومحيطها الجغرافي الممتد داخل محافظات المنوفية والبحيرة ومرسي مطروح والسادس من أكتوبر، وذلك في ضوء توجه الدولة للتوسع الأفقي وإنشاء كليات جديدة للحد من مشاكل اغتراب الطلاب.
- وتتألف جامعة مدينة السادات من ستة كليات، حسب تاريخ انشاءها هي: التربية الرياضية، الطب البيطري، السياحة والفنادق، التربية، التجارة، الحقوق. بالإضافة الي معهدان للدراسات العليا هما الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية، الدراسات والبحوث البيئية.
- وفي إطار الاحتياجات الفعلية للإقليم تقوم الجامعة حاليا بإنشاء كليات المجموعة الطبية (وتشمل كليات الصيدلة والتصنيع الدوائي وطب الفم والاسنان والعلوم الصحية التطبيقية) إضافة الي كلية الهندسة التقنية وكلية العلوم المتقدمة.



وتماشيا مع الجهود والعناية التي توليها الدولة المصرية لتطوير جودة التعليم الجامعي لمواكبة التطورات العالمية المتلاحقة والمستمرة، فإن التصور الصحيح للرؤية المستقبلية لجامعة مدينة السادات يعتبر نقطة البداية المنطقية التي يمكن اعتمادها لإعداد خطة استراتيجية حقيقية تعتمد أهداف استراتيجية تسعى الجامعة لتحقيقها خلال المدي الزمني المحدد للخطة مع اعتماد المعايير التي يمكن عن طريقها التأكد من تحقيق هذه الأهداف.



وتقع مباني ومنشآت الجامعة في مدينة السادات بمحافظة المنوفية، ولقد كان لإنشاء هذه المدينة هدف أساسي هو تخفيف الضغوط على مدينة القاهرة بنقل الوزارات وجزء كبير من المصالح الحكومية وبالتالي الانتقال الجزئي لبعض قاطني القاهرة الكبرى إلى خارج حزام الكثافة السكانية. إضافة إلى إقامة مدينة صناعية حديثة ونشر الصناعات التي تخلق فرص عمل الشباب وفتح آفاق جديدة لأبناء مصر. تعتبر مدينة السادات ثاني مدن الجيل الأول التي قامت هيئة المجتمعات العمرانية الجديدة بإنشائها عام ١٩٧٦م لتصبح مجتمعا عمرانياً جديداً يركز على النشاطين الصناعي والزراعي، ولقد كان موقعها الفريد بين القاهرة والإسكندرية ومحاذاتها للدلتا الأثر الكبير لجعلها مركزاً لجذب الاستثمار المحلي والاجنبي لخلق تجمع عمراني كبير. ونظرا لتواجد الجامعة بداخل مدينة صناعية متكاملة فإن هذا يمكنها من عقد بروتوكولات وشراكات إستراتيجية في مختلف المجالات البحثية والتطبيقية.



الدرجات العلمية التي تمنحها الجامعة :

تمنح الجامعة درجة البكالوريوس والليسانس ودرجتي الماجستير والدكتوراه بالإضافة إلى دبلوم الدراسات العليا.

تطور أعداد الطلاب المقبولين:

وفقا لإحصائيات العام الجامعي ٢٠١٤ / ٢٠١٥ م بلغ عدد طلاب الجامعة في المرحلة الجامعية الأولى ١٩٥٦٧ طالب / طالبة. وفي مرحلة الدراسات العليا بلغ عدد الطلاب طالب / طالبة.

جدول (١)

الكليات ونظام الدراسة وعدد الأقسام وطلاب المرحلة الاولى

الكلية	تاريخ الانشاء	لغة التدريس	نظام الدراسة	عدد الأقسام	عدد الطلاب
			مرحلة أولى	دراسات عليا	مرحلة أولى
التجارة	A/E	فصلي	فصلي	٤	٥١٤٠
التربية	A	فصلي	فصلي	٥	٣٤٤٠
التربية الرياضية	A	فصلي	فصلي	٩	١١٧٧
الحقوق	A	فصلي	فصلي	١٠	٨٢١٦
السياحة والفنادق	A	فصلي	ساعات معتمدة	٣	٤٥٩
الطب البيطري	E	فصلي	فصلي	٢٠	١١٣١
معهد الدراسات والبحوث البيئية	A	-	ساعات معتمدة	٣	-
معهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية	E	فصلي	فصلي	١٠	-
المجموع الكلي					١٩٥٦٧

جدول (٢)

أعداد الطلاب المقيدين بالمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا

م	العام الجامعي	عدد طلاب المرحلة الجامعية الأولى	**عدد طلاب الدراسات العليا		
			الدبلوم	الماجستير	الدكتوراة
١	٢٠١٣/٢٠١٤	١٠٠٤٥	٢٩٢	٣١٩	٩٠
٢	٢٠١٤/٢٠١٥	١٩٥٦٧	٣٧٢٠	٥٩٢	١٢٣

** العدد لا يشمل الطلاب الوافدين

* عدد الطلاب لا يشمل طلاب التعليم المفتوح

تطور أعداد الطلاب الوافدين المقبولين:-

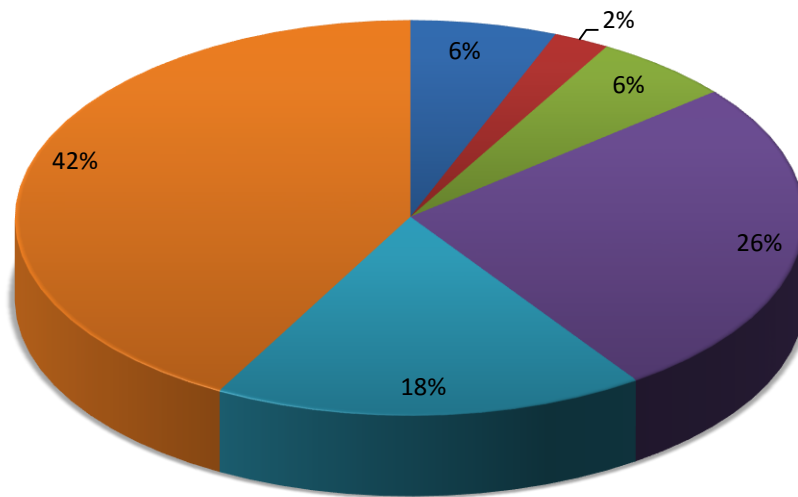


جدول (٣)

تطور أعداد الطلاب الوافدين المقبولين بالمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا

م	العام الجامعي	عدد طلاب المرحلة الجامعية الأولى	عدد طلاب الدراسات العليا		
			الدبلوم	الماجستير	الدكتوراة
١	٢٠١٤/٢٠١٣	٢٠١	-	٣٥	١١
٢	٢٠١٥/٢٠١٤	٨٨٢	٢٤	١١٩	١١

كما بلغ عدد أعضاء هيئة التدريس (أستاذ / أستاذ مساعد / مدرس) إلى (٤٣٤) عضو هيئة تدريس، وعدد أعضاء الهيئة المعاونة إلى (٢٥٧) عضو هيئة معاونة، وعدد العاملين إلى (١٧٠٠) عامل.



■ الحقوق ■ الزراعة ■ التجارة ■ الطب البيطري ■ السياحة والفنادق ■ التربية الرياضية

شكل (١)

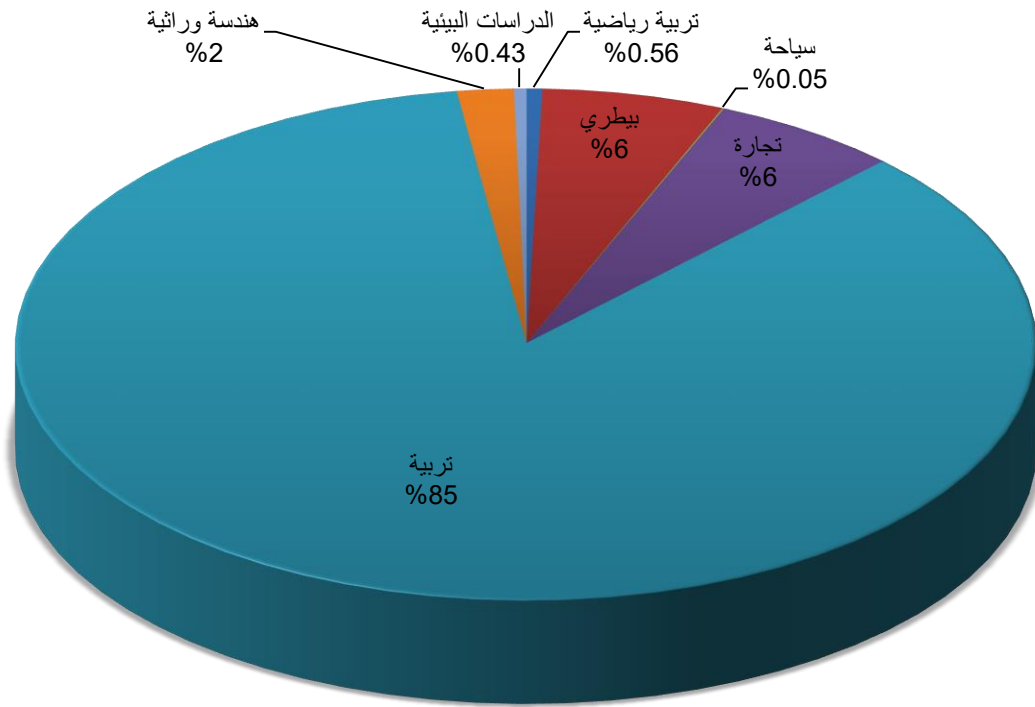
توزيع طلاب المرحلة الجامعية الأولى على كليات الجامعة



جدول (٤)

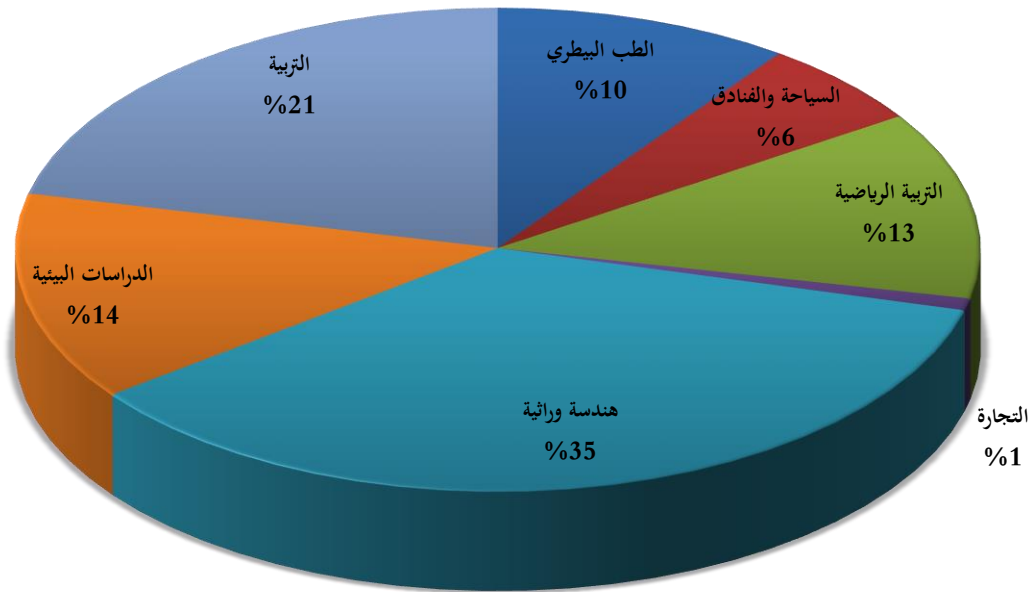
توزيع طلاب الدراسات العليا بكليات ومعاهد الجامعة

المجموع	الدكتوراه	الماجستير	الدبلوم	الكلية
٣٩٩	٦٥	١١٧	٢١٧	الطب البيطري
٩٢	١٩	٧١	٢	السياحة والفنادق
٢٣٨	٢	١٠	٢٢٦	التجارة
٥٧٤	٨٦	٤٢٩	٥٩	معهد بحوث الهندسة الوراثية
١٨٢	٩	١٥٢	٢١	التربية الرياضية
٢١٩	٣٥	١٦٨	١٦	معهد الدراسات والبحوث البيئية
٣٤٩٠	٢٧	٢٥٨	٣٢٠٥	التربية
٠	٠	٠	٠	الحقوق
٥١٩٨	٢٤٣	١٢٠٥	٣٧٤٦	الإجمالي



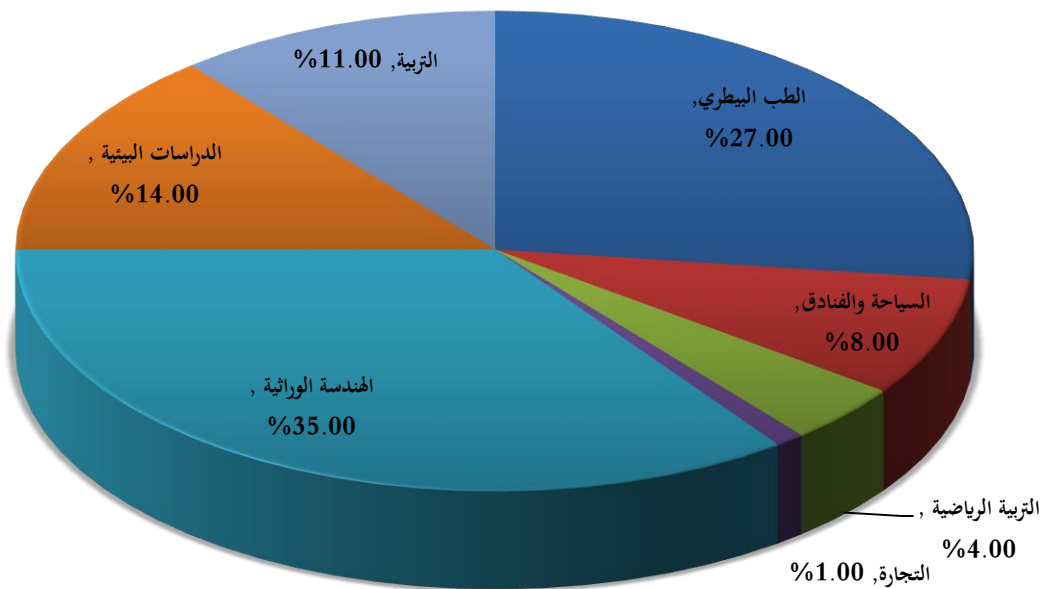
شكل (٢)

نسبة طلاب الدبلوم بكليات ومعاهد الجامعة



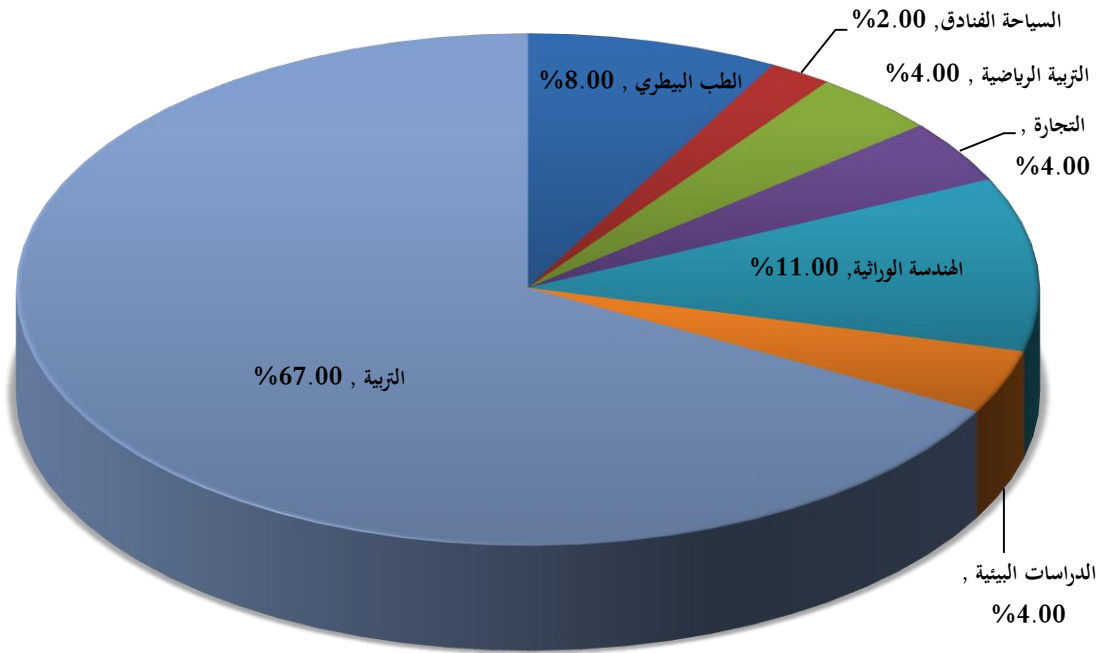
شكل (٣)

نسبة طلاب الماجستير بكليات ومعاهد الجامعة



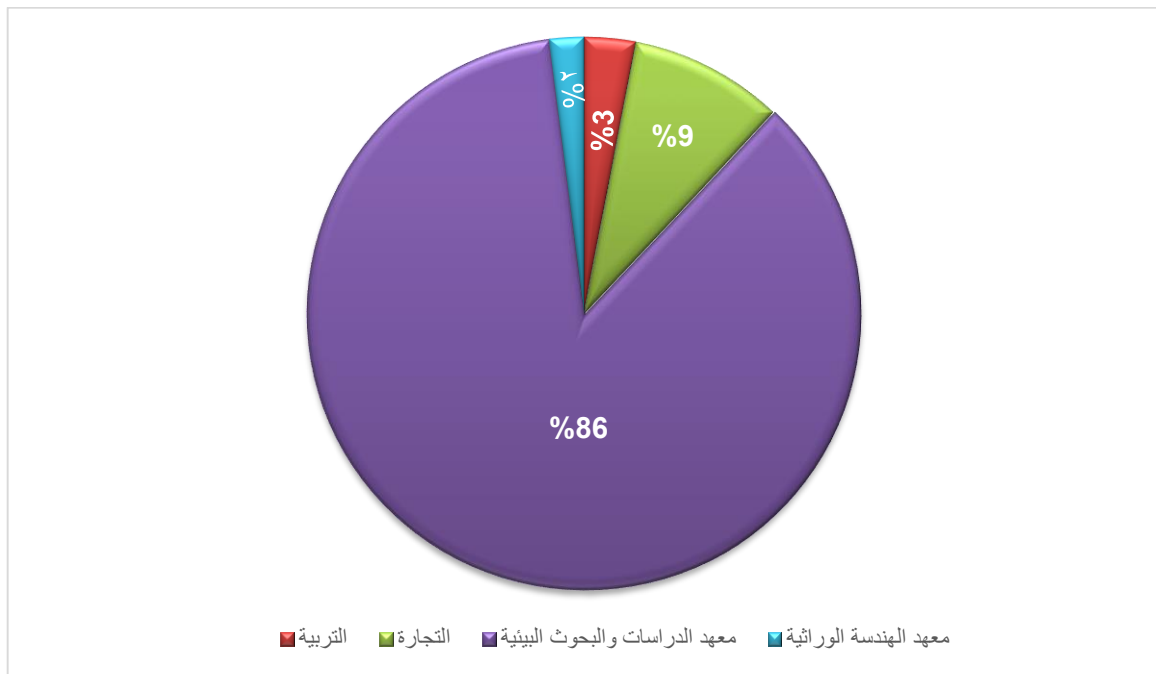
شكل (٤)

نسبة طلاب الدكتوراه بكليات ومعاهد الجامعة



شكل (أ)

نسبة اجمالي طلاب الدراسات العليا بكليات ومعاهد الجامعة



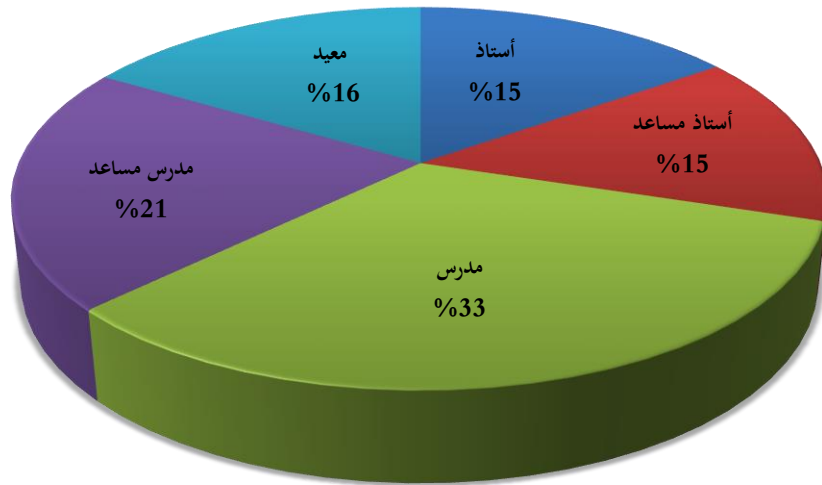
شكل (ب)

نسبة اجمالي طلاب الدراسات العليا الوافدين بكليات ومعاهد الجامعة

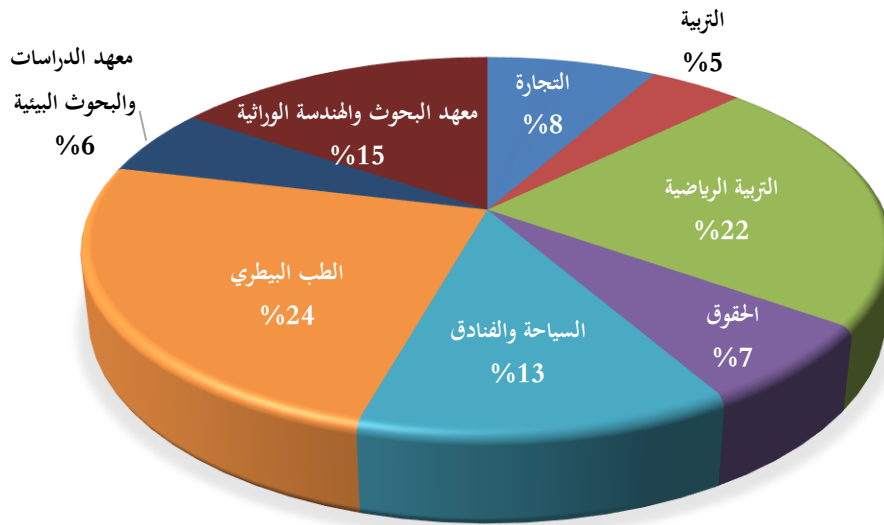


جدول (٥)
فئات وأعداد العاملين بالجامعة

العدد	الفئة
١٠٥	أستاذ
١٠١	أستاذ مساعد
٢٢٨	مدرس
١٤٣	مدرس مساعد
١١٤	معيد
٣٥٠	فني
١٢٠٠	موظف
١٥٠	عامل
٢٣٩١	العدد الكلي

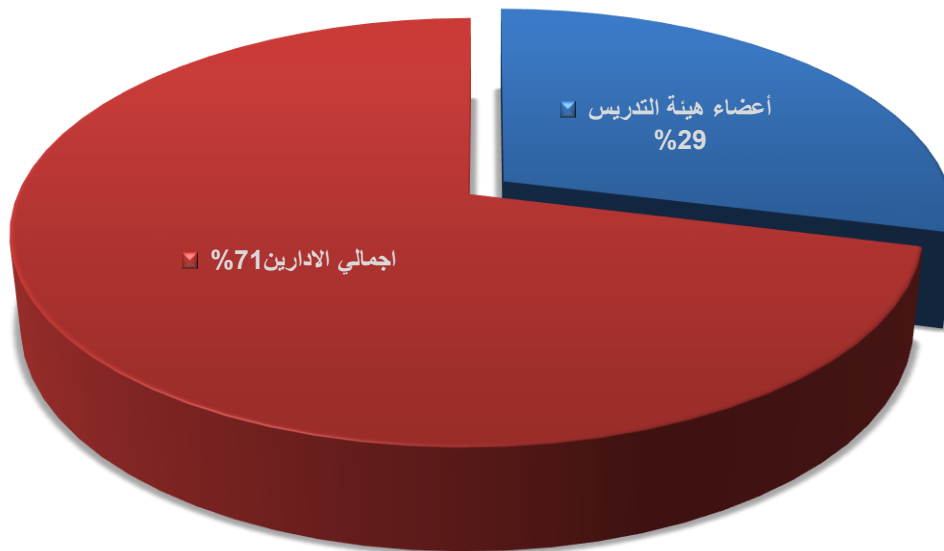


شكل (٦)
نسب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة



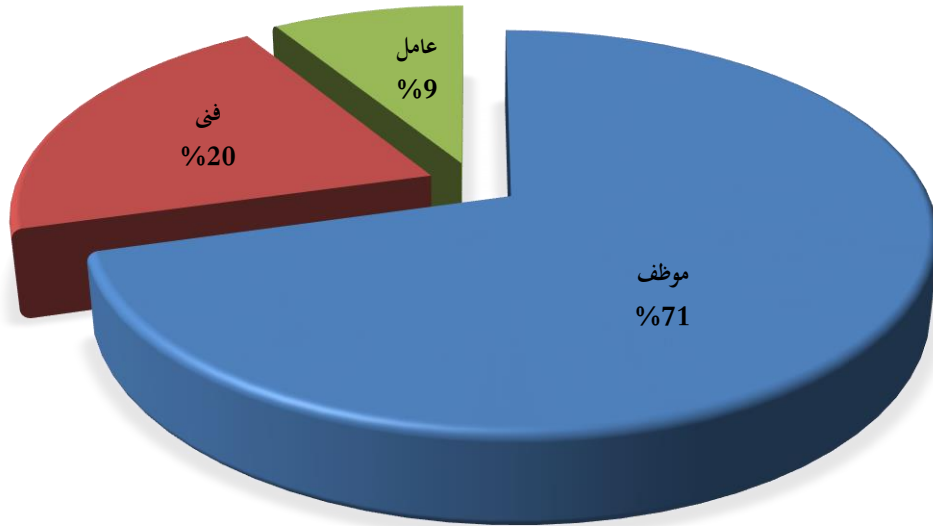
شكل (٧)

توزيع أعضاء هيئة التدريس على كليات ومعاهد الجامعة



شكل (٨)

نسب أعضاء هيئة التدريس إلى باقي العاملين



شكل (٩)

النسب المختلفة للعاملين من غير أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم

ويضم هيكل الجامعة أربعة قطاعات رئيسية هي قطاع شئون التعليم والطلاب، وقطاع الدراسات العليا والبحوث، وقطاع شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وقطاع الشئون المالية والإدارية. ويرأس الجهاز الإداري للجامعة أمين عام الجامعة.

الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص :



جانب من الوحدات ذات الطابع الخاص لخدمة العملية
التعليمية والبحثية وتقديم الخدمات المجتمعية



تحتوي الجامعة ٢٧ وحدة ذات طابع خاص لخدمة العملية التعليمية والبحثية وتقديم الخدمات المجتمعية وبيانها كالتالي

المركز / الوحدة	الجامعة / الكلية
مركز الخدمة العامة للاستشارات البيطرية	كلية الطب البيطري
مركز الخدمة العامة للاستشارات الوراثية	معهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية
مركز زراعة الأنسجة والهندسة الوراثية	معهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية
مركز الخدمة العامة	كلية التربية الرياضية
مركز الخدمة العامة	كلية السياحة والفنادق
مركز الخدمة العامة	معهد الدراسات والبحوث البيئية
مركز بحوث الطاقة الجديدة والمتجددة	معهد الدراسات والبحوث البيئية
مركز الخدمة العامة	الجامعة
وحدة الإنتاج الزراعي والحيواني	الجامعة
وحدة الورش الإنتاجية	الجامعة
وحدة المشروعات التنموية	الجامعة
وحدة خدمات البحوث التطبيقية وتسويقها	معهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية
وحدة حساب البحوث العلمية	الجامعة
معهد القانون الدولي للعلاقات الإقليمية ودراسات نهر النيل	كلية الحقوق
مركز التحكيم والاستشارات القانونية	كلية الحقوق
وحدة الرصد الوبائي وتحليل المخاطر	كلية الطب البيطري
مركز الخدمة العامة	كلية التربية العام
وحدة مكافحة ناقلات الأمراض والقوارض	معهد الدراسات والبحوث البيئية
صندوق بيع ممتلكات الجامعة	الجامعة
صندوق دعم الكتاب الجامعي	الجامعة
صندوق تطوير الخدمات التعليمية	الجامعة
مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	الجامعة
صندوق الإنتساب الموجه	الجامعة
صندوق التعليم المفتوح الجامعة	الجامعة
صندوق الخدمات الطبية الجامعة	الجامعة
صندوق المدن الجامعية الجامعة	الجامعة
صندوق اللغة الإنجليزية	كلية التجارة

قرار وفلسفة إعداد
الخطة الاستراتيجية



صدر قرار رئيس الجامعة رقم ٨٠٣ بتاريخ ٨-١٠-٢٠١٤ الخاص بتشكيل لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية للجامعة برئاسة الأستاذ الدكتور / رفاعي إبراهيم رفاعي – نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث والمكون من:

جدول (٦)

لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د/ أحمد عبد المنعم زغاوة	أستاذ ورئيس قسم الأمراض الباطنة والمعدية بكلية الطب البيطري.
٢	أ.د/ حسنين السيد طه	أستاذ إدارة الأعمال بكلية التجارة.
٣	أ.د/ علاء الدين عبد الله حميدة	وكيل معهد بحوث الهندسة الوراثية للدراسات العليا والبحوث.
٤	د/ ماجدة محمد رفعت	مدير إدارة مركز ضمان الجودة والتطوير المستمر بالجامعة.
٥	د/ خميس محمد خميس	قائم بعمل وكيل كلية التربية للدراسات العليا والبحوث.
٦	د/ أحمد إبراهيم أحمد عزب	أستاذ مساعد بكلية التربية الرياضية.
٧	د/ أماني محمد عبد العال	أستاذ مساعد بمعهد الدراسات والبحوث البيئية.
٨	د/ محمد أبو طالب محمد أبو طالب	أستاذ مساعد بقسم الدراسات الفندقية بكلية السياحة والفنادق.
٩	د/ محمد عبد الوهاب طاحون	مدرس مساعد بكلية الحقوق.
١٠	أ/ رضوان عبد الفتاح القرم	أمين عام الجامعة المساعد.

تتضمن الخطة الإستراتيجية للجامعة الرؤية الإستراتيجية وكذلك الرسالة والغايات العامة، والأهداف الإستراتيجية، والسياسات والبرامج والأخلاقيات والقيم.

فلسفة الجامعة

تبنى الجامعة فلسفة تقوم على توجيه كافة الامكانيات الأكاديمية والإدارية والمالية للتطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمات المقدمة من جامعة مدينة السادات وتشمل:



- (١) الخدمات التعليمية المقدمة للطلاب بغية الوصول بهم إلى أعلى مستويات التميز والقدرة على التنافس في سوق العمل سواء بمرحلة البكالوريوس أو الدراسات العليا
- (٢) إنتاج بحوث ذات جودة عالية بشقيها الأكاديمي والتطبيقي مبنية على الاحتياجات الحقيقية للمجتمع وقادرة على حل مشكلاته والدفع به في مسارات التقدم والازدهار.

وذلك بغية تحقيق رضا المستفيدين والأطراف ذات المصلحة اعتمادا على الالتزام بالتوجه نحو التحسين والتطوير المستمر، ومشاركة جميع الأطراف داخل وخارج الجامعة لتحقيق التميز في الأداء المبني علي أعلي معايير الجودة، مع الأخذ بنظام التقويم المستمر للأداء الجامعي في كل الجوانب بما يحقق المعايير الأكاديمية.



والجامعة في سعيها نحو تحقيق الجودة الشاملة تعتمد على الالتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبعة بالجامعة من خلال الالتزام بتحقيق الاهداف العامة للخطة الاستراتيجية و هي علي النحو التالي:

- (١) تطوير الجامعة وفقاً للقياسات المرجعية.
- (٢) التزام إدارة الجامعة وكافة وحداتها برسالة وغايات وأهداف وقيم الجامعة.
- (٣) نظام إداري فعال وفق معايير الجودة وأداء متميز للموارد البشرية.
- (٤) الالتزام بالتحسين والتطوير المستمر للمنظومة التعليمية والبحثية بالجامعة بهدف اعداد خريج يواكب سوق العمل المحلي والإقليمي ودعم جودة البحث العلمي في إطار أخلاقي.
- (٥) السعي الدائم لتحقيق التميز والإبداع والابتكار وتحقيق التميز الفكري الأكاديمي والريادة البحثية.
- (٦) اتباع منهجية قائمة على وضع أليات للتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع والأخذ بزمام المبادرة.
- (٧) تحقيق المساواة والعدالة والمرونة خلال تقديم الخدمة وبما يتوافق مع احتياجات وتوقعات المستفيدين.
- (٨) إعلاء القيم والمثل العليا بالجامعة.
- (٩) المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء في ضوء اهداف ومعايير الخطة الاستراتيجية.

منهجية إعداد
الخطة الاستراتيجية



منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

تتمثل الخطوات المنهجية لإعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة فيما يلي

- ١- تحديد أهداف الخطة الاستراتيجية ومنهج إعدادها، حيث تم الاتفاق بين أعضاء فريق إعداد الخطة الاستراتيجية على أن تتمثل أهداف الجامعة من إعداد الخطة الاستراتيجية في ثلاثة أهداف رئيسية هي:
 - أن يكون لدى جامعة مدينة السادات خطة إستراتيجية بمستوى جودة يفوق عدداً من الممارسات والتجارب الأخرى.
 - أن تكون الخطة الإستراتيجية للجامعة نموذجاً يحتذى بها داخل جمهورية مصر العربية وخارجها.
 - أن تكون الخطة الاستراتيجية أساساً للعمل المؤسسي في الجامعة وكلياتها ومعاهدها المختلفة ووحداتها الإدارية.
- ٢- ترتكز منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية على الأسس التالية:
 - منهجية التحليل المستقبلي وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل البيئة الداخلية للجامعة من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها وتحليل البيئة الخارجية للجامعة لتحديد الفرص والتهديدات المحتملة.
 - كما أنها تمدنا بأسس جيدة لاتخاذ القرارات الاستراتيجية والتخطيط لعلاقات الجامعة بسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات على كافة الأصعدة.
 - ومن ناحية أخرى فإن الخطة الحالية تعتمد على المشاركة الفاعلة من كافة الكليات والمعاهد والوحدات الإدارية بالجامعة.
 - الاستفادة من التجارب والنماذج والممارسات بالجامعات الأخرى، المحلية والإقليمية والعالمية في مجال إعداد وتفعيل الخطط الاستراتيجية، وخاصة في تحديد معايير جودة مدخلات ومخرجات كل مرحلة من مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية.
 - استخدام منهج تحليل المضمون والذي يقوم على استخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالتعليم الجامعي، كما اعتمدت المنهجية على العديد من الأدوات البحثية كالاستبيانات واستمارات الرأي والمقابلات المفتوحة (العصف الذهني وحلقات النقاش الحرة). في سبيل اتمام عملية المسح استخدام أسلوب الحلقات النقاشية المتواصلة لاستعراض نتائج الجهود والمقترحات من أعضاء الفريق.
 - تبني سياسة الجودة الشاملة على كافة مراحل إعداد الخطة الاستراتيجية وعلى مخرجات كل مرحلة قبل الانتقال إلى المرحلة التالية.
- ٣- تطبيق أسلوب التتابع المتكرر من خلال الرجوع إلى مدخلات ومخرجات المراحل السابقة ومطابقتها بمدخلات ومخرجات المرحلة الحالية للتأكد من دقة وجودة كافة مدخلات ومخرجات العمل وتناسقه.



٤- الإطار العام ومكونات الخطة الإستراتيجية المستهدف إعدادها للجامعة :

- اتساقاً مع رؤية الجامعة ومنهجية الخطة المستهدفة فإن إجراءات التنفيذ قد مرت بالمراحل التالية:
- تشكيل فريق الخطة بشكل يضمن تواجد كافة التخصصات المعنية بالجودة والتخطيط الاستراتيجي الجامعي، ثم تم توزيع أعضاء الفريق وفقاً للمنهجية المحددة في الخطة.
- التهيئة و الاعلان باعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة بكليات و معاهد الجامعة.
- عقد ورش عمل عن التخطيط الاستراتيجي لفريق اعداد الخطة الاستراتيجية.
- تصميم خطة عمل لأعضاء الفريق ذات اطار زمني و توزيع المهام.
- تحديد مصادر جمع مختلف البيانات.
- تحليل مضمون الوثائق واللوائح والدراسات المتصلة بمنظومة الجامعة وما يتعلق بها مع وضع تكاليفات لأعضاء الفريق بهذا الشأن.
- القيام بالمسح البيئي للجامعة وكل ما يختص بالبيئات المحيطة.
- تصميم وتطبيق أدوات الدراسات الميدانية وعقد الندوات النقاشية والعصف الذهني وتحليل النتائج ورصدها.
- كتابة التقرير النهائي بعد المراجعة الداخلية والخارجية واجراء التعديلات في ضوء الأعمال والجهود التحفيزية التي قام بها فريق إعداد الخطة الإستراتيجية ثم تحديد الإطار العام ومكونات المخرج النهائي في الخطة الإستراتيجية فيما يلي:
- التحليل البيئي.
- الرؤية الاستراتيجية.
- الرسالة.
- الأخلاقيات والقيم.
- الغايات العامة.
- الأهداف الاستراتيجية.
- السياسات والبرامج.
- الاستراتيجيات الفرعية والمشروعات.
- الخطة التنفيذية.
- مراجعة الخطة.
- عرض ومناقشة واعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس الجامعة.
- التنفيذ والمتابعة والأثر المرتجع.



المستفيدين من الخطة الاستراتيجية :

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

- وزارة التعليم العالي، ووزارة البحث العلمي.
- إدارة الجامعة والكليات والمعاهد بالجامعة.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملون.
- الطلاب.
- أولياء الأمور.
- المنظمات المختلفة بسوق العمل.
- المنظمات والهيئات العامة والخاصة.
- الجهات الحكومية المختلفة.
- المجتمع بوجه عام.

أولويات الجامعة خلال فترة إعداد الخطة:

- (١) ضرورة تأهيل كليات الجامعة للتقدم للاعتماد الأكاديمي، والعمل على التطوير والتحسين المستمر لجودة العملية التعليمية والبحثية والعمليات المساندة بالجامعة.
- (٢) إنشاء كليات المجموعة الطبية (الصيدلة والتصنيع الدوائي وطب الفم والاسنان والعلوم الصحية التطبيقية) إضافة الى كلية الهندسة التقنية وكلية العلوم المتقدمة. والكليات غير النمطية (الهندسة التقنية، العلوم المتقدمة، العلوم الصحية التطبيقية) وإدراج كليات ذات تخصصات جديدة تتواءم مع احتياجات الأطراف المعنية وسوق العمل.
- (٣) التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد، وتوفير الموارد والبنية اللازمة لتحقيق ذلك، والتوسع في التعيينات لأعضاء الهيئة المساعدة لمواجهة عدم التناسب بين أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الكليات ذات الأعداد الكبيرة.
- (٤) عقد وتفعيل اتفاقيات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لإقامة مشروعات بحثية بهدف خدمة المجتمع وإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلي البكالوريوس والدراسات العليا.
- (٥) تسويق خدمات الجامعة الاستشارية والبحثية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة



- (٦) الاهتمام بالتدريب المستمر للقيادات، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والعاملين لرفع الكفاءة الفنية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحثي وخدمة المجتمع والبيئة.
- (٧) الاهتمام بتحسين البنية التحتية للجامعة والكليات، وسرعة انشاء الكليات والاحتياجات الطلابية بالخمسائة فدان
- (٨) التوسع في الأنشطة والرعاية الطلابية.
- وفيما يلي إشارة مختصرة لمنهجية ومخرجات عمل الفريق في كل مكون من هذه المكونات.

أولاً: التحليل البيئي :

- تحليل البيئة الداخلية لمختلف كليات ومعاهد الجامعة بهدف التعرف على نقاط القوة والضعف بها.
- تحليل البيئة الخارجية لمختلف كليات ومعاهد الجامعة بهدف التعرف على الفرص والقيود والتهديدات بها.
- إعداد مصفوفة ملخص تحليل البيئة الداخلية والخارجية للجامعة (SWOT).

ثانياً: إعداد الرؤية الاستراتيجية:

تم إعداد الرؤية الإستراتيجية للجامعة وفقاً لنتائج التحليل البيئي والمقارنة بين صياغات بديلة مقترحة وفق أسس ومعايير تم الاتفاق لاختيار الصيغة الأكثر ملائمة.

ثالثاً: إعداد رسالة الجامعة :

تم إعداد رسالة الجامعة وفقاً لنتائج التحليل البيئي وبما يخدم تحقيق الرؤية الإستراتيجية للجامعة.

رابعاً: تحديد الغايات الاستراتيجية :

تم التوصل إلى الغايات الإستراتيجية للجامعة من خلال تحديد المجالات الرئيسية للغايات والتي تم حصرها في:

- (١) المقررات الدراسية والأنشطة الطلابية.
- (٢) البحوث والدراسات.
- (٣) الإمكانيات البشرية والتقنية والمالية.
- (٤) علاقات التعاون والتحالف والشراكة مع مؤسسات المجتمع.
- (٥) تم التوصل إلى مجموعة من الغايات الإستراتيجية التي تغطي تلك المجالات.

خامساً: تحديد وصياغة الأهداف الاستراتيجية :

استناداً على ما انتهى إليه فريق إعداد الخطة الإستراتيجية من تحديد وصياغة الغايات تم وضع الأهداف المرتبطة بكل غاية من تلك الغايات

وسائل النشر للرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية

اعداد مطبوعات للرؤية والرسالة وتوزيعها على:



- عمداء الكليات والمعاهد بمجلس الجامعة:
- أعضاء هيئة التدريس: من خلال توزيعها في مجالس الاقسام ومجالس الكليات والمعاهد.
- الجهاز الاداري بكافة قطاعاته بالجامعة: بتوزيعها على الادارات المختلفة وعمل ندوات للتعريف بأهميتها وكيفية تطبيقها.
- الطلاب: من خلال اتحاد الطلاب لتوزيعها على الفرق المختلفة ومن خلال الأسر الطلابية وفي جميع الأنشطة الطلابية من احتفالات ومؤتمرات وندوات.
- المستفيدين من الخدمة: من خلال ندوات للتوعية والاعلان عن اعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة.
 - اصدارات الجامعة من أدلة وكتيبات ومطويات المؤتمرات العلمية.
 - الملصقات داخل كليات ومعاهد ومركز ضمان الجودة وحدات الجامعة المختلفة
 - توزيع أقراص مدمجة تتضمن الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية لكليات ومعاهد وقطاعات الجهاز الاداري بالجامعة.
 - رفع الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية على الموقع الخاص بوحدة الجودة على الشبكة العنكبوتية وكذلك موقع الجامعة.

سادساً: السياسات والبرامج :

تتبنى الجامعة مجموعة من السياسات الموضوعية والبرامج الواضحة كركيزة أساسية لتدعيم قدرتها علي تحقيق رؤيتها ورسالتها وذلك في ضوء تفعيل غايتها وأهدافها الإستراتيجية.

واعتمد فريق إعداد الخطة الإستراتيجية علي مجموعة من الخطوات لإعداد السياسات والبرامج المقترحة لتنفيذها ، وذلك كما يلي :

- الاستفادة من مخرجات التحليل البيئي للجامعة.
- انعكاس رؤية ورسالة الجامعة على السياسات والبرامج المقترحة.
- تحليل الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة.
- عقد ورشة عمل لصياغة مسودة للسياسات الخاصة بالجامعة.
- عقد اجتماع للمستفيدين من خارج وداخل الجامعة.
- الاستقرار على التصور المقترح للسياسات والبرامج الخاصة بالجامعة.

سابعاً: الأخلاقيات والقيم : Ethics & Values

جدول رقم (٧)



مجالات الأخلاقيات والقيم

مضمون الأخلاقيات والقيم		م
نراعى الإطار الثقافي العربي الإسلامي في الجوانب النظرية والتطبيقية	الأصالة	١
نؤمن بالتفكير الخلاق وتجديد وتطوير المفاهيم والأسس والممارسات	الابتكار	٢
نحرص على استكشاف الفرص ونحسن استثمارها بما يعزز هوية الجامعة ومزاياها التنافسية	المبادأة	٣
ننمي الثقة المتبادلة ونلتزم بمبادئ العمل الجماعي	التعاون	٤
نشترك في تخطيط وإنجاز المهام والإعمال ونتحمل سويًا نتائجها	المسؤولية التضامنية	٥
نلتزم بمتطلبات العلانية الهادفة في مجالات التفكير والممارسات والقرارات مع كافة الأطراف ذات العلاقة	الشفافية	٦
نرسخ الضمير الفردي الجماعي الذي يدفعنا لإتقان العمل وجودة الإنجاز	الرقابة الذاتية	٧
نلتزم بإنجاز المهام وتحمل المسؤوليات وفق الأطر النظامية والمهنية المعتمدة	الانضباط	٨
نستجيب للأطراف ذات العلاقة بما يفوق توقعاتها	الاستجابة العالية	٩
نتوخى تحقيق أعلى درجات الإنصاف في كافة معاملتنا	العدالة	١٠

ثامناً: وضع الاستراتيجيات :

في ضوء ما انتهى إليه فريق إعداد الخطة الإستراتيجية من أهداف رئيسية وفرعية تم وضع الإستراتيجيات الواجب تطبيقها بما يحقق تلك الأهداف وذلك على النحو التالي :

- تم مراعاة تحقيق التنوع والترابط بين الإستراتيجيات لتشمل كافة أنواع الإستراتيجيات من تعجيل أو تأجيل، وتفرد أو تماثل، وتنوع أو تركيز، وتعاون أو تحالف أو شراكة، وغيرها من أسس تصنيف الإستراتيجيات.
- تم الانتهاء إلى وضع مجموعة متكاملة مع الإستراتيجيات مصنفة حسب الأهداف الفرعية والرئيسية في كل غاية من الغايات العامة للجامعة.

تاسعاً: وضع الإطار العام والأدوات الأساسية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية :

تم تحديد الإطار العام والأدوات الأساسية الواجب تطبيقها عند تنفيذ الخطة الإستراتيجية بعد اعتمادها ، ويشمل ذلك على ما يلي :

- الهيكل الإداري المسئول عن تفعيل تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- أولويات تنفيذ المشاريع.
- البرامج الزمنية التفصيلية للمشاريع.



- جداول التدفقات النقدية للمشاريع.
- بيان بالاحتياجات اللازمة لتنفيذ المشاريع.
- الموازنات النقدية للمشاريع.
- بيان التقارير والنماذج المستخدمة في تنفيذ ومتابعة الخطة الاستراتيجية.
- بيان الأدوات المهنية المستهدفة في تنفيذ وصياغة الخطة الإستراتيجية من لقاءات واجتماعات وحلقات نقاشية.

أعداد التحليل البيئي	
المقارنة المرجعية	
الرؤية – الرسالة – القيم	
الغايات العامة – الأهداف الاستراتيجية – السياسات	
المشروعات	
مشروعات القادرة المؤسسية 1. تطوير واستكمال البنى التحتية للجامعة وكلياتها المختلفة 2. رفع كفاءة الأداء الإداري وتحديد المهام الوظيفية والية اتخاذ القرار 3. تحسين فاعلية الخدمات المجتمعية والبحوث التطبيقية لخدمة أغراض التنمية 4. تعزيز الشراكة والتعاون مع المؤسسات المحلية والعالمية 5. تنمية وتنويع مصادر التمويل والمحافظة على استدامتها 6. تعزيز العدالة والمصداقية والأخلاقيات لدى مجتمع الجامعة	مشروعات الفاعلية التعليمية 1. تعزيز جودة البرامج والمناهج التعليمية واعتمادها 2. تحسين برامج الدراسات العليا والبحث العلمي وتطوير اليات لدعم الابداع والابتكار 3. رفع كفاءة وكفاية أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم 4. بناء استراتيجية فاعلة للتعليم والتعلم ومصادر التعلم 5. التقويم المستمر للفاعلية التعليمية والبحثية
الخطة التنفيذية	
المراجعة – المناقشة واعتماد مجلس الجامعة	
التنفيذ والمتابعة – الأثر المرجع	

شكل (١٠)

خريطة الخطة الاستراتيجية لجامعة مدينة السادات

التحليل البيئي الرباعي



التحليل البيئي الرباعي (SWOT analysis)

أدوات جمع البيانات:

١. المقابلات: المقابلات الشخصية للقيادات الأكاديمية والإدارية ومع ممثلي الأطراف المجتمعية، ولقاءات جماعية مع كافة الأطراف المعنية.
٢. المجموعات المركزة
٣. الاستبيانات: الموجهة للمستفيدين من داخل وخارج الجامعة لتحليل البيئة الداخلية والخارجية وتحديد أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.
٤. الوثائق: الوثائق الخاصة بالجامعة مثل الخطة الاستراتيجية لجامعة المنوفية ٢٠٢٠-٢٠٢٥ وسجلات وملفات الجامعة قواعد البيانات المتوفرة لدى الجامعة، التقارير السنوية والدراسة الذاتية للكليات، دليل التقويم والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.....الخ.
٥. الملاحظة: تم استخدام بطاقات ملاحظة البنية التحتية والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية والبحث العلمي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للتقييم الكمي لكليات الجامعة ومعرفة مدى تناسبها مع القياسات المرجعية NORMS
٦. ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق التخطيط الاستراتيجي مع مختلف الأطراف المعنية
٧. جلسات العصف الذهني والاجتماعات الدورية للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.

جدول (٨)

حجم العينات ونسب التمثيل والاستجابة للفئات المستهدفة من استطلاعات الرأي

م	الفئات	حجم الفئة	حجم العينة	نسبة التمثيل	عدد الاستمارات الصالحة	نسبة الاستجابة
١	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ^(١)	٦٣٠	٩٤	%١٥	٨٧	%٩٢
٢	*الطلاب ^(٢)	٢٤٧٦٥	١٢٤	%٠,٥	١٠١	%٨١
٣	الاداريون ^(٣)	١٧٠٠	٨٥	%٥	٧٧	%٩٠
٤	الخريجون ^(٤)	١٧٢٥	٣٥	%٢	٢٩	%٨٣
٥	الاطراف المجتمعية ^(٥)	--	١٠٠	--	٩١	%٩١

* عدد الطلاب لا يشمل طلاب التعليم المفتوح و٧٥% من العينة طلاب دراسات عليا

- (١) يمثل عدد أعضاء هيئة التدريس الدائمين الموجودين على قوة العمل بكليات الجامعة ٢٠١٤-٢٠١٥.
- (٢) يمثل عدد الطلاب بكليات ومعاهد الجامعة بالفرق الدراسية والأقسام العلمية المختلفة للعام الجامعي ٢٠١٤/٢٠١٥.
- (٣) يمثل عدد الاداريين الدائمين الموجودين على قوة العمل بكليات الجامعة.
- (٤) يمثل عدد الخريجين من كليات ومعاهد الجامعة.
- (٥) يمثل رجال التعليم والصناعة والزراعة والاقتصاد والخدمات والطب والتمريض.



مجالات التحليل البيئي:

اعتمدت الجامعة في تحليلها للبيئة الداخلية والخارجية على مجالات التطوير بالجدول التالي والتي تعتبر عناصر النظام المؤسسي، وفي نفس الوقت تحقق الأبعاد السبعة 7S والمعايير المحددة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

جدول (٩)

مجالات التطوير

القيم المشتركة	مجال الوظائف الأساسية للجامعة	مجال الموارد
- قيم الإدارة	- التعليم والطلاب	- البنية التحتية
- قيم أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم	- البحث العلمي والدراسات العليا	- الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات
- قيم العاملين	- خدمة وتنمية المجتمع	- الموارد المالية
- قيم المجتمع		- الموارد البشرية والهيكل الإداري

جدول (١٠)

الأبعاد السبعة 7S

Structure	الهيكل
Staff	العاملون أو الأفراد (الموارد البشرية)
Sources or strategy	الموارد أو الاستراتيجية
Skills	المهارات
Shared Values	القيم المشتركة
Style of Management	النهج الإداري أو نمط الإدارة
System and Procedures	الأنظمة والإجراءات

إجراءات تحليل البيئة الداخلية :

أولاً : جمع البيانات والمعلومات: تم من قبل أعضاء الفريق التنفيذي للخطة الاستراتيجية بواسطة أدوات جمع البيانات والمعلومات المتنوعة السابق ذكرها.

ثانياً : تحليل النتائج ومناقشتها: قام الفريق بتحليل نتائج التحليل البيئي ثم تم عرضها على كافة الأطراف المعنية لمناقشتها وتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف في جميع مجالات التطوير للجامعة.





جدول (١١)

نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لجامعة مدينة السادات

نقاط الضعف Weaknesses	نقاط القوة Strengths
(١) لوائح بعض كليات الجامعة لا تلبى الوضع التنافسي للخريج.	(١) تبني قيادات الجامعة نظم ضمان جودة الأداء والممارسات الابتكارية والاستقلالية والتطوير المستمر.
(٢) البنية التحتية والتسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم والبحث العلمي لا تستوفي القياسات المرجعية في بعض الكليات والمعاهد.	(٢) وفرة الموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين ببعض الكليات العملية والمعاهد.
(٣) عدم استيفاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين للقياسات المرجعية ببعض أقسام الكليات العملية والكليات النظرية	(٣) وجود مراكز تميز بالجامعة كمعهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية ومعهد الدراسات والبحوث البيئية
(٤) عدم كفاية مصادر التمويل الذاتي.	(٤) وجود مزارع تعليمية وإنتاجية.
(٥) عدم كفاية وكفاءة الجهاز الإداري بالجامعة.	(٥) تعظيم الاستفادة من فرص التمويل الذاتي للجامعة (وجود وحدات استشارية وخدمة مجتمع)
(٦) ضعف القدرات البحثية والنشر العلمي.	(٦) توافر ارض للجامعة لبناء حرم جامعي.
(٧) محدودية التعاون بين الجامعة والبيئة الصناعية والزراعية المحيطة.	(٧) توافر نظام لدعم وحفز البحث والباحثين بالجامعة.
(٨) عدم كفاية الأنشطة الطلابية وضعف التفاعل والاتصال بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والإداريين.	
(٩) إقامة أغلب أعضاء هيئة التدريس والإداريين في أماكن بعيدة عن مقر الجامعة.	



جانب من مزارع تعليمية وإنتاجية للجامعة



ثالثاً : تحديد أهم نقاط القوة وأهم نقاط الضعف: تم ذلك عن طريق جلسات العصف الذهني لفريق التخطيط الاستراتيجي واستبيان تحديد أهم نقاط القوة والضعف لجميع الأطراف المعنية، ومن خلال تحليل النتائج تم تحديد العوامل الاستراتيجية الداخلية (أهم نقاط القوة والضعف) التي بحاجة إلى استراتيجيات وخطط وبرامج للتعزيز والمواجهة لتحقيق رسالة الجامعة.

رابعاً : تحديد أهم ١٠-٥ نقاط القوة التي تسهم في تطوير وتقدم الجامعة بنسبة تتراوح بين ٧٥%-١٠٠%، وأهم نقاط الضعف التي تؤثر سلباً في تطوير وتقدم الجامعة بنسبة تتراوح بين ٧٥%-١٠٠%.

جدول (١٢)

أهم نقاط القوة والضعف (العوامل الاستراتيجية)

أهم نقاط القوة Strengths	أهم نقاط الضعف Weaknesses
(١) تبنى قيادات الجامعة نظم ضمان جودة الأداء والممارسات الابتكارية والاستقلالية والتطوير المستمر.	(١) لوائح بعض كليات الجامعة لا تلي الوضع التنافسي للخريج.
(٢) وجود مراكز تميز بالجامعة كمعهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية ومعهد الدراسات والبحوث البيئية	(٢) البنية التحتية والتسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم والبحث العلمي لا تستوفي القياسات المرجعية في بعض الكليات والمعاهد.
(٣) توافر ارض للجامعة لبناء حرم جامعي.	(٣) ضعف القدرات البحثية والنشر العلمي.
(٤) وجود مزارع تعليمية وإنتاجية.	(٤) عدم كفاية وكفاءة الجهاز الإداري بالجامعة.
(٥) توافر نظام لدعم وحفز البحث والباحثين بالجامعة.	(٥) محدودية التعاون بين الجامعة والبيئة الصناعية والزراعية المحيطة.

خامساً : إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف): بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي بالجامعة من تحديد أهم نقاط القوة وأهم نقاط الضعف (العوامل الاستراتيجية الداخلية)، تم استخلاص الدلالات الاستراتيجية للتحليل البيئي، وذلك بإعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية.

حساب الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للجامعة كالتالي:

- 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 صحيح.



- 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.
- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥% - ٩٠%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة المعهد على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠% - ١٠٠% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة المعهد على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥% - ٩٠%.
- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للجامعة، وهذا الرقم يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). هذا الرقم يعبر عن قدرة الجامعة على التعامل مع نقاط القوة ونقاط الضعف للبيئة الداخلية، كما هو موضح في الجدول (١٣):

جدول (١٣)

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف)

العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي Weight	الدرجة Rate	الوزن المرجح	التعليق
مجالات القوة:				
١. تبنى قيادات الجامعة نظم ضمان جودة الأداء والممارسات الابتكارية والاستقلالية والتطوير المستمر.	٠,١٥	٣	٠,٤٥	
٢. وجود مراكز تميز بالجامعة كمعهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية ومعهد الدراسات والبحوث البيئية	٠,١٥	٣	٠,٤٥	
٣. توافر ارض للجامعة لبناء حرم جامعي.	٠,١٠	٤	٠,٤٠	
٤. وجود مزارع تعليمية وإنتاجية.	٠,٠٥	٤	٠,٢٠	
٥. توافر نظام لدعم وحفز البحث والباحثين بالجامعة.	٠,٠٥	٣	٠,١٥	
مجالات الضعف:				
١. لوائح بعض كليات الجامعة لا تلي الوضع التنافسي للخريج.	٠,١٥	٢	٠,٣٠	
٢. البنية التحتية والتسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم والبحث العلمي لا تستوفي القياسات المرجعية في بعض الكليات والمعاهد.	٠,١٥	٢	٠,٣٠	
٣. ضعف القدرات البحثية والنشر العلمي	٠,١٠	٢	٠,٢٠	
٤. عدم كفاية وكفاءة الجهاز الإداري بالجامعة.	٠,٠٥	١	٠,٠٥	
٥. محدودية التعاون بين الجامعة والبيئة الصناعية والزراعية المحيطة.	٠,٠٥	٢	٠,١٠	
إجمالي الأوزان المرجحة	١,٠٠		٢,٦٠	



يتضح من المصنفة السابقة أن الرقم اعلي من ٢,٥٠ مما يدل على أن الجامعة لديها قدرة على منافسة الجامعات المناظرة.

إجراءات تحليل البيئة الخارجية:

أولاً : جمع البيانات والمعلومات : تم من قبل أعضاء الفريق التنفيذي للخططة الاستراتيجية بواسطة أدوات جمع البيانات والمعلومات المتنوعة السابق ذكرها. وقد استند تحليل البيئة الخارجية علي مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة وتشمل:

- أصحاب المصلحة المستفيدين
- اتجاهات سوق العمل
- القوانين والقواعد المنظمة
- العوامل السياسية والتنظيمية
- العوامل الاقتصادية والاجتماعية
- العوامل التكنولوجية

ثانياً : تحليل النتائج ومناقشتها: عرض نتائج التحليل البيئي على كافة الأطراف المعنية لمناقشتها وتحديد الفرص والتهديدات في جميع مجالات التطوير.

ثالثاً : تحديد أهم الفرص وأهم التهديدات: تم ذلك عن طريق جلسات العصف الذهني واستبيان تحديد أهم الفرص وأهم التهديدات لتحديد العوامل الاستراتيجية الخارجية (أهم الفرص والتهديدات) التي بحاجة إلى استراتيجيات وخطط وبرامج لتعزيز والمواجهة لتحقيق رسالة الجامعة.

جدول (١٤)

الفرص والتهديدات

الفرص Opportunities	التهديدات Threats
١. الجامعة في موقع جغرافي وبيئة صناعية واعدة.	١. حادثة الجامعة في ظل التنافس المتنامي بين الجامعات
٢. حتمية حصول المؤسسات على الاعتماد يرفع الفرصة للخريج للتقدم لسوق العمل.	٢. عدم ثبات الموازنة المخصصة للجامعة.
٣. زيادة الطلب على التعليم والتعليم الجامعي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا لكافة التخصصات.	٣. ضعف مساهمة المجتمع في تمويل مؤسسات التعليم الحكومي.
٤. الاتفاقات الدولية ومشاريع الشراكة.	٤. ضعف الربط بين منظومة البحث العلمي واحتياجات المجتمع.
٥. حاجة مجتمع الأعمال إلى أبحاث تفيد في تطوير الشركات والمؤسسات العاملة بالسوق.	٥. استقطاب الجهات الخارجية لنخبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس.
٦. اقبال الطلاب الوافدين على كليات ومعاهد الجامعة.	



بقراءة الجدول السابق يتضح وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حدٍ ما ولكن هناك العديد من التهديدات بحاجة إلى استراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة. ويتطلب الأمر وضع استراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع استراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة. رابعاً: إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (أهم الفرص والتهديدات): بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي بالجامعة من تحديد أهم الفرص وأهم التهديدات (العوامل الاستراتيجية الخارجية)، تم استخلاص الدلالات الاستراتيجية للتحليل البيئي، وذلك بإعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية:

- تحديد وزن نسبي لكل فرصة (عامل استراتيجي) ولكل تهديد (عامل استراتيجي)، وتم ذلك طبقاً لأهمية كل عامل استراتيجي، مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية للفرص = ٥٠. وللتهديد = ٥٠. ومجموع الوزن النسبي للفرص والتهديدات = ١ صحيح.
- ترتيب العوامل الاستراتيجية الخارجية (أهم الفرص والتهديدات) ترتيباً تنازلياً حسب أهميتها للجامعة بحيث أن الترتيب الأول للفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير للفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأصغر.
- إعطاء درجة (قيمة) لنقاط القوة ونقاط الضعف حسب التمييز علي معيار (٤-١)، ففي حالة قدرة الجامعة على الاستفادة من الفرصة بنسبة ٩٠% - ١٠٠% تم إعطاء الدرجة ٤، وفي حالة قدرة الجامعة على الاستفادة من الفرصة بنسبة ٧٥% - ٩٠% تم إعطاء الدرجة ٣. وفي حالة قدرة الجامعة على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠% - ١٠٠% تم إعطاء الدرجة ٢، وفي حالة قدرة الجامعة على التعامل مع التهديد بنسبة ٧٥% - ٩٠% تم إعطاء الدرجة ١.
- حساب الوزن المرجح لكل فرصة وكل تهديد عن طريق ضرب الوزن النسبي x الدرجة.
- جمع الأوزان المرجحة لكل الفرص والتهديدات للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للجامعة، (هذا الرقم يعبر عن قدرة الجامعة على التعامل مع الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية)، كما هو موضح في الجدول التالي:



جدول (١٥)

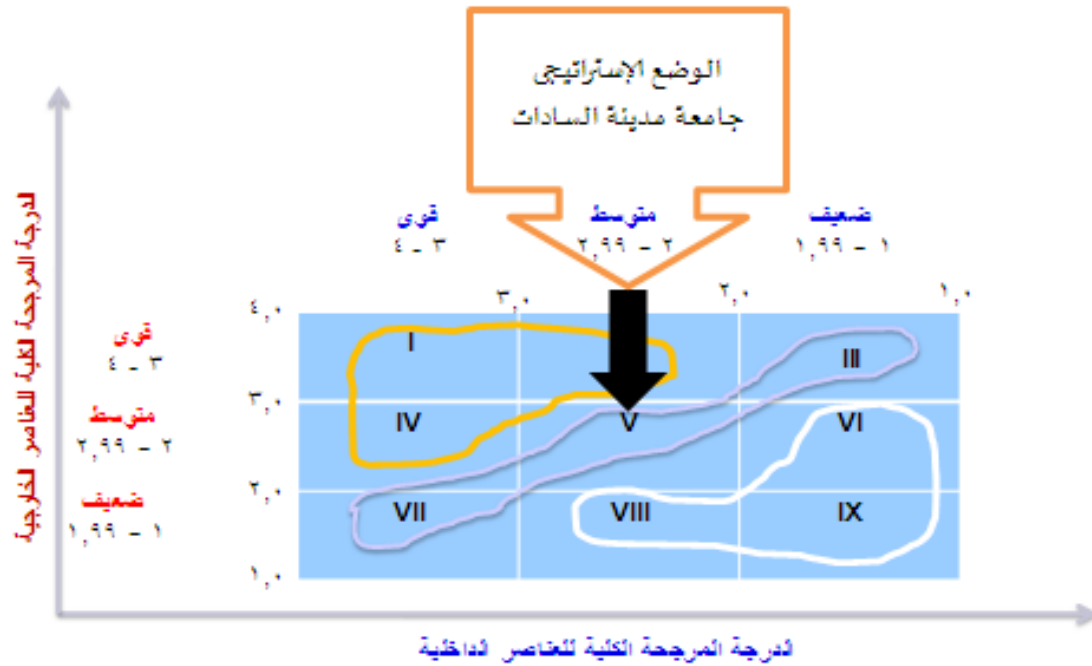
مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)

الوزن النسبي Weight	الدرجة Rate	الوزن المرجح	التعليق	العوامل الاستراتيجية الخارجية
الفرص:				
٠,٢٠	٤	٠,٨٠	١.	حتمية حصول المؤسسات على الاعتماد يرفع الفرصة للخريج للتقدم لسوق العمل.
٠,١٥	٤	٠,٦٠	٢.	زيادة الطلب على التعليم الجامعي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا لكافة التخصصات.
٠,٠٥	٣	٠,١٥	٣.	الجامعة في موقع جغرافي وبيئة صناعية واعدة.
٠,٠٥	٤	٠,٢٠	٤.	الاتفاقات الدولية ومشاريع الشراكة
٠,٠٥	٣	٠,١٥	٥.	حاجة مجتمع الأعمال إلى أبحاث تفيد في تطوير الشركات والمؤسسات العاملة بالسوق.
التهديدات:				
٠,١٥	٢	٠,٣٠	١.	عدم ثبات الموازنة المخصصة للجامعة.
٠,١٥	٢	٠,٣٠	٢.	ضعف مساهمة المجتمع في تمويل مؤسسات التعليم الحكومي.
٠,١٠	٢	٠,٢٠	٣.	ضعف الربط بين منظومة البحث العلمي واحتياجات المجتمع.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	٤.	حدائث الجامعة في ظل التنافس المتنامي بين الجامعات.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	٥.	استقطاب الجهات الخارجية لنخبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس.
١,٠٠		٢,٨٠	إجمالي الأوزان المرجحة	

يتضح من المصفوفة السابقة أن الرقم اقترَب من ٣ مما يدل على أن الجامعة لديها قدرة أكبر على منافسة الجامعات المناظرة محليا.

تحديد وضع المؤسسة الاستراتيجي:

بعد الانتهاء من مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية، قام الفريق بمعرفة الموقع الاستراتيجي للجامعة وذلك باستخدام مصفوفة الداخلي – الخارجي Internal – External Matrix (IE) والتي تشمل ثلاثة أقسام رئيسية لكل منها تطبيقات استراتيجية مختلفة، كما هو واضح بالشكل التالي.



شكل (١١)
الوضع الاستراتيجي للجامعة

يتضح من تحليل البيانات الخاصة للعوامل الاستراتيجية الداخلية (٢,٦٥) والخارجية (٢,٨٠) أن الجامعة تقع في الخلية رقم ٧ وهي إحدى خلايا القسم الثاني، وعليه فإن الاستراتيجية المناسبة للجامعة هي: استراتيجية الثبات والتطوير والتحسين المستمر والنفوذ إلى السوق وتنمية المنتج والاستراتيجية الطموحة هي التوسع

تحليل الفجوة



الفجوة هي الفرق بين الوضع الحالي للجامعة وما تطمح الجامعة إلى تحقيقه في المستقبل، فهي الأداة التي تساعد الجامعة على مقارنة الأداء الفعلي مع الأداء المحتمل، وتحديد وتوثيق واعتماد الفرق بين متطلبات العمل والقدرات الحالية. وبمقارنة الوضع الراهن للجامعة طبقاً لنتائج التحليل البيئي مع الأهداف الإستراتيجية المستهدفة تحقيقها تم تحليل الفجوة طبقاً لما يلي:

منشآت جامعية تحقق القياسات المرجعية القومية



- بعد المسافة بين الكليات والمعاهد الموجودة حالياً في الجامعة والكليات المتوقع إنشائها.
- الحاجة إلى إنشاء المستشفى الجامعي للكليات الطبية والكليات الغير نمطية.
- الحاجة إلى إنشاء مطبعة الجامعة.
- الحاجة إلى ضرورة استكمال مباني الكليات والمعاهد الحالية.
- ضرورة توفير المخصصات المالية التي تحتاجها الجامعة لإنشاء واستكمال منشآتها.
- الحاجة إلى وجود قاعة مؤتمرات خاصة بالجامعة.

أداء متميز للموارد البشرية



- الحاجة الماسة لرفع كفاءة أداء الموارد البشرية بالجامعة.
- الحاجة إلى تطوير الهيكل التنظيمي للجامعة ، مع ضرورة وجود إدارة للتنمية البشرية والتدريب.
- الحاجة إلى تنمية المهارات الإدارية لبعض القيادات الأكاديمية ودراسة الاحتياجات التدريبية لتنمية قدرات القيادات الحالية والمستقبلية.
- الحاجة إلى تنمية المهارات الإدارية لبعض القيادات الأكاديمية ودراسة الاحتياجات التدريبية لتنمية القدرات القيادات الحالية والمستقبلية.
- الحاجة إلى زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في برامج تبادل الأساتذة بين كليات ومعاهد الجامعة وكليات ومعاهد الجامعات الأخرى.
- وجود مشكلات خاصة بالسكن عند بعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.



- عدم وجود دار ضيافة خاصة بالجامعة.

التميز الفكري والمهني والبحثي



- الحاجة إلى تطوير أداء مركز ضمان الجودة والتطوير المستمر وفقاً لرؤية ورسالة وأهداف المركز الإستراتيجية.
- الحاجة إلى زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في النشر العلمي الدولي لأبحاثهم.
- الحاجة إلى زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية الدولية.
- الحاجة إلى تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام والكليات والمعاهد وربطها بالخطة البحثية للجامعة.
- الحاجة إلى إصدار نشرة علمية للجامعة وتوفير الدعم اللازم لها حتى يتم الاعتراف بها دولياً.
- الاهتمام بتطبيق وسائل التكنولوجيا الحديثة في مجال البحث العلمي.
- عدم وجود خطة عمل لتحقيق ضمان الجودة الشامل للجامعة بهدف الحصول على الاعتماد وتحقيق الاستدامة.
- الحاجة لعمل دراسة ذاتية دورية للجامعة كل ثلاث سنوات بناء على الدراسة الذاتية لكليات الجامعة ومعاهدها وبناءاً على التقييم الدورى للأداء لكل جوانب منظومة العمل بالجامعة.
- الحاجة إلى وجود مراكز أبحاث خاصة بالجامعة.

كسب ثقة المجتمع وتعزيز المكانة الدولية للجامعة

- الحاجة لوضع المعايير الحاكمة لطرح برامج تعليمية جديدة بما يحافظ على سمعة ومكانة الجامعة ويحقق لها التطور العملي المطلوب.
- الحاجة لتنمية مهارات الطلاب وقدراتهم وإعدادهم لسوق العمل من خلال البرامج المختلفة ودورات اللغة والحاسب الآلى والتي يحتاجها سوق العمل.
- الحاجة إلى تنمية موارد صندوق تكافل الطلاب بما يزيد من قدرته على تقديم الخدمات والأنشطة الطلابية.
- الحاجة إلى تطوير المدن الجامعية.
- الحاجة إلى زيادة مشاركة المؤسسات المجتمعية في تدريب وتأهيل طلاب الجامعة.



- الحاجة إلى توقيع اتفاقيات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني المحيط بالجامعة بغرض وضع برامج لتوفير فرص عمل للخريجين.
- الحاجة إلى إنشاء رابطة لخريجي جامعة مدينة السادات.
- الحاجة إلى تشجيع وتحفيز الوحدات ذات الطابع الخاص لتقديم العديد من الاحتياجات التي يحتاجها المجتمع المحيط.
- ضعف تبرعات رجال الأعمال والمجتمع المدني المقدمة للجامعة.

جامعة رقمية

- التركيز على خدمات الحكومة الالكترونية وخدمات التعليم الإلكتروني.
- عدم وجود مركز متخصص في الجامعة لتحويل المقررات العملية إلى مقررات الكترونية.
- ضعف أو انعدام البرامج التدريبية لتأهيل الموارد البشرية بالجامعة للتعامل الكترونياً.
- تقادم موقع الجامعة الإلكتروني ومواقع الكليات والمعاهد.

إعلاء القيم والأخلاقيات بالجامعة

- الحاجة إلى صياغة كود للممارسة الأخلاقية للجامعة وتحديد آليات الممارسات الأخلاقية بكليات ومعاهد الجامعة.
- عدم معرفة غالبية أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالجامعة بآليات وإجراءات حماية الملكية الفكرية.
- الحاجة إلى إصدار دليل بأخلاقيات المهنة والقيم الجامعية.

العناصر الأساسية للخطة
الاستراتيجية لجامعة مدينة
السادات



العناصر الأساسية للخطة الاستراتيجية لجامعة مدينة السادات

بالرغم من حداثة إنشاء جامعة مدينة السادات إلا أن تطلعات الجامعة للوثوب الى أفاق المستقبل بكل ما يحمله من تحديات يحدد رؤيتها ورسالتها في:

رؤية الجامعة

"جامعة مدينة السادات رائدة دوليا ونموذجا لإنتاج المعرفة وتطبيقاتها"

رسالة الجامعة

"تلتزم جامعة مدينة السادات بإعداد خريج يواكب احتياجات سوق العمل محليا، من خلال خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية تشجع الابتكار والتميز في إطار التطوير المستمر"

الغايات والأهداف الاستراتيجية

تحقيقا لرؤية ورسالة الجامعة تم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية التالية:

الغاية الأولى	منشآت جامعية تحقق القياسات المرجعية القومية
الأهداف	١. استكمال منشآت الجامعة وكلياتها المختلفة ٢. تطوير البنى التحتية ومنشآت الجامعة وكلياتها المختلفة ٣. إنشاء المستشفى الجامعي وكليات المجموعة الطبية والكليات الغير نمطية {العلوم الصحية التطبيقية - الهندسة التقنية والعلوم المتقدمة}. ٤. استكمال الأجهزة والمعدات للقاعات والمعامل المختلفة بكليات ومعاهد الجامعة

الغاية الثانية	أداء متميز للموارد البشرية
الأهداف	١. تطوير كفاءة القيادات الجامعية ٢. توفير نظم فعالة لاختيار وتعيين ومتابعة وتقييم القيادات الأكاديمية والإدارية ٣. تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين ٤. توفير بيئة محفزة وفعالة تحقق رضا القائمين على العملية التعليمية والبحثية والخدمية



التميز الفكري والمهني والبحثي	الغاية الثالثة
- استحداث برامج جديدة تحقق ميزة تنافسية للخريج - التطوير المستمر للبرامج التعليمية الأكاديمية بما يواكب سوق العمل - دعم الخدمات والأنشطة الطلابية - المراجعة وتحديث استراتيجيات التعليم والتعلم وأساليب التطوير - تطوير البحث العلمي للجامعة للمساهمة في حل مشكلات المجتمع - توفير بيئة محفزة للبحث العلمي - استحداث وتطوير الدوريات العلمية لتتلائم مع التصنيف العالمي	الأهداف
كسب ثقة المجتمع وتعزيز المكانة الدولية للجامعة	الغاية الرابعة
- تنوع مجالات التعاون مع مؤسسات المجتمع بما يحقق متطلباتها - استحداث وتطوير وحدات خدمة وتنمية المجتمع - تطوير خطط وبرامج التنمية البيئية وخدمة المجتمع - دعم البحوث التطبيقية لخدمة قضايا المجتمع ومشكلاته - دعم وتعزيز الشراكات المحلية والدولية - إتباع نظم من شأنها دعم متطلبات التصنيفات العالمية	الأهداف
جامعة رقمية	الغاية الخامسة
- تطوير البوابة الإلكترونية - تطوير الشبكة الإلكترونية البيئية والداخلية لإدارة الجامعة والكليات والمعاهد - التوسع في التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد - تفعيل نظام إدارة المعلومات MIS - تفعيل استخدام المكتبة الرقمية - التدريب على تكنولوجيا المعلومات	الأهداف
أعلاء القيم والأخلاقيات بالجامعة	الغاية السادسة
- تأصيل وإتباع حماية حقوق الملكية الفكرية - الالتزام بأخلاقيات المهنة والقيم الجامعية - تفعيل القوانين ووضع قواعد المساءلة والمحاسبة - حماية وتعزيز الحرية الأكاديمية في إطار القيم والأعراف الاجتماعية	الأهداف



سياسات الجامعة

تتبنى جامعة مدينة السادات في إطار مواد الدستور ومختلف القوانين المصرية مجموعة من السياسات الموضوعية والبرامج الواضحة كركيزة أساسية لتدعيم قدراتها على تحقيق رؤيتها ورسالتها وذلك في ضوء تفعيل غاياتها واهدافها الاستراتيجية

في سبيل رسم السياسات والبرامج اعتمد فريق إعداد الخطة الاستراتيجية للجامعة علي المنهجية التالية:

- الاستفادة من مخرجات التحليل البيئي للجامعة.
- انعكاس رؤية ورسالة الجامعة على السياسات والبرامج المقترحة.
- تحليل الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة.
- عقد ورشة عمل لصياغة مسودة للسياسات الخاصة بالجامعة وتم فيها عملية عصف ذهني للسادة الحضور.
- عقد اجتماع للمستفيدين من داخل وخارج الجامعة لعرض ومناقشة مسودة السياسات الخاصة بالجامعة.

السياسات العامة للجامعة:

- (١) تشجيع التوجه نحو تهيئة البيئة الداعمة للتفوق والابداع والتميز في كافة الانشطة الجامعية.
- (٢) اتباع الاسلوب العلمي القائم على وضع اليات للتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع واخذ زمام المبادرة.
- (٣) المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء في ضوء اهداف ومعايير توكيد وضمان الجودة.
- (٤) الالتزام بالتحسين والتطوير المستمر للمنظمة التعليمية للجامعة.
- (٥) رفع أداء منظومة البحث العلمي ودعم وتعزيز تنوع مصادر التمويل.

السياسات الخاصة للجامعة:

(١) شئون التعليم والطلاب بالجامعة:

- الشراكة مع مؤسسات التعليم قبل الجامعي من أجل تنمية قدرات واستعدادات الطلاب.
- توعية الطلاب بالرؤية والرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة.
- استخدام المواصفات والمرجعيات العالمية في شروط واختبارات القبول للطلاب.
- الارتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بالجامعة.
- التطوير والتحسين المستمر للوائح والبرامج التعليمية ونوعية المناهج والمقررات الدراسية بما يتفق مع المعايير القومية والعالمية.
- تحديث أساليب التدريس لتخريج خريج يستطيع المنافسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً ودولياً.
- التحديث الدوري للمادة العلمية للكتاب الجامعي في إطار تلبية متطلبات عناصر الجودة.



- الارتقاء بالمعامل والمختبرات وقاعات التدريس والمكتبات والوسائط والوسائل التعليمية.
- استحداث نظام تدريس متميز للطلاب ذوي القدرات الخاصة.
- دعم النظم والعمليات الإدارية المتعلقة بالأنشطة التعليمية والمشاركة الطلابية.
- تطوير أساليب التقييم والامتحانات بالجامعة بما يحقق العدالة في التقييم بين الطلاب.
- الاهتمام بمجموعة الأنشطة الطلابية للتشجيع على التعلم الذاتي وتنمية مهارات الطلاب.
- دعم ممارسة أنشطة التنمية الإنسانية مثل الرياضة الفردية والجماعية والتثقيف الصحي وأنشطة الرحلات وتنظيم المؤتمرات والندوات في مختلف المجالات التي تساهم في بناء شخصية الطلاب.
- الإرشاد والدعم المستمر للطلاب من خلال (أدلة الطلاب، الإرشاد الأكاديمي، واكتشاف الطلبة المتعثرين، ودعم الطلاب المتفوقين، واكتشاف ودعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة، والساعات المكتبية، وصناديق الشكاوى والمقترحات، والتحديد والتحديث المستمر لقواعد البيانات الخاصة بالطلاب).
- المشاركة والتبادل الطلابي والأنشطة الطلابية مع جامعات أخرى داخل وخارج الوطن في شتي المجالات.
- المحافظة على رضا الطلاب.
- الإعداد والتحضير لتحويل المقررات إلكترونياً E-Learning.
- تعريف الطلاب على كيفية استخدام الطلاب المكتبة الرقمية للكتب والدوريات التعليمية.
- سياسات الإعلان عن الجداول الدراسية ومواعيد الامتحانات النظرية والشفوية والعملية بعد اعتمادها من مجالس كليات الجامعة.

(٢) سياسات البحث العلمي بالجامعة :



- تعزيز سبل دعم وتسهيل البحث العلمي مادياً ومعنوياً.
- تبني خريطة بحثية متكاملة لجميع كليات الجامعة تساعد في تنمية المجتمع والبيئة المحيطة.
- دعم البحوث العلمية التي تساهم في توفير منتجات تطبيقية يكون لها مردود مادي ومعنوي على الجامعة من ناحية وعلى المجتمع والبيئة المحيطة من ناحية أخرى.
- دعم الشراكة المجتمعية مع المؤسسات الرائدة في مجال البحث العلمي داخل مصر وخارجها بما يتفق مع القواعد المنظمة والضوابط الحاكمة.
- البحث عن مصادر تمويل من جهات متعددة ووسائل داعمة لسياسات البحث العلمي.
- تكوين قاعدة بيانات متكاملة للبحث العلمي وتشجيع النشر والبحث العلمي محلياً وإقليمياً ودولياً.
- تبني مشروعات تطوير التعليم العالي بما يكفل رفع أداء منظومة البحث العلمي.
- حماية الإبداع العلمي من خلال الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي المتفق عليها محلياً وعالمياً.



- تعزيز سبل مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بمهارات الكتابة العلمية وأسس البحث العلمي والمشاركة في المؤتمرات العلمية محلياً وإقليمياً ودولياً.
- الابتكار والتجديد والإبداع في الأبحاث العلمية.
- نشر الأبحاث العلمية في دوريات ومجلات علمية محكمة دولية وذو تأثير عالي (Impact Factor)
- التقييم العلمي لعضو هيئة التدريس عن مجمل نشاطه العلمي والبحثي من قبل اللجان العلمية الدائمة للترقية لشغل وظائف الأساتذة والأساتذة المساعدين.
- توجيه البحث العلمي لحل المشكلات البيئية.

(٣) سياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالجامعة:



- إنشاء قاعدة بيانات مجتمعية متكاملة تعكس طبيعة ومتطلبات البيئة المحيطة.
- تبني مقومات تنفيذ الخطة الاستراتيجية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- استطلاع آراء فئات مجتمعية مختلفة بشأن ما تقدمه كليات ومعاهد الجامعة للتعرف على متطلبات واحتياجات المجتمع.
- مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الجامعة ودعم الكليات والمعاهد مادياً ومعنوياً.
- تبني نظم الأمن والسلامة للأفراد والمنشآت والحفاظ على البيئة وفق المعايير المحلية والدولية.
- دعم سبل تنمية مهارات الخريجين التي تتوافق مع متطلبات سوق العمل ومشاركة الأطراف المجتمعية في تقديم حلول حقيقية للقضايا المختلفة بكليات الجامعة.
- دعم سبل مشاركة الطلاب في لجان التوعية بخدمات المجتمع.
- المحافظة على رضا المجتمع المدني المحيط.
- تنمية البيئة والحفاظ على نظافتها.

(٤) السياسات الادارية والمالية:

- ترسيخ ميثاق العمل استناداً إلى المصداقية والشفافية والمسائلة والمحاسبة وروح العمل الجماعي.
- الدعم والمساندة للجهات والإدارات المختلفة داخل الجامعة.
- تعزيز الكفاءة الإدارية وتأسيس عمل مؤسسي يستند إلى الكفاءة.
- تنمية الموارد المالية والذاتية للجامعة.
- الدعم المادي للعملية التعليمية والبحثية بالجامعة.

(٥) السياسات الخاصة بالطلاب الوافدين:



- تفعيل دور مكتب رعاية شئون الطلاب الوافدين لدعم التواصل مع مكاتب التمثيل الثقافي للدول المختلفة في جمهورية مصر العربية.
- حث الإدارات المعنية داخل الجامعة بتسهيل إجراءات تلقي أوراق الطلاب الوافدين وسرعة مراجعتها وإصدار قرارات القبول.
- إتاحة البرامج التعليمية المختلفة وشروط القيد والقبول وكيفية الالتحاق بالجامعة للطلاب الوافدين.
- تقديم الإرشادات الخاصة بالخدمات التعليمية والثقافية والترفيهية المتاحة للطلاب الوافدين من قبل الجامعة.
- تخصيص أماكن راقية لإقامة الطلاب الوافدين.

(٦) السياسات الخاصة بالوحدات ذات الطابع الخاص:

- تبني الجامعة إنشاء مراكز استشارية رائدة تقدم خدماتها في شتي المجالات.
- تسويق الخدمات الاستشارية التي تقدمها الجامعة والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفعالة في التنمية المستدامة.

خطة الجامعة لمراجعة وتحديث السياسات

تتم المراجعة والتحديث لسياسات الجامعة بصفة دورية كل عامين بمعرفة لجنة المراجعة الداخلية وذلك لمراجعة لوائح وقواعد الجامعة بصورة تضمن تمثيل جميع كليات الجامعة وفقاً للإجراءات التالية:

- (١) إتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الإحصائيات وتحليلها للوصول إلى تحليل الوضع الراهن لكل الكليات والمعاهد بأقسامها المختلفة، والإمكانات والقدرات المتاحة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية الجامعة وغاياتها وأهدافها الاستراتيجية، وذلك في إطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق لمنهجية التحليل البيئي (SWOT) حيث يتم إعادة تحديد لعناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات الخاصة بالجامعة.
- (٢) يتم تحديد جهات القصور في السياسات الحالية للجامعة بناء على ما تم الوصول إليه من نتائج تحليل الوضع الراهن.

- (٣) يتم تحديث سياسات الجامعة واعتمادها من مجلس الجامعة كل عامين.

البرامج

القدرة المؤسسية

- (١) تطوير واستكمال البنى التحتية للجامعة وكلياتها المختلفة
- (٢) رفع كفاءة الأداء الإداري وتحديد المهام الوظيفية والية اتخاذ القرار
- (٣) تحسين فاعلية الخدمات المجتمعية والبحوث التطبيقية لخدمة أغراض التنمية
- (٤) تعزيز الشراكة والتعاون مع المؤسسات المحلية والعالمية
- (٥) تنمية وتنويع مصادر التمويل والمحافظة على استدامتها



(٦) تعزيز العدالة والمصداقية والأخلاقيات لدى مجتمع الجامعة

الفاعلية التعليمية

- (١) تعزيز جودة البرامج والمناهج التعليمية واعتمادها
- (٢) تحسين برامج الدراسات العليا والبحث العلمي وتطوير اليات لدعم الابداع والابتكار
- (٣) رفع كفاءة وكفاية أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم
- (٤) بناء استراتيجية فاعلة للتعليم والتعلم ومصادر التعلم
- (٥) التقويم المستمر للفاعلية التعليمية والبحثية

معوقات ومخاطر تنفيذ الخطة الاستراتيجية لجامعة مدينة السادات

تتمثل المخاطر والمعوقات التي يمكن أن تؤثر سلبا على تنفيذ الخطة الاستراتيجية في:

(١) المخاطر الداخلية

- مقاومة بعض السادة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجامعة للفكر الاستراتيجي.
- قوي معارضة للتطوير ونظم الجودة.
- عدم ممارسة سلطات الادارة الرشيدة القائمة على الشفافية والديمقراطية لتحقيق حوكمة الجامعة
- جمود اللوائح والقوانين التي تنظم العمل بالجامعات الحكومية

(٢) المخاطر الخارجية

- محدودية مصادر التمويل لتنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية.
- ندرة الموارد الذاتية لتمويل البحوث العلمية ودعم العملية التعليمية
- عدم استقرار الاوضاع السياسية والاقتصادية.
- توجه سوق العمل للاهتمام بالتعليم المهني
- مقاومة التنفيذ من بعض أصحاب المصلحة والمستفيدين.

خطة ادارة المخاطر المتوقعة أثناء تطبيق الخطة الاستراتيجية

تعتمد السياسات المتبعة لإدارة المخاطر على فعالية الأنظمة الداخلية والإجراءات المعمول بها للتخفيف من المخاطر، وينبغي التعرف بشكل مبكر على المخاطر والعقبات واتخاذ الإجراءات المقترحة لمعالجتها قبل حدوثها مع الأخذ في الاعتبار السياسات التي ستتبع حال حدوثها.

تصنيف المخاطر

يتم تصنيف المخاطر التي تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية إلى فئات اعتمادا على مدي تأثيرها الى مخاطر ذات مستوى عال ومستوى متوسط ومستوى منخفض سواء من حيث احتمالية حدوثها المتكرر أو الأثر المحتمل.

وفيما يلي السياسات التي سوف تتبعها الجامعة لتصنيف المخاطر:



- (١) التعرف على المخاطر المحتملة وتوصيفها وصفا جيدا مع مراعاة احتمالية تكرارية حدوثها.
- (٢) تحديد حجم المخاطر وقياسها.
- (٣) آليات السيطرة على المخاطر وإدارتها.
- (٤) الإجراءات الفعالة والتكلفة.
- (٥) تحديد المسئول عن إدارة المخاطر.

وسوف تخضع سياسات إدارة المخاطر للنهج الذي تتبعه الجامعة في معالجة هذه المخاطر ولذلك من المتوقع تنفيذ الآليات التالية

- (١) التوعية بشكل دوري ومسبق وموثق من المخاطر الكبيرة التي قد تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
 - (٢) توصيف المخاطر بشكل جيد يساعد على التخطيط الفعال للموارد.
 - (٣) تعزيز التركيز على المراجعة الداخلية والتقييم والمتابعة الدورية لاكتشاف المخاطر المتوقعة بشكل مبكر.
 - (٤) دعم آليات المصارحة والمكاشفة وتحديد المسؤولية والمساءلة للتخفيف من المخاطر.
 - (٥) الالتزام بخطة عمل فعالة لإدارة المخاطر.
- ونظرا لأن المخاطر قد تكون متغيرة، وقد ينشأ الجديد منها في حين يختفي الآخر أو يصبح أقل أهمية من حيث الأولوية، فإنه يجب مراجعة المخاطر وتحديثها بصورة ربع سنوية. ولتحقيق ذلك، تضمن الجامعة القيام بالآتي:
- (١) مراجعة المخاطر التي من المتوقع أن تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية وتحديثها بشكل دوري (نصف سنوي).
 - (٢) تحديد المسؤولية عن إدارة المخاطر وتكليف من يلزم لذلك بعد موافقة صاحب الصلاحية.
 - (٣) تقديم تقارير عن التغييرات في أولوية المخاطر وآليات وسياسات التخفيف منها.

جدول (١٦)



دليل تصنيف المخاطر المحتملة أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة

شدة الخطر	غير هام	بسيط	متوسط	خطير	خطير جدا
الوصف	لا يوجد	مخاطر بسيطة أو فرص ضائعة من المستبعد أن يكون لها تأثير دائم أو كبير على أداء الخطة الاستراتيجية للجامعة.	مخاطر متوسطة أو فرص ضائعة قد يكون لها تأثير متوسط على أداء الخطة الاستراتيجية للجامعة.	مخاطر كبيرة أو فرص ضائعة قد يكون لها تأثير كبير في المدى الطويل على أداء الخطة الاستراتيجية للجامعة.	مخاطر كبيرة أو فرص ضائعة قد يكون لها تأثير كبير في المدى الطويل يهدد استمرار تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة.
العواقب المحتملة	لا يوجد تأثير	أقل من ٠,٥٪ من إجمالي حجم التأثير المالي. لا توجد عواقب تنظيمية.	خسارة مالية تصل إلى ٢٪ من حجم تكلفة الجامعة لأحد مشروعات الخطة. عواقب تنظيمية محدودة تستدعي التغيير في الخطة.	خسارة مالية أكثر من ٢٪ من حجم التكلفة الجامعة لأحد مشروعات الخطة. نتيجة تنظيمية عكسية. صورة سلبية عن الجامعة في الإعلام المحلي أو الإقليمي.	خسارة مالية أكثر من ٥٪ من حجم التكلفة لأحد مشروعات الخطة نتيجة مشاكل تنظيمية كبيرة. صورة سلبية مستمرة عن الجامعة في الإعلام. توقف أحد مشروعات الخطة الرئيسية.
الأمثلة	تأخير غير متعمد ومبرر في الأنشطة	تأثير فعاليات أحد المشروعات المنفذة بخطأ إداري.	تأخر مشروع تقني أو تجاوز التكاليف المحددة.	بيانات غير صحيحة بشكل متعمد لأحد الاستبيانات السنوية المدرجة بالخطة. توقف مشروع من مشروعات الخطة نتيجة عجز التدفقات المالية بالكامل.	حادث كبير يؤدي إلى توقف أحد مشروعات الخطة أو مبادراتها نتيجة لإهمال متعمد من الجامعة. حريق كبير يوقف تنفيذ أحد المشروعات الرئيسية للخطة دون اتخاذ احتياطات التأمين اللازمة بشكل متعمد.

جدول (١٧)



المخاطر المحتملة أثناء تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة

الخطر المتوقع	شدته	العواقب المحتملة	إجراءات وسياسات التخفيف
التغير في أولويات واتجاهات الإدارة العليا	الاحتمالية ضعيفة	تغير في رؤى أولويات الخطة	تشكيل لجنة استشارية تعنى بمتابعة الخطة
قلة الموارد اللازمة للتنفيذ	احتمالية متوسطة	توقف بعض مشروعات الخطة	يشكل فريق لتحديد قائمة بأولويات مشاريع الخطة
عدم التعاون في تنفيذ وتطبيق آليات الخطة الاستراتيجية.	احتمالية عالية	الانحراف عن الاهداف المراد تحقيقها وتعطيل التنفيذ أو التنفيذ بشكل غير سليم.	تشكيل لجنة متابعة لتنفيذ الخطة
تدني فعالية الاتصال والتواصل وتبادل المعلومات بين الأطراف المعنية بتنفيذ الخطة.	احتمالية عالية	بطيء في التنفيذ ونقص في المعلومات	تشكيل لجنة متابعة لتنفيذ الخطة ووضع آلية للاتصال والتواصل بين الاطراف المعنية بتنفيذ الخطة وعقد اجتماعات دورية شهرية للوقوف على تحقيق الاهداف
مقاومة التغيير من قبل العاملين.	احتمالية متوسطة	الانحراف عن الاهداف المراد تحقيقها وتعطيل التنفيذ أو التنفيذ بشكل غير سليم.	عقد دورات وبرامج تدريبية وتثقيفية لتجاوز مقاومة التغيير وإشراك جميع العاملين بالجامعة في قرارات الخطة
بطء التنفيذ وتجاوز الوقت المطلوب.	احتمالية عالية	إعادة برمجة المبادرات والمشاريع وبحسب الأهمية والأولوية.	تشكيل لجنة استشارية تعنى بمتابعة الخطة
التغيرات الإدارية في المناصب الوظيفية	احتمالية متوسطة	بناء ثقافة لدى جميع منسوبي الكلية بأهمية تنفيذ الخطة الاستراتيجية. زيادة نسبة الاحتفاظ لدى المنسوين المعنيين بالتنفيذ من خلال الحوافز.	التوعية برسالة ورؤية لجامعة والأهداف الاستراتيجية. تدريب القائمين على التنفيذ.

الإختيار الإستراتيجي والاستراتيجية البديلة

الإختيار الإستراتيجي هو قرار إختيار بديل من بين البدائل الإستراتيجية، الذي يمثل أفضل تمثيل لرسالة المنظمة وأهدافها الإستراتيجية. ويتضمن القرار التركيز على بعض البدائل المنتقاة، والقيام بتقويم تلك البدائل وفقاً لمجموعة من الأدوات التي تساعد في اعتماد البديل الإستراتيجي الأكثر ملائمة. وتستلزم عملية الإختيار نوعاً من التفكير والتحليل الإستراتيجي، وكذلك تحتاج إلى عدد من الأدوات التي تستخدم في تقويم البدائل الإستراتيجية المتاحة من أجل تضيق عدد تلك البدائل، وتقليص الخيارات أمام متخذ القرار لإتخاذ البديل المناسب

بناء على التحليل الذي قامت به لجنة وضع الخطة الاستراتيجية لكل من البيئة الخارجية والبيئة الداخلية، وماتوصلت إليه من تحديد للفرص والمخاطر ونقاط القوة والضعف، وبناء على هذه النتائج تم اختيار استراتيجية تحسين وتطوير كاستراتيجية رئيسية واختيار استراتيجية نمو وتوسع كاستراتيجية بديلة.

جدول (١٨)



مصفوفة التخطيط الإستراتيجي الكمي (لإختيار الاستراتيجية الرئيسية والأستراتيجية البديلة)

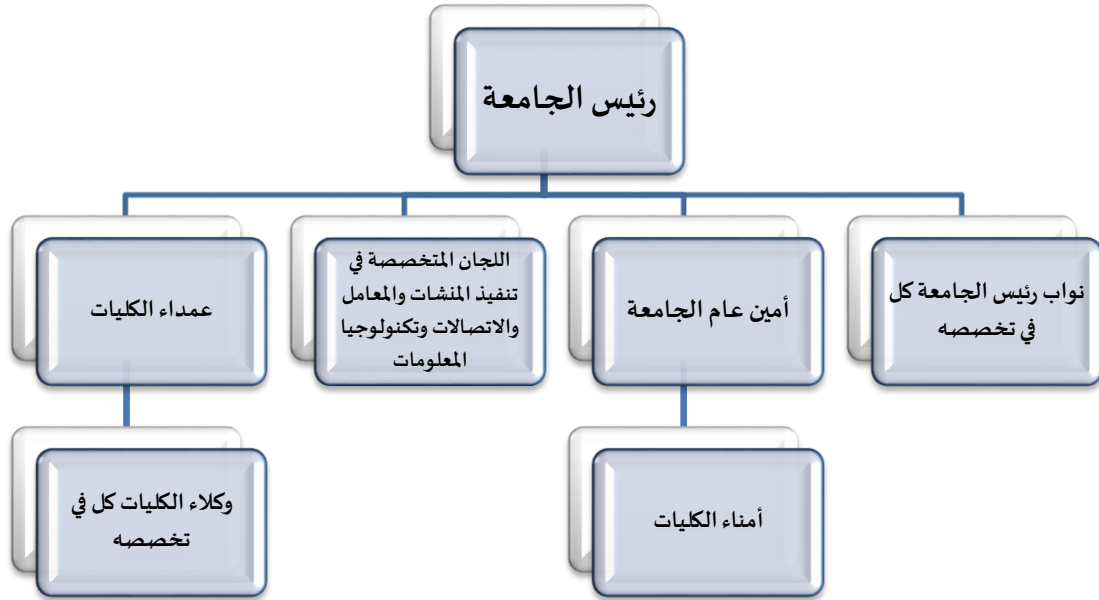
البدائل الإستراتيجية								الوزن النسبي	العناصر الرئيسية
استراتيجية الإنكماش		استراتيجية ثبات واستقرار		استراتيجية تحسين وتطوير		استراتيجية نمو وتوسع			
جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية		
الفرض									
٠,٢٠	١	٠,٤٠	٢	٠,٦٠	٣	٠,٤٠	٢	٠,٢٠	- حتمية حصول المؤسسات على الاعتماد يرفع الفرصة للخريج للتقدم لسوق العمل.
٠,٣٠	٢	٠,١٥	١	٠,٤٥	٣	٠,١٥	١	٠,١٥	- زيادة الطلب على التعليم الجامعي في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا لكافة التخصصات.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,٠٥	- الجامعة في موقع جغرافي وبيئة صناعية واعدة.
٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	- الاتفاقات الدولية ومشاريع الشراكة
٠,١٥	٣	٠,١٠	١	٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	- حاجة مجتمع الأعمال إلى أبحاث تفيد في تطوير الشركات والمؤسسات العاملة بالسوق.
التحديات									
٠,٣٠	٢	٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,١٥	١	٠,١٥	- عدم ثبات الموازنة المخصصة للجامعة.
٠,٣٠	٢	٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,١٥	- ضعف مساهمة المجتمع في تمويل مؤسسات التعليم الحكومي.
٠,٢٠	٢	٠,١٠	١	٠,١٠	١	٠,١٠	١	٠,١٠	- ضعف الربط بين منظومة البحث العلمي واحتياجات المجتمع.
٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	١	٠,٠٥	- حداثة الجامعة في ظل التنافس المتنامي بين الجامعات.
٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	- استقطاب الجهات الخارجية لنخبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس.
نقاط القوة									
٠,٣٠	٢	٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,١٥	- تبنى قيادات الجامعة نظم ضمان جودة الأداء والممارسات الابتكارية والاستقلالية والتطوير المستمر.
٠,١٥	١	٠,١٥	١	٠,٤٥	٣	٠,٣٠	٢	٠,١٥	- وجود مراكز تميز بالجامعة كمعهد بحوث الهندسة الوراثية والتكنولوجيا الحيوية ومعهد الدراسات والبحوث البيئية
٠,١٠	١	٠,١٠	١	٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,١٠	- توافر ارض للجامعة لبناء حرم جامعي.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	- وجود مزارع تعليمية وإنتاجية.
٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,٠٥	- توافر نظام لدعم وحفز البحث والباحثين بالجامعة.



البدائل الإستراتيجية								الوزن النسبي	العناصر الرئيسية
استراتيجية الإنكماش		استراتيجية ثبات واستقرار		استراتيجية تحسين وتطوير		استراتيجية نمو وتوسع			
جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية	جملة الدرجة	درجة الجاذبية		
٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,١٥	- لوائح بعض كليات الجامعة لا تلي الوضع التنافسي للخريج.
٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,٤٥	٣	٠,٣٠	٢	٠,١٥	- البنية التحتية والتسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم والبحث العلمي لا تستوفي القياسات المرجعية في بعض الكليات والمعاهد.
٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,٣٠	٣	٠,٢٠	٢	٠,١٠	- ضعف القدرات البحثية والنشر العلمي
٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,٠٥	- عدم كفاية وكفاءة الجهاز الإداري بالجامعة.
٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,٠٥	- محدودية التعاون بين الجامعة والبيئة الصناعية والزراعية المحيطة.
٣,٤٥		٣,٨		٥,٥٥		٤,٥		٢,٠٠	الأجمالي



-آلية تنفيذ ومتابعة الخطة الاستراتيجية

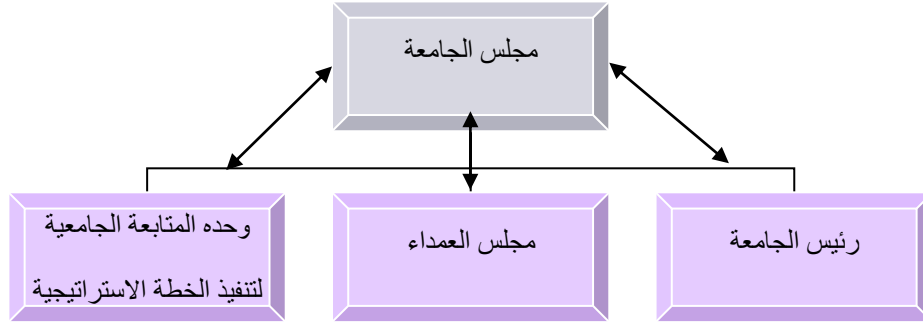


شكل (١٢)

الهيكل المؤسسي لتنفيذ الخطة الاستراتيجية

آلية تشكيل وعمل اللجان

- تشكيل لجنة مؤقتة مختصة بتنفيذ كل نشاط في كل كلية أو على مستوى الجامعة تبعا لطبيعة النشاط.
- تضم كل لجنة خبراء وممثلي أصحاب المصلحة المعنيين والإداريين المختصين.
- لجان للأنشطة المتعلقة بالتعليم والبحث العلمي وقضايا المجتمع على أن تكون كل لجنة برئاسة الوكلاء المختصين وتقدم تقاريرهم إلى نائب رئيس الجامعة المختص عن طريق العميد.
- تقديم تقارير اللجان على مستوى الجامعة لنواب رئيس الجامعة.



شكل (١٣)

آلية متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية

آلية المتابعة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية

- قياس مؤشرات الأداء الرئيسية للأنشطة.
- قياس مؤشرات الأداء الرئيسية في فترات زمنية منتظمة (ربع سنوي، سنوياً).
- تقييم مؤشرات الأداء الرئيسية للنشاط في مقابل المستهدف حسب النتيجة (تحقيق المستهدف، أداء مرضى، أداء ضعيف)
- حسب النتائج يمكن التغلب على أوجه القصور بسرعة وكفاءة من خلال تبني السياسات الملائمة من خلال رئيس الجامعة بالتعاون مع مجلسي الجامعة والعمداء.

الخطـة التنفيذـية

جدول (١٩)

الخطـة التنفيذـية لاسـتراتـيجية لـجامعة مـدينة السـادات



الاجراءات التنفيذية(المشروعات)	الإطار الزمني	التكلفة المالية	جهة التنفيذ	مؤشرات المتابعة	معدلات الأداء
الغاية الأولى: منشآت جامعية تحقق القياسات المرجعية القومية					
الهدف الأول : استكمال منشآت الجامعة وكلياتها المختلفة (المبالغ بالآلاف جنيهاً)					
- إقامة سور الجامعة على المخطط العام للجامعة بدون البوابات	يوليو ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠١٧	٦٤٠٠٠	- مجلس الجامعة - الادارة العامة	- إعداد دراسات الجدوى	- نسبة التنفيذ السنوي وفقا لجدول التنفيذ الزمني
- البوابات الخاصة بالسور	يوليو ٢٠١٦ الي يوليو ٢٠١٧	٧٠٠٠٠	- للتخطيط - إدارة المشروعات	- توفير المخصصات المالية	- معدلات التنفيذ الربع سنوية وفقا للخطة الزمنية
- انشاء مباني للكليات والمعاهد التالية	يناير ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠١٩	٩٣٠٠٠	- الإدارة العامة - للشئون الهندسية	- إستلام الرسومات من الاستشاري	- معدلات التنفيذ الربع سنوية وفقا للخطة الزمنية
- كلية السياحة والفنادق	يناير ٢٠١٥ الي يناير ٢٠١٩	٩٣٠٠٠	-	- استخراج التراخيص	-
- كلية الحقوق	يناير ٢٠١٥ الي يناير ٢٠١٩	٩٣٠٠٠	-	- طرح المناقصات	-
- كلية التجارة	يناير ٢٠١٥ الي يناير ٢٠١٩	٩٣٠٠٠	-	- تسليم الموقع للشركة المنفذة	-
- كلية التربية	يناير ٢٠١٥ الي يناير ٢٠١٩	٩٣٠٠٠	-	- تنفيذ المشروع	-
- إقامة مجمع المدرجات المركزية	يناير ٢٠١٥ الي يناير ٢٠١٩	٨٥٠٠٠	-	- انشائها	-
- انشاء مقر للمكتبة الرئيسية	يوليو ٢٠١٧ الي يونيو ٢٠٢٠	٧٠٠٠٠	-	- التسليم النهائي	-
- إنشاء مبني المعامل المركزية	يناير ٢٠١٥ الي يناير ٢٠١٩	٩٠٠٠٠	-	-	-
- انشاء المرافق الرياضية والثقافية	يوليو ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠٢٤	٢٠٠٠٠٠	-	-	-
- استكمال انشاء وتجهيز مدينة سكنية للطلاب	يوليو ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٠	٧٠٠٠٠	-	-	-
- تطوير وتجهيز فندق الجامعة	يوليو ٢٠١٤ الي يناير ٢٠١٧	١٥٠٠٠	-	-	-
الهدف الثاني: تطوير البنية التحتية ومنشآت الجامعة وكلياتها المختلفة					
- صيانة المباني والمدرجات والمرافق القائمة	يوليو ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠٢٤	٧٠٠٠	- مجلس الجامعة - الادارة العامة	- خطة صيانة المباني والشبكات	- نسبة التنفيذ السنوي وفقا لجدول التنفيذ الزمني
- تجهيز المباني بالشبكات وتكنولوجيا المعلومات	يوليو ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠٢٤	٣٠٠٠	- للتخطيط - إدارة المشروعات	- أعداد الدراسات اللازمة لتطوير البنية التحتية المادية والتكنولوجية	- معدلات التنفيذ الربع سنوية وفقا للخطة الزمنية
- دعم آليات وإجراءات الأمن والسلامة داخل الجامعة وكلياتها ومعاهدها	يوليو ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠١٨	١٠٠٠	- الإدارة العامة - للشئون الهندسية	- دراسة آليات التمويل ومدي كفايتها	-
- استكمال انشاء وحدات الطوارئ وإدارة الالتزام بكليات ومعاهد الجامعة	يوليو ٢٠١٤ الي يوليو ٢٠١٦	٢٠٠٠	-	- استخراج التراخيص	-
- تأهيل مباني الجامعة ومختلف وحداتها لتناسب مع ذوي الاحتياجات الخاصة	يوليو ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠١٨	١٥٠٠	-	- طرح المناقصات	-
- تسليم الموقع للشركات المنفذة	-	-	-	- تسليم الموقع للشركات المنفذة	-
- تسلم الأبنية والمرافق بعد إتمام التنفيذ	-	-	-	-	-
الهدف الثالث: إنشاء المستشفى الجامعي وكليات المجموعة الطبية والكليات الغير نمطية					
- انشاء كلية طب الفم والاسنان	يناير ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٤	١٨٠٠٠٠	-	-	-



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
نسبة التنفيذ السنوي وفقا لجدول التنفيذ الزمني	اصدار القرار الجمهوري	رئيس الجمهورية والوزارات المعنية	١٨٠٠٠	يناير ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٤	- انشاء كلية الصيدلة والتصنيع الدوائي
معدلات التنفيذ الربع سنوية وفقا للخطة الزمنية الموضوعه	تقديم دراسات الجدوى	مجلس الجامعة	١٦٠٠٠	يناير ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٤	- انشاء كلية العلوم الصحية التطبيقية
	توفير المخصصات المالية	رئيس الجامعة الادارة العامة للتخطيط	٢٠٠٠	يناير ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٤	- انشاء المستشفى الجامعي
	استخراج التراخيص	إدارة المشروعات	١٨٠٠٠	يناير ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٤	- انشاء كلية الطب
	طرح المناقصات	الإدارة العامة	١٨٠٠٠	يناير ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٤	- انشاء كلية الهندسة التقنية
	المتابعة ونسبة معدل الإنجاز	للمشئون الهندسية	١٨٠٠٠	يناير ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٤	- انشاء كلية العلوم المتقدمة
	استلام الكليات الجديدة		١٦٠٠٠	يناير ٢٠١٦ الي يونيو ٢٠٢٤	

الهدف الرابع: استكمال الأجهزة والمعدات للقاعات والمعامل المختلفة بكليات ومعاهد الجامعة

نسبة التنفيذ السنوي وفقا لجدول التنفيذ الزمني	حصر الموجود من الاثاث المادية والاليكترونية في مختلف وحدات الجامعة	رئيس الجامعة الادارة العامة للتخطيط	٢٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠٢١	- شراء الاثاث والمعدات اللازمة
معدلات التنفيذ الربع سنوية وفقا للخطة الزمنية الموضوعه	تحديد الاحتياجات لمختلف وحدات الجامعة	إدارة المشروعات الادارة العامة للمشئون الهندسية	٣٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي مايو ٢٠٢١	- شراء الأجهزة والاليكترونيات واجراء التركيبات
	أعداد دراسات الجدوى	إدارات الكليات والمعاهد			
	دراسة مدي كفاية الموارد المالية وترتيب الاولويات				
	طرح المناقصات وأعمال الشراء والتركيب				

الغاية الثانية: أداء متميز للموارد البشرية

الهدف الأول: تطوير ورفع كفاءة القيادات الجامعية

زيادة القادات الجامعية ٢٠% سنويا.	مستوى رضا القادات الجامعية	مجلس الجامعة الادارة العامة	١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٣	- وضع مستوي أداء مستهدف للقيادات الجامعية.
١٠٠% من أعمال القادات تتم بصورة الكترونية.	قيادات جامعية مؤهلة.	للتنظيم والإدارة. الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.	١٥٠٠		- قياس أداء القادات الجامعية
زيادة معدل إنجاز القادات الجامعية.	معدل إنجاز الأعمال من قبل القادات الجامعية.	للتنظيم والإدارة. أمناء الكليات. أمين عام الجامعة. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	١٠٠٠		- تحديد الفجوة بين الأداء الحالي للقيادات الجامعية والأداء المستهدف.
٢٠% من أعمال القادات تتم بصورة الكترونية.	معدل إنجاز الأعمال من قبل القادات الجامعية.		٣٠٠٠		- وضع خطة تدريبية للتعامل مع الفجوة المحتملة.

الهدف الثاني: توفير نظم فعالة لاختيار وتعيين ومتابعة وتقييم القيادات الأكاديمية والإدارية

نماذج وضوابط محدثة ومعلنة	نماذج وضوابط محدثة ومعلنة	مجلس الجامعة	١٠٠٠	يوليو ٢٠١٤ الي يونيه ٢٠١٦	- تطوير النماذج والضوابط المستخدمة في اختيار وتعيين
---------------------------	---------------------------	--------------	------	---------------------------	---



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
تحديث وتنطويرالنماذج المستخدمة.	تتوافق مع اللوائح والقوانين	أمين عام الجامعة. أمناء الكليات.	-	-	ومتابعة وتقييم القيادات الأكاديمية والإدارية.
تحقيق ٧٠% من معدل التنفيذ السنوي من برامج التدريب الفني والإداري.	المنظمة للعمل.	مركز ضمان الجودة بالجامعة.	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٤ الي يونيه ٢٠١٦	- وضع نظام لتقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.
زيادة رضا القيادات الأكاديمية والإدارية ٢٠% سنويا.	قيادات أكاديمية وإدارية لديها علم بحقوقها وواجباتها.	-	٢٠٠٠	يونه ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٤	- تدريب القيادات الأكاديمية والإدارية مع استخدام النماذج الخاصة بتقييم الأداء
الهدف الثالث : تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإدارين					
استكمال الهياكل الأكاديمية للأقسام العلمية	استكمال الهياكل الأكاديمية العلمية.	مجلس الجامعة. مركزتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	٥٠٠٠	-	- إعادة هيكلة أعداد هيئة التدريس ومعاونهم والإدارين بما يتناسب مع أعداد الطلاب والاحتياجات الفعلية للعملية التعليمية.
خلال ٥ سنوات. استكمال الهياكل الأكاديمية للمعاهد / الكليات / المعاهد بالجامعة	استكمال الهياكل الأكاديمية للمعاهد / الكليات / المعاهد بالجامعة	مركز ضمان الجودة بالجامعة.	٢٠٠٠	-	- تطوير نظام تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإدارين
تحقيق ٧٠% من الخطة التدريبية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإدارين.	مستوى رضا المتدربين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإدارين.	-	-	-	-
زيادة رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإدارين ٢٥% سنويا.	مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والإدارين.	-	-	-	-



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
الهدف الرابع:توفير بيئة محفزة وفعالة تحقق رضا القائمين على العملية التعليمية والبحثية والخدمية					
زيادة مستوى الرضا عن خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية ٢٥% سنويا.	مستوى رضا القائمين على العملية التعليمية والبحثية والخدمية عن خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية.	رئيس الجامعة. نواب رئيس الجامعة. عمداء الكليات. أمين عام الجامعة. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.	٣٠٠٠		- تطوير نظم الرعاية الصحية والاجتماعية للقائمين على العملية التعليمية والبحثية والخدمية بالجامعة أثناء العمل وبعد سن التقاعد.
زيادة أعضاء هيئة التدريس المستفيدين من المهمات العلمية ٣٠% سنويا.	نوع خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية.	أعضاء هيئة التدريس.	٢٠٠		- تطوير نظم التحفيز للقائمين على العملية التعليمية والبحثية والخدمية بالجامعة.
زيادة أعضاء الهيئة المعاونة المستفيدين من البعثات الداخلية والخارجية ٢٥% سنويا.	أعضاء هيئة التدريس المستفيدين من المهمات العلمية.	مركز ضمان الجودة.	١٠٠٠		- تطوير نظام تقييم أداء القائمين على العملية التعليمية والبحثية والخدمية بالجامعة.
زيادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم المشاركين في أنظمة التطوير بالجامعة.	أعضاء هيئة التدريس المستفيدين من البعثات الداخلية والخارجية.	-			
زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في المؤتمرات المحلية والدولية ١٥% سنويا.	أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في أنظمة التطوير بالجامعة.	-			

الغاية الثالثة: التميز الفكري والمهني والريادة البحثية					
الهدف الأول:استحداث برامج جديدة تحقق ميزة تنافسية للخريج					
٥% من مجموع البرامج الحالية جديدة أو مشتركة	عدد البرامج المستحدثة	المجلس الأعلى للجامعات	٣٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	- تقديم برامج للتعليم عن بعد في مرحلي البكالوريوس والدراسات العليا
	عدد البرامج المشتركة	مجلس إدارة الجامعة	٥٠٠	يوليو ٢٠١٦ الي يونيه ٢٠٢٠	- تقديم برامج مشتركة مع جامعات مصرية ودولية
	زيادة الاقبال علي البرامج الجديدة	مجالس وادارات الكليات/المعاهد	٢٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيو ٢٠٢٤	- تقديم برامج متجددة تتوافق وسوق العمل.
الهدف الثاني : التطوير المستمر للبرامج التعليمية الأكاديمية بما يواكب سوق العمل					
نسبة تغير البرامج المطلوبة لسوق العمل ١٠% على الاقل	مدي فاعلية البرامج التدريسية بالكليات	مجلس إدارة الجامعة	٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يوليو ٢٠١٦	- دراسة مدي فاعلية البرامج الحالية بالكليات
معدل زيادة التعاون السنوي	توصيات ورش العمل المنعقدة لدراسة احتياجات سوق العمل وفاعلية البرامج	مجالس وادارات الكليات/المعاهد	١٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٠	- تفعيل الية دورية لدراسة سوق العمل المحلي والإقليمي ومدي ملائمة البرامج الدراسية وتحديد الاحتياجات من الخريجين



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
في البرامج محليا وعالميا	مستوي رضا اصحاب العمل عن الخريجين	- بالجامعة والكليات/المعاهد	١٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢١	- التطوير الدوري للبرامج وإيقاف البرامج غير المطلوبة لمواكبة الحاجات الفعلية لسوق العمل
	عدد البرامج التي تم ايقافها	-	٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	- وضع معايير وأليات للتعاون والتوأمة في البرامج التعليمية على المستوى المحلي والعالمي
	زيادة مستوى التعاون علي المستوى المحلي والدولي	-			
الهدف الثالث : دعم الخدمات والأنشطة الطلابية					
ارشاد أكاديمي لجميع الطلاب بنسبة ١٠٠%	- لائحة معتمدة للإرشاد الأكاديمي لجميع الطلاب والفرق الدراسية	- مجلس شئون التعليم والطلاب نائب رئيس الجامعة لشئون	٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	- وضع ضوابط الارشاد الأكاديمي
زيادة الأسر ١٠% سنويا	- عدد الأسر المفعلة	- التعليم والطلاب مجالس وإدارات	١٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	- تطوير نظام الاسر وتعزيز فاعليتها
لائحة معتمدة ومعلنة على ١٠٠% من الطلاب	- اعداد لائحة لحوافز الطلاب	- الكليات/المعاهد وحدات الجودة والتطوير المستمر بالجامعة	١٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٦	- مراجعة الية الحوافز للطلاب المتفوقين في الأنشطة الطلابية
زيادة نسبة المهرجانات بنسبة ١٠% سنويا	- عدد المهرجانات الرياضية والفنية المقامة	- والكليات/المعاهد	٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٦	- وضع خطة وتنفيذ إقامة المهرجانات الرياضية والفنية
اشترك ١٠% من طلاب الجامعة	- عدد المجالات الالكترونية المفعلة	-	٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٦	- اصدار مجالات الكترونية شهرية معدة بواسطة الطلاب.
رضاء ٧٠% من الطلاب على الأقل	- رضا الطلاب	-	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٦ الي يونيه ٢٠٢٠	- تطوير خدمة الإقامة والتغذية بالمدن الجامعية
رضاء ٦٠% من الطلاب على الأقل	- رضا الطلاب	-	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢١	- تحسين الخدمات الصحية والمواصلات
زيادة نسبة التبادل الطلابي بنسبة ١٠% سنويا	- زيادة نسبة تبادل الطلاب محليا وعربيا ودوليا	-	١٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٢	- تشجيع التبادل الطلابي على المستوى المحلي والعربي والدولي
رضاء الطلاب الوافدين بنسبة ٧٥%	- رضا الطلاب الوافدين	-	٣٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٦	- انشاء إدارة لرعاية الوافدين وحل مشاكلهم
١٠% على الأقل مشتركين بالأنشطة المختلفة	- نسبة اشترك الوافدين في الأنشطة المختلفة	-	٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	- وضع برامج لأشراك الطلاب الوافدين بمختلف الأنشطة
زيادة المبدعين ١٠% سنويا	- زيادة مضطردة في عدد الطلاب المبدعين	-	٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢١	- وضع الية لاكتشاف المبدعين من الطلاب ودعمهم
انخفاض نسب رسوب الطلاب ٥% سنويا	- اعتماد وتنفيذ لائحة المتابعة والمساعدة للطلاب المتعثرين	-	٧٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٢	- انشاء نظام لمتابعة ومساعدة الطلاب المتعثرين



الاجراءات التنفيذية(المشروعات)	الإطار الزمني	التكلفة المالية	جهة التنفيذ	مؤشرات المتابعة	معدلات الأداء
الهدف الرابع : المراجعة وتحديث استراتيجيات التعليم والتعلم وأساليب التطوير					
- مراجعة نسب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الي نسب الطلاب طبقا للمعايير القومية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢١	٢٠٠٠	- مجلسي شئون التعليم والطلاب والدراسات العليا ونائبي رئيس الجامعة لشئون	- اعتماد وتفعيل خطة احتياجات تتناسب مع احتياجات الكلية/ للوصول للنسب القومية	- خفض الفجوة ١٠% سنويا
- وضع آلية لتقييم مخرجات التعليم والتعلم ومتابعتها	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٣	٢٥٠	- التعليم والطلاب والدراسات العليا مجالس وادارات	- آلية معتمدة لتقييم ومتابعة مخرجات التعليم والتعلم	- تقييم ومتابعة ل ٧٠% من البرامج على الاقل
- استكمال متطلبات البنية التعليمية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٢	٢٠٠٠	- الكليات/المعاهد وحدات الجودة	- التوافق والمعايير القومية	- توافق لا تقل عن ٨٠%
- تطوير ودعم التعليم الذاتي	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٣	١٠٠٠	- والتطوير المستمر بالجامعة	- عدد برامج التعليم عن بعد والتعليم المفتوح	- زيادة بنسبة ٢٥%
- دمج التعلم الالكتروني في العملية التعليمية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	١٠٠٠	- والكليات/المعاهد	- تزايد نسبة استخدام التعليم الالكتروني وتزايد نسبة المقررات الالكترونية	- زيادة بنسبة ٥% سنويا
- احتواء الخطط الدراسية لمهارات الأداء وقدرات التواصل والابداع والنقد وحل المشكلات وبناء الشخصية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	٥٠٠	-	- زيادة المهارات المعرفية والتطبيقية لدي الطلاب	- زيادة رضا أصحاب الاعمال ١٠% سنويا
- اعتماد برنامج تدريبي في مجال التعليم عن بعد	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	١٠٠٠	-	- تفعيل برنامج تدريبي في مجال التعليم عن بعد وتزايد اعداد الملحقين بالبرنامج	- زيادة عدد الملحقين ١٠% سنويا
- تطوير وتنوع مصادر التعلم وتعزيز استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في مجال التعليم والتعلم	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٢	١٠٠٠	-	- استحداث برامج الكترونية للتدريب والتعليم واستخدام تكنولوجيا البحث بالمكتبات والفيديو التفاعلي والمعامل الالكترونية	- زيادة رضا الطلاب وأصحاب الأعمال بنسبة ٢٥% سنويا
- تدريب الطلاب بالمؤسسات الصناعية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٣	١٠٠٠	-	- ازدياد عدد الطلاب المتدربين بالشركات والمؤسسات	- زيادة بنسبة ١٠% سنويا
- تطوير نظام دوري لتدريب أعضاء هيئة التدريس بهدف تطوير العملية التعليمية وطرق التدريس	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٤	٥٠٠٠	-	- خطة تدريبية معتمدة ومفعلة	- تدريب ٥٠% من أعضاء هيئة التدريس سنويا
الهدف الخامس : تطوير البحث العلمي للجامعة للمساهمة في حل مشكلات المجتمع					
- تحديد احتياجات المجتمع من البحوث التطبيقية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	١٥٠٠	- مجلس الدراسات العليا - نائب رئيس	- عدد المشاركين اصحاب الأعمال في تحديد نوعية البحوث	- زيادة عدد المشروعات المشتركة مع



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
الشركات بنسبة ١٠% سنويا		الجامعة لشئون الدراسات العليا			
الالتزام بالخطة البحثية بنسبة لا تقل عن ٧٠%	تقرير ربع سنوي - معتمد من الكليات والمعاهد	مجالس وادارات الكليات/المعاهد وحدات الجودة	١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٣	- وضع الية لمتابعة الخطة البحثية على كافة الأصعدة
زيادة المبتعثين في المجالات الجديدة بما لا يقل عن ١٠% سنويا	زيادة نسبة المبعوثين في المجالات الجديدة	والتطوير المستمر بالجامعة والكليات/المعاهد. مركز تنمية قدرات	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٠	- انشاء مجالات معرفية جديدة
تدريب ٢٠% من أعضاء هيئة التدريس سنويا	خطة تدريبية معتمدة ومفعلة	أعضاء هيئة التدريس	١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٤	- تطوير نظام دوري لتدريب هيئة التدريس على الجديد في طرق تطبيق البحث العلمي
٨٠% من تسجيلات الطلاب على الاقل	اعتماد وتسجيل الرسائل العلمية من خلال الخطة البحثية		١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٩	- ربط موضوعات الماجستير والدكتوراه بخطة البحث العلمي بالكليات والمعاهد
الهدف السادس : توفير بيئة محفزة للبحث العلمي					
٥% برامج جديدة سنويا	الغاء بعض البرامج وعدد البرامج المستخدمة	مجلس الدراسات العليا -نائب رئيس الجامعة لشئون	٣٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٧	- عمل دراسات الجدوى لتطوير برامج الدراسات العليا الحالية واستحداث برامج جديدة
١٠٠% من اللوائح طبقا للساعات المعتمدة في عامان	قرارات تعديل اللوائح	الدراسات العليا مجالس وادارات الكليات/المعاهد وحدات الجودة	٧٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٢	- تطوير لوائح الدراسات العليا وتحديثها لتواكب الساعات المعتمدة
١٠٠% من الأجهزة الكبيرة موجودة بمعامل مركزية	عدد المعامل المركزية المفعلة بالمعاهد	والتطوير المستمر بالجامعة والكليات/المعاهد	٣٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٠	- تطوير المعامل وضم الأجهزة المتكاملة في معامل مركزية
زيادة البحوث التطبيقية بنسبة ١٠% سنويا	نسبة البحوث التطبيقية من اجمالي عدد البحوث		١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٨	- تحفيز الاتجاه نحو البحوث التطبيقية وتطوير خدمة دعمها
زيادة سنويا في البحوث المتعاقد	خطة معتمدة ومعلنة لتسويق البحوث		١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٩	- انشاء الية لتسويق البحث العلمي وربطه باليات الصناعة والخدمات
زيادة عائد المشروعات البحثية بما لا يقل عن ٢٠%	خطة معتمدة ومعلنة لاختيار وتمويل المشروعات البحثية من الجامعة		٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٣	- انشاء الية لاختيار المشروعات البحثية وتمويلها ومتابعتها
زيادة التمويل الذاتي ١٠% سنويا	تنوع مصادر الدعم -زيادة الحصة غير الممولة من الموازنة		٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٣	- انشاء الية لتخطيط وتنوع مصادر دعم البحث العلمي
زيادة عدد المتبرعين للوقف العلمي ٢٥% سنويا	لائحة معتمدة ومنشورة للوقف العلمي وزيادة موارده		١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٨	- الاخذ بنظام الوقف العلمي



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
زيادة الطلب على البحوث التطبيقية بنسبة ١٠% سنويا	زيادة استخدام المتعاملين لقاعدة البيانات	-	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	- انشاء قاعدة بيانات لخدمة البحوث التطبيقية
زيادة مجالات الشراكة والتعاون ٢٥% سنويا	خطة معتمدة لأولويات التعاون	-	١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	- تحديد مجالات وأولويات التعاون والشراكة في المجالات البحثية محليا وعالميا
١٠٠% من المشروعات مسندة للمجموعات البحثية	خطة معتمدة ومعلنة لأليات تحفيز الاندماج في المجموعات البحثية	-	١٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	- تحفيز انشاء مجموعات العمل في مجال البحث العلمي
١٠% زيادة سنوية	زيادة عدد المؤتمرات وورش العمل المنعقدة سنويا	-	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٤	- تشجيع عقد المؤتمرات وورش العمل العلمية بشكل دوري
زيادة عدد براءات الاختراع الممنوحة سنويا بنسبة ٢٥% سنويا	لائحة معتمدة ومعلنة للمساعدة في التوثيق والحصول على براءات الاختراع ومكافآت المبدعين والمبتكرين	-	٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٦	- انشاء مكتب للتوثيق والمساعدة وتيسير ودفع رسوم الحصول على براءات الاختراع
٢٠% زيادة في عدد الاتفاقيات	زيادة عدد الاتفاقيات العلمية المفعلة مع الدول الأخرى	-	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٣	- السعي لعقد اتفاقيات علمية وثقافية مع الدول الأخرى وتفعيلها
الهدف السابع : استحداث وتطوير الدوريات العلمية لتتلائم مع التصنيف العالمي					
٢٠% زيادة سنوية للزائرين	زيادة عدد الزائرين لموقع الجامعة وتقديم تصنيف الجامعة	- مجلس الدراسات العليا - نائب رئيس الجامعة لشئون	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	- استكمال قاعدة البيانات للبحوث المنشورة محليا وعالميا واتاحتها
زيادة نسبة المحكمين الدوليين بمجلات الكليات والمعاهد ٥% سنويا	نسبة المساهمين في هيئة الاشراف والمراجعة والتحكيم من الخارج	- الدراسات العليا مجالس وادارات الكليات/المعاهد	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٣	- تطوير الدوريات البحثية المحكمة للجامعة والكليات والمعاهد
زيادة النشر والترجمة عالميا بنسبة ١٠% سنويا	عدد البحوث المنشورة المترجمة بواسطة الادارة	-	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	- انشاء إدارة للنشر والترجمة
١٠% زيادة في البحوث المنشورة دوليا	زيادة عدد الابحاث المنشورة ذات معامل التأثير الدولي	-	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	- تطوير وتحفيز النشر في الدوريات العلمية العالمية التي لها معامل تأثير
الغاية الرابعة : كسب ثقة المجتمع وتعزيز المكانة الدولية للجامعة					
الهدف الأول : تنوع مجالات التعاون مع مؤسسات المجتمع بما يحقق متطلباتها					



الاجراءات التنفيذية(المشروعات)	الإطار الزمني	التكلفة المالية	جهة التنفيذ	مؤشرات المتابعة	معدلات الأداء
- تعزيز دور الجامعة في تقديم خدمات التدريب والاستشارات لمؤسسات المجتمع	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٠	٢٠٠٠	- نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- عدد الاستشارات التي تقدمها الجامعة للمجتمع	- زيادة عدد الاستشارات بنسبة ٥٠%
- تحديد مجالات وأولويات التعاون في مجالات خدمة المجتمع	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٤	٣٠٠٠	- مجلس إدارة الوحدات ذات الطابع الخاص	- بيان مجالات وأولويات التعاون مع المجتمع	- زيادة نسبة معدلات التعاون ٨٠% رضا للمستفيدين
- التقييم المستمر لخدمات الجامعة وقياس رضا الأطراف المجتمعية عنها	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٤	٢٠٠٠	- عمداء ووكلاء البيئة	- درجة رضا الأطراف المجتمعية عن خدمات الجامعة	- زيادة رضا الأطراف المجتمعية ١٠% سنويا
الهدف الثاني : استحداث وتطوير وحدات خدمة وتنمية المجتمع					
- انشاء قاعدة بيانات تتضمن حصرا للوحدات ذات الطابع الخاص ومركز الخدمة العامة والامكانات الحالية لديهم	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٠	١٠٠٠	- نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- قاعدة بيانات للوحدات ذات الطابع الخاص ومراكز الخدمة العامة	- الانتهاء من قاعدة بيانات ونشرها
- خطة لتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص واستحداث الوحدات وتحديد احتياجات المجتمع من استشارات وخدمات	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	٢٠٠٠	- عمداء الكليات ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- الانتهاء من الخطة واعتمادها وانشاء الوحدات المطلوبة	- ٢٥% زيادة سنويا في الخدمات المقدم
- تسويق الخدمات التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص وزيادة وعي المجتمع بها	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	٣٠٠٠	- مديري مراكز الخدمة العامة والوحدات بالجامعة وكلياتها	- خطة لتسويق خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص	- ١٥% زيادة سنوية في دخل الوحدات الخدمية
الهدف الثالث : تطوير خطط وبرامج التنمية البيئية وخدمة المجتمع					
- تطوير خدمات القوافل المختلفة والمساهمة الفاعلة في الجهود المبذولة لحماية البيئة واستدامتها	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	٥٠٠٠	- نائب رئيس الجامعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- تعدد نوعية القوافل عدد برامج حماية البيئة	- زيادة عدد القوافل وبرامج حماية البيئة بنسبة ٥٠%
- التوسع في التعليم المفتوح لإتاحة فرصة التعليم للجميع	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٣	٢٠٠٠	- عمداء الكليات ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- عدد برامج التعليم المفتوح	- زيادة برامج التعليم المفتوح ٥٠%
- تعزيز مساهمة الجامعة وكلياتها في العمل التطوعي لخدمة المجتمع	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٤	٣٠٠٠	- عمداء الكليات ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- عدد برامج للعمل التطوعي	- زيادة برامج للعمل التطوعي ٥٠%
- ابرام اتفاقيات شراكة مع المؤسسات المجتمعية لتمويل برامج التنمية البيئية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٤	١٠٠٠	- عمداء الكليات ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- عدد اتفاقيات الشراكة مع المؤسسات المجتمعية	- زيادة اتفاقيات الشراكة مع المؤسسات المجتمعية ٥٠%
الهدف الرابع : دعم البحوث التطبيقية لخدمة قضايا المجتمع ومشكلاته					
- المساهمة الفاعلة في معالجة قضايا المجتمع الملحة ووضعها علي رأس أولويات مجالات الخطة البحثية		١٠٠٠٠	- نائبا رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث ولشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وعمداء	- عدد القضايا الملحة التي تم علاجها	- حل ٥٠% من القضايا الملحة
- توفير الدعم اللازم للبحوث التطبيقية التي تخدم المجتمع من خلال اتفاقات شراكة مع مؤسساته		٥٠٠٠	- عمداء الكليات ووكلاء خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- الميزانية المخصصة للبحوث التطبيقية	- زيادة الميزانية المخصصة



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
للبحوث التطبيقية ٣٠% زيادة نسبة المستفيدين ١٠٠%	عدد حاضنات المشروعات الصغيرة	ووكلاء الكليات والمعاهد	٣٠٠٠		- تأسيس حاضنات للمشروعات الصغيرة ودعمها
زيادة القيمة المضافة ١٠٠%	زيادة نسب نجاح الأبحاث التطبيقية الناشئة برعاية الجامعة ونسبة القيمة المضافة		٥٠٠		- قياس مردود الأبحاث التطبيقية وقيمتها المضافة
الهدف الخامس : اتباع نظم لدعم متطلبات التصنيفات العالمية					
زيادة الممارسات الابتكارية بنسبة ٢٠% سنويا	عدد الممارسات الابتكارية وبراءات الاختراع	نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث و لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وعمداء الكليات والمعاهد ورؤساء الأقسام. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٠	- تشجيع الممارسات الابتكارية والاختراعات التي تدعم الصناعة
زيادة مؤشرات تحسين جودة التعليم والأساتذة ونتائج الأبحاث	عدد أساتذة الجامعة الجائزين على جوائز محلية - اقليمية-دولية		٣٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٤	- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
زيادة عدد أساتذة الجامعة الجائزين على جوائز محلية -اقليمية-دولية	عدد العلماء الأكثر استشهادا بأقوال أساتذة الجامعة في المجالات المتنوعة		٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠٢٤	- تشجيع النشر الدولي للأبحاث
زيادة في عدد البحوث المنشورة بنسبة لا تقل عن ١٠% سنويا	عدد الأبحاث المنشورة في مجالات ذات معامل تأثير عدد المباحث في فهرس استشهاد العلوم (SCIE) وفهرس استشهاد العلوم الاجتماعية(SSCI)				
الغاية الخامسة : جامعة رقمية					
الهدف الأول : تطوير البوابة الالكترونية					



الاجراءات التنفيذية(المشروعات)	الإطار الزمني	التكلفة المالية	جهة التنفيذ	مؤشرات المتابعة	معدلات الأداء
- تحديث موقع الجامعة الالكتروني ومواقع الكليات والمعاهد.	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	٣٠٠٠	- مشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات	تصنيف الجامعة عربيا وافريقيا وعالمياً.	زيادة نسبة الزائرين لمواقع الجامعة والكليات ٢٠% سنويا
- زيادة المحتوى العلمي والبحثي والتفاعلي على مواقع الكليات والجامعة.	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٠	٢٠٠٠	- بالجامعة ووحدهاته بالكليات	مستوى رضا الأطراف ذات الصلة.	
الهدف الثاني: تطوير ورفع كفاءة شبكة ومركز معلومات الجامعة والكليات والمعاهد					
- إعداد خطة عملية وزمنية لتطوير وحدات ومراكز المعلومات بالكليات والمعاهد	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	١٥٠٠	- مشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات	مستوى رضا الأطراف ذات الصلة على كل الخدمات المتاحة بشبكة المعلومات.	زيادة رضا قيادات وأعضاء هيئة التدريس والعاملين وطلاب الجامعة ٢٥% سنويا
- تفعيل مشروع الخدمات التكنولوجية وتلبية احتياجات الوحدات الخاصة به داخل الكليات	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	٢٠٠٠	- بالجامعة ووحدهاته بالكليات		
- ربط مقر الجامعة والمعاهد بخطوط ربط سريعة وعلى درجة عالية من الكفاءة.	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	٥٠٠٠			
الهدف الثالث: التوسع في اتاحة المحتوى التعليمي الالكتروني والتعليم عن بعد					
- تجهيز مراكز لإنتاج مقررات الكترونية.	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	٥٠٠٠	- مشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات	عدد المقررات المنتجة والمفعلة بالمراكز.	زيادة عدد المقررات المفعلة بنسبة ١٠% سنويا
- التوجه نحو انشاء المعامل الافتراضية للكليات العملية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٠	٥٠٠٠	- ووحدهاته بالكليات	رضا المستفيدين	زيادة رضا الطلاب بنسبة ٢٠% سنويا
الهدف الرابع: تطوير وتفعيل التكامل والربط بين تطبيقات نظم المعلومات الإدارية					
- التوعية والإعلان بنظم المعلومات.	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	١٠٠٠	- مشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات	ادخال واسترجاع البيانات الكترونياً.	١٠٠% من ادخال واسترجاع البيانات تتم بواسطة الجهاز الاداري
- عقد دورات تدريبية للموظفين	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	٢٠٠٠	- المعلومات بالجامعة ووحدهاته بالكليات.	الاعتماد على الجهاز الإداري في الكليات والمعاهد في إدخال البيانات	
- تنفيذ ورش عمل وبرامج تدريبية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	٢٠٠٠	- أعضاء هيئة التدريس	استبيانات عن مدى الفاعلية	زيادة الرضا للمستفيدين ٢٠% سنويا
- معالجة أوجه القصور.	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢١	١٠٠٠	- ووحدهاته بالكليات	زيادة رضا المستفيدين	
الهدف الخامس: تفعيل المكتبة الرقمية واستكمال ميكنة المكتبات والمستودع الرقمي					
- الاشتراك في المكتبة الرقمية وتفعيل استخدامها.	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	٥٠٠٠	- مشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات	زيادة استعارة الكتب الكترونياً	استعارة الكتب والجرد السنوي يتم الكترونياً بنسبة ١٠٠%.
- توعية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب بالمكتبة الرقمية	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٦	٢٥٠	- ووحدهاته بالكليات	عمل ورش عمل وبرامج تدريبية	زيادة المستخدمين بنسبة ٢٠% سنويا
- ميكنة المكتبات بالجامعة والكليات	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	١٠٠٠	- نسية الاستعارة من خارج الكلية.	نسبة طلب الاستعارة من خارج الكلية بنسبة ٢٠% سنويا.	



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
الهدف السادس : التدريب على تكنولوجيا المعلومات					
- زيادة التدريب بنسبة ١٠% سنويا	- عدد البرامج التدريبية وعدد المتدربين	- مشروع تطوير نظم تكنولوجيا المعلومات بالجامعة ووحداته	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	- تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على برامج تكنولوجيا المعلومات
- ١٠٠% من الجهاز الإداري مدرب ويستخد الحاسب الالى	- عدد الأشخاص المدربين	- بالكليات. مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢١	- تدريب الجهاز الإداري على استخدامات الحاسب الالى
- ١٠٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و الجهاز الإداري مدرب	-	-	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	- تدريب أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري على نظام المعلومات الإدارية
			١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	- التدريب على استخدام البيانات المتاحة بالبوابات الالكترونية.
الغاية السادسة : اعلاء القيم والأخلاقيات بالجامعة					
الهدف الأول : تأصيل واتباع حقوق حماية الملكية الفكرية					
- تقارير تعكس مردود التوعية والمام ١٠٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجامعة باليات الالتزام بحماية حقوق الملكية الفكرية	- عقد ورش عمل للتعريف بحقوق الملكية الفكرية والنشر في كليات ومعاهد الجامعة	- مجلس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث وكلاء الكليات والمعاهد للدراسات العليا والبحوث	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	- التوعية باليات وإجراءات الالتزام بحماية حقوق الملكية الفكرية
- دليل حماية حقوق الملكية الفكرية معلن على البوابة الالكترونية للجامعة وموزع على ١٠٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجامعة	- طباعة وتوزيع دليل حماية حقوق الملكية الفكرية *النشر الإلكتروني لدليل حقوق الملكية الفكرية	- مجلس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث وكلاء الكليات والمعاهد للدراسات العليا والبحوث	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٨	- اصدار دليل حماية حقوق الملكية الفكرية
- المصنفات والبرامج الأصلية متوفرة بنسبة ٨٠% بكليات ومعاهد ووحدات الجامعة	- توفير المصنفات والبرامج الأصلية بكافة كليات ومعاهد ووحدات الجامعة	- رئيس الجامعة نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث عمداء الكليات والمعاهد	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	- دعم استخدام المصنفات والبرامج الأصلية بكافة كليات ومعاهد ووحدات الجامعة



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
-	تبنى اليات حماية للبيانات المنشورة على قواعد بيانات القطاعات المختلفة بالجامعة	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - عمداء الكليات والمعاهد	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٩	-
-	نشر وتعميم اليات حماية البيانات المنشورة على قواعد البيانات بكافة كليات ومعاهد ووحدات الجامعة.	-	-	-	-
-	تقارير تعكس مردود توعية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجامعة باليات - حماية البيانات المنشورة على قواعد البيانات بنسبة رضا ٧٠%	-	-	-	-
الهدف الثاني : الالتزام بأخلاقيات المهنة والقيم الجامعية					
-	التوعية والتعريف بأخلاقيات المهنة والقيم الجامعية.	- رئيس الجامعة - نواب رئيس الجامعة - أمين عام الجامعة	٥٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠٢٣	-
-	عقد ندوات للتوعية بأخلاقيات المهنة والقيم الجامعية عقد ندوات للتوعية الطلاب بالأخلاقيات والقيم الجامعية	-	-	-	-
-	تقارير تعكس مردود توعية ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجامعة بأخلاقيات المهنة والقيم الجامعية	-	-	-	-
-	تقارير تعكس مردود توعية ١٠٠% من الطلاب بالأخلاقيات والقيم الجامعية	-	-	-	-
-	اعداد ميثاق أخلاقي للجامعة	- مجلس الجامعة - رئيس الجامعة - نواب رئيس الجامعة - أمين عام الجامعة.	٢٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	-
-	دليل الميثاق الاخلاقي للجامعة معتمد ومعهم على ١٠٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجامعة	-	-	-	-
-	ندوات للتوعية بحقوق الافراد وواجباتهم.	- مجلس الجامعة - رئيس الجامعة - نواب رئيس الجامعة	٥٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونيه ٢٠١٧	-
-	تقارير تعكس مردود توعية ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	-	-	-	-



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
المعاونة والعاملين والطلاب بحقوق الافراد وواجباتهم		- أمين عام الجامعة.			
دليل اخلاقيات البحث العلمي معتمدة و معمم علي ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعانة بالجامعة	- طباعة ونشر وتوزيع دليل اخلاقيات البحث العلمي على جميع كليات ومعاهد الجامعة	- نائب رئيس الجامعة للدراستات العليا البحوث	- ١٠٠٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٧	- اصدار دليل اخلاقيات البحث العلمي
تقارير تعكس توعية ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعانة بمهام لجنة أخلاقيات البحث العلمي واليات عملها	- تحديد وتنفيذ مهام اللجنة واليات العمل والمتابعة للدورية واعتمادها واعلاها - عقد ورش عمل للتوعية بمهام اللجنة واليات العمل والمتابعة للدورية	- عمداء ووكلاء الكليات والمعاهد للدراستات العليا والبحوث -	-	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٦	- تشكيل لجنة لأخلاقيات البحث العلمي بكليات ومعاهد الجامعة
الهدف الثالث : تفعيل القوانين ووضع قواعد المساءلة والمحاسبة					
كتاب القواعد المنظمة للعمل بالجامعة ومعمم علي ١٠٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعانة والعاملين بالجامعة تقارير تعكس توعية ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعانة والعاملين بالجامعة بقانون تنظيم الجامعات وقانون العاملين المدنيين بالدولة والقواعد المنظمة بالجامعة	- اعتماد وطباعة ونشر وتوزيع كتاب القواعد المنظمة للعمل بالجامعة بعد اعتماده. ندوات وورش عمل للتوعية بالقواعد المنظمة للعمل بالجامعة. - عقد ندوات عن قانون تنظيم الجامعات وقانون العاملين المدنيين بالدولة	- رئيس الجامعة نواب رئيس الجامعة عمداء الكليات والمعاهد - أمين عام الجامعة -	- ٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٧	- اصدار كتاب القواعد المنظمة للعمل بالجامعة.



معدلات الأداء	مؤشرات المتابعة	جهة التنفيذ	التكلفة المالية	الإطار الزمني	الاجراءات التنفيذية(المشروعات)
تقارير تعكس المام ٧٥% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجامعة عن اليات المساءلة والمحاسبية	- ندوات وورش عمل للتوعية باليات المساءلة والمحاسبية	- نواب رئيس الجامعة عمداء الكليات والمعاهد أمين عام الجامعة	٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٧	- التوعية باليات المساءلة والمحاسبية
تقارير تعكس رضا ٧٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالجامعة عن مهام لجان الحكماء قرارات واجراءات تنفيذية للجان الحكماء بكليات ومعاهد الجامعة على فترات دورية	- ندوات وورش عمل للتوعية بمهام لجان الحكماء تفعيل لجان الحكماء بكليات ومعاهد الجامعة	- نواب رئيس الجامعة عمداء الكليات والمعاهد أمين عام الجامعة		يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٦	- تشكيل لجان الحكماء بكليات ومعاهد الجامعة والتوعية بمهامهم
الهدف الرابع : حماية وتعزيز الحرية الأكاديمية في إطار القيم والأعراف الاجتماعية					
تقرير عن نسبة رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة العاملين بالجامعة عن الحيات المتاحة بنسبة ٦٠ %	- ندوات تحفز تقبل النقد البناء بين أسرة الجامعة	- رئيس الجامعة نواب رئيس الجامعة عمداء الكليات والمعاهد -أمين عام الجامعة	-	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٧	- تبني حرية الفكر في ضوء اللوائح والقوانين
تقرير عن توعية ٨٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة العاملين بالجامعة بثقافة الحوار واحترام الرأي الاخر	- اعداد برامج توعية لنشر ثقافة الحوار واحترام الرأي الاخر	- رئيس الجامعة نواب رئيس الجامعة عمداء الكليات والمعاهد -أمين عام الجامعة	٢٥٠	يوليو ٢٠١٥ الي يونية ٢٠١٨	- نشر ثقافة حرية الفكر والتعبير عن الرأي مع احترام الرأي الاخر



رؤية الجامعة

جامعة مدينة السادات رائدة دولياً
ونموذجاً لإنتاج المعرفة وتطبيقاتها

رسالة الجامعة

تلتزم جامعة مدينة السادات بإعداد
خريج يواكب إحتياجات سوق العمل
محلياً من خلال خدمات تعليمية
وبحثة ومجتمعية تشجع الإبتكار
والتميز في إطار التطوير المستمر