



# جامعة المستقبل

## كلية الهندسة والتقنيات الهندسية



الخطة الاستراتيجية لكلية للفترة  
(2023 - 2028)

# المحور الأول

## المقدمة

التخطيط الاستراتيجي هو تخطيط بعيد المدى يأخذ في الاعتبار المتغيرات الداخلية والخارجية ويحدد القطاعات والشرائح المستهدفة وأسلوب المنافسة وتعتبر الإدارة الاستراتيجية هي قمة الهرم الإداري في الفكر والتطبيق. إن التخطيط الاستراتيجي يجعل الأهداف العامة للمؤسسة واضحة للجميع وبالتالي يؤدي إلى أن جميع القرارات وتنبتق منه خطط الإدارات أو قطاعات العمل مما يجعل تكون الهدف العام الذي يحكم جميع العاملين يعملون لتحقيق هدف واحد.

تضع الكلية خطه تعتمد على فكر التخطيط الاستراتيجي ، وسوف تشتمل الإستراتيجية على جميع العناصر الأساسية وهي التحليل البيئي ، و رؤية ورسالة وقيم الكلية ، الغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية بالإضافة إلى الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية.

## منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة للأعوام (٢٠٢٣-٢٠٢٨)

تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية، وأهدافها انطلاقاً من وضعها الحالي ومن خلال الإستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى إضافة إلى التأكد من أن الكلية تتحرك في الاتجاه الصحيح. تعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية الهندسة على أسلوب دراسة الوضع الحالي من قبل كافة الأقسام إضافة إلى الهدف، ومن ثم مسار الكلية لتحقيق الرؤية والرسالة .

## آليات تنفيذ الخطة

من خلال الخطة الخمسية فإن كلية الهندسة تحرص على اعداد خطة متكاملة تتوافق مع نشاطاتها وتحقيق اهدافها على المستوى البعيد وقد وضعت عدداً من الاليات لتنفيذها

١. تحديد جدول زمني لتحقيق الخطة.
٢. دراسة جميع متطلبات الكلية في المجال الاكاديمي والاداري والبحثي وخدمة المجتمع.
٣. تحديد عدد من البرامج لتنفيذ الاهداف.
٤. متابعة تنفيذ الخطة العلمية للأقسام العلمية والخطط التشغيلية للوحدات الادارية.
٥. تحديد مسؤولية ودور كل فرد في تطبيق الجودة والاعتماد الاكاديمي.
٦. تطوير علاقة الكلية بالمجتمع والكليات المحلية والعالمية.
٧. تفعيل وسائل لقياس مدى التقدم في تنفيذ الخطة واستخدام تحليل SWOT لإظهار نقاط القوة والضعف والتهديدات الداخلية والخارجية

تنقسم محفزات صياغة الخطة الاستراتيجية الى نوعين محفزات داخلية وخارجية

وقد اعتمده الكلية التحليل (الرباعي) SWOT لإعداد تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية

أولاً// نقاط القوة:

١. تمتلك الكلية رؤية ورسالة وقيم وأهداف استراتيجية واضحة.
٢. توفر نظم معلومات وقاعدة بيانات حديثة.

٣. يمتلك رؤساء الاقسام الصلاحيات العلمية والادارية والمالية المناسبة لتنفيذ الاعمال.
٤. لدى الكلية دليل الوصف الوظيفي لكافة العاملين.
٥. تتوفر لدى الكلية سياسات واضحة ومكتوبة لنظم العمل المهني والاداري والخدمي والمالي.
٦. تتوفر لدى الكلية شبكة انترنت داخلية عالية الجودة وتغطي جميع المساحة فيها.
٧. تتوفر لدى الكلية أنظمة الحوكمة الالكترونية إذا انها تطبق أنظمة الكترونية كثيرة في مخاطباتها الداخلية وإدارة الدرجات وارشفة جميع معلوماتها
٨. الموقع الاستراتيجي للكلية ضمن بنايات الجامعة
٩. ايمان عمادة الكلية بأهمية التخطيط الاستراتيجي وتطبيقه
١٠. سعي الكلية لتطبيق معايير الجودة العالمية والشاملة
١١. وجود توصيف معتمد للبرامج الاكاديمية التي تقدمها الكلية
١٢. تبني طرائق تدريس حديثة ومتطورة عالمية مواكبة لمشروع التعليم الالكتروني والمدمج
١٣. دعم الحملات التطوعية والانشطة الطلابية لخدمة المجتمع
١٤. وجود نخبة من التدريسين من ذوي الكفاءة والخبرة حاملي لشهادات عليا من جامعات رصينة
١٥. تحفيز التدريسيين لنشر البحوث في مجلات عالمية رصينة ذات تصنيفات متقدمة
١٦. دعم رئاسة الجامعة المتواصل لعمادة الكلية في مختلف الانشطة العلمية
١٧. عقد مؤتمرات وورش عمل للتعاون مع المؤسسات العلمية ذات العلاقة واستقطاب المؤسسات العلمية
١٨. يتضمن الهيكل التنظيمي للكلية الكفاءات اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية، والدراسات الأولية، والبحث العلمي فيها.
١٩. وجود كوادر واعضاء هيئة تدريسية متخصصة في مختلف المجالات العلمية و المعرفية والتطبيقية تغطي حاجات الكلية الفعلية في أغلب التخصصات والموضوعات التي تدرّس فيها .
٢٠. وجود قاعدة بيانات وافية ومحدثة باستمرار عن الهيئة التدريسية.
٢١. وجود مختبرات تعليمية مجهزة بأحدث الوسائل، والمتطلبات، والمستلزمات والأجهزة السمعية والبصرية الحديثة..
٢٢. توافر الكلية على مساحات خضراء واسعة وحدائق مزينة بها مقاعد لجلوس الطلبة في فناء الكلية.

- ٢٣ . وجود مكتبة مزودة بالمصادر والمراجع اللازمة للطلبة والتدريسيين.
- ٢٤ . وجود معايير اكايدمية واضحة يمكن عن طريقها وضع نظام متابعة كوادر الكلية وتقويمها .
- ٢٥ . وجود علاقة وطيدة وفعالة بين شعبة ضمان الجودة في الجامعة والكلية من خلال عضو الارتباط ، مما يسهم في تفعيل دوره ودعمه فنيًا، ومتابعة انشطته وبرامج خطته لضمان توافقه مع أهداف الجامعة.
- ٢٦ . وفرة البحوث العلمية الكثير من الاحصاءات الموثقة التي تتعلق بمختلف جوانب المجتمع.

### ثانيا // نقاط الضعف:

- ١ . ضعف التخطيط الاستراتيجي نتيجة تطور متطلبات سوق العمل.
- ٢ . عدم المعرفة بمحتوى ومضامين الرؤية والرسالة والقيم والاهداف الاستراتيجية لدى بعض التدريسيين والموظفين.
- ٣ . ضعف الربط بين المنتج التعليمي ومتطلبات سوق العمل المعاصر
- ٤ . ضعف تسويق البحث العلمي وتطبيقه على أرض الواقع.
- ٥ . عدم وجود نظام لتسويق البحث العلمي لحل المشاكل الحقيقية التي يعاني منها المجتمع.
- ٦ . حاجة الكلية الى انشاء بنى تحتية لتنفيذ خطط الكلية للتوسع.
- ٧ . عدم وجود تشريعات أو قوانين وتعليمات تشجع على الاستثمار.

### ثالثا // الفرص:

- ١ . تحديث وتطوير الهيكل التنظيمي لمواكبة المتغيرات في المستقبل ذات العلاقة واستقطاب المؤسسات العلمية
- ٢ . مواكبة التطورات العالمية
- ٣ . دعم رئاسة الجامعة المتواصل لعمادة الكلية في مختلف الأنشطة العلمية

- ٤ . عقد مؤتمرات وورش عمل للتعاون مع المؤسسات العلمية
- ٥ . التعاون مع الكليات المحلية من خلال برامج التفاهم والتعاون والتوأمة
- ٦ . الاهتمام المتزايد بضمان الجودة والاداء الجامعي والتحسين المستمر في المنظومة العملية التعليمية
- ٧ . حرص وزارة التعليم العالي على تطوير التعليم والبحث العلمي حتى تتمكن من تخريج طالب يلبي احتياجات السوق المحلية والاقليمية.
- ٨ . افتتاح الكلية على عدد كبير من مؤسسات المجتمع المدني ودوائر المحافظة من خلال إقامة عدد من المشاريع التعاونية ، والمبادرات التطوعية لتطوير واقعها ومعالجته .
- ٩ . تواصل بعض اعضاء هيئة التدريس مع الدوائر والمؤسسات ذات العلاقة بالكلية مما ييسر مشاركة الاطراف المعنية المختلفة في تصميم البرامج التعليمية المختلفة وتطويرها وتفعيل التعاون البحثي معها.
- ١٠ . سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية وكذلك الكتب في صورة رقمية
- ١١ . الاستفادة من الامكانيات المتاحة بشعبة التعليم المستمر في الكلية ، ومن شعبة ضمان الجودة والاداء الجامعي في الكلية في ادخال طرق حديثة للتعليم.
- ١٢ . زيادة التبادل المعرفي مع اقسام الجامعة وكليات الجامعات الأخرى المناظرة ، في مجالات البحث العلمي وتبادل الخبرات العلمية مع كليات الجامعة والجامعات المرموقة.

#### رابعاً// التهديدات:

- ١ . النمو والتطور التقني المتزايد
- ٢ . منافسة مؤسسات التعليم الحكومي والاجنبي
- ٣ . تدني المستوى العلمي للطلبة المقبولين مركزيا
- ٤ . عدم مواكبة المناهج الدراسية للتغيير السريع في مجالات سوق العمل والتطور العلمي بسبب قوانين الوزارة غير المرنة في تحديث المناهج
- ٥ . عدم استقرار الوضع الصحي والأمني والاقتصادي
- ٦ . عدم مشاركة ممثلي المجتمع بأعداد الخطة التنموية للكلية.

٧. تراجع في مستويات الطلبة القادمين من مرحلة التعليم الثانوي وبشكل مستمر.
٨. التغييرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة فضلاً عن التطورات التكنولوجية المتلاحقة في مجال التعليم.
٩. ارتفاع تكاليف الدراسات العليا خارج العراق.

## المحور الثاني

### المكونات الأساسية لبناء الخطة الاستراتيجية

#### أولاً: الرؤية الاستراتيجية

تتطلع كلية الهندسة والتقنيات الهندسية لضمان التفوق العلمي والاكاديمي والارتقاء بنوعية البحوث العلمية والمشاركة المجتمعية والتميز في جودة التعليم الجامعي لتحقيق متطلبات التنمية.

#### ثانياً: الرسالة الاستراتيجية

1. تأهيل خريجي كلية الهندسة والتقنيات الهندسية وتوظيف تكنولوجيا التعليم المعاصرة في التدريس على وفق احتياجات سوق العمل.
2. الارتقاء بالبحوث العلمية من خلال تشجيع الاساتذة ومنحهم امتيازات وتهيئة بيئة بحثية محفزة لعمليتي الابداع والابتكار.
3. مد جسور التواصل والتعاون من خلال المشاركة المجتمعية الفاعلة للمساهمة في تنمية المجتمع المحلي.
4. التميز في اعتماد المعايير الوطنية والعربية والدولية في عمليتي التعليم والتعلم لضمان جودة التعليم والاعتماد الاكاديمي.
5. قيادة استراتيجية ومنظومة إدارية وخدمية مساندة تعمل بروح الفريق الواحد.

#### ثالثاً: القيم الاستراتيجية لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية

1. تعزيز ثقافة المواطنة.
2. الشفافية والحرية الاكاديمية.
3. الالتزام بالاخلاق والسلوك الحضاري.
4. التسامح الفكري وقبول الراي الاخر.

#### رابعاً: الاهداف الاستراتيجية لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية

1. رعاية الطلبة وتطوير معارفهم العلمية ومهاراتهم التقنية في ظل اتجاهات تكنولوجيا التعليم المعاصر.



٢. الارتقاء بأداء عضو هيئة التدريس وبناء قدراته العلمية والتربوية والمهنية.
٣. تطوير التعليم وتوفير بيئة أكاديمية محفزة لعملية التعلم.
٤. التحسين المستمر وتعزيز تطبيقات ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي بما يتناسب مع التطور العلمي والتقني السائد في عالم اليوم.
٥. استكمال تأسيس البنية التحتية لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية.
٦. الانفتاح والتواصل مع الجامعات وطنياً وإقليمياً ودولياً.
٧. تطوير المنظومات الإدارية والخدمية الداعمة لمنظومة التعليم الجامعي.
٨. تدريب القيادات الجامعية والموارد البشرية وتنمية مهاراتهم القيادية، وتطوير قدراتهم الإدارية.
٩. تحسين نوعية البحث العلمي والدراسات العليا.
١٠. استشراف استراتيجيات تضمن التحول الى الكليات المنتجة.
١١. تعزيز وتوسيع التواصل والتعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي من خلال نشاطات التعليم والتدريب المستمر.
١٢. القيادة وثقافة التميز.
١٣. فهم الكلية وسياقاتها في إدارة السلامة والصحة المهنية والبيئة والطاقة.
١٤. حصول الكلية على الاعتماد بنوعيه المؤسسي والبرامجي.

#### خامساً: المعايير والمؤشرات

اقسام وفروع الكلية المعايير التي وضعتها كلية الهندسة والتقنيات الهندسية من اجل قياس مؤشرات الاداء الرئيسية في كافة

وفق الآتي:

أ. الموارد البشرية:

١. اعضاء الهيئة التدريسية:

❖ نسبة حملة شهادة الدكتوراه ممن يحملون لقب علمي (استاذ) الى عدد التدريسيين الاجمالي (٣٠%)  
مؤشر ايجابي.

المؤشر	النسبة	عدد حملة لقب استاذ	عدد التدريسين الاجمالي
سلبى	١٣ %	١٠	١٢٩

❖ نسبة حملة الدرجات العلمية ممن يحملون لقب علمي (استاذ + استاذ مساعد) الى عدد التدريسين الاجمالي (٧٠%) مؤشر ايجابي.

المؤشر	نسبة حملة الدرجات العلمية (أ + أ.م) الى عدد التدريسين الاجمالي
ايجابي	٢٣%

❖ نسبة حملة شهادة الدكتوراه الى عدد التدريسين الاجمالي (٨٠%) مؤشر ايجابي.

المؤشر	نسبة حملة شهادة الدكتوراه الى عدد التريسين
ايجابي	٤٧%

❖ مدة خدمة أعضاء هيئة التدريس للفئة (١١-٢٠) الى عدد التدريسين الاجمالي (٦٠%) مؤشر ايجابي.

المؤشر	نسبة مدة خدمة اعضاء الهيئة التدريسية (١١-٢٠) الى عدد التريسين الاجمالي
سلبى	١٠%

٢. الموظفين: (الاقسام العلمية، موظفي الادارات الاخرى)

- ❖ نسبة عدد الموظفين (دبلوم عالي، بكالوريوس، دبلوم فني) الى عدد الموظفين الاجمالي ٦٠% (مؤشر ايجابي).
- ❖ نسبة عدد الموظفين (اعدادية، متوسطة، ابتدائية) الى عدد الموظفين الاجمالي اكثر من ٢٠% (مؤشر سلبي).
- ❖ نسبة عدد العمال (يقرأ ويكتب) الى عدد العمال الاجمالي ٢٠% فأقل (مؤشر سلبي).
- ❖ نسبة عدد الموظفين للفئة العمرية للموظفين (٣٠-٣٩) سنة الى عدد الموظفين الاجمالي ٦٠% (مؤشر ايجابي).

#### ب. البنية التحتية:

١. أبنية عمادة الكلية:
  - ❖ نسبة توفر الأبنية عمادة الكلية ٩٠% (مؤشر ايجابي).
٢. الابنية الملحقة:
  - ❖ نسبة توفر الابنية الملحقة الى كلية الهندسة ٩٠% (مؤشر ايجابي). ✓
٣. القاعات والمراكز الملحقة:
  - ❖ نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في كلية الهندسة ٩٠% (مؤشر ايجابي). ✓
٤. أبنية الاقسام العلمية:
  - ❖ نسبة توفر أبنية الاقسام العلمية ٩٠% (مؤشر ايجابي). ✓
٥. الملحقات الاخرى:
  - ❖ نسبة توفر الملحقات الاخرى في كلية الهندسة ٩٠% (مؤشر ايجابي). ✓

#### ت. البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة:

١. نسبة عدد البحوث المنشورة الى عدد التدريسيين ٩٠% (مؤشر ايجابي).
٢. نسبة عدد البحوث المنشورة بالخارج الى عدد البحوث الاجمالي ٥٠% (مؤشر ايجابي).
٣. نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة الى عدد التدريسيين الاجمالي ١٠% فأكثر (مؤشر ايجابي).
٤. نسبة عدد الكليات التي تصدر مجلة علمية الى عدد كليات الجامعة ٩٠% (مؤشر ايجابي).

### ث. الهيكل التنظيمي:

تم اعداد وتنظيم هيكل تنظيمي جديد لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية في ظل رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية واضحة يتضمن كل مقومات نجاح خارطة التنظيمية ومنها ما يلي:

- ❖ الصلاحيات والمسؤوليات.
- ❖ التنسيق والاتصالات.
- ❖ التوصيف الوظيفي.
- ❖ المركزية والامركزية الادارية.

### ج. الطلبة:

١. طلبة الدراسات الاولية الصباحية.
  - ❖ تدريسي/ طالب، إذا كان المعيار ضمن (١-١٢) تخصصات طبية، (١-٢٠) تخصصات علمية، (١-٣٠) تخصصات انسانية. (مؤشر ايجابي).
  - ❖ أعداد الطلبة لكل قاعة تدريس إذا كان المعيار ضمن (١-٣٥) (مؤشر ايجابي).
٢. طلبة الدراسات الاولية المسائية:
  - ❖ تدريسي/ طالب، إذا كان المعيار ضمن (١-١٠) تخصصات طبية، (١-٢٠) تخصصات علمية، (١-٣٠) تخصصات انسانية. (مؤشر ايجابي).
  - ❖ أعداد الطلبة لكل قاعة تدريس (١-٣٥) (مؤشر ايجابي).

### ح. خدمة المجتمع:

نسبة نشاطات كليات الجامعة في خدمة المجتمع ١٠٠% (مؤشر ايجابي). ✓

### خ. التعليم والتدريب المستمر:

١. نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس الى مجموع عددهم الاجمالي في كلية الهندسة والتقنيات الهندسية ٣٠% (مؤشر ايجابي).

المؤشر	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من أعضاء هيئة التدريس الى مجموع عددهم الاجمالي
ايجابي	٤٠%

٢. نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين الى العدد الاجمالي للموظفين في كلية الهندسة والتقنيات الهندسية ٣٠% (مؤشر ايجابي).

المؤشر	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين الى العدد الاجمالي للموظفين
ايجابي	٤٠%

٣. نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من التدريسيين خارج الكلية الى عدد التدريسيين الاجمالي ٢٠% (مؤشر ايجابي)

المؤشر	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من التدريسيين خارج الكلية الى عدد التدريسيين الاجمالي
ايجابي	٣٠%

٤. نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين خارج الكلية الى عددهم الاجمالي في اقسام الكلية ٢٠% (مؤشر ايجابي).

المؤشر	نسبة عدد المشاركين في الدورات التدريبية من الموظفين خارج الكلية الى عددهم الاجمالي
ايجابي	٣٠%

٥. عدد الدورات المقامة في الكلية (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة ٩٠% (مؤشر ايجابي).

المؤشر	عدد الدورات المقامة في الكلية (التعليم المستمر) الى عدد الدورات المخططة
ايجابي	٨٠%

#### د. المكتبة العلمية والمعلوماتية:

١. عدد الكتب الاجمالي الى عدد الطلبة الاجمالي (كتاب/طالب)، (٦-١) (مؤشر ايجابي).
٢. عدد الطلبة الاجمالي الى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب/عنوان)، (١-٣) (مؤشر ايجابي).
٣. عدد الطلبة من رواد المكتبة الى العدد الاجمالي للطلبة في الجامعة، (٣-١٠) (مؤشر ايجابي).
٤. عدد الطلبة الاجمالي الى عدد الكتب المعارة (طالب/معار)، (١-٣) (مؤشر ايجابي).
٥. عدد الموظفين من ذوي الاختصاص في المكتبات الى اجمالي الموظفين في مكتبات الجامعة، (٦-١٠) (مؤشر ايجابي).

#### ذ. التدريس والمناهج التعليمية:

١. نسبة استخدام استراتيجيات تدريسية معاصرة الى العدد الكلي للتدريسيين، ٧٠% (مؤشر ايجابي).
٢. عدد المقررات الدراسية أسبوعياً الى عدد الساعات المعتمدة في القسم العلمي الواحد (مقرر ساعة) ٣٣% (مؤشر ايجابي).

## المحور الثالث

### الواقع الفعلي للجامعة لتحديد الفجوة

انطلاقاً من أهمية المعايير الكمية التي تقيس أداء الكلية وفقاً لأكثر من معيار والهدف من ذلك هو تحديد الفجوة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً، فإن ايجاد واستخدام المعايير أصبح في جميع حقول العلم والمعرفة حقيقة ملموسة لتحقيق الكفاءة المطلوبة وبالتالي تقليل الفجوة، لذلك فإن استخدام المعايير القياسية الصحيحة أصبح كفيلاً بتحقيق نتائج فاعلة.

إن المعيار المستهدف في هذه الخطة هو مقارنة المعيار القياسي مع المتحقق فعلاً لتحديد الفجوة للأهداف المخططة التي تضمنتها الخطة الاستراتيجية الخمسية للكلية.

### أولاً. الموارد البشرية

#### 1:التدريسيين .

في ضوء البيانات التي توفرت للفريق حول أعداد التدريسيين حسب الشهادة، الدرجة العملية، مدة الخدمة في كلية الهندسة والتقنيات الهندسية. يمكن ادراج جدول (١) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة لغرض بناء سياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للكلية.

#### جدول (١)

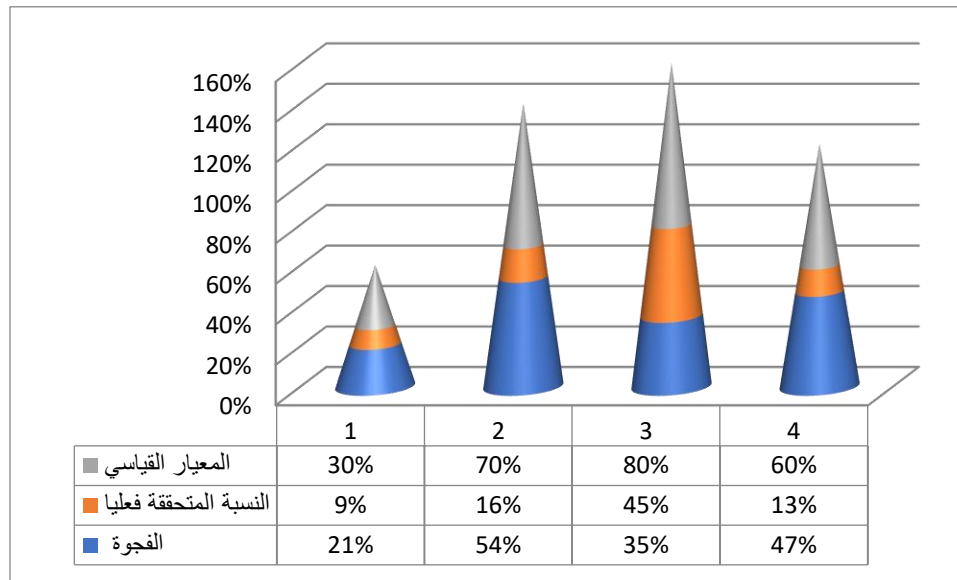
المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لتحديد الفجوة حسب المعيار

ت	فقرات معيار (التدريسيين) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسبة المتحققة فعلياً	الفجوة	الملاحظات

١	نسبة حملة شهادة الدكتوراه لقب استاذ الى عدد التدريسيين الاجمالي	٣٠%	٩%	٢١% سلبية
٢	نسبة حملة الدرجات العلمية (استاذ + استاذ مساعد) الى عدد التدريسيين الاجمالي	٧٠%	١٦%	٥٤% سلبية
٣	نسبة حملة شهادة الدكتوراه الى عدد التدريسيين الاجمالي	٨٠%	٤٥%	٣٥% ايجابية
٤	مدة خدمة التدريسيين للفئة ( ٢٠- ١١) سنة الى عدد التدريسيين الاجمالي	٦٠%	١٣%	٤٧% سلبية

يظهر من الجدول اعلاه ان النتائج سلبية عدا الفقرة الثالثة كانت ايجابية

### شكل رقم (١) يوضح نسبة الفجوة ل فقرات التدريسيين



**2-الموظفين:** في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول التحصيل العلمي، العنوان الوظيفي، الفئة العمرية في كلية الهندسة والتقنيات الهندسية. ويمكن ادراج جدول (٢) الذي يمثل مقارنة بين المعيار



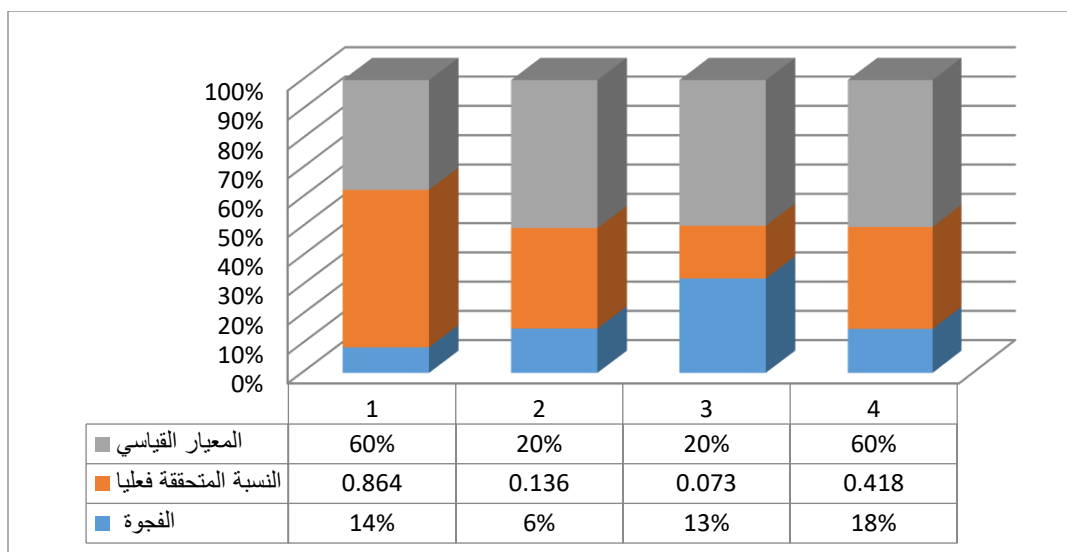
القياسي والنسب المتحققة فعلا لإيجاد الفجوة لغرض بناء سياسات برامج عمل لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية للكلية

جدول رقم (٢) تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلا (الموظفين والعمال)

ت	فقرات معيار (الموظفين والعمال) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسبة المتحققة فعليا	الفجوة	الملاحظات
١	نسبة الموظفين (دبلوم عالي + بكالوريوس + دبلوم فني) الى عدد الموظفين الاجمالي	%٦٠	%٨٦	%١٤	ايجابية
٢	نسبة عدد الموظفين (اعدادية + الى عدد) متوسطة + ابتدائية الموظفين الاجمالي	%٢٠ فأقل	%١٤	%٦	ايجابية
٣	نسبة عدد العمال (يقرأ ويكتب) الى عدد الموظفين الاجمالي	%٢٠ فأقل	%٧	%١٣	ايجابية
٤	نسبة عدد الموظفين من الفئة العمرية سنة الى عدد (39 للموظفين - ٣٠) الموظفين الاجمالي	%٦٠	%٤٢	%١٨	ايجابية

يظهر من الجدول اعلاه ان النتائج ايجابية في مجملها.

شكل رقم (٢)



### ثانياً : البنى التحتية:

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول البنى التحتية المتضمنة ( ابنية الاقسام، الابنية الملحقة، القاعات والمراكز، والملحقات الاخرى ) ويمكن ادراج الجدول ( ٣ ) الذي يوضح المقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلا لإيجاد الفجوة لغرض بناء سياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للكلية.

### جدول ( ٣ )

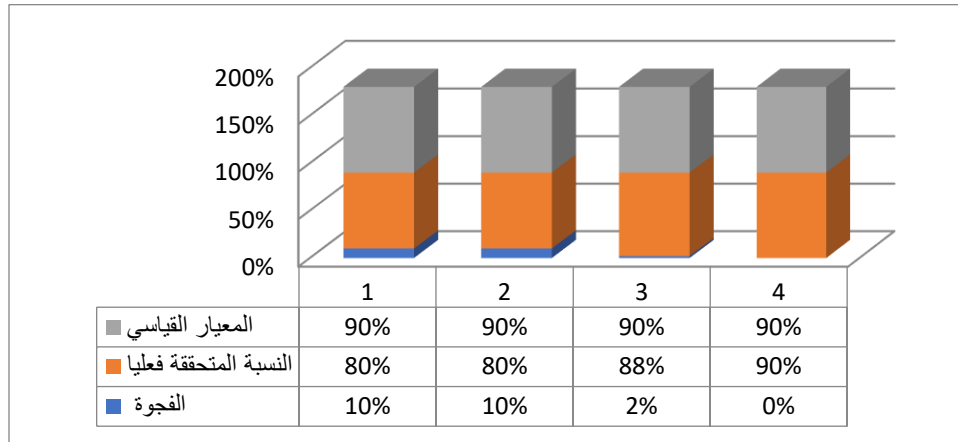
تحديد الفجوة حسب المعيار والنسب المتحققة فعلا (البنى التحتية)

ت	فقرات معيار (البنى التحتية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسبة المتحققة فعليا	الفجوة	الملاحظات
١	نسبة توفر ابنية الاقسام العلمية	%٩٠	%٨٠	%١٠	ايجابية
٢	نسبة توفر الابنية الملحقة في الكلية	%٩٠	%٨٠	%١٠	ايجابية
٣	نسبة توفر القاعات والمراكز الملحقة في الكلية	%٩٠	%٨٨	%٢	ايجابية

٤	نسبة توفر الملحقات الاخرى في الكلية	٩٠%	٩٠%	٠%	ايجابية
---	-------------------------------------	-----	-----	----	---------

يظهر من الجدول اعلاه ان النتائج ايجابية في مجملها

شكل رقم (٣)



### ثالثا: البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة :

من خلال البيانات والمعلومات التي توفرت للفريق حول أعداد البحوث المنشورة داخليا وخارجيا، (عدد المجلات العلمية وعدد الكتب المؤلفة والمترجمة) الصادرة من كلية الهندسة والتقنيات الهندسية . ويمكن ادراج جدول (٤) الذي يبين المقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لإيجاد الفجوة لغرض بناء سياسات وبرامج عمل لتنفيذ الاهداف الاستراتيجية للكلية.

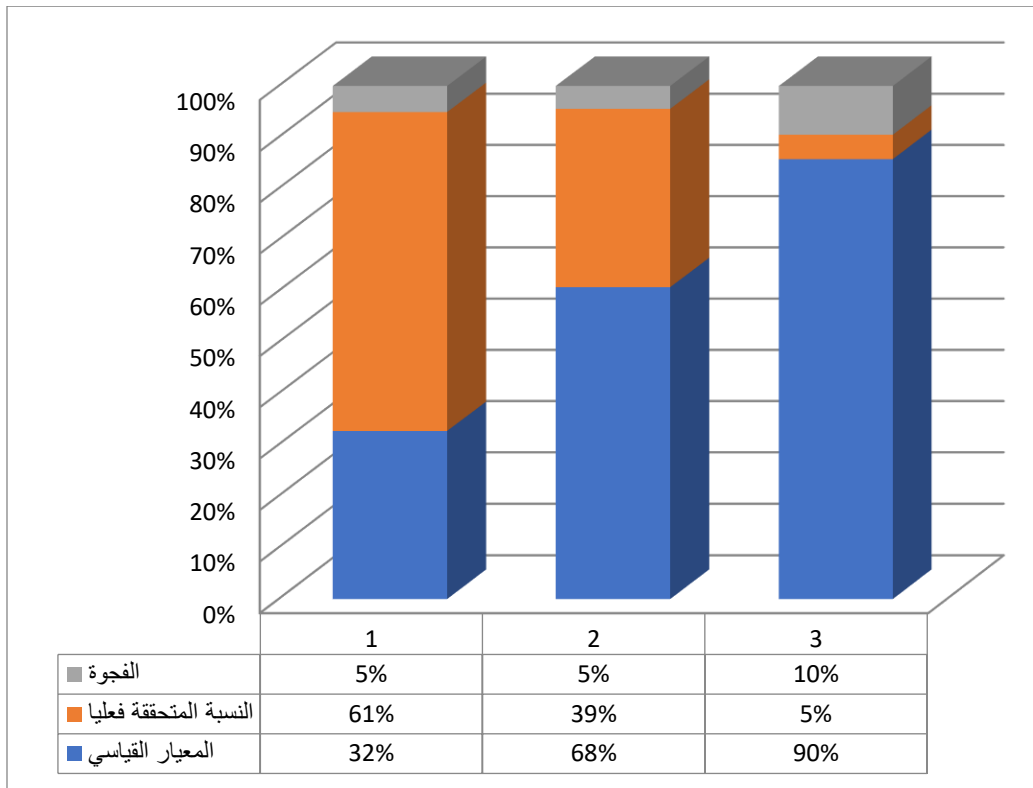
جدول رقم (٤) تحديد الفجوة حسب المعيار القياسي والمتحقق فعلا (البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة)

ت	فقرات معيار(البحوث والمجلات العلمية) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسبة المتحققة فعليا	الفجوة	الملاحظات
---	---	-----------------	-----------------------	--------	-----------

١	نسبة عدد البحوث المنشورة الى عدد التدريسيين	٩٠%	٦٨%	٣٢% اجيائية
٢	نسبة عدد البحوث المنشورة في الخارج الى عدد البحوث الاجمالي	٥%	٣٩%	٦١% سلبية
٣	نسبة عدد الكتب المؤلفة والمترجمة الى عدد التدريسيين الاجمالي	١٠%	٥%	٥% سلبية

يظهر من الجدول اعلاه ان النتائج كانت سلبية عدا الفقرة الاولى ايجابية .

شكل رقم (٤)



#### ربعا: الهيكل التنظيمي

تم اعداد وتنظيم هيكل تنظيمي جديد لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية في ظل رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية واضحة يتضمن كل مقومات نجاح الخارطة التنظيمية وكما يلي:

❖ الصلاحيات والمسؤوليات

❖ التنسيق والاتصالات

❖ التوصيف الوظيفي

❖ المركزية واللامركزية الادارية

خامسا: الطلبة:

١- طلبة الدراسات الاولية الصباحي

جدول (٥)

تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلا(طلبة الدراسات الاولية الصباحية)

ت	فقرات معيار (الطلبة الصباحي) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	المعيار المتحقق فعلا	الفجوة	النتيجة
١	تدريسي- طالب				
أ	(تدريسي- طالب)التخصصات العلمية	٢٠-١	٩-١	١١-١	ايجابي

٢- طلبة الدراسات الاولية المسائية

جدول (٦)

تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلا(طلبة الدراسات الاولية المسائية)

ت	فقرات معيار (الطلبة المسائي) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	المعيار المتحقق فعلا	الفجوة	النتيجة
١	تدريسي- طالب				

أ	(تدريسي- طالب) التخصصات العلمية	٢٠-١	٢٠-١	١٠-٠%	ايجابي
---	---------------------------------	------	------	-------	--------

### شكل رقم (٦)

#### سادسا: خدمة المجتمع (آليات التعاون مع المجتمع)

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفر للفريق حول خدمة المجتمع / آليات التعاون مع المجتمع، ويمكن ادراج الجدول (٧) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً لإيجاد الفجوة.

### جدول (٧)

تحديد الفجوة حسب المعيار والنسب المتحققة فعلاً (خدمة المجتمع/اليات التعاون مع المجتمع)

ت	فقرات معيار (خدمة المجتمع) حسب المؤشرات	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة
١	محور العلوم الهندسية.	١٠٠%	٢٠%	٨٠%	سلبية

اتضح من الجدول المذكور اعلاه ان النتيجة كانت سلبية .

### شكل (٧)

#### سابعاً: المكتبة العلمية والمعلوماتية

في ضوء البيانات والمعلومات التي توفر للفريق حول المكتبة العلمية والمعلومات ويمكن ادراج جدول (٨) الذي يمثل مقارنة بين المعيار القياسي والمتحقق فعلاً لإيجاد الفجوة.

### جدول (٨)

تحديد الفجوة حسب المعيار والمتحقق فعلاً (المكتبة العلمية والمعلوماتية)

ت	فقرات معيار ( المكتبة العلمية والمعلوماتية)	المعيار القياسي	النسب المتحققة فعلاً	الفجوة	النتيجة

١	عدد الكتب الاجمالي الى عدد الطلبة الاجمالي (كتاب - طالب)	١-٦	٦-٣	٥-٣	سلبية
٢	عدد الطلبة الاجمالي الى عدد عناوين الكتب المتوفرة (طالب- عنوان)	٣-١	٢-١	١-١	سلبية
٣	عدد الطلبة من رواد المكتبة الى العدد الاجمالي للطلبة في الكلية	١٠-٣	١٢-٣	٢-١	سلبية
٤	عدد الطلبة الاجمالي الى عدد الكتب المعارة (طالب- كتاب معار)	٣-١	١٢-٢	٩-١	سلبية
٥	عدد الموظفين ذوي الاختصاصات في المكتبات الى اجمالي الموظفين في مكتبات الكلية	١٠-٦	صفر	صفر	سلبية

### ثامناً: الموازنة التخطيطية

اعتماداً على المبلغ المخطط لموازنة كلية الهندسة والتقنيات الهندسية للعام ٢٠٢٤ بعد استبعاد مبالغ الرواتب والاجور والبنى التحتية والبحث العلمي، سيتم توزيعها مركزياً واستناداً الى المعطيات وتحقيقاً للأهداف الاستراتيجية يوصي الفريق بزيادة سنوية اعتباراً من عام ٢٠٢٥ مقدارها ١٠%-٢٠% على أن يعاد النظر بهذه النسبة سنوياً في ضوء المستجدات المستقبلية.

## خلاصة المحور الثالث

### تشخيص الواقع الفعلي للجامعة لتحديد الفجوة

#### الفقرة أولاً: الموارد البشرية:

أ. التدريسيين : لقد اشترت النتائج بوجود (فجوة سلبية) في مجمل الفقرات بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً كما موضح في جدول(١) وهذا يتطلب من الادارة الوسطى في الكلية اعتماد سياسات وبرامج عمل واضحة لتقليص حجم الفجوة.

ب. الموظفين والعمال : لقد اشترت النتائج بوجود (فجوة ايجابية) في ثالث فقرات و(فجوة سلبية) في فقرة واحدة بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً مما يتطلب من الادارة الوسطى في الكلية اعتماد سياسات وبناء برامج عمل لتطوير قدرات الموظفين والعمال للارتقاء بمستوى أدائهم الوظيفي والخدمي

#### الفقرة ثانياً: البنى التحتية

لقد أشرت النتائج بوجود(فجوة ايجابية) بين المعيار القياسي والنسب المتحققة فعلاً كما موضح في الجدول وهذا يدل على ان الكلية قد هيئة البنى التحتية من البنايات والقاعات والمختبرات العلمية وابنية الاقسام والابنية الاخرى الملحقة لتستوعب الاعداد المتزايدة من الطلبة مستقبلاً.

#### الفقرة ثالثاً: البحوث والمجلات العلمية والتأليف والترجمة

لقد اشترت النتائج كما موضح في الجدول (٤) بوجود(فجوة ايجابية) في فقرة و(فجوة سلبية) في فقرتين وهذا يتطلب من الادارة الوسطى في الكلية الاهتمام المتزايد في البحث الاساتذة على تقديم بحث سنوي إجباري ويفضل لكل استاذ مع منح امتيازات مناسبة لتحقيق ذلك.

#### الفقرة رابعاً: الهيكل التنظيمي

في ضوء الخارطة التنظيمية للكلية يتطلب من الادارة الوسطى فيها إصدار التوجيهات والتعليمات لتفويض الصلاحيات المناسبة وتنفيذ المسؤوليات المتمثلة بالواجبات المناطة بعهدة الموظف واعتماد التوصيف الوظيفي



في العمل مع إعطاء مساحة مناسبة لممارسة اللامركزية الادارية في مختلف مجالات العمل في الكلية مما يؤدي الى انسيابية الاجراءات والوامر والتوجيهات بطريقة منظمة ومرنة من الادارة الوسطى (العمادة) الى الادارات التنفيذية (الاقسام العلمية)

#### **الفقرة خامسا: الطلبة**

أ. طلبة الدراسات الاولية الصباحية

لقد اشرت النتائج بوجود (فجوة ايجابية في فقرة واحدة الجدول (٥) وهذا يتطلب من الادارة الوسطى في الكلية الاهتمام المتزايد بتوفير كافة المستلزمات الضرورية للحفاظ على المستوى المطلوب.

ب. طلبة الدراسات الاولية المسائية

لقد اشرت النتائج بوجود (فجوة ايجابية) وكما موضح في الجداول (٦) مما يتطلب من الادارة الوسطى في الكلية من الاهتمام المتزايد في توفير وتنظيم القاعات الدراسية بحيث تتوفر فيها كل مستلزمات تكنولوجيا التعليم المعاصر مع تحديد عدد نموذجي للطلبة في كل قاعة دراسية بما يلائم مع متطلبات ضمان الجودة.

#### **الفقرة سادسا: خدمة المجتمع/ آليات التعاون مع المجتمع**

لقد اشرت النتائج بوجود (فجوة سلبية) وكما موضح في الجدول (٧) وهذا يتطلب من الادارة الوسطى في الكلية من إعداد برامج عمل واضحة لمد جسور التعاون والتواصل مع المجتمع.

#### **الفقرة السابعة: المكتبة العلمية والمعلوماتية**

قد اشرت النتائج كما موضح في الجداول (٩) فجوة سلبية في مجمل الفقرات مما يتطلب من الادارة الوسطى في الكلية من حث الاساتذة والطلبة من تخصيص وقت محدد للمطالعة اسبوعيا مع توجيههم لاستعارة الكتب في ضوء الاختصاص العلمي مع زيادة أعداد الكتب وخاصة الحديثة منه.

## المحور الرابع

صياغة الخطة الاستراتيجية للكلية لتحقيق أهدافها

### الهدف الاول:

رعاية الطلبة وتطوير معارفهم العلمية ومهاراتهم التقنية في ظل اتجاهات ضمان الجودة والاعتماد  
الاكاديمي:

ينبثق عن بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لكلية  
الهندسة والتقنيات الهندسية :

- اعتماد الأقسام العلمية مقررات دراسية معاصرة لتوسيع معارف الطلبة وتعزيزها باتجاه اكتسابهم مهارات علمية وتقنية تتماشى مع احتياجات سوق العمل الحالية والمستقبلية.
- إنشاء مختبرات علمية وورش عمل لربط الجانب النظري بالجانب التطبيقي في ضوء متطلبات سوق العمل وخطط التنمية.
- تأسيس مركز علمي ( لرعاية الطلبة المتميزين) في الجامعة لتطوير قدراتهم العلمية والتطبيقية.
- وضع آلية جديدة لتقويم الطلبة تعتمد أساليب حديثة للاختبارات تتضمن ما يلي:
  - ✓ الاختبارات التحريرية (الموضوعية) تكون نسبتها ٥٠% وتعتمد على تعليم التفكير والفهم والاستنتاج.
  - ✓ الاختبارات التحريرية (المقالية) وتكون نسبتها ٢٠% والتي تعتمد على التلقين والحفظ والتذكر والتعبير.
  - ✓ الاختبارات العملية وتكون نسبتها ٢٠% تعتمد على القدرات والمهارات الذاتية لفهم وتطبيق المقرر الدراسي.
  - ✓ النشاطات الصفية واللاصفية ١٠%.

### الهدف الثاني:

الارتقاء بأداء أعضاء الهيئة التدريسية وبناء قدراتهم العلمية و التربوية والمهنية:

ينبثق هذا الهدف من بناء سياسات واضحة وبرامج عمل تطبيقية لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية :

- تأهيل وتدريب أعضاء الهيئة التدريسية الحاصلين على لقب (مدرس مساعد) و (مدرس) لتطوير كفاءاتهم المهنية والتربوية لفترة لا تقل عن ثلاثة أشهر.
- بناء برنامج لتبادل أعضاء الهيئة التدريسية مثلاً (أستاذ زائر) مع الجامعات المتميزة والرصينة خارج العراق لتبادل وتعزيز الخبرات العلمية والمهنية وتطويرها نحو الأفضل.
- تشجيع أعضاء الهيئة التدريسية وحثهم للمشاركة في المؤتمرات العلمية داخل العراق وخارجه بعد توفير التسهيلات اللازمة لهم

### الهدف الثالث:

#### تطوير التعليم وتوفير بيئة محفزة لعملية التعلم

ينبثق هذا الهدف من بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية .

- تشكيل لجان متخصصة في اقسام الكلية لمراجعة وتقييم مفردات المناهج التعليمية وتطويرها بما يتلائم مع البيئة الجامعية وتنسجم مع متطلبات سوق العمل وحاجات المجتمع .
- إعداد وتنظيم برنامج معرفي وقيمي للموظفين والطلبة في
  - ✓ الجامعة يتضمن الفقرات الآتية:
  - ✓ بناء قدرات الموظفين والطلبة من خلال إعداد برنامج لتعليم التفكير.
  - ✓ تهيئة الموظفين والطلبة لاستثمار المعارف العلمية وتوظيفها في ب ينتهم الجامعية.
  - ✓ تدعيم القيم الإنسانية والانفتاح والتسامح والشفافية والعمل التعاوني الجماعي المشترك.
  - ✓ ترسيخ دور المواطنة الصالحة والانتماء الحقيقي للوطن للارتقاء بالبيئة الجامعية.
- العمل على تكامل الشروط الفيزيائية وتوفير الأجهزة والمعدات المتطورة في قاعة الدرس بحيث تساهم في تطوير عمليتي التعليم والتعلم .

## الهدف الرابع:

التحسين المستمر وتعزيز تطبيقات ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي بما يتناسب مع التطور العلمي والتقني السائد في العالم الان

ينبثق عن الهدف الاستراتيجي الرابع بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في إطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لكليتنا:

- توفير الأدلة ومعايير التميز الخاصة بالجودة والاعتماد الاكاديمي.
- المشاركة في المؤتمرات والندوات العلمية العالمية والاطلاع على آخر الإنجازات في مجال ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي.
- إعداد وتنظيم المؤتمرات والندوات العلمية حول ضمان الجودة والاعتماد الاكاديمي
- وضع آلية واضحة المعالم للتقويم الذاتي والتحول المؤسسي .

## الهدف الخامس:

### الانفتاح والتواصل مع الجامعات وطنيا واقليميا ودوليا

ينبثق هذا الهدف من بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية لكليتنا :

- بناء جسور التواصل وتوسيع التعاون والشراكة مع الهيئات والمنظمات الوطنية من خلال الاتفاقيات الثنائية ومذكرات التفاهم العلمي والثقافي.
- العمل على عقد اتفاقيات التوأمة مع الكليات المناظرة لنا في الجامعات العربية والعالمية الرصينة.
- التوجه لبناء آلية لاستقطاب الكفاءات العلمية المتميزة وبالذات المتقاعدين من حملة الألقاب العلمية المتقدمة لغرض الاستفادة من خبراتهم العلمية والعملية في مجال الدراسات العليا والبرامج الاكاديمية والبحث العلمي .

## الهدف السادس:

### تدريب القيادات الادارية والموارد البشرية وتطوير مهاراتهم وتنمية قدراتهم الإدارية

ينبثق هذا الهدف من بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية للجامعة بشكل عام وللكلية بشكل خاص:

- بناء برنامج تدريبي شامل لتنمية المهارات القيادية للإدارات العليا في الكلية

- اختيار القيادات الإدارية في الكلية على وفق المعايير التي تعتمد التكنوقراط والكفاءة والمهنية والنزاهة.
- بناء برنامج تدريبي للموظف ين حول استخدام التقنيات الحديثة في العمل الإداري .

#### الهدف السابع:

#### تحسين نوعية البحث العلمي والدراسات العليا

ينبثق هذا الهدف من بناء سياسات وبرامج عمل لتحقيق هذا الهدف في اطار الرؤية والرسالة الاستراتيجية  
لكايتنا :

- تشجيع ومساعدة التدريسيين على نشر بحوثهم في مجلات- عالمية ذات معامل أثر (IF) والمصنفة عالميا ضمن (ISI) (Scopus)
- العمل على فتح برامج الدراسات العليا في اقسام الكلية التسعة والتوجه في بحوثهم نحو تطبيقات الهندسة المستدامة قدر الإمكان
- تطوير المكتبة المركزية للجامعة والتوجه نحو المكتبة الالكترونية.

## المحور الخامس

### الموازنة التخطيطية

وهي عبارة عن تنبؤ بأرقام كمية تمثل المبالغ المخصصة لتنفيذ الموازنة اعتمادا على مبالغ سنة الأساس لعام 2023

### الموازنة التخطيطية لعام 2024

#### كلية الهندسة والتقنيات الهندسية - جامعة المستقبل

ت	القسم	التوقعات لعام ٢٠٢٥ (دينار)
1	الأثاث والموجودات	670,000,000
2	أجهزة تكييف وتبريد	132,000,000
3	كتب ومراجع علمية	91,000,000
4	عدد وقوالب	189,000,000
5	اللوازم المختبرية (عدد وأدوات)	335,000,000
6	آلات الحاسبة	176,000,000
7	آلات مكتبية وطابعات	348,000,000
8	المكافآت	78,000,000
9	مخصصات تعويضية (ليلية ونقل)	11,000,000
10	مصاريف أخرى	60,000,000
11	القرطاسية	15,400,000
12	اللوازم المختبرية والهندسية	228,000,000
13	خدمات شبكة المعلومات	25,000,000
14	الضيافة والوقود	35,000,000
15	احتفالات	12,000,000

48,000,000	مؤتمرات وندوات	16
55,000,000	السفر والإيفاد	17
228,000,000	استئجار وسائل نقل وانتقال	18
75,000,000	نشر وطبع	19
60,000,000	اشتراكات بالدورات	20
4,000,000	صيانة وسائل النقل	21
9,000,000	صيانة عدد وأدوات	22
12,000,000	صيانة أثاث وأجهزة ومكاتب	23
110,000,000	صيانة مباني وحدائق	24
6,500,000	مكافآت لغير المنتسبين	25
توزيع مركزي	البحث العلمي	26
توزيع مركزي	الأبنية	27
توزيع مركزي	الرواتب والأجور	28

## المحور السادس

### التنفيذ والمتابعة

ان نجاح الخطة الاستراتيجية يعتمد على استحداث اليات تعمل على متابعة و تحديد و تحديث البرامج القصيرة، والمتوسطة والبعيدة المدى التي تضمنتها الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية، لذا يقترح فريق الاعداد اعتماد برامج زمنية لتنفيذ الاهداف المنشودة وتقييمها. يجب ان يرافق تنفيذ الخطة الاستراتيجية مراجعة دورية لتحديث الاهداف والوسائل المستخدمة، و كذلك تشكيل لجنة لمتابعة وتدقيق المتحقق وتحديث الخطة الاستراتيجية وفقا للمتغيرات التي ترافق تنفيذها.

يقترح فريق اعداد الخطة الاستراتيجية ما يلي:

١. - تشكيل لجنة عليا من كل كلية تتكون من السيد عميد الكلية ومعاونه للشؤون العلمية وعضوية كل من رؤساء الاقسام العلمية في كلية الهندسة والتقنيات الهندسية.
٢. اعلان اهداف الخطة الاستراتيجية لجميع منتسبي الكلية وتثقيفهم حول اهمية تحقيقها.
٣. اعداد مخططات مسار حرج لتنفيذ الاهداف الموضوعية في الخطة الاستراتيجية.
٤. عمل مراجعة دورية كل ستة اشهر للخطة والاستراتيجية و تدقيق ما تحقق منها.
٥. تحديث الخطة الاستراتيجية والبرامج الزمنية وفقا للمتغيرات التي قد تطرا.
٦. تقوم الاقسام باعداد تقارير شهرية حول تقدم العمل في تحقيق اهداف الخطة الاستراتيجية.
٧. رفع تقارير حول المصاعب التي تعرقل او تؤخر تنفيذ الخطة الاستراتيجية بدون الانتظار الى موعد التقييم الدوري.



## المحور السادس

### التنفيذ والمتابعة

ان نجاح الخطة الاستراتيجية يعتمد على استحداث اليات تعمل على متابعة و تحديد و تحديث البرامج القصيرة، والمتوسطة والبعيدة المدى التي تضمنتها الخطة الاستراتيجية لكلية الهندسة والتقنيات الهندسية، لذا يقترح فريق الاعداد اعتماد برامج زمنية لتنفيذ الاهداف المنشودة وتقييمها. يجب ان يرافق تنفيذ الخطة الاستراتيجية مراجعة دورية لتحديث الاهداف والوسائل المستخدمة، و كذلك تشكيل لجنة لمتابعة وتدقيق المتحقق وتحديث الخطة الاستراتيجية وفقا للمتغيرات التي ترافق تنفيذها.

يقترح فريق اعداد الخطة الاستراتيجية ما يلي:

١. - تشكيل لجنة عليا من كل كلية تتكون من السيد عميد الكلية ومعاونه للشؤون العلمية وعضوية كل من رؤساء الاقسام العلمية في كلية الهندسة والتقنيات الهندسية.
٢. اعلان اهداف الخطة الاستراتيجية لجميع منتسبي الكلية وتثقيفهم حول اهمية تحقيقها.
٣. اعداد مخططات مسار حرج لتنفيذ الاهداف الموضوعه في الخطة الاستراتيجية.
٤. عمل مراجعة دورية كل ستة اشهر للخطة والستراتيجية و تدقيق ما تحقق منها.
٥. تحديث الخطة الاستراتيجية والبرامج الزمنية وفقا للمتغيرات التي قد تطرا.
٦. تقوم الاقسام باعداد تقارير شهرية حول تقدم العمل في تحقيق اهداف الخطة الاستراتيجية.
٧. رفع تقارير حول المصاعب التي تعرقل او تؤخر تنفيذ الخطة الاستراتيجية بدون الانتظار الى موعد التقييم الدوري.