



الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري
Arab Academy for Science, Technology & Maritime Transport



٢٠٢٦ - ٢٠٢١
الخطة الاستراتيجية
للأكاديمية

2026 - 2021

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الفهرس

5	فريق إعداد الخطة الاستراتيجية
7	كلمة رئيس الأكاديمية
11	الأكاديمية بين الماضي والحاضر
23	الرؤية والرسالة والقيم الحاكمة
27	الأهداف الاستراتيجية
29	الهدف الاستراتيجى الأول - التعليم والتعلم
39	الهدف الاستراتيجى الثانى - تطوير واستدامة الصدارة الدولية للتعليم والتدريب البحرى
43	الهدف الاستراتيجى الثالث - المكانة الدولية
51	الهدف الاستراتيجى الرابع - المسئولية المجتمعية

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

قرار السيد الأستاذ الدكتور/ إسماعيل عبد الغفار إسماعيل فرج رقم (462) لسنة 2019 بشأن تشكيل لجنة لإعداد الخطة الاستراتيجية للأكاديمية (2021-2026)

رئيس الأكاديمية - رئيس اللجنة	أ.د/ إسماعيل عبد الغفار إسماعيل فرج
مقرر اللجنة	أ.د/ علاء عبدالواحد عبد البارى
عضواً	أ.د/ لبنى عبد العظيم
عضواً	د/ جمال أحمد غلوش
عضواً	أ.د/ ياسر علاء الدين السنباطى
عضواً	أ.د/ عمرو ماجد الحلو
عضواً	د/ حاتم ياسين محمد دياب
عضواً	أ.د/ محمود محمد محمود قاسم
عضواً	السيد/ سامر سعيد المصرى
عضواً	د/ طارق عادل البقلى
عضواً	السيد/ عمرو إبراهيم على حسن
	ومن المستشارين:
المشرف التنفيذى	أ.د./ عادل محمد عبد الحلیم زايد
عضواً	أ.د/ محمد عبد القادر سالم
عضواً	د/ محمد حسين عبدالنبي



السادة شركاء نجاح الأكاديمية من كل القطاعات في الوطن العربي و العالم
الزملاء الأعماء أسرة الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري
الأبناء الأعماء خريجي وطلاب الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

يشرفني ويسعدني أن يتزامن إطلاق الخطة الاستراتيجية للأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري (2021-2026) مع احتفالنا بمرور 50 عامٍ على إنشاء هذا الصرح التعليمي العريق الذي يمثل نموذجاً ناجحاً للعمل العربي المشترك وأحد أكبر منظمات

جامعة الدول العربية المتخصصة في مجال التعليم والتدريب والبحث العلمي والاستشارات ... وفي إطار هذه الاحتفالية باليوبيل الذهبي للأكاديمية نطلق اليوم رسالة أملٍ وتفاؤلٍ تمثل نقطة انطلاق جديدة قوية لمؤسستنا العريقة والمتجددة في نفس الوقت ... ونبدأ سوياً خطة إستراتيجية أخرى طموحة تشمل العديد من المبادرات المبدعة الخلاقة نستكمل بها نجاح الخطة الاستراتيجية السابقة (2016-2021) والتي كانت أول خطة إستراتيجية توضع للأكاديمية على مدار تاريخها الطويل. ولا يفوتني هنا أن أتقدم بخالص الشكر والعرفان لزملائي فريق عمل الأكاديمية الذي نفذ الخطة السابقة بإصرار وصدق وإخلاص رغم أن ذلك كان مفهوماً جديداً بالأكاديمية ولكن الجميع كان لديه الإرادة لنجاح التجربة خاصة أنه قد تم توفير جميع الإمكانيات البشرية والمادية لنجاحها.

تعتبر هذه الخطة الطموحة هي بوصلة لنا نضعها نصب أعيننا كرؤية واضحة خلال الخمس سنوات القادمة. وتمثل نتاج دراسة وافية أشترك فيها خبراء متخصصين. وتعتمد الأكاديمية في تنفيذها بدرجة كبيرة على رأسمالها الفكري والخبرة العريقة والقدرة المؤسسية التي اكتسبتها على مدار سنوات طويلة. خاصة أن هذه الرؤية الاستراتيجية قد وضعت لتواكب هذه المرحلة الحاسمة من تاريخ العالم الحديث حيث تغيرت بصورة مفاجئة مفاهيم وثوابت هامة في التعليم والتكنولوجيا والاقتصاد وكل مجالات الحياة في ظل جائحة كورونا التي غيرت العالم. وكان من الضروري أن تعكس جهودنا هذه فهم عميق لكل الفرص الاستثنائية والتحديات الكبيرة التي تفرضها هذه المرحلة.

من هذا المنطلق نجد أن هذه الخطة تعكس رؤية واضحة قابلة للقياس في مجالات التعليم والتعلم مع تعزيز بصورة كبيرة للمكانة الدولية للأكاديمية والحفاظ على ريادتها الإقليمية في مجال النقل البحري وتطوير جهود المسؤولية المجتمعية. وتتجه المؤسسة في هذه المرحلة للمفهوم الشامل للتعليم الذي يطور من قدرة الإنسان على الفهم والتحليل والابتكار كبديل حتمي لمفهوم التعليم التقليدي وهو أكثر ملاءمة للتغيرات الديناميكية العالمية المتلاحقة التي ستهيمن على الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية في السنوات القادمة.

يشرف على إلتزام جميع كيانات الأكاديمية بتنفيذ هذه الخطة فريق عمل يكون دوره الأساسي تحفيز جميع الزملاء على المشاركة الفعالة وتوفير الدعم الفني والمشورة لهم. ومن أهم مقومات نجاح هذه الخطة أنه قد تم تعريف أدوات واضحة لقياس نجاح كل عناصرها وفقاً لأسس علمية موثقة.

إيماناً مني بأن هذه هي رؤية شاملة طموحة مشتركة يجب أن يتفق الجميع على تنفيذها باقتناع وإرادة وإخلاص، فقد حرصت على أن تستمع اللجنة القائمة على وضع الخطة لكل مقترحات الأطراف المعنية داخل وخارج الأكاديمية حتى يكون الجميع شركاء فعالين فيها. وأعاهدكم أنني سأضع كل الضمانات اللازمة وسأعمل بإخلاص وتفاني على توفير الإمكانيات البشرية والمادية لدعم تنفيذ هذه الخطة الطموحة.

وفي بداية هذه المرحلة الجديدة أدعو الله سبحانه وتعالى أن أكون دوماً على قدر طموحات وتوقعات زملائي العاملين بالأكاديمية وأبنائي وبناتي الطلاب والخريجين.

ندعو الله سبحانه وتعالى أن يكمل جهودنا وسعينا جميعاً بالنجاح لتنفيذ الخطة الاستراتيجية الجديدة.

والله ولي التوفيق،

أ.د. إسماعيل عبد الغفار إسماعيل فرج



**رئيس الأكاديمية
فبراير 2021**

الملخص التنفيذي

إيماناً من إدارة الأكاديمية بأن التقدم الذى يمكن أن تحرزه الأكاديمية يتحقق من خلال التفاعل بين الإدارة العلمية والإيمان القوى بقدرات ومهارات العاملين بها، فقد تم البدء فى إعداد الخطة الاستراتيجية للأكاديمية (2021-2026) والتي تمثل استكمالاً للجهود السابقة التي تم صياغتها فى خطة الأكاديمية الاستراتيجية السابقة (2016-2021). وفى ضوء التقييم المستمر لنتائج وإنجازات الخطة السابقة فقد تم تعديل رؤية ورسالة الأكاديمية وقيمها الحاكمة لتعكس الواقع الجديد التي تعيشه الأكاديمية. من هذا المنطلق فقد تم الإتفاق على صياغة الرؤية الجديدة كما يلي: « أن تكون الأكاديمية مؤسسة تعليمية ذكية ذات تأثير إيجابى على مجتمع المعرفة من خلال البحث والإبتكار والإبداع وريادة الأعمال».

وتأسيساً على ذلك فقد تم صياغة رسالة الأكاديمية لتكون متكاملة مع الرؤية السابقة وذلك كما يلي:

■ تحقيق التنمية المستدامة فى المجتمع بتقديم خريجين متميزين قادرين على إحداث التغيير يتم إعدادهم من خلال برامج تعليم وتدريب ذات معايير دولية ورأس مال فكرى من ذوى الكفاءات ومراكز تميز فى البحث العلمى والتدريب والاستشارات من خلال تطبيق أعلى معايير الجودة والحوكمة».

ولاستكمال المنظومة الأساسية للخطة الاستراتيجية كان من الضروري تحديد مجموعة القيم الحاكمة لعمل الأكاديمية خلال فترة الخطة القادمة. وفى ضوء ما أسفرت عنه حلقات النقاش المتعددة التي تم عقدها مع مراكز المسئولية بالأكاديمية تم تحديد قيم العمل الحاكمة لتتضمن القيم التالية «الإدراك» Aledrak. وتشير تلك القيم إلى قيم «الأصطفاف» «Alignment» و«القيادة» «Leadership» و«التميز» «Excellence» و«الكرامة» «Dignity» و«الإحترام» «Respect» و«المساءلة» «Accountability» وأخيراً «المعرفة» «Knowledge» وتستهدف إدارة الأكاديمية أن تمثل رؤية ورسالة وقيم الأكاديمية نقطة الإنطلاق لكافة ممارسات أبناء الأكاديمية والمنتمين إليه.

أما الأهداف الاستراتيجية للخطة الحالية فقد تضمنت أربعة أهداف استراتيجية هي: التعليم والتعلم، وصدارة التعليم البحرى، والمكانة الدولية، والمسئولية المجتمعية. ويأتى فى المرتبة الأولى للأهداف الاستراتيجية هدف «التعليم والتعلم» والذي يعكس رغبة إدارة الأكاديمية أن تتجاوز التعليم بالوضع الراهن و أن يتم التنبؤ باحتياجات سوق العمل فى المستقبل. ولذا تستهدف إدارة الأكاديمية تزويد المجتمع بخريج يمتلك معايير عالمية من خلال التخصصات غير التقليدية قادر على المنافسة فى مجال أعمال المستقبل.

وتأسيساً على ذلك تعتمد سياسة التعليم والتعلم بالأكاديمية على الأسس التالية:

- الطالب هو محور العملية التعليمية.
- استخدام نظم إدارة التعلم بدرجة عالية من الكفاءة.
- تطبيق منصات التحول الرقمي.
- جذب أفضل أعضاء هيئة تدريس وتنمية قدراتهم والاحتفاظ بهم
- تعزيز سمعة وترتيب الأكاديمية و إبراز إنجازاتها الدولية من خلال التصنيف العالمي.
- تطوير عمليات تقييم فاعلية التعليم
- المكانة الدولية.
- توفير بيئة تعليمية وأنشطة طلابية تساعد على التعليم و التعلم.
- تنمية القدرات والمهارات الطلابية (من خلال التدريب على ريادة الأعمال وأنشطة دعم تنمية المجتمع).
- التعلم الذاتي القائم على تنمية شخصية الطالب باعتباره متعلم مستقل ومسئول وذلك من خلال: تعزيز التأمل الذاتي النقدي **Reflective Learning** من خلال المناقشة. وامتلاك مهارات ذهنية متقدمة، وإجادة التعبير عن الافكار.

ويأتى الهدف الاستراتيجى الثانى ليعبر عن رغبة إدارة الأكاديمية في تحقيق الصدارة الدولية للتعليم والتدريب البحري باعتباره أحد الركائز الأساسية لزيادة القدرة التنافسية للأكاديمية بما لمجال التعليم والتدريب البحري من ميزة تنافسية فريدة للأكاديمية . فتاريخ الأكاديمية البحري يمثل منارة للعلم فى هذا المجال عبر سنوات طويلة مضت، وسنوات طويلة قادمة. وتؤكد إدارة الأكاديمية أن تطوير واستدامة الصدارة الدولية للتعليم والتدريب البحري يعتبر أمراً هاماً وحيوياً لتحقيق التأثير الايجابي بالمجتمع البحري. وفى هذا المجال تؤكد إدارة الأكاديمية أن تطوير مجال التعليم والتدريب البحري يرتبط أيضا بالعديد من العوامل أهمها تطوير التعليم البحري بغرض دعم وإستدامة المنافسة الدولية للخريج البحري وتنمية ودعم التدريب والتوظيف فى مجالات الدراسات البحرية وتحقيق المكانة الدولية والتفاعل مع المجتمع البحري الدولى، إضافة إلى السعى لتكون الأكاديمية مركز إعتماذ وتميز فى تخصصاتها البحرية المتفردة.

أما الهدف الاستراتيجى الثالث فيعكس تدعيم المكانة والتأثير الدولى للأكاديمية والتي تستهدف أن تكون جامعة رائدة على مستوى العالم فى تقديم كافة خدمات التعليم العالى وإثراء البحث العلمى وخدمة الصناعة والمجتمع. فمما لا شك فيه أن تطبيق المعايير الدولية فى الأداء والتميز والتوافق مع المتغيرات العالمية والتوسع فى التعاون الدولى فى مجال التعليم الجامعى يعمل على زيادة القدرة التنافسية للأكاديمية ورفع مكانتها محلياً وعربياً ودولياً. كذلك يسهم التعاون الدولى فى مجال التعليم إلى الحد من الآثار الناجمة عن الأزمات والكوارث على الطلاب والعملية التعليمية من خلال تبادل الخبرات والاستفادة من التجارب الاخرى. وفى هذا الإطار سوف تعتمد الأكاديمية على العديد من سبل تفعيل التعاون الدولى التي تعمل لصالح الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.

وأخيراً يعكس هدف المسؤولية المجتمعية إيمان إدارة الأكاديمية بحيوية وحتمية التفاعل مع المجتمع المحلى والإقليمي والدولى وذلك من خلال تحملها لمسئوليتها المجتمعية تجاه كافة الأطراف المتأثرة بأنشطة الأكاديمية والمؤثرة عليها. ويهتم هذا الهدف الاستراتيجى بتنمية رأس المال الفكرى للأكاديمية وتحقيق التنمية المستدامة لكافة عملائها وشركائها فى النجاح. وتمثل المسؤولية المجتمعية جزء لا يتجزأ من رؤية ورسالة الأكاديمية وتعكس فى نفس الوقت قيمها الحاكمة.

وتترجم إدارة الأكاديمية هذه المسؤولية فى شكل الممارسات الإقتصادية والإجتماعية والبيئية التى تتبناها فى عدة مجالات منها التعليم والتدريب والبحوث والإدارة والمساهمات المجتمعية. لذلك تسعى الأكاديمية إلى أن تكون عضواً فعالاً فى دعم المجتمع وإحداث التنمية الإجتماعية والاقتصادية المنشودة فى العالم العربى. ولذا تلتزم الأكاديمية بدمج مكونات التنمية الاقتصادية والإجتماعية والبشرية فى عمليات وأنشطة الأكاديمية المختلفة.

حيث أن تحقيق الأهداف الاستراتيجية السابق الإشارة إليها يتطلب مساندة العديد من الممكنات الاستراتيجية، فقد تم تحديد أربعة ممكنات استراتيجية تضمنت كل من: رأس المال الفكرى، والتحول الرقمى، والإدارة والحوكمة، إضافة إلى الكفاءة المالية. ويأتى على قمة الممكنات الاستراتيجية رأس المال الفكرى للأكاديمية. إن الحفاظ على نجاح الأكاديمية الذى تحقق خلال الأعوم السابقة يتوقف على مدى إنتماء رأس المال الفكرى وكفاءته المهنية. وتتمتع الأكاديمية بسمعة متميزة مستحقة كمكان جاذب للموارد البشرية. وإدراكاً للتغيرات الحادة التى طرأت على الخصائص المميزة لرأس المال الفكرى بالأكاديمية وكونها العنصر الحاكم للميزة التنافسية للجامعات الحديثة، فإن الخطة الحالية تؤكد على أهمية الاستمرار فى الاستثمار المخطط فى جذب والاحتفاظ وتنمية رأس المال الفكرى بالأكاديمية. إن رفاهية رأس المال الفكرى وإنتمائه يمثل أحد الركائز الأساسية للخطة الحالية. وسوف تعمل الأكاديمية على خلق ثقافة تنظيمية تتسم بالتمكين وروح العائلة والتضحية والولاء بما يضمن تميز ورقى الأداء المهنى للمورد البشرى. وإضافة إلى ذلك فإن أنشطة التدريب والتنمية سوف تصمم لتحقيق التوازن بين العمل والحياة. فالأكاديمية تستثمر فى رأسمالها الفكرى من خلال برامج تنمية بشرية متطورة، وأساليب متطورة للتقدير والمكافآت، مدعومة ببرامج دعم وتنمية رأس المال الفكرى.

أما الممكن الثانى فيرتبط بالتحول الرقمى للأكاديمية. حيث تؤمن إدارة الأكاديمية أن التحول الرقمى يلعب دوراً هاماً فى تحقيق الريادة فى مجال التعليم العالى بقدر إيمانها بأن التحول الرقمى لا يقتصر فقط على الشق التعليمى والبحثى بالمنظمة بل يمتد ليشمل كافة جوانب الأداء المؤسسى للأكاديمية. لذا فإن الخطة الاستراتيجية تأخذ بعين الاعتبار حتمية إنشاء وتنمية البنية التحتية اللازمة لتحقيق التحول الرقمى للأكاديمية خلال فترة الخطة. كذلك تؤمن إدارة الأكاديمية أن مفهوم التحول الرقمى لا يقتصر على الفصل الدراسى فقط بل يمتد ليشمل كافة مبانى وإدارات الأكاديمية وفروعها بشكل مستمر ومنظم غير متقطع. إن هذه الاستمرارية تضمن تواصل فعال وأداء أفضل لكل الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس، طلاب، إداريين).

ويتكامل مع كلاً من ممكن رأس المال الفكرى والتحول الرقمى وممكن الإدارة والحوكمة. ويمثل هذا الممكن القاعدة العريضة التى ترتكن إليها محاور الاستراتيجية الحالية والتى سبق الإشارة إليها. وسوف تسعى الأكاديمية إلى تهيئة المناخ التنظيمى الداعم لنمو وجذب والحفاظ على رأس المال الفكرى المتميز وتنميته بما يضمن استمرار تقدم وإزدهار الأكاديمية والحفاظ على مكانتها المحلية والدولية. كذلك سوف تسعى الأكاديمية إلى التركيز على تطبيق مفهوم التمكين بغرض إتاحة الفرصة أمام العاملين لتحسين الأداء المهنى وبما يضمن سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية المتلاحقة. وأخيراً سوف يتم تدعيم الاستثمار فى القيادات التنظيمية القادرة على مواجهة متطلبات الأداء المتميز للأكاديمية.

استكمالاً لقواعد الممكنات الاستراتيجية سوف يتم تدعيم الكفاءة المالية للأكاديمية خاصة فى ظل مستجدات بيئية فرضتها جائحة كورونا. يأتى هذا العنصر الداعم فى وقت حرج من تاريخ الأكاديمية حيث أن تحقيق الأهداف الاستراتيجية التى تسعى الأكاديمية إلى تحقيقها يتطلب بالضرورة التحول إلى عالم التمويل الجديد الذى يحتم على الأكاديمية ويضع على عاتقها الحمل الأكبر فى تحقيق الكفاءة. إن مصدر القوة الأساسى للأكاديمية ينبع من قدرتها على تعظيم القيمة الناتجة عن الاستخدام الأمثل للمصادر المالية للأكاديمية.

عند النظر إلى كفاءة الأكاديمية المالية فإننا لا ننظر إليها باعتبارها أسلوب لتحقيق الوفورات المالية فى الأجل القصير، بل إن نظرتنا الأساسية تتبع من حقيقة التأثير الاستراتيجى المباشر للكفاءة المالية باعتبارها داعماً أساسياً لتحقيق أهداف الأكاديمية الإستراتيجية وضمان تفوق الأكاديمية على الصعيدين المحلى والإقليمى وعند التفكير فى الكفاءة المالية فإننا لابد أن نأخذ فى الحسبان ما يلى:

- لابد من توفير بيانات حديثة ومدققة عن تكاليف أنشطة التشغيل بالأكاديمية وفقاً لمعايير محاسبية ومالية متعارف عليها عالمياً. وينسحب ذلك على كافة الوحدات التنظيمية داخل الأكاديمية بما يساعد على تقييم الكفاءة المالية لكل وحدة تنظيمية وتحقيق أفضل استخدام للموارد المالية الحالية والمتوقعة ولابد أن تتسم بيانات تكاليف التشغيل بالشفافية
- إجراء المقارنات مع أفضل الممارسات فى مجال التعليم العالى وفى مجال كفاءة استخدام الموارد المالية.
- الحاجة الماسة لتبسيط وتسلسل وتحسين العمليات الداخلية واعتبارها أولوية مالية للأكاديمية وذلك من خلال التأكيد على الخدمات المشتركة التى تقدم للأكاديمية ككل.
- تعظيم الاستفادة من التعهيد الخارجى **Outsourcing** من خلال تقوية العلاقات المتبادلة مع شركاء النجاح من خارج الأكاديمية لتقديم العديد من الخدمات بغرض رفع الكفاءة المالية للأكاديمية.

وأخيراً فإنه من الضرورى أن نؤكد أن ثقة إدارة الأكاديمية فى أبنائها على تحقيق التقدم المنشود وتبوء مكانة محلية، أقليمية، عالمية مرموقة إنما هو رهن بمدى إتفاف كافة العاملين بالأكاديمية حول الأهداف الاستراتيجية لخطة 2021-2026 .



الأكاديمية بين الماضى والحاضر

النشأة والتطور

بدأت فكرة الأكاديمية عام 1970 كمركز إقليمي للتدريب على أعمال النقل البحري. وفي التاسع من نوفمبر عام 1974 وقّع ممثلو حكومات الدول العربية في مقر جامعة الدول العربية اتفاقية إنشاء الأكاديمية العربية للنقل البحري كمنظمة متخصصة تابعة لجامعة الدول العربية. واحتوت الاتفاقية على التزامات الدول العربية المشتركة في المشروع. ثم صدر على إثر ذلك قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم 532 لسنة 1975 بالموافقة على الاتفاقية في 29 مايو 1975.

أسست الأكاديمية عند إنشائها المركز الإقليمي للتدريب على أعمال النقل البحري لخدمة أبناء المنطقة العربية ودول الجوار مستعينة بالخبرات الفنية من المنظمات المتخصصة في الأمم المتحدة في مجال النقل البحري، إضافة إلى الدعم المالي والفني المقدم من البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة (UNDP). وفي ظل نتائج الدراسات الفنية التي تمت آنذاك وقع الاختيار على مدينة الإسكندرية لتكون مقراً رئيسياً للأكاديمية لما لها من مكانة حضارية عريقة وموقع جغرافي متميز يتوسط المنطقة العربية مع وفرة الكوادر المؤهلة في هذا المجال.

كانت نقطة التحول التاريخية في مسيرة الأكاديمية هي قرار جمهورية مصر العربية بدعم واستمرار الأكاديمية وتحمل تكاليف بناء موقعها الجديد في ضوء قرارات مؤتمر قمة بغداد عام 1979 التي قضت بنقل مقر الأكاديمية إلى إمارة الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة وتوقف الإسهامات المالية للدول العربية باستثناء دولة السودان. وفي ظل تطبيق سياسة التمويل الذاتي واستجابة من إدارة الأكاديمية لمستجدات العمل الناتجة عن تناقص أعداد الدارسين المقبلين على العمل في قطاع النقل البحري والارتفاع الكبير في تكاليف التعليم والتدريب البحري واتجاه الأساطيل العربية وملاك السفن إلى العمالة الآسيوية منخفضة التكاليف، وقد كان لزاماً على الأكاديمية أن تبحث عن مصادر تمويل جديدة، ومن ثم توجهت الأكاديمية إلى تقديم أنشطة جديدة ومسارات تعليمية وتدريبية مستحدثة لتحافظ على نشاطها الأساسي في دعم خدمة التعليم والتدريب البحري في مواجهة متغيرات الواقع العربي والعالمي.

بدأت الانطلاقة القوية للأكاديمية في عام 1979 مع إنشاء جهاز الامتحانات بالتعاون مع المنظمة البحرية الدولية International Maritime Organization وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية بهدف تأهيل الربابنة والضباط والمهندسين البحريين للحصول على الشهادات الأهلية للعمل على ظهر سفن أعالي البحار. وترتب على ذلك ضرورة أن تواجه الأكاديمية بالاعتماد الذاتي على مواردها. وفي خطوة استراتيجية هامة قررت إدارة الأكاديمية التوسع في تقديم ومنح الدرجات العلمية الجامعية في مجال الهندسة وإدارة الأعمال وذلك في إطار إيمانها الكامل بتقديم نوعية متميزة من الخدمات التعليمية والتدريبية. وقد اعتمدت إدارة الأكاديمية في تحقيق تلك النقلة النوعية على ما تملكه من نقاط قوة وعلى سمعتها العربية والدولية. واستلزمت تلك الخطوة الاستراتيجية تعديل مسمى الأكاديمية وتوسيع مجالاتها لكي تمثل نقطة جذب للدارسين وتحقق مصادر التمويل المطلوبة لدعم التعليم البحري المرتفع التكاليف. وفي نفس الوقت تمت معادلة الشهادات التي تمنحها بمثيلاتها التي تمنح في جامعات جمهورية مصر العربية وحصلت على الاعتراف العربي والدولي من واقع تميزها الرفيع والمشهود له.

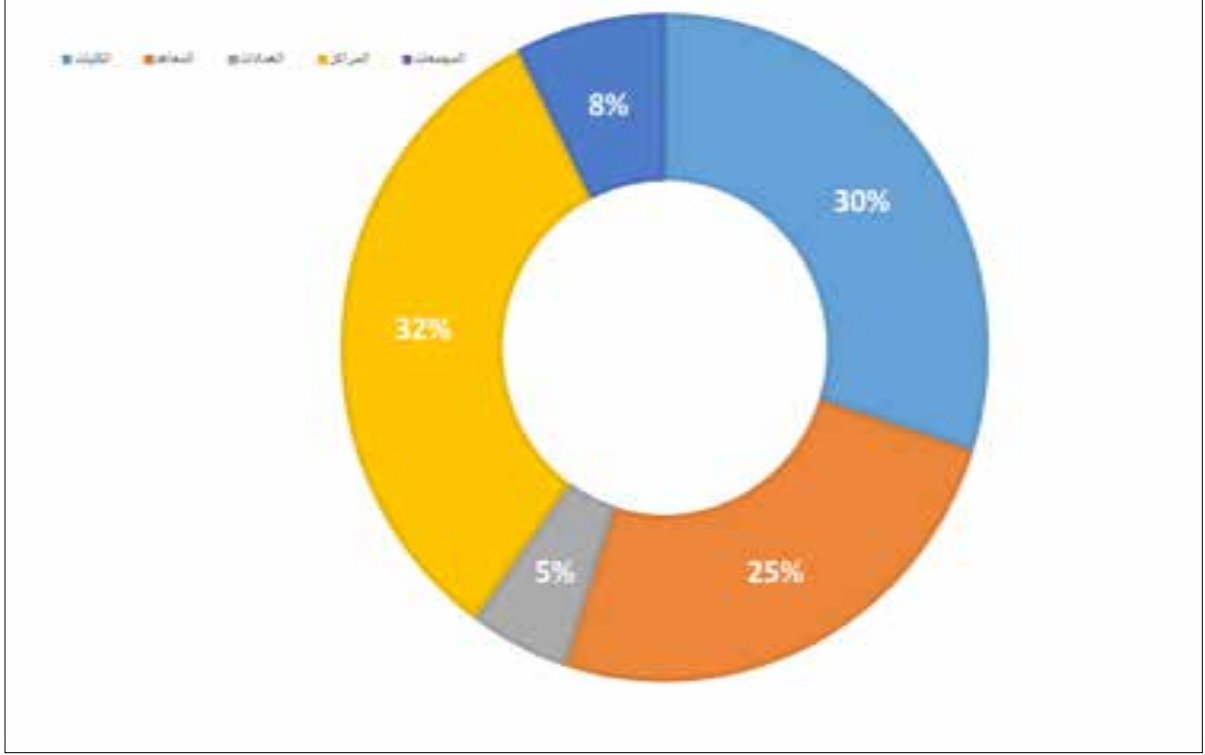
تعتبر الأكاديمية واحدة من أفضل مراكز التميز العلمي في الوطن العربي وتقدم الأكاديمية نفسها باعتبارها جامعة غير حكومية غير هادفة للربح وبيت خبرة متميز في مجال النقل البحري. ولدى الأكاديمية من المرونة والاستقلالية المالية والإدارية ما يسمح لها بالنمو والتطور خلال سعيها لتطوير المجتمعات العربية وإحداث التنمية الاقتصادية والاجتماعية فيها. ومع نجاح الأكاديمية في استمرار مسيرتها وتثبيت أقدامها وإضافة تخصصات أخرى ضمن نطاق أنشطتها في الهندسة وإدارة الأعمال تم تعديل الاسم مرة أخرى في شهر أكتوبر من عام 1996 إلى «الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري».

نتيجة لمنهج الفكر الاستراتيجي الذي طبقته إدارة الأكاديمية عبر مراحل تطورها المختلفة، أصبحت الأكاديمية قادرة على أن تتبوأ مكانتها على المستويين المحلي والإقليمي، بل أكثر من ذلك فقد تخطت الأكاديمية مرحلة الإقليمية إلى آفاق العالمية في ظل امتلاكها لأحدث سفينة تدريب وأحدث مجمع للمحاكيات بالإضافة إلى عدد الفرص الدراسية التي وفرتها وتخطت المائة وعشرين ألف فرصة في ذلك الوقت لأبناء أكثر من 58 دولة، الأمر الذي أثمر اختيار كلية النقل البحري والتكنولوجيا بواسطة البنك الدولي في مناقصة محدودة لتطوير التعليم البحري في بنجلاديش من بين أربع هيئات عالمية تمثل التجمع النرويجي السويدي والمجموعة الهولندية والمجموعة الدانماركية. وقد وضع اختيار عرض الأكاديمية كأفضل العروض الفنية والمالية لتنفيذ هذا المشروع الدولي الكبير هذه المؤسسة العريقة في قائمة بيوت الخبرة في مجال النقل البحري لدى البنك الدولي والمجتمع البحري العالمي .

وإلى جانب مقرها الرئيسي في جمهورية مصر العربية، تقدم الأكاديمية خدماتها للعديد من أبناء الدول العربية والأجنبية متمثلة في برامجها المقدمة في فرع الأكاديمية بالشارقة وجميع المقار والفروع بجمهورية مصر العربية والجمهورية العربية السورية - فرع اللاذقية - على القيام بدورها الرائد في تقديم خدماتها المتميزة ليس فقط في مجالات التعليم والبحث العلمي، ولكن أيضاً تطوير دورها من مجرد مقدم للخدمات التعليمية إلى شريك فعال مع مؤسسات وشركات المنطقة في عقد الدورات التدريبية الإدارية والفنية المتخصصة لمختلف مستويات الكوادر في كافة الجهات المعنية.

الكليات والمعاهد والمراكز التخصصية

تضم الأكاديمية حالياً إثنا عشر كلية، وثلاث عشر معهداً، وأربع عشر مركزاً متخصصاً، وخمس عمادات، موزعة على الأفرع الآتية: أبو قير - ميامي - مصر الجديدة - الدقي - القرية الذكية - بورسعيد - أسوان - العلمين - الشارقة - اللاذقية، إضافة إلى مجمع المحاكيات المتكامل ومجمع المنظمة البحرية الدولية في المقر الرئيسي للأكاديمية في أبو قير بالإسكندرية.



شكل (1): الكيانات التعليمية والإدارية للأكاديمية

أولاً: الكليات

1. كلية النقل البحري والتكنولوجيا:
(الإسكندرية - اللاذقية بسورية -الشارقة بدولة الإمارات العربية المتحدة)
2. كلية الهندسة والتكنولوجيا:
(الإسكندرية - مصر الجديدة - القرية الذكية - بورسعيد - أسوان - اللاذقية - العلمين)
3. كلية الإدارة والتكنولوجيا:
(الإسكندرية - مصر الجديدة - الدقى - أسوان - اللاذقية - العلمين - القرية الذكية)
4. كلية الحاسبات وتكنولوجيا المعلومات :
(الإسكندرية- مصر الجديدة - القرية الذكية - أسوان - اللاذقية بسورية)
5. كلية الدراسات العليا في الإدارة:
(الإسكندرية - مصر الجديدة- القرية الذكية- أسوان - العلمين)
6. كلية النقل الدولي واللوجيستيات:
(الإسكندرية - مصر الجديدة - القرية الذكية -أسوان - اللاذقية - العلمين)
7. كلية اللغة والإعلام:
(الإسكندرية - مصر الجديدة - القرية الذكية)
8. كلية تكنولوجيا المصايد والاستزراع المائي: الإسكندرية
9. كلية القانون: القرية الذكية
10. كلية طب الاسنان: العلمين
11. كلية الصيدلة:
(الإسكندرية - العلمين)
12. كلية الذكاء الاصطناعي: العلمين

ثانياً: المعاهد

1. معهد الإنتاجية والجودة.
2. معهد الدراسات التقنية والمهنية.
3. معهد النقل الدولي واللوجيستيات.
4. معهد تدريب الموانئ.
5. معهد الاستثمار والتمويل.
6. المعهد العربي للتجارة والبورصات السلعية.
7. معهد السلامة البحرية.
8. معهد الدراسات التأهيلية.
9. معهد التدريب بالبحر.
10. معهد الدراسات العليا البحرية.
11. المعهد العربي لاعداد القيادات.
12. معهد الامن البحري.
13. معهد العلوم الأساسية والتطبيقية.

ثالثاً: العمادات

1. عمادة التعليم.
2. عمادة البحث العلمي.
3. عمادة شؤون الطلاب.
4. عمادة البرامج الدولية.
5. عمادة القبول والتسجيل.

رابعاً: المراكز التخصصية

1. مركز حضانات المشروعات.
2. مركز الفندقية البحرية.
3. مركز المعلومات والتوثيق.
4. مركز الوسائط المتعددة.
5. المركز الإقليمي للمعلوماتية.
6. مركز خدمات الحاسب.
7. مركز الشبكات والحواسيب.
8. مركز البحوث والاستشارات لقطاع النقل البحري.
9. مركز تنمية الأعمال.
10. مركز التسويق الاستراتيجي.
11. مركز ريادة الأعمال.
12. مركز ضمان جودة التعليم والاعتماد.
13. مركز برامج خدمة المجتمع.
14. مركز الاتفاقيات الدولية.

خامساً: المجمعات

1. مجمع المحاكيات المتكامل.
2. مجمع المنظمة البحرية الدولية.
3. مجمع خدمة الصناعة.

الدرجات العلمية التي تقدمها الأكاديمية

تقدم الأكاديمية 42 درجة بكالوريوس و 81 درجة ماجستير في التخصصات المختلفة مثل النقل البحري، والهندسة والتكنولوجيا، والإدارة، والحاسبات وتكنولوجيا المعلومات، والنقل الدولي واللوجيستيات، واللغة والإعلام، وتكنولوجيا المصايد والاستزراع المائي والقانون وطب الاسنان والصيدلة والذكاء الاصطناعي. وتشمل منظومة الدراسات العليا كلية متخصصة في الدراسات العليا في الإدارة إلى جانب 9 معاهد متخصصة تقدم البرامج العلمية مثل الماجستير الدكتوراة المهنية ودكتوراة الفلسفة، إلى جانب الاستشارات والدورات التدريبية المختلفة.

كانت - وما زالت - الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري منذ إنشائها سبّاقة في تقديم البرامج العلمية المتميزة عبر فلسفة تعليمية هدفها الأساسي تقديم أفضل خدمة تعليمية وتزويد السوق المصرية والعربية والإفريقية بأفضل الخريجين في العلوم الهندسية والإدارية والبحرية وعلوم الحياة. للأكاديمية السبق بين كافة المؤسسات التعليمية المصرية في الحصول على شهادة الأيزو في التعليم منذ سنة 1999. واستمرت منذ ذلك التاريخ في اعتماد نظم للمتابعة والتقييم وتحليل ودراسة المشكلات بغرض التحسين المستمر لجودة الخدمات المقدمة، وفي نفس الوقت توسيع دائرة الاعتماد والشراكة مع الجهات المانحة لشهادات الاعتماد ومنها المحلية مثل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد «نقاء» في علوم الإدارة والهندسة، ومنها الدولية مثل الجمعية الأمريكية للاعتماد في الهندسة والتكنولوجيا البريطانية RIBA - Royal Institute of British Architects و هيئة الاعتماد الألمانية ZEvA Accreditation Board for Engineering & Technology - ABET والمعهد الملكي للمعماريين في النقل البحري وكذا هيئة FIBAA في النقل الدولي واللوجيستيات

تقدم الأكاديمية التعليم الجامعي كمنتج أساسي تسعى لتمييزه عن سائر الجامعات، وقد بدأت في تطبيق نظام Co-Op في التعليم في مقر القرية الذكية بالقاهرة، وهو النظام العالمي القائم على تدريب الطالب عملياً في الشركات كجزء أساسي من دراسته وتوسع لتعميمه في جميع المقرات والتخصصات. كما قامت الأكاديمية بالتعاون والشراكة مع العديد من الجامعات والمؤسسات محلياً وإقليمياً ودولياً لتعظيم الخبرات المقدمة وتبادلها. وقد أثمرت هذه الجهود المتواصلة في نجاح الأكاديمية في تقديم نفسها باعتبارها منارة علمية في العلوم البحرية والهندسية والإدارية وبيت خبرة عربي يقدم الدعم والمشورة الفنية للشركات والمؤسسات العامة والخاصة في مصر والمنطقة العربية.

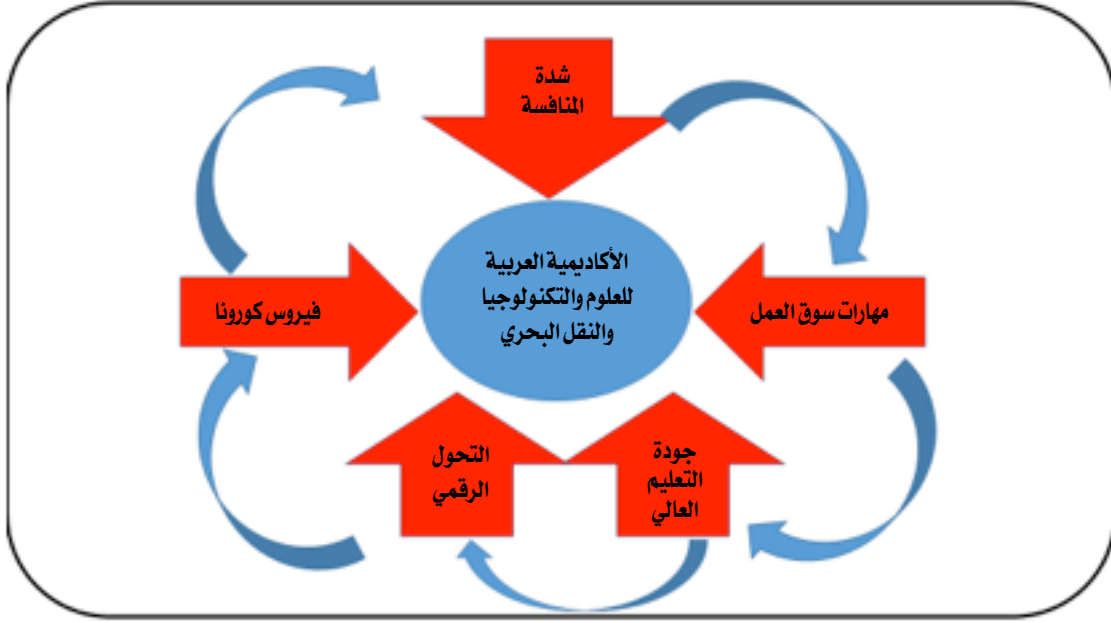
عناصر نجاح الخطة الاستراتيجية

يتوقف نجاح خطة الأكاديمية الاستراتيجية على عدد من العناصر نوجزها فيما يلي:

1. الأكاديمية جزء لا يتجزأ من جامعة الدول العربية ونجاحها يساهم بشكل مباشر في تحقيق رؤية ورسالة الجامعة ومنظماتها.
2. تدرك إدارة الأكاديمية أن ميزتها التنافسية المستدامة تتمثل في رأسمالها البشري.
3. تدرك إدارة الأكاديمية أن نجاح خطتها يقاس بقدر ما تحقق منها على أرض الواقع.
4. الإيمان التام بأن الخطة الحالية ليست استجابة لمظهر من مظاهر الإدارة الحديثة، وإنما هي استجابة حقيقية لحاجة ورغبة أكيدة من جانب إدارة الأكاديمية والعاملين بها لتأكيد ريادتها ومكانتها العلمية والوصول إلى مستقبل أفضل.
5. الجهد الأكبر للخطة يجب أن ينصب على خلق الصورة المستقبلية بدلاً من تقرير الواقع الحالي للأكاديمية. فالهدف الأساسي للخطة هو خلق صورة ذهنية مجتمعية مشرفة للأكاديمية عام 2026 وتحديد سبل تحقيق هذه الصورة والرؤية المستقبلية.
6. برغم الفصل الظاهر بين الغايات الاستراتيجية للخطة، إلا أن الواقع العملي يؤكد أن التداخل والتفاعل بين تلك الغايات أمر حتمي.
7. سوف توفر إدارة الأكاديمية الإمكانيات البشرية والمادية والمعلوماتية اللازمة لوضع الخطة المقترحة موضع التنفيذ.
8. لا بد من الالتزام الواضح والصريح من كل الوحدات التنظيمية بالأكاديمية والرغبة في وضع الخطة الاستراتيجية موضع التنفيذ.
9. ضرورة عقد ندوات تعريفية دورية لقيادات الأكاديمية المنوط بها وضع الخطة الاستراتيجية موضع التنفيذ للتعريف بالآليات التنفيذ المقترحة وأهمية الالتزام بها.
10. الالتزام بإصدار تقارير متابعة الخطة الاستراتيجية ربع السنوية تمهيداً لاتخاذ ما يلزم لعلاج القصور في التنفيذ إذا لزم الأمر.

التحديات الحالية

تواجه الأكاديمية تحديات غير مسبوقة نتيجة العديد من المتغيرات التي حدثت خلال الأونة الأخيرة على كل من الصعيد المحلى والأقليمي والدولى. وتفرض تلك التحديات على الأكاديمية التخطيط بشكل علمى بغرض الحفاظ على مكانة الأكاديمية ليس فقط على المستوى المحلى بل على المستويين الإقليمي والعالمى. وبصفة عامة يمكن تحديد تلك التحديات كما يلى:



شكل (2) : التحديات التي تواجه الأكاديمية

1. شدة المنافسة بين مؤسسات التعليم الجامعية الحكومية والخاصة والأهلية

تتجلى شدة المنافسة كماً ونوعاً من خلال تزايد أعداد الجامعات والمعاهد التي أنضمت إلى مجال التعليم العالى خلال السنوات القليلة الماضية، إضافة إلى تنوع البرامج الدراسية التي تقدمها تلك المؤسسات التعليمية على مستوى دراسات البكالوريوس والدراسات العليا بكافة أشكالها. وحديثاً تم افتتاح عدد من الجامعات التكنولوجية الحديثة فى مصر، ومنها ثلاث جامعات أنشئت فى القاهرة الجديدة وبنى سويف وقويسنا، فضلاً عن 5 جامعات تكنولوجية جديدة جارى إنشائها فى عدة مناطق منها 6 أكتوبر، برج العرب، بورسعيد، أسيوط، الأقصر.

كذلك تولى الدولة اهتماماً بالغاً بالتعليم التكنولوجى والذى من شأنه تفعيل ربط الجانب التطبيقى والأكاديمى مع الصناعة وذلك لسد احتياجات السوق فى مجالات الصناعة المختلفة، ورفع قدرات الخريجين، بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل المحلية والدولية، واستحداث برامج وتخصصات جديدة.

2. التغيير الحاد فى مهارات ومتطلبات سوق العمل وظهور الحاجة إلى تخصصات جديدة.

تظهر نتائج المنتدى الاقتصادى 2018 فيما يتعلق بوظائف المستقبل أن هناك العديد من المهارات الوظيفية التى سوف تزداد الحاجة إليها خلال عام 2022 اهم تلك المهارات:

- التفكير التحليلى والإبداعى.
- التعلم النشط واستراتيجيات التعلم.
- الإبداع والأصالة والمبادرة
- التصميم والبرمجة التكنولوجية.
- حل المشاكل المعقدة.
- القيادة والتأثير الاجتماعى.
- الذكاء الوجدانى.
- التفكير الاستدلالى وحل المشاكل
- تحليل وتقييم النظم.

ولا شك أن الدراسة المتأنية للمهارات الوظيفية السابق الإشارة إليها تحتم الاستجابة لها من خلال تطوير مناهج الدراسة ومهارات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بما يضمن تحقيق القدر الأكبر من تلك المهارات وتحويلها إلى سلوكيات علمية وحياتية.

3. تبنى الدولة لمفهوم جودة التعليم العالى

أبدت الدولة فى الفترة الأخيرة أهتماماً متزايداً بتحسين جودة التعليم بصفة عامة والتعليم الجامعى بصفة خاصة. وقد تجلى هذا الاهتمام فى الرغبة فى إنشاء فروع جامعات أجنبية ذات ترتيب عالمى مرموق لتسهيل عملية نقل المعرفة وإعداد خريج يفى بالمتطلبات اللازمة لسوق العمل الدولى.

4. التحول الرقمي وتكنولوجيا التعليم

أدى التحول الرقمي إلى تعديل مسار عملية التعليم والتعلم الجامعي بشكل جذري. ولما كان الهدف الاستراتيجي للأكاديمية هو تحقيق الريادة في مجال التعليم الجامعي فإن ذلك يتطلب بالضرورة استيعاب تطبيقات التحول الرقمي واعتبارها نقطة بداية لمرحلة إنطلاق جديدة. أن مثل هذا التحول يتطلب من الأكاديمية إعداد البنية التحتية المناسبة لبدء عملية التحول الرقمي. ويجب أن يتم تعديل البنية التحتية بما يتناسب مع احتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين بالأكاديمية. سوف تعمل الأكاديمية على تهيئة بيئة الأكاديمية التكنولوجية التي تسهل على جميع الأطراف المعنية بإنجاز المهام والأعمال الموكلة إليها من خلال بيئة عمل رقمية. وفي هذا المجال تمثل شبكات الإنترنت المتكاملة عنصراً أساسياً لنجاح التحول الرقمي. ويجب تأهيل الفصول الدراسية بما يضمن توفير كافة إمكانيات التحول الرقمي للطلاب وأعضاء هيئة التدريس على حد سواء. إضافة إلى ذلك فإن مثل هذا التحدي يستلزم العمل على زيادة قدرة أعضاء هيئة التدريس والطلاب على استخدام تكنولوجيا التعليم المتنوعة والمتقدمة للاستجابة للتطورات التكنولوجية الهائلة في مجال التعليم والبحث العلمي ولتحقيق ذلك سوف تعمل الأكاديمية على التأكد من توفير الموارد والفرص اللازمة للتنمية المهنية من خلال برامج التدريب وورش العمل والتنمية المهنية التي تنظمها الأكاديمية في مجال التحول الرقمي.

5. فيروس كورونا وإدارة الأزمات

خلال فترة إعداد الاستراتيجية الحالية اجتاح فيروس كورونا العالم بأسره. ومن المجالات التي تأثرت بشكل مباشر بأزمة كورونا مجال التعليم قبل الجامعي والتعليم العالي. فلقد أدى حدوث جائحة فيروس كورونا COVID 19 إلى خلق واقع جديد في مجال التعليم العالي على المستوى العالمي وما صاحبه من استكشاف آفاق التعليم عن البعد والتعليم الإلكتروني وإعادة صياغة تطبيقات العلوم الإلكترونية، بل وأكثر من ذلك إعادة التأمل في مفهوم وأساليب إدارة الأزمات بصفة عامة وإدارتها في مجال التعليم العالي بصفة خاصة.

رؤية ورسالة وقيم الأكاديمية

تمثل رؤية ورسالة الأكاديمية وقيمها الحاكمة إنعكاساً لفلسفة الأكاديمية منذ نشأتها وتأكيداً لرغبتها في أن تكون منارة العلم في مصر والمنطقة العربية، إضافة إلى كونها عنصر فاعل في تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية المستدامة (شكل 1). وإنطلاقاً من هذا تم تحديد رؤية ورسالة الأكاديمية والقيم الحاكمة لها كما يلي:



شكل (3): رؤية ورسالة الأكاديمية

الرؤية

«أن تكون الأكاديمية مؤسسة تعليمية ذكية ذات تأثير إيجابي على مجتمع المعرفة من خلال البحث والإبتكار والإبداع وريادة الأعمال»

الرسالة

«تحقيق التنمية المستدامة في المجتمع بتقديم خريجين متميزين قادرين على إحداث التغيير يتم إعدادهم من خلال برامج تعليم وتدريب ذات معايير دولية ورأس مال فكري من ذوى الكفاءة ومراكز تميز في البحث العلمى والتدريب والاستشارات من خلال تطبيق أعلى معايير الجودة والحوكمة»

#	القيمة	المدلول
1.	الاصطفاف	Alignment
2.	القيادة	Leadership
3.	التميز والاستدامة	Excellence and sustainability
4.	الكرامة	Dignity
5.	الاحترام	Respect

- نحن نسعى إلى تحقيق درجة عالية من تكامل والتفاف أسرة الأكاديمية حول الغايات الاستراتيجية والعمل على تحقيقها ووضعها قبل المصلحة الشخصية.
- نحن نسعى إلى صياغة رؤية ورسالة معلومة ومتفق عليها بين كافة أبناء الأكاديمية ووحداتها التنظيمية.
- نحن نؤمن بأن الإخلاص والتفاني والانتماء إلى الأكاديمية هو سبيلنا لتحقيق الريادة على المستوى المحلي والأقليمي.

- نحن نسعى إلى تقديم نموذج للقيادة الرشيدة كصفة أساسية تميز القيادات التنظيمية بالأكاديمية على كافة المستويات.
- نحن نسعى إلى تقديم برامج دراسية تستهدف تنمية المهارات القيادية لدى خريجي الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بها.

- نحن نؤمن بأن التميز في مجال التعليم والبحوث والتطوير والابتكار هو سبيلنا لتحقيق الريادة بين جامعات ومؤسسات التعليم في الوطن العربي.
- نحن نؤمن بأن التميز لا بد أن ينعكس على علاقتنا بالمجتمع الأكبر وذلك من خلال ممارستنا المتنوعة في مجال المسؤولية الاجتماعية.

- نحن نسعى إلى الإلتزام بالمعايير الأخلاقية في كافة الممارسات الإدارية المهنية داخل وخارج الأكاديمية.
- نحن نسعى إلى التميز في كل مجال العمل التعليمية والإدارية.

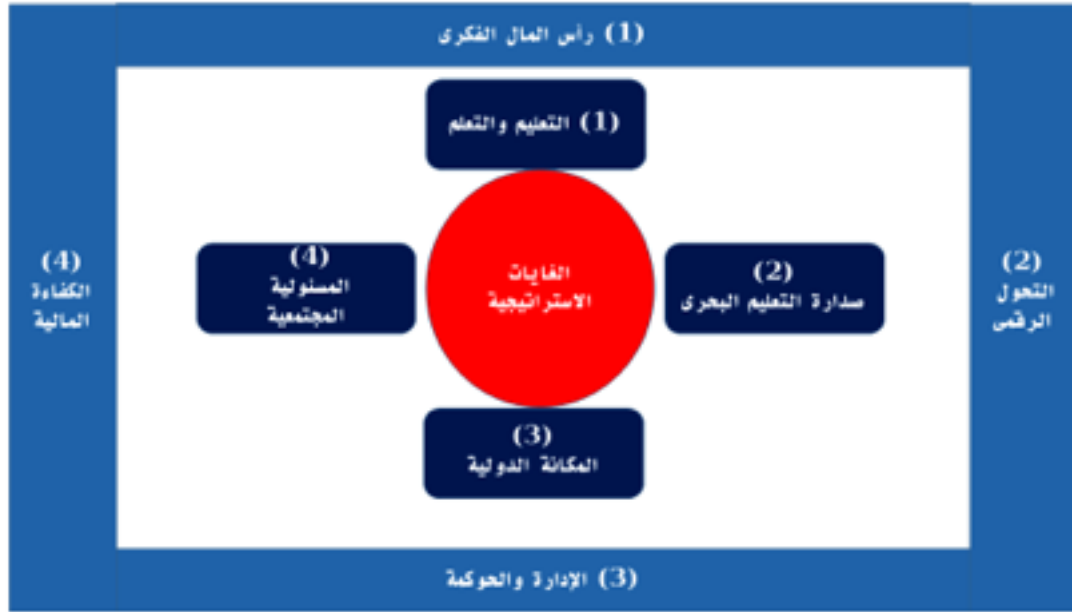
- نحن نؤمن بأن الاحترام المتبادل بين كافة الأفراد والوحدات التنظيمية هو أساس العمل بالأكاديمية.
- نحن نؤكد على هذا من خلال التعاملات والعلاقات اليبينية بين سائر الوحدات التنظيمية.
- نحن نؤمن بأهمية تعظيم القيمة من التنوع (تنوع الأفراد والأفكار) بين كافة الأفراد والجهات داخل وخارج الأكاديمية.

المدلول	القيمة		#
<ul style="list-style-type: none"> ■ نحن نؤمن أن كل منا مسئول عن تحقيق النجاح المؤسسى للأكاديمية كل فى نطاق صلاحياته الوظيفية. ■ نحن نؤمن أن التمكين المناسب للأفراد والوحدات التنظيمية سوف يساعد على تعضيد فكر المساءلة. 	Accountability	المساءلة	.6
<ul style="list-style-type: none"> ■ نحن نثق فى قدرتنا على خلق جامعة ذكية رقمية قادرة على التعامل بدرجة عالية من التميز مع متطلبات الجامعات الحديثة فى عصر المعرفة. ■ نحن نؤمن أن التحول الرقوى للأكاديمية سوف يساعدنا على تفهم والمساهمة فى وضع حلول علمية وتطبيقية للتحديات التى تواجه المجتمع ككل. 	Knowledge	المعرفة	.7



الأهداف الاستراتيجية

تبنى خطة الأكاديمية الاستراتيجية على محورين أساسيين أولهما محور الأهداف الاستراتيجية وثانيهما محور الممكنات الاستراتيجية (شكل 4). ويتضمن المحور الأول الغايات الاستراتيجية التي تم صياغتها في ضوء رؤية ورسالة الأكاديمية والقيم الحاكمة للأداء خلال الفترة من 2021 إلى 2026.



شكل (4): الأهداف الاستراتيجية

تتضمن المحاور الاستراتيجية كلاً من الأهداف الاستراتيجية الخاصة بالتعليم والتعلم وصدارة التعليم البحري والمكانة الدولية والمسئولية الاجتماعية. ولتحقيق تلك الغايات سوف يتم الاعتماد على مجموعة من الممكنات الاستراتيجية والتي تتضمن رأس المال الفكري، التحول الرقمي، الإدارة والحوكمة والكفاءة المالية.



الهدف الاستراتيجى الأول
التعليم والتعلم

يمثل الهدف الاستراتيجى الأول الخاص بالتعليم والتعلم محور اهتمام خطة الأكاديمية الاستراتيجية. ويتضمن هذا الهدف كل من الأهداف الفرعية ذات الإرتباط بالتعليم والتعلم. وبصفة عامة يمكن تحديد الأهداف الاستراتيجية الفرعية على أنها تتضمن كل مما يلى:

دعم تفوق الطلاب فى مجال الدراسة العلمية والحياة العملية

تؤمن إدارة الأكاديمية أن التعليم يجب أن يتجاوز الوضع الراهن ويتنبأ باحتياجات سوق العمل فى المستقبل. ولذا تستهدف إدارة الأكاديمية تزويد المجتمع بخريج يمتلك معايير عالمية (world class) من خلال التخصصات غير التقليدية، على أن يكون هذا الخريج قادراً على المنافسة فى مجال أعمال المستقبل. وتأسيساً على ذلك تعتمد سياسة التعليم والتعلم بالأكاديمية على الأسس التالية:

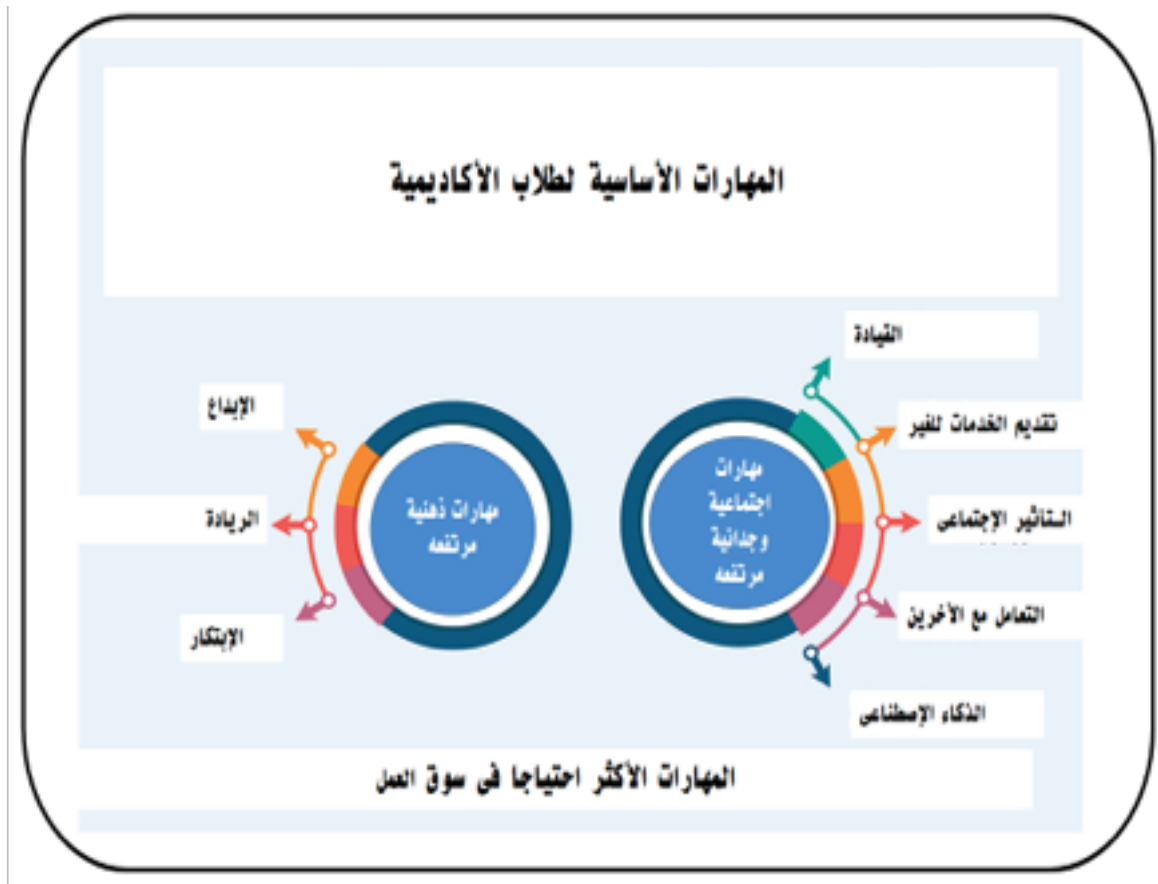
- الطالب هو محور العملية التعليمية Student Centered active learning
- استخدام نظم إدارة التعلم بدرجة عالية من الكفاءة Learning Management Systems.
- تطبيق منصات التحول الرقمى Implementation of Digital Educational Platforms
- جذب أفضل أعضاء هيئة تدريس وتنمية قدراتهم والاحتفاظ بهم Capacity building
- تعزيز سمعة وترتيب الأكاديمية وإبراز إنجازاتها الدولية من خلال التصنيف العالمى.
- تطوير عمليات تقييم فاعلية التعليم
- المكانة الدولية
- توفير بيئة تعليمية وأنشطة طلابية تساعد على التعليم و التعلم.
- تنمية القدرات والمهارات الطلابية (من خلال التدريب على ريادة الأعمال وأنشطة دعم تنمية مجتمع).
- التعلم الذاتى القائم على تنمية شخصية الطالب باعتباره متعلم مستقل ومسئول وذلك من خلال:
 - تعزيز التأمل الذاتى النقدى Reflective Learning من خلال المناقشة.
 - امتلاك مهارات ذهنية متقدمة .
 - إجادة التعبير عن الافكار.

وسوف يتم الوفاء بالاسس السابقة من خلال برامج دراسية تتسم بما يلى:

- المرونة.
- إتاحة فرص استكشاف الاهتمامات الفردية خلال التعلم.
- تعاونية تقوى وتنمى روح العمل الجماعى.
- استخدام التكنولوجيا الحديثة فى التعليم والتعلم.
- إتاحة فرص الاختيار للطلاب.
- تقديم الأفكار الأساسية الكبيرة Big Ideas
- إتاحة الفرصة أمام الطالب للتقييم الذاتى.

ويمثل الهدف الاستراتيجي للتعليم والتعلم أحد الركائز الأساسية لزيادة القدرة التنافسية للأكاديمية من جانب، ومتطلباً أساسياً من متطلبات الاعتماد والجودة من جانب آخر. ومن هذا المنطلق فإنه يتوجب على كل الوحدات التعليمية (كلية أو معهد أو أي وحدات تنظيمية أخرى) بالأكاديمية أن تضع مؤشرات كمية ودقيقة لقياس نواتج عملية تعليم وتعلم الطلاب. وسوف يتحقق ذلك من خلال الدعم المادي والمعنوي الذي تقدمه إدارة الأكاديمية لكل الوحدات التعليمية حسب احتياجاتها وأولوياتها. ويتضمن نشاط تعليم الطلاب تدعيم مهارات طلاب الأكاديمية في مجالين أساسيين هما (شكل 5):

- المهارات الذهنية (الإبداع والريادة والإبتكار والتفكير النقدي والتعلم الذاتي والقدرة على الموائمة).
 - المهارات الاجتماعية والوجدانية (القيادة وتقديم الخدمات للغير والتأثير الإيجابي والتعامل مع الآخرين).
- كذلك يجب أن تعمل إدارات الوحدات التعليمية على إعادة النظر في أساليب وطرق التدريس والإمكانيات التعليمية المتاحة بما يضمن اكتساب الطلاب المهارات السابق الإشارة إليها.



شكل (5): المهارات الطلابية

وبالإضافة إلى المهارات السابقة، وفى ضوء توصيات مؤتمر دافوس 2020، وما أطلق عليه ثورة إعادة تأهيل المهارات Reskilling Revolution فسوف يتم إضافة ثلاثة مهارات وهى: المهارات الرقمية، والمهارات الدقيقة، والمهارات الفنية على أن ينقل الذكاء الاصطناعي إلى المهارات الفنية كما هو موضح فى الشكل(6).



شكل(6): مهارات محو الأمية الرقمية

كذلك يجب أن تعمل إدارات الوحدات التعليمية على إعادة النظر فى أساليب وطرق التدريس والإمكانيات التعليمية المتاحة بما يضمن اكتساب الطلاب المهارات السابق الإشارة إليها.

بالنظر لما يحدث فى العالم الآن بسبب جائحة «كوفيد-19» وتأثير ذلك الواضح على التعليم العالى وأساليب طرق التدريس وما أتفق عليه معظم الخبراء فى المجال، فمن المؤكد أنه يجب توثيق وتحليل ما تم فى كل أقسام وكليات وأفرع الأكاديمية فى فترة انتشار الفيروس من حيث: طرق التدريس واستكمال المناهج ورد فعل الطلبة وجودة تلقى المحتوى العلمى، والخروج بالدروس المستفادة مع وضع مبدأ التحول إلى الجامعة الذكية كأسبقية أولى فى أهداف الخطة الاستراتيجية للأكاديمية استباقاً لما سوف يحدث فى جميع قطاعات التعليم العالى سواء محلياً أو إقليمياً أو عالمياً.

وبصفة عامة فإن الغرض الأساسي لهذا الهدف الاستراتيجي تحقيق المساهمة الفعالة في تلبية الطلب المتزايد على التعليم الجامعي الراقى وإتاحة فرص تعلم متميزة ومتقدمة تتيح للطالب المنافسة ليس فقط المنافسة في السوق المحلي بل أيضاً في سوق العمل الدولي بمواصفات ومعايير أسواق العمل العالمية. وتتميز بعض كليات ومعاهد الأكاديمية بتخصصات علمية متفردة تضعها في مركز الريادة لعدم وجود تخصصات مشابهة لها في جامعات الوطن العربي مثل كلية النقل الدولي واللوجيستيات وكلية النقل البحري وكلية المصايد والاستزراع المائي ومعهد السلامة البحرية ومعهد الإنتاجية والجودة وغيرها الكثير.

وفي هذا المجال تؤكد إدارة الأكاديمية أن تميّز الطالب يرتبط أيضاً بالعديد من العوامل أهمها:

- تميز كليات الأكاديمية بين مثيلتها من الجامعات ومؤسسات التعليم الأخرى طبقاً للمعايير المحلية والدولية المتعارف عليها.
- تقديم مستوى تعليم وتعلم متميز خلال سنوات الدراسة.
- تنمية رغبة خريجي مرحلة البكالوريوس في استكمال الدراسات العليا.
- خلق قنوات اتصال وروابط قوية بين الخريجين وسوق العمل.

«سوف تسعى الأكاديمية إلى زيادة وعي الطلاب بأهمية التعليم كأحد قيم الحياة وليس مجرد وسيلة للحصول على وظيفة»

وتأسيساً على ذلك سوف تتولى إدارة كل وحدة تعليمية وضع الأهداف الاستراتيجية موضع التنفيذ خلال سنوات الخطة. ورغم كونها ليست المؤشر الاستراتيجي الوحيد، إلا أن معدلات التوظيف (التوظيف بعد سنة من التخرج) تعتبر مؤشراً هاماً من مؤشرات نجاح الطلاب وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. إضافة إلى ذلك سوف تتولى إدارة كل وحدة تعليمية تطوير وتطبيق مجموعة مبادرات قوية بغرض تحقيق التقدم وقياس نتائج التعلم. ومن الأهمية أن تدرك إدارة كل وحدة تعليمية أن دورها جزء لا يتجزأ من هدف الأكاديمية الاستراتيجية في التنوع الطلابي والتأكيد على نجاح الطالب سواء على المستوى العلمي والعمل أو على مستوى المجتمع ككل.

1. تصميم وتنفيذ النظم المالية والسياسات العامة التي تشجع الطلاب على الانتظام بالبرامج الدراسية وضمان انتظام الطلاب بالأكاديمية طوال العام. وسوف تتحقق هذه الاستراتيجية من خلال:

- مراجعة تطوير النظم المالية الخاصة بالمصروفات الدراسية والإعفاءات والمنح الدراسية بما يضمن تحقيق العدالة الاجتماعية وتنمية المواهب الطلابية.
- الحرص على متابعة الطلاب لضمان التخرج فى المواعيد المخططة. وذلك من خلال برامج إرشادية دقيقة فى كل كلية أو معهد.
- تقديم البرامج الجامعية التى تضمن الإستخدام الأمثل لوقت الطلاب بدرجة عالية من الكفاءة.
- تنمية الأنشطة الطلابية اللاصفية وتدعيم الأنشطة الصيفية للطلاب وفقاً لبرامج معلنة مسبقاً.
- إنشاء وحدة مركزية تقوم على تنسيق الجهود وتنظيم الفعاليات الخاصة بتوجيه الطلاب للمسار الوظيفى المناسب لمهاراتهم وقدراتهم وتفضيلاتهم أو البحث عن الوظائف ومتابعة المسارات الوظيفية لهم.
- تبسيط إجراءات قبول الطلاب الجدد والمحولين إلى الإكاديمية طبقاً للوائح الأكاديمية المطبقة.
- إعداد وتطبيق سياسات الاحتفاظ بالطلاب والتى تعكس احتياجاتهم الفعلية.
- إعداد سياسات لتقييم فعالية خدمات الدعم الطلابى (الصحية والاجتماعية والرياضية).
- تدعيم التواصل مع المدارس الثانوية فى نطاق اهتمام الأكاديمية كخطوة استباقية لضمان نجاح الطلاب الجدد فى الحياة الجامعية.
- وضع برامج خاصة لتقديم الخدمات الطلابية للطلاب الوافدين.

2. تزويد الطلاب بالمعلومات المناسبة عن أوضاع مستقبل سوق العمل. وسوف تتحقق هذه الاستراتيجية من خلال:

- إشراك رجال الصناعة والأعمال فى مجالس الكليات (حسب ما تسمح به اللوائح والقوانين).
- تزويد الطلاب بنتائج الدراسات والبحوث التى تجريها الجهات المختلفة (سواء من داخل الأكاديمية أو من خارجها) عن سوق العمل والفرص المتاحة أمام الخريجين والمهارات التى يجب إكتسابها لضمان فرص أعلى للإلتحاق بسوق العمل.
- التأكد من فهم الطالب طبيعة الطلب الحالى على خريجي الأكاديمية فى كافة التخصصات مثل العلوم والتكنولوجيا والهندسة والعلوم الطبية وغيرها بكافة فروعها وكافة العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- تدعيم فرص التدريب العملى وخدمات التعلم الذاتى وإكتساب كافة المهارات التى يحتاجها سوق العمل (مثل مهارات الاتصالات الشخصية الفعالة ومهارات التعامل مع الآخرين ومهارات التحليل ومهارات قيادة فرق العمل وغيرها من المهارات).

3. تدعيم البرامج التي تحقق تعلم الطلاب باعتباره محور العملية التعليمية. وسوف تتحقق هذه الاستراتيجيات من خلال:

- تطوير المناهج الدراسية بشكل مستمر بما يعكس طبيعة المهارات المطلوبة لسوق العمل فى العصر الحديث.
- تصميم المناهج التي تمنح الطالب الفرصة لدراسة الموضوعات التي تمثل المحاور العلمية المفضلة للطالب بما يساعده على تعظيم الطاقات الإبداعية له فى مجال الدراسة بصفة خاصة والمجالات الحياتية بصفة عامة.
- وضع برنامج للتبادل الطلابى لتشجيع الطلاب على الدراسة فى جامعات أخرى خارج مصر وذلك ضمن برنامج التبادل الطلابى بغرض تأهيل الطلاب لسوق العمل العالمى.
- تأهيل الطلاب لبرامج الدراسات العليا (دبلومات متخصصة والماجستير والدكتوراة) كلاً فى تخصصه.
- وضع برنامج لرعاية الموهوبين من الطلاب.
- إشراك الطلاب فى كل المراحل ولاسيما طلاب الدراسات العليا فى المشروعات والخطط البحثية بالأكاديمية.
- تصميم برامج التعليم المرنة التي تفى باحتياجات الطلاب المتعددة والمتنوعة.
- تنفيذ مجموعة من البرامج المتخصصة التي تستهدف زيادة وعى الطلاب بأهمية التعليم كأحد قيم الحياة وليس مجرد وسيلة للحصول على وظيفة.

التميز وتحقيق التكامل بين الدراسات العليا والبحوث والتطوير

تؤكد إدارة الأكاديمية على حتمية الحفاظ على الميزات التنافسية لبرامج الدراسات العليا بالأكاديمية والتي تحققت خلال العقدين الماضيين والحرص على تميزها. وتلتزم الأكاديمية منذ نشأتها بتقديم برامج الدراسات العليا المتنوعة فى كافة التخصصات العلمية والاجتماعية والإنسانية التي تقع ضمن نطاقها التعليمى بمستوى عالى من الجودة العلمية وبما يضمن زيادة القدرة التنافسية للأكاديمية. إن الحفاظ على التراث المتميز للدراسات العليا والبحوث بالأكاديمية يجب أن يكون على قائمة الأهداف الاستراتيجية للأكاديمية خلال فترات تنفيذ الخطة الحالية. وللحفاظ على المكانة المتميزة فى مجال الدراسات العليا والبحوث يتطلب الأمر ضرورة:

- تصميم برامج الدراسات العليا ذات التوقيتات المرنة لتناسب مع ظروف عمل الدراسين.
- تحديث برامج الدراسات العليا فى ظل متغيرات البيئة الخارجية المؤثرة على تلك البرامج.
- تنمية الشراكات مع الجامعات العالمية فى مجال الدراسات العليا.
- تدعيم نظم الإشراف الأكاديمى وتوفير فرص بحوث واستشارات فنية متخصصة فى كافة مجالات الدراسات العليا.

وسوف تستهدف برامج الدراسات العليا فى الأكاديمية خلق مناخ علمى يتسم بالتحدى ويعمل على تنمية مهارات وقدرات ومعارف طلاب الدراسات العليا بالأكاديمية فى مجال البحث العلمى والتحليل المنطقى والتواصل والتعاون مع الآخرين بما يخدم الجوانب العلمية والعلمية للطلاب.

وفوق كل ذلك فإن برامج الدراسات العليا بالأكاديمية يجب أن تنمى قدرات الخريجين على إحداث التغيير المنشود فى المجتمع المحلى والإقليمى والدولى على حد سواء من خلال ما اكتسبه الخريج من مهارات تمكنه من التعامل مع التحديات المجتمعية التى طفت على السطح حديثاً أو تلك التحديات التى يمكن أن تظهر مستقبلاً أو حتى تقديم المبادرات دون الانتظار للتعامل مع التحديات حال ظهورها وذلك بغرض خلق مستقبل أفضل.

وسوف تسعى الأكاديمية الي زيادة أعداد طلاب الدراسات العليا ممن تنطبق عليهم شروط القبول المعتمدة من إدارة الأكاديمية والمجلس الأعلى للجامعات المصرية لضمان تزويد المجتمع بالكفاءات العلمية المؤهلة والمدرية على التعامل مع قضايا وتحديات العصر الحديث.

ويتطلب تحقيق هذه الغاية الاستراتيجية التأكيد على ما يلى:

- الحفاظ على الميزات التنافسية الحالية للأكاديمية وتمييزها خاصة فيما يتعلق بأعضاء هيئة التدريس والمناهج الدراسية وتكلفة البرامج ومواقع توفيرها .
- ضمان أصالة البحث العلمى والتى تضمن إلى حد بعيد تحقيق الغرض الأساسى من تقديم برامج الدراسات العليا .
- تدعيم الكادر الأكاديمى بأعضاء هيئة التدريس (من داخل أو خارج مصر) ممن يشهد لهم بالتفوق العلمى وخاصة فى جانب البحوث .
- تصميم برامج الدراسات العليا التى تتسم بسرعة الاستجابة لاحتياجات ومتطلبات سوق العمل .

البحوث والتطوير

تتميز الأكاديمية بكونها مركز إقليمى متميز للبحوث والتطوير حيث يمثل نشاط البحوث والتطوير جزءاً لا يتجزأ من رسالة ومهمة الأكاديمية. ويتضمن نشاط البحوث والتطوير كافة الأنشطة التى تضمن أملاك مناهج بحث متميزة للعمل على تقديم حلول عملية لكافة أصحاب المصالح بالأكاديمية. ويستهدف هذا الهدف الفهم والتنبؤ بمجالات التطوير المنشودة مجتمعياً وتقديم الحلول العلمية والعملية لها .

ويساهم نشاط البحوث والتطوير فى تحقيق التنمية المحلية والإقليمية على حد سواء وزيادة قاعدة المعرفة والفهم التى تواجه المجتمع. إن جودة نشاط البحوث والتطوير وتأثيرها لا تتمثل فقط فى التميز على المستويين المحلى والعالمى، بل تمتد أيضاً إلى التميز داخل الأكاديمية لتضمن التنوع فى تخصصات الهندسة والنقل البحرى وعلوم الحياة والعلوم الإجتماعية والإنسانية .

كل هذا التنوع ممزوج بالعلوم البيئية والتعاون والتنسيق والشراكات الفعالة مع شركاء نجاح الأكاديمية. أن كل ما سبق يعنى أن الأكاديمية يجب أن تحقق التميز فى مجال البحوث والتطوير وأن تحافظ على هذا التميز كأحد العلامات المميزة للأكاديمية.

أن التميز السابق الإشارة إليه يتحقق من خلال ما تمتلكه الأكاديمية من كفاءات بشرية متميزة على مستوى البحث العلمى فى كافة الكليات والمعاهد والمراكز البحثية التابعة لها، وقدرة هذه الكفاءات البشرية على التكاتف لتحقيق مستوى متميز من البحوث العلمية والتطوير فى كافة مجالات تخصصها لتحديد المجالات البحثية الحديثة ذات الأهمية العلمية والتطبيقية.

ويتطلب تحقيق هدف البحوث والتطوير كل ممايلى:

- إستمرار استقطاب العناصر البشرية المتميزة فى مجال البحوث والتطوير والحفاظ عليها وتميئتها.
- تعزيز الكليات الجديدة بأعضاء هيئة تدريس ذوي خبرة.
- الاستثمار فى العنصر البشرى الحالى بشكل علمى ممنهج ومتصل.
- تدعيم العلاقات مع شركاء النجاح فى مجال البحوث والتطوير.
- ربط خطط ونشاطات البحوث والتطوير بأولويات الخطط القومية المنشورة والمتفق عليها فى الدولة والدول العربية.
- ضمان مرونة الأداء لكافة الجهات القائمة على نشاط البحوث والتطوير بما يتناسب مع طبيعة العمل فى تلك الوحدات وبما يساعدها على تحقيق أهدافها.
- التأكيد على المبادرات والإبداعات الفردية ومجموعات العمل الصغيرة (الطلابية والأكاديمية) فى مجال البحوث والتطوير للتماشى جنباً إلى جنب الدور المؤسسى للوحدات التنظيمية القائمة على محور البحوث والتطوير مع العمل على توفير الدعم المادى اللازم من مصادر مختلفة.

استراتيجيات الدراسات العليا والبحوث والتطوير

أ. بناء القدرات البحثية وتدعيم ثقافة البحث العلمى بالأكاديمية:

- تؤكد إدارة الأكاديمية أهمية الإلتزام بالمعايير الدولية فى مجال البحوث والدراسات فى كافة مجالات العلوم بصفة عامة وبالتركيز على بعض مجالات العلوم ذات الإرتباط بالتنمية الإجتماعية والإقتصادية بصفة خاصة. وسوف يتم ذلك من خلال ما يلى:
- السعى إلى تحقيق الريادة فى مجال البحوث والتطوير من خلال تدعيم العلاقة مع جهات البحث العلمى المحلية منها والعالمية على حد سواء.
 - تخصيص ميزانيات للبحوث والتطوير بما يتناسب مع هدف الأكاديمية الاستراتيجية فى تحقيق الريادة البحثية مع التوسع فى توفير المنح البحثية.
 - الاستمرار فى تدعيم المراكز البحثية والعلمية بالأكاديمية لضمان توفير التمويل والوقت والبنية التحتية اللازمة للتميز فى مجال البحوث والتطوير.
 - الاستمرار فى تدعيم برامج البحوث الأساسية بما يضمن تنمية البحوث البينية بين الكيانات التعليمية بالأكاديمية خاصة فيما يتعلق بالبحوث ذات الصلة بالمشاكل المجتمعية.
 - تشجيع وتدعيم النشر الدولى للبحوث والمقالات العلمية طبقاً لمعايير علمية متعارف عليها عالمياً.
 - الإلتزام بميثاق البحث العلمى بالاكاديمية وقواعد الملكية الفكرية .
 - تدريب الباحثين على تسجيل براءات الاختراع ودعمهم فى ذلك .
 - توفير الدعم اللازم لتحويل براءات الاختراع الى منتجات أولية .
 - توجيه البحوث والمشروعات بما يخدم ترتيب الأكاديمية.

2. تدعيم القدرات البحثية المتميزة من خلال الاستثمار فى المورد البشرى. وسوف يتم ذلك من خلال:

- مضاعفة أعداد الباحثين فى مرحلة ما بعد الدكتوراة مع البحث عن تمويل خارجى لضمان استفادة أكبر عدد ممكن فى هذا المجال خاصة فيما يتعلق بالمجالات البحثية ذات الأولوية الاستراتيجية للأكاديمية. وسوف تسعى الأكاديمية إلى دعم وتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس فيما بعد الدكتوراة.
- تصميم وتنفيذ برامج التنمية المهنية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بما يضمن التقدم فى مجال تنمية المسار الوظيفى الأكاديمى خاصة فى مجال البحوث الدولية.
- إعادة النظر فى لوائح وقواعد الأجازات الممنوحة لأعضاء هيئة التدريس بما يضمن توفير قواعد مرنة فى حالة الرغبة فى التعاون الدولى فى مجال البحوث والنشر الدولى.
- وضع نظام حوافز وإثابة للباحثين المميزين .
- زيادة إجراء البحوث والمشاريع المشتركة مع الجهات الداخلية والخارجية .

3. زيادة عدد المشروعات البحثية بالشراكة مع الجهات البحثية المختلفة من خارج الأكاديمية: وتتحقق هذه الاستراتيجية من خلال ما يلى:

- تولى الكليات والمراكز العلمية وضع خطط بحثية سنوية تعكس الأهداف العامة للنشاط البحثى الداخلى والخارجى.
- وضع خطة لتوسيع قاعدة الجهات الخارجية التى يمكن التعاون معها فى مجال البحوث والتطوير.
- نشر المقترحات البحثية الداخلية والخارجية لتوسيع قاعدة المستفيدين منها من داخل الأكاديمية.
- التركيز على تنمية التحالفات البحثية الدولية مع الشركاء من كافة التخصصات.
- التأكيد على أهمية تحقيق قيمة مضافة ملموسة فى مجال البحوث من خلال مبادرات بحثية جادة تركز إلى تفاعل تكنولوجيا التعليم مع الاحتياجات المجتمعية وخاصة فى مجال البحوث التطبيقية.



**الهدف الاستراتيجي الثاني
تطوير واستدامة الصدارة الدولية
للتعليم والتدريب البحري**

يمثل الهدف الاستراتيجي الخاص بتطوير واستدامة الصدارة الدولية للتعليم والتدريب البحري أحد الركائز الأساسية لزيادة القدرة التنافسية للأكاديمية في مجال التعليم والتدريب البحري من ميزة تنافسية فريدة للأكاديمية. فتاريخ الأكاديمية البحري يمثل منارة للعلم في هذا المجال عبر سنوات طويلة مضت، وسنوات طويلة قادمة. وتؤكد إدارة الأكاديمية أن تطوير واستدامة الصدارة الدولية للتعليم والتدريب البحري يعتبر أمراً هاماً وحيوياً لتحقيق التأثير الإيجابي بالمجتمع البحري. وفي هذا المجال تؤكد إدارة الأكاديمية أن تطوير مجال التعليم والتدريب البحري يرتبط أيضاً بالعديد من العوامل أهمها:

- تطوير التعليم البحري بغرض دعم وإستدامة المنافسة الدولية للخريج البحري.
- تنمية ودعم التدريب والتوظيف في مجالات الدراسات البحرية.
- المكانة الدولية والتفاعل مع المجتمع البحري الدولي.
- السعي لتكون الأكاديمية مركز إعتدال وتميز في تخصصاتها البحرية المتفردة.

استراتيجيات التميز وصدارة التعليم البحري

1.1 تطوير التعليم البحري بغرض دعم وإستدامة المنافسة الدولية للخريج البحري. وسوف يتحقق هذا الهدف من خلال:

- تطوير برامج التعليم والتدريب (تطبيق Global Maritime Professional) واستخدام وسائل وأساليب التعليم والتدريب الحديثة وتطبيق التعليم والتدريب عن بعد.
- إضافة تخصصات واعدة ومستحدثة طبقاً لمتطلبات السوق البحري من الوظائف الجديدة والسعي للحصول على الإعتماد المناسب لها مثل:

1. DP
2. Autonomous Ships
3. Off Shore Services
4. Marine Energy Management
5. Ocean Science

- الإرتقاء بقدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس (دورات تأهيل، مشروعات، دراسات عليا، بعثات خارجية، إعارات داخلية أو خارجية، إنداب لزيادة الخبرة، وعودة للعمل على السفن)
- تحديث وتطوير إمكانيات ومساعدات التعليم والتدريب بما يشمل وسائل التعليم والتعلم الذكية والمعامل والمحاكيات وسفينة التدريب وتوظيف الذكاء الاصطناعي، وكذلك إستخدام الأساليب الحديثة مثل: Virtual Reality – Augmented Reality
- تطوير أسلوب التقييم لإختبار القدرة على حل المشاكل وتقييم المهارات الذهنية والمهنية وتحقيق مخرجات التعليم والتدريب المستهدفة.
- إشراك أعضاء هيئة التدريس في أعمال إستشارية وبحثية وتطبيقية مع مؤسسات عاملة في السوق بهدف إكتساب الخبرة ومعرفة احتياجات السوق.
- تطوير مستويات القبول للطلبة بما يتوافق مع الأساليب الحديثة في التعليم والتدريب البحري وكذلك التكنولوجيات الحديثة في إدارة السفن.

- عمل دراسات لتطوير الإعتمادات البحرية الدولية الحالية للأكاديمية والسعى للحصول على إعتمادات جديدة طبقا لدراسة إحتياجات السوق.
- تفعيل التعاون بين وحدات القطاع وكليات الهندسة والحاسبات والمعلومات والإدارة والتكنولوجيا لتقديم برامج تعليمية جديدة متقدمة تستخدم أحدث الأساليب التربوية وبصفة خاصة نظم التعلم الذاتى الإلكتروني.

2. تنمية ودعم التدريب والتوظيف فى مجالات الدراسات البحرية . وسوف يتحقق هذا الهدف من خلال:

- متابعة الطلبة والخريجين البحرين والإحتفاظ بقواعد بيانات لهم (إحصائيات حصول الخريجين على فرصة عمل، شركات توظيفهم، تقارير الشركات عن تقييمهم) لتقييم جودة ومعدلات التدريب والتوظيف.
- السعى لتحقيق تعاون مع الشركات الملاحية وشركات التوظيف والتشغيل للسفن لتوفير فرص تدريب وتوظيف تليق بمستوى خريجي الأكاديمية من المتميزين.
- تطوير التدريب على السفينة المخصصة للتدريب بما يحقق المعايير الدولية والتطور الحديث فى الصناعة
- الإستعانة بقواعد بيانات الخريجين ALUMNI لتوثيق الصلات مع المؤسسات والشركات فى سوق العمل

3. المكانة الدولية والتفاعل مع المجتمع البحرى الدولى . وسوف يتحقق هذا الهدف من خلال:

- تطوير وإستدامة دور الأكاديمية فى المحافل البحرية الدولية مثل:
 1. IMO (International Maritime Organization)
 2. WMU (World Maritime University)
 3. IAMU (International Association of Maritime Universities)
 4. IMLA (International Maritime Lecturers Association)
 5. IMLI (International Maritime Law Institute)
 6. BIMCO (Baltic and International Maritime Council)
 7. ICS (International Chamber of Shipping)
- تنفيذ وإستضافة الأنشطة البحرية العالمية بالتعاون مع مؤسسات وجامعات بحرية دولية مرموقة.
- تعزيز الشراكات وإنشاء شراكات جديدة مع الجامعات المتقدمة عالمياً، ولاسيما الجامعات البحرية من خلال تبادل خبرات وطلاب وأعضاء هيئة التدريس وبرامج مشتركة وبحوث ومشروعات مشتركة.

- التواصل مع الصناعة بشكل مؤسسى ومتابعة تقييم الخريج البحرى وأدائه ومهاراته والوقوف على نقاط الضعف والقوة والعمل الدائم على التوافق مع المتطلبات العالمية لسوق العمل، وذلك لإدراجها ضمن الخطط التعليمية للخريجين فى المستقبل.
- تشكيل لجنة لدراسة الوضع التنافسى للقطاع البحرى مقارنة بالمراكز الإقليمية المنافسة الأخرى ووضع خطة ترويج وتسويق للخدمات البحرى للأكاديمية تبرز الإنطلاقة الجديدة والتوجهات الحديثة فى خدمات التعليم والتدريب والتأهيل.

4. تعزيز وضع الأكاديمية كمركز للريادة والصدارة فى تخصصاتها البحرى المتفردة. وسوف يتم ذلك من خلال:

- أن تكون الأكاديمية مركز تميز لتقديم برامج وتخصصات بحرية متميزة تتوافق مع الثورة الصناعية الرابعة والثورة الصناعية الخامسة.
- الحفاظ على ان تكون الأكاديمية مركز تميز بحرى إقليمى ودولى مع الإرتقاء ببعض التخصصات المتميزة ورأس المال الفكرى.



الهدف الاستراتيجى الثالث المكانة الدولية

تدعيم التواجد والتأثير الدولي للأكاديمية

يعكس هذا الهدف الاستراتيجي رغبة الأكاديمية الأكيدة في أن تكون جامعة رائدة على مستوى العالم في تقديم كافة خدمات التعليم العالي وإثراء البحث العلمي وخدمة الصناعة والمجتمع. مما لا شك فيه أن تطبيق المعايير الدولية في الأداء والتميز والتوافق مع المتغيرات العالمية والتوسع في التعاون الدولي في مجال التعليم الجامعي يعمل على زيادة القدرة التنافسية للأكاديمية ورفع مكانتها محلياً وعربياً ودولياً. كما يساهم التعاون الدولي في مجال التعليم على الحد من الآثار الناجمة عن الأزمات والكوارث على الطلاب والعملية التعليمية من خلال تبادل الخبرات والاستفادة من التجارب الأخرى. وفي هذا الإطار سوف تعتمد الأكاديمية على العديد من سبل تفعيل التعاون الدولي التي تعمل لصالح الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، كما هو موضح في شكل (7):

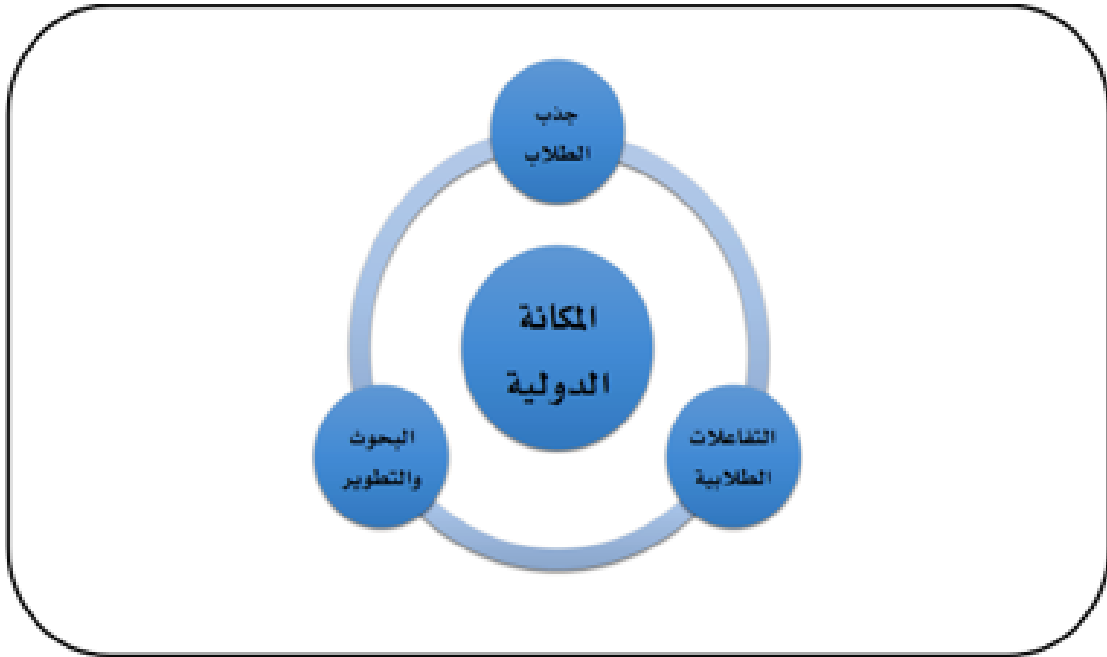


شكل(7): سبل تفعيل التعاون الدولي بالأكاديمية

وتتمحور سبل التعاون الدولي التي تتبناها الأكاديمية على الانفتاح وتشجيع تبادل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس مع الجامعات الدولية المرموقة ضمن برامج أكاديمية متفق عليها في إطار الخطة الاستراتيجية الحالية.

كذلك تمثل عملية استقطاب الطلاب والحفاظ عليهم واحدة من أهم عناصر تميز الجامعات الحديثة. ونظراً لحدة المنافسة بين مؤسسات التعليم العالي على استقطاب الطلاب المتميزين والحفاظ عليهم سوف تعتمد الأكاديمية على العديد من أساليب تحليل البيانات والتكنولوجيا المتقدمة مثل إدارة العلاقات مع العملاء (CRM) Customer Relationship Management وتحليل الأعمال Business Analytics لتحسين موقفها التنافسي.

وفى هذا الصدد، تركز الأكاديمية على تقليل اعتمادها على أساليب التسويق التقليدية (مثل البريد المباشر وإعلانات التلفزيون)، والتوجه نحو الاعتماد بصفة أساسية على تكنولوجيا العصر وما توفره من وسائل تواصل متنوعة واستراتيجيات للتسويق والإتصال التفاعلى (مثل منصات التواصل الاجتماعى وتطبيقات الهواتف الذكية). كما تستهدف الأكاديمية جذب وزيادة اعداد الطلاب الوافدين للدراسة بها، والذي يمثل مؤشراً جيداً لتحقيق التواجد والتأثير الدولى للأكاديمية. بالإضافة إلى ذلك فإن التنوع الثقافى الطلابى يثرى الحياة الجامعية للطلاب ويساهم أيضاً بشكل مباشر فى إثراء العملية التعليمية من خلال امتزاج خبرات أعضاء هيئة التدريس مع التنوع الطلابى. وبصفة عامة يمكن تحقيق المكانة الدولية للأكاديمية من خلال محاور ثلاثة هى: جذب الطلاب والتفاعلات الطلابية والبحوث والتطوير (شكل 8)



شكل (8): مكانة الأكاديمية الدولية

كذلك تؤمن إدارة الأكاديمية بأن أعضاء هيئة التدريس هم الركيزة الأساسية للجامعات، وعماد عملية التعليم والتعلم، وقوام البحث العلمى ومصدر الخبرة التى تمكن الجامعات من خدمة الصناعة والمجتمع. ولوضع الأكاديمية فى مكانة دولية مرموقة بالإضافة الى رفع مستوى العملية التعليمية المقدمة للطلاب، سوف تولى إدارة الأكاديمية اهتماماً كبيراً بتنمية مهارات ورفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس من خلال البعثات الدراسية وبرامج التبادل مع الجامعات الدولية لمواكبة كل ما هو جديد فى مجالات البحث العلمى وطرق التعليم والتعلم الحديثة (مثل التعليم التفاعلى والتعلم الذاتى). إن حرص إدارة الأكاديمية على أن يكون البعد الدولى هدفاً استراتيجياً يتواجد فى جميع هياكلها وأنشطتها إنما يعكس رغبتها الأساسية فى الوفاء بواجبها من أهم متطلبات وأهداف التعليم الجامعى فى عالمنا المعاصر وأحد أهم السمات التى تحدد مكانة مؤسسات التعليم الجامعى وأداءها على المستويات المحلية والإقليمية والدولية. حيث أن هناك ارتباطاً بين التدويل وتحقيق الريادة العلمية المرموقة للجامعات وإكسابها قدرة تنافسية فى ظل ما تواجهه من تحدى.

يمكن تحقيق هذا الهدف الاستراتيجي من خلال:

1. تصميم وتنفيذ برامج وآليات تضمن توافر البعد الدولي في الخدمات التعليمية والمنح الدراسية والمبادرات التي تقدمها الأكاديمية.

حيث تدرك الأكاديمية أن القيمة الحقيقية للمكانة الدولية تكمن في قدرتها على مواكبة قيم الأكاديمية المحلية مع قيم ومعايير التعليم الدولي. وتأسيساً على ذلك، فإن غاية البعد الدولي للأكاديمية تنبثق من:

- التميز الأكاديمي والثقافة التنظيمية التي تؤكد على حتمية التنوع الطلابي وتنوع أعضاء هيئة التدريس وتبادل الخبرات الدولية.
- أن جذب الطلاب من الدول المختلفة لا يمثل الهدف الأوحيد للبعد الدولي، بل يتعدى ذلك ليشتمل القيمة المضافة الحقيقية من وراء المكانة الدولية للأكاديمية.
- دعم تبادل الخبرات الدولية وتذليل المعوقات التي تحول دون هذه الغاية وزيادة التعاملات والمبادلات الدولية في كافة مجالات المعرفة.
- التعريف بدور المنظمات الدولية والإقليمية في تعزيز آليات التعاون الدولي في مجال التعليم العالي أثناء الأزمات والكوارث. بالإضافة إلى استعراض أهم التجارب العربية والإقليمية والدولية في مجال التعاون الدولي أثناء الأزمات والكوارث ومدى تأثيرها على التعليم العالي.

2. تدعيم روابط العلاقات الدولية:

تمتلك الأكاديمية مزيج من العلاقات الدولية والتي يتم تميمتها بشكل ممنهج ومؤسسي بما في ذلك:

- افتتاح الفروع الدولية (مثال: فرعي اللاذقية والشارقة). كذلك سوف تحقق الأكاديمية ميزتها التنافسية في مجال المكانة الدولية من خلال ما تمتلكه من موارد وإمكانات بشرية ومادية راغبة في (وقادرة على) تعزيز المكانة الدولية لها.
- سعى الأكاديمية لتطوير وزيادة شبكة علاقاتها الدولية المتميزة مع كافة الأطراف المعنية بالأكاديمية على المستوى الدولي.
- تدعيم فرص تبادل أعضاء هيئة التدريس من وإلى الأكاديمية طبقاً لإتفاقيات دولية بغرض تعظيم الاستفادة في مجال البحوث والتدريس والدعم الدائم للخدمات التي تقدمها الأكاديمية.
- عمل شراكة أكاديمية مع جامعات دولية بهدف تقديم شهادات مشتركة أو مزدوجة في التخصصات المختلفة.
- الحصول على اعتمادات دولية لجميع التخصصات بالأكاديمية.
- توفير أنشطة خارجية توفر فرص آمنة لسفر الطلبة للخارج لتنمية مهاراتهم خلال فترة الصيف أو على مدار فصل دراسي كامل. بالإضافة إلى إتاحة فرص التبادل الطلابي والتدريب الخارجي.
- تحسين الفرص أمام مشاركة أعضاء هيئة التدريس في برامج تبادل الأساتذة بين الكليات والمعاهد والجامعات المختلفة مع توفير الموارد الماليه الملائمة.
- تشجيع التعاون مع الفرق البحثية المتميزة في الجامعات المحلية والدولية في إطار تكاملي يسمح بالنشر المشترك وتبادل الأساتذة وشباب الباحثين.

- من الدروس المستفادة للوضع الحالي في ظل تفشى فيروس كورونا، دراسة تعديل بعض برامج الشراكات مع الجامعات الدولية ليتم كاملاً بعد باستخدام تقنيات التعلم الإلكتروني بما في ذلك سبل التقييم والحصول على الشهادة.
- عمل شراكات مع جامعات دولية تتيح لهم ارسال عدد من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للتعرف والاستفادة من زيارتهم وتواجههم بالأكاديمية.
- دعم التواصل وتبادل التجارب بين المسؤولين في مجال العلاقات الدولية وإدارة الأزمات.
- دعم دور الأكاديمية في التجمعات أو الاتحادات العربية والدولية للجامعات والمعاهد التعليمية وذلك من خلال المشاركة الفعالة في فعاليات تلك التجمعات مع وضع خطة تنفيذية لذلك.

3. تذييل معوقات المكانة الدولية:

كذلك تسعى الأكاديمية إلى دراسة المعوقات الأكاديمية والاجتماعية والمالية التي يمكن أن تقف عائقاً في سبيل تدعيم المكانة الدولية للأكاديمية والعمل على إيجاد سبل لتذليلها.

تدعيم العلاقات الأفريقية والآسيوية

تعتبر دول قارتي أفريقيا وآسيا إضافة إلى بعض دول أمريكا اللاتينية هي الدول التي تتصف بأكثر من أبنائها يخرجون للدراسة خارجها، وتمثل دول المملكة المتحدة، دول أمريكا، قارة أستراليا ونيوزيلند أكثر الدول الجاذبة لمثل هذا النوع من الدارسين الوافدين. ويساعد المؤسسات التعليمية في تنفيذ تلك السياسة حكومات الدول المستقبلة لهؤلاء الدارسين. وتعتبر مصدر اقتصادي هام لمثل هذه الدول.

ويجب التركيز علي تنمية العلاقات مع تلك الدول وذلك من خلال التوأمة مع تلك الجامعات والمؤسسات وأيضاً طرح برامج الأكاديمية بها، والشراكة معها في المشروعات البحثية، وهذا سيعطى الأكاديمية الفرص في المشاركة في مثل هذا النوع من التعاون في أفريقيا وآسيا إضافة إلى تنفيذ برامج التبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس من خلال قطاع الشؤون الأفريقية والآسيوية.

1. تدعيم الانتشار بدول قارة أفريقيا وآسيا. ويمكن أن يكون نموذج للتطبيق فى أى دول أخرى. وذلك من خلال تدعيم التواجد الخارجى بقارتى أفريقيا وآسيا وأى دول أخرى تدعم التواجد. وهنا يجب تحديد الدول التي ستدخل فى نشاط القطاع حيث أن قارة أفريقيا تشمل الآتى: دول أفريقية (مثل نيجيريا والكاميرون)، ودول إفريقية عربية مثل (ليبيا، الجزائر، المغرب) وقارة آسيا تشمل الآتى: دول آسيوية عربية مثل (السعودية، الكويت) ودول الشرق الأقصى مثل (ماليزيا، أندونيسيا وبنجلاديش). ودول آسيا الوسطى مثل (كازخستان، أذربيجان).
2. إجتذاب الطلاب الوافدين الجدد. الطريق الأفضل أن تنتهج الأكاديمية فكر التمييز والتوافق مع جميع المتغيرات الدولية والتي تسمح بزيادة القدرة التنافسية للأكاديمية كمؤسسة تعليمية وتدريبية واستشارية ولتنفيذ ذلك يجب التركيز على محورين رئيسيين هما: اجتذاب طلاب ودارسين للالتحاق بالبرامج المختلفة بالأكاديمية بكل مراحلها والذي يحقق أيضاً التنوع الطلابى والثقافى والصفة الدولية للأكاديمية. أما المحور الثانى فهو التعاون مع المؤسسات التعليمية والتدريبية المختلفة ومؤسسات الصناعة والاتحادات الأفريقية والآسيوية والتي تمتلك برامج مختلفة أو مماثلة. ويمكن تحقيق المحورين السابقين من خلال ما يلى:
 - السعى إلى التغلب على حل مشكلة مدة البرامج الدراسية المقدمة من الأكاديمية سواء فى دراسات البكالوريوس أو الدراسات العليا لتتناسب مع ما تقدمه الدول المنافسة.
 - السعى إلى التوصل إلى اتفاق مع الجامعات الأجنبية والتي لها اتفاقيات مع الأكاديمية فى طرح برامجها بفكر ال Online بصفة كاملة أو صفة جزئية حتى حصول الدارس على الشهادة والسعى إلى الحصول على برامج معتمدة
 - التواصل مع المؤسسات ذات العلاقة بالشئون الأفريقية مثل بنك الصادرات والاستيراد الأفريقي فى عدة محاور منها على سبيل المثال إدراج الأكاديمية كأستشارى للبنك فى المشاريع ذات العلاقة. وأيضاً التعاون مع مؤسسة COMSAT الموجودة بدولة الباكستان.
3. عقد ورش العمل والمنتديات مع الجهات المختلفة والتي تلعب دورا هاما فى تنمية العلاقات الدولية (مثال ذلك ورش العمل التي تنفذها الأكاديمية لمراكز المسئولية بدول أفريقيا بالتعاون مع وزارة الخارجية المصرية). واشتراك الأكاديمية فى الأتحادات الدولية مثل اتحاد الجامعات الأفريقية (مثال ذلك الأكاديمية مراقب دائم فى اتحاد الدراسات البحرية الأفريقية).

4. طرح برامج الأكاديمية المختارة لدى الجامعات الأفريقية والآسيوية التي تتيح تبادل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وتلعب دور غير مباشر في التسويق للأكاديمية وتعزز من صدارتها الدولية.

5. تكوين فريق عمل للقيام بتنفيذ متطلبات وزارة التعليم والجامعات الأفريقية بالبرامج التي تطرحها الأكاديمية، والتي تيسر التحاق الطلاب بمثل هذه البرامج بالأكاديمية (على سبيل المثال وليس الحصر أجتذاب طلاب من دولة ماليزيا للدراسة بكلية طب الأسنان مما يتطلب اعتراف الحكومة بالبرنامج التي تقدمه الأكاديمية وأن تدرج الأكاديمية بوزارة التعليم هناك؛ وعليه تكون الشهادة الممنوحة من الأكاديمية معترف بها بماليزيا.

6. إعادة النظر في قيم المصروفات الدراسية لبرامج الأكاديمية خاصة الطلاب القادمين من دول مستواها الاقتصادي ضعيف أو متوسط. ومن الممكن أن تكون الدراسة في فرع أسوان ويتمتعوا بنفس المميزات للدارسين هناك.

7. أثبتت التجارب لدى الدول الجاذبة للدارسين بأعداد كبيرة اعتمادها على ما يسمى بوكيل التعليم **Educational Agent** وأيضا إدراج مادتهم التسويقية على مواقع إلكترونية خاصة لجذب الدارسين، إضافة إلى إنشاء مكاتب تمثيل في الدولة المصدرة للدارسين، وعليه يفضل الاستعانة بوكلاء التعليم وكذلك مواقع التسويق بالإضافة إلى دراسة مدى إمكانية تواجد مكاتب تمثيل للأكاديمية في الدول المستهدفة.

8. إنشاء وحدة تسويق إستراتيجية بالقطاع تختص بدراسة الأسواق الواعدة وتحديدها بالإضافة إلى البحث عن وسائل الوصول إلى تلك الأسواق بطرق غير تقليدية، وإخراج مادة تسويقية إلكترونية ومطبوعة باللغات المختلفة (العربية والإنجليزية) وتكون خاصة بالشق الخارجى فقط على أن يكون العاملين بتلك الوحدة مؤهلين ولديهم مهارات مبتكرة في التسويق غير التقليدى ويتمتعوا باتقان اللغات المختلفة، وأيضا تكون معنية بالبحث عن الممارسات والمزايدات التي تطرحها الدول والمؤسسات المختلفة والتي يمكن للأكاديمية تنفيذها وخاصة في مجال النقل البحرى.

9. تدريب العاملين في الوحدات المختلفة بالأكاديمية على كيفية التعامل مع الثقافات المختلفة وأيضا رفع مستواهم في اللغات خاصة اللغة الإنجليزية.

10. التنسيق مع الجهات المعنية بالدولة والسعى إلى إيجاد وسيلة تسمح للطلاب بالعمل على الأقل أثناء الدراسة لحاجة بعض الطلاب للدعم المالى وتوافر هذا المفهوم لدى الدول الجاذبة للطلاب بأعداد كبيرة.

11. التنسيق مع الجهات المعنية بدولة المقر لتسهيل إجراءات الحصول على التأشيرة الدراسية وأيضاً تقليل فترة الحصول على الإقامة للدراسين.

12. تشكيل مجلس إستشارى من رجال التعليم والصناعة والجهات ذات العلاقة الخارجية الأفريقية والآسيوية بغرض دعم تواجد الأكاديمية أفريقيًا وآسيويًا.



الهدف الاستراتيجى الرابع المسئولية المجتمعية

الوفاء بالمسؤولية المجتمعية للأكاديمية من خلال الاندماج والتفاعل مع المجتمع لتحقيق تأثير إيجابي

تؤمن إدارة الأكاديمية بحيوية وحتمية التفاعل مع المجتمع المحلى والإقليمي والدولى وذلك من خلال إضطلاعها بمسئوليتها المجتمعية تجاة كافة الأطراف المتأثرة بأنشطة الأكاديمية والمؤثرة عليها. ويهتم هذا المحور الاستراتيجى بالقوى البشرية بالأكاديمية والتنمية المستدامة للأكاديمية وكافة عملائها وشركائها فى النجاح. وتمثل المسؤولية المجتمعية جزء لا يتجزأ من رؤية ورسالة الأكاديمية وتعكس فى نفس الوقت قيمها الحاكمة.

وتترجم إدارة الأكاديمية هذه المسؤولية فى شكل الممارسات الإقتصادية والإجتماعية والبيئية التى تتبناها فى عدة مجالات منها التعليم والتدريب والبحوث والإستشارات والمساهمات المجتمعية. وتأسيساً على ذلك تسعى الأكاديمية إلى أن تكون عضواً فعالاً فى دعم المجتمع وإحداث التنمية الإجتماعية والاقتصادية المنشودة فى العالم العربى. ولذا فإن الأكاديمية ملتزمة بدمج مكونات التنمية الاقتصادية والإجتماعية والبشرية فى عمليات وأنشطة الأكاديمية المختلفة

ويتحقق الهدف الاستراتيجى الرابع «الوفاء بالمسؤولية المجتمعية» من خلال الاندماج والتفاعل مع المجتمع لتحقيق تأثير إيجابي لأحد الركائز الأساسية لزيادة القدرة التنافسية للأكاديمية باستخدام القوة الناعمة وتأثيرها غير المباشر على جميع فئات وأطراف المجتمع. وتؤكد إدارة الأكاديمية أن الوفاء بالمسؤولية المجتمعية يرتبط أيضاً بالعديد من العوامل أهمها الأهداف الإستراتيجية الفرعية التالية:

استراتيجيات المسؤولية المجتمعية

1. تحقيق الريادة فى مجالات المسؤولية المجتمعية.

ويتم تحقيق هذا الهدف الاستراتيجى الفرعى من خلال ما يلى:

- تنفيذ كافة أعمال وأنشطة الأكاديمية بمستوى متميز من المسؤولية المجتمعية والإلتزام الأخلاقى مع درجة عالية من الكرامة والممارسة الإحترافية والتميز.
- إتاحة فرص المشاركة المجتمعية فى أنشطة الأكاديمية كنشاط أساسى عام تختص به كافة إدارات وكيانات وفروع الأكاديمية.
- تزويد الجهات المنوط بها تنمية المشاركة المجتمعية بالأكاديمية بالموارد التنظيمية اللازمة لأداء كافة الأنشطة المجتمعية بدرجة عالية من الكفاءة والفعالية.
- العمل على مد مظلة المسؤولية المجتمعية للأكاديمية لتشمل مشاركة ووصول الخدمات داخليا إلى (الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس)، وخارجياً الي (الخريجين والدراسات العليا - والعاملين المتقاعدين والمجتمع المحيط ومؤسسات دولة المقر والمؤسسات العربية والإقليمية)
- تطوير المعايير اللازمة لقياس كفاءة وفعالية أنشطة المسؤولية المجتمعية بالأكاديمية ومدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية المرتبطة بهذا الهدف الاستراتيجى.
- تحديد الكفاءات البشرية القادرة والراغبة فى تفعيل المساهمات المجتمعية وضمان تدريبها وتأهيلها بشكل يساعد على تحقيق الهدف.

- التوسع في تقديم البرامج الدراسية لخدمة المجتمع والتعليم المستمر من خلال برامج مرنة تسمح بالدراسة بعض الوقت أو توفير برامج دراسية On Line أو التعليم عن بعد .
- تقديم التوعية لفئات المجتمع المختلفة من خلال الندوات وورش العمل والحملات والمبادرات بأهمية الخدمة المجتمعية .
- تقديم الدعم إلى المجتمع المحيط بمقرات الأكاديمية والقيام بدراسات الحالة لمعرفة الإحتياجات وأولويات الدعم المطلوب لتقديمها .
- وضع الإطار العام لدليل «قواعد وإجراءات التعامل مع الطلاب من ذوى الإحتياجات الخاصة والذى يتضمن تحديد المسؤولية وتوفير الوسائل والمساعدات والأمور اللوجستية وكيفية التعامل ويتضمن الإجراءات فى حالة تطبيق التعليم والتدريب عن بعد .

2. تعميق الهوية والانتماء للأكاديمية من خلال التركيز على رفاهية العاملين والطلاب وبناء ثقافة العلاقات الأسرية والاحترام المتبادل وتحقيق الأمان. ويتحقق هذا الهدف الاستراتيجى الفرعى من خلال:

- زيادة وعى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بأهمية سلوك المواطنة والمشاركة المجتمعية .
- تسهيل مهمة تعظيم الاستفادة من الإمكانيات المادية للأكاديمية لجميع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والمجموعات ذات الصلة ممن هم خارج الأكاديمية .
- تدعيم العلاقة والروابط بين طلاب مرحلة البكالوريوس والخريجين وطلاب الدراسات العليا ورابطة خريجي الأكاديمية ALUMNI وإنشاء وتطوير قواعد بيانات لهم .
- تقديم الرعاية الصحية للموارد البشرية (أعضاء هيئة التدريس والعاملين) وأصحاب المصالح والعمل على تقديم الخدمات الصحية لأسرهم .
- إنشاء وتطوير قواعد بيانات للمتقاعدين من العاملين وتحسين التواصل معهم وتقديم الخدمات لهم من خلال وحدة أو إدارة متخصصة .

3. تدعيم العلاقات مع فئات المجتمع المختلفة ذات الارتباط بأنشطة الأكاديمية. ويتحقق هذا الهدف الاستراتيجى الفرعى من خلال:

- العمل على زيادة عدد المشروعات المشتركة بين الأكاديمية والمؤسسات الحكومية ومؤسسات الأعمال والمجتمع بصفة عامة .
- دعم التواصل مع الإعلام بشكل مستمر وتزويده بمادة مناسبة عن المساهمات الإيجابية التى تحققها الأكاديمية فى مجالات المسؤولية المجتمعية عن طريق وسائل الإعلام المختلفة .
- تسهيل استخدام مرافق الأكاديمية لأنشطة وفاعليات مجتمعية مدروسة تخدم أهداف الأكاديمية فى مجال خدمة المجتمع والتواصل معه .
- تدعيم التفاعل المتبادل بين الأكاديمية والمجتمع بما يضمن تبادل الخبرات والمعارف التى تفيد الطرفين وتساهم بشكل مباشر فى إحداث التنمية المجتمعية .
- تحقيق تواصل فعال ومستدام مع رجال الأعمال والصناعة لتحقيق مزيد من فرص التدريب والعمل للطلبة والخريجين .
- تنظيم فاعليات بالشراكة مع مؤسسات القطاع الخاص والمجتمع المدني والسعى لتوفير رعاية لأنشطة ومبادرات الأكاديمية من أجل خدمة المجتمع .

- تحقيق الربط مع الصناعة من خلال الشركات والمؤسسات وأصحاب الأعمال للوقوف على المتطلبات الحقيقية لسوق العمل.
- القيام بعرض دورات مجانية يستفيد بها طلاب الاكاديمية والاستفادة مما تقدمه الجامعات والهيئات المتخصصة في التدريب الدولية حول العالم. وهذا ما قام به مركز خدمات الحاسب خلال فترة كوفيد19- والى الآن بالتوجيه واشعار الجميع نحو الاستفادة من تلك العروض المجانية.

4. تطوير دور التدريب والاستشارات بالأكاديمية للوفاء بالمسئولية المجتمعية ويتحقق هذا الهدف الفرعى من خلال؛

- تدريب الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس بهدف التأهيل ومواكبة التطور التكنولوجى فى مجال التخصص.
- تقديم خدمات مجتمعية من خلال التدريب العام لفئات المجتمع المختلفة بغرض رفع المهارات كل فى مجال تخصصه.
- إستحداث إطار عام للتدريب عن بعد (موقع إلكتروني للتدريب - كتالوج إلكتروني - إختيار المنصات الإلكترونية المناسبة - تحويل الإجراءات المالية والإدارية بدءاً من التسجيل إلى إصدار الشهادات (On Line).
- تقديم التدريب الإحترافى المؤهل لوظائف مميزة فى المجتمع المحلى والإقليمي بتطبيق التكنولوجيات الحديثة وإستخدام أحدث وسائل التدريب.
- تقديم إستشارات وبحوث ودراسات جدوى لمشروعات تنمية لخدمة المجتمع وتطوير الإقتصاد وحل مشاكل الصناعة.
- تسويق دور الأكاديمية كبيت خبرة عربي يُقدم الخدمات الاستشارية على المستوى المحلى والإقليمي والدولى (إعداد مواد ونشرات دعائية إعلانية وإعلامية).
- المشاركة فى المحافل والفاعليات المحلية والإقليمية والدولية، وتقديم قصص نجاح لمشروعات الأكاديمية ذات الصلة بالتدريب والإستشارات.
- توفير التدريب للطلاب فى المؤسسات والشركات والجامعات المحلية والإقليمية والدولية بإعتباره جزء من متطلبات التخرج.
- دعم الطلاب والخريجين فى البدء فى تنفيذ مشروعاتهم الشخصية بتنمية المهارات المطلوبة لذلك من خلال الكيانات المتخصصة بالأكاديمية مثل مركز ريادة الأعمال Entrepreneurship Center ومركز تطوير الحياة المهنية Career Development Center.

5. دعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة بأبعادها الإقتصادية والإجتماعية والبيئية داخلياً وخارجياً.

ويتم تحقيق هذا الهدف الاستراتيجى الفرعى من خلال؛

- مواومة إستراتيجية الأكاديمية مع أهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة 2030
- تطوير الدور الفعال للأكاديمية فى أنشطة جامعة الدول العربية والسعى لتحقيق شراكات محلية وإقليمية ودولية فى المجالات ذات العلاقة بالتنمية المستدامة.
- تنفيذ برامج توعية بيئية وإجتماعية والمشاركة فى مشروعات تنمية داخلياً وخارجياً لتحقيق أهداف التنمية المستدامة لفئات المجتمع المحيط.
- تطوير مقرات الأكاديمية لتكون مقرات خضراء مستدامة بتطبيق المعايير والضوابط ذات الصلة مثل (ترشيد إستهلاك المياه والطاقة والتحول للطاقة النظيفة المتجددة وفرز المخلفات للتدوير).
- المشاركة فى مشروعات تنمية وأبحاث ودراسات وتنفيذ فاعليات فى مجال التنمية المستدامة داخليا وخارجيا.

6. مساهمة أعضاء هيئة التدريس من خلال كلياتهم أو معاهدهم أو الوحدات ذات الطبيعة الخاصة فيما يلي:

- دعم الصناعة المحلية من خلال حل المشكلات الخاصة بها وتقديم الخدمات الاستشارية والتدريبية.
- تقديم المشورة الفنية لحل المشكلات المحلية وخاصة المرتبطة بالجمهور مثل التخطيط العمراني، تخطيط المرور، منظومة جمع القمامة وتدويرها، التجميل والتنسيق الحضارى.. إلخ.
- تقديم دورات تدريبية في مجال الحاسبات والمعلومات وفي مجال اللغات الأجنبية للفئات الاجتماعية المهمشة مجاناً (أو بتكلفة محدودة).
- المشاركة في تحويل البرامج التعليمية الخاصة بالمدارس إلكترونياً وإتاحتها على بوابة الأكاديمية من خلال المشروعات الطلابية والأبحاث الجامعية.
- المشاركة مع المؤسسات التي تدعم المشروعات الصغيرة ومتناهية الصغر في تدريب المستفيدين على مبادئ الإدارة البسيطة وحساب التكاليف والتسويق ... إلخ.
- تشجيع المواطنين في المنطقة المحيطة على المشاركة في برامج التثقيف والتوعية والمجتمعية التي تقدمها الجامعة.
- مساهمة الطلاب من خلال اتحاداتهم وتنظيماتهم وفي إطار أنشطتهم الاجتماعية والثقافية المقننة في برنامجهم الدراسي فيما يلي (على سبيل المثال لا الحصر) :
 - المساهمة في تقديم الخدمات الاجتماعية والخيرية مثل المستشفيات وملاجئ الأيتام والجمعيات الخيرية.
 - تقديم أفكار جديدة للمشروعات المتناهية في الصغر للفئات الاجتماعية المحتاجة والمساهمة في تأسيسها ومتابعتها.
 - المساهمة في حملات التوعية الخاصة بالمشاكل الحياتية المحلية مثل جمع القمامة والالتزام بقواعد المرور ... إلخ. علماً بأن هذا النشاط الطلابي يجب أن يتم في إطار مشروعات مخططة تمثل جزءاً من العملية التعليمية وخاضعة لتقييم أعضاء هيئة التدريس من حيث فاعليتها واستمراريتها.
- المشاركة في تحويل البرامج التعليمية الخاصة بالمدارس إلكترونياً وإتاحتها على بوابة الأكاديمية من خلال المشروعات الطلابية والأبحاث الجامعية.
- تشجيع المواطنين في المنطقة المحيطة على المشاركة في برامج التثقيف والتوعية والمجتمعية التي تقدمها الجامعة.

الممكنات الاستراتيجية



الممكن الأول: رأس المال الفكرى

سوف تحقق الأكاديمية أهدافها الاستراتيجية من خلال جذب والاحتفاظ وتنمية رأس المال الفكرى الراغب والقادر على تحقيق تميز أداء الأكاديمية

يتوقف الحفاظ على نجاح الأكاديمية الذى تحقق خلال الأعوم السابقة على مدى إنتماء رأس المال الفكرى ومستوى كفاءتهم المهنية. وتتمتع الأكاديمية بسمعة متميزة مستحقة كمكان جاذب للموارد البشرية. وإدراكا للتغيرات الحادة التى طرأت على الخصائص المميزة للقوى البشرية بالأكاديمية وكونها العنصر الحاكم للميزة التنافسية للجامعات الحديثة، فإن الخطة الحالية تؤكد على أهمية الاستمرار فى الاستثمار المخطط فى جذب والاحتفاظ وتنمية رأس المال الفكرى بالأكاديمية. إن رفاهية رأس المال الفكرى وإنتمائهم يمثل أحد الممكنات الأساسية للخطة الحالية. وسوف تعمل الأكاديمية على خلق ثقافة تنظيمية تتسم بالتمكين وروح العائلة والتضحية والولاء بما يضمن تميز ورقى الأداء المهنى للمورد البشرى. وإضافة إلى ذلك تدرك إدارة الموارد البشرية بالأكاديمية حتمية تحقيق التوازن بين العمل والحياة. فالأكاديمية تستثمر فى القوى البشرية من خلال:

- برامج تنمية بشرية متطورة.
- أساليب متطورة للتقدير والمكافآت.
- برامج دعم وتنمية القوى البشرية.
- برامج تدريبية للأساتذة والطلبة والموظفين كل حسب طبيعة دوره فى العملية التعليمية للتوائم مع عصر ما بعد «كورونا». فبالنسبة لأعضاء هيئة التدريس الغرض من هذه الدورات هو الوصول بأعضاء الهيئة إلى مستوى متقارب فى تقنيات التعلم عن بعد وإنتاج المحتوى الرقمى، أما الطلبة فيتم تدريبهم على كيفية تجهيز البيئة المحيطة التى يتواجدون بها فى وقت المحاضرة وكذا المظهر الشخصى والتصرفات. وبالنسبة للموظفين يتم تصميم برامج تدريبية تحويلية لهم ليكونوا جاهزين لتغيير طبيعة عملهم و اتقان استخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات وتطبيقاتها فى التعليم الجامعى.

وسوف تتوسع الأكاديمية فى تقديم برامج إعداد وتأهيل القيادات الإدارية والأكاديمية بما يضمن توفير القوى البشرية القادرة على الوفاء بمتطلبات الخطة الاستراتيجية الحالية. وتدرك الأكاديمية كذلك أهمية وفوائد إنتماء القوى البشرية وتأثير ذلك على الأداء العام للأكاديمية. وتأخذ الاستراتيجية الحالية فى الحسبان أهمية خلق مناخ عمل صحى وتعظيم الاستفادة من الهياكل التنظيمية والعمليات والممارسات الفعلية. إن كل ما سبق يستهدف تحقيق التميز فى عمليات التعلم والتعليم والبحوث والتطوير.

وفى ضوء ما سبق فقد جاء إضافة هدف رأس المال الفكرى لأسباب التالية:

- الدور الاستراتيجى لإدارة رأس المال الفكرى بمختلف المنظمات الناجحة وعلى رأسها الأكاديمية يضم محورين أساسيين: محور تنظيمى يتضمن الهياكل التنظيمية ودورة العمل، وأساليب القياس وإدارة الأداء على المستوى التنظيمى، ومحور فردى يتضمن الاستثمار فى رأس المال الفكرى على المستوى الفردى من خلال نظم استراتيجية مستمرة لإدارة المواهب والكفاءات (Talent Management System)
 - أهمية رأس المال الفكرى فى دعم تنفيذ الأهداف والممكنات (منظمة بها موارد بشرية تقدم خدماتها الي موارد بشرية لتنتج موارد بشرية).
 - ضرورة تطبيق معايير الجامعات المصرية والدولية فى الإحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس وتطبيق نظام الأستاذ المتفرغ و ليس نظام التعاقد الفردى حيث أن إعتبار عضو هيئة التدريس الذى بلغ سن المعاش مجرد موظف يحال للتقاعد يعد إهدار لرأس المال الفكرى الخاص بالمؤسسة التعليمية فى المقام الأول
 - لتنفيذ الأهداف الاستراتيجية والتجاوب مع التغيرات المستقبلية (New Normal)، يتوجب على الأكاديمية تحويل نسب هيكل اصولها الملموسة لتكون اصول غير ملموسة (رأس المال الفكرى).
 - ضرورة تحديد القيمة المادية للاصول غير الملموسة (رأس المال الفكرى) التى تمتلكها الاكاديمية ضمن الميزانية العمومية.
- «من الممكن أن تمتلك الأكاديمية أفضل الإمكانيات المادية والمالية على الإطلاق، غير أننا عندما نتحدث عن النجاح والتميز فإننا نتحدث عن رأس المال الفكرى للأكاديمية»

الدور المتوقع لممكن تنمية رأس المال الفكرى

من المتوقع أن يساهم ممكن تنمية رأس المال الفكرى فى تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال ما يلى:

1. إنشاء بنك المخزون الاستراتيجى للكفاءات والجدارات البشرية بالأكاديمية. ويتطلب ذلك ما يلى:
 - إرساء الأسس العلمية لاختيار وبناء قيادات الأكاديمية الإدارية العليا بناء على قواعد عالمية متعارف عليها تأخذ فى الاعتبار طبيعة والخصائص المميزة للأكاديمية (Customized).
 - بحث وتحديث المسارات الوظيفية لمختلف فئات الأكاديمية (Career planning) متضمناً نظم ومتطلبات التسكين والترقى للفئات الوظيفية المختلفة ووضع نظم منهجية لتطبيقها.
 - وضع وتطبيق وصيانة نظام مؤسسى للتتابع القيادى (Succession Planning System) يتيح عملية اختيار القيادات فى المستقبل ويحافظ على المؤسسة من أى اهتزازات محتملة (على المستوى المؤسسى).
 - وضع وتطبيق وصيانة نظام لإدارة المواهب (Talent Management System) يحدد المسار الوظيفى لكل موظف ومتطلبات الترقى له على مدى مراحل المسار الوظيفى له ويتضمن تخطيط التعاقب القيادى، وتطوير نظم المعلومات اللازمة لذلك (على المستوى الفردى).
 - اقتراح أساليب تطوير القدرات القيادية الأساسية والقدرات الإستراتيجية للقيادات الإدارية العليا بالتعاون مع كافة الجهات المعنية داخل وخارج الأكاديمية.

- وضع وتطبيق وصيانة منهجية لائحية لترشيح القيادات (قواعد عامة ملزمة) تتضمن الضوابط الموضوعية (Objective Criteria) اللازم توافرها فيمن يرشح لمنصب قيادي في مختلف المستويات.
- تعديل نظام تقييم الأداء الى أحد النظم الحديثة التي تدعم الأداء الجماعي والمرونة التنظيمية مثل (Degrees Feedback System 360) أو غيرها من النظم الحديثة.
- الإلتزام بقواعد الاختيار وضوابط ومتطلبات الترقى لكافة الوظائف والموظفين وفقا لقواعد وشروط واضحة ومحددة مسبقا وطبقاً للهيكل التنظيمي والوظيفي وبشفافية مطلقة حرصاً على حسن توظيف الموارد ولخلق مناخ عمل صحي.
- تطوير نظام معلومات رأس المال الفكري والتوسع في الإعتماد على الخدمات الإلكترونية للعاملين وتدريبهم على استخدامها بما يدعم السرعة والدقة في المعاملات الداخلية ويقلل الاعتماد على الدورة المستندية الورقية.
- تطوير النظم الإلكترونية لدعم اتخاذ القرار لمختلف المستويات الإدارية وبخاصة الإدارة العليا، ومراجعة وتدقيق قواعد البيانات ونظم الأرشيف الإلكتروني لتحسين اعتماديتها.
- إنشاء مركز التقييم الشامل بهدف تحسين جودة عملية اختيار القيادات الوظيفية داخل الأكاديمية.
- تفعيل نموذج قياس إدارة الأداء المتكامل للموارد البشرية، بهدف التوجه نحو الهياكل التنظيمية المرنة (Actor Oriented Structures).
- انشاء قاموس مهارات وسلوكيات الاكاديمية AASTMT Competency & behavior dictionary ليمثل المرجعية الرئيسية للوظائف وأكوادها

فيما يتعلق بالبنود الموضحة أعلاه تقترح شئون رأس المال الفكري خطة عمل توضح الانشطة والمبادرات الخاصة بتنفيذ بعض الاهداف الفرعية السابقة علي سبيل المثال:

المدى الزمني	الفريق المقترح	النشاط
6 - 8 أشهر	فريق عمل يضم خبيراً خارجياً مع خبراء رأس المال الفكري من داخل الأكاديمية (يضم مجموعة من الموظفين ومعيدى الإدارة يتم تفرغهم للمهمة طوال فترة التنفيذ)	<p>بحث وتحديث المسارات الوظيفية لمختلف فئات الأكاديمية (Career) نظم ومتطلبات التسكين والترقى للفئات الوظيفية المختلفة ووضع نظم منهجية لمراجعتها وتطبيقها.</p> <p>تطوير نظم تقييم الاداء القائمة وإحلالها بنظام إدارة أداء (Performance Management System) يعمل بفاعلية على قياس نقاط الضعف ومعالجتها ونقاط القوة وتميئتها والاستفادة منها لتنمية رأس المال البشرى للأكاديمية.</p>
	وحدة تنظيمية مختصة بهذه المهمة يتم انشائها في إطار إدارة تنمية رأس المال الفكري بشئون رأس المال الفكري	وضع وتطبيق وصيانة نظام مؤسسى للتتابع القيادي (Succession Planning System) يتيح عملية اختيار القيادات فى المستقبل ويحفظ على المؤسسة من أى اهتزازات محتملة (على المستوى المؤسسى).
	وحدة تنظيمية مختصة بهذه المهمة يتم انشائها فى إطار إدارة نظم معلومات رأس المال الفكري بشئون رأس المال الفكري.	تحديث نظم معلومات رأس المال الفكري بما يخدم ويدعم نظام ادارة المواهب ونظام التعاقب الوظيفي المقترح (Talent Management Database)

2. خلق بيئة عمل داعمة لتحقيق مستويات الأداء المرجوة ضمن نظام لإدارة الأداء

يحقّق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة. وسوف يتم ذلك من خلال ما يلي:

- مراجعة دورة تدفق العمل الحالية (Business Process Analysis) وإعادة هندستها وتطويرها بما يحقق رفع كفاءة وفعالية العمليات المتبعة داخل الوحدات التنظيمية ومن ثم الأداء التنظيمي للأكاديمية ككل، أخذاً في الاعتبار التحول الرقمي للعمليات الذي أصبح واقعاً مفروضاً.
- تطوير الهيكل التنظيمي والوظيفي بما يتناسب مع دورة العمل الجديدة وتحديد الأهداف والأعداد المعيارية اللازمة من كل وظيفة موزعة على التقسيمات التنظيمية المختلفة وكذلك التوصيف الوظيفي لكل وظيفة بما يضمن التجانس في المسارات الوظيفية للوظائف المتشابهة.
- تخطيط وتنفيذ برامج التأهيل والاستيعاب (Induction and On Boarding Orientation) وخاصة للموارد البشرية الملتحقة حديثاً بالأكاديمية.
- تنظيم جدول سنوي للقاءات بين الإدارات المختلفة بما يسمح بتبادل الآراء والخبرات فيما يتعلق بالموضوعات ذات الطابع العام في الأكاديمية.
- تشجيع مشاركة المورد البشري في عمليات اتخاذ القرار.
- عقد سيمينارات لتدعيم إنتماء المورد البشري للأكاديمية.
- استحداث نظام لإدارة الأداء (Performance Management System) يطبق على كافة العاملين بما يوفر معايير واضحة لقياس الأداء الفردي والجماعي وطرق موضوعية لقياس هذه المعايير ويدعم نظم التدريب وتطوير رأس المال الفكري وبما ينعكس إيجابياً على حسن الأداء على المستوى الفردي والجماعي ويدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- وضع معايير للأداء التنظيمي للوحدات المختلفة (KPIs) ونظام منهجي لقياس هذه المعايير بصورة دورية يمكن معها تقييم الأداء الاستراتيجي لكل وحدة تنظيمية، مع ربطه بنظام محفز للأجور والحوافز يعكس فعالية مقاييس الأداء.
- الاعتماد الكامل على الشهادات الاحترافية كأساس للترقى في الدرجات الوظيفية القيادية.
- إيجاد آليات للسماح للأفكار الجديدة أن تقدم وتدرس وتقيم من خلال نظم أو لجان متخصصة مؤهلة، تمهيداً لرفعها الى الادارة العليا لتنفيذ الملائم منها وقياس أثره علي تحقيق الغايات الاستراتيجية.
- إيجاد آليات لربط توجهات الابتعاثات الخارجية والنقاط البحثية للسادة أعضاء هيئة التدريس بالغايات الاستراتيجية للاكاديمية من خلال وضع نظم أو لجان حاكمة لقياس الأثر على تحقيق الغايات الاستراتيجية.

3. وضع السياسات اللازمة لتنفيذ ودعم برامج تقدير مادي ومعنوي للموارد البشرية المتميزة وذلك من خلال:

- تصميم مجموعة من الجوائز التي تكافئ التميز في الخدمات والإنجازات، على أن تكون مرتبطة بتحقيق الاهداف الاستراتيجية والفرعية للأكاديمية في المجالات المختلفة بالتكامل مع نظام قياس الاداء الذي سبق الحديث عنه KPI's.
- تطوير نظم الترقيات الأكاديمية بما يعكس التطورات العالمية السائدة في مجال التعليم العالي.
- زيادة الدعم المادي وتخصيص الموازنات السنوية لبرامج تأهيل وتنمية المورد البشري.
- الإعلان عن فرص وإجراءات الترقى بشكل يتميز بالشفافية أمام كافة الكفاءات البشرية المتاحة بالمنظمة (الإدارية والمهنية والمتخصصة).
- التحول إلى إدارة ربحية وخدمية في ذات الوقت من خلال تقديم خدمات اضافية بمقابل أو دعم خارجي للفعاليات والأنشطة المقدمة من رأس المال الفكري بالتعاون مع منح المشروعات البحثية.
- تحقيق التوازن بين مهام التدريس والبحث العلمي والخدمات التعليمية من نموذج «عبء العمل الأكاديمي» Academic Workload Model ، بالإضافة إلى تعميم ثقافة تحديد الأعباء الإدارية والأنشطة ذات العلاقة للسادة العاملين بالوظائف الادارية Administarrttive Staff، على أن يتم تطبيق ذلك من خلال استخدام نموذج الكتروني يعتمد على تقارير دورية (يومية - أسبوعية - شهرية).
- استطلاع رأى رأس المال الفكري بشكل دوري فيما يتعلق بمناخ العمل بالأكاديمية من خلال نظام رقمي متطور وترجمة نتائج هذا الاستطلاع إلى برامج عمل لعلاج ما قد ينتج من جوانب قصور في الأداء.

4. الاستمرار في دعم وتنمية المهارات الإدارية والقيادية القادرة على الوفاء بمتطلبات الخطة الاستراتيجية.

ويتطلب تحقيق ذلك ما يلي:

- استمرار تدعيم أعضاء هيئة التدريس والمناصب القيادية والهيئة الإدارية لضمان تحقيق تميز الأداء والتحول الرقمي الاستراتيجي.
- استمرار تقديم البرامج التدريبية الهادفة إلى تدعيم ولاء وانتماء المورد البشري للأكاديمية.

الممكن الاستراتيجى الثانى - التحول الرقمى

أكاديمية رقمية تحقق مركز تنافسى متميز للأكاديمية

تؤمن إدارة الأكاديمية أن التحول الرقمى يلعب دوراً هاماً فى تحقيق الريادة فى مجال التعليم العالى بقدر إيمانها بأن التحول الرقمى لا يقتصر فقط على الشق التعليمى والبحثى بالمنظمة بل يمتد ليشمل كافة جوانب أداء الأكاديمية. ومن هذا المنطلق فإن الخطة الاستراتيجية تأخذ بعين الاعتبار حتمية إنشاء وتنمية البنية التحتية اللازمة لتحقيق التحول الرقمى للأكاديمية خلال فترة الخطة. كذلك تؤمن إدارة الأكاديمية أن مفهوم التحول الرقمى لا يقتصر على الفصل الدراسى فقط بل يمتد ليشمل كافة مبانى وإدارات الأكاديمية وفروعها بشكل مستمر ومنتظم غير متقطع. إن هذه الاستمرارية تضمن تواصل فعال وأداء أفضل لكل الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس، طلاب، إداريين).

سوف تنشئ الأكاديمية وتدعم جامعة رقمية فى مجالات التعليم والبحوث والأداء الإدارى بما يدعم القدرات التنافسية للأكاديمية.

وتؤمن إدارة الأكاديمية كذلك بحاجتها الماسة لتحقيق التحول الرقمى حتى تستطيع أن تحقق غاياتها الاستراتيجية. ويتمثل الغرض الرئيس من ممكن التحول الرقمى فى التأكيد على الدور الأساس الذى يمكن أن يلعبه التحول الرقمى فى تدعيم الموقف التنافسى للأكاديمية خلال فترة الخطة الاستراتيجية الحالية، إضافة إلى دوره المتوقع فى تميز العملية التعليمية والبحثية بالأكاديمية. هدفنا هو دعم التعليم والبحوث بالأكاديمية وزيادة درجة الانتماء للأكاديمية من خلال تطوير الأداء البحثى والتحول الرقمى بالأكاديمية. ويتضمن التحول الرقمى التحول الاستراتيجى من المداخل التقليدية إلى مداخل أكثر تطوراً وتقدماً فى أساليب العمل والتفكير. ويتم ذلك من خلال استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة لتحويل ممارسات الأكاديمية الحالية إلى ممارسات رقمية أكثر تقدماً.

وسوف يساهم ممكن «التحول الرقمى» على تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال تطبيق أساليب التكنولوجية الرقمية الحديثة التى تحقق ميزة تنافسية لكافة الأطراف المتعاملة مع الأكاديمية وخلق أطر عمل متطورة. ولذلك سوف يتضمن هذا التحول تكنولوجيات الانترنت الحديثة (مثل الفيديو ووسائل التواصل الاجتماعى) وتحليل البيانات التى تساهم فى تحويل نظم التشغيل والأعمال إلى مرحلة التحول الرقمى والتأثير إيجابياً على حياة العنصر البشرى بالجامعة.

وإضافة إلى ما سبق يستهدف هذا الممكن تطوير أساليب ونماذج العمل بالأكاديمية اعتماداً على التكنولوجيا الرقمية بما يحقق تطويراً ملموساً لأعضاء هيئة التدريس والطلاب وإدارة الأكاديمية بصفة عامة.

إن تحقيق المزيج الأمثل من نظم العمل المتقدمة والتحول الرقوى يمكن أن يصل بالأكاديمية إلى:

- أداء متميز مقارنة ببقية المؤسسات التعليمية العاملة فى مصر.
- تدعيم ثقافة التميز فى نفس الوقت.
- ثبات ودقة كافة الخدمات التى تقدمها الأكاديمية لجميع الأطراف المعنية.
- تحديد مناطق الأداء المتوقعة بالأكاديمية والتى يمكن أن تمثل مجالاً متوقعاً لتطبيق التحول الرقوى.
- أعضاء هيئة تدريس لهم قدرة مرتفعة على التواصل مع الطلاب من خلال ما يمتلكون من مهارات تكنولوجية.
- الاستخدام المتميز لمنصات التعليم : مكتبة الكتب الإلكترونية Moodle و Kortext
- ويتضمن التحول الرقوى أطراف ثلاثة هى: أكاديمية رقمية، وعملية تعليمية رقمية، وعلاقات رقمية مع أصحاب المصالح (شكل 9).



شكل (9): محاور التحول الرقوى للأكاديمية

أكاديمية رقمية: أن يكون التحول الرقوى محور إرتكاز أعمال الأكاديمية وأن يسمح لكافة الأطراف المتعاملة معها باستخدام التحول الرقوى فى أداء المهام والأعمال الموكلة إليهم فى مجالات التعلم والتعلم والبحوث والابتكار والأعمال الأخرى ذات الارتباط بالأكاديمية (مالية وإدارية). ومن ثم خلق مناخ الأكاديمية الرقوى.

التعليم والتعلم والبحوث الرقمية: استخدام التحول الرقوى فى تحقيق مستوى متميز وإبتكار أساليب متطورة فى عمليات التعليم والتعلم والبحوث الرقمية والتى تتكامل مع الطرف الأول (أكاديمية رقمية).

علاقات رقمية مع أصحاب المصالح: تدعيم شراكات الأعمال مع كافة أصحاب المصالح من خلال التحول الرقوى. ويمكن أن يؤدى هذا النوع من التحول إلى تقليل التكاليف وسرعة الأداء.

الدور المتوقع لممكن للتحويل الرقمي

من الممكن تحقيق مركز تنافسي متميز للأكاديمية ودعم مناخ العمل لأعضاء هيئة التدريس و الطلاب والعاملين من خلال التحويل الرقمي و ذلك فى من خلال (شكل 10):

- التعلم الذكى.
- البحث العلمى الذكى.
- البنية التحتية الذكية والحرم الجامعى الذكى.
- التأثير الذكى.
- الحوكمة الذكية.



شكل (10): الدور المتوقع لممكن التحويل الرقمي

التعلم الذكى

- قاعات الدراسة الذكية (الأجهزة والبرمجيات).
- المعامل الافتراضية لدعم التعلم الإلكتروني.
- إعداد وتنفيذ البرامج التعليمية الرقمية (باستخدام الوسائط المتعددة - التفاعلية).
- دعم استخدام التداول بالفيديو Video Conferencing بالقاعات الدراسية والمعامل.
- الاعتماد الكامل على نظام إدارة التعلم (LMS) لدعم التعلم الإلكتروني.
- الإدارة المميكنة للأعمال الورقية المتعلقة بالتعليم (سير العمل للعاملين والطلاب) وخاصة ميكنة عمليات ضمان الجودة والوثائق ذات الصلة.
- أنظمة الدعم المميكنة ذات الصلة بالتعليم مثل نظام إدارة الحضور والغياب.
- استخدام وكلاء البرمجيات الذكية (Chatbots) فى الإرشاد الأكاديمى.
- مستودع لمحتوى المقررات يشمل جميع الفروع.
- دعم تكنولوجيا المعلومات لتعلم الطلاب ذوي الهمم.
- أنظمة تكنولوجية لمتابعة الأداء وتجميع وتحليل الملاحظات وردود الأفعال.

البحث العلمي الذكي

- إتاحة الوصول إلى مجموعة موسعة من المطبوعات والأوراق البحثية من خلال المكتبات الرقمية.
- ميكنة تشكيل مجموعات بحثية متعددة التخصصات (ملفات التعريف الشخصية الخاصة بالأبحاث).
- الحصر الآلى لفرص التمويل و المنح ذات الصلة والتوزيع الآلى للمواعيد النهائية لعروض المنح بناءً على ملفات التعريف الشخصية الخاصة بالأبحاث.
- نظام معلومات لإدارة تخطيط وإنفاق أموال البحث العلمى. إنشاء مستودع قائم على المعرفة لنتائج الأبحاث الخاصة بالأكاديمية لا يقتصر على مخرجات المشاريع البحثية والرسائل العلمية والأطروحات.
- نظام معلومات لإدارة وإتاحة نقل التكنولوجيا (الملكية الفكرية، الصناعة).

البنية التحتية الذكية والحرم الجامعى الذكى

- تحويل البنية التحتية للمرافق من شكلها القديم إلى شكل متحكم ومراقب يعتمد على العدادات الذكية وأجهزة الاستشعار والأنظمة الذكية لجمع النفايات لتمكين استهلاك الطاقة والتحكم فيها بكفاءة.
- تحويل جميع المعدات الكهروميكانيكية لتكون قابلة للتحكم والمراقبة من خلال نظام إدارة المباني (BMS).
- تعزيز البنية التحتية للشبكات لتمكين تطبيقات إنترنت الأشياء وتحقيق التكامل والاتصال بين جميع الأنظمة (توفير النطاق الترددى للإنترنت بشكل قابل للتحكم وتغطية كافية لشبكة Wi-Fi فى كل مكان).
- التتبع الحى للأصول وتطبيقات معرفة الطريق والتحكم الذكى والأمن فى إذن الدخول.
- خلق بيئة خضراء آمنة من خلال دعم تكنولوجيا المعلومات لأنظمة الكشف عن الكوارث والتحذير ومصادر الطاقة المتجددة ومراقبة تلوث الهواء والإنذار بالحريق والمراقبة.
- دعم تكنولوجيا المعلومات لإعادة التدوير.
- تطبيق أدوات الذكاء الاصطناعى فى إدارة الموارد والتحكم فيها.
- نظام آلى للاتصال بالعاملين داخل الحرم الجامعى.
- نظام التوجيه لمساعدة ذوي الإحتياجات الخاصة من الطلاب والعاملين.
- ميكنة إدارة خدمات الطلاب والعاملين مثل الإسكان والتغذية والعيادة والأتوبيسات(التتبع) ونظام ذكى مساعد لمواقف السيارات.
- استخدام تطبيق (منصة) للخدمات داخل الحرم الجامعى تعتمد على تحديد الموقع للعاملين والطلاب (تحديد الموقع لتخصيص الخدمات، نظم المعلومات الجغرافية، تمكين الوسائط المتعددة، الواقع المعزز، اللوجستيات الذكية).

التأثير الذكي

- إعداد الوسائط الرقمية لمحو أمية المجتمع فى مجال الحاسبات (على سبيل المثال من خلال دورات مبسطة تكون متاحة على موقع الويب وعقد الدورات التدريبية).
- إعداد مواد رقمية سهل الوصول إليها من خلال الإنترنت ومحطات الراديو والوسائط الرقمية.
- تقديم الإستشارات والتعاون عبر الإنترنت مع الشركات الخاصة والحكومية.
- الإعلان عن الخبرات السابقة للأكاديمية من خلال القنوات الرقمية.
- الإعداد لأن تصبح الأكاديمية مركزاً إستشارياً لتطبيق معايير ونماذج التحول الرقمية فى الشركات والمصالح الحكومية.
- التواجد على الإنترنت من خلال توزيع الأخبار المميكنة من خلال مواقع الويب وشبكات التواصل الإجتماعى جنباً إلى جنب مع عمل تحليلات لتقييم طرق الإعلان الفعالة أثناء استهداف جميع قطاعات الجمهور.

الحكومة الذكية

- ويشمل ذلك أفضل الأدوات والممارسات فى إدارة شؤون العاملين والميزانية والسياسات والإجراءات والتسجيل واجتماعات مجلس الإدارة واللجان، والمجالس والاجتماعات، وإعداد التقارير، وتمثيل البيانات، وما إلى ذلك.
- ولتنفيذ الحكومة الذكية فى الأكاديمية لابد من تحقيق ما يلي:
 - ☞ التطوير المستمر لمنظومة المعلومات الخاصة بالأكاديمية لتتوافق مع تغيير نظم العمل واللوائح الداخلية.
 - ☞ العمل على إعادة تطوير النظم بأحدث وسائل التطوير الموجودة لتكون منظومة المعلومات هي البنية التحتية الملائمة لبناء نظم دعم اتخاذ القرار، الدورات المستندية، الأرشيف الإلكتروني، تطبيقات الموبايل وكذلك تطبيقات الخدمات الذكية والدفع الإلكتروني ونظام المحفظة الذكية.
 - ☞ التوسع فى تطبيق الأرشيف الإلكتروني (Digital Archiving) للاحتفاظ بالمستندات الهامة إلكترونياً مما يوفر مكان تخزين المستندات وبأقل التكاليف مع سرعة أكبر فى استدعاء المستند.
 - ☞ استكمال ميكنة الدورات المستندية للعاملين/ للطلبة بإنشاء نموذج (مراسلة/ طلب) من خلال نظام ويب بحيث يمر هذا الطلب بالاعتمادات اللازمة حتى تنفيذه.
 - ☞ التطوير المستمر لتطبيقات الموبايل والخدمات الذكية الخاصة بالأكاديمية سواء للطلبة أو العاملين
 - ☞ التطوير المستمر للموقع الإلكتروني للأكاديمية واتباع معايير ومقاييس التصنيفات العالمية واستخدام أحدث التكنولوجيا، وذلك لدعم تواجد الأكاديمية على شبكة الإنترنت من خلال محركات البحث ولإرتقاء فى الترتيب العالمى للجامعات.

الممكن الاستراتيجي الثالث - الإدارة والحوكمة

تعظيم الأداء والنجاح المؤسسي للأكاديمية والتمثيل العادل لكافة العاملين بالأكاديمية والتأكيد على الالتزام القانوني والأخلاقي للممارسات الإدارية وتحمل المسؤولية تجاه كافة الأطراف المعنية

يمثل ممكن الإدارة والحوكمة القاعدة العريضة التي ترتكن إليها محاور الاستراتيجية الحالية والتي سبق الإشارة إليها. وسوف تسعى الأكاديمية إلى:

- تهيئة المناخ التنظيمي الداعم للنمو والجذب والحفاظ على رأس المال الفكري المتميز وتمييزه بما يضمن استمرار تقدم وإزدهار الأكاديمية والحفاظ على مكانتها المحلية والدولية.
- التركيز على تطبيق مفهوم التمكين بغرض إتاحة الفرصة أمام العاملين لتحسين الأداء المهني وبما يضمن سرعة الاستجابة للتغيرات البيئية المتلاحقة.
- تدعيم الاستثمار في القيادات التنظيمية القادرة على مواجهة متطلبات الأداء المتميز للأكاديمية.

الدور المتوقع للإدارة والحوكمة

من المتوقع أن تساهم الموارد البشرية في تحقيق الأهداف الاستراتيجية من خلال ما يلي:

1. خلق ثقافة تنظيمية فاعلة

- التأكد من فهم واستيعاب الأهداف والرؤية الاستراتيجية والقيم الحاكمة للعمل بالأكاديمية ونشرها بين جميع الأطراف المعنية.
- تؤمن قيادات الأكاديمية بالبناء المؤسسي وتلتزم في قراراتها باللوائح والقرارات الصادرة من المسؤولين التنفيذيين.
- توظف الأكاديمية آليات مستقرة لإقرار واعتماد وتعديل البرامج والمقررات من خلال المجالس العليا بالأكاديمية والذي تضم مراكز المسؤولية المختلفة ذات العلاقة بالأكاديمية.
- التأكد من تحويل القيم التنظيمية إلى مساهمات وأفعال وظيفية تساهم في تحقيق الغايات الاستراتيجية للأكاديمية.
- التأكيد على مفهوم المواطنة التنظيمية والحرص على الصالح العام بدلاً من التركيز على الصالح الخاص.
- التأكيد في مفهوم ترشيد الإنفاق وزيادة الكفاءة كمفهوم عام ينسحب على كافة وحدات الأكاديمية وأنشطتها.

2. التمكين

- تطبيق البرامج الإدارية التي تستهدف زيادة درجة اندماج القوى البشرية وتفاعلها مع الغايات الاستراتيجية للأكاديمية.
- تصميم وتطبيق برامج تحقيق التكامل بين الحياة والعمل.
- تتسم علاقة السلطة بين رئاسة الأكاديمية وبين الكليات والكيانات المركزية بالوضوح والشفافية من خلال الاجتماعات الدورية ولقاءات العاملين والكتب الدورية ونشر وتحديث الأخبار بشكل دائم على موقع الأكاديمية الإلكتروني.

3. القيادة والحوكمة

- تطوير خطط استراتيجية للقطاعات مثل شؤون التعليم والبحث العلمي وشؤون الطلاب والإدارات الداعمة والتأكد من تكاملها وتناغمها مع الخطة العامة ويستهدف وضع خطط تنفيذية قابلة للتطبيق متناغمة مع خطة الأكاديمية.
- إصدار اللوائح المنظمة للعمل وتعميمها على مراكز المسؤولية بحيث يتم اتخاذ القرارات لحل المشكلات على المستويات الخاصة بها دون حاجة لتصعيدها مركزياً مع تطوير آليات فاعلة للرقابة والمحاسبة ويستهدف إصدار دليل حول «اللوائح وضوابط إتخاذ القرارات».
- تطبيق النظام الموحد للجودة على كافة الكليات والمعاهد والإدارات الداعمة بما يحقق الأهداف الاستراتيجية للأكاديمية ويستهدف الالتزام الكامل من الوحدات التنظيمية بتطبيق النظام الموحد.
- إعداد وتجهيز الأكاديمية والتقدم للحصول على الأيزو «نظم إدارة البيئة 14001» وتبني الأنشطة والفعاليات لرفع معدلات الأمن والسلامة بالأكاديمية بالحصول على شهادة OHSAS. 18001.

4. الهيكل التنظيمي

- السلطات المخولة لرئيس الأكاديمية والعمداء ورؤساء الإدارات المركزية تتيح درجة مناسبة من المرونة تسمح بتغيير الأولويات ومراجعة السياسات في ضوء المتغيرات التي تطرأ أثناء تنفيذ الخطط الموضوعة.
- مواقع الأكاديمية الرئيسية والفرعية تقع في مناطق متعددة الأنشطة الاقتصادية تتيح فرصاً واعدة لزيادة الموارد الذاتية.
- توجد منظومة متكاملة لضبط ومراقبة الأداء تشمل اللوائح وإرشادات العمل يجب اتباعها والنماذج يتعين ملؤها أثناء تنفيذ الأنشطة التعليمية والإدارية في نطاق الأيزو 9001.
- اعتماد اللامركزية في الإدارة بسبب تعدد الكيانات والانتشار الجغرافي الحالي والمستقبلي حسب توجهات الخطة الاستراتيجية ويستهدف تناسب اللوائح مع الهيكل التنظيمي الجديد للأكاديمية.
- تأسيس كيان لإدارة الأزمات والكوارث على مستوى الفرع.

الممكن الرابع - الكفاءة المالية

كفاءة الأكاديمية المالية لا يقصد بها تحقيق وفورات فى الأجل القصير، بل هى ممكن لتحقيق الأهداف الاستراتيجية فى الأجل الطويل

يأتى هذا الممكن فى وقت حرج من تاريخ الأكاديمية حيث أن تحقيق الأهداف الاستراتيجية التى تسعى الأكاديمية إلى تحقيقها يتطلب بالضرورة التحول إلى عالم التمويل الجديد فى ظل ظروف جائحة كورونا والذى يحتم على الأكاديمية ويضع على عاتقها الحمل الأكبر فى تحقيق الكفاءة. إن مصدر القوة الأساس للأكاديمية ينبع من قدرتها على تعظيم القيمة الناتجة عن الاستخدام الأمثل للمصادر المالية للأكاديمية.

وعند النظر إلى كفاءة الأكاديمية المالية فإننا لا ننظر إليها باعتبارها أسلوب لتحقيق الوفورات المالية فى الأجل القصير، بل أن نظرتنا الأساسية تتبع من حقيقة التأثير الاستراتيجى المباشر للكفاءة المالية باعتبارها داعماً أساسياً لتحقيق أهداف الأكاديمية الاستراتيجية وضمان تفوق الأكاديمية على الصعيدين المحلى والأقليمى.

وعند التفكير فى الكفاءة المالية فإننا لابد أن نأخذ فى الحسبان ما يلى:

- لابد من توفير بيانات حديثة ومدققة عن تكاليف أنشطة التشغيل بالأكاديمية وفقاً لمعايير محاسبية ومالية متعارف عليها عالمياً. وينسحب ذلك على كافة الوحدات التنظيمية داخل الأكاديمية بما يساعد على تقييم الكفاءة المالية لكل وحدة تنظيمية وتحقيق أفضل استخدام للموارد المالية الحالية والمتوقعة.
- لابد أن تتسم بيانات تكاليف التشغيل بالشفافية.
- إجراء المقارنات مع أفضل الممارسات فى مجال التعليم العالى فى مجال كفاءة استخدام الموارد المالية.
- هناك حاجة ماسة لتبسيط وتسلسل وتحسين العمليات الداخلية واعتبارها أولوية مالية للأكاديمية وذلك من خلال التأكيد على الخدمات المشتركة التى تقدم للأكاديمية ككل.
- تعظيم الاستفادة من التعهيد الخارجى Outsourcing من خلال تقوية العلاقات المتبادلة مع شركاء النجاح من خارج الأكاديمية لتقديم العديد من الخدمات بغرض رفع الكفاءة المالية للأكاديمية.

الدور المتوقع من ممكن الكفاءة المالية

1. الشفافية وكفاءة استخدام المعلومات

- ضرورة توفير بيانات واضحة عن تكاليف التشغيل لكافة الأنشطة بما يؤدي إلى زيادة قدرة إدارة الأكاديمية على تحقيق كفاءة استغلال وتوظيف الأموال المتاحة. ويتطلب ذلك تكامل أنشطة إدارة رأس المال الفكري والإدارة المالية وإدارة نظم المعلومات وإدارة التوريدات وإدارة منشآت الأكاديمية وإدارة شؤون الطلاب. ويحقق هذا النوع من التكامل رؤية أفضل لإدارة الأكاديمية عن تكاليف نشاط التشغيل في الأكاديمية مما يسهل عمل مقارنات مع أفضل الممارسات في مجال التعليم العالى في مصر وخارجها.
- ومن أهم النتائج التي يمكن التوصل إليها من هذا التكامل إمكانية عمل مصفوفة قطاعية (لكل قطاع من القطاعات السابقة) يعرض مدى التقدم الذي أحرزه كل قطاع في مجال كفاءة استخدام الأموال.

2. تحسين الأداء والتبسيط والتنميط

- يتطلب تقديم خدمات مشتركة وتقديم خدمات أكاديمية وغير أكاديمية متميزة على مستوى الأكاديمية تحديداً واضحاً للعمليات الداخلية التي تقدمها الأكاديمية. ويستدعى ذلك بالضرورة أن تحدد قيادات الأكاديمية أولويات أنشطة الأكاديمية إضافة إلى ضرورة تنميط تلك الأنشطة والأولويات الإدارية والتشغيلية.
- ومن الأهمية بمكان أن تتبنى إدارة الأكاديمية وجهة نظر طويلة الأجل عند تطبيق مبادرات الكفاءة المالية وأن يكون ذلك ضمن الرؤية الاستراتيجية للأكاديمية. وبمعنى آخر لا بد أن تحافظ مبادرات الكفاءة المالية على فعالية الأداء الأكاديمي مع عدم الإخلال بجودة مستوى التعليم والتعلم الذي تسعى قيادات الأكاديمية للحفاظ عليه. وفي هذا الإطار يستدعى الأمر من كل وحدة تنظيمية تصميم برامج التشغيل التي تتضمن مبادرات الكفاءة المالية بما يضمن تعظيم فائدة استخدام الأموال وتخفيض نسب التكرار وعدم الكفاءة.

3. التعهيد الخارجى لرفع كفاءة الأداء المالى

- يمكن أن تساهم عملية التعهيد الخارجى في رفع الكفاءة المالية للأكاديمية بشكل مباشر وفعال من خلال تقديم خدمات ذات جودة عالية في كافة مجالات عمل الأكاديمية. ويتطلب ذلك أن تتولى الإدارات المعنية في الأكاديمية تقييم كفاءة مساهمات عمليات التعهيد الخارجى بصفة دورية وتحديد مدى إمكانية الاعتماد على المورد الخارجى كشريك استراتيجى للأكاديمية.

تصميم وتنفيذ
قسم التصميمات الفنية والطباعة
مركز الموارد التعليمية
الأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا والنقل البحري

