



نقابة المهندسين الأردنيين
Jordan Engineers Association

الخطة الاستراتيجية

2025 - 2016

وثيقة الشركاء



كلمة نقيب المهندسين

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على النبي الامين وبعد ،،
تحدث اليوم بكل فخر عن إنجاز جديد وتطور مهم في منظومة العمل المهني والنقابي الهندسي، وهي الخطة الاستراتيجية لنقابة المهندسين الأردنيين.
إنجاز تحقق بجهود متواصلة ومضنية قدمها فريق متخصص على مدار عام كامل بالتعاون مع كافة دوائر وأقسام النقابة والمختصون في هذا المجال لخدمة القطاع الهندسي الوطني والارتقاء بالمهندس الأردني والسعي الدؤوب لترسيخ العلاقة بين التعليم الهندسي والسوق القائمة على التكامل.
تسعى هذه الخطة إلى الاستفادة من نقاط القوة التي تتمتع بها النقابة ومعالجة نقاط الضعف والاستفادة من الفرص السانحة داخلياً وخارجياً ومواجهة التحديات الكبيرة التي تواجه سوق العمل الهندسي داخل الأردن وخارجه.
كما تسعى إلى تعزيز الشراكة الفعالة بين النقابة وجميع الشركاء وتفعيل شراكات جديدة مع هيئات ومؤسسات محلية وعربية ودولية لها خبرات هندسية متميزة.
لقد أظهرت مساعي النقابة خلال السنوات الماضية وجود حاجة كبيرة للخبرات الهندسية خاصة المهندسين الذين يتميزون بمستوى عالٍ من الكفاءة والقدرات، وفي سبيل ذلك تسعى الخطة إلى بناء الشخصية الهندسية التي تلبي المتطلبات العالمية من حيث المهارات واللغة والثقافة، لذلك جاءت الرؤية (مهندس يعمل، يرتقي، يبدع في بيئة محفزة وأمنة) لتحقيق هذه الأهداف.
لقد سعت النقابة لإشراك أكبر شريحة ممكنة من أصحاب الشأن الهندسي ووضعت احترام الآراء كافة والانفتاح عليها أساساً لنجاح الخطة الاستراتيجية، وكرست ذلك في أسلوب عملها وواجهت تحديات كثيرة في سبيل الوصول إلى هذه الخطة كرسالة جامعة ورؤية شاملة للقطاع الهندسي الاردني في العشرية القادمة.
إن النقابة كمؤسسة عريقة وبما تملكه من رصيد وإنجازات وفي بيئة داخلية وخارجية متغيرة ومتسارعة سعت لامتلاك رؤية استراتيجية تواكب التغيرات والتحديات وسارت نحو تحقيقها بخطى ثابتة لتعظيم الانجازات وتقديم أفضل ما يمكن للمهنة وللزملاء.
لقد كانت رؤية الأردن 2025 موجهاً أساسياً لبناء خطتنا الاستراتيجية وكان حاضراً فيها حجم كبير من التقاطع والتناغم في ظل كل التحديات التي نعيشها، وفي هذه اللحظة التاريخية في عمر الامة العربية والاسلامية.
وأتقدم بالشكر والتقدير لكل من ساهم في اعداد هذه الاستراتيجية من الزميل الامين العام رئيس لجنة الخطة الاستراتيجية والذي كان داعماً رئيسياً للخطة الاستراتيجية والزملاء المساعدين وفريق الخطة في النقابة ومستشار التخطيط الزميل منير الصباغ ولجميع الزملاء والزميلات النقابيين والإداريين في المركز والفروع ولجميع الشركاء ومؤسسات القطاع العام والخاص الذين كان لهم الدور المهم في إخراج هذه الخطة لحيز الوجود.

نقيب المهندسين الاردنيين
م. ماجد الطباع



كلمة الأمين العام

بسم الله الرحمن الرحيم

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على النبي الامين وبعد ،،

في ظل التغيير السريع والكبير الحاصل في بيئة الأعمال داخليا وخارجيا، كان لا بد من نقلات وتحولات واسعة ومؤثرة لمواكبة التغيير وللمحافظة على التميز الذي حققته النقابة على كافة الصعد وفي شتى المجالات .

وقد بادرت النقابة بإعداد رؤية استراتيجية تعتبر إنجازاً على مستوى العمل النقابي في الأردن واتخذت الخطة الاستراتيجية في أولوياتها من العمل المهني بوصلة رئيسية لبناء مهندس قومي منافس على المستويين المحلي والعالمية. وتميزت الخطة الاستراتيجية بالديناميكية والمرونة اللازمة لمواكبة التغييرات المتوقعة خلال الفترة القادمة كما استفادت الخطة من الفرص المتاحة و الانفتاح والشمولية، وركزت على ضبط النفقات للحصول على أفضل النتائج بأقل التكاليف مع الأخذ بعين الاعتبار التجارب والخبرات العالمية في هذا المجال .

وعقدنا في سبيل انجاز هذا المشروع الكبير ورشات عصف ذهني لجميع مكونات الجسم النقابي من مجالس وهيئات ولجان ومتطوعين بلغ عددها (72) جهة حضرها المئات من النقابيين، كما تم طلب آراء الهيئة العامة من خلال التواصل المباشر وموقع النقابة الالكتروني، للإستفادة من هذا الرصيد النقابي من الخبرات والامكانات التي ساهمت بشكل كبير في إظهار هذا التوجه الاستراتيجي الى حيز الوجود.

كما التقينا العديد من الوزراء والمسؤولين من الشركاء وأصحاب العلاقة في سياق التحضير للخطة الاستراتيجية للاستفادة من خبراتهم وتجاربهم ولتوحيد الجهود للارتقاء بمهنة الهندسة والمهندس الأردني.

بالاضافة الى تشكيل فرق داخلية لإنجاز المشروع قارب عددهم (100) موظف من كافة المستويات الإدارية والاختصاصات المختلفة وتم الاستعانة أيضا بمستشار خارجي للتخطيط وتشكيل فريق مساند له خلال مدة المشروع.

أكثر من 1000 ساعة عمل استغرق المشروع تم خلالها المواءمة بين مقومات النقابة الحالية والتوجهات المستقبلية والطموحات، للخروج بمجموعة من التوجهات الاستراتيجية للسنوات العشر القادمة، حتى تبلورت الخطة العشرية للنقابة . إن هذه الخطة العشرية تحتاج منا جميعا الى تكاتف في الجهود وتعاون وتنسيق لإنجازها على أفضل وجه ممكن ، للوصول الى مستوى راق و متميز للمهندس الأردني ومهنة الهندسة، ولتكون نقابة المهندسين صرحا وطنيا شامخا على الدوام ، وعاملا من عوامل نهضة الوطن في شتى المجالات.

الامين العام لنقابة المهندسين
رئيس لجنة الخطة الاستراتيجية
م. ناصر الهندي

الرسالة

قيادة العمل الهندسي المهني بأفضل الممارسات و ريادة المهندس الأردني نحو مجتمع هندسي منافس عالمياً

الرؤية

مهندس يعمل، يرتقي، يبذل في بيئة محفزة وأمنة

القيم الجوهرية

النزاهة
المهنية والاحتراف
القيادة
الريادة و الابداع
العالمية

المحاور

محور
التطوير
المؤسسي

محور
الموارد المالية
والاستثمار

محور
التأمينات
الاجتماعية

المحور
النقابي

المحور
المهني

محور
المسؤولية
الاجتماعية

محور
الإعلام
والتواصل

توزيع الاهداف الاستراتيجية

تم اعتماد مجموعة من مؤشرات قياس الأداء لكل هدف من أهداف الخطة حتى تتأكد من تحقق هذه الأهداف وفق ما هو مخطط أولاً بأول وفق منهجية بطاقة الأداء المتوازن واعتماد أوزان لهذه المؤشرات بناء على مقدار مساهمتها في تحقيق الهدف الخاص بها.

المحور	الأهداف الاستراتيجية	مؤشرات قياس الأداء
المهني	استقلالية هيكلية ممارسة المهنة عن هيكلية العمل النقابي	تحقيق استقلالية هيكلية المهنة
		نسبة رضى أصحاب العلاقة المباشرين عن نوعية الخدمة المهنية
المهني	توزيع الاهتمام المهني على القطاعات الهندسية المختلفة حسب حجمها في السوق	نسبة تطابق التوزيع في خطة النشاطات مع نتائج الدراسة
		نسبة رضى أصحاب العلاقة
		نسبة مشاركة الفئات المستهدفة في كل قطاع
		نسبة الفعاليات الخاصة بالمواضيع الهندسية الحديثة التي يتم عقدها
المهني	تطوير القطاعات الهندسية المختلفة فنياً	نسبة القطاعات الهندسية التي تم تغطيتها بالمواضيع الهندسية الحديثة
		نسبة رضى أصحاب العلاقة
		مؤشر قياس تحسن البيئة الهندسية
		مؤشر قياس تحسن كفاءة المهندس الأردني
		إنجاز النظام الأخلاقي
المهني	تطوير نظام أخلاقي مهني عصري	عدد النشاطات التوعوية في النظام الأخلاقي المهني
المهني	نشر وتفعيل النظام الأخلاقي المهني	عدد الحضور للنشاطات
		عدد المخالفات المهنية

مؤشرات قياس الأداء	الأهداف الاستراتيجية	المحور
نسبة الرضى عن البرامج التدريبية المطروحة في المركز والفروع	تطوير منظومة أداء مركز التدريب وفروعه (الاجراءات، الكوادر، التكنولوجيا)	المهني
نسبة المتدربين في الفروع		
نسبة المتدربين في المركز		
نسبة المتدربين في الفروع في الدورات المجانية		
نسبة المتدربين الأردنيين في الخارج		
نسبة المتدربين غير الأردنيين في مركز التدريب		
نسبة المتدربين غير الأردنيين في الخارج		
عدد الاعتماديات الدولية		
انجاز اقرار نظام التأهيل والاعتماد المهني		
نسبة تطابق البرامج المنفذة مع الخطة الميثقة عن حاضنة الدراسات	توجيه البرامج التدريبية والتأهيلية وفق حاجات الأسواق	المهني
نسبة تشغيل المهندسين بناء على البرامج المطلوبة		
نسبة المتقدمين للمراتب المهنية	رفع نسبة المتقدمين للحصول على المراتب المهنية	المهني
نسبة التدريب الداخلي الالكتروني	زيادة إسهام التدريب/التعليم الالكتروني (E-learning) في منظومة التدريب	المهني
نسبة الدورات الالكترونية من مجموع الدورات		
نسبة التدريب الالكتروني للفروع		
نسبة التدريب الخارجي الالكتروني		
عدد الأدلة التي تم اصداها	إصدار أدلة وطنية هندسية معيارية	المهني
نسبة القطاعات التي تم تغطيتها من الأدلة		
عدد الجهات المستفيدة من الادلة		

المحور	الأهداف الاستراتيجية	مؤشرات قياس الأداء
النقابي	تحديث و مراجعة كافة التشريعات	نسبة التشريعات التي تم تحديثها نسبة إلى عدد التشريعات المطلوب تحديثها
النقابي	إيجاد حاضنة لدراسات السوق (market driven) بهدف امتلاك رؤية واضحة للأسواق (المحلية ، التقليدية ، والعالمية) والخدمات الهندسية المطلوبة	نسبة رضى أصحاب العلاقة المباشرين عن نوعية الدراسات التي تقدمها الحاضنة نسبة الدراسات المنجزة الى الدراسات المخطط لها
النقابي	رفع كفاءة وفاعلية الهيئات المنتخبة (مجلس النقابة، مجالس الشعب، الهيئة المركزية، مجلس هيئة المكاتب، مجالس الفروع، لجان الارتباط، لجان الفروع،)	نسبة حضور المنتخبين للاجتماعات الخاصة بهم (الدورية / غير دورية) نسبة حضور المنتخبين للورشات التأهيلية نسبة انجاز الخطط
النقابي	بناء قاعدة بيانات مؤتمنة كاملة دقيقة محدثة لأصحاب العلاقة (المهندسين، الشركاء، الهيئات والجمعيات الهندسية العربية والدولية)	نسبة المهندسين الذين تم تحديث بياناتهم نسبة أصحاب العلاقة الذين تم تحديث بياناتهم نسبة تغطية البيانات لمتطلبات الخدمات المختلفة نسبة دقة البيانات المدخلة
النقابي	توسعة تطبيق سلم الرواتب على قطاعات جديدة (المصانع، شركات الاتصالات، المؤسسات الحكومية....)	نسبة المهندسين الخاضعين للسلم بشكل إجباري نسبة المهندسين الخاضعين للسلم بشكل اختياري
النقابي	تسويق وتشغيل الكفاءات وتصدير الخدمات الهندسية	عدد المهندسين الذين تم تشغيلهم داخلياً عدد المهندسين الذين تم تشغيلهم في الأسواق الخارجية نسبة الرضا عن تشغيل المهندسين عدد الفرص المتاحة للشركات لتصدير خدماتها الهندسية

مؤشرات قياس الأداء	الأهداف الاستراتيجية	المحور
عدد المشاريع المنجزة	عقد اتفاقيات ومشاريع وتمويلات مشتركة مع المؤسسات الدولية	النقابي
عدد الاتفاقيات الدولية الموقعة		
نسبة رضى الهيئات النقابية عن تحسن تعزيز اللامركزية	تعزيز اللامركزية في أعمال النقابة بتفويض ونقل الصلاحيات للهيئات النقابية المختلفة	النقابي
انخفاض معدل دورة اتخاذ القرار		
انجاز إعادة تشكيل الشعب	إعادة تشكيل الشعب و التخصصات التابعة لها	النقابي
نسبة الاستجابة لمتطلبات التأهيل التطوعي (نسبة حضور الورشات، الموقعين على ميثاق الشرف، ...)	رفع كفاءة وفاعلية الهيئات التطوعية (المتطوعين، الشباب، المهندسات،)	النقابي
نسبة الحضور (جلسات اللجان، النشاطات التطوعية، اجتماعات، لقاءات، ...)		
نسبة تحقيق الخطط		
نسبة الرضى عن أداء الهيئات التطوعية		
نسبة الرضى عن تمكين الشباب والمهندسات		
نسبة المشاركة في الانتخابات	رفع نسبة المشاركة في الانتخابات	النقابي
نسبة الرضى عن الأداء الانتخابي		
انجاز تصور إعادة تشكيل الشعب	ايجاد تصور لإعادة تشكيل الشعب و التخصصات التابعة لها	النقابي
نسبة الالتزام بتطبيق الخطه السنوية للعلاقات العامة	رفع مستوى العلاقات مع الشركاء (القطاع الخاص، القطاع العام، المؤسسات شبه الحكومية، الاتحادات والجمعيات الهندسية، ...)	النقابي
نسبة رضى أصحاب العلاقة		
عدد الاتفاقيات والمشاريع الهندسية المشتركة مع مؤسسات القطاع الخاص		
عدد الاتفاقيات والمشاريع الهندسية المشتركة مع المؤسسات الحكومية		
عدد الشراكات والاتفاقيات المهنية والنقابية		

المحور	الأهداف الاستراتيجية	مؤشرات قياس الأداء
النقابي	تطوير الهيكلية الإدارية المساندة لعمل الهيئات النقابية لضمان فعاليتها	إنجاز الهيكلية الإدارية المساندة لعمل الهيئات النقابية
		نسبة رضى الهيئات النقابية عن الهيكلية الادارية المساندة
النقابي	الدفع باتجاه موائمة مخرجات التعليم مع حاجات الأسواق المستهدفة	عدد الدراسات التي تم اصدارها
		عدد النشاطات التوعوية
		عدد اللقاءات المشتركة مع الجهات المعنية
		نسبة التأثير في مخرجات التعليم
النقابي	تمكين الهيئة المركزية من القيام بأعمالها الرقابية على المجالس المنتخبة	نسبة الالتزام باللائحة الداخلية الخاصة بالهيئة (عدد الاجتماعات، نسب الحضور، ...)
		نسبة الالتزام بنظام الحوكمة فيما يخص الهيئة المركزية
		نسبة الالتزام بتطبيق الخطة السنوية للنشاطات السنوية
النقابي	التحسين النوعي والضبط الكمي للأنشطة النقابية	نسبة المشاركين من الهيئة العامة
		نسبة التحسن في مصفوفة الخدمات
النقابي	إعداد منظومة متكاملة للتعامل مع قضايا المهندسين	نسبة القضايا التي تم حلها
		نسبة رضى أصحاب التظلم
النقابي	زيادة المشاركة في فعاليات الهيئات الهندسية الدولية	نسبة الفعاليات التي تمت المشاركة فيها من اجمالي الفعاليات
		نسبة التقارير المقدمة عن كل مشاركة
		نسبة تعميم تقارير المشاركة على الجهات المعنية

مؤشرات قياس الأداء	الأهداف الاستراتيجية	المحور
عدد المهندسين المشاركين في فعاليات الابداع	تشجيع المهندسين على الاندماج في مشاريع ريادة الأعمال والإبداع	التقابي
عدد فعاليات الابداع		
عدد الافكار الريادية الابداعية التي تم تبنيتها من قبل المؤسسات المختصة		
تحقيق إبعاد نقاط التعادل الثلاث حسب الدراسة الاكتوارية	إدامة التوازن المالي في صندوق التقاعد	التأمينات الاجتماعية
عدد المهندسين المشتركين		
نسبة رضی متلقي الخدمة للصناديق (منفذ الخدمة ، عينة مختارة للصناديق)	تحسين منظومة صناديق التأمينات الاجتماعية	التأمينات الاجتماعية
نسبة التحسن في مستوى مصفوفة قياس الخدمات		
عدد المهندسين المشتركين		
نسبة زيادة إيرادات الاشتراكات (صندوق التقاعد، صندوق النقابة)	تعظيم الموارد المالية من مصادر الإيراد والاشتراكات	الموارد المالية والاستثمار
نسبة زيادة إيرادات الرعايات		
نسبة زيادة إيرادات المنح		
نسبة زيادة صافي إيرادات مركز التدريب		
نسبة زيادة إيرادات الخلويات		
نسبة زيادة إيراد الاتعاب الهندسية		
نسبة زيادة إيراد الایداعات البنكية		

المحور	الأهداف الاستراتيجية	مؤشرات قياس الأداء
الموارد المالية والاستثمار	تحقيق نسب العائد على الاستثمار لصندوق التقاعد بناء على الدراسات الاكتوارية	أرباح بيع أراضي صندوق التقاعد
		أرباح التمويلات
		إيرادات التأمين التكافلي
		أرباح الصندوق من الشركات الحليفة والتابعة
		إيرادات توزيع أرباح الأسهم
إيرادات أخرى (متاجرة الاسهم، استثمارات أخرى)		
الموارد المالية والاستثمار	ضبط المصاريف التشغيلية لكافة صناديق النقابة	نسبة ضبط المصاريف التشغيلية لمراكز التكلفة
		نسبة الديون المتأخرة والمعدومة التي تم تخفيضها
الموارد المالية والاستثمار	رفع كفاءة التحصيل المالي	نسبة الزيادة في التحصيل المالي
		نسبة الالتزام بمعايير اختيار الكفاءات
الموارد المالية والاستثمار	تعزيز وجود الكفاءات ذات القدرات الاستثمارية في اللجان الاستثمارية ومجالس ادارة الشركات التابعة والحليفة	نسبة المنتسبين في صندوق التأمين الصحي
		نسبة الفائض المالي
التطوير المؤسسي	الوصول إلى النقابة الالكترونية	نسبة رضى متلقي الخدمة عن الخدمات الالكترونية
		نسبة الأخطاء في الخدمات الالكترونية
		نسبة مستخدمي الخدمات الالكترونية
		نسبة الخدمات الالكترونية
		نسبة الانخفاض في عدد المراجعين المباشرين

مؤشرات قياس الأداء	الأهداف الاستراتيجية	المحور
نسبة شمول الهيكل التنظيمي للتعديلات المطلوبة	تطوير هيكل تنظيمي ينسجم مع متطلبات تطبيق الخطة الاستراتيجية	التطوير المؤسسي
نسبة رضی أصحاب العلاقة عن الهيكل التنظيمي		
نسبة تغطية المواقع القيادية والمتخصصة	تأهيل الأفراد للمواقع القيادية والمتخصصة	التطوير المؤسسي
نسبة ملائمة البديل للموقع القيادي		
نسبة الرضى عن تنظيم الفعاليات	زيادة نسبة الرضى عن الخدمات المقدمة	التطوير المؤسسي
نسبة الرضى عن الخدمات المقدمة في دوائر وفروع النقابة		
نسبة الالتزام بخطط المتابعة والرقابة	مأسسة التخطيط الاستراتيجي للجهازين التنفيذي والنقابي	التطوير المؤسسي
نسبة الالتزام بإصدار وتقييم الخطط الاستراتيجية وخططها التشغيلية		
نسبة الرضى عن الدعم الاستراتيجي (المقدم للدوائر)	بناء وتفعيل منظومة حوكمة	التطوير المؤسسي
عدد المخالفات او الاخرقات لمنظومة الحوكمة		
نسبة الاجراءات التصحيحية التي تم تنفيذها بالنسبة لعدد المخالفات	رفع كفاءة وفعالية منظومة الرقابة	التطوير المؤسسي
عدد ملاحظات التدقيق الخارجي على أعمال النقابة (جودة، تدقيق داخلي، ..)		
عدد الملاحظات المنفذة	تحقيق التزام بالثقافة المؤسسية	التطوير المؤسسي
نسبة تطبيق خطة التدقيق السنوي		
عدد ملاحظات لجنة التدقيق العليا (الحوكمة) على أداء التدقيق الداخلي	تحقيق التزام بالثقافة المؤسسية	التطوير المؤسسي
عدد النشاطات المتعلقة بالثقافة المؤسسية		
نسبة تحسن مؤشر التزام بالقيم المؤسسية		
نسبة الرضى عن الجانب القيمي في تقديم الخدمة		

المحور	الأهداف الاستراتيجية	مؤشرات قياس الأداء
التطوير المؤسسي	وضع واعتماد نموذج تميز عالمي متكامل (القيادة، الأفراد، العمليات، .. الخ) للمركز والفروع	إنجاز نموذج التميز
التطوير المؤسسي	إيجاد منظومة متكاملة للمقارنة المرجعية بما يليها أولويات الخطة الاستراتيجية	عدد حالات المقارنة بالنسبة لحاجة النقابة
التطوير المؤسسي	تطوير منظومة رعاية وتحفيز وتدريب الكادر الوظيفي	نسبة الرضى الوظيفي
		نسبة العائد والأثر على التدريب
		نسبة إنجاز الخطة التدريبية
		نسبة الدوران الوظيفي من الفئة المختارة للمواقع القيادية والمتخصصة
التطوير المؤسسي	رفع كفاءة وفعالية الدوائر المساندة (الخدمات الادارية، تكنولوجيا المعلومات، المالية، التسويق والعلاقات العامة، الموارد البشرية)	نسبة رضى متلقي الخدمة نسبة التحسن في مصفوفة قياس الخدمات
الاعلام والتواصل	تحسين الصورة الذهنية للنقابة	نسبة تحسن الصورة الذهنية وفق نتائج استطلاعات الرأي
الاعلام والتواصل	تطوير المنظومة الإعلامية للنقابة	نسبة رضى أصحاب العلاقة المباشرين عن مخرجات المنظومة الاعلامية
الاعلام والتواصل	رفع كفاءة التسويق (التخطيط، رضى العميل، التكاليف، نوعية الخدمة)	نسبة رضى أصحاب العلاقة الداخليين عن التسويق نسبة رضى متلقي الخدمة عن الأداء التسويقي
المسؤولية الاجتماعية	رفع كفاءة وفاعلية منظومة المسؤولية الاجتماعية	نسبة رضى أصحاب العلاقة عن منظومة المسؤولية الاجتماعية تنمية موارد المسؤولية الاجتماعية (الصدوق، مشاريع مع الجهات الممولة، وقف أيتام المهندسين، ...)
المسؤولية الاجتماعية	نشر الوعي في القضايا الوطنية وقضايا الأمة وتعزيز قيم الانتماء للوطن	نسبة الجهات المشاركة في نشاطات المسؤولية الاجتماعية مع النقابة عدد الفعاليات التي تم عقدها

أبرز المشاريع / المبادرات الاستراتيجية

المحور المهني

- استحداث لجان علمية متخصصة من أصحاب الخبرة تواكب التطور العلمي
- وضع معايير ومتطلبات للممارسة في كل قطاع هندسي
- إصدار أدلة عمل ارشادية مهنية
- رفع كفاءة المكاتب والمهندسين العاملين في التصميم والاشراف
- تفعيل نظام توكيد الجودة للعمل الاستشاري
- استحداث منظومة متابعة توصيات ونتائج الفعاليات والمؤتمرات وتشكيل لجنة دائمة لتقييم نتائج الأنشطة المهنية
- الزام الشركات الاجنبية العاملة في المشاريع الاردنية بتدريب ونقل الخبرة للمهندس الاردني (Offset Program)
- عقد مسابقات هندسية للحلول المجتمعية
- دعم وجود محكمين في مهنة الهندسة
- استحداث منصة / تطبيق الكترونية فنية تقدم خدمات استشارية فنية تتعلق بالعمل الهندسي وضوابطه
- رفع كفاءة المؤتمرات الهندسية لتصبح مؤتمرات علمية محكمة
- دراسة توزيع القطاعات المهنية ورصد مجالات الممارسة وفق دراسة الاسواق الداخلية والخارجية
- إعداد خطة سنوية للنشاطات المهنية تراعي المتطلبات (الفئات، الأعداد، الأوقات، المحتوى الفني، ..) تبنى وفقا لمخرجات دراسات السوق
- إشهار التميز المهني (مشاريع التخرج الهندسية المميزة، قامة مهنية هندسية، مشاريع شركات هندسية مميزة... الخ)
- اعتماد نظام التأهيل والاعتماد الأردني لدى الهيئات والنقابات المهنية العربية سيما (السعودية، الإمارات ، ...)
- التوعية والتسويق بنظام التأهيل والاعتماد المهني بكافة الوسائل المتاحة (ورشات، مواقع التواصل الاجتماعي ، ...) لكافة الشرائح
- ربط نظام التأهيل بحوافز للحصول على التأهيل
- اتفاق مع الحكومة لاعطاء حوافز للحاصلين على المراتب المهنية
- وضع حوافز في سلم رواتب القطاع الخاص لحاصلي المراتب
- ربط التعليمات المهنية النازمة للعمل الهندسي في القطاعين العام والخاص بنظام التأهيل المهني
- اعطاء حوافز للمكاتب الهندسية والشركات حسب عدد الحاصلين
- استحداث نظام الكتروني لادارة العملية التدريبية (تسجيل، متابعة، اصدار شهادات، استعلام، حضور وغياب، تقييم ، محاضرين، حضور، ..)
- إجراء مقارنة مرجعية مع مؤسسة تدريب متميزة (داخلية وعالمية) وتطبيق الممارسات المناسبة
- انشاء منظومة تسويق فعالة داخل المركز
- زيادة عدد الاعتماديات الدولية

- ▶ استحداث برامج تدريب للمهندس المدرب في الفروع وفق خطة التدريب السنوية
- ▶ عقد اتفاقيات تدريب مع الهيئات الهندسية العربية والدولية
- ▶ إجراء دراسات بحاجات الأسواق التدريبية والتأهيلية وتصميم البرامج بناء على الدراسة
- ▶ تأسيس منظومة للتدريب الالكتروني:
- نافذة الكترونية تحتوي على كل الدورات السابقة و المجدولة (نظام ارشفة الدورات) مرئي ومكتوب
- عمل دورات شبه مجانية الكترونية Webinars-web-based seminars

▶ المحور النقابي ◀

- ▶ استحداث نظام انتخابي للمهندسين وتجميعه ليضم:
 - تحسين آليات الانتخاب الحالية (مواعيد، طريقة الانتخاب، مدة الدورة، دمج الانتخابات بنفس اليوم...)
 - دراسة امكانية منح المهندس المسدد عن السنة السابقة حق الانتخاب
 - نظام الكتروني متطور يضمن مشاركة غالبية المهندسين
- ▶ تعزيز الشراكة بين فروع النقابة والفعاليات في المحافظات
- ▶ تمثيل النقابة في جميع الفعاليات ذات العلاقة بالشأن الهندسي
- ▶ بناء مصفوفة صلاحيات تحقق مستويات التفويض المطلوبة الفنية و الادارية و المالية _ المرتبطة بها من قبل المجلس وتطبيقها على:
 - الشعب والفروع وهيئة المكاتب الهندسية
 - لجان إدارة الصناديق
- ▶ إعداد خطة سنوية للنشاطات النقابية تراعي المتطلبات (الفئات ، الأعداد ، الأوقات ، المحتوى الفني ، ..) وتسويقها
- ▶ اطلاق مشروع مراجعة وتوحيد بيانات المهندسين واصحاب العلاقة بحيث تؤكد على المفاهيم التالية:
 - (segmentation, التفاعلية والديناميكية على حالة المهندس (الخبرات والمؤهلات، المناسبات، تغيير المكان، توحيد البيانات الشخصية وبيانات الاتصال (profiling) ، السيطرة على التواصل والتغذية الراجعة (إيميل) لكل مع مهندس على jea...)
- ▶ تأسيس الصندوق الوطني للتدريب والتشغيل
- ▶ استحداث منظومة التدريب التشغيلي بحيث تشمل:
 - التوعية في مهارات الحصول على وظيفة واستخدام مواقع التواصل المهني (linked in)
 - إجراء اختبار تحليل شخصية للمهندس المتقدم للتدريب قبل وبعد انتهاء العملية
 - قياس العائد على التدريب
- ▶ إلزام الشركات الهندسية الأجنبية العاملة في الأردن بتشغيل مهندسين أردنيين
- ▶ فتح أسواق ومجالات ممارسة جديدة لتشغيل المهندسين
- ▶ اعطاء برنامج تدريبي متكامل (فني اجتماعي ثقافي) للتخصصات الراكدة لتوجيههم لاسواق خارجية مدروسة ومحددة

- ▶ تعزيز دور لجان الارتباط الخارجية في زيادة فرص العمل (نظام حوافز)
- ▶ طرح مبادرة وطنية لمعالجة الخلل في منظومة التعليم الهندسي
- ▶ خطة عمل سنوية لإنشاء حاضنة الدراسات
- ▶ تطوير العلاقة الفنية مع الجامعات الأردنية :
- عمل نموذج مع احدى الجامعات الاردنية المتميزة مثل (برنامج المهندس المتميز) ليكون مثالا يحتذى به
- مؤشر نقابة المهندسين للجامعات الاردنية
- تشجيع الجامعات على الاعتمادية العالمية
- تدعيم ربط الجامعات الاردنية بجامعات عالمية
- توسيع وتفعيل المشاركة في عضوية مجالس كليات هندسة
- المساهمة في تطوير المناهج الجامعية
- الدفع باتجاه الاهتمام بالبعد التطبيقي والسوقي
- ▶ اعداد خطة لرفع كفاءة الهيئات المنتخبة
- ▶ بناء منظومة استقطاب وتحفيز للمتطوعين:
- Jea Team
- المتقاعدين والتطوع
- الكتاب السنوي للمتطوعين
- اختيار رؤساء اللجان عن طريق الاعلانات والمقابلات
- ربط العمل التطوعي بنقاط التأهيل والاعتماد المهني
- ▶ بناء خطة علاقات عامة تشمل التكتلات والتجمعات والشخصيات البارزة في المجتمع (وزراء، نواب، وجهاء، نقباء سابقون، اصحاب شركات، نقابات،...)
- ▶ تعديل القانون بهدف تدعيم دور الهيئة المركزية (الهيكلية، العدد، ...) ليشمل:
- الأمانة العامة للهيئة المركزية
- رئيس منتخب من الهيئة المركزية لها و مكتب دائم
- اللائحة الداخلية للهيئة المركزية
- لجنة رقابة دائمة منبثقة من الهيئة المركزية
- ▶ مراجعة واعتماد سلم رواتب للمهندسين ديناميكي ومحدث
- ▶ تعديل نظام ممارسة المهنة باتجاه فرض سلم الرواتب تشريعيًا
- ▶ الربط مع الضمان الاجتماعي بخصوص رواتب المهندسين
- ▶ تعيين مشرفي شعب ضمن الاختصاص الهندسي (3) للشعب الستة واعادة تشكيل السكرتاريا بوحدة واحدة ورفع كفاءتها
- ▶ تشكيل لجان فنية في الشعب للمساعدة في تفرغ مجالس الشعب للسياسات العامة
- ▶ دعم مشروع (مخترع هندسي) بالتمويل والترويج وتسجيل براءة الاختراع وجعل الممولين من الشركات الكبرى

محور التأمينات الاجتماعية

- ▶ تنفيذ توصيات الدراسات الاكتوارية والمالية لصناديق التأمينات الاجتماعية
- ▶ حملات تسويقية لصناديق التأمينات الاجتماعية
- ▶ تقييم دوري لأداء صناديق التأمينات الاجتماعية
- ▶ مقارنة مرجعية مع صناديق مماثلة داخليا وخارجيا لتطبيق أفضل الممارسات
- ▶ البحث عن مصادر تمويل للقروض الحسنة مثل:
 - إنجاز اتفاقيات مع البنوك
- ▶ دراسة التعديل في شروط منح التسهيلات والقروض
- ▶ إجراء مسح سنوي للأسواق لرصد آخر المنتجات والتطوير عليها
- ▶ استقطاب الشباب للمشاركة في صناديق التأمينات الاجتماعية
- ▶ دراسة إيجاد حلول عقارية بكلف مناسبة للمهندسين

محور الموارد المالية والإستثمار

- ▶ توسيع الاستثمار ليشمل باقي صناديق النقابة لا سيما صندوق النقابة
- ▶ ضمان تنوع وتوزيع الاستثمارات بين القطاعات للوصول الى الاهداف المالية
- ▶ تعظيم محفظة الأصول الثابتة لصندوق التقاعد
- ▶ وجود ادارة تشغيلية فاعلة للمجمعات الاستثمارية بهدف الاستدامة ورفع القيمة وأملاك النقابة (نموذج نقابة المهندسين في المجمعات)
- ▶ وضع أسس فنية لعملية اختيار لجان ادارة الصناديق وممثلي النقابة ضمن نظام الحوكمة بحيث يضمن الاستفادة من الكفاءات الهندسية وغير الهندسية

محور التطوير المؤسسي

- ▶ الوصول الى نظام الكتروني متكامل مترابط يلبي المتطلبات الداخلية والخارجية
- ▶ إنشاء نظام التدقيق الهندسي الالكتروني
- ▶ مراجعة الهيكل التنظيمي بما يتلائم مع متطلبات الاستراتيجية:
- تطوير الهيكلية الادارية المساندة لعمل الأمانة العامة لضمان فعاليتها
- انشاء مركز معرفة موحد يتولى ادارة الدراسات بانواعها المختلفة (الدراسات الداخلية فنيا، نقائيا، مؤسسيا)
- ▶ تصميم وتطبيق خطة احلال وظيفي للمواقع القيادية والمتخصصة

- ▶ توحيد معايير أداء الخدمات والنشاطات و اعداد منظومة (مصفوفة) قياس مستوى الخدمة والتي تحتوي على (وقت الخدمة، وقت الانتظار، جودة الخدمة، تكلفة الخدمة، رضى متلقي الخدمة، المقارنة المرجعية، ...)
- ▶ تطوير بيئة العمل في المركز والفروع (مقر النقابة الجديد، مقرات الفروع، مركز التدريب...)
- ▶ الحصول على شهادة الأيزو لدوائر النقابة
- ▶ استحداث نظام مالي فعال يراعي متطلبات الخطة الاستراتيجية وفق المعايير الدولية
- ▶ استحداث الوحدة التنظيمية المسؤولة عن الخطة الاستراتيجية (تخطيط ، تنفيذ ، متابعة و رقابة)
- ▶ استحداث دليل الحوكمة (لجنة الحوكمة ولجانها الفرعية، حوكمة المشاريع، نشر التقارير، القرار الاستثماري، اختيار اعضاء الصناديق واللجان...)
- ▶ دراسة واختيار نموذج تميز عالمي وتطبيقه
- ▶ تطوير نظام الرقابة الداخلي في دوائر النقابة-اداري مالي فني-بحيث يشمل:
 - إيجاد منظومة لمتابعة نتائج التدقيق وتوصياته
 - مراجعة وتحديث الأنظمة دورياً وفق الممارسات العالمية
- ▶ إعداد خطة مقارنة مرجعية سنوية شاملة للنقابة وعملياتها وفق أهمية القيمة الاستراتيجية

▶ محور الاعلام والتواصل ◀

- ▶ بناء منظومة معايير الصورة الذهنية (تحديد معايير الصورة الذهنية للنقابة و توعية الكادر الوظيفي بها باستمرار وضبطها) وقياس الصورة الذهنية للنقابة بشكل دوري (مؤشر الصورة الذهني السنوي للنقابة)
- ▶ تطبيق الهوية المؤسسية
- ▶ تطبيق الفروع لمعايير الصورة الذهنية
- ▶ تحسين وتطوير الموقع الالكتروني ليلبي متطلبات النقابة والزلاء
- ▶ تطوير الأدوات الإعلامية والتسويق أولاً بأول وضرورة وجود أدوات لقياس الأداء التسويقي
- ▶ استحداث نظام اشعارات للمهندسين مع امكانية تخصيصه من قبلهم حسب الحاجة (Notification)
- ▶ توسيع وتفعيل دور مركز الاتصال ليشمل الأدوار التسويقية المختلفة (حملات، قياس الرضى والتغذية الراجعة، الصورة الذهنية، الترويج، ...)
- ▶ بناء سياسة إعلامية احترافية موثقة وتحديد متحدث رسمي للنقابة

▶ محور المسؤولية الاجتماعية ◀

- ▶ تنمية موارد المسؤولية الاجتماعية (الصدوق، مشاريع مع الجهات الممولة، وقف أيتام المهندسين، حملات ...)
- ▶ دراسة تخصيص نسبة من مخصصات المسؤولية الاجتماعية لاجتاد حلول للمشاكل الهندسية ذات البعد الاجتماعي (التموي (النقل، الطاقة، المياه، ...) وتطبيقها

فريق العمل

لجنة التخطيط الاستراتيجي

1. المهندس ناصر الهنيدي - الأمين العام / رئيس لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية.
2. المهندس محمد أبو عفيفة - مساعد الأمين العام لتطوير الأعمال والعلاقات الدولية.
3. المهندس خالد القدومي - مساعد الأمين العام للشؤون الهندسية والنقابية.
4. المهندس أحمد الرواشدة - مساعد الأمين العام للعمليات المساندة.
5. الدكتور م. موسى حبيب - مساعد الأمين العام لإدارة التدريب والشؤون العلمية.
6. المهندس محمد مجدلوي - المدير التنفيذي لصندوق التقاعد والتأمينات الاجتماعية.
7. المهندس منير الصباغ - مستشار التخطيط الاستراتيجي.
8. السيد أنس أبو الحمص - مدير الموارد البشرية.
9. السيد أحمد العزة - رئيس قسم التطوير والجودة.

فريق التخطيط الداخلي

1. السيد أحمد العزة - مدير مشروع إعداد الخطة الاستراتيجية.
2. المهندس جلال ابو طه - عضو الفريق.
3. المهندسة سندس الرشايدة - عضو الفريق.
4. المهندسة دعاء عرفات - عضو الفريق.
5. ضباط ارتباط التخطيط من الدوائر والفروع.