



نظم معلومات الأعمال

٢٠٢٣-٢٠٢٨

الخطة الإستراتيجية ٢٣-٢٨

المعهد العالي للحاسب الآلي - كينج مريوط

في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي التي أطلقتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ٢٠٢٣/٣/٧، تم إعداد الخطّة الاستراتيجية الخاصة بالمعهد ومراجعتها، وتحديثها بما يتوافق مع المحاور الإستراتيجية الوطنية وهي: (التكامل، التخصصات المتداخلة، التواصل، المشاركة الفعالة، الاستدامة، المرجعية الدولية، ريادة الأعمال والابتكار).

فهرس المحتوى

الصفحة	البیان
٤	(١) كلمة افتتاحية
٤	١-١ كلمة السيد الدكتور رئيس مجلس الإدارة.
٥	١-٢ كلمة السيد الأستاذ الدكتور عميد المعهد.
٦	مقدمة.
٦	(٢) التوجهات الاستراتيجية للتطوير
٧	(٣) فريق إعداد الخطة الاستراتيجية (لجنة التخطيط والمتابعة).
٧	٣-١ الاشراف العام على إعداد الخطة الإستراتيجية.
٧	٣-٢ أعضاء لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية.
٨	٣-٣ مستشار الجودة بالمعهد.
٨	٣-٤ فريق مراجعة الخطة الاستراتيجية.
٨	٣-٥ فريق متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
٨	(٤) نبذة عن المعهد العالي للحاسب الآلي كينج مربوط.
٨	٤-١ نوع المعهد وطبيعة نشاطه وملكيته
٩	٤-٢ نشأة وتأسيس المعهد
٩	٤-٣ الموقع
٩	٤-٤ المنشآت الخدمية
٩	٤-٥ الإدارات الخدمية
٩	٤-٦ مدة الدراسة والدرجة العلمية
١٠	٤-٧ النقابات
١٠	٤-٨ وسائل الاتصال
١٠	٤-٩ توزيع أعضاء هيئة التدريس بالمعهد
١٠	٤-١٠ الجهاز الإداري
١٠	٤-١١ الهيكل التنظيمي للمعهد
١٣	٤-١٢ الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة
١٣	٤-١٢-١ الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة
١٣	٤-١٢-٢ المهام المسندة لأعضاء وحدة ضمان الجودة

١٧	(٥) أدوات جمع البيانات
١٨	٥-١ أدوات تحليل البيانات
١٨	٥-٢ العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية
١٩	٥-٣ الإطار الفكري للخطة الاستراتيجية
١٩	٥-٤ الإطار المنهجي للخطة الاستراتيجية
٢٠	(٦) تحليل البيئة الداخلية والخارجية (SWOT)
٢٠	٦-١ تحليل البيئة الداخلية للمعهد
٢١	٦-٢ تحليل البيئة الخارجية للمعهد
٢١	٦-٣ المستفيد الداخلي والخارجي
٢٢	٦-٤ عناصر البيئة الداخلية
٢٩	٦-٥ عناصر البيئة الخارجية
٣٣	(٧) مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية
٣٤	(٨) التحليل البيئي الكمي.
٣٤	٨-١ البيئة الداخلية
٣٥	٨-٢ البيئة الخارجية
٣٦	(٩) مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية (IE Matrix)
٣٦	٩-١ تحليل العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية
٤٠	٩-٢ مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية (IE Matrix)
٤٢	(١٠) مصفوفة الاستراتيجيات البديلة (TOWS)
٤٥	(١١) الرؤية والرسالة للمعهد العالي للحاسب الآلي
٤٥	١١-١ الرؤية
٤٦	١١-٢ الرسالة
٤٦	١١-٣ منهجية إعداد الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد
٤٦	١١-٤ القيم الحاكمة للمعهد العالي للحاسب الآلي
٤٦	(١٢) الغايات والأهداف الاستراتيجية
٤٨	(١٣) دراسة التوافق بين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي والأهداف الاستراتيجية للمعهد العالي للحاسب الآلي
٥٠	١٣-١ مدي اسهام الأهداف الإستراتيجية في تحقيق رسالة المعهد
٥١	(١٤) آليات متابعة الخطة الاستراتيجية
٥٣	الخطة التنفيذية للغايات والأهداف الإستراتيجية
٥٨	أجندة الخطة التنفيذية للغايات والأهداف الإستراتيجية

(1) كلمة افتتاحية

1-1 كلمة السيد الدكتور رئيس مجلس الإدارة:

يتمثل التخطيط في التفكير في المستقبل والتنبؤ بالمشكلات والإمكانيات والاحتياجات والاستعداد لها، انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفعالية وفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسؤوليات. ويرتبط التخطيط الاستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة، والخاص بتحليل الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الاستراتيجي. كما أن التخطيط الاستراتيجي ليس هو الإستراتيجية أو الخطة الإستراتيجية فحسب، ولكنه نشاط تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة للتوصل إلى تحقيق رسالة المؤسسة. وإيماناً من إدارة المعهد بأهمية التخطيط الاستراتيجي الذي يوفر الإطار العام للتخطيط الأكثر تفصيلاً في المستويات الإدارية المختلفة للقرارات التشغيلية فقد اتخذته أساساً لوضع خطته الإستراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للمعهد والرسالة التي يهدف إلى تحقيقها والغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية التي يسعى إلى تحقيقها في ضوء هذه الرسالة واتخذها أساساً لجميع الأنشطة في المعهد، والتي تتمثل في أنشطة التعليم والمشاركة المجتمعية والبحث العلمي الهادف لتحقيق متطلبات السوق بمشاركة مجتمعية نشطة. وإذا كان العالم اليوم يتميز بالتغيرات السريعة والحادة في البيئة الخارجية فإن التخطيط الاستراتيجي هو الذي يساعد الإدارة على تفهم هذه التغيرات ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط المعهد ومخرجاتها ويساعد على معرفة الرؤية المستقبلية في الأجل الطويل من هنا أصبح التخطيط الاستراتيجي للمعهد ضرورة من ضرورات البقاء والنمو والتميز.

رئيس مجلس الإدارة

د/ يوسف درويش

٢-١ كلمة السيد الأستاذ الدكتور محمد المحمد:

تعتمد الخطة الاستراتيجية الناجحة على التعرف على الوضع الراهن وخصائصه، وعلى الوضع المستقبلي المرغوب الوصول إليه أثناء وبعد تنفيذ الخطة، ويتم ذلك من خلال تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المرغوب للوصول إليه، متمثلاً في تحقيق الخطة الاستراتيجية للمعهد. ويعد التخطيط الاستراتيجي المعيار الأول من معايير التقديم والاعتماد فكان للمعهد العالي للحاسب الآلي كينج مريوط جهداً متميزاً في إعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد ٢٠٢٤/٢٠٢٩ شارك فيها كافة الأطراف المعنية الداخلية والخارجية واستوفت جميع عناصر التخطيط من الرؤية المستقبلية للمعهد ورسائله والتحليل البيئي ووضع الخطة التنفيذية وفقاً لرؤية المعهد التي تستهدف التطوير المستمر، وتحقيق النمو والتطوير والتميز في مجال نظم معلومات الأعمال. وأتقدم بخالص الشكر والتقدير الى إدارة المعهد وعلى رأسها الأستاذ الدكتور يوسف درويش رئيس مجلس الإدارة على تسخير كل الإمكانيات اللازمة للنهوض بالمعهد وحرصه المستمر على أن يكون للمعهد خطته الاستراتيجية الواضحة والهادفة إلى تحقيق التطور المستمر والتميز. كما أخص بالشكر فريق التخطيط الاستراتيجي بالمعهد على مجهوده غير المحدود لتظهر الخطة الاستراتيجية للمعهد بهذه الصورة تلك الوثيقة المهمة لجعل المعهد منارة متميزة بالتخطيط الجيد والفكر الاستراتيجي المستنير في مجال نظم معلومات الأعمال. والشكر موصول إلى جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد والإداريين والطلاب على مجهودهم المتواصل للنهوض بالمعهد وإعداد ملف الاعتماد.

محمد المحمد

أ.د/ جابر شبيب سالماني

وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit

مقدمة:

يهدف التخطيط الاستراتيجي في التعليم العالي إلى وضع مجموعة من الخطط المتكاملة المعتمدة على دراسات مستمرة لنواحي القوة والضعف والفرص المتاحة والمخاطر والموارد والقيود لجعل المؤسسة التعليمية أكثر فاعلية في تحقيق الرسالة المنوطة بها. وهذا يتطلب قيام المؤسسة بتقييم وضعها الحالي ومقارنته بتصورها لوضعها المستقبلي بعد فترة زمنية معينة، ثم القيام بوضع الاستراتيجيات والسياسات والإجراءات التي ستمكنها من تحقيق التطور المنشود.

٢- التوجهات الاستراتيجية للتطوير:

في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي التي أطلقتها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في ٢٠٢٣/٣، تم مراجعة الخطة الاستراتيجية وتحديثها بما يتوافق مع المحاور الاستراتيجية الوطنية وهي: (التكامل، التخصصات المتداخلة، التواصل، المشاركة الفعالة، الاستدامة، المرجعية الدولية، ريادة الأعمال والابتكار). كما تم إعداد هذه الخطة الاستراتيجية استناداً إلى نتائج تقرير تقييم الخطة الاستراتيجية للأعوام (٢٠١٩-٢٠٢٣)، حيث تم تطوير الأهداف التي تحققت جزئياً، واستدامة الأهداف المحققة، ومعالجة الفجوات التي كشفت عنها التقييم، بما يحقق مبدأ التحسين المستمر على أساس تقرير مراجعة الخطة الاستراتيجية ٢٠١٩-٢٠٢٣ والتوصيات لأنشاء خطة استراتيجية ٢٠٢٣-٢٠٢٨ المعتمد في ٢٠٢٣/٤/٣١. وقد أوصى التقرير بما يلي:

١. إقرار التكامل بين علوم الحاسب الآلي والعلوم التجارية كركيزة أساسية للهوية الأكاديمية للمعهد.
٢. تضمين الابتكار وتطوير بيئات الأعمال في صلب الرؤية الاستراتيجية للمعهد.
٣. صياغة رسالة مؤسسية واضحة تركز على إعداد خريج يمتلك مهارات تقنية وإدارية متكاملة مع الالتزام بخدمة المجتمع.
٤. اعتماد هيكل استراتيجي تفصيلي مبني على نموذج "الغايات والأهداف" لتحسين المتابعة والتنفيذ وقياس الإنجاز.
٥. تخصيص غاية استراتيجية مستقلة لتعزيز الوضع التنافسي والمؤسسي للمعهد تشمل الاعتماد الأكاديمي وبرامج مبتكرة تلبي احتياجات سوق العمل.
٦. اعتماد هدف مستقل لتطوير البرامج الأكاديمية والمقررات الدراسية بشكل دوري لمواكبة تطورات سوق العمل.
٧. إدراج تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم كهدف أساسي ضمن غاية إعداد الخريج لضمان جودة التعليم والتقييم.

٨. تخصيص أهداف محددة لتنمية قدرات القيادات الأكاديمية بشكل منفصل والفصل بين تطوير القدرات الأكاديمية والإدارية لأعضاء الجهاز الإداري.
٩. تطوير دعم البحث العلمي من خلال إعداد خطة بحثية مؤسسية معتمدة ووضع آليات ملموسة لدعم أبحاث أعضاء هيئة التدريس وتنمية الموارد البحثية.
١٠. رفع مكانة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة إلى مستوى غاية استراتيجية كاملة تشمل أهداف فرعية لخدمة المجتمع، رفع كفاءة الخريجين، ونشر الثقافة البيئية.
١١. إدراج أهداف محددة لإعداد الطلاب لسوق العمل ورفع كفاءتهم ضمن إطار الخطة الاستراتيجية، مع دمج التعليم المستمر كجزء من مسؤوليات المعهد تجاه الخريجين والمجتمع.
١٢. إدراج الحصول على الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي كهدف استراتيجي صريح لتعزيز التنافسية ومصداقية البرامج الأكاديمية.
١٣. تضمين إنشاء برامج تعليمية جديدة مرتبطة باحتياجات سوق العمل المتغيرة لدعم التوظيف والابتكار المؤسسي.

٣- فريق إعداد الخطة الاستراتيجية (لجنة التخطيط والمتابعة):

تم تشكيل لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي الحاسب الآلي على أن يكون:

٣-١ الأهرافه العام على إعداد الخطة الإستراتيجية:

أ.د/ جابر شبيب سالمان ← عميد المعهد.

٣-٢ أعضاء لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية:

الوظيفة	الإسم
المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة والاعتماد.	د. شاهين عبد الجواد عبد الله بريك
نائب مدير الوحدة.	د. أمل حسين محمد حسين
مدرس الاقتصاد.	د. أحمد السيد علي عبد الحميد
أمين المعهد.	أ. مصطفى السيد فاوى احمد
عند الحاجة	طالب من الفرقة الرابعة
عند الحاجة	ممثل للأطراف المجتمعية

ممثل للخريجين	عند الحاجة
---------------	------------

٣-٣ مستشار الجودة بالمعهد:

الأستاذ الدكتور/ فكرى محمد حسين ← أستاذ بجامعة الإسكندرية

٣-٤ فريق مراجعة الخطة الاستراتيجية:

الاسم	الوظيفة
أ.د. فكرى محمد حسين	مستشار الجودة بالمعهد (مراجع خارجي)
أ.د/ جابر شبيب سالماني	مستشار (مراجع داخلي)

٣-٥ فريق متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية:

الاسم	الوظيفة
د. بسادة أديب أنيس	مدرس الحاسب الآلي.
د. نسرين فايز أحمد	مدرس الاقتصاد بالمعهد.

(٤) نبذة عن المعهد العالي للحاسب الآلي كينج مريوط:

٤-١ نوع المعهد وطبيعة نشاطه وملكيته:

- إسم المؤسسة: المعهد العالي للحاسب الآلي - كينج مريوط - الإسكندرية - نظم معلومات الأعمال.
- نوع المؤسسة: معهد عالي.
- نوع الجامعة: خاص.
- الموقع الجغرافي: محافظة الإسكندرية.
- تاريخ التأسيس: أنشئت بموجب قرار وزارة التعليم العالي سنة ١٩٩٦.
- مدة الدراسة: ٤ سنوات.
- لغة الدراسة: اللغة العربية.
- الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة: بكالوريوس نظم معلومات الأعمال.
- البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد: برنامج واحد (نظم معلومات الأعمال).

٤-٢ نهضة وتأسيس المعهد:

تم إنشاء المعهد العالي للحاسب الآلي بالقرار الوزاري رقم ١١٤٢ بتاريخ ١٩٩٦/٨/١٢ بمحافظة الإسكندرية، وللمعهد مجلس إدارة معتمد، يتبع وزارة التعليم العالي والمجلس الأعلى للجامعات وفقاً لقانون تنظيم المعاهد العليا (٥٢) لسنة ١٩٧٠.

٤-٣ الموقع:

يقع المعهد العالي للحاسب الآلي بمحافظة الإسكندرية خلف المنطقة الحرة - الكافوري - كينج مريوط.

٤-٤ الميكنات الخدمية:

- كافيتريا.
- ملاعب للأغراض المتعددة.
- عيادة طبية.
- مبنى المؤتمرات ويحتوي قاعة مؤتمرات.
- حجرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم.
- معامل.
- مخازن.
- مكتبة.

٤-٥ الإدارة الخدمية:

- الإدارة الهندسية.
- إدارة شؤون الطلاب.
- إدارة الموارد البشرية.
- الإدارة المالية.
- الإدارة القانونية.
- إدارة تقنية المعلومات.

٤-٦ مدة الدراسة والدرجة العلمية:

تبلغ مدة الدراسة في المعهد نحو ٤ سنوات جامعية، يُمنح بعدها الطالب درجة البكالوريوس في العلوم التجارية بالقرار الوزاري رقم ٨٩٣ بتاريخ ٢٠٠٢/٦/١١، الذي يتم تجديده كل خمس سنوات وطبقاً لذلك كانت آخر معادلة بقرار المجلس الأعلى للجامعات برقم ١٤٨ بتاريخ ٢٠١٩/٥/١٥.

وقد تم تحديث اللائحة الداخلية للمعهد العالي للحاسب الآلي بنظام الفصول الدراسية طبقاً للإطار المرجعي لللائحة المعاهد العليا التجارية بالقرار الوزاري ٦٥٧٩ بتاريخ ٢٠٢١/٥/١٥. وتم تعديل مسعى نظم معلومات إدارية إلى نظم معلومات الأعمال.

٧-٤ البقايه:

ينضم خريجي المعهد العالي للحاسب الآلي إلى نقابة التجارين.

٨-٤ وسائل الاتصال:

- تليفون: ١٩٣٩٢ (الخط الساخن).
- بريد إلكتروني: info@kma.edu.eg

٩-٤ توزيع أعضاء هيئة التدريس بالمعهد:

أعضاء هيئة التدريس								الهيئة المعاونة			
	أستاذ متفرغ	أستاذ	مساعد أستاذ	مدرس	الإجمالي	مدرس مساعد	معيد	الإجمالي			
	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م	ع
العدد	٠	٠	٠	٠	١٥	١	١٥	١٦	٠	٦	٠
	٠	٠	٠	٠	١٥	١	١٥	١٦	٠	٦	٠
	٠	٠	٠	٠	١٥	١	١٥	١٦	٠	٦	٠

ع: عامل م: معار

و	القسم	محدد أعضاء هيئة التدريس	محدد أعضاء الهيئة المعاونة
١	نظم معلومات الأعمال	١٦	١٣

١٠-٤ الجهاز الإداري:

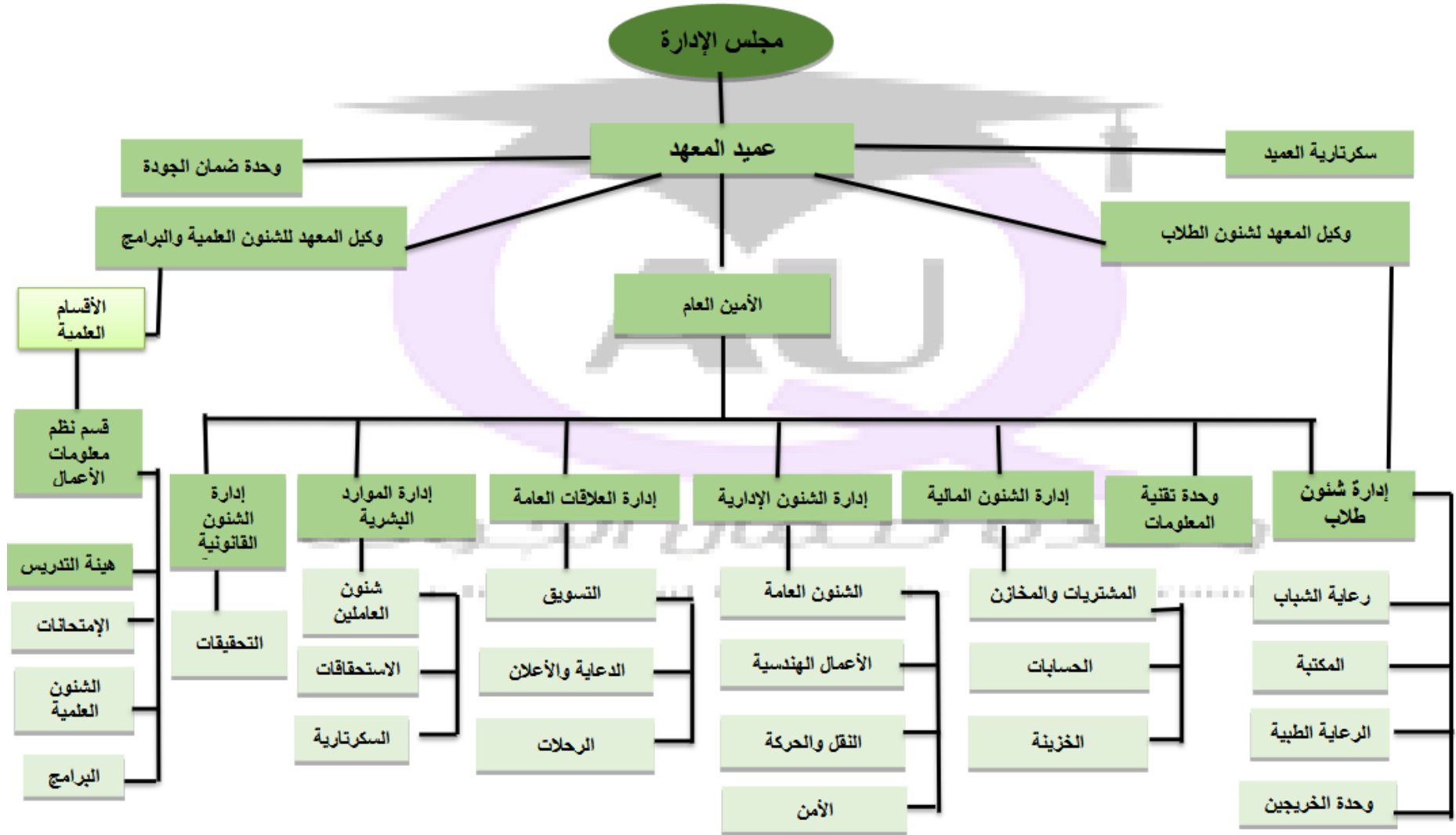
يبلغ إجمالي عدد العاملين في الجهاز الإداري والفني: ٤٢ فرد.

١١-٤ الميزكل التنظيمي للمعهد:

يتسم الهيكل التنظيمي الحالي للمعهد بوضوح السلطة وتحديد الاختصاصات لكل عضو من أعضائه، فالعميد هو رئيس مجلس المعهد ويعاونه الوكلاء والأمين العام كل فيما يخصه، ويدار المعهد بواسطة مجلسه المقرر طبقاً لقانون تنظيم الجامعات والمعاهد العليا الخاصة. ويعتمد هيكل المعهد التفويض في بعض السلطات، حيث يفوض مجلس المعهد العميد في اتخاذ بعض القرارات ذات الصفة العاجلة على أن يتم إحاطة مجلس المعهد بها فيما بعد وكذلك يفوض العميد أقدم وكيل للمعهد للقيام بأعمال العميد في حالة تغيبه. ويكلف مجلس الإدارة أقدم أعضاء هيئة التدريس سناً باختصاصات عميد المعهد لحين تعيين عميداً للمعهد. كما يقوم عميد المعهد بأعمال الوكلاء في حالة تغيهم أو عدم وجودهم. يوجد تحديد دقيق للمسئوليات واتخاذ القرار سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالمعهد ويتصف المعهد بأن غالبية أعضائه في الهيكل التنظيمي في أماكنهم المناسبة والتي تتفق مع الشهادات العلمية الحاصلين عليها، والتخصصات الدقيقة، والخبرات والمهارات الحياتية، والقدرات العقلية والعلمية، والخصائص الوجدانية لكل عضو في المعهد. وتعد وحدة ضمان الجودة من الوحدات التي أنشئت لإرساء نظم الجودة بالمعهد، ويتولى إدارة الوحدة أحد أعضاء هيئة التدريس ويعين بقرار من عميد المعهد لمدة عام قابل للتجديد وموافقة مجلس المعهد.



الهيكل الإداري للمعهد العالي للحاسب الآلي كينج مريوط



١٢-٤ الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة:

يتم تشكيل مجلس إدارة الوحدة من الأعضاء المتميزين من هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين سنوياً وفقاً لمعايير معتمدة ومعلنة. ويتم عرض تشكيل الوحدة كاملاً على مجلس المعهد للاعتماد بناءً على اقتراح مدير الوحدة. ومتطلبات العمل بالوحدة يمكن إضافة بعض الأسماء من الطلاب وذوي الخبرة لإقرارها وفقاً لمتطلبات العمل بالوحدة. وتكون مدة عمل مجلس الوحدة سنتين قابلة للتجديد.

١-١٢-٤ الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة:

يحق لمجلس إدارة وحدة ضمان الجودة والاعتماد دعوة آخرين من أعضاء هيئة التدريس بالمعهد، والمهتمين بقضايا تطوير التعليم من خارج المعهد لحضور اجتماعات مجلس الإدارة للاستفادة بخبراتهم دون أن يكون لهم دور في عملية التصويت داخل المجلس. ليتلخص الهيكل التنظيمي للوحدة في الشكل التالي.



٢-١٢-٤ المهام المسندة لأعضاء وحدة ضمان الجودة:

■ مهام العميد:

يُعد العميد المشرف الأعلى على عمليات ضمان الجودة في المعهد، وتشمل مسؤولياته على:

١. الإشراف العام على تنفيذ استراتيجيات وسياسات الجودة بالمعهد.
٢. دعم وحدة ضمان الجودة من خلال توفير الموارد اللازمة (البشرية، التقنية، المالية).
٣. التواصل مع الجهات المعنية بالاعتماد الأكاديمي والجودة مثل الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.

٤. اعتماد خطط الجودة والتقارير الدورية المقدمة من وحدة ضمان الجودة.
٥. تعزيز ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والموظفين.
٦. متابعة تنفيذ خطط التحسين بناءً على نتائج التقييم والتقارير المقدمة من وحدة ضمان الجودة.

■ مهام مدير وحدة ضمان الجودة:

يعد المدير المسؤول التنفيذي عن إدارة وضبط عمليات الجودة داخل المعهد، وتشمل مهامه:

١. وضع الخطة الاستراتيجية للجودة بما يتماشى مع معايير الاعتماد الأكاديمي.
٢. الإشراف على تنفيذ معايير الجودة في البرنامج والمؤسسة.
٣. متابعة عمليات التقييم الذاتي والدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والموظفين.
٤. إعداد التقارير الدورية ورفعها للعميد وللجهات المسؤولة عن ضمان الجودة.
٥. إدارة عملية جمع وتحليل البيانات المتعلقة بجودة البرامج الأكاديمية والخدمات الطلابية.
٦. إعداد خطط التحسين ومتابعة تنفيذها لضمان التطوير المستمر.

■ مهام نائب مدير وحدة ضمان الجودة:

يدعم نائب مدير وحدة ضمان الجودة أعمال الوحدة، ويساعد في تنفيذ المهام لضمان تحقيق الأهداف، وتشمل مسؤولياته:

١. الإشراف على تنفيذ خطط الجودة في البرنامج بالتنسيق مع مدير الوحدة.
٢. متابعة تنفيذ عمليات التدقيق الداخلي وضمان الالتزام بالإجراءات.
٣. إدارة عملية قياس الأداء المؤسسي من خلال مؤشرات الأداء والجودة.
٤. متابعة رضا الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من خلال استبانات وتوصيات التحسين.
٥. إعداد تقارير دورية عن الأداء والجودة لدعم عملية اتخاذ القرار.
٦. التنسيق مع مدير البرنامج الأكاديمي لضمان تنفيذ التوصيات المتعلقة بالجودة.

■ اللجان التنفيذية التابعة للوحدة:

يقوم مجلس المعهد بناءً على اقتراح مدير وحدة ضمان الجودة باعتماد تشكيل لجان الوحدة ومتابعة تنفيذ أنشطة الوحدة، وهي:

١- لجنة التخطيط والمتابعة والمراجعة:

وتهدف هذه اللجنة إلى ما يلي:

- ١- دراسة الوضع الحالي بالمعهد من حيث الفرص والتهديدات ونقاط القوة والضعف.
- ٢- صياغة وتقييم ومتابعه وتحديث الخطة الإستراتيجية للمعهد.

- ٣- متابعة إنجاز خطط تطوير وتحسين البرنامج والمقررات.
- ٤- تقييم البرنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية التي اعتمدها المعهد.
- ٥- إعداد التقرير السنوي للبرنامج بالتعاون مع اللجان المختلفة.
- ٦- متابعة وتقييم أنشطة اللجان المختلفة ومراجعة الوثائق والتقارير الدورية التي تعدها وحدة ضمان الجودة.
- ٧- مراجعة تقارير تنفيذ خطط التحسين الموضوعة في ضوء الدراسة الذاتية وأعمال التقويم والمراجعة.
- ٨- مراجعة القرارات التصحيحية التي تتخذها المجالس المختصة في ضوء التقارير الدورية.
- ٩- متابعة ومراجعة مدى استيفاء ملفات معايير الجودة والاعتماد وتحديثها دورياً.
- ١٠- عقد لقاءات تعريفية بمضمون كل معيار (برامجي أو مؤسسي) ونتائجه لجميع الفئات المختلفة بالمعهد (طلاب - أعضاء هيئة التدريس - إداريين.....).
- ١١- استيفاء جميع البيانات اللازمة لعمل الدراسة الذاتية، ومن ثم عمل الدراسة الذاتية للمعهد وكتابتها وإعداد كافة مرفقاتها.
- ١٢- عقد المقارنات اللازمة لتوضيح نقاط القوة والضعف ووضع مقترحات التحسين لجميع محاور العمل بالمعهد من خلال متابعة التقارير السنوية والدراسة الذاتية.

٢- لجنة التدريب والاستبانات

تهدف هذه اللجنة إلى ما يلي:

- ١- تحديد الاحتياجات التدريبية لكافة المستفيدين بالمعهد.
- ٢- وضع الخطة السنوية للتدريب لكافة المستفيدين بالمعهد.
- ٣- التنسيق مع وحدة ضمان الجودة المركزية بالمعاهد بشأن البرامج التدريبية.
- ٤- العمل على قياس مردود التدريب لكافة المستفيدين بالمعهد وإعداد التقارير الدورية والسنوية المطلوبة عن الأنشطة التدريبية.
- ٥- وضع النماذج المختلفة للاستبانات التي تستخدم لتقييم أنشطة المعهد المختلفة بجانبها الأكاديمي والإداري.
- ٦- تحليل النتائج لكافة الأنشطة الأكاديمية والبحثية والإدارية والخدمية، وإعداد تقرير بها مرفق بالمقترحات لرفعها لمجلس الوحدة.
- ٧- مناقشة تقارير قياس الرضا لجميع أطراف مجتمع المعهد الداخلي والخارجي وإرفاق المقترحات لرفع مستوى الرضا.

٣- لجنة خدمة المجتمع وإدارة المخاطر

تهدف هذه اللجنة إلى ما يلي:

- ١- دراسة احتياجات وأولويات المجتمع المحلي.
- ٢- وضع برامج تدريبية ومتابعة تنفيذها لخدمة البيئة المحيطة في مجال نظم معلومات الأعمال.
- ٣- وضع استراتيجية لتوجيه البحث العلمي في المعهد لخدمة وحل مشكلات المجتمع المحلي والبيئة.
- ٤- تنظيم الندوات العلمية والثقافية التي تستهدف خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٥- التواصل مع مؤسسات المجتمع المختلفة لدعم أنشطة المعهد لخدمة البيئة والمجتمع.

- ٦- قياس مدى رضا أفراد المجتمع عن الخدمات المقدمة إليهم من قبل المعهد.
- ٧- العمل على ضم أرباب العمل وأصحاب المهن ذات العلاقة للجان الوحدة للنظر في برامج المعهد.
- ٨- إعداد قاعدة بيانات للخدمات والأنشطة العلمية التي تقدمها المعهد في إطار المشاركة المجتمعية بهدف تقييم مدى وملاءمتها وكفاءتها.
- ٩- إعداد آلية لتشجيع مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة العلمية (سيمنارات ومؤتمرات- ندوات- ورش عمل- دورات تدريبية). لضمان اتصالهم بالمستجدات في - تخصصاتهم وتوظيف ذلك في العملية التعليمية.
- ١٠- وضع آلية لتنفيذ احتياجات المجتمع للتعرف على الخدمات العلمية والمجتمعية التي يمكن للمعهد القيام بها وسبل تسويقها وتقييمها وكذلك المتطلبات على المستوى المحلى والقومي واستخدام تلك النتائج المستخلصة في إعداد خطة سنوية للمعهد للإسهامات المجتمعية.
- ١١- متابعة إعداد خطة سنوية لخدمة المجتمع وفق الاحتياجات.
- ١٢- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ إجراءات إدارة المخاطر الأكاديمية.
- ١٣- اتخاذ الإجراءات اللازمة لتنفيذ إجراءات الأمن والسلامة للمرافق، والتجهيزات، والوسائل، والمعدات.
- ١٤- تنظيم البرامج التدريبية لاستخدام معدات الأمن والسلامة.
- ١٥- تطوير سجل المخاطر على مستوى المعهد ومراجعته بشكل مستمر وفق معايير سياسة إدارة المخاطر.
- ١٦- تحديث سجل الحوادث باستمرار.

٤- لجنة التعليم والتعلم

تهدف هذه اللجنة إلى ما يلي:

- ١- مراجعة توصيف البرنامج والمقررات الدراسية والمصفوفات في ضوء ما اعتمده المعهد من معايير أكاديمية موثقة ومعتمدة.
- ٢- تقييم تقارير المقررات الدراسية لعمل ملفات المقررات بالمعهد.
- ٣- مراجعة تقرير البرنامج وتقارير المقررات الدراسية ومراجعة تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للمقررات والبرنامج وإعداد تقرير نهائي بها ورفعها لمجلس إدارة المعهد.
- ٤- إعداد تقرير عن نتائج الامتحانات وإحصاءاتها، ورفعها لمجلس إدارة المعهد.
- ٥- إعداد القواعد المنظمة للامتحانات (تشكيل لجان الامتحانات . التصرف في حالات الغش . التعامل مع حالات التظلم) وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لذلك، وإعلامها لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب بالمعهد.
- ٦- وضع معايير اختيار رئيس الكنترول وأعضائه ولجان سير الامتحانات ورؤساء اللجان والملاحظين.
- ٧- إعداد القواعد المنظمة للعمل بالكنترول (قواعد التسليم، والتسلم، والرصد،)، وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لذلك.
- ٨- تحديد مواعيد الامتحانات وأماكن انعقادها، ووضع خريطة بتلك الأماكن المخصصة، وقانون الغش وعقوبته والطرق الرسمية لتقديم التظلمات وإعلانها، وفقاً للقوانين واللوائح المنظمة لذلك.
- ٩- متابعة تنفيذ خطة سير الامتحانات.
- ١٠- وضع المواصفات القياسية لورقة أسئلة الامتحان.

١١- وضع دليل للريادة العلمية.

١٢- إعداد تقرير سنوي عن الريادة العلمية.

٥- لجنة البحث العلمي وأخلاقياته

١- إعداد خطة سنوية للبحث العلمي بناء على احتياجات البرنامج والمجتمع.

٢- إعداد دليل أخلاقيات البحث العلمي وتحديثه دورياً.

٣- عقد ورش عمل حول البحث العلمي وأخلاقياته وطرق النشر في المجالات الدولية والعالمية.

٦- لجنة الطلاب والخريجين

تهدف هذه اللجنة إلى ما يلي:

١- إنشاء قاعدة بيانات خاصة بخريجين المعهد وتحديثها بصورة مستمرة.

٢- التواصل مع الخريجين عبر وسائل التواصل المختلفة مما يعزز علاقة الخريجين بالمعهد.

٣- تفعيل رابط الوحدة الإلكتروني للتواصل مع الخريجين وذلك للإعلان عن كافة الأنشطة الخاصة بها وكذلك كافة المعلومات والبيانات المطلوب إعلانها.

٤- تنمية المهارات اللازمة للخريجين من خلال تنظيم برامج تدريبية وتأهيلية للخريجين توائم حاجات سوق العمل.

٥- إقامة يوم سنوي للخريجين يدعي اليه الخريجين ورجال المؤسسات والهيئات المختلفة.

٦- توجيه الطلاب في السنوات النهائية إلى فرص العمل المتاحة بسوق العمل والتي تقوم الوحدة بالإعلان عنها.

٧- إقامة الملتقى التوظيفي سنوي يُدعى إليه جميع الخريجين.

٨- تسجيل قصص نجاح الخريجين المتميزين وإتاحتها لباقي الخريجين.

٩- توعية الخريجين بأهمية دورهم في تطوير المقررات العلمية.

١٠- متابعة معدلات التوظيف بين جريبي المعهد.

(٥) أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الخطة على استخدام مجموعة من الأدوات لجمع البيانات مثل:

١- عقد ندوات وورش العمل وحلقات نقاشية لشرح خطوات صياغة الخطة الإستراتيجية للمعهد والتحليل البيئي.

٢- جلسات عصف ذهني لفريق التخطيط الإستراتيجي واجتماعات دورية مع مجتمع المعهد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب وبعض فئات المجتمع المدني.

٣- طرح استبانات لمختلف الفئات من المستفيدين بالداخل والخارج.

٤- عقد مقابلات شخصية لفريق التخطيط الإستراتيجي مع مختلف الفئات.

٥- عقد مقابلات شخصية لفريق التخطيط الإستراتيجي مع الإدارات المختلفة داخل المعهد وممثلي قطاعات الأعمال بالمجتمع المحلي.

٦- ملاحظات موضوعية لوحداث وأقسام المعهد المختلفة.

٧- بيانات متاحة لدي إدارة المعهد.

٤- بيانات متاحة لدى وحدة ضمان الجودة المركزية.

- ٥- نتائج استبانات قياس الرأي والمقابلات التي تم عقدها مع عينة من المستفيدين وممثلي الجهات ذات العلاقة.
- ١٠- نتائج استبانات التحليل الرباعي.
- ١١- التقارير الفصلية الخاصة بالتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع الصادرة من المعهد.
- ١٢- التقارير والدراسات التي تجريها وحدة ضمان الجودة لتقييم وضعها الراهن مثل الدراسة الذاتية للمعهد والتقارير السنوية وتقارير المراجعين الداخليين والخارجيين.

٥-١ أدوات تحليل البيانات:

- تعتمد الخطة الإستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية والطرق الإحصائية في تحليل البيانات والمعلومات كما يلي:
- أولاً: التحليل والدراسات الإحصائية للبيانات والمعلومات: عن طريق ما يلي:
- ١- منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي.
 - ٢- مصفوفة العوامل الداخلية والعوامل الخارجية لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للمعهد.
 - ٣- مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية (Matrix IE) وذلك للوصول إلى الإستراتيجية المناسبة.
 - ٤- منهج (TOWS) لتحديد سيناريوهات المستقبل والإستراتيجيات البديلة.
- ثانياً: التدقيق والاستدلال: وذلك للتحقق من تطابق التحليل الإحصائي مع البيانات المتاحة.
- ثالثاً: الصياغة وإعداد الصورة الأولية والنهائية للوثائق: حيث يتم صياغة واستخلاص الهدف ومراجعة النتائج مع التحليل اللفظي والفني.
- رابعاً: إعداد المسودة الأولى: حيث يأتي بعد ذلك طرحها لاستطلاع الرأي.
- خامساً: تحليل التغذية الراجعة.
- سادساً: إجراء التصويبات وإعداد المسودة النهائية.
- سابعاً: مراجعة وتدقيق الصياغة.
- ثامناً: اعتماد الخطة الإستراتيجية وإعلانها لجميع الفئات من المستفيدين حيث يأتي بعد ذلك طرحها لاستطلاع الرأي.

٥-٢ العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية

تتكون الخطة الإستراتيجية من مجموعة من العناصر المتتابعة على النحو التالي:

- ١- تحليل البيئة الداخلية والخارجية SWOT .
- ٢- مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية Matrix IE .
- ٣- مصفوفة الإستراتيجيات البديلة TOWS.
- ٤- تحديث الرؤية والرسالة.
- ٥- القيم والمبادئ الحاكمة.
- ٦- الغايات والأهداف الإستراتيجية.
- ٧- تحليل الفجوة وتحديد الاحتياجات لتحقيق غايات الخطة الإستراتيجية.
- ٨- الخطة التنفيذية للغايات والأهداف الإستراتيجية.

٩- الجدول الزمني لتنفيذ الغايات والأهداف الإستراتيجية.

٣-٥ الإطار الفكري للخطة الاستراتيجية:

ترتبط الأهداف الاستراتيجية بالتحليل البيئي الذي يشمل عناصر البيئة الداخلية والخارجية، والعمل من خلال الأهداف الإستراتيجية على استغلال وتنمية نقاط القوة الداخلية وانهاز الفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف ومحاولة التغلب على التهديدات من جهة أخرى.

- ١- ترتبط الخطة الاستراتيجية للمعهد بتوجيهات وزارة التعليم العالي
- ٢- ترتبط خطة المعهد باحتياجات المجتمع الخارجي، وذلك من خلال الاستعانة بنتائج دراسة تحديد احتياجات المجتمع واستقراء سوق العمل.
- ٣- تحديد الفجوة بين الوضع الحالي للمعهد والوضع المستهدف من خلال المقارنة مع المعايير القياسية، ونسبة ما تحقق من الأهداف الاستراتيجية.
- ٤- استخدام بدائل استراتيجية مختلفة لتحقيق أهداف المعهد تماشياً مع الرؤية والرسالة ونتائج التحليل البيئي، وتتمثل أهم هذه الإستراتيجيات التي يمكن استخدامها في المجالات المختلفة: استراتيجية النمو والتوسع، استراتيجية الثبات والاستقرار، استراتيجية التطوير والتحسين، استراتيجية الانكماش.

٤-٥ الإطار المنهجي للخطة الاستراتيجية

أ- منهجية DSTP (Plan, Think, See, Draw):

تم اعداد الخطة الاستراتيجية وفقاً لمنهجية DSTP (Plan, Think, See, Draw)، حيث تم دراسة وتحليل الوضع الراهن كخطوة أولية، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية، ثم في نهاية المسار المتمثل في مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تقود إلى تحقيق الأهداف. ويعتمد المعهد على مجموعة من الخطوات المفصلة التي تمثل في مجملها منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية (٢٣-٢٨) وهذه الخطوات على النحو التالي:

- ١- تكوين فريق التخطيط الإستراتيجي.
- ٢- تحديد أدوات جمع وتحليل البيانات.
- ٣- دراسة وتقييم الوضع الراهن للمعهد من خلال التحليل البيئي لتحديد نقاط القوة والضعف وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والعوامل الخارجية من فرص وتهديدات من منظور سياسي واقتصادي واجتماعي وتكنولوجي، وتم ترتيبها على انثى عشر معياراً المعتمدة من الهيئة.
- ٤- تحديد الفجوة وتقييم الوضع التنافسي.
- ٥- مراجعة رؤية ورسالة المعهد.
- ٦- تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية والأولويات.
- ٧- عرض الرؤية والرسالة والأهداف على الأطراف الداخلية للمعهد (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين والطلاب) والمستفيدين من خدمات المعهد والاستفادة من التغذية العكسية الراجعة.
- ٨- تحديد الأنشطة التنفيذية اللازمة لتنفيذ الأهداف الإستراتيجية.

٩- وضع صياغة مبدئية للخطة التنفيذية وتحديد التوقيت الزمني لتنفيذ الأنشطة والجهات المسؤولة ومؤشرات قياس الأداء (KPIs).

١٠- عرض الخطة الإستراتيجية على الأطراف الداخلية (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب) وعلى المستفيدين الخارجيين، والاستفادة من تغذية الرأي الراجعة.

١١- وضع آليات تقييم ومراقبة تنفيذ الأنشطة، وآليات مراجعة الخطة الإستراتيجية.

١٢- عرض الخطة الإستراتيجية على مجلس المعهد لاعتمادها.

١٣- توزيع الخطة وتعميمها وإتاحتها لجميع العاملين بالمعهد والمستفيدين.

ب- نموذج كوفمان للتخطيط الإستراتيجي:

يتكون من ثلاثة مراحل (أسئلة) رئيسية:

١- أين أنا الآن؟ (مرحلة الرؤية الكلية): نحدد في ضوءها (الرؤية - الرسالة - الأهداف العامة - القيم).

٢- أين أريد أن أذهب؟ (مرحلة التخطيط)

• تحليل الواقع ودراسته باستخدام تحليل SWOT.

• يتم تقسيم الرؤية والأهداف العامة لأهداف تفصيلية أكثر تحديداً.

• ويتم قياس الفجوة بين الواقع والرؤية الإستراتيجية الموضوعة.

٣- كيف سأحقق ما أريد؟ مرحلة التطبيق والتطوير.

(٦) تحليل البيئة الداخلية والخارجية (SWOT):

يتم ذلك من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية مركزاً على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد أركز التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل التي استند عليها تحليل المعايير الأثنى عشر للبيئة وذلك على النحو التالي:

التخطيط الإستراتيجي - القيادة والحوكمة - إدارة الجودة والتطوير - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - الجهاز الإداري - الموارد المالية والمادية - المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية - التدريس والتعلم - الطلاب والخريجين - البحث العلمي والأنشطة العلمية - الدراسات العليا - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

٦-١ تحليل البيئة الداخلية للمعهد:

ويتضمن ذلك دراسة تأثير مجموعة العوامل الداخلية للمعهد من قوة يمتلكها المعهد، والتي يمكن استغلالها لتحسين الوضع الراهن، وأيضاً من نقاط الضعف للمعهد والمؤثرة، والتي يمكن العمل على تحسينها وتقليصها.

٦-٢ تحليل البيئة الخارجية للمعهد:

أستند تحليل البيئة الخارجية للمعهد على مجموعة من العوامل الخارجية المؤثرة وتشمل: المنافسون، اتجاهات سوق العمل، القوانين والقواعد المنظمة، العوامل السياسية والتنظيمية، العوامل الاقتصادية، العوامل الاجتماعية والعوامل التكنولوجية.

٦-٣ المستفيد الداخلي والخارجي:

تراعي الخطة الإستراتيجية للمعهد متطلبات المستفيد الداخلي والخارجي من أجل رفع جودة العملية التعليمية والبحثية، حيث ان مقابلة متطلبات واحتياجات هؤلاء الأطراف تعتبر إحدى الدعامات التي توضح إمكانية تطبيق هذه الخطة بنجاح وتؤكد واقعيته، ويمكن تحديد أصحاب الاهتمام فيما يلي:

- ١- المجلس الأعلى للجامعات.
- ٢- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٣- مجلس إدارة المعهد.
- ٤- مجلس المعهد.
- ٥- أعضاء هيئة التدريس.
- ٦- الهيئة المعاونة.
- ٧- الجهاز الإداري.
- ٨- الطلاب والخريجين.
- ٩- المصانع والشركات ومجتمع الأعمال.

٦-٤ محاور البيئة الداخلية:

م	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١	التخطيط الاستراتيجي	١- يوجد بالمعهد فريق عمل للتخطيط الاستراتيجي وآليات لعملية التخطيط. ٢- وجود رسالة وأهداف استراتيجية واضحة للمعهد تعكس دورها التعليمي والبحثي والمجتمعي. ٣- ينتهج المعهد الأسلوب العلمي المنهج لتشخيص وضعه الراهن وتحديد سياساته المستقبلية. ٤- يحرص المعهد على الاستعانة بنتائج التحليل البيئي أثناء صياغة وتحديد أهدافه الاستراتيجية. ٥- تعكس الخطة التنفيذية أولويات التنفيذ (التسلسل المنطقي) وتحدد الأنشطة ومسئولية التنفيذ، والجدول الزمني الملانم، والتكلفة المالية اللازمة لتنفيذ الخطة ومؤشرات المتابعة والتقييم. ٦- يعد المعهد تقارير دورية لمتابعة الخطط التنفيذية. ٧- وجود خطط للتحسين المستمر ومواجهة الأزمات	١. ضعف المشاركة في صياغة الأهداف الإستراتيجية للمؤسسة من الأطراف الخارجية للمؤسسة.
٢	القيادة والحوكمة	١- للمعهد هيكل تنظيمي ملائم لتلبية احتياجات التغيير والتطوير. ٢- يطبق المعهد معايير موضوعية لاختيار وتقييم القيادات الأكاديمية. ٣- يطبق المعهد معايير موضوعية لتقييم القيادات الأكاديمية	١- عدم وجود نظام للأرشفة الإلكترونية لوحدة ضمان الجودة. ٢- بنية الهيكل التنظيمي ملائمة ولكنه غير مفعّل بالكامل. ٣- الاعتماد على الأقدمية في بعض الوظائف الإدارية

		دورياً. ٤- تشارك المجالس الحاكمة واللجان المختلفة في وضع خطط التطوير والتحسين. ٥- وجود نظام حوكمة إلكتروني بالمعهد (payroll) ونظام الأرشفة الإلكترونية بالإدارات المختلفة. ٦- وجود خطة لتدريب القيادات وإعداد الكوادر المستقبلية. ٧- يوجد توصيف وظيفي لجميع الاختصاصات الأكاديمية والإدارية بالمعهد.	بالمعهد.
٣	إدارة الجودة والتطوير	١- يوجد بالمعهد وحدة ضمان الجودة لها هيكل تنظيمي. ٢- وحدة ضمان الجودة بالمعهد مجهزة، ويتوافر بها كوادر بشرية مؤهلة. ٣- يوجد بوحدة ضمان الجودة لجان محددة المهام ومعتمدة. ٤- الاستعانة بمراجعين خارجيين لمراجعة أنشطة المعهد وفق معايير تضعها وحدة ضمان الجودة. ٥- مشاركة الأطراف المعنية الداخلية في عملية التقييم الشامل. ٦- عمليات التعزيز والتحسين بالمعهد تتم بصورة فعالة.	١. ضعف ثقافة الجودة لدى الاطراف المعنية بالمعهد. ٢. ضعف مشاركة الأطراف المعنية الخارجية في عملية التقييم الشامل.
٤	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١- تنوع المدراس العلمية المختلفة لأعضاء هيئة التدريس. ٢- التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون فيها ٣- توجد خطة تدريب معتمدة بناء على قياس الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ٤- توزيع أعباء التدريس تتسم بالعدالة.	١. نسب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالنسبة للطلاب لا تتوافق مع النسب المرجعية. ٢. لا يقدم المعهد الدعم الكافي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مجال البحث العلمي.

		٥- يوجد قواعد للتقييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس من خلال التقييم الذاتي وتقييم عميد المعهد. ٦- يقوم المعهد بقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة باستخدام الوسائل المناسبة.	
٥	الجهاز الإداري	١- يقوم المعهد بقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري باستخدام الوسائل المناسبة. ٢- التوصيف الوظيفي للجهاز الإداري واضح ومعلن. ٣- يتبع المعهد معايير موضوعية وآليات لتقييم أداء الجهاز الإداري. ٤- وجود خطة تدريب للجهاز الإداري وفقا للاحتياجات التدريبية. ٥- يوجد معايير لاختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية.	١- عدم توافق تخصصات بعض الإداريين مع وظائفهم. ٢- يوجد عجز في أعداد الموظفين لبعض الإدارات. ٣- عدم وجود خطة لإحلال الموظفين وتأهيل الصف الثاني.
٦	الموارد المالية والمادية	١- يوجد موارد مالية كافية بالمعهد تغطي جميع الأنشطة المختلفة بالمعهد. ٢- يعتبر البرنامج الدراسي مصدر للموارد المالية بالمعهد. ٣- البنية التحتية الموجودة بالمعهد تتلاءم مع ما يقدمه المعهد من أنشطة تعليمية وغيرها. ٤- يتم إجراء عمليات صيانة دورية لمباني المعهد وما تحتوية من قاعات ومعامل وأجهزة. ٥- يتوافر وسائل نقل للعاملين بالمعهد داخل الإسكندرية. ٦- يتوافر سكن لأعضاء هيئة التدريس المغتربين. ٧- يتوافر وسائل الامن والسلامة بالمعهد. ٨- يتوافر البنية التكنولوجية الملائمة للتحويل الرقمي. ٩- يوجد مكتبة مجهزة بالحاسبات الآلية وشبكة الانترنت لتلبية	١- عدم تنوع مصادر موارد المعهد المالية. ٢- المكتبة تحتاج لتحديث الكتب والمراجع.

	الاحتياجات التعليمية.		
٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	١- يتبنى المعهد معايير أكاديمية مرجعية معتمدة (ARS) خاصة بالبرنامج. ٢- للمعهد رؤية ورسالة معتمدتان وتتفقان مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة. ٣- البرنامج التعليمي موصف ومعتمد وتتوافق نواتج التعليم مع المعايير الأكاديمية المرجعية. ٤- البرنامج التعليمي يتوافق مع متطلبات سوق العمل. ٥- يوجد توصيف للمقررات موضح بها نواتج التعلم المستهدفة من المقرر وطرق التدريس والتقييم. ٦- وجود تقارير دورية للبرنامج والمقررات. ٧- استطلاع رأي الطلاب عن المقررات الدراسية والاستفادة منها في خطط التحسين. ٨- يوجد مراجعة دورية داخلية للبرنامج والمقررات. ٩- وجود نظام لقياس نواتج تعلم المقررات والبرنامج.	١. ضعف المراجعة الدورية الخارجية للبرنامج والمقررات وخطط التحسين. ٢- ضعف تطوير وتحديث البرنامج والمقررات وفقا للمراجعة الداخلية والخارجية ونتائج التغذية.
٨	التدريس والتعلم (التعليم والتعلم والتقييم)	١- وجود إستراتيجية تدريس وتعلم تتضمن طرق تدريس وتعلم وتقويم متنوعة. ٢- وجود مصادر متنوعة للتعلم الذاتي تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة. ٣- يتخذ المعهد إجراءات للحفاظ على نسبة حضور الطلاب. ٤- توجد معايير لمشاريع تخرج الطلاب تراعي أهداف المشروع ونواتج التعلم المستهدفة.	١- المكتبة تحتاج إلى تحديث المراجع والكتب.

		٥- وجود نظام محكم للكنترول يحقق العدالة في التقييم ويحقق الشفافية. ٦- يعتمد المعهد على التصحيح الإلكتروني الذي يتسم بالدقة والعدالة. ٧- وضع معايير محددة لمواصفات الورقة الامتحانية. ٨- وجود جداول مواصفات تعمل على توافق اسئلة الامتحان ودرجاته مع نواتج التعلم المستهدفة للمقرر. ٩- يتم تحليل نتائج الامتحانات ونواتج التعلم للاستفادة منها في تطوير المقررات. ١٠- توفير الكتاب الإلكتروني لأغلب المقررات الدراسية. ١١- يقوم المعهد باستخدام التصحيح الإلكتروني. ١٢- يتم إنشاء الاختبارات من خلال بنوك الأسئلة الإلكترونية. ١٣- يوجد آليات معلنة ومطبقة للتعامل مع تظلمات الطلاب. ١٤- يوجد إجراءات مستخدمة للحد من الدروس الخصوصية.
٩	الطلاب والخريجين	١- وجود قواعد واضحة وعادلة لقبول وتحويل الطلاب طبقاً لما يقره المجلس الأعلى للجامعات. ٢- يوجد بالمعهد لجنة لمتابعة الخريجين. ٣- يصدر المعهد دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب. ٤- يوجد عيادة طبية بالمعهد. ٥- يشجع المعهد الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية المختلفة.
	١. عدم انتظام ملتقيات التوظيف بالمعهد لتسويق الخريجين في سوق العمل. ٢. ضعف التواصل مع الخريجين لقياس مدى الاستفادة من البرنامج. ٣. عدم وجود تدريب ميداني للطلاب في اللائحة الدراسية. ٤. ضعف الإنشاءات والتجهيزات لذوي الاحتياجات الخاصة.	

		٦- يتم قياس رضا الطلاب والخريجين في المجالات المختلفة ويتم الأخذ بنتائجها. ٧- تتنوع الأنشطة الطلابية (علمية، فنية، رياضية، اجتماعية). ٨- وجود آلية لدعم الطلاب المتفوقين واكتشاف ومساعدة الطلاب المتعثرين. ٩- يوجد نظام للإرشاد والدعم الأكاديمي (الريادة العلمية) والدعم المهني بالمعهد. ١٠- مشاركة الطلاب والخريجين في لجان إعداد الخطط واتخاذ القرار بالمعهد. ١١- للمعهد قواعد بيانات خاصة بالخريجين. ١٢- يوفر المعهد برنامج لإعداد الخريجين لسوق العمل.	
١٠	البحث العلمي	١- وجود خطة بحثية معتمدة خاصة بالمعهد تتفق مع توجهات وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. ٢- تساعد الخطة البحثية على تلبية احتياجات المجتمع. ٣- يتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية. ٤- يوجد دليل لأخلاقيات البحث العلمي بالمعهد. ٥- يشجع المعهد على المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المؤتمرات العلمية. ٦- يشارك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في ورش عمل البحث العلمي المقامة على بنك المعرفة المصري.	١- لا توجد بروتوكولات تعاون مع الجهات العلمية المختلفة. ٢- لا توجد مشروعات بحثية ممولة من الخارج. ٣- انخفاض نسبة النشر الدولي. ٤- ضعف الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي وتحفيز الباحثين. ٥- لا يوجد دورية علمية صادرة من المعهد أو مؤتمر علمي محكم.
١١	الدراسات العليا	لا ينطبق.	لا ينطبق.

١٢	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.	١- يوجد لجنة خدمة المجتمع لمتابعة الخدمات البيئية والمجتمعية. ٢- يوجد دراسة احتياجات وخطة للمشاركة المجتمعية. ٣- قياس آراء الأطراف المجتمعية والاستفادة من النتائج في إعداد الخطط والتحسين المستمر بالمعهد. ٤- تمثيل الأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد. ٥- يوجد برنامج وأنشطة لمساهمة المعهد في خدمة المجتمع. ٦- وجود دليل للخدمات المجتمعية التي يقدمها المعهد بشكل معلن على موقع المعهد.	١- عدم وجود بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المختلفة لخدمة المجتمع. ٢- عدم الاستغلال الأمثل لمشروعات التخرج الطلابية للاستفادة منها في تقديم الخدمات المجتمعية.
----	-----------------------------------	---	---

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة بالمعهد يبلغ (٨٧) نقطة مقابل (٢٧) نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية، (نسبة نقاط القوة إلى

نقاط الضعف تمثل ٣ : ١ تقريباً وهو ما يعكس وضع استراتيجي جيد للبيئة الداخلية، ولكن هناك عديد من نقاط الضعف بحاجة إلى استراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة.

جودة ضمان الجودة
Higher Institutions at a Glance - Being Successful

٦-٥ عناصر البيئة الخارجية:

م	المعيار	الفرص	التحديات
١	التخطيط الاستراتيجي	١- تبني الدولة اتجاه تطوير التعليم وجودته ضمن رؤية مصر ٢٠٣٠. ٢- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد. ٣- من الممكن أن يسهم الاستثمار في قطاع التعليم في زيادة المصادر المالية المخصصة للمعهد. ٤- تسمح المنطقة الصناعية المجاورة للمعهد بتطوير المعهد. ٥- إنشاء مجتمعات عمرانية جديدة قريبة من المعهد. ٦- تتواجد المعاهد العليا كينج مريوط في بيئة تعليمية محيطة تناسب مع أهداف المعهد وبما ييسر العمل المشترك للتعليم وإنجاز توجهات التعليم العالي.	١. وجود جامعات خاصة وأهلية، ووجود معاهد عليا مجاورة لنفس التخصص. ٢. التغيرات السريعة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية.
٢	القيادة والحوكمة	١- تضع الدولة معايير لاختيار القيادات الأكاديمية بالمعهد. ٢- وجود مركز لتنمية قدرات ومهارات القيادات الأكاديمية والإدارية بجامعة الاسكندرية. ٣- توافر أعضاء هيئة تدريس ذوي الخبرة والكفاءة في المناصب القيادية الإدارية. ٤- مشاركة قيادات من المجتمع المدني في لجان المعهد.	١- التنافس على القيادات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس من قبل المعاهد المناظرة. ٢- اجراءات تعيين القيادات تستهلك الكثير من الوقت.

٣	إدارة الجودة والتطوير	١- دعم الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لزيادة جودة القدرة المؤسسية والبرامجية. ٢- توفر الهيئة فرص التدريب على كافة أنشطة الجودة وخاصة دورات إعداد المراجعين الداخليين. ٣- اتجاه الدولة بأن تكون مؤسسات التعليم العالي معتمدة مؤسسياً وبرامجياً.	١- التغيير المستمر لمعايير الاعتماد المؤسسي والبرامجي. ٢- عدم حصول المعهد على الاعتماد المؤسسي والبرامجي.
٤	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١- وجود مركز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسكندرية. ٢- زيادة عدد حملة الماجستير والدكتوراة من الجامعات المصرية في التخصص. ٣- توفر المؤتمرات العلمية التي يمكن أن يشارك فيها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١- زيادة عوامل الجذب لأعضاء هيئة التدريس المتميزين من المعاهد النظرية. ٢- عدم ملائمة مرتبات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في ظل التضخم الحادث في السوق.
٥	الجهاز الإداري	١- وجود مركز لتنمية قدرات ومهارات الجهاز الإداري بجامعة الاسكندرية. ٢- وجود كفاءات إدارية بالجامعات الحكومية يمكن الاستفادة منها بعد التقاعد. ٣- صدور قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦.	١- استقطاب المؤسسات التعليمية الكفاءات الإدارية.
٦	الموارد المالية والمادية	١- قوانين وزارة التعليم العالي تنظم العلاقة المالية والخدمية المقدمة من المعهد. ٢- احتياجات سوق العمل الملحة تتيح زيادة الموارد الذاتية للمؤسسة التعليمية.	١- سياسة القبول تحدد أعداد الطلاب الجدد المقبولين. ٢- زيادة اسعار التجهيزات المادية والصيانة بالمعهد نتيجة التغير في الوضع الاقتصادي.
٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	١. وجود نموذج مرجعي للمعايير الأكاديمية القومية.	١. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجال التخصص.

		٢. وجود لائحة موحدة لبرنامج نظم معلومات الأعمال لكافة المعاهد العليا. ٣. وجود إطار مرجعي تجارى ٢٠٢١. ٤. يمكن الاستفادة من مؤسسات المجتمع في تطوير البرنامج التعليمي.	٢. التغييرات السريعة في متطلبات سوق العمل.
٨	التدريس والتعلم	١- انتشار استخدام الأنترنت يتيح تقنيات التعليم الحديثة والتعلم الذاتي. ٢- إنشاء وتطوير بنك المعرفة المصري يتيح العديد من المواد الدراسية.	١. انتشار مراكز الدروس الخصوصية. ٢- انتشار المكتبات التي توزع ملخصات للمقررات غير وافية وغير مدققة على الطلاب.
٩	الطلاب والخريجين	١- الدولة تدعم الأنشطة الطلابية والمسابقات العلمية. ٢- التطور التكنولوجي والتقني ينمي قدرات الخريجين ويتيح لهم التعليم المستمر. ٣- القرب من مناطق برج العرب الصناعية يدعم فرص عمل خريجي البرنامج.	١- وجود معاهد عليا وجامعات خاصة وأهلية تنافس خريجي المعهد في فرص العمل.
١٠	البحث العلمي	١- وجود الاستراتيجية القومية للعلوم والتكنولوجيا والابتكار ٢٠٣٠. ٢- تشجع لجان الترقيات النشر الدولي. ٣- يتيح بنك المعرفة المصري الدخول على الدوريات والأبحاث العلمية. ٤- وجود هيئات دولية ومحلية تنظم المؤتمرات العلمية.	١- التكلفة العالية للبحث العلمي والنشر في الدوريات المميزة. ٢- عدم الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها. ٣- عدم وجود دعم مالي للبحوث العلمية من الهيئات والقطاعات المجتمعية.
١١	الدراسات العليا	لا ينطبق	لا ينطبق
١٢	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١- تسمح مؤسسات المجتمع في تدريب الطلاب وإعدادهم	١- ضعف استفادة مؤسسات المجتمع بربط الجانب

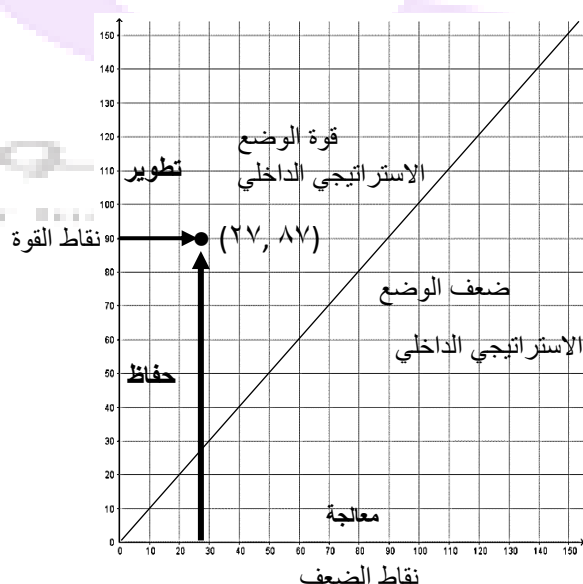
الأكاديمي والجانب التطبيقي.	لسوق العمل.		
٢- عدم استفادة مؤسسات المجتمع بالخبرات الأكاديمية والعلمية الموجودة بالمعهد لتطوير أنشطتها وحل المشكلات التي تواجهها.	٢- تشارك العديد من مؤسسات المجتمع في فعاليات التوظيف.		

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للمعهد يبلغ (٣٦) فرصة في مقابل (٢١) تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية، وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية متوازنة إلى حد ما (نسبة الفرص إلى التهديدات ٢:٣ تقريباً) يعكس الشكل التالي مدى توازن الوضع الاستراتيجي لمعهد والمتمثل في النسبة والتناسب بين أعداد كل من الفرص والتهديدات، وهو ما يعطى مؤشراً بأن البيئة الخارجية مشجعة إلى حد ما. ويتطلب الأمر وضع استراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع استراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة.

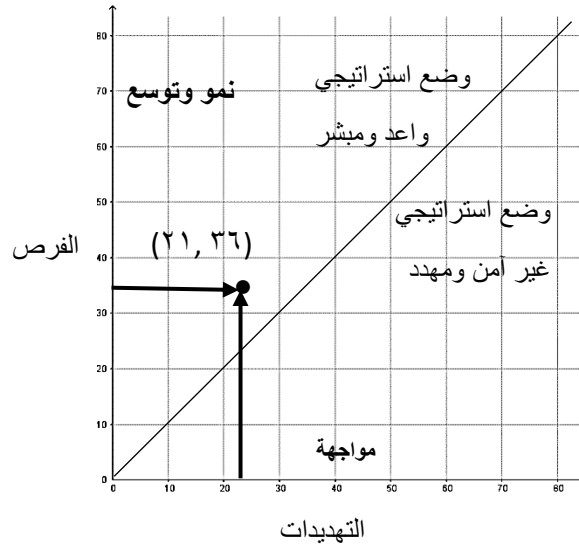


(٧) مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية:

المعيار	العوامل الداخلية		العوامل الخارجية		نسبة الفجوة
	قوة	ضعف	فرص	تهديدات	
١- التخطيط الاستراتيجي	٧	١	٦	٢	١٨.٧٥%
٢- القيادة والحوكمة	٨	٣	٤	٢	٣١.٢٥%
٣- إدارة الجودة والتطوير	٦	٢	٣	٢	٣٠.٧٧%
٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٦	٢	٣	٢	٣٠.٧٧%
٥- الجهاز الإداري	٥	٣	٣	١	٣٣.٣٣%
٦- الموارد المالية والمادية	٩	٢	٢	٢	٢٦.٦٧%
٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٩	٢	٤	٢	٢٣.٥٣%
٨- التدريس والتعلم	١٤	١	٢	٢	١٥.٧٩%
٩- الطلاب والخريجين	١٢	٤	٣	١	٢٥%
١٠- البحث العلمي	٦	٥	٤	٣	٤٤.٤٤%
١١- الدراسات العليا	--	--	--	--	--
١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٦	٢	٢	٢	٣٣.٣٣%
المجموع	٨٧	٢٧	٣٦	٢١	٢٨.٠٧%



شكل رقم (١) الوضع الاستراتيجي الداخلي بناء على نقاط القوة والضعف



شكل رقم (٢) الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على الفرص والتحديات

(٨) التحليل البيئي الكمي:

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالمعهد من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية والخارجية للمعهد، ولتحديد أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات قام فريق الخطة بإجراء اجتماع في لحصر وتلخيص وترتيب أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات من حيث الأولويات طبقاً للتأثير وكانت كالتالي:

٨ - ١ البيئة الداخلية:

أولاً: مجالات القوة:

- ١- للمعهد خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
- ٢- للمعهد هيكل تنظيمي ملائم ومعايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.
- ٣- وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادرات مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعلة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحية مناسبة.
- ٤- وضع معايير وقواعد مفعلة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.
- ٥- لدى المعهد خطة وآليات للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات وملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.
- ٦- وجود خطط تدريب أكاديمية وإدارية وفقاً للاحتياجات التدريبية تخضع للمتابعة والتحسين المستمر.
- ٧- وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر الأمن والسلامة والعلامات الإرشادية المناسبة ونظام الإطفاء.
- ٨- كفاية الموارد المالية لتغطي كافة الأنشطة التعليمية.

- ٩- البرنامج الأكاديمي مرتبط بسوق العمل ويتوافق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتوصيف البرنامج والمقررات الدراسية والاستفادة من تقارير المراجعة.
- ١٠- وجود استراتيجية للتدريس والتعلم تتضمن طرق التدريس والتعلم والتقويم يتم تحديدها طبقاً للمستجدات.
- ١١- العدالة وعدم التحيز بين الطلاب في إطار اللوائح التي تجنب التعارض في المصالح وفي وجود نظام محكم للكنترول يحقق العدالة والشفافية في التقييم.
- ١٢- يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء خطة المعهد الإستراتيجية، والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع.
- ١٣- وجود تدريب عملي للطلاب.

ثانياً: مجالات الضعف:

١. عدم حصول المعهد على الاعتماد الأكاديمي.
٢. ضعف قياس آراء المجتمع وأطراف سوق العمل عن دور المعهد والخدمات المقدمة.
٣. عدم الوصول الى النسب المرجعية لأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب.
٤. النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني.
٥. المكتبة تحتاج إلى تحديث المراجع والكتب.
٦. ضعف متابعة خريجي المعهد في سوق العمل والتواصل معهم.
٧. عدم وجود بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المختلفة لخدمة المجتمع.
٨. محدودية دعم البحث العلمي.

٢- ٨ البيئة الخارجية:

مجالات الفرص:

- ١- دعم الدولة لتطوير التعليم وجودته.
- ٢- الدعم الفني الذي تقدمه الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي.
- ٣- تحسن نظرة المجتمع للتعليم الخاص وزيادة الإقبال عليه.
- ٤- طرح أكاديمية البحث العلمي لمشروعات بحثية ممولة.
- ٥- الاتجاه العام لرقمنة الدولة.
- ٦- دعم بنك المعرفة المصري للتعليم والتدريب والبحث العلمي.
- ٧- انخفاض دخل أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات الحكومية.

مجالات التهديدات

- ١- إنشاء برامج جديدة وتطوير المناهج لتعزيز القدرة التنافسية.
- ٢- انخفاض اعداد الطلاب المقبولين سنوياً من مجلس الجامعات والمعاهد الخاصة والأهلية.
- ٣- الارتفاع المطرد في تكلفة التشغيل والتجهيزات والأجهزة.
- ٤- التنافس على جذب أعضاء هيئة التدريس من الجامعات والمعاهد المحيطة.

- ٥- عدم حصول المعهد على الاعتماد الأكاديمي.
- ٦- تزايد اعداد الخريجين ومحدودية فرص العمل المتاحة.

(٩) مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية (IE Matrix):

٩-١ تحليل العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية:

أولاً: العوامل الإستراتيجية الداخلية

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالمعهد من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للمعهد، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، ثم استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي لإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

- ١- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) والضعف (عامل إستراتيجي)، بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة ونقاط الضعف واحد.
- ٢- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) والضعف (عامل إستراتيجي) بحيث يأخذ قيمة من ١ إلى ٤ تعكس أهمية وضرورة النقطة، بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية ٥٠ لنقاط القوة و ٥٠ لنقاط الضعف بمجموع كلي ١٠٠.
- ٣- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠%-١٠٠%، وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥% - ٩٠%.
- ٤- أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة المعهد على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠% - ١٠٠%، وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة المعهد على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥% - ٩٠%.
- ٥- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للمعهد، وهذا الرقم يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجداول التالية:

مصفوفة العوامل الداخلية الإستراتيجية:

النقاط المرجحة	القيمة التقديرية (القدرة على الاستفادة من نقطة (٣، ٤) - التغلب على نقطة الضعف ((١، ٢)	الوزن النسبي	درجة الأهمية والضرورة (١، ٢، ٣، ٤، ٥)	مجالات القوة
٠.٢	٤	٥٠٠	٥	١. للمعهد خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية.

٢. للمعهد هيكل تنظيمي ملائم ومعايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.	٥	٥٠٠	٤	٢٠٠
٣. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعلة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحية مناسبة.	٥	٥٠٠	٤	٢٠٠
٤. وضع معايير وقواعد مفعلة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.	٤	٤٠٠	٤	١٦٠
٥. لدى المعهد خطة وآليات للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات وملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.	٣	٣٠٠	٣	٩٠٠
٦. وجود خطط تدريب أكاديمية وإدارية وفقا للاحتياجات التدريبية تخضع للمتابعة والتحسين المستمر.	٣	٣٠٠	٤	١٢٠
٧. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر الأمن والسلامة والعلامات الإرشادية المناسبة ونظام الإطفاء.	٥	٥٠٠	٤	٢٠٠
٨. كفاية موارد مالية كافية لتغطي كافة الأنشطة التعليمية.	٥	٥٠٠	٣	١٥٠
٩. البرنامج الأكاديمي مرتبط بسوق العمل ويتوافق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتوصيف البرنامج والمقررات الدراسية والاستفادة من تقارير المراجعة.	٤	٤٠٠	٣	١٢٠
١٠. وجود استراتيجية للتدريس والتعلم تتضمن طرق التدريس والتعلم والتقويم يتم تحديدها طبقا للمستجدات.	٣	٣٠٠	٤	١٢٠
١١. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب في إطار اللوائح التي تجنب التعارض في المصالح وفي وجود نظام محكم للكنترول يحقق العدالة والشفافية في التقييم.	٣	٣٠٠	٤	١٢٠
١٢. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء خطة المعهد الإستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع.	٥	٥٠٠	٤	٢٠٠
١٣- وجود تدريب عملي للطلاب.				
المجموع	٥٠	٥٠٠	٤٥	١٨٨

مجالات الضعف	درجة الأهمية	الوزن النسبي	القيمة التقديرية	النقاط المرجحة
١- عدم حصول المعهد على الاعتماد الأكاديمي.	٥	٠٠٠٧١٤	١	٠٠٠٧١٤
٢- ضعف قياس آراء المجتمع وأطراف سوق العمل عن دور المعهد والخدمات المقدمة.	٥	٠٠٠٧١٤	١	٠٠٠٧١٤
٣- عدم الوصول إلى النسب المرجعية لأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب.	٤	٠٠٠٥٧١٢	٢	٠٠١١٤٢٤
٤- النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني.	٣	٠٠٠٤٢٨٤	١	٠٠٠٤٢٨٤
٥- المكتبة تحتاج إلى تحديث المراجع والكتب.	٤	٠٠٠٥٧١٢	٢	٠٠١١٤٢٤
٦- ضعف متابعة خريجي المعهد في سوق العمل والتواصل معهم.	٥	٠٠٠٧١٤	١	٠٠٠٧١٤
٧- عدم وجود بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المختلفة لخدمة المجتمع.	٤	٠٠٠٥٧١٢	٢	٠٠١١٤٢٤
٨- محدودية دعم البحث العلمي.	٥	٠٠٠٧١٤	١	٠٠٠٧١٤
المجموع	٣٥	٠٠٥	١١	٠٠٦٧
المجموع الكلي		١		٢٠٥٥

طريقة حساب الوزن النسبي لمجالات القوة والضعف:

درجة الأهمية للنقطة

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{درجة الأهمية للنقطة}}{\text{مجموع درجات الأهمية و الضرورة} \times 2}$$

١- الوزن النسبي لمجالات القوة:

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{درجة الأهمية للنقطة}}{2 \times 5} = 0.1 \times \text{درجة الأهمية للنقطة}$$

٣- الوزن النسبي لمجالات الضعف:

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{درجة الأهمية للنقطة}}{2 \times 35} = 0.1428 \times \text{درجة الأهمية للنقطة}$$

ثانياً: العوامل الإستراتيجية الخارجية:

- ١- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط الفرص (عامل إستراتيجي) والتهديدات (عامل إستراتيجي)، بحيث يكون مجموع الأوزان النسبية لنقاط الفرص ونقاط التهديدات واحد.
- ٢- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة المعهد على استغلال الفرصة بنسبة ٩٠%-١٠٠%، وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة المعهد على استغلال الفرصة بنسبة ٧٥% - > ٩٠%.
- ٣- أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديدات فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة المعهد على التعامل مع التهديد بنسبة ٩٠% - ١٠٠%، وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة المعهد على التعامل مع التهديد بنسبة ٧٥% - > ٩٠%.
- ٤- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديدات للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للمعهد، وهذا الرقم يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجداول التالية:

مجالات الفرص	درجة الأهمية والضرورة	الوزن النسبي	القيمة التقديرية	النقاط المرجحة
١. دعم الدولة لتطوير التعليم وجودته.	٥	٠.٠٨٠٦	٤	٠.٣٢٢٤
٢. الدعم الفني الذي تقدمه الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي.	٥	٠.٠٨٠٦	٤	٠.٣٢٢٤
٣. تحسن نظرة المجتمع للتعليم الخاص وزيادة الإقبال عليه.	٥	٠.٠٨٠٦	٣	٠.٢٤١٨
٤. طرح أكاديمية البحث العلمي لمشروعات بحثية ممولة.	٤	٠.٠٦٤٤٨	٣	٠.١٩٣٤٤
٥. الاتجاه العام لرقمنة الدولة.	٤	٠.٠٦٤٤٨	٣	٠.١٩٣٤٤
٦. دعم بنك المعرفة المصري للتعليم والتدريب والبحث العلمي.	٤	٠.٠٦٤٤٨	٤	٠.٢٥٧٩٢
٧. انخفاض دخل أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات الحكومية.	٤	٠.٠٦٤٤٨	٤	٠.٢٥٧٩٢
المجموع	٣١	٠.٥	٢٥	١.٧٩
مجالات التهديدات	الوزن النسبي	القيمة التقديرية	النقاط المرجحة	
١- إنشاء برامج جديدة وتطوير المناهج لتعزيز القدرة التنافسية.	٥	٠.٠٨٠٦	٢	٠.١٦١٢
٢- انخفاض اعداد الطلاب المقبولين سنوياً من مجلس الجامعات والمعاهد الخاصة والأهلية.	٥	٠.٠٨٠٦	١	٠.٠٨٠٦
٣. الارتفاع المطرد في تكلفة التشغيل والتجهيزات والأجهزة.	٥	٠.٠٨٠٦	٢	٠.١٦١٢
٤. محدودية دعم البحث العلمي	٤	٠.٠٦٤٤٨	١	٠.٠٦٤٤٨

٥- التنافس على جذب اعضاء هيئة التدريس من الجامعات والمعاهد المحيطة.	٤	٠٠٠٦٤٤٨	٢	٠٠١٢٨٩٦
٦- عدم حصول المعهد على الاعتماد الأكاديمي.	٤	٠٠٠٦٤٤٨	٢	٠٠١٢٨٩٦
٧- تزايد أعداد الخريجين ومحدودية فرص العمل المتاحة.	٤	٠٠٠٦٤٤٨	١	٠٠٠٦٤٤٨
المجموع	٣١	٠٠٥	١١	٠٠٧٩
المجموع الكلي	٦٢	١	٣٦	٢٠٥٨

طريقة حساب الوزن النسبي لمجالات الفرص والتهديدات

١- الوزن النسبي لمجالات الفرص:

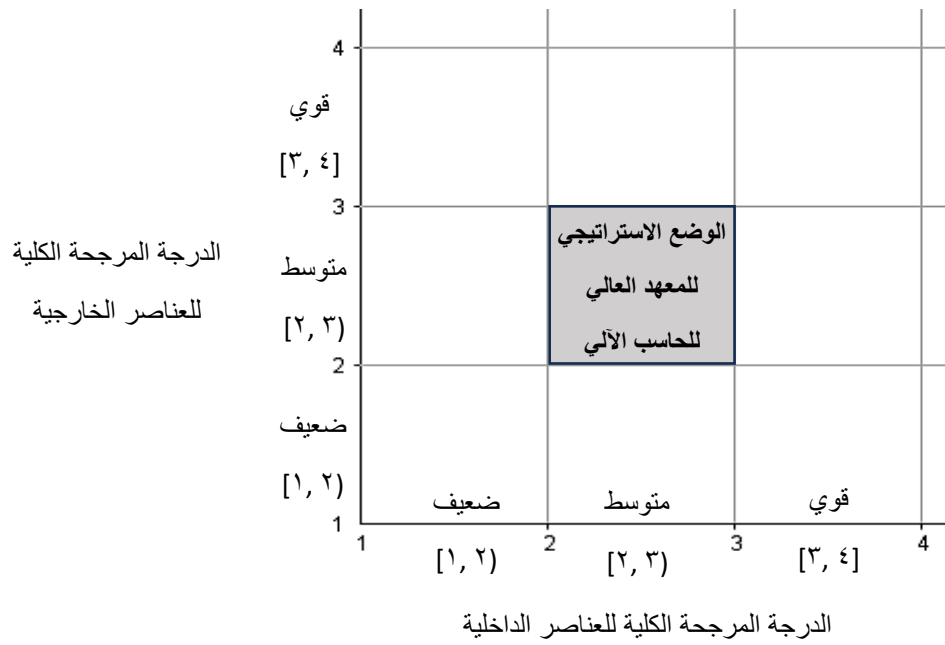
$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{درجة الأهمية للنقطة}}{2 \times 31} = \frac{\text{درجة الأهمية للنقطة}}{62} = 0.01612 \times \text{درجة الأهمية للنقطة}$$

٤- الوزن النسبي لمجالات التهديدات:

$$\text{الوزن النسبي} = \frac{\text{درجة الأهمية للنقطة}}{2 \times 31} = \frac{\text{درجة الأهمية للنقطة}}{62} = 0.01612 \times \text{درجة الأهمية للنقطة}$$

٩-٢ مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية (IE Matrix):

من نتائج تحليل مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (قوة / ضعف) والخارجية (فرص / تحديات) يتضح أن نقاط العوامل الداخلية في المعهد العالي للحاسب الآلي تمثل ٢.٥٥، وهي شديدة القرب من القيمة المتوسطة من اجمالي النقاط وأن نقاط العوامل الخارجية ٢.٥٨ وهي ايضا قريبة من القيمة المتوسطة، يمكن استنتاج أن الخطة الإستراتيجية القادمة هي خطة إستراتيجية تطوير وتدعيم وذلك بالتغلب على نقاط الضعف وتقليل التهديدات والمخاطر إلى أقل معدل ممكن حتى يمكن تحقيق الاستفادة القصوى من الفرص المتاحة وتحقيق الإيجابية المطلوبة.



شكل رقم (٣) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)



(١٠) مصفوفة الاستراتيجيات البديلة (TOWS):

مجالات الضعف (ض)	مجالات القوة (ق)	
١- عدم حصول المعهد على الاعتماد الأكاديمي ٥- ضعف قياس آراء المجتمع وأطراف سوق العمل عن دور المعهد والخدمات المقدمة ٦- عدم الوصول الى النسب المرجعية لأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب ٧- النقص في أعداد العاملين في الجهاز الإداري عن الحاجة الفعلية وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني. ٨- المكتبة تحتاج إلى تحديث المراجع والكتب ٩- ضعف متابعة خريجي المعهد في سوق العمل والتواصل معهم ١٠- عدم وجود بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المختلفة لخدمة المجتمع ١١- محدودية دعم البحث العلمي.	١. للمعهد خطة تنفيذية لتطوير وتعزيز الفاعلية التعليمية ضمن جدول زمني، مع توفير الآليات الخاصة بمتابعة التنفيذ واتخاذ الإجراءات التصحيحية. ٢. للمعهد هيكل تنظيمي ملائم ومعايير موضوعية لإختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. ٣. وجود وحدة لضمان الجودة بها كوادر مدربة ومزودة بالاحتياجات المادية اللازمة ووجود آلية مفعلة للمراجعة الداخلية وإجراءات تصحيحية مناسبة. ٤. وضع معايير وقواعد مفعلة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد ٥. لدى المعهد خطة وآليات للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات وملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها. ٦. وجود خطط تدريب أكاديمية وإدارية وفقا للاحتياجات التدريبية تخضع للمتابعة والتحسين المستمر. ٧. وجود بنية تحتية ممتازة يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتوافر الأمن والسلامة والعلامات الإرشادية المناسبة ونظام الإطفاء. ٨. كفاية الموارد المالية لتغطي كافة الأنشطة التعليمية ٩. البرنامج الأكاديمي مرتبط بسوق العمل ويتوافق مع	البيئة الخارجية البيئة الداخلية

المعايير الأكاديمية المرجعية وتوصيف البرنامج والمقررات الدراسية والاستفادة من تقارير المراجعة. ١٠. وجود استراتيجية للتدريس والتعلم تتضمن طرق التدريس والتعلم والتقييم يتم تحديدها طبقاً للمستجدات ١١. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب في إطار اللوائح التي تجنب التعارض في المصالح وفي وجود نظام محكم للكنترول يحقق العدالة والشفافية في التقييم. ١٢. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء خطة المعهد الإستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع ١٣. وجود تدريب عملي للطلاب	المعايير الأكاديمية المرجعية وتوصيف البرنامج والمقررات الدراسية والاستفادة من تقارير المراجعة. ١٠. وجود استراتيجية للتدريس والتعلم تتضمن طرق التدريس والتعلم والتقييم يتم تحديدها طبقاً للمستجدات ١١. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب في إطار اللوائح التي تجنب التعارض في المصالح وفي وجود نظام محكم للكنترول يحقق العدالة والشفافية في التقييم. ١٢. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء خطة المعهد الإستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع ١٣. وجود تدريب عملي للطلاب	المعايير الأكاديمية المرجعية وتوصيف البرنامج والمقررات الدراسية والاستفادة من تقارير المراجعة. ١٠. وجود استراتيجية للتدريس والتعلم تتضمن طرق التدريس والتعلم والتقييم يتم تحديدها طبقاً للمستجدات ١١. العدالة وعدم التحيز بين الطلاب في إطار اللوائح التي تجنب التعارض في المصالح وفي وجود نظام محكم للكنترول يحقق العدالة والشفافية في التقييم. ١٢. يوجد خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء خطة المعهد الإستراتيجية والتي راعت احتياجات وأولويات المجتمع ١٣. وجود تدريب عملي للطلاب
(الضعف×الفرص) استراتيجيات تطوير وتحسين مجموع النقاط المرجحة للفرص مع الضعف $2.46 = 1.79 + 0.67 =$ ١- زيادة الموارد المالية للبحث العلمي. (ف٤، ٦ - ض٨) ٢- استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتميزين. (ف٧ - ض٣) ٣- إصدار مجلة علمية خاصة بالمعهد. (ف١ - ض٨، ٧) ٤- تنفيذ خطة تدريبية للجهاز الإداري. (ف٥، ٦ - ض٤) ٥- دعم ومتابعة الخريجين. (ف٣ - ض٦) ٦- العمل على الحصول على الاعتماد الأكاديمي. (ف١، ٢ - ض١)	(القوة×الفرص) استراتيجيات نمو وتوسع مجموع النقاط المرجحة للقوة مع الفرص $3.67 = 1.79 + 1.88 =$ ١- استقطاب أعضاء هيئة تدريس متميزين. (ف٧-ق٨) ٢- توفير برامج تعليمية جديدة. (ق٧، ٨، ٩ - ف١، ٣) ٣- إنشاء شراكات مع الجامعات والمعاهد المختلفة لتبادل الخبرات الأكاديمية والمشاركة البحثية. (ق ٧، ٨ - ف٤، ٦) ٤- تعزيز المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. (ق ٨، ٩، ١٢ - ف٣)	مجالات الفرص (ف) ١- دعم الدولة لتطوير التعليم وجودته. ٢- الدعم الفني الذي تقدمه الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمؤسسات التعليم العالي. ٣- تحسن نظرة المجتمع للتعليم الخاص وزيادة الإقبال عليه. ٤- طرح أكاديمية البحث العلمي لمشروعات بحثية ممولة ٥- الاتجاه العام لرقمنة الدولة. ٦- دعم بنك المعرفة المصري للتعليم والتدريب والبحث العلمي. ٧- انخفاض دخل أعضاء هيئة التدريس العاملين بالجامعات الحكومية.

(الضعف×التحديات)	(القوة×التحديات)	مجالات التحديات (ت)
استراتيجيات تثبيت وانكماش مجموع النقاط المرجحة للتحديات مع الضعف 1.46 = 0.79 + 0.67 ١- وضع خطط تضمن الاستخدام الأمثل للموارد المالية والبشرية لضمان استقرار البرنامج. ٢- زيادة الموارد الذاتية للمعهد. ٣- التكامل بين منظومة المعاهد العليا كينج مربوط من حيث المعامل والقاعات والمكتبة. (ت٣ - ض٥، ٧) ٤- ضمان المحافظة على الأعداد الموجودة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. (ت٤ - ض٣)	استراتيجيات مواجهة مجموع النقاط المرجحة للقوة مع التحديات 2.67 = 0.79 + 1.88 = ١- متابعة وتحليل البرامج المنافسة وتحديد نقاط القوة والضعف والاستفادة منها لتحسين البرنامج. (ق٨، ٩ - ت١) ٢- تطوير المناهج والمشاريع التعليمية والتدريب العملي ليكون البرنامج متميزاً عن غيره من البرامج المنافسة. (ق١٠، ١٣ - ت١) ٣- العمل على الحصول على الاعتماد الأكاديمي. (ق٣ - ت٥)	١- إنشاء برامج جديدة وتطوير المناهج لتعزيز القدرة التنافسية. ٢- انخفاض اعداد الطلاب المقبولين سنوياً من مجلس الجامعات والمعاهد الخاصة والأهلية. ٣- الأرتفاع المطرد في تكلفة التشغيل والتجهيزات والأجهزة ٤- التنافس على جذب اعضاء هيئة التدريس من الجامعات والمعاهد المحيطة ٥- عدم حصول المعهد على الاعتماد الأكاديمي ٦- تزايد اعداد الخريجين ومحدودية فرص العمل المتاحة.

توظيف تحليل (SWOT):

- ١- استغلال الفرص لتعزيز عناصر القوة (استراتيجية النمو والتوسع).
 - ٢- توظيف الفرص لمعالجة عناصر الضعف (استراتيجية التطوير والتحسين).
 - ٣- توظيف عناصر القوة في الحد من التحديات (استراتيجية المواجهة).
 - ٤- الاستفادة من بيان نقاط الضعف والمهددات (استراتيجية التثبيت والانكماش).
- يجري اختيار الحل/البديل الإستراتيجي ذي السمات الآتية:

- يعتمد على عناصر القوة التي تتمتع بها المعهد.
- يساعد في القضاء على عناصر الضعف التي يعاني منها المعهد.
- يساعد في استغلال الفرص في البيئة الخارجية للمعهد.
- يساعد في تقليص تأثير تحديات البيئة الخارجية للمعهد.
- يتناسب مع موارد وإمكانات المعهد.

وعلى هذا الأساس، يتضح من تحليل العوامل الإستراتيجية الداخلية (٢.٥٥) والخارجية (٢.٥٨)، أن المعهد يقع في إحدى خلايا القسم الثاني. كما يتضح من مصفوفة الاستراتيجيات البديلة (TOWS) إمكانية توائم مجالات القوة والضعف الداخلية مع مجالات الفرص والتهديدات الخارجية، مما ينتج عنها مجموعات من البدائل الاستراتيجية التي يمكن أن نطبقها.

م	البدائل الاستراتيجية	النقاط المرجحة للبدائل الاستراتيجية
١	استراتيجيات نمو وتوسع	$1.835 = 2 \div 2.67$
٢	استراتيجيات مواجهة	$1.335 = 2 \div 2.67$
٣	استراتيجيات تطوير وتحسين	$1.23 = 2 \div 2.46$
٤	استراتيجيات تثبيت وانكماش	$0.73 = 2 \div 1.46$
	المجموع	٥.١٣

من الجدول السابق نلاحظ زيادة النقاط المرجحة للقوة مع الفرص وتكون الاستراتيجية المناسبة لها هي استراتيجية النمو والتوسع، يلجأ في النقاط المرجحة القوة والتهديدات وتكون الاستراتيجية البديلة هي استراتيجية المواجهة.

(١١) الرؤية والرسالة للمعهد العالي للحاسب الآلي:

١١-١ الرؤية:

أن يكون المعهد العالي للحاسب الآلي مؤسسة أكاديمية رائدة تجمع بين علوم الحاسب الآلي والعلوم التجارية، لإعداد وتأهيل كوادر بشرية مؤهلة قادرة على توظيف التكنولوجيا في تطوير بيئات الأعمال، وتعزيز الابتكار والمنافسة في سوق العمل المحلي والإقليمي.

١١-٢ الرسالة:

تقديم تعليم متميز يدمج بين مفاهيم الحاسب الآلي والعلوم التجارية، من خلال مناهج علمية متطورة تدعم الابتكار والبحث العلمي التطبيقي، وتأهيل خريجين ذوي مهارات تقنية وإدارية تنافسية، يساهمون في بناء وتطوير المؤسسات وخدمة المجتمع.

١١-٣ منهجية إعداد الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد:

- ١- مراجعة وتحديث رؤية ورسالة المعهد اعتماداً على أربع عناصر رئيسية عند صياغتهما وهذه العناصر هي:
 - أ. التحليل البيئي.
 - ب. مراعاة تطبيق نظم الجودة.
 - ت. جلسات عصف ذهني.
 - ث. توافق بين رؤية ورسالة المعهد مع الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي ورؤية مصر ٢٠٣٠.
- ٢- عمل استبيانات للرؤية والرسالة وتوزيعها على المستفيدين من داخل وخارج المعهد.
- ٣- إعادة اعتماد الصيغة النهائية للرؤية والرسالة.
- ٤- نشر الرؤية والرسالة على موقع المعهد الإلكتروني وفي اللوحات المعلقة وينوي المعهد مراجعة وتطوير الرؤية والرسالة كل ثلاث سنوات.

١١-٤ القيم الحاكمة للمعهد العالي للحاسب الآلي:

تعتمد الخطة الإستراتيجية على مجموعة من القيم الحاكمة والتي تمثل المنطلق الأساسي الحاكم للسلوكيات التي تعتبر الأساس لكافة التعاملات، لذا فقد تم تبني قيم حاكمة لضمان نجاح تطبيق الخطة الإستراتيجية والوصول إلى تحقيق الغايات المنشودة وتتمثل هذه القيم في:

- ١- المسؤولية المجتمعية
- ٢- التعليم المستمر
- ٣- تعزيز الهوية الوطنية
- ٤- ديمقراطية صناعة القرار
- ٥- التطوير المستمر.
- ٦- الصدق والأمانة.
- ٧- الابداع والابتكار.
- ٨- النزاهة والشفافية.
- ٩- العدالة والمساءلة.

(١٣) الغايات والأهداف الاستراتيجية:

- الغاية الأولى: إعداد خريج متميز يلبي احتياجات سوق العمل.
- الهدف الأول: تطوير البرنامج والمقررات.
- الهدف الثاني: تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم.
- الغاية الثانية: تنمية الموارد البشرية.

الهدف الأول: تنمية قدرات القيادات الأكاديمية.

الهدف الثاني: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

الهدف الثالث: تنمية القدرات الإدارية ورفع كفاءة أعضاء الجهاز الإداري.

الغاية الثالثة: دعم البحث العلمي.

الهدف الأول: وضع خطة بحثية والعمل على تنفيذها.

الهدف الثاني: دعم الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

الهدف الثالث: تنمية موارد البحث العلمي.

الغاية الرابعة: تطوير المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

الهدف الأول: المشاركة الفعالة بأنشطة خدمة المجتمع.

الهدف الثاني: نشر ثقافة تنمية البيئة.

الهدف الثالث: إعداد الطلاب لسوق العمل ورفع كفاءة الخريجين ودعم ثقافة التعليم المستمر.

الغاية الخامسة: تعزيز الوضع التنافسي.

الهدف الأول: العمل على حصول المعهد على الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم

والاعتماد.

الهدف الثاني: إنشاء برامج تعليمية تلبي احتياجات سوق العمل.



(١٣) دراسة التوافق بين الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي والأهداف الاستراتيجية للمعهد العالي للحاسب الآلي:

عناصر الارتباط	الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي والبحث العلمي	الغايات والاهداف الاستراتيجية للمعهد
سد الفجوة بين برامج التعليم والاحتياجات الفعلية	١- التكامل: ويعنى اندماج منظومة التعليم العالي مع مؤسسات الإنتاج في الدولة بهدف سد الفجوة بين برامج التعليم والاحتياجات الفعلية لكل إقليم من أقاليم مصر طبقاً لأنشطته الاقتصادية التي يتميز بها هذا الإقليم.	الغاية الأولى: إعداد خريج متميز يلي احتياجات سوق العمل. الهدف الأول: تطوير البرنامج والمقررات. الهدف الثاني: تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم. الغاية الخامسة: تعزيز الوضع التنافسي. الهدف الأول: العمل على حصول المعهد على الإعتماد الأكاديمي والمؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. الهدف الثاني: إنشاء برامج تعليمية تلي احتياجات سوق العمل.
تطوير برامج التعليم في المعاهد العليا	٢ - التخصصات المتداخلة: من خلال حل المشاكل المعقدة داخل المجتمع من خلال تطوير برامج التعليم في الجامعات والمعاهد العليا على أساس تقسيم الكليات إلى قطاعات متجانسة.	الغاية الأولى: إعداد خريج متميز يلي احتياجات سوق العمل. الهدف الأول: تطوير البرنامج والمقررات. الهدف الثاني: تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم. الغاية الخامسة: تعزيز الوضع التنافسي. الهدف الأول: العمل على حصول المعهد على الإعتماد الأكاديمي والمؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. الهدف الثاني: إنشاء برامج تعليمية تلي احتياجات سوق العمل.
التعاون الدولي بين المجتمعات العلمية الدولية في أنحاء العالم	٣- التواصل: الذي يتم بين الجامعات والصناعة داخل الدولة وعناصر الحكومة، خاصة من حيث مطالب سوق العمل وتطوير التكنولوجيا الحديثة على أساس <u>التعاون الدولي بين المجتمعات العلمية الدولية في أنحاء العالم</u> ، ولقد جاءت جائحة كورونا كأساس لبدء فكرة التعليم عن بُعد، وحققت استفادة كبيرة للطلبة من خلال استغلال التقدم التكنولوجي العالمي، وأصبح الطلبة في ريف مصر يستخدمون التابلت لأول مرة.	الغاية الثالثة: دعم البحث العلمي. الهدف الأول: وضع خطة بحثية والعمل على تنفيذها. الهدف الثاني: دعم الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس. الهدف الثالث: تنمية موارد البحث العلمي.
خدمة المواطن والمجتمع	٤- المشاركة الفعالة: في الاستراتيجية على أساس اشتراك المستشفيات الجامعية في خدمة المواطن والمجتمع، كذلك مشاركة الجامعات في الحوار مع بقية أطراف المجتمع والمجتمعات الدولية لخلق بيئة تعليمية جديدة متطورة.	الغاية الرابعة: تطوير المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. الهدف الأول: المشاركة الفعالة بأنشطة خدمة المجتمع. الهدف الثاني: نشر ثقافة تنمية البيئة. الهدف الثالث: إعداد الطلاب لسوق العمل ورفع كفاءة الخريجين ودعم ثقافة التعليم المستمر. الغاية الخامسة: تعزيز الوضع التنافسي.

		الهدف الأول: العمل على حصول المعهد على الإعتماد الأكاديمي والمؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. الهدف الثاني: إنشاء برامج تعليمية تلي احتياجات سوق العمل.
الاستفادة من الموارد المتاحة وتقليل فرص الإهدار	٥ - الاستدامة: من خلال الاستفادة من الموارد المتاحة وتقليل فرص الإهدار، وحيث تحقق الاستدامة لوزارة التعليم العالي على أساس البُعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي.	الغاية الثانية: تنمية الموارد البشرية. الهدف الأول: تنمية قدرات القيادات الأكاديمية. الهدف الثاني: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. الهدف الثالث: تنمية القدرات الإدارية ورفع كفاءة أعضاء الجهاز الإداري.
أن تصبح مؤسسات التعليم العالي دولية	٦ - المرجعية الدولية: على أساس أن تصبح مؤسسات التعليم العالي دولية بهدف تحقيق سهولة انتقال الطلاب المصريين عبر الحدود لتحقيق أكبر استفادة بالتعرف على التطورات العلمية في الجامعات في الخارج.	الغاية الخامسة: تعزيز الوضع التنافسي. الهدف الأول: العمل على حصول المعهد على الإعتماد الأكاديمي والمؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. الهدف الثاني: إنشاء برامج تعليمية تلي احتياجات سوق العمل.
ريادة الأعمال والابتكار	٧ - ريادة الأعمال والابتكار: فهو يقوم على أساس أن <u>الابتكارات يجب أن تكون لها تنظيمات وتشريعات وقوانين تدعم وتحفز على الابتكار وتكافئ النجاح</u> ، بالإضافة إلى <u>توفير الموارد البشرية والمادية لدعم هذه الابتكارات</u> .	الغاية الثانية: تنمية الموارد البشرية. الهدف الأول: تنمية قدرات القيادات الأكاديمية. الهدف الثاني: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. الهدف الثالث: تنمية القدرات الإدارية ورفع كفاءة أعضاء الجهاز الإداري. الغاية الثالثة: دعم البحث العلمي. الهدف الأول: وضع خطة بحثية والعمل على تنفيذها. الهدف الثاني: دعم الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس. الهدف الثالث: تنمية موارد البحث العلمي.

١-١٣ مدي اسماء الأهداف الإستراتيجية في تحقيق رسالة المعهد:

الأهداف الاستراتيجية	ما تحققة من رسالة المعهد
الغاية الأولى: إعداد خريج متميز يلي احتياجات سوق العمل. الهدف الأول: تطوير البرنامج والمقررات. الهدف الثاني: تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم.	إعداد خريج متميز في مجال نظم معلومات الأعمال والبحث العلمى للمنافسة في سوق العمل على المستوى المحلى والأقليمي والنهوض به من خلال استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية بما يدعم ريادة الأعمال وتعظيم المشاركة المجتمعية.
الغاية الثانية: تنمية الموارد البشرية. الهدف الأول: تنمية قدرات القيادات الأكاديمية. الهدف الثاني: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. الهدف الثالث: تنمية القدرات الإدارية ورفع كفاءة أعضاء الجهاز الإداري.	إعداد خريج متميز في مجال نظم معلومات الأعمال والبحث العلمى للمنافسة في سوق العمل على المستوى المحلى والأقليمي والنهوض به من خلال استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية بما يدعم ريادة الأعمال وتعظيم المشاركة المجتمعية.
الغاية الثالثة: دعم البحث العلمى. الهدف الأول: وضع خطة بحثية والعمل على تنفيذها. الهدف الثاني: دعم الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس. الهدف الثالث: تنمية موارد البحث العلمى.	إعداد خريج متميز في مجال نظم معلومات الأعمال والبحث العلمى للمنافسة في سوق العمل على المستوى المحلى والأقليمي والنهوض به من خلال استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية بما يدعم ريادة الأعمال وتعظيم المشاركة المجتمعية.
الغاية الرابعة: تطوير المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. الهدف الأول: المشاركة الفعالة بأنشطة خدمة المجتمع. الهدف الثاني: نشر ثقافة تنمية البيئة. الهدف الثالث: إعداد الطلاب لسوق العمل ورفع كفاءة الخريجين ودعم ثقافة التعليم المستمر.	إعداد خريج متميز في مجال نظم معلومات الأعمال والبحث العلمى للمنافسة في سوق العمل على المستوى المحلى والأقليمي والنهوض به من خلال استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية بما يدعم ريادة الأعمال وتعظيم المشاركة المجتمعية.
الغاية الخامسة: تعزيز الوضع التنافسي. الهدف الأول: العمل على حصول المعهد على الاعتماد الأكاديمي والمؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. الهدف الثاني: إنشاء برامج تعليمية تلبى احتياجات سوق العمل.	إعداد خريج متميز في مجال نظم معلومات الأعمال والبحث العلمى للمنافسة في سوق العمل على المستوى المحلى والأقليمي والنهوض به من خلال استخدام أحدث التقنيات التكنولوجية بما يدعم ريادة الأعمال وتعظيم المشاركة المجتمعية.

(١٤) آليات متابعة الخطة الاستراتيجية:

أولاً: آليات التنفيذ:

١- تحديد أولويات التنفيذ:

- مراجعة الخطة التنفيذية: تحليل أهداف الخطة التنفيذية وتحديد الأولويات بناءً على الأهمية والموارد المتاحة.
- توزيع الموارد: تخصيص الموارد المالية والبشرية والمادية بما يتناسب مع الأولويات.

٢- إعداد خطة عمل تفصيلية:

- تحويل الأهداف لمهام وأنشطة: تقسيم الأهداف إلى أهداف تنفيذية و ثم تقسيم الأهداف التنفيذية إلى أنشطة ومهام محددة يمكن تنفيذها.
- تحديد المسؤوليات: تعيين فرق عمل لكل مهمة أو نشاط وتحديد الأدوار بوضوح مع تسمية المسؤولين عن التنفيذ.

- الجداول الزمنية: وضع جدول زمني يوضح توقيتات التنفيذ.

٣- التواصل الداخلي والخارجي:

- عقد اجتماعات دورية بين الإدارات المختلفة لضمان التنسيق.
- إنشاء قنوات اتصال فعالة لتبادل المعلومات بين فرق العمل (WhatsApp- Microsoft Teams).

٤- التدريب والتطوير:

- تخصيص ورش عمل لدعم الموظفين في فهم متطلبات الخطة التنفيذية.
- أتمتة العمليات:

- استخدام Excel لتصميم نظام لإدارة العمليات أو أي طريقة أخرى.

- برامج تحليل البيانات مثل Excel أو أي طريقة أخرى.

ثانياً: آليات المراقبة والتقييم:

١- إعداد نظام متابعة دوري:

- تقارير دورية: تقديم تقارير شهرية عن تقدم التنفيذ. ومقارنة الأداء الفعلي بالمخطط له وتحديد القصور.
- التقارير التحليلية: تقديم تقارير شهرية عن تحليل البيانات المجمعة لتحديد النقاط التي تحتاج إلى تحسين.
- ٢- استخدام مؤشرات الأداء (KPIs): تصميم مؤشرات قابلة للقياس (مثل: نسبة الإنجاز الأهداف في الوقت المحدد - رضا الطلاب وأصحاب المصلحة عن النتائج).

٣- مراجعة التقارير الدورية:

- تقوم لجنة التخطيط والمتابعة والمراجعة، بمراجعة التقارير الدورية واقتراح حلول للتحديات التي تواجه التنفيذ.

٤- المراجعة والتصحيح:

- اجتماعات مراجعة الأداء: اجتماعات شهرية لتقييم التقدم وحل المشاكل.
- خطط تصحيحية: تقوم لجنة التخطيط والمتابعة والمراجعة بوضع خطط بديلة أو تعديلات عند حدوث تأخير أو قصور في التنفيذ.

ثالثاً: تعزيز الشفافية والمساءلة:

١- إشراك أصحاب المصلحة:

- إشراك الطلاب، الموظفين، وأعضاء المجتمع الأكاديمي في مراحل المتابعة لضمان فهم احتياجاتهم.
- عقد اجتماعات عامة لعرض النتائج وإبداء الشفافية.

٢- أنظمة المكافآت:

- تقديم مكافآت للأفراد والفرق التي تحقق أهدافها بكفاءة.
- تعزيز المنافسة البناءة بين الإدارات.

رابعاً: المراجعة المستمرة للخطة التنفيذية:

١- تقييم دوري:

- مراجعة الخطة التنفيذية كل ٣ أشهر لتقييم فعاليتها.
- تحديثها بناءً على المستجدات أو التحديات الجديدة.

٢- تحليل الأثر:

- قياس الأثر الذي تم تحقيقه من خلال الخطة التنفيذية على جودة الأداء الأكاديمي والخدمات.

٣- استخدام الدروس المستفادة:

- تسجيل التحديات والدروس المستفادة لضمان تحسين عمليات التنفيذ والمراقبة المستقبلية.

خامساً: خطة التنفيذ:

يتضح من خلالها آلية تنفيذ والمراقبة.



الخطة التنفيذية للغايات والأهداف الإستراتيجية

الغايات	الهدف الإستراتيجي	الهدف التنفيذي	الانشطة والمهام آلية التنفيذ	مسؤول التنفيذ	الفترة الزمنية	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة بالآلاف جنية
(١)							
الغاية الأولى : إعداد خريج متميز يلبي احتياجات سوق العمل	الهدف الأول: تطوير البرامج والمقررات.	١-١-١ تحديث توصيف البرنامج والمقررات	١- عقد ورش عمل للتوعية بتوصيف البرامج والمقررات.	١- لجنة التعليم والتعلم. ٢- المسؤول التنفيذي لمعيار التعليم والتعلم	١٣-٩-٥-١	عقد "١" ورش عمل سنويا.	٥٠٠٠٠
			٢- عرض البرامج على المستفيدين لأخذ الرأي في التطوير.		١٦-١٢-٨-٤	نسبة الرضا عن البرامج من ممثلي المجتمع	
			٣- مراجعة خطط التحسين الموجودة في تقارير المقررات والبرنامج.		١٦-١٢-٨-٤	١- تقارير البرنامج والمقررات الدراسية. ٢- خطط تحسين البرامج والمقررات.	
			٤- تحديث توصيف البرنامج والمقررات.		١٦-١٢-٨-٤	انجاز ١٠٠% من التوصيفات.	٥٠٠٠٠
		٢-١-١ مراجعة دورية للمقررات والبرنامج الدراسي للتحديث في ضوء تغيرات سوق العمل	١- مراجعة داخلية للبرنامج والمقررات.	١- لجنة التعليم والتعلم ٢- المسؤول التنفيذي لمعيار التعليم والتعلم	١٣-٩-٥-١	تقارير مراجعة داخلية للمقررات والبرنامج.	١٥٠٠٠٠
			٢- مراجعة خارجية للبرنامج والمقررات.		١٤-١٠-٦-٢	تقارير مراجعة خارجية للمقررات والبرنامج.	
			٣- ادراج خطط تحسين للبرنامج والمقررات في تقارير البرنامج والمقررات.		١٥-١١-٧-٣	١- تحسين مستوى المقررات الدراسية بناء على تقرير المراجعين الخارجيين بنسبة ٣٠%. ٢- محاضر اجتماعات لجنة التعليم والتعلم والبحث العلمي.	
			٤- استطلاع رأي الطالب والخريج بالبرنامج والمقررات دوريا واستقراء سوق العمل.		١٥-١١-٧-٣	١- نتائج استطلاع رأي الجهات المستفيدة. ٢- نتائج استطلاع رأي الخريجين. ٣- نتائج استطلاع آراء الطلاب. ٤- تقرير بنتائج الاستبيانات. ٥- الخطة التصحيحية بناءً على هذه النتائج ومتابعة تنفيذها.	
			٥- إشراك ممثلين لهيئات سوق العمل في أنشطة المعهد المختلفة.		١٦-١٢-٨-٤	مجالس رسمية تفيد إشراك جهة سوق العمل	٥٠٠٠٠
		٣-١-١ ربط بعض المقررات بنتائج الأبحاث العلمية الحديثة لإضفاء واقعية على المناهج	١- مخاطبة أعضاء هيئة التدريس سنوياً لتطوير المقررات الدراسية عن طريق إضافة نتائج الأبحاث العلمية الحديثة إن وجد وتحديث توصيف المقررات.	مدير وحدة ضمان الجودة.	١٤-١٠-٦-٢	مقررات محدثة.	٧٥٠٠٠
		١-٢-١ تحديث استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم	١- استطلاع رأى الأطراف المعنية (أعضاء هيئة التدريس - هيئة معاونة - طلاب - خريجين) في استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم.	١- لجنة التعليم والتعلم ٢- المسؤول التنفيذي لمعيار التعليم والتعلم	١٥-١١-٧-٣	١- نتائج الاستبيانات وتقارير بالتعديلات المقترحة ٢- استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم المحدثة معتمدة ومعلنة	٧٥٠٠٠
			٢- مناقشة وعرض واعتماد استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم في مجلس المعهد.		١٣-٩-٥-١	محاضر مجالس المعهد	٢٥٠٠٠
			٣- نشر وإعلان استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم.		١٣-٩-٥-١	معرفة ٨٠% من منسوبي المعهد عن استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم.	٧٠٠٠٠

		١٥٠٠٠٠	تقارير متابعة عن مدي تطبيق الاستراتيجية.	١٤-١١-١٠-٧-٦-٣-٢ ١٥		٤- متابعة تطبيق استراتيجيات التدريس والتعلم التقييم بمختلف مقررات البرنامج.			
		١٠٠٠٠٠	١- تنفيذ ورش العمل والدورات التدريبية بنسبة ١٠٠%.	١٣-٩-٥-١	لجنة التدريب والاستبانات	١- عقد ورش عمل وندوات لتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على أحدث طرق التدريس والتعلم والتقييم.	١-٢-٢ التوسع في إستخدام وتطبيق طرق التدريس والتعلم والتقييم المختلفة		
			٢- كشوف حضور/ صور الدورات التدريبية.						
			٣- بيان بالدورات والندوات التي تم تنفيذها.						
			٤- نتائج تقييم ورش العمل والدورات التدريبية من قبل المتدربين.						
٧٥٠٠٠	١- نموذج تقييم الورقة الامتحانية.	١٤-١٠-٦-٢	١- لجنة التعليم والتعلم ٢- المسئول التنفيذي لمعيار التدريس والتعلم	٢- وضع مواصفات قياسية للورقة الامتحانية ومتابعة تطبيقها					
٨٠٠٠٠		١٤-١٠-٦-٢		٣- تدريب أعضاء هيئة التدريس على إعداد بنوك الأسئلة					
	٧٥٠٠٠	زيادة نسبة المقررات الالكترونية ٢٥% سنوياً.		١٣-٩-٥-١		١- حث اعضاء هيئة التدريس لتصميم مقررات إلكترونية.	١-٢-٢ تقديم المقررات بشكل إلكتروني		
(٢)									
	الغاية الثانية: تنمية الموارد البشرية.	الهدف الأول: تنمية قدرات القيادات الأكاديمية.	٥٠٠٠٠	قيادات اكاديمية مختارة بناء على المعايير الموضوعة.	١٥-١١-٧-٣	رئيس مجلس إدارة المعهد عميد المعهد	١- متابعة تنفيذ آلية اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية في خارج النطاق التي يحدده قانون المجلس الاعلي للجامعات.	١-٢-١ اختيار القيادات الأكاديمية وفقا لمعايير موضوعية محددة ومعلنة وآليات ذات شفافية تحقق تكافؤ الفرص.	
			١٥٠٠٠٠	حضور ٥٠% من اعضاء هيئة التدريس والجهاز الاداري ورش العمل والدورات التدريبية.	١٤-١٠-٦-٢	لجنة التدريب والاستبانات	١- ورش عمل لاعضاء هيئة التدريس والجهاز الاداري عن انماط وسبل القيادة	١-٢-٢ تكوين كوادر جديدة من القيادات من أجل تنمية قدراتها	
							٢- قياس مردود أثر التدريب على المتدربين.		
			٨٠٠٠٠	نتائج تقييم ورش العمل والدورات التدريبية من قبل المتدربين.	١٤-١٠-٦-٢	لجنة التدريب والاستبانات	١- وضع خطط تدريبية سنوية بناءا على الإحتياجات التدريبية للقيادات.	١-٢-٣ تنفيذ برامج تدريبية للقيادات الأكاديمية والادارية	
			١٠٠٠٠٠	خطة تدريبية معتمدة.	١٣-٩-٥-١		٢- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتدريب القيادات عن اساليب القيادة المختلفة الحديثة.		
			٥٠٠٠٠	١- حضور القيادات ورش العمل ٢- تنفيذ ٢ ورشة عمل سنويا للقيادات الاكاديمية	١٤-١٠-٦-٢		٣- قياس مردود أثر التدريب علي المتدربين		
			٥٠٠٠٠	نتائج تقييم ورش العمل والدورات التدريبية من قبل المتدربين.	١٤-١٠-٦-٢		لجنة التدريب والاستبانات		١- تصميم استبانة لتقييم الاداء لقيادات المعهد سنوياً وتنفيذها.
			٦٠٠٠٠	ارتفاع نسبة الرضا من اعضاء هيئة التدريس والعاملين عن اداء القيادات الاكاديمية بنسبة ٧٥%.	١٥-١١-٧-٣	لجنة التدريب والاستبانات		١- وضع خطط تدريبية سنوية لاعضاء هيئة التدريس بناءا على الإحتياجات التدريبية.	١-٢-٢ تنفيذ برامج تدريبية لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.
			٥٠٠٠٠	وجود برامج وخطط لتنمية القدرات طبقا لدراسة الإحتياجات التدريبية.	١٣-٩-٥-١			٢- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتدريب أعضاء هيئة التدريس على طرق التدريس المختلفة الحديثة.	
			٥٠٠٠٠	تقييم ورش العمل والدورات التدريبية من قبل المتدربين.	١٤-١٠-٦-٢				

	الهدف الثالث: تنمية القدرات الإدارية و رفع كفاءة أعضاء الجهاز الإداري.	٢-٢-٢ تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والاستفادة من التقييم.	١- تصميم استبانة لتقييم أداء اعضاء هيئة التدريس التدريسي سنوياً. ٢- تصميم نموذج لتقييم اداء اعضاء هيئة التدريس في المحاور الثلاث تدريسية وبحثية ومجتمعية.	لجنة التدريب والاستبانات	٢-٦-١٠-١٤ ١٥	٣-١١-١٥ ٢-٦-١٠-١٤	تقييم ورش العمل والدورات التدريبية من قبل المتدربين	٥٠٠٠٠
		٣-٢-٢ تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والاستفادة من التقييم.	١- وضع خطط تدريبية سنوية بناءا على الإحتياجات التدريبية. ٢- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتدريب الجهاز الاداري.		لجنة التدريب والاستبانات	١-٣-١٠-١٤ ٢-٦-١٠-١٤	١- حضور ورش العمل والدورات التدريبية بنسبة ٨٠% من العدد الكلي. ٢- تقييم ورش العمل والدورات التدريبية من قبل المتدربين.	٥٠٠٠٠
		٢-٣-٢ تقييم أداء أعضاء الجهاز الاداري والاستفادة من التقييم.	١- تصميم نموذج لتقييم اداء اعضاء الجهاز الإداري والاستفادة منه.	لجنة التدريب والاستبانات		٣-١-١٠-١٤ ٢-٦-١٠-١٤	ارتفاع نسبة رضا القيادات عن اداء المتدربين من أعضاء الجهاز الإداري بنسبة ٧٥%.	٥٠٠٠٠
		٢-٣-٢ تقييم أداء أعضاء الجهاز الاداري والاستفادة من التقييم.	١- تصميم نموذج لتقييم اداء اعضاء الجهاز الإداري والاستفادة منه.		لجنة التدريب والاستبانات	٣-١-١٠-١٤ ٢-٦-١٠-١٤	ارتفاع نسبة رضا القيادات عن اداء المتدربين من أعضاء الجهاز الإداري بنسبة ٧٥%.	٥٠٠٠٠
(٣)								
الغاية الثالثة : دعم منظومة البحث العلمي وتوفير بيئة محفزة للابتكار.	الهدف الأول: وضع خطة بحثية والعمل على تنفيذها.	٣-١-١ إنشاء خطة بحثية.	١- إنشاء الخطة البحثية للمعهد في ضوء رؤية ورسالة المعهد.	١- لجنة البحث العلمي وأخلاقياته ٢- المسؤول عن معيار البحث العلمي	١٣-٩-٥ ١٦-١٢-٨-٤	١	خطة بحثية	٥٠٠٠٠
		٣-١-٢ تحديث الخطة البحثية.	١- تحديث الخطة البحثية للمعهد في ضوء رؤية ورسالة المعهد. ٢- المراجعة الدورية للخطة البحثية فيما يتطابق مع المستجدات الحديثة.		١٣-٩-٥ ١٦-١٢-٨-٤	خطة بحثية محدثة	٥٠٠٠٠	
		٣-١-٣ تنفيذ الخطة البحثية.	١- تنفيذ الخطة البحثية		١٣-٩-٥ ١٦-١٢-٨-٤	تقارير سنوية لدراسة ومتابعة ما تم إنجازه من الخطة البحثية.	٥٠٠٠٠	
		٣-١-٣ تنفيذ الخطة البحثية.	١- تنفيذ الخطة البحثية		١٣-٩-٥ ١٦-١٢-٨-٤	نشر دراسة واحدة على الأقل.	٢٥٠٠٠	
	الهدف الثاني: دعم الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس.	٣-٢-١ تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على نشر أبحاث في دوريات عالمية ذات معامل تأثير مرتفع	١- صرف مكافئات مادية للأبحاث المنشورة في مجلات علمية دولية أو مجلات عالمية ذات معاملات عالية التأثير ٢- اعتبار البحث العلمي من عوامل تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١- لجنة البحث العلمي وأخلاقياته ٢- المسؤول عن معيار البحث العلمي	١٦-١٢-٨-٤ ١٥-١١-٧-٣	١- زيادة عدد الأبحاث المنشورة دوليا. ٢- وجود لائحة وآلية صرف حوافز النشر العلمي.	٧٥٠٠٠	
		٣-٢-٢ عقد ملتقى علمي دوري	١- وضع آلية وخطة لتنظيم ملتقى علمي دوري		١٦-١٢-٨-٤ ١٣-٩-٥-١	١- وجود آلية للمشاركة في تنظيم استضافة مؤتمرات وندوات علمية. ٢- وجود خطابات ودعوات للمشاركة في المؤتمر.		١٥٠٠٠٠
	الهدف الثالث: تنمية موارد البحث العلمي.	٣-٣-١ خطة لتطوير الموارد البشرية والمادية لخدمة البحث العلمي	١- عقد دورات تدريبية على أساليب تنمية موارد البحث العلمي ٢- التقدم للصناديق والجهات المانحة لتمويل الابحاث العلمية.	١- لجنة البحث العلمي وأخلاقياته ٢- المسؤول عن معيار البحث العلمي	١٤-١٠-٦-٢ ١٣-٩-٥-١	١- تقارير الدورات التدريبية. ٢- عمل مشروع بحثي واحد على الأقل.	٥٠٠٠٠	

الغاية الرابعة: تطوير المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.						
(٤)						
الهدف الأول: المشاركة الفعالة بأنشطة خدمة المجتمع.	١-١-٤ إنشاء خطة لخدمة المجتمع المحيط بالمعهد.	١- إنشاء خطة خدمة المجتمع في ضوء رؤية ورسالة المعهد ومراجعتها دورياً.	١- لجنة خدمة المجتمع وإدارة المخاطر ٢- المسؤول التنفيذي عن معيار خدمة المجتمع	١٣-٩-٥-١	خطة خدمة المجتمع	٨٠٠٠٠٠
	٢-١-٤ تنفيذ خدمات مجتمعية	١- دورات تدريبية كخدمات مجتمعية في الحاسب الآلي والمحاسبة وإدارة الأعمال والاحصاء حسب الاحتياجات.		١٤-١٠-٦-٢	١- رضا المستفيدين من الدورات.	٥٠٠٠٠٠
		٢- إصدار نشرات دورية في مجال الأعمال (محاسبية – اقتصادية – إدارية – حاسب آلي - احصائية).		١٥-١١-٧-٣	٢- نشرات ومطبوعات دورية.	
	٣-١-٤ توجيه البحث العلمي لحل مشكلات المجتمع	١- إنشاء خطة البحث العلمي بالتعاون مع القطاع الخدمي لحل مشكلات المجتمع ويتم مراجعتها دورياً		١٣-٩-٥-١	١- خطة البحث العلمي. ٢- عدد بحث واحد على الأقل موجه للمجتمع.	٥٠٠٠٠٠
الهدف الثاني: نشر ثقافة تنمية البيئة والمجتمع.	١-٢-٤ العمل على زيادة الوعي المجتمعي والبيئي	١- الاشتراك بحملات توعية مجتمعية وبيئية.	١- لجنة خدمة المجتمع وإدارة المخاطر ٢- المسؤول التنفيذي عن معيار خدمة المجتمع	١٤-١٠-٦-٢	١- حملة توعية مجتمعية وبيئية واحدة سنوياً.	١٠٠٠٠٠٠
		٢- عمل ندوات نشر الوعي المجتمعي والبيئي (أضرار التدخين – الإدمان – مناهضة العنف والتنمر – المحافظة على البيئة)		١٥-١١-٧-٣	٢- عدد ٢ ندوة سنوياً.	
		٣- دعم الأيتام وأصحاب الهمم.		١٦-١٢-٨-٤	٣- معرض داخل المعهد لعرض منتجات الأيتام وأصحاب الهمم لقرية المنى للأيتام أصحاب الهمم.	
		٤- دعم الطلاب والمدرسين للمدارس المجاورة للمعهد.		١٤-١٠-٦-٢	٤- دورات تدريبية للطلاب المتفوقين للمدارس المجاورة.	
الهدف الثالث: إعداد الطلاب لسوق العمل ورفع كفاءة الخريجين ودعم ثقافة التعليم المستمر.	١-٣-٤ عقد بروتوكولات تعاون مع الجهات المعنية لإنشاء شراكات للتطوير المهني وتلبية متطلبات سوق العمل	١- عقد بروتوكولات تعاون مع الجهات الصناعية المحيطة بالمعهد لدعم متطلبات سوق العمل	١- لجنة خدمة المجتمع وإدارة المخاطر ٢- المسؤول التنفيذي عن معيار خدمة المجتمع	١٥-١١-٧-٣	بروتوكول تعاون واحد موقع على الأقل.	٥٠٠٠٠٠
	٢-٣-٤ عقد دورات تدريبية متخصصة للخريجين في سوق العمل.	١- دراسة احتياجات لتدريب الخريجين.		١٣-٩-٥-١	دراسة احتياجات	٥٠٠٠٠٠
		٢- عقد دورات تدريب للخريجين لدعمهم فنياً للمنافسة في سوق العمل.		١٥-١١-٧-٣	عدد ٢ دورة منفذه سنوياً.	
	٣-٣-٤ دعم التواصل مع الخريجين والأطراف المجتمعية	١- عقد يوم للخريجين		١-٢-٨-٤	١- كشوف الحضور ٢- تقارير فاعليات يوم الخريج.	٢٠٠٠٠٠٠
		٢- عقد ملتقى توظيفي		١٦-١٢-٨-٤	١- كشوف الحضور ٢- تقارير فاعليات الملتقي التوظيفي.	
				٣- تحديث قاعدة بيانات الخريجين سنوياً	١٦-١٢-٨-٤	قاعدة بيانات الخريجين محدثة.
		٤- زيادة مشاركة الخريجين والاطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد		١٣-٩-٥-١	عدد المشاركين من الخريجين والاطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد.	٥٠٠٠٠٠
	٤-٣-٤ تنفيذ زيارات ميدانية للتأهيل المهني وريادة الأعمال	١- زيارات للمصانع والشركات بمنطقة برج العرب		١٤-١٠-٦-٢	تقارير الزيارات الميدانية	٥٠٠٠٠٠
(٥)						

الغاية الرابعة: تطوير المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

الهدف الأول: العمل على حصول المعهد على الإعتماد الأكاديمي والمؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

الهدف الثاني: إنشاء برامج تعليمية تلبي احتياجات سوق العمل.

٨٠٠٠٠٠	خطة الاعتماد الأكاديمي	١٣-٩-٥-١		١- إعداد خطة للاعتماد الأكاديمي ومراجعتها دورياً	١-١-٥ إنشاء خطة للأعتماد الأكاديمي
٧٥٠٠٠٠	توصيفات المقررات	١٣-٩-٥-١	١- لجنة التخطيط والمتابعة والمراجعة ٢- لجنة التعليم والتعلم	١- إعداد واعتماد توصيفات المقررات	٢-١-٥ إجراء عمليات المراجعة الداخلية والخارجية للمقررات والبرنامج.
١٥٠٠٠٠٠	تقارير المقررات	١٦-١٢-٨-٤		٢- إعداد واعتماد التقارير السنوية للمقررات	
	تقرير البرنامج	١٦-١٢-٨-٤		٣- إعداد واعتماد التقرير السنوي للبرنامج	
	١- رضا المراجع الخارجي يزيد عن ٨٠%. ٢- رضا المراجعين الداخليين يزيد عن ٨٠%. ٣- اكتمال تقارير المراجعة الداخلية.	١٣-١٠-٩-٦-٥-٤-١ ١٤		٤- تنفيذ عمليات المراجعة لتوصيفات وتقارير المقررات والبرنامج	
	كشوف الحضور لاجتماعات إعداد توصيفات وتقارير المقررات	١٣-١١-٩-٧-٥-٢-١ ١٥		٥- عقد اجتماعات لنشر ثقافة الجودة عن كيفية إعداد توصيفات وتقارير المقررات	
	كشوف الحضور للقاءات التعريفية	١٥-١١-٧-٣		٦- لقاءات للتعريف وزيادة الوعي عن المعايير القومية الأكاديمية المرجعية	
٥٠٠٠٠٠	١- اعتماد التقارير السنوية والدراسة الذاتية والخطة الاستراتيجية.	٤	لجنة التخطيط والمتابعة والمراجعة	١- اعداد الدراسة الذاتية وتقارير المتابعة السنوية	٣-١-٥ إعداد التقرير السنوي والدراسة الذاتية ومتابعة الخطة الاستراتيجية.
١٠٠٠٠٠٠	تقارير الدورات التدريبية	١٠-٩-٦-٥-٢-١	لجنة التدريب والاستبانات	١- عقد دورات تدريبية للعاملين بالمعهد لتنفيذ خطة الاعتماد الأكاديمي	٤-١-٥ تأهيل العاملين بالمعهد لتنفيذ خطة الاعتماد الأكاديمي
١٥٠٠٠٠٠	أوراق التقدم للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	١٦-١٢-٨-٤	مجلس إدارة المعهد عميد المعهد	١- تقدم إدارة المعهد للأعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	٥-١-٥ التقدم للأعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٧٥٠٠٠٠	دراسة الاحتياجات	١٦-١٢-٨-٤	لجنة التعليم والتعلم.	١- عمل دراسة احتياجات لسوق العمل واحتياجه لبرامج جديدة.	١-٢-٥ دراسة احتياجات سوق العمل من برامج دراسية جديدة بالمعهد
	الخطة التنفيذية	١٦-١٢-٨-٤		٢- وضع خطة للتنفيذ	
٧٥٠٠٠٠	إنشاء برنامج واحد على الأقل	١٦	١- المجلس الأعلى للجامعات ٢- مجلس إدارة المعهد ٣- عميد المعهد	١- تقديم برامج جديدة بالمعهد تلبي متطلبات سوق العمل (مقترح: محاسبة - إدارة - اقتصاد - حاسب آلي - احصاء)	٢-٢-٥ تقديم برامج جديدة بالمعهد تلبي احتياجات سوق العمل

أجندة الخطة التنفيذية للغايات والأهداف الإستراتيجية

٢٨-٢٧				٢٧-٢٦				٢٦-٢٥				٢٥-٢٤				٢٤-٢٣				السنة	النشاط	الهدف التنفيذي	الهدف الاستراتيجي	الغاية
٢٠	١٩	١٨	١٧	١٦	١٥	١٤	١٣	١٢	١١	١٠	٩	٨	٧	٦	٥	٤	٣	٢	١	الربع				
٨-٦	٥-٣	٢-١٢	١١-٩	٨-٦	٥-٣	٢-١٢	١١-٩	٨-٦	٥-٣	٢-١٢	١١-٩	٨-٦	٥-٣	٢-١٢	١١-٩	٨-٦	٥-٣	٢-١٢	١١-٩	الشهر				
			√				√				√				√				√		١-١-١-١	١-١-١	١-١	١
√				√				√				√				√					٢-١-١-١			
√				√				√				√				√					٣-١-١-١			
√				√				√				√				√					٤-١-١-١			
			√				√				√				√				√		١-٢-١-١	٢-١-١	١-١	
		√				√				√				√				√			٢-٢-١-١			
	√				√				√				√				√				٣-٢-١-١			
	√				√				√				√				√				٤-٢-١-١			
√				√				√				√				√					٥-٢-١-١			
		√				√				√				√				√			١-٣-١-١	٣-١-١	١-١	
	√				√				√				√				√				١-١-٢-١	١-٢-١	٢-١	
			√				√				√			√					√		٢-١-٢-١			
			√				√				√			√					√		٣-١-٢-١			
	√	√			√	√		√	√		√	√	√	√			√	√			٤-١-٢-١			
			√				√				√			√					√		١-٢-٢-١	٢-٢-١	٢-١	
√		√		√		√		√		√		√		√		√		√			٢-٢-٢-١			
		√				√				√				√				√			٣-٢-٢-١			
			√				√				√				√				√		١-٣-٢-١	٣-٢-١	٢-١	
	√				√				√				√				√				١-١-١-٢	١-١-٢	١-٢	٢
		√				√				√				√				√			١-٢-١-٢	٢-١-٢		
		√				√				√				√				√			٢-٢-١-٢			
			√				√				√				√				√		١-٣-١-٢	٣-١-٢	١-٢	
		√				√				√				√				√			٢-٣-١-٢			
		√				√				√				√				√			٣-٣-١-٢			
	√				√				√				√				√				١-٤-١-٢	٤-١-٢	١-٢	

			√				√				√				√				√		١-١-٢-٢	١-٢-٢	٢-٢	
		√				√				√				√				√			٢-١-٢-٢			
	√				√				√				√				√				٣-١-٢-٢			
	√	√			√	√			√	√			√	√			√	√			٤-١-٢-٢			
	√	√			√	√			√	√			√	√			√	√			١-٢-٢-٢	٢-٢-٢	٢-٢	
√				√				√				√				√					٢-٢-٢-٢			
			√				√				√				√			√			١-١-٣-٢	١-٣-٢	٣-٢	
		√				√				√				√				√			٢-١-٣-٢			
		√				√				√				√				√			٣-١-٣-٢			
	√				√				√				√				√				١-٢-٣-٢	٢-٣-٢	٣-٢	
																		√			١-١-١-٣	١-١-٣	١-٣	٣
			√				√				√			√							١-٢-١-٣	٢-١-٣		
√				√				√			√			√							٢-٢-١-٣			
			√				√				√			√				√			١-٣-١-٣	٣-١-٣		
√				√				√			√			√							١-١-٢-٣	١-٢-٣	٢-٣	
	√				√			√		√		√		√			√				٢-١-٢-٣			
			√				√			√		√		√			√				١-٢-٢-٣	٢-٢-٣		
		√				√				√			√				√				١-١-٣-٣	١-٣-٣	٣-٣	
			√			√				√			√				√				٢-١-٣-٣			
			√			√				√			√				√				١-١-١-٤	١-١-٤	١-٤	٤
		√				√				√			√				√				١-٢-١-٤	٢-١-٤		
	√				√				√			√					√				٢-٢-١-٤			
			√				√				√			√				√			١-٣-١-٤	٣-١-٤		
		√				√				√				√			√				١-١-٢-٤	١-٢-٤	٢-٤	
	√				√				√				√				√				٢-١-٢-٤			
√				√				√				√				√					٣-١-٢-٤			
		√				√				√				√			√				٤-١-٢-٤			
	√				√			√				√				√					١-١-٣-٤	١-٣-٤	٣-٤	
			√				√				√			√				√			١-٢-٣-٤	٢-٣-٤		
	√				√			√				√				√					٢-٢-٣-٤			
√				√				√			√				√						١-٣-٣-٤	٣-٣-٤		
√				√				√			√				√						٢-٣-٣-٤			

√				√				√				√				√					٣-٣-٣-٤			
			√				√				√				√				√		٤-٣-٣-٤			
		√				√				√				√				√			١-٤-٣-٤	٤-٣-٤		
			√				√				√				√				√		١-١-١-٥	١-١-٥	١-٥	٥
																			√		١-٢-١-٥	٢-١-٥		
√				√				√				√				√					٢-٢-١-٥			
√				√				√				√				√					٣-٢-١-٥			
√			√	√			√	√			√	√			√	√			√		٤-٢-١-٥			
	√		√		√		√		√		√		√		√		√		√		٥-٢-١-٥			
	√				√				√				√				√				٦-٢-١-٥			
																√					١-٣-١-٥	٣-١-٥		
										√	√			√	√			√	√		١-٤-١-٥	٤-١-٥		
			√				√														١-٥-١-٥	٥-١-٥		
			√				√														١-١-٢-٥	١-٢-٥	٢-٥	
			√				√														٢-١-٢-٥			
√				√																	١-٢-٢-٥	٢-٢-٥		

