

الخطة الاستراتيجية

2027-2022

للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا كينج مريوط

عنوان المؤسسة:

خلف المنطقة الحرة - الكافور - كينج مريوط الاسكندرية

وحدة ضمان الجودة

Info@kma.edu.eg

الوثيقة

غرض الوثيقة:

تتضمن هذه الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - كينج مريوط

حقوق ملكية الوثيقة:

هذه الوثيقة ملك المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - كينج مريوط

تاريخ اعتماد الوثيقة من جلس إدارة المعهد رقم (8) بتاريخ 28 / 7 / 2022م

و تاريخ تحديث الوثيقة من مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة بتاريخ 6 / 9 / 2025 م

و تم اعتماد التحديث في المجلس الأكاديمي بتاريخ 20/9/2025 م

و مجلس إدارة المعهد بتاريخ 30/10/2025 م



الصفحة	الموضوع
4	فريق اعداد الخطة الاستراتيجية وفريق المراجعين
6	مقدمة
8	البيانات الوصفية للمعهد
9	البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد
10	الإمكانات المادية وموارد التعلم
11	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية
16	تحليل الرباعي للبيئة الداخلية والخارجية
32	تحليل الفجوة
34	عناصر نجاح الخطة الإستراتيجية
38	الخطة التنفيذية

كلمة عميد المعهد

تمثل الجامعات والمعاهد العليا الركيزة الأساسية للتعليم العالي، حيث تساهم في بناء الإنسان معرفياً وثقافياً ومهارياً على النحو الذي يساعد على تنمية الموارد البشرية في كافة التخصصات التي تحتاجها خطط التنمية المستدامة، ومن هنا تزيد الاهتمام في مصر بتطوير مؤسسات التعليم العالي بهدف تحسين مستوى جودة أداء هذه المؤسسات وتفعيل دورها في عمليات التنمية الشاملة.

والمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - كنج مريوط بما يملكه من إمكانيات وكفاءات إبداعية لا يدخل وسعاً في النهوض بمستوى العملية التعليمية والأكاديمية والبحث العلمي لتشمل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلبات وطلبة المعهد، مروراً بتطوير إدارة المعهد وتأهيل الموظفين حتى يكونوا على المستوى المطلوب وسوف نبذل أقصى جهودنا في دعم وتبني كافة الأفكار الابتكارية المبدعة التي تحقق رؤية ورسالة المعهد.

لذا يسعدني تقديم الخطة الإستراتيجية الخمسية 2022-2027 للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بكينج مريوط - وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتي تهدف إلى تحقيق الجودة الشاملة بالمعهد، وأود بهذه المناسبة أن أعبر عن أسمى آيات الشكر والتقدير والعرفان لوحدة ضمان الجودة والصادرة الوكلاة ورؤساء الأقسام العلمية وجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري بالمعهد لما قدموه من مجدهم واضح وتعاون بناء ومحترم في إتمام هذه الخطة الإستراتيجية للمعهد في مرحلة الاستعداد للتقدم للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

والله ولـي التوفيق،

عميد المعهد

أ.د. وحيد سعيد على صبرى

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية:

لقد روعي عند تشكيل فريق إعداد التخطيط الاستراتيجي التأهيل الفني والنفسى للقيام بأعباء إعداد عملية التخطيط الاستراتيجي بقيادة منسق الفريق والذي يتولى تأهيل فريق التخطيط.

فريق القيادات:

أ.د/ وحيد سعيد على صبرى	عميد المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا
د/ مروة مصطفى محمد	مدير وحدة ضمان الجودة
أ / عادل منصور	أمين المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا

فريق أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

د/ وحيد سعيد على صبرى .1	معيار التخطيط الاستراتيجي
.2 د. عبد العظيم حمد عبد الوهاب كرسوع	معيار التخطيط الاستراتيجي.
.3 د. وليد حسن شلبي على	معيار التخطيط الاستراتيجي.
.4 م.م. ريم بكري مصطفى العيسوي	معيار التخطيط الاستراتيجي.
.5 م. ايمان محمد السعيد	معيار التخطيط الاستراتيجي
.6 م.م. ايناس محمد سعد أحمد حسن	معيار التخطيط الاستراتيجي

فريق الجهاز الإداري:

أ/ احمد عثمان	رئيس شئون الطلاب
أ/ امال جمال عبد الهادي	سكرتارية العميد

من أصحاب المصلحة:

م/ أحمد محمد صلاح الدين الشناوي	وكيل شعبة كهرباء بالنقابة
م/ مبروك عبد القوى	رئيس ومؤسس شركة Electric Cloud

استشاري امين محافظة الاسكندرية ووكيل شعبة ميكانيكا بالنقابة	م/ محمد عبد المجيد
مدير مركز التدريب لشركة الاتصالات المصرية بالإسكندرية	م/ رباب علي علي
رئيس قطاع التحكم في وزارة الكهرباء بالإسكندرية	م/ هدي فرج ابراهيم

من الطلاب:

مستوي ثاني قسم هندسة الاتصالات والإلكترونيات	خالد محمد عبد الحليم ابراهيم عبيد
مستوي ثاني قسم هندسة الاتصالات والإلكترونيات	محمد ابراهيم فؤاد

من الخريجين:

خريج قسم الهندسة المعمارية	سالي محمد جوجو
خريج قسم الهندسة المعمارية	إنجي ممدوح

فريق المراجعين:

مستشار الجودة بجامعة الاسكندرية ومدرب معتمد بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسكندرية	أ.د/ فكري محمد حسين سيد
مراجعة خارجي ب الهيئة ضمان الجودة والاعتماد	أ.د رجب عبد العزيز السحيمي

الفصل الأول

المقدمة ...

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية وفقاً لجدول زمني محدد ودقيق.

وإيمانًاً منا بأهمية التخطيط الإستراتيجي واستناداً إلى أن النجاح الحقيقي للمعهد لابد أن يبني على أسس التخطيط الاستراتيجي القائم على الفهم الصحيح والتحليل الدقيق لواقع المعهد وإمكانياته، ومن هذا المنطلق كان الإصرار على صياغة إستراتيجية المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا كينج مريوط خلال الخمس سنوات القادمة وتحديد آليات تنفيذها.

وتحدد الخطة الاستراتيجية (2022-2027) رؤية المعهد ورسالته والأهداف الاستراتيجية التي نسعى إلى تحقيقها، فضلاً عن ذلك فإنها تعكس طموح إدارة المعهد لمستقبل أفضل يكون له فيه دور الريادة في مجالات التعليم والبحوث وخدمة المجتمع.

وإذا كانت البيئة الخارجية تميز بالتغييرات السريعة والحادية، فإن التخطيط الاستراتيجي هو الذي يساعد الإدارة على تفهم هذه التغيرات ورصد الفرص والتهديدات، ومن المؤكد أن الحفاظ على الوضع الحالي للمعهد لم يعد اختياراً استراتيجياً مقبولاً. بل إن قبول التحدي الاستراتيجي للوصول إلى مستقبل أفضل أصبح اختياراً واقعياً.

تأتى هذه النسخة الثالثة من الخطة الاستراتيجية العامة للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالكينج مريوط تعبيراً عن نضج التفكير الاستراتيجي بالمعهد، ونمو ثقافة الجودة بها. كما تلقى مزيداً من الضوء على إثراء وتنوع المدخلات التي بنيت عليها الخطة.

وتعكس هذه الإستراتيجية منطلقات المعهد في سعيها لتحقيق التوازن بين وظائفها: التدريس الجامعي، إنتاج البحث العلمي، خدمة المجتمع، إضافة إلى التوازن بين خدمة المجتمع المحلي وبين تطلعها للتميز والظهور على الخارطة الدولية للتعليم العالي، وذلك في إطار عام من الالتزام بمعايير الجودة.

واستكمالاً لعرض واقع التخطيط الإستراتيجي بالمعهد، فقد تضمنت وثيقة الخطة الإستراتيجية في نسختها الثالثة، تفصيلاً لمنهجية إعداد الخطة الإستراتيجية والخطوات التي انتهجها فريق العمل في تطوير الوثيقة من الاسترشاد بمعايير المؤسسية في بناء الخطط، والقيام بالدراسات والمسوحات اللازمة لتشخيص الوضع الحالي والمأمول للمعهد.

1/1 نشأة وتأسيس المعهد:

تم إنشاء المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا كنج مريوط - الإسكندرية بموجب قرار وزير رقم 2462 بتاريخ 14/7/2012 وينح المعهد درجة البكالوريوس المعادلة من المجلس الأعلى للجامعات والتي يمنحها الجامعات المصرية الخاصة لقانون الجامعات المصرية في التخصصات الآتية:

سنة بدء الدراسة	تاريخ القرار الوزاري	رقم القرار الوزاري	التخصص / الشعبة
2013/2012	2012/7/14	2462	قسم هندسة الاتصالات والالكترونيات
2013/2012	2012/7/14	2462	قسم الهندسة المدنية
2013/2012	2012/7/14	2462	قسم الهندسة المعمارية

2/1 برامج المعهد التعليمية:**قسم الهندسة المدنية**

▪ وكذلك قرار المعادلة رقم (212) بتاريخ 30/7/2019 من المجلس الأعلى للجامعات المصرية بشأن تجديد معادلة درجة البكالوريوس التي يمنحها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بكنج مريوط - ج.م.ع - من قسم الهندسة المدنية بدرجة البكالوريوس في الهندسة التي تمنحها الجامعات المصرية الخاصة لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 ولائحته التنفيذية في التخصصات المناظرة.

▪ يعمل بهذا القرار حتى نهاية العام الجامعي 2024/2025

قسم هندسة الاتصالات والالكترونيات والمعمارية

المعهد حاصل على قرار معادلة رقم 338 بتاريخ 2023/9/26 من المجلس الاعلى للجامعات المصرية الخاص تجديد معادلة درجة البكالوريوس من قسمي:

▪ هندسة الاتصالات والالكترونيات.

▪ الهندسة المعمارية.

التي يمنحها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بكينج مريوط - ج.م.ع - بدرجة البكالوريوس في الهندسة التي تمنحها الجامعات المصرية الخاضعة لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 ولائحته التنفيذية في التخصص المناظر.

▪ يعمل بهذا القرار حتى نهاية العام الجامعي 2024/2023 و تم تجديد القرار بتاريخ

2025/1/21

3/1 لائحة المعهد:

لائحة المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - كينج مريوط - الاسكندرية بنظام الساعات المعتمدة كاملة ومعتمدة وواضحة وحديثة صادر لها القرار الوزاري رقم 2344 بتاريخ 2015/7/13 ، كما تم اعتماد لائحة جديدة صادر لها القرار الوزاري رقم 621 بتاريخ 2025/3/24 ، و تم العمل بها من العام الجامعي 2026/2025 .

3/5/1 عدد أعضاء هيئة التدريس بالمعهد:

الإجمالي الكلي	أجمالي عدد المعاين والإنجازات	الإجمالي	مدرس	أستاذ مساعد		أستاذ	
				متفرغ	عامل	متفرغ	عامل
27	-	27	25	-	1	-	1

3/5/1 اعداد أعضاء الهيئة المعاونة:

أجمالي عدد البعثات والإجازات	الإجمالي	معيد	مدرس مساعد
-	46	18	28

5/5/1 اعداد الجهاز الإداري:

العدد	القسم	م
24	الجهاز الإداري	1.
13	الخدمات المعاونة	2.
4	الامن	3.

الفصل الثاني**منهجية إعداد النسخة الاستراتيجية**

تقوم خطة المعهد الاستراتيجية لتوكيد الجودة على منهجية مركبة هي " التحليل المستقبلي " Prospective Analysis وتكون أهمية هذه المنهجية في قدرتها على رؤية وتحليل البيئة الخارجية للمعهد لمعرفة الفرص والتهديدات المحتملة، وذلك بعد تحليل البيئة الداخلية للمعهد من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها، سعياً نحو احداث التناسق والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ استراتيجية الجودة للمعهد وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغايتها الاستراتيجية. كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الاستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة، وبالتالي تعتبر مدخلاً أساسياً للتخطيط الاستراتيجي للمعهد في علاقته بيئته وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات في القطاع الهندسي على المستوى المحلي والإقليمي.

وتنسند منهجية التحليل المستقبلي من حيث كونها مطلع على المستقبل على منهج النظم. وهذا المنهج على أسلوب التفكير منظم قادر على دراسة منظومة المعهد في ترابطه وتشابكه مع باقي المنظمات المجتمعية الأخرى في ضوء علاقة تبادلية لا تتجاهل طبيعة البيئة المؤثرة بكامل عناصرها. وأيضاً باعتبار هذا المنهج بإمكاناته التحليلية والتركيبية -قادراً على تقديم منظور متعمق. كما أن هذا المنهج يلتفت إلى العناصر الرئيسية في منظوماتها بقدر متكافئ ويحلل هذا كله في إطار التبادل المستمر مع المجتمع بمتغيراته المتعددة كما يقدم لصانعي القرارات بدائل وخيارات ممكنة لموضوع الدراسة.

لذا فإن تضمينين (مدخل النظم) داخل منهجية الخطة الحالية سوف يسهم في تحليل النظم الفرعية المكون للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بطريقة تسمح بهم التغييرات التدريجية في هذه النظم وعلاقتها وتسمح في نفس الوقت بإمكان ادماج صورة هذه النظم الفرعية تدريجياً ضمن أطر كلية متربطة توجهها توجهات مستقبلية مشروطة بفرضيات محددة.



1/2 إجراءات إعداد الخطة الإستراتيجية:

ويمكن تلخيص أهم نقاط منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية كالتالي:

- تشكيل فريق عمل "فريق التخطيط الإستراتيجي"
- تنظيم ورش عمل لإعداد "الخطة الإستراتيجية" (راجع المرفقات بملف الوثائق الداعمة)
- تشخيص الوضع الحالي للمعهد من خلال تحديد نقاط القوة، والضعف، والفرص، والتهديدات.
- تحليل الفجوة بين موارد وإمكانات المعهد والفرص المتاحة في البيئة المحيطة.
- تحديد عوامل النجاح الأساسية والأهداف الإستراتيجية التي تحدد ملامح ورؤية ورسالة المعهد.
- عرض الرؤية والرسالة والأهداف الحاليين على المستفيدين من الخدمة داخل وخارج المعهد للاستفادة من تغذية الرأي الراجعة.
- إعادة صياغة الرؤية.
- إعادة صياغة رسالة المؤسسة بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والآليات المناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المأمول.
- اعتماد الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية من مجلس الإدارة.
- إعداد الخطة التنفيذية التي سيتم تفزيذها في إطار الخطة الإستراتيجية وتحديد التوقيت الزمني والجهة المسئولة وكذلك التمويل المطلوب للتنفيذ ومؤشرات قياس الأداء.
- إعداد مسودة الخطة الإستراتيجية والتصديق عليها.
- طباعة الخطة الإستراتيجية.

- الإعلان عن الخطة الإستراتيجية وتعديمها وإتاحتها لجميع العاملين بالمعهد والمجتمع المحيط.
- ويتم إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وبمراجعة وتحليل ظروف وبيئة العمل الداخلية والخارجية لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للمعهد يتم تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية والأهداف الفرعية والأنشطة أخذًا في الاعتبار مؤشرات قياس كفاءة الأداء المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ويتم تحليل الفجوة بين الغايات المطلوب تحقيقها وبين نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية وذلك لتحديد وتقدير الأنشطة والاحتياجات الخاصة بتطوير المعهد، كما يتم تخصيص جزء من الخطة الإستراتيجية لتحليل الفجوة وتحديد الاحتياجات كملخص لنتائج التحليل.

▪ الأطراف أصحاب المصلحة:

تعد تلبية احتياجات وتوقعات الأطراف أصحاب المصلحة تحديد لمدى فاعلية وواقعية الخطة الإستراتيجية لتأكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى مساهمة المعهد لخدمة المجتمع والبيئة، وتشمل قائمة أصحاب المصلحة -

- إدارة المعهد
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين بالمعهد
- طلاب مرحلة البكالوريوس والخريجون
- أولياء الأمور
- قطاع الأعمال الهندسية (نقابة المهندسين في الإسكندرية - الهيئة العامة للأبنية التعليمية - شركات البناء والتشييد محافظة الإسكندرية).

2/2 الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة

عند إعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد روعي اعتماد الخطة على مجموعة من الأدوات وهي أدوات جمع البيانات وأدوات تحليل البيانات

أدوات جمع البيانات:

اعتمدت الخطة على الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:

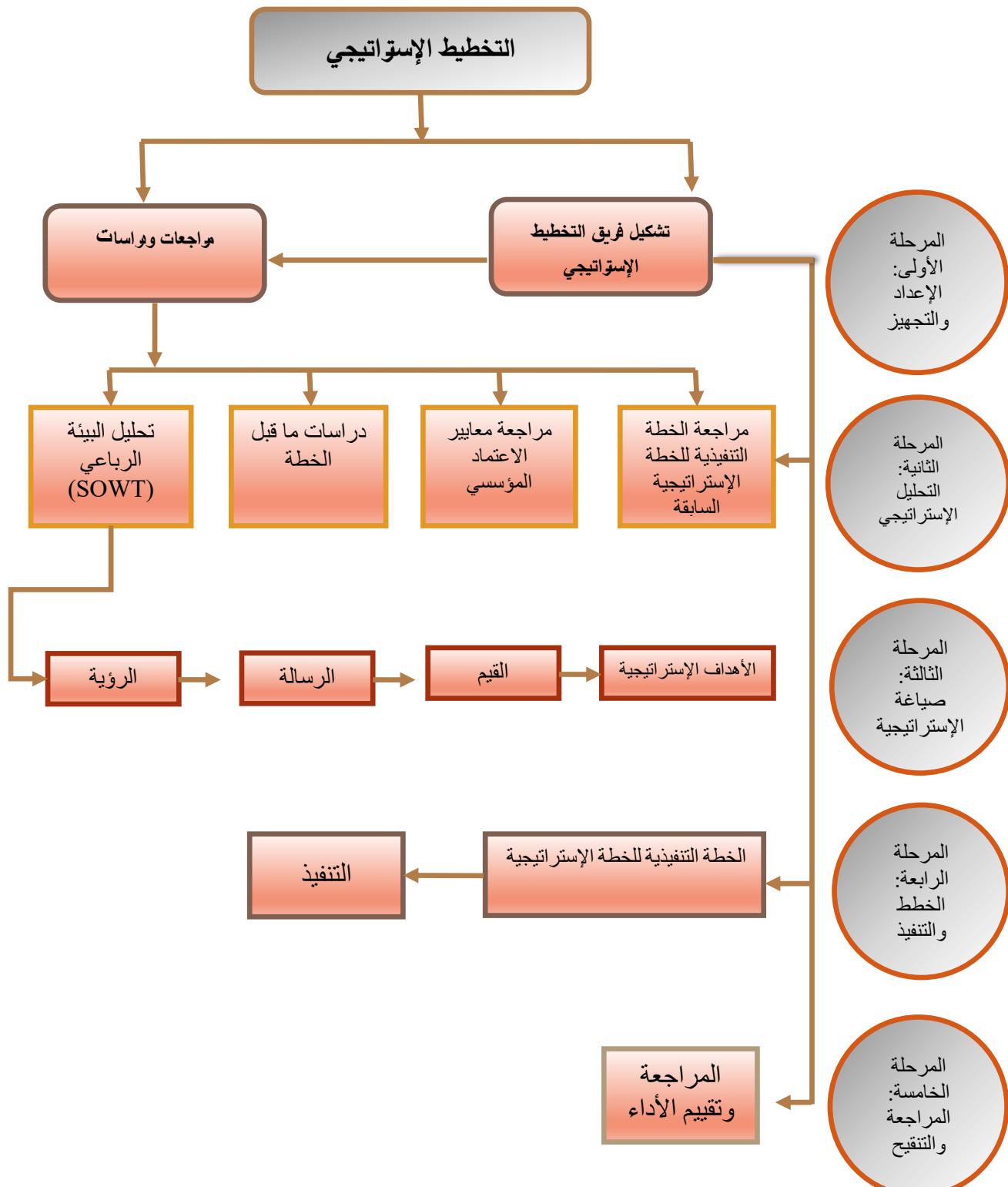
- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق اعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات المعهد والمجتمعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة المعهد وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
- المقابلات الشخصية لقيادات المعهد مع ممثلي الأطراف المجتمعية.
- الملاحظات الموضوعية.

أدوات تحليل البيانات:

تعتمد دراسات الخطة الاستراتيجية على مجموعة من المناهج والأدوات التحليلية كما يلي:

- منهج التحليل البيئي الرباعي (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي لتحديد نقاط القوة والضعف و الفرص و التهديدات.
- مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية ومصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للمعهد

3/2 ويمثل الشكل التالي المراحل الأساسية لبناء الخطة الإستراتيجية، والتي يمكن تفصيلها في الآتي:



4/2 المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلي والخارجي على المنهجية الشائعة وهي التحليل الرباعي البيئي لتحديد:

- | | |
|---------------|----------------------|
| Strength | - نقاط القوة |
| Weakness | - نقاط الضعف |
| Opportunities | - الفرص المتاحة |
| Threats | - التهديدات الخارجية |

W Weakness نقاط الضعف	S Strength نقط القوة	البيئة الداخلية
T Threats التهديدات الخارجية	O Opportunities الفرص المتاحة	البيئة الخارجية

5/2 تحليل البيئة الداخلية للمعهد:

يمثل تحليل البيئة الداخلية للمعهد الجزء الأول من التحليل البيئي باستخدام تحليل SWOT والغرض من هذا التحليل هو تحديد وتشخيص كل من مجالات القوة التي يتميز بها المعهد ومجالات الضعف التي يعاني منها، وقد استند هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر على الهيئة في يوليو 2015 لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل "والتي استند عليها التحليل" على المعايير التالية:

- 1- التخطيط الاستراتيجي
- 2- القيادة والحكمة
- 3- إدارة الجودة والتطوير

4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

5- الجهاز الإداري

6- الموارد المالية والمادية

7- المعايير الأكademية والبرامج التعليمية

8- التدريس والتعلم

9- الطلاب والخريجون

10- البحث العلمي والأنشطة العلمية

11- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

❖ تحليل البيئة الداخلية

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار	م
<p>1. ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب الأطراف المجتمعية خارج المعهد</p> <p>2. ضعف مستوى المشاركة في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من جانب مختلف الأطراف من خارج المعهد</p> <p>3. ضعف الوعي بالأهداف الاستراتيجية.</p>	<p>1. يوجد بالمعهد فريق عمل التخطيط الاستراتيجي.</p> <p>2. وجود خطة استراتيجية بالعديد من المعايير المستوفاة للاعتماد متقدمة مع خطة الاستراتيجية وزارة التعليم العالي.</p> <p>3. للمعهد رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة.</p> <p>4. يقوم المعهد بنشر رؤية ورسالة من خلال وسائل متعددة.</p> <p>5. وجود تحليل رباعي بيئي مستوفي لكل المعايير.</p>	البيئة الداخلية	1

<p>1. لا يفي الهيكل التنظيمي بالتعاون المتبادل الافقى والرأسي بين مستوياته ووحداته.</p> <p>2. القصور في تدريب القيادات وعدم وجود برامج تدريبية فعالة.</p> <p>3. عدم وجود استبيانات عن إداء القيادات الأكademie والإدارية.</p> <p>4. عدم وجود ضوابط خاصة بصرف الحافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>1. مصداقية المعلومات المنشورة عن المعهد.</p> <p>2. يوجد دليل لأخلاقيات المهنة.</p> <p>3. توزيع أعباء الإشراف والتدريس تتناسب بالعدالة وعدم التحيز.</p> <p>4. يوجد نظام وألية لتلقى الشكاوى والمقترحات من الطلاب وأليات للمتابعة.</p> <p>5. وجود أدوات لاتخاذ القرارات التصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة.</p>	2
<p>1. عدم كفاية الكوادر البشرية المؤهلة بوحدة ضمان الجودة بالمعهد.</p> <p>2. ضعف قياس مردود خطط التحسينية</p> <p>3. لا يوجد تمثيل كافي للأطراف المجتمعية و الخريجين و الطلاب بالوحدة.</p>	<p>1. وجود وحدة ضمان الجودة ذات هيكل إداري و مالي مستقل.</p> <p>2. انتشار ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه والجهاز الإداري.</p> <p>3. يقوم المعهد بإجراء مراجعة داخلية للبرامج المختلفة من خلال لجان الجودة بالأقسام العلمية وفقاً لآليات محددة كما يتم اعتماد مراجعين خارجيين بشكل دوري لاتمام أعمال المراجعة الخارجية.</p> <p>4. قيام وحدة ضمان الجودة بإعداد الاستبيانات وتوزيعها على الفئات المختلفة مع تحليل البيانات والنتائج بصفة دورية.</p>	3

		أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
4	<p>1. توجد آليات لتقدير الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية.</p> <p>2. ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها.</p> <p>3. لدى المعهد خطة وأدوات مؤقتة للتتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.</p> <p>4. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس وفقاً لاحتياجات من خلال مشروع تتميم قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>5. يوجد بالمعهد نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة.</p>	
5	<p>1. بيئة وظروف العمل متميزة وملائمة للمتطلبات الوظيفية.</p> <p>2. علاقات بيئة متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>3. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً لاحتياجات التدريبية.</p> <p>4. توجد معايير واضحة ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية.</p>	أجهزة الإداري

	<p>1. يتوافر بالمعهد أماكن للممارسة بعض الأنشطة الثقافية والفنية والعلمية.</p> <p>2. جميع مباني ومنشآت المعهد يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة وتتوفر العلامات الإرشادية المناسبة.</p> <p>3. فعالية ورش المعهد في صيانة مراافق ومنشآت المعهد.</p> <p>4. توجد قاعدة بيانات متكاملة بوحدة T بالمعهد.</p>	6
<p>1. اللوائح الحالية لاتسمح بالمرونة الكافية لاستحداث برامج أو مقررات دراسية جديدة أو إجراء تعديلات في البرامج التعليمية الحالية.</p> <p>2. غياب مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية.</p>	<p>1. يتبنى المعهد المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS)، كما ان اغلب أعضاء هيئة التدريس بالمعهد على وعي بالمعايير الأكاديمية.</p> <p>2. البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد متفق مع رسالته وأهدافه الاستراتيجية.</p> <p>3. يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي يقدمها المعهد، كما يسعى لتحقيق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي يقدمها.</p> <p>4. يحرص المعهد على أن يلي البرامج التعليمية التي يقدمها من حيث تنويعها ومحتوها لاحتاجات سوق العمل.</p> <p>5. تتوافر لدى المعهد أحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بكل برنامج تعليمي ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة في كل برنامج تعليمي وتتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة.</p>	7

<p>1. ضعف الاشراف على التدريب الصيفي للطلاب من قبل أعضاء هيئة التدريس</p>	<p>1. وجود استراتيجية معتمدة للتدريس والتعلم 2. وجود قواعد للتعامل مع تظلمات الطلاب لنتائج الامتحانات 3. وجود أساليب متعددة للتقييم تلائم نواتج التعلم المستهدفة. 4. وجود إدارة كفء للامتحانات</p>	 8
<p>1. تدني نسبة الطلاب الوافدين لمرحلة البكالوريوس. 2. عدم وجود خطط للترويج للمعهد بالدول العربية لجذب المزيد من الطلاب الوافدين.</p>	<p>1. وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج المعهد المختلفة وللتحويلات ، يتم توضيحها في دليل الطالب ويتم تحديثها بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب. 2. توفر المعهد نظاماً متكامل لدعم الطلاب أكاديمياً ومهنياً واجتماعياً ، كما يوفر المعهد الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والمجتمعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. 3. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. 4. يوجد موقع إلكتروني خاص بالطلاب وبالخريجين ويعد المعهد قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم من خلال الموقع الإلكتروني. 5. يوفر المعهد برامج متعددة لإعداد الخريجين لسوق العمل.</p>	 9

<p>1. لا يتم قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالمعهد.</p> <p>2. انخفاض نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية.</p>	<p>1. يضع المعهد خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة المعهد ومرتبطة بالتوجهات القومية وإحتياجات المجتمع المحيط ويلتزم المعهد بها.</p> <p>2. الخطة البحثية موثقة ومعتمدة من مجالس الأقسام.</p> <p>3. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية.</p>	10
<p>1. غياب مشاركة الأطراف المجتمعية في إعداد البرامج التعليمية.</p>	<p>1. يتوافر المعهد بعض من الممارسات في مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع على المستويين الفردي والمؤسسي.</p>	11

6/2 تحليل البيئة الخارجية:

يتضمن ذلك دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحاطة بالمعهد وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو تتيح فرص للمعهد يجب الاستفادة منها. ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للمعهد على مجموعة من العوامل الخارجية المؤثرة وتشمل: -

- أصحاب المصلحة (المستفيدين)
- المنافسون
- اتجاهات سوق العمل
- القوانين والقواعد المنظمة
- الشركاء

- العوامل السياسية والتنظيمية

- العوامل الاقتصادية

- العوامل الاجتماعية

- العوامل التكنولوجية

❖ تحليل البيئة الخارجية

التهديدات	الفرص	M
<p>1. تأثير المتغيرات السياسية بالتوسيع في إنشاء الكليات التكنولوجية والجامعات الأهلية.</p> <p>2. المنافسة المحلية مع الكليات المعتمدة.</p> <p>3. القوانين الحاكمة وسياسات القبول التي تحددها الجهات المختصة بوزارة التعليم العالي.</p> <p>4. عدم التزام الطلاب بالقيم والأخلاقيات.</p> <p>5. موقف المجتمع من خريجي المعاهد الهندسية.</p> <p>6. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل وخاصة الحكومي منها.</p> <p>7. موقف نقابة المهندسين السلبي من خريجي المعاهد الخاصة.</p> <p>8. التغيرات البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع.</p>	<p>1. إيمان الإدارة العليا والجمعية المالكة بضرورة تأهيل المعهد للاعتماد.</p> <p>2. الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE).</p> <p>3. الموقع الجغرافي المتميز للمعهد وسط الدلتا.</p> <p>4. الرسوم المادية للطلاب متناسبة مع جميع الطلاب والظروف الاقتصادية.</p> <p>5. التطور العمراني الحادث في الطريق الصحراوي مما يسهل الوصول إلى المعهد.</p> <p>6. زيادة قيمة المصروفات الدراسية بالجامعات والمعاهد الخاصة الأخرى.</p> <p>7. الزيادة السكانية مما تؤدي إلى زيادة عدد المقبولين بالتعليم العالي.</p> <p>8. توفر مساحات للتوسيع المستقبلي لمباني المعهد.</p> <p>9. توافر تسهيلات وخدمات الكترونية من الدولة وهيئات متعددة.</p> <p>10. التطور التكنولوجي المتسرع.</p> <p>11. الدعم الفني الدوري من الوزارة من خلال المتابعة السنوية لجميع أنشطة المعهد (التقييم المرحلي).</p> <p>12. زيادة عدد الكليات والمعاهد المعتمدة والممؤهلة للاعتماد في المجالات الهندسية.</p>	1

7/2 تحليل نقاط القوة والضعف:

"بناء" على اجراء مسح شامل (التحليل البيئي SWOT ANALYSIS) للبيئة الداخلية للمعهد من قوة وضعف مع الأخذ في الاعتبار نقاط استيفاء وعدم استيفاء معايير الاعتماد الصادرة عن الهيئة القومية

لضمان جودة التعليم والاعتماد (إصدار 2015) تم تحديد نقاط القوة والضعف بالمعهد من خلال المجموعات بمشاركة القيادات وممثلين عن باقي الأطراف المعنية وإستخراج نقاط القوة من نقاط الإستيفاء بعدد (51) وكذلك إستخراج نقاط الضعف من نقاط عدم الإستيفاء بعدد (40) وبناءً على القيمة والأهمية النسبية والأوزان المرجحة لكل عنصر تم تحديد أهم (5) نقاط قوة وأهم (5) نقاط ضعف بالمعهد وأيضاً باستخدام تحليل الاستبيانات لالمعنيين والمستفيدين من داخل المعهد ولأصحاب المصالح (سوق العمل) والأطراف ذات الصلة والمستفيدين من البيئة الخارجية للمعهد ثم تحديدهم وترتيبهم كالتالي:-

8/2 نقاط القوي:

1. وجود خطة استراتيجية بالعديد من المعايير المستوفاة للاعتماد متقدمة مع الخطة الاستراتيجية

لوزارة التعليم العالي

2. يوجد بالمعهد نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة من جامعات مختلفة و مصنفة على مستوى الجمهورية (الاسكندرية - القاهرة.....).

3. يتتوفر بالمعهد بنية تحتية وتكنولوجية متميزة

4. تطبيق طرق تدريس غير تقليدية و متنوعة

5. البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد متقدمة مع رسالته وأهدافه الاستراتيجية و مطورة وحديثة

9/2 نقاط الضعف:

1. عدم كفاية الموارد المالية لتحقيق طموحات المعهد

2. لم يتم تفعيل خطة التحسين بشكل دوري بناءً على آراء المستفيدين

3. عدم وجود آلية فاعلة لمشاركة الأطراف المجتمعية في العملية التعليمية

4. قصور في تنفيذ خطة التدريب لجميع فئات المعهد

5. قلة المكافآت الممنوحة لنشر الأبحاث العلمية

10/2 الفرص المتاحة:

1. الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE)
2. ايمان الإدارة العليا والجمعية المالكة بضرورة تأهيل المعهد للاعتماد.
3. التطور العمراني الحادث في منطقة الطريق الصحراوي مما يسهل الوصول إلى المعهد
4. توفر مساحات للتوسيع المستقبلي لمباني المعهد
5. الرسوم المادية للطلاب متناسبة مع جميع الطلاب والظروف الاقتصادية

11/2 التهديدات المحتملة:

1. تأثير المتغيرات السياسية بالتوسيع في إنشاء الكليات التكنولوجية والجامعات الأهلية
2. المنافسة المحلية مع الكليات المعتمدة
3. موقف نقابة المهندسين السلبي من خريجي المعاهد الخاصة
4. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل وخاصة الحكومية منها.
5. زيادة أعداد المعاهد العليا الهندسية المعتمدة

12/2 مصفوفتي العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية

مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)

التعليق (5)	النقط المرجحة (4)	الترتيب (3)	الوزن (2)	المعيار (1)
مجالات القوة:				
	0.56	4	0.14	1. وجود خطة استراتيجية بالعديد من المعايير المستوفاة للاعتماد متقدمة مع الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي
	0.44	4	0.11	2. يوجد بالمعهد نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة من جامعات مختلفة ومصنفة على مستوى الجمهورية (الاسكندرية، القاهرة,...).
	0.15	3	0.05	3. يتتوفر بالمعهد بنية تحتية وتكنولوجية متميزة
	0.24	3	0.08	4. تطبق طرق تدريس غير تقليدية ومتعددة
	0.36	3	0.12	5. البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد متقدمة مع رسالته وأهدافه الاستراتيجية ومطورة وحديثة
نقاط الضعف:				
	0.17	1	0.17	1. عدم كفاية الموارد المالية لتحقيق طموحات المعهد
	0.08	2	0.04	2. لم يتم نفاذ خطة التحسين بشكل دوري بناءً على آراء المستفيدين
	0.12	1	0.12	3. عدم وجود آلية فاعلة لمشاركة الأطراف المجتمعية في العملية التعليمية
	0.20	2	0.10	4. قصور في تنفيذ خطة التدريب لجميع فئات المعهد

	0.07	1	0.07	5. قلة المكافآت الممنوحة لنشر الأبحاث العلمية
	2.39		1	إجمالي

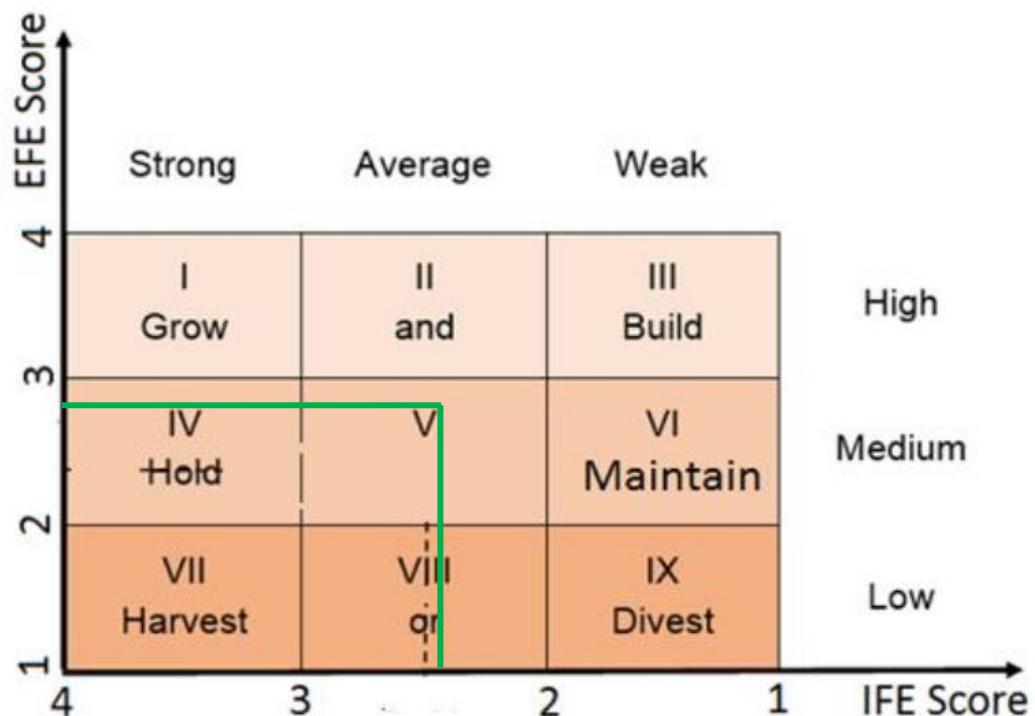
من مصفوفة العوامل الداخلية للمعهد والتي كانت قيمتها الإجمالية 2.39 والتي يقارنها بالقيمة المتوسطة والتي تساوي 3 نجد أن الوضع الداخلي للمعهد يحتاج إلى المزيد من الجهود حيث ان الوضع الحالي وفقاً لمصفوفة يشير إلى ان البيئة الداخلية لا يمكنها بصورة مستقلة تحقيق رسالة المعهد.

(2): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات)

التعليق (5)	النقطة المرجحة (4)	الترتيب (3)	الوزن (2)	المعيار (1)
الفرص المتاحة:				
	0.40	4	0.10	1. الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE)
	0.24	3	0.08	2. ايمان الإدارة العليا والجمعية المالكة بضرورة تأهيل المعهد للاعتماد.
	0.75	5	0.15	3. التطور العمراني الحادث في منطقة الطريق الصحراوي مما يسهل الوصول إلى المعهد
	0.36	3	0.12	4. توفر مساحات للتوسيع المستقبلي لمبني المعهد
	0.15	3	0.05	5. الرسوم المادية للطلاب مناسبة مع جميع الطلاب والظروف الاقتصادية
التهديدات المحتملة:				
	0.28	2	0.14	1. تأثير المتغيرات السياسية بالتوسيع في إنشاء الكليات التكنولوجية والجامعات الأهلية
	0.32	2	0.16	2. المنافسة المحلية مع الكليات المعتمدة
	0.06	1	0.06	3. موقف نقابة المهندسين السليمي من خريجي المعاهد الخاصة
	0.20	2	0.10	4. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل وخاصة الحكومية منها.
	0.04	1	0.04	5. زيادة أعداد المعاهد العليا الهندسية المعتمدة

	2.80		1	إجمالي
--	------	--	---	--------

من مصفوفة العوامل الخارجية للمعهد والتي كانت قيمتها الإجمالية 2.80 والتي بمقارنتها بالقيمة المتوسطة والتي تساوى 3 نجد ان الوضع الخارجي للمعهد هو وضع جيد وان البيئة الخارجية تدعم بقاء المعهد وتسعى إلى نموه. و يتضح من المصفوفتين ان انساب استراتيجيات للمؤسسة هي الحفاظ على الوضع الراهن و محاولة تطوير البيئة الداخلية.



تحليل مصفوفة المسح البيئي للمعهد

نقط الضعف (W) Weakness		نقط القوة (S) Strengths	
1. عدم كفاية الموارد المالية لتحقيق طموحات المعهد	1. وجود خطة استراتيجية بالعديد من المعايير المستوفاة للاعتماد متقدمة مع الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي	البيئة الداخلية	البيئة الخارجية
2. لا توجد خطة للتحسين المستمر بناءً على آراء المستفيدين	2. يوجد بالمعهد نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة		
3. عدم وجود آلية فاعلة لمشاركة الأطراف المجتمعية في العملية التعليمية	3. يتتوفر بالمعهد بنية تحتية وเทคโนโลยية متميزة		
4. قصور في تنفيذ خطة التدريب لجميع فئات المعهد	4. تطبيق طرق تدريس غير تقليدية		
5. قلة المكافآت الممنوحة لنشر الأبحاث العلمية	5. البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد متقدمة مع رسالته وأهدافه الاستراتيجية		
استراتيجيات (WO) اعادة الهيكلة (يتم الاستفادة من الفرص المتاحة والتنغلب على نقاط الضعف)	استراتيجيات (SO) النمو والتوسعة (يتم تعزيز نقاط القوة للاستفادة واستغلال الفرص المتاحة)	الفرص (O) Opportunities 1. الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE) 2. ايمان الادارة العليا والجمعيه المالكه بضروره تاهيل المعهد للاعتماد. 3. التطور العمراني الحادث في منطقة الطريق الصحراوي مما يسهل الوصول إلى المعهد 4. توفر مساحات للتوسع المستقبلي لمبني المعهد 5. الرسوم المادية للطلاب متناسبة مع جميع الطلاب والظروف الاقتصادية	
استراتيجيات (WT) الانكماش (تحية نقاط الضعف وتجنب التهديدات)	استراتيجيات (ST) تنوع وتجديد وتطوير (الاستفادة من نقاط القوة لتلاشى التهديدات)	التهديدات (T) Threats 1. تأثير المتغيرات السياسية بالتوسيع في إنشاء الكليات التكنولوجية والجامعات الاهلية 2. المنافسة المحلية مع الكليات المعتمدة 3. موقف نقابة المهندسين السلبي من خريجي المعاهد الخاصة 4. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل وخاصة الحكومية منها. 5. زيادة أعداد المعاهد العليا الهندسية المعتمدة	

البدائل الاستراتيجية باستخدام مصفوفة TWOS

أولاً: استراتيجيات النمو والتوسيع (SO)

حيث يتم ايجادها من خلال استغلال الفرص المتاحة بالإضافة الى تعزيز استخدام نقاط القوة والتي بدورها تؤدي الى الارقاء بالمعهد وتطويره ومن أمثلة ذلك: التوسيع في انشاء معامل بالمعهد وتعزيز الهيكل التنظيمي للمعهد وتطوير البرامج والمقررات وتحديث اللوائح الدراسية لتخريج خريج ينافس متطلبات سوق العمل بالإضافة الى اجراء أبحاث علمية مبتكرة تطبيقية لعلاج مشكلات مجتمعية بالإضافة الى تفعيل الشراكات مع جهات التوظيف والاطراف المجتمعية وابرام اتفاقيات تعاون ثقافي وعلمي مع المؤسسات التعليمية والبحثية.

ثانياً: استراتيجيات تنمية وتجديد وتطوير (ST)

وهي التي تهتم بعمل توافق بين بعض نقاط القوة وسمات التميز بالمعهد لمواجهة التهديدات المحتملة من البيئة الخارجية وهذه الاستراتيجية يظهر فيها نقاط القوة على حساب نقاط الضعف في مواجهة التهديدات الخارجية وهذا بدوره يتطلب تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية للمعهد من قيادات وأعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة وجهاز اداري ومن أمثلة هذه الاستراتيجيات انشاء مراكز للأبداع والابتكار لتنمية فكر ريادة الأعمال والمشروعات الصغيرة والبحث العلمي المبتكر للطلاب والباحثين والخريجين.

ثالثاً: استراتيجيات اعادة الهيكلة (WO)

تتسم هذه الاستراتيجيات بزيادة نقاط الضعف على نقاط القوة ضمن مكونات البيئة الداخلية للمعهد مع وجود فرص متاحة ممكنة وقلة التهديدات والتي تمثل البيئة الخارجية للمعهد حيث يتم الاستفادة من الفرص للتغلب على نقاط الضعف مثل استغلال فرصة دعم الجهة المالكة لتأهيل المعهد للحصول على الاعتماد وتأهيل الكوادر البشرية وتنمية قدراتهم بالإضافة إلى تحديث وتفعيل هيكل المعهد.

رابعاً: استراتيجيات الانكماش (WT)

وتتميز بأنها استراتيجيات غير توسيعية، بل أنها تعتبر دفاعية في المقام الأول حيث تتدنى فيها نقاط الضعف الشديدة في المعهد وتقل فيها نقاط القوة كما يتم فيها تلاشي التهديدات الخارجية والتي ربما تزامن مع قلة الفرص وصعوبة مواجهة التحديات الخارجية مثل مواجهة كليات ومعاهد هندسية معتمدة بالإضافة إلى عدم تعاون الأطراف المجتمعية مع المعهد مع عدم تعيين كوادر بشرية جديدة بالمعهد.

ونظراً لأن هذه البديل الاستراتيجية المتعددة تعتمد على عوامل متعددة مثل: الكوادر البشرية بالمعهد والتقويم المناسب للأنشطة المختلفة للاستراتيجية والميزانية الخاصة لتحقيق الاستراتيجية بالإضافة إلى مراعاة العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والتي بمجموعها مكتملة لها الدور الأعظم لاتخاذ القرار لاختيار المعهد أفضل بديل استراتيجي.

ونظراً لأن تحليل مصفوفة بيئه المعهد الداخلية والخارجية قد اعتمد على المقارنات الثانية والتي لا تجعلها أربع أنماط متباعدة فيما بينها وربما أيضاً متداخلة.

وبالرجوع إلى تطبيق الاستراتيجيات السابقة على أرض الواقع نجد أن هناك تداخل منطقي وبدرجات متفاوتة بين البديل الاستراتيجية من استراتيجيات النمو والتوسيع (SO) واستراتيجيات توسيع وتجديد وتطوير (ST) التي ربما ينتج عنها وجود توليفات من هذه البديل ربما تكون أكثر مناسبة وحقيقة وشاملة وتعكس حقيقة الوضع الاستراتيجي للمعهد خلال الفترة 2022/2027 (5 سنوات) ولذا فإن البديل الاستراتيجي الواقعي هو أفضل الخيارات حيث أنه يعتبر مزيج من البديلين الاستراتيجيين.

تحليل الفجوة (Gap Analysis)

الفجوة هي عبارة عن الفرق بين الواقع والمأمول وبعد دراسة الوضع الحالي للمعهد واجراء تحليل البيئة الداخلية والخارجية بالاستعانة بأدوات متنوعة لجمع البيانات المختلفة تم تحديد العديد من الفجوات بالمعهد وتحديد أيضاً كيفية سد هذه الفجوات ونستعرض منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي:-

البيانات سد الفجوة	المستهدف	الوضع الحالي	البند	م
- تعيين أعضاء هيئة تدريس جدد - انتداب أعضاء هيئة تدريس من جامعات مختلفة.	تحقيق المعدلات المرجعية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد .(25:1).	نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس الى الطلاب 44:1	أعضاء هيئة التدريس	1
- تعيين أعضاء هيئة معاونة - عمل عقود لمهندسين متخصصين.	تحقيق المعدلات المرجعية (15:1).	نسبة عدد أعضاء الهيئة المعاونة الى الطلاب 33:1	أعضاء الهيئة المعاونة	2
تطوير وتحديث البرامج والمقررات (اللائحة التدريسية لمرحلة البكالوريوس).	خريج متميز مناسب لسوق العمل قادر على تنمية مهاراته.	مواصفات الخريج محددة بالمقارنة بمتطلبات سوق العمل.	البرامج التعليمية والمقررات	3
- انشاء معامل جديدة - تطوير المعامل الموجودة واستكمالها بالأجهزة الحديثة.	معامل متطرورة ومناسبة لطبيعة الدراسة بالمعهد.	بعض المعامل تحتاج الى استكمال	الموارد المادية المتاحة	4
انشاء مركز للأبداع والابتكار وعمل شراكات.	عمل شراكات واعلانات عن تسويق الأفكار البحثية التطبيقية المبتكرة.	ضعف التواصل بين جهات البحث العلمي التطبيقي وبين المؤسسات الصناعية.	البحث العلمي التطبيقي وجهات الصناعة	5
- تحديد استراتيجيات للتدريس والتعلم والتقويم بمشاركة الأطراف المعنية. - تحديث استراتيجيات للتدريس والتعلم والتقويم دوريًا - وضع آلية لمتابعة مدى	تطبيق استراتيجيات للتدريس والتعلم والتقويم.	لم يتم اختيار وتحديد واعلان استراتيجيات للتدريس والتعلم والتقويم.	استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم	6

البيانات سد الفجوة	المستهدف	الوضع الحالي	البند	م
طبيتها.				
- وضع معايير موضوعية معلنة لاختيار القيادات من خلال لجنة من الخبراء.	اختيار القيادات وفقاً لمعايير موضوعية معلنة.	لا يتم اختيار القيادات بناء على معايير موضوعية معلنة.	اختيار القيادات التي تخضع لسلطة العميد	7
- تشكيل لجنة لوضع معايير تقييم الأداء ثم الإعلان عن المعايير. - تطبيق قياس الأداء دورياً وتحليل النتائج والاستفادة من النتائج.	تقييم الأداء دورياً في إطار معايير موضوعية معلنة.	لا يتم تقييم أداء الكوادر البشرية (القيادات -أعضاء هيئة التدريس - أعضاء الهيئة المعاونة - الجهاز الإداري) بناء على معايير موضوعية معلنة.	تقييم أداء الكوادر البشرية	8
- إنشاء وحدة متابعة الخريجين للتواصل معهم واحتراكمهم في أنشطة الجودة.	التواصل الفعال مع الخريجين والاستفادة منهم في أنشطة الجودة.	ضعف التواصل مع الخريجين ضعف اشراكهم في أنشطة الجودة.	التواصل مع الخريجين	9
- اشراك الأطراف المجتمعية في اللجان والمجالس الرسمية.	تفعيل التواصل مع الأطراف المجتمعية.	محظوظة التواصل المجتمع.	خدمة المجتمع وتنمية البيئة	10

الفصل الثالث**الرؤية والرسالة****1/3 رؤية المعهد**

تعكس الرؤية حلم المعهد خلال سنوات الخطة. ويبني هذا الحلم على الفهم الصحيح لواقع البيئة الديناميكية المحيطة والفهم الأعمق لرغبات أصحاب المصالح المؤثرين والمتأثرين بأنشطة المعهد المختلفة، إضافة إلى التحليل البيئي للمعهد.

وإذا أخذنا في الاعتبار كل ما سبق فقد تم تحديد رؤية المعهد كما يلي:

"الريادة والتميز في مجال التعليم الهندسي واكتساب ثقة المجتمع في الخريجين على المستوى المحلي والإقليمي والولبي".

2/3 رسالة المعهد

تعكس رسالة المعهد السبب الأساسي الذي أنشئ المعهد من أجله، فالرسالة من هذا المنطلق تعكس مجموعات الأنشطة والبرامج والخدمات التي يسعى المعهد إلى تقديمها والوسائل التي يمكن من خلالها تحقيق رسالة المعهد.

"يعهد معهد الهندسة والتكنولوجيا العالي - كينج مريوط بتأهيل وتخرج مهندسين متخصصين الذين يمتلكون المعرفة والمهارات اللازمة للتفوق في سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي، والقادرين على حل تحديات المجتمع وتلبية احتياجاته، والمساهمة في تنمية البيئة، وتطوير البحث العلمي، وذلك وفقاً لمبادئ الأخلاق والقيم العالية".

3/3 الغايات والأهداف الإستراتيجية للمعهد:

تحقيقاً لرؤية ورسالة المعهد تم تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية التالية: -

الغاية الأولى: تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية

الغاية الثانية: زيادة الفاعلية التعليمية لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد.

الغاية الثالثة: تشجيع البحث العلمي وتعزيز الخدمات المجتمعية لتنمية البيئة

الغاية الرابعة: تأسيس منظومة التواصل المجتمعي

الغايات

الإستراتيجية للمعهد

الغاية الثانية

**زيادة الفاعلية التعليمية
لضمان الجودة والتأهيل
للاعتماد**

الغاية الأولى

**تطوير وتعزيز القدرة
المؤسسية**

الغاية الرابعة

**تأسيس منظومة التواصل
المجتمعي**

الغاية الثالثة:

**تشجيع البحث العلمي وتعزيز
الخدمات المجتمعية لتنمية
البيئة**

الغاية الأولى: تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية

الأهداف المرحومة:

تعزيز قدرات المعهد لتطوير الاداء المؤسسي

◦ تطوير الهيكل التنظيمي للمعهد

◦ وضع معايير لاختيار القيادات الاكاديمية والإدارية وتقدير ادائهم

◦ اعداد نظام لتأهيل وتنمية قدرات القيادات الاكاديمية والإدارية

◦ الالتزام بالقيم والأخلاقيات المهنية لتحقيق التوافق المؤسسي

تأهيل الجهاز الاداري بالمعهد

◦ تحسين كفاءة الجهاز الاداري بالمعهد وتوظيف الموارد البشرية بشكل امثل

◦ تطبيق معايير موضوعية لتقدير اداء الجهاز الاداري بالمعهد

◦ تحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الاداري وقياس مردود الدورات التدريبية

◦ استخدام وسائل مناسبة لقياس اراء اعضاء الجهاز الاداري بالمعهد

دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر بالمعهد

◦ استمرار وفاعلية ادارة الجودة

◦ اعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد

تطوير الامكانيات المادية وزيادة البنية التحتية والتكنولوجية

◦ تعزيز البنية التحتية وصيانتها بصفة دورية

◦ تطوير البنية التكنولوجية المتاحة بالمعهد

الغاية الثانية: زيادة الفاعلية التعليمية لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد

الأهداف المرحومة:

تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومخرجاتها

◦ تقييم فاعلية البرامج التعليمية بالمعهد طبقا لاحتياجات سوق العمل

◦ ربط مستحدثات البحث العلمي في المقررات الدراسية

◦ المراجعة الدورية للبرامج التعليمية (المراجعة الداخلية والخارجية)

- دعم وتطوير قدرات وتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- تطوير آلية التعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- تطوير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- تطبيق معايير موضوعية لتقدير إداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد
- تنمية مهارات الطلاب بالمعهد
 - تحديث استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم والتدريب
 - دعم وتنوع الأنشطة الطلابية المختلفة بالمعهد
 - وضع نظام لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً والإرشاد الأكاديمي

الغاية الثالثة: تشجيع البحث العلمي التطبيقي نحو تعزيز الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة

الأهداف المرجوة: -

- تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية بالمعهد
- تطوير خطة البحث العلمي وربطها بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع
- توفير مناخ وأساليب مفعولة لدعم البحث العلمي
- تنمية قدرات الباحثين ووعيهم بحقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلم

الغاية الرابعة: تأسيس منظومة التواصل المجتمعي

الأهداف المرجوة: -

- تطوير منظومة التفاعل مع الخريجين وسوق العمل
 - إنشاء وحدة للتواصل مع جهات العمل والخريجين
 - تفعيل متابعة الخريجين
- تحديد مردود منظمات سوق العمل عن خريج المعهد
- توفير برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر للخريجين
- تطوير منظومة التفاعل مع المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع
 - تعزيز الشراكات بين المعهد والمؤسسات الهندسية
 - تلبية احتياجات وأولويات المجتمع المحيط والعمل على تنمية البيئة

النقطة السفلية لخطه الاستثنائية

وحدة ضمان الجودة

Info@kma.edu.eg

الغاية الأولى

تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية

1. تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية

الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
5	عميد المعهد	وكيل المعهد	2022/8	2022/7	مخطط تفصيلي للهيكل التنظيمي محدد ومعتمد ومعن	1-1-1-1 تحديث الهيكل التنظيمي للمعهد واستحداث لجان جديدة لدعم العملية التعليمية وتحقيق متطلبات الجودة الشاملة.	1-1-1	1-1-1-1-1 تفعيل الهيكل التنظيمي للمعهد
			سنويًا					
-			2022/9	2022/8	توافر دليل التوصيف الوظيفي لكل مكون إداري ولجميع العاملين بالمعهد معتمد ومعن	1-1-1-1-1 إعداد مخطط تفصيلي للهيكل المحدث واعتماده من المجالس الرسمية	1-1-1	1-1-1-1-2 تفعيل الهيكل التنظيمي للمعهد
			سنويًا					
10	مدير وحدة ضمان الجودة	امين المعهد	2022/10	2022/9	مجلس اللجان وقرارات الاعتماد	1-1-1-1-1 تحديث التوصيف الوظيفي واعتماده بمجلس إدارة المعهد (توصيف مهام ومسؤوليات الإدارات المختلفة)	1-1-1	1-1-1-1-3 تفعيل الهيكل التنظيمي للمعهد
			سنويًا					
-	عميد المعهد	وكيل المعهد	2022/10	2022/9	مجلس اللجان وقرارات الاعتماد	1-1-1-1-1-1 تشكيل المجالس واللجان المدرجة بالهيكل التنظيمي بحيث تتضمن ممثلي عن الأطراف المعنية بما فيهم الطلاب والأطراف المجتمعية	1-1-1-1	1-1-1-1-4 تفعيل الهيكل التنظيمي للمعهد
			سنويًا					

الميزانية بالألف	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني	مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
5	عميد المعهد	وكيل المعهد	2023/5 2023/4 سنة 2	توافق معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية معتمدة ومعلنة	- 1-1-2-1 وضع معايير لترشيح و اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية - 1-1-2-2 الإعلان عن المعايير بكافة الطرق المتاحة على الأطراف المعنية.	1-1-2-1-1 وضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية	1-1-1
10	وكيل المعهد	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	طوال العام	الإعلان على موقع المعهد	- 1-1-2-3 وضع معايير لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية	1-1-2-1-1 توزيع الاستبيانات على الأطراف المعنية لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية.	1-1-2
5	عميد المعهد	وكيل المعهد	2023/5 2023/4 سنة 2	معايير تقييم كفاءة أداء القيادات الأكاديمية والإدارية	- 1-2-1-4 توزيع الاستبيانات على الأطراف المعنية لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية.	1-2-1-1-1 تحليل نتائج الاستبيانات وعرضها على المجالس الرسمية لاعتمادها	1-1-3
5	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2023/6 2023/5 سنوا	نتائج الاستبيانات وتحليلها	- 1-2-1-5 تحليل نتائج الاستبيانات وعرضها على المجالس الرسمية لاعتمادها	1-2-1-1-1 الإعلان عن نتائج التقييم ومناقشاتها مع الأطراف المعنية واقتراح إجراءات الاستفادة من نتائج التقييم.	1-1-4
10	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2023/8 2023/7 سنوا	المقابلات والاجتماعات مع الأطراف المعنية وخطة التحسين معتمدة	- 1-2-1-6 الإعلان عن نتائج التقييم ومناقشاتها مع الأطراف المعنية واقتراح إجراءات الاستفادة من نتائج التقييم.	2-1-1-1 وضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وعمليات النظام	1-1-5
10	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	2023/9 2023/8 سنوا				

الميزانية بألف جنيه	مسئولي المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
50	وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/7	2022/5	دراسة احتياجات وخطة تدريب تنمية مهارات وقدرات معتمدة ومعلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتجاجات الفعالية وأليات التنفيذ.	1-3-1-1 تحديد وسائل وتصميم ادوات قياس لتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكademie والإدارية.	إعداد نظم اعتماد وتحديث برامج الدراسات الابتدائية والاعدادية 3-1-1	
-		مسئول لجنة التدريب	2022/10	2022/8	حضور لا يقل عن 80% للدورات التدريبية ورشتين تدريبيتين على الأقل في العام	2-3-1-1 اعداد خطة التدريب للتنمية المهارات والقدرات للقيادات الأكademie والإدارية.		
10		مسئول لجنة الوعية والاعلام	2022/11	2022/10	زيادة نسبة الرضا عن الدورات التدريبية.	3-3-1-1 نشر وتوزيع الخطة علي المستفيدين		
10		مسئول لجنة التدريب	طوال العام			4-3-1-1 قياس مردود التدريب		

الميزانية بألف جنيه	مسئولي المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
50	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/12	2022/10	دليل الميثاق الأخلاقي للمعهد نشر الدليل على الموقع الالكتروني للمعهد	- جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالقيم المشتركة للإدارة والعاملين والطلاب والمجتمع	1-4-1-1	الخطاب العمومي
5	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2023/2	2023/1		- رضا الفئات المختلفة عن الدليل والتزامهم بالقيم الجوهرية.	2-4-1-1	
10	مدير وحدة ضمان الجودة	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	2023/5	2023/3		إعلان ونشر القيم التي تبناها المعهد	3-4-1-1	
10	عميد المعهد	وكيل المعهد	سنويًا			4-4-1-1 متابعة الالتزام بالقيم الجوهرية	4-1-1	الخطاب العمومي

عميد المعهد	مسئول لجنة المراجعة الداخلية	2022/12	2022/10	كل عامان	- وجود آلية العدالة وعدم التمييز بين الأطراف المعنية	5-4-1-1 وضع آلية للعدالة وعدم التمييز بين هيئة التدريس، الطلاب، ومعاونיהם، العاملين.	
					- لجنة الشكاوى والتظلم	6-4-1-1 تشكيل لجنة لفحص الشكاوى داخل المعهد.	
عميد المعهد	وكيل المعهد	2022/9	2022/8	سنويًّا	- الإجراءات التصحيحية المتخذة للرد على الشكاوى والتظلمات المختلفة.	7-4-1-1 فحص الشكاوى والرد على شكاوى الفئات المختلفة داخل المعهد.	
وكيل المعهد	رئيس لجنة الشكاوى والتظلمات	طوال العام					

الميزانية بالألف جنية	مسؤول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
10	مدير وحدة ضمان الجودة	امين المعهد	2022/9	2022/7	وجود دليل التوصيف الوظيفي سنويًّا	- وجود دليل التوصيف الوظيفي - كشف الحصر والتصنيف. - التوافق مع بطاقة التوصيف الوظيفي.	1-1-2-1 حصر وتصنيف الجهاز الإداري بالمعهد.	تأهيل الجهاز الإداري بالمعهد 1-2-1 تحسين كفاءة الجهاز الإداري بالمعهد وتوظيف الموارد البشرية بشكل أمثل
			2022/10	2022/9			2-1-2-1 دراسة ومتابعة مدى ملائمة المؤهل العلمي مع طبيعة العمل.	
10	عميد المعهد	رئيس لجنة الموارد البشرية	طوال العام		الدورات التدريبية الملائمة مع طبيعة العمل.	- إعادة توزيع العاملين طبقاً للمؤهلات الدراسية مع مراعاة الخبرات المكتسبة.	3-1-2-1 إعادة توزيع العاملين طبقاً للمؤهلات الدراسية مع مراعاة الخبرات المكتسبة.	2-1

الميزانية بألف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
5	مدير وحدة ضمان الجودة	- امين المعهد	2023/9	2023/7	- توافر معايير وآليات محددة لتقييم كفاءة أعضاء الجهاز الإداري معتمدة ومعلنة	1-2-2-1 وضع وتحديث معايير وآليات لتقييم كفاءة أعضاء الجهاز الإداري	2-2-2-1 إعداد أدوات التقييم وإجراء التقييم لأعضاء الجهاز الإداري	ناهيل الجهاز الإداري بالمعهد 2-2-2-1 تطبيق معايير موضوعية لتقدير إداء الجهاز الإداري بالمعهد
			كل عام					
5	عميد المعهد	- امين المعهد	2023/10	2023/9	- نماذج التقييم لكل عضو من أعضاء الجهاز الإداري	3-2-2-1 الإعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع أعضاء الجهاز الإداري واقتراح إجراءات الاستفادة من نتائج التقييم	ناهيل الجهاز الإداري بالمعهد 2-1	ناهيل الجهاز الإداري بالمعهد
			سنويًا					
10	عميد المعهد	- وكيل المعهد	2023/12	2023/11	- المقابلات والاجتماعات مع أعضاء الجهاز الإداري وإجراءات التحسين المتقدمة	2-2-2-1 تطبيق معايير موضوعية لتقدير إداء الجهاز الإداري بالمعهد	ناهيل الجهاز الإداري بالمعهد 2-1	ناهيل الجهاز الإداري بالمعهد
			سنويًا					

الميزانية بألف جنيه	مسؤول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/7	2022/5	دراسة احتياجات تدريبية لأعضاء الجهاز الإداري بالمعهد	- إعداد استبيانات وإجراء لقاءات مع أعضاء الجهاز الإداري لتحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية لهم.	3-2-1 إعداد استبيانات وإجراء لقاءات مع أعضاء الجهاز الإداري لتحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية لهم.	3-2-1 تحديد الاحتياجات التدريبية للجهاز الإداري وقياس مردود الدورات التدريبية
-	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	2022/10	2022/8		خطة تدريب تنمية مهارات وقدرات الفئات المعنية معتمدة ومعلن عنها متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقاً للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ.	3-2-2-1 إعداد خطة التدريب لتنمية مهارات أعضاء الجهاز الإداري بالمتحف.	
	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة التوعية والاعلام	2022/11	2022/10			3-2-3 نشر وتوزيع الخطة على المستفيدين	2-1 تأهيل الجهاز الإداري بالمعهد

50	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	2023/12	2022/11	%80 حضور لا يقل عن للدورات التدريبية	- 4-3-2-1 التنسيق مع المدربين المعتمدين	
200	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	طوال العام		- دورتين تدريبيتين على الأقل في العام	- 5-3-2-1 متابعة تنفيذ الخطة التدريبية طبقاً للمخطط الزمني	
-	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	كل دورة / طوال العام		- نماذج تقييم وقياس مردود التدريب على اعضاء الجهاز الاداري	- 6-3-2-1 تقييم أثر ومردود التدريب	
-	عميد المعهد	مسؤول لجنة التدريب	كل دورة / طوال العام		- رضا الجهاز الاداري عن التدريب	- 7-3-2-1 تحليل نتائج التقييم واتخاذ الاجراءات التصحيحية بناء على نتائج التقييم	

الميزانية بألاف جنيه	مسؤول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/7	2022/6	- استبيانات الرضا الوظيفي ومقابلات	1-4-2-1 تحديد وسائل وتصميم أدوات قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري	2-4-2-1 اعداد استبيانات تتعلق عنصرها بقياس الرضا وظيفي لأعضاء الجهاز الإداري بالمعهد	- تأهيل الجهاز الإداري بالمعهد الإداري بالمعهد
			سنويًا					
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/8	2022/7	- نتائج التحليل - حلقات نقاش وعرض نتائج التحليل	3-4-2-1 عرض نتائج الاستبيانات والم مقابلات على المجالس الرسمية لمناقشتها	4-4-2-1 مناقشة نتائج التحليل مع الاطراف المعنية واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	- تأهيل الجهاز الإداري بالمعهد الإداري بالمعهد
			سنويًا					
-	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	2022/9	2022/8	- اتخاذ الإجراءات التصحيحية	4-4-2-1 استخدام وسائل مناسبة لقياس إراءة أعضاء الجهاز الإداري بالمعهد	2-1	-
			سنويًا					
-	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	2023/10	2023/9				
			سنويًا					

الميزانية بألف جنيه	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
50	نائب وحدة ضمان الجودة	نائب وحدة ضمان الجودة	2022/9	2022/8	لائحة إدارية لوحدة ضمان الجودة محذثة معتمدة ومعنلة سنويًا	1-1-3-1 تحديث اللائحة الإدارية لوحدة ضمان الجودة	استمرار وفاعلية إدارة الجودة دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر للمعهد	
		وحدة ضمان الجودة	2022/10	2022/9		2-1-3-1 تديث خطة وحدة ضمان الجودة		
		مسئول لجنة الوعية والاعلام	سنويًا / طوال العام		حضور لا يقل عن 50 % من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة والأداريين	3-1-3-1 زيادة التوعية ونشر ثقافة الجودة بالمعهد		
		مسئول لجنة الدراسة الذاتية	2023/9	2022/10		4-1-3-1 التقييم الدوري لمؤشرات معايير اعتماد المعهد.		
		مسئول لجنة الدراسة الذاتية	سنويًا/ طوال العام		عدد 2 ندوات تعريفية بثقافة الجودة للفئات المستهدفة بالمعهد	5-1-3-1 اعداد ملف التقييم الذاتي لأداء المعهد		
		مسئول لجنة الدراسة الذاتية	2022/3	2022/12		6-1-3-1 إعداد التقرير السنوي للمعهد.		

		مسئول لجنة التخطيط الاستراتيجي	2022/10	2022/9	- وجود الخطة التنفيذية السنوية للخطة الاستراتيجية	7-1-3-1 اعداد الخطة التنفيذية السنوية للخطة الاستراتيجية.	
			سنويا				
		مسئول لجنة التخطيط الاستراتيجي	2022/10	2022/8	- تقرير سنوي عن انجازات الخطة الاستراتيجية معتمد وفقاً لمؤشرات الاداء	8-1-3-1 اعداد التقرير الدوري للخطة التنفيذية السنوية 2022/2021	
			سنويا				
		نائب وحدة ضمان الجودة	2022/10	2022/8	- التقرير السنوي لأنشطة وحدة ضمان الجودة	9-1-3-1 اعداد تقرير عن الخطة السنوية لوحدة ضمان الجودة	
			سنويا				
		مسئول لجنة التوعية والاعلام	2022/11	2022/10	- عقد لقاء بمشاركة الأطراف المعنية في الممارسات الخاصة بإدارة الجودة.	10-1-3-1 مناقشة نتائج التقارير بمشاركة كل الأطراف	
			سنويا				
20		مسئول لجنة التوعية والاعلام	طوال العام سنويا		- ورش العمل المنفذة.	11-1-3-1 عقد ورش عمل لمناقشةاليات التقويم والتطوير	
	وكيل المعهد	مسئولي الوحدات واللجان والاقسام العلمية	2022/12	2022/11	- خطط للوحدات واللجان والاقسام العلمية متضمنة نتائج التقويم الذاتي.	12-1-3-1 تضمين نتائج التقويم في خطط الوحدات واللجان والاقسام العلمية	
			سنويا				

-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة المراجعة الداخلية	2023/3	2023/1	كل عامان	أدوات قياس مستوى التنفيذ.	13-1-3-1 وضع معايير موضوعية لمراقبة الأداء والتقييم المستمر	
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة التخطيط الاستراتيجي		طوال العام سنوياً		- توصيات المجتمعات المنفذة لتحسين الأداء.	14-1-3-1 تنظيم اجتماع دوري لمراجعة الأداء لأنشطة المعهد	

الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	2026/4	2026/3	كشف حضور ورش العمل استبيانات التحليل البيئي وتحديث الرؤية والرسالة للمعهد وثيقة الخطة موثقة ووثيقة الاستراتيجية ومعتمدة ومعلنـة	1-2-3-1 تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي	3-1 دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر بالمعهد 2-3-1 إعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد	
5	وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة التدريب	2026/5	2026/4		2-2-3-1 إجراء ورش عمل لتنمية قدرات الفريق		
-	وكيل المعهد	مسئول لجنة التخطيط الاستراتيجي	2026/9	2026/6		3-2-3-1 إجراء تحليل بيئي رباعي باستخدام SWOT		
-			2026/12	2026/10		4-2-3-1 صياغة رؤية ورسالة المعهد بناء على نتائج التحليل البيئي ودراسة الفجوة		
-			2027/4	2027/1		5-2-3-1 وضع غايات وأهداف استراتيجية مشتركة من الرسالة وتحقيقها		
-			2027/5	2027/5		6-2-3-1 ترجمة الأهداف الاستراتيجية إلى خطة تنفيذية تتضمن كافة الأنشطة وأولويات التنفيذ وتحديد التمويل ومصادره		

الميزانية بألف جنية	مسئولي المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
500	وكيل ائم الاموال	مسئول لجنة المراجعة الداخلية	منتصف / اخر العام الدراسي		- تقارير الفحص والمتابعة	1-1-4-1 فحص البنية التحتية للمعهد وتقديم تقرير	1-4-1	تطوير الامكانيات المادية وزيادة البنية التحتية والتجهيزات
		مدير وحدة ادارة الازمات والكوارث	2022/11	2022/10		2- وضع خطة معتمدة لصيانة وتنمية البنية الاساسية والمرافق وتطوير منشآت المعهد		
			سنويًّا		- خطط تنفيذية معتمدة لصيانة الدورية لمنشآت المعهد.	3- الصيانة الدورية للمنشآت القائمة بالمعهد (قاعات المحاضرات والدورos والخدمات ... إلخ).		
		مدير وحدة ادارة الازمات والكوارث	سنويًّا/ طوال العام			4-1-4-1 الصيانة الدورية للأجهزة المعملية والمعدات بالمعامل.		
		مدير وحدة ادارة الازمات والكوارث	سنويًّا / طوال العام			4-1-4-1 توفر جميع الكتب والدوريات الحديثة بمكتبة المعهد	1-4-1	
150		رئيس لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	2022/8	2022/7	سجلات شراء الكتب المطلوبة سنويًّا			

الميزانية بألف الجنيه	مسؤول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
100	وكيل المعهد	نيل وحدة تكنولوجيا المعلومات	2022/9	2022/8	- زيادة معدل سرعة الإنترنت بالمعهد	- 1-2-4-1 تحسين شبكة الإنترنت الداخلية لتكون أسرع بالمعهد	2-4-1	تطوير الامكانيات المادية وزيادة البنية التحتية والتكنولوجية
100			سنويًا		- أجهزة ومعدات جديدة وحديثة	- 2-2-4-1 تحديث اجهزة العرض المستخدمة في المعهد.	2-2-4-1	
50			2022/6	2022/1	- موقع إلكتروني للمعهد محدث	- 3-2-4-1 تحديث الموقع الإلكتروني للمعهد	3-2-4-1	
100			كل عام		- زيادة معدل رضا المستخدمين عن واجهة الموقع وتجربة الاستخدام بنسبة 90%.	- 4-2-4-1 تطوير نظم إدارة المعلومات MIS وتفعيل النظام الإلكتروني الخاص بالتوثيق وحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق	4-2-4-1	

الغاية الثانية

زيادة الفعالية التعليمية لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد

2. زيادة الفعالية التعليمية لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد

الميزانية بالألف الجنية	مسئولي المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	مدير وحدة ضمان الجودة	جامعة الملك عبد الله	2023/8	2023/7	اختيار جهات المقارنة بين الكليات والمعاهد المناظرة. دراسة مستجدات التخصص دوليا. خطط تحسين البرامج الدراسية نتيجة الاستفادة من التغذية الراجعة من تقييم البرامج.	1-1-1-2 وضع آلية لتقييم فعالية البرامج التعليمية بالمعهد طبقا برامج الكليات والمعاهد المناظرة ومتطلبات سوق العمل.	تقييم فعالية البرامج التعليمية بالمعهد طبقا لاحتياجات سوق العمل	1-1-2 تطوير البرامج التعليمية ومحاسبها
-	مدير وحدة ضمان الجودة		2023/9	2023/8		2-1-1-2 تحديث بعض المقررات الدراسية طبقا للدراسة والتوصيات.		
-	وكيل المعهد		2024/6	2023/9	لائحة دراسية جديدة	3-1-1-2 تحديث اللائحة الدراسية طبقا لاحتياجات سوق العمل		

Quality Assurance Unit

وحدة ضمان الجودة

**Higher Institute of Engineering and Technology
King Marriott**

المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا – كينج مريوط

الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	مديري وحدة ضمان الجودة	رئيس لجنة البحث العلمي	2023/9	2023/8	- تشكيل لجان على مستوى الأقسام العلمية لتنسيق دمج نتائج الأبحاث العلمية في المقررات الدراسية.	1-2-1-2 وضع آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية.	2-1-2 ربط مستدشات البحث العلمي في المقررات الدراسية.	1-1، تطوير البرامج التعليمية وتحديثها
-		رؤساء الأقسام العلمية	2023/11	2023/10	- ورش عمل ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتعريفهم بكيفية دمج نتائج الأبحاث العلمية في المقررات الدراسية.	2-2-1-2 متابعة مدى الاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية في المقررات الدراسية.		
-	مديري وحدة ضمان الجودة	رئيس لجنة البحث العلمي	كل عامان	كل عامان	- آلية معتمدة - تقرير عن مدى تطوير المقررات المحدثة	2-1-2 ربط مستدشات البحث العلمي في المقررات الدراسية.	2-1-2 ربط مستدشات البحث العلمي في المقررات الدراسية.	1-2، تطوير البرامج التعليمية وتحديثها
-		رؤساء الأقسام العلمية	2023/11	2023/10				

الميزانية بالألف	مسؤول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
5	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة المراجعة الداخلية	2022/7	2022/6	معايير معتمدة لاختيار المراجع الداخلي والخارجي	1-3-1-2 وضع معايير لاختيار المراجع الداخلي والخارجي	3-1-2 المراجعة الدورية للبرامج التعليمية (المراجعة الداخلية والخارجية)	1-2 تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومحاذنها
			كل عامان			2-3-1-2 تشكيل لجان المراجعة الداخلية للبرامج بالأقسام العلمية		
2	عميد المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	2022/7	2022/6	تقارير معتمدة للمراجعة الداخلية للبرامج ملفات مكتملة للبرامج التعليمية	3-3-1-2 اعداد تقارير المراجعة الداخلية للبرامج بالأقسام العلمية واعتماده بمجاالت الأقسام العلمية واتخاذ الإجراءات التصحيحية	3-1-2 المراجعة الدورية للبرامج التعليمية (المراجعة الداخلية والخارجية)	1-2 تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومحاذنها
			سنويًا			4-3-1-2 تحديد لجنة المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية		
10	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة المراجعة الداخلية	2022/8	2022/7	تقارير معتمدة للمراجعة الخارجية للبرامج	5-3-1-2 اعداد ملف المراجعة الخارجية وإرساله للمراجعة.	3-1-2 المراجعة الدورية للبرامج التعليمية (المراجعة الداخلية والخارجية)	1-2 تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومحاذنها
			سنويًا			4-3-1-2 تحديد لجنة المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية		
-	عميد المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	2022/7	2022/6	تقارير معتمدة للمراجعة الخارجية للبرامج	5-3-1-2 اعداد ملف المراجعة الخارجية وإرساله للمراجعة.	3-1-2 المراجعة الدورية للبرامج التعليمية (المراجعة الداخلية والخارجية)	1-2 تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومحاذنها
			سنويًا			4-3-1-2 تحديد لجنة المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية		
20	مدير وحدة ضمان الجودة	الاقسام العلمية	2022/8	2022/7	تقارير معتمدة للمراجعة الخارجية للبرامج	5-3-1-2 اعداد ملف المراجعة الخارجية وإرساله للمراجعة.	3-1-2 المراجعة الدورية للبرامج التعليمية (المراجعة الداخلية والخارجية)	1-2 تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومحاذنها
			سنويًا			4-3-1-2 تحديد لجنة المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية		

		وكيل المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	2022/9	2022/8			
					سنويًا			
-	-	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام العلمية	/11 2023	2023/9			
					سنويًا			
-	-	وكيل المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	/12 2023	2023/11			
					سنويًا			
10		مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام العلمية	2022/10	2022/9			
					سنويًا			
-	-	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام العلمية		سنويًا / طوال العام			

- تقارير البرامج والمقررات الدراسية
- 6-3-1-2 مناقشة تقارير المراجعة الخارجية في مجالس الأقسام ومجلس إدارة المعهد ووضع خطط التحسين
- 7-3-1-2 إعداد تقارير البرامج والمقررات الدراسية
- 8-3-1-2 مناقشة تقارير البرامج والمقررات الدراسية بال المجالس الحاكمة
- 9-3-1-2 توصيف برامج ومقررات معتمدة من مجالس الأقسام العلمية
- 10-3-1-2 اعداد ملف المقرر ملفات المقررات بالأقسام العلمية

الميزانية بألف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	وكيل المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	2022/6	2022/4	دراسة موثقة ومعتمدة على مدى كفاية أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם	1-1-2-2 عمل دراسة تحليلية تحديد نسب العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	1-2-2 تطوير آلية التعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- دعم وتطوير فدارات وتعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس والمهمة المعاونة
-	عميد المعهد		2022/6	2022/5		2-1-2-2 وضع وتحديث آلية التعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם في التخصصات المختلفة		
-	وكيل المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	2022/9	2022/7	آلية معتمدة للتعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם	3-1-2-2 تنفيذ آلية التعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם		
-			سنويًا					

الميزانية بالألف الجنيه	مسؤول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/7	2022/5	- دراسة احتياجات تدريبية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد	- إعداد استبيانات وإجراء لقاءات مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية لهم.	2-2-2-1 إعداد استبيانات وإجراء لقاءات مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية لهم.	2-2-2-2 تطوير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - دعم وتطوير قدرات وتعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
			كل 3 سنوات		- خطة تدريب تنمية مهارات وقدرات الفئات المعنية معتمدة ومعلن عنها متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقاً لاحتياجات الفعلية والآليات التنفيذ.	- إعداد خطة التدريب للتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.		
	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	2022/10	2022/8			2-2-2-2 نشر وتوزيع الخطة على المستفيدين	التعاونية
			كل 3 سنوات		- حضور لا يقل عن 80% للدورات التدريبية	-		
	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة النوعية والإعلام	2022/11	2022/10			2-2-2-3 تطوير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - دعم وتطوير قدرات وتعزيز أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	المعاونة
			سنويًا		-	-		

-	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	سنويًا / طوال العام	- 4 دورات تدريبية على الأقل في العام - نماذج تقييم وقياس مردود التدريب على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- 4-2-2-2 التنسيق مع المدربين المعتمدين - 5-2-2-2 متابعة تنفيذ الخطة التدريبية طبقاً للمخطط الزمني	
200	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	سنويًا / طوال العام	- رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن التدريب - اتخاذ الإجراءات التصحيحية	- 6-2-2-2 تقييم أثر ومردود التدريب - 7-2-2-2 تحليل نتائج التقييم و اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءً على نتائج التقييم	
-	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	كل دورة / طوال العام			
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة التدريب	كل دورة / طوال العام			

الميزانية بالألف جنيه	مسؤول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام العلمية	2022/2	2022/1	آلية معتمدة لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם تقرير تقدير أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	1-3-2-2 وضع آليات وأدوات لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاوينهم وتحديثها	2-3-2-2 إجراء تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد	2-2 دعم وتطوير دراسات وتقدير المعاونة والهيئة المعاونة بالمعهد
-	وكيل المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	2022/9	2022/7		استبيانات تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (استبيان المقررات)	3-3-2-2 قياس تقييم الطلاب لأداء أعضاء التدريس والهيئة المعاونة	
-	مدير وحدة ضمان الجودة	لجنة الاستبيانات والاختبارات	في نهاية الترم الأول		سنويًا	4-3-2-2 الإعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية	3-2-2 تطبيق معايير موصوعية لتقدير أداء أعضاء هيئة التدريس	2-2 دعم وتطوير دراسات وتقدير المعاونة والهيئة المعاونة
-	عميد المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	2022/10	2022/9				

الميزانية بألف جنيه	مسئول المتابعة	المسئولة التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	وكيل المعهد	رئيس لجنة شئون التعليم والتعلم	2022/9	2022/7	- استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم محدثة ومعتمدة ومعلنة	- تحديث استراتيجية التدريس والتعلم والتقويم بما يحقق المعايير الأكاديمية المرجعية ورسالة المعهد وأهدافه	1-1-3-2	
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسؤول لجنة المراجعة الداخلية	2023/9	2022/10	- تشكيل لجان وضع خطط التدريب	- متابعة مدى تطبيق الاستراتيجية والتأكد من طرق التدريس والتعلم والتقويم تدعم تطبيق التعليم الذاتي واكتساب مهارات التوظيف لدى الطلاب	2-1-3-2	
50	وكيل المعهد	مسؤول لجنة التدريب	2022/9	2022/7	- خطط تدريبية بالتنسيق مع جهات التدريب	- تطوير آليات تنفيذ وتقييم برامج التدريب الميداني وربطه بسوق العمل: - اختيار المؤسسات وعمل بروتوكولات للتعاون مع الهيئات والمؤسسات لتدريب الطلاب	3-1-3-2	تحديث استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم بما يحقق المعايير المرجعية ورسالة المعهد وأهدافه
					- وثيقة توصيف التدريب الميداني للطلاب مؤثقة معتمدة	- آلية الإشراف على التدريب - تقييم الطلاب - الاستفادة من التقييم في تحديث برنامج التدريب	3-2	
					- تقارير دورية للمشرفين على التدريب			
					- قياس مدى الاستفادة من			

						التدريب			
الميزانية بالألف جنيه	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني	مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي		
100	أمين المعهد	تنمية مهارات الطلاب بالمعهد (٣-٢)	/9 2022	2022/7	- خطة تنفيذية للأنشطة الطلابية	1-2-3-2 تطوير مكتب رعاية الشباب لتسهيل التواصل مع الطلاب وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم	3-2 دعم وتنوع الأنشطة الطلابية		
-	وكيل المعهد		سنويًا		- زيادة أعداد المشاركين في الأنشطة المختلفة	2-2-3-2 وضع آليات لزيادة مشاركة الطلاب في الأنشطة المختلفة			
400	وكيل المعهد		/9 2023	/10 2022	- الدعم المادي للأنشطة	3-2-3-2 دعم الأنشطة المختلفة وتوفير مستلزماتها (أماكن وأدوات لممارسة الأنشطة الطلابية)	2-3-2 دعم وتنوع الأنشطة بالمعهد		

الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
200	وكيل المعهد	رئيس لجنة شئون التعليم والتعلم	سنويًا/ طوال العام		- قائمة بأنواع الدعم المقدم للطلاب وإحصائيات المستفيدين	- 1-3-3-2 تنفيذ برامج لدعم وتحفيز الطلاب المتفوقين ولرعاية الطلاب المتعثرين بمشاركة أعضاء هيئة التدريس وباستخدام الوسائل التعليمية الحديثة	- 3-2 تنمية مهارات الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً والارشاد الأكاديمي	3-2 وضع نظام لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً والارشاد الأكاديمي
-	وكيل المعهد	مسئول لجنة التدريب	2022/10	2022/8 كل 3 سنوات	- خطة معتمدة لتنمية مهارات الطلاب ببرامج ريادة الأعمال والتنمية المهنية	- 2-3-3-2 إعداد خطة لتنمية مهارات الطلاب ببرامج ريادة الأعمال والتنمية المهنية		
100	وكيل المعهد	رئيس لجنة شئون التعليم والتعلم	سنويًا/ طوال العام		- وجود دليل الإرشادي الأكاديمي بالمعهد	- 3-3-3-2 تنفيذ خطة دعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة	- 3-3-2 وضع نظام لدعم الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً والارشاد الأكاديمي	3-2 تنمية مهارات الطلاب مادياً واجتماعياً وصحياً والارشاد الأكاديمي
10	وكيل المعهد	رئيس لجنة الارشاد الأكاديمي	سنويًا/ طوال العام		- قائمة بنسب مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الإرشاد الأكاديمي	- 4-3-3-2 زيادة كفاءة دور المرشد الأكاديمي في نظام الساعات المعتمدة بالمعهد		

100	وكيل المعهد	رئيس لجنة الإرشاد الأكاديمي	سنويًا/ طوال العام		الأكاديمي	5-3-3-2 ورش عمل لتوسيعية أعضاء هيئة التدريس بدور المرشد الأكاديمي		
20	وكيل المعهد	رئيس لجنة الإرشاد الأكاديمي	2022/12 2022/10	سنويًا		6-3-3-2 أعداد لقاءات تعريفية وتوجيهية لتوسيعية الطلاب المستجدين عن نظام الإرشاد الأكاديمي وتفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي الإلكتروني		

الغاية الثالثة

**تشجيع البحث العلمي التطبيقي نحو تعزيز الخدمات المجتمعية
وتنمية البيئة**

3. تشجيع البحث العلمي التطبيقي نحو تعزيز الخدمات المجتمعية وتنمية البيئة

الميزانية بألف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	عميد المعهد	وكيل المعهد	2023/9	2023/7	قرر تشكيل لجان البحث العلمي اجتماعات واستبيانات مع الأطراف المجتمعية اصدار خطة البحث العلمي معتمدة ومعنونة	- 1-1-1-3 تشكيل لجنة البحث العلمي بالمعهد وتحديد وظائفها ومهامها	- 1-1-3 مخاطبة الأقسام العلمية لتحديد احتياجات الأقسام البحثية	1-1-3 تطوير خطة البحث العلمي وربطها بالاحتياجات المجتمعية
			سنويًا			- 1-1-3 عمل ورش عمل وتقديم الدعم الفني لاعداد الخطة البحثية للمعهد		
100	وكيل المعهد	رئيس لجنة البحث العلمي	2023/11	/10 2023	وجود مرونة في الخطة بنسبة لا تزيد عن 25% وفق نتائج التقييمات والتغيرات في التوجهات القومية واحتياجات المجتمع.	- 1-1-3 إعداد خطة البحث العلمي طبقاً لاحتياجات الأقسام والمجتمع وتتوافق مع الاتجاهات القومية	1-1-3 تطوير خطة البحث العلمي بالمعهد والتوجهات القومية واحتياجات المجتمع	1-3 تطوير منظومة البحث العلمي والاستدامة العلمية بالمعهد
			2023/12	/11 2023				
-	وكيل المعهد	رؤساء الأقسام العلمية	2024/3	2024/1	كل 3 سنوات	-	-	-

-	وكيل المعهد	رئيس لجنة البحث العلمي	2024/5	2024/3	- محضر مجلس الإدارة لاعتماد الخطة البحثية - تقارير دورية عن التقدم المحرز في تنفيذ خطة البحث العلمي.	5-1-1-3 إعلان الخطة باستخدام كافة الوسائل الممكنة داخل المؤسسة بين جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الأقسام المختلفة 6-1-1-3 متابعة تنفيذ الخطة ومدى التزام الأقسام بالمجالات البحثية	
-	وكيل المعهد	رئيس لجنة البحث العلمي	2024/7	سنويًا/ طوال العام	- قائمة بحصر رسائل ماجستير ودكتوراه وأبحاث علمية محلية ودولية	7-1-1-3 تحديث قاعدة بيانات لكافة أنشطة البحث العلمي المنفذة والأنشطة العلمية الأخرى	
50	وكيل المعهد	رئيس لجنة البحث العلمي	سنويًا/ طوال العام				

الميزانية بالجنيه	مسؤول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني	مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى من				
750	وكيل المعهد	رئيس لجنة البحث العلمي	2024/10 2024/9 سنويًا	- بيان بالخدمات المعملية المقدمة للباحثين	1-2-1-3 تزويد المعامل بما يخدم الخطة البحثية	2-1-3 توفر مناخ وأساليب مفعولة لدعم البحث العلمي وتحفيزه	1-3 - تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية بالمعهد
500	وكيل المعهد	رئيس لجنة البحث العلمي	2027/2026	- تعيين رئيس تحرير ونائب للمجلة وفريق اعداد اتخاذ الإجراءات الازمة لإصدار الدورية	2-2-1-3 إصدار وتفعيل الاشتراك في المجالات العلمية		
250	عميد المعهد	وكيل المعهد	سنويًا / طوال العام	- عدد المؤتمرات المحلية والإقليمية والعالمية - عدد المشروعات البحثية - التطبيقية - اعتماد نظام داخلي للمكافآت للبحث العلمي	3-2-1-3 تشجيع أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية		
500	عميد المعهد	وكيل المعهد	سنويًا / طوال العام		4-2-1-3 دعم الأبحاث المشتركة والأبحاث التطبيقية والشركات البحثية مع		

						مؤسسات محلية ودولية	
-	عميد المعهد	وكيل المعهد	2024/10	2024/9	- عدد أعضاء الهيئة المعاونة الذين تم المساهمة في مصاريف التسجيل لهم لدرجتي الماجستير والدكتوراه	5-2-1-3 تحديث النظام الداخلي للمكافآت للبحث العلمي بالمعهد	
100	عميد المعهد	وكيل المعهد	سنويًا/ طوال العام		- الدعایة والاعلان عن موعد المؤتمر	6-2-1-3 المساهمة في مصاريف التسجيل لدرجتي الماجستير والدكتوراه	
100	عميد المعهد	وكيل المعهد	2024/6	2024/4	- كتيب المؤتمر العلمي	7-2-1-3 تنظيم مؤتمر علمي دوري	
			كل عامان				

الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	عميد المعهد	وكيل المعهد	2022/9	2022/7	- اعتماد تشكيل اللجنة من مجلس إدارة المعهد سنويا	1-3-1-3 تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي	البحث العلمي والابحاث والدراسات العليا بالمعهد	تطوير منظومة البحث العلمي والاسطeme العلمية بالمعهد
50	وكيل المعهد		سنويًا/ طوال العام			- عدد الدورات المتخصصة المنفذة للباحثين وثيقة اجراءات و قواعد لحماية حقوق الملكية الفكرية	2-3-1-3 تنفيذ برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات والقدرات البحثية وللترويج بحقوق الملكية الفكرية	
-	وكيل المعهد	رئيس لجنة البحث العلمي	2023/3	2023/1	- نشر حقوق الملكية الفكرية على موقع المعهد	3-3-1-3 وضع اجراءات وقواعد لحماية حقوق الملكية الفكرية	الفكريه والابحاث والدراسات العليا بالمعهد	3-1-3 تطوير منظومة البحث العلمي والاسطeme العلمية بالمعهد
-	وكيل المعهد	رئيس لجنة البحث العلمي	2023/5	2023/3				
			كل عامان			4-3-1-3 وضع آلية للمسائلة والمحاسبة في حقوق الملكية الفكرية		

الغاية الرابعة

تأسيس منظومة التواصل المجتمعي

4- تأسيس منظومة التواصل المجتمعي

الميزانية بألاف جنية	مسئول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي	
			إلى	من					
	عميد المعهد	وكيل المعهد	2023/10		- خطة لوحدة شئون متابعة الخريجين معتمدة - اصدار تقارير دورية عن إنجازات الوحدة	4-1-1-4 الهيكل التنظيمي للوحدة و اختيار العاملين			
100	عميد المعهد	وكيل المعهد	2024/1	2023/10		2-1-1-4 تجهيز مقر الوحدة			
	وكيل المعهد	مدير وحدة متابعة شئون الخريجين	2023/11	2023/10		3-1-1-4 وضع خطة عمل تفصيلية واعتمادها			
	وكيل المعهد	مدير وحدة متابعة شئون الخريجين	سنويًا			4-1-1-4 متابعة تنفيذ خطط العمل			
	وكيل المعهد		سنويًا/ طوال العام			5-1-1-4 اعداد تقارير للوحدة			
	وكيل المعهد		2024/9	2024/7					
			سنويًا						

الميزانية بالألاف جنية	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
	وكيل المعهد	مدير وحدة شئون متابعة الخريجين	سنويًا / طوال العام		وجود قاعدة بيانات محدثة لخريجي المعهد	1-2-1-4 تحديث قاعدة بيانات للخريجين وأصحاب العمل	2-1-4 تطوير منظومة التعامل مع الخريجين	2-1-4
	وكيل المعهد	مدير وحدة متابعة شئون الخريجين	2024/12	2024/10		2-2-1-4 وضع آلية لمتابعة خريجي المعهد للتعرف على مدى موائمتهم مع متطلبات سوق العمل		
	وكيل المعهد	مدير وحدة متابعة شئون الخريجين	كل عامان		وجود آلية مطبقة للتواصل مع الخريجين مثل (البريد الإلكتروني، الاستبيانات وسائل التواصل الاجتماعي والزيارات الميدانية)	3-2-1-4 تنفيذ آلية متابعة خريجي المعهد بالوسائل المتاحة.		
	وكيل المعهد	مدير وحدة متابعة شئون الخريجين	سنويًا / طوال العام			4-2-1-4 التواصل وحل المشكلات التي تواجه الخريجين في سوق العمل		
	وكيل المعهد	مدير وحدة متابعة شئون الخريجين	سنويًا / طوال العام		تنظيم جلسات استشارية وورش عمل لتحسين المهارات المهنية	5-2-1-4 اجراء استبيانات وتحليلها واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة لتحقيق الشراكة المجتمعية		
	وكيل المعهد	مسؤول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2023/9	2023/7		سنويًا		

الميزانية بألف جنية	مسؤول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
	عميد المعهد	وكيل المعهد	سنويًا / طوال العام		قاعدة بيانات عن أسماء الشركات الهندسية والمؤسسات التي يعمل بها خريجي المعهد	1-3-1-4 التواصل مع الشركات الهندسية والمؤسسات التي يعمل بها خريجي المعهد	3-1-4	العمل على تطوير وتحديث سوق العمل لخريجي المعهد
	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/9	2022/7	عقد لقاءات دورية (مثل ورش عمل، اجتماعات، ندوات) مع ممثلين من الشركات والمؤسسات.	2-3-1-4 عقد لقاءات واجراء استبيانات لمنظمات سوق العمل عن خريجي المعهد لقياس مدى رضاه عن خريج المعهد		
	عميد المعهد	وكيل المعهد	2022/10	2022/9	الاستبيانات وتحليل النتائج الإجراءات التصحيحية المتذكرة	3-3-1-4 اتخاذ الاجراءات التصحيحية بناءً عن نتائج تحليل الاستبيانات ولقاءات		

Quality Assurance Unit

وحدة ضمان الجودة

Higher Institute of Engineering and Technology
King Marriott

المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - كينج مريوط

الميزانية بالجنيه	مستوى المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
وكيل المعهد	وكيل المعهد	مدير وحدة شئون متابعة الخريجين	2023/9	2022/10	نماذج لمشاركة الخريجين في الأنشطة المختلفة بالمعهد	1-4-1-4 دعوة الخريجين للقاءات لمعرفة رأيهم في سوق العمل	الخريجين	الخريجين لتنفيذ برامج التسمية المهنية والتأهيل المستمر
			سنويًا / طوال العام			2-4-1-4 دراسة الاحتياجات التدريبية للخريجين بناءً على احتياجات المجتمع		
وكيل المعهد	وكيل المعهد	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/7	2022/5	خطة تدريب للطلاب للخريجين	3-4-1-4 وضع خطة تدريبية لتنمية الخريجين مهاراتهم	الخريجين لتنفيذ برامج التسمية المهنية والتأهيل المستمر	الخريجين لتنفيذ برامج التسمية المهنية والتأهيل المستمر
			كل 3 سنوات					
وكيل المعهد	وكيل المعهد	مسئول لجنة التدريب	2022/10	2022/8	مستندات ومطبوعات الملتقى	4-1-4-4 متابعة تنفيذ الخطة التدريبية للخريجين	الخريجين لتنفيذ برامج التسمية المهنية والتأهيل المستمر	الخريجين لتنفيذ برامج التسمية المهنية والتأهيل المستمر
			كل 3 سنوات					
وكيل المعهد	وكيل المعهد	مسئول لجنة التدريب	سنويًا / طوال العام		كشف حضور ملتقى الخريجين	4-1-4-4 متابعة تنفيذ الخطة التدريبية للخريجين	الخريجين لتنفيذ برامج التسمية المهنية والتأهيل المستمر	الخريجين لتنفيذ برامج التسمية المهنية والتأهيل المستمر

الميزانية بالألف جنية	مسئولي المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
وكيل المعهد	مدير وحدة شئون متابعة الخريجين	سنويًا/ طوال العام	-	-	قائمة بالشركاء المحتملين بروتوكولات تعاون بين المعهد والجهات الصناعية	1-1-2-4 عمل قاعدة بيانات للمؤسسات الهندسية والشركات التي يمكن التعاون معها.	1-1-2-4	تعزيز الشراكات بين المعهد والمؤسسات الهندسية - تطوير منظومة التعامل مع المؤسسات الهندسية
عميد المعهد	وكيل المعهد	سنويًا/ طوال العام	-	-	عقد ورش عمل وندوات مشتركة مع المؤسسات الهندسية لمناقشة القضايا ذات الاهتمام المشترك	2-1-2-4 عقد بروتوكولات تعاون بين المعهد والجهات الصناعية لتدريب الطلاب	2-1-2-4	
وكيل المعهد	مسئول لجنة التدريب	سنويًا/ طوال العام	-	-	برامج تدريبية ميدانية للطلاب في الشركات الهندسية (زيارات متبادلة)	3-1-2-4 تنظيم لقاءات وورش عمل مشتركة	3-1-2-4	
وكيل المعهد	مسئول لجنة التدريب	سنويًا/ طوال العام	-	-	-	4-1-2-4 تطوير برامج تدريب وتبادل للطلاب والمؤسسات الهندسية	4-1-2-4	

Quality Assurance Unit

وحدة ضمان الجودة

Higher Institute of Engineering and Technology
King Marriott

المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - كينج مريوط

الميزانية بألف جنيه	مسؤول المتابعة	المسؤولية التنفيذية	المدى الزمني	مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي	2-4 - تطوير منظومة التفاعل مع المؤسسات الهندسية 2-2-4 تلبية احتياجات أولويات المجتمع ومنظمات المجتمع	
	وكيل المعهد	رئيس لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	طوال العام	-	تحديد القضايا الثقافية والبيئية الموجودة في المجتمع الخارجي.	1-2-2-4			
	وكيل المعهد	رئيس لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	2022/10	2022/8	- قائمة بالقضايا الثقافية والاجتماعية والبيئية التي رصدها المعهد. وجود خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة معتمدة من مجلس إدارة المعهد. استبيانات الأطراف المجتمعية عن دور المعهد في خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.	2-2-2-4 ادار خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المبنية على احتياجات المجتمع الفعلية.			
			سنويًّا						
	وكيل المعهد	رئيس لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	طوال العام	-	متابعة تنفيذ الخطة الموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	3-2-2-4			
	نائب مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2023/9	2023/7	- زيادة الرضا واقبال مؤسسات وهيئات المجتمع الخارجي على التعاون مع المعهد.	4-2-2-4 قياس رضا الأطراف المجتمعية عن دور المعهد في خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.			
			سنويًّا						
	عميد المعهد	وكيل المعهد	2023/12	2023/10	اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءً عن نتائج تحليل الاستبيانات	5-2-2-4			
			سنويًّا						