

# الخطة الاستراتيجية

2027-2022

للمعهد العالي للمهندسة 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 - بكينج ماريوط

### حقوق ملكية الوثيقة:

هذه الوثيقة ملك المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - بكينج ماريوط

تاريخ اعتماد الوثيقة من مجلس 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 الاكاديمي 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	التحليل 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 الانسان معرفياً وثقافياً ومهارياً على النحو الذي يساعد على تنمية الموارد البشرية في كافة التخصصات التي تحتاجها خطط التنمية المستدامة، ومن هنا تزايد الاهتمام في مصر بتطوير مؤسسات التعليم العالي بهدف تحسين مستوى جودة أداء هذه المؤسسات وتفعيل دورها في عمليات التنمية الشاملة.

والمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا – كينج ماريوط بما يملكه من إمكانيات وكفاءات إبداعية لا يدخر 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 علي المستوى المطلوب وسوف نبذل اقصى جهدنا 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 ماريوط- 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 والسادة الوكلاء ورؤساء الأقسام العلمية وجميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري بالمعهد لما قدموه من مجهود واضح وتعاون بناء ومثمر في إتمام هذه الخطة الإستراتيجية للمعهد في مرحلة الاستعداد للتقدم للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

**والله ولي التوفيق،،**

عميد المعهد

أ.د. وحيد سعيد على صبرى

**فريق إعداد الخطة الاستراتيجية:**

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

**فريق القيادات:**

أ.د/ وحيد سعيد على صبري	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:**

1.	د/ وحيد سعيد علي صبري	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 بكرى 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 القوي	رئيس ومؤسس شركة Electric Cloud

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

## من الطلاب:

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

## من الخريجين:

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

## فريق المراجعين:

أ.د/ فكري محمد حسين سيد	مستشار الجودة بجامعة الاسكندرية ومدرّب معتمد بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بجامعة الاسكندرية
أ.د رجب عبد العزيز السحيمي	مراجع خارجي بهيئة ضمان الجودة والاعتماد

## 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.

وإيماناً منا بأهمية التخطيط الإستراتيجي واستناداً إلى أن النجاح الحقيقي للمعهد لابد أن يبنى 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 ماريوط خلال الخمس سنوات القادمة وتحديد آليات تنفيذها.

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

وإذا كانت البيئة الخارجية تتميز بالتغيرات السريعة والحادة، 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 الإستراتيجية العامة للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالكينج ماريوط تعبيراً عن نضج التفكير الإستراتيجي 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 تطلعيها 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 بالمعايير 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 ماريوط - الإسكندرية بموجب قرار وزاري رقم 2462 بتاريخ 2012/7/14 ويمنح المعهد درجة البكالوريوس المعادلة من المجلس الأعلى للجامعات والتي يمنحها للجامعات المصرية الخاضعة لقانون الجامعات المصرية في التخصصات الآتية:

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

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

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

▪ يعمل بهذا القرار حتى نهاية العام الجامعي 2025/2024

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 ماريوط - 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 ماريوط – الاسكندرية بنظام الساعات المعتمدة كاملة ومعتمدة وواضحة وحديثة وصادر 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 الكلى	أجمالي عدد المعايين والإجازات	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 أعداد الجهاز الإداري:

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

## الفصل الثاني

## منهجية إعداد خطة الاستراتيجية

تقوم خطة المعهد الاستراتيجية لتوكيد الجودة على منهجية مركبة هي " التحليل المستقبلي" Prospective Analysis وتكمن 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 ببيئته وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات في القطاع الهندسي على المستوى المحلي والاقليمي.

وتستند 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 -قادرًا على تقديم منظور متعمق. كما أن هذا المنهج يلتفت الى 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 فان تضمين (مدخل النظم) داخل منهجية الخطة الحالية سوف يسهم في تحليل النظم الفرعية المكون للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بطريقة تسمح بفهم التغيرات التدريجية في هذه النظم وعلاقاتها وتسمح في نفس الوقت بإمكان ادماج صورة هذه النظم الفرعية تدريجيا ضمن أطر كلية مترابطة توجهها توجهات مستقبلية مشروطة بفرضيات محددة.



## 1/2 إجراءات إعداد الخطة الإستراتيجية:

ويمكن تلخيص أهم نقاط منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية كالآتي:

- 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 تنفيذها في إطار الخطة الإستراتيجية وتحديد التوقيت الزمني والجهة المسؤولة وكذلك التمويل المطلوب للتنفيذ ومؤشرات قياس الاداء.
- إعداد مسودة الخطة الإستراتيجية والتصديق عليها.
- طباعة الخطة الإستراتيجية.

- الإعلان عن الخطة الإستراتيجية وتعميمها وإتاحتها لجميع العاملين بالمعهد والمجتمع المحيط.
- ويتم إعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا وفقا 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 الاستراتيجية والأهداف الفرعية والأنشطة أخذاً 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 وتقييم الأنشطة والاحتياجات الخاصة بتطوير المعهد، كما يتم تخصيص جزء من الخطة الاستراتيجية لتحليل الفجوة وتحديد الاحتياجات كملخص لنتائج التحليل.

#### ▪ الأطراف أصحاب المصلحة:

تعد تلبية احتياجات وتوقعات الأطراف أصحاب المصلحة تحديد لمدى فاعلية وواقعية الخطة الاستراتيجية لتوكيد 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:

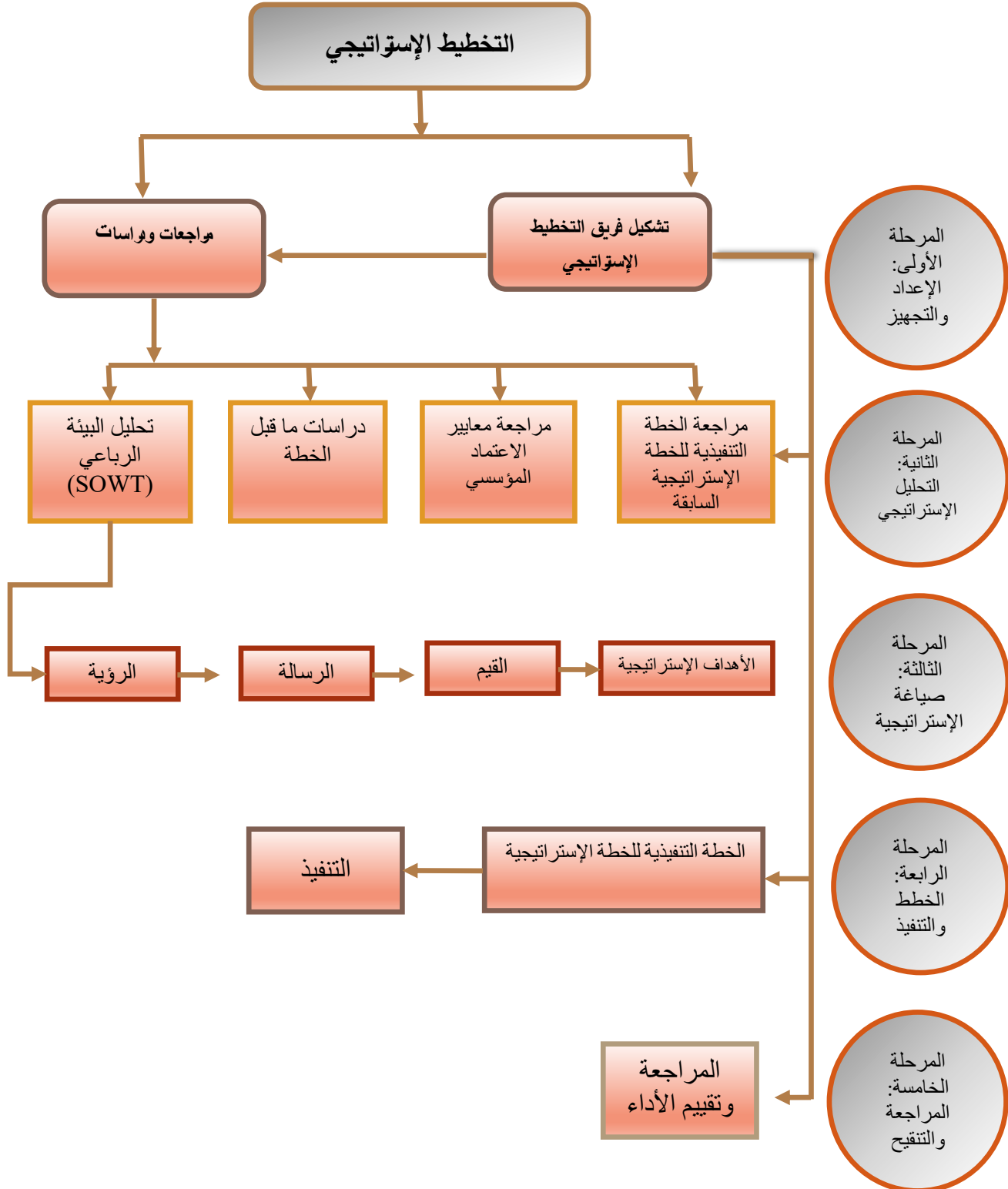
- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات المعهد والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة المعهد وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.
- المقابلات الشخصية لقيادات المعهد مع ممثلي الأطراف المجتمعية.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

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

W Weakness نقاط الضعف	S Strength نقاط 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 والحوكمة

3- إدارة الجودة والتطوير

4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

5- الجهاز الإداري

6- الموارد المالية والمادية

7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

8- التدريس والتعلم

9- الطلاب والخريجون

10- البحث العلمي والأنشطة العلمية

11- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

## ❖ تحليل البيئة الداخلية

م	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
1	التخطيط الاستراتيجي	<p>1. يوجد بالمعهد فريق عمل التخطيط الاستراتيجي.</p> <p>2. وجود خطة استراتيجية بالعديد من المعايير المستوفاة للاعتماد متفقة مع خطة الاستراتيجية لوزارة 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>	<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>

<ol style="list-style-type: none"> <li>1. لا يفي الهيكل التنظيمي بالتعاون المتبادل الأفقي والرأسي بين مستوياته ووحداته.</li> <li>2. القصور في تدريب القيادات وعدم وجود برامج تدريبية فعالة.</li> <li>3. عدم وجود استبيانات عن إداء القيادات الأكاديمية والإدارية.</li> <li>4. عدم وجود ضوابط خاصة بصرف الحوافز والمكافآت لأعضاء هيئة التدريس.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. مصداقية المعلومات المنشورة عن المعهد.</li> <li>2. يوجد دليل لأخلاقيات المهنة.</li> <li>3. توزيع أعباء الإشراف والتدريس تتسم بالعدالة وعدم التحيز.</li> <li>4. يوجد نظام وآلية لتلقى الشكاوى والمقترحات من الطلاب وآليات للمتابعة.</li> <li>5. وجود آليات لاتخاذ القرار التصحيحية لمعالجة الممارسات غير العادلة.</li> </ol>	<div>القيادة والحوكمة</div> <div>2</div>
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. عدم كفاية الكوادر البشرية المؤهلة بوحدة ضمان الجودة بالمعهد.</li> <li>2. ضعف قياس مردود خطط التحسينية</li> <li>3. لا يوجد تمثيل كافي للأطراف المجتمعية و الخريجين و الطلاب بالوحدة.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. وجود وحدة ضمان الجودة ذات هيكل إداري ومالي مستقل.</li> <li>2. انتشار ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري.</li> <li>3. يقوم المعهد بإجراء مراجعة داخلية للبرامج المختلفة من خلال لجان الجودة بالأقسام العلمية وفقا لآليات محددة كما يتم اعتماد مراجعين خارجيين بشكل دورية لاتمام اعمال المراجعة الخارجية.</li> <li>4. قيام وحدة ضمان الجودة بإعداد الاستبيانات وتوزيعها على الفئات المختلفة مع تحليل البيانات والنتائج بصفة دورية.</li> </ol>	

<p>1. لا يتم ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>2. لا توجد آليات بالمعهد لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p> <p>3. لا توجد آليات لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.</p>	<p>1. توجد آليات لتقييم 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 وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.</p> <p>4. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس وفقاً للاحتياجات من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>5. يوجد بالمعهد نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة.</p>	<p>أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p> <p>4</p>
<p>1. غياب بعض الوسائل المستخدمة في قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.</p> <p>2. لا يوجد تنوع في الوسائل المستخدمة لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين.</p>	<p>1. بيئة وظروف العمل متميزة وملائمة للمتطلبات الوظيفية.</p> <p>2. علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>3. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية.</p> <p>4. توجد معايير واضحة ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية.</p>	

<p>1. وجود عجز كمي ونوعي في تجهيزات بعض المعامل.</p>	<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 وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة.</p> <p>3. فعالية ورش المعهد في صيانة مرافق ومنشآت المعهد.</p> <p>4. توجد قاعدة بيانات متكاملة بوحدة T بالمعهد.</p>	<p>الموارد المالية والمادية</p> <p>6</p>
<p>1. اللوائح الحالية لا تسمح بالمرونة الكافية لإستحداث 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 وعى 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 يلبي البرامج التعليمية التي يقدمها من حيث تنوعها ومحتواها لاحتياجات 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 وتطور نسبة الخريجين في كل برنامج تعليمي خلال السنوات السابقة.</p>	<p>المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p> <p>7</p>

<p>1. ضعف الاشراف علي 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 متنوعة للتقييم تلائم نواتج التعلم المستهدفة. 4. وجود إدارة كفء للامتحانات</p>	<p>التدريس والتعلم 8</p>
<p>1. تدنى 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 تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب. 2. توفر المعهد نظاما متكامل لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً ، كما يوفر المعهد الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها. 3. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. 4. يوجد موقع إلكترونى خاص بالطلاب و بالخريجين ويعد المعهد قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم من خلال الموقع الألكترونى. 5. يوفر المعهد برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.</p>	<p>الطلاب والخريجون 9</p>

<p>1. لا يتم قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالمعهد.</p> <p>2. إنخفاض 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>	البحث العلمي والأنشطة العلمية	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>	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	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 المحيطة بالمعهد وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو نتيج فرص للمعهد يجب الاستفادة منها. ولقد استند تحليل البيئة الخارجية للمعهد على مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة وتشمل: -

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

- العوامل السياسية والتنظيمية
- العوامل الاقتصادية
- العوامل الاجتماعية
- العوامل التكنولوجية

## ❖ تحليل البيئة الخارجية

م	الفرص	التحديات
1	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. إيمان الإدارة العليا والجمعية المالكة بضرورة تأهيل المعهد للاعتماد</li> <li>2. الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE).</li> <li>3. الموقع الجغرافي المتميز للمعهد وسط الدلتا</li> <li>4. الرسوم المادية للطلاب متناسبة مع جميع الطلاب والظروف الاقتصادية</li> <li>5. التطور العمراني الحادث في الطريق الصحراوي مما يسهل الوصول إلى المعهد</li> <li>6. زيادة قيمة المصروفات الدراسية بالجامعات والمعاهد الخاصة الأخرى.</li> <li>7. الزيادة السكانية مما تؤدي إلى زيادة عدد المقبولين بالتعليم العالي</li> <li>8. توفر مساحات للتوسع المستقبلي لمباني المعهد</li> <li>9. توافر تسهيلات وخدمات إلكترونية من الدولة وهيئات متنوعة</li> <li>10. التطور التكنولوجي المتسارع.</li> <li>11. الدعم الفني الدوري من الوزارة من خلال المتابعة السنوية لجميع أنشطة المعهد (التقييم المرحلي)</li> <li>12. زيادة عدد الكليات والمعاهد المعتمدة والمؤهلة للاعتماد في المجالات الهندسية.</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. تأثير المتغيرات السياسية بالتوسع في إنشاء الكليات التكنولوجية والجامعات الأهلية</li> <li>2. المنافسة المحلية مع الكليات المعتمدة.</li> <li>3. القوانين الحاكمة وسياسات القبول التي تحددها الجهات المختصة بوزارة التعليم العالي</li> <li>4. عدم التزام الطلاب بالقيم والأخلاقيات</li> <li>5. موقف المجتمع من خريجي المعاهد الهندسية</li> <li>6. ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل وخاصة الحكومي منها</li> <li>7. موقف نقابة المهندسين السلبي من خريجي المعاهد الخاصة</li> <li>8. التغيرات البيئية والثقافية والاجتماعية والاقتصادية بالمجتمع.</li> </ol>

## 7/2 تحليل نقاط القوة والضعف:

بناءً على إجراء 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 للمعنيين والمستفيدين من داخل المعهد ولأصحاب المصالح (سوق العمل) والأطراف ذات الصلة والمستفيدين من البيئة الخارجية للمعهد ثم تحديدهم وترتيبهم كالآتي:-

### 8/2 نقاط القوي:

1. وجود خطة استراتيجية بالعديد من المعايير المستوفاة للاعتماد متفقة 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. يتوفر بالمعهد بنية تحتية وتكنولوجية متميزة
4. تطبيق طرق تدريس غير تقليدية و متنوعة
5. البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد متفقة 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 دورى بناءً على آراء المستفيدين
3. عدم وجود آلية فاعلة لمشاركة الأطراف المجتمعية فى 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 للتوسع المستقبلي لمباني المعهد
5. الرسوم المادية للطلاب متناسبة مع جميع الطلاب والظروف الاقتصادية

### 11/2 التهديدات المحتملة:

1. تأثير المتغيرات السياسية بالتوسع في انشاء 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 الحكومي منها.
5. زيادة أعداد المعاهد العليا الهندسية المعتمدة

## 12/2 مصفوفتي العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف)

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

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

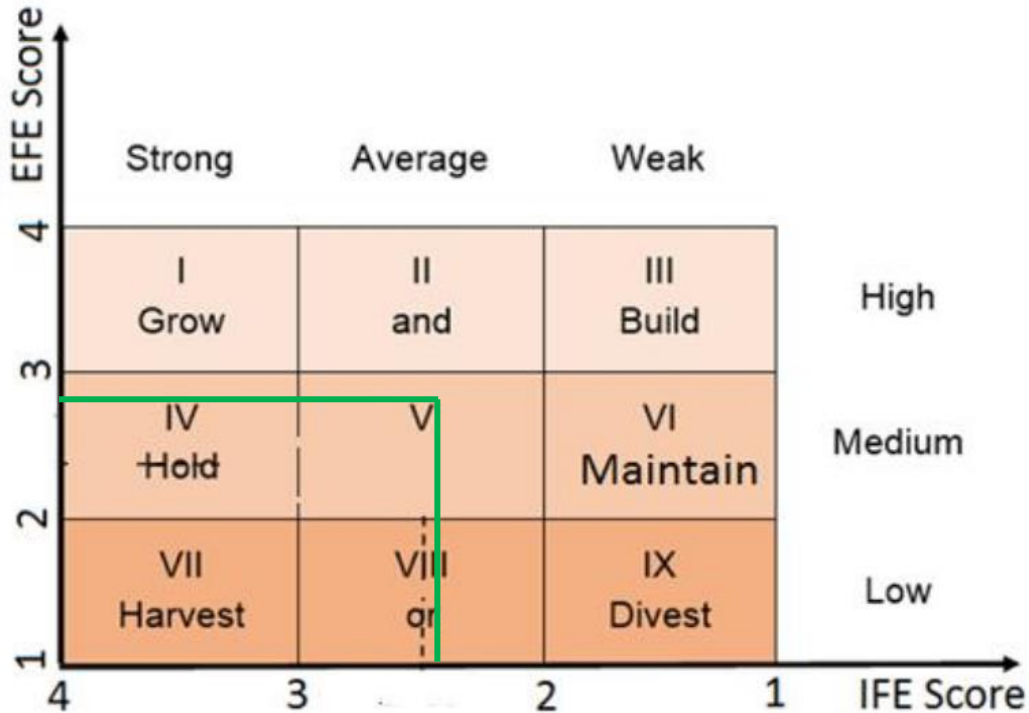
من مصفوفة العوامل الداخلية للمعهد والتي كانت قيمتها الاجمالية 2.39 والتي بمقارنتها بالقيمة المتوسطة والتي تساوى 3 نجد أن الوضع الداخلي للمعهد يحتاج إلى المزيد من الجهود حيث ان الوضع الحالي وفقاً للمصفوفة يشير إلى ان البيئة الداخلية لا يمكنها بصورة مستقلة تحقيق رسالة المعهد.

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

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

إجمالي	1	2.80
--------	---	------

من مصفوفة العوامل الخارجية للمعهد والتي كانت قيمتها الاجمالية 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. ويتضح من المصفوفتين ان انسب استراتيجيات للمؤسسة هي الحفاظ على الوضع الراهن و محاولة تطوير البيئة الداخلية.



# تحليل مصفوفة المسح البيئي للمعهد

<p><b>البيئة الداخلية</b></p> <p><b>البيئة الخارجية</b></p>	<p><b>نقاط القوة: (S) Strengths</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>وجود خطة استراتيجية بالعديد من المعايير المستوفاة للاعتماد متفقة مع الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي</li> <li>يوجد بالمعهد نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة</li> <li>يتوفر بالمعهد بنية تحتية وتكنولوجية متميزة</li> <li>تطبيق طرق تدريس غير تقليدية</li> <li>البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد متفقة مع رسالته وأهدافه الاستراتيجية</li> </ol>	<p><b>نقاط الضعف: (W) Weakness</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>عدم كفاية الموارد المالية لتحقيق طموحات المعهد</li> <li>لا توجد خطة للتحسين المستمر بناءً على آراء المستفيدين</li> <li>عدم وجود آلية فاعلة لمشاركة الأطراف المجتمعية في العملية التعليمية</li> <li>قصور في تنفيذ خطة التدريب لجميع فئات المعهد</li> <li>قلة المكافآت الممنوحة لنشر الأبحاث العلمية</li> </ol>
<p><b>الفرص: (O) Opportunities</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE)</li> <li>إيمان الإدارة العليا والجمعية المالكة بضرورة تأهيل المعهد للاعتماد.</li> <li>التطور العمراني الحادث في منطقة الطريق الصحراوي مما يسهل الوصول إلى المعهد</li> <li>توفر مساحات للتوسع المستقبلي لمباني المعهد</li> <li>الرسوم المادية للطلاب متناسبة مع جميع الطلاب والظروف الاقتصادية</li> </ol>	<p><b>استراتيجيات (SO)</b></p> <p>النمو والتوسع</p> <p>(يتم تعزيز نقاط القوة للاستفادة واستغلال الفرص المتاحة)</p>	<p><b>استراتيجيات (WO)</b></p> <p>اعادة الهيكلة</p> <p>(يتم الاستفادة من الفرص المتاحة والتغلب على نقاط الضعف)</p>
<p><b>التحديات: (T) Threats</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>تأثير المتغيرات السياسية بالتوسع في انشاء الكليات التكنولوجية والجامعات الاهلية</li> <li>المنافسة المحلية مع الكليات المعتمدة</li> <li>موقف نقابة المهندسين السلبي من خريجي المعاهد الخاصة</li> <li>ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل وخاصة الحكومي منها.</li> <li>زيادة أعداد المعاهد العليا الهندسية المعتمدة</li> </ol>	<p><b>استراتيجيات (ST)</b></p> <p>تنوع وتجديد وتطوير</p> <p>(الاستفادة من نقاط القوة لتلاشي التحديات)</p>	<p><b>استراتيجيات (WT)</b></p> <p>الانكماش</p> <p>(تخية نقاط الضعف وتجنب التهديدات)</p>

## البدائل الاستراتيجية باستخدام مصفوفة TWOS

### أولاً: استراتيجيات النمو والتوسع (SO)

حيث يتم ايجادها من خلال استغلال الفرص المتاحة بالإضافة الى تعزيز استخدام نقاط القوة والتي بدورها تؤدي الى الارتقاء بالمعهد وتطويره ومن أمثلة ذلك: التوسع في انشاء معامل بالمعهد وتفعيل 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 وابرار اتفاقيات تعاون ثقافي وعلمي مع المؤسسات التعليمية والبحثية.

### ثانياً: استراتيجيات تنويع 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 وللباحثين والخريجين.

### ثالثا: 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 الى تحديث وتفعيل هيكل المعهد.

### رابعا: استراتيجيات الانكماش (WT)

وتتميز بأنها استراتيجيات غير توسعية، 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 تتزامن مع قلة الفرص وصعوبة مواجهة التحديات الخارجية مثل مواجهة كليات ومعاهد هندسية معتمدة بالإضافة الى عدم تعاون الأطراف المجتمعية مع المعهد مع عدم تعيين كوادر بشرية جديدة بالمعهد.

ونظرا لأن هذه البدائل الاستراتيجية المتنوعة تعتمد على عوامل متنوعة مثل: الكوادر البشرية بالمعهد والتوقيت المناسب للأنشطة المختلفة للاستراتيجية والميزانية الخاصة لتحقيق الاستراتيجية بالإضافة الى مراعاة العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والتي بمجموعها مكتملة لها الدور الأعظم لاتخاذ القرار لاختيار المعهد أفضل بديل استراتيجي.



ونظرا لأن تحليل مصفوفة بيئة المعهد الداخلية والخارجية قد اعتمد على المقارنات الثنائية والتي لا تجعلها أربع أنماط متباينة فيما بينها وربما أيضا متداخلة.

وبالرجوع الى تطبيق الاستراتيجيات السابقة على أرض الواقع نجد أن هناك تداخل منطقي وبدرجات متفاوتة بين البدائل الاستراتيجية من استراتيجيات النمو والتوسع (SO) واستراتيجيات تنويع و تجديد و تطوير (ST) التي ربما ينتج عنها وجود توليفات من هذه البدائل ربما تكون أكثر مناسبة وحقيقية وشاملة وتعكس حقيقة الوضع الاستراتيجي للمعهد خلال الفترة 2027/2022م (5 سنوات) ولذا فان 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 وإجراء تحليل البيئة الداخلية والخارجية بالاستعانة بأدوات متنوعة لجمع البيانات المختلفة تم تحديد العديد من الفجوات بالمعهد وتحديد أيضا كيفية سد هذه الفجوات ونستعرض منها على سبيل المثال لا الحصر ما يلي: -

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

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

## الفصل الثالث

## الرؤية والرسالة

## 1/3 رؤية المعهد

تعكس الرؤية حلم المعهد خلال سنوات الخطّة. ويُنبنى هذا الحلم على الفهم الصحيح لواقع البيئة الديناميكية المحيطة والفهم الأعظم 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 والدولي ."

## 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.

" يتعهد معهد الهندسة والتكنولوجيا العالي – كينج ماريوط بتأهيل وتخرج مهندسين متميزين 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



**الغاية الأولى: تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية****الأهداف المرجوة: -**

تعزيز قدرات المعهد لتطوير الاداء المؤسسي

- تطوير الهيكل التنظيمي للمعهد
- وضع معايير لاختيار القيادات الاكاديمية والإدارية وتقييم ادائهم
- اعداد نظام لتأهيل وتنمية قدرات القيادات الاكاديمية والادارية
- الالتزام بالقيم والاخلاقيات المهنية لتحقيق التوافق المؤسسي

تأهيل الجهاز الاداري بالمعهد

- تحسين كفاءة الجهاز الاداري بالمعهد وتوظيف الموارد البشرية بشكل امثل
- تطبيق معايير موضوعية لتقييم 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 المرجوة: -**

تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومخرجاتها

- تقييم فعالية البرامج التعليمية بالمعهد طبقا لاحتياجات سوق العمل
- ربط مستحدثات البحث العلمي في المقررات الدراسية
- المراجعة الدورية للبرامج التعليمية (المراجعة الداخلية والخارجية)

- دعم وتطوير قدرات وتقييم 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 لتقييم اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد
- تنمية مهارات الطلاب بالمعهد
- تحديث استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب
- دعم وتنوع الانشطة الطلابية المختلفة بالمعهد
- وضع نظام لدعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا والإرشاد الأكاديمي

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

##### الأهداف المرجوة: -

- تطوير منظومة البحث العلمي والانشطة العلمية بالمعهد
- تطوير خطة البحث العلمي وربطها بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع
- توفير مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي
- تنمية قدرات الباحثين وتوعيتهم بحقوق الملكية الفكرية واخلاقيات البحث العلم

#### الغاية الرابعة: تأسيس منظومة التواصل المجتمعي

##### الأهداف المرجوة: -

- تطوير منظومة التفاعل مع الخريجين وسوق العمل
- انشاء 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

# الخطوة التنفيذية الخطوة الاستراتيجية

وحدة ضمان الجودة

[Info@kma.edu.eg](mailto:Info@kma.edu.eg)



## الغاية الأولى

### تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية

## 1. تطوير وتعزيز القدرة المؤسسية

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

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالآلف	
				من	إلي				
1-1 تعزيز قدرات المعهد لتطوير الأداء المؤسسي	2-1-1 وضع معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وتقييم أدائهم	1-2-1-1 وضع معايير لترشيح واختيار القيادات الأكاديمية والإدارية  2-2-1-1 الاعلان عن المعايير بكافة الطرق المتاحة على الأطراف المعنية.  3-2-1-1 وضع معايير لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية  4-2-1-1 توزيع الاستبيانات على الأطراف المعنية لتقييم كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية.  5-2-1-1 تحليل نتائج الاستبيانات وعرضها علي المجالس الرسمية لاعتمادها  6-2-1-1 الإعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية واقتراح إجراءات الاستفادة من نتائج التقييم.	- توافر معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية معتمدة ومعلنة  الاعلان علي موقع المعهد  معايير تقييم كفاءة أداء القيادات الأكاديمية والإدارية  نتائج الاستبيانات وتحليلها  المقابلات والاجتماعات مع الأطراف المعنية وخطة التحسين معتمدة	2023/4	2023/5	وكيل المعهد	عميد المعهد	5	
				2سنة		طوال العام	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	وكيل المعهد	10
				2023/4	2023/5		وكيل المعهد	عميد المعهد	5
				2سنة		سنويا	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	مدير وحدة ضمان الجودة	5
				2023/5	2023/6		مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	مدير وحدة ضمان الجودة	10
				سنويا		سنويا	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	مدير وحدة ضمان الجودة	10
				2023/7	2023/8		مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	مدير وحدة ضمان الجودة	10
				سنويا		سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة	عميد المعهد	10
				2023/8	2023/9				
				سنويا					

الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدي الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والاجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
50	مدير 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 للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ.  - حضور لا يقل عن 80% للدورات التدريبية  - ورشتين تدريبيتين على الأقل فى العام  - زيادة نسبة الرضا عن الدورات التدريبية.	1-3-1-1 تحديد وسائل وتصميم ادوات قياس لتحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية والإدارية.	تعزيز نظام لتأهيل وتنمية قدرات القيادات الأكاديمية والادارية	1-1 تعزيز قدرات المعهد لتطوير الأداء المؤسسي
-		مسئول لجنة التدريب	2022/10	2022/8		2-3-1-1 اعداد خطة التدريب لتنمية المهارات والقدرات للقيادات الأكاديمية والإدارية.		
10		مسئول لجنة التوعية والاعلام	2022/11	2022/10		3-3-1-1 نشر وتوزيع الخطة علي المستفيدين		
10		مسئول لجنة التدريب	طوال العام			4-3-1-1 قياس مردود التدريب		

الهدف لاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلى			
1-1, تعزيز قدرات المعهد لتطوير الاداء المؤسسي	4-1-1. الالتزام بالقيم والأخلاقيات المهنية لتحقيق التوافق المؤسسي	1-4-1-1 جمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالقيم المشتركة للإدارة والعاملين والطلاب والمجتمع	<ul style="list-style-type: none"> <li>- دليل الميثاق الاخلاقي للمعهد</li> <li>- نشر الدليل على الموقع الالكتروني للمعهد</li> </ul>	2022/10	2022/12	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	مدير وحدة ضمان الجودة	50
		1-4-1-2 تحليل البيانات والمعلومات وتحديد أهم القيم المشتركة لكافة الأطراف المعنية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- رضا الفئات المختلفة عن الدليل والتزامهم بالقيم الجوهرية.</li> </ul>	2023/1	2023/2	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	مدير وحدة ضمان الجودة	5
		1-4-1-3 إعلان ونشر القيم التي تبناها المعهد		2023/3	2023/5	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	مدير وحدة ضمان الجودة	10
		1-4-1-4 متابعة الالتزام بالقيم الجوهرية		سنوياً		وكيل المعهد	عميد المعهد	10

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

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلي			
2-1 تأهيل الجهاز الاداري بالمعهد	1-2-1 تحسين كفاءة الجهاز الإداري بالمعهد وتوظيف الموارد البشرية بشكل أمثل	1-1-2-1 حصر وتصنيف الجهاز الإداري بالمعهد.	- وجود دليل التوصيف الوظيفي  - كشوف الحصر والتصنيف.  - التوافق مع بطاقة التوصيف الوظيفي.  - الدورات التدريبية الملائمة مع طبيعة العمل.	2022/7	2022/9	امين المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	10
		سنوياً						
		2-1-2-1 دراسة ومتابعة مدى ملائمة المؤهل العلمي مع طبيعة العمل.		2022/9	2022/10	امين المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	5
3-1-2-1 إعادة توزيع العاملين طبقاً للمؤهلات الدراسية مع مراعاة الخبرات المكتسبة.	طوال العام		رئيس لجنة الموارد البشرية	عميد المعهد	10			

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والإجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسؤولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلي			
2-1 تأهيل الجهاز الاداري بالمعهد	2-2-1 تطبيق معايير موضوعية لتقييم اداء الجهاز الاداري بالمعهد	1-2-2-1 وضع وتحديث معايير وآليات لتقييم كفاءة أعضاء الجهاز الإداري	- توافر معايير وآليات محددة لتقييم كفاءة أعضاء الجهاز الإداري معتمدة ومعلنة	2023/7	2023/9	- امين المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	5
				كل عامان				
		1-2-2-2 إعداد أدوات التقييم واجراء التقييم لأعضاء الجهاز الاداري	- نماذج التقييم لكل عضو من أعضاء الجهاز الإداري	2023/9	2023/10	- امين المعهد	عميد المعهد	5
				سنوياً				
		1-2-2-3 الإعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع أعضاء الجهاز الإداري واقترح إجراءات الاستفادة من نتائج التقييم	- المقابلات والاجتماعات مع أعضاء الجهاز الإداري وإجراءات التحسين المتخذة	2023/11	2023/12	- وكيل المعهد	عميد المعهد	10
				سنوياً				



الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدي الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والاجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلي	من				
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/7	2022/5	- دراسة احتياجات تدريبية لأعضاء الجهاز الإداري بالمعهد	1-3-2-1 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	2-1 تأهيل الجهاز الإداري بالمعهد
			كل 3 سنوات					
-	وكيل المعهد	مسئول لجنة التدريب	2022/10	2022/8		- خطة تدريب تنمية مهارات وقدرات الفئات المعنية معتمدة ومعلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ.		
	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة التوعية والاعلام	2022/11	2022/10	1-2-3-3 نشر وتوزيع الخطة علي المستفيدين			
			كل 3 سنوات					

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

الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدي الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والاجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/7	2022/6	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استبيانات الرضا الوظيفي ومقابلات</li> <li>- نتائج التحليل</li> <li>- حلقات نقاش وعرض نتائج التحليل</li> <li>- اتخاذ الإجراءات التصحيحية</li> </ul>	1-4-2-1 تحديد وسائل وتصميم أدوات قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الاداري	2-1 - تأهيل الجهاز الاداري بالمعهد 4-2-1 استخدام وسائل مناسبة لقياس اراء اعضاء الجهاز الاداري بالمعهد	2-1 - تأهيل الجهاز الاداري بالمعهد
-	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/8	2022/7		2-4-2-1 اعداد استبيانات تتعلق عناصرها بقياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري بالمعهد		
-	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	2022/9	2022/8		3-4-2-1 عرض نتائج الاستبيانات والمقابلات على المجالس الرسمية لمناقشتها		
-	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	2023/10	2023/9		4-4-2-1 مناقشة نتائج التحليل مع الاطراف المعنية واتخاذ الإجراءات التصحيحية.		

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية
				من	إلي			
دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر بالمعهد  3-1	استمرار وفاعلية ادارة الجودة 1-3-1	1-1-3-1 تحديث اللائحة الادارية لوحدة ضمان الجودة	-	لائحة إدارية لوحدة ضمان الجودة محدثة معتمدة ومعلنة	2022/8	2022/9	نائب وحدة ضمان الجودة	-
		2-1-3-1 تحديث خطة وحدة ضمان الجودة	-	الخطة السنوية لوحدة ضمان الجودة	2022/9	2022/10	وحدة ضمان الجودة	-
		3-1-3-1 زيادة التوعية ونشر ثقافة الجودة بالمعهد	-	حضور لا يقل عن 50% من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين	سنوياً / طوال العام		مسئول لجنة التوعية والاعلام	50
		4-1-3-1 التقييم الدوري لمؤشرات معايير اعتماد المعهد.	-	عدد 2 ندوات تعريفية بثقافة الجودة للفئات المستهدفة بالمعهد	2022/10	2023/9	مسئول لجنة الدراسة الذاتية	-
		5-1-3-1 اعداد ملف التقييم الذاتي لأداء المعهد	-	ملف التقييم الذاتي لأداء المعهد	2022/12	2022/3	مسئول لجنة الدراسة الذاتية	-
		6-1-3-1 إعداد التقرير السنوي للمعهد.	-	التقرير السنوي للمعهد	2022/8	2022/10	مسئول لجنة الدراسة الذاتية	-
					سنوياً			

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

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

الميزانية بالآلف جنية	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدي 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	1-2-3-1 تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي	2-3-1 اعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد	3-1 دعم منظومة ضمان الجودة وتحسين المستمر بالمعهد
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 مشتقة 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		

الهدف لاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسؤولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلي			
تطوير الامكانيات المادية وزيادة البنية التحتية والتكنولوجيا 4-1	تعزيز البنية التحتية وصيانتها بصفة دورية 1-4-1	1-1-4-1 فحص البنية التحتية للمعهد وتقديم تقرير	- تقارير الفحص والمتابعة	منتصف / اخر العام الدراسي		مسئول لجنة المراجعة الداخلية	وكيل المعهد	-
		2-1-4-1 وضع خطة معتمدة لصيانة وتنمية البنية الاساسية والمرافق وتطوير منشآت المعهد		2022/10	2022/11	مدير وحدة ادارة الازمات والكوارث		-
		3-1-4-1 الصيانة الدورية للمنشآت القائمة بالمعهد (قاعات المحاضرات والدروس والخدمات ... إلخ).		سنوياً / طوال العام		مدير وحدة ادارة الازمات والكوارث		500
		4-1-4-1 الصيانة الدورية للأجهزة المعملية والمعدات بالمعامل.		سنوياً / طوال العام		مدير وحدة ادارة الازمات والكوارث		500
		5-1-4-1 توفير جميع الكتب والدوريات الحديثة بمكتبة المعهد		2022/7	2022/8	رئيس لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة		150



الميزانية بالآلف الجنية	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدى الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والإجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
100	وكيل المعهد	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	2022/9	2022/8	- زيادة معدل سرعة الإنترنت بالمعهد	1-2-4-1 تحسين شبكة الإنترنت الداخلية لتكون أسرع بالمعهد	تطوير البنية التكنولوجية المتاحة بالمعهد 2-4-1	تطوير المكينات المادية وزيادة البنية التحتية والتكنولوجية 4-1
100			سنوياً		- أجهزة ومعدات جديدة وحديثة	2-2-4-1 تحديث اجهزة العرض المستخدمة في المعهد.		
50			2022/6	2022/1	- موقع إلكتروني للمعهد محدث زيادة معدل رضا المستخدمين عن واجهة الموقع وتجربة الاستخدام بنسبة 90%.	3-2-4-1 تحديث الموقع الإلكتروني للمعهد		
100			كل عامان		- زيادة معدل رضا المستخدمين عن أداء الأجهزة الجديدة بنسبة 80%.	4-2-4-1 تطوير نظم إدارة المعلومات MIS وتفعيل النظام الإلكتروني الخاص بالتوثيق وحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق		
			سنوياً / طوال العام					
			سنوياً / طوال العام					

## الغاية الثانية

**زيادة الفعالية التعليمية لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد**

## 2. - زيادة الفعالية التعليمية لضمان الجودة والتأهيل للاعتماد

الهدف لاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف الجنية
				من	إلي			
تعزيز ونظوبر البرامج التعليمية ومخرجاتها 1-2	تقيم فعالية البرامج التعليمية بالمعهد طبقا لاحتياجات سوق العمل 1-1-2	1-1-1-2 وضع آلية لتقييم فعالية البرامج التعليمية بالمعهد مع برامج الكليات والمعاهد المناظرة ومتطلبات سوق العمل.	<ul style="list-style-type: none"><li>- اختيار جهات المقارنة بين الكليات والمعاهد المناظرة.</li><li>- دراسة مستجدات التخصص دوليا.</li><li>- خطط تحسين البرامج الدراسية نتيجة الاستفادة من التغذية الراجعة من تقييم البرامج.</li><li>- لائحة دراسية جديدة</li></ul>	2023/7	2023/8	رؤساء الأقسام العلمية	مدير وحدة ضمان الجودة	-
		كل عامان						
		2023/8		2023/9	مدير وحدة ضمان الجودة		-	
		كل عامان						
		2023/9		2024/6	وكيل المعهد		-	
		كل عامان						



الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلى			
1-2 تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومخرجاتها	ربط مستحدثات البحث العلمي في المقررات الدراسية.	1-2-1-2 وضع آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية	- تشكيل لجان على مستوى الأقسام العلمية لتنسيق دمج نتائج الأبحاث العلمية في المقررات الدراسية.  - ورش عمل ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لتعريفهم بكيفية دمج نتائج الأبحاث العلمية في المقررات الدراسية.  - آلية معتمدة  - تقرير عن مدي تطوير المقررات المحدثة	2023/8	2023/9	رئيس لجنة البحث العلمي	مدير وحدة ضمان الجودة	-
				كل عامان				
		2023/10		2023/11	رؤساء الأقسام العلمية			
		كل عامان						

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالالف
				من	إلي			
1-2 - تعزيز وتطوير البرامج التعليمية ومخرجاتها	3-1-2 المراجعة الدورية للبرامج التعليمية (المراجعة الداخلية والخارجية)	1-3-1-2 وضع معايير لاختيار المراجع الداخلي والخارجي	- معايير معتمدة لاختيار المراجع الداخلي والخارجي	2022/6	2022/7	مسئول لجنة المراجعة الداخلية	مدير وحدة ضمان الجودة	5
		كل عاماً						
		2-3-1-2 تشكيل لجان المراجعة الداخلية للبرامج بالأقسام العلمية	- تقارير معتمدة للمراجعة الداخلية للبرامج	2022/6	2022/7	رؤساء الاقسام العلمية	عميد المعهد	2
		سنوياً						
		3-3-1-2 اعداد تقارير المراجعة الداخلية للبرامج بالأقسام العلمية واعتماده بمجالس الأقسام العلمية واتخاذ الإجراءات التصحيحية	- ملفات مكتملة للبرامج التعليمية	2022/7	2022/8	مسئول لجنة المراجعة الداخلية	مدير وحدة ضمان الجودة	10
		سنوياً						
		4-3-1-2 تحديد لجنة المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية	- تقارير معتمدة للمراجعة الخارجية للبرامج	2022/6	2022/7	رؤساء الاقسام العلمية	عميد المعهد	-
		سنوياً						
		5-3-1-2 اعداد ملف المراجعة الخارجية وإرساله للمراجعة.		2022/7	2022/8	الاقسام العلمية	مدير وحدة ضمان الجودة	20
		سنوياً						

-	وكيل المعهد	رؤساء الاقسام العلمية	2022/9	2022/8	تقارير البرامج والمقررات الدراسية	6-3-1-2 مناقشة تقارير المراجعة الخارجية في مجالس الأقسام ومجلس إدارة المعهد ووضع خطط التحسين
			سنوياً			
-	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الاقسام العلمية	/11 2023	2023/9	توصيف برامج ومقررات معتمدة من مجالس الأقسام العلمية	7-3-1-2 إعداد تقارير البرامج والمقررات الدراسية
			سنويا			
-	وكيل المعهد	رؤساء الاقسام العلمية	/12 2023	2023/11	ملفات المقررات بالأقسام العلمية	8-3-1-2 مناقشة تقارير البرامج والمقررات الدراسية بالمجالس الحاكمة
			سنويا			
10	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام العلمية	2022/10	2022/9		9-3-1-2 توصيف البرامج والمقررات الدراسية واعتمادها من المجالس الحاكمة
			سنوياً			
-	مدير وحدة ضمان الجودة	رؤساء الاقسام العلمية	سنوياً / طوال العام		-	10-3-1-2 اعداد ملف المقرر

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلي			
2-2 - دعم وتطوير قدرات وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	1-2-2 تطوير آلية التعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	1-1-2-2 عمل دراسة تحليلية تحديد نسب العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- دراسة موثقة ومعتمدة على مدى كفاية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم  - آلية معتمدة للتعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	2022/4	2022/6	رؤساء الأقسام العلمية	وكيل المعهد	-
		سنوياً						
		2-1-2-2 وضع وتحديث آلية التعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في التخصصات المختلفة		2022/5	2022/6	وكيل المعهد	عميد المعهد	-
		كل عامان						
		2-1-2-3 تنفيذ آلية التعامل مع العجز والزيادة في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم		2022/7	2022/9	رؤساء الأقسام العلمية	وكيل المعهد	-
		سنوياً						



الميزانية بالألف الجنية	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدي الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والاجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	2022/7	2022/5	- دراسة احتياجات تدريبية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد  - خطة تدريب تنمية مهارات وقدرات الفئات المعنية معتمدة ومعلنة متضمنة عدد البرامج أو الدورات التدريبية وفقا للاحتياجات الفعلية وآليات التنفيذ.	1-2-2-2 إعداد استبيانات وإجراء لقاءات مع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتحديد قائمة بالاحتياجات التدريبية لهم.	2-2-2 تطوير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2-2 دعم وتطوير قدرات وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	وكيل المعهد	مسئول لجنة التدريب	2022/10	2022/8		2-2-2-2 اعداد خطة التدريب لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.		
	مدير وحدة ضمان الجودة	مسئول لجنة التوعية والاعلام	2022/11	2022/10		2-2-2-3 نشر وتوزيع الخطة علي المستفيدين		
				سنوياً	- حضور لا يقل عن 80% للدورات التدريبية			

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

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية	
				من	إلي				
2-2, دعم وتطوير قدرات وتقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	3-2-2 تطبيق معايير موضوعية لتقييم اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد	2-2-3-1 وضع آليات وأدوات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحديثها	-	آلية معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	2022/1	2022/2	رؤساء الأقسام العلمية	مدير وحدة ضمان الجودة	-
		2-2-3-2 اجراء تقييم اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد	-	تقرير تقييم اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	2022/7	2022/9	رؤساء الأقسام العلمية	وكيل المعهد	-
		2-2-3-3 قياس تقييم الطلاب لأداء أعضاء التدريس والهيئة المعاونة	-	استبيانات تقييم الطلاب لأداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (استبيان المقررات)	في نهاية الترم الأول في نهاية الترم الثاني		لجنة الاستبيانات والاختبارات	مدير وحدة ضمان الجودة	-
		2-2-3-4 الإعلان عن نتائج التقييم ومناقشتها مع الأطراف المعنية	-		2022/9	2022/10	رؤساء الأقسام العلمية	عميد المعهد	-
				سنوياً					

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

						التدريب					
الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية			
				من	إلي						
3-2 تنمية مهارات الطلاب بالمعهد	دعم وتنوع الأنشطة الطلابية المختلفة بالمعهد	1-2-3-2 تطوير مكتب رعاية الشباب لتيسير التواصل مع الطلاب وتقديم الدعم المادي والمعنوي لهم	- خطة تنفيذية للأنشطة الطلابية	2022/7	9/2022	رئيس رعاية الشباب	أمين المعهد	100			
				سنوياً							
				2022/7	9/2022		وكيل المعهد	-			
				كل عامان							
				2022/10	9/2023		وكيل المعهد	400			
				سنوياً/طوال العام							

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسؤولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلي			
3-2 تنمية مهارات الطلاب بالمعهد	وضع نظام لدعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا والإرشاد الأكاديمي	1-3-3-2 تنفيذ برامج لدعم وتحفيز الطلاب المتفوقين ولرعاية الطلاب المتعثرين بمشاركة أعضاء هيئة التدريس وباستخدام الوسائل التعليمية الحديثة	- قائمة بأنواع الدعم المقدم للطلاب المستفيدين	سنوياً/ طوال العام		رئيس لجنة شئون التعليم والتعلم	وكيل المعهد	200
		2-3-3-2 إعداد خطة لتنمية مهارات الطلاب ببرامج ريادة الاعمال والتنمية المهنية	- خطة معتمدة لتنمية مهارات الطلاب ببرامج ريادة الاعمال والتنمية المهنية	2022/8	2022/10	مسئول لجنة التدريب	وكيل المعهد	-
		3-3-3-2 تنفيذ خطة دعم الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة	- وجود دليل الإرشادي الأكاديمي بالمعهد	كل 3 سنوات		رئيس لجنة شئون التعليم والتعلم	وكيل المعهد	100
		4-3-3-2 زيادة كفاءة دور المرشد الأكاديمي في نظام الساعات المعتمدة بالمعهد	- لقاءات تعريفية بنظام الارشاد	سنوياً/طوال العام		رئيس لجنة الارشاد الاكاديمي	وكيل المعهد	10

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

### الغاية الثالثة

تشجيع البحث العلمي التطبيقي نحو تعزيز الخدمات المجتمعية  
وتنمية البيئة



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

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدى الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية	
				من	إلي				
1-3, تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية بالمعهد	1-1-3 - تطوير خطة البحث العلمي وربطها بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع	1-1-1-3 تشكيل لجنة البحث العلمي بالمعهد وتحديد وظائفها ومهامها	-	قرر تشكيل لجان البحث العلمي	2023/7	2023/9	عميد المعهد	-	
		2-1-1-3 مخاطبة الأقسام العلمية لتحديد احتياجات الأقسام البحثية	-	اجتماعات واستبيانات مع الأطراف المجتمعية	سنويا		رئيس لجنة البحث العلمي	وكيل المعهد	-
		3-1-1-3 عمل ورش عمل وتقديم الدعم الفني لاعداد الخطة البحثية للمعهد	-	اصدار خطة البحث العلمي معتمدة ومعلنة	/11 2023	2023/12	رئيس لجنة البحث العلمي	وكيل المعهد	100
		4-1-1-3 إعداد خطة البحث العلمي طبقا لاحتياجات الأقسام والمجتمع وتتوافق مع الاتجاهات القومية	-	وجود مرونة في الخطة بنسبة لا تزيد عن 25% وفق نتائج التقييمات والتغيرات في التوجهات القومية واحتياجات المجتمع.	2024/1	2024/3	رؤساء الاقسام العلمية	وكيل المعهد	-
		كل 3 سنوات							

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

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

					مؤسسات محلية ودولية		
					- 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	
-	عميد المعهد	وكيل المعهد	2024/10	2024/9	- الدعاية والاعلان عن موعد المؤتمر	6-2-1-3 المساهمة في مصاريف التسجيل لدرجتي الماجستير والدكتوراه	
100	عميد المعهد	وكيل المعهد	سنوياً/طوال العام		- كتيب المؤتمر العلمي	7-2-1-3 تنظيم مؤتمر علمي دوري	
100	عميد المعهد	وكيل المعهد	2024/6	2024/4			
			كل عامان				

الهدف لاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلي			
1-3, تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية بالمعهد	تنمية قدرات الباحثين وتوعيتهم بحقوق الملكية الفكرية واخلاقيات البحث العلمي	1-3-1-3 تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي	- اعتماد تشكيل اللجنة من مجلس إدارة المعهد	2022/7	2022/9	وكيل المعهد	عميد المعهد	-
		2-3-1-3 تنفيذ برامج تدريبية متخصصة لتنمية المهارات والقدرات البحثية وللتنوعية بحقوق الملكية الفكرية	- عدد الدورات المتخصصة المنفذة للباحثين	سنوياً/طوال العام		مسئول لجنة التدريب	وكيل المعهد	50
		3-3-1-3 وضع اجراءات وقواعد لحماية حقوق الملكية الفكرية	- وثيقة اجراءات و قواعد لحماية حقوق الملكية الفكرية	2023/1	2023/3	رئيس لجنة البحث العلمي	وكيل المعهد	-
		4-3-1-3 وضع آلية للمساءلة والمحاسبة في حقوق الملكية الفكرية	- نشر حقوق الملكية الفكرية علي موقع المعهد	2023/3	2023/5	رئيس لجنة البحث العلمي	وكيل المعهد	-
				كل عامان				

## الغاية الرابعة

### تأسيس منظومة التواصل المجتمعي

## 4- تأسيس منظومة التواصل المجتمعي

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بآلاف جنية
				من	إلي			
1-4 تطوير منظومة التفاعل مع الخريجين وسوق العمل	1-1-4 انشاء وحدة للتواصل مع جهات سوق العمل والخريجين	1-1-1-4 الهيكل التنظيمي للوحدة واختيار العاملين	- خطة لوحدة شئون متابعة الخريجين معتمدة  - اصدار تقارير دورية عن إنجازات الوحدة	2023/10		وكيل المعهد	عميد المعهد	
		2-1-1-4 تجهيز مقر الوحدة		2023/10	2024/1	وكيل المعهد	عميد المعهد	100
		3-1-1-4 وضع خطة عمل تفصيلية واعتمادها		2023/10	2023/11	مدير وحدة متابعة شئون الخريجين	وكيل المعهد	
		سنويا						
		4-1-1-4 متابعة تنفيذ خطط العمل		سنوياً/ طوال العام		مدير وحدة متابعة شئون الخريجين	وكيل المعهد	
		5-1-1-4 اعداد تقارير للوحدة		2024/7		2024/9		

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



الميزانية بالألف جنية	مسئول المتابعة	المسئولية التنفيذية	المدي الزمني		مؤشر الأداء	الأنشطة والاجراءات	الأهداف الفرعية	الهدف الاستراتيجي
			إلى	من				
	عميد المعهد	وكيل المعهد	سنويا / 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	تحديد مردود منظمات سوق العمل عن خريج المعهد	1-4 تطوير منظومة التفاعل مع الخريجين وسوق العمل
	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 مدي رضاهم عن خريج المعهد		
	عميد المعهد	وكيل المعهد	2022/10	2022/9	- الاستبيانات وتحليل النتائج - الاجراءات التصحيحية المتخذة	3-3-1-4 اتخاذ الاجراءات التصحيحية بناءا عن نتائج تحليل الاستبيانات واللقاءات		

الهدف لاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسؤولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالجنية
				من	إلي			
1-4 تطوير منظومة التفاعل مع الخريجين وسوق العمل	4-1-4 توفير برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر للخريجين	1-4-1-4 دعوة الخريجين للقاءات لمعرفة ارائهم في سوق العمل	- نماذج لمشاركة الخريجين في الانشطة المختلفة بالمعهد  - خطة تدريب للطلاب للخريجين  - مستندات ومطبوعات الملتقي  - كشوف حضور ملتقي الخريجين	2022/10	2023/9	مدير وحدة شئون متابعة الخريجين	وكيل المعهد	
		سنويا / طوال العام						
		2-4-1-4 دراسة الاحتياجات التدريبية للخريجين بناءا علي احتياجات المجتمع		2022/5	2022/7	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	وكيل المعهد	
		كل 3 سنوات						
		3-4-1-4 وضع خطة تدريبية الخريجين لتنمية مهاراتهم		2022/8	2022/10	مسئول لجنة التدريب	وكيل المعهد	
كل 3 سنوات								
4-4-1-4 متابعة تنفيذ الخطة التدريبية للخريجين	سنويا/طوال العام				مسئول لجنة التدريب	وكيل المعهد		

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

الهدف الاستراتيجي	الأهداف الفرعية	الأنشطة والاجراءات	مؤشر الأداء	المدي الزمني		المسئولية التنفيذية	مسئول المتابعة	الميزانية بالألف جنية
				من	إلى			
2-4 - تطوير منظومة التفاعل مع المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع	2-2-4 تلبية احتياجات وأولويات المجتمع المحيط والعمل علي تنمية البيئة	1-2-2-4 تحديد القضايا الثقافية والبيئية الموجودة فى المجتمع الخارجي.	- 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. - زيادة الرضا وإقبال مؤسسات وهيئات المجتمع الخارجي على التعاون مع المعهد.	طوال العام		رئيس لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	وكيل المعهد	
		2-2-2-4 اعداد خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المبنية على احتياجات المجتمع الفعلية.		2022/8	2022/10	رئيس لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	وكيل المعهد	
		3-2-2-4 متابعة تنفيذ الخطة الموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.		سنوياً		رئيس لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	وكيل المعهد	
		4-2-2-4 قياس رضا الأطراف المجتمعية عن دور المعهد فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.		2023/7	2023/9	مسئول لجنة الاستبيانات والاختبارات	نائب مدير وحدة ضمان الجودة	
		5-2-2-4 اتخاذ الاجراءات التصحيحية بناءا عن نتائج تحليل الاستبيانات		سنوياً		وكيل المعهد	عميد المعهد	