



المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا
بالمنيا الجديدة

2029 - 2024

الخطة الإستراتيجية



www.mhiet.edu.eg



فريق إعداد الخطة الإستراتيجية برئاسة الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الإدارة وعميد المعهد





المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة

التابع لجمعية تنمية المجتمعات العمرانية الجديدة بالعاشر من رمضان

المشهرة برقم (1070) لسنة 1999م

الرؤية:- يتطلع المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا إلى تحقيق الريادة والتميز في التعليم والتدريب الهندسي والبحث العلمي وتنمية البيئة وخدمة المجتمع وتدريب مهندسين لديهم إحساس عالي بالمسئولية المجتمعية .

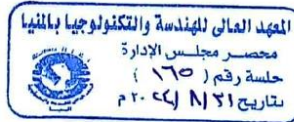
مكتب أ.د / رئيس مجلس الإدارة وعميد المعهد

قرار تنفيذي

لحضر مجلس إدارة المعهد

رقم (165) بتاريخ 2024/8/31

وافق مجلس إدارة المعهد بالجلسة رقم (165) السبت الموافق 2024/8/31 بموضوعات وحدة ضمان الجودة على اعتماد الخطة الإستراتيجية للمعهد من 2024 حتى 2029 بناء على موافقة المجلس الأكاديمي بالجلسة رقم (69) بتاريخ 2024/8/19.



م. مكتب العميد

الرسالة :- يلتزم المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بتهيئة البيئة الملائمة للتعليم والتدريب والبحث العلمي والتعاون مع اصحاب الاعمال وضمان القيم المهنية والاخلاقية في جميع أنشطة المعهد

محافظة المنيا . أمام جهاز المنطقة الصناعية بالمنيا ت (لرصى) 2290608، فاكس 0862290600 ت (موبيل) 01005576611 ، 01004603036
deansoffice@mhiet.edu.eg

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
٨	كلمة السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الإدارة وعميد المعهد
٩	مقدمة
١٠	فريق إعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية
١١	الملخص التنفيذي
١٢	الباب الأول: البيانات الوصفية عن المعهد
١٣	١-١- نبذة عن محافظة المنيا
١٦	٢-١- البيانات الوصفية
٢٩	٣-١- السمات المميزة للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة
٣١	٤-١- الوضع التنافسي الإقليمي للمعهد
٣٢	الباب الثاني: الإطار الفكري والمنهجى للخطة الإستراتيجية
٣٣	١-٢- فلسفة التطوير للمعهد
٣٤	٢-٢- إجراءات إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد
٣٥	٣-٢- المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية للمعهد
٣٥	٤-٢- الوسائل المستخدمة فى إعداد الخطة الإستراتيجية
٣٧	الباب الثالث: التحليل البيئى (SWOT analysis)
٣٨	١-٣- الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة
٣٨	١-٣-١- أدوات جمع البيانات
٣٨	١-٣-٢- تحليل البيانات
٣٩	٢-٣- تحليل الوضع الراهن للمعهد (التحليل البيئى)



- ٤٠ ٣-٢-١- تحليل البيئة الداخلية
- ٤٩ ٣-٢-٢- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية
- ٥٢ ٣-٢-٣- تحليل البيئة الخارجية
- ٥٩ ٣-٢-٤- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية
- ٦٢ ٣-٢-٥- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية
- ٦٥ ٣-٣- الإستراتيجيات البديلة
- ٦٧ ٣-٤- تحديد الإحتياجات وتقييم المخاطر والتحديات
- ٦٧ ٣-٤-١- تحديد الإحتياجات
- ٦٨ ٣-٤-٢- تقييم المخاطر والتحديات
- ٦٩ ٣-٤-٣- وسائل التعامل مع المخاطر والتحديات المحتملة
- ٧٠ ٣-٤-٤- ضمانات تنفيذ الخطة الإستراتيجية للمعهد وإستمرارية التطوير
- ٧٠ ٣-٥- تحليل الفجوة
- ٧١ ٣-٥-١- تحليل الفجوة بمنهجية الإدراكات والتوقعات (نموذج ServQual)
- ٧٥ ٣-٥-٢- علاج الفجوة بين الوضع الراهن للمعهد وبين الوضع المستهدف
- ٧٩ الباب الرابع: الرؤية والرسالة والقيم الحاكمة والغايات والأهداف الإستراتيجية
- ٨٠ ٤-١- الرؤية والرسالة
- ٨١ ٤-٢- الإرتباط بين رؤية ورسالة المعهد وبين رؤية ورسالة وزارة التعليم العالي
- ٨١ ٤-٢-١- الإتساق بين رؤية المعهد ورؤية وزارة التعليم العالي
- ٨٢ ٤-٢-٢- الإتساق بين رسالة المعهد ورسالة وزارة التعليم العالي
- ٨٣ ٤-٣- القيم الحاكمة
- ٨٥ ٤-٤- الغايات والأهداف الإستراتيجية
- ٨٧ الباب الخامس: الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٢٩
- ٨٨ ٥-١- الخطة التنفيذية

- ١١٦ ٢-٥- آليات تنفيذ ومراقبة الخطة الإستراتيجية
- ١١٦ ١-٢-٥- آليات التنفيذ
- ١١٦ ٢-٢-٥- مراقبة ومتابعة وتقييم الخطة التنفيذية
- ١١٨ ٣-٥- الإطار الزمني للخطة التنفيذية
- ١٣١ ٤-٥- التدفقات المالية التقديرية لتمويل الخطة الإستراتيجية
- ١٣٢ الباب السادس: السياسات المرشدة للمعهد
- ١٣٣ ١-٦- السياسات العامة للمعهد
- ١٣٤ ٢-٦- سياسات المعهد الخاصة في المجالات المختلفة
- ١٣٤ ١-٢-٦- سياسات المعهد في مجال التعليم
- ١٣٤ ٢-٢-٦- سياسات المعهد في مجال البحث العلمي
- ١٣٥ ٣-٢-٦- سياسات المعهد في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- ١٣٥ ٤-٢-٦- سياسات المعهد في ضبط العمل الإداري
- ١٣٦ ٥-٢-٦- سياسات المعهد في تنمية الموارد المالية والمادية
- ١٣٦ ٣-٦- آلية المراجعة الدورية للسياسات
- ١٣٧ الملاحق

فهرس الأشكال والرسوم البيانية

رقم الصفحة	عنوان الشكل
٢٠	شكل (١-١): الموقع العام للمعهد.
٢١	شكل (٢-١): الهيكل التنظيمي للمعهد.
٢٣	شكل (٣-١): تطور أعداد الطلاب.
٢٤	شكل (٤-١): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين.
٢٦	شكل (٥-١): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين.
٢٧	شكل (٦-١): تطور أعداد معاوني أعضاء هيئة التدريس.
٢٨	شكل (٧-١): تطور أعداد خريجين المعهد.
٢٩	شكل (٨-١): تقييم المعهد من لجنة القطاع الهندسى بوزارة التعليم العالى من الدورة الأولى (عام ٢٠١٢) حتى الدورة الثالثة عشرة (عام ٢٠٢٤).
٣٩	شكل (١-٣): التحليل البينى الرباعى (SWOT analysis).
٤٠	شكل (٢-٣): إطار التحليل البينى الرباعى للمعهد.
٤١	شكل (٣-٣): المعايير التى إرتكز عليها التحليل البينى للمعهد.
٤٩	شكل (٤-٣): قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للمعهد والمتمثل فى النسبة والتناسب بين أعداد كلاً من نقاط القوة والضعف.
٥٢	شكل (٥-٣): قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للمعهد بناءً على الوزن المرجح الكلى لعوامل القوة والوزن المرجح الكلى لعوامل الضعف من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.
٥٣	شكل (٦-٣): العوامل المؤثرة على تحليل البيئة الخارجية.
٥٩	شكل (٧-٣): الوضع الإستراتيجى الخارجى للمعهد بناءً على التناسب بين أعداد كلاً من الفرص والتهديدات.
٦٢	شكل (٨-٣): الوضع الإستراتيجى الخارجى الواعد والمبشر للمعهد بناءً على الوزن المرجح الكلى للفرص والوزن المرجح الكلى للتهديدات من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.
٦٤	شكل (٩-٣): مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix).
٧٢	شكل (١٠-٣): منهجية ServQual لتحليل الفجوات على أساس جودة الخدمة المقدمة من المعهد.

فهرس الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول
١٧	جدول (١-١): إستيعاب قاعات المحاضرات والمدرجات والفصول وقاعات الرسم.....
١٨	جدول (٢-١): مساحات الورش التعليمية والمعامل.....
٢٢	جدول (٣-١): عدد العاملين بالجهاز الإدارى حسب المهام الوظيفية.....
٢٣	جدول (٤-١): تطور أعداد طلاب المعهد.....
٢٤	جدول (٥-١): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس المعيّنين بالمعهد.....
٢٥	جدول (٦-١): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين بالمعهد.....
٢٧	جدول (٧-١): تطور أعداد معاونى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.....
٢٨	جدول (٨-١): تطور أعداد الخريجين.....
٤١	جدول (١-٣): نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد.....
٤٨	جدول (٢-٣): عدد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد على مستوى معايير الاعتماد.....
٥١	جدول (٣-٣): مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE Matrix) للمعهد.....
٥٤	جدول (٤-٣): نقاط الفرص والتهديدات المرتبطة بمجالات وأنشطة عمل المعهد.....
٥٨	جدول (٥-٣): عدد الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية للمعهد على مستوى معايير الاعتماد.....
٦١	جدول (٦-٣): مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE Matrix) للمعهد.....
٦٣	جدول (٧-٣): ملخص نتائج التحليل البيئى الرباعى للمعهد.....
٦٦	جدول (٨-٣): البدائل الإستراتيجية التى يمكن تطبيقها باستخدام مصفوفة (TOWS).....
٧٣	جدول (٩-٣): مصفوفة تآثر أو تأثير معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بالفجوات على مستوى خدمات المعهد.....
٧٤	جدول (١٠-٣): المؤشرات الإفتراضية لحساب الفجوة.....
٧٤	جدول (١١-٣): الوزن النسبى لتأثير الفجوات على معايير الاعتماد.....
٧٥	جدول (١٢-٣): مصفوفة الفجوات التى تبين التآثر أو التأثير بالخدمات التى يقدمها المعهد.....
٨٢	جدول (١-٤): مصفوفة الإتساق بين رؤية المعهد ورؤية وزارة التعليم العالى بمصر.....
٨٣	جدول (٢-٤): مصفوفة الإتساق بين رسالة المعهد ورسالة وزارة التعليم العالى بمصر.....
١٣١	جدول (١-٥): التدفقات المالية التقديرية لتمويل الخطة الإستراتيجية.....

كلمة السيد الأستاذ الدكتور رئيس مجلس الإدارة وعميد المعهد



يعد التطوير المستمر للعملية التعليمية في إطار معايير الجودة والإعتماد الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد هو الهدف الأساسي لإدارة المعهد، ويشترك في سعينا لتحقيقه جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب، إيماناً منا بأهمية الريادة في التعليم الهندسي. حيث نؤمن إيماناً راسخاً بأهمية تطوير البرامج والمقررات والأداء الأكاديمي والإداري في كافة المجالات التعليمية والبحثية. ولذلك وجه المعهد كل إمكانياته المادية والبشرية لتدعيم وتطوير الأداء الأكاديمي والإداري حرصاً على توفير نظام داخلي للمتابعة والرقابة الداخلية لتحقيق الكفاءة والفاعلية المطلوبة للتطوير المستمر وإستيفاء معايير الجودة والإعتماد.

وتحدد الخطة الإستراتيجية للمعهد (٢٠٢٤-٢٠٢٩) رؤية المعهد ورسالته والأهداف الإستراتيجية التي نسعى إلى تحقيقها وطموح إدارة المعهد لمستقبل أفضل يكون له فيه دور الريادة في مجالات التعليم والبحوث وخدمة المجتمع. حيث أن الحفاظ على الوضع الحالي للمعهد لم يعد خياراً إستراتيجياً مقبولاً، بل أصبح قبول التحدي الإستراتيجي للوصول إلى مستقبل أفضل خياراً واقعياً لا محيد عنه. ولا شك أن تنسيق الجهود بين إدارات المعهد كافة سيكون عملية معقدة نظراً للحاجة إلى تجميع الجهود المتناثرة في شكل متكامل. وإن الحفاظ على الدوافع الإيجابية الحالية سيتطلب منا الإيمان الراسخ بحتمية التغيير والتطوير المستمر وقدرتنا على التعلم والإستفادة من خبرات الماضي للوصول إلى مستقبل أفضل. وهكذا تم تحديد الرؤية الإستراتيجية للمعهد، والآمال كلها معلقة على تضافر جهود أبناء المعهد لتحويل هذا الحلم الإستراتيجي إلى واقع ملموس.

والله الموفق



رئيس مجلس الإدارة

وعميد المعهد

أ.د/ جمال الدين على أبو الجمد

مقدمة

يسعى المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا جاهداً لتحقيق رسالته النبيلة، وهي تخريج كوادر هندسية متكاملة لا تقتصر مهاراتهم على الجانب المهني فقط، بل تشمل جميع جوانب الشخصية، مما يجعلهم قادرين على أداء مهامهم بمسئولية وكفاءة عالية، سواء على المستوى المجتمعي أو الشخصي أو الإنساني. كما يولى المعهد إهتماماً كبيراً للمساهمة الفعالة في تنمية مجتمع محافظة المنيا، ومصر بشكل عام، في مجالى الصناعة والتعمير.

ولتحقيق هذه الغاية، إعتد المعهد على خطة إستراتيجية مدروسة بعناية، تم بناؤها بمشاركة واسعة من مختلف أطراف المجتمع، بما في ذلك أعضاء هيئة التدريس وممثلي الطلاب والجهاز الإدارى بالإضافة إلى نخبة من الخبراء فى مجالى الصناعة والبناء والمجتمع المدنى.

تهدف هذه الخطة إلى معالجة جميع التحديات والعقبات التى تواجه العملية التعليمية، بدءاً من التدريس والتدريب، وصولاً إلى التقييم والتقييم.

ولم يغفل المعهد الجانب الأخلاقى فى بناء شخصية الخريج، إيماناً منه بأهمية القيم المهنية والأخلاقية فى تحقيق النجاح الحقيقى.

وحرصاً على تحويل هذه الخطة الإستراتيجية إلى واقع ملموس، وضع المعهد خطة عمل محكمة تتطلب التعاون والتكاتف من جميع أعضاء هيئة التدريس والطلاب والجهاز الإدارى.

ويسعى المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة خلال هذه الخطة أن يحدد أين يقف الآن وما الفجوة التى بين وضعه الحالى وبين تطلعاته المستقبلية. ويهدف من خلالها إلى تحقيق معايير الجودة فى كل أنظمتها وأن تتبنى إدارته الحالية والمستقبلية فكر الإدارة الإستراتيجية.

فبفضل هذه الجهود المتضافرة، يساهم المعهد بشكل فعال فى بناء مستقبل مشرق لمحافظة المنيا وصعيد مصر من خلال تخريج كوادر هندسية متميزة تساهم فى النهوض بالمجتمع فى جميع المجالات.

والله الموفق

فريق إعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية

لجنة الإعداد والصيغة

- | | |
|--|---|
| ١- أ.م.د/ آمال توفيق حسونة | (وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب) |
| ٢- أ.م.د/ نجلاء محمد كمال محمد | (وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة) |
| ٣- د/ محمد مراد سلامة محمد | (المشرف العام والقائم بأعمال المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة) |
| ٤- د/ عمرو عماد الدين رفعت تونى | (نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة) |
| ٥- د/ ياسر عبد الشافى جمال على | (أستاذ مساعد بقسم الهندسة المدنية) |
| ٦- د/ عمر مكرم كامل عثمان | (منسق برنامج الهندسة الكهربية والحاسبات) |
| ٧- د/ عبد السلام عزت عبد السلام عبد الرحيم | (منسق برنامج هندسة الميكاترونكس) |
| ٨- د/ سمير عزمى عبدالله ابراهيم | (منسق برنامج الهندسة المدنية) |
| ٩- د/ هشام على ابو الوفا عبدالعاطى | (منسق برنامج الهندسة المعمارية) |
| ١٠- د/ محمد نبيل عبدالسلام عبدالرحيم | (مدرس بقسم العلوم الأساسية) |
| ١١- د/ دعاء محمد راضى حيدر | (مدرس بقسم العلوم الأساسية) |
| ١٢- أ/ أحمد على حسن على | (سكرتير اللجنة) |
| ١٣- م/ رانا محمد راتب مراد | (سكرتير اللجنة) |
| ١٤- أ/ مروه حربى صالح سلامه | (سكرتير اللجنة) |

لجنة المراجعة النهائية

- | | |
|------------------------------------|---|
| ١- أ.د/ جمال الدين على أبو المجد | (رئيس مجلس الإدارة وعميد المعهد - رئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة) |
| ٢- أ.د/ أحمد شوقى محمد زهران | (مدير مركز ضمان الجودة بجامعة المنيا - إستشارى عام لوحدة ضمان الجودة) |
| ٣- أ.د/ أحمد عبد العزيز أحمد | (مدير مركز التخطيط الإستراتيجى بجامعة المنيا-إستشارى التخطيط الإستراتيجى لوحدة ضمان الجودة) |
| ٤- أ.د/ هبة إبراهيم محمد مهران | (خبير نظم الجودة والإعتماد بجامعة المنيا - إستشارى فنى لوحدة ضمان الجودة) |
| ٥- أ.د/ أشرف أبو العيون عبد الرحيم | (أستاذ بكلية الهندسة جامعة المنيا - المشرف على قسم الهندسة المعمارية بالمعهد) |
| ٦- أ.م.د/ مدحت محمد أحمد عثمان | (أستاذ ورئيس قسم الهندسة المعمارية بكلية الهندسة - جامعة المنيا) |
| ٧- د/ أحمد محمد عطية | (مدرس بقسم الهندسة الميكانيكية - جامعة أسيوط) |

الملخص التنفيذي

يهدف التخطيط الإستراتيجي في المؤسسات التعليمية إلى وضع تصور لما تريد المؤسسة التعليمية الوصول إليه في المدى المتوسط والبعيد وآلية تحقيق الأهداف المنشودة، وتجدر الإشارة إلى أن التخطيط الإستراتيجي في المؤسسات التعليمية يدور حول المحاور الثلاث الرئيسية للعملية التعليمية والتي تتمثل في التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع، وهي محاور تعتمد على أربعة عناصر أساسية هي أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإمكانيات المادية والنظام الإداري وتجدر الإشارة إلى أن التخطيط الإستراتيجي ليس هو الإستراتيجية ولكنه نشاط تمارسه الإدارة لعمليات المؤسسة للتوصل إلى تحقيق الغايات وتوحيد الرؤى. تم تشكيل فريق التخطيط الإستراتيجي والذي بدأ عمله بفحص المرجعيات من خلال الإطلاع على إستراتيجية وزارة التعليم العالي لتطوير التعليم. ثم تم تحديد إحتياجات المستفيدين (طلاب - أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالمعهد - الأطراف المجتمعية - جهات التوظيف والظروف المحيطة). وتمت دراسة البيئة الداخلية للمعهد لتحديد نقاط القوة والضعف للمعهد كما تمت دراسة البيئة الخارجية لتحديد الفرص والتحديات قبل تصميم إستراتيجية المعهد. وفي ضوء هذا التحليل تم تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات لجميع عناصر القدرة المؤسسية والفعالية التعليمية. وبناءً على مخرجات هذا التحليل تم تحديد الأهداف الإستراتيجية لكل محور وتحديد معالم السياسات المختلفة والتي يمكن تلخيصها في سياسات عامة تشمل سياسة التدريس والتعلم وسياسة البحث العلمي وسياسة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وسياسة تنمية الموارد. وتم وضع خطط تنفيذية لكل عنصر من عناصر هذه السياسات وكذلك آليات التنفيذ والأنشطة ومؤشرات النجاح والميزانية المطلوبة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

وتجدر الإشارة إلى أن أسلوب العمل في وضع الإستراتيجية يعتمد على عدة مبادئ أساسية من أهمها الشفافية وحرية التعبير ومشاركة الأطراف المعنية "الداخلية والخارجية" المختلفة وكذلك التنافسية، وذلك من خلال الإجتماعات والعصف الذهني والاستبانات وفحص الوثائق لصياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للمعهد وإعداد الخطة التنفيذية لإستراتيجية المعهد. لذلك فإن الخطة الإستراتيجية ومكوناتها تعكس إلتزام المعهد بكافة المعايير الخاصة بمحاور القدرة المؤسسة والفعالية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع بما يضمن جودة هذه العملية ويحقق التميز للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة كمؤسسة تعليمية رائدة للتعليم الخاص.



الباب الأول: البيانات الوصفية عن المعهد

١-١- نبذة عن محافظة المنيا

موقعها:

هى واحدة من بين (٢٧) محافظة تضمها أرض مصر، وهى عاصمة شمال الصعيد الذى يضم محافظات المنيا وبنى سويف والفيوم. وتمتد محافظة المنيا على نهر النيل بطول (١٣٥) كم، وتقع المحافظة فى منطقة مصر الوسطى وتحدها من الشمال محافظة بنى سويف ومن الجنوب محافظة أسيوط ومن الشرق الهضبة الشرقية ومن الغرب الصحراء الغربية، وتمتد من خطى العرض (٢٧,٣٥ - ٢٨,٤٥) شمالاً وخطى الطول (٣٠-٣١) شرقاً.

وتتميز محافظة المنيا بكورنيش النيل الذى يمتد بطول حوالى ٦ كم على النيل مباشرةً. وقد بلغت شهرة محافظة المنيا السياحية مكانة فريدة، صاحبها تاريخ عريق يؤكد ما بها من مزارات سياحية، ومناطق أثرية تضم خمسة عصور تاريخية قرنت بين عراقا الماضى وإنجازات الحاضر. كما تتميز بخصائص جغرافية تجمع بين البيئة الصحراوية والريفية والحضرية، وترتبط المحافظة بسواحل البحر الأحمر ببعض الأودية والطرق وأشهرها وادى طرفة، وطريق الشيخ فضل، كما تنتشر الدروب فى الصحراء الغربية، وترتبط الواحات البحرية بالمحافظة عن طريق هذه الدروب.

تاريخها:

تتمتع محافظة المنيا بتاريخ عريق، وإنطلقت منها أول دعوة للتوحيد على يد إخناتون مما جعلها بحق عروس الصعيد. حيث كانت إحدى أهم مدن مصر القديمة، وكانت تعرف بإسم "منية ابن الخصيب". وكانت عاصمة مصر خلال الفترة من ١٣٧٣ إلى ١٣٩٠ قبل الميلاد.

معالمها السياحية:

- آثار تل العمارنة: عاصمة الفرعون إخناتون، وتحتوى على العديد من المعابد والمقابر الأثرية.
- دير أبو قرقاص: أحد أقدم الأديرة فى مصر، ويضم العديد من الكنوز الدينية والتاريخية.
- منطقة آثار البهنسا: مدينة أثرية كانت عاصمة مصر خلال الفترة من ٢٢٢٨ إلى ٢٢١٨ قبل الميلاد.
- منطقة آثار تونا الجبل: من أهم المناطق الأثرية، حيث تشتهر بأنها جبانة الإقليم الخامس عشر من أقاليم مصر العليا، وعاصمتها الأشمونيين، وتحتوى الكثير من آثار العصر اليونانى الرومانى.

- **منطقة آثار طرها الجبل:** تقع على بعد ٧ كيلومترات شمال شرق مدينة المنيا، ويرجع تاريخها إلى عصر الدولة الفرعونية القديمة والعصر اليونانى، ومن أهم آثارها معبد نيرون ومقصورة للمعبودة حتحور، كما تنتشر بها مجموعة من مقابر العصر القبطى، إلى جانب الآثار الإسلامية بالمنطقة.
- **منطقة آثار بنى حسن:** واحدة من أهم المناطق الأثرية والسياحة بالمنيا، رسمت على جدرانها مناظر تمثل مختلف الألعاب الرياضية. يوجد بها ٣٩ مقبرة منحوتة فى الصخر على حافة الهضبة الشرقية لأشرف وحكام مدينة "حبنو" من عصر الدولة الفرعونية الوسطى.

إقتصادها:

يعتمد إقتصاد محافظة المنيا بشكل أساسى على الزراعة، حيث تعد من أهم المحافظات المنتجة للمحاصيل الزراعية فى مصر. كما توجد فى المحافظة العديد من الصناعات، أهمها صناعة النسيج وصناعة المواد الغذائية وصناعة مواد البناء.

ثقافتها:

تتمتع محافظة المنيا بثقافة غنية ومتنوعة، حيث تعد موطناً للعديد من الفنون الشعبية والحرف اليدوية. كما تقام فى المحافظة العديد من المهرجانات والفعاليات الثقافية على مدار العام.

أهم شخصياتها:

- **هدى شعراوي:** أهم الناشطات المصريات فى مجال الإستقلال الوطنى المصرى.
- **مصطفى حسن احمد محمد عبد الرازق:** مفكر وأديب مصرى وعالم بأصول الدين والفقہ الإسلامى. وكان شيخ الأزهر الشريف من ٢٧ ديسمبر ١٩٤٥ إلى وفاته فى ١٥ فبراير ١٩٤٧.
- **على حسن احمد محمد عبد الرازق:** مفكر وأديب مصرى درس فى الأزهر الشريف وفى نفس الوقت فى الجامعة المصرية السيكلولارية وأخذ شهادة العالمية من الأزهر سنة ١٩١٢. درس فى جامعة اوكسفورد السياسة و الإقتصاد. إشتغل فى القضاء فى المحاكم الشرعية وتعين وزيراً للأوقاف. وكان عضو فى المجمع اللغوى وله مؤلفات مهمة فى الأدب و الفلسفة.
- **طه حسين:** كاتب وأديب مصرى مشهور، يلقب بعميد الأدب العربى.
- **المشير عبد الحكيم عامر:** هو أحد رجال ثورة يوليو عام ١٩٥٢. ووزير الحربية حتى حرب ١٩٦٧. وتولى منصب القائد العام للقوات المسلحة.

- يوسف إدريس: كاتب وطبيب مصرى مشهور، يعد من رواد القصة القصيرة العربية.
- عمار الشريعى: موسيقار ومؤلف وناقد موسيقى شهير، له العديد من البصمات فى الموسيقى الآلية والغنائية المصرية.

الجامعات والمعاهد العليا بها:

• جامعة المنيا الحكومية:

وتضم الجامعة ٢٠ كلية بالإضافة لمعهد التمريض العالى، يقع ٤ منها خارج الحرم الجامعى الرئيسى وهى كلية الآداب - كلية طب الأسنان - كلية الهندسة - كلية الطب البيطرى، وبقية الـ ١٦ كلية داخل الحرم الرئيسى وهى كلية التربية - كلية السياحة والفنادق - كلية الزراعة - كلية التربية النوعية - كلية العلوم - كلية الفنون الجميلة - كلية الطب - كلية التربية الرياضية - كلية دار العلوم - كلية التمريض - كلية الحقوق - كلية الصيدلة - كلية الألسن - كلية الحاسبات والمعلومات - كلية التربية للطفولة المبكرة - كلية التربية الفنية.

• جامعة المنيا الأهلية:

وتضم ٧ كليات وهى كلية الطب البشرى - كلية طب الأسنان - كلية الصيدلة (برنامج الصيدلة الإكلينيكية فارم دى) - كلية العلاج الطبيعى - كلية الهندسة (برنامج هندسة الميكاترونيات والروبوتات الصناعية) - كلية الحاسبات والكفاء الإصطناعى - كلية العلاقات العامة وإدارة الاعمال (برنامج الدعاية والإعلان والعلاقات العامة).

• جامعة دراية (جامعة خاصة):

وبها أربعة (٤) كليات هم كلية الصيدلة - كلية العلاج الطبيعى - كلية طب الفم والأسنان - كلية إدارة الأعمال.

• المعهد العالى للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة.

• معهد المنيا العالى للغات.

• المعهد العالى لتكنولوجيا الادارة والمعلومات بالمنيا.

• المعهد التكنولوجى العالى للإعلام بالمنيا.

• المعهد التكنولوجى العالى للعلوم الصحية التطبيقية بالمنيا.

• المعهد التكنولوجى العالى للسياحة والفنادق.

المنطقة الصناعية بمحافظة المنيا:

تقع المنطقة الصناعية في محافظة المنيا شرق النيل بمنطقة المطاهرة القبليّة بالقرب من مركز أبو قرقاص. وقد تم إنشاء المنطقة الصناعية بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٣٢٣ لسنة ١٩٩٤ على مساحة حوالي ١٥١٦ فدان، ثم أضيف ٦٩٩ فدان لمساحة المنطقة من الجنوب بقرار السيد رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٠٠٤ لسنة ٢٠٠٧، لتصبح إجمالي مساحة المنطقة الصناعية حوالي ٢٢١٥ فدان، بها كافة المرافق من مياه وكهرباء وطرق وغاز. ويبلغ عدد المشروعات بالمنطقة الصناعية حوالي ٢٦٠ مشروع تقريباً. ويتم دعم المنطقة الصناعية من صندوق دعم وترفيه المناطق الصناعية التابع للهيئة العامة للتنمية الصناعية. وتتوزع الصناعات داخل المنطقة الصناعية بين صناعات غذائية وصناعة منسوجات الملابس وصناعات خشبية ومحجرية ورخام وكربونات كالسيوم وكيمائيات ومواد بناء متنوعة.

٢-١- البيانات الوصفية

تم إنشاء المعهد في عام ٢٠٠٦ بناءً على القرار الوزاري رقم ٩١٩ بتاريخ ٢٠٠٦/٦/١٧ في المنطقة الصناعية بمدينة المنيا الجديدة على مساحة إجمالية تبلغ حوالي ٧١٦٥٠ م^٢. المساحات المخصصة لمباني المعهد (ملحق ١٢):

- مباني تعليمية على مساحة حوالي ١٢٥٠٠ م^٢ موزعة على ثلاثة مباني كالتالي:
 - مبنى (أ) على مساحة حوالي ٤٠٠٠ م^٢.
 - مبنى (ب) على مساحة حوالي ٢٥٠٠ م^٢.
 - مبنى (ج) على مساحة حوالي ٦٠٠٠ م^٢.
- مبنى الإسكان الطلابي على مساحة حوالي ١١٦٥٠ م^٢.
- مبنى ورش السباكة والنجارة الملحق بمبنى (أ) على مساحة حوالي ٢٠٥ م^٢.

وبذلك يكون نسبة المباني إلى إجمالي المساحة الإجمالية للمعهد حوالي ٣٤%. ويوضح كلاً من **جدول (١-١)** و**جدول (٢-١)** إحتياجات قاعات المحاضرات والمدرجات والفصول وقاعات الرسم والورش التعليمية والمعامل، بينما يوضح **شكل (١-١)** الموقع العام للمعهد.

جدول (١-١): إستيعاب قاعات المحاضرات والمدرجات والفصول وقاعات الرسم

أولاً: مبنى (أ)				
م.	النوع	المساحة بالمتر المربع	إسم المدرج أو القاعة	القدرة الإستيعابية
١-	مدرج	١٩٥,٤٠ م ^٢	مدرج (١٠١) أ	طالب (١٣١)
٢-	مدرج	٢٠١,٦٠ م ^٢	مدرج (٢٠١) أ	طالب (١٣٥)
٣-	قاعة درس	٦٠ م ^٢	قاعة (٣٠٤) أ	طالب (٣٠)
٤-	قاعة درس	٦٠ م ^٢	قاعة (٣٠٥) أ	طالب (٣٠)
٥-	قاعة درس	٦٠ م ^٢	قاعة (٣٠٦) أ	طالب (٣٠)
٦-	قاعة درس	٦٠ م ^٢	قاعة (٤٠٦) أ	طالب (٣٠)
ثانياً: مبنى (ب)				
م.	النوع	المساحة بالمتر المربع	إسم المدرج أو القاعة	القدرة الإستيعابية
١-	قاعة محاضرات	١٠٤ م ^٢	قاعة (٢٠١) ب	طالب (٧٠)
٢-	قاعة محاضرات	١٠٤ م ^٢	قاعة (٢٠٢) ب	طالب (٧٠)
٣-	قاعة محاضرات	١٠٤ م ^٢	قاعة (٣٠١) ب	طالب (٧٠)
٤-	قاعة محاضرات	١٠٤ م ^٢	قاعة (٤٠٢) ب	طالب (٧٠)
٥-	قاعة درس	٥٠ م ^٢	قاعة (٤٠٣) ب	طالب (٢٥)
٦-	قاعة درس	٤٤ م ^٢	قاعة (٤٠٤) ب	طالب (٢٢)
ثالثاً: مبنى (ج)				
م.	النوع	المساحة بالمتر المربع	إسم المدرج أو القاعة	القدرة الإستيعابية
١-	قاعة محاضرات	١٠٠ م ^٢	مدرج (٤٠٣) ج	طالب (٦٧)
٢-	مدرج	١٠٠ م ^٢	مدرج (٤٠٧) ج	طالب (٦٧)
٣-	قاعة محاضرات	١٠٠ م ^٢	مدرج (٣٠٢) ج	طالب (٦٧)
٤-	قاعة محاضرات	١٠٠ م ^٢	قاعة (٣٠٨) ج	طالب (٦٧)
٥-	قاعة درس	٤٨ م ^٢	قاعة (٣٠٣) ج	طالب (٢٤)
٦-	قاعة درس	٥٠ م ^٢	قاعة (٣٠١) ج	طالب (٢٥)
٧-	قاعة درس	٥٠ م ^٢	قاعة (٣١١) ج	طالب (٢٥)
٨-	قاعة درس	٤٨ م ^٢	قاعة (٣٠٧) ج	طالب (٢٤)
٩-	قاعة درس	٥٠ م ^٢	قاعة (٣٠٦) ج	طالب (٢٥)
١٠-	قاعة درس	٥٠ م ^٢	قاعة (٣٠٤) ج	طالب (٢٥)
١١-	قاعة درس	٥٠ م ^٢	قاعة (٤٠٦) ج	طالب (٢٥)
١٢-	قاعة درس	٥٠ م ^٢	قاعة (٤٠٤) ج	طالب (٢٥)
١٣-	قاعة رسم	١٠٠ م ^٢	قاعة (٢٠٢) ج	طالب (٢٩)
١٤-	قاعة رسم	١٠٠ م ^٢	قاعة (٢٠٧) ج	طالب (٢٩)
١٥-	قاعة رسم	٥٠ م ^٢	قاعة (٢٠٣) ج	طالب (١٥)
١٦-	قاعة رسم	٥٠ م ^٢	قاعة (٢٠١) ج	طالب (١٥)
١٧-	قاعة رسم	١٠٠ م ^٢	قاعة (٤٠٥) ج	طالب (٦٧)

جدول (٢-١): مساحات الورش التعليمية والمعامل

م	المبنى	النوع	المساحة بالمتر المربع	القدرة الإستيعابية
-١	مبنى (أ)	ورشة تعليمية (خرافة - حدادة - تشغيل معادن)	٢٠٠ م ^٢	(٦٠) طالب
-٢		معمل الكيمياء	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-٣		معمل الفيزياء	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-٤		معمل حاسب آلي (١) مبني (أ)	٢٦٠ م ^٢	(٢٥) طالب
-٥		معمل حاسب آلي (٢) مبني (أ)	٢٦٠ م ^٢	(٢٥) طالب
-٦		معمل PLC	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-٧		معمل هندسة الاتصالات	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-٨		معمل التحكم الآلي	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-٩		معمل هندسة الدوائر الالكترونية	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-١٠		معمل أساسيات الهندسة الكهربائية والالكترونية	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-١١	ملحق مبنى (أ)	ورشة السباكة	٢٧٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-١٢		ورشة النجارة	١٣٥ م ^٢	(٤٠) طالب
-١٣	مبنى (ب)	معمل حاسب آلي (١) مبني (ب)	٢٦٠ م ^٢	(٢٥) طالب
-١٤		معمل المعالجات الدقيقة	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-١٥		معمل CNC	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-١٦		معمل الروبوتات الصناعية	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-١٧		معمل ميكانيكا الموائع والهيدروليكا	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-١٨		معمل حاسب آلي (١) مبني (ج)	٢١٢٠ م ^٢	(٥٠) طالب
-١٩		معمل طرق ومطارات وميكانيكا التربة	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب
-٢٠	معمل الخرسانة	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب	
-٢١	معمل المساحة	٢٦٠ م ^٢	(٢٠) طالب	

شعار المعهد

يتكون شعار المعهد من صورة للملكة نفرتيتي شعار محافظة المنيا والذي يوحى بأن المعهد وجد لخدمة وتنمية محافظة المنيا والمساهمة فى تطويرها. ويحيط بصورة نفرتيتي شكل هندسى ليظهر طبيعة العمل بالمعهد. ويمكن تفسير عناصر ومكونات الشعار كالتالى:

أولاً: نص الشعار:

- النص باللغة الإنجليزية يشير إلى الإسم الرسمى للمعهد، مما يساعد فى تعزيز الهوية الدولية للمعهد.
- النص باللغة العربية يؤكد على هوية المعهد الوطنية ويعزز الفخر بالتراث المصرى.

ثانياً: صورة الشعار:

- إختيار صورة الملكة نفرتيتي يعكس الفخر بالتراث المصرى القديم ويرمز إلى الجمال والإبتكار والقوة، ويمكن أن يشير الرمز إلى الرغبة فى مزج التقاليد القديمة مع التكنولوجيا الحديثة فى التعليم الهندسى.

ثالثاً: ألوان الشعار:

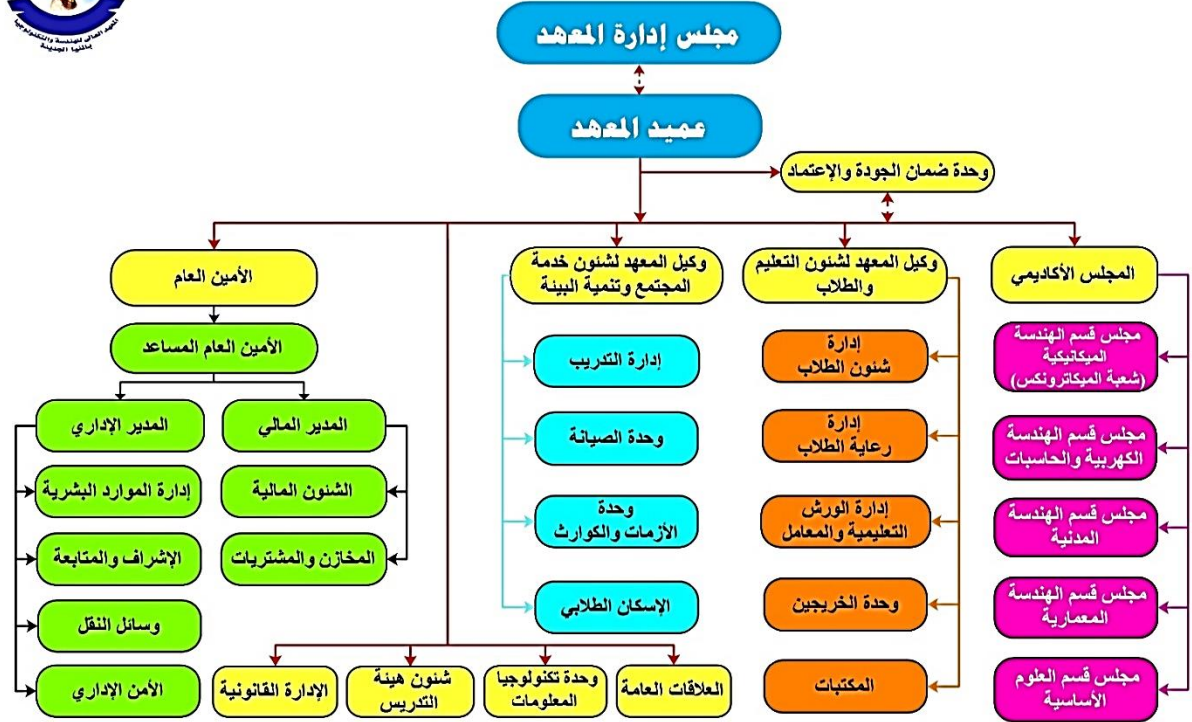
- اللون الأزرق الداكن يوحى بالثقة والإستقرار، وهو لون غالباً ما يرتبط بالمؤسسات التعليمية والعلمية.
- اللون الأبيض يرمز إلى النقاء والبساطة والوضوح، مما يعكس الشفافية والنزاهة فى أهداف ورسالة المعهد.

وبذلك يعكس الشعار مزيجاً من التراث المصرى القديم مع الطموحات الحديثة فى مجال التعليم الهندسى. وإستخدام الرموز التاريخية والألوان البسيطة والواضحة يعزز من الهوية المؤسسية للمعهد ويجعل الشعار مميزاً. ويمكن إستخدام الشعار لتعزيز العلامة التجارية للمعهد فى مختلف المواد الترويجية والإعلانية، بما فى ذلك الوثائق الرسمية والموقع الإلكتروني.

الموقع الإلكتروني للمعهد

www.mhiet.edu.eg

الهيكل التنظيمي للمعهد



شكل (٢-١): الهيكل التنظيمي للمعهد

الغرض من إنشاء المعهد

تم إنشاء المعهد لتحقيق الأغراض الآتية:

- تخريج فئة من المهندسين القادرين على التعامل مع أدوات التكنولوجيا الحديثة، سواء بإستخدامها بكفاءة عالية أو تطويرها في المجالات المختلفة للتكنولوجيا وذلك بالإستعانة بنظام الرقمنة.
- القيام بالدراسات الميدانية اللازمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة في المجالات المختلفة المتعلقة بالأعمال التكنولوجية وتوفير الخدمات التكنولوجية والإدارية لدفع عجلة الإنتاج وزيادة جودة الإنتاجية وخاصة في مجال الصناعات الصغيرة والمتوسطة.

البرامج الدراسية بالمعهد

يتكون المعهد من أربعة أقسام علمية متخصصة يقدم كل منها برنامج تعليمي يؤدي إلى الحصول على درجة البكالوريوس في تخصصه وهي:

- ١- قسم الهندسة الكهربائية والحاسبات.
 - ٢- قسم الهندسة الميكانيكية "شعبة الميكاترونكس".
 - ٣- قسم الهندسة المدنية.
 - ٤- قسم الهندسة المعمارية.
- وتم بدء الدراسة بالبرامج التعليمية منذ العام الأكاديمي ٢٠٠٦/٢٠٠٧.

لغة الدراسة

تعتبر اللغة الإنجليزية هي لغة الدراسة الرئيسية بالمعهد، وتدرس مقررات العلوم الإنسانية والثقافية باللغة العربية.

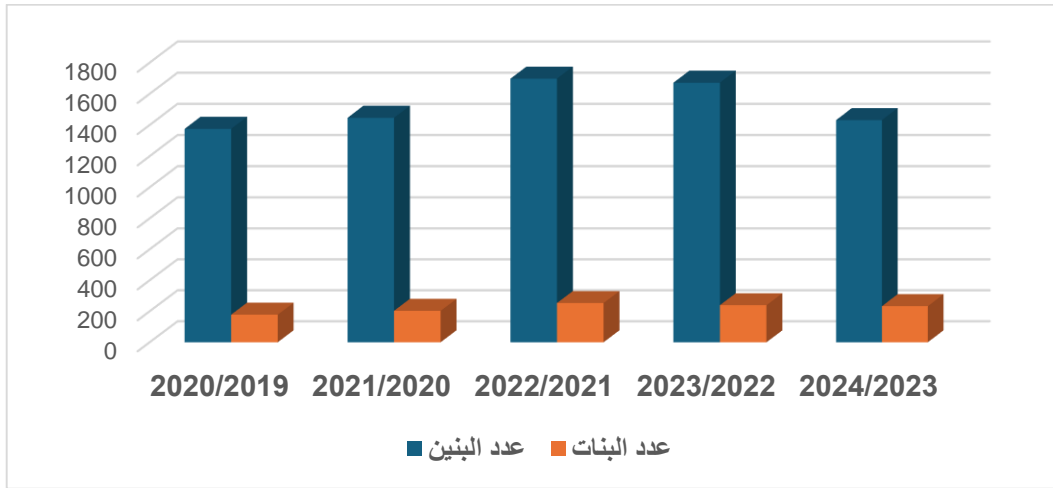
البيانات الإحصائية للمعهد

جدول (٣-١): عدد العاملين بالجهاز الإداري حسب المهام الوظيفية

م.	الإدارة	عدد العاملين	م.	الإدارة	عدد العاملين
١-	وحدة ضمان الجودة	٢	١٥-	إدارة الشؤون القانونية	٢
٢-	إدارة شؤون طلاب	٧	١٦-	مكتب رئيس مجلس إدارة وعميد المعهد	١
٣-	إدارة التدريب	٢	١٧-	إدارة العلاقات العامة	١
٤-	وحدة الخريجين	١	١٨-	شئون أعضاء هيئة التدريس	٤
٥-	إدارة رعاية الطلاب	٥	١٩-	سكرتارية الأقسام العلمية والوكلاء	٤
٦-	وحدة تكنولوجيا المعلومات	٣	٢٠-	العيادة الطبية	٢
٧-	إدارة الإسكان الطلابي	٨	٢١-	العاملين بالمعامل	١١
٨-	وحدة المكتبات	٥	٢٢-	العاملين بالورش التعليمية	١٠
٩-	إدارة الحسابات	٤	٢٣-	الصيانة	٤
١٠-	وحدة الاستحقاقات	١	٢٤-	إدارة الأمن	٢٧
١١-	الخزينة	١	٢٥-	الإشراف والمتابعة والخدمات المعاونة	٢٨
١٢-	إدارة المشتريات	١	٢٦-	إدارة النقل	١٨
١٣-	إدارة المخازن والحفظ	٣	٢٧-	مندوب المعهد	١
١٤-	إدارة الموارد البشرية	٤			

جدول (٤-١): تطور أعداد طلاب المعهد

م	العام الأكاديمي	عدد البنين	عدد البنات	الإجمالي
١	٢٠٢٠/٢٠١٩	١٣٧٥	١٧٨	١٥٥٣
٢	٢٠٢١/٢٠٢٠	١٤٤٦	٢٠٣	١٦٤٩
٣	٢٠٢٢/٢٠٢١	١٦٩٧	٢٥٣	١٩٥٠
٤	٢٠٢٣/٢٠٢٢	١٦٧١	٢٣٩	١٩١٠
٥	٢٠٢٤/٢٠٢٣	١٤٣١	٢٣٠	١٦٦١



شكل (٣-١): تطور أعداد الطلاب

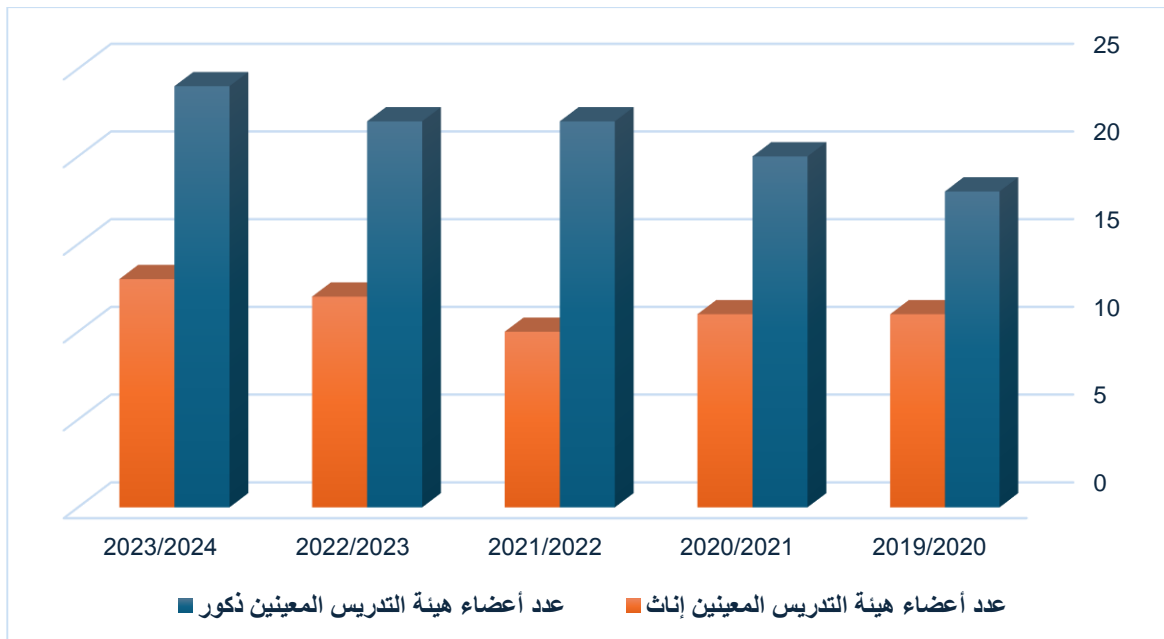
تحليل الإحصائيات:

شهدت الفترة من (٢٠٢٠/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢١) زيادة ملحوظة في أعداد الطلاب، حيث ارتفع العدد الإجمالي من ١٥٥٣ طالب في العام الأكاديمي ٢٠٢٠/٢٠١٩ إلى ١٩٥٠ طالب في العام الأكاديمي ٢٠٢٢/٢٠٢١. هذا النمو يعكس قدرة المعهد على جذب عدد أكبر من الطلاب خلال هذه السنوات. وهناك إستقرار نسبي في العام الأكاديمي ٢٠٢٣/٢٠٢٢، حيث لوحظ إنخفاض طفيف في عدد الطلاب بمقدار ٤٠ طالب، ورغم هذا الإنخفاض بقي العدد الإجمالي قريباً من العام السابق، مما يشير إلى إستقرار نسبي في عدد الطلاب. وشهد العام الأكاديمي ٢٠٢٤/٢٠٢٣ إنخفاض ملحوظ في عدد الطلاب، حيث إنخفض العدد الإجمالي إلى ١٦٦١ طالب، بنسبة تراجع بلغت ١٣,٠٣%. ويرجع هذا الإنخفاض إلى عدة عوامل خارجية من أبرزها قلة أعداد الطلاب في شعبة الرياضيات بالثانوية العامة.

وعلى الرغم من أن عدد البنين يفوق بكثير عدد البنات في جميع الأعوام، إلا أن نسبة الزيادة في أعداد البنات كانت تتزايد تدريجياً. وارتفع عدد البنات من ١٧٨ في العام الأكاديمي ٢٠٢٠/٢٠١٩ إلى ٢٣٠ في العام الأكاديمي ٢٠٢٣/٢٠٢٤، مما يعكس زيادة تدريجية في نسبة البنات بين الطلاب. وتشير الأرقام إلى فترة من النمو في عدد الطلاب، يليها إستقرار نسبي، ثم تراجع ملحوظ في السنوات الأخيرة. ومن أسباب التراجع في أعداد الطلاب، التغيرات في البيئة التعليمية والظروف الإقتصادية والسياسات المتعلقة بقبول الطلاب في الشعب المختلفة، خاصة شعبة الرياضيات.

جدول (٥-١): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس المعيّنين بالمعهد

م	العام الأكاديمي	عدد أعضاء هيئة التدريس المعيّنين		مجموع
		ذكور	إناث	
١	٢٠٢٠/٢٠١٩	١٨	١١	٢٩
٢	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠	١١	٣١
٣	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٢	١٠	٣٢
٤	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٢	١٢	٣٤
٥	٢٠٢٤/٢٠٢٣	٢٤	١٣	٣٧



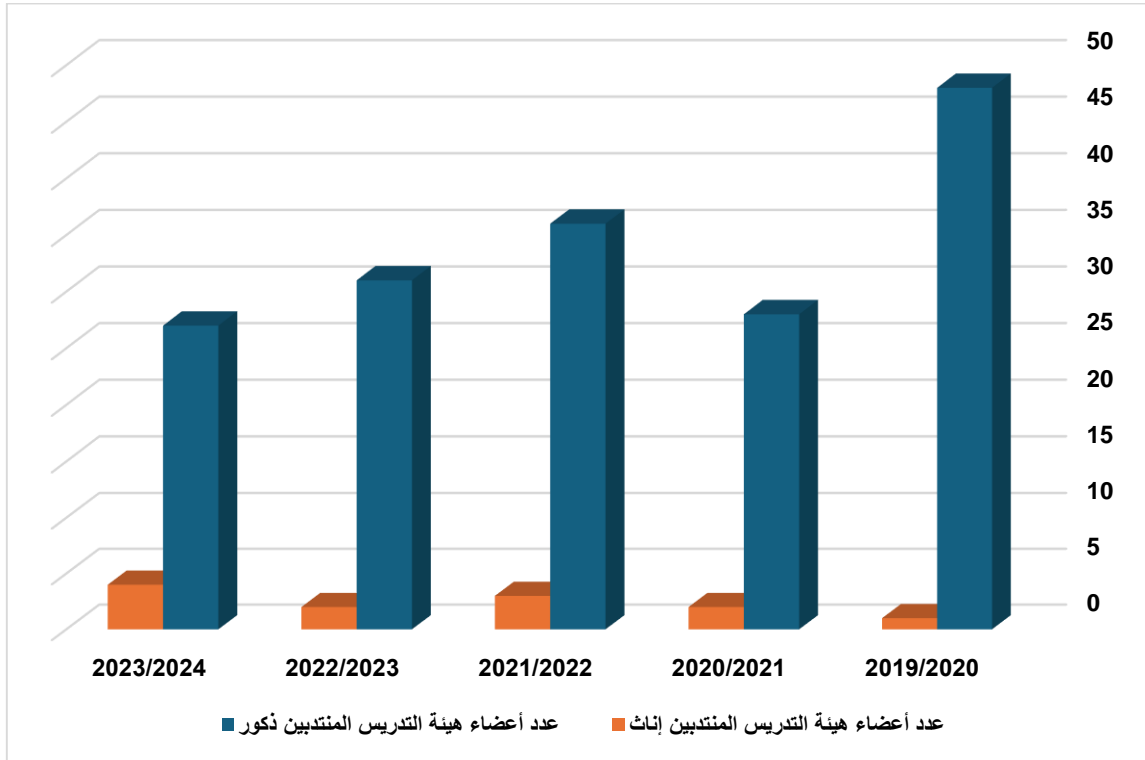
شكل (٤-١): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس المعيّنين

تحليل الإحصائيات:

شهدت أعداد أعضاء هيئة التدريس المعينين زيادة ثابتة ومستدامة على مدى السنوات الأكاديمية الخمس، حيث ارتفع العدد الإجمالي من ٢٩ في العام الأكاديمي ٢٠١٩/٢٠٢٠ إلى ٣٧ في العام الأكاديمي ٢٠٢٣/٢٠٢٤. وعلى الرغم من أن عدد الذكور يفوق عدد الإناث في جميع السنوات، إلا أن نسبة الإناث في الهيئة التدريسية بقيت ثابتة نسبياً. وبالرغم من التفاوت في أعداد الذكور والإناث، إلا أن الزيادة تشمل الجنسين بشكل متوازن نسبياً، مما يعزز التنوع في مهارات وقدرات الهيئة التدريسية. ويتم تعيين ٢ إلى ٣ أعضاء جدد سنوياً، مما يعكس نمواً تدريجياً ومستداماً في العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس. وزيادة عدد أعضاء هيئة التدريس يعكس جهود المعهد في دعم العملية التعليمية وتلبية احتياجات المعهد وكذلك دعم الهيئة المعاونة لإستكمال دراساتهم والحصول على درجة الدكتوراه. ويتم تشجيع البحث العلمي من خلال صرف مكافآت للنشر العلمي في الدوريات العلمية الداخلية والخارجية، وكذلك دعم حضور المؤتمرات العلمية داخل وخارج مصر. كما تم وضع لائحة خاصة بالسفر للمنح والبعثات للدراسات العليا بالخارج. ويتم منح أعضاء هيئة التدريس يومين تفرغ أسبوعياً للعمل البحثي مما يعزز من تطويرهم الأكاديمي والمساهمة في الأنشطة العلمية.

جدول (٦-١): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين بالمعهد

م	العام الأكاديمي	عدد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين		
		ذكور	إناث	مجموع
١	٢٠٢٠/٢٠١٩	٤٨	١	٤٩
٢	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٨	٢	٣٠
٣	٢٠٢٢/٢٠٢١	٣٦	٣	٣٩
٤	٢٠٢٣/٢٠٢٢	٣١	٢	٣٣
٥	٢٠٢٤/٢٠٢٣	٢٧	٤	٣١



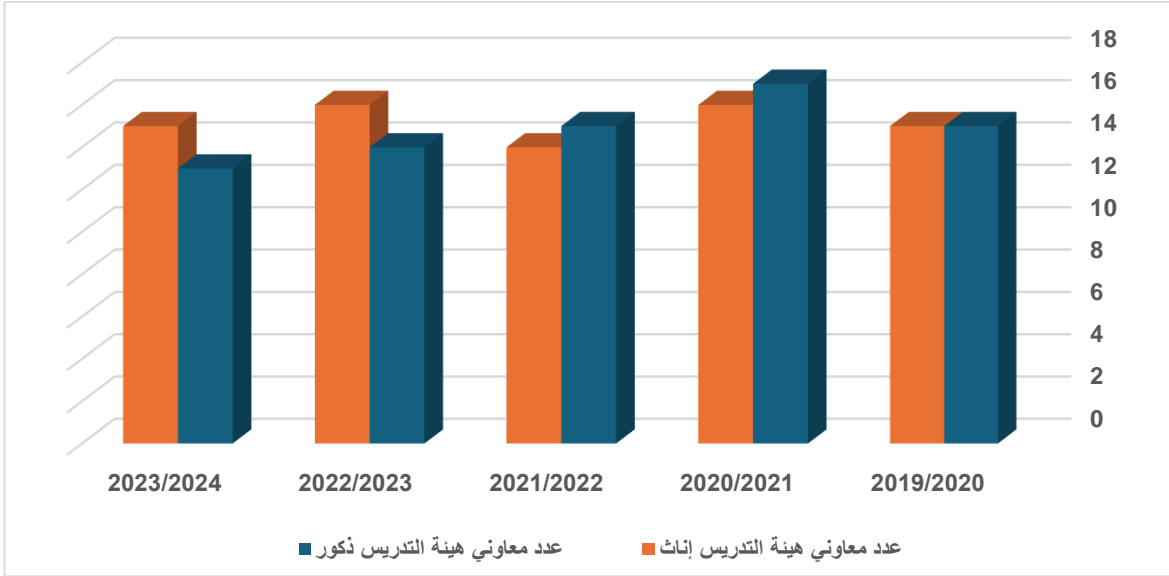
شكل (٥-١): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين

تحليل الإحصائيات

شهد عدد الذكور إنخفاضاً كبيراً في العام الأكاديمي ٢٠٢١/٢٠٢٠ بنسبة ٤١,٦٧ % وتلا ذلك إرتفاع طفيف في عام ٢٠٢٢/٢٠٢١ ثم لوحظ تراجع مستمر في السنوات التالية وكان عدد الإناث قليلاً جداً لكنه شهد زيادة ملحوظة في بعض السنوات، حيث ارتفع من ١ في العام الأكاديمي ٢٠٢٠/٢٠١٩ إلى ٤ في العام الأكاديمي ٢٠٢٣/٢٠٢٤. وشهد العدد الإجمالي لأعضاء هيئة التدريس المنتدبين تقلبات ملحوظة، مع إنخفاض كبير في العام الأكاديمي ٢٠٢١/٢٠٢٠ ثم زيادة في عام ٢٠٢٢/٢٠٢١. تتبع ذلك تراجع تدريجي حتى عام ٢٠٢٣/٢٠٢٤. وتشير البيانات إلى عدم إستقرار أعداد أعضاء هيئة التدريس المنتدبين، مما قد يعكس تغييرات في سياسات أو إحتياجات المعهد. وهناك تحسن نسبي في التوازن بين عدد الذكور والإناث في السنوات الأخيرة على الرغم من التفاوت الكبير في الأعداد. هذه التحليلات تفيد في فهم الإتجاهات العامة وتحديد الأسباب المحتملة لهذه التقلبات وإتخاذ القرارات المناسبة لتحسين إستقرار وإنتداب أعضاء هيئة التدريس في المستقبل.

جدول (٧-١): تطور أعداد معاونى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد

م	العام الأكاديمى	عدد معاونى هيئة التدريس		مجموع
		ذكور	إناث	
١	٢٠٢٠/٢٠١٩	١٥	١٥	٣٠
٢	٢٠٢١/٢٠٢٠	١٧	١٦	٣٣
٣	٢٠٢٢/٢٠٢١	١٥	١٤	٢٩
٤	٢٠٢٣/٢٠٢٢	١٤	١٦	٣٠
٥	٢٠٢٤/٢٠٢٣	١٣	١٥	٢٨



شكل (٦-١): تطور أعداد معاونى أعضاء هيئة التدريس

تحليل الإحصائيات:

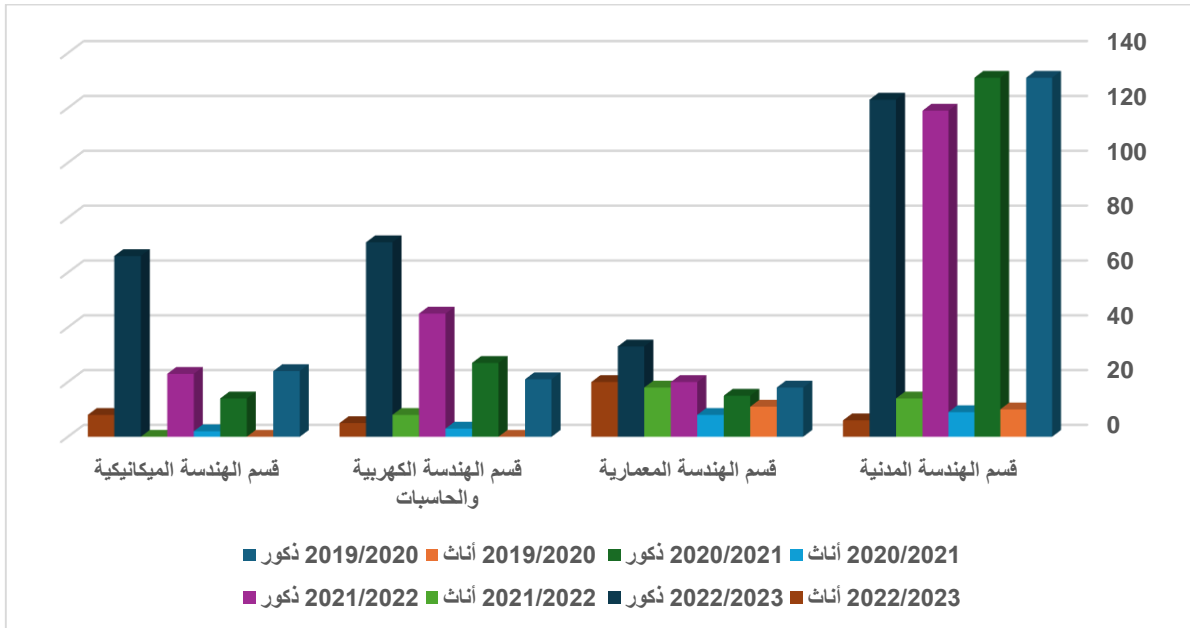
تطور أعداد معاونى أعضاء هيئة التدريس خلال الأعوام الأكاديمية من ٢٠٢٠/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٤/٢٠٢٣. حيث أن الأعداد الإجمالية للهيئة المعاونة تتراوح بين ٢٨ إلى ٣٣ على مدار الأعوام الأكاديمية الخمسة، مما يدل على إستقرار نسبي فى التوظيف. وهناك توازن نسبي بين أعداد الذكور والإناث وفى معظم السنوات تكون الفروق طفيفة، مما يشير إلى سياسة توظيف متوازنة من حيث النوع الإجتماعى. ويمكن ملاحظة إنخفاض طفيف فى الأعداد الإجمالية، حيث انخفض العدد من ٣٣ فى العام الأكاديمى ٢٠٢١/٢٠٢٠ إلى ٢٨ فى العام الأكاديمى ٢٠٢٣/٢٠٢٤. هذا التراجع قد يكون مؤشراً على تغييرات فى سياسات التوظيف أو الإحتياجات الأكاديمية وهناك تقلبات طفيفة فى الأعداد بين الأعوام، على سبيل المثال: زيادة فى العام الأكاديمى ٢٠٢٠/٢٠٢١، تليها إنخفاض فى السنوات اللاحقة. هذه التقلبات قد تكون نتيجة لعوامل متعددة

الباب الأول: البيانات الوصفية عن المعهد

مثل الميزانيات المتاحة، السياسات الأكاديمية، أو التغيرات في أعداد الطلاب. ويتم دعم الهيئة المعاونة بالمعهد لإستكمال دراساتهم والحصول على درجة الماجستير ودرجة الدكتوراه. هذا الدعم يزيد من الفاعلية التعليمية للمعهد ويشجع الهيئة المعاونة على تطوير كفاءاتهم الأكاديمية. ويتم منح معاونى أعضاء هيئة التدريس يومين تفرغ أسبوعياً لإستكمال دراساتهم للحصول على درجة الماجستير ودرجة الدكتوراه، مما يساهم في تعزيز قدراتهم الأكاديمية والمهنية. هذا الدعم قد يؤدي إلى إنخفاض أعداد الهيئة المعاونة فى بعض السنوات، ويتم تعويض هذا النقص بتعيين أعضاء جدد لضمان إستمرارية العمل الأكاديمى.

جدول (٨-١): تطور أعداد الخريجين

أعداد الخريجين								القسم
عام ٢٠٢٣/٢٠٢٢		عام ٢٠٢٢/٢٠٢١		عام ٢٠٢١/٢٠٢٠		عام ٢٠٢٠/٢٠١٩		
ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
١٢٣	٦	١١٩	١٤	١٣١	٩	١٣١	١٠	قسم الهندسة المدنية
٣٣	٢٠	٢٠	١٨	١٥	٨	١٨	١١	قسم الهندسة المعمارية
٧١	٥	٤٥	٨	٢٧	٣	-	٢١	قسم الهندسة الكهربية والحاسبات
٦٦	٨	٢٣	-	١٤	٢	-	٢٤	قسم الهندسة الميكانيكية (شعبة الميكاترونكس)
٣٣٢		٢٤٧		٢٠٩		٢١٥		المجموع



شكل (٧-١): تطور أعداد خريجين المعهد

تحليل الإحصائيات:

شهدت أعداد خريجي المعهد من عام ٢٠١٩/٢٠٢٠ حتى عام ٢٠٢٢/٢٠٢٣ تقدماً ملحوظاً. وكانت الهندسة المدنية والمعمارية من الأقسام التي شهدت إقبالاً كبيراً من الطلاب نظراً لاحتياجات سوق العمل. ومع التطور التكنولوجي والأزمات الصحية، زادت شعبية أقسام الهندسة الكهربائية والحاسبات والهندسة الميكانيكية بفضل السمعة الجيدة والإبتكارات الهندسية للطلاب، مما أدى إلى زيادة ملحوظة في أعداد الخريجين حتى عام ٢٠٢٣.

٣-١- السمات المميزة للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة

يعد المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة صرحاً تعليمياً رائداً في مجال التعليم الخاص على مستوى صعيد مصر، ويتميز بعدة خصائص فريدة تميزه عن غيره تشمل:

(١) **إستيفاء معايير الجودة والإعتماد:** حصل المعهد على شهادة الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة

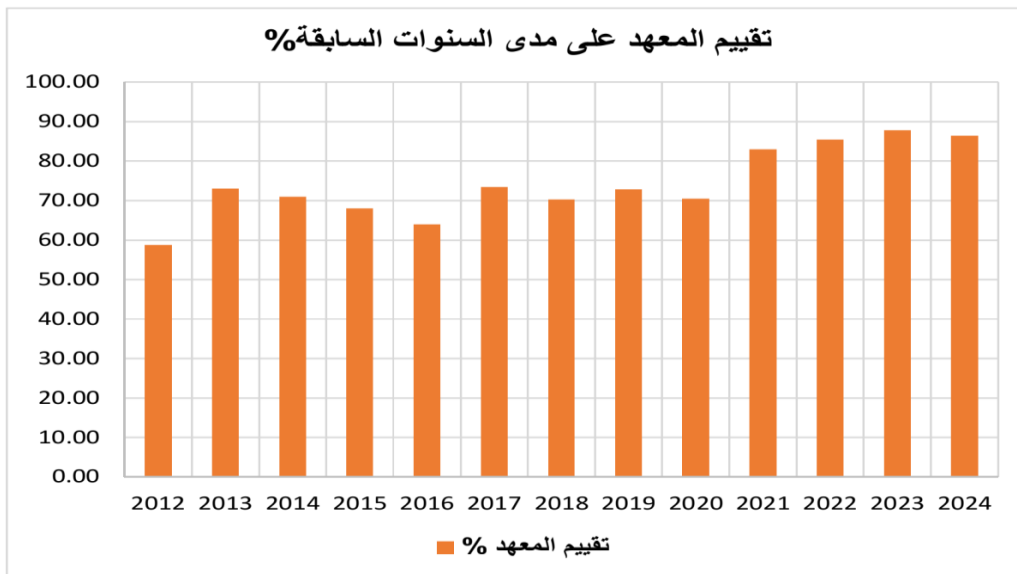
التعليم والإعتماد في شهر نوفمبر عام ٢٠٢٣.

(٢) **السمعة الأكاديمية المتميزة:** حيث يتم تصنيف المعهد ضمن أفضل المعاهد العليا الهندسية المتميزة

على مستوى الجمهورية في التقييمات السنوية للجنة القطاع الهندسي بوزارة التعليم العالي. **شكل**

(٨-١) يوضح التقييمات السنوية للمعهد من لجنة القطاع الهندسي بوزارة التعليم العالي خلال ١٣

عام متتالي، من الدورة الأولى (عام ٢٠١٢) حتى الدورة الثالثة عشرة (عام ٢٠٢٤).



شكل (٨-١): تقييم المعهد من لجنة القطاع الهندسي بوزارة التعليم العالي من الدورة الأولى (عام ٢٠١٢) حتى الدورة الثالثة عشرة (عام ٢٠٢٤)

- (٣) **الموقع الجغرافي المتميز:** يقع المعهد في قلب المنطقة الصناعية لمحافظة المنيا، مما يسهل على الطلاب الوصول إليه من مختلف أنحاء المحافظة، ويتيح لهم فرصاً للتدريب العملي في الشركات والمصانع القريبة.
- (٤) **البرامج الدراسية المتنوعة:** يقدم المعهد مجموعة واسعة من البرامج الدراسية المتخصصة، بما في ذلك هندسة الميكاترونكس والهندسة الكهربائية والحاسبات، وهي من البرامج النادرة في محافظات الصعيد مصر، مما يتيح للخريجين فرص عمل مميزة في مختلف القطاعات.
- (٥) **تدريب الطلاب:** يولي المعهد إهتماماً كبيراً بتدريب الطلاب عملياً، سواء داخل المعهد من خلال ورش العمل المتنوعة والمجهزة بأحدث المعدات، أو خارجه من خلال التعاون مع الشركات والمصانع في محافظة المنيا وبعض محافظات الجمهورية.
- (٦) **معامل متميزة تؤهل الطلاب لسوق العمل:** يمتلك المعهد معامل متميزة مجهزة بأحدث التقنيات والأجهزة، مما يتيح للطلاب إكتساب الخبرات العملية اللازمة للنجاح في سوق العمل.
- (٧) **رسوم دراسية مناسبة:** تعد الرسوم الدراسية في المعهد أقل من مثيلاتها في المحافظات المجاورة، مما يجعله خياراً ميسور التكلفة للعديد من الطلاب.
- (٨) **دعم المتفوقين:** يكرم المعهد أوائل الأقسام بتعيينهم كمعيدين، مما يشجع الطلاب على التفوق الدراسي ويحفزهم على بذل المزيد من الجهد.
- (٩) **مشاركة الطلاب في المسابقات الدولية:** يتيح المعهد للطلاب فرصة المشاركة في المسابقات الدولية للإبتكارات والمشاريع الجديدة، مما يساهم في تنمية مهاراتهم الإبداعية ويعزز ثقتهم بأنفسهم.
- (١٠) **التواصل الفعال مع جميع الجهات:** يحرص المعهد على التواصل المستمر مع المستفيدين والطلاب والمجتمع الخارجى بصفة عامة، وذلك لضمان تلبية إحتياجاتهم وتقديم أفضل الخدمات لهم.
- (١١) **معامل وورش مجهزة تعزز دور المعهد المجتمعي:** يعد المعهد نموذجاً فريداً في دمج دوره التعليمي بدوره في البحث العلمي ودوره في خدمة المجتمع، وذلك من خلال ورش العمل المجهزة بالمعدات والماكينات والمعامل، والتي تتيح للطلاب إكتساب الخبرات العملية وتساهم في تنمية مهاراتهم.
- (١٢) **إتاحة فرص كبيرة للمشاركة المجتمعية من خلال:**

- تقديم خدمات تدريبية للشركات والمصانع في المنطقة.
- تنفيذ مشاريع تخرج للطلاب تساهم في حل مشكلات المجتمع.
- تنظيم مؤتمرات وورش عمل تناقش القضايا المجتمعية المهمة.

وبذلك يعد المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة خياراً مثالياً للطلاب الذين يسعون للحصول على تعليم هندسى متميز يؤهلهم لسوق العمل ويساهم في تنمية مهاراتهم وقدراتهم.

٤-١- الوضع التنافسي الإقليمي للمعهد

المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة يرجع تاريخ إنشائه إلى عام ٢٠٠٦ والذي تم إنشاؤه بالقرار الوزاري رقم ٩١٩ بتاريخ ٢٠٠٦/٦/١٧ يمنح درجة البكالوريوس في الهندسة بعد دراسة خمس سنوات باللغة الإنجليزية. وعلى مدار أكثر من ثمانية عشر عام يعتبر المعهد أحد مراكز التميز في التعليم الهندسي وخدمة المجتمع وتبنى المعهد خلال تلك الفترة معايير أكاديمية لبرامجه المختلفة والتي تجمع بين المعرفة والمهارات المختلفة مما أكسب خريجي المعهد سمعة طيبة جعلتهم على قائمة المرغوب فيهم في سوق العمل محلياً وإقليمياً.

وبتحليل الموقع الجغرافي للمعهد، يمكن حصر أهم المؤسسات المناظرة والمنافسة فيما يلي:

- كلية الهندسة بجامعة المنيا: يرجع إنشاء الكلية إلى البداية الأولى للمعهد العالي الصناعي المنشأ عام ١٩٥٧ والذي تحول إلى كلية الهندسة بقرار رئيس مجلس الوزراء رقم (٩٢٤) بتاريخ ١٩٧٥/١٠/٢ بعد ضمها إلى كليات فرع المنيا بجامعة أسيوط، ثم انضمت إلى جامعة المنيا عام ١٩٧٦.
- كلية الهندسة بجامعة المنيا الأهلية: تم بدء الدراسة بها في العام الأكاديمي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.
- كلية الهندسة بجامعة أسيوط: تم إنشاء كلية الهندسة بجامعة أسيوط عام ١٩٥٧ بمبنى الجامعة القديم بمنطقة الوليدية حيث بدأت الدراسة بها في العام الجامعي ١٩٥٧-١٩٥٨ ومدة الدراسة بالكلية خمس سنوات منها سنة إعدادية لجميع الطلاب ثم أربع سنوات بالأقسام العلمية المتخصصة.
- كلية الهندسة بجامعة سفنكس في مدينة أسيوط الجديدة: تم بدء الدراسة بها في العام الأكاديمي ٢٠٢٢/٢٠٢١.
- كلية الهندسة بجامعة بنى سويف: أنشئت كلية الهندسة بجامعة بنى سويف بقرار جمهوري رقم ٢٦٧ لسنة ٢٠٠٦ وبدأ العمل بالكلية سنة ٢٠٠٩.
- كلية الهندسة جامعة النهضة في مدينة بنى سويف الجديدة: تم بدء الدراسة بجامعة النهضة منذ عام ٢٠٠٦.



الباب الثاني: الإطار الفكري والمنهجى للخطة الإستراتيجية

١-٢ - فلسفة التطوير للمعهد

يتبنى المعهد المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد (كحد أدنى) لتحسين مستوى الخدمات التعليمية، والحرص على تأهيل خريج له دوره الكفاء في خدمة المجتمع وتنمية البيئة والقادر على المنافسة في سوق العمل داخلياً وخارجياً، وذلك من خلال التحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية ووضع نظام لتقويم الأداء في كافة مجالات العمل بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة. هذا بالإضافة إلى توثيق الصلة ودعم الثقة بينه وبين المجتمع المحيط لرفع كفاءة أفراد المجتمع في المجالات ذات الصلة. وترجع أهمية إنشاء نظام داخلي للجودة بالمعهد إلى عدة إعتبارات، يمكن إيجازها على النحو التالي:

- التغيير المستمر في إحتياجات ومتطلبات سوق العمل مما يتطلب إتباع أساليب تعليمية حديثة وغير تقليدية.
- التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات مما يستلزم ضرورة إستخدام أنماط تعليمية متطورة.
- إسهام المؤسسات التعليمية في تقدم ونمو المجتمع، من خلال تقديم خريج متميز مهارياً ومعرفياً.
- الحرص على تطوير البرامج التعليمية والمقررات بما يتناسب مع متطلبات سوق العمل.
- نشر وتعزيز ثقافة الجودة على جميع المستويات، مما يؤدي إلى زيادة فاعلية العملية التعليمية بما يخدم المجتمع والبيئة وتوقعات أصحاب المصلحة.
- المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء، مما يؤدي إلى التحسين والتطوير المستمر لمختلف جوانب المنظومة التعليمية.

وبناءً على ذلك إتجه المعهد إلى إعداد خطة إستراتيجية لضمان إستمرارية جودة العملية التعليمية في إطار مرجعي ومنهجي علمي يعتمد على واقع المعهد والوضع المرجو الوصول إليه. كما تبنى المعهد فكر حلقات العصف الذهني للأطراف ذات الصلة في البيئة الداخلية والخارجية على حد سواء، وذلك لنشر وتعزيز ثقافة الجودة حتى يلتزم كل فرد حسب موقعه ووظيفته بالمعهد بدوره ومسئوليته في تحقيق الغايات المنشودة.

٢-٢- إجراءات إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد

ركزت الخطة الإستراتيجية للمعهد على منهجية التحليل البيئي لتحليل البيئة الخارجية والداخلية للمعهد من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات، وذلك لإحداث التناسق والتعاون بين جميع المحاور المختلفة لتنفيذ إستراتيجية الجودة وتحقيق رؤية المعهد وأهدافه الإستراتيجية ولتطوير الخطة الإستراتيجية فقد تم إتباع الأساليب التالية:

- ١- تشكيل فريق لإعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية (ملحق ١).
- ٢- إعداد تقرير الفجوة بين الخطة الإستراتيجية السابقة (٢٠١٩-٢٠٢٤) والخطة الإستراتيجية المحدثه (٢٠٢٤-٢٠٢٩).
- ٣- عقد ورش عمل للتوعية بأهمية التخطيط الإستراتيجي وطرق تحليل البيئة الداخلية والخارجية والتهيئة لهذا التخطيط بالإضافة إلى عمل ندوات لجميع العاملين بالمعهد بهذا الخصوص (ملحق ٥).
- ٤- جمع البيانات والمعلومات عن طريق الإحصاءات المتوفرة في المعهد (موارد بشرية - مالية) واللقاءات مع الأطراف ذو الصلة والمقابلات الشخصية لبعض المسؤولين وطرح الاستبانات للأطراف المختلفة.
- ٥- تحليل الاستبانات وتحديد إحتياجات وتوقعات المستفيدين.
- ٦- عرض نتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة ومناقشتها مع الأطراف المختلفة.
- ٧- تحديد أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات والتي تم توثيقها بالخطة الإستراتيجية للمعهد بالإضافة إلى مصفوفة تحليل العوامل الداخلية والخارجية.
- ٨- مناقشة الغايات والأهداف الإستراتيجية والأهداف الإجرائية وأولويات المعهد لإعداد الخطة الإستراتيجية والتنفيذية مع مجالس الأقسام.
- ٩- عمل مقارنات مرجعية مع المؤسسات المناظرة.
- ١٠- وضع الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية.
- ١١- مناقشة إرتباط الخطة الإستراتيجية للمعهد بالخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي.
- ١٢- إخراج الخطة الإستراتيجية في شكلها النهائي بعد مراجعتها وإعتمادها من المجالس الحاكمة.
- ١٣- تحديد آلية لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية وكيفية تحليل نسب الإنجاز ومناقشتها مع المعنيين وتحديد الإجراءات التصحيحية وخطط التحسين.

٣-٢- المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية للمعهد

يعتمد إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد على المرجعيات التالية:

- ١- البعد القومى ورؤية مصر ٢٠٣٠ فيما يخص مجال التعليم العالى.
- ٢- إستراتيجية وزارة التعليم العالى والبحث العلمى ٢٠١٥-٢٠٣٠.
- ٣- رؤية ورسالة وزارة التعليم العالى والبحث العلمى ٢٠١٥-٢٠٣٠.
- ٤- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
- ٥- التقارير الخاصة بالخطة الإستراتيجية السابقة للمعهد (الخطة الإستراتيجية ٢٠١٩-٢٠٢٤).
- ٦- تقرير زيارة لجنة المراجعة الخارجية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
- ٧- تقارير المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج المختلفة بالمعهد.
- ٨- التقارير السنوية عن أداء المعهد.
- ٩- الدراسات الذاتية السابقة والحالية للمعهد.
- ١٠- مرجعيات أخرى (نتائج ورش العمل والندوات وحلقات العصف الذهنى وبيانات المسح البيئى).

٤-٢- الوسائل المستخدمة فى إعداد الخطة الإستراتيجية

عند إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد، تم الإعتماد على مجموعة من الأدوات الرئيسية سواء فى جمع البيانات أو فى تحليل البيانات للوصول إلى النتائج المستهدفة، مثل:

- ١- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف المختلفة.
- ٢- جلسات العصف الذهنى لقيادات المعهد والإجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة المعهد وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
- ٣- مجموعة الاستبانات الموجهة للمستفيدين من جميع الأطراف داخل وخارج المعهد.
- ٤- المقابلات الشخصية لقيادات المعهد مع ممثلى المؤسسات الهندسية والصناعية.
- ٥- الملاحظات الموضوعية للتسهيلات الداعمة.
- ٦- التقارير والدراسات التى يجريها المعهد لتقييم وضعه الراهن ومنها الدراسات الذاتية للمعهد والتقارير السنوية عن أداء المعهد وتقارير المتابعة وزيارات المراجعة الخارجية وتقارير المراجعين الخارجيين للبرامج التعليمية بالمعهد وتوصيات المؤتمرات العلمية للأقسام.

وتم تحليل البيانات بإستخدام الأدوات التحليلية الآتية:

- ١- منهج التحليل البيئى بأسلوب (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلى والخارجى.
- ٢- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.
- ٣- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.
- ٤- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجى الحالى للمعهد.
- ٥- مصفوفة الإستراتيجيات البديلة (TOWS) لإستنتاج البدائل الإستراتيجية.
- ٦- منهج (ServQal) لتحليل الفجوة.



الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

١-٣- الأدوات والأساليب والمنهجيات المستخدمة

١-١-٣- أدوات جمع البيانات

- المقابلات الشخصية (Interviews) الفردية والجماعية للقيادات الأكاديمية والإدارية وممثلي الأطراف المجتمعية.
- الاستبانات (Questionnaires) الموجهة للمستفيدين من داخل وخارج المعهد للوقوف على مدى جودة الأداء فى كافة عناصر منظومة المعهد والتعرف على سبل الإرتقاء به.
- الوثائق (Documents) المستخدمة للمسح البيئي للبيانات والمعلومات والإحصائيات المرتبطة بموضوع الخطة وإستخدام أدوات تحليل البيانات لتحليل الوضع الراهن الداخلى والخارجى لتحليل الفجوة وتحديد سيناريوهات المستقبل. ومن أمثلة تلك الوثائق: التقارير الخاصة بالخطة الإستراتيجية للمعهد ٢٠١٩/٢٠٢٤ - قواعد البيانات المتوفرة لدى المعهد - التقارير السنوية عن أداء المعهد - الدراسات الذاتية للمعهد - تقرير التقييم الذاتى السنوى للمعهد - توصيات لجنة القطاع الهندسى - تقرير زيارة لجنة المراجعة الخارجية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد. بالإضافة إلى دراسة اللوائح والقوانين الخاصة بالمؤسسات المناظرة المنافسة.
- الملاحظة (Observation) بإستخدام بطاقات الملاحظة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد للتقييم الكمي للتسهيلات المادية بالمؤسسة لمعرفة مدى ملاءمتها مع المعايير المرجعية لمؤسسات التعليم العالى (Norms).
- ورش عمل (Workshops) كحلقات نقاشية حرة بين فريق إعداد الخطة وبين مختلف الأطراف ذات الصلة لمناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات للمعهد ومقترحات تعزيز نقاط القوة وتحسين نقاط الضعف وإستغلال الفرص ومواجهة التحديات.
- جلسات عصف ذهني (Brain storming meetings) إستخدمت مع عدد من قيادات المعهد وأعضاء هيئة التدريس ومديري الإدارات والطلاب لتوليد أفكار تعمق من عملية التحليل البيئي.

٢-١-٣- تحليل البيانات

تم تحليل البيانات بإستخدام الآتى:

- منهج التحليل الرباعى (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلى والخارجى.
- مصفوفة العوامل الداخلية (IF Matrix – Internal Factors Matrix) ومصفوفة العوامل الخارجية (EF Matrix – External Factors Matrix) ومصفوفة العوامل الداخلية-الخارجية (IE Matix) لتحديد الوضع الإستراتيجى الحالى للمعهد.
- منهج (TOWS) لإختيار الإستراتيجيات البديلة.
- منهج (ServQal) لتحليل الفجوة.

٢-٣- تحليل الوضع الراهن للمعهد (التحليل البيئي)

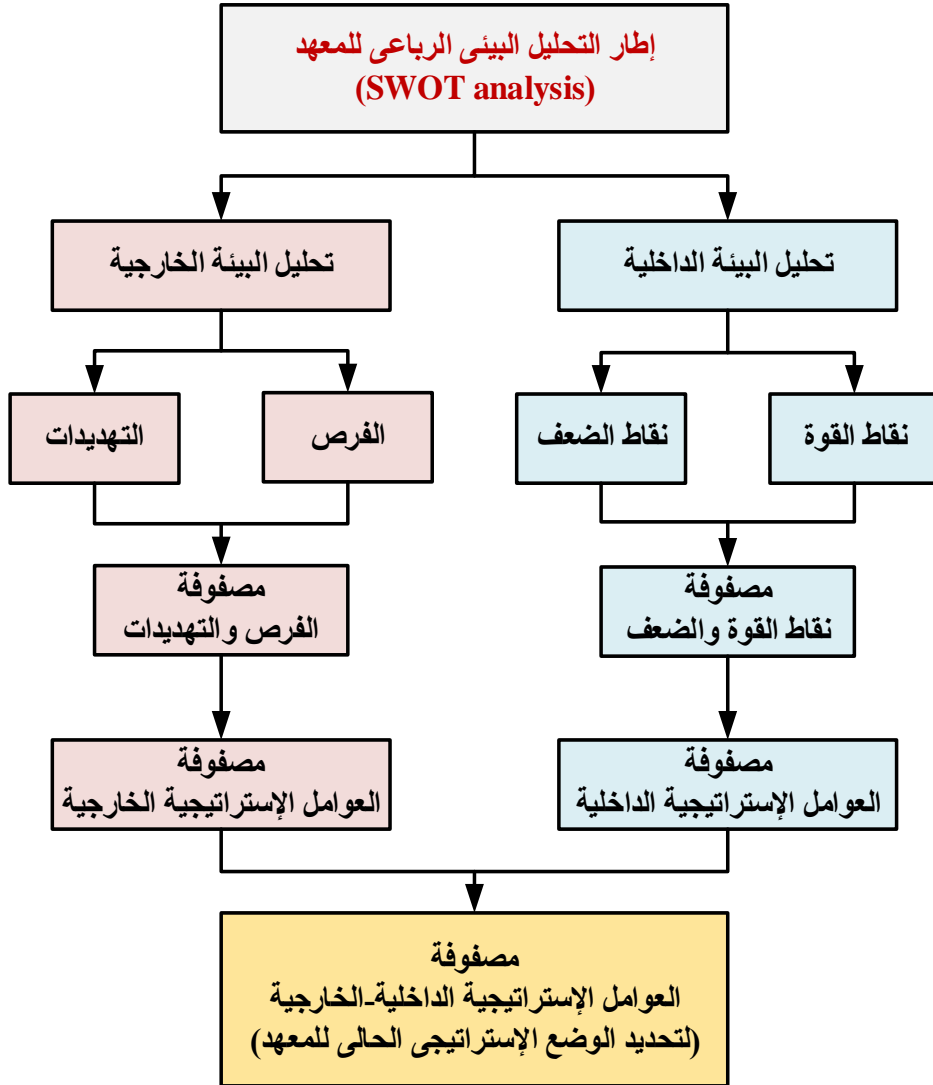
تقوم الخطة الإستراتيجية للمعهد على منهجية التحليل البيئي الرباعي (SWOT analysis) وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل البيئة الداخلية (Internal environment) لتحديد نقاط القوة أو جوانب التميز (Strengths) التي يجب تعزيزها وجوانب الضعف أو القصور (Weaknesses) التي يجب التغلب عليها، وتحليل البيئة الخارجية (External environment) للمعهد لمعرفة الفرص الخارجية (Opportunities) التي يمكن للمعهد إستغلالها لتحقيق أهدافه والتهديدات (Threats) المحتملة التي قد تمنع من تحقيق أهداف المعهد والتي يجب مواجهتها كما هو موضح في شكل (٣-١)، سعياً نحو إحداث التكامل بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجية المعهد وتحقيق رؤيته المستقبلية وغاياته الإستراتيجية. ويلخص شكل (٣-٢) إطار التحليل البيئي الرباعي للمعهد.

عوامل داخلية Internal



عوامل خارجية External

شكل (٣-١): التحليل البيئي الرباعي (SWOT analysis)



شكل (٣-٢): إطار التحليل البيئي الرباعي للمعهد

١-٢-٣- تحليل البيئة الداخلية

إعتمد المعهد في تحليل البيئة الداخلية على معايير الإعتماد الواردة بدليل إعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد (الإصدار الثالث - يوليو ٢٠١٥) والتي تشمل إثني عشر (١٢) معيار (معايير القدرة المؤسسية ومعايير الفاعلية التعليمية) منهم معيار لا ينطبق بالمعهد وهو معيار الدراسات العليا، وبالتالي إعتمد المعهد على أحد عشر (١١) معيار كما هو موضح في **شكل (٣-٣)**، وذلك لتحديد الوضع الإستراتيجي للمعهد ولضمان الشمولية لجميع مجالات العمل المرتبطة بالمعهد.

الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

محور الفاعلية التعليمية					محور القدرة المؤسسية					
معيار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	معيار التدريس والتعلم	معيار الطلاب والخرجون	معيار البحث العلمي والأنشطة العلمية	معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	معيار الموارد المالية والمالية	معيار الجهاز الإداري	معيار إدارة الجودة والتطوير	معيار القيادة والحوكمة	معيار التخطيط الإستراتيجي

شكل (٣-٣): المعايير التي إرتكز عليها التحليل البيئي للمعهد

ومن نتائج تحليل البيئة الداخلية للمعهد وبناءً على عناصر ومنهجية تحليل الوضع الراهن، تم تحديد مجموعة من نقاط القوة والضعف في مختلف الجوانب المتعلقة بمعايير الاعتماد، كما هو موضح في **جدول (٣-١)**.

(٣-١)

جدول (٣-١): نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد

م.	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١-	التخطيط الإستراتيجي	<p>(١) وجود خطة إستراتيجية سابقة للمعهد (٢٠١٩-٢٠٢٤) متفقة مع الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي.</p> <p>(٢) وجود رؤية ورسالة للمعهد واضحتان ومعلنتان.</p> <p>(٣) تعكس رسالة المعهد شخصيته ودوره التعليمي والبحثي ومسئوليته المجتمعية وتطلعاته بما يتفق مع إحتياجات المجتمع والتنمية.</p> <p>(٤) للمعهد أهداف إستراتيجية معتمدة ومعلنة.</p> <p>(٥) وجود وسائل إلكترونية ومطبوعات لنشر الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية.</p> <p>(٦) تعدد الفئات المشاركة في إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد وصياغة رؤية ورسالة المعهد.</p> <p>(٧) مراجعة المعهد لرؤيته ورسالته وأهدافه في ضوء المتغيرات المحيطة.</p> <p>(٨) وجود تحليل بيئي رباعي مستوفى لكل المعايير.</p>	<p>(١) قلة الوعي بالأهداف الإستراتيجية.</p> <p>(٢) قلة فاعلية مشاركة الأطراف المجتمعية في صياغة رؤية ورسالة المعهد.</p>
٢-	القيادة والحوكمة	<p>(١) وجود معايير وآليات شفافة لإختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.</p> <p>(٢) ممارسات مجلس الإدارة والمجلس الأكاديمي</p>	<p>(١) عدم كفاية البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات القيادات</p>

م.	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
		<p>ومجالس الأقسام والوحدات واللجان تتسم بالفاعلية في اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والبحث العلمي، وتوثق هذه المجالس ممارساتها في محاضرها الرسمية.</p> <p>(٣) مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع الخارجي والجامعات في مجلس إدارة المعهد.</p> <p>(٤) تنوع مصادر المعلومات المعلنة عن المعهد، مع دقة وتحديث المعلومات المعلنة بشكل دوري عبر مصادر النشر المختلفة.</p> <p>(٥) وجود قواعد بيانات ورقية ورقمية للمعهد.</p> <p>(٦) للمعهد هيكل تنظيمي معتمد ومعن وملامح لحجم وطبيعة أنشطته التعليمية والخدمية ويضمن تحقيق رسالته وأهدافه الإستراتيجية.</p> <p>(٧) يتم تقييم أداء القيادات ومشاركة الأطراف المعنية في عملية التقييم.</p> <p>(٨) لإدارة المعهد آليات فعالة للتعامل مع مشكلات التعليم والطلاب.</p> <p>(٩) وجود آلية لتلقى شكاوى ومقترحات الطلاب، ومتابعة الإستجابة لتلك الشكاوى والمقترحات.</p> <p>(١٠) حرص المعهد على تطبيق الممارسات العادلة وعدم التمييز بين الطلاب.</p> <p>(١١) للمعهد وثيقة معلنة للأخلاقيات المهنية وتوجد طرق للتعامل مع عدم الملتزمين بها.</p>	<p>الأكاديمية والإدارية وإعداد القيادات المستقبلية.</p>
٣-	إدارة الجودة والتطوير	<p>(١) حصول المعهد على الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.</p> <p>(٢) وجود وحدة ضمان للجودة ذات هيكل تنظيمي مستقل.</p> <p>(٣) توافر التجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.</p> <p>(٤) وجود فريق لكل معيار من معايير الإعتماد متضمن أعضاء من مختلف الفئات.</p> <p>(٥) توافر خطط وتقارير سنوية عن أنشطة وحدة ضمان الجودة.</p> <p>(٦) وجود لائحة تنظيمية لعمل وحدة ضمان الجودة.</p> <p>(٧) مشاركة كافة منسوبي المعهد بفعالية في أنشطة وحدة ضمان الجودة.</p> <p>(٨) وجود قاعدة بيانات إلكترونية لأنشطة وحدة ضمان الجودة.</p> <p>(٩) إنتشار ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس</p>	<p>(١) محدودة مناقشة وحدة ضمان الجودة لنتائج التقييم الذاتي مع كافة الأطراف المعنية.</p>

م.	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
		<p>والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين.</p> <p>١٠ مناقشة الموضوعات المتعلقة بأعمال الجودة بشكل أساسى و دورى فى إجتماعات مجلس إدارة المعهد والمجلس الأكاديمى ومجالس الأقسام.</p> <p>١١ إجراء مراجعات داخلية وخارجية للبرامج التعليمية باستمرار وفقاً لآليات محددة.</p> <p>١٢ قيام وحدة ضمان الجودة بإعداد الاستبانات وتوزيعها على الفئات المعنية مع التحليل الدورى للبيانات والنتائج ومتابعة تنفيذ الإجراءات التصحيحية.</p> <p>١٣ وجود نظام إلكترونى لعمل الاستبانات المختلفة.</p>	
٤-	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<p>١ نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب بالمعهد تتفق مع المعدلات المرجعية.</p> <p>٢ وجود آلية فعالة للتعامل مع العجز والفائض فى عدد أعضاء هيئة التدريس فى بعض التخصصات.</p> <p>٣ التخصص العلمى لأعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التى يشاركون فى تدريسها.</p> <p>٤ وجود خبرات أكاديمية ومهارات عملية وتدريبية لدى معظم أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.</p> <p>٥ أعباء الأحمال تتيح لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية بكفاءة.</p> <p>٦ وجود خطة تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</p> <p>٧ توجد آلية مفعلة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، ويتم مناقشتهم فى نتائج التقييم.</p> <p>٨ يتم دورياً قياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال الاستبانات وإتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءً على نتائج الاستبانات.</p>	<p>١ قلة أعداد الهيئة المعاونة فى بعض التخصصات.</p> <p>٢ عدم كفاية البرامج التدريبية المنفذة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.</p>
٥-	الجهاز الإدارى	<p>١ توجد قاعدة بيانات مسجل بها بيانات العاملين بالجهاز الإدارى ونسبتهم إلى الطلاب.</p> <p>٢ الجهاز الإدارى للمعهد ملائم من حيث العدد.</p> <p>٣ التوزيع المتوازن للعاملين على الإدارات المختلفة بناءً على أعباء العمل، ووجود آلية للتعامل مع العجز والفائض فى عدد العاملين بالإدارات.</p>	<p>١ محدودية إتحاق الإداريين بالبرامج التدريبية.</p> <p>٢ قلة الوعى لدى بعض أعضاء الجهاز الإدارى بمعايير وآليات تقويم الأداء.</p>

م.	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
		<p>(٤) وجود جهاز إدارى كفاء وذو خبرة عالية.</p> <p>(٥) التطبيق الإلكتروني لمعظم الأعمال الإدارية والإعلانات.</p> <p>(٦) روح الإحترام والتعاون السائدة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>(٧) توافر تجهيزات ملائمة لأماكن العمل.</p> <p>(٨) التقييم الدورى الداخلى للجهاز الإدارى.</p> <p>(٩) يتم دورياً قياس الرضا الوظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى من خلال الاستبانات، ويتم إتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءً على نتائج الاستبانات.</p> <p>(١٠) يوجد توصيف وظيفى معن داخل المعهد.</p> <p>(١١) وجود خطة تدريبية لتنمية قدرات أعضاء الجهاز الإدارى وفقاً للاحتياجات التدريبية.</p> <p>(١٢) يتم ربط المكافآت المالية بمستوى الأداء فى العمل.</p>	
٦-	الموارد المالية والمادية	<p>(١) الموارد المالية للمعهد ملائمة لطبيعة نشاطه ويتم توزيعها وفقاً للاحتياجات الفعلية بما يمكن المعهد من تحقيق رسالته.</p> <p>(٢) توافر قاعدة بيانات عن أبنية وإمكانات المعهد متضمنة قائمة بالمدرجات وقاعات الدرس والمعامل والورش والعيادة والمكتبات ومساحتها وإستيعابها وتجهيزاتها المختلفة.</p> <p>(٣) توافر بنية تحتية وإمكانات متميزة ملائمة من حيث القاعات الدراسية والمعامل والمرافق والملاعب والعيادة والمكتبات ووسائل التعلم.</p> <p>(٤) وجود خطة للإخلاء والطوارئ وإدارة الأزمات والكوارث .</p> <p>(٥) وجود عدد (٢) مكتبة بالمعهد تحتويان على كتب ومراجع مقسمة تبعاً للتخصص، كما يوجد مكتبة إلكترونية، وجميع المكتبات مجهزة بالتجهيزات الملائمة.</p> <p>(٦) وجود موقع إلكترونى مفعّل للمعهد متوفر باللغة العربية واللغة الإنجليزية ويتم تحديثه باستمرار يحتوى على كافة المعلومات والأنشطة الخاصة بالمعهد.</p> <p>(٧) وجود منصة إلكترونية مفعلة للمعهد على موقع Microsoft office وعلى بنك المعرفة المصرى.</p>	<p>(١) قلة مصادر التمويل الذاتى.</p> <p>(٢) عدم كفاية فاعلية إشراف أعضاء هيئة التدريس على المعامل والورش التعليمية، حيث يقوم بالإشراف معاونى أعضاء هيئة التدريس.</p>

م.	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
		<p>(٨) فعالية نظام الصيانة الدورية المتبع بالمعهد.</p> <p>(٩) المتابعة الدورية لإجراءات السلامة والصحة المهنية وإعداد تقارير دورية عنها.</p>	
-٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<p>(١) يتبنى المعهد المعايير القومية الأكاديمية المرجعية (NARS 2018)، كما وضع المعهد معايير أكاديمية قياسية (ARS) معتمدة خاصة بالبرامج المستحدثة.</p> <p>(٢) تحقيق البرامج التعليمية المختلفة بالمعهد للمعايير المتبناة.</p> <p>(٣) البرامج التعليمية التي يقدمها المعهد متفقة مع رسالته وأهدافه الإستراتيجية.</p> <p>(٤) المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج التعليمية باستمرار.</p> <p>(٥) وجود آلية فاعلة لإستقراء متطلبات سوق العمل.</p> <p>(٦) توافر الوعي بالمعايير الأكاديمية لدى المستفيدين.</p> <p>(٧) وجود توصيفات معتمدة للبرامج والمقررات الدراسية بما يتفق مع المعايير الأكاديمية.</p> <p>(٨) وجود تقارير دورية للبرامج والمقررات الدراسية يتم مناقشتها بمجالس الأقسام لإتخاذ الإجراءات التصحيحية.</p>	<p>(١) إنخفاض مستوى الوعي بالمعايير الأكاديمية لدى الطلاب.</p>
-٨	التدريس والتعلم	<p>(١) وجود إستراتيجية معتمدة ومعلنة للتدريس والتعلم تلائم نواتج التعلم المستهدفة.</p> <p>(٢) فاعلية تطبيق التعليم عن بعد عن طريق منصة Microsoft teams.</p> <p>(٣) توافر مصادر التعلم الذاتي والتي تتلاءم مع أساليب التعلم المستخدمة (الإنترنت - المكتبة الإلكترونية - المشروعات الصغيرة - مشروعات التخرج - مصادر إلكترونية تتمثل في الإشتراك ببنك المعرفة المصري).</p> <p>(٤) وجود لائحة معتمدة للتدريب الميداني للطلاب.</p> <p>(٥) وجود توصيف للتدريب الميداني وفقاً لمخرجات التعلم المستهدفة.</p> <p>(٦) تنوع جهات التدريب في جميع التخصصات.</p> <p>(٧) عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة وتلائم نواتج التعلم المستهدفة، مع وجود تغذية راجعة للطلاب فيما يخص نتائج التقويم.</p>	<p>(١) عدم وجود آلية معتمدة لمراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم.</p> <p>(٢) قلة فاعلية إستفادة بعض أعضاء هيئة التدريس من التغذية الراجعة من الطلاب، لتطوير العملية التعليمية وأساليب التدريس بالمعهد.</p> <p>(٣) محدودية مشاركة الجهات القائمة بالتدريب في تقويم التدريب الميداني للطلاب.</p> <p>(٤) قلة مشاركة الأطراف المجتمعية الخارجية في استبانات إستراتيجية التدريس والتعلم بالمعهد.</p>

م.	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
		<p>(٨) يتم مراجعة وتحليل نتائج تقييم الطلاب ويتم اتخاذ إجراءات تصحيحية في ضوء مراجعة النتائج.</p> <p>(٩) وجود قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الإمتحانات، ويتم مراقبة تطبيق تلك القواعد.</p> <p>(١٠) وجود دليل لإدارة الإمتحانات بكفاءة وتنظيم العمل بالكنتروليات.</p> <p>(١١) وجود نظام مفعّل للإرشاد الأكاديمي.</p> <p>(١٢) يتم إستقصاء آراء الطلاب في المقررات الدراسية.</p>	
٩-	الطلاب والخريجون	<p>(١) وجود سياسات وقواعد معلنة للقبول والتحويل من وإلى المعهد.</p> <p>(٢) يتم تنظيم لقاءات مع الطلاب الجدد للتعريف بالمعهد وبرامجه التعليمية وأنشطته.</p> <p>(٣) وجود إجراءات للقبول بالبرامج التعليمية تتميز بالشفافية وتكافؤ الفرص.</p> <p>(٤) وجود معايير متبعة للدعم المالى والصحة معلنة للطلاب من قبل إدارة رعاية الطلاب.</p> <p>(٥) الإهتمام بدور إتحاد الطلاب وتفعيل مساهمته فى مجالات الأنشطة التعليمية والطلابية.</p> <p>(٦) دعم المعهد للأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية.</p> <p>(٧) دعم الطلاب المتعثرين دراسياً عن طريق المحاضرات والتمارين الإضافية.</p> <p>(٨) تحفيز الطلاب الموهوبين والمتفوقين.</p> <p>(٩) توافر خدمات وتسهيلات لدعم ذوى الإحتياجات الخاصة.</p> <p>(١٠) إقامة حفل سنوى للخريجين.</p> <p>(١١) إصدار دليل الطالب ويتم تحديثه سنوياً وإعلانه للطلاب، موضحاً فيه جميع المعلومات والقواعد التنظيمية للمعهد على كافة المستويات التى تهتم الطالب.</p> <p>(١٢) وجود آلية إلكترونية لإستقبال شكاوى الطلاب والعمل على حلها.</p> <p>(١٣) وجود وحدة خاصة بالتدريب الطلابي.</p> <p>(١٤) وجود وحدة خاصة بالخريجين مزودة بقاعدة بيانات عن الخريجين يتم تحديثها باستمرار.</p>	<p>(١) قلة الإلتحاق ببرامج تعليمية معينة من قبل الطلاب.</p> <p>(٢) عدم وجود طلاب وأفدين بالمعهد.</p> <p>(٣) علاقة المعهد بالخريجين غير فعالة بالشكل المطلوب.</p> <p>(٤) قلة البرامج التدريبية وورش العمل لتنمية مهارات ريادة الأعمال لدى الطلاب.</p> <p>(٥) محدودية إنعقاد ملتقيات التوظيف.</p>

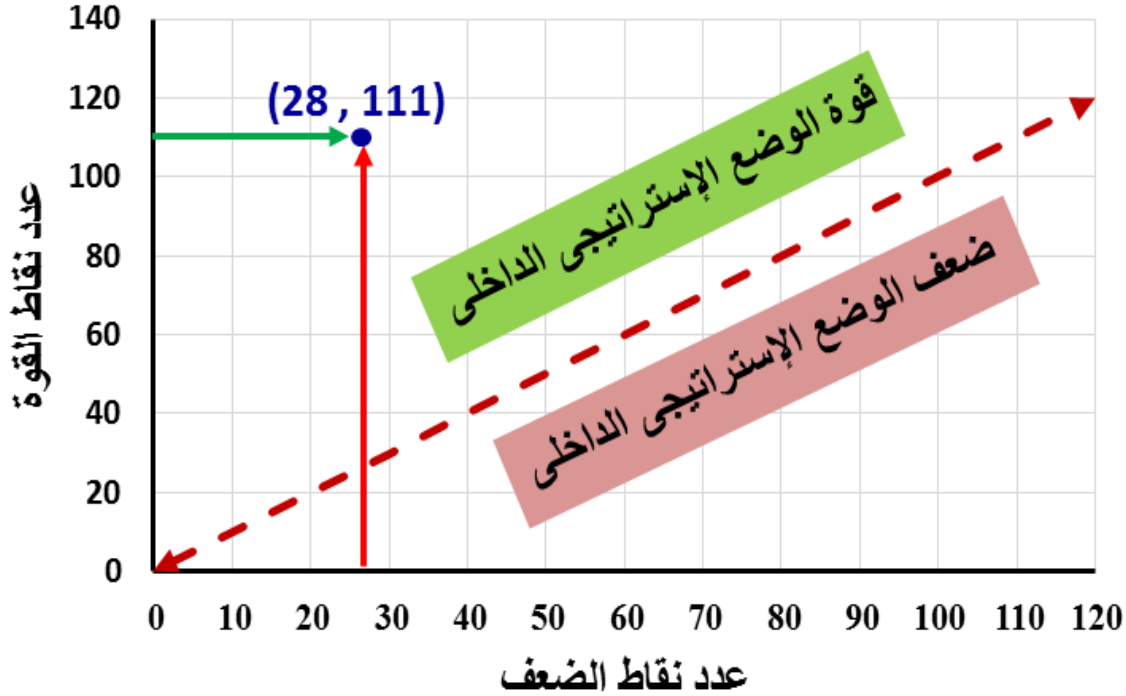
م.	المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١٠-	البحث العلمي والأنشطة العلمية	<p>(١) وجود خطة بحثية معتمدة للمعهد مرتبطة بالتوجهات القومية وإحتياجات المجتمع المحيط.</p> <p>(٢) وجود خطة لتعيين معاونى أعضاء هيئة التدريس لتغطية التخصصات طبقاً للخطة البحثية.</p> <p>(٣) سعى المعهد لنشر الوعى بأخلاقيات البحث العلمى وحقوق الملكية الفكرية.</p> <p>(٤) توفر بعض الأجهزة الحديثة بالمعامل والورش لخدمة البحث العلمى.</p> <p>(٥) مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأبحاث علمية فى مؤتمرات ومجلات ودوريات علمية محلية ودولية.</p> <p>(٦) وجود قواعد معلنة ومطبقة لتحفيز النشر العلمى.</p> <p>(٧) وجود قاعدة بيانات يتم تحديثها باستمرار للأبحاث العلمية المنشورة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.</p> <p>(٨) تنظيم المعهد لمؤتمر علمى سنوى.</p> <p>(٩) وجود مجلات للنشر العلمى تابعة للمعهد.</p> <p>(١٠) حصول بعض مشاريع التخرج على دعم مالى من جهات مختلفة.</p> <p>(١١) مساهمة بعض أعضاء هيئة التدريس فى أنشطة علمية محلية وإقليمية و دولية.</p>	<p>(١) محدودية نسبة الأبحاث المشتركة فى التخصصات البيئية.</p> <p>(٢) إنخفاض نسبة الأبحاث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية.</p> <p>(٣) عدم كفاية الدعم المالى المقدم للنشر العلمى.</p> <p>(٤) ضعف المشاركة فى المشروعات البحثية.</p>
١١-	الدراسات العليا	لا ينطبق	
١٢-	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<p>(١) توافر خطة سنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p> <p>(٢) توافر أعضاء هيئة تدريس قادرين على المساهمة مع جهات المجتمع الخارجى فى مختلف الجوانب مثل الندوات والبرامج التدريبية وتقديم الإستشارات.</p> <p>(٣) مشاركة قيادات من المجتمع المدنى فى مجلس إدارة المعهد.</p> <p>(٤) توفير الأطراف المجتمعية لفرص تدريبية للطلاب من خلال بروتوكولات تعاون، بجانب مشاركتهم فى توفير فرص عمل لخريجى المعهد.</p> <p>(٥) أخذ التغذية الراجعة لبيان مدى جودة الخدمات التى يقدمها المعهد للمجتمع الخارجى.</p>	<p>(١) محدودية تسويق الخدمات العلمية التى يمكن أن يقدمها المعهد.</p> <p>(٢) عدم دورية قياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التى يقدمها المعهد للمجتمع الخارجى.</p> <p>(٣) ضعف المشاركة المجتمعية فى تطوير البرامج التعليمية.</p> <p>(٤) قلة الوعى بثقافة وأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة لدى بعض منسوبي المعهد.</p>

الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

ويوضح **جدول (٣-٢)** أن عدد نقاط القوة للمعهد يبلغ ١١١ نقطة في مقابل ٢٨ نقطة ضعف على مستوى معايير الاعتماد، بنسبة ٣,٩٦:١ (نسبة نقاط القوة إلى نقاط الضعف ٣,٩٦) مما يعكس وضع إستراتيجي جيد للبيئة الداخلية. ويبين **شكل (٣-٤)** الوضع الإستراتيجي الداخلي بناءً على نقاط القوة والضعف المتحققة بالمعهد.

جدول (٣-٢): عدد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد على مستوى معايير الاعتماد

م.	المعيار	عدد نقاط القوة	عدد نقاط الضعف
١-	التخطيط الإستراتيجي	8	2
٢-	القيادة والحوكمة	11	1
٣-	إدارة الجودة والتطوير	13	1
٤-	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	8	2
٥-	الجهاز الإداري	12	2
٦-	الموارد المالية والمادية	9	2
٧-	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	8	1
٨-	التدريس والتعلم	12	4
٩-	الطلاب والخريجون	14	5
١٠-	البحث العلمي والأنشطة العلمية	11	4
١١-	الدراسات العليا	لا ينطبق	
١٢-	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	5	4
	إجمالي عدد نقاط القوة/الضعف	111	28
	نسبة المقارنة بين نقاط القوة والضعف	1 : 3.96	



شكل (٣-٤): قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للمعهد والمتمثل فى النسبة والتناسب بين أعداد كلاً من نقاط القوة والضعف

٣-٢-٢-٢-٢ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

تم استخدام مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لإستخلاص الدلالات الإستراتيجية وتقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE – Internal Factors Evaluation) وتحديد درجة قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للمعهد، حيث تم إعطاء كل عامل قوة أو ضعف وزناً نسبياً، حسب شدة تأثيره على المعهد.

خطوات إجراء مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE Matrix):

- ١) تحديد أهم عوامل القوة (من ٥ إلى ١٠ عوامل) ومثلها من عوامل الضعف الموجودة بالمعهد.
- ٢) تحديد وزن نسبي (weight) لكل عامل إستراتيجى (عامل قوة أو عامل ضعف) حسب أهميته للمعهد والذي يتراوح ما بين الواحد الصحيح (هام جداً) إلى الصفر (غير هام جداً) وذلك فى ضوء التأثير المحتمل للعامل الإستراتيجى على الموقف الإستراتيجى للمعهد، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية

الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

يساوى ٠,٥ لعوامل القوة وأيضاً يساوى ٠,٥ لعوامل الضعف ليكون مجموع الأوزان النسبية لعوامل القوة وعوامل الضعف يساوى واحد صحيح.

٣) ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (عوامل القوة وعوامل الضعف) فى المصفوفة ترتيباً تنازلياً حسب الوزن النسبى.

٤) تحديد درجة تأثير بقيمة ٤ أو ٣ لكل عامل قوة، وبقيمة ٢ أو ١ لكل عامل ضعف بحيث:

- درجة التأثير تكون ٤ فى حالة قدرة المعهد على الإستفادة من نقطة القوة بنسبة تتراوح من ٩٠% إلى ١٠٠%.

- درجة التأثير تكون ٣ فى حالة قدرة المعهد على الإستفادة من نقطة القوة بنسبة تتراوح من ٧٥% إلى ٨٩%.

- درجة التأثير تكون ٢ فى حالة قدرة المعهد على التغلب على نقطة الضعف بنسبة تتراوح من ٩٠% إلى ١٠٠%.

- درجة التأثير تكون ١ فى حالة قدرة المعهد على التغلب على نقطة الضعف بنسبة تتراوح من ٧٥% إلى ٨٩%.

٥) حساب الوزن المرجح لكل عامل إستراتيجى عن طريق حاصل ضرب الوزن النسبى له \times درجة التأثير الخاصة به.

٦) التعليق على مبررات استخدام العامل الإستراتيجى فى التقييم وتقدير وزنه ودرجة تأثيره.

٧) جمع الأوزان المرجحة لكلاً من عوامل القوة وعوامل الضعف للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للمعهد، وهذا يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية. حيث كلما زاد الوزن الكلى المرجح وإقترب من ٣، كانت القدرة أكبر والعكس صحيح.

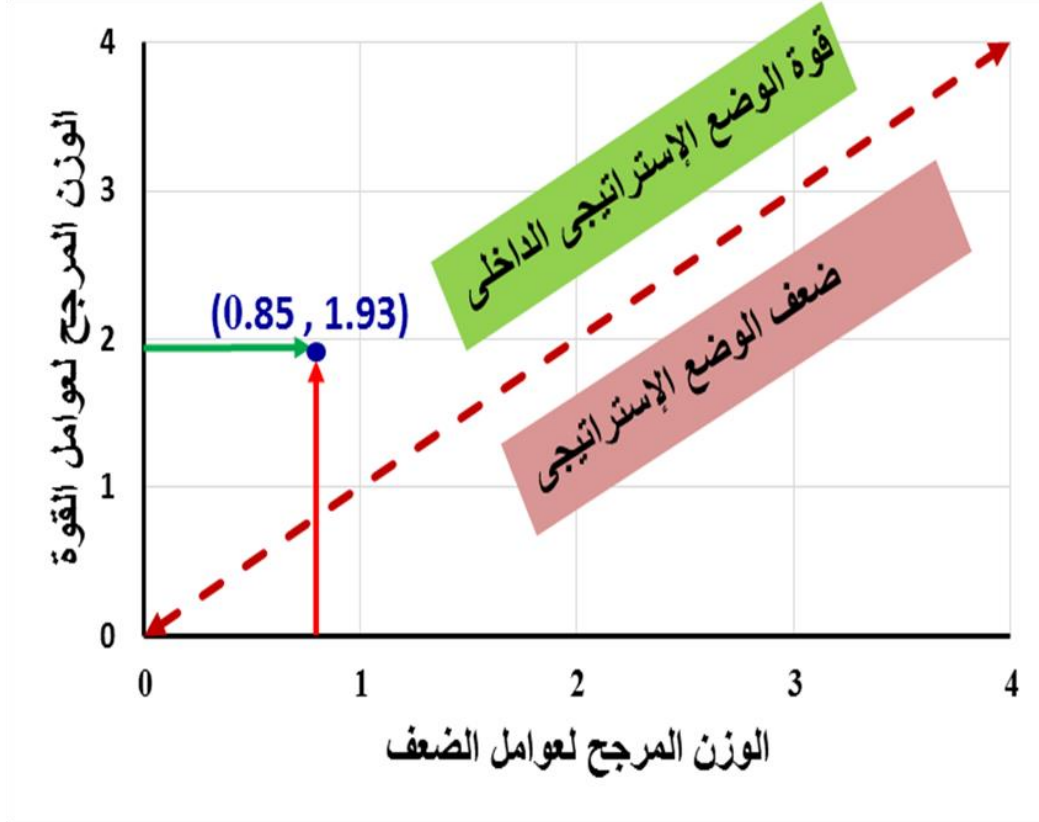
جدول (٣-٣) يمثل مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE Matrix) بالمعهد لكلاً من عوامل القوة وعوامل الضعف. وتظهر نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للمعهد قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للمعهد بشكل عام، حيث أن إجمالى الوزن النسبى المرجح للعوامل الإستراتيجية الداخلية يساوى ٢,٧٨ متجاوزاً القيمة المتوسطة التى تساوى ٢,٥٠.

ويوضح **شكل (٣-٥)** قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للمعهد بناءً على الوزن المرجح الكلى لعوامل القوة التى تزيد من تنافسية المعهد وعوامل الضعف التى تحتاج إلى إستراتيجيات وإجراءات للمواجهة من قبل المعهد.

الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

جدول (٣-٣): مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE Matrix) للمعهد

م.	العامل الإستراتيجي	الوزن النسبي	درجة التأثير	الوزن المرجح	التعليق
أولاً: عوامل القوة					
١-	القدرة على التخطيط الإستراتيجي وتطبيق نظم ضمان الجودة.	0.20	4	0.80	وجود فريق عمل متكامل للتخطيط الإستراتيجي ولنظم الجودة من ذوى الخبرات والكفاءات.
٢-	توافر أعضاء هيئة التدريس وهيئة معاونة ذو خبرة وكفاءة.	0.10	4	0.40	يتمتعون بخبرات متميزة ومتنوعة على المستوى العلمي والمهني والإداري تمكنهم من المساهمة فى أنشطة التطوير المستمر.
٣-	تقديم برامج تعليمية تواكب متطلبات سوق العمل.	0.10	4	0.40	وجود أربعة برامج تعليمية مميزة وملامنة لإحتياجات سوق العمل ويتم مراجعتها وتطويرها باستمرار وفقاً للمعايير القومية الأكاديمية المرجعية.
٤-	حداثة الإمكانات المادية وتوافر البنية التحتية الملائمة لأنشطة المعهد.	0.03	4	0.12	توافر مباني وبنية أساسية كافية ومدرجات وقاعات دراسية ومعامل وورش تعليمية و وحدات وتجهيزات ملائمة لخدمة العملية التعليمية.
٥-	وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن يتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالة وأهداف المعهد.	0.02	3	0.06	الهيكل التنظيمي ملائم لحجم المعهد وأنشطته.
٦-	نمط القيادة ديمقراطي ويتميز بالعدالة والشفافية.	0.02	3	0.06	يعمل على تشجيع الإنجاز والتطوير.
٧-	توافر وسائل تكنولوجيا التعليم اللازمة لتطبيق طرق التدريس والتعلم الحديثة.	0.02	3	0.06	متوفرة بكفاءة وتدعم التعلم الذاتي وتتيح تطبيق طرق مختلفة من التدريس الفعال.
٨-	مشاركات الطلاب فى الأنشطة الطلابية.	0.01	3	0.03	متنوعة ويتم دعمها وتشجيعها ويشترك فيها الطلاب بفاعلية.
المجموع		0.50		1.93	
ثانياً: عوامل الضعف					
١-	قلة الإقبال للإلتحاق ببعض البرامج التعليمية.	0.20	2	0.40	محدودية مستوى وعى بعض الطلاب بمجالات العمل لبعض البرامج ومتطلبات سوق العمل.
٢-	البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات القيادات الحالية والمستقبلية.	0.09	2	0.18	غير كافية.
٣-	البرامج التدريبية المنفذة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.	0.06	2	0.12	تحتاج إلى التنوع.
٤-	إنخفاض دخول العاملين بالمعهد.	0.03	1	0.03	عدم وجود زيادة فى الدخل مواكبة لإرتفاع الأسعار.
٥-	محدودية وسائل التمويل الذاتى.	0.03	1	0.03	الإعتماد بشكل أساسى على المصروفات الدراسية للطلاب المنخفضة بطبيعتها.
٦-	العلاقة بين المعهد والمجتمع الخارجى.	0.03	1	0.03	محدودية فاعلية المجتمع الخارجى فيما يخص المشاركة فى أنشطة المعهد.
٧-	الأبحاث العلمية المشتركة مع الكليات والمعاهد المناظرة.	0.03	1	0.03	غير كافية.
٨-	علاقة المعهد بالخريجين.	0.03	1	0.03	غير فعالة بشكل كافي.
المجموع		0.50		0.85	
إجمالى الوزن النسبي/الوزن المرجح للعوامل الإستراتيجية الداخلية		1.00		2.78	

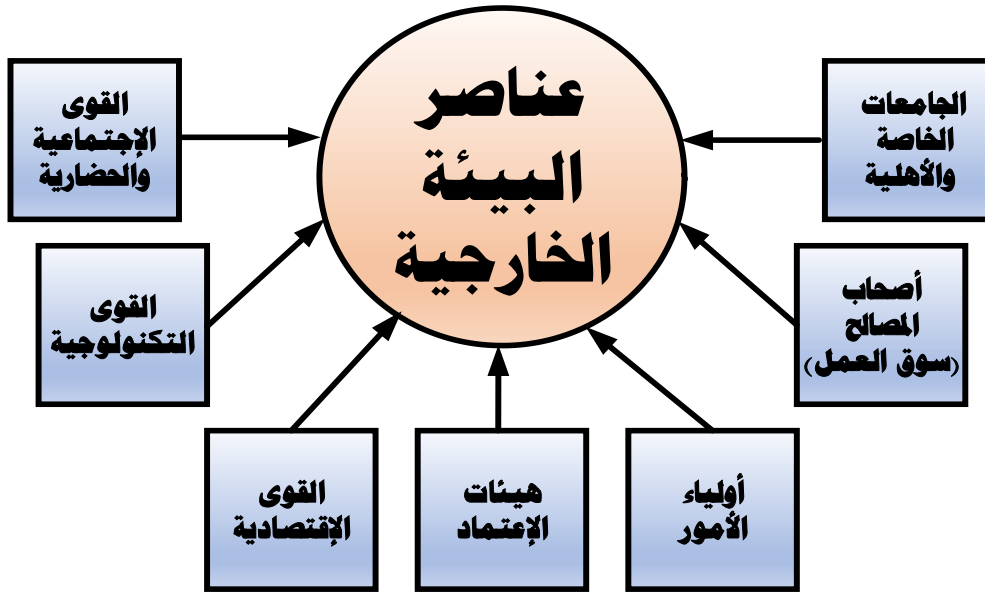


شكل (٣-٥): قوة الوضع الإستراتيجى الداخلى للمعهد بناءً على الوزن المرجح الكلى لعوامل القوة والوزن المرجح الكلى لعوامل الضعف من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

٣-٢-٣- تحليل البيئة الخارجية

يعتمد المعهد فى تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل ذات التأثير على أنشطة المعهد المختلفة كما هو موضح فى شكل (٣-٦) بغرض:

- تحديد وتشخيص مجالات الفرص التى يمكن أن يستغلها المعهد لتحقيق ميزة تنافسية له بالمقارنة مع الكليات والمعاهد العليا الهندسية المناظرة.
- تحديد وتشخيص مجالات التهديد التى تؤثر سلباً على أداء المعهد وعلى وضعه التنافسى وعلى ثقة المجتمع فيه.



شكل (٦-٣): العوامل المؤثرة على تحليل البيئة الخارجية

تعريف الفرصة:

هى أى مجال من مجالات أنشطة المعهد بما فى ذلك مدخلاته وعملياته ومخرجاته يمكن من خلاله أن يحقق المعهد كمؤسسة تعليمية ميزة تنافسية بالمقارنة بالكليات والمعاهد الهندسية المناظرة المناظرة. وذلك فى ضوء المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتشريعية والتكنولوجية التى تطرأ على البيئة المحلية والدولية. وفى ضوء ذلك فإنه يجب على المعهد إكتشاف هذه الفرص للسعى لإستغلالها وتحقيق الميزة التنافسية.

تعريف التهديد:

هو أى تغيير أو تصرف مرتبط بقوى البيئة الخارجية الكبرى والتى تشمل القوى الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتشريعية والقانونية والتكنولوجية والطبيعية، أو بقوى بيئة صناعة التعليم العالى فى مصر والتى تشمل على حجم التعليم العالى، التوزيع الجغرافى لمؤسسات التعليم العالى، الهيكل التنظيمى لوزارة التعليم العالى، نمو التعليم العالى، تكلفة الحصول على خدمة التعليم العالى. أو أى تصرف مرتبط بقوى البيئة الصغرى للمعهد وتشمل الطلاب، المنافسون، الرأى العام، والممولين المرتبطين بأى مجال من مجالات أنشطة المعهد. ويتعلق التهديد أيضاً بمدخلات وعمليات ومخرجات المعهد ويمثل تهديداً حقيقياً لأداء المعهد كمؤسسة تعليمية ويؤثر سلباً على وضعه التنافسى وعلى ثقة المجتمع فيه.

الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

وبالتالى فإن كل فرصة ينجح المعهد فى إستغلالها ويحقق من خلالها ميزة تنافسية تشكل تهديداً للكليات والمعاهد الهندسية المناظرة، والعكس فإن كل فرصة تنجح الكليات والمعاهد الهندسية المناظرة فى إستغلالها تشكل تهديداً للمعهد يؤثر سلباً على وضعه التنافسى وعن إنطباع المجتمع عنه. ويوضح جدول (٤-٣) نقاط الفرص والتهديدات فى مختلف الجوانب المتعلقة بمعايير الإعتماد المحددة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

جدول (٤-٣): نقاط الفرص والتهديدات المرتبطة بمجالات وأنشطة عمل المعهد

م.	المعيار	الفرص	التهديدات
١-	التخطيط الإستراتيجى	<p>(١) إعتبار التعليم مشروع قومى لمصر يدعم سياسات التخطيط الإستراتيجى فى مؤسسات التعليم العالى.</p> <p>(٢) توافر تكنولوجيا التواصل عن بعد و وسائل شبكات التواصل الإجتماعى يدعم مستوى مشاركة الأطراف الخارجية فى التحليل البيئى وييسر نشر رؤية ورسالة المعهد وأهدافه الإستراتيجية للمجتمع الخارجى.</p>	<p>(١) التغيرات المتسارعة والمتلاحقة فى الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية تتطلب المرونة فى تطبيق الخطة الإستراتيجية للمعهد.</p>
٢-	القيادة والحوكمة	<p>(١) المناخ الديمقراطى السائد فى المجتمع وإمكانية تعديل القوانين الحاكمة لتكون أكثر مرونة وتحجيم مركزية إتخاذ القرار.</p> <p>(٢) توافر برامج تدريبية لتنمية القدرات الإدارية للقيادات الأكاديمية والإدارية فى الجامعات الحكومية والجهات الخاصة.</p> <p>(٣) التطور التكنولوجى ييسر الإنفتاح على العالم لمعرفة أساليب جديدة فى القيادة.</p> <p>(٤) وجود قانون تنظيم المعاهد العليا الخاصة بمصر يحدد مسئوليات القيادات.</p> <p>(٥) صدور قوانين تحمى حقوق الملكية الفكرية.</p> <p>(٦) المرونة فى عقد برتوكولات التعاون والشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والتعليمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجى.</p>	<p>(١) مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات والمعاهد الخاصة.</p> <p>(٢) صدور بعض القرارات التنظيمية للكليات والمعاهد العليا الهندسية تتصف بالعمومية وقد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالمعهد.</p>

م.	المعيار	الفرص	التحديات
٣-	إدارة الجودة والتطوير	<p>(١) تبنى الدولة لنهج ضمان الجودة والتطوير فى إستراتيجية التعليم برؤية مصر ٢٠٣٠.</p> <p>(٢) وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لها قوانين وإصدارات تدعم إستيفاء معايير الإعتماد لمؤسسات التعليم العالى.</p> <p>(٣) توافر إدارة تدريب بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد تستهدف تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى مجالات نظم الجودة والتطوير.</p> <p>(٤) إمكانية الإستعانة بخبراء وإستشاريين فى نظم الجودة من الجامعات الحكومية والخاصة المحيطة بالمعهد.</p>	<p>(١) حصول عدد من الكليات والمعاهد العليا الهندسية الخاصة المنافسة للمعهد على الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.</p>
٤-	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<p>(١) إتاحة فرص الإستفادة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى الجامعات الحكومية.</p> <p>(٢) إمكانية التعاون مع الجامعات الحكومية لإنتداب أعضاء هيئة تدريس كلياً أو جزئياً.</p> <p>(٣) وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.</p> <p>(٤) وجود فرص للمشاركة فى المؤتمرات المحلية والعالمية ذات الموضوعات المتخصصة.</p>	<p>(١) إنخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مقارنة بالمرتبات فى بعض الكليات والمعاهد العليا الهندسية المناظرة، وجذب الجامعات الحكومية والخاصة على المستوى المحلى والإقليمى لأعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءات المتميزة.</p> <p>(٢) ندرة بعض التخصصات العلمية الدقيقة.</p>
٥-	الجهاز الإدارى	<p>(١) توجه الدولة نحو الإصلاح والتميز الإدارى لمؤسسات التعليم العالى.</p> <p>(٢) إمكانية إلحاق أعضاء الجهاز الإدارى بالبرامج التدريبية المتاحة لدى الجامعات الحكومية، وذلك لرفع الكفاءة.</p>	<p>(١) توافر فرص عمل محلياً وإقليمياً تستقطب الكفاءات المتميزة من أعضاء الجهاز الإدارى.</p>
٦-	الموارد المالية والمادية	<p>(١) موقع المعهد فى منطقة متعددة الأنشطة الإقتصادية يتيح فرصاً لزيادة الموارد عن طريق تقديم الخدمات التدريبية.</p>	<p>(١) التوسع فى إنشاء الجامعات الأهلية والخاصة والمعاهد العليا الهندسية</p>

م.	المعيار	الفرص	التحديات
		<p>(٢) توافر خدمات الإنترنت بالدولة يتيح للمعهد نشر وتحديث كافة المعلومات الكافية عنه.</p> <p>(٣) إزدياد عدد الهيئات المحلية والعالمية الممولة للبحث العلمي.</p>	<p>الخاصة التي تقدم برامج تعليمية مشابهة لبرامج المعهد.</p> <p>(٢) إنخفاض عدد الطلاب في شعبة الرياضيات بالثانوية العامة في بعض الأعوام الدراسية مما قد يؤثر سلباً على أعداد الطلاب الملتحقين بالتعليم الهندسي وبالتالي إنخفاض عدد الطلاب الملتحقين بالمعهد.</p> <p>(٣) زيادة الأسعار مع ثبات المخصصات المالية.</p>
-٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<p>(١) وجود معايير قومية أكاديمية مرجعية (NARS) تصدرها وتراجعها بصفة دورية الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.</p> <p>(٢) وجود إتاحة لتبنى معايير أكاديمية مرجعية أخرى (ARS).</p> <p>(٣) وجود بيئة صناعية ومجتمع أعمال حول المعهد مما يعد فرصة كبيرة للمعهد لفتح قنوات للتعاون مع أصحاب هذ المصانع لتطوير البرامج التعليمية.</p> <p>(٤) إقبال سوق العمل على خريجي البرامج التعليمية الخاصة وفقاً لخطط التنمية المستدامة للدولة.</p>	<p>(١) الإجراءات الإدارية المتعددة لتعديل اللوائح الدراسية ولإعتماد شهادة الخريج.</p> <p>(٢) التطور المتسارع في العلوم التطبيقية الهندسية والتغيرات المتسارعة في متطلبات سوق العمل.</p>
-٨	التدريس والتعلم	<p>(١) التطور المتزايد في تكنولوجيا الإتصالات وتقنيات الوسائل التعليمية والهندسية يتيح تطوير وسائل التدريس والتعلم.</p> <p>(٢) إتجاه الدولة للتوسع في إستخدام نظام التقييم الإلكتروني للطلاب.</p> <p>(٣) التوسع في المشروعات الهندسية القومية يتيح فرص تدريبية للطلاب.</p>	<p>(١) المشكلات والتحديات التي تواجه تطوير مستوى منظومة التعليم ما قبل الجامعي.</p> <p>(٢) إنتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع.</p>
-٩	الطلاب والخريجون	<p>(١) التوسع في المدن الجديدة والمشاريع القومية يساهم في إستيعاب سوق العمل لخريجي مؤسسات التعليم العالي الهندسي لسنوات قادمة.</p>	<p>(١) مركزية سياسات القبول بالمعهد وعدم قدرة المعهد على إتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلاب المقبولين، والتي تقررها وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.</p>

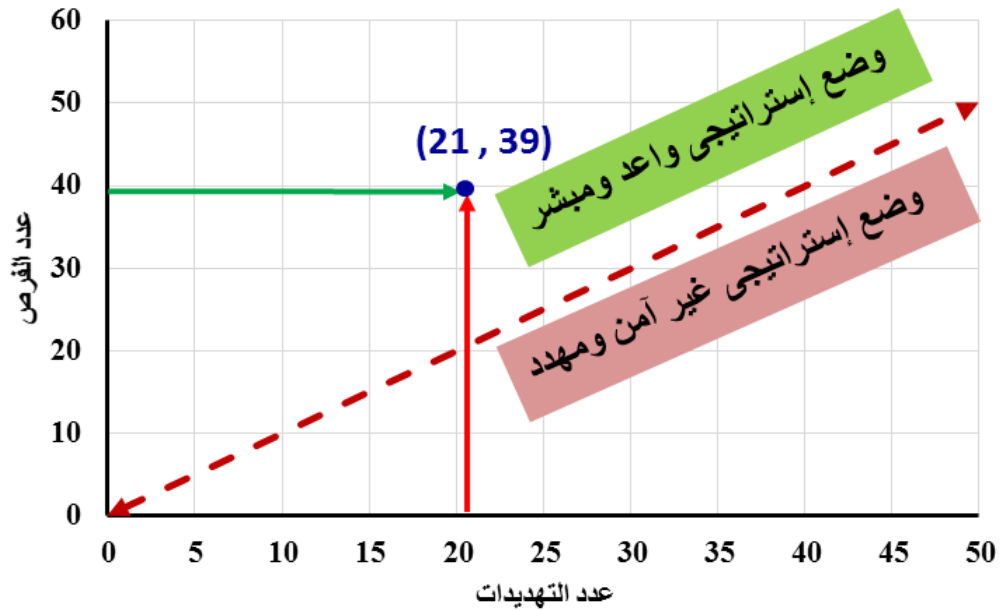
م.	المعيار	الفرص	التحديات
		<p>(٢) وجود المسؤولية الإجتماعية لدى بعض الأشخاص والمؤسسات لتقديم الدعم المادى أو الفنى أو المعنوى لتلبية بعض احتياجات الطلاب.</p> <p>(٣) الدعم المستمر للدولة للأنشطة الطلابية فى جميع المجالات العلمية والثقافية والإجتماعية والرياضية.</p> <p>(٤) وجود خدمات إنترنت مناسبة تتيح فرص متابعة الخريجين والطلاب.</p>	<p>(٢) إتجاه بعض الدول العربية لتوطين الوظائف.</p> <p>(٣) المنافسة القوية بين خريجي المعهد وخريجي الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة والمعاهد العليا الهندسية المناظرة.</p>
١٠-	البحث العلمى والأنشطة العلمية	<p>(١) إصدار الدولة لبنك المعرفة المصرى، مما يتيح توفير مصدرغنى للإطلاع على أحدث الأبحاث العلمية.</p> <p>(٢) تعدد وتنوع المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية.</p> <p>(٣) وجود فرص لتسويق الأبحاث العلمية التى يقوم بإعدادها أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.</p>	<p>(١) ضعف الربط بين المؤسسات الصناعية وجهات الأعمال وبين نتائج البحث العلمى.</p> <p>(٢) ارتفاع تكاليف النشر العلمى بالدوريات العالمية.</p>
١١-	الدراسات العليا	لا ينطبق	لا ينطبق
١٢-	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<p>(١) للمعهد موقع جغرافى يتيح له التفاعل مع المجتمع المحيط.</p> <p>(٢) وجود كفاءات من أعضاء هيئة التدريس ذوى خبرات فى مجال تقديم الخدمات التدريبيه.</p> <p>(٣) المرونة فى عقد بروتوكولات التعاون بين المعهد وعدد من المؤسسات الصناعية وجهات الأعمال ذات الصلة.</p> <p>(٤) توافر الخدمات التكنولوجية تسهل قياس رضا الأطراف المجتمعية.</p>	<p>(١) ضعف ثقافة المشاركة المجتمعية ومحدودية تفاعل بعض الهيئات الخارجية مع محاولات التطوير.</p> <p>(٢) التغيرات الإقتصادية المتلاحقة وتأثيراتها على التنمية.</p>

ويوضح جدول (٣-٥) أن إجمالى عدد الفرص المتاحة يبلغ ٣٩ فرصة فى مقابل ٢١ تهديد على مستوى معايير الإعتدال، بنسبة ١:١,٨٥ (نسبة الفرص إلى التهديدات ١,٨٥) مما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما مع وجود العديد من التهديدات مما يتطلب ضرورة وضع إستراتيجيات وخطط لإستغلال الفرص المتاحة، وكذلك وضع إستراتيجيات وخطط لمواجهة التهديدات.

جدول (٣-٥): عدد الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية للمعهد على مستوى معايير الإعتماد

م.	المعيار	عدد الفرص	عدد التهديدات
١-	التخطيط الإستراتيجي	2	1
٢-	القيادة والحوكمة	6	2
٣-	إدارة الجودة والتطوير	4	1
٤-	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	4	2
٥-	الجهاز الإداري	2	1
٦-	الموارد المالية والمادية	3	3
٧-	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	4	2
٨-	التدريس والتعلم	3	2
٩-	الطلاب والخريجون	4	3
١٠-	البحث العلمي والأنشطة العلمية	3	2
١١-	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	4	2
	إجمالي عدد الفرص/التهديدات	39	21
	نسبة المقارنة بين الفرص والتهديدات	1 : 1.85	

ويبين شكل (٣-٧) الوضع الإستراتيجي الخارجى للمعهد والمتمثل فى النسبة والتناسب بين كلاً من عدد الفرص التى يمكن للمعهد إستغلالها وعدد التهديدات التى يجب على المعهد مواجهتها.



شكل (٣-٧): الوضع الإستراتيجي الخارجى للمعهد بناءً على التناسب بين أعداد كلاً من الفرص والتهديدات

٣-٢-٤- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

تم استخدام مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لإستخلاص الدلالات الإستراتيجية وتقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE – External Factors Evaluation) وتحديد الوضع الإستراتيجي الخارجى للمعهد.

خطوات إجراء مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE Matrix):

(١) تحديد أهم الفرص التى تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥% - ١٠٠% من حيث قدرة المعهد على إستغلال هذه الفرص من بين جميع الفرص (والتي تبلغ ٣٩ فرصة) وأهم التهديدات التى تمثل نسبة تتراوح بين ٧٥% - ١٠٠% من حيث قدرة المعهد على التعامل معها من بين جميع التهديدات (والتي تبلغ ٢١ تهديد).

(٢) تحديد وزن نسبي (weight) لكل عامل إستراتيجي (فرصة أو تهديد) حسب أهميته للمعهد والذى يتراوح ما بين الواحد الصحيح (هام جداً) إلى الصفر (غير هام جداً) وذلك فى ضوء التأثير المحتمل للعامل الإستراتيجي على الموقف الإستراتيجي للمعهد، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية يساوى ٠,٥ للفرص وأيضاً يساوى ٠,٥ للتهديدات ليكون مجموع الأوزان النسبية للفرص والتهديدات يساوى واحد صحيح.

٣) ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات) فى المصفوفة ترتيباً تنازلياً حسب الوزن النسبى.

٤) تحديد درجة تأثير بقيمة ٤ أو ٣ لكل فرصة، وبقيمة ٢ أو ١ لكل تهديد بحيث:

- درجة التأثير تكون ٤ فى حالة قدرة المعهد على إستغلال الفرصة بنسبة تتراوح من ٩٠% إلى ١٠٠%.

- درجة التأثير تكون ٣ فى حالة قدرة المعهد على إستغلال الفرصة بنسبة تتراوح من ٧٥% إلى ٨٩%.

- درجة التأثير تكون ٢ فى حالة قدرة المعهد على التعامل مع التهديد بنسبة تتراوح من ٩٠% إلى ١٠٠%.

- درجة التأثير تكون ١ فى حالة قدرة المعهد على التعامل مع التهديد بنسبة تتراوح من ٧٥% إلى ٨٩%.

٥) حساب الوزن المرجح لكل عامل إستراتيجى عن طريق حاصل ضرب الوزن النسبى له \times درجة التأثير الخاصة به.

٦) التعليق على مبررات إستخدام العامل الإستراتيجى فى التقييم وتقدير وزنه ودرجة تأثيره.

٧) جمع الأوزان المرجحة لكلاً من الفرص والتهديدات للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للمعهد، وهذا يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية. حيث كلما زاد الوزن الكلى المرجح وإقترب من ٣، كانت القدرة أكبر والعكس صحيح.

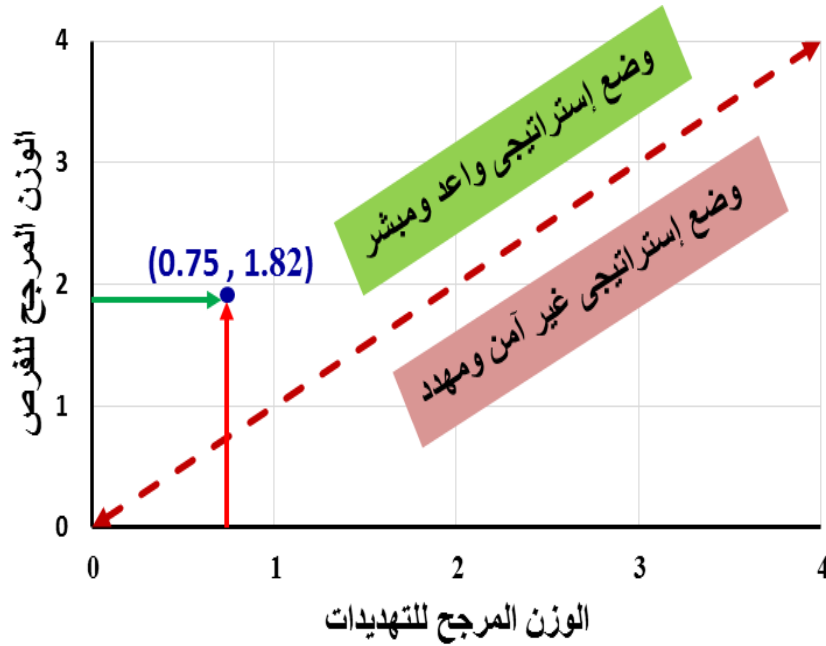
جدول (٦-٣) يمثل مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE Matrix) للفرص المتاحة للمعهد والتي يمكن إستثمارها لتدعيم مكانة المعهد ووضع التنافسى بين المؤسسات المناظرة، وكذلك يمثل مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية للتهديدات المحتملة والتي قد تؤثر على المعهد والتي يجب مواجهتها والتغلب عليها.

وتظهر نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية أن الوضع الإستراتيجى الخارجى للمعهد واعد ومبشر حيث أن إجمالى الوزن النسبى المرجح للعوامل الإستراتيجية الخارجية يساوى ٢,٥٧ متجاوزاً القيمة المتوسطة التى تساوى ٢,٥٠.

ويوضح **شكل (٨-٣)** الوضع الإستراتيجى الخارجى للمعهد بناءً على الوزن المرجح الكلى للفرص التى يمكن للمعهد إستغلالها والوزن المرجح الكلى للتهديدات التى تواجه المعهد.

جدول (٣-٦): مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE Matrix) للمعهد

م.	العامل الإستراتيجي	الوزن النسبي	درجة التأثير	الوزن المرجح	التعليق
أولاً: الفرص					
١-	تبنى الدولة لنهج ضمان الجودة والتطوير في إستراتيجية التعليم برؤية مصر ٢٠٣٠.	0.18	4	0.72	التأثير الإيجابي لذلك في توفير مناخ مجتمعي يشجع التعليم المتميز.
٢-	إمكانية الإستعانة بخبراء وإستشاريين في نظم الجودة من الجامعات الحكومية والخاصة المحيطة بالمعهد.	0.14	4	0.56	يدعم إستيفاء معايير الجودة في جميع مجالات العمل بالمعهد.
٣-	إتاحة فرص الإستفادة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الجامعات الحكومية.	0.09	3	0.27	أصبحت الدورات التدريبية الخاصة بتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من شروط الترقية.
٤-	التطور المتزايد في تكنولوجيا الإتصالات وتقنيات الوسائل التعليمية والهندسية يتيح تطوير وسائل التدريس والتعلم.	0.05	3	0.15	توافر بنية تحتية تكنولوجية تيسر تطوير وسائل التدريس والتعلم.
٥-	التوسع في المدن الجديدة والمشاريع القومية يساهم في إستيعاب سوق العمل لخريجي مؤسسات التعليم العالي الهندسي لسنوات قادمة.	0.03	3	0.09	تزايد إقبال سوق العمل على تخصصات البرامج التي يقدمها المعهد.
٦-	إزدياد عدد الهيئات المحلية والعالمية الممولة للبحث العلمي.	0.01	3	0.03	توفير التمويل لتحسين وتطوير المخرجات البحثية مما يعكس على المخرجات التعليمية.
المجموع		0.50		1.82	
ثانياً: التهديدات					
١-	التوسع في إنشاء الجامعات الأهلية والخاصة والمعاهد العليا الهندسية الخاصة التي تقدم برامج تعليمية مشابهة لبرامج المعهد.	0.15	2	0.30	القدرة على المنافسة المحلية عن طريق تطوير البرامج التعليمية.
٢-	إنخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مقارنة بالمرتبات في بعض الكليات والمعاهد العليا الهندسية المناظرة، وجذب الجامعات الحكومية والخاصة على المستوى المحلي والإقليمي لأعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات المتميزة.	0.10	2	0.20	زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس وتخصيص حوافز مادية لذوى الكفاءات.
٣-	المنافسة القوية بين خريجي المعهد وخريجي الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة والمعاهد العليا الهندسية المناظرة.	0.10	1	0.10	العمل على تحسين جودة الخريج وإعتماد المعهد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
٤-	التغيرات المتسارعة والمتلاحقة في الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية تتطلب المرونة في تطبيق الخطة الإستراتيجية للمعهد.	0.10	1	0.10	التكيف مع التغيرات الخارجية وإتباع سياسات ترشيد الإستهلاك حتى لا تتأثر أنشطة التطوير.
٥-	صدور بعض القرارات التنظيمية للكليات والمعاهد العليا الهندسية تنصف بالعمومية وقد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالمعهد.	0.03	1	0.03	إتباع سياسات مرنة للتعامل مع القرارات التنظيمية بما يتناسب مع طبيعة العمل بالمعهد.
٦-	مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات والمعاهد الخاصة.	0.02	1	0.02	الإطلاع على اللوائح والقوانين الخاصة بالمؤسسات المناظرة والإستفادة منها بما يتناسب مع إمكانيات وسياسات المعهد.
المجموع		0.50		0.75	
إجمالي الوزن النسبي/الوزن المرجح للعوامل الإستراتيجية الخارجية		1.00		2.57	



شكل (٣-٨): الوضع الإستراتيجي الخارجى الواعد والمبشر للمعهد بناءً على الوزن المرجح الكلى للفرص والوزن المرجح الكلى للتهديدات من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

٣-٢-٥- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix – Internal-External Matix) تعتبر إجراء تكميلي للتحليل البيئي وأداة إستراتيجية أخرى مهمة تستخدم لتشخيص الوضع الإستراتيجي للمعهد وتحديد أنسب الإستراتيجيات لوضعه الحالى بطريقة بها جزء كبير من الدقة. وتعتمد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix) على مخرجات مصفوفتي تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE) وتقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE) التى يتم دمجها فى نموذج واحد. وبصفة عامة فإن إستراتيجية المؤسسة التعليمية تأخذ إتجاهاً من ثلاثة إتجاهات أساسية هى: النمو والتوسع - الثبات والإستقرار - الحصاد والإنسحاب.

١) إستراتيجية النمو والتوسع (Grow & Build):

تعنى التوجه نحو النمو والتوسع مقارنةً بالوضع الحالى للمعهد، وليس ضرورياً أن يكون النمو والتوسع فى جميع مجالات العمل بالمعهد، حيث إنه يقتصر على أنشطة معينة دون الأخرى، ولكن المحصلة النهائية تكون تحسن الأوضاع عما هى عليه من حيث زيادة أعداد المستفيدين من خدمات المعهد أو زيادة الإيرادات.

(٢) استراتيجية الثبات والإستقرار (Hold & Maintain):

تعنى الإحتفاظ بأنشطة وأعمال المعهد الحالية دون حدوث تغييرات جوهرية بها. وبالرغم من أن البعض قد ينظر إلى هذه الإستراتيجية على أنها تعنى عدم وجود إستراتيجية أو رؤية مستقبلية (حيث لا تغيير جوهرى) لكن فى واقع الأمر تكون هى الأفضل للمؤسسات الناجحة التى تمارس أنشطتها فى بيئة مستقرة أو يسهل التنبؤ بمتغيراتها. وطبقاً لهذه الإستراتيجية يتركز إهتمام المعهد على تقوية وتحسين أداء مختلف الأنشطة ومجالات العمل به والحفاظ على ما لديه من نقاط قوة والعمل على علاج ما لديه من جوانب القصور.

(٣) استراتيجية الحصاد والإسحاب (Harvest & Divest):

تتطوى إستراتيجية الحصاد والإسحاب على تخفيض حجم العمليات أو الأنشطة أو الخدمات التى يقدمها المعهد أو الإسحاب من بعض مجالات عمله الحالى للتركيز فى بقية الأنشطة والخدمات ومجالات العمل، ومثال لذلك إلغاء أحد البرامج التعليمية أو دمج برنامجين معاً وذلك من أجل التركيز فى البرامج الأخرى.

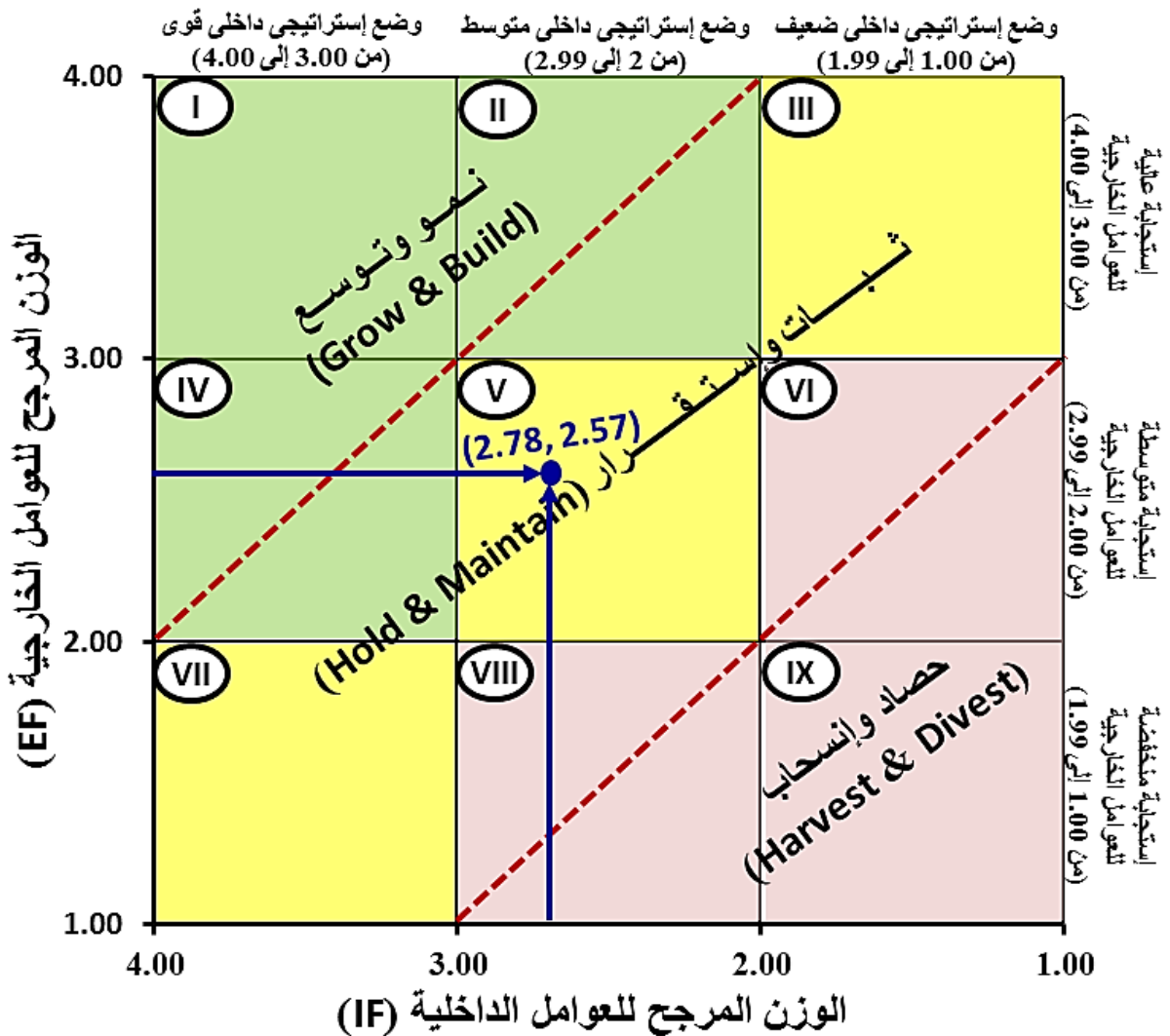
ولإجراء مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)، يمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية كما هو موضح فى جدول (٧-٣).

جدول (٧-٣): ملخص نتائج التحليل البيئي الرباعي للمعهد

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		العدد
التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة	
21	39	28	111	
0.50	0.50	0.50	0.50	الوزن النسبى للعوامل الإستراتيجية
1.00		1.00		إجمالى الوزن النسبى
0.75	1.82	0.85	1.93	الوزن المرجح للعوامل الإستراتيجية
2.57		2.78		إجمالى الوزن المرجح

الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

ثم يتم عمل رسم بياني حيث يمثل المحور الرأسي قيمة إجمالي الوزن المرجح الخاص بتقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (EFE)، ويمثل المحور الأفقي قيمة إجمالي الوزن المرجح الخاص بتقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية (IFE) كما هو موضح في شكل (٩-٣). ومن شكل (٩-٣) يتضح أن الوضع الإستراتيجي للمعهد متوسط على كلاً من المستوى الداخلي والمستوى الخارجي، وهو وضع إستراتيجي يحتاج بصفة أساسية إلى إستراتيجيات الثبات والإستقرار.



- * إستراتيجية النمو والتوسع (Grow & Build): تشمل المنطقة I و II و IV.
- * إستراتيجية الثبات والإستقرار (Hold & Maintain): تشمل المنطقة III و V و VII.
- * إستراتيجية الحصار والإنسحاب (Harvest & Divest): تشمل المنطقة VI و VIII و IX.

شكل (٩-٣): مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (IE Matrix)

٣-٣- الإستراتيجيات البديلة

بعد أن تم الإنتهاء من التحليل البيئي وتحديد التوجه الإستراتيجي للمعهد بالثبات والإستقرار، تم تصميم مصفوفة تتكون من مجموعة من الإستراتيجيات تعرف بمصفوفة TOWS ويشير إختصار المصفوفة في اللغة الإنجليزية إلى الأحرف الأولى من التهديدات (Threats) والفرص (Opportunities) والضعف (Weaknesses) والقوة (Strengths).

الهدف من مصفوفة TOWS هو إنشاء وإختيار مجموعة من الإستراتيجيات البديلة التي يمكن للمعهد تبنيها لتعظيم الإستفادة من الفرص ومواجهة التهديدات معالجة نقاط الضعف وتعزيز نقاط القوة للمعهد. ويمكن من خلال مصفوفة TOWS تكوين أربع مجموعات إستراتيجية مختلفة وهي:

(١) إستراتيجيات تتولد من نقاط القوة والفرص (إستراتيجيات ق - ف): حيث يتم تعزيز نقاط القوة وتعظيم إستغلال الفرص المتاحة.

(٢) إستراتيجيات تتولد من نقاط الضعف والفرص (إستراتيجيات ض - ف): حيث يتم تقليل نقاط الضعف وتعظيم إستغلال الفرص المتاحة.

(٣) إستراتيجيات تتولد من نقاط القوة والتهديدات (إستراتيجيات ق - ت): حيث يتم تعزيز نقاط القوة والتغلب على الأخطار والتهديدات الموجودة والمتوقعة.

(٤) إستراتيجيات تتولد من نقاط الضعف والتهديدات (إستراتيجيات ض - ت): حيث يتم تقليل نقاط الضعف وتجنب التهديدات.

وتم تطبيق مصفوفة TOWS بناءً على العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية المتولدة من مصفوفات التحليل البيئي الرباعي (SWOT analysis) كما هو موضح في جدول (٣-٨).

جدول (٨-٣): البدائل الإستراتيجية التي يمكن تطبيقها باستخدام مصفوفة (TOWS)

عوامل القوة:	عوامل الضعف:	العوامل الإستراتيجية الداخلية
(١) القدرة على التخطيط الإستراتيجي وتطبيق نظم ضمان الجودة.	(١) قلة الإقبال للإلتحاق ببعض البرامج التعليمية.	العوامل الإستراتيجية الخارجية
(٢) توافر أعضاء هيئة التدريس وهيئة معاونة ذو خبرة وكفاءة.	(٢) البرامج التدريبية الخاصة بتنمية قدرات القيادات الحالية والمستقبلية.	
(٣) تقديم برامج تعليمية تواكب متطلبات سوق العمل.	(٣) البرامج التدريبية المنفذة لأعضاء هيئة التدريس وهيئة المعاونة بالمعهد.	
(٤) حداثة الإمكانيات المادية وتوافر البنية التحتية الملائمة لأنشطة المعهد.	(٤) انخفاض دخول العاملين بالمعهد.	
(٥) وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعن يتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالة وأهداف المعهد.	(٥) محدودية وسائل التمويل الذاتي.	
(٦) نمط القيادة ديمقراطي ويتميز بالعدالة والشفافية.	(٦) العلاقة بين المعهد والمجتمع الخارجى.	
(٧) توافر وسائل تكنولوجيا التعليم اللازمة لتطبيق طرق التدريس والتعلم الحديثة.	(٧) الأبحاث العلمية المشتركة مع الكليات والمعاهد المناظرة.	
(٨) مشاركات الطلاب فى الأنشطة الطلابية.	(٨) علاقة المعهد بالخريجين.	
عوامل القوة:	عوامل الضعف:	الفرص:
(١) تطوير البرامج التعليمية وتوفير بيئة تدريس وتعلم تشجعه على الإبتكار.	(١) تطبيق نظم تقييم مؤسسى وإدارة جودة متطورة وفعالة.	(١) تبنى الدولة لنهج ضمان الجودة والتطوير فى إستراتيجية التعليم برؤية مصر ٢٠٣٠.
(٢) تقديم وسائل دعم للبحث العلمى متنوعة ومتطورة.	(٢) توفير مصادر وتسهيلات تعلم متنوعة ومتطورة.	(٢) إمكانية الإستعانة بخبراء وإستشاريين فى نظم الجودة من الجامعات الحكومية والخاصة المحيطة بالمعهد.
(٣) التوسع فى عقد بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المناظرة وجهات المجتمع الخارجى المختلفة.	(٣) وإستمرار تطوير البنية التحتية بالمعهد وأعمال الصيانة..	(٣) إتاحة فرص الإستفادة من دورات تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وهيئة المعاونة فى الجامعات الحكومية.
(٤) توسيع النطاق الجغرافى للخدمات التى يقدمها المعهد.	(٤) تطوير دور الوحدات الإدارية بالمعهد وتحسين جودة خدماتها.	(٤) التطور المتزايد فى تكنولوجيا الإتصالات وتقنيات الوسائل التعليمية والهندسية يتيح تطوير وسائل التدريس والتعلم.
(٥) تطوير وتعزيز مجالات البحث العلمى. المساهمة فى نشر الوعى بأهمية ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	(٥) تنمية قدرات أعضاء هيئة تدريس وهيئة المعاونة وتحسين نسب عددهم إلى أعداد الطلاب. تشجيع أنشطة البحث العلمى.	(٥) التوسع فى المدن الجديدة والمشاريع القومية يساهم فى إستيعاب سوق العمل لخريجى مؤسسات التعليم العالى الهندسى لسنوات قادمة.
(٦) إستراتيجية قى - ف) (إستراتيجيات ضى - ف)	(٦) تشجيع أنشطة البحث العلمى.	(٦) إزدياد عدد الهيئات المحلية والعالمية الممولة للبحث العلمى.
عوامل القوة:	عوامل الضعف:	التحديات:
(١) إستمرارية الإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	(١) الحفاظ على توازن نسب أعداد أعضاء هيئة التدريس وهيئة المعاونة بالنسبة لعدد الطلاب.	(١) التوسع فى إنشاء الجامعات الأهلية والخاصة والمعاهد العليا الهندسية الخاصة التى تقدم برامج تعليمية مشابهة لبرامج المعهد.
(٢) التعرف بعوامل تميز المعهد ونشرها عبر الوسائل المختلفة.	(٢) تحسين أوضاع وتنمية الكوادر البشرية بالمعهد لتمكينهم من التطوير المستمر وتحسين الأداء.	(٢) انخفاض مرتبات أعضاء هيئة التدريس وهيئة المعاونة مقارنة بالمرتبات فى بعض الكليات والمعاهد العليا الهندسية المناظرة، وجذب الجامعات الحكومية والخاصة على المستوى المحلى والإقليمى لأعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءات المتميزة.
(٣) الإستمرار فى التقويم المؤسسى. زيادة فاعلية متابعة الخريجين وتطوير وسائل التواصل معهم.	(٣) حسن استغلال الموارد من خلال تعظيم الإستفادة منها وتقليل الفاقد والمحافظة عليها من خلال الصيانة المستمرة.	(٣) المنافسة القوية بين خريجى المعهد وخريجى الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة والمعاهد العليا الهندسية المناظرة.
(٤) تحسين مرتبات أعضاء هيئة التدريس وهيئة المعاونة.	(٤) مد قنوات التواصل مع المستفيدين من مجالات عمل المعهد المختلفة.	(٤) التغيرات المتسارعة والمتلاحقة فى الأوضاع الإقتصادية والإجتماعية تتطلب المرونة فى تطبيق الخطة الإستراتيجية للمعهد.
(٥) إصدار بعض القرارات التنظيمية للكليات والمعاهد العليا الهندسية تتصف بالعمومية وقد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالمعهد.	(٥) التحديث المستمر للإمكانيات والتجهيزات والمعامل لتطوير الخدمات التعليمية.	(٥) صدور بعض القرارات التنظيمية للكليات والمعاهد العليا الهندسية تتصف بالعمومية وقد لا تتلائم مع طبيعة العمل بالمعهد.
(٦) مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات والمعاهد الخاصة.		(٦) مرونة القواعد الحاكمة لدى المنافسين بالجامعات والمعاهد الخاصة.

٤-٣- تحديد الإحتياجات وتقييم المخاطر والتحديات

٤-٣-١- تحديد الإحتياجات

بعد أن تم تحليل الوضع الراهن للمعهد، يجب تحديد الإحتياجات اللازمة لتوفير مقومات النجاح للخطة والتي يمكن توضيحها من خلال أربعة مستويات كما يلي:

إحتياجات القدرة المؤسسية:

- ١) إتباع إستراتيجية تسعى للتطوير المستمر لإرضاء المستفيدين مع الإلتزام بضمان الجودة والشفافية والتميز فى الأداء.
- ٢) نشر ثقافة الجودة وتطبيق آليات تنفيذها فى جميع مجالات العمل بالمعهد.
- ٣) وضع خطط وسياسات وقواعد لأعمال الجودة ونظام واضح لتوثيق الإجراءات والآليات المتعلقة بضمان الجودة.
- ٤) وضع نظام لمتابعة ومراجعة وتقييم أداء المعهد فى مجال ضمان الجودة ومقارنة الأداء بمعايير الإعتماد والمعايير الأكاديمية المرجعية وإتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود قصور فى الأداء.
- ٥) تطوير نظام فعال لجمع وتبادل المعلومات والبيانات بصورة منتظمة لإجراء الدراسات وتحليل النتائج وتقييم الأداء.
- ٦) العمل على ميكنة العمل الإدارى.
- ٧) مراجعة وتحديث الهيكل التنظيمى لدعم الأداء والتطوير المستمر.
- ٨) بناء كوادر إدارية بناءً على الإحتياجات الفعلية فى ضوء التوصيف الوظيفى.
- ٩) تعزيز الإجراءات الخاصة بقياس الرضا الوظيفى.
- ١٠) تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإدارى بالمعهد من خلال التدريب.
- ١١) تنمية القيم المتعلقة بالأخلاق المهنية والعمل الجماعى والإنتماء لدى جميع العاملين بالمعهد.
- ١٢) تشجيع ومكافأة التميز فى الأداء.
- ١٣) توفير الدعم اللازم لتحقيق الإستمرارية فى التحسين والتطوير.

إحتياجات التعليم والتدريب:

- ١) التطوير والمراجعة المستمرة للبرامج التعليمية لتلائم إحتياجات سوق العمل.
- ٢) زيادة فاعلية التعليم الإلكترونى للإستفادة من وسائل التعليم الحديثة.

٣) توفير برامج التدريب الملائمة التي تمكن الطلاب من تبنى مشاريع لريادة الأعمال.

إحتياجات البحث العلمى:

١) توفير مصادر الإطلاع على أحدث التطورات العلمية عن طريق منصة بنك المعرفة المصرى وتحديث محتويات المكتبة الورقية والرقمية.

٢) إعداد خطط بحث علمى شاملة لإحتياجات المعهد من التخصصات العملية وتضمن الإرتباط بخطط التنمية وحاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية.

٣) بناء قاعدة بيانات متكاملة عن الأبحاث العلمية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

٤) التشجيع على العمل البحثى والتقدم للحصول على المشاريع البحثية.

إحتياجات خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١) مشاركة الأطراف المجتمعية ذات الصلة فى تطوير البرامج التعليمية.

٢) التواصل المستمر مع المجتمع المدنى وتحديد إحتياجاته وتوجهاته وتوسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٣) المساهمة فى إيجاد فرص عمل للخريجين من خلال عقد ملتقيات للتوظيف ومؤتمرات للشركات الهندسية العاملة فى المجتمع.

٤) تنمية ثقافة العمل التطوعى.

٥) تشجيع الطلاب على المشاركة فى الأنشطة الطلابية وتدعيم مشاركتهم فى أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بما يساعدهم على تكوين شخصيتهم وتنمية مهاراتهم.

٣-٤-٢- تقييم المخاطر والتحديات

يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات التى قد تؤثر على نجاح تنفيذ الخطة الإستراتيجية وتوضيح الإجراءات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات. ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلى:

١) عدم كفاية الموارد والإمكانات اللازمة لتنفيذ أنشطة الخطة الإستراتيجية.

٢) عدم تكامل الخطة الإستراتيجية وشمولها من حيث التفاعل المطلوب بين جميع النظم والإدارات بالمعهد.

٣) التغير فى أولويات وسياسات إدارة المعهد.

٤) عدم وجود نظام واضح لمتابعة تطبيق آليات نظم الجودة لإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.

- ٥) إنخفاض كفاءة نظام تبادل وجمع البيانات والمعلومات.
- ٦) التباطؤ والتعقيد في تنفيذ الإجراءات وتوثيقها.
- ٧) عدم مشاركة جميع منسوبي المعهد في جهود التحسين والتطوير والأنشطة المتعلقة بضمان الجودة.
- ٨) المقاومة المحتملة من الأشخاص تجاه التطوير والتحسين.
- ٩) نقص أعداد الطلاب نتيجة للنظام الحالي للقبول عن طريق مكتب التنسيق.
- ١٠) الإتجاه المتزايد نحو إفتتاح كليات ومعاهد عالية هندسية خاصة بها برامج مناظرة.

٣-٤-٣- وسائل التعامل مع المخاطر والتحديات المحتملة

- ١) وضع أنظمة للمراجعة والمراقبة الدورية على إستخدام إمكانيات وموارد المعهد ومتابعتها.
- ٢) التوعية بالتفكير الإستراتيجي بين الكوادر العامة بالمعهد.
- ٣) نشر وتأكيد الرسالة والرؤية والأهداف الإستراتيجية للمعهد لدى مجتمع المعهد والمستفيدين.
- ٤) وضع نظام واضح لمتابعة وتقويم الأداء بالمعهد في مختلف مجالات العمل وإتخاذ إجراءات تصحيحية عند وجود تراجع في مستوى الأداء.
- ٥) إنشاء قاعدة بيانات لجميع مجالات العمل بالمعهد مع تحديثها ومراجعتها بإستمرار للتأكد من صحتها.
- ٦) المرونة والإنتعاش العقلي والشفافية في الممارسات والقرارات والسياسات والخطط.
- ٧) نشر الوعي بثقافة الجودة في جميع مجالات العمل بالمعهد بما يضمن تعزيز القدرة التنافسية في الخدمات المقدمة.
- ٨) إعداد دليل للأخلاق المهنية وإعلانه ونشره لجميع منسوبي المعهد والتأكيد على الإلتزام به مع تفعيل إجراءات الثواب والعقاب.
- ٩) تعظيم سبل الإستفادة من إمكانيات وموارد المعهد عن طريق وضع أولويات لإستخدامها مع ترشيد الإستهلاك.
- ١٠) الإهتمام بجودة خريج المعهد عن طريق تطوير وسائل التدريس والتعلم والتدريب.

٣-٤-٤- ضمانات تنفيذ الخطة الإستراتيجية للمعهد وإستمرارية التطوير

وجود قيادات واعية ذات رؤية واضحة: يتمتع المعهد بقيادات تملك رؤية شاملة وواضحة لتطويره بشكل مستمر، مما يضمن التوجيه الفعال وتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية.

التنافس المستمر: يسعى المعهد إلى التميز والمنافسة مع المعاهد الهندسية الأخرى من خلال التطوير المستمر والإبتكار في مختلف المجالات الأكاديمية والإدارية.

مخصصات مالية مضمونة: تأمين الموارد المالية اللازمة لضمان تنفيذ الخطة الإستراتيجية بفعالية ودون معوقات.

إدارة كفؤة: يتمتع المعهد بإدارة قادرة على تنظيم ومتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية، مما يضمن تحقيق الأهداف المحددة ضمن الأطر الزمنية الموضوعية.

التحديث المستمر للبنية التحتية: يحرص المعهد على التطوير الدائم للبنية التحتية، بما يشمل المرافق الأكاديمية والتكنولوجية، لضمان توفير بيئة تعليمية وبحثية متطورة.

قيم مهنية وإنسانية رفيعة: يسود المعهد قيم الإحترام المتبادل والإلتزام المهني والعلاقات الإنسانية الراقية بين جميع العاملين، مما يعزز من بيئة العمل ويحقق الإنسجام بين جميع أفراد المعهد.

٣-٥- تحليل الفجوة

الهدف من تحليل الفجوة هو تقييم الفرق بين الوضع الراهن للمعهد والوضع المستهدف تحقيقه فى المستقبل على مستوى جميع الخدمات التى يقدمها المعهد والمتمثلة فى الآتى:

- الخريج
- التدريب والتعليم المستمر
- البحث العلمى
- خدمة المجتمع وتنمية البيئة

وبناءً على ذلك، يستطيع المعهد تطوير إستراتيجياته لسد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المستهدف.

٣-٥-١- تحليل الفجوة بمنهجية الإدراكات والتوقعات (نموذج ServQual)

تم تحليل الفجوة بإتخاذ جودة الخدمة المقدمة من المعهد كمرجعية أساسية وإستخدام نموذج قياس الخدمة ServQual وهو إختصار لعبارة جودة الخدمة (Service Quality). ويرتكز نموذج ServQual على مقارنة توقعات المستفيدين للخدمة المقدمة لهم من المعهد مع الخدمة المقدمة لهم بالفعل من المعهد، أو بمعنى آخر تحليل الفجوة بين إدراك المستفيدين لمستوى الخدمة الفعلى المقدم لهم وبين توقعاتهم لمستوى الخدمة (منهجية الإدراكات والتوقعات). وتم تطبيق منهجية تحليل الفجوة بالإستفادة من آراء المستفيدين من هذه الخدمات من خلال استبانات ولقاءات بين فريق عمل الخطة وهؤلاء المستفيدين. وطبقاً للمنهجية المستخدمة تم تحديد خمسة أنواع من الفجوات وهى:

(١) **فجوة المعرفة:** الفجوة بين إدراكات إدارة المعهد لتوقعات المستفيدين لمستوى الخدمة المقدمة لهم وبين توقعات المستفيدين أنفسهم لمستوى الخدمة.

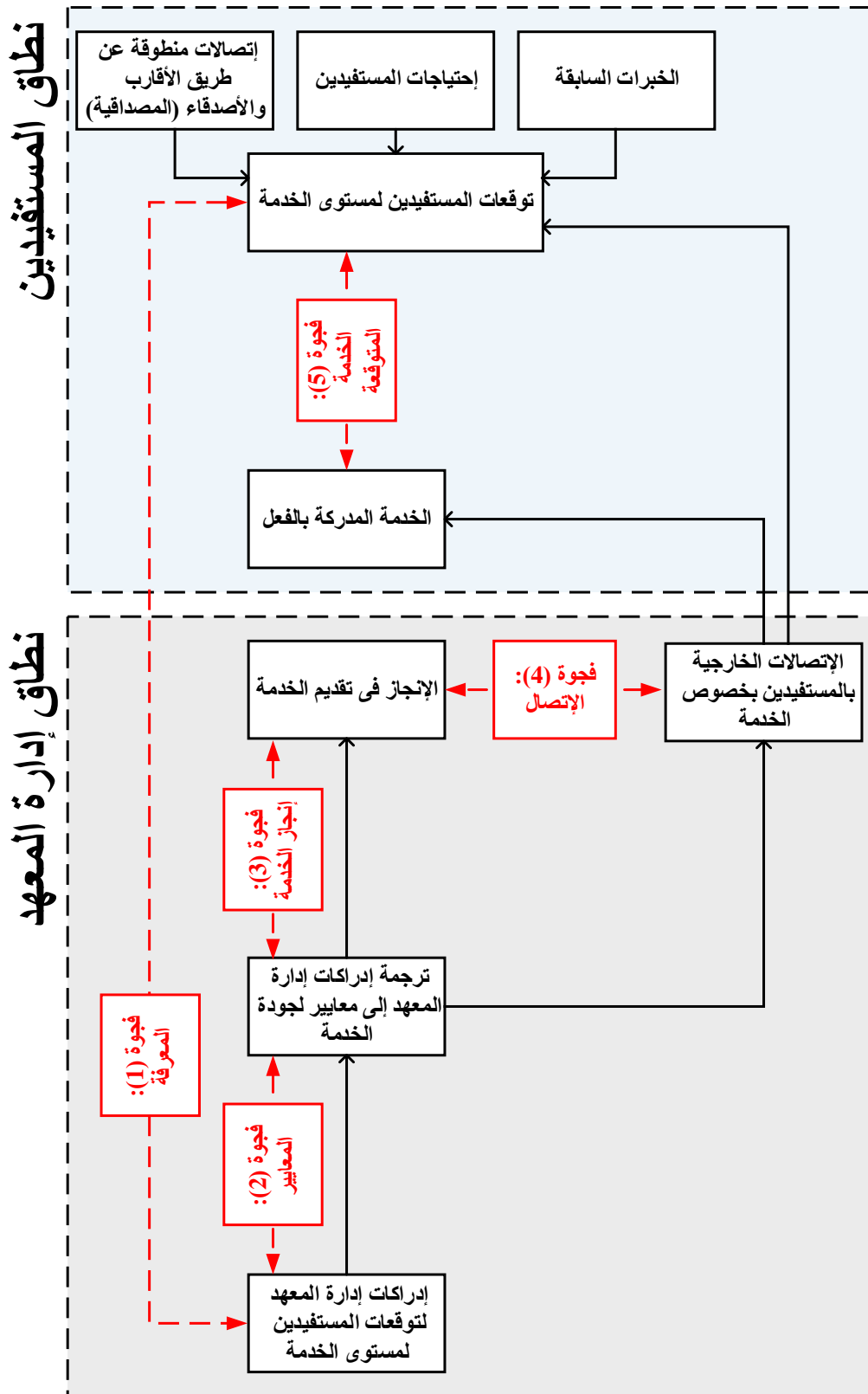
(٢) **فجوة المعايير:** الفجوة بين إدراكات إدارة المعهد لتوقعات المستفيدين لمستوى الخدمة المقدمة لهم وبين ترجمة هذه الإدراكات إلى ممارسات ومواصفات جودة.

(٣) **فجوة إنجاز الخدمة:** الفجوة بين معايير الجودة لدى المعهد والإنجاز الفعلى للخدمة.

(٤) **فجوة الإتصال:** الفجوة بين جودة الخدمات المقدمة من المعهد وبين ما يصل للمستفيدين عن مستوى الخدمة عن طريق وسائل الإتصال، وقد يكون ذلك بالمبالغة فى الوعود أو سوء نظام الإتصال.

(٥) **فجوة الخدمة المتوقعة:** الفجوة بين الخدمات المحققة من جانب المعهد وبين الخدمات المتوقعة من جانب المستفيدين.

ويمثل شكل (٣-١٠) مخطط تطبيق منهجية ServQual لتحليل الفجوات على أساس جودة الخدمة المقدمة من المعهد.



شكل (١٠-٣): منهجية ServQual لتحليل الفجوات على أساس جودة الخدمة المقدمة من المعهد

الباب الثالث: التحليل البيئي (SWOT analysis)

ويوضح جدول (٩-٣) معايير الإعتداف من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتداف التي تؤثر أو تتأثر بهذه الفجوات.

جدول (٩-٣): مصفوفة تأثر أو تأثير معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتداف بالفجوات على مستوى خدمات المعهد

المعيار	١- التخطيط الإستراتيجي	٢- القيادة والحوكمة	٣- إدارة الجودة والتطوير	٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٥- الجهاز الإداري	٦- الموارد المالية والمادية	٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٨- التدريس والتعلم	٩- الطلاب والخريجون	١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية	١١- المشاركة المجتمعية وتممية البيئة	الفجوة
١- فجوة المعرفة	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	
٢- فجوة المعايير	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	
٣- فجوة إنجاز الخدمة	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	
٤- فجوة الإتصال	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	
٥- فجوة الخدمة المتوقعة	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	

وتم تحليل الفجوة من خلال دراسة عناصر البيئة الداخلية التي تضمنت ١٣ نقط قوة و ٢٥ نقطة ضعف. يمكن تحديد مقدار الفجوة طبقاً للمعادلات التالية:

$$\text{فاعلية البيئة الداخلية للمعهد} = \frac{\text{عدد نقاط القوة}}{\text{عدد نقاط القوة} + \text{عدد نقاط الضعف}} \times 100$$

$$\text{الفجوة} = 100 - \text{فاعلية البيئة الداخلية للمعهد}$$

ويتفاوت مقدار الفجوة من عدم وجود فجوة إلى التأثير الكبير للفجوة كما هو مبين بالمؤشرات الإفتراضية لحساب الفجوة الموضحة في جدول (١٠-٣). ويوضح جدول (١١-٣) نسبة تأثير الفجوات على كل معيار من معايير الإعتداف.

جدول (١٠-٣): المؤشرات الإفتراضية لحساب الفجوة

م.	نسبة الفجوة	مؤشر الفجوة
١-	من 0 % إلى 4 %	لا توجد فجوة
٢-	من 5 % إلى 19 %	فجوة صغيرة
٣-	من 20 % إلى 49 %	فجوة متوسطة
٤-	من 50 % إلى 100 %	فجوة كبيرة

جدول (١١-٣): الوزن النسبي لتأثير الفجوات على معايير الإعتماد

م.	المعيار	عدد نقاط القوة	عدد نقاط الضعف	نسبة الفجوة	مؤشر الفجوة
١-	التخطيط الإستراتيجي	8	2	20.00 %	فجوة متوسطة
٢-	القيادة والحوكمة	11	1	8.33 %	فجوة صغيرة
٣-	إدارة الجودة والتطوير	13	1	7.14 %	فجوة صغيرة
٤-	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	8	2	20.00 %	فجوة متوسطة
٥-	الجهاز الإداري	12	2	14.28 %	فجوة صغيرة
٦-	الموارد المالية والمادية	9	2	18.18 %	فجوة صغيرة
٧-	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	8	1	11.11 %	فجوة صغيرة
٨-	التدريس والتعلم	12	4	25.00 %	فجوة متوسطة
٩-	الطلاب والخريجون	14	5	26.31 %	فجوة متوسطة
١٠-	البحث العلمي والأنشطة العلمية	11	4	26.66 %	فجوة متوسطة
١١-	الدراسات العليا				لا ينطبق
١٢-	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	5	4	44.44 %	فجوة متوسطة
	إجمالي عدد نقاط القوة/الضعف	111	28		

وبعد دراسة الوضع الراهن للمعهد أمكن الحصول على بعض الفجوات والتي يمكن ايجازها في جدول (٣-).

(١٢).

جدول (٣-١٢): مصفوفة الفجوات التي تبين التأثير أو التأثير بالخدمات التي يقدمها المعهد

٥	٤	٣	٢	١	الفجوة
فجوة الخدمة المتوقعة	فجوة الإتصال	فجوة إنجاز الخدمة	فجوة المعايير	فجوة المعرفة	الخدمة
فجوة متوسطة	فجوة صغيرة	فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة صغيرة	١- الخريج
فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة صغيرة	٢- التدريب والتعليم المستمر
فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	٣- البحث العلمي
فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة متوسطة	فجوة صغيرة	٤- خدمة المجتمع وتنمية البيئة

٣-٥-٢- علاج الفجوة بين الوضع الراهن للمعهد وبين الوضع المستهدف

لإستيفاء معايير الإعتماد والجودة وضع المعهد خطاً لعلاج الفجوة بين الوضع الراهن للمعهد والوضع المستهدف الوصول إليه كما يلي،

أولاً: الفجوة بين إدراكات إدارة المعهد لتوقعات المستفيدين لمستوى الخدمة المقدمة لهم وبين توقعات المستفيدين أنفسهم لمستوى الخدمة (فجوة المعرفة).

تنتج هذه الفجوة بسبب ضعف قنوات التواصل بين إدارة المعهد والمستفيدين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وجميع العاملين بالمعهد والطلاب وأطراف المجتمع الخارجى وجهات الأعمال وأولياء الأمور والخريجين وغيرهم من الأفراد أو الجهات التي تتأثر بشكل مباشر أو غير مباشر بأنشطة وخدمات ومجالات عمل المعهد. ولمعالجة هذه الفجوة فإنه يتعين على إدارة المعهد ما يلي:

- ١) زيادة التواصل مع الجهات المستفيدة وإستحداث طرق جديدة مثل إصدار النشرات الدورية.
- ٢) تغذية الموقع الإلكتروني للمعهد بمعلومات عن أحدث نشاطاته وخدماته.
- ٣) زيادة فاعلية التعليم الإلكتروني للإستفادة من وسائل التعليم الحديثة فى التواصل الأكاديمى مع الطلاب.
- ٤) تعزيز الشراكة مع المجتمع والبيئة المحيطة.
- ٥) دعم وتحسين كفاءة الأنشطة الطلابية.
- ٦) تطوير نظام مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية.

ثانياً: الفجوة بين إداركات إدارة المعهد لتوقعات المستفيدين لمستوى الخدمة المقدمة لهم وبين ترجمة هذه الإداركات إلى ممارسات ومواصفات جودة (فجوة المعايير).

تنتج هذه الفجوة بسبب مجموعة من العوامل أهمها:

- محدودية الموارد والتمويل اللازم لتطوير التجهيزات والمعامل والمكتبات وجميع الأنشطة التي تدعم نظم ضمان الجودة.

- محدودية تأكد بعض أعضاء هيئة التدريس من التطبيق الكامل للمعايير الأكاديمية المرجعية والمخرجات التعليمية المستهدفة على المقررات الدراسية التي يقومون بتدريسها.

ولمعالجة هذه الفجوة فإنه يتعين على إدارة المعهد ما يلي:

(١) إيجاد مصادر أخرى لتمويل الأنشطة العلمية والخدمية لضمان جودة الخدمات.

(٢) تشجيع الطلاب لممارسات التعليم الذاتي.

(٣) الإستمرار في مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية وفقاً للمعايير الأكاديمية التي تم تبنيها.

(٤) زيادة فاعلية التقييم الذاتي الداخلي وتصميمه على أسس تتضمن توقعات المستفيدين.

(٥) تطوير طرق تقييم الطلاب.

(٦) متابعة تطبيق معايير ضمان الجودة والتأكيد عليها.

(٧) الإستخدام المثل لموارد وإمكانيات المعهد وزيادة فاعلية مراجعتها والرقابة على إستخدامها حسب الأولويات.

(٨) تحفيز القائمين على البحث العلمى للتقدم بمشاريع بحثية إلى الجهات المانحة.

ثالثاً: الفجوة بين معايير الجودة لدى المعهد والإنجاز افعلى للخدمة (فجوة إنجاز الخدمة).

يرجع السبب الرئيسى لهذه الفجوة إلى الآتى:

- القصور فى إكتساب بعض الطلاب للمهارات المهنية، فعلى الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم

العلمية إلا أنهم يفتقرون إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية.

- قلة التدريب على مهارات التواصل مع الآخرين والعمل ضمن فريق أثناء الدراسة.

- عدم تقدير الطلاب لدور العلوم الإنسانية والتي تساهم فى بناء الشخصية وتنمية المهارات العامة

لدى الطلاب مثل مهارات التواصل والعمل ضمن فريق.

- تأثير غياب نسبة من الطلاب عن المحاضرات خلال الفصل الدراسى على مستوى الخريج

ومهاراته.

- محدودية التمويل المخصص لأنشطة البحث العلمى والخدمات العلمية والتنمية والبيئية. ولمعالجة هذه الفجوة فإنه يتعين على إدارة المعهد ما يلى:
- (١) تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس فى مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات.
- (٢) تطوير نظم الإمتحانات والتقويم بشكل يقيس بفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة.
- (٣) التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات التواصل لدى الطلاب.
- (٤) المساهمة فى إيجاد فرص عمل للخريجين من خلال عقد ملتقيات للتوظيف ومؤتمرات للشركات الهندسية العاملة بالمجتمع.
- (٥) توفير مصادر لتمويل مناسب لمستلزمات البحث العلمى والأنشطة البيئية والتنمية.

رابعاً: الفجوة بين ما ينتوى المعهد تقديمه من جودة خدمات وبين ما يصل للمستفيدين عن مستوى الخدمة عن طريق وسائل الإتصال (فجوة الإتصال).

تظهر هذه الفجوة نتيجةً لضعف وسائل الإعلان عن الخدمات التى يقدمها المعهد من برامج تعليمية وتدريب وكذلك الإمكانيات المتاحة لديه. ولتدارك هذه الفجوة ينبغى القيام بما يلى:

- (١) تحرى الدقة فى التسويق لإمكانيات وجودة خدمات المعهد بدون مبالغة أو تقليل.
- (٢) وضع سياسات إعلامية وتسويقية شاملة إذ يجب الإستفادة المثلى من وسائل الإتصال الفعالة كالمعارض والمؤتمرات والنشرات.
- (٣) تطوير مطويات لجان ووحدات المعهد لتعظيم مستوى المعرفة بالمهام والأنشطة والخدمات.
- (٤) التوسع فى عمل إتفاقيات تعاون مشترك مع جهات المجتمع المدنى وزيادة فاعلية دور إدارة وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالمعهد.

خامساً: الفجوة بين الخدمات المحققة من جانب المعهد وبين الخدمات المتوقعة من جانب المستفيدين (فجوة الخدمة المتوقعة).

تحدث الفجوة لعدة أسباب، أهمها:

- التطور التكنولوجى السريع والمتلاحق فى مختلف المجالات.
- محدودية تواصل المجتمع الخارجى ومشاركته لمؤسسات التعليم العالى.
- قلة ثقافة ربط المخرجات البحثية بالمشاكل التى تواجه المستفيدين.

وللتغلب على هذه الفجوة فإنه يجب إتخاذ بعض الإجراءات مثل:

- ١) وضع خطط وآليات لتحسين الوضع التنافسي للمعهد.
- ٢) زيادة فاعلية آليات المتابعة من وحدة ضمان الجودة لجميع مجالات العمل وأنشطة المعهد.
- ٣) متابعة تطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية في البرامج التعليمية المقدمة من المعهد.
- ٤) التأكد من إكتساب الطالب للمهارات المستهدفة خاصةً فيما يتعلق بالتعلم الذاتي.
- ٥) زيادة فاعلية التواصل مع الخريجين ومؤسسات المجتمع الخارجى فيما يخص تطوير البرامج التعليمية والبحث العلمى وخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.



الباب الرابع: الرؤية والرسالة والقيم الحاكمة والغايات والأهداف الإستراتيجية

٤-١- الرؤية والرسالة

بناءً على دراسة البيئة الداخلية والخارجية وتحليل الفجوة فقد تم تحديث رؤية ورسالة المعهد بمشاركة أطراف مختلفة من داخل وخارج المعهد شملت العميد والكلاء ورؤساء الأقسام العلمية ومديري الإدارات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإداري والطلاب والخريجين وممثلين عن جهات المجتمع الخارجى وأولياء الأمور. وفيما يلي ملخص لإجراءات تحديث الرؤية والرسالة:

- ١) تكوين لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية.
 - ٢) عقد إجتماعات مع الإدارة العليا للمعهد للإطلاع على التوجهات المحلية والإقليمية والعالمية فى مجال التعليم الهندسى.
 - ٣) إجراء التحليل البيئى ودراسة الفجوة.
 - ٤) صياغة مسودة أولية للرؤية والرسالة.
 - ٥) عرض المسودة الأولية على مختلف الأطراف من داخل وخارج المعهد للإستفادة من مقترحاتهم.
 - ٦) إعداد النسخة النهائية للرؤية والرسالة وعرضهم على القيادات الأكاديمية.
 - ٧) إعتقاد الرؤية والرسالة ونشرهما من خلال الوسائل المختلفة ورقياً وإلكترونياً.
- وتم صياغة الرؤية والرسالة للمعهد على النحو التالى:

الرؤية: تهينة بيئة أكاديمية لتعزيز التميز المهني والريادة فى المجالات الهندسية محلياً وإقليمياً وترسيخ القيم الأخلاقية.

Vision: Creating an academic environment to enhance professional excellence and leadership in engineering fields locally and regionally and to consolidate ethical values.

الرسالة: يلتزم المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة بتخريج مهندسين أكفاء علمياً ومهنياً لمواكبة تطورات سوق العمل محلياً وإقليمياً متمسكين بالأخلاقيات المهنية. كما يعمل المعهد على تحقيق التميز فى التدريس والبحث العلمى وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

Mission: The Higher Institute of Engineering and Technology in New Minya is committed to graduating competent engineers both academically and professionally to keep up with local and regional labor market trends rooted in professional ethics. Additionally, the institute works to achieve excellence in teaching and scientific research, environmental development, and community service.

٢-٤- الإرتباط بين رؤية رسالة المعهد وبين رؤية ورسالة وزارة التعليم العالي

حرص المعهد فى وضع رؤيته ورسالته على أن تتماشى مع رؤية ورسالة وزارة التعليم العالي، كما هو موضح فيما يلى،

١-٢-٤- الإتساق بين رؤية المعهد ورؤية وزارة التعليم العالي

تحددت رؤية المعهد فى الخمس السنوات (٢٠٢٤-٢٠٢٩) وتم صياغتها لتتماشى مع رؤية وزارة التعليم العالي، فرؤية الوزارة تحقق منظومة تعليم وبحث علمى متميزة وحديثة وتتفاعل بإيجابية مع المحيط الخارجى لها وصولاً إلى مجتمع قائم على الإنتاج والإستخدام المستمر للمعرفة. أما رؤية المعهد فتطمح إلى تحقيق الريادة فى المجالات الهندسية بصفة عامة على مستوى التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع محلياً وإقليمياً مع ترسيخ القيم الأخلاقية فى المجتمع. وبالتالي هناك إرتباط فى توجه المعهد وتوجه وزارة التعليم العالي نحو التميز فى التعليم والبحث العلمى بصفقتها العامة للوزارة وبصفقتها التخصصية للمعهد، بالإضافة إلى التفاعل الإيجابى مع الوسط المحيط.

رؤية المعهد	رؤية وزارة التعليم العالي بمصر
تهيئة بيئة أكاديمية لتعزيز التميز المهنى والريادة فى المجالات الهندسية محلياً وإقليمياً وترسيخ القيم الأخلاقية.	منظومة تعليم عالٍ وبحث علمى وطنية حديثة، مواكبة لآخر المستجدات العلمية والتكنولوجية، ومتفاعلة إيجابياً مع محيطها، وصولاً إلى مجتمع قائم على الإنتاج والإستخدام المستمر للمعرفة.

ويوضح جدول (٤-١) مصفوفة الإتساق بين رؤية المعهد ورؤية وزارة التعليم العالي، حيث تم تجزئة رؤية المعهد إلى أربعة (٤) أجزاء، وتم تجزئة رؤية الوزارة إلى ثلاثة (٣) أجزاء. ومن مصفوفة الإتساق بين رؤية المعهد ورؤية وزارة التعليم العالي تبين الآتى:

- تتوافق جميع أجزاء رؤية المعهد مع جزء واحد على الأقل من رؤية الوزارة وثلاثة (٣) أجزاء على الأكثر.
- أجزاء رؤية المعهد تغطى جميع أجزاء رؤية الوزارة، وموضح أمام كل جزء من أجزاء رؤية المعهد نسبة التوافق مع أجزاء رؤية الوزارة الناتجة من المعادلة:

$$\text{نسبة الإتساق} = \frac{\text{الأجزاء المتوافقة بين رؤية المعهد و رؤية الوزارة}}{\text{العدد الكلى لأجزاء رؤية الوزارة}} \times 100$$

جدول (٤-١): مصفوفة الإتساق بين رؤية المعهد ورؤية وزارة التعليم العالي بمصر

نسبة الإتساق	عبارات رؤية وزارة التعليم العالي بمصر			عبارات رؤية المعهد
	مجتمع قائم على الإنتاج والإستخدام المستمر للمعرفة	متفاعلة إيجابياً مع محيطها	منظومة تعليم عالٍ وبحث علمي وطنية حديثة، مواكبة لآخر المستجدات العلمية والتكنولوجية	
33 %	-	-	✓	تهيئة بيئة أكاديمية
100 %	✓	✓	✓	تعزيز التميز المهني والريادة في المجالات الهندسية
33 %	-	✓	-	محلياً وإقليمياً
66 %	✓	✓	-	ترسيخ القيم الأخلاقية

٤-٢-٢-٤- الإتساق بين رسالة المعهد ورسالة وزارة التعليم العالي

تم صياغة رسالة المعهد لتتناغم مع رسالة وزارة التعليم العالي من حيث:

- تمثلت رسالة المعهد في تقديم مهندسين خريجين أكفاء علمياً ومهنياً لمواكبة متطلبات سوق العمل محلياً وإقليمياً، وهذا يتوافق مع رسالة الوزارة التي تعمل على تلبية الطلب المتزايد على خدمات التعليم العالي والبحث العلمي مع ضمان تحقيق معايير الجودة في كافة مكونات هذه الخدمات.
- تهدف رسالة المعهد في إنتاج أجيال متميزة من الخريجين متمسكين بالأخلاقيات المهنية، وهذا يتوافق مع رسالة الوزارة التي تهدف إلى خلق بيئة صالحة للأنشطة التعليمية والبحثية.
- تعمل رسالة المعهد على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمي وتنمية البيئة وخدمة المجتمع، وهذا يتوافق بشكل مباشر مع رسالة الوزارة التي تهدف إلى خلق بيئة مهياة وصالحة للنشاط التعليمي والبحثي والتدريبي.

رسالة المعهد	رسالة وزارة التعليم العالي بمصر
يلتزم المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة بتخريج مهندسين أكفاء علمياً ومهنياً لمواكبة تطورات سوق العمل محلياً وإقليمياً متمسكين بالأخلاقيات المهنية. كما يعمل المعهد على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمي وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.	تلبية الطلب المتزايد على خدمات التعليم العالي والبحث العلمي، مع ضمان جودة كافة مكونات هذه الخدمات وفقاً لمعايير الجودة الوطنية والعالمية، وخلق بيئة مهياة وصالحة للنشاط التعليمي والبحثي والتدريبي.

ويوضح **جدول (٤-٢)** مصفوفة الإتساق بين رسالة المعهد ورسالة وزارة التعليم العالي، حيث تم تجزئة رسالة المعهد إلى أربعة (٤) أجزاء، وتم تجزئة رسالة الوزارة إلى ثلاثة (٣) أجزاء. ومن مصفوفة الإتساق بين رسالة المعهد ورسالة وزارة التعليم العالي تبين الآتى:

- تتوافق جميع أجزاء رسالة المعهد مع جزء واحد على الأقل من رسالة الوزارة وثلاثة (٣) أجزاء على الأكثر.
- أجزاء رسالة المعهد تغطى جميع أجزاء رسالة الوزارة، وموضح أمام كل جزء من أجزاء رسالة المعهد نسبة التوافق مع أجزاء رسالة الوزارة الناتجة من المعادلة:

$$\text{نسبة الإتساق} = \frac{\text{الأجزاء المتوافقة بين رسالة المعهد و رسالة الوزارة}}{\text{العدد الكلى لأجزاء رسالة الوزارة}} \times 100$$

جدول (٤-٢): مصفوفة الإتساق بين رسالة المعهد ورسالة وزارة التعليم العالي بمصر

نسبة الإتساق	عبارات رسالة وزارة التعليم العالي بمصر			عبارات رسالة المعهد
	خلق بيئة مهياة وصالحة للنشاط التعليمى والبحثى والتدريبى	ضمان جودة كافة مكونات هذه الخدمات وفقاً لمعايير الجودة الوطنية والعالمية	تلبية الطلب المتزايد على خدمات التعليم العالى والبحث العلمى	
66 %	-	✓	✓	تخريج مهندسين أكفاء علمياً ومهنياً
66 %	-	✓	✓	لمواكبة تطورات سوق العمل محلياً وإقليمياً
66 %	✓	✓	-	متمسكين بالأخلاقيات المهنية
100 %	✓	✓	✓	تحقيق التميز فى التدريس والبحث العلمى وتنمية البيئة وخدمة المجتمع

٤-٣- القيم الحاكمة

يتطلب نجاح الخطة الإستراتيجية للمعهد تحديد مجموعة من القيم الحاكمة لغرسها فى جميع منسوبى المعهد ليستنبروا بها فى سلوكهم ويستعينوا بها فى إتخاذ قراراتهم. حيث إن مجتمع المعهد ملتزم، تتكامل فيه قيم التنوع والإبتكار والشفافية لتحقيق إستدامة التميز محلياً وإقليمياً. غير أن مجرد تحديد تلك القيم فى حد ذاته لا يعتبر كافياً لتحقيق نجاح الخطة، فلا بد لتلك القيم من عمليات تدعيم مستمرة حتى تتحول من مجرد

شعارات إلى أفعال مؤثرة وأساس لكل التعاملات في كافة المستويات ومجالات العمل المرتبطة بالمعهد. وتتخلص تلك القيم فيما يلي،

(١) الجودة والتميز المؤسسى (Quality and institutional excellence)

(٢) العمل الجماعى والإبتكار (Teamwork and innovation)

(٣) الشفافية والمساءلة (Transparency and accountability)

(٤) تداول المعرفة (Knowledge share)

(٥) التمكين (Empowerment)

(٦) التطوير المستمر (Continuous development)

وفىما يلي توضيح لتلك القيم،

الجودة والتميز المؤسسى (Quality and institutional excellence):

يطمح المعهد إلى تحقيق نموذج متميز للأداء المؤسسى بما يضمن تحقيق معايير الجودة لتقويم الأداء وتشجيع المتميزين والمبدعين فى العمل لتحقيق الريادة والتفوق ليكون المعهد الأفضل فى كل ما يقوم به فى مجال التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع.

العمل الجماعى والإبتكار (Teamwork and innovation):

يحرص المعهد على غرس روح العمل الجماعى وتنمية مهارات الابتكار حيث أن تضافر الجهود بين جميع فئات مجتمع المعهد يحقق قيمة مضافة لا يمكن أن يحققها طرف بمفرده. ويتم ذلك من خلال تفعيل دور اللجان المتخصصة ذات الخلفيات العلمية والعملية المتنوعة.

الشفافية والمساءلة (Transparency and accountability):

يدرك المعهد أن الشفافية والمساءلة خواص مهمة لثقافته المؤسسية، لهذا يلتزم بهما فى كافة الممارسات وفى طرح القضايا والمشكلات والحلول والمحاسبية. وذلك بهدف معالجة السلبيات ودعم الإيجابيات بما يحقق العدالة ويعزز الثقة والمصداقية والمساءلة المؤسسية.

تداول المعرفة (Knowledge share):

يؤمن المعهد بأن القيمة الحقيقية للمعرفة تكمن فى مشاركتها مع الآخرين سواء داخل المعهد أو خارجه على المستوى المحلى والعالمى وتسهيل سبل الوصول إلى مصادر المعرفة المختلفة من خلال وسائل تكنولوجيا المعلومات التى يوفرها المعهد، مما يتيح تبادل الخبرات والإستفادة من التجارب الناجحة.

التمكين فى صنع القرار (Empowerment in decision-making):

يعمل المعهد على التوجيه نحو اللامركزية فى صنع وإتخاذ القرارات عن طريق التأكيد على ضرورة مشاركة جميع أطراف المعهد فى عملية إتخاذ القرار من خلال تدعيم القرارات على مستويات الأقسام العلمية والإدارات والطلاب.

التطوير المستمر (Continuous development):

يهدف المعهد إلى تنمية روح الإبتكار والمبادرة والتميز وتطبيق أفضل الممارسات فى جميع مجالات العمل بالمعهد، كما يلتزم المعهد بالتطوير المستمر للبرامج التعليمية لتواكب العصر ومتطلبات المجتمع المحلى والإقليمى.

٤-٤- الغايات والأهداف الإستراتيجية

لتحقيق رؤية ورسالة المعهد، قام فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بعقد جلسات عصف ذهنى وبمشاركة مختلف الأطراف الداخلية والخارجية للمعهد تم تبنى مجموعة من الغايات الإستراتيجية للمعهد وذلك بالإعتماد على الآتى:

- نتائج التحليل البيئى الرباعى.
- الإستراتيجيات البديلة التى تم إستنتاجها.
- الإطلاع على الغايات والأهداف الإستراتيجية للمؤسسات المناظرة إقليمياً وعالمياً للإستفادة من تجارب وخبرات الآخرين فى ضوء إمكانيات وإحتياجات المعهد.
- وتم تحديد خمس (٥) غايات إستراتيجية أساسية تغطى مجالات التعليم والبحث العلمى وخدمة المجتمع. وتشمل كل غاية مجموعة من الأهداف الإستراتيجية على النحو التالى:

الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

تشمل الأهداف الإستراتيجية التالية:

- ١-١- تحديث النظام الإدارى للمعهد.
- ٢-١- تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية.
- ٣-١- رفع كفاءة الجهاز الإدارى.
- ٤-١- تطوير الموارد والتسهيلات المادية الداعمة.
- ٥-١- زيادة الموارد المالية.

الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم

تشمل الأهداف الإستراتيجية التالية:

- ١-٢- تطوير البرامج الأكاديمية بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل.
- ٢-٢- تطوير نظم التعلم والتدريس والتعلم عن بعد.
- ٣-٢- تحديث نظم تقويم الطلاب.
- ٤-٢- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

الغاية الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين

تشمل الأهداف الإستراتيجية التالية:

- ١-٣- إستمرار تحديث آليات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين وذوى الإحتياجات الخاصة.
- ٢-٣- تحديث منظومة الإرشاد الأكاديمي.
- ٣-٣- تنمية مهارات الطلاب.
- ٤-٣- تطوير آلية المتابعة والتواصل مع الخريجين.

الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمى وخدمة المجتمع

تشمل الأهداف الإستراتيجية التالية:

- ١-٤- متابعة الأنشطة والمشروعات البحثية.
- ٢-٤- تقديم خدمات مجتمعية ملائمة لإحتياجات المجتمع والبيئة المحيطة.
- ٣-٤- عقد شراكات مع المؤسسات المهنية والصناعية والمجتمعية.

الغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة

تشمل الأهداف الإستراتيجية التالية:

- ١-٥- تحديث آليات ونظام العمل بوحدة ضمان الجودة.
- ٢-٥- متابعة وتقييم الأداء بكافة مجالات العمل بالمعهد.
- ٣-٥- متابعة إستمرارية إستيفاء معايير الإعتماد.

وكل هدف من الأهداف الإستراتيجية له مجموعة من الأنشطة التنفيذية التى تكفل تحقيق هذا الهدف. ويقوم المعهد بنشر غاياته وأهدافه الإستراتيجية عبر مختلف الوسائل الورقية والإلكترونية بهدف التعريف بالميزة التنافسية للمعهد وتحفيز وتشجيع وتوحيد جهود جميع منسوبي المعهد للتطوير المستمر وتحسين الأداء لتحقيق الأهداف الإستراتيجية وبالتالي تحقيق الغايات الإستراتيجية مما يؤدي إلى تحقيق رؤية ورسالة المعهد.



الباب الخامس: الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية

٢٠٢٤-٢٠٢٩

تم إعداد الخطة التنفيذية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية المعهد متضمنة على الأنشطة التنفيذية المطلوبة لإنجاز كل هدف إستراتيجي، كما تبين مؤشرات الأداء والمسئولية عن التنفيذ والتكاليف المتوقعة للتنفيذ. وقد روعى عند وضع الخطة التنفيذية التوفيق الزمنية لجميع الأنشطة على مستوى المعهد.

١-٥ الخطة التنفيذية

(١) الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

الأهداف الإستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الأنشطة التنفيذية	فترة التنفيذ		مؤشرات الأداء	مسئولية التنفيذ	مسئولية المتابعة	التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى
			من	إلى				
١-١ تحديث النظم الإدارى للمعهد.	١-١-١-١ تحديث الهيكل التنظيمى للمعهد ليتلائم مع طبيعة وأنشطة المعهد.	١-١-١-١-١ دراسة الهيكل التنظيمى مع المستفيدين.	أكتوبر ٢٠٢٤		إعلان الهيكل التنظيمى بكافة الوسائل الورقية والإلكترونية	أمين عام المعهد	رئيس لجنة متابعة و تقويم الموارد البشرية	٢٠٠٠٠
		٢-١-١-١-١ تحديث الهيكل التنظيمى.	سبتمبر ٢٠٢٤					
		٣-١-١-١-١ مراجعة الهيكل التنظيمى مع المختصين.	نوفمبر ٢٠٢٤					
		٤-١-١-١-١ اعتماد وإعلان الهيكل التنظيمى المحدث بكافة الوسائل الورقية والإلكترونية.	ديسمبر ٢٠٢٤					
٢-١-١-١ تحديث التوصيف الوظيفى للوحدات الإدارية والأكاديمية بالمعهد.	٢-١-١-١-١ تحديث التوصيف الوظيفى للمعهد.	١-٢-١-١-١ إجراء دراسة عن التوصيف الوظيفى للوحدات الإدارية والأكاديمية بالمعهد.	نوفمبر ٢٠٢٤		وعى منسوبي المعهد بالتوصيف الوظيفى بنسبة لا تقل عن ٩٥%	امين عام المعهد	رئيس لجنة متابعة و تقويم الموارد البشرية	٢٠٠٠٠
		٢-٢-١-١-١ تحديث التوصيف الوظيفى لجميع منسوبي المعهد.	ديسمبر ٢٠٢٤	يناير ٢٠٢٥				
		٣-٢-١-١-١ اعتماد التوصيف الوظيفى ونشره بكافة الوسائل الورقية والإلكترونية.	فبراير ٢٠٢٥					

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
٢٠٠٠٠	رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية	الأمين العام للمعهد	رضا المستفيدين عن اللائحة الداخلية المحدثة بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	يناير ٢٠٢٥	١-٣-١-١- تشكيل لجنة لتطوير اللائحة الداخلية للمعهد.	٣-١-١- تطوير اللائحة الداخلية للمعهد بما يتناسب مع متطلبات التطوير.		
				فبراير ٢٠٢٥	١-٣-١-١- إجراء دراسة لتطوير اللائحة الداخلية للمعهد.			
				مايو ٢٠٢٥	١-٣-١-١- إستطلاع آراء المستفيدين عن تحديث اللائحة الداخلية للمعهد.			
				يونيو ٢٠٢٥	١-٣-١-١- اعتماد وإعلان تحديث اللائحة الداخلية للمعهد.			
				سبتمبر ٢٠٢٥ مستمر	١-٣-١-١- تطبيق اللائحة الداخلية للمعهد المحدثة.			
٢٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة.	- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. - وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - رؤساء الأقسام.	- نسبة الرضا عن معايير إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية لا تقل عن ٩٥%. - إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية طبقاً للمعايير المعلنة.	نوفمبر ٢٠٢٤	١-١-٢-١- تشكيل وإعتماد لجنة لتحديث معايير إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.	١-٢-١- تحديث معايير إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.	٢-١- تنمية مهارات إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.	
				يناير ٢٠٢٥	١-٢-١-٢-١- إستطلاع رأي المستفيدين فى معايير إختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.			
				فبراير ٢٠٢٥	١-٢-١-٢-١- اعتماد المعايير من مجلس إدارة المعهد.			
				مارس ٢٠٢٥	١-٢-١-٢-١- إعلان المعايير ونشرها على الموقع الرسمى للمعهد.			
				مارس ٢٠٢٥ سبتمبر ٢٠٢٩	١-٢-١-٢-١- إختيار القيادات الأكاديمية وفقاً للمعايير المعتمدة.			
٢٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة.	- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. - وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	تقارير تقييم الاداء	يناير ٢٠٢٥	١-٢-٢-١- تشكيل لجنة لتحديث اليات تقييم اداء القيادات الأكاديمية والإدارية.	٢-٢-١- تحديث اليات وإجراءات قياس أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.		
				فبراير ٢٠٢٥	٢-٢-٢-١- إجراء دراسة عن اليات تقييم اداء القيادات الأكاديمية والإدارية.			

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية	
				من	إلى				
		المجتمع وتنمية البيئة. -الأمين العام للمعهد.		٢٠٢٥	ابريل	١-٢-٣- استطلاع آراء المستفيدين عن اليات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.			
				٢٠٢٥	مايو	١-٢-٤- اعتماد اليات وإجراءات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.			
				٢٠٢٥	يونيو	١-٢-٥- إعلان اليات وإجراءات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.			
				٢٠٢٥	اغسطس (سنوياً)	١-٢-٦- تطبيق إجراءات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.			
				٢٠٢٥	سبتمبر (سنوياً)	١-٢-٧- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.			
١٠٠٠٠٠	رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية	وحدة التدريب. -وحدة ضمان الجودة.	-تنفيذ الخطة التدريبية بنسبة لا تقل عن ٩٠% -ارتفاع مستوى أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.	٢٠٢٥	يوليو (سنوياً)	١-٣-٢-١- تحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة.	١-٢-٣- تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية.		
				٢٠٢٥	اغسطس (سنوياً)	١-٣-٢-٢- وضع خطة تدريب وفقاً للولويات التدريبية للقيادات الأكاديمية.			
				٢٠٢٥	اغسطس (سنوياً)	١-٣-٣-٢- وضع خطة تدريب وفقاً للولويات التدريبية للقيادات الإدارية.			
				٢٠٢٥	ديسمبر	١-٣-٤-٢- تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية.			
					اكتوبر ٢٠٢٥	(سنوياً)			
				٢٠٢٦	يناير (سنوياً)	١-٣-٥-٢- تقييم وقياس اثر ومردود التدريب على القيادات الأكاديمية والإدارية بعد تلقى البرامج.			
				٢٠٢٦	فبراير (سنوياً)	١-٣-٦-٢- إعلان نتائج قياس اثر ومردود التدريب.			

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				٢٠٢٦	٢٠٢٦	١-٣-٢-٧- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
				(سنويا)				
١٠٠٠٠٠	رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية.	وحدة التدريب. وحدة ضمان الجودة.	تطبيق الخطط التدريبية - بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	٢٠٢٦	يوليو (سنويا)	١-٣-١-١- تحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق مديرى الإدارات.	١-٣-١- تاهيل الإداريين للعمل بما يتوافق مع طبيعة وأنشطة المعهد.	٣-١- رفع كفاءة الجهاز الإدارى.
				٢٠٢٦	اغسطس (سنويا)	١-٣-١-٢- وضع خطة تدريبية للجهاز الإدارى فى ضوء الاحتياجات التدريبية.		
				٢٠٢٦	ديسمبر (سنويا)	١-٣-١-٣- تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة الإداريين.		
				٢٠٢٧	يناير (سنويا)	١-٣-١-٤- قياس أثر ومردود التدريب على الإداريين بعد تلقى البرامج التدريبية.		
				٢٠٢٧	فبراير (سنويا)	١-٣-١-٥- إعلان نتائج قياس أثر و مردود التدريب.		
				٢٠٢٩	سبتمبر (سنويا)	١-٣-١-٦- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
				٢٠٢٩	سبتمبر (سنويا)	١-٣-١-٦- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
٣٠٠٠٠	رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية	- امين عام المعهد. منسق معيار الجهاز الإدارى.	- ارتفاع نسبة كفاءة أعضاء الجهاز الإدارى.	٢٠٢٥	يناير	١-٢-٣-١- تشكيل لجنة لتحديث معايير لتقييم اداء العاملين بالمعهد.	٢-٣-١- تقييم اداء الجهاز الادارى	
				٢٠٢٥	فبراير	٢-٢-٣-١- إجراء دراسة عن معايير تقييم أداء العاملين بالمعهد.		
				٢٠٢٥	مارس	٣-٢-٣-١- استطلاع آراء المستفيدين عن معايير تقييم أداء العاملين بالمعهد.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				٢٠٢٥	أبريل	١-٣-٢٠٢٤-٤- اعتماد وإعلان معايير تقييم أداء العاملين بالمعهد.		
				٢٠٢٥	يوليو (سنوياً)	١-٣-٢٠٢٥-٥- تطبيق إجراءات تقييم أداء العاملين ودراسة النتائج.		
				٢٠٢٥	يوليو	١-٣-٢٠٢٥-٦- تشكيل لجنة لتحديث معايير اختيار الموظف المثالى فى مختلف الإدارات.		
				٢٠٢٥	أغسطس	١-٣-٢٠٢٥-٧- استطلاع آراء المستفيدين فى معايير اختيار الموظف المثالى فى مختلف الإدارات.		
				٢٠٢٥	سبتمبر	١-٣-٢٠٢٥-٨- اعتماد وإعلان معايير اختيار الموظف المثالى فى مختلف الإدارات.		
				٢٠٢٥	سبتمبر (سنوياً)	١-٣-٢٠٢٥-٩- تكريم المتميزين وفقاً لنتائج تقييم الأداء.		
١٠٠٠٠	رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية	أمين عام المعهد	نسبة ملائمة مؤهلات الإداريين مع الأقسام التي يعملون بها لا تقل عن ٩٠%.	٢٠٢٥	أغسطس	١-٣-٢٠٢٥-١- إجراء دراسة عن توزيع الإداريين وعددهم ومؤهلاتهم بالإدارات ومدى كفاية ذلك وتوافقه مع متطلبات المعهد.	١-٣-٢٠٢٥-٣- توفير عدد كافي من الإداريين يتناسب مع احتياجات المعهد.	
				٢٠٢٥	ديسمبر	١-٣-٢٠٢٥-٢- وضع البات للتعامل مع العجز أو الفائض فى أعداد الإداريين.		
١٠٠٠٠٠	رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية	- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. - أمين عام المعهد.	- رضا المستفيدين بنسبة لا تقل عن ٩٠%. - ميكنة الخدمات بنسبة لا يقل عن ٦٠%.	٢٠٢٦	فبراير	١-٣-٢٠٢٥-٤- إجراء دراسة لتقليص الأعمال الورقية وإستبدالها بالميكنة لتيسير الخدمات الإدارية.	١-٣-٢٠٢٥-٤- ميكنة الخدمات الإدارية من خلال تطبيق النظم المعلوماتية فى الملفات.	
				٢٠٢٦	مايو	١-٣-٢٠٢٥-٢- تطوير الخدمات المالية بنظام الدفع الإلكتروني.		
					دوريا بداية كل فصل دراسى	١-٣-٢٠٢٥-٣- تحديث قواعد البيانات الخاصة بشئون الطلاب والخريجين.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				يناير ٢٠٢٧		١-٣-٤-٤- قياس رضا المستفيدين من خلال الاستبانات.		
				فبراير ٢٠٢٧		١-٣-٤-٥- إعلان نتائج رضا المستفيدين.		
				سبتمبر ٢٠٢٧	سبتمبر ٢٠٢٩	١-٣-٤-٦- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
٥٠٠٠٠	رئيس لجنة متابعة وتقويم الموارد البشرية	امين عام المعهد	تحقيق رضا وظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	يناير ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	١-٣-٥-١- تجديد تجهيزات المكاتب الإدارية.	١-٣-٥- تطوير بيئة العمل.	
				يناير ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	١-٣-٥-٢- عقد إجتماعات مستمرة مع أعضاء الجهاز الإدارى.		
				أغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)		١-٣-٥-٣- قياس الرضا الوظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى.		
				سبتمبر ٢٠٢٥ (سنوياً)		١-٣-٥-٤- إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفى لأعضاء الجهاز الإدارى.		
				سبتمبر ٢٠٢٥	أبريل ٢٠٢٦	١-٣-٥-٥- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية.		
				(سنوياً)				
١٠٠٠٠٠٠	- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الأقسام العلمية.	- الامين العام للمعهد. - لجنة المشتريات	نسبة الرضا عن تجهيزات المعامل لا تقل عن ٨٠%.	نوفمبر ٢٠٢٤		١-٤-١-١- تشكيل لجنة لتحديد احتياجات المعامل لتواكب طبيعة المقررات.	١-٤-١- تحديث وتطوير المعامل.	٤-١- تطوير الموارد البشرية الداعمة.
				فبراير ٢٠٢٥	ديسمبر ٢٠٢٤	١-٤-١-٢- وضع خطة لتحديث معامل المعهد بالكامل.		
				ابريل ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٦	١-٤-١-٣- تحديث معامل قسم الهندسة الكهربائية والحاسبات.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				٢٠٢٦	ابريل ٢٠٢٦	٤-١-٤-١- تحديث معامل قسم الهندسة الميكانيكية شعبة الميكاترونكس.		
				٢٠٢٨	ابريل ٢٠٢٧	٥-١-٤-١- تحديث معامل قسم الهندسة المدنية.		
				ابريل ٢٠٢٥ (سنوياً)		٦-١-٤-١- وضع جدول لصيانة المعامل دورياً.		
				اغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)		٧-١-٤-١- قياس الرضا عن تجهيزات المعامل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.		
				٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٥	٨-١-٤-١- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
				(سنوياً)				
١٠٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة بالمعهد	-وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. -رؤساء الأقسام العلمية. -الأمين العام للمعهد.	نسبة رضا المستفيدين عن تجهيزات المكتبات لا تقل عن ٩٠%.	٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٥	١-٢-٤-١- إجراء دراسة عن إحتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلاب من الكتب الورقية والإلكترونية.	٢-٤-١- تحديث المكتبات.	
				٢٠٢٥	ابريل (سنوياً)	٢-٢-٤-١- توفير إحتياجات المكتبات الورقية والمكتبة الإلكترونية.		
				٢٠٢٥	اغسطس (سنوياً)	٣-٢-٤-١- قياس رضا المستفيدين عن تجهيزات المكتبة.		
				٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٥	٤-٢-٤-١- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
				(سنوياً)				
١٠٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة بالمعهد			٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	١-٣-٤-١- إجراء دراسة لمعرفة إحتياجات قاعات المحاضرات.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
		- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الأقسام العلمية. - الأمين العام للمعهد.	نسبة رضا المستفيدين عن تجهيزات القاعات لا تقل عن ٩٠%.	ابريل ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	١-٤-٣-٢- وضع خطة لتوزيع الطلاب على قاعات الدرس والمعامل وفقاً لمعايير الموارد المادية والبشرية (Norms) الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	١-٤-٣- تجهيز قاعات المحاضرات بأحدث الوسائل التعليمية.	
				مايو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	١-٤-٣-٣- توفير تمويل لتطوير قاعات المحاضرات.		
				يوليو ٢٠٢٥		١-٤-٣-٤- وضع خطة لصيانة القاعات دورياً.		
				اغسطس ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	١-٤-٣-٥- تحديث نظام الامن والامان والطوارئ فى المعامل والمدرجات وخطة سرعة الإخلاء عند الضرورة.		
				اغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)		١-٤-٣-٦- قياس رضا المستفيدين عن تجهيزات القاعات.		
				سبتمبر ٢٠٢٥	ديسمبر ٢٠٢٥	١-٤-٣-٧- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
				(سنوياً)				
٢٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة.	الأمين العام للمعهد	نسبة إنجاز خطة تطوير الموارد الذاتية للمعهد لا تقل عن ٧٠%.	يونيو ٢٠٢٥	اغسطس ٢٠٢٥	١-٥-١-١- إعداد خطة لتطوير الموارد الذاتية للمعهد.	١-٥-١- تنمية الموارد الذاتية للمعهد.	٥-١- زيادة الموارد المالية
				سبتمبر ٢٠٢٥		١-٥-١-٢- اعتماد خطة تطوير الموارد الذاتية من مجلس الإدارة.		
				يناير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	١-٥-١-٣- تطبيق الخطة ومتابعتها.		

(٢) الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم

التكلفة المالية المتوقعة خلال سنوات الجنيه المصري	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
٤٠٠٠٠	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الأقسام العلمية.	- نسبة رضا المستفيدين عن البرامج التعليمية بالمعهد لا تقل عن ٨٠%.	نوفمبر ٢٠٢٤		١-١-٢-١- تشكيل لجنة لتقييم البرامج التعليمية بالمعهد.	١-١-٢-١- تحديث المقررات والبرامج التعليمية لملائمة إحتياجات سوق العمل.	١-٢-١- تطوير البرامج الأكاديمية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل.
				يناير ٢٠٢٥	ديسمبر ٢٠٢٤	١-١-٢-٢- إجراء دراسة لتقييم البرامج التعليمية بالمعهد وتحديد مدى ارتباطها بسوق العمل ومواكبتها للتطورات الحديثة.		
				فبراير ٢٠٢٥		١-١-٢-٣- إعلان نتائج التقييم.		
				مارس ٢٠٢٥		١-١-٢-٤- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
٤٠٠٠٠	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الأقسام العلمية.	- رضا الطلاب عن المقررات بنسبة لا تقل عن ٩٠%. - تقارير المراجعة الداخلية والخارجية.	يناير ٢٠٢٥		١-٢-١-٢- تشكيل لجنة من رؤساء الأقسام لتحديث توصيفات البرامج التعليمية والمقررات ومخرجاتها التعليمية المستهدفة في ضوء المعايير الأكاديمية المتبناة.	١-٢-٢- تحديث توصيفات البرامج والمقررات لمواكبة التطورات الحديثة.	
				مارس ٢٠٢٥	فبراير ٢٠٢٥	١-٢-٢-٢- تحديث توصيفات البرامج والمقررات ومخرجاتها التعليمية المستهدفة في ضوء المعايير الأكاديمية المتبناة.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	أبريل ٢٠٢٥	١-٢-٣-٢- المراجعة الداخلية للبرامج التعليمية.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	يونيو ٢٠٢٥	١-٢-٤-٢- المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	أغسطس ٢٠٢٥	١-٢-٥-٢- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءً على تقارير المراجعة الداخلية والخارجية.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
						٢-١-٢-٦- إعلان توصيفات البرامج والمقررات للطلاب.		
						٢-١-٢-٧- إستطلاع آراء الطلاب فى المقررات الدراسية.		
						٢-١-٢-٨- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
٢٠٠٠٠	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام العلمية - مسئول التدريب الميدانى	رضا المستفيدين عن التدريب الميدانى بنسبة لا تقل عن ٨٠%.	٢٠٢٥	فبراير	٢-١-٣-١- تشكيل لجنة لتحديث خطة التدريب الميدانى للطلاب.	٣-١-٢- تطوير التدريب الميدانى ليحقق أهداف العملية التعليمية.	
				٢٠٢٥	مارس	٢-١-٣-٢- إعداد خطة للتدريب الميدانى تناسب إحتياجات سوق العمل.		
				٢٠٢٥	يوليو	٢-١-٣-٣- تنفيذ الخطة التدريبية الميدانية المحدثة.		
				٢٠٢٥	يوليو			
					(سنويا)			
				٢٠٢٥	أغسطس	٢-١-٣-٤- مناقشة التدريب الميدانى		
				٢٠٢٥	أغسطس	٢-١-٣-٥- إستطلاع آراء الطلاب واعضاء هيئة التدريس عن التدريب الميدانى.		
				٢٠٢٥	سبتمبر	٢-١-٣-٦- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
٢٠٢٥	سبتمبر	٢-١-٣-٧- مراجعة تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة من التدريب الميدانى.						

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية	
				من	إلى				
٣٠٠٠٠	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. - رؤساء الأقسام العلمية. - منسق معيار التدريس و التعلم	رضا المستفيدين عن إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	يناير ٢٠٢٥		تشكيل لجنة لإعداد الية مراجعة إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم.	١-٢-٢ تحديث إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم.	٢-٢ تطوير نظم التعلم و التدريس و التعلم عن بعد.	
				مارس ٢٠٢٥	فبراير ٢٠٢٥	إعداد الية مراجعة إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم.			
				مايو ٢٠٢٥	فبراير ٢٠٢٥	اعتماد الية مراجعة إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم.			
				أغسطس ٢٠٢٥	يونيو ٢٠٢٥	مراجعة و تحديث إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم.			
					سبتمبر ٢٠٢٥	إستطلاع آراء المستفيدين فى إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم المحدثه.			
					أكتوبر ٢٠٢٥	إعتماد إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم المحدثه، وإعلانها بالأقسام العلمية.			
					أبريل ٢٠٢٦	أكتوبر ٢٠٢٥			تدريب اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة على تطبيق طرق التدريس و التعلم و التقويم المحدثه.
					مستمر	أكتوبر ٢٠٢٦			تطبيق إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم المحدثه.
						أغسطس ٢٠٢٦			تشكيل لجنة لإعداد الية متابعة تطبيق إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم المحدثه.
						سبتمبر ٢٠٢٦			إعداد الية متابعة تطبيق إستراتيجية التدريس و التعلم و التقويم المحدثه.

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
٦٠٠٠٠	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية	وكيل المعهد - لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام العلمية - منسق معيار التدريس و التعلم	رضا المستفيدين عن تطبيق أساليب التعليم على بعد بنسبة لا تقل عن ٨٠%.	يوليو ٢٠٢٥		١-٢-٢-٢- تشكيل لجنة لتقييم وسائل التعليم عن بعد بالمعهد وتحديد الاحتياجات اللازمة.	تفعيل التعليم عن بعد والتعليم الهجين.	
				اغسطس ٢٠٢٥		٢-٢-٢-٢- عرض نتيجة التقييم ومناقشتها في المجلس الحاكم لإتخاذ اللازم.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	نوفمبر ٢٠٢٥	٣-٢-٢-٢- تنظيم ورش عمل عن التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني والتجارب الافتراضية.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	اغسطس ٢٠٢٦	٤-٢-٢-٢- إستطلاع آراء المستفيدين عن تطبيق وسائل التعليم عن بعد.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	سبتمبر ٢٠٢٦	٥-٢-٢-٢- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
١٠٠٠٠	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية	وكيل المعهد - لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام العلمية.	رضا المستفيدين عن نظم الامتحانات بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	يونيو ٢٠٢٥		١-١-٣-٢- تشكيل لجنة لتحديث البات إدارة و تنظيم الامتحانات.	١-٣-٢- تطوير نظم تقويم الطلاب.	٢-٢- تحديث نظم تقويم الطلاب.
				اغسطس ٢٠٢٥	يوليو ٢٠٢٥	٢-١-٣-٢- تحديث البات إدارة و تنظيم الامتحانات.		
				سبتمبر ٢٠٢٥	اغسطس ٢٠٢٥	٣-١-٣-٢- إستطلاع آراء المستفيدين فى البات إدارة و تنظيم الامتحانات.		
				اكتوبر ٢٠٢٥		٤-١-٣-٢- اعتماد إعلان البات إدارة و تنظيم الامتحانات.		
				كل فصل دراسى (سنويا)		٥-١-٣-٢- تطبيق البات إدارة و تنظيم الامتحانات.		
٥٠٠٠٠				يونيو ٢٠٢٥		١-٢-٣-٢- تشكيل لجنة لتحديث آليات إعداد وتقييم الورقة الامتحانية.	٢-٣-٢- ملائمة الامتحانات مع نواتج التعلم المستهدفة.	

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام العلمية.	استيفاء مواصفات الورقة الإمتحانية بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	يوليو ٢٠٢٥	أغسطس ٢٠٢٥	٢-٢-٣-٢ تحديث آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.		
				أغسطس ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٥	٣-٢-٣-٢ استطلاع آراء المستفيدين فى آليات وإعداد الورقة الإمتحانية.		
				اكتوبر ٢٠٢٥		٤-٢-٣-٢ اعتماد وإعلان آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.		
				كل فصل دراسى (سنويا)		٥-٢-٣-٢ تطبيق آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.		
				كل عام دراسى (سنويا)		٦-٢-٣-٢ تشكيل لجنة لعمل تقارير متابعة تطبيق آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.		
٢٠٠٠٠	رئيس لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس والبحث العلمى	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب - وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	تقارير تقييم الاداء.	نوفمبر ٢٠٢٤		١-١-٤-٢ تشكيل لجنة لتحديث آليات وإعداد أدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١-٤-٢ تطبيق آليات موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	٢-٤-٢ رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
				ديسمبر ٢٠٢٤	يناير ٢٠٢٥	٢-١-٤-٢ إجراء دراسة لتحديث آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		
				فبراير ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	٣-١-٤-٢ استطلاع آراء المستفيدين حول آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		
				مارس ٢٠٢٥		٤-١-٤-٢ اعتماد وإعلان آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		
				أغسطس ٢٠٢٥	مستمر	٥-١-٤-٢ تطبيق الآليات المحدثة لتقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
١٠٠٠٠٠	رئيس لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس والبحث العلمى	- وحدة التدريب. - وحدة ضمان الجودة.	- تقارير تنفيذ الخطة التدريبية. - تطبيق الخطط التدريبية بنسبة لا تقل عن ٩٠%. - نسبة رضا وظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	يوليو ٢٠٢٥ (سنويا)		٢-٤-٢-١- تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال تحليل نتائج استبانات الطلاب عن أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، واستبانات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٢-٤-٢- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى العملية التعليمية.	
				اغسطس ٢٠٢٥ (سنويا)		٢-٤-٢-٢- اعداد خطة تدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		
				ديسمبر ٢٠٢٥	اكتوبر ٢٠٢٥	٢-٤-٢-٣- تنفيذ الخطة التدريبية ومتابعتها.		
				(سنويا)				
				يناير ٢٠٢٦ (سنويا)		٢-٤-٢-٤- قياس اثر ومردود التدريب على اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعد تلقى التدريب.		
				فبراير ٢٠٢٦ (سنويا)		٢-٤-٢-٥- إعلان نتائج قياس اثر ومردود التدريب.		
				ابريل ٢٠٢٦	فبراير ٢٠٢٦	٢-٤-٢-٦- اعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
				(سنويا)				
				اغسطس ٢٠٢٦ (سنويا)		٢-٤-٢-٧- قياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		
سبتمبر (سنويا)		٢-٤-٢-٨- إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.						

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				سبتمبر ٢٠٢٥	ابريل ٢٠٢٦	٢-٤-٢-٩- إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
				(سنويا)				
١٠٠٠٠	رئيس لجنة شئون أعضاء هيئة التدريس والبحث العلمى	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. رؤساء الأقسام العلمية.	- تحقيق النسب المرجعية لأعداد هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى عدد الطلاب.	مستمر	نوفمبر ٢٠٢٤	٢-٣-٤-١- تحفيز ومتابعة ودعم الهيئة المعاونة والمشرفين عليهم للإنتهاء من متطلبات الحصول على الماجستير والدكتوراه.	٢-٤-٣- عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يحقق النسب المثلى المرجعية.	
				مستمر	نوفمبر ٢٠٢٤	٢-٣-٤-٢- التعاون الاكاديمى مع كليات الهندسة بالجامعات الحكومية لتسجيل معاونة أعضاء هيئة التدريس للدراسات العليا.		
					يوليو ٢٠٢٥	٢-٣-٤-٣- تشكيل لجنة لعمل دراسة تحليلية لتحديد نسب العجز والفائض فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.		
					اغسطس ٢٠٢٥	٢-٣-٤-٤- تطوير وتحديث البنية التعامل مع العجز والفائض فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	سبتمبر ٢٠٢٥	٢-٣-٤-٥- عقد جلسات عمل مع قيادات المعهد لمناقشة خطط مواجهة العجز والفائض.		

٣) الغاية الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
٤٠٠٠٠	لجنة شئون الطلاب والإمتحانات	وكيل المعهد لشئون الطلاب - رؤساء الأقسام العلمية - إدارة شئون الطلاب	رضا الطلاب المتفوقين عن أساليب دعمهم بنسبة لا تقل عن ٩٠% رضا الطلاب المتعثرين عن أساليب دعمهم بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	يناير ٢٠٢٥		٣-١-١-١- تشكيل لجنة لإعداد آليات إكتشاف الطلاب المتفوقين والمتعثرين والتعامل معهم.	٣-١-١-١- تحفيز الطلاب المتفوقين والمتعثرين.	٣-١-١- استمرار تحديث آليات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين وذوى الإحتياجات الخاصة.
				فبراير ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	٣-١-١-٢- إجراء دراسة لإعداد آليات إكتشاف الطلاب المتفوقين والمتعثرين والتعامل معهم.		
				إبريل ٢٠٢٥		٣-١-١-٣- إستطلاع آراء المستفيدين فى الآليات.		
				مايو ٢٠٢٥		٣-١-١-٤- اعتماد وإعلان آليات إكتشاف الطلاب المتفوقين والمتعثرين والتعامل معهم.		
				يونيو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-١-١-٥- تطبيق إجراءات آليات إكتشاف الطلاب المتفوقين والمتعثرين والتعامل معهم.		
٤٠٠٠٠	لجنة شئون الطلاب و الامتحانات	وكيل المعهد لشئون الطلاب - رؤساء الأقسام العلمية - إدارة شئون الطلاب	رضا المستفيدين عن دعم الطلاب ذوى الإحتياجات الخاصة بنسبة لا تقل عن ٨٠%.	يناير ٢٠٢٥		٣-٢-١-١- تشكيل لجنة لتحديث آلية التعامل مع الطلاب ذوى الإحتياجات الخاصة.	٣-٢-١-٢- توفير دعم لذوى الإحتياجات الخاصة لدمجهم فى المجتمع الطلابى.	
				فبراير ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	٣-٢-١-٢- إجراء دراسة لتحديث آلية التعامل مع الطلاب ذوى الإحتياجات الخاصة.		
				أبريل ٢٠٢٥		٣-٢-١-٣- إستطلاع آراء المستفيدين فى الآلية.		
				مايو ٢٠٢٥		٣-٢-١-٤- اعتماد وإعلان الآلية المحدثة للتعامل مع الطلاب ذوى الإحتياجات الخاصة.		
				يونيو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٢-١-٥- تطبيق إجراءات الآلية المحدثة للتعامل مع الطلاب ذوى الإحتياجات الخاصة (فى حالة وجودهم)		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
٨٠٠٠٠	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية.	وكيل المعهد للشئون التعليم والطلاب - لجنة شئون الطلاب و الامتحانات.	رضا الطلاب عن الخدمات المقدمة لهم بنسبة لا تقل عن ٨٥%.	أبريل ٢٠٢٥	٣-١-٣-١	تشكيل لجنة لوضع خطة لتطوير وسائل دعم الطلاب والخدمات المقدمة.	٣-١-٣-٣ تعزيز وتطوير الدعم الطلابي والخدمات المقدمة للطلاب.	
				مايو ٢٠٢٥	٣-١-٣-٢	إجراء دراسة لإعداد خطة لتطوير وسائل دعم الطلاب والخدمات المقدمة.		
				يونيو ٢٠٢٥	٣-١-٣-٣	اعتماد وإعلان خطة دعم الطلاب وتطوير الخدمات المقدمة.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	٣-١-٣-٤	تنفيذ خطة دعم الطلاب وتطوير الخدمات المقدمة.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	٣-١-٣-٥	إستطلاع آراء المستفيدين في وسائل دعم الطلاب والخدمات المقدمة.		
				سبتمبر ٢٠٢٩	٣-١-٣-٦	إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
١٠٠٠٠٠	رئيس لجنة المعايير والبرامج الأكاديمية - معيار الطلاب و الخريجين	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام العلمية - إدارة شئون الطلاب	رضا الطلاب عن نظام الإرشاد الأكاديمى بنسبة لا تقل عن ٨٥%.	يناير ٢٠٢٥	٣-١-٢-٣-١	إجراء دراسة لتحديث إجراءات الإرشاد الأكاديمى.	٣-٢-٣-١ تحديث إجراءات الإرشاد الأكاديمى.	٢-٣ تحديث منظومة الإرشاد الأكاديمى.
				إبريل ٢٠٢٥	٣-١-٢-٣-٢	إستطلاع آراء المستفيدين في الإجراءات المحدثة.		
				يونيو ٢٠٢٥	٣-١-٢-٣-٣	اعتماد وإعلان تحديث إجراءات الإرشاد الأكاديمى.		
				يوليو ٢٠٢٥	٣-١-٢-٣-٤	تطبيق إجراءات الإرشاد الأكاديمى المحدثة.		
				سبتمبر ٢٠٢٥	٣-١-٢-٣-٥	إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				يناير ٢٠٢٦	مارس ٢٠٢٦	٣-٢-٦- تشكيل لجنة لإجراء دراسة لتحديث دليل الإرشاد الأكاديمي		
				إبريل ٢٠٢٦		٣-٢-٧- اعتماد وإعلان دليل الإرشاد الأكاديمي المحدث بكافة الوسائل الورقية والإلكترونية.		
				أكتوبر ٢٠٢٦	مستمر	٣-٢-٨- تطبيق دليل الإرشاد الأكاديمي المحدث.		
٤٠٠٠٠	مدير وحدة ضمان الجودة	عميد المعهد - وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام العلمية - وحدة الخريجين	رضا المستفيدين عن خدمات التوجيه المهني بنسبة لا تقل عن ٨٠%.	يناير ٢٠٢٦		٣-٢-١- تشكيل لجنة لوضع الهيكل التنظيمي ولائحة العمل داخل الوحدة .	٣-٢-٢- إستحداث وحدة التوجيه المهني.	
				فبراير ٢٠٢٦		٣-٢-٢- إستطلاع آراء المستفيدين.		
				يونيو ٢٠٢٦		٣-٢-٣- اعتماد وإعلان الهيكل التنظيمي ولائحة عمل وحدة التوجيه المهني.		
				يوليو ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٢-٤- التوعية بخدمات التوجيه المهني.		
				أغسطس ٢٠٢٧	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٢-٥- إستطلاع الآراء فى خدمات التوجيه المهني.		
				سبتمبر ٢٠٢٧	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٢-٦- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
				فبراير ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	٣-١-١- تشكيل لجنة لدراسة الوضع الراهن للأنشطة الطلابية وإعداد آليات لرفع نسبة المشاركة الطلابية.		
أبريل ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	٣-١-٢- إجراء دراسة لإعداد آليات زيادة الأنشطة الطلابية.						

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				مايو ٢٠٢٥	مستمر	٣-٣-٣- تطبيق آليات زيادة الأنشطة الطلابية.		
				فبراير ٢٠٢٥		٣-٣-٤- تشكيل لجنة لإعداد لائحة لتوعية بمهام إتحاد الطلاب والأسر الطلابية.		
				أغسطس ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٣-٥- إستطلاع آراء المستفيدين فى الأنشطة الطلابية بالمعهد.		
٨٠٠٠٠	مدير وحدة ضمان الجودة	وحدة التدريب. - وحدة الخريجين. - وحدة التوجيه المهنى	تنفيذ الخطط التدريبية بنسبة لا تقل عن ٨٠%.	أغسطس ٢٠٢٥		٣-٣-١- تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يخص المهارات العامة والتفكير العلمى وريادة الاعمال لدى الطلاب و الخريجين .	٣-٣-٢- تدريب الطلاب والخريجين على المهارات العامة والتفكير العلمى وريادة الاعمال .	
				سبتمبر ٢٠٢٥	نوفمبر ٢٠٢٥	٣-٣-٢- وضع خطة التدريب وفقا للأولويات التدريبية للطلاب والخريجين.		
				ديسمبر ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٣-٣- تنفيذ البرامج التدريبية للطلاب والخريجين.		
				يناير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٣-٤- تقييم وقياس أثر ومردود التدريب على الطلاب والخريجين بعد تلقى البرامج التدريبية.		
				فبراير ٢٠٢٦		٣-٣-٥- إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.		
				سبتمبر ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٣-٦- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
٨٠٠٠٠	- عميد المعهد.		البنية مفعلة لجذب الطلاب الوافدين.	يناير ٢٠٢٦	أكتوبر ٢٠٢٥	٣-٣-١- تحديث الية جذب الطلاب الوافدين.	٣-٣-٣- جذب الطلاب الوافدين للدراسة بالمعهد.	

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
	رئيس مجلس الإدارة.	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب		٢٠٢٦	فبراير ٢٠٢٦	٣-٣-٢-٢- مخاطبة الملحقيات الثقافية العربية والإفريقية وإعلامهم بجميع المعلومات الخاصة بالمعهد والخدمات التي يقدمها وموقعه المتميز.		
				٢٠٢٦	مارس ٢٠٢٦	٣-٣-٣-٣- تحديث الموقع بما يتناسب مع احتياجات الطلاب الموافدين .		
				٢٠٢٩	إبريل ٢٠٢٦	٣-٣-٣-٤- متابعة تنفيذ إجراءات الية جذب الطلاب الوافدين.		
				٢٠٢٨	يناير ٢٠٢٨	٣-٣-٣-٥- عمل دراسة لنسب الطلاب الوافدين بالمعهد ومردود تواجدهم على السمعة الأكاديمية للمعهد.		
٤٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. وحدة الخريجين.	رضا الخريجين عن الخدمات المقدمة لهم بنسبة لا تقل عن ٧٥%.	مستمر	أكتوبر ٢٠٢٤	٣-٤-١-١- تفعيل دور وحدة الخريجين لتعزيز التواصل مع خريجي المعهد ومعرفة احتياجات ومتطلبات سوق العمل.	٣-٤-١- تعزيز التواصل مع الخريجين.	٣-٤-٤- تطوير آلية المتابعة والتواصل مع الخريجين.
				٢٠٢٥	يناير ٢٠٢٥	٣-٤-١-٢- إجراء دراسة عن الخدمات التي يمكن أن يقدمها المعهد لتلبية احتياجات الخريجين.		
				٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	٣-٤-١-٣- إعداد خطة لتلبية احتياجات الخريجين.		
				٢٠٢٩	أكتوبر ٢٠٢٥	٣-٤-١-٤- الاستعانة بالخريجين فى تنمية المهارات العلمية للطلاب.		
				٢٠٢٩	أغسطس ٢٠٢٥	٣-٤-١-٥- إستطلاع رأى الخريجين فى الخدمات المقدمة لهم من المعهد.		
				٢٠٢٩	سبتمبر ٢٠٢٥	٣-٤-١-٦- إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
١٠٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة.	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. وحدة الخريجين.	رضا جهات التوظيف عن خريجي المعهد بنسبة لا تقل عن ٨٠%.	يناير ٢٠٢٥		٣-٤-٢-١- تحديث قواعد البيانات الورقية والالكترونية بشكل دورى .	٣-٤-٢- دعم الخريجين مهنيًا.	
				يناير ٢٠٢٥		٣-٤-٢- إنشاء قواعد بيانات لسوق العمل لدعم الخريجين مهنيًا.		
				مايو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-٤-٢-٣- تنظيم ملتقى التوظيف بمشاركة جهات الأعمال فى مختلف المجالات والتخصصات.		
				اغسطس ٢٠٢٥ (سنوياً)		٣-٤-٢-٤- إستطلاع آراء جهات التوظيف فى خريجين المعهد.		
				سبتمبر ٢٠٢٥ (سنوياً)		٣-٤-٢-٥- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		

٤) الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وخدمة المجتمع

التكلفة المالية المتوقعة خلال سنوات بالجنه المصري	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
٢٠٠٠٠٠	عميد المعهد - وحدة ضمان الجودة	رؤساء الأقسام العلمية - وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - منسق معيار البحث العلمي والأنشطة العلمية.	تنفيذ على الأقل ٨٠% من الخطة البحثية مع وجود مرونة في الخطة تسمح بأبحاث خارج مجالات الخطة بنسبة لا تزيد عن ٢٠% وفق المستجدات ورغبات الباحثين. - رفع نسبة النشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس	نوفمبر ٢٠٢٤		٤-١-١-١- تشكيل لجنة لإعداد الخطة البحثية للمعهد.	٤-١-١- تحديث الخطة البحثية للمعهد وربطها بالتوجهات القومية وروية مصر ٢٠٣٠.	٤-١- متابعة الأنشطة والمشروعات البحثية.
				ديسمبر ٢٠٢٤		٤-١-١-٢- مخاطبة الأقسام لتحديد احتياجات الأقسام البحثية.		
				يناير ٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	٤-١-١-٣- إعداد الخطة البحثية طبقا لإحتياجات الأقسام والمجتمع والإتجاهات القومية.		
				أبريل ٢٠٢٥		٤-١-١-٤- اعتماد وإعلان الخطة البحثية.		
				أغسطس ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٤-١-١-٥- متابعة تنفيذ الخطة البحثية ومدى التزام الأقسام بالمجالات البحثية.		
				أغسطس ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٤-١-١-٦- إنشاء قاعدة بيانات لكافة أنشطة البحث العلمي والأنشطة العلمية.		
				يناير ٢٠٢٦	مايو ٢٠٢٦	٤-١-١-٧- تنظيم ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس للتوعية بأهمية النشر الدولي		
				يونيو ٢٠٢٦	مستمر	٤-١-١-٨- تحفيز أعضاء هيئة التدريس على نشر الأبحاث العلمية في مجلات ذات معامل تأثير عالي.		
				أغسطس ٢٠٢٦	مستمر	٤-١-١-٩- تقييم دوري لنسب النشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس.		
				أكتوبر ٢٠٢٤ (سنوياً)		٤-١-١-١٠- تنظيم المؤتمر العلمي السنوي الخاص بالمعهد.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال سنوات بالجنه المصري	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				٢٠٢٤	أكتوبر (سنوياً)	١١-١-٤- تشكيل لجان تنظيم وإعداد المؤتمر.		
				٢٠٢٤	نوفمبر	١٢-١-٤- الإعلان عن المؤتمر.		
				٢٠٢٥	يناير (سنوياً)			
				٢٠٢٥	فبراير (سنوياً)	١٣-١-٤- عقد المؤتمر سنوياً .		
٨٠٠٠٠	لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة - معيار البحث العلمى	- وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام العلمية.	عدد المشروعات البحثية التى تم الحصول عليها.	٢٠٢٩	سبتمبر	١-٢-١-٤- إعداد دراسة لتحفيز حصول اعضاء هيئة التدريس على مشروعات بحثية.	٢-١-٤- دعم وتطوير المشروعات البحثية.	
				٢٠٢٦	يناير	٢-٢-١-٤- دعم التواصل مع الجامعات إقليمياً ودولياً فى المجالات العلمية والبحثية والخدمية لتحقيق مراكز متقدمة فى مختلف التصنيفات الدولية.		
				٢٠٢٥	يناير	٣-٢-١-٤- الإعلان عن البرامج التسويقية للمشروعات البحثية.		
١٥٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة	لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بنسبة تتجاوز ٨٠% . - تقرير أنشطة لجنة إدارة الأزمات والكوارث.	٢٠٢٥	يناير	١-١-٢-٤- إجراء دراسة لتحديد احتياجات المجتمع والبيئة.	١-٢-٤- تطوير وتفعيل خطة لخدمة المجتمع وتلبية احتياجاته وتنمية البيئة.	١-٢-٤- ملاءمة الخدمات التعليمية
				٢٠٢٥	ابريل	٢-١-٢-٤- إعداد خطة لتلبية احتياجات المجتمع المحيط وتنمية البيئة.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصري	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
			- تقرير أنشطة لجنة لجنة السلامة والصحة المهنية. - رضا المستفيدين عن الخدمات المقدمة بنسبة لا تقل عن ٨٠%.	يونيو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-١-٢-٤- متابعة تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتوثيق الأنشطة والخدمات المجتمعية التي يقدمها المعهد في قواعد بيانات ورقية وإلكترونية.		
				يوليو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٤-١-٢-٤- إعداد خطة لتفعيل دور لجنة إدارة الأزمات والكوارث.		
				أغسطس ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٥-١-٢-٤- إعداد خطة لتفعيل دور لجنة السلامة و الصحة المهنية.		
				يناير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٦-١-٢-٤- تطبيق خطة تفعيل دور لجنة دارة الأزمات والكوارث		
				فبراير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٧-١-٢-٤- تطبيق خطة تفعيل دور لجنة السلامة و الصحة المهنية.		
				أغسطس ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٨-١-٢-٤- إستطلاع آراء المستفيدين في الخدمات المقدمة.		
				سبتمبر ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٩-١-٢-٤- إعداد خطط التحسين و اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
٨٠٠٠٠	وحدة ضمان الجودة	وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	قائمة بروتوكولات التعاون.	يناير ٢٠٢٦	يناير ٢٠٢٦	١-١-٣-٤- تشكيل لجنة لإعداد دراسة لعقد بروتوكولات التعاون.	٣-٤-١-٣-٤- بناء شراكات مع مؤسسات إقليمية.	٣-٤-٣-٤- عقد شراكات مع المؤسسات المهنية والمجتمعية.
				فبراير ٢٠٢٦	يوليو ٢٠٢٦	٢-١-٣-٤- إعداد دراسة لعقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات مهنية وصناعية.		
				أغسطس ٢٠٢٦	يوليو ٢٠٢٨	٣-١-٣-٤- توقيع وتنفيذ بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المهنية والصناعية.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال سنوات بالجنه المصري	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				مايو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٤-٣-١- تنظيم قوافل متنوعة لحل المشكلات الصناعية.		
				مايو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٤-٣-١-٥- تنظيم إحتفالية يوم اليتيم.		
				مايو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٤-٣-١-٦- إنشاء قاعدة بيانات بمشكلات المجتمع الخارجى.		

٥) الغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
١٠٠٠٠	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	لائحة تنفيذية محدثة معتمدة ومفعلة.	٢٠٢٤	نوفمبر ٢٠٢٤	١-١-١-٥- تشكيل لجنة لتحديث ومراجعة اللائحة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة.	١-١-٥- تحديث اللائحة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة لكي تتمكن من القيام بدورها.	١-٥- تحديث آليات ونظام العمل بوحدة ضمان الجودة.
				٢٠٢٤	ديسمبر ٢٠٢٤	٢-١-١-٥- تحديث اللائحة التنفيذية لوحدة ضمان الجودة.		
				٢٠٢٥	مارس ٢٠٢٥	٣-١-١-٥- عرض اللائحة التنفيذية على المختصين.		
				٢٠٢٥	أبريل ٢٠٢٥	٤-١-١-٥- اعتماد وإعلان اللائحة التنفيذية المحدثة لوحدة ضمان الجودة.		
				٢٠٢٥	مايو ٢٠٢٥	٥-١-١-٥- بدء العمل باللائحة التنفيذية المحدثة لوحدة ضمان الجودة.		
١٠٠٠٠٠	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	خطة تدريبية مفعلة بنسبة لا تقل عن ٩٠%.	٢٠٢٩	نوفمبر ٢٠٢٤	١-٢-١-٥- تحديد الاحتياجات التدريبية لإعداد كوادر مؤهلة للعمل بوحدة ضمان الجودة بالمعهد.	٢-١-٥- توفير الكوادر المؤهلة لعمل بوحدة ضمان الجودة.	
				٢٠٢٩	يناير ٢٠٢٥	٢-٢-١-٥- وضع خطة تدريبية للعاملين بوحدة ضمان الجودة فى ضوء الاحتياجات التدريبية.		
				٢٠٢٩	أغسطس ٢٠٢٥	٣-٢-١-٥- تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة العاملين بوحدة ضمان الجودة.		
				٢٠٢٩	يناير ٢٠٢٦	٤-٢-١-٥- تقييم أداء العاملين بوحدة ضمان الجودة بالمعهد بعد تلقى البرامج وقياس أثر ومردود التدريب.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				فبراير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٥-٢-١-٥- إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.		
				فبراير ٢٠٢٦	سبتمبر ٢٠٢٩	٦-٢-١-٥- إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
٥.٠٠٠	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	مشاركة جميع منسوبي المعهد فى أنشطة الجودة بنسبة لا تقل عن ٩٠% من كل فئة.	فبراير ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	١-٣-١-٥- تنفيذ برامج تدريبية وورش عمل ولقاءات لنشر ثقافة الجودة بين جميع منسوبي المعهد.	٣-١-٥- نشر ثقافة الجودة والتطوير المستمر.	
				فبراير ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٢-٣-١-٥- نشر ثقافة التقييم بين جميع منسوبي المعهد.		
٥.٠٠٠	عميد المعهد	مدير وحدة ضمان الجودة	-رضا المستفيدين عن اداء وحدة ضمان الجودة بنسبة لا تقل عن ٨٥%. -تقارير تقييم الأداء.	يناير ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	١-١-٢-٥- إنشاء قاعدة بيانات لانشطة الجودة.	١-٢-٥- تحديث نظم ضمان الجودة والإعتماد بالمعهد.	٢-٥- متابعة وتقييم الأداء بكافة مجالات العمل بالمعهد.
				يوليو ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٢-١-٢-٥- إنشاء قاعدة للاستبيانات online لتسهيل إجراء الاستبيانات المختلفة.		
				يناير ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٣-١-٢-٥- تحديد مؤشرات لقياس اداء جميع مجالات العمل بالمعهد.		
				سبتمبر (سنويا)		٤-١-٢-٥- إعداد تقرير قياس مؤشرات الاداء، ومناقشة نتائج القياس بالمجالس الحاكمة.		
				سبتمبر - يوليو (سنويا)		٥-١-٢-٥- إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
				اغسطس ٢٠٢٥	سبتمبر ٢٠٢٩	٦-١-٢-٥- تنظيم المراجعات الداخلية لتقييم أداء المعهد طبقاً لنظام الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.		

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	مسئولية المتابعة	مسئولية التنفيذ	مؤشرات الأداء	فترة التنفيذ		الأنشطة التنفيذية	الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
				من	إلى			
				سبتمبر ٢٠٢٩	سبتمبر ٢٠٢٥	٧-١-٢-٥ إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
٣٠٠٠٠٠	عميد المعهد	- مدير وحدة ضمان الجودة. - رؤساء اللجان المنبثقة من وحدة ضمان الجودة.	إستيفاء معايير الجودة بنسبة لا تقل عن ٩٥%.	يناير ٢٠٢٥	١-١-٣-٥ تشكيل لجنة لوضع آليات متابعة وإستيفاء معايير الجودة والإعتماد.	١-٣-٥ تحديث آليات متابعة أعمال وأنشطة الجودة.	٣-٥ متابعة إستمرارية إستيفاء معايير الإعتماد.	
				سبتمبر ٢٠٢٩	٢-١-٣-٥ عقد لقاءات دورية مع منسقى معايير الجودة لمتابعة أعمال إستيفاء المعايير وتقديم الدعم الفنى لهم.			
				مارس ٢٠٢٥	٣-١-٣-٥ إجراء دراسة لوضع آليات لمتابعة وإستيفاء معايير الجودة والإعتماد.			
				أبريل ٢٠٢٥	٤-١-٣-٥ عرض آليات متابعة إستيفاء معايير الجودة والإعتماد على المختصين.			
				مايو ٢٠٢٥	٥-١-٣-٥ إعتماد وإعلان آليات متابعة وإستيفاء معايير الجودة والإعتماد.			
				يونيو ٢٠٢٥	٦-١-٣-٥ تنفيذ آليات متابعة إستيفاء معايير الجودة والإعتماد.			
				سبتمبر ٢٠٢٩	٧-١-٣-٥ تقييم وقياس أثر ومردود متابعة وإستيفاء معايير الجودة والإعتماد.			
				سبتمبر ٢٠٢٩	٨-١-٣-٥ إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.			
				نوفمبر ٢٠٢٨	٩-١-٣-٥ التقدم لتجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.			

٢-٥- آليات تنفيذ ومراقبة الخطة الإستراتيجية

قام المعهد بتشكيل فريق لمتابعة آليات تنفيذ الخطة الإستراتيجية بعد اعتمادها، وقد تم التنسيق مع مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة بالمعهد واللجان التنفيذية بالمعهد كلاً فيما يعهد إليه لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية فى ضوء البرامج والأنشطة والمخصصات المالية المبدئية المحددة بالخطة الإستراتيجية وطبقاً للإطار الزمنى لذلك. وتتمثل اللجان التنفيذية بالمعهد فى:

- لجنة شؤون الطلاب والإمتحانات.
- لجنة أخلاقيات البحث العلمى.
- لجنة المكتبات.
- لجنة المختبرات والأجهزة العلمية.
- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- لجنة السلامة والصحة المهنية.
- لجنة إدارة الأزمات و الكوارث.
- لجنة شؤون إدارة الموارد البشرية.

١-٢-٥- آليات التنفيذ

يمكن تلخيص آليات تنفيذ الأعمال والأنشطة الواردة بالخطة الإستراتيجية من خلال ما يلى:

- وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطة التنفيذية ككل.
- مراجعة وإعتماد الخطة التنفيذية المنبثقة من الخطة الإستراتيجية.
- إصدار الخطة التنفيذية للمعهد وإعتمادها.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

٢-٢-٥- مراقبة ومتابعة وتقييم الخطة التنفيذية

تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم إنجازه من نتائج فعلية يتفق مع ما تم تخطيطه إستراتيجياً، ويحقق رؤية المعهد ورسائلته وكذلك أهدافه الإستراتيجية، والوقوف على العقبات والمصاعب التى تعترضها، وما إذا كان هناك إنحرافات تستدعى ضرورة التدخل لمعالجتها من خلال إيجاد

أنسب الحلول وتطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وأكثر الأنشطة أهمية في هذه الخطوة هو ما يتعلق بقياس الأداء أو النتائج الفعلية المحققة حتى يمكن مقارنتها بالأهداف المخططة إستراتيجياً. وتتم عملية المتابعة بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات المعهد ومجلس إدارة المعهد، وذلك من خلال الآليات الآتية:

- ١) تتولى لجان وحدة ضمان الجودة إعداد آليات لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية وفقاً لمؤشرات الأداء.
- ٢) تتولى الجهات المسؤولة عن التنفيذ إعداد تقرير دوري عن متابعة تنفيذ الأنشطة المطلوبة ومدى الإنجاز وفقاً للخطة الزمنية للأنشطة.
- ٣) تقدم تقارير المتابعة إلى وحدة ضمان الجودة التي تتولى إعداد تقرير سنوي مجمع يعرض على المجلس الحاكم.

٣-٥- الإطار الزمني للخطة التنفيذية

رمز الفترة	الفترة	
	إلى	من
Q1	ديسمبر	أكتوبر
Q2	مارس	يناير
Q3	يونيو	أبريل
Q4	سبتمبر	يوليو

الألوان المفتاحية للإطار الزمني:

نشاط منتهى

نشاط مستمر

الباب الخامس: الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٢٩

(١) الإطار الزمني للغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد.

٢٠٢٩				٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				٢٠٢٥				٢٠٢٤	الأنشطة التنفيذية	الملفات الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1				
																				١-١-١-١-١- دراسة الهيكل التنظيمي مع المستفيدين.	١-١-١-١-١- تحديث الهيكل التنظيمي للمعهد ليتواءم مع طبيعة وأنشطة المعهد.	١-١- تحديث النظم الإداري للمعهد.	
																				٢-١-١-١-١- تحديث الهيكل التنظيمي.			
																				٣-١-١-١-١- مراجعة الهيكل التنظيمي مع المختصين.			
																				٤-١-١-١-١- اعتماد وإعلان الهيكل التنظيمي المحدث بكافة الوسائل الورقية والإلكترونية.			
																				١-٢-١-١-١- إجراء دراسة عن التوصيف الوظيفي للوحدات الإدارية والأكاديمية بالمعهد.	٢-١-١-١-١- تحديث		
																				٢-٢-١-١-١- تحديث التوصيف الوظيفي لجميع منسوبي المعهد.	لوحدها الإدارية والأكاديمية بالمعهد.		
																				٣-٢-١-١-١- اعتماد التوصيف الوظيفي ونشره بكافة الوسائل الورقية والإلكترونية.			
																				١-٣-١-١-١- تشكيل لجنة لتطوير اللائحة الداخلية للمعهد.	٣-١-١-١-١- تطوير اللائحة الداخلية للمعهد بما يتناسب مع متطلبات التطوير.		
																				٢-٣-١-١-١- إجراء دراسة لتطوير اللائحة الداخلية للمعهد.			
																				٣-٣-١-١-١- استطلاع آراء المستفيدين عن تحديث اللائحة الداخلية للمعهد.			
																				٤-٣-١-١-١- اعتماد وإعلان تحديث اللائحة الداخلية للمعهد.			
																				٥-٣-١-١-١- تطبيق اللائحة الداخلية للمعهد المحدث.			
																				١-١-٢-١-١- تشكيل واعتماد لجنة لتحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.	١-٢-١-١-١- تحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.	٢-١- تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية.	
																				٢-١-٢-١-١- استطلاع رأي المستفيدين في معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية.			
																				٣-١-٢-١-١- اعتماد المعايير من مجلس إدارة المعهد.			
																				٤-١-٢-١-١- إعلان المعايير ونشرها على الموقع الرسمي للمعهد.			
																				٥-١-٢-١-١- اختيار القيادات الأكاديمية وفقاً للمعايير المعتمدة.			
																				١-٢-٢-١-١- تشكيل لجنة لتحديث آليات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.	٢-٢-١-١-١- تحديث آليات وإجراءات قياس أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.		
																				٢-٢-٢-١-١- إجراء دراسة عن آليات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.			
																				٣-٢-٢-١-١- استطلاع آراء المستفيدين عن آليات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.			

١) الإطار الزمني للغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد.																الأنشطة التنفيذية	الملفات الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية		
٢٠٢٩		٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				٢٠٢٥					٢٠٢٤	
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q1				
																		٤-٢-٢-١- اعتماد آليات وإجراءات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.		
																		٥-٢-٢-١- إعلان آليات وإجراءات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.		
																		٦-٢-٢-١- تطبيق إجراءات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.		
																		٧-٢-٢-١- إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
																		١-٣-٢-١- تحديد الاحتياجات التدريبية للفئة المستهدفة.	٣-٢-١- تنمية قدرات القيادات الأكاديمية والإدارية.	
																		٢-٣-٢-١- وضع خطة تدريب وفقاً للأولويات التدريبية للقيادات الأكاديمية.		
																		٣-٣-٢-١- وضع خطة تدريب وفقاً للأولويات التدريبية للقيادات الإدارية.		
																		٤-٣-٢-١- تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة القيادات الأكاديمية والإدارية.		
																		٥-٣-٢-١- تقييم وقياس أثر ومردود التدريب على القيادات الأكاديمية والإدارية بعد تلقى البرامج.		
																		٦-٣-٢-١- إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.		
																		٧-٣-٢-١- إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
																		١-١-٣-١- تحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق مديري الإدارات.	١-٣-١- تأهيل الإداريين للعمل بما يتوافق مع طبيعة وأنشطة المعهد.	٣-١- رفع كفاءة الجهاز الإداري.
																		٢-١-٣-١- وضع خطة تدريبية للجهاز الإداري في ضوء الاحتياجات التدريبية.		
																		٣-١-٣-١- تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة الإداريين.		
																		٤-١-٣-١- قياس أثر ومردود التدريب على الإداريين بعد تلقى البرامج التدريبية.		
																		٥-١-٣-١- إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.		
																		٦-١-٣-١- إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
																		١-٢-٣-١- تشكيل لجنة لتحديث معايير لتقييم أداء العاملين بالمعهد.	٢-٣-١- تقييم أداء الجهاز الإداري	
																		٢-٢-٣-١- إجراء دراسة عن معايير تقييم أداء العاملين بالمعهد.		

(١) الإطار الزمني للغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد.

٢٠٢٩		٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				٢٠٢٥				٢٠٢٤	الأنشطة التنفيذية	الملفات الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية	
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2				Q1
																				٣-٢-٣-١- إستطلاع آراء المستفيدين عن معايير تقييم أداء العاملين بالمعهد.		
																				٤-٢-٣-١- اعتماد وإعلان معايير تقييم أداء العاملين بالمعهد.		
																				٥-٢-٣-١- تطبيق إجراءات تقييم أداء العاملين ودراسة النتائج.		
																				٦-٢-٣-١- تشكيل لجنة لتحديث معايير اختيار الموظف المثالي في مختلف الإدارات.		
																				٧-٢-٣-١- إستطلاع آراء المستفيدين في معايير اختيار الموظف المثالي في مختلف الإدارات.		
																				٨-٢-٣-١- اعتماد وإعلان معايير اختيار الموظف المثالي في مختلف الإدارات.		
																				٩-٢-٣-١- تكريم المتميزين وفقا لنتائج تقييم الأداء.		
																				١-٣-٣-١- إجراء دراسة عن توزيع الإداريين وعددهم ومؤهلاتهم بالإدارات ومدى كفاية ذلك وتوافقه مع متطلبات المعهد.	٣-٣-١- توفير عدد كافي من الإداريين يتناسب مع احتياجات المعهد.	
																				٢-٣-٣-١- وضع آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعداد الإداريين.		
																				١-٤-٣-١- إجراء دراسة لتقليص الأعمال الورقية واستبدالها بالميكنة لتيسير الخدمات الإدارية.	٤-٣-١- ميكنة الخدمات الإدارية من خلال تطبيق النظم المعلوماتية في.	
																				٢-٤-٣-١- تطوير الخدمات المالية بنظام الدفع الإلكتروني.		
																				٣-٤-٣-١- تحديث قواعد البيانات الخاصة بشئون الطلاب والخريجين.		
																				٤-٤-٣-١- قياس رضا المستفيدين من خلال الاستبانة.		
																				٥-٤-٣-١- إعلان نتائج رضا المستفيدين.		
																				٦-٤-٣-١- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
																				٧-٤-٣-١- تجديد تجهيزات المكاتب الإدارية.	٤-٢-١- تطوير بيئة العمل.	
																				٨-٤-٣-١- عقد اجتماعات مستمرة مع أعضاء الجهاز الإداري.		
																				٩-٤-٣-١- قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري.		

١) الإطار الزمني للغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد.																	الأنشطة التنفيذية	الملفات الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية				
٢٠٢٩		٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				٢٠٢٥						٢٠٢٤			
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1				
																				١٠-٤-٣-١ - إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري.			
																				١١-٤-٣-١ - إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية.			
																				١-٤-١-١ - تشكيل لجنة لتحديد احتياجات المعامل لتواكب طبيعة المقررات.	١-٤-١ - تحديث وتطوير المعامل.	٤-١ - تطوير الموارد والتسهيلات الداعمة	
																				٢-١-٤-١ - وضع خطة لتحديث معامل المعهد بالكامل.			
																				٣-١-٤-١ - تحديث معامل قسم الهندسة الكهربائية والحاسبات.			
																				٤-١-٤-١ - تحديث معامل قسم الهندسة الميكانيكية شعبة الميكاترونكس.			
																				٥-١-٤-١ - تحديث معامل قسم الهندسة المدنية.			
																				٦-١-٤-١ - وضع جدول لصيانة المعامل دورياً.			
																				٧-١-٤-١ - قياس الرضا عن تجهيزات المعامل من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.			
																				٨-١-٤-١ - إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.			
																				١-٢-٤-١ - إجراء دراسة عن احتياجات أعضاء هيئة التدريس والطلاب من الكتب الورقية والإلكترونية.	٢-٤-١ - تحديث المكتبات.		
																				٢-٢-٤-١ - توفير احتياجات المكتبات الورقية والمكتبة الإلكترونية.			
																				٣-٢-٤-١ - قياس رضا المستفيدين عن تجهيزات المكتبة.			
																				٤-٢-٤-١ - إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.			
																				١-٣-٤-١ - إجراء دراسة لمعرفة احتياجات قاعات المحاضرات.	٣-٤-١ - تجهيز قاعات المحاضرات بأحدث الوسائل التعليمية.		
																				٢-٣-٤-١ - وضع خطة لتوزيع الطلاب على قاعات الدرس والمعامل وفقاً لمعايير الموارد المادية والبشرية (Norms) الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.			
																				٣-٣-٤-١ - توفير تمويل لتطوير قاعات المحاضرات.			
																				٤-٣-٤-١ - وضع خطة لصيانة القاعات دورياً.			

١) الإطار الزمني للغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد.																			الأنشطة التنفيذية	الملفات الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية	
٢٠٢٩				٢٠٢٨				٢٠٢٧				٢٠٢٦				٢٠٢٥						٢٠٢٤
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2				Q1
																				٥-٣-٤-١- تحديث نظام الأمن والأمان والطوارئ في المعامل والمدرجات وخطة سرعة الإخلاء عند الضرورة.		
																				٦-٣-٤-١- قياس رضا المستفيدين عن تجهيزات القاعات.		
																				٧-٣-٤-١- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
																				١-١-٥-١- إعداد خطة لتطوير الموارد الذاتية للمعهد.	١-٥-١- تنمية الموارد الذاتية للمعهد.	٥-١- زيادة الموارد المالية
																				٢-١-٥-١- اعتماد خطة تطوير الموارد الذاتية من مجلس الإدارة.		
																				٣-١-٥-١- تطبيق ما جاء بالخطة ومتابعتها.		



الباب الخامس: الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية ٢٠٢٤-٢٠٢٩

٢) الإطار الزمني للغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم.													الاهداف الإستراتيجية	الملفات الاهداف الإجرائية	الاهداف الإستراتيجية			
٢٠٢٩	٢٠٢٨			٢٠٢٧			٢٠٢٦			٢٠٢٥						٢٠٢٤		
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1			
																الأنشطة التنفيذية	١-١-٢-٢ تحسين المقررات والبرامج التعليمية لملائمة إحتياجات سوق العمل.	١-٢ تطوير البرامج الأكاديمية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل.
																١-١-٢-٢-٢ تشكيل لجنة لتقييم البرامج التعليمية بالمعهد.		
																٢-١-٢-٢ إجراء دراسة لتقييم البرامج التعليمية بالمعهد وتحديد مدى ارتباطها بسوق العمل ومواكبتها للتطورات الحديثة.		
																٣-١-٢-٢ إعلان نتائج التقييم.		
																٤-١-٢-٢ إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
																١-٢-٢-٢ تشكيل لجنة من رؤساء الأقسام لتحديث توصيفات البرامج التعليمية والمقررات ومخرجاتها التعليمية المستهدفة في ضوء المعايير الأكاديمية المتبناة.	٢-١-٢ تحديث توصيفات البرامج والمقررات لمواكبة التطورات الحديثة.	
																٢-٢-١-٢ تحديث توصيفات البرامج والمقررات ومخرجاتها التعليمية المستهدفة في ضوء المعايير الأكاديمية المتبناة.		
																٣-٢-١-٢ المراجعة الداخلية للبرامج التعليمية.		
																٤-٢-١-٢ المراجعة الخارجية للبرامج التعليمية.		
																٥-٢-١-٢ إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءً على تقارير المراجعة الداخلية والخارجية.		
																٦-٢-١-٢ إعلان توصيفات البرامج والمقررات للطلاب.		
																٧-٢-١-٢ استطلاع آراء الطلاب في المقررات الدراسية.		
																٨-٢-١-٢ إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.		
																١-٣-١-٢ تشكيل لجنة لتحديث خطة التدريب الميداني للطلاب.	٣-١-٢ تطوير التدريب الميداني ليحقق أهداف العملية التعليمية.	
																٢-٣-١-٢ إعداد خطة للتدريب الميداني تناسب إحتياجات سوق العمل.		
																٣-٣-١-٢ تنفيذ الخطة التدريبية الميدانية المحدثة.		
																٤-٣-١-٢ مناقشة التدريب الميداني		
																٥-٣-١-٢ استطلاع آراء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس عن التدريب الميداني.		
																٦-٣-١-٢ إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
																٧-٣-١-٢ مراجعة تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة من التدريب الميداني.		
																١-١-٢-٢ تشكيل لجنة لإعداد آلية مراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.	١-٢-٢ تحديث إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.	
																٢-١-٢-٢ إعداد آلية مراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.		
																٣-١-٢-٢ اعتماد آلية مراجعة إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.		
																٤-١-٢-٢ مراجعة وتحديث إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم.		
																٥-١-٢-٢ استطلاع آراء المستفيدين في إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدثة.		
																٦-١-٢-٢ اعتماد إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدثة، وإعلانها بالأقسام العلمية.		
																٧-١-٢-٢ تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على تطبيق طرق التدريس والتعلم والتقويم المحدثة.		
																٨-١-٢-٢ تطبيق إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدثة.		
																٩-١-٢-٢ تشكيل لجنة لإعداد آلية متابعة تطبيق إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدثة.		
																١٠-١-٢-٢ إعداد آلية متابعة تطبيق إستراتيجية التدريس والتعلم والتقويم المحدثة.		

٢) الإطار الزمني للمغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقييم.																
الاهداف																
الاهداف الإستراتيجية																
الملفات الاهداف الإجرائية																
الأنشطة التنفيذية																
٢٠٢٩	٢٠٢٨			٢٠٢٧			٢٠٢٦			٢٠٢٥			٢٠٢٤			
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	
															١-٢-٢-٢-٢-٢ تشكيل لجنة لتقييم الإمكانيات والتجهيزات التكنولوجية للقاعات التدريسية والمعامل.	٢-٢-٢-٢-٢-٢ تحديث البنية التحتية الداعمة لتطبيق التكنولوجيا في عمليتي التدريس والتعلم.
															٢-٢-٢-٢-٢-٢ تحديد الاحتياجات اللازمة لرفع كفاءة تجهيزات القاعات التدريسية والمعامل.	
															٣-٢-٢-٢-٢-٢ إعداد جدول صيانة دورى للقاعات والمعامل.	
															٤-٢-٢-٢-٢-٢ إستطلاع آراء المستفيدين فى الإمكانيات التكنولوجية بالقاعات التدريسية والمعامل.	
															٥-٢-٢-٢-٢-٢ إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.	
															١-٣-٢-٢-٢ تشكيل لجنة لتقييم وسائل التعليم عن بعد بالمعهد وتحديد الاحتياجات اللازمة.	٣-٢-٢-٢-٢ تفعيل التعليم عن بعد والتعليم الهجين.
															٢-٣-٢-٢-٢ عرض نتيجة التقييم ومناقشتها فى المجالس الحاكمة لإتخاذ اللازم.	
															٣-٣-٢-٢-٢ تنظيم ورش عمل عن التعليم عن بعد والتعليم الإلكتروني والتجارب الافتراضية.	
															٤-٣-٢-٢-٢ إستطلاع آراء المستفيدين عن تطبيق وسائل التعليم عن بعد.	
															٥-٣-٢-٢-٢ إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة.	
															١-١-٣-٢-٢ تشكيل لجنة لتحديث آليات إدارة وتنظيم الامتحانات.	١-٣-٢-٢-٢ تطوير نظم تقييم الطلاب.
															٢-١-٣-٢-٢ تحديث آليات إدارة وتنظيم الامتحانات.	٣-٢-٢-٢-٢ تحديث نظم تقييم الطلاب.
															٣-١-٣-٢-٢ إستطلاع آراء المستفيدين فى آليات إدارة وتنظيم الامتحانات.	
															٤-١-٣-٢-٢ اعتماد وإعلان آليات إدارة وتنظيم الامتحانات.	
															٥-١-٣-٢-٢ تطبيق آليات إدارة وتنظيم الامتحانات.	
															١-٢-٣-٢-٢ تشكيل لجنة لتحديث آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.	٢-٣-٢-٢-٢ ملائمة الإمتحانات مع نواتج التعلم المستهدفة.
															٢-٢-٣-٢-٢ تحديث آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.	
															٣-٢-٣-٢-٢ إستطلاع آراء المستفيدين فى آليات وإعداد الورقة الإمتحانية.	
															٤-٢-٣-٢-٢ اعتماد وإعلان آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.	
															٥-٢-٣-٢-٢ تطبيق آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.	
															٦-٢-٣-٢-٢ تشكيل لجنة لعمل تقارير متابعة تطبيق آليات إعداد وتقييم الورقة الإمتحانية.	
															١-١-٤-٢-٢ تشكيل لجنة لتحديث آليات وأدوات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١-٤-٢-٢ تطبيق آليات موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
															٢-١-٤-٢-٢ إجراء دراسة لتحديث آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	
															٣-١-٤-٢-٢ إستطلاع آراء المستفيدين حول آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	
															٤-١-٤-٢-٢ اعتماد وإعلان تحديث آليات تقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	
															٥-١-٤-٢-٢ تطبيق الآليات المحدثة لتقييم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	
															١-٢-٤-٢-٢ تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال تحليل نتائج استبيانات الطلاب عن أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم، واستبائات الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.	٢-٤-٢-٢ رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى العملية التعليمية.
															٢-٢-٤-٢-٢ إعداد خطة تدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	
															٣-٢-٤-٢-٢ تنفيذ الخطة التدريبية ومتابعتها.	
															٤-٢-٤-٢-٢ قياس أثر ومردود التدريب على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بعد تلقى التدريب.	
															٥-٢-٤-٢-٢ إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.	
															٦-٢-٤-٢-٢ إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.	
															٧-٢-٤-٢-٢ قياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	
															٨-٢-٤-٢-٢ إعلان نتائج قياس الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	

(٢) الإطار الزمني للغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم.

٢٠٢٤													الأنشطة التنفيذية	الملفات الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية
Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4				
													٢-٤-٢-٩- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.	٢-٤-٣- عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يحقق النسب المثلى المرجعية.	
													٢-٤-٣-١- تحفيز ومتابعة ودعم الهيئة المعاونة والمشرفين عليهم للإلتهاء من متطلبات الحصول على الماجستير والدكتوراه.		
													٢-٤-٣-٢- التعاون الأكاديمي مع كليات الهندسة بالجامعات الحكومية لتسجيل معاونى أعضاء هيئة التدريس للدراسات العليا.		
													٢-٤-٣-٣- تشكيل لجنة لعمل دراسة تحليلية لتحديد نسب العجز والفائض فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.		
													٢-٤-٣-٤- تطوير وتحديث آلية التعامل مع العجز والفائض فى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.		
													٢-٤-٣-٥- عقد جلسات عمل مع قيادات المعهد لمناقشة خطط مواجهة العجز والفائض.		

٣) الإطار الزمني للغاية الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين.													الاهداف الإستراتيجية	الملفات الأهداف الإجرائية	الاهداف الإستراتيجية			
الانشطة التنفيذية																		
٢٠٢٩		٢٠٢٨			٢٠٢٧			٢٠٢٦			٢٠٢٥			٢٠٢٤				
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1			
																	١-٢-٣-٣- تحديد الاحتياجات التدريبية فيما يخص المهارات العامة والتفكير العلمي وزيادة الأعمال لدى الطلاب والخريجين .	٢-٣-٣- تدريب الطلاب و الخريجين على المهارات العامة و التفكير العلمي و زيادة الأعمال .
																	٢-٢-٣-٣- وضع خطة التدريب وفقاً لأولويات التدريب للطلاب والخريجين.	
																	٣-٢-٣-٣- تنفيذ البرامج التدريبية للطلاب والخريجين.	
																	٤-٢-٣-٣- تقييم وقياس أثر ومردود التدريب على للطلاب والخريجين بعد تلقى البرامج التدريبية.	
																	٥-٢-٣-٣- إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.	
																	٦-٢-٣-٣- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.	
																	١-٣-٣-٣- تحديث آلية جذب الطلاب الوافدين.	
																	٢-٣-٣-٣- مخاطبة الملحقيات الثقافية العربية والإفريقية وإعلامهم بجميع المعلومات الخاصة بالمعهد والخدمات التي يقدمها وموقعه المتميز.	
																	٣-٣-٣-٣- تحديث الموقع بما يتناسب مع احتياجات الطلاب الوافدين .	
																	٤-٣-٣-٣- متابعة تنفيذ إجراءات آلية جذب الطلاب الوافدين.	
																	٥-٣-٣-٣- عمل دراسة لنسب الطلاب الوافدين بالمعهد ومردود تواجدهم على السمعة الأكاديمية للمعهد.	
																	١-١-٤-٣- تفعيل دور وحدة الخريجين لتعزيز التواصل مع خريجي المعهد ومعرفة احتياجات ومتطلبات سوق العمل.	١-٤-٣- تعزيز التواصل مع الخريجين.
																	٢-١-٤-٣- إجراء دراسة عن الخدمات التي يمكن أن يقدمها المعهد لتلبية احتياجات الخريجين.	
																	٣-١-٤-٣- إعداد خطة لتلبية احتياجات الخريجين.	
																	٤-١-٤-٣- الإستعانة بالخريجين في تنمية المهارات العلمية للطلاب.	
																	٥-١-٤-٣- إستطلاع رأي الخريجين في الخدمات المقدمة لهم من المعهد.	
																	٦-١-٤-٣- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.	
																	١-٢-٤-٣- تحديث قواعد البيانات الورقية والإلكترونية بشكل دوري.	
																	٢-٢-٤-٣- إنشاء قواعد بيانات لسوق العمل لدعم الخريجين مهنياً.	
																	٣-٢-٤-٣- تنظيم ملتقى التوظيف بمشاركة جهات الأعمال في مختلف المجالات والتخصصات.	
																	٤-٢-٤-٣- إستطلاع آراء جهات التوظيف في خريجين المعهد.	
																	٥-٢-٤-٣- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.	

٤) الإطار الزمني للغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وخدمة المجتمع.																		
الأنشطة التنفيذية												الملفات الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية					
٢٠٢٩	٢٠٢٨			٢٠٢٧			٢٠٢٦			٢٠٢٥			٢٠٢٤					
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1			
																	١-١-٤-٤ تحديث الخطة البحثية للمعهد وربطها بالتوجهات القومية وروية مصر ٢٠٣٠.	١-٤-٤ متابعة الأنشطة والمشروعات البحثية.
																	١-١-٤-٤ تشكيل لجنة لإعداد الخطة البحثية للمعهد.	
																	٢-١-٤-٤ مخاطبة الأقسام لتحديد احتياجات الأقسام البحثية.	
																	٣-١-٤-٤ إعداد الخطة البحثية طبقاً لاحتياجات الأقسام والمجتمع والإجاهات القومية.	
																	٤-١-٤-٤ اعتماد وإعلان الخطة البحثية.	
																	٥-١-٤-٤ متابعة تنفيذ الخطة البحثية ومدى التزام الأقسام بالمجالات البحثية.	
																	٦-١-٤-٤ إنشاء قاعدة بيانات لكافة أنشطة البحث العلمي والأنشطة العلمية.	
																	٧-١-٤-٤ تنظيم ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس للتوعية بأهمية النشر الدولي	
																	٨-١-٤-٤ تحفيز أعضاء هيئة التدريس على نشر الأبحاث العلمية في مجلات ذات معامل تأثير عالي.	
																	٩-١-٤-٤ تقييم دورى لنسب النشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس.	
																	١٠-١-٤-٤ تنظيم المؤتمر العلمي السنوي الخاص بالمعهد.	٢-٤-٤ دعم وتطوير المشروعات البحثية.
																	١١-١-٤-٤ تشكيل لجان تنظيم وإعداد المؤتمر.	
																	١٢-١-٤-٤ الإعلان عن المؤتمر.	
																	١٣-١-٤-٤ عقد المؤتمر سنوياً.	
																	١-١-٤-٤ إعداد دراسة لتحفيز حصول أعضاء هيئة التدريس على مشروعات بحثية.	
																	٢-٢-٤-٤ دعم التواصل مع الجامعات إقليمياً ودولياً في المجالات العلمية والبحثية والخدمية لتحقيق مراكز متقدمة في مختلف التصنيفات الدولية.	
																	٣-٢-٤-٤ الإعلان عن البرامج التسويقية للمشروعات البحثية.	
																	١-١-٤-٤ إجراء دراسة لتحديد احتياجات المجتمع والبيئة.	
																	٢-١-٤-٤ إعداد خطة لتلبية احتياجات المجتمع المحيط وتنمية البيئة.	
																	٣-١-٤-٤ متابعة تنفيذ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتوثيق الأنشطة والخدمات المجتمعية التي يقدمها المعهد في قواعد بيانات ورقية وإلكترونية.	
																	٤-١-٤-٤ إعداد خطة لتفعيل دور لجنة إدارة الأزمات والكوارث.	
																	٥-١-٤-٤ إعداد خطة لتفعيل دور لجنة السلامة والصحة المهنية.	
																	٦-١-٤-٤ تطبيق خطة تفعيل دور لجنة سلامة الأزمات والكوارث	
																	٧-١-٤-٤ تطبيق خطة تفعيل دور لجنة السلامة والصحة المهنية.	
																	٨-١-٤-٤ استطلاع آراء المستفيدين في الخدمات المقدمة.	
																	٩-١-٤-٤ إعداد خطط التحسين واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.	
																	١-١-٤-٤ تشكيل لجنة لإعداد دراسة لعقد بروتوكولات التعاون.	
																	٢-١-٤-٤ إعداد دراسة لعقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات مهنية وصناعية.	
																	٣-١-٤-٤ توقيع وتنفيذ بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المهنية والصناعية.	٣-٤-٤ عقد شراكات مع المؤسسات المهنية والصناعية المجتمعية.
																	٤-١-٤-٤ تنظيم فوافل متنوعة لحل المشكلات الصناعية.	
																	٥-١-٤-٤ تنظيم احتفالية يوم البيت.	
																	٦-١-٤-٤ إنشاء قاعدة بيانات بمشكلات المجتمع الخارجى.	

٥) الإطار الزمني للغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة.

٥) الإطار الزمني للغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة.													الأنشطة التنفيذية	الملفات الأهداف الإجرائية	الأهداف الإستراتيجية							
٢٠٢٩			٢٠٢٨			٢٠٢٧			٢٠٢٦			٢٠٢٥				٢٠٢٤						
Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1	Q4	Q3	Q2	Q1			
																				١-١-١-٥- تشكيل لجنة لتحديث ومراجعة اللائحة التنفيذية لوحة ضمان الجودة.	١-١-٥- تحديث اللائحة التنفيذية لوحة ضمان الجودة لكي تتمكن من القيام بدورها.	١-٥- تحديث آليات ونظام العمل بوحدة ضمان الجودة.
																				٢-١-١-٥- تحديث اللائحة التنفيذية لوحة ضمان الجودة.		
																				٣-١-١-٥- عرض اللائحة التنفيذية على المختصين.		
																				٤-١-١-٥- اعتماد وإعلان اللائحة التنفيذية المحدثه لوحة ضمان الجودة.		
																				٥-١-١-٥- بدء العمل باللائحة التنفيذية المحدثه لوحة ضمان الجودة.		
																				١-٢-١-٥- تحديد الاحتياجات التدريبية لإعداد كوادر مؤهلة للعمل بوحدة ضمان الجودة بالمعهد.	٢-١-٥- توفير الكوادر المؤهلة لعمل بوحدة ضمان الجودة.	
																				٢-٢-١-٥- وضع خطة تدريبية للعاملين بوحدة ضمان الجودة في ضوء الاحتياجات التدريبية.		
																				٣-٢-١-٥- تنفيذ برامج تدريبية فعالة لرفع كفاءة العاملين بوحدة ضمان الجودة.		
																				٤-٢-١-٥- تقييم أداء العاملين بوحدة ضمان الجودة بالمعهد بعد تلقى البرامج وقياس أثر ومردود التدريب.		
																				٥-٢-١-٥- إعلان نتائج قياس أثر ومردود التدريب.		
																				٦-٢-١-٥- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
																				١-٣-١-٥- تنفيذ برامج تدريبية وورش عمل ولقاءات لنشر ثقافة الجودة بين جميع منسوبي المعهد.	٣-١-٥- نشر ثقافة الجودة والتطوير المستمر.	
																				٢-٣-١-٥- نشر ثقافة التقويم بين جميع منسوبي المعهد.		
																				١-١-٢-٥- إنشاء قاعدة بيانات لأنشطة الجودة.	١-٢-٥- تحديث نظم ضمان الجودة والاعتماد بالمعهد.	
																				٢-١-٢-٥- إنشاء قاعدة للاستبيانات online لتسهيل إجراء الاستبيانات المختلفة.		
																				٣-١-٢-٥- تحديد مؤشرات لقياس أداء جميع مجالات العمل بالمعهد.		
																				٤-١-٢-٥- إعداد تقرير قياس مؤشرات الأداء، ومناقشة نتائج القياس بالمجالس الحاكمة.		
																				٥-١-٢-٥- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
																				٦-١-٢-٥- تنظيم المراجعات الداخلية لتقويم أداء المعهد طبقاً لنظام الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.		
																				٧-١-٢-٥- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
																				١-١-٣-٥- تشكيل لجنة لوضع آليات متابعة إسيثفاء معايير الجودة والاعتماد.	١-٣-٥- متابعة أعمال وأنشطة الجودة.	
																				٢-١-٣-٥- عقد لقاءات دورية مع منسقى معايير الجودة لمتابعة أعمال إسيثفاء المعايير وتقديم الدعم الفني لهم.		
																				٣-١-٣-٥- إجراء دراسة لوضع آليات متابعة إسيثفاء معايير الجودة والاعتماد.		
																				٤-١-٣-٥- عرض آليات متابعة إسيثفاء معايير الجودة والاعتماد على المختصين.		
																				٥-١-٣-٥- اعتماد وإعلان آليات متابعة إسيثفاء معايير الجودة والاعتماد.		
																				٦-١-٣-٥- تنفيذ آليات متابعة إسيثفاء معايير الجودة والاعتماد.		
																				٧-١-٣-٥- تقييم وقياس أثر ومردود متابعة إسيثفاء معايير الجودة والاعتماد.		
																				٨-١-٣-٥- إعداد خطط التحسين وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		
																				٩-١-٣-٥- التقدم لتجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.		

٥-٤- التدفقات المالية التقديرية لتمويل الخطة الإستراتيجية

تعتبر قائمة التدفقات المالية التقديرية دليل يساعد إدارة المعهد فى إدارة الشؤون المالية لتحقيق الأهداف الإستراتيجية والتنبؤ بتوقعات منطقية بشأن الوضع المالى للمعهد فى المستقبل، ومن ثم إستخدام هذه التوقعات فى وضع الخطط وتحديد الأولويات لتحقيق أهداف المعهد الإستراتيجية مع الحفاظ على الإستقرار المالى للمعهد. ويوضح **جدول (٥-١)** إجمالى التدفقات المالية التقديرية لتمويل الخطة الإستراتيجية للمعهد.

جدول (٥-١): التدفقات المالية التقديرية لتمويل الخطة الإستراتيجية

التكلفة المالية المتوقعة خلال ٥ سنوات بالجنيه المصرى	الهدف الإستراتيجى	الغاية الإستراتيجية
٦٠٠٠٠	١-١- تحديث النظام الإدارى للمعهد.	١- تطوير
١٤٠٠٠٠	٢-١- تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية.	القدرة المؤسسية للمعهد
٢٩٠٠٠٠	٣-١- رفع كفاءة الجهاز الإدارى.	
١٢٠٠٠٠٠	٤-١- تطوير الموارد والتسهيلات المادية الداعمة.	
٢٠٠٠٠	٥-١- زيادة الموارد المالية.	
١٠٠٠٠٠	١-٢- تطوير البرامج الأكاديمية بما يتلاءم مع متطلبات سوق العمل.	٢- دعم العملية التعليمية ونظم التقويم
٩٠٠٠٠	٢-٢- تطوير نظم التعلم والتدريس والتعلم عن بعد.	
٦٠٠٠٠	٣-٢- تحديث نظم تقويم الطلاب.	
١٣٠٠٠٠	٤-٢- رفع كفاءة أعضاء التدريس والهيئة المعاونة.	
١٦٠٠٠٠	١-٣- إستمرار تحديث آليات دعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين وذوى الإحتياجات الخاصة.	٣- تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين
١٤٠٠٠٠	٢-٣- تحديث منظومة الإرشاد الأكاديمى.	
٢٤٠٠٠٠	٣-٣- تنمية مهارات الطلاب.	
١٤٠٠٠٠	٤-٣- تطوير آلية المتابعة والتواصل مع الخريجين.	
٢٨٠٠٠٠	١-٤- متابعة الأنشطة والمشروعات البحثية.	٤- تطوير منظومة البحث العلمى وخدمة المجتمع
١٥٠٠٠٠	٢-٤- تقديم خدمات مجتمعية ملائمة لإحتياجات المجتمع والبيئة المحيطة.	
٨٠٠٠٠	٣-٤- عقد شراكات مع المؤسسات المهنية والصناعية والمجتمعية.	
١٦٠٠٠٠	١-٥- تحديث آليات ونظام العمل بوحدة ضمان الجودة.	٥- تعزيز نظام ضمان الجودة
٥٠٠٠٠	٢-٥- متابعة وتقييم الأداء بكافة مجالات العمل بالمعهد.	
٣٠٠٠٠٠	٣-٥- متابعة إستمرارية إستيفاء معايير الإعتماد.	
إجمالى الميزانية التقديرية للخطة الإستراتيجية للمعهد = ٣٧٩٠٠٠٠٠		



الباب السادس: السياسات المرشدة للمعهد

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامّة التي ترشد المعهد في عملية تنفيذ أهدافه الإستراتيجية على مختلف المستويات وتوجد سياسات متنوعة للمعهد محددة وواضحة، وذلك لتحقيق رؤية ورسالة المعهد، والوصول إلى المستوى الملائم لتحسين الوضع التنافسي على المستوى المحلى والإقليمي. وللمعهد حزمتان من السياسات، أولهما السياسات العامة، وثانيهما السياسات الخاصة وهي التي تتناول السياسات المرتبطة بالعملية التعليمية، والسياسات المرتبطة بالبحث العلمي، وسياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وسياسات ضبط العمل الإداري، وسياسات تنمية الموارد المالية والمادية. ومن ثم يخصص المعهد لجان محددة تختص بمتابعة تنفيذ سياسات المعهد مثل لجنة شؤون التعليم والطلاب، ولجنة المكتبات، ولجنة المختبرات والأجهزة العلمية، ولجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، بالإضافة إلى وحدة ضمان الجودة.

١-٦- السياسات العامة للمعهد

- تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع أنشطة ومجالات عمل المعهد من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر للنظم واللوائح والآليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالمعهد ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- الإستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الإستفادة منها ووضع أولويات لإستخدامها.
- التفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، ومحاولة الإستفادة من التكنولوجيات وتطويرها.
- المراجعة الدائمة للقرارات والأنشطة في ضوء سياسات المعهد وخطته الإستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والشفافية في الممارسات والقرارات والسياسات والخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالمعهد.
- إعداد منظومة إدارية تعتمد على آليات وقواعد ولوائح وخطط محددة لكافة الأنشطة بالمعهد، ولا تعتمد على الرؤية الفردية.
- إحترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع في جميع الممارسات والأنشطة والإلتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- توثيق كافة الأنشطة وعمل قواعد بيانات شاملة لها.

٦-٢-٢-١ سياسات المعهد الخاصة فى المجالات المختلفة

للمعهد مجموعة من السياسات الخاصة بكل مجال من المجالات التى تخدمها الغايات الإستراتيجية للمعهد.

٦-٢-١-١ سياسات المعهد فى مجال التعليم

لتحقيق غاية المعهد فى مجال التعليم، فإن المعهد يتبنى مجموعة من السياسات التى من شأنها المساهمة فى تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمعهد، وهذه السياسات تتمثل فى:

- الإلتزام بالمعايير الأكاديمية المرجعية والسعى الجاد لتطبيقها على الوجه الأمثل.
- المراجعة والتقويم الداخلى والخارجى للبرامج والمقررات الدراسية.
- تشجيع إستخدام تكنولوجيا المعلومات والإتصالات فى وسائل وبرامج التعلم.
- إحتضان الطلاب ذوى القدرات العالية وذوى القدرة على التميز والإبداع ورعايتهم.
- رعاية الطلاب محدودى القدرات وتوفير سبل الدعم العلمى لهم.
- تطوير سياسات القبول بالأقسام لتحقيق أكبر قدر ممكن من الموائمة بين رغبات الطلاب والأماكن المتاحة فى التخصصات المختلفة.
- إعتبار الطالب من أهم مخرجات المعهد.
- تقوية الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعهد.
- مشاركة طلابية فعالة فى الأنشطة داخل المعهد وخارجه.
- زيادة الرضا العام لأطراف العملية التعليمية.
- غرس قيم التعلم الذاتى والتعليم عن بعد والتشجيع عليها.
- الإلتزام بأخلاقيات وآداب المهنة.
- تكامل سياسات المعهد فى مجال التعليم مع سياساته فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٦-٢-٢-٢ سياسات المعهد فى مجال البحث العلمى

- لتحقيق غاية المعهد فى مجال البحث العلمى، فإن المعهد ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل فى:
- تحقيق التكامل والتنسيق فى الجهود التى يقوم بها المعهد من جهة والوزارة من جهة أخرى فى إطار خطة الدولة للبحث العلمى.
 - إعداد خطط بحث علمى شاملة تضمن الإرتباط بخطط التنمية وحاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية، وإحتياجات المعهد من تخصصات جديدة.

- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعامل مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلى.
- تشجيع النشر العلمى فى المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- تنمية ورفع قدرات الباحثين بالمعهد.
- توثيق كافة الأنشطة البحثية وعمل قواعد بيانات شاملة لها ونشرها.
- تبادل المعلومات والمعارف مع مؤسسات البحث العلمى العالمية.
- تكامل سياسات المعهد فى مجال البحث العلمى مع سياساته فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٦-٢-٣- سياسات المعهد فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- لتحقيق غاية المعهد فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، فإن المعهد ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل فى:
- تحقيق التكامل والتنسيق فى الجهود التى يقوم بها المعهد من جهة والوزارة من جهة أخرى، فى إطار الخطط التنموية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
 - المساهمة المستمرة فى حل المشكلات البيئية وتنمية الوعى البيئى.
 - التواصل المستمر مع المجتمع المدنى والوقوف على إحتياجاته وتوجهاته.
 - التشجيع على العمل التطوعى فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
 - توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
 - تمثيل الأطراف المجتمعية فى المجالس واللجان المختلفة بالمعهد.
 - المساهمة المستمرة فى حل مشكلات البيئة وتنمية الوعى البيئى.

٦-٢-٤- سياسات المعهد فى ضبط العمل الإدارى

- لتحقيق غاية المعهد فى توفير جهاز إدارى فعال، فإن المعهد ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل فى:
- توفير مناخ وبيئة عمل مناسبة بما يضمن الإستفادة من الكفاءات المتوفرة وتحقيق أفضل أداء إدارى.
 - حوكمة وجودة الأداء بإدارة المعهد.
 - تشجيع العمل الجماعى التعاونى لمنسوبي المعهد.
 - توفير الخدمة الإجتماعية للعاملين بالمعهد.
 - تنمية مستمرة لمهارات وقدرات الموارد البشرية.
 - تبنى معايير إختيار وتعيين القيادات الإدارية والوظائف بالمعهد.
 - تطبيق نظم الأرشفة الإلكترونية.

- تطبيق آليات الثواب والعقاب لضمان تحقيق مبدأ العدالة والشفافية.
- غرس القيم الأخلاقية وتنمية الوازع الداخلى لمكافحة الفساد المالى والإدارى.

٦-٢-٥- سياسات المعهد فى تنمية الموارد المالية والمادية

- لتحقيق غاية المعهد فى مجال تنمية وإستدامة الموارد المالية والمادية، فإن المعهد ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل فى:
- زيادة الموارد الذاتية للمعهد.
 - الإستغلال الأمثل لمباني ومنشآت المعهد.
 - العمل على جذب الطلاب الوافدين.
 - وضع أنظمة مراجعة ومراقبة دورية لمتابعة إستخدام الموارد.

٦-٣- آلية المراجعة الدورية للسياسات

لضمان تحقيق الإستفادة القصوى من تلك السياسات وتحديد درجة تماشيها مع دور المعهد، فإنه يتم مراجعتها بصفة دورية لتحديد أوجه القصور ومعالجتها. ويتم ذلك من خلال عدة آليات منها المراجعة الدورية وإستطلاعات آراء المستفيدين من خدمات المعهد وأنشطته المختلفة. كما يتم عرض السياسات على مجلس إدارة المعهد ودارسة مقترحاتهم للتحديث.



الملاحق

ملحق (١): قرار اعتماد تشكيل لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية (٢٠٢٤-٢٠٢٩)


 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
 المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - المنيا الجديدة

رؤية الوحدة:- تتطلع وحدة ضمان الجودة أن يكون المعهد مؤسسة متميزة في مجال الهندسة والتكنولوجيا وخدمة البيئة وتنمية المجتمع بما يضمن تحقق معايير الجودة والإعتماد

وحدة ضمان الجودة
 Quality Assurance Unit

السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الإدارة وعميد المعهد
 تحية طيبة وبعد

- بناءً على تشكيل لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد (٢٠٢٤ - ٢٠٢٩) المقترح من مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة في الجلسة رقم (٥٠) بتاريخ ٢٣/٦/٢٠٢٤، وعرض التشكيل على المجلس الأكاديمي للإعتماد.

- وبعد موافقة المجلس الأكاديمي على تشكيل اللجنة المقترح في الجلسة رقم (٥٥) بتاريخ ٢٣/٦/٢٠٢٤.

مقدم لسيادتكم تشكيل لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد (٢٠٢٤ - ٢٠٢٩) للإعتماد من مجلس إدارة المعهد. ليكون التشكيل على النحو التالي،

لجنة الإعداد والصياغة

١- أ.م.د/ آمال توفيق حسونة	١- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب (
٢- أ.م.د/ نجلاء محمد كمال محمد	٢- وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة (
٣- د/ ياسر عبد الشافي جمال على	(نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة)
٤- د/ محمد مراد سلامة محمد	(نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة)
٥- د/ عمرو عماد الدين رفعت توني	(منسق معيار التخطيط الإستراتيجي)
٦- د/ عمر مكرم كامل عثمان	(منسق برنامج الهندسة الكهربائية والحاسبات)
٧- د/ عبد السلام عزت عبد السلام عبد الرحيم	(منسق برنامج هندسة الميكاترونكس)
٨- د/ سمير عزمي عبدالله ابراهيم	(منسق برنامج الهندسة المدنية)
٩- د/ هشام على ابو الوفا عبدالعاطي	(منسق برنامج الهندسة المعمارية)
١٠- د/ محمد نبيل عبدالسلام عبدالرحيم	(مدرس بقسم العلوم الأساسية)
١١- د/ دعاء محمد راضي حيدر	(مدرس بقسم العلوم الأساسية)
١٢- أ/ أحمد على حسن على	(سكرتير اللجنة)
١٣- م/ رانا محمد راتب مراد	(سكرتير اللجنة)
١٤- أ/ مروه حربى صالح سلامه	(سكرتير اللجنة)

لجنة المراجعة النهائية

١- أ.د/ جمال الدين على أبو المجد	(رئيس مجلس الإدارة وعميد المعهد - رئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة)
٢- أ.د/ أحمد شوقي محمد زهران	(مدير مركز ضمان الجودة بجامعة المنيا - إستشاري عام لوحدة ضمان الجودة)
٣- أ.د/ أحمد عبد العزيز أحمد	(مدير وحدة التخطيط الإستراتيجي بجامعة المنيا - إستشاري التخطيط الإستراتيجي لوحدة ضمان الجودة)
٤- أ.د/ هبة إبراهيم محمد مهران	(خبير نظم الجودة والإعتماد بجامعة المنيا - إستشاري فني لوحدة ضمان الجودة)
٥- أ.د/ أشرف أبو العيون عبد الرحيم	(أستاذ بكلية الهندسة جامعة المنيا - المشرف على قسم الهندسة المعمارية بالمعهد)
٦- أ.م.د/ مدحت محمد أحمد عثمان	(المشرف العام والقائم بأعمال المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة)
٧- د/ أحمد محمد عطية	(المشرف التنفيذي لوحدة ضمان الجودة)

وفضلوا بقبول وافر التقدير والإحترام

ع.م.د/ محمد مراد سلامة
 المشرف العام على وحدة ضمان الجودة
 أ.م.د/ مدحت محمد أحمد عثمان

رسالة الوحدة:- تلتزم وحدة ضمان الجودة بالمعهد بالإستراتيجية في غرس ثقافة الجودة بما يضمن الحصول على الإعتماد

محافظة المنيا - أمام جهاز المنطقة الصناعية بالمنيات (أرضي) ٢٩٠٦٠٨ - ٨٦٢٢٩٠٦٠٠
 Website: www.mhiet.edu.eg Email: Qu@mhiet.edu.eg

ملحق (٢): إجتماع لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية (٢٠٢٤-٢٠٢٩)



ملحق (٣): إتماد تشكيل اللجان المنبثقة من لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية (٢٠٢٤-٢٠٢٩)

		وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا - المنيا الجديدة
رؤية الوحدة:- تتطلع وحدة ضمان الجودة أن يكون المعهد مؤسسة متميزة في مجال الهندسة والتكنولوجيا وخدمة البيئة وتنمية المجتمع بما يضمن تحقق معايير الجودة والإعتماد		وحدة ضمان الجودة
Quality Assurance Unit		
السيد الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس الإدارة ومعيد المعهد		
تحية طيبة وبعد		
نحيط سيادتكم علماً بالتشكيل المقترح للجان المنبثقة من لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد (٢٠٢٤-٢٠٢٩) وذلك بناءً على التشكيل المقدم من لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية (٢٠٢٤-٢٠٢٩) في الجلسة رقم (١) بتاريخ ٢٠٢٣/٨/١٦ ليكون على النحو التالي:		
لجنة جمع البيانات		
١- د/ محمد مراد سلامة محمد	١- نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة (منسق معيار التخطيط الإستراتيجي)	
٢- د/ عمرو عماد الدين رفعت تونى	٢- قسم الهندسة الكهربية والحاسبات (قسم الهندسة الميكانيكية - شعبة الميكاترونكس)	
٣- د/ عمر مكرم كامل عثمان	٣- قسم الهندسة المدنية (قسم الهندسة المعمارية)	
٤- د/ عبد السلام عزت عبد السلام عبد الرحيم	٤- قسم العلوم الأساسية (إدارى)	
٥- د/ سمير عزمى عبدالله ابراهيم		
٦- د/ هشام على ابو الوفا عبدالعاطى		
٧- د/ محمد نبيل عبدالسلام عبدالرحيم		
٨- أ/ أحمد على حسن على		
لجنة التحليل البيئي		
١- د/ محمد مراد سلامة محمد	١- نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة (منسق معيار التخطيط الإستراتيجي)	
٢- د/ عمرو عماد الدين رفعت تونى	٢- قسم العلوم الأساسية (قسم العلوم الأساسية)	
٣- د/ محمد نبيل عبدالسلام عبدالرحيم		
٤- د/ دعاء محمد راضى حيدر		
لجنة التدريب والتوعية والإعلان		
١- د/ ياسر عبد الشافى جمال على	١- نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة (منسق معيار التخطيط الإستراتيجي)	
٢- د/ عمرو عماد الدين رفعت تونى	٢- إدارى (إدارى)	
٣- أ/ أحمد على حسن على	٣- إدارى (إدارى)	
٤- م/ رانا محمد راتب مراد	٤- إدارى (إدارى)	
٥- أ/ مروه حربى صالح سلامه		
لجنة إعداد الخطة التنفيذية		
١- أ.م.د/ أمال توفيق حسونة	١- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب (وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة)	
٢- أ.م.د/ نجلاء محمد كمال محمد	٢- نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة (نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة)	
٣- د/ ياسر عبد الشافى جمال على	٣- قسم الهندسة الكهربية والحاسبات (قسم الهندسة الميكانيكية - شعبة الميكاترونكس)	
٤- د/ محمد مراد سلامة محمد	٤- قسم الهندسة المدنية (قسم الهندسة المعمارية)	
٥- د/ عمر مكرم كامل عثمان		
٦- د/ عبد السلام عزت عبد السلام عبد الرحيم		
٧- د/ سمير عزمى عبدالله ابراهيم		
٨- د/ هشام على ابو الوفا عبدالعاطى		
وتفضلوا بتبول وإقر التبرير والاحترام		
المشرف العام على وحدة ضمان الجودة د.م.د/ مدهت محمد أحمد عثمان		
رسالة الوحدة:- تلتزم وحدة ضمان الجودة بالمعهد بالإستمرارية فى غرس ثقافة الجودة بما يضمن الحصول على الإعتماد		
محافظة المنيا - أمام جهاز المنطقة الصناعية بالمنيات (أرضى) ٢٢٩.٠٦٠٨ ، فاكس ٠٨٦٢٢٩.٠٦٠٠		
Website: www.mhiet.edu.eg		Email: Qu@mhiet.edu.eg

ملحق (٤): لقاءات العصف الذهني لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية (٢٠٢٩-٢٠٢٤)



ملحق (٥): ورش عمل التحليل البيئي

ورشة عمل لطلاب المعهد عن: "تحليل البيئة الداخلية للمعهد" يوم الإثنين الموافق ٢٠٢٣/١٢/١٨
حاضر الورشة: الدكتور/ عمرو عماد الدين رفعت (منسق معيار التخطيط الإستراتيجي)



تابع ملحق (٥): ورش عمل التحليل البيئي

ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن: "تحليل البيئة الداخلية للمعهد" يوم السبت

الموافق ٢٠٢٤/٢/٢٤

حاضر الورشة: الأستاذ الدكتور/ أحمد عبدالعزيز (مدير مركز التخطيط الإستراتيجي بجامعة المنيا)



تابع ملحق (٥): ورش عمل التحليل البيئي

ورشة عمل للإداريين عن: "تحليل البيئة الداخلية للمعهد" يوم السبت الموافق ٢٠٢٤/٢/٢٤
حاضر الورشة: الأستاذ الدكتور/ أحمد عبدالعزيز (مدير مركز التخطيط الإستراتيجي بجامعة المنيا)



تابع ملحق (٥): ورش عمل التحليل البيئي

ورشة عمل لطلاب المعهد عن: "تحليل البيئة الداخلية للمعهد - الفاعلية التعليمية" يوم الإثنين

الموافق ٢٠٢٤/٢/٢٦

حاضر الورشة: الدكتور/ عمرو عماد الدين رفعت (منسق معيار التخطيط الإستراتيجي)



ملحق (٦): مقابلات الأطراف المجتمعية لإجراء تحليل البيئة الخارجية

لقاء المهندس ايمن حسام (من مركز تدريب المصرية للاتصالات)



لقاء الأستاذ الدكتور/ مصطفى محمود مصطفى (عميد كلية الهندسة - جامعة المنيا)



تابع ملحق (٦): مقابلات الأطراف المجتمعية لإجراء تحليل البيئة الخارجية

لقاء المهندس/ ياسر محمد جمال الدين (مدير وحدة التدريب بجهاز مدينة المنيا الجديدة).



لقاء الأستاذ/ مصطفى محمد محمد النزهى (رئيس مجلس إدارة شركة الفرسان للتجارة والإستثمار العقارى بمحافظة المنيا).



ملحق (٧): نماذج إستطلاعات رأى التحليل البيئي

إستطلاع الرأى الإلكتروني لتحليل البيئة الداخلية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 80%

إستبيان تحليل البيئة الداخلية من وجهة نظر (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة)

* Required

يهدف هذا الإستبيان إلى تحليل البيئة الداخلية للمعهد للتعرف على نقاط القوة التى تميز المعهد و النقاط التى تحتاج إلى تحسين بالمعهد
برجاء تقييم عناصر الإستبيان مع الأخذ فى الإعتبار أن هذا الإستبيان هو جسر التواصل بيننا وبينك فعبّر عن رأيك بمصادقية وموضوعية.
مع تحيات وهداة ضمان الجودة

1
الإسم

Enter your answer

إستطلاع الرأى الإلكتروني لتحليل البيئة الداخلية من وجهة نظر أعضاء الجهاز الإدارى

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 80%

إستبيان تحليل البيئة الداخلية من وجهة نظر (أعضاء الجهاز الإدارى)

* Required

يهدف هذا الإستبيان إلى تحليل البيئة الداخلية للمعهد للتعرف على نقاط القوة التى تميز المعهد و النقاط التى تحتاج إلى تحسين بالمعهد
برجاء تقييم عناصر الإستبيان مع الأخذ فى الإعتبار أن هذا الإستبيان هو جسر التواصل بيننا وبينك فعبّر عن رأيك بمصادقية وموضوعية.
مع تحيات وهداة ضمان الجودة

1
الإسم

Enter your answer

تابع ملحق (٧): نماذج إستطلاعات رأى التحليل البيئي إستطلاع الرأى الإلكتروني للطلاب فى القدرة المؤسسية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2DXHUWMIUXT8irDAK4B8cpQ_JVIg4nJiKprfxU... 90%

إستبيان عن استقصاء آراء الطلاب في القدرة المؤسسية للمعهد

يقوم المعهد بعمل إستبيان لقياس آراء الطلاب في القدرة المؤسسية للمعهد ويهدف الإستبيان إلى الاستفادة بأرائكم في إصدار دراسة التحليل البيئي للمعهد

* Required

1. الاسم *

Enter your answer

2. القسم العلمى *

Enter your answer

إستطلاع الرأى الإلكتروني للطلاب فى الفاعلية التعليمية بالمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG... 80%

إستبيان آراء الطلاب فى الفاعلية التعليمية للمعهد

* Required


**يهدف هذا الإستبيان إلى تحليل البيئة الداخلية للمعهد للتعرف على نقاط القوة التى تميز المعهد و النقاط التى تحتاج إلى تحسين بالمعهد
برجاء تقييم عناصر الإستبيان مع الأخذ فى الاعتبار أن هذا الإستبيان هو جسر التواصل بيننا وبينك فعبر عن رأيك بمصادقية وموضوعية.
مع تحيات وحدة ضمان الجودة**

1
إسم الطالب

Enter your answer


تابع ملحق (٧): نماذج إستطلاعات رأى التحليل البيئى
إستطلاع الرأى الإلكتروني للخريجين فى القدرة المؤسسية والتنافسية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWmiUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 67% ☆



إستبيان آراء الخريجين فى القدرة المؤسسية والتنافسية للمعهد

* Required



وزارة التعليم العالى والبحث العلمى
المعهد العالى للهندسة والتكنولوجيا – المنيا الجديدة

رؤية الوحدة: تتطلع وحدة ضمان الجودة أن يكون المعهد مؤسسة متميزة فى مجال الهندسة والتكنولوجيا وخدمة البيئة وتنمية المجتمع بما يضمن تحقق معايير الجودة والاعتماد

Quality Assurance Unit وحدة ضمان الجودة

يهدف هذا الإستبيان إلى الإستفادة من آراء الخريجين فى إعداد التحليل البيئى للمعهد للتعرف على نقاط القوة التى تميز المعهد و النقاط التى تحتاج إلى تحسين بالمعهد. برجاؤ تقييم عناصر الإستبيان مع الأخذ فى الإعتبار أن هذا الإستبيان هو جسر التواصل بيننا وبينك فعبر عن رأيك بمصادقية وموضوعية.

مع تحيات وحدة ضمان الجودة

1
الإسم

تابع ملحق (٧): نماذج إستطلاعات رأى التحليل البيئي

نموذج إستطلاع الرأى لتحليل البيئة الخارجية من وجهة نظر الأطراف المجتمعية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا – المنيا الجديدة

رؤية الوحدة:- تتطلع وحدة ضمان الجودة أن يكون المعهد مؤسسة متميزة في مجال الهندسة والتكنولوجيا وخدمة البيئة وتنمية المجتمع بما يضمن تحقق معايير الجودة والاعتماد

Quality Assurance Unit

وحدة ضمان الجودة

إستبيان تحليل البيئة الخارجية من وجهة نظر (الأطراف المجتمعية)

يهدف هذا الإستبيان إلى تحليل البيئة الخارجية للمعهد للتعرف على الفرص المتاحة للمعهد لإستغلالها وتحقيق الميزة التنافسية. والتعرف على التهديدات التي تواجه المعهد لمواجهتها. ونؤكد تقديرنا لوقت وإهتمام حضراتكم بالمشاركة في الإستجابة لهذا الإستبيان. مع الأخذ في الاعتبار أن هذا الإستبيان هو جسر التواصل بيننا وبين حضراتكم فبرجاء إبداء الرأى بمصادقية وموضوعية.

الإسم: الوظيفة:

ولي أمر	خريج	مجتمع خارجي
---------	------	-------------

برجاء اختيار التقييم المناسب من وجهة نظرك.

*"موافق بشدة" تكافئ 5 درجات - "موافق" تكافئ 4 درجات - "الى حد ما" تكافئ 3 درجات - "غير متأكد" تكافئ درجتان - "غير موافق" تكافئ درجة واحدة.

م.م	الخصائص الخاضعة للقياس	التقييم			
		موافق بشدة	موافق	الى حد ما	غير موافق
أولاً: الفرص					
تعريف الفرصة:					
هي أي مجال من مجالات أنشطة المعهد تحقق ميزة تنافسية للمعهد بالمقارنة مع الكليات والمعاهد العليا الهندسية المناظرة، وذلك في ضوء المتغيرات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتشريعية والتكنولوجية التي تطرأ على البيئة المحلية والدولية.					
١-	وجود بيئة صناعية ومجتمع أعمال حول المعهد مما يعد فرصة كبيرة للمعهد لفتح قنوات للتعاون مع أصحاب هذا المصانع لتطوير العملية البحثية والتعليمية.				
٢-	وجود العديد من الهيئات والمؤسسات بالإقليم لديها الإستعداد للإشتراك في أنشطة المعهد المختلفة.				
٣-	تغير ثقافة المجتمع المحيط حيث زاد الإقبال على الالتحاق بالمؤسسات التعليمية الخاصة وما تقدمه من جودة تعليمية عالية مما يشكل فرصة للمعهد.				
٤-	وجود عدد كبير من خريجي المدارس الثانوية والفنية الصناعية في حاجة فرص تعليمية.				
٥-	المرونة في عقد بروتوكولات تعاون وشراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية بالمجتمع الخارجي.				
٦-	التطور المتزايد في وسائل الاتصالات وتقنيات الوسائل التعليمية والتقنيات الهندسية.				
٧-	وجود فرص تشجيع على قبول عدد أكبر من الطلاب الوافدين.				
٨-	موقع المعهد في منطقة واعدة إقتصادياً تتيح فرصاً لزيادة الموارد الذاتية.				
٩-	وجود عدد كبير من المشروعات القومية في حاجة إلى خريجي كليات الهندسة والمعاهد العليا الهندسية.				
١٠-	زيادة عدد الجهات الداعمة لتمويل الأبحاث العلمية سواء محلياً أو دولياً بما يعود بتنشيط الموارد الذاتية للمعهد.				
ثانياً: التهديدات					
تعريف التهديد:					
هو أي تصرف يمثل تهديداً لأداء المعهد ويؤثر سلباً على وضعه التنافسي وعلى ثقة المجتمع فيه، مرتبط بقوى البيئة الخارجية الكبرى (القوى الإقتصادية والسياسية والاجتماعية والتشريعية والتكنولوجية والطبيعية)، أو بقوى بيئة صناعة التعليم العالي (حجم التعليم العالي، التوزيع الجغرافي لمؤسسات التعليم العالي، الهيكل التنظيمي لوزارة التعليم العالي، تكلفة الحصول على خدمة التعليم العالي)، أو بقوى البيئة الصغرى للمؤسسة (الطلاب، المنافسون، الرأى العام، والممولين).					
١١-	ثقافة المجتمع تفقر بشكل كبير إلى التعامل مع المؤسسات التعليمية.				
١٢-	سياسات القبول مركزية.				
١٣-	ضعف منظومة التعليم ما قبل الجامعي.				
١٤-	ارتفاع أسعار النسخ الأصلية المرخصة من البرمجيات.				
١٥-	إستقطاب الجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.				
١٦-	التغيرات المتلاحقة في الأوضاع الإقتصادية.				
١٧-	زيادة الجامعات الخاصة وإمكاناتها والمرونة في إتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين.				

تعليقات أخرى خاصة بالفرص المتاحة للمعهد:

.....

تعليقات أخرى خاصة بالتهديدات التي تواجه المعهد:

.....

رسالة الوحدة :- تتلزم وحدة ضمان الجودة بالمعهد بالاستمرار في عرس ثقافته الجودة بما يضمن الحصول على الاعتماد

محافظه المنيا - أمام جهاز المنطقة الصناعية بالمنيات (رضى) ٢٤٢٠٦٠٨، فاكس ٠٨٢٢٢٩٦٠٠٠

Website: www.mhiet.edu.eg

Email: Qu@mhiet.edu.eg

ملحق (٨): نموذج أسئلة المقابلات الشخصية مع الأطراف المجتمعية لتحليل البيئة الخارجية



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا – المنيا الجديدة

رؤية الوحدة:- تتطلع وحدة ضمان الجودة أن يكون المعهد مؤسسة متميزة في مجال الهندسة والتكنولوجيا وخدمة البيئة وتنمية المجتمع بما يضمن تحقق معايير الجودة والاعتماد

Quality Assurance Unit

وحدة ضمان الجودة

تقرير مقابلة لتحليل البيئة الخارجية للمعهد

تهدف هذه المقابلة لمناقشة وتحليل البيئة الخارجية للمعهد للتعرف على الفرص والتهديدات التي تواجه المعهد. ونؤكد تقديراً لوقت واهتمام حضراتكم.

الإسم: الوظيفة:

(١) ما رأيك في مستوى الخريج؟

(٢) ما رأيك في مستوى تدريب الطلاب؟

(٣) كيف نتغلب على السلبيات؟

(٤) كيف نعزز الإيجابيات؟

(٥) كيف ترى دور المعهد في خدمة المجتمع المحيط؟

(٦) ما مجالات الأنشطة التطوعية لأعضاء هيئة التدريس والطلاب التي تخدم مؤسستكم؟

رسالة الوحدة :- نلتزم وحدة ضمان الجودة بالمعهد بالاستمرارية في غرس ثقافة الجودة بما يضمن الحصول على الاعتماد

محافظه المنيا - أمام جهاز المنطقة الصناعية بالمنيات (أرضى) ٢٢٩٠٦٠٨ ، فاكس ٠٨٦٢٢٩٠٦٠٠

Website: www.mhiet.edu.eg

Email: Qu@mhiet.edu.eg

ملحق (٩): نماذج إستطلاعات الرأي عن الرؤية والرسالة

إستطلاع الرأي الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن رؤية ورسالة المعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2DXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن رؤية ورسالة المعهد

الرؤية:
تهيئة بيئة أكاديمية لتعزيز التميز المهني والريادة في المجالات الهندسية محلياً وإقليمياً وترسيخ القيم الأخلاقية.

الرسالة:
يلتزم المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة بتخريج مهندسين أكفاء علمياً ومهنياً لمواكبة تطورات سوق العمل محلياً وإقليمياً متمسكين بالأخلاقيات المهنية. كما يعمل المعهد على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمي وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

الإسم
Enter your answer

إستطلاع الرأي الإلكتروني لأعضاء الجهاز الإداري عن رؤية ورسالة المعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2DXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي أعضاء الجهاز الإداري عن رؤية ورسالة المعهد

الرؤية:
تهيئة بيئة أكاديمية لتعزيز التميز المهني والريادة في المجالات الهندسية محلياً وإقليمياً وترسيخ القيم الأخلاقية.

الرسالة:
يلتزم المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة بتخريج مهندسين أكفاء علمياً ومهنياً لمواكبة تطورات سوق العمل محلياً وإقليمياً متمسكين بالأخلاقيات المهنية. كما يعمل المعهد على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمي وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

الإسم
Enter your answer

تابع ملحق (٩): نماذج إستطلاعات الرأى عن الرؤية والرسالة

إستطلاع الرأى الإلكتروني للطلاب عن رؤية ورسالة المعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأى الطلاب عن رؤية ورسالة المعهد

الرؤية:
تهيئة بيئة أكاديمية لتعزيز التميز المهني والريادة في المجالات الهندسية محلياً وإقليمياً وترسيخ القيم الأخلاقية.

الرسالة:
يلتزم المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة بتخريج مهندسين أكفاء علمياً ومهنياً مواكبة تطورات سوق العمل محلياً وإقليمياً متمسكين بالأخلاقيات المهنية. كما يعمل المعهد على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمى وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

1
إسم الطالب

Enter your answer

إستطلاع الرأى الإلكتروني للأطراف المجتمعية عن رؤية ورسالة المعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأى الأطراف المجتمعية عن رؤية ورسالة المعهد

الرؤية:
تهيئة بيئة أكاديمية لتعزيز التميز المهني والريادة في المجالات الهندسية محلياً وإقليمياً وترسيخ القيم الأخلاقية.

الرسالة:
يلتزم المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة بتخريج مهندسين أكفاء علمياً ومهنياً مواكبة تطورات سوق العمل محلياً وإقليمياً متمسكين بالأخلاقيات المهنية. كما يعمل المعهد على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمى وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

1
الإسم

Enter your answer

تابع ملحق (٩): نماذج إستطلاعات الرأي عن الرؤية والرسالة
إستطلاع الرأي الإلكتروني للخريجين عن رؤية ورسالة المعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5y56-CFZG 50% ☆

إستطلاع رأي الخريجين عن رؤية ورسالة المعهد

الرؤية:
تهيئة بيئة أكاديمية لتعزيز التميز المهني والريادة في المجالات الهندسية محلياً وإقليمياً وترسيخ القيم الأخلاقية.

الرسالة:
يلتزم المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة بتخريج مهندسين أكفاء علمياً ومهنياً مواكبة تطورات سوق العمل محلياً وإقليمياً متمسكين بالأخلاقيات المهنية. كما يعمل المعهد على تحقيق التميز في التدريس والبحث العلمي وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

الإسم

Enter your answer

ملحق (١٠): نماذج إستطلاعات الرأي عن الغايات الإستراتيجية

إستطلاع الرأي الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة صيغت لكي تصل إلى مجموعة من الفئات، كل فئة يمكن تنفيذها من خلال مجموعة من الأهداف، يصفون الخطة الإستراتيجية الخطة لخمس سنوات قادمة (2024-2029)، المارح الخطة فيها أهداف الوصول إلى خمس (5) عتبات كما يلي:

الغايات الإستراتيجية للمعهد

الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم

الغاية الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين

الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وخدمة المجتمع

الغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة

1 الإسم

Enter your answer

2 الدرجة العلمية

نساء

إستطلاع الرأي الإلكتروني لأعضاء الجهاز الإداري عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي أعضاء الجهاز الإداري عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة صيغت لكي تصل إلى مجموعة من الفئات، كل فئة يمكن تنفيذها من خلال مجموعة من الأهداف، يصفون الخطة الإستراتيجية الخطة لخمس سنوات قادمة (2024-2029)، المارح الخطة فيها أهداف الوصول إلى خمس (5) عتبات كما يلي:

الغايات الإستراتيجية للمعهد

الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم

الغاية الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين

الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وخدمة المجتمع

الغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة

1 الإسم

Enter your answer

2 الوظيفة

Enter your answer

تابع ملحق (١٠): نماذج إستطلاعات الرأي عن الغايات الإستراتيجية إستطلاع الرأي الإلكتروني للطلاب عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي الطلاب عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة صيغت لتتصل إلى مجموعة من الغايات، كل غاية يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف، بخصوص الخطة الإستراتيجية للمعهد لتتضمن سنوات لائحة (2024-2029)، الجاري تطبيقها فيها هدف للوصول إلى خمس (5) غايات كما يلي:

* Required

الغايات الإستراتيجية للمعهد

الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم

الغاية الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين

الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وخدمة المجتمع

الغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة

1
إسم الطالب

Enter your answer

2
كود الطالب

Enter your answer

إستطلاع الرأي الإلكتروني للأطراف المجتمعية عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي الأطراف المجتمعية عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة صيغت لتتصل إلى مجموعة من الغايات، كل غاية يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف، بخصوص الخطة الإستراتيجية للمعهد لتتضمن سنوات لائحة (2024-2029)، الجاري تطبيقها فيها هدف للوصول إلى خمس (5) غايات كما يلي:

* Required

الغايات الإستراتيجية للمعهد

الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم

الغاية الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين

الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وخدمة المجتمع

الغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة

1
الإسم

Enter your answer

2
الوظيفة وجهة العمل

Enter your answer

تابع ملحق (١٠): نماذج إستطلاعات الرأي عن الغايات الإستراتيجية إستطلاع الرأي الإلكتروني للخريجين عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2DXHUWmiUXT8irDAGTMxXak3TJKk5y56-CFZG 50%

إستطلاع رأي الخريجين عن الغايات الإستراتيجية للمعهد

المنحة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة صممتها لدراسة مدى رضا الخريجين عن الخدمات التي تقدمها من خلال مجموعة من الأهداف. بخصوص الخطة الإستراتيجية للمنشأة للعام الدراسي 2024-2025، أجازي استطلاع رأيها بهدف الوصول إلى أقصى (5) أهداف كما يلي:

الغايات الإستراتيجية للمعهد

الغاية الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

الغاية الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم

الغاية الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين

الغاية الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وخدمة المجتمع

الغاية الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة

1. الإسم

Enter your answer

2. القسم العلمي

إتاحة التجربة واختصاك

ملحق (١١): نماذج إستطلاعات الرأي عن الأهداف الإستراتيجية

إستطلاع الرأي الإلكتروني لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة مصممة لكي تصل إلى مجموعة من الطلاب، كل شيء يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف بخصوص الخطة الإستراتيجية للهيئة المعاونة لتسبب سنوات قادمة (2024-2029). إننا نرى إنجاحها فيها هدف الوصول إلى صغر (5) سنوات، ولكن غاية مجموعة أهداف كما يلي

* Required

الخطة الإستراتيجية مصممة لكي تصل إلى مجموعة من الطلاب، كل شيء يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف

الأهداف والأهداف الإستراتيجية للخطة الإستراتيجية الإدارية أهدافها

الهيئة الأولى تطوير القدرة المؤسساتية للمعهد

أهداف الهيئة الأولى ١-١- تحديد النظام الإداري للمعهد

٢-١- تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية

٣-١- رفع كفاءة الجهاز الإداري

٤-١- تطوير الموارد والتسهيلات المالية العامة

٥-١- زيادة الموارد المالية

الهيئة الثانية دعم التنمية المهنية ونظم التعليم

أهداف الهيئة الثانية ١-٢- تطوير البرامج الأكاديمية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل

٢-٢- تطوير نظم التعلم والتدريس والتعلم من بعد

٣-٢- تحديد نظم تقييم الطلاب

٤-٢- رفع كفاءة أعضاء التدريس والهيئة المعاونة

الهيئة الثالثة تحسين نظم دعم الطلاب والفرص

أهداف الهيئة الثالثة ١-٣- تحسين نظم دعم الطلاب المتأخرين والمتعثرين ونظم الإحصائيات الخاصة

٢-٣- تحديد منظومة الإحراز الأكاديمي

٣-٣- تنمية مهارات الطلاب

٤-٣- تفعيل التواصل مع الخريجين

الهيئة الرابعة تطوير منظومة البحث العلمي ودعم المجتمع

أهداف الهيئة الرابعة ١-٤- تنمية أنشطة وأبحاث الطلاب والهيئة المعاونة

٢-٤- تطوير ودعم مبادرات بحثية علمية وأبحاثية للهيئة المعاونة

٣-٤- عقد شراكات مع المؤسسات العلمية والصناعية والبحثية

الهيئة الخامسة تعزيز نظام ضمان الجودة

أهداف الهيئة الخامسة ١-٥- تحديد آليات ونظم العمل بوحدة ضمان الجودة

٢-٥- متابعة وتقييم الأداء بصفة منتظمة للعمليات بالهدف

٣-٥- متابعة استمرارية أنشطة معايير الإشتراط

إستطلاع الرأي الإلكتروني لأعضاء الجهاز الإداري عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي أعضاء الجهاز الإداري عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة مصممة لكي تصل إلى مجموعة من الطلاب، كل شيء يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف بخصوص الخطة الإستراتيجية للهيئة المعاونة لتسبب سنوات قادمة (2024-2029). إننا نرى إنجاحها فيها هدف الوصول إلى صغر (5) سنوات، ولكن غاية مجموعة أهداف كما يلي

* Required

الخطة الإستراتيجية مصممة لكي تصل إلى مجموعة من الطلاب، كل شيء يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف

الأهداف والأهداف الإستراتيجية للخطة الإستراتيجية الإدارية أهدافها

الهيئة الأولى تطوير القدرة المؤسساتية للمعهد

أهداف الهيئة الأولى ١-١- تحديد النظام الإداري للمعهد

٢-١- تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية

٣-١- رفع كفاءة الجهاز الإداري

٤-١- تطوير الموارد والتسهيلات المالية العامة

٥-١- زيادة الموارد المالية

الهيئة الثانية دعم التنمية المهنية ونظم التعليم

أهداف الهيئة الثانية ١-٢- تطوير البرامج الأكاديمية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل

٢-٢- تطوير نظم التعلم والتدريس والتعلم من بعد

٣-٢- تحديد نظم تقييم الطلاب

٤-٢- رفع كفاءة أعضاء التدريس والهيئة المعاونة

الهيئة الثالثة تحسين نظم دعم الطلاب والفرص

أهداف الهيئة الثالثة ١-٣- تحسين نظم دعم الطلاب المتأخرين والمتعثرين ونظم الإحصائيات الخاصة

٢-٣- تحديد منظومة الإحراز الأكاديمي

٣-٣- تنمية مهارات الطلاب

٤-٣- تفعيل التواصل مع الخريجين

الهيئة الرابعة تطوير منظومة البحث العلمي ودعم المجتمع

أهداف الهيئة الرابعة ١-٤- تنمية أنشطة وأبحاث الطلاب والهيئة المعاونة

٢-٤- تطوير ودعم مبادرات بحثية علمية وأبحاثية للهيئة المعاونة

٣-٤- عقد شراكات مع المؤسسات العلمية والصناعية والبحثية

الهيئة الخامسة تعزيز نظام ضمان الجودة

أهداف الهيئة الخامسة ١-٥- تحديد آليات ونظم العمل بوحدة ضمان الجودة

٢-٥- متابعة وتقييم الأداء بصفة منتظمة للعمليات بالهدف

٣-٥- متابعة استمرارية أنشطة معايير الإشتراط

تابع ملحق (١١): نماذج إستطلاعات الرأي عن الأهداف الإستراتيجية إستطلاع الرأي الإلكتروني للطلاب عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي الطلاب عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

الخطوة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة مصممة لكي تصل إلى مجموعة من الفئات، كل فئة يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف، بخصوص الخطوة الإستراتيجية للخطوة الخمس سنوات القادمة (2024-2029). الجارى إستطلاع رأيها بهدف الوصول إلى خمس (5) فئات، ولكل فئة مجموعة أهداف كما يلي:

Required

الخطوة الإستراتيجية مصممة لكي تصل إلى مجموعة من الفئات - كل فئة يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف

الفئات والأهداف الإستراتيجية للخطوة الإستراتيجية الجارى إتمام تنفيذها

الفئة الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

أهداف الفئة الأولى - 1-1 تحديث النظام الإداري للمعهد
 1-1-1 تنمية مهارات الموظفين الأكاديمية والإدارية
 1-1-2 رفع كفاءة العمل الإداري
 1-1-3 تطوير الجودة والمصاحبات لثقافة الجامعة
 1-1-4 زيادة الجودة الكلية

الفئة الثانية: دعم التنمية المجتمعية ونظم التعليم

أهداف الفئة الثانية - 2-1 تطوير البرامج الأكاديمية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل
 2-2 تطوير نظم التعلم والتعليم من بعد
 2-3 تحديث نظم تقييم الطلاب
 2-4 رفع كفاءة أعضاء التدريس والمهيئة المعونة

الفئة الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والبرامج

أهداف الفئة الثالثة - 3-1 توفير نظم دعم الطلاب والموظفين والمعلمين ونظم الإحصائيات الخاصة
 3-2 تحديث منظومة الإثراء الأكاديمي
 3-3 تنمية مهارات الطلاب
 3-4 تفعيل التواصل مع المجتمع

الفئة الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي ودعمها المجتمعي

أهداف الفئة الرابعة - 4-1 متابعة الأنشطة والمشروعات البحثية
 4-2 تقديم خدمات مجتمعية ملائمة لأصحاب الجامعات المصنوع والبيئة المحيطة
 4-3 عقد شراكات مع المؤسسات العلمية والصناعية والمجتمعية

الفئة الخامسة: تعزيز نظم ضمان الجودة

أهداف الفئة الخامسة - 5-1 تحديث أليات ونظم العمل بوحدة ضمان الجودة
 5-2 متابعة وتقييم أداء كافة مجالات العمل بالمعهد
 5-3 متابعة استمرارية أساليب معايير الإقتداء

1- الإسم
 Required

إستطلاع الرأي الإلكتروني للأطراف المجتمعية عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWMIUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي الأطراف المجتمعية عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

الخطوة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة مصممة لكي تصل إلى مجموعة من الفئات، كل فئة يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف، بخصوص الخطوة الإستراتيجية للخطوة الخمس سنوات القادمة (2024-2029). الجارى إستطلاع رأيها بهدف الوصول إلى خمس (5) فئات، ولكل فئة مجموعة أهداف كما يلي:

Required

الخطوة الإستراتيجية مصممة لكي تصل إلى مجموعة من الفئات - كل فئة يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف

الفئات والأهداف الإستراتيجية للخطوة الإستراتيجية الجارى إتمام تنفيذها

الفئة الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد

أهداف الفئة الأولى - 1-1 تحديث النظام الإداري للمعهد
 1-1-1 تنمية مهارات الموظفين الأكاديمية والإدارية
 1-1-2 رفع كفاءة العمل الإداري
 1-1-3 تطوير الجودة والمصاحبات لثقافة الجامعة
 1-1-4 زيادة الجودة الكلية

الفئة الثانية: دعم التنمية المجتمعية ونظم التعليم

أهداف الفئة الثانية - 2-1 تطوير البرامج الأكاديمية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل
 2-2 تطوير نظم التعلم والتعليم من بعد
 2-3 تحديث نظم تقييم الطلاب
 2-4 رفع كفاءة أعضاء التدريس والمهيئة المعونة

الفئة الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والبرامج

أهداف الفئة الثالثة - 3-1 توفير نظم دعم الطلاب والموظفين والمعلمين ونظم الإحصائيات الخاصة
 3-2 تحديث منظومة الإثراء الأكاديمي
 3-3 تنمية مهارات الطلاب
 3-4 تفعيل التواصل مع المجتمع

الفئة الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي ودعمها المجتمعي

أهداف الفئة الرابعة - 4-1 متابعة الأنشطة والمشروعات البحثية
 4-2 تقديم خدمات مجتمعية ملائمة لأصحاب الجامعات المصنوع والبيئة المحيطة
 4-3 عقد شراكات مع المؤسسات العلمية والصناعية والمجتمعية

الفئة الخامسة: تعزيز نظم ضمان الجودة

أهداف الفئة الخامسة - 5-1 تحديث أليات ونظم العمل بوحدة ضمان الجودة
 5-2 متابعة وتقييم أداء كافة مجالات العمل بالمعهد
 5-3 متابعة استمرارية أساليب معايير الإقتداء

1- الإسم
 Required

تابع ملحق (١١): نماذج إستطلاعات الرأي عن الأهداف الإستراتيجية إستطلاع الرأي الإلكتروني للخريجين عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

https://forms.office.com/pages/responsepage.aspx?id=VWuTM2IXHUWmiUXT8irDAGTMxXak3TJKk5yS6-CFZG 50%

إستطلاع رأي الخريجين عن الأهداف الإستراتيجية للمعهد

الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالمنيا الجديدة صيغت لكم لتصل إلى مجموعة من الفئات. كل فئة يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف. يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف. بخصوص الخطة الإستراتيجية الشنته لتسري سنوات لقمته (2024-2029). أهاز يا إستطلاع فيها هدف الوصول إلى ضمن (5) عئات. ولكل عئة صيغة أهداف كذا يلي

Required

الخطة الإستراتيجية صيغت لكم لتصل إلى مجموعة من الفئات. كل فئة يمكن تحقيقها من خلال مجموعة من الأهداف.

الفئات والأهداف الإستراتيجية للخطة الإستراتيجية الأتاري إهداء كذا يلي:

الفئة الأولى: تطوير القدرة الإقتصادية للشنته

أهداف الفئة الأولى:

- ١-١: تنفيذ نظام الإدارة الأكاديمية والإدارية
- ٢-١: تنمية مهارات القيادة الأكاديمية والإدارية
- ٣-١: رفع كفاءة الجهاز الإداري
- ٤-١: تطوير الآليات والتسهيلات المالية الخاصة
- ٥-١: زيادة الأثره كالمية

الفئة الثانية: دعم التنمية المجتمعية ونظم التعليم

أهداف الفئة الثانية:

- ١-٢: تطوير البرامج الأكاديمية بما يتواءم مع متطلبات سوق العمل
- ٢-٢: تطوير نظم التعلم والتعليم من بعد
- ٣-٢: تنفيذ نظم تعليم الطلاب
- ٤-٢: رفع كفاءة أعضاء التدريس والهيئة المعاونة

الفئة الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين

أهداف الفئة الثالثة:

- ١-٣: تنفيذ نظم دعم الطلاب الموقوفين والمعسرين ونظم الإحصاءات الخاصة
- ٢-٣: تنفيذ منظومة الإزراء الأكاديمي
- ٣-٣: تنمية مهارات الطلاب
- ٤-٣: تحسين التواصل مع الخريجين

الفئة الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وفئة ما أخصم

أهداف الفئة الرابعة:

- ١-٤: متابعة أنشطة والبحوث العلمية
- ٢-٤: تقديم خدمات مجتمعية كالمية لأقسام الفهم والبيئة للخطة
- ٣-٤: عقد تفرقات مع المؤسسات العلمية والصناعية والمجتمعية

الفئة الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة

أهداف الفئة الخامسة:

- ١-٥: تنفيذ آليات ونظم العمل بوحدة ضمان الجودة
- ٢-٥: متابعة تقييم الأداء بشكل منتظم العمل بالمشهد
- ٣-٥: متابعة إستراتيجية إمتداد معايير الأقسام

ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

يتكون المعهد من ثلاث مباني رئيسية ومبنى الإسكان الطلابي والمسجد ومجمع الملاعب والكافتيريا.

أولاً: مبنى (أ)



المبنى الخاص بالفرقة الإعدادية وقسم الهندسة الكهربائية والحاسبات تبلغ مساحته ٤٠٠٠ م^٢، ويتكون من دور أرضى وأربعة أدوار علوية.

- الدور الأرضى يحتوى على الورش التعليمية (ورشة البرادة – ورشة الخرطة – ورشة اللحام- مدرج محاضرات)
- الدور الأول العلوى: يحتوى على المكتبة وإدارة الحاسبات والشئون الادارية ومعمل الكيمياء وقاعة محاضرات.
- الدور الثانى العلوى: يحتوى على معامل الحاسب الآلى وقاعات فصول دراسية وكنترول الفرقة الإعدادية ومكاتب أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة.
- الدور الثالث العلوى: يحتوى على معامل قسم الهندسة الكهربائية والحاسبات ومعمل الفيزياء وقاعات فصول دراسية وكنتروليات ومكاتب أعضاء هيئة تدريس.
- الدور الرابع العلوى: يحتوى على مكاتب عميد المعهد والوكلاء ووحدة تكنولوجيا المعلومات وقاعة مجلس الإدارة وقاعة المناقشات والندوات.

تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

ثانياً: مبنى (ب)



المبنى الخاص بقسم الهندسة الميكانيكية شعبة الميكاترونكس كما يضم ورشة اللحام وبعض المكاتب الإدارية، وتبلغ مساحته ٢٥٠٠ م^٢ ويتكون من أربعة أدوار.

- الدور الأرضي: يحتوى على مكتب شئون الطلاب ومعمل PLC ومعامل CNC ومعمل الروبوتات الصناعية ومعمل ميكانيكا الموائع.
- الدور الأول العلوى: قاعات محاضرات.
- الدور الثانى العلوى: معمل الحاسب الآلى الخاص بقسم الهندسة الكهربائية والحاسبات وقسم الهندسة الميكانيكية شعبة الميكاترونكس وقاعات محاضرات وفصول دراسية والكنترولومات ومكاتب أعضاء هيئة تدريس.
- الدور الثالث العلوى: قاعات محاضرات وفصول دراسية ومكاتب أعضاء هيئة تدريس.

تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

ثالثاً: مبنى (ج)



المبنى الخاص بقسم الهندسة المدنية وقسم الهندسة المعمارية كما يضم مكتبة وبعض المكاتب الإدارية ، وتبلغ مساحته ٦٠٠٠ م^٢، ويتكون من أربعة أدوار.

- الدور الأرضي: يحتوي على المكتبة الخاصة بقسمي الهندسة المدنية والهندسة المعمارية ومعامل قسم الهندسة المدنية (معمل خرسانة – معمل الطرق – معمل المساحة) ومعامل الحاسب الآلي الخاص بقسمي الهندسة المدنية والهندسة المعمارية ومكاتب أعضاء هيئة تدريس والعيادة الطبية.
- الدور الأول العلوي: مدرج وقاعات محاضرات وقاعات رسم هندسي والمكتبة الإلكترونية ومكاتب أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة.
- الدور الثاني العلوي: مدرج وقاعات محاضرات وفصول دراسية ومكاتب أعضاء هيئة تدريس.
- الدور الثالث العلوي: قاعات محاضرات وقاعة رسم هندسي ومكاتب أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة.

تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانيات المادية
رابعاً: مبنى الإسكان الطلابي



مبنى الإسكان الطلابي (بنين) على مساحة حوالى ١١٦٥٠ م^٢ يتكون من دور أرضى بالإضافة إلى ثلاثة أدوار علوية.

- الدور الأرضى يتكون من:

١- مكتب إدارة رعاية الطلاب.

٢- مكتب الإسكان الطلابي.

٣- صالة الألعاب الرياضية.

٤- صالة إستقبال الزائرين.

- باقى الأدوار تحتوى على عدد (٧٠) غرفة مزدوجة، وكل غرفة مزودة بدورة مياه مستقلة.

تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانيات المادية

المسجد



مجمع الملاعب



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية
كافتيريا المعهد



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية
المدرجات وقاعات الحاضرات



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية
الفصول الدراسية



قاعات الرسم



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

معامل الحاسب الآلى



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

معامل قسم الهندسة الكهربائية والحاسبات

معمل أساسيات الهندسة الكهربائية والإلكترونية



معمل هندسة الإتصالات



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية
معمل المعالجات الدقيقة



معمل هندسة الدوائر الإلكترونية



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

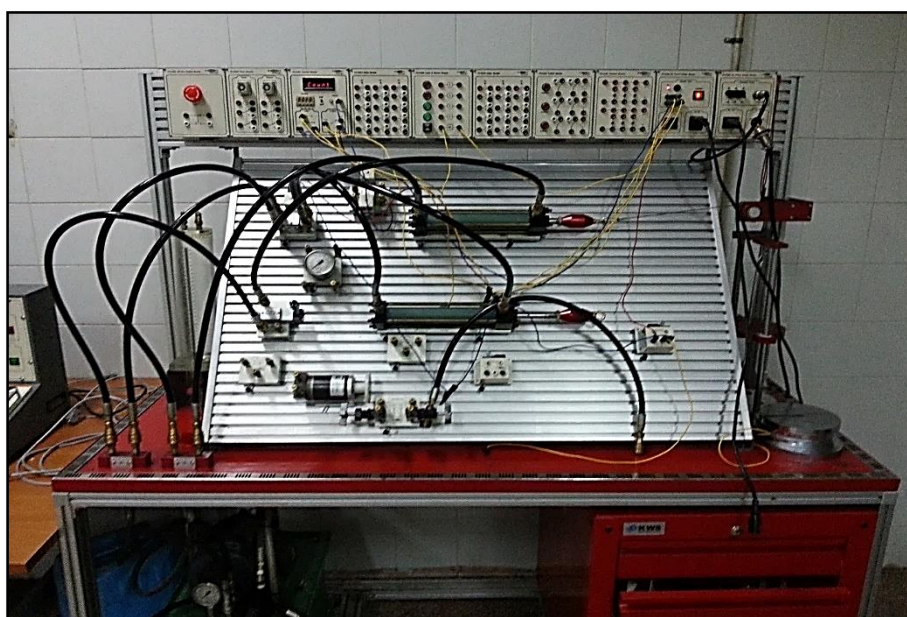
معمل التحكم الآلى



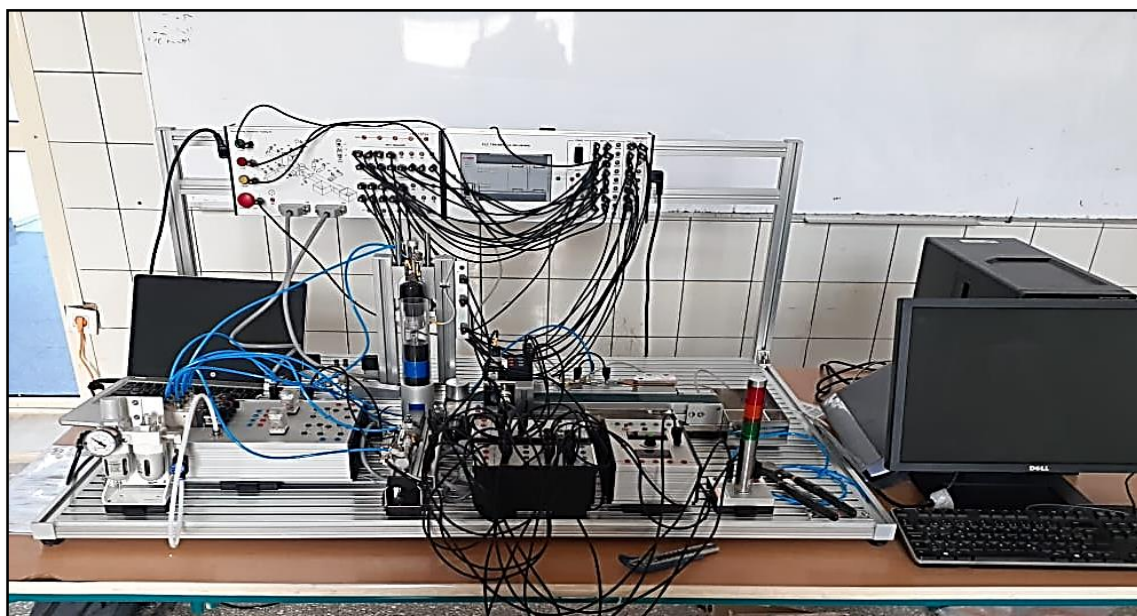
تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

معامل قسم الهندسة الميكانيكية (شعبة الميكاترونكس)

معمل PLC



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية
معمل الروبوتات الصناعية



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية
معمل ميكانيكا الموائع



معمل التكييف والتبريد



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

معمل CNC



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

معامل قسم الهندسة المدنية

معمل الخرسانة



معمل الطرق وميكانيكا التربة



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

معمل المساحة



معمل الحاسب الآلى



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

معامل الفرقة الإعدادية

معمل الفيزياء



معمل الكيمياء



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية
ورشة الماكينات (الخرطة - التفريز - الكشط)

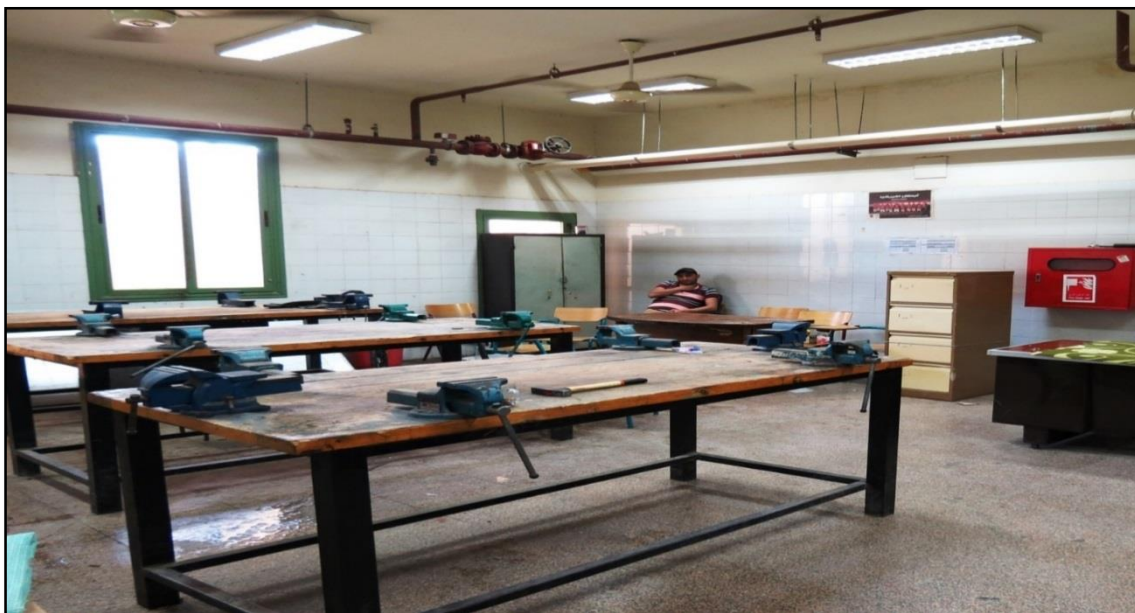


ورشة الحدادة واللحام



تابع ملحق (١٢): البيانات الوصفية لمنشآت المعهد والإمكانات المادية

ورشة البرادة



ملحق (١٣): الارتباط بين مرجعيات الخطة الإستراتيجية والغايات الإستراتيجية للمعهد

الغايات الإستراتيجية	الغايات الأولى: تطوير القدرة المؤسسية للمعهد	الغايات الثانية: دعم العملية التعليمية ونظم التقويم	الغايات الثالثة: تحسين نظم دعم الطلاب والخريجين	الغايات الرابعة: تطوير منظومة البحث العلمي وخدمة المجتمع	الغايات الخامسة: تعزيز نظام ضمان الجودة
المرجعيات الأساسية					
البعد القومي ورؤية مصر ٢٠٣٠ فيما يخص مجال التعليم العالي.	✓	✓		✓	✓
إستراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ٢٠١٥-٢٠٣٠.	✓	✓			✓
رؤية ورسالة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ٢٠١٥-٢٠٣٠.	✓	✓	✓	✓	✓
معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	✓	✓	✓	✓	✓
التقارير الخاصة بالخطة الإستراتيجية السابقة للمعهد.	✓	✓	✓	✓	
تقرير زيارة لجنة المراجعة الخارجية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.	✓	✓	✓	✓	
تقارير المراجعة الداخلية والخارجية للبرامج المختلفة بالمعهد.		✓			
التقارير السنوية عن أداء المعهد.	✓	✓	✓	✓	✓
الدراسات الذاتية السابقة والحالية للمعهد.	✓	✓	✓	✓	✓