



(2025 -2020)

وزارة التعليم العالي
المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم
المعلومات
وحدة ضمان الجودة



الخطة الاستراتيجية للفترة (2020 : 2025) للمعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

قائمة محتويات الخطة الاستراتيجية 2020 / 2025

الصفحة	المحتوى
3	كلمة الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس إدارة المعهد
4	كلمة الأستاذ الدكتور / عميد المعهد
5	نص رؤية ورسالة المعهد وقيمه الجوهرية.
6	الجزء الاول : الاعداد للتخطيط الاستراتيجي
7	اولا : فريق التخطيط الاستراتيجي
9	ثانيا : منهجية ومراحل التخطيط الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية
11	ثالثا: المراجعيات الاساسية للخطة الإستراتيجية للمعهد
12	رابعا: نبذة عن المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات
17	خامسا: تحديد الاطراف المستفيدة و توقعاتهم
19	الجزء الثاني : التحليل البيئي الرباعي
20	اولا: اجراءات التحليل البيئي
20	ثانيا: مصادر وادوات جمع البيانات والمعلومات
22	ثالثا: مجالات التحليل البيئي الرباعي
23	رابعا: تحليل البيئة الداخلية للمعهد
39	خامسا: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية
43	سادسا: تحليل البيئة الخارجية للمعهد
45	سابعا: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية
50	ثامنا: مصفوفة العوامل الداخلية - الخارجية
51	تاسعا: تحديد الوضع التنافسي والسمات المميزة للمعهد
52	عاشرا: تحليل الفجوة بين الوضع القائم والمأمول
67	الجزء الثالث : صياغة عناصر الخطة الاستراتيجية
68	اولا: تحديد القيم الجوهرية للمعهد
72	ثانيا: صياغة الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد

74	ثالثاً: وضع الغايات والاهداف الاستراتيجية
75	رابعاً: سياسات المعهد
78	الجزء الرابع : الخطة التنفيذية
79	أولاً : اولويات التنفيذ
81	ثانياً : وضع عناصر الخطة التنفيذية
102	ثالثاً: التكلفة المقترحة و مصادر التمويل
104	الجزء الخامس : متابعة تنفيذ وتقييم الخطة الاستراتيجية
105	اولاً: آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية
105	ثانياً: المخاطر المختلفة وتأثيرها على الخطة الاستراتيجية
106	ثالثاً: آليات التغلب على المخاطر



كلمة الأستاذ الدكتور /صبري ابو زيد

رئيس مجلس إدارة المعهد

تساهم الخطة الاستراتيجية للمعهد العالى للتسويق والتجارة ونظم المعلومات فى إدارة جهود المعهد ، لصياغة الأهداف الإستراتيجية للمعهد. ولتحقيق هذه الأهداف كان لابد من تطوير الأداء الأكاديمى والإدارى بالمعهد، وتنمية موارده البشرية والمادية بأفضل الطرق الممكنة ، ووفقاً للأولويات وجدول زمنى محدد ، وتحديد دقيق للمسؤوليات ، وفى اطار الموازنة المتاحة . وإنطلاقاً من أهمية التخطيط الذى يعد هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر والتنبؤ بتوقعات المستقبل بإعتباره الأسلوب الأمثل لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية، وبإعداد هذه الخطة الإستراتيجية الخمسية للفترة من (2020 : 2025) إستكمالاً للفكر الذى تبنته إدارة المعهد منذ عام 2005 وحتى الان .

وقد إعتد فريق إعداد الخطة الإستراتيجية على التحليل البيئى لتحديد مجالات القوة والضعف داخليا ، والفرص المتاحة والتحديات المحتملة خارجيا ، وذلك لإجراء التحليل البيئى ومراجعة الاهداف الاجرائية وفق نتائج التحليل البيئى وكذلك مراجعة ارتباط الخطة التنفيذية مع الانشطة بالمعهد ، وايضاً ضمان فعالية التنفيذ والمتابعة والتقييم السنوى وبما يتوافق مع معايير التقويم الذاتى.ومن ثم تتضافر جهود جميع العاملين بالمعهد لترجمة هذه الخطة إلى واقع ملموس ، حتى يتمكن المعهد من تحقيق رؤيته ورسالته المعلنة وأهدافه الإستراتيجية .

أ. د صبرى أحمد أبو زيد

رئيس مجلس إدارة المعهد



كلمة الأستاذ الدكتور / ناصر خليفة عبد المولى

أستاذ المحاسبة و عميد المعهد

يعتبر التخطيط الاستراتيجي من الادوات الهامة واللازمة لنجاح أى مشروع ولذلك قمنا بإعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد العالى للتسويق والتجارة ونظم المعلومات لتحقيق الاهداف التى يسعى المعهد لتحقيقها خلال الفترة القادمة ، وقد بدأنا ذلك بوضع رؤية واضحة تم صياغتها من خلال جلسات العصف الذهنى لفريق الجودة ، والاستعانة بنتائج قوائم الاستقصاء التى وزعت على الاطراف الداخلية والخارجية ، وبنفس المنهج تم تحديد رسالة المعهد التى سيعمل على تحقيقها من خلال تنفيذ هذه الخطة الإستراتيجية ، والتى تضمن أهدافاً قابلة للتنفيذ وتتسق مع إستراتيجية وزارة التعليم العالى والبحث العلمى. وقد قام فريق الجودة بتحليل الوضع الاستراتيجي للمعهد والتحليل البيئى ، وبناء عليها تم إعداد السياسات والخطة التنفيذية ، ووضع أساليب لتقويم ومتابعة الخطة الإستراتيجية .

وفى سبيل تحقيق أهداف الخطة الإستراتيجية قام المعهد بتطوير محتويات المقررات الدراسية ، وإستقطاب أعضاء هيئة تدريس على درجة عالية من الكفاءة والخبرة ، كما تم العمل على تطوير البنية التحتية المتعلقة بشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ، والمعامل الدراسية والمكتبة الالكترونية ، وكل ذلك فى إطار من التعاون والود بين جميع أفراد فريق الجودة .

ولذلك فإننى أتوجه بخالص الشكر والتقدير لفريق الجودة الذى أنتج هذه الخطة الإستراتيجية فى ظل التحديات الموجودة وعلى رأسها جائحة كورونا ، كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور رئيس مجلس إدارة المعهد والذى جعل موضوع الجودة والتخطيط الاستراتيجي فى أولويات العمل منذ اليوم الأول .

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير للأستاذ الدكتور أمين المعهد الذى لم يبخل على فريق الجودة بأى مساعدة سواء كانت مادية أو معلوماتية أدت إلى إخراج الخطة الإستراتيجية لحيز الوجود .

والله ولى التوفيق

أ . د ناصر خليفة عبد المولى

عميد المعهد

رؤية المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

يسعى المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات أن يكون من المؤسسات الرائدة والتميزة في جودة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع محلياً وإقليمياً

رسالة المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

يلتزم المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات بإعداد خريج متميز علمياً ومهنياً ومهارياً وقادراً على المنافسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً، وإنتاج أبحاث علمية، وتقديم خدمة مجتمعية متنوعة بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة في إطار أخلاقيات المهنة.

القيم الجوهرية للمعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

يتبنى المعهد القيم الجوهرية الآتية:

- 1- جودة الأداء والتطوير المستمر
- 2- العمل الجماعي
- 3- الالتزام والمساءلة والمحاسبة
- 4- المصداقية والشفافية
- 5- العدالة وتكافؤ الفرص
- 6- التفاعل والمشاركة المجتمعية.
- 7- الأمانة العلمية
- 8- التميز والتنافسية والإبتكار
- 9- احترام الرأي الآخر

الجزء الاول

الاعداد للتخطيط الاستراتيجي

اولا : فريق التخطيط الاستراتيجي

ثانيا : منهجية ومراحل التخطيط الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية

ثالثا: المرجعيات الاساسية للخطة الإستراتيجية للمعهد

رابعا: نبذة عن المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

خامسا: تحديد الاطراف المستفيدة و توقعاتهم

أولاً : فريق التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الإستراتيجية

تم تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات للفترة 2020 / 2025 وروعى عند تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي تمثيل الادارة العليا والاطراف المجتمعية وتم إعتداد التشكيل بتاريخ 22 / 1 / 2020

فريق إدارة الخطة الإستراتيجية:

1	أ. د ناصر خليفة	عميد المعهد ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
2	د. نجلاء حسنى	مدرس إدارة الأعمال ومدير وحدة ضمان الجودة وقائم بأعمال رئيس قسم التسويق
3	د. حنان يوسف	نائب مدير وحدة ضمان الجودة ومدرس الادارة العامة
4	د. حسن عبد الله	قائم بأعمال رئيس قسم المحاسبة
5	د. محمود عبد العزيز	قائم بأعمال رئيس قسم نظم المعلومات
6	أ. عايدة صبرى	مدير الشؤون المالية وممثل الإداريين
7	د. عباس أبو ضيف	ممثل الاطراف المجتمعية

الفريق التنفيذي (الاعداد والصياغة) :

1	د. نجلاء حسنى	مدير وحدة الجودة وقائم بأعمال رئيس قسم التسويق
2	د. حنان يوسف	نائب مدير وحدة ضمان الجودة ومدرس الادارة العامة
3	د. هانى السيد	مدرس الاقتصاد
4	د. ياسمين عبد الرحيم	مدرس ادارة الاعمال
5	مروة عبد المعز	مدرس مساعد إدارة الاعمال ممثل الهيئة المعاونة
6	مرسى ماضى	معيد بقسم المحاسبة ممثل الهيئة المعاونة
7	مصطفى حكيم	مسئول شؤون الخريجين
8	يوسف عبد الحميد عبد الغفار	ممثل الطلاب
9	محمد احمد حداد	ممثل الخريجين

مراجعة وثيقة الخطة الإستراتيجية:

1	أ. د صبرى ابو زيد	مراجع داخلي – العميد السابق للمعهد ورئيس مجلس ادارة المعهد
2	أ. د أحمد الالفى سعيد	مراجع خارجى – كلية التجارة جامعة قناة السويس

فريق متابعة التنفيذ:

1	د. نجلاء حسنى	رئيس وحدة ضمان الجودة ورئيس قسم التسويق
2	د. حنان يوسف	نائب رئيس وحدة ضمان الجودة ومدرس الادارة العامة
3	د. منى محمود	مدرس المحاسبة
4	داليا عاطف	مدرس مساعد إدارة الاعمال
5	احمد يحيى	الامين العام

ثانياً : منهجية ومراحل التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية

هناك منهجيات عديدة تستخدم للتخطيط الاستراتيجي وقد اتبع فريق إعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد منهجية (SDTP) والتي تسلك الخطوات التالية :

- 1- **See** : تحليل الوضع الحالي، أى نبدأ بتحليل البيئة الداخلية والخارجية وتقييم الوضع الحالي و رصد نقاط القوة و الضعف و الفرص و التهديدات.
- 2- **Draw** : رسم الصورة المثالية او الوضع المثالي المرغوب فيه ، أى قيام المعهد برسم الطريق لتحقيق الوضع المثالي وصياغة رؤية ورسالة وقيم المعهد وذلك وفق النتائج التحليل البيئي.
- 3- **Think** : تحديد الإجراءات التي ينبغي اتخاذها لسد الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المثالي أي تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية لتحقيق الرسالة.
- 4- **Plan** : التخطيط للوصول للوضع المثالي أي وضع الخطة التنفيذية.

وطبقاً للمنهجية السابقة اشتملت عملية التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد عن الفترة 2020 – 2025 علي الخطوات التالية:

- 1- تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية بمشاركة كلا من :
 - القيادات الأكاديمية والإدارية
 - أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
 - ممثل عن الإداريين
 - ممثل من الطلاب
 - ممثل عن الأطراف المجتمعية والخريجين
- 2- تدريب الفريق من خلال تنظيم ورش عمل في التخطيط الاستراتيجي لتعريف القائمين على التخطيط ومجتمع المعهد بماهية التخطيط الاستراتيجي ومفهومه ومراحله.
- 3- تشخيص الوضع الحالي للمعهد من خلال اجراء التحليل البيئي الرباعي لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات و اعتمادها من مجلس المعهد.
- 4- تحليل الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي الناتج عن التحليل البيئي
- 5- تحديد القيم المشتركة للمعهد من خلال استبيان موجهة للأطراف المعنية.

- 6- مراجعة رؤية ورسالة المعهد السابقة واقتراح صياغة مبدئية جديدة لرؤية ورسالة المعهد وفق نتائج التحليل البيئي من خلال جلسات العصف الذهني.
- 7- تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية المبدئية للمعهد من خلال اجتماعات فريق التخطيط الاستراتيجي.
- 8- عرض الصيغة المبدئية الجديدة لكل من الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية في استبيان للأطراف المعنية من خلال استبيان لاستطلاع آراء الاطراف المعنية حول الصياغة المبدئية و تحليل النتائج ووضع الصيغة النهائية وفقا للتغذية الراجعة من نتائج التحليل .
- 9- الوصول للصياغة النهائية لكل من الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية واعتمادها من مجلس إدارة المعهد.
- 10- وضع الخطة التنفيذية وتحديد الأنشطة التي تحقق الاهداف الاستراتيجية ، وتحديد الأولويات والاطار الزمني وتحديد مسؤولية التنفيذ والتكلفة المقترحة ومؤشرات تقييم الأداء ووضع آليات التنفيذ والمتابعة وتقويم الخطة.
- 11- مراجعة وثيقة الخطة الإستراتيجية من مراجع داخلي ومراجع خارجي والاستفادة من التغذية الراجعة واعتماد الخطة بالكامل من قبل مجلس إدارة المعهد وإعلانها بموقع المعهد وطباعتها.

ثالثاً: المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية للمعهد

1. **مراجعة وتحليل أعمال المعهد السابقة :** تم مراجعة أعمال وأنشطة المعهد كمدخل أولى لعملية التخطيط الاستراتيجي وذلك للتعرف علي البيانات الأولية والثانوية المتوفرة بالمعهد وتبين حرص ادارة المعهد على استيفاء متطلبات الاعتماد وتوفير الدعم المالى والمادى والمعنوى لتنفيذ أنشطة وأهداف الخطة.
2. **رؤية ورسالة المعهد للخطة الاستراتيجية السابقة .**
3. **البعد القومي المتمثل في رؤية مصر 2030 والخطط الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي: 2030/2015**
حيث ان المعهد مستقل بذاته ولا يتبع اى جامعة او اكااديمية، والتي تعتمد علي مرجعية احتياجات سوق العمل وتلبية الطلب علي التعليم العالي كماً وكيفاً وضمان الجودة في التعليم العالي والتنمية المستمرة لقدرات الهيئات الأكاديمية والقيادات والاهتمام بتكنولوجيا المعلومات .
4. **معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث يوليو 2015 للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد:** اشتملت علي 12 معايير منها معيار الدراسات العليا لا ينطبق وقد اعتمد التحليل البيئي الداخلي على مؤشراتها.
5. **المتغيرات السياسية والاقتصادية والسلوكية :** من خلال تحليل البيئة الخارجية ورصد تلك المتغيرات التي حدثت في المجتمع الخارجي للمعهد مثل حرص وزارة التعليم العالي والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد على تحقيق جودة التعليم، وحصول المعهد على الاعتماد . وكذلك الزام المعاهد العليا التجارية بتطبيق لائحة موحدة وفقاً للجنة قطاع المعاهد التجارية المشكلة بالقرار الوزاري رقم 8491 بتاريخ 2020/5/12
6. **المتغيرات التي حدثت في المجتمع الخارجي للمعهد:** وخاصة جائحة كورونا وما ترتب عليها من توقف الدراسة واللجوء للتعليم الالكتروني وضرورة تطوير البنية التكنولوجية
7. **احتياجات الأطراف أصحاب المصلحة (المستفيدون من المعهد)**
8. **التقارير السنوية للمعهد و تقارير المراجعة الداخلية للبرامج**

رابعاً : نبذة عن المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

البيانات الوصفية عن المؤسسة

1. أسم المؤسسة: المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

- نوع المؤسسة: معهد عالي خاص
- اسم الجامعة/ الأكاديمية: لا ينطبق
- نوع الجامعة/ الأكاديمية: / خاصة

2. عنوان المؤسسة : القاهرة الجديدة – التجمع الاول – بجوار سنترال التجمع الأول

- تاريخ التأسيس : 25 / 5 / 2005 القرار الجمهوري/الوزاري رقم 1317 لسنة 2005
- تاريخ بدء الدراسة : 1 / 10 / 2005
- مدة الدراسة : 4 سنوات مقسمة الى فصلين دراسيين.

القيادات الأكاديمية

يحرص المعهد منذ نشأته في 2005 على استقطاب الكفاءات العلمية سواء على الجانب الأكاديمي مثل تعيين الاستاذ الدكتور/ صبري أحمد ابو زيد - أستاذ الاقتصاد وعميد كلية التجارة بجامعة قناة السويس، الاستاذ الدكتور/ سيد جاد أستاذ الادارة وعميد كلية التجارة بجامعة قناة السويس ، الاستاذ الدكتور/ عبد المطلب عبد المطلب عبد الحميد - أستاذ الاقتصاد بأكاديمية السادات للعلوم الادارية، الاستاذ الدكتور/ ناصر خليفة - استاذ المحاسبة بكلية التجارة (بنات) جامعة الازهر أسيوط.

3. القيادة الأكاديمية الحالية:

- عميد المعهد : أ. د / ناصر خليفة
- الدرجة العلمية : أستاذ
- تليفون : 01005019087 فاكس : 22466815
- بريد إلكتروني nasermawla@yahoo.com

أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

يعتمد المعهد على مجموعة من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه الاكفاء الذين يتم اختيارهم بعناية طبقاً لمعايير محدده ويتم تدريبهم بشكل دوري طبقاً لخطة تدريبية شاملة .

4- الموارد البشرية بالمؤسسة (العام 2020/2019)

- عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالي 22 منهم 12 على رأس العمل 9 منتدب جزئيا 1 معار.
- عدد أعضاء الهيئة المعاونة: إجمالي 19 ، منهم 19 على رأس العمل.

توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً للدرجة العلمية:

الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس					
الإجمالي	معيد	مدرس مساعد	الإجمالي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ	
19	10	9	22	18	-	3	1	العدد
%100	% 53	% 47	% 100	% 82	-	%%13.5	%4.5	النسبة

عدد أفراد الجهاز الإداري والفني: إجمالي 28 بخلاف الخدمات المعاونة

5- الأنشطة الأكاديمية بالمؤسسة

- برامج المرحلة الجامعية الأولى
- يمنح المعهد درجة (البكالوريوس) من خلال عدد (3) برنامج مفصلة بالجدول التالي.
- تخرج من المعهد عدد (10) من الدفعات، كان أولها في العام الدراسي (2009 / 2010).

عدد الخريجين في السنوات الخمس الأخيرة:

العام الدراسي	2016/2015	2017/2016	2018/2017	2019/2018	2020/2019	الإجمالي
العدد	349	796	789	623	542	3099

مقيد بالمعهد وفق إحصائيات العام الدراسي (2020/2019) عدد (2715) من الطلاب.

عدد الطلاب بكل فرقة / شعبة للعام الدراسي 2019 – 2020

الشعبة	عدد الطلاب للعام الجامعي 2020 / 2019				
	اولى	ثانية	ثالثة	رابعة	الاجمالى
تسويق	136	138	142	180	596
محاسبة	212	251	228	174	865
نظم معلومات	435	303	221	295	1254
الاجمالى	783	692	591	649	2715

جدول توزيع اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة ونسبتهم الي الطلاب للعام 2020/2019

ملحوظة: يتم حساب العضو المنتدب جزئياً بنصف العضو المعين أو المعار كلياً.

البرنامج	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد الطلاب للعام الدراسى	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	نسبة الهيئة المعاونة للطلاب
1. المحاسبة	إجمالي: 21 = 17 بعد حساب المنتدب جزئياً بنصف منهم 12 معين، 8 منتدب جزئياً = 4 ، 1 معار = 5	19	865	51 : 1	45 : 1
2. التسويق	إجمالي : 21 = 17 بعد حساب المنتدب جزئياً بنصف منهم 12 معين، 8 منتدب جزئياً = 4 ، 1 معار = 5	19	596	35 : 1	31 : 1
3. نظم المعلومات الادارية	إجمالي : 19 = 15 بعد حساب المنتدب جزئياً بنصف منهم 9 معين، 9 منتدب جزئياً = 5 ، 1 معار = 6	19	1254	84 : 1	66 : 1
الإجمالي	إجمالي : 22 = 18 بعد حساب المنتدب جزئياً بنصف منهم 12 معين ، 9 منتدب جزئياً = 5 ، 1 معار = 6	19	2715	150 : 1	142 : 1

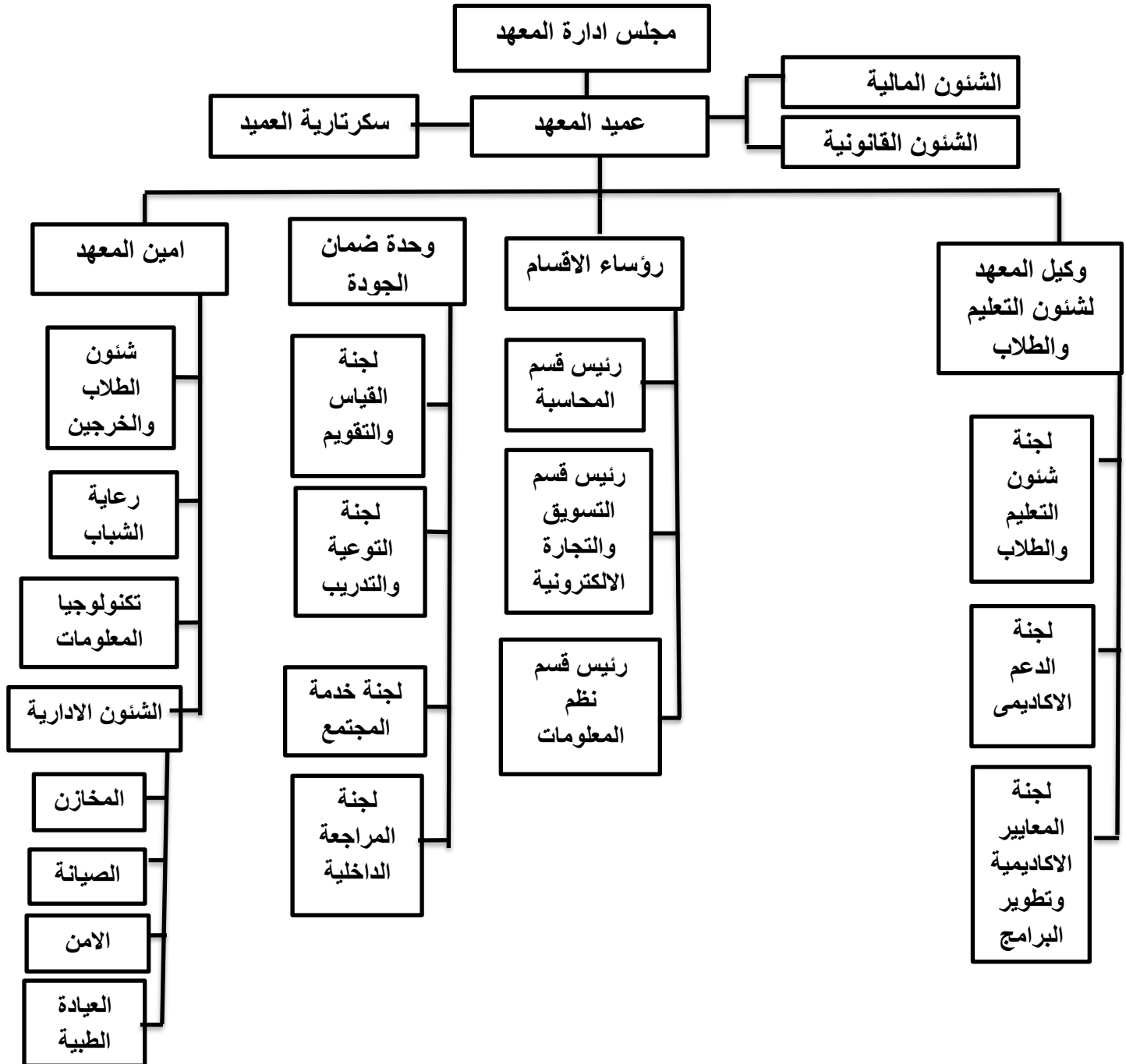
6. الأقسام العلمية

عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد أعضاء هيئة التدريس	القسم
8	6	المحاسبة
3	5	التسويق
8	11	نظم المعلومات الادارية
19	22	الأجمالي

7. وسائل الاتصال بالمؤسسة

- عنوان المؤسسة : القاهرة الجديدة – التجمع الاول – بجوار سنترال التجمع الأول
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة: www.mciegy.com
- اسم عميد الكلية: أ.د / ناصر خليفة
- البريد الإلكتروني لعميد المؤسسة: nasermawla@yahoo.com

الهيكل التنظيمي للمعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات



خامساً: تحديد الاطراف المستفيدة و توقعاتهم

الأطراف المستفيدة من داخل المعهد	الأطراف المستفيدة من خارج المعهد
1- الطلاب	1. الخريجون
2- القيادات الأكاديمية و الادارية	2. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي والتكنولوجيا.
3- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	3. أولياء الأمور
4- أعضاء الجهاز الإداري.	4. البنوك والبورصات والشركات والمنشآت المختلفة

❖ احتياجات الأطراف المعنية

احتياجات وتوقعات الطلاب

- زيادة اعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- الإعلان سنويا عن نظام دعم ورعاية الطلاب.
- سرعة انجاز الخدمات من المعهد.
- توافر مراجع حديثة وتقديم خدمات متميزة من مكتبة المعهد.

احتياجات وتوقعات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

- تنظيم دورات تدريبية فى جودة التعليم
- مكافآت مادية و معنوية مناسبة تشجع علي الأداء.
- زيادة المرتبات لتتوافق مع المستويات التي تقدمها المؤسسات المناظرة.
- سرعة الاستجابة للشكاوي والمقترحات.
- معايير موضوعية تتسم بالشفافية لتقييم الأداء.
- رعاية صحية واجتماعية

احتياجات وتوقعات الاداريين

- زيادة الأجور والحوافز.
- برامج تدريبية متخصصة.
- رعاية صحية واجتماعية
- توصيف وظيفي واضح ومعلن .

- نظام أجازات مناسب.
- سرعة الاستجابة للشكاوي والمقترحات.
- نمط قيادة ديمقراطي يسمح بحرية الرأي والتعبير.
- وجود نظام واضح لتقييم الاداء .

احتياجات وتوقعات الاطراف المجتمعية

- تقديم خدمات متنوعة للمجتمع.
- خريج لديه مهارات مهنية تواكب سوق العمل
- اجراء أبحاث تطبيقية لحل مشاكل المجتمع
- برامج أكاديمية متطورة تواكب احتياجات سوق العمل.
- دعم الأنشطة البيئية والخدمية.

احتياجات وتوقعات الخريجين

- التواصل المستمر والمساعدة في الحصول على فرص العمل.
- التواصل من خلال الموقع الإلكتروني والبريد الإلكتروني.
- عقد دورات التنمية البشرية والادارية للخريجين
- المشاركة في أنشطة المعهد المختلفة

الجزء الثاني

التحليل البيئي الرباعي للمعهد

- أولاً : اجراءات التحليل البيئي
- ثانياً: مصادر وادوات جمع البيانات والمعلومات
- ثالثاً : مجالات التحليل البيئي الرباعي
- رابعاً :تحليل البيئة الداخلية للمعهد
- خامساً :مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية
- سادساً : تحليل البيئة الخارجية للمعهد
- سابعاً :مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية
- ثامناً : مصفوفة العوامل الداخلية – الخارجية
- تاسعاً :تحديد السمات المميزة للمعهد
- عاشراً : تحليل الفجوة بين الوضع القائم والمأمول

أولاً : إجراءات التحليل البيئي للمعهد

1. تم تشكيل فريق لصياغة الخطة الإستراتيجية يتكون من: فريق إدارة الخطة الإستراتيجية وفريق تنفيذي
2. عقد ورش عمل للتدريب على صياغة الخطة الإستراتيجية للمعهد والتحليل البيئي
3. اعداد استبيانات التحليل البيئي للمعهد وتوزيعها على الأطراف المعنية من داخل وخارج المعهد.
4. ملاحظات وتحليل الموارد المادية وإمكانات الامن والسلامة بالمعهد
5. فحص الوثائق الثانوية بالمعهد مثل اللوائح والتقارير والقرارات وغيرها.
6. عقد لقاءات على مستوى القيادات للاعداد للتخطيط الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية
7. تحليل نتائج الاستبيانات والمقابلات والملاحظات والفحص الوثائقي وتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات
8. عقد لقاءات ومقابلات مع كافة الأطراف المعنية لمناقشة نتائج التحليل البيئي
9. عقد جلسات عصف ذهني على مستوى القيادات لتحديد اهم نقاط القوة والضعف واهم الفرص والتهديدات.
10. اعتماد نتائج التحليل البيئي من مجلس المعهد تمهيدا للاسترشاد به في تحديث الرؤية والرسالة والغايات والاهداف الاستراتيجية.
11. اعداد مصفوفات العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية

ثانياً : مصادر وأدوات جمع البيانات والمعلومات

استخدم المعهد أدوات متنوعة لجمع البيانات المتعلقة بالتحليل البيئي الرباعي وراع مناسبة الأداة المستخدمة للفئة المستهدفة، لذا تم الإعتماد على مجموعة الادوات التالية:

1. الاستبيانات:

- اعداد استبيانات لتحليل البيئة الداخلية للتعرف على نقاط القوة والضعف.
- اعداد استبيانات لتحليل البيئة الخارجية للتعرف على الفرص والتهديدات.
- توزيع الاستبيانات على الفئة المناسبة من الأطراف المعنية، حيث أن الاستبيانات تناسب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين والأطراف الخارجية والخريجين.

2. المقابلات الشخصية: والتي تناسب القيادات الأكاديمية والإدارية وممثلي الأطراف المجتمعية.

3. **اللقاءات الجماعية:** والتي تناسب كافة الأطراف المعنية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والاداريين والأطراف الخارجية والخريجين.
4. **جلسات العصف الذهني:** على مستوى القيادات وفريق إدارة التخطيط الاستراتيجي.
5. **جلسات المناقشة:** على مستوى فريق إدارة التخطيط الاستراتيجي مع مختلف الأطراف المعنية.
6. **الوثائق:** تم فحص الوثائق الخاصة بالمعهد مثل:
 - اللوائح الداخلية وقواعد البيانات المتوفرة
 - التقارير السنوية للمعهد المرسله للوزارة
 - التقارير السنوية للبرامج الدراسية وتقارير المراجعة الداخلية والخارجية وغيرها
 - وثائق الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مثل معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي والنماذج الاسترشادية....الخ.
7. **الملاحظة:**

- تناسب الموارد المادية.
- استخدام نماذج التقييم الكمي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لملاحظة البنية التحتية ومصادر التعلم والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية والبحث العلمي.
- إعداد وثيقة التقييم الكمي لموارد المعهد ومعرفة مدى تناسبها مع القياسات المرجعية NORMS.

والجدول التالي يوضح حجم العينات ونسب التمثيل للفئات المستهدفة من الاستبيانات والمقابلات للعام الأكاديمي 2019 / 2020

النسبة	عدد العينة	اجمالى عدد الفئات	الفئات
% 100	22	22	اعضاء هيئة التدريس
% 100	19	19	الهيئة المعاونة
% 19	515	2715	الطلاب
% 100	28	28	الاداريون
تمثل قطاعات لكل برنامج	50	فئات متعددة	الاطراف المجتمعية والخريجون

ثالثاً : مجالات التحليل البيئي الرباعي

مجالات تحليل البيئة الداخلية:

اعتمد المعهد في تحليل البيئة الداخلية علي معايير ومؤشرات الاعتماد الواردة في دليل الاعتماد الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (الإصدار الثالث فى يوليو 2015) وهى :

- 1- التخطيط الاستراتيجي.
- 2- القيادة والحوكمة
- 3- إدارة الجودة والتطوير
- 4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- 5- الجهاز الإداري
- 6- الموارد المالية والمادية
- 7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
- 8- التدريس والتعلم
- 9- الطلاب والخريجون
- 10- البحث العلمي والأنشطة العلمية
- 11- الدراسات العليا (لا ينطبق)
- 12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

مجالات تحليل البيئة الخارجية

استند تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية المؤثرة وتشمل : PESTEL

- العوامل السياسية Political
- العوامل الاقتصادية Economics
- العوامل الاجتماعية Social
- العوامل التكنولوجية Technological
- العوامل المرتبطة ببيئة التشغيل من قوانين وقواعد منظمة للعمل ، اتجاهات سوق العمل ، اصحاب المصالح ، المستفيدين ، الممولون، المنافسون، الرأي العام . Environmental
- العوامل القانونية Legalization

رابعاً: تحليل البيئة الداخلية للمعهد وتحديد نقاط القوة والضعف

تم تحليل البيئة الداخلية من خلال الخطوات التالية :

1- جمع البيانات والمعلومات :

قام الفريق بجمع البيانات والمعلومات عن مؤشرات وممارسات معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث في يوليو 2015 للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد من خلال أدوات جمع البيانات والمعلومات السابق ذكرها

2- تحليل البيانات لتحديد نقاط القوة والضعف :

تم تحليل النتائج من قبل لجنة القياس والتقويم وعرضها علي كافة الأطراف المعنية لمناقشتها واستنتاج نقاط القوة ونقاط الضعف للمعهد وفقاً لمعايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث يوليو 2015 للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد التالية:

نتائج تحليل ملاحظة المبني ومدى ملاءمته للقياسات المرجعية

- المساحة الاجمالية للارض: 4256.45 م²
- مساحة المبني (بدروم و أرضي و 2 دور وسطح)
 - 2128 م² للبدروم
 - 55 م² مساحة غرف السطح
 - 2341 م² للارضي والاول والثاني = 2341 * 3 = 7023 م²
- مساحة المناطق الخضراء والفراغات والطرق = إجمالي مساحة الارض – مساحة البدروم المبني = 4256.45 م² – 2128 م² = 2128.45 م²
- المساحة الاجمالية للمعهد: 9206 م² (مباني) + 2128.45 م² (مساحة خضراء وفراغات وطرق) = 11334.45 م²
- عدد الطلاب للعام 2020 / 2021 = 2715 طالب
- المساحة المخصصة لكل طالب: 11334.45 م² / 2715 طالب = 4.2 م² لكل طالب

المبنى	المساحة الارضية	اجمالي المساحة
البدروم	2128 م ²	9206 م ²
الأرضي	2341 م ²	
الدور الأول	2341 م ²	
الدور الثاني	2341 م ²	
السطح	55 م ²	
اجمالي مساحة المباني	9206 م ²	
المساحات الخضراء والطرق		2128.45 م ²
الإجمالي	11334.45 م ²	
عدد الطلاب	2715 طالب	
المساحة المخصصة لكل طالب	4.2 م ² لكل طالب	

دراسة الفجوة بين مبنى الكلية والقياسات المرجعية Norms

المدرجات والقاعات والمعامل

م	رقم (المدرج - القاعة)	المساحة	الطاقة الاستيعابية من الطلاب	المساحة المخصصة للطلاب	القياسات المرجعية
1	مدرج (1)	702 م ²	585 طالب	1,2 م ²	المساحة الأرضية 1,2 - 1,5 م ² وبالتالي فإن
2	مدرج (2)	702 م ²	585 طالب	1,2 م ²	
3	مدرج (3)	577.5 م ²	481 طالب	1,2 م ²	
4	مدرج (4)	185 م ²	154 طالب	1,2 م ²	
5	مدرج (5)	225 م ²	188 طالب	1,2 م ²	
6	قاعة (4)	149 م ²	124 طالب	1,2 م ²	

م	رقم (المدرج - القاعة)	المساحة	الطاقة الاستيعابية من الطلاب	المساحة المخصصة للطلاب	القياسات المرجعية
7	قاعة (6)	62 م ²	52 طالب	1,2 م ²	جميع المدرجات وقاعات التدريس مستوفاه
8	قاعة (8)	149 م ²	124 طالب	1,2 م ²	
9	قاعة (9)	65 م ²	54 طالب	1,2 م ²	
10	قاعة (10)	62 م ²	52 طالب	1,2 م ²	
11	قاعة (12)	124 م ²	103 طالب	1,2 م ²	
	إجمالي مساحات المدرجات والقاعات	3002.5 م ²	2502 طالب	الطاقة الاستيعابية لقاعات التدريس بالمعهد = 2502 ÷ 2715 طالب = 92 % من مجموع الطلاب للعام 2021 / 2020 وهي مستوفاه وتحقق القياسات المرجعية	

المساحة المخصصة لكل طالب	عدد الطلاب	إجمالي المساحة	عدد اجهزة الحاسب الالى	المبنى
2.1 م ² /طالب	50	104 م ²	50	معمل كمبيوتر 1
2.5 م ² /طالب	50	124 م ²	50	معمل كمبيوتر 2
	اجمالي 100 + 10 أجهزة بالمكتبة الطلاب = 2715 بما يعادل 24.7 جهاز/ طالب وهى نسبة تقترب من القياسات المرجعية (25 جهاز/طالب)		100 جهاز بالاضافة الى 10 أجهزة بالمكتبة	اجمالي اجهزة الحاسب الالى

نتائج تحليل المدرجات والقاعات والمعامل

أولاً: قاعات المدرجات و المحاضرات (5 مدرجات و6 قاعات)

م	مؤشرات	درجات الاستيفاء	
		مستوفي	غير مستوفي
1	كفاية المساحة الأرضية لأعداد الطلاب ¹ .	√	
2	كفاية الطاقة الاستيعابية الإجمالية لقاعات التدريس بالمؤسسة ²		
3	توافر نوافذ كافية.	√	
4	سهولة استخدام النوافذ.	√	
5	يوجد عدد مخرجان (باب) علي الأقل ³	√	
6	وجود علامات تحدد إتجاهات أبواب الطوارئ		×
7	ملائمة درجة الحرارة أثناء إلقاء المحاضرات ⁴ .	√	
8	توافر التهوية الجيدة ⁴ .	√	
9	وجود إضاءة مناسبة ⁵ .	√	
10	توافر مقعد لكل طالب.	√	
11	توافر منضدة وكرسي للمحاضر.	√	
12	القاعة مزودة بسبورة.	√	
13	القاعة مزودة بالوسائل السمعية والبصرية اللازمة للعملية التعليمية.	√	
14	القاعة متصلة بشبكة الانترنت.		×
15	وجود خرائط داخل القاعة توضح مداخل ومخارج الطوارئ.		×
16	وجود مصدر دائم للكهرباء (مولد كهربائي).		×

درجات الاستيفاء	م	المؤشرات	مجالات التقييم
غير مستوفي			
√	17	توافر الفراغات اللازمة؛ التي تتيح للمعاق الحركة والرؤية بوضوح.	تجهيزات ذوي الاحتياجات الخاصة
×	18	تخصص أماكن جلوس المعاق علي أطراف الممرات والصفوف وعللي الأماكن المستوية وقرب الخدمات وأبواب الطوارئ.	
√	19	وجود تجهيزات ضد الحرائق بالقرب من القاعة ⁶ يوجد عدد 2 فقط طفايه	الأمن والسلامة
√	20	نظافة القاعة.	
√	21	وجود مسئول إداري لمتابعة المحاضرات. يوجد للمبني كله بفصل اداري / دورين	العمالة
√	22	وجود عامل خدمات لكل قاعة.	

ثانياً: المعامل الدراسية (2 معمل)

درجات الاستيفاء	م	المؤشرات	مجالات التقييم
غير مستوفي			
√	1	الطاقة الاستيعابية للمعامل الدراسية للطلاب ¹ .	المساحة والطاقة الاستيعابية
√	2	المساحة المخصصة لكل طالب ² . طالب/ 1.9	
√	3	توافر الأجهزة والمواد المعملية الخاصة اللازمة لإثبات كل التجارب المشار إليها في المناهج والمقررات الدراسية.	أجهزة ومعدات ومواد
√	4	تناسب عدد أجهزة الحاسب الآلي مع أعداد الطلاب ³ 110 جهاز لعدد طلاب 2715 بما يعادل 24.7 جهاز/	

		طالب وهى نسبة تقترب من القياسات المرجعية (جهاز/طالب 25)		
لا ينطبق		كفاءة عمل شبكة الصرف الصحي.	5	التجهيزات الإنشائية
√		كفاءة الإضاءة والتهوية.	6	
لا ينطبق		توافر الأحواض بالعدد الكافي.	7	
√		التأثيث ⁴	8	
√		كفاية وحداثة الأجهزة ⁵	9	تجهيزات معامل تكنولوجيا التعليم والوسائط المتعددة
√		المعمل مزود بخدمة الاتصال بشبكة المعلومات الدولية.	10	
√		ملاءمة عدد العاملين بالمختبرات والمعامل ⁶ .	11	
√		وجود متطلبات الأمن والسلامة ⁷	12	العمالة
√		نظافة المعامل	13	الأمن والسلامة
×		وجود مخرجين لكل معمل/مختبر ⁸ . يوجد بمعمل 1، 2، 3 مخرج واحد للداخل يوجد بمعمل 4 مخرجين للداخل	14	

ثالثاً: المكتبة

م	مجلات التقييم	المؤشرات	درجات الاستيفاء	
			مستوفى	غير مستوفى
1	المساحة والطاقة الاستيعابية	سعة المكتبة لعدد الطلاب ¹ . 95 م ² 2715 طالب × 8 % = 217 المساحة المخصصة لكل مستفيد = 217 / 95 = 0.44		×
2		المساحة المخصصة للمستفيد ²		×
3	التجهيزات	توافر مناضد ومقاعد بعدد المستفيدين.		×
4		وجود أرفف وخزانات للكتب والدوريات والرسائمسال.	√	
5		عدد أجهزة الحاسب الشخصي. ³ عدد 10 أجهزة	√	
6		عدد شاشات الفهرسة ⁴ .		×
7		عدد آلات التصوير المستخدمة بالفعل ⁵ .		×
8	الأمن والسلامة	متطلبات مقاومة/ الوقاية من الحريق ⁶ .	√	
9		ملاءمة الأبواب والمخارج ⁷ .		×
10		علامات إرشادية تحدد الاتجاه لمخرج الطوارئ .		×
11		توافر شبكة إنارة للطوارئ بالممرات والمخارج .	لا ينطبق	
12		الستائر معاملة بمواد ضد الاشتعال.	√	
13	الأوعية المكتبية	عدد النسخ المتوافرة من كل كتاب/ مرجع ⁸ .		×
14	(الكتب والمراجع والدوريات)	عدد المراجع لكل تخصص ⁹ .	√	
15		عدد الدوريات العلمية المتخصصة ⁹ .	بنك المعرفة	
16	خدمات اضافية	خدمة البحث الورقي والإلكتروني.	√	
17		ترتيب المراجع والدوريات, وفقاً للفهرسة الفعالة.	√	
18		الاتصال بشبكة الإنترنت.	√	
19		الفهرسة الإلكترونية.	√	

20	مدير مكتبة. عدد 1	√ (مؤهل)	
21	مساعدون فنيون ¹⁰ .	×	
22	إداريون ¹⁰ .	×	
23	عمال خدمات فنية ¹⁰ .	×	
24	عمال نظافة ¹¹	√	
25	وفاء المكتبة بوعودها في الوقت المحدد .	√	
26	الإعلام بوقت تأدية الخدمة .	√	
27	تأدية الخدمة بطريقة صحيحة من أول مرة .	√	
28	تقديم خدمات فورية للمستفيدين من خدمات المكتبة.	√	
29	الرغبة الدائمة لموظفي المكتبة في معاونة الزائرين.	√	
مجالات التقييم	م	المؤشرات	
		درجات الاستيفاء	مستوفى غير مستوفى
خدمات ذوي الاحتياجات الخاصة			
ذوو الإعاقة البصرية			
30	توافر الكتب المكتوبة بطريقة "برايل" أو طريقة "جون".	لا ينطبق	
31	توافر مطبوعات بصفحات كبيرة مكتوبة بحروف كبيرة و بحبر غامق.	لا ينطبق	
ذوو الإعاقة السمعية:			
32	توافر الوسائل المرئية، والتي تعتنى باستخدام الصور والمناظر وأفلام الفيديو والصور الفوتوغرافية، أو البرامج المترجمة بلغة الإشارة.	لا ينطبق	
ذوو الإعاقة الحركية:			
33	توافر الأثاث اللازم.	لا يوجد كرسي متحرك	
34	توافر تجهيزات خاصة.	×	
35	توافر مصاعد لذوي الاحتياجات الخاصة؛ للتنقل بين	×	

		أدوار المكتبة.		
	√	وجود سجلات للزائرين.	36	فاعلية المكتبة في
	√	استخدام المكتبة في العملية: التعليمية والبحثية.	37	العملية التعليمية
	√	وقت عمل المكتبة يتناسب مع ظروف المستفيدين منه*.	38	والبحثية

رابعاً: العيادة الطبية

درجات الاستيفاء		المؤشرات	م	مجالات التقييم
غير مستوفٍ	مستوفٍ			
×		مساحة ملائمة ¹ 15 م ²	1	المساحة الكلية
	√	غرفة كشف.	2	مكونات العيادة
×		غرفة طوارئ.	3	
×		غرفة انتظار.	4	
×		حمام به تجهيزات لذوي الاحتياجات الخاصة.	5	
	√	سرير للكشف.	6	
	√	صيدلية بها متطلبات الإسعافات الأولية.	7	التجهيزات
×		وجود تجهيزات إنشائية لذوي الاحتياجات الخاصة ² .	8	
	√	سيارة إسعاف ³ تقاعد مع مستشفى	9	
	√	متطلبات مقاومة/ الوقاية من الحريق ⁴ .	10	الأمن والسلامة
×		ملاءمة الأبواب والمخارج ⁵ .	11	
×		علامات إرشادية تحدد الاتجاه لمخرج الطوارئ.	12	
	√	الأطباء ⁶	13	العاملون
	√	المرضى ⁷	14	

خامساً: دورات المياه

م	المبنى	عدد دورات المياه	عدد العيون	
			رجالي	حريمي
	البدر	2	2	--
1	الدور الارضي	5	8	3
2	الدور الاول	1	--	5
3	الدور الثاني	1	7	--
	الاجمالي	9	17	8
	اجمالي عدد العيون		25	

نتائج تحليل الاستبيانات وتحديد نقاط القوة والضعف

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
1. التخطيط الاستراتيجي	- توجد رؤية ورسالة معتمدة. - نشر الرؤية والرسالة بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاطراف المجتمعية	- ضعف مشاركة الأطراف المعنية في التحليل البيئي ورؤية ورسالة المعهد - عدم وجود قيم وغايات وأهداف للمعهد معتمدة ومعلنة لجميع الأطراف - عدم وجود خطط تنفيذية وتقارير سنوية عن ما تم إنجازه
2. القيادة والحوكمة	- نمط القيادة بالمعهد ديمقراطي ويوجد تفويض للسلطات. - وجود دليل اخلاقيات المهنة يتضمن قواعد ضمان العدالة وعدم التمييز للطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - يتم اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم من خلال مجالس الأقسام ومجلس إدارة المعهد. - توجد آلية لتلقى الشكاوى	- عدم توافر معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والادارية موثقة ومعتمدة - لا يتم تقييم اداء القيادات الاكاديمية والادارية - محدودية الدورات التدريبية للقيادات - عدم تعيين وكيل للمعهد لشئون خدمة المجتمع والبحوث - الهيكل التنظيمي غير محدث ويحتاج لإستحداث كيانات وفق متطلبات الجودة

	- والمقترحات. - توافر الإدارات الداعمة للعملية التعليمية. - وجود موقع الكتروني للمعهد يتمتع بالمصداقية وكفاية المعلومات المنشورة عن المعهد وتحديثها باستمرار. - يوجد قواعد بيانات ورقية والكترونية. - التوصيف الوظيفي يشمل جميع الوظائف - يوجد تداول في السلطة على مستوى القيادات الاكاديمية والادارية	
- عدم وجود خطة للتقويم الذاتي - محدودية نشر الوعي بثقافة الجودة بين الطلاب والإداريين. - ضعف استجابة الاقسام للانتهاء من توصيف البرامج وتقارير المقررات - عدم وجود مراجعة خارجية لتوصيف البرامج والمقررات - لا يتم عرض ومناقشة نتائج أنشطة الجودة في المجالس الرسمية - محدودية الدورات التدريبية المنفذة للكوادر البشرية بوحدة ضمان الجودة	- يوجد تشكيل لمجلس إدارة وحدة ضمان الجودة. - توافر المكان وكفاية التجهيزات المناسبة لوحدة ضمان الجودة. - دعم وحدة إدارة الجودة ماليا ووضع لائحة للوحدة. - مدير وحدة ضمان الجودة ممثل في المجلس الاكاديمي للمعهد ومفوض من قبل العميد - تشارك فئات متنوعة من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاداريين في أنشطة الجودة	3. ادارة الجودة والتطوير
- عدم حصول أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على دورات تدريبية في مجال الجودة - عدد ونسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لا تتفق مع القياسات المرجعية للهيئة (1 : 50). - معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة غير معلنة	- ملاءمة التخصص العلمي للأعضاء هيئة التدريس للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها - إلتزام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمهام الوظيفية. - توجد إجراءات معتمدة للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	4. اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة

	• قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يتم سنويا من خلال إستبيان وفق نموذج الهيئة. • توافر أعضاء هيئة تدريس ذو خبرات متنوعة ومتميزة .	
5. الجهـاز الإدارى	• يتم توزيع الاداريين على الادارات وفقا لمؤهلاتهم • عدد الإداريين للعمل في الإدارات المختلفة يقترب من القياسات المرجعية. • يتم تقييم أداء العاملين سنويا. • بيئة وظروف العمل جيدة وملائمة للمتطلبات الوظيفية. • يتم قياس آراء الاداريين بصفة دورية	• عدم وجود صندوق زمالة وتأمين صحى للعاملين • لا يتم مناقشة نتائج تحليل استبيانات قياس آراء الإداريين والاستفادة منها. • عدم حصول الاداريين والفنيين على دورات تدريبية في مجال الجودة
6. الموارد المالية والمادية	• كفاية الموارد المالية • استيفاء المباني وموارد التعليم والتعلم من قاعات للقياسات المرجعية. • توافر وسائل الاتصال والتكنولوجيا بما يضمن تنفيذ التعليم الالكتروني والتعامل مع جائحة كورونا • للمعهد موقع على شبكة الانترنت ومحدث. • توافر المناخ الصحي (التهوية والإضاءة) بمباني ومنشآت المعهد. • كفاية اجراءات الامن والسلامة المتبعة • وجود المعهد فى موقع جغرافى متميز • توافر الموارد المادية للصيانة الدورية للمباني وتحديث التجهيزات	• عدم توافر وثيقة معتمدة للتقدير الكمي للمباني سنويا. • محدودية المعامل الدراسية حيث لا يتوافر الا عدد 2 معمل حاسب الى • محدودية أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية • المكتبة مساحتها غير ملائمة لعدد الطلاب ولا يتم تقييم خدماتها وتحليل نسب المستفيدين منها سنويا. • الموقع الالكتروني في حاجة الى اضافة كافة الوثائق والانشطة والمعلومات عن المعهد • مساحة العيادة غير مناسبة

7. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية • تنبى المعهد المعايير الأكاديمية القومية المرجعية (برنامج المحاسبة) الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وإعداد معايير قياسية (برنامج التسويق والتجارة الإلكترونية) – نظم المعلومات الإدارية • وعى أعضاء هيئة التدريس بالمعايير الأكاديمية. • توافر برنامج تعليمى متميز (التسويق والتجارة الإلكترونية). • وجود توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية. • دورية مراجعة توصيف البرامج من مراجع داخلي. • توافر تقارير للبرامج والمقررات	• عدم توافر بعض مصفوفات توافق البرامج مع المعايير الأكاديمية المتبناة • لا يتم مراجعة توصيف البرامج من مراجع خارجي. • ملفات المقررات والبرنامج غير مكتملة • لا يتم استقراء سوق العمل سنويا. • ضعف مشاركة الاطراف الخارجية المختلفة عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية	
8. التدريس والتعلم • تتوافر استراتيجية للتدريس والتعلم ودليل ادارة الامتحانات • تتوافر أنماط تقليدية وغير تقليدية للتعليم والتعلم. • توفير مصادر التعلم الذاتي بنك المعرفة والإنترنت والمكتبة ومشروعات التخرج. • استخدام أساليب متنوعة لتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية. • يتوافر نظام الممتحنين الخارجيين في مقرر مشروع التخرج . • وجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات الكترونيا وورقيا. • وجود قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان.	استراتيجية التدريس والتعلم ودليل ادارة الامتحانات تحتاج الى تحديث وازافة طرق التعلم الالكتروني والهجين والتعلم غير المتزامن • عدم وجود تدريب ميداني للطلاب • لا يتم تقييم الورقة الإمتحانية وقياس مدى تحقيقها لمخرجات التعلم المستهدفة Blue Print	
9. الطلاب • وجود قواعد للقبول والتحويلات	زيادة عدد الطلاب فى بعض البرامج	

على حساب البرامج الأخرى. • لا يتم تحديث دليل الطالب بصفة دورية • نظام دعم ورعاية الطلاب أكاديميا وماديا واجتماعيا غير معلن. • لا تتوافر أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين. • عدم توافر برامج لتنمية مهارات الخريجين	معلنة من خلال ادارة شئون الطلاب. • يتم إعداد برامج تعريفية للطلاب الجدد. • توجد برامج لدعم ورعاية المتفوقين والتميزين والمتعثرين دراسيا . • المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. • تقديم الرعاية الصحية للطلاب من خلال توافر عيادة طبية بالمعهد وعقد مع مستشفى. • تنوع الأنشطة الطلابية وزيادة نسبة مشاركة الطلاب مع حصول المعهد على مراكز متقدمة. • تفعيل دور اتحاد الطلاب في الأنشطة الطلابية. • يتم قياس اراء الطلاب سنويا • يوجد قسم شئون الخريجين بالمعهد يتواصل بفاعلية معهم.	والخريجين
لا توجد إتفاقيات وبروتوكولات تعاون في البحث العلمي. • لا ينظم المعهد مؤتمرا علميا. • عدم توفير الدعم المادى لنشر البحوث العلمية. • لا توجد لجنة لأخلاقيات البحث العلمي. • لا توجد خطة موثقة للبحث العلمي وفق مشاكل المجتمع وتوجهات الأقسام العلمية. • لا يتوافر المعهد البنية التحتية المجهزة لإجراء البحوث العلمية.	وجود مجالات بحثية للأقسام العلمية • توافر قاعدة بيانات ورقية للأبحاث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. • توافر البعد التطبيقي فى معظم رسائل الماجستير والدكتوراه. • توفير ظروف ملائمة لأنشطة البحث العلمى (منح اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يوم تفرغ مدفوع الاجر). • تنوع أنشطة البحث العلمى لدى أعضاء هيئة التدريس مثل حضور المؤتمرات.	10. البحث العلمى والأنشطة العلمية
• عدم تحديد الاحتياجات المجتمعية بصفة	• توافر خطة لخدمة المجتمع وتنمية	11. المشاركة

المجتمعية وتنمية البيئة	البيئة.	دورية
• تنوع الخدمات المجتمعية التي يقوم بها المعهد • يتم قياس آراء الأطراف المجتمعية عن أنشطة خدمة المجتمع ومستوي خريجه سنويا • تمثيل الاطراف المجتمعية في مجلس ادارة المعهد	• محدودية الكيانات الفاعلة لخدمة المجتمع. • عدم وجود نشرات ومطبوعات للتوعية البيئية وبأنشطة خدمة المجتمع بشكل كاف. • عدم مساهمة الأطراف المجتمعية في توفير فرص العمل لخريجي المعهد. • عدم مشاركة الأطراف المجتمعية في لجان وأنشطة المعهد وتطوير البرامج. • لا توجد بروتوكولات تعاون خاصة بخدمة المجتمع.	

3- تحديد العوامل الإستراتيجية الداخلية (أهم نقاط القوة وأهم نقاط الضعف)

قام فريق التخطيط الاستراتيجي بعقد جلسة عصف ذهني لتحديد اهم نقاط القوة والضعف (العوامل الإستراتيجية الداخلية) التي بحاجة إلى خطط للتعزيز حيث تم تحديد أهم 5 نقاط من نقاط القوة التي تسهم في تطوير المعهد بنسبة تتراوح بين 75 % - 100 % وأهم نقاط الضعف التي تؤثر سلبا في تطوير المعهد بنسبة تتراوح بين 75 % - 100 % وكانت أهم نقاط القوة والضعف كالتالي:

اهم نقاط القوة	اهم نقاط الضعف
1- وجود برامج تعليمية متنوعة ومتميزة (التسويق – نظم المعلومات الإدارية) تتفق مع احتياجات سوق العمل. 2- استيفاء المباني وموارد التدريس والتعلم وإمكانات الأمن والسلامة للقياسات المرجعية . 3- تبني إستراتيجيات تعليم وتعلم وتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية من خلال أساليب متنوعة. 4- توافر خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتنوع	1- عدد ونسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في بعض البرامج وعلى مستوى المعهد لا تتفق مع القياسات المرجعية 2- لا يتم مراجعة توصيف البرامج والمقررات من مراجع خارجي. 3- عدم مشاركة الأطراف المجتمعية في لجان وأنشطة المعهد وتطوير البرامج. 4- عدم توافر خطة بحثية وفق التوجهات القومية

الخدمات المجتمعية التي يقوم بها المعهد	ونظام لدعم البحث العلمي.
5- تتسم القيادة بنمط قيادي ديمقراطي يسمح بتفويض السلطات وفكر استراتيجي وسرعة اتخاذ القرار	5- عدم ملائمة المكتبة من حيث المساحة والإمكانات والمراجع العلمية.

خامساً: إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (أهم نقاط القوة والضعف)

- بعد تحديد أهم نقاط القوة وأهم نقاط الضعف تم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية كالتالي:
- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة المختارة ولكل نقطة من نقاط الضعف المختارة (عوامل إستراتيجية) وتم ذلك طبقاً لأهمية كل عامل إستراتيجي ، مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة = 50 . ولنقاط الضعف = 50 . مع مراعاة أن يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف = 1 صحيح .
 - ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً حسب أهميتها للمعهد بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
 - إعطاء درجة (قيمة) لنقاط القوة ونقاط الضعف حسب التمييز علي معيار من (1 - 4)
 - في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90 % - 100 % تعطى الدرجة 4
 - في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75 % - 90 % تعطى الدرجة 3
 - في حالة إمكانية المعهد التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90 % - 100 % وتطور المعهد تعطى الدرجة 2
 - في حالة إمكانية المعهد التغلب على نقطة الضعف بنسبة 75 % - 90 % وتطور المعهد تعطى الدرجة 1
 - حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة وكل نقطة من نقاط الضعف = الوزن النسبي x الدرجة.
 - جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للمعهد
 - مقارنة مجموع نتائج خانة الأوزان الترجيحية بنتيجة متوسط الدرجة الكلية المرجحة وهي تمثل (2.5) والتي تم الحصول عليها من خلال مجموع ترتيب العوامل الاستراتيجية مقسوماً على عددهم $2.5 = 4 \div 10 = 4 + 3 + 2 + 1$ وفي حالة زيادة مجموع الأوزان الترجيحية للمؤسسة عن المتوسط الكلي

المرجح فإن البيئة الداخلية تمثل قوة للمعهد، أما في حالة زيادة المتوسط الكلي المرجح عن مجموع الأوزان الترجيحية بالمعهد فإن البيئة الداخلية تمثل ضعفا للمعهد وهو ما يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع نقاط القوة ونقاط الضعف للبيئة الداخلية ، كما هو موضح في الجدول التالي:

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف)

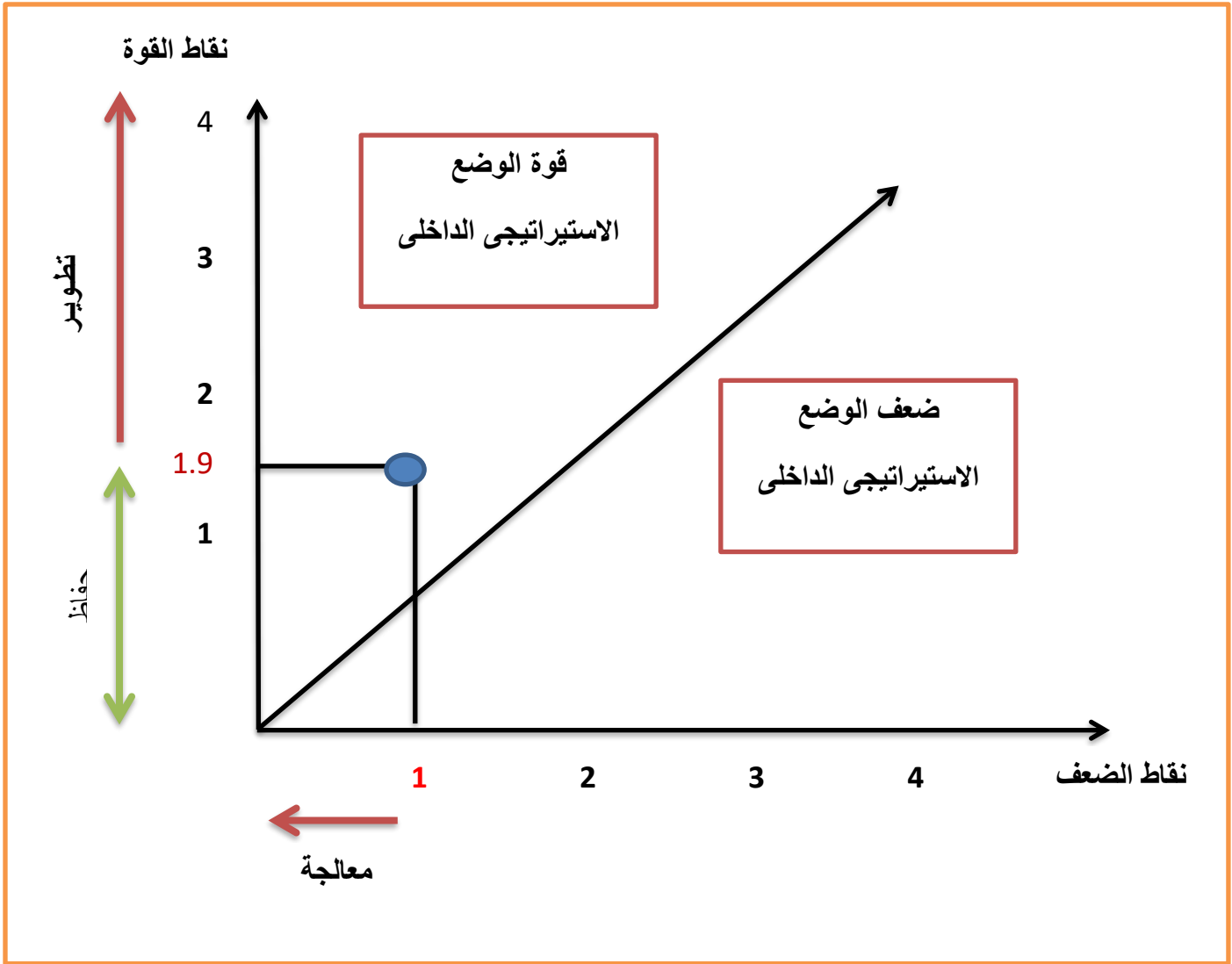
العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	القدرة على الاستفادة من نقاط القوة	الوزن المرجح	التعليق
اولا : نقاط القوة				
1. وجود برامج تعليمية متنوعة ومتميزة تتفق مع احتياجات سوق العمل.	0.15	4	0.6	يوجد بالمعهد 3 برامج منهم برنامج التسويق وبرنامج نظم المعلومات الادارية
2. تبني إستراتيجيات تعليم وتعلم وتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية من خلال أساليب متنوعة.	0.1	4	0.4	تقيس جميع نواتج التعلم
3. استيفاء المباني وموارد التدريس والتعلم وإمكانات الأمن والسلامة للقياسات المرجعية	0.1	3	0.3	القاعات والمدرجات تستوعب 72.99 % من مجموع الطلاب وهو ما يتفق مع القياسات المرجعية (35% -40%) – وتمكين المعهد من ممارسة أنشطته بأمان.
4. توافر خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وتنوع الخدمات المجتمعية التي يقوم بها المعهد	0.08	4	0.32	دعم الادارة لأنشطة خدمة المجتمع.
5. تتسم القيادة بنمط قيادي ديمقراطي يسمح بتفويض السلطات وسرعة إتخاذ القرار.	0.07	4	0.28	جودة وسرعة ودقة الاداء
اجمالي الوزن النسبي لنقاط القوة	0.50		1.9	

تابع : مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف)

العوامل الاستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	القدرة على الاستفادة من نقاط القوة	الوزن المرجح	التعليق
ثانيا : نقاط الضعف				
1- عدد ونسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لا تتفق والقياسات المرجعية في بعض البرامج وعلى مستوى المعهد.	0.2	2	0.4	قد يؤثر على العبء التدريسي وجودة التدريس وجاري تعيين المزيد
2- لا يتم مراجعة توصيف البرامج والمقررات من مراجع خارجي.	0.05	2	0.10	مما يؤثر على جودة التوصيف
3- عدم مشاركة الأطراف المجتمعية في لجان المعهد وتطوير البرامج.	0.05	2	0.10	مما يؤثر على نوعية الخدمات
4- عدم توافر خطة بحثية وفق التوجهات القومية ونظام لدعم البحث العلمي.	0.1	2	0.2	مما قد يؤدي عدم التوافق بين البحث العلمي والتوجهات القومية
5- عدم ملائمة المكتبة من حيث المساحة والإمكانات والمراجع العلمية.	0.1	2	0.2	مما قد يؤثر على جودة العملية التعليمية ورضا الطلاب
إجمالي الوزن النسبي لنقاط الضعف	0.50		1.00	
إجمالي الوزن النسبي لنقاط القوة	0.50		1.90	
إجمالي الاوزان المرجحة القوة والضعف	1		2.90	

يتضح من المصفوفة السابقة أن الرقم أعلي من 2.50 (القوة المتوسطة للوضع الاستراتيجي الداخلي للمعهد بشكل عام) مما يدل علي أن المعهد لديه قدرة متوسطة علي منافسة المعاهد المناظرة، وتبنى إستراتيجية التطوير والتحسين.

رسم بياني يوضح الوضع الاستراتيجي الداخلي للمعهد



سادساً : تحليل البيئة الخارجية وتحديد الفرص والتهديدات

تم تحليل البيئة الخارجية للمعهد من خلال الخطوات التالية:

1- جمع البيانات والمعلومات :

قام فريق التخطيط الاستراتيجي بجمع البيانات والمعلومات عن المعهد بدراسة تأثير المتغيرات الخارجية على تطوير أو تهديد المعهد مستقبلياً من خلال استبيان للأطراف المعنية .

2- تحليل البيانات لتحديد الفرص والتهديدات :

تم تحليل النتائج من قبل لجنة القياس والتقويم وعرضها علي كافة الأطراف المعنية لمناقشتها واستنتاج نقاط الفرص والتهديدات للمعهد

وتم تحديد مجموعة من الفرص المتاحة التي يمكن الاستفادة منها في وضع وتحقيق غايات وأهداف المعهد، ومجموعة من التهديدات التي ينبغي على المعهد أن يتعامل معها وهي كالتالي:-

الفرص	التهديدات
1- الاستقرار السياسي و الامني بمصر	1- اتجاه الدولة نحو الكليات التكنولوجية مما يجنب الطلاب لها ويقلل من فرص التحاقهم بالمعهد.
2- عدم استقرار بعض الدول العربية المجاورة مما يمثل فرصة لجذب الطلاب منها للالتحاق بالمعهد	2- وجود معاهد تعليم عالي حاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة والاعتماد.
3- التوجه القومي نحو ضرورة تطوير وتحسين مؤسسات التعليم العالي ومطابقتها لمعايير الجودة والاعتماد.	3- الانطباع لدى المجتمع بضعف مستوى خريجي المعاهد الخاصة.
4- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والبرامج التدريبية التي تعقدها الهيئة وتقديم الدعم الفني والتدريب.	4- عدم إصدار هيئة ضمان الجودة لمعايير أكاديمية قومية لبرنامجي التسويق ونظم المعلومات الادارية.
5- تعدد وتنوع طرق التعليم الحديثة وامكانية الاستفادة منها.	5- المتغيرات الاقتصادية المتلاحقة التي تجعل الموازنات التقديرية الواردة بالخطة التنفيذية غير كافية لتنفيذ الأنشطة المطلوبة.
6- مرونة الهياكل التنظيمية للمؤسسات التعليمية	

الفرص	التحديات
الخاصة مما ينعكس على السرعة في إتخاذ القرارات لمعالجة المشكلات، والعمل على تحقيق رضا المستفيدين داخليا 7- تواجد المعهد في بيئة عمرانية جديدة في مرحلة بناء وتشيد العديد من الكيانات بما يعنى الاحتياج للتخصصات المختلفة التي يقدمها المعهد. 8- وجود بنك المعرفة المصري. 9- الاتجاه نحو التعليم الخاص. 10- ارتفاع الكثافة السكانية في موقع المعهد. 11- وجود جهات وأطراف مجتمعية على استعداد لتقديم خدمات وعقد بروتوكولات مع المعهد. 12- دعم الدولة لأنشطة البحث العلمي . 13- تعدد وتنوع المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية. 14- توافر مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم البحثية بالجامعات البحثية. 15- وجود خطة استراتيجية للوزارة يمكن الاسترشاد بها لوضع خطة المعهد.	6- عدم توافر الخبراء وأعضاء هيئة التدريس في تخصصات المعهد يمكن الاستفادة بهم كمنتدبين لسد العجز في بعض الأقسام. 7- ارتفاع أسعار مستلزمات التشغيل للمعهد خاصة اسعار الوسائل التكنولوجية وتطوير المعامل التي تستخدم في العملية التعليمية مع ضعف الرسوم الدراسية للطلاب. 8- انخفاض مستوى الطلاب القادمين من التعليم الفني خاصة في اللغة العربية والاجنبية مما يؤثر على العملية التعليمية. 9- صعوبة النسب المرجعية التي تضعها الهيئة والوزارة لعدد الطلاب الى اعضاء هيئة التدريس (1: 50 ، 1:100). 10- عدم توافر قواعد بيانات عن الاحتياجات المجتمعية والبيئية. 11- احجام المؤسسات المجتمعية عن المشاركة في أنشطة البحث العلمي. 12- جذب دول الخليج والجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس. 13- مركزية اتخاذ القرارات من قبل الوزارة خاصة في تحديد عدد الطلاب. 14- ارتفاع تكلفة البحث والأنشطة البحثية وكذلك النشر العلمي.

3- تحديد العوامل الإستراتيجية الداخلية (أهم الفرص واهم التهديدات)

قام فريق التخطيط الاستراتيجي بعقد جلسات العصف لتحديد اهم الفرص والتهديدات (العوامل الإستراتيجية الخارجية) التي بحاجة إلى استراتيجيات وخطط لتعزيز حيث تم تحديد أهم 5 فرص تسهم في تطوير المعهد بنسبة تتراوح بين 75 % - 100 % وأهم التهديدات التي تؤثر سلبا في تطوير المعهد بنسبة تتراوح بين 75 % - 100 % وكانت أهم الفرص والتهديدات (العوامل الإستراتيجية الخارجية) كالتالي:

اهم الفرص	اهم التهديدات
1. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والبرامج التدريبية التي تعقدها الهيئة وتقديم الدعم الفني والتدريب	1- صعوبة النسب المرجعية التي تضعها الهيئة والوزارة لعدد الطلاب الى اعضاء هيئة التدريس (1 : 50 ، 1 : 100)
2. تعدد وتنوع طرق التعليم والتكنولوجيا الحديثة وامكانية الاستفادة منها	2- احجام المؤسسات المجتمعية للمشاركة في أنشطة البحث العلمي
3. تواجد المعهد في بيئة عمرانية جديدة في مرحلة بناء وتشيد العديد من الكيانات بما يعنى الاحتياج للتخصصات المختلفة التي يقدمها المعهد	3- عدم إصدار هيئة ضمان الجودة لمعايير أكاديمية قومية لبرنامجي التسويق ونظم المعلومات الادارية
4. وجود بنك المعرفة المصري	4- وجود معاهد حاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة والاعتماد
5. وجود جهات وأطراف مجتمعية على استعداد لتقديم خدمات وعقد برتوكولات مع المعهد	5- مركزية اتخاذ القرارات من قبل الوزارة خاصة في تحديد اعداد الطلاب

سابعا: إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (أهم الفرص والتهديدات)

بعد تحديد أهم نقاط الفرص واهم التهديدات تم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية كالتالي:

- يتم توزيع استثمارات بالعوامل الاستراتيجية الخارجية على كل من أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي ومجلس إدارة المعهد لتحديد أهمية كل عامل استراتيجي على حدى تجاه المعهد والآثار المترتبة من كل عامل استراتيجي على القرار الاستراتيجي.
- تجميع الاستثمارات وأخذ متوسطات لها ومن ثم تصميم المصفوفة كما هو مبين بالجدول التالي لقياس الفرص والتهديدات.

➤ تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط الفرص المختارة ولكل نقطة من نقاط التهديد المختارة (عوامل إستراتيجية) وتم ذلك طبقاً لأهمية كل عامل استراتيجي ، مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط الفرص = 50 . ولنقاط التهديد = 50 . مع مراعاة أن يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط الفرص والتهديدات = 1 صحيح .

➤ ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتهديدات) ترتيباً تنازلياً حسب أهميتها للمعهد بحيث أن الترتيب الأول للفرصة ذات الوزن النسبي الأكبر بينما الترتيب الأخير للفرصة أو نقطة التهديد ذات الوزن النسبي الأصغر.

➤ إعطاء درجة (قيمة) للفرص والتهديدات حسب التمييز علي معيار من (1- 4)

- في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من الفرصة بنسبة 90 % – 100 % تعطى الدرجة 4
 - في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من الفرصة بنسبة 75 % – 90 % تعطى الدرجة 3
 - في حالة امكانية المعهد التعامل مع التهديد بنسبة 90 % – 100 % وتطور المعهد تعطى الدرجة 2
 - في حالة امكانية المعهد التعامل مع التهديد بنسبة 75 % – 90 % وتطور المعهد تعطى الدرجة 1
- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة وكل نقطة من نقاط الضعف = الوزن النسبي x الدرجة.
- جمع الأوزان المرجحة لكل من الفرص والتهديدات للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للمعهد
- مقارنة مجموع نتائج خانة الأوزان الترجيحية بنتيجة متوسط الدرجة الكلية المرجحة وهي تمثل (2.5) والتي تم الحصول عليها من خلال مجموع ترتيب العوامل الاستراتيجية مقسوماً على عددهم
- $2.5 = 4 \div 10 = 4 + 3 + 2 + 1$ وفي حالة زيادة مجموع الأوزان الترجيحية للمنظمة عن المتوسط الكلي المرجح فإن البيئة الخارجية تمثل فرصة للمعهد، أما في حالة زيادة المتوسط الكلي المرجح عن مجموع الأوزان الترجيحية بالمعهد فإن البيئة الخارجية تمثل تهديداً للمعهد وهو ما يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية ، وهو ما يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية ، كما هو موضح في الجدول التالي

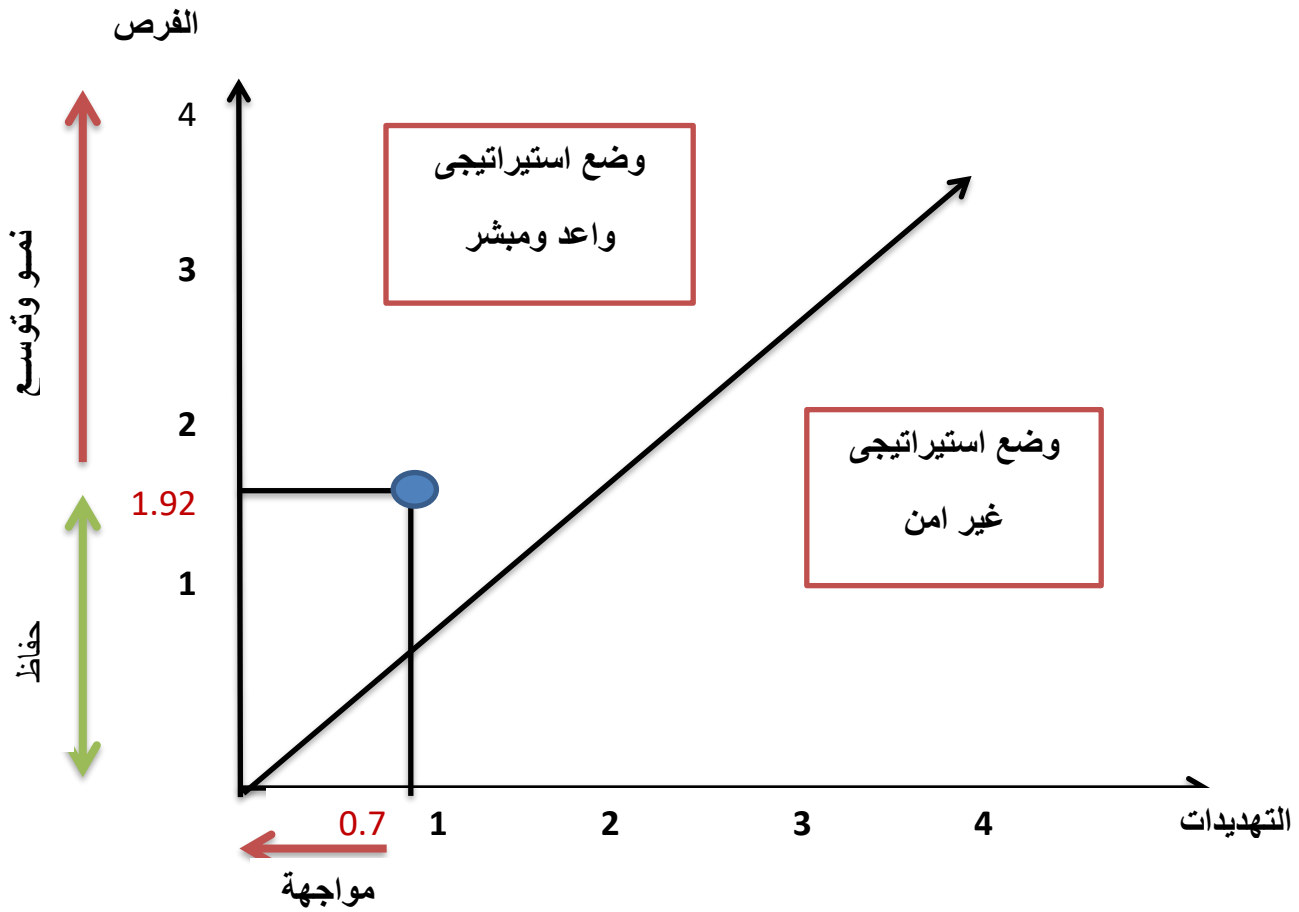
مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتحديات)

العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	القدرة على الاستفادة من الفرصة	الوزن المرجح	التعليق
اولا : الفرص				
1. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والبرامج التدريبية التي تعقدها الهيئة وتقديم الدعم الفني والتدريب	0.1	4	0.4	الاستفادة من البرامج التدريبية والنماذج الاسترشادية وتبني المعهد لنظم ومعايير الهيئة والتواصل مع الهيئة للمراجعة
2. تعدد وتنوع طرق التعليم والتكنولوجيا الحديثة وامكانية الاستفادة منها	0.12	4	0.48	تنوع مصادر التعليم يزيد من خبرات وإمكانات الطلاب
3. تواجد المعهد فى بيئة عمرانية جديدة فى مرحلة بناء وتشيد العديد من الكيانات بما يعنى الاحتياج للتخصصات المختلفة التى يقدمها المعهد	0.1	4	0.4	عقد مقابلات مع المستفيدين ومعرفة أرائهم لتطوير البرامج.
4. وجود بنك المعرفة المصري	0.1	4	0.4	الاستفادة فى البحث والتعلم الذاتى
5. وجود جهات وأطراف مجتمعية على استعداد لتقديم خدمات وعقد بروتوكولات مع المعهد	0.008	3	0.24	امكانية عقد بروتوكولات وتحقيق شراكات مجتمعية
اجمالي الوزن النسبي لنقاط الفرص	0.50		1.92	
العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	القدرة على الاستفادة من الفرصة	الوزن المرجح	التعليق
ثانيا : التحديات				
1. صعوبة النسب المرجعية التى تضعها الهيئة والوزارة لعدد الطلاب الى اعضاء هيئة التدريس (1 : 50 ، 1 : 100)	0.12	1	0.12	زيادة عدد اعضاء هيئة التدريس

2. أحجام المؤسسات المجتمعية للمشاركة في أنشطة البحث العلمي	0.1	1	0.1	ربط البحث العلمي بالتوجهات القومية
3. عدم إصدار هيئة ضمان الجودة لمعايير أكاديمية قومية لبرنامجي التسويق ونظم المعلومات الإدارية	0.08	2	0.16	وضع معايير أكاديمية
4. وجود معاهد حاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة والاعتماد	0.08	1	0.08	السعي للتقدم للإعتماد من هيئة ضمان الجودة والإعتماد
5. مركزية اتخاذ القرارات من قبل الوزارة خاصة في تحديد أعداد الطلاب	0.12	2	0.24	اتباع اللوائح والقوانين المنظمة
إجمالي الوزن النسبي للتهديدات	0.50		0.7	
إجمالي الوزن النسبي للفرص	0.50		1.92	
إجمالي الأوزان المرجحة للفرص والتهديدات	1		2.62	

يتضح من المصفوفة السابقة أن الرقم أعلى من 2.50 (القوة المتوسطة للوضع الاستراتيجي الخارجى للمعهد بشكل عام) مما يدل علي أن المعهد لديه قدرة متوسطة علي منافسة المعاهد المناظرة لإقناص الفرص والتغلب على التهديدات.

رسم بياني يوضح الوضع الاستراتيجي الخارجي للمعهد

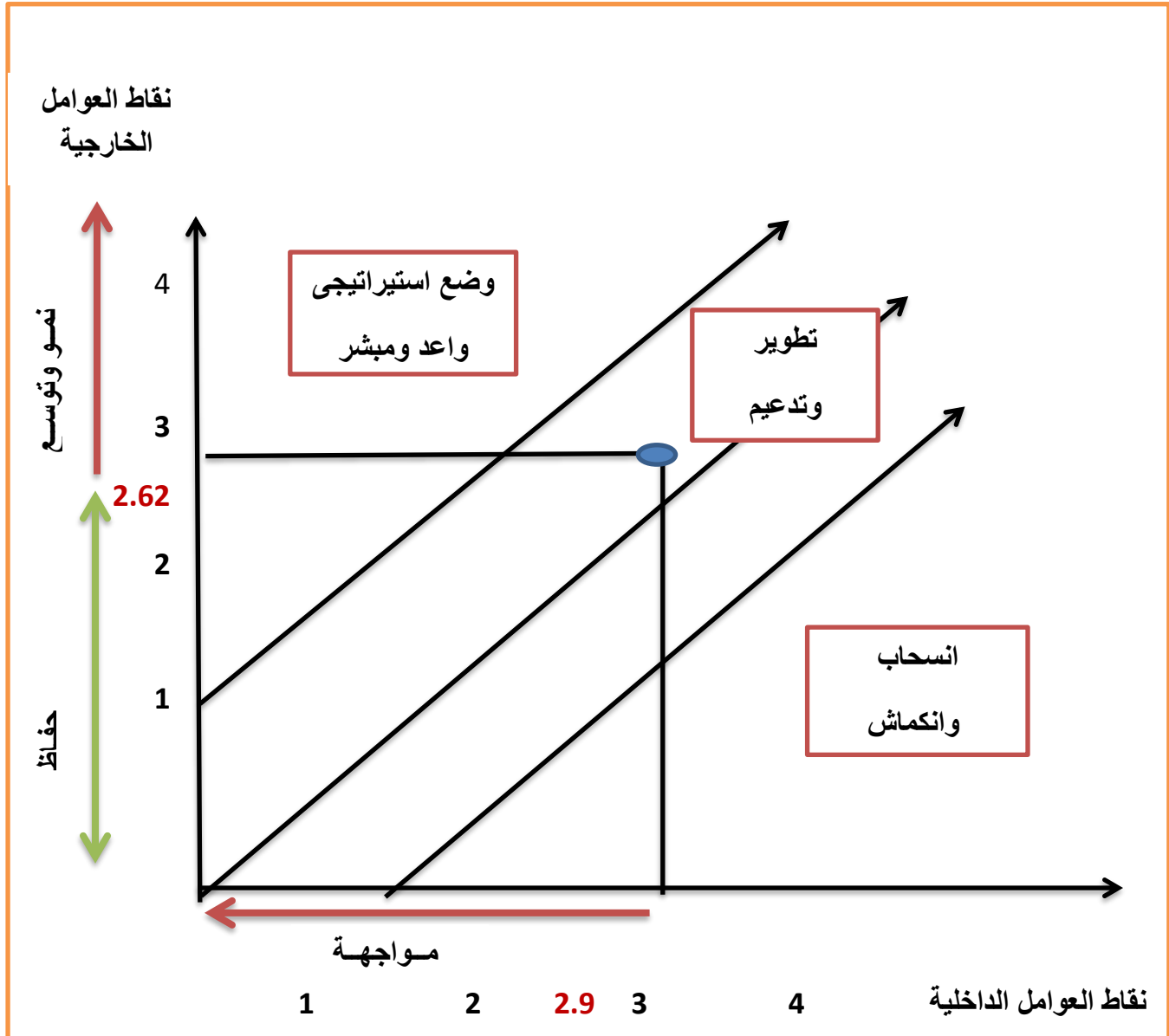


ومن خلال نتائج التحليل البيئي تبين ان امام المعهد عدد من الفرص المتاحة التي يمكن الاستفادة منها في تدعيم المركز التنافسي للمعهد وتحقيق غايته واهدافه الاستراتيجية ، كما ان هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يجب على المعهد ان يسعى الى الحد من مخاطرها وتأثيراتها السلبية في تحقيق رسالة المعهد ورؤيته .

ثامنا : مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للمعهد

ومما سبق ومن خلال تحديد الوضع الاستراتيجي الداخلي والخارجي يمكن ان نصل الى تحديد الوضع الاستراتيجي العام للمعهد كما يلي :

رسم بياني يوضح مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للمعهد



يتضح من تحليل البيانات الخاصة للعوامل الاستراتيجية الداخلية (2.9) والخارجية (2.62) ان الوضع الاستراتيجي للمعهد يقع فى منطقة القوة المتوسطة للوضع الاستراتيجي، وهو مقبول على المستوى الداخلى والمستوى الخارجى ، ولكنه قريب من حالة التعادل وهو ما يعبر عن وضع استراتيجي يحتاج الى :

1- استراتيجيات التطوير والتحسين المستمر وسيتم مراعاة ذلك عند اعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد :

- تطوير البرامج واستراتيجيات ومصادر التعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع
- استيفاء القياسات المرجعية بالموارد البشرية
- ضمان جودة الأداء والتقدم للحصول على الاعتماد من الهيئة

2- الإستراتيجية الطموحة هي التوسع والنمو:

- زيادة اعداد الطلاب نظرا لان الطاقة الاستيعابية للمعهد (تصل الى 92 %) اعلى من القياسات المرجعية (40 % - 35 %)

تاسعا : دراسة الوضع التنافسي للمعهد وتحديد السمات المميزة للمعهد:

يمتلك المعهد العالي للتسويق والتجاره ونظم المعلومات وضعا تنافسيا متميزا، اذ يعتبر من المعاهد الاولى بمصر الذي يقدم لسوق العمل المحلى والدولى خريجين على مستوى عال من الكفاءه تمكنوا من الحصول على فرص عمل جيدة بالشركات والمؤسسات المختلفة .

قام فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بتحديد السمات المميزة للمعهد من خلال نتائج التحليل البيئي والاطلاع على معاهد مناظرة ومنافسة في المجتمع المحيط ، وتتمثل السمات المميزة للمعهد العالي للتسويق والتجاره ونظم المعلومات في التالي:

- 1- موقع جغرافي متميز : حيث يقع وسط كيانات تجارية وصناعية مما ينعكس على امكانية توظيف خريجي المعهد
- 2- وجود برامج تعليمية متميزة يتطلبها سوق العمل المصري : يقدم المعهد 3 برامج تعليمية فى المحاسبة والتسويق ونظم المعلومات الادارية
- 3- رعايه اكاديميه متميزه : حيث يتضمن المعهد مجموعة متميزة من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالاضافة الى كوادر ادارية مؤهلة ومدربة .
- 4- الأنشطة الطلابية: تنوع الأنشطة والحصول علي مراكز متقدمة.

عاشراً : تحليل الفجوة بين الوضع القائم والمأمول

بعد تحديد نقاط القوة والضعف تم دراسة الوضع الحالي للمعهد ومقارنته مع الوضع المأمول وهو استيفاء المعهد لمعايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي طبقاً للإصدار الثالث يوليو 2015 لتحديد وتغطية الفجوة بالأهداف/الأنشطة كالتالي:

1- التخطيط الاستراتيجي			
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة		
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- اعداد خطط تنفيذية للخطة الاستراتيجية 2025 /2020 - اعداد تقارير المتابعة السنوية - مشاركة كافة الاطراف المعنية في عملية التخطيط الاستراتيجي	وجود فجوة في الخطط التنفيذية وتقارير المتابعة ومشاركة الاطراف المعنية.	- خطة استراتيجية معتمدة ومكتملة العناصر. - تحليل بيئي الرباعي بمشاركة جميع الأطراف. - رؤية ورسالة معتمدة ومعلنة ووجود الية للتحديث ووعى كافة الأطراف برؤية ورسالة المعهد. - خطط تنفيذية وتقارير سنوية تفيد تنفيذ أنشطة الخطة التنفيذية.	نقاط القوة: - توجد رؤية ورسالة معتمدة. - نشر الرؤية والرسالة بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والاطراف المجتمعية . نقاط الضعف: - ضعف مشاركة الأطراف المعنية في التحليل البيئي ورؤية ورسالة المعهد - عدم وجود قيم وغايات وأهداف للمعهد معتمدة ومعلنة لجميع الأطراف - عدم وجود خطط تنفيذية وتقارير سنوية عن ما تم إنجازه
		2- القيادة والحوكمة	
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة		
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع معايير اختيار وتقييم أداء القيادات بمشاركة أعضاء هيئة التدريس.	وجود فجوة في عدم تطبيق معايير لاختيار وتقييم أداء القيادات بمشاركة أعضاء هيئة التدريس و عقد دورات تدريبية لهم.	- توافر معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والادارية موثقة ومعتمدة . - تنمية مهارات القيادات. - تقييم أداء القيادات ونمط القيادة	نقاط القوة: - نمط القيادة بالمعهد ديمقراطي ويوجد تفويض للسلطات. - وجود دليل اخلاقيات المهنة يتضمن قواعد ضمان العدالة وعدم التمييز للطلاب والإداريين

- تحديث ميثاق العمل ليتضمن جميع العناصر التي تتطلبها الجودة - عقد دورات تدريبية و ندوات لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية. - إنشاء قواعد بيانات الكترونية متكاملة. - استكمال وتحديث الهيكل التنظيمي و التوصيف الوظيفي واعتمادهما وإعلانهما.	- وفجوة في تضمين الية تلقي الشكاوي و التعامل مع الممارسات غير العادلة في ميثاق العمل ونشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية من خلال الندوات واللقاءات. - وفجوة في عدم ملاءمة الهيكل التنظيمي وإعلانه للعاملين .	- تحديث الهيكل التنظيمي واعتماده وإعلانه - اعلان التوصيف الوظيفي بالمعهد والالتزام به - التعامل مع الممارسات غير العادلة والشكاوي والمقترحات بشفافية وفق أليه معتمدة - وضع دليل شامل للممارسات الأخلاقية والمحافظة على حقوق الملكية الفكرية. - قواعد لضمان العدالة وعدم التمييز والإعلان عنها والالتزام بها . - موقع الكتروني محدث لنشر كافة المعلومات - توافر قواعد بيانات الكترونية	- وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - يتم اتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم من خلال مجالس الأقسام ومجلس إدارة المعهد. - توجد آلية لتلقى الشكاوى والمقترحات. - توافر الإدارات الداعمة للعملية التعليمية. - وجود موقع الكتروني للمعهد يتمتع بالمصداقية وكفاية المعلومات المنشورة عن المعهد وتحديثها باستمرار. - يوجد قواعد بيانات ورقية و الكترونية. - التوصيف الوظيفي يشمل جميع الوظائف - يوجد تداول في السلطة على مستوى القيادات الاكاديمية والادارية نقاط الضعف: - عدم توافر معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والادارية موثقة ومعتمدة - لا يتم تقييم اداء القيادات الاكاديمية والادارية - محدودية الدورات التدريبية للقيادات - عدم تعيين وكيل للمعهد لشئون خدمة المجتمع والبحوث - الهيكل التنظيمي غير محدث ويحتاج لإستحداث كيانات وفق متطلبات الجودة
--	---	---	---

تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطه	تحديد الفجوة	3- ادارة الجودة والتطوير	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع خطط سنوية للتقويم الذاتي -عرض نتائج التقويم الذاتي علي الأطراف المعنية - عقددورات تدريبية و ندوات للأطراف داخل المعهد حول نشر ثقافة الجودة - تحديث قواعد بيانات الوحدة - وضع جدول زمني لاجراء المراجعة الداخلية ومتابعة توصيفات وتقارير البرامج والمقررات	فجوة في عدم وجود خطة للتقويم الذاتي و محدودية الوعي بثقافة الجودة وعدم الاستفادة من التقويم الذاتي في تطوير الأداء ومتابعة توصيف وتقارير البرامج والمقررات ودورية المراجعة الداخلية وفجوة فى استكمال قواعد بيانات الوحدة	- تشكيل معتمد للوحدة - وجود نظام داخلي لإدارة الجودة يشارك فيه فئات متعددة. - توفير المكان والتجهيزات والدعم المادي والمعنوي للوحدة بشكل مستمرة. - نشر ثقافة الجودة داخل المعهد. - لائحة معتمدة لوحدة الجودة - إعداد خطة متكاملة للتقويم الذاتي. - اعداد تقارير سنوية وقواعد بيانات للوحدة. - إعداد الدراسة الذاتية. - التدريب من خلال الهيئة. المساءلة والمحاسبة عند التقصير في الأداء التعليمي. - مناقشة نتائج تقويم الأداء مع كافة الأطراف المستفيدة. - اجراء مراجعات داخلية دورية على مستوي المعهد والاقسام والإدارات.	نقاط القوة: - يوجد تشكيل لمجلس إدارة وحدة ضمان الجودة. - توافر المكان وكفاية التجهيزات المناسبة لوحدة ضمان الجودة. - دعم وحدة إدارة الجودة ماليا ووضع لائحة للوحدة. - مدير وحدة ضمان الجودة ممثل في المجلس الاكاديمى للمعهد ومفوض من قبل العميد - تشارك فئات متنوعة من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاداريين في أنشطة الجودة نقاط الضعف: - عدم وجود خطة للتقويم الذاتي - محدودية نشر الوعي بثقافة الجودة بين الطلاب والإداريين. - ضعف استجابة الاقسام للانتهاء من توصيف البرامج وتقارير المقررات

			- عدم وجود مراجعة خارجية لتوصيف البرامج والمقررات - لا يتم عرض ومناقشة نتائج أنشطة الجودة في المجالس الرسمية - محدودية الدورات التدريبية المنفذة للكوادر البشرية بوحدة ضمان الجودة
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع خطة لتعيين وانتداب عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واستيفاء القياسات المرجعية. - قياس الاحتياجات التدريبية ووضع خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	توجد فجوة بين أعداد أعضاء هيئة التدريس والأعداد المطلوبة طبقا للقياسات المرجعية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد واعداد خطة تدريبية وفق الاحتياجات لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم و اعلان معايير تقييم الاداء	- استيفاء القياسات المرجعية في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالنسبة للطلاب - ملائمة التخصصات و توازن العبء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس و معاونيهم - وجود الية معتمدة للتعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - اعداد خطة للتدريب وفق الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - وضع آليات معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	نقاط القوة: - ملائمة التخصص العلمي للأعضاء هيئة التدريس للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها - إلزام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالواجبات الوظيفية. - توجد إجراءات معتمدة للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يتم سنويا من خلال إستبيان وفق نموذج الهيئة. - توافر أعضاء هيئة تدريس ذو خبرات متنوعة ومتميزة .

- اعداد نماذج تتضمن معايير موضوعية لتقييم الأداء. - مناقشة نتائج قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		- قياس اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ إجراءات للتحسين بصورة دورية	نقاط الضعف: - عدم حصول أعضاء هيئة التدريس على دورات تدريبية في مجال الجودة - عدد ونسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالنسبة للطلاب لا تتفق مع القياسات المرجعية للهيئة(1 : 50). - معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة غير معلنة
تغطية الفجوة الأهداف/ الأنشطة	تحديد الفجوة	5- الجهاز الادارى	
		الوضع المأمول	الوضع الحالى
- وضع خطة تدريبية معتمدة وفق احتياجات الإداريين التدريبية وإعلانها. - مناقشة نتائج قياس الآراء والاستفادة منها فى اتخاذ الإجراءات التصحيحية - تقديم دعم صحي واجتماعي للعاملين	وجود فجوة في تدريب أعضاء الجهاز الإداري وفجوة في مناقشة نتائج قياس الآراء والاستفادة منها فى اتخاذ الإجراءات التصحيحية و تقديم رعاية صحية للعاملين	- جهاز إداري ملائم ويتم توزيعه وفق المؤهلات وقدرات اعضاؤه. - توجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراد الجهاز الادارى . - تنمية قدرات الإداريين وفق الاحتياجات التدريبية. - معايير موضوعية ومعلن لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري - قياس أداء أعضاء الجهاز الإداري بوسائل مناسبة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات	نقاط القوة: - يتم توزيع الاداريين على الادارات وفقا لمؤهلاتهم - يتم تقييم أداء العاملين سنويا. - عدد الإداريين للعمل في الإدارات المختلفة يقترب من القياسات المرجعية. - بيئة وظروف العمل جيدة وملائمة للمتطلبات الوظيفية. - يتم قياس آراء الاداريين بصفة دورية نقاط الضعف: - عدم وجود صندوق زمالة وتأمين صحي

تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	6- الموارد المالية والمادية	
		الوضع الحالي	الوضع المأمول
للعاملين - لا يتم مناقشة نتائج تحليل استبيانات قياس آراء الإداريين. - عدم حصول الإداريين والفنيين على دورات تدريبية في مجال الجودة	التصحيحية	نقاط القوة: - كفاية الموارد المالية - استيفاء المباني وموارد التعليم والتعلم من قاعات للقياسات المرجعية. - توافر وسائل الاتصال والتكنولوجيا بما يضمن تنفيذ التعليم الإلكتروني والتعامل مع جائحة كورونا - للمعهد موقع على شبكة الانترنت ومحدث. - توافر المناخ الصحي (التهوية والإضاءة) بمباني ومنشآت المعهد. - كفاية إجراءات الامن والسلامة المتبعة - وجود المعهد في موقع جغرافي متميز - توافر الموارد المادية للصيانة الدورية للمباني وتحديث التجهيزات	
		- الموارد المالية كافية لطبيعة النشاط وأعداد الطلاب وتوزع وفق الاحتياجات الفعلية . - تنوع وتطور مصادر التمويل. - ملائمة المباني وقاعات المحاضرات والقاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها لأعداد الطلاب - دورية صيانة القاعات والمعامل والتجهيزات والبنية التحتية والمرافق - حداثة وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة. - موقع إلكتروني فاعل ومحدث بشكل دوري. - ملائمة المكتبة من حيث توافر الكتب	

		والمراجع والتجهيزات والخدمات والمكتبة الرقمية	نقاط الضعف: - عدم توافر وثيقة معتمدة للتقدير الكمي للمباني سنويا. - محدودية المعامل الدراسية حيث لا يتوافر الا عدد 2 معمل حاسب الى - محدودية أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية - المكتبة مساحتها غير ملائمة لعدد الطلاب ولا يتم تقييم خدماتها وتحليل نسب المستفيدين منها سنويا. - الموقع الالكتروني في حاجة الى اضافة كافة الوثائق والانشطة والمعلومات عن المعهد - مساحة العيادة الطبية غير مناسبة
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- استقرار سوق العمل سنويا من خلال الاستبيانات. - استكمال ملفات المقررات والبرنامج دورية استقرار سوق	وجود فجوة تتمثل في دراسة احتياجات سوق العمل ودورية نظام المراجعة الخارجية و اعداد ملفات البرامج والمقررات	- توافق المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة مع رسالة المعهد وأهدافه. - ملائمة البرامج التعليمية لمتطلبات سوق العمل. - البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة.	نقاط القوة : - تبنى المعهد المعايير الأكاديمية القومية المرجعية (برنامج المحاسبة) الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وإعداد معايير قياسية لبرنامجي التسويق والتجارة الإلكترونية - نظم

العمل سنويا - اجراء المراجعة الخارجية للبرامج بصفة دورية.		- توافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المتبناة. - اتساق نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي مع مقرراته الدراسية. - توصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقييم التي تحقق نواتج التعلم. - البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية من المراجعين الداخليين والخارجيين. - توافر تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية يستفاد منها في وضع خطط التحسين والتطوير - توافر ملفات للبرامج و المقررات تتضمن خططاً للتحسين	المعلومات الإدارية) - وعى أعضاء هيئة التدريس بالمعايير الأكاديمية. - توافر برنامج تعليمي متميز (التسويق والتجارة الالكترونية). - وجود توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية. - دورية مراجعة توصيف البرامج من مراجع داخلي. - توافر تقارير للبرامج والمقررات نقاط الضعف : - عدم توافر بعض مصفوفات توافق البرامج مع المعايير الاكاديمية المتبناة - لا يتم مراجعة توصيف البرامج من مراجع خارجي. - ملفات المقررات والبرنامج غير مكتملة - لا يتم استقرار سوق العمل سنويا. - ضعف مشاركة الاطراف الخارجية المختلفة عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية
---	--	---	---

تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	8- التدريس والتعلم	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- تحديث استراتيجية التدريس والتعلم والتقييم تتضمن طرق للتعليم الهجين - وضع دليل وخطة للتدريب الميداني للطلاب. - وضع آليات محددة لتقييم الورقة الامتحانية والتأكد من مدى توافق وربط الامتحانات بمخرجات التعلم المستهدفة	وجود فجوة في عدم توافر استراتيجية للتدريس والتعلم والتقييم محدثة للتعامل مع جائحة كورونا وعدم وجود تدريب ميداني للطلاب وفجوة في التحقق من استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم المستهدفة	- توافر استراتيجية للتدريس والتعلم والتقييم. - التعلم الذاتي ومهارات التوظيف لدى الطلاب. - تصميم وتوصيف برامج التدريب للطلاب وفق النواتج التعلم المستهدفة. - تقويم أداء الطلاب في التدريب وتقييم فاعلية التدريب - كفاءة وعدالة تقويم الطلاب والامتحانات وتوزيعها بما يضمن سريتها. - نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية واستراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم. - قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة.	نقاط القوة: -تتوافر استراتيجية للتدريس والتعلم ودليل ادارة الامتحانات -تتوافر أنماط تقليدية وغير تقليدية للتعليم والتعلم. -توفير مصادر التعلم الذاتي (بنك المعرفة والإنترنت والمكتبة ومشروعات التخرج. -استخدام أساليب متنوعة لتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية. -يتوافر نظام الممتحنين الخارجيين في مقرر مشروع التخرج. -وجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات الكترونيا وورقيا - وجود قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان. نقاط الضعف: - استراتيجية للتدريس والتعلم ودليل ادارة الامتحانات تحتاج الى تحديث وازافة طرق التعلم الالكتروني والهجين والتعلم

			غير المتزامن - عدم وجود تدريب ميداني للطلاب - لا يتم تقييم الورقة الإمتحانية وقياس مدى تحقيقها لمخرجات التعلم المستهدفة Blue Print
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	9- الطلاب والخريجين	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع الية لجذب الوافدين - انشاء لجنة للدعم الاكاديمي والاعلان عن برامج الدعم - وضع اليات لاكتشاف ورعاية المبدعين والمتفوقين - تفعيل دور ادارة شئون الخريجين	- وجود فجوة في عدم اعلان برامج الدعم الطلابي ورعاية المبدعين والمتفوقين - فجوة في عدم توافر برامج جذب ورعاية الوافدين والتواصل مع الخريجين وتنمية مهاراتهم - فجوة في تحديث دليل الطالب فجوة في التدريب والتعلم المستمر للطلاب والخريجين	- قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية عادلة ومعلنة. - الية لجذب الطلاب الوافدين. - تطبيق نظام متكامل وفعال ومعلن لدعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا - توافر نظام للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات الرعاية المهنية. - دمج ذوي الاحتياجات الخاصة في المجتمع الطلابي ومراعاة ملائمة الإنشاءات والتجهيزات. - وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة.	نقاط القوة : - وجود قواعد معلنة للقبول والتحويلات والتوزيع علي البرامج من خلال ادارة شئون الطلاب . - يتم إعداد برامج تعريفية للطلاب الجدد. - توجد برامج لدعم ورعاية المتفوقين والمتميزين والمتعثرين دراسيا . - المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. - تقديم الرعاية الصحية للطلاب من خلال توافر عيادة طبية بالمعهد وعقد مع مستشفى حكومي. - تنوع الأنشطة الطلابية وزيادة نسبة مشاركة

- تحديث دليل الطالب - انشاء وحدة المجتمع للقيام بتدريب الطلاب والخريجين		- تنوع الأنشطة الطلابية وتوفير الموارد اللازمة لها - قياس آراء الطلاب والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. - متابعة الخريجين والتواصل معهم واعداد قواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية - تفعيل دور وحدة المجتمع في تقديم برامج تدريبية للطلاب والخريجين	الطلاب مع حصول المعهد على مراكز متقدمة. - تفعيل دور اتحاد الطلاب في الأنشطة الطلابية. - يتم قياس آراء الطلاب سنويا - يوجد قسم شؤون الخريجين بالمعهد يتواصل بفاعلية معهم. نقاط الضعف : - زيادة عدد الطلاب في بعض البرامج على حساب البرامج الأخرى. - لا يتم تحديث دليل الطالب بصفة دورية - نظام دعم ورعاية الطلاب أكاديميا وماديا واجتماعيا غير معلن. - لا تتوافر أساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين. - عدم توافر برامج لتنمية مهارات الخريجين
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	10- البحث العلمي و الأنشطة العلمية	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- اعداد خطة للبحث العلمي. - انشاء لجنة لآخلاقيات البحث العلمي ونشر	- وجود فجوة في وجود إتفاقيات وبروتوكولات تعاون في البحث العلمي. وتنظيم مؤتمرا علميا.	- خطة للبحث العلمي. - نشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي. - الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي	نقاط القوة: - وجود مجالات بحثية للأقسام العلمية - توافر قاعدة بيانات ورقية للأبحاث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة

الوعي بأخلاقيات البحث العلمي. - توفير الموارد الكافية لأنشطة البحث العلمي - المشاركة في مشروعات بحثية ممولة. - تنمية قدرات الباحثين - تشجيع ودعم الأبحاث المشتركة والتطبيقية. - الإنتاج البحثي يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس. - المشاركة في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية. - توافر قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية. - عقد مؤتمر علمي	- و الدعم المادى لنشر البحوث العلمية. - و عدم وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي. او خطة موثقة للبحث العلمي وفق مشاكل المجتمع وتوجهات الأقسام العلمية. - عدم توافر البنية التحتية المجهزة لإجراء البحوث العلمية.	- المشاركة في مشروعات بحثية ممولة. - تنمية قدرات الباحثين - تشجيع ودعم الأبحاث المشتركة والتطبيقية. - الإنتاج البحثي يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس. - المشاركة في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية. - توافر قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية. - عقد مؤتمر علمي دوري.	المعاونة. - توافر البعد التطبيقي فى معظم رسائل الماجستير والدكتوراه. - توفير ظروف ملائمة لأنشطة البحث العلمي (منح اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يوم تفرغ مدفوع الاجر). - تنوع أنشطة البحث العلمى لدى أعضاء هيئة التدريس مثل حضور المؤتمرات. نقاط الضعف: - لا توجد إتفاقيات وبروتوكولات تعاون فى البحث العلمى. - لا ينظم المعهد مؤتمرا علميا. - عدم توفير الدعم المادى لنشر البحوث العلمية. - لا توجد لجنة لأخلاقيات البحث العلمى. - لا توجد خطة موثقة للبحث العلمى وفق مشاكل المجتمع وتوجهات الأقسام العلمية. - لا يتوافر المعهد البنية التحتية المجهزة لإجراء البحوث العلمية.
--	--	--	---

دوري. - تشجيع حضور المؤتمرات			
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	11- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	
- زيادة برامج التوعية. - زيادة مشاركة المجتمع في وضع الخطط. - إعداد استبيانات لتحديد احتياجات المجتمع بشكل مستمر يتلائم مع متطلباته. - زيادة فرص العمل للشباب بمشاركة المجتمع . - تمثيل الاطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد. - انشاء كيانات ووحدة لخدمة المجتمع لتقديم	يوجد فجوة في محدودية كيانات خدمة المجتمع و برامج التوعية بخدمات المجتمع ومشاركة فعالة من المجتمع في تطوير البرامج وصنع القرار وتوفير فرص العمل.	الوضع المأمول - خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وأعلانها وتفعيلها. - توافر كيانات فعالة لخدمة المجتمع - تفعيل دور الأطراف المجتمعية وعقد اتفاقيات. - تحقيق المشاركة الفعالة والرضا المجتمعي عن المعهد. - توسيع الأنشطة الخيرية ليستفيد عدد أكبر من المجتمع. - تمثيل المعنيين في لجان المعهد وتفعيل دورهم في صنع القرار وتطوير البرامج - قياس اراء الاطراف المجتمعية	الوضع الحالي نقاط القوة: - توافر خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. - تنوع الخدمات المجتمعية التي يقوم بها المعهد - يتم قياس آراء الأطراف المجتمعية عن أنشطة خدمة المجتمع ومستوي خريجه سنويا - تمثيل الاطراف المجتمعية في مجلس ادارة المعهد نقاط الضعف: - عدم تحديد الاحتياجات المجتمعية بصفة دورية - محدودية الكيانات الفاعلة لخدمة المجتمع. - عدم وجود نشرات ومطبوعات للتوعية البيئية وبأنشطة خدمة المجتمع بشكل كاف. - عدم مساهمة الأطراف المجتمعية في توفير

الاستشارات والبرامج التدريبية	سنويا و تحليل النتائج و الاستفادة منها	فرص العمل لخريجي المعهد. - عدم مشاركة الأطراف المجتمعية في لجان وأنشطة المعهد وتطوير البرامج. - لا توجد بروتوكولات تعاون خاصة بخدمة المجتمع.
----------------------------------	--	--

الجزء الثالث

تصميم وصياغة عناصر الخطة الاستراتيجية

أولاً : تحديد القيم الجوهرية للمعهد

ثانياً : صياغة الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد

ثالثاً : وضع الغايات والاهداف الاستراتيجية

رابعاً : سياسات المعهد

أولاً : تحديد القيم الجوهرية للمعهد

لتحديد القيم الجوهرية للمعهد العالى للتسويق والتجارة ونظم المعلومات : تم اخذ مجموعة من القيم الجوهرية المبدئية وعمل إستبيان حولها وفقاً للإجراءات التالية :

1- إجراءات تحديد القيم الجوهرية:

1. تم اعداد استبيان : قام المعهد باعداد جدول يشتمل على مجموعة من القيم الجوهرية المتنوعة ووضعه فى شكل استبيان وتوزيعه على الأطراف المعنية وتحليل نتائج امكن تحديد بعض القيم الجوهرية بالخطة الاستراتيجية

2- تعليمات الاستبيان :

- ✓ فى حالة عدم مناسبة القيمة تكون الاجابة "لا ينطبق"
- ✓ يعبر عن الاهمية بأهمية القيمة فيما يخص مجال عملكم ،
- ✓ وتعبر القيمة 1 بدرجة أهمية " مهمة الى حد ما "
- ✓ وتعبر القيمة 2 بدرجة اهمية " مهمة "
- ✓ وتعبر القيمة 3 بدرجة اهمية " مهمة جدا "
- ✓ ويعبر عن مدى تفعيل القيمة والتزام المعهد بها بالدرجة 1 " غير مطابقة "
- ✓ ويعبر عن مدى تفعيل القيمة والتزام المعهد بها بالدرجة 2 " مطابقة بطريقة متوسطة "
- ✓ ويعبر عن مدى تفعيل القيمة والتزام المعهد بها بالدرجة 3 " مطابقة تماما "

المقترحات	الالتزام			الاهمية			القيم الرئيسية
	3	2	1	3	2	1	
							سياسة الباب المفتوح
							الحيادية
							العدالة وتكافؤ الفرص
							النزاهة
							المصداقية
							الشفافية
							الاحترام
							التعاون
							الاستجابة
							الأمانة العلمية
							الانتماء والولاء
							العمل الجماعي
							الالتزام والمساءلة
							التميز والتنافسية
							الابتكار
							الابداع
							المحاسبة
							جودة الاداء
							احترام الرأي
							التعلم المستمر
							التفاعل مع المجتمع
							التطوير المستمر

4- نتائج تحليل استبيان القيم الجوهرية : تم تحليل الاستبيانات وتحديد الفجوة بين اهمية القيمة ومدى الالتزام بها داخل المعهد .

القيم الرئيسية	الاهمية	الالتزام بتطبيق القيمة	الفجوة	القيم المتنبأة
سياسة الباب المفتوح	2	2	0	----
الحيادية	3	3	0	----
العدالة وتكافؤ الفرص	3	2	1-	العدالة وتكافؤ الفرص
النزاهة	3	3	0	---
المصداقية	3	2	1-	المصداقية
الشفافية	2	2	0	----
الاحترام	3	2	1-	الاحترام
التعاون	2	2	0	----
الاستجابة	3	3	0	----
الأمانة العلمية	3	2	1-	الامانة العلمية
الانتماء والولاء	3	3	0	----
العمل الجماعي	3	2	1-	العمل الجماعي
المساءلة والالتزام	3	2	1-	المساءلة والالتزام
التميز والتنافسية	3	2	1-	التميز والتنافسية
الشفافية	2	1	1-	الشفافية
الابتكار	2	3	1-	الابتكار
الابداع	2	2	0	----
المحاسبة	2	3	1-	المحاسبة
جودة الاداء	3	2	1-	جودة الاداء
احترام الرأى	3	2	1-	احترام الرأى
التعلم المستمر	3	3	0	---
التفاعل مع المجتمع	3	2	1-	التفاعل مع المجتمع
التطوير المستمر	3	2	1-	التحسين المستمر

القيم الجوهرية للمعهد العالى للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

يتبنى المعهد القيم الجوهرية الآتية:

1. جودة الأداء والتطوير المستمر
2. العمل الجماعي
3. الالتزام والمساءلة والمحاسبة
4. المصداقية والشفافية
5. العدالة وتكافؤ الفرص
6. التفاعل والمشاركة المجتمعية.
7. الأمانة العلمية
8. التميز والتنافسية والإبتكار
9. احترام الرأي الآخر

ثانياً : صياغة الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد

توقيت تحديث الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد

- كل 5 سنوات مع تجديد الخطة الاستراتيجية.
- وفق المتغيرات مثل تعديل اللائحة والمعايير الأكاديمية.

مرجعيات تحديث الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد

- يتم تحديث صياغة الرؤية والرسالة وفق:
 1. رؤية ورسالة المعهد السابقة.
 2. رؤية ورسالة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لمراعاة الاتساق بينهما.
 3. نتائج التحليل البيئي للمعهد.
 4. مقترحات مشاركة الأطراف المعنية الداخلية والخارجية من خلال إعداد استبيانات لاستطلاع الرأي حول الرؤية والرسالة.
 5. نتائج جلسات العصف الذهني مع الاطراف الداخلية في المعهد .
 6. نتائج التقييم السنوي لإنجازات المعهد ومدى تحقيق رسالة.

خطوات تحديث الصياغة:

1. الاطلاع على نص رؤية ورسالة المعهد السابقة لتحديثها وفق نتائج التحليل البيئي.
2. عقد جلسة عصف ذهني على مستوى فريق إدارة الخطة الاستراتيجية لوضع صيغة مبدئية لرؤية ورسالة المعهد الجديدة.
3. تحليل الاستبيانات الموزعة على الاطراف الداخلية والخارجية .
4. عقد جلسة مناقشة لتعديل الصيغة المقترحة للرؤية والرسالة وفق نتائج تحليل الاستبيانات.
5. وضع الصياغة النهائية للرؤية والرسالة المحدثة.
6. اعتماد الصيغة النهائية للرؤية والرسالة المحدثة والية المراجعة والتحديث في مجلس المعهد

يسعى المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات أن يكون من المؤسسات الرائدة والمتميزة في جودة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع محلياً وإقليمياً

رسالة المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات

يلتزم المعهد العالي للتسويق والتجارة ونظم المعلومات بإعداد خريج متميز علمياً ومهنياً ومهارياً وقادراً على المنافسة في سوق العمل محلياً وإقليمياً وإنتاج أبحاث علمية وتقديم خدمة مجتمعية متنوعة بما يساهم في تحقيق التنمية المستدامة في إطار أخلاقيات المهنة.

الاهداف الاستراتيجية	الغايات
1. تطوير البرامج التعليمية بما يتلاءم مع الاتجاهات الحديثة ومعايير الجودة 2. تطوير استراتيجيات التدريس والتدريب ونظم التقويم لتمكين الطلاب من اكتساب المهارات المهنية و التعلم الذاتي و زيادة الاعمال 3. توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي وبيئي ملائم ومتطور تكنولوجيا يحقق رضا الطلاب 4. تقديم خدمات ودعم طلابي متنوع والتميز في الانشطة الطلابية 5. تطبيق نظام فعال للتواصل المستمر مع الخريجين وتنمية مهاراتهم	الغاية الأولى : خريج متميز قادر على المنافسة محليا اقليميا
6. ربط البحث العلمي بالتوجهات القومية وقضايا المجتمع و اهداف التنمية المستدامة 7. تشجيع ودعم الباحثين والمشاركة في الأنشطة العلمية الاخرى	الغاية الثانية : بحث علمي متميز
8. ضمان كفاية الموارد البشرية وتحقيق القياسات المرجعية 9. تحسين كفاءة و قدرات ومهارات الموارد البشرية	الغاية الثالثة: موارد بشرية كافية ومتميزة
10. تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية موجهة لتحسين البيئة وتحقيق اهداف التنمية المستدامة 11. تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمجتمع المحلي	الغاية الرابعة : خدمة ومشاركة مجتمعية متنوعة ومتميزة تساهم في التنمية المستدامة

1- السياسات العامة للمعهد :

- وضع مصلحة ورضا الطلاب فى مقدمة اهتمامات ادارة المعهد.
- متابعة الخريجين وقياس رضا سوق العمل عن خريجى المعهد .
- مشاركة اولياء الامور وممثلين عن بعض الجهات المجتمعية بالمناسبات المختلفة التى يقيمها المعهد مثل يوم الخريجين للمعهد .
- العمل فى اطار القواعد واللوائح المنظمة لعمل المعاهد الخاصة التى تضعها وزارة التعليم والبحث العلمى .
- التنمية البشرية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالجهاز الادارى.
- تشجيع ودعم العلاقات الاجتماعية بين جميع الاطراف الداخلية بالمعهد.
- الحرص الدائم على التفاعل مع المجتمع وتعزيز الثقة بالمعهد.
- اتباع المنهج العلمى فى ادارة كافة أنشطة وأعمال المعهد.
- التأكيد على الاخلاقيات المهنية

2- سياسات المعهد فى مجال التدريس والتعلم :

- السعى الجاد لتطبيق المعايير الأكاديمية والالتزام بمواصفات الخريج .
- الأخذ فى الاعتبار المعدلات القياسية فى نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم.
- المراجعة والتقويم الداخلى والخارجى للبرامج و المقررات الدراسية وفقا لإحتياجات سوق العمل.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات فى وسائل وبرامج التعلم.
- التطوير المستمر لطرق التدريس واساليب التقويم
- رعاية الطلاب ذوي القدرات العالية و ذوي القدرة علي التميز والإبداع ورعايتهم.
- رعاية الطلاب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمى لهم.
- توفير كافة تسهيلات التعليم و التعلم و صيانتها.
- غرس قيم التعلم الذاتى والمستمر والتشجيع عليها.

3- سياسات المعهد لشئون الطلاب :

- الأولوية لمصلحة الطالب حيث انه محور العملية التعليمية وحجر الزاوية فى العملية التعليمية بإعتباره أهم مخرجات المعهد.
- تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- توفير مناخ اكاديمى واجتماعى وانشطة داعمة للطلاب .
- التواصل المستمر مع الطلاب والخريجين .
- تقوية أواصر الصلة بين الخريجين والمعهد .
- تعزيز وسائل قياس آراء الطلاب والخريجين وتحليل النتائج والاستفادة منها فى الاجراءات التصحيحية.
- التواصل والمتابعة بين المعهد وخريجيه لتقديم الدعم بجميع أشكاله من تدريب وتوفير فرص العمل.

4- سياسات المعهد للموارد البشرية :

- توفير بيئة جاذبة للمتميزين من القيادات و أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه والجهاز الاداري.
- الحفاظ على الموارد البشريه المتميزه.
- تعزيز خطط التدريب لكافه العاملين بالمعهد.
- السعي نحو توفير بيئة عمل جاذبة تحقق احلام وطموحات جميع الفئات المعنية
- الحرص علي العلاقات الإنسانية بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه والاداريين .
- اتباع سياسة الباب المفتوح لحل مشاكل الطلاب والعاملين والفئات المختلفة.

5- سياسات المعهد للاطراف المجتمعية :

- التواصل المستمر مع المجتمع وخدمته وفقا للإحتياجات والتوجهات الفعلية.
- التنوع والتميز فى خدمات المجتمع.
- الإلتزام بالأخلاقيات المهنية.
- التخطيط لمواجهة الأزمات والكوارث .
- الإلتزام بمعايير الأمن والسلامه
- المساهمة المستمرة في حل مشكلات البيئة وتنمية الوعي البيئي.
- التواصل المستمر مع الخريجين.
- مشاركة الطلاب واعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه فى العمل التطوعي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

- تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية .
- الحرص علي المشاركة الفعالة للأطراف المجتمعية في مجالات أنشطة المعهد.
- توجيه بحوث التخرج للطلاب نحو حل مشاكل المجتمع الواقعية والتفاعل معها .

الجزء الرابع

الخطة التنفيذية

أولاً : اولويات التنفيذ

ثانياً : وضع عناصر الخطة التنفيذية

ثالثاً: التكلفة المقترحة و مصادر التمويل

أولا : اولويات التنفيذ

• **أولويات العملية التعليمية**

1. التطوير المستمر وتجديد معادلة لوائح وبرامج البكالوريوس ونظم التعليم.
2. إعداد خريج متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل.
3. الاهتمام بالتدريب الميداني لتهيئة الطالب لسوق العمل.
4. تدعيم التعلم الذاتي والمستمر والتعلم الإلكتروني و استخدام تكنولوجيا التعليم فى العملية التعليمية نظرا لجائحة كورونا.

• **أولويات العملية البحثية**

1. إعداد خطة بحثية متكاملة وفق احتياجات واتجاهات المجتمع.
2. تحقيق التميز في البحوث العلمية التطبيقية في مجالات التخصص.
3. تشجيع النشر الدولي.
4. رفع مستوى الوعي لدي الأطراف المعنية بأهمية اخلاقيات البحث العلمي.
5. المشاركة لتنظيم وعقد مؤتمرات علمي خاصة بالمعهد.

• **أولويات الموارد المالية والمادية والبشرية**

1. استيفاء القياسات المرجعية في الموارد البشرية والمادية.
2. تنمية قدرات الموارد البشرية وتدريبهم علي أحدث الوسائل التعليمية وتطوير مهاراتهم البحثية والإدارية.
3. تطوير وتحديث الموارد المادية (القاعات الدراسية والمعامل والتسهيلات الداعمة والبنية التحتية) .

• **أولويات خدمة وتنمية المجتمع**

1. تطوير وتحسين الخدمات والمشاركة المجتمعية.
2. الاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة.
3. تفعيل وعقد اتفاقات مع المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية.

• **أولويات المعهد في تطبيق نظم الجودة**

1. تأهيل المعهد للاعتماد المحلي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وكذلك الاعتماد الدولي.
2. تعزيز نظام الجودة الداخلي بالمعهد.
3. تطوير الهيكل التنظيمي للمعهد وتطوير النظم الإدارية بها وفق متطلبات الجودة.

● أولويات الطلاب

1. الطالب محور العملية التعليمية والتركيز على أنشطة التعلم الذاتي.
2. تدريب الطلاب علي العمل الجماعي والبحث العلمي والعمل الابتكاري وريادة الأعمال.
3. تطوير وتحسين الأنشطة والخدمات الطلابية.
4. مشاركة الطلاب في اللجان والمجالس المعنية.

ثانيا: وضع عناصر الخطة التنفيذية

الغاية الأولى : خريج متميز قادر على المنافسة محليا اقليميا

الهدف الاستراتيجى الأول : تطوير البرامج التعليمية بما يتلاءم مع الاتجاهات الحديثة ومعايير الجودة

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالألف جنيه
1- استقراء سوق العمل من خلال استبيانات ودراسة برامج مناظرة للتعرف على مستجدات التخصص	يوليو – اغسطس 2020 يكرر سنويا	رؤساء الاقسام العلمية رئيس لجنة القياس والتقويم	دراسة معتمدة تتضمن احتياجات سوق العمل لكل برنامج من برامج المعهد وقائمة بمستجدات التخصص ان وجد	2 - 3
2- دورية اعداد تقارير البرامج و المقررات وتضمن خطط التحسين بها و اتخاذ الاجراءات التصحيحية الملائمة لتحديث التوصيف	يوليو - اغسطس 2020 و يكرر سنويا	رؤساء الاقسام العلمية و مسؤولي البرامج و اعضاء هيئة التدريس	توافر 100% من تقارير البرامج و المقررات سنويا	----
3- تحديث اللائحة الدراسية للبرامج التعليمية بما يتوافق مع اللائحة الموحدة للمعاهد، وفى ضوء معايير الجودة على مستوى كل برنامج ومراجعتها وارسالها للوزارة للاعتماد	يناير – مايو 2022	عميد المعهد ورؤساء الاقسام ومدير وحدة ضمان الجودة	الانتهاء من اللائحة الجديدة واعتمادها من الوزارة تفعيل اللائحة وبدء الدراسة 2023/2022	65 – 75
4- مراجعة المعايير الاكاديمية للبرامج الحالية وتبنى / اعداد معايير اكاديمية تتفق واللائحة الجديدة	يوليو - يونيو 2022	عميد المعهد ورؤساء الاقسام ومدير وحدة	معايير أكاديمية متبناه معتمدة ومعلنة	25 – 30

		ضمان الجودة		
175-150	توصيف 100% من البرامج والمقررات الحالية والجديدة معتمدة ومعلنة توافر تقارير مراجع داخلي وخارجي	رؤساء الأقسام العلمية اعضاء هيئة التدريس	اغسطس - سبتمبر 2020 للبرامج الحالية اغسطس - سبتمبر 2022 للبرامج الجديدة يكرر سنويا	5- تحديث توصيف البرامج والمقررات الحالية وتوصيف البرامج الجديدة ومراجعتها من مراجع داخلي وخارجي واعتمادها واعلانها
283-242	اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الاول			

الهدف الاستراتيجي الثاني : تطوير استراتيجيات التدريس والتدريب ونظم التقويم لتمكين الطلاب من اكتساب المهارات المهنية و التعلم الذاتي و ريادة

الاعمال

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1. تحديث استراتيجيات التدريس والتعلم وفق معايير الجودة وادخال طرق غير نمطية والتعلم الذاتي وريادة الاعمال والتعلم الالكتروني والهجين نظرا لجائحة كورونا	سبتمبر 2020 سبتمبر 2022 سبتمبر 2024	عميد المعهد و وكيل المعهد لشئون التعليم و الطلاب رؤساء الاقسام العلمية	استراتيجيات تدريس وتعلم محدثة وفق معايير الجودة ومعتمدة ومعلنة	50 - 55
2. زيادة أنشطة التعلم الذاتي و توفير مصادره و دعم أنشطة ريادة الاعمال للطلاب	اكتوبر 2020 وممتد حتي مايو 2021	رئيس لجنة التوجه الوظيفي و ريادة الاعمال ورؤساء الاقسام العلمية واعضاء هيئة التدريس	تنوع أنشطة التعلم الذاتي في 100% من المقررات الدراسية و عقد ثلاث ندوات في ريادة الاعمال علي الاقل سنويا	75-80
3. تطبيق الية للالزام اعضاء هيئة التدريس ومعاونهم باستراتيجية التدريس	اكتوبر 2020 وممتد سنويا حتى يونيه 2021	مدير وحدة ضمان الجودة ورؤساء الاقسام العلمية واعضاء هيئة التدريس	توافر ملفات للمقررات تتضمن أنشطة تفيد الالزام بالاستراتيجية	9 - 10

200- 175	عدد الطلاب الحاصلين على تدريب وتنوع اماكن التدريب مستوى رضا الطلاب عن فاعلية التدريب	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب لجنة التدريب الميداني	يوليو – سبتمبر 2021	4. وضع دليل وخطة لتفعيل التدريب الميداني وقياس فاعليته من خلال استبيانات لمشرف المعهد على التدريب وجهة التدريب
600- 500	نظم محدثة في التقييم وادارة الامتحانات	عميد المعهد ورئيس الكنترول ورؤساء الاقسام العلمية	نوفمبر 2020	5. وضع دليل وتحديث نظم تقييم الطلاب وادارة الامتحانات والكنترول وادخال التصحيح الالكتروني
---	توافر الية لتظلمات الطلاب من الامتحانات والوعى بحقوق وواجبات الطلاب والاخلاقيات المهنية	مدير وحدة ضمان الجودة لجنة اخلاقيات البحث العلمى	اكتوبر 2020	6. تحديد حقوق وواجبات الطلاب فيما يخص التدريس و الامتحانات والقواعد الاخلاقية للمهنة والتوعية للطلاب وكافة الاطراف المعنية من خلال المحاضرات
945 - 809	اجمالى التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجى الثانى			

الهدف الاستراتيجي الثالث : توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي وبيئي ملائم ومتطور تكنولوجيا يحقق رضا الطلاب

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1. تحديث دوري لوثيقة التقدير الكمي ودراسة مدى استيفاء مباني المعهد و مصادر التعلم للقياسات المرجعية مع تزايد أعداد الطلاب	يوليو – سبتمبر 2020 ويكرر سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة - أمين المعهد	وثيقة التقدير الكمي للمباني محدثة ومعتمدة مباني وموارد تعلم تتفق والقياسات المرجعية	-----
2. تحديث مصادر التعليم والتعلم بما يستوفى القياسات المرجعية من حيث المساحة و المناخ المناسب و النظافة و التهوية و التجهيزات و الاجهزة الملائمة لطبيعة تخصصات المعهد	يوليو – سبتمبر 2020 ويكرر سنويا	عميد المعهد و رؤساء الاقسام	مصادر تعليم وتعلم محقة للقياسات المرجعية	1750 - 1500
3. انشاء دور اضافي بمبني المعهد لزيادة عدد القاعات و المعامل و تخصيص مكان ملائم من حيث المساحة للمكتبة	اكتوبر 2021 - اكتوبر 2022	رئيس مجلس الادارة و عميد المعهد و الامين العام	الانتهاء من اعمال البناء و تجهيز القاعات و المعامل و المكتبة لاستقبال الطلاب	2250 - 2000
4. تحديث البنية التكنولوجية ووسائل الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات بما يخدم التعليم الهجين والإلكتروني	يوليو 2020	عميد المعهد ومدير ادارة تكنولوجيا	بنية تكنولوجية محدثة و استيفاء القياسات المرجعية في عدد	2000 - 1750

المعلومات	اجهزة الحاسب الالى		
5. وضع خطط للصيانة وتنفيذ الصيانات الدورية السنوية والصيانة العاجلة من خلال عقود الصيانة للمباني والاجهزة	يوليو 2020 وممتد سنويا	أمين المعهد ومدير وحدة الصيانة	توافر خطط وتقارير صيانة و صلاحية الاجهزة و التجهيزات المتاحة بالمعهد
6. إستكمال وتحديث إمكانيات الأمن والسلامة ووضع خطط للطوارئ والتعامل مع الأزمات وإجراء تجارب إخلاء سنوياً	يوليو - سبتمبر 2020 ويكرر سنوياً	أمين المعهد ورئيس لجنة الازمات ومسئول الامن	استيفاء امكانات الامن والسلامة للقياسات المرجعية واجراء تجربة اخلاء سنويا
7. قياس اراء الطلاب سنويا عن مصادر التعليم و التعلم و البيئة التعليمية ضمن استبيانات قياس الاراء و تحليل النتائج و الاستفادة منها	يونيو 2021 و يكرر سنويا	رئيس لجنة القياس و التقويم و مدير وحدة ضمان الجودة	نسبة رضا الطلاب لا تقل عن 75%
اجمالى التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجى الثالث		8250 – 7000	

الهدف الاستراتيجي الرابع: تقديم خدمات ودعم طلابي متنوع والتميز في الأنشطة الطلابية

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة
1. تحديث نظام دعم الطلاب اكاديميا وماديا وصحيا وإجتماعيا ونفسيا واعتماده واعلانه	يوليو 2020	مدير وحدة ضمان الجودة وعميد المعهد	توافر نظام محدث لدعم الطلاب	----
2. تطبيق نظام الدعم الاكاديمي للمتميزين والمتعثرين والموهوبين وذوي القدرات المحدودة من خلال ساعات تدريس اضافية و الساعات المكتبية و التوجيه المهني و ريادة الاعمال للمتميزين	اكتوبر 2020 ومستمر سنويا	عميد المعهد ورؤساء الاقسام واعضاء هيئة التدريس	توافر برامج لدعم المتميزين والمتعثرين دراسيا والموهوبين رياضيا وذوي القدرات المحدودة و زيادة عدد الطلاب الحاصلين علي دعم	----
3. تقديم دعم مادي وفق احتياجات الطلاب الاجتماعية وتميزهم دراسيا وفي الانشطة الطلابية	اكتوبر 2020 ومستمر سنويا	عميد المعهد ومدير ادارة رعاية الشباب والادارة المالية	عدد الطلاب الحاصلين على دعم مادي	5000 – 6000
4. تقديم خدمات صحية واجتماعية ونفسية تساهم في حل مشاكل الطلاب	اكتوبر 2020 ومستمر سنويا	مدير العيادة الطبية وادارة رعاية	رضا الطلاب عن الخدمات الصحية	500 – 700

		الشباب		
700 - 500	عدد ونوعية الخدمات الطلابية المميكنة	امين عام المعهد ومدير ادارة تكنولوجيا المعلومات	اكتوبر 2023 ومستمر سنويا	5. تقديم خدمات نوعية للطلاب متميزة ويمكنه بعض الخدمات الطلابية
1000 - 700	تنوع الاماكن والانشطة الطلابية والحصول على مراكز متقدمة	عميد المعهد و مدير ادارة رعاية الشباب	يوليو 2020 ومستمر سنويا	6. توفير اماكن ممارسة الانشطة الطلابية ودعم تنوع الانشطة والمشاركة في المسابقات والحصول على مراكز متقدمة
8400- 6700	اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الرابع			

الهدف الاستراتيجي الخامس : تطبيق نظام فعال للتواصل المستمر مع الخريجين وتنمية مهاراتهم

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1. تحديث دوري لقواعد بيانات الخريجين بما يحقق سهولة التواصل معهم	سبتمبر - اكتوبر 2020 ويكرر سنويا	مدير قسم شؤون الخريجين	قواعد بيانات محدثة متكاملة تتضمن كافة معلومات الخريج	----
2. تحديث الية متابعة خريجي المعهد في سوق العمل والتواصل الفعال معهم.	سبتمبر 2021	مدير وحدة ضمان الجودة ومدير قسم شؤون الخريجين	الية محدثة ومعتمدة للتواصل مع الخريجين	---
3. توفير دورات تدريبية للتنمية المهنية والتعليم المستمر للخريجين وفق إحتياجاتهم الفعلية في سوق العمل ومستجدات التخصص.	يناير 2021 ومستمر سنوياً	مدير وحدة ضمان الجودة ومدير قسم شؤون الخريجين	تنوع التدريب ما بين مهارات توظف ومهارات تخصصية زيادة عدد الخريجين المتدربين سنويا	200 – 300
4. دعوة الخريجين للمشاركة في الفاعليات المختلفة التي ينفذها المعهد مثل حفلة الخريجين وملتقى التوظيف و ندوات ريادة الاعمال وغيرها	سبتمبر 2020 و يكرر سنويا بالنسبة لحفلة التخرج اكتوبر 2020 ومستمر سنويا بالنسبة للانشطة	وكيل المعهد لشؤون التعليم و الطلاب و مدير قسم شؤون الخريجين	عدد الخريجين المشاركين في فاعليات المعهد تنوع الانشطة التي يشارك فيها الخريجين	450- 500

			الآخري	
--	نماذج فعلية من استبيانات قياس مستوى الخريج ونتائج تحليلها وارتفاع معدل الرضا عن الخريج	رئيس لجنة القياس والتقويم	ديسمبر 2020 ويكرر سنويا	5. قياس آراء جهات التوظيف والاطراف المجتمعية والخريجين سنويا عن برامج ومستوى خريجي المعهد.
800 - 650	اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الخامس:			

الغاية الثانية : بحث علمي متميز

الهدف الاستراتيجي السادس : ربط البحث العلمي بالتوجهات القومية وقضايا المجتمع و اهداف التنمية المستدامة

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1. الاطلاع على التوجهات القومية من خلال رؤية مصر 2030	يوليو 2020	مدير وحدة ضمان الجودة ورؤساء الاقسام العلمية	عدد الابحاث العلمية التي تتفق مع التوجهات القومية	---
2. رصد مشاكل المجتمع المحيط المرتبطة بتخصصات المعهد لوضع مجالات بحثية للتعامل معها	يوليو 2020 ويكرر سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة ورؤساء الاقسام العلمية	عدد الابحاث العلمية الموجهة للتعامل مع مشاكل المجتمع	---
3. وضع مجالات ومحاور بحثية وفق تخصصات المعهد بما يتفق مع التوجهات القومية ومشاكل المجتمع	يوليو 2020	رؤساء الاقسام العلمية و اعضاء هيئة التدريس	قائمة بالمجالات والمحاور البحثية لكل قسم علمي وفق مشاكل المجتمع	----
4. وضع خطة بحثية خماسية 2025/2020 بما يتسق مع الخطة الاستراتيجية للمعهد و التوجهات القومية و اهداف التنمية المستدامة واعتمادها واعلانها	اغسطس - سبتمبر 2020	عميد المعهد و رؤساء الاقسام العلمية و مدير وحدة ضمان الجودة	خطة بحثية معتمدة ومعلنة وفق مشاكل المجتمع ومتطلبات الأقسام العلمية	4 - 5
5. توفير الامكانيات والتجهيزات وتكنولوجيا المعلومات	اكتوبر 2020 و	عميد المعهد	امكانيات وتجهيزات	600 - 750

المناسبة لتنفيذ مجالات ومحاور الخطة البحثية	مستمر سنويا	بحثة حديثة ومتنوعة والرضا عنها	
6. دورية اعداد تقارير متابعة تنفيذ مجالات ومحاور الخطة البحثية وفق الية المتابعة وتحديث قواعد بيانات البحث العلمي سنويا	سبتمبر 2021 يكرر سنوياً	رؤساء الاقسام العلمية و مدير وحدة ضمان الجودة	توافر تقارير دورية وقواعد بيانات محدثة عن ما تم تنفيذه من مجالات الخطة
7. اجراء ابحاث تطبيقية ومشاركة وبينية بين تخصصات المعهد موجهة لخدمة المجتمع و تحقيق اهداف التنمية المستدامة	سبتمبر 2020 ومستمر سنويا	رؤساء الاقسام العلمية واعضاء هيئة التدريس	عدد الابحاث التطبيقية والمشاركة والبيئية
8. تقديم استشارات علمية تساهم في حل مشاكل مؤسسات المجتمع المدني والحكومية والخاصة	يناير 2021 ومستمر سنويا	اعضاء هيئة التدريس	عدد الاستشارات العلمية الموجهة لحل مشاكل المجتمع
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي السادس			755-604

الهدف الاستراتيجي السابع : تشجيع ودعم الباحثين والمشاركة في الأنشطة العلمية الاخرى

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1. تطبيق منظومة وآليات معتمدة لدعم الباحثين والبحث العلمي والأنشطة العلمية المختلفة	يوليو- سبتمبر 2021	رئيس مجلس الادارة و عميد المعهد	وجود نظام معتمد ومعلن لدعم البحث العلمي	--
2. دعم تنمية قدرات الباحثين وتنمية مهاراتهم البحثية في اساسيات ومنهجيات واخلاقيات البحث العلمي والتحليل الاحصائي والملكية الفكرية وغيرها	اغسطس 2020 ومستمر سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة و رئيس لجنة التوعية و التدريب	عدد الدورات التدريبية المنفذة للباحثين و عدد المتدربين	150 – 100
3. دعم النشر المحلي والاقليمي و الدولي والابحاث التطبيقية والمشاركة والبيئية لاجراء هيئة التدريس ومعاونتهم	يناير 2021 و مستمر سنوياً	رئيس مجلس الادارة و عميد المعهد	معدل الانتاج البحثي وعدد الحاصلين على الدعم و زيادة النشر الدولي و الابحاث التطبيقية و المشتركة	1500 – 1000
4. تخصيص مكافأة تشجيعية والتكريم لاحسن بحث متميز على مستوى المعهد	سبتمبر 2021 و يكرر سنوياً	رئيس مجلس الادارة و عميد المعهد	عدد الابحاث المتميزة	200-150
5. دعم حضور المؤتمرات العلمية لاجراء هيئة التدريس	يوليو 2020	عميد المعهد	عدد الحاصلين على دعم	125 - 100

ومعاونيهم	يكرر سنوياً		وعدد المؤتمرات العلمية	
6. تقديم مكافأة وتقدير معنوي للحصول على الرسائل العلمية الماجستير والدكتوراة في المواعيد المحددة من قبل المعهد	سبتمبر 2021 يكرر سنوياً	عميد المعهد	عدد الحاصلين على مكافآت نتيجة الحصول على الماجستير والدكتوراة	100 - 125
7. انشاء كيان خاص بأخلاقيات البحث العلمى بما يضمن الامانة العلمية والالتزام بمجالات الخطة البحثية التى ترتبط بقضايا المجتمع و تحديث دليل اخلاقيات المهنة و ميثاق العمل	يوليو - سبتمبر 2020	عميد المعهد	توافر قرار تشكيل لجنة اخلاقيات البحث العلمى واجراءات تشغيل اللجنة توافر ميثاق عمل محدث و متكامل و معلن	----
8. تنظيم مؤتمر علمي / المشاركة في تنظيمات المؤتمرات مع المؤسسات التعليمية المناظرة	مارس- يوليو 2023	عميد المعهد و رؤساء الاقسام العلمية	عدد المؤتمرات التي يشارك المعهد في تنظيمها وتنظيم مؤتمر خاص للمعهد 2024	1000 - 1250
اجمالى التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجى السابع				2450 – 3350

الغاية الثالثة: موارد بشرية كافية ومتميزة

الهدف الاستراتيجي الثامن : ضمان كفاية الموارد البشرية وتحقيق القياسات المرجعية

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1. دراسة سنوية لمدي تناسب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع مع اعداد الطلاب وفق القياسات المرجعية	يوليو 2020 ويكرر سنويا	رؤساء الاقسام العلمية	تزايد عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة سنويا واقترا به من القياسات المرجعية	--
2. وضع آلية لجذب اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتميزين	يوليو 2020	عميد المعهد ومدير وحدة ضمان الجودة	وجود الية معتمدة لجذب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	--
3. وضع آلية للتعامل مع العجز والفائض في الموارد البشرية من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين والفنيين	يوليو 2020	مدير وحدة ضمان الجودة وامين عام المعهد	وجود الية معتمدة للتعامل مع العجز والفائض	--
4. وضع خطة للتعينات للتعامل مع العجز في الموارد البشرية	يوليو 2020	عميد وامين عام المعهد	وجود خطة التعيينات معتمدة	--
5. الاعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل متنوعة مثل الجرائد الرسمية ومواقع التواصل الاجتماعي وغيرها	يوليو – اغسطس 2020 ويكرر سنويا	امين عام المعهد	تنوع وسائل الاعلان وعدد المتقدمين لشغل الوظائف	500- 600

تعيين اعضاء جدد من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين والفنيين وفق خطة التعيينات	سبتمبر - اكتوبر 2020 ويكرر سنويا	عميد وامين عام المعهد	استيفاء القياسات المرجعية في الموارد البشرية	بند مرتبات
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الثامن				500 - 600

الهدف الاستراتيجي التاسع : تحسين كفاءة وقدرات ومهارات الموارد البشرية

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1- تطبيق معايير موضوعية واليات لتعين واختيار المتميزين من القيادات الاكاديمية والادارية و الموارد البشرية بالمعهد	سبتمبر 2020 ويكرر سنوياً	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الاقسام العلمية	معايير موضوعية معلنة ومفعلة وتوافر نماذج فعلية من الموارد البشرية المختارة وفقاً للمعايير	----
2- استكمال و تحديث الهيكل التنظيمي الاكاديمي و الاداري للمعهد و اعتماده و اعلانه بوسائل متنوعة	سبتمبر 2020	عميد المعهد و مدير وحدة ضمان الجودة	هيكل تنظيمي محدث و ملائم يشمل كافة الوظائف و الادارات الداعمة	4-5
3- تنمية قدرات الموارد البشرية في أنشطة التعليم والجودة والمهارات القيادية والادارية والسلوكية: - تحديد الاحتياجات التدريبية سنوياً - وضع خطة تدريب وفق الاحتياجات التدريبية - تنفيذ الدورات التدريبية وقياس اثر ومردود التدريب	يوليو 2020 حتى يونيو 2025	مدير وحدة ضمان الجودة ورئيس لجنة التوعية و التدريب	توافر قاعدة بيانات محدثة سنوياً عن تدريب القيادات و الموارد البشرية وعدد الدورات المنفذة وعدد المتدربين	200-250
4- تقييم أداء القيادات الاكاديمية والادارية والموارد البشرية سنوياً:	يوليو - سبتمبر 2020 ويكرر	عميد المعهد رؤساء الاقسام العلمية	دورية تقييم الاداء وتوافر نماذج فعلية من	75-100

	المساءلة وفق نتائج التقييم	امين عام المعهد مدير وحدة ضمان الجودة رئيس لجنة القياس و التقييم	سنوياً	- تحديث معايير واليات تقييم اداء الموارد البشرية - اعداد استبيانات تقييم اداء ونمط القيادة الاكاديمية والادارية ونماذج تقييم اداء الموارد البشرية - تقييم الاداء سنوياً من الرئيس المباشر والعضو نفسه ومن الاطراف المعنية وتحليل النتائج واتخاذ الاجراءات التصحيحية - تكريم معنوي و مادي للعضو المثالي و المتميز في الاداء من الموارد البشرية
355- 279	اجمالى التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجى التاسع			

الغاية الرابعة : خدمة ومشاركة مجتمعية متنوعة ومتميزة تساهم في التنمية المستدامة

1. الهدف الاستراتيجي العاشر: تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية موجهة لتحسين البيئة وتحقيق اهداف التنمية المستدامة

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1. تحديد إحتياجات المجتمع من الخدمات و الأنشطة المجتمعية المختلفة من خلال الاستبيانات و المقابلات للاطراف المجتمعية و الخرجيين	يوليو 2020 و يكرر سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة و رئيس لجنة القياس و التقويم	قائمة بمتطلبات المجتمع المحلي	4 – 5
2. تحديد الخدمات التعليمية والبحثية الموجهة لخدمة المجتمع وتخدم اهداف التنمية المستدامة من خلال الاقسام العلمية	يوليو 2020 و يكرر سنويا	رؤساء الاقسام العلمية ومدير وحدة ضمان الجودة	قائمة الخدمات التعليمية والبحثية من جميع الاقسام العلمية	--
3. تحديث خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وفق احتياجات المجتمع وامكانات المعهد واعتمادها واعلانها	يوليو 2020	عميد المعهد و مدير وحدة ضمان الجودة	خطة معتمدة ومعلنة لخدمة المجتمع	5 – 7
4. تطبيق برامج توعية متنوعة بانشطة خدمة المجتمع لكافة الاطراف المجتمعية	اكتوبر 2020 ومستمر سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة و رئيس لجنة التوعية و التدريب	تنوع وسائل التوعية والاعلان ووعى كافة الاطراف وعدد الندوات التى يتم تنظيمها وعدد المشاركين	25 – 30

7500 - 7000	توافر نماذج فعلية متنوعة من أنشطة خدمة المجتمع والبيئة عدد الأنشطة الموجهة لتنمية البيئة و التنمية المستدامة	رئيس مجلس الادارة و عميد المعهد ومدير وحدة ضمان الجودة ورؤوساء الاقسام العلمية	اكتوبر 2020 و ممتدة حتي يونيو 2025	5. تنفيذ الخدمات المجتمعية المتنوعة واعداد قائمة بالانشطة المنفذة وتقديم تبرعات نقدية وعينية لمؤسسات المجتمع
--	تنفيذ ما لا يقل عن 85% من أنشطة الخطة	مدير وحدة ضمان الجودة	سبتمبر 2021 وكرر سنويا	6. رصد مستوى الانجاز من خلال اعداد تقارير سنوية وتقييم الانجاز ونوعية الأنشطة الموجهة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة
7 - 5	مستوى رضا الاطراف المجتمعية عن الخدمات المقدمة	مدير وحدة ضمان الجودة ورئيس لجنة القياس والتقويم	سبتمبر 2021 وكرر سنويا	7. قياس اراء الاطراف المجتمعية سنويا عن مستوى الخدمات وتحليل النتائج واتخاذ الاجراءات اللازمة لتحسين الخدمة
7549 - 7039	اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي العاشر			

الهدف الاستراتيجى الحادى عشر : تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمجتمع المحلي

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيه
1. انشاء كيانات / لجان لخدمة المجتمع لتقديم الاستشارات والبرامج التوعوية والتدريبية	سبتمبر 2020	عميد المعهد	توافر كيانات/ لجان متنوعة لخدمة المجتمع	--
2. تمثيل الاطراف المجتمعية فى كيانات ومجالس ولجان المعهد المعنية و تمكينهم من المشاركة في صنع القرارات المعنية بهم	سبتمبر 2020 ممتد سنويا حتى نهاية الخطة 2025	رئيس مجلس الادارة وعميد المعهد	مشاركة وحضور فعلى لأطراف المجتمع بمجلس ولجان المعهد المعنية	500 - 600
3. التواصل المستمر مع المجتمع لتوفير فرص تدريب ميداني وفرص توظيف لطلاب وخريجي المعهد	يناير 2021 ومستمر سنوياً	وكيل المعهد لشئون التعليم و الطلاب و مدير قسم الخريجين	عدد اماكن التدريب وفرص التوظيف التى توفرها الاطراف المجتمعية	500 - 600
4. التوسع في عقد بروتوكولات واتفاقيات وشراكات مع المجتمع المحلي	يناير 2021 وممتد سنويا حتى 2025	رئيس مجلس الادارة وعميد المعهد	عدد بروتوكولات التعاون مع المجتمع	250 - 300
5. مشاركة الأطراف المجتمعية فى كافة أنشطة المعهد مثل حفل الخريجين وملتقى التوظيف وتطوير برامج المعهد و ندوات ريادة الاعمال وغيرها	مارس 2021 وممتد سنويا حتى 2025	عميد المعهد	عدد الاطراف المجتمعية المشاركة في أنشطة المعهد	تكلفة سبق رصدها
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجى الحادى عشر				1250 - 1500

ثالثاً: إجمالي التكلفة المقترحة و مصادر التمويل

التكلفة المقترحة

الغايات	الأهداف الاستراتيجية	التكلفة المقترحة للهدف بالالف جنيه	اجمالي التكلفة المقترحة للغاية بالالف جنيه
الغاية الأولى : خريج متميز قادر على المنافسة محليا اقليميا	(1) تطوير البرامج التعليمية بما يتلاءم مع الاتجاهات الحديثة ومعايير الجودة	283 -242	18678– 15401
	(2) تطوير استراتيجيات التدريس والتدريب ونظم التقويم لتحقيق متطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية المستدامة	945 – 809	
	(3) توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي وبيئي ملائم ومتطور تكنولوجيا يحقق رضا الطلاب	8250-7000	
	(4) تقديم خدمات ودعم طلابي متنوع والتميز في الانشطة الطلابية	8400 – 6700	
	(5) تطبيق نظام فعال للتواصل المستمر مع الخريجين وتنمية مهاراتهم	800-650	
الغاية الثانية : بحث علمي متميز	(6) ربط البحث العلمى بالتوجهات القومية وقضايا المجتمع و اهداف التنمية المستدامة	755 – 604	4105 - 3054
	(7) تشجيع ودعم الباحثين والمشاركة فى الأنشطة العلمية الاخرى	3350-2450	
الغاية الثالثة: موارد بشرية كافية ومتميزة	(8) ضمان كفاية الموارد البشرية وتحقيق القياسات المرجعية	600-500	955-779
	(9) تحسين كفاءة و قدرات ومهارات الموارد البشرية	355-279	
الغاية الرابعة : خدمة ومشاركة مجتمعية متنوعة ومتميزة تساهم في التنمية المستدامة	(10) تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية موجهة لتحسين البيئة وتحقيق اهداف التنمية المستدامة	7549 – 7039	9049 - 8289
	(11) تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمجتمع المحلي	1500 – 1250	
اجمالي التكلفة		32787 – 27523	

المصادر	النسبة المالية	المبلغ المالي
رسوم دراسية: الدخل السنوي للمعهد من مصروفات الطالب.	90%	27658.8- 22950
رسوم اضافية وخدمية	10%	3073.2 -2550

الجزء الخامس

متابعة تنفيذ وتقويم الخطة الاستراتيجية

أولاً : آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية

ثانياً: المخاطر المختلفة وتأثيرها على الخطة الاستراتيجية

ثالثاً : اليات التغلب على المخاطر

أولاً : آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية

1. تشكيل فريق لمتابعة تنفيذ أنشطة الخطة الاستراتيجية.
2. يتم تجزئة الخطة التنفيذية إلى خطط تنفيذية سنوية.
3. يقوم الفريق بمتابعة ما تم تنفيذه من الخطة السنوية التنفيذية عن طريق اجراء الملاحظات والمقابلات والقيام بفحص الوثائق.
4. يعد فريق المتابعة تقارير سنوية دورية عن مستوي الإنجاز وما تم وما لم يتم تنفيذه ودراسة الأسباب.
5. يقدم الفريق التقرير إلى وحدة ضمان الجودة لمناقشته واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
6. يعد الفريق خطة تحسين للأنشطة التي لم يتم انجازها وإعادة إدراجها بالخطة التنفيذية السنوية اللاحقة.
7. تتخذ إجراءات مساءلة ومحاسبة من قبل القيادة مع مسؤولي تنفيذ الأنشطة المذكورين بالخطة التنفيذية حال عدم تنفيذ الأنشطة دون ابداء اية أسباب موضوعية.
8. ترفع التقارير إلى مجلس إدارة المعهد للاعتماد.

ثانياً: دراسة المخاطر المتوقعة اثناء التنفيذ

تم دراسه المخاطر المتوقعة التي قد تواجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية وكانت كالتالي :

- **مخاطر تتعلق بالبيئة الخارجية مثل:** صعوبة توقعات الأطراف الخارجية ، انخفاض عدد المقبولين بالمعهد ومن ثم انخفاض موارده الذاتية ، ضعف التوعية الاعلامية بالمعهد ونوعية خريجه.
- **مخاطر مالية مثل:** رصد تكلفة تقديرية منخفضة لتنفيذ الخطة – التأخر في صرف المخصصات المالية اللازمة لتنفيذ أنشطة الخطة.
- **مخاطر ترتبط بالموارد البشرية للمعهد مثل:**
 - عدم استكمال الهيكل التنظيمي للمعهد
 - مقاومة التغيير من جانب أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والإداريين
 - ضعف قدرات الموارد البشرية فيما يخص تنفيذ الأنشطة وفق التوقيات المحددة في الخطة
 - اهمال فريق المتابعة في رصد مستوي الإنجاز ورفع التقارير لمجلس إدارة المعهد
 - عدم مساءلة ومحاسبة مسؤولي تنفيذ الأنشطة.
 - قيام بعض أعضاء هيئة التدريس بأجازات إجبارية (رعاية الطفل)
- **مخاطر تتعلق بالتنفيذ مثل:**
- عدم وكيل لخدمة المجتمع و البحوث

- عدم مشاركة الأطراف المعنية في صنع القرار
- عدم تحديد أولويات التنفيذ.
- صعوبة تحديد مؤشرات الأداء بالخطة أو عدم الالتزام بها.

ثالثاً: آلية التغلب على المخاطر المتوقعة

1. وضع موازنة تقديرية مرنة لمواجهة ارتفاع الأسعار.
2. تخصيص الموارد المالية للخطة بداية كل عام
3. وضع آلية لجذب الطلاب للالتحاق بالمعهد
4. استكمال الهيكل التنظيمي للمعهد
5. تعيين وكيل لخدمة المجتمع و البحوث.
6. تنويع مصادر تمويل الخطة ما بين مصروفات الطلاب و رسوم اضافية و خدمية
7. تنمية قدرات ومهارات الموارد البشرية.
8. تفعيل المشاركة والمسؤولية والمحاسبة.
9. تحديد وإعلان أولويات التنفيذ لأنشطة الخطة.
10. وضع مؤشرات تقييم دقيقة قابلة للقياس.
11. الالتزام بدورية إعداد تقارير المتابعة للتحقق من أن ما تم التخطيط له يتفق مع ما تم إنجازه.