



2027-2022



الخططة الاستراتيجية

المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا
الأقصر - الطود

بسم الله الرحمن الرحيم

الخطة الإستراتيجية الخمسية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

إعداد

فريق الخطة الإستراتيجية

عميد المعهد

الأستاذ الدكتور / جابر السعدي أحمد

كلمة الأستاذ الدكتور / عميد المعهد



أ.د / جابر السعدى احمد طه

أستاذ بقسم الهندسة الكهربائية – كلية الهندسة – جامعة أسيوط

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

يسعى المعهد لتحسين جودة التعليم والخدمات ورفع كفاءة مخرجاته وفق رؤية مصر ٢٠٣٠ وكذلك طبقاً للمعايير الأكاديمية المرجعية الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ، وتمثل الخطة الاستراتيجية للمعهد خارطة الطريق التي من خلالها يتمكن المعهد من تحقيق ما يريد . اعتمدت خطة المعهد على العمل على تحقيق رؤية ورسالة وغايات المعهد التي تتوافق مع رؤية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي ٢٠٣٠ وكذلك رؤية مصر ٢٠٣٠ تشمل جميع جوانب ومجالات والخدمات المتنوعة وكذلك تفرع عنها (عدة أهداف استراتيجية ، تم تشكيل فريق عمل ضم جميع القيادات العليا للمعهد من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء لجنة التخطيط الاستراتيجي ويقع على عاتقهم عملية التنسيق والربط والتنفيذ وكذلك تحقيق الأهداف وفق جدول زمني واضح ومحدد. كما يتولى أعضاء لجنة التخطيط الاستراتيجي مسؤولية تطوير الخطة الاستراتيجية للمعهد ومواءمتها مع رؤية مصر ٢٠٣٠، من خلال ترتيب الأولوية الاستراتيجية ومؤشرات الأداء الرئيسية ومتابعة أداء الخطة الاستراتيجية بشكل دوري. وكذلك العمل مع الوحدات الإدارية المختلفة لإعداد خططهم الاستراتيجية بما يتماشى مع رؤية ورسالة وأهداف الخطة الاستراتيجية للمعهد من خلال رصد الانجازات وخطط التنفيذ. إضافة الى ما ذكر اعلاه تحرص قيادة المعهد خلال عملية تنفيذ الخطة الاستراتيجية على القيام بالمراجعات الدورية ضمن اطر زمنية محددة مسبقا للتأكد من سلامة تنفيذ الخطة من خلال تشخيص مواطن القوة والضعف بناء على البيانات المتاحة التي تحدد مستوى الإنجاز في تحقيق مبادرات ونشاطات الخطة، وكذلك النتائج المترتبة على اية تغييرات قد تطرأ على البيئة الداخلية والخارجية للمعهد .

والله ولي التوفيق ،،،،،،،،،،

عميد المعهد

أ.د. جابر السعدي أحمد

المحتويات

قائمة الموضوعات

صفحة	الموضوع
٧	مقدمة
٨	الفصل الأول : التعريف بالمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر
٨	١-١ نشأة وتطور المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا
٨	٢-١ نوع المؤسسة التعليمية
٨	٣-١ نشأة وتأسيس المعهد
١١	٤-١ طبيعة وأنواع البرامج التعليمية
١٣	٥-١ تطور المعهد وفقا للإمكانيات المادية والمالية والبشرية والتوسعات
١٣	٦-١ دور المعهد في المجتمع المحيط
١٣	٧-١ الوضع التنافسي للمعهد في نطاق المجتمع المحلي والقومي
١٣	٨-١ الاتفاقيات الثقافية بين المعهد ومؤسسة التعليم العالي والبحث المحلية والدولية
١٦	الفصل الثاني : منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية
١٦	١-٢ منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية للأعوام ٢٠٢٧/٢٠٢٢
١٧	٢-٢ تكوين فريق التخطيط الاستراتيجي للمعهد
١٧	٣-٢ إجراء التحليل البيئي
١٧	١-٣-٢ تحديد مصادر البيانات
١٨	٢-٣-٢ المرجعيات الأساسية للتحليل البيئي
١٨	١-٢-٣-٢ البعد القومي والخطة الاستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي
١٨	٢-٢-٣-٢ معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد
١٨	٣-٢-٣-٢ الاطراف اصحاب المصلحة
١٩	٤-٢ أدوات تحليل البيانات
٢٢	١-٤-٢ نتائج تحليل البيئة الداخلية
٢٣	٢-٤-٢ نتائج تحليل البيئة الخارجية
٢٣	2-4-3 مصفوفة العوامل الداخلية الاستراتيجية
٣٨	2-4-4 مصفوفة العوامل الخارجية الاستراتيجية
٣٩	٢-٤-٥ تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمأمول
٤٣	٢-٤-٦ علاج الفجوة بين الوضع الحالي والمأمول
٤٦	٥-٢ رؤية ورسالة المعهد والقيم الحاكمة
٤٩	٦-٢ الغايات والأهداف الاستراتيجية
٦٠	٢-٧ تكامل المعهد مع الجهات الأخرى في تحقيق الخطط الاستراتيجية

المحتويات

أولاً: قائمة الموضوعات

صفحة	الموضوع
	الفصل الثالث : اجراءات تنفيذ ومتابعة الخطة الاستراتيجية
٦١	١-٣ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية
٦١	٢-٣ البرنامج الزمني للخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية
٧٨	٣-٣ آليات تنفيذ ومراقبة الخطة الاستراتيجية
٨٣	٣-٣-١ آليات التنفيذ
٨٣	٣-٣-٢ المراقبة والمتابعة والتقييم للخطة التنفيذية:
	الفصل الرابع : سياسات العمل المرشدة بالمعهد
٨٥	١-٤ السياسات العامة للمعهد:
٨٥	٢-٤ سياسات المعهد الخاصة في الحالات المختلفة:
٨٦	١-٢-٤ سياسات المعهد في مجال التعليم:
٨٦	٢-٢-٤ سياسات المعهد في مجال البحث العلمي:
٨٧	٣-٢-٤ سياسات المعهد في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٨٧	٤-٢-٤ سياسات المعهد في ضبط العمل الإداري:
٨٨	٥-٢-٤ سياسات المعهد في تنمية الموارد المالية والمادية
٨٨	
٩٠	الفصل الخامس : ادارة مخاطر التخطيط
٩٠	١-٥ مفهوم ادارة المخاطر المؤسسية
٩٠	٢-٥ خطوات و استراتيجية ادارة المخاطر واهم خطوط الدفاع
٩٠	٣-٥ انواع المخاطر المؤسسية
٩٢	٤-٥ مكونات ادارة المخاطر في المؤسسة
٩٤	٥-٥ ادارة المخاطر في المؤسسات الحكومية
٩٥	٦-٥ اهداف ادارة المخاطر المؤسسية
٩٦	٧-٥ كيفية قياس المخاطر
٩٦	٨-٥ استراتيجيات ادارة المخاطر
٩٧	٩-٥ خطوات ادارة المخاطر
٩٩	١٠-٥ خطوط الدفاع الثلاثة في ادارة المخاطر
١٠١	١١-٥ المخاطر الإيجابية والمخاطر السلبية وكيفية التعامل معهما

ثانياً: قائمة الأشكال

٩	١/١ أعداد الطلاب خلال الفترة ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣
١٠	٢/١ أعداد الطلاب الخريجين لكل برنامج في الفترة من ٢٠١٨/٢٠١٩ حتى ٢٠٢٢/٢٠٢٣
١٦	١/٢ خريطة الطريق للخطة الاستراتيجية.
٢٠	٢/٢ التحليل الرباعي البيئي
٢١	٣/٢ تسلسل العمليات للتحليل الرباعي البيئي لتحليل الوضع الراهن
٢٢	٤/٢ إطار التحليل الرباعي البيئي للمعهد
٢٣	٥/٢ العناصر الرئيسة للخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر
٣٢	٦/٢ الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد النقاط المرجحة لعناصر القوة والضعف المتحققة
٣٩	٧/٢ الوضع الإستراتيجي الخارجي بناء على عدد النقاط المرجحة للفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية
٤٠	٨/٢ مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية

ثالث : قائمة الجداول

٩	١/١ بيان بأعداد الطلاب خلال الفترة ٢٠١٨/٢٠١٩ إلى ٢٠٢٢/٢٠٢٣
١٠	٢/١ أعداد الطلاب الخريجين لكل برنامج في الفترة من ٢٠١٨/٢٠١٩ حتى ٢٠٢٢/٢٠٢٣
١١	٣/١ بيان بالمساحات والتجهيزات للمباني ومرافق العهد
١٢	٤/١ بيان بأجمالي السادة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لعام ٢٠٢٢/٢٠٢٣
١٢	٥/١ نسب الموظفين بالمعهد للطلاب للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣
٢٥	١/٢ نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا لطود بالأقصر
٣٠	٢/٢ تابع نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا لطود بالأقصر
٣١	٣/٢ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (مجالات القوة)
٣٢	٤/٢ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (مجالات الضعف)
٣٣	٥/٢ نقاط الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا الطود بالأقصر
٣٧	٦/٢ تابع نقاط الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا الطود بالأقصر
٣٨	٧/٢ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (مجالات الفرص)
٣٨	٨/٢ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (مجالات التهديدات)
٤١	٩/٢ مصفوفة الفجوات التي طبقا لمعايير اعتماد الهيئة القومية للجودة
٤٢	١٠/٢ الوزن النسبي لتأثير الفجوات على معايير الجودة
٤٣	١١/٢ مصفوفة الفجوات التي تبين التأثير أو التأثير بالخدمات التي يقدمها المعهد

مقدمة

يعد التخطيط الاستراتيجي، وإعداد الخطط الاستراتيجية للمؤسسات أحد العوامل المهمة في نجاح المؤسسة من أجل تحقيق أهدافها المختلفة داخل كافة القطاعات، بصورة تتناسب مع الخطط الزمنية والأهداف والإمكانات الآنية والمستقبلية؛ لذا أصبح علم التخطيط الإستراتيجي والدراية به على جانب كبير من الأهمية في المؤسسات المعاصرة أياً كانت وظيفتها، خاصة تلك التي تتعامل مع جهات داخلية وخارجية متعددة، ويكون منتجها موارد بشرية مؤهلة تساهم في التنمية المستدامة، مثل الجامعات، والتي تحوي الكليات والمعاهد ذات التخصصات المختلفة. وبشكل عام فإن الغايات الخاصة بالخطة الإستراتيجية، والتي تتحدد على أساسها الأهداف الإستراتيجية المكونة للمهام والأنشطة، تمثل انعكاساً لرؤية ورسالة المؤسسة، ويتم تحديد هذه الغايات بعد عمل التحليل الرباعي البيئي لكل من البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة. من هذا المنطلق تحددت المنهجية التي اتبعتها المعهد في بناء الخطط الإستراتيجية الخاصة به حالياً .

وتعتبر هذه أول خطة استراتيجية ٢٠٢٢ / ٢٠٢٧ بعد صدور معايير الهيئة القومية للجودة والاعتماد في أكتوبر ٢٠٢٢ وشارك في إعداد هذه الخطة فريق من قيادات المعهد وبعض أعضاء هيئة التدريس بالإضافة الي لجنة معيار التخطيط الاستراتيجي ، كما قام بمراجعتها فريق من داخل المعهد واخر من خارج المعهد وقد تم اعتمادها من مجلس الادارة بتاريخ ٢٠٢٣/٢/٢٠ م

املين ان تكون هذه الخطة قد حققت اهدافها في اعتماد المعهد وحققت المزيد في تحديث وتطوير الاهداف الاستراتيجية والغايات والمهام والأنشطة والممارسات التي يتبناها المعهد في اطار الالتزام بمعايير الجودة

التعريف بالمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر

الفصل الاول

التعريف بالمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر

١-١ نشأة وتطور المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا :

أنشئ المعهد بقرار السيد الاستاذ الدكتور وزير التعليم العالي برقم ٩٤٧ بتاريخ ٢٠١٢/٩/٦ وتم نشر القرار بالجريدة الرسمية (الوقائع المصرية) العدد ٢١٤ في ٢٠ ذي القعدة سنة ١٤٣٣ هجرية الموافق ٢٠١٢/ ٩/١٨ .

٢-١ نوع المؤسسة التعليمية:

المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود هو احد مؤسسات التعليم الذي يتبع جمعية نشر الثقافة الدينية ورعاية الاسرة والطفولة بالأقصر المشهرة برقم السنة ١٩ جمعية ذات صبغة عامة لها اختصاصات السلطة العامة بقرار رئيس الوزراء رقم ٣١٩١ .

٣-١ نشأة وتأسيس المعهد:

بدأت الدراسة بالمعهد عام ٢٠١٢م وهو يعد اول معهد خاص يتبع وزارة التعليم العالي بصعيد مصر والاقسام التي بدأت دراسة بها هي في هذا العام بالسنة الاعدادية تمهيدا لأقسام هندسة التشييد والبناء وهندسة العمارة وهندسة الالكترونيات والاتصالات ومدة الدراسة ٥ اعوام .

٤-١ طبيعة وأنواع البرامج التعليمية:

بدا المعهد الدراسة عام ٢٠١٢/٢٠١٣م بعدد ١٥١ طالب وطالبة .

ويقدم المعهد العديد من البرامج الدراسية اذ يمنح المعهد درجة البكالوريوس في احد الفروع التالية :

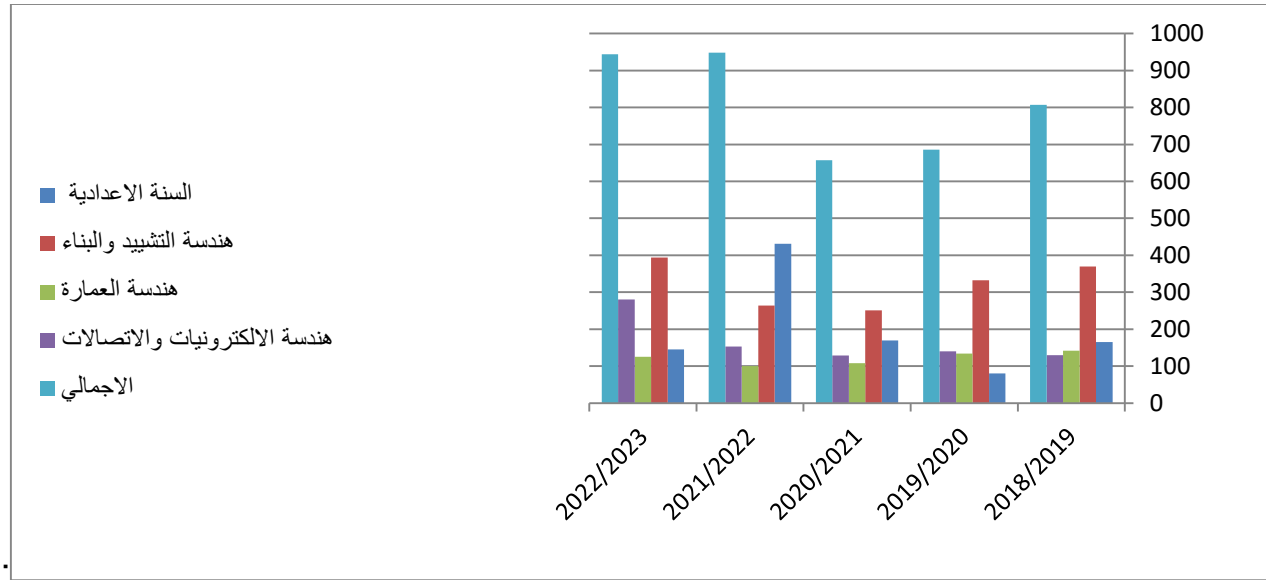
- هندسة العمارة
- هندسة التشييد والبناء
- هندسة الالكترونيات والاتصالات

- يوضح الجدول رقم ١/١ بيان بأعداد الطلاب خلال الفترة ٢٠١٩/٢٠١٨ الي ٢٠٢٣/٢٠٢٢

الجدول رقم (١/١) بيان بأعداد الطلاب خلال الفترة ٢٠١٩/٢٠١٨ الي ٢٠٢٢/٢٠٢٢

٢٠٢٣/٢٠٢٢	٢٠٢٢/٢٠٢١	٢٠٢١/٢٠٢٠	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠١٩/٢٠١٨	القسم/ العام
١٤٥	٤٣١	١٦٩	٨٠	١٦٥	السنة الاعدادية
394	٢٦٤	٢٥١	٣٣٢	٣٧٠	هندسة التشييد والبناء
١٢٥	١٠٠	١٠٨	١٣٤	١٤٢	هندسة العمارة
٢٨٠	١٥٣	١٢٩	١٤٠	١٣٠	هندسة الالكترونيات والاتصالات
٩٤٤	٩٤٨	٦٥٧	٦٨٦	٨٠٧	الاجمالي

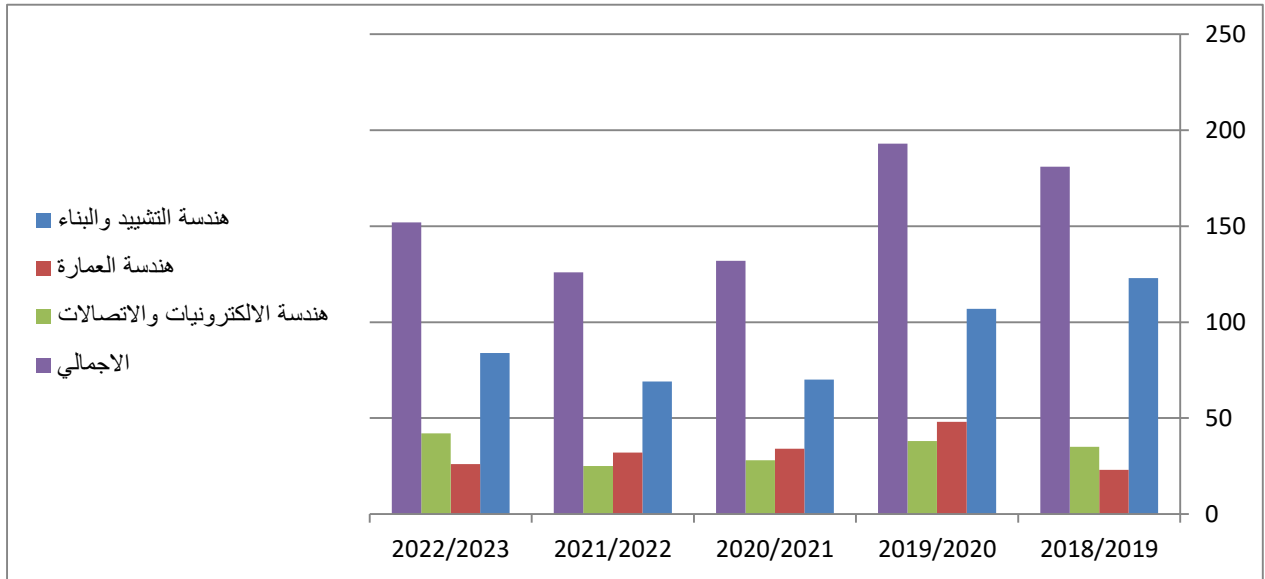
- الشكل (١/١) يوضح أعداد الطلاب خلال الفترة ٢٠١٩/٢٠١٨ الي ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣



والجدول (٢/١) التالي يوضح بيان بأعداد الطلاب الخريجين لكل برنامج في الخمس سنوات

في الفترة من ٢٠١٩/٢٠١٨ حتى ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣

القسم/ العام	/٢٠١٨ ٢٠١٩	/٢٠١٩ ٢٠٢٠	/٢٠٢٠ ٢٠٢١	/٢٠٢١ ٢٠٢٢	٢٠٢٢/٢٠٢٣
هندسة التشييد والبناء	١٢٣	١٠٧	٧٠	٦٩	٨٤
هندسة العمارة	٢٣	٤٨	٣٤	٣٢	٢٦
هندسة الالكترونيات والاتصالات	٣٥	٣٨	٢٨	٢٥	٤٢
الاجمالي	١٨١	١٩٣	١٣٢	١٢٦	١٥٢



الشكل (٢/١) يوضح بأعداد الطلاب الخريجين لكل برنامج في الفترة من ٢٠١٩/٢٠١٨ حتى ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣

٢٠٢٣

١-٥ تطور المعهد وفقا للإمكانيات المادية والمالية والبشرية والتوسعات

* مساحة الأرض المخصصة للمعهد قدرها حوالي ١٥٠٠٠ متر مسطح .

*بدأ المعهد الدراسة بمجموعة من المباني تمثل قاعات محاضرات وقاعات تمارين وصلات رسم وحاسب والورش طبقا لعدد الطلاب لمقيدين بالعهد وتم عمل توسعات بغرض مجابهة الاعداد المتزايدة، بالإضافة لمباني الكافتيريا والعيادة والمسجد والتي أيضا تم تطويرها .

والجدول رقم (٣) التالي يبين المساحات والتجهيزات للمباني ومرافق العهد.

قاعات المحاضرات والمعامل = المساحة بالبيان * ٤ فترات دراسية لكل يوم / اجمالي عدد الطلاب

قاعات التدريس والورش = المساحة بالبيان * ٤ فترات دراسية لكل يوم / ٤٠ % من جمالي عدد الطلاب

صالات الرسم = المساحة بالبيان * ٢ فترات دراسية لكل يوم / جمالي عدد الطلاب (اعدادي + مدني + عمارة)

جدول (٣/١) بيان بالمساحات والتجهيزات للمباني ومرافق المعهد

البيان	المساحة م ^٢	م ^٢ / طالب	المعايير القياسية
قاعات المحاضرات	٥٢٠	٢,٤٥	١,٥
قاعات التمارين (الفصول)	١٢١١	١٤,٢٨	٢
صالات الرسم	١٤٧١	٤,٣٨	٤
معامل الأقسام العلمية	٤٦٢	٢,١٨	٦
معامل الحاسب الآلي	٢٢٠	١,٠٤	٢
الورش	٢٢٠	٢,٥٩	٣

والجدول رقم (٤/١) التالي يوضح بيان بأجمالي السادة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لعام ٢٠٢٣/٢٠٢٢

القسم / الوظيفة	استاذ		استاذ مساعد		مدرس		الاجمالي	مدرس مساعد	معيد	الاجمالي
	معين	منتدب	معين	منتدب	معين	منتدب				
العلوم الاساسية	-	-	-	-	٥	-	٥	٢	٤	٦
هندسة التشييد والبناء	-	-	-	-	٤	٤	٨	٣	٧	١٠
هندسة العمارة	-	-	-	-	١	٤	٥	٢	١٠	١٢
هندسة الالكترونيات والاتصالات	١	-	-	٢	٣	١	٧	٥	٣	٨
الاجمالي الكلي	مجموع أعضاء هيئة التدريس				مجموع الهيئة المعاونة			اجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة		
	٢٥				٣٦			٥١		
عدد الطلاب								٨٤٨		
نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للطلاب								١٦,٦٢/١		

الجدول التالي رقم (٥/١) يوضح نسب الموظفين بالعهد للطلاب للعام الدراسي ٢٠٢٣/٢٠٢٢

الوظيفة	العدد الكلي		
	على رأس العمل	أجازات	الاجمالي
التخصصية (مؤهلات عليا)	٣٥	٥	٣٠
فنيون	١٢	-	١٢
أعمال مكتبية	١٥	-	١٥
عمال حرفيين	٢	-	٢
عمال خدمات معاونة	٢٩	-	٢٩
نسبة عدد العاملين للطلاب			
العاملين على رأس العمل			٥٧
العمال			٣١
الاجمالي الكلي للعاملين			٨٨
إجمالي عدد الطلاب			٨٤٨
١٤,٨٧/١			
٢٧,٣٥/١			
٩,٦٣/١			

٦-١ دور المعهد في المجتمع المحيط :

بدأت الدراسة بالمعهد في عام ٢٠١٢/٢٠١٣ وساهم المعهد بالقدر الكبير في التحاق العديد من طلاب وطالبات الصعيد مصر مما ساهم في جذب العديد من الطالبات طبقا لطبيعة الصعيد القاسية وعدم اغتراب الطالبات كما ساهم في توفير اقتصاديات أولياء الامور كما تم خلق واقع مجتمعي جديد وتحسين البيئة المحيطة وتشغيل اعداد من ابناء الطود والاقصر .

وساهم المعهد في عمل دورات تعليمية للطلاب وكذلك ساهم اعضاء هيئة التدريس في عمل دورات تدريبية بنقابة المهندسين الفرعية بالأقصر كما سخر المعهد كل الامكانيات المتاحة في خدمة البيئة المحيطة به كما قام المعهد بالمساهمة في معهد الاورام بمدينة طيبة بالأقصر سواء المساهمات المعنوية أو المادية وعقد مسابقات في المناسبات المختلفة شارك في تقييمها بعض المتخصصين من خارج المعهد في المجال الثقافي مثل مسابقات حفظ القرآن الكريم والأحاديث النبوية الشريفة والشعر ومسابقات الترانيم تخص الطلاب المسيحيين وكذلك المسابقات الرياضية بالاشتراك مع المعاهد المحيطة .

٧-١ الوضع التنافسي للمعهد في نطاق المجتمع المحلي والقومي

يعتبر المعهد هو اول معهد تعليم خاص للهندسة بجنوب الصعيد مما اتاح الفرصة لأبناء الصعيد من الخريجين للحصول علي فرص عمل جيدة في مشاريع الدولة مثل حياة كريمة والصرف الصحي ومجالس المدن مما يجعل للمعهد مكانة عالية بالمقارنة بنظرائه في مصر .

٨-١ الاتفاقيات الثقافية بين المعهد ومؤسسة التعليم العالي والبحث المحلية والدولية

قام المعهد خلال الفترة الوجيزة بعمل مجموعه من البروتوكولات والاتفاقيات اهمها :

- اتفاقية مع جامعه ياهوكاما بكوريا الجنوبية
- بروتوكولات هيئة الابنية التعليمية
- اتفاقية مع مدرسة الاقصر الثانوية الميكانيكية
- مذكرة تفاهم بين جامعه جنوب الوادي وجامعات اقليم الصعيد
- اتفاق تعاون مع شركة الحرمين الشريفين للتدريب والخدمات التعليمية
- بروتوكول تعاون الاكاديمية الدولية للتدريب والدراسات
- اتفاقية تعاون مع جمعية السادات للتنمية والرعاية التعليمية

٩-١ جودة التعليم بالمعهد

بدأت أنشطة الجودة رسمياً بالمعهد من خلال التقييمات ومن خلال التقييمات الثانوية التي ترسلها الوزارة للمعهد من لجان متخصصة من قطاع التعليم الخاص سنوياً واعداد تقارير عن حالة المعهد سنوياً وقد تم انشاء وحدة ضمان الجودة بتاريخ ٢٢/٥/٢٠١٥ .

١٠-١ نقاط التميز بالمعهد :

وبعد مناقشات وورش عمل لتحليل البيئة الداخلية للمعهد فقد تبين من ذلك أن المعهد يمتلك العديد من نقاط التميز وتتمثل في :

- يقع المعهد بكافة منشأته داخل مدينة الطود/ الأقصر مما ادي الي تحسين البيئة المحيطة من الناحية الاقتصادية والاجتماعية
- يعتبر المعهد اول معهد يقع في جنوب صعيد مصر
- البنية الاساسية والمنشآت وعدد المعامل وتجهيزاتها متوافقة بنسبة كبيرة مع معايير الجودة
- مشاركة الهيئة المعاونة في مجالس الاقسام فيما يخص شئونهم
- وجود مكتبة متخصصة بالمعهد.
- وجود ورش مجهزة بالمعدات والماكينات
- توافر عدد من المعامل المتخصصة لتدريب الخرجين والطلاب
- وجود وحدة للتدريب الصيفي لطلاب المعهد تهدف الي تفعيل التدريب الصيفي للطلاب بجميع الاقسام
- انتداب بعض اعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية لتبادل الخبرات العلمية .
- وجود وحدة للخريجين بالمعهد تهدف الي التواصل بين الخريجين بالمعهد
- وجود وكيل معهد لشئون البيئة والمجتمع
- انخفاض اعداد الطلاب بالمقارنة بالمعاهد المناظرة ..
- انضباط الجهاز الاداري بالمعهد

اهمية ادخال نظام الجودة بالمعهد

- تعظيم دور العنصر البشري المؤهل والمدرّب القادر علي الابتكار والابداع في التعامل مع المجتمع المحيط به محليا واقليميا
- الاستفادة من التقدم السريع بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات مثل تطبيق نظام التعلم الالكتروني
- مساهمة المعهد في تقدم ونمو المجتمع بتقديمه لخريج ذي امكانيات قادرة علي تحقيق ذلك
- الاسراع في حل المشكلات التي تعوق العملية التعليمية
- التطوير الدوري في العملية التعليمية والبحثية لكي تواكب التغير المستمر في احتياجات سوق العمل

- التزام المعهد في سعيه نحو تحقيق مدخل الجودة ونشر وتعزيز ثقافة الجودة من خلال الخطة الاستراتيجية التي تلتزم بالاتي :
- تحديد دور كل فرد في تطبيق ونشر انظمة الجودة
- المتابعة والمراجعة المستمرة في ضوء الاهداف والمعايير الموضوعه
- تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع وخدمة البيئة
- اتباع منهجية قائمة علي المبادرة والتنبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع
- تحديد المجالات المحتملة والممكنة لتحقيق التميز والابداع والابتكار
- تحقيق المساواة والعدل والشفافية والمرونة اللازمة في اسلوب الادارة

الفصل الثاني

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

١-٢ منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية للأعوام ٢٠٢٢/٢٠٢٧:

تمثل الخطة الاستراتيجية خريطة الطريق التي تقود المعهد إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيته المستقبلية وأهدافه العامة، انطلاقاً من وضعه الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى. بجانب التأكد من أن المعهد يتحرك في الاتجاه الصحيح، كما هو موضح في الشكل رقم (١/٢).

كما تم مناقشة منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية باجتماع المجلس الأكاديمي المنعقد بتاريخ ٢٠٢٢/١/١٦ م .



الشكل (١-٢) : خريطة الطريق للخطة الاستراتيجية.

في ضوء الخبرات المتراكمة للمؤسسة ، وإضافة إلى ما اكتسبه المعهد من خبرات عن الممارسات الجيدة ، حرصت إدارة المعهد على أن يتم إعداد هذه الخطة بدرجة من الحرفية والجودة إلى جانب الشمولية والتكامل حتى تخرج محققة للطموحات والأهداف المرغوبة، والقيام بأدوار أكثر عمقا وتأثيراً في خدمة المجتمع على مختلف الأصعدة، مع العمل على تأكيد تحقيق هويتها المتعددة الأوجه وتأكيد حضورها المتميز،

٢-٢ تكوين فريق إعداد التخطيط الاستراتيجي للمعهد

يعتمد المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا على مجموعة من الخطوات التي تمثل في مجملها منهجية إنتاج الخطة الاستراتيجية الخمسية ٢٠٢٢ - ٢٠٢٧ م . وهذه الخطوات كالتالي:

- تكوين فريق التخطيط الاستراتيجي للمعهد.
- الإعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي وتحديد المنهجية والأدوات.
- تحليل مضمون اللوائح والوثائق والدراسات المتصلة بمنظومة العمل بالمعهد.
- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة والتعرف على النتائج المحققة.
- عقد الندوات وورش العمل والعصف الذهني مع منسوبي المعهد والأطراف الخارجية.
- دراسة وتقييم الوضع الراهن عن طريق عمل المسح البيئي للمعهد.
- تحليل نتائج المسح البيئي للمعهد .
- إعادة صياغة رؤية ورسالة المعهد، بما يضمن التوافق مع المستجدات الحديثة والرغبة في الجودة والتطوير.
- تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية للمعهد
- تحديد الأنشطة الإستراتيجية.
- عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية على الأطراف الداخلية بالمعهد (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب).
- عرض الأهداف والأنشطة الإستراتيجية على المستفيدين والمؤسسات المهنية بالمجتمع.
- وضع آليات تنفيذ وتقييم الخطة الإستراتيجية.
- وضع صياغة نهائية للخطة، شاملة آليات التنفيذ وآليات المراقبة والتقييم.
- عرض الخطة على مجلس المعهد واعتمادها.
- * الإعلان عن الخطة وتعميمها.

٣-٢ إجراء التحليل البيئي

٢-٣-١ تحديد مصادر البيانات:

بجانب التقارير والدراسات التي تجريها المعهد لتقييم وضعها الراهن، كالدراسات الذاتية للمعهد وتقارير الزيارات الميدانية والمتابعة وتقارير المراجعين الداخليين والخارجيين لبرامج المعهد ، ونتائج الاستبيانات

- لمختلف الأطراف الداخلية والخارجية ،تم تجميع البيانات التي ليس لها دراسات أو مصادر، أو تحتاج للتحديث من خلال مجموعة من أدوات جمع البيانات كما يلي:
- *ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية مع مختلف الأطراف (منسوبي المعهد والمجتمع المدني).
- * جلسات العصف الذهني لقيادات المعهد وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والطلاب والأطراف الخارجية.
- * الاستبيانات الموجهة للمستفيدين الداخليين والخارجيين.
- * المقابلات الشخصية لقيادات المعهد مع ممثلي المنظمات الهندسية والصناعة بأشكالها المختلفة.
- * الملاحظة الموضوعة.

٢-٣-٢ المرجعيات الأساسية للتحليل البيئي للمعهد

اعتمد اعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد علي العديد من المرجعيات كما يلي :

٢-٣-٢-١ البعد القومي والخطة الاستراتيجية للدولة في مجال التعليم العالي :

في يونيو ٢٠٠٩ أعلنت وزارة التعليم العالي عن خطة للتعليم العالي تعتمد علي مرجعية احتياجات سوق العمل والتي تبنت مجموعه من الاهداف تشتمل في الطلب علي التعليم العالي كما وكيفا وضمان الجودة والاستفادة القصوى من تقنية الاتصالات والمعلومات والبحث العلمي الهادف ودراسات عليا متطورة والتنمية المستمرة لقدرات الهيئات الاكاديمية والقيادات وتكامل تأهيل طلاب التعليم العالي علميا واجتماعيا وثقافيا في ظل نظم ولوائح متطورة .

٢-٣-٢-٢ معايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد:

حددت الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد عددا من المعايير التي يمكن من خلالها الحكم علي مؤسسات التعليم العالي في اغسطس ٢٠٠٩ اشتملت علي ١٦ معيار منها ٨ من المعايير مرتبطة بالقدرة المؤسسية و ٨ من المعايير مرتبطة بالفاعلية التعليمية ثم صدر دليل الهيئة الاصدار الثاني محتويا على ١٤ معيارا كما صدر دليل الهيئة الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥ م على اثني عشر معيارا وهي ما قام به المعهد بالاستناد إليه عند إعداد وصياغة الخطة الاستراتيجية الحالية ٢٠٢٢-٢٠٢٧ م .

٣-٢-٣-٢ تقارير المراجعة الخارجية للبرامج المختلفة بالمعهد

وضع المعهد خطة لاستخدام مراجعين خارجيين وتمثل تقارير المراجعين احد المصادر المهمة للخطة الاستراتيجية اذ اشتملت علي العديد من نقاط القوة والضعف بمرجعية معايير الهيئة القومية لجودة التعليم والاعتماد .

٣-٢-٤ الاطراف اصحاب المصلحة

يعد تحديد الأطراف أصحاب المصلحة والمستفيدون من العوامل المهمة لضمان فاعلية الخطة، حيث إن تلبية احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة. وينقسم أصحاب المصلحة والمستفيدون من المعهد الهندسي إلى قسمين رئيسيين هما:

**المستفيدون على المستوى الخارجي:

- الجهات الحكومية الخدمية.
- المؤسسات الهندسية العامة والخاصة بسوق العمل.
- نقابة المهندسين.
- الخريجون وأولياء الأمور.

** المستفيدون على المستوى الداخلي:

- * أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- * الطلاب.
- * العاملين بالمعهد.

٣-٢-٤ أدوات تحليل البيانات:

اعتمد اعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد علي مجموعه من الادوات والتي انقسمت لقسمين رئيسيين أولهما أدوات جمع البيانات، وثانيهما أدوات تحليل البيانات.

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

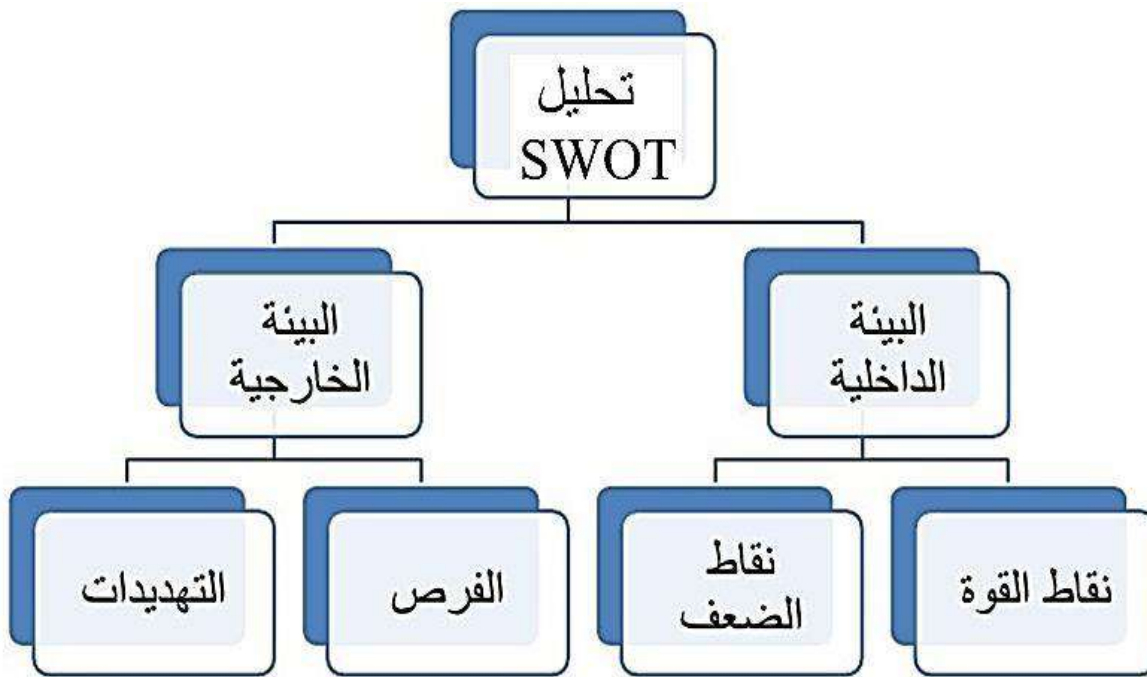
- منهجية التحليل الرباعي البيئي "SWOT" لتحليل الوضع الراهن بشقيه الداخلي والخارجي.
- مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للمعهد.
- منهج الإدراكات/ التوقعات "ServQal" لتحليل الفجوة.
- مصفوفة "SWOT" لتحديد سيناريوهات المستقبل.
- المنهجية المستخدمة لتحليل الوضع الراهن:
- يعد التحليل الرباعي البيئي "SWOT" من الأدوات المهمة التي تستخدمها الإدارة الإستراتيجية لتحديد اتجاهاتها وإستراتيجيات المستقبل، والذي يمكن تمثيلها بالمربعات الأربعة:
- نقاط القوة - strength
- نقاط الضعف - Weaknesses
- الفرص - Opportunities
- التهديدات - Threats



الشكل (٢-٢) : التحليل الرباعي البيئي ("SWOT")

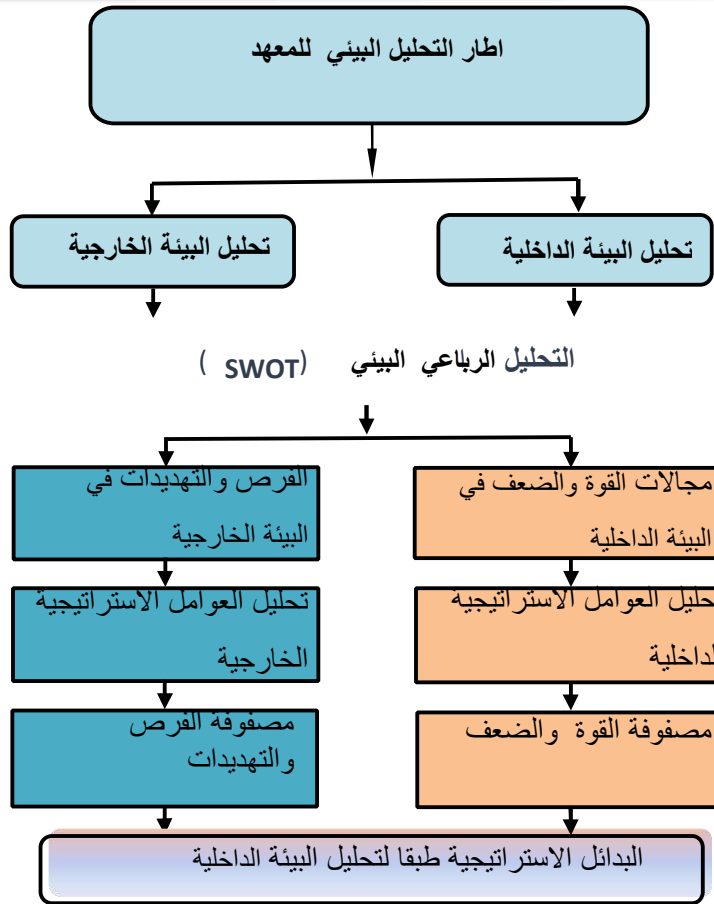
- إن تحليل SWOT كما هو معروف يتناول فحص واستكشاف بيئتين تحكمان عمل المعهد هما البيئة الداخلية والبيئة الخارجية. فهو من جانب يحاول فحص المنظومة الداخلية للمعهد لتحديد نقاط القوة التي يتميز بها نظم المعهد المختلفة ونقاط الضعف التي تعاني منها تلك النظم.

- أما فيما يتعلق بالبيئة الخارجية فإن تحليل SWOT بتنبأ بالفرص التي توفرها البيئة الخارجية للمعهد وكذلك التهديدات التي يمكن أن تتعرض لها البيئة الخارجية كما هو موضح بالشكل التالي.:



الشكل (٢-٣) تسلسل العمليات للتحليل الرباعي البيئي لتحليل الوضع الراهن.
"SWOT"

ويوضح الشكل التالي اطار التحليل البيئي المستخدم للمعهد:



الشكل (٤-٢) (SWOT): إطار التحليل الرباعي البيئي للمعهد

٢-٤-١ : نتائج تحليل البيئة الداخلية للمعهد:

اعتمد تحليل الوضع الراهن على تعريف البيئة الداخلية بأنها تشمل مجموعة الظروف والمتغيرات والموارد الموجودة داخل المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود الأقصر، وتؤثر تأثيراً مباشراً على أدائها، ويمكن من خلال القرارات الإدارية تعديلها أو تغييرها أو السيطرة عليها. وقد درست البيئة الداخلية بغرض تحديد نقاط القوة والتعرف على نقاط الضعف. وقد اختار المعهد أن تكون العوامل التي يعتمد عليها تحليل البيئة الداخلية بمرجعية، هي معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

٢-٤-٢ : نتائج تحليل البيئة الخارجية للمعهد:

يشتمل تحليل البيئة الخارجية على دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دورا في المستقبل في تغيير البيئة الخارجية للمعهد، وبالتبعية قد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو يوجد بعضها

فرصاً للمعهد تجنب الاستفادة منها. ويعتمد التحليل الخارجي للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود الأقصر على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير، ويمكن تحديدها في عدد ٩ عوامل كما يلي:

- * أصحاب المصلحة (المستفيدون). * المنافسون. * اتجاهات السوق. * القوانين الحالية.
- * الشركاء. العوامل السياسية والتنظيمية. العوامل الاقتصادية. * العوامل الاجتماعية. * العوامل التكنولوجية.

والتخطيط التالي العناصر الرئيسة للخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر



الشكل (٢-٥) العناصر الرئيسة للخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر

*تحليل البيئة الداخلية:

اعتمد للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر في تحليل الوضع الراهن على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد الإصدار الثالث (يوليو ٢٠١٥ م)، وقد تم عقد مجموعة من ورش العمل والندوات والقاءات، تم فيها استخدام أسلوب العصف الذهني لتوليد الأفكار الابتكارية والإبداعية، وكانت هذه اللقاءات مع قيادات المعهد وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وجميع أفراد الجهاز الإداري والعمال والطلاب والخريجين والأطراف الخارجية للتوعية بالاستراتيجية ومناقشة عناصرها المختلفة. كما تم عمل العديد من الاستبيانات والمسح البيئي للبيانات. وفيما يلي تحليل للبيئة الداخلية والخارجية للمعهد .

اسفر تحليل البنية الداخلية للمعهد عن مجموعة من نقاط القوة والضعف في مختلف الجوانب بالمعايير الاثنا عشر كما هو موضح بالجدول (١/٢).

جدول (١/٢) نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا الطود بالأقصر

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) التخطيط الاستراتيجي	- الخطة الاستراتيجية بها العديد من المعايير المستوفاة للاعتماد وجود رؤية منشودة ورسالة للمعهد معلنتان. - تعدد الفئات المشاركة في إعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد وصياغة الرؤية والرسالة المنشودة للمعهد. - يحرص المعهد على مراجعة رؤيته ورسالته في ضوء المتغيرات المحلية والدولية. *وجود تحليل رباعي بيئي مستوف.	- عدم وجود إدارة للتخطيط والمتابعة. - ضعف آلية تقييم وتقويم الخطة الاستراتيجية. - ضعف الوعي بالأهداف الاستراتيجية.
(٢) القيادة والحوكمة	- تزايد عدد المنتسبين إليه من أعضاء هيئة التدريس. - تنوع الخبرات الإدارية المكتسبة محلياً وإقليمياً في المعهد . - تشكيل مجلس المعهد ومجالس الأقسام والمراكز يتضمن أعضاء من أجيال متتابعة لإثراء المناقشات والتوصيات ونقل الخبرات. - التعاون مع الجامعات الحكومية بالانتداب لأعضاء هيئة التدريس وتنمية القدرات القيادية والقيادات الإدارية كعقد دورات لتأهيل أعضاء هيئة التدريس - تنوع المصادر المختلفة للمعلومات المعلنة عن المعهد. - دقة وتحديث المعلومات المعلنة عن المعهد بشكل دوري، عبر مصادر النشر المختلفة. - ميكنة الأعمال الإدارية للعديد من إدارات المعهد ضمن مشروع Management Information System (MIS) - للمعهد هيكل تنظيمي معتمد ومعلن وملامح لحجم وطبيعة أنشطته التعليمية والخدمية. - مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس المعهد. * للمعهد جهاز إداري ذي كفاءة عالية.	- صعوبة التسجيل للدراسات العليا بالجامعات الحكومية نظر الكثرة المسجلين لديهم. * إحجام بعض أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في الأعمال الإدارية. - تأخر ميكنة الأعمال الإدارية في البعض من إدارات المعهد. - ضعف تفعيل التوصيف الوظيفي. - مركزية بعض القرارات في المعهد طبقاً للقانون.

تابع جدول (١/٢) نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا لطود بالأقصر

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
(٣) إدارة الجودة والتطوير	- وجود وحدة ضمان للجودة ذات هيكل إداري مستقل. - وجود لجنة متخصصة لكل معيار من معايير الاعتماد متضمنة أعضاء من مختلف الفئات. - وجود لوائح تنظيمية للعمل داخل المعهد يضمن تحقيق المعهد لمنظومة الجودة. - مشاركة كافة منسوبي المعهد بفعالية في اتخاذ القرارات. - وجود قواعد بيانات متعددة لفئات المعهد. - انتشار ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والعاملين. - إدراج أعمال الجودة بشكل أساسي و دوري في مجالس المعهد ومجالس الأقسام. - توفير الموارد المالية الذاتية لأنشطة وحدة ضمان الجودة. - للمعهد تاريخ كبير في مجال التعاون مع بعض الجامعات الحكومية .*	- عدم وجود نظام إلكتروني لعمل الاستبيانات المختلفة. - ضعف اقتناع بعض منسوبي المعهد بجودة عملية الجودة وأهمية الاعتماد. - ضعف قياس مردود خطط التحسين.
(٤) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالنسبة للطلاب، متفقة مع معايير هيئة ضمان الجودة في جميع أقسام المعهد. - وجود نخبة مميزة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - حصول العديد من أعضاء هيئة التدريس علي درجات علمية من الجامعات الحكومية - توجد آليات لتقييم الأداء التعليمي لعضو هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية. - وجود آليات لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. - تذليل إدارة الكلية لأي عقبات تواجه الهيئة المعاونة. * تشكيل مجموعات علمية و اشرافية متخصصة	- منافسة المعاهد المماثلة والجامعات التكنولوجية المستحدثة لاستقطاب أعضاء هيئة التدريس . * ازدياد المقابل المادي بالوظائف الهندسية مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم..
(٥) الجهاز الاداري	- الجهاز الإداري للمعهد ملائم من حيث العدد. - وجود جهاز إداري كفء وذو خبرة عالية. - شروع روح التعاون والانتماء. - التعميم الإلكتروني لمعظم الأعمال الإدارية والإعلانات. - روح الاحترام السائدة بين أعضاء هيئة التدريس والإداريين. - ملاءمة مكان العمل نسبياً . - التقييم الدوري الداخلي للجهاز الإداري. - الاستجابة الفورية للمشاكل الإدارية. - توجد معايير واضحة ومعلنة لاختيار القيادات الإدارية .	بحث كثير من الإداريين على فرص عمل خارج المعهد لظهور الجامعات التكنولوجية

تابع جدول (١/٢) نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا لطود بالأقصر

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
(٦) الموارد المالية والمادية	وجود دورات تدريبية للطلاب على استخدام البرامج الهندسية باستخدام الحاسوب	*عدم وجود الوحدات ذات الطابع الخاص، والتي توفر التمويل الذاتي لأنشطة المعهد
(٧) المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	- تتبنى المعهد المعايير الأكاديمية القومية (NARS) - تحقيق البرامج المختلفة بالمعهد للمعايير المتبعة. - يتم دراسة استحداث برامج تعليمية في تخصصات جديدة. - المراجعة الدورية للبرامج التعليمية. - يوجد في المعهد عدد من أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة في تقييم البرامج التعليمية. - وجود توصيف معتمد للبرامج والمقررات الدراسية بما يتفق مع المعايير الأكاديمية.	- عدم وجود مراجعة دورية دقيقة لمخرجات التعليم المستهدفة للبرامج التعليمية. - ضعف مستوى الوعي بالمعايير الأكاديمية لدى بعض الفئات مثل الطلاب. - عدم وجود برامج تعليمية في بعض التخصصات البيئية. * ضعف الاستفادة من تقارير المقررات الدراسية في التحسين والتطوير
(٨) التدريس والتعلم	- تفرغ معظم أعضاء هيئة التدريس للعملية التعليمية وتواجههم بصفة دائمة في المعهد - حصول أغلب أعضاء هيئة التدريس على الدكتوراه من جامعات مرموقة من خارج مصر وداخلها سواء معيّنين أو منتدبين وتمتعهم بخبرات واقعية في منظومات تعليمية متقدمة - يتمتع المعهد ببنية تحتية جيدة من الناحية التعليمية (ورش، معامل، مراكز اختبارات وقاعات درس) - وجود استراتيجية للتدريس والتعلم. - وجود وحدة التدريب الصيفي للطلاب. - وجود قواعد للتعامل مع تظلمات الطلاب لنتائج الامتحانات. - وجود أساليب متنوعة للتقييم تلائم نواتج التعلم المستهدف. - وجود إدارة كفء للامتحانات.	- التعليم الإلكتروني غير مطبق في بعض المقررات الدراسية. - عدم استفادة بعض أعضاء هيئة التدريس من التغذية الراجعة من الطلاب لتطوير العملية التعليمية وأساليب التدريس بالمعهد. - ضعف الإشراف على التدريب الطلابي من قبل أعضاء هيئة التدريس.

تابع جدول (١/٢) نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا لطود بالأقصر

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
(٩) الطلاب والخريجون	- يوجد بالمعهد منظومة لتوزيع طلاب المعهد على الأقسام . - وجود إرشاد أكاديمي في البرامج الخاصة وريادة في الأقسام . - تواجد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الأقسام معظم الأوقات، مما يتيح تواصل الطلاب معهم. - الإشراف الكامل من أعضاء هيئة التدريس على جميع حصص التمارين والمعامل. - حضور المؤتمرات العلمية للأقسام والتعريف بالبرامج بالمعهد. - الدعم الطلابي المالي والصحي على عدة مستويات وبأساليب متعددة. - يصدر المعهد دليلاً يتم تحديثه سنوياً للطلاب، موضحاً فيه جميع المعلومات والقواعد التنظيمية للمعهد على كافة المستويات التي تهم الطالب، بجانب نشرها على الموقع الإلكتروني للمعهد مثل نسبة الغياب ونتائج الطلاب والمشروعات. - وجود آلية إلكترونية لاستقبال شكاوى الطلاب والعمل على حلها. - حرص المعهد علي معرفة آراء ومقترحات الطلاب عن طريق الاستبيانات واللقاءات الدورية. - يتم عرض مشروع لجدول الامتحانات الفصلية وإعلانه للطلاب بفترة زمنية مقبولة مع إمكانية تعديله بناء على رغبة الطلاب. - وجود وحدة خاصة بالتدريب الطلابي. - استحداث بعض المقررات الاختيارية في الأعوام السابقة، وذلك في محاولة من أعضاء هيئة التدريس لملاحقة التطور في سوق العمل. - وجود مقررات إنسانية لتنمية الجوانب الشخصية للطلاب. - وجود وحدة خاصة بالخريجين. - وجود تبادل طلابي بين بعض المعاهد والجامعات الحكومية . - تشجيع الطلاب لممارسة الأنشطة الطلابية المتميزة على مستوى المعهد والمعاهد والكليات المجاورة . - توجد عيادة طبية بالمعهد.	- نسبة الطلاب الوافدين في مرحلة البكالوريوس منعدمة. - ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة الطلابية. - قاعدة بيانات الخريجين غير مكتملة لصعوبة التواصل معهم - وجود سياسة محدودة لربط الخريجين بالمعهد بعد التخرج وصعوبة تنفيذه
(١٠) البحث العلمي والأنشطة العلمية	- وجود لجنة للبحث العلمي - تعدد المدارس العلمية والتخصصات بالمعهد. - وجود خطة لتعيين المعيدين لتغطية التخصصات طبقاً للخطة البحثية. - توفر بعض الأجهزة الحديثة والورش لخدمة البحث العلمي . - قوة وتنوع البنية التحتية. - تواجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في التخصصات العلمية. - توقيع اتفاقيات مشتركة مع جهات صناعية وأكاديمية. - وجود قواعد بيانات للبحوث محدثة ومتاحة بالمكتبة الرقمية. - وجود عدالة وتكافؤ الفرص للحصول علي البعثات والمهام	- لا يوجد أبحاث جماعية - محدودية التمويل للبحث العلمي - عدم وجود شركات تتقدم لطلب بحث علمي - عدم وجود دراسات عليا واللجوء للجامعات الحكومية

	العلمية. - يصدر المعهد مجلة دورية علمية محكمة. - مساهمة إدارة المعهد في دعم البحث العلمي.	
--	---	--

تابع جدول (١/٢) نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا لطود بالأقصر

نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
- عدم وجود قسم دراسات عليا بالمعهد - ضعف الإقبال على بعض البرامج.	- التعاون مع الجامعات الحكومية في تسجيل الطلاب بالدراسات العليا - إيجابية توزيع طلاب الدراسات العليا على المواد الدراسية المختلفة - توجد نشر دولي للحصول على الدرجة العلمية. - المشاركة في مشروعات بحثية ممولة من أكاديمية البحث العلمي وعدد آخر من الهيئات المانحة. - التحاق عدد من طلاب الدراسات بالدراسات العليا بجامعات حكومية مختلفة .	(١١) الدراسات العليا
- ضعف وجود مخصصات مالية كافية لإدارة أنشطة تنمية البيئة والخدمة المجتمعية. - محدودية تسويق الخدمات العلمية. - عدم دورية قياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التي قدمتها الكلية للمجتمع الخارجي. - عدم وجود وحدة تسويق الخدمات الهندسية بالمعهد.	- لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالمعهد خطة استراتيجية خاصة. - يتفاعل المعهد بمستوى عال في التعاون مع المصانع والهيئات ومنظمات المجتمع المدني، في النطاق الجغرافي المحيط بالمعهد . - يوفر المعهد حزمًا من البرامج التدريبية المتنوعة لخدمة المجتمع. - يمتلك المعهد رصيذاً هائلا من الممارسات في مجال حماية البيئة. - يوجد بالمعهد مراكز خدمية متخصصة في المجالات المختلفة. - يشارك بعض قيادات المجتمع المدني في مجلس إدارة المعهد. - يقوم قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بأشراك المجتمع المدني في جميع الندوات التي يقوم بها القطاع، لمساهماتهم في المقترحات الخاصة بالتوصيات والعمل على تنفيذها. - تشارك الأطراف المجتمعية في توفير فرص عمل لخريجي المعهد بجانب توفيرهم لفرص تدريبية للطلاب. - محاولة الحصول على رضا المؤسسات الهندسية بالمجتمع المدني، وذلك عن طريق خريجي المعهد. - يستخدم المعهد التغذية العكسية لبيان مدى جودة الخدمات التي تقدمها. - مشاركة ممثلين من المجتمع المدني المحلي في مجلس إدارة الورش ووحدته ضمان الجودة.	(١٢) المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

جدول (٢/٢) نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود بالأقصر

م	المعيار	القوة	الضعف
1	التخطيط الإستراتيجي	4	3
2	القيادة والحوكمة	11	5
3	إدارة الجودة والتطوير	9	3
4	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	7	2
5	الجهاز الإداري	9	1
6	الموارد المالية والمادية	1	1
7	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	6	4
8	التدريس والتعلم	8	3
9	الطلاب الخريجون	18	4
10	البحث العلمي والأنشطة العلمية	11	4
11	الدراسات العليا	5	2
12	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	11	4
إجمالي نقاط القوة والضعف		100	36
نسبة المقارنة بين نسبتي القوة والضعف		73.5	26.5
نسبة المقارنة بين نسبتي القوة والضعف		2.77	1

2-4-3 مصفوفة العوامل الداخلية الاستراتيجية

تم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية

تحديد أهم مجالات القوة من (٥ إلى ١٠) ومثلها في مجالات الضعف 1 -

٢- تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي من عوامل البيئة الداخلية على حسب أهميته للمعهد، والذي يتراوح ما بين الواحد الصحيح (مهم جداً) إلى الصفر غير مهم جداً) مع مراعاة أن يكون واحد صحيح بغض النظر عن عددها.

٣- إعطاء قيمة للعوامل الاستراتيجية الداخلية على مقياس يمتد من (١ إلى ٥) بحيث تكون القيمة ٥ ممتاز بينما القيمة ١ ضعيف مع الأخذ في الاعتبار الآتي:

** نقاط القوة تأخذ أرقام من (٥-٢) ، ونقاط الضعف تأخذ أرقام من (٢-١)

٤- حساب النقاط المرجحة لكل عامل إستراتيجي عن طريق: ضرب الوزن النسبي $\times$ القيمة الخاصة به.

٥- جمع النقاط المرجحة لكل عامل من عوامل التحليل الإستراتيجي وذلك كمؤشر للوصول إلى الوزن الكلي المرجح

بالنسبة للمعهد ، وهذا الرقم يعبر عن قدرة المعهد على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من

٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح) والجدول رقم (١-١) والجدول (٢-١) يمثل مصفوفة تقييم العوامل

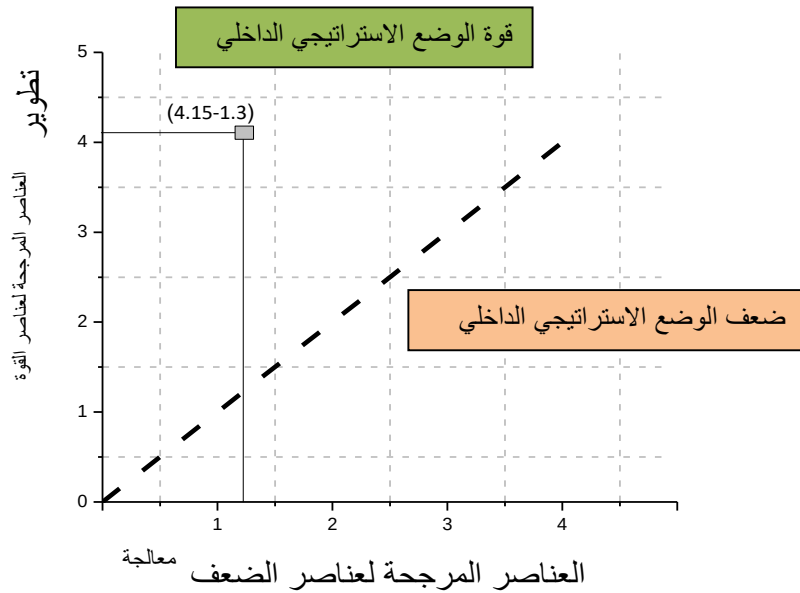
الاستراتيجية الداخلية (IFE) Internal Factors Evaluation

جدول (٣/٢) مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (مجالات القوة)

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
خطة الإستراتيجي وضمان الجودة	0.10	3	0.30	وجود خطة استراتيجية للمعهد
البرامج التعليمية	0,15	5	0,75	تنوع البرامج الموجودة
البنية الأساسية	.05	3	0.30	تنوع البنية الأساسية من معامل وقاعات
أعضاء هيئة التدريس	0.1	4	0.40	توافر عدد كاف من أعضاء هيئة التدريس ذو الخبرة الأكاديمية والعملية
الدراسات العليا	0.10	4	0.40	حصول الكثير من من معاونو هيئة التدريس على درجة الماجستير والدكتوراة
الموارد الذاتية	0.20	5	1.00	معهد خاص ذات موارد ذاتية
التدريب الطلابي	0.10	3	0.30	وجود وحدة خاصة للتدريب
نمط القيادة	0.10	3	0.30	دعم القيادة لفكر الجودة
قبول الطلاب بالأقسام	0.10	4	0.40	وجود قواعد للقبول بالأقسام
اجمالي النقط المرجحة لنقاط القوة	1.00		4.15	

جول ٤/٢ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (مجالات الضعف) -

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
تمويل البحث العلمي	0,2	2	0,4	ضعف ميزانية البحث العلمي
العلاقة بين المعهد والمؤسسات الهندسية	0,15	1	0,15	العلاقة تحتاج أن تكون أكثر فاعلية
الهيكل التنظيمي والإداري	.1	1	0.10	ضعف الرواتب بصورة عامة
جذب الطلاب الوافدين	0.1	2	0.20	عدم وجود طلاب وافدين
أساليب تقييم الطلاب	0.20	1	0.20	التقييم لبعض الطلاب غير مكتمل وغير الكتروني
المشاركة المجتمعية	0.15	1	0.15	المشاركة المجتمعية تحتاج أن تكون أكثر فاعلية
انخفاض دخول أعضاء هيئة التدريس	0.10	1	0.10	عدم وجود زيادة تتناسب مع زيادة الأسعار
اجمالي النقاط المرجحة لنقاط القوة	1.00		1.30	



شكل (٦-٢) يوضح الوضع الإستراتيجي الداخلي بناء على عدد النقاط المرجحة لعناصر القوة والضعف المتحققة

**تحليل البيئة الخارجية:

اسفر تحليل البئة الخارجية للمعهد عن مجموعة من نقاط القوة والضعف في مختلف الجوانب بالمعايير الاثنا عشر كما هو موضح بالجدول (٥/٢)

الجدول (٥/٢): نقاط الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا الطود بالأقصر

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
(١) التخطيط الاستراتيجي	- وجود خطة استراتيجية للدولة، بما فيها وزارة التعليم العالي معلنه ومحددة الأهداف. - استقرار الأوضاع السياسية والتنظيمية بالبلاد. - اهتمام الدولة بقطاع التعليم والبحث العلمي، ووضع كمشروع قومي بأولوية قصوى في خططها عام ٢٠١٩ هو عام التعليم - خطة الدولة الطموحة لتطوير التعليم قبل الجامعي . - ازدياد الوعي بأهمية جودة التعليم وأثره على التنمية والاقتصاد - وجود معايير واضحة للتخطيط الاستراتيجي.	- التغير السريع والمستمر في الأوضاع الاقتصادية. - بعض السياسات الخاصة بالمعهد (مثل أعداد الطلاب المقبولين) لا تخضع لسلطتها.
(٢) القيادة والحكومة	- ازدياد اهتمام الدولة بتنمية قدرات القيادة لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم عن طريق دورات إعداد القادة. - إتاحة التطور التكنولوجي السريع والانفتاح على العالم لمعرفة أساليب جديدة في القيادة. - المعهد كأحد المعاهد المصرية، ينطبق عليها قانون تنظيم الجامعات المصرية الذي يحدد مسؤولية القيادات الجامعية . - التوجه نحو زيادة درجة استقلال المعاهد الخاصة.	- عدم التعاون من بعض الجهات الحكومية لأعضاء هيئة التدريس بالمعهد. - مركزية الإدارة بالوزارة بالقاهرة . - تدخل الوزارة في تحديد عمر عند تعيين أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرات الإدارية والعلمية .
(٣) إدارة الجودة والتطوير	- وجود الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد . - الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة للكلية . - وجود مؤسسات وهيئات محلية وعالمية لاعتماد مراكز ووحدات ضمان الجودة . - تبني الدولة لنهج الجودة والتطوير.	- عدم كفاية المخصصات المالية اللازمة لعملية تطوير المعهد لضعف الرسوم المقررة . - عدم إمكانية الحصول على تمويل من جهات محلية أو عالمية لتطوير منظومة إدارة الجودة بالمعهد .
(٤) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- وجود فرص للمشاركة في المؤتمرات المحلية والعالمية - ذات الموضوعات الجديدة. - وجود فرص لأعضاء هيئة التدريس لإتمام بحوث ما بعد الدكتوراه، - وجود فرص تنافسية لبعثات خارجية ومنح دراسية لمعاوني هيئة التدريس. - تشجيع الدولة لأعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم الجوائز التشجيعية والتقديرية.	- ازدياد المقابل المادي بالوظائف الهندسية مقارنة برواتب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - صعوبة التسجيل للدراسات العليا بالجامعات الحكومية نظر الكثرة المسجلين لديهم .
(٥) الجهاز الإداري	- وجود خطط للتدريب ورفع كفاءة العاملين بالدولة . - خطة المعهد لرفع دخول العاملين بالمعهد من غير أعضاء هيئة التدريس، عن طريق تطبيق الحد الأدنى للأجور .	- بحث كثير من الإداريين والفنيين على فرص عمل خارج المعهد. - عجم توافر الفنيين وتفضيلهم العمل في الشركات نتيجة ارتفاع المقابل المادي

تابع الجدول (٥/٢) : نقاط الفرص والتهديدات الخارجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا الطود بالأقصر

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
(٦) الموارد المالية والمادية	- ازدياد عدد الهيئات المحلية والعالمية الممولة للبحث العلمي. - وجود عدد من المستفيدين المحليين لإمكانيات المعهد غير المستغلة، مما يؤدي إلى زيادة الموارد الذاتية للمعهد. - وضع الدولة لتنمية الصعيد على رأس أولوياتها. - وضع الدولة التعليم كأحد أولوياتها في الفترة القادمة، مما قد يرفع مخصصات التعليم . - إقبال الطلاب من الخارج علي الدراسة في المعهد .	- زيادة الأسعار مع ثبات المخصصات المالية للكلية. - عدم وجود فرص الحصول على تمويل خارجي لتنمية وتطوير العملية التعليمية .
(٧) المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	- وجود معايير أكاديمية محلية NARS ، والمراجعة الدورية لها من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد . - وجود سماحية لتبني معايير أخرى (ARS) . - إمكانية التوسع في تقديم متميزة وجديدة.	- عدم توافر الإمكانيات المادية للوفاء بمتطلبات المعايير مستقبلاً. - روتينية اتخاذ القرارات في تعديل اللوائح والمقررات الدراسية.
(٨) التدريس والتعلم	- التطور التكنولوجي في وسائل التعليم الإلكتروني، وزيادة وعي الطلاب باستخدام التكنولوجيا. - زيادة فرص المنح البحثية والمهام العلمية لأعضاء هيئة التدريس من جامعات الصعيد . - وجود الشبكة العنكبوتية (الإنترنت) يتيح قدرأ من العلم والثقافة . - اتجاه الدولة للتوسع في استخدام النظام الإلكتروني في الامتحانات	انتشار ثقافة الدروس الخصوصية بالمجتمع.
(٩) الطلاب والخريجون	- اهتمام الدولة بالمشروعات القومية مثل المدن الجديدة والمناطق الصناعية، أدى إلى زيادة الطلب على خريجي كلية الهندسة. - وضع الصعيد على قمة خطط التنمية للدولة، أدى إلى زيادة الطلب على الخريج في النطاق المحيط بالمعهد . - التطور التكنولوجي والعولمة أدى إلي زيادة فرص العمل خارج نطاق الدولة. - وجود شركات ومؤسسات متنوعة بالصعيد تستوعب العديد من المهندسين . - الدعم المستمر للدولة للأنشطة الطلابية في جميع المجالات الثقافية والاجتماعية والرياضية.	- عدم ربط أعداد المقبولين بكليات الهندسة بالخطط الإستراتيجية للدولة، مما قد ينتج عنه تشبع سوق العمل مستقبلاً. - اتجاه بعض الدول العربية لتوطين الوظائف. تأثير العولمة على سوق العمل. - اعتماد قبول الطلاب بمختلف الكليات على معيار مجموع الطالب فقط.
(١٠) البحث العلمي والأنشطة العلمية	- زيادة فرص تمويل مشروعات البحث العلمي من الدولة والهيئات المانحة الدولية. - وجود فرص مشاريع للتعاون الدولي. - إصدار الدولة لقانون حوافز الابتكار. - دعم هيئات الدولة المختلفة للبحث العلمي. - إصدار الدولة لبنك المعرفة، مما أدى إلى توفير مصدر غني للاطلاع على أحدث الأبحاث العلمية . - تعدد وتنوع المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية . - وجود فرص لتسويق البحوث العلمية التي تعهدها الكلية	- هجرة وسفر أعضاء هيئة التدريس. - ضعف الاستفادة من نتائج البحوث. - ضعف الربط بين المؤسسات الصناعية والبحث العلمي بالجامعات.

تابع الجدول (٥/٢): نقاط الفرص والتهديدات الخارجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا الطود بالأقصر

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
(١١) الدراسات العليا	- وجود فرص للإشراف العلمي من الجامعات الحكومية على الرسائل العلمية وعقد دورات تدريبية لأعضاء ومعاونو هيئة التدريس في النشر - وجود فرص التواصل مع العلماء على مستوى العالم ونشر الرسائل العلمية في المجلات الدولية . - اقبال الخريجين على الالتحاق بالدراسات العليا	* عدم منح طلاب الدراسات العليا تفرغ من أعمالهم لمواصلة الدراسة. * ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا. - عدم وجود برامج مشتركة للدراسات العليا أو درجات معتمدة من جهات أجنبية. - إحجام رجال الأعمال عن دعم التعليم والبحث العلمي علي مستوي البحوث الأساسية والتطبيقية.
(١٢) المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع	- الاتفاقيات ومشروعات الشراكة. - انفتاح بعض قيادات المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع الحكومي والمدني على الجامعات. - تغيير المناخ الخارجي للدولة، وانعكاس ذلك على عمل قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية. - وجود فرص لتقديم الاستشارات للمستفيدين من التخصصات التكنولوجية.	- ظهور منافسين للمعهد في الإقليم من الجامعات التكنولوجية . - ضعف ثقافة المشاركة المجتمعية وممانعة بعض الهيئات الخارجية لمحاولات التطوير. - الأزمات المالية والاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية.

يوضح الجدول رقم (٣) نقاط القوة والتي تبلغ ١٠٠ نقطة مقابل ٣٦ نقطة ضعف على مستوى معايير الاعتماد بنسبة (٢,٧٧ : ١) وهذا يعكس وضع استراتيجي جيد للبيئة الداخلية كما أن نقاط الضعف تحتاج إلى مراجعة للتعرف على كيفية مواجهتها والتغلب عليها .

يعتمد المعهد في تحليل البيئة الخارجية على تأثير مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للمعهد المتمثلة في معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية في: أصحاب المصلحة (المستفيدون) - المنافسون - اتجاهات السوق - القوانين الحالية - الشركاء - العوامل السياسية والتنظيمية - العوامل الاقتصادية - العوامل الاجتماعية - العوامل التكنولوجية، كما هو موضح في الجدول رقم (٦/٢)

- تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية:

تم تحديد العوامل الخارجية (الفرص والتهديدات) تمهيدا لإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية

الخارجية (IFEMatrix) هي تشبه تماما مصفوفة العوامل الداخلية في خطوات العمل مع اختلاف بسيط في حساب القيمة والتي توزع كما يلي :

= استجابة ضعيفة 1

= استجابة أقل من المتوسط 2

= استجابة متوسطة 3

= استجابة فوق متوسطة 4

= استجابة فائقة 5

جدول (٦/٢) نقاط الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية للمعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود بالأقصر

م	المعيار	الفرص	التهديدات
1	التخطيط الإستراتيجي	6	2
2	القيادة والحوكمة	4	3
3	إدارة الجودة والتطوير	4	3
4	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	3	2
5	الجهاز الإداري	2	1
6	الموارد المالية والمادية	5	2
7	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	3	2
8	التدريس والتعلم	4	1
9	الطلاب الخريجون	5	3
10	البحث العلمي والانشطة العلمية	7	3
11	الدراسات العليا	3	4
12	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	4	3
إجمالي نقاط الفرص والتهديدات		46	29
نسبة المقارنة بين نسبي الفرص والتهديدات		61.3	38.7
نسبة المقارنة بين نسبي الفرص والتهديدات		1,58	1

يوضح الجدول رقم (٤) نقاط القوة والتي تبلغ ٤٦ مفطة مقابل ٢٩ نقطة ضعف على مستوى معايير الاعتماد بنسبة (١,٥٨ : ١) وهذا يعكس وضع استراتيجي بين الضعيفة والمتوسطة للبيئة الخارجية كما أن نقاط الضعف تحتاج إلى مراجعة للتعرف على كيفية مواجهاتها والتغلب عليها .

٢-٤ مصفوفة العوامل الخارجية الاستراتيجية

والجدول رقم (٧/٢) والجدول (٨/٢) يمثل مصفوفة تقييم العوامل الاستراتيجية الخارجية

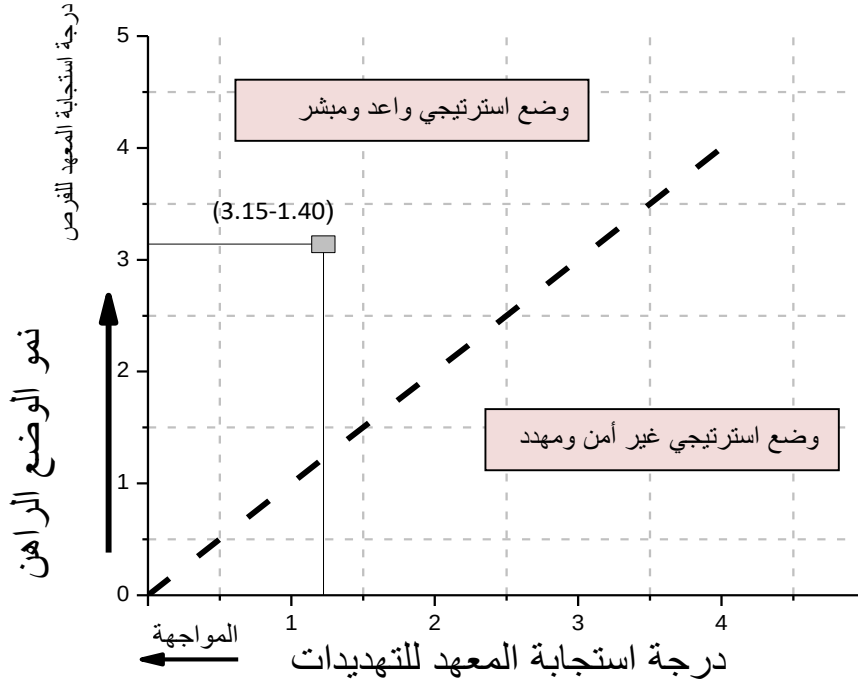
جدول ٢-٧ مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (مجالات الفرص)

العوامل الإستراتيجية الخارجية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
اهتمام الدولة بالبحث العلمي	0.20	4	0.80	ينعكس على جودة التعليم
توافر جهات مانحة وممولة للبحث العلمي	0.15	3	0,45	توفير التمويل لتحسين المخرجات لتحقيق معايير الجودة
الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة	0.20	3	0.60	تعزيز التعاون بين المعهد والجهات المانحة
وجود مشروعات لتطوير المعامل	0.10	4	0.40	تعزيز الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة
مرونة القوانين بما يسمح بإنشاء برامج جديدة متخصصة	0.20	3	0.60	التوسع في انشاء برامج جديدة
زيادة الطلب على التعليم العالي في مصر من الطلبة الوافدين	0.10	2	0.20	وضع خطة لجذب الطلاب الوافدين
سوق العمل يحتاج لتطبيقات البحث العلمي	0.05	2	0.10	انشاء وحدات خاصة للتسويق بالمعهد
اجمالي النقط المرجحة لنقاط الفرص	1.00		3.15	

جدول ٢-٨ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (مجالات التهديدات)

العوامل الإستراتيجية الخارجية	الوزن	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
زيادة عدد الجامعات التكنولوجية	0.20	2	0.40	إنشاء برامج تواكب العصر
سياسة القبول المركزية وعدم قدرة المعهد على تحديد اعداد الطلاب	0.15	2	0,35	ينعكس على جودة التعليم
الظروف الاقتصادية وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة في المعامل	0.20	1	0.20	زيادة الموارد المالية
تأثير العولمة على سوق العمل	0.10	1	0.10	تحسين الوضع التنافسي للمعهد
استقطاب الجامعات التكنولوجية لأعضاء هيئة التدريس خاصة ذو الكفاءات العالية	0.20	1	0.20	زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس

عدم كفاية الموازنات للبحث العلمي	0.10	1	0.10	وضع خطة لجذب الطلاب الوافدين
ضعف ثقافة المشاركة المجتمعية	0.05	2	0.05	تفعيل وسائل الاتصال
اجمالي النقط المرجحة لنقاط التهديدات	1.00		1.40	



شكل رقم (٧-٢) الوضع الإستراتيجي الخارجي بناء على عدد النقاط المرجحة للفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية

٢-٤-٥ تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمأمول:

حيث إن الفجوة هي الفرق بين الواقع الحالي للمعهد والوضع المأمول تحقيقه في المستقبل، كما هو موضح في الشكل رقم بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها المعهد والمتمثلة في الآتي :

* الخدمات التعليمية (الخريج)

- البحث العلمي
- الخدمات الاستشارية
- خدمات التدريب والتعليم المستمر
- الخدمات البيئية والمجتمعية

الوضع المأمول

ما يجب أن يكون

الفجوة

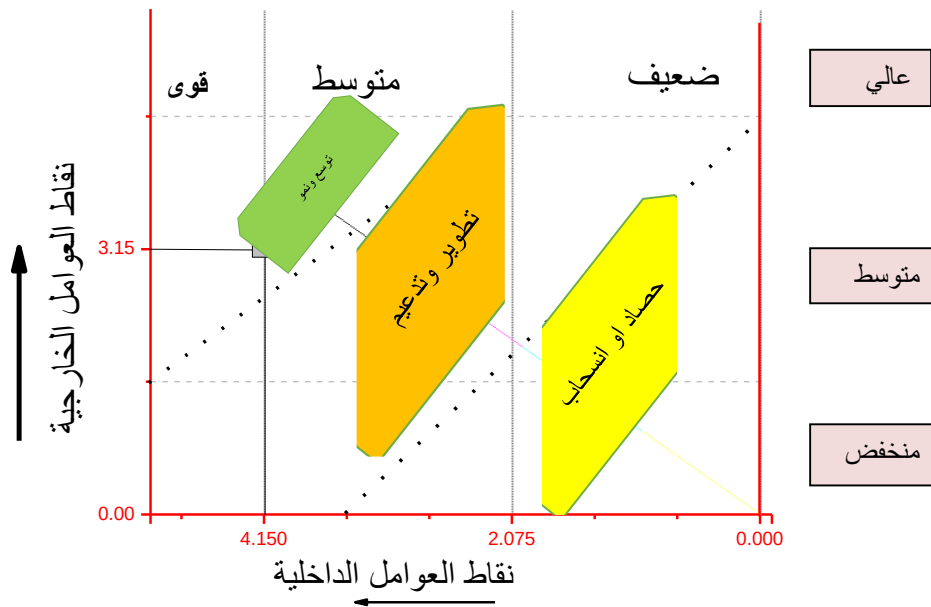
الاختلاف

الوضع الحالي

ما هو كائن

قام فريق التخطيط الاستراتيجي باستخدام منهجية الادراكات / التوقعات (ServQual) المعروفة والتي تحلل الخدمات المطروحة وذلك كالتالي:

- تقييم الفرق بين الوضع الراهن والمستهدف الوصول اليه وبناءا عليه يتم تحديد المصادر لسد الفجوة
- التعرف على أداء المعهد في الفترة الحالية والمطلوب مستقبلا في ضوء الأهداف الاستراتيجية
- تحقيق الوضع المستهدف والمأمول الوصول اليه من أجل تحقيق رؤية ورسالة المعهد
- تحديد المسافة بين الحالتين وذلك بالنسبة لجميع أنشطة المعهد والخدمات التي يقدمها بجانب الجهاز الاداري وطبقاً للمنهجية المستخدمة تم تحديد خمسة أنواع من الفجوات وهي:



الشكل (٢-٨) مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية

- ١- فجوة المعرفة : الفجوة بين تصورات ادارة المعهد لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة
 - ٢- فجوة المعايير : الفجوة بين تصورات ادارة المعهد لتوقعات المستفيدين وبين ترجمتها الى ممارسات الجودة
 - ٣- فجوة انجاز الخدمة : الفجوة بين معايير الجودة لدى المعهد والخدمات الفعلية
 - ٤- فجوة الاتصال : الفجوة بين ما ينوي المعهد تقديمه من خدمات وما يصل المستفيدين عن طريق وسائل الاتصال
 - ٥- فجوة الخدمة المتوقعة : الفجوة بين الخدمات المحققة من جانب المعهد وتلك المتوقعة من جانب المستفيدين
- ويوضح الجدول رقم (٩/٢) مصفوفة الفجوات طبقاً لمعايير اعتماد الهيئة القومية للجودة .
- جدول ٩/٢ (مصفوفة الفجوات التي طبقاً لمعايير اعتماد الهيئة القومية للجودة

المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	الدراسات العليا	البحث العلمي والأنشطة التعليمية	الطلاب والخريجون	التدريب والتعلم	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	الموارد المالية	الجهاز الإداري	أعضاء هيئة التدريس والهيئة	ادارة الجودة والتطوير	القيادة والحوكمة	الاستراتيجية التخطيطية	الفجوة/ المعيار
×	×		×	×	×				×	×	×	فجوة المعرفة
×	×	×		×	×				×	×	×	فجوة المعايير
	×		×	×	×	×		×				فجوة انجاز الخدمة
×				×	×	×	×	×	×	×		فجوة الاتصال
×	×	×	×	×	×	×	×					فجوة الخدمة المتوقعة

تم دراسة وتحليل الفجوة بين من خلال دراسة عناصر البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة والتي بلغت ١٠٠ نقطة مقابل ٣٦ نقطة ضعف ويمكن تحديد مقدار الفجوة طبقاً للمعادلات الآتية:

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

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

الجدول رقم (١٠/٢) يبين الوزن النسبي لتأثير الفجوات على معايير الجودة

الجدول رقم (١٠/٢) الوزن النسبي لتأثير الفجوات على معايير الجودة

م	المعيار	الفجوة	مؤشر الفجوة
١	التخطيط الإستراتيجي	٤٢,٨٥ %	متوسطة
٢	القيادة والحوكمة	٦٨,٧٥ %	كبيرة
٣	إدارة الجودة والتطوير	٢٥,٠٠ %	متوسطة
٤	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٢٢,٢٢ %	متوسطة
٥	الجهاز الإداري	١٠,٠٠ %	صغيرة
٦	الموارد المالية والمادية	٥٠,٠٠ %	متوسطة
٧	المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٤٠,٠٠ %	متوسطة
٨	التدريس والتعلم	٢٧,٢٧ %	متوسطة
٩	الطلاب الخريجون	١٨,١٨ %	صغيرة
١٠	البحث العلمي والانشطة العلمية	٢٦,٦٦ %	متوسطة
١١	الدراسات العليا	٢٨,٥٧ %	متوسطة
١٢	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٢٦,٦٦ %	متوسطة

المؤشرات الافتراضية لحساب الفجوة

النسبة	الفجوة	الرمز المستخدم
من صفر : ٥ %	لا توجد فجوة	
من ٦ % : ٢٠ %	فجوة صغيرة	
من ٢١ % إلى ٥٠ %	فجوة متوسطة	
من ٥١ % إلى ١٠٠ %	فجوة كبيرة	

ويوضح الجدول رقم (١١/٢) مصفوفة الفجوات التي تبين التأثير أو التأثير بالخدمات التي يقدمها المعهد

الخدمة/ الفجوات	فجوة المعرفة	فجوة المعايير	فجوة انجاز الخدمة	فجوة الاتصال	فجوة الخدمة المتوقعة
الخدمات التعليمية (الخريج)					

					الخدمات الاستشارية
					البحث العلمي
					خدمات التدريب والتعليم المسنمر
					الخدمات البيئية والمجتمعية

٢-٤-٦ علاج الفجوة بين الوضع الحالي والمأمول

لتحقيق معايير الجودة وضع المعهد خطاً لعلاج الفجوة بين الوضع الحالي والمأمول كما يلي :

أولاً : الفجوة بين تصورات ادارة المعهد لتوقعات المستفيدين والخدمات المتوقعة (فجوة المعرفة)

تنتج هذه الفجوة نتيجة لضعف قنوات التواصل بين إدارة المعهد والجهات المستفيدة منها. وباستثناء الفجوة المتوسطة في

البحث العلمي، فإن الفجوة بين الجودة التي يتوقعها المستفيدون من الخريجين، والخدمات التي يقدمها المعهد من خدمات

بيئية وتدريب، وتصورات إدارة المعهد لجودة تلك المخرجات تعد صغيرة. وتذكر الإدارة حالياً ضرورة التواصل مع الوزارة للموافقة على تقديم خدمات استشارية (متب استشارات هندسية) ولتقليل وتدارك هذه الفجوة فإنه يتعين على إدارة المعهد ما يلي :

*زيادة واستحداث طرق جديدة للتواصل مع الجهات المستفيدة مثل إصدار النشرات الدورية

*تغذية الموقع الإلكتروني للمعهد بمعلومات عن أحدث نشاطاته وخدماته

*زيادة تفعيل وحدة التعليم الإلكتروني، حتى يمكن الاستفادة من وسائل التعليم الحديثة

*تعزيز الشراكة مع المجتمع والبيئة المحيطة

*دعم وتحسين كفاءة الأنشطة الطلابية

*تحديث لائحة الطلاب لإدخال نظام الساعات المعتمدة ونظم التعليم الحديثة

تطوير وتفعيل نظام مراجعة وتحديث المقررات الدراسية والبرنامج

ثانياً : الفجوة بين تصورات ادارة المعهد لتوقعات المستفيدين وبين ترجمتها الى ممارسات الجودة

(فجوة المعايير)

وترجع الأسباب في هذه الفجوة المتوسطة إلى مجموعة العوامل التالية

*ضعف الموارد والتمويل اللازم لتوفير البنية الأساسية وتطوير التجهيزات والمعامل والمكتبات وجميع الأنشطة التي تدعم الجودة

على المنهج الدراسي للمقررات التي يقومون بتدريسها * عدم التطبيق الكامل للمعايير الأكاديمية والمخرجات التعليمية المستهدفة

* قصر فترة الفصل الدراسي المطبق حالياً قد لا يسمح للطلاب باكتساب بعض المهارات العملية، حيث إن المجال التطبيقي يتطلب قدراً كبيراً من الاستمرارية والتدريب العملي، ومتابعة هذا يحتاج إلى ممارسات لفترة زمنية ممتدة

ولتدارك هذه الفجوة ينبغي على المعهد اتخاذ الإجراءات التالية :

- إيجاد مصادر أخرى لتمويل الأنشطة العلمية والخدمية لضمان جودة الخدمات

- تشجيع الطلاب لممارسات التعليم الذاتي

- استكمال مراجعة المناهج الدراسية وفقاً للمخرجات التعليمية المستهدفة

- تبني تقييم داخلي مستمر مصمم على أسس المخرجات التعليمية المستهدفة

تطوير نظم الامتحانات وطرق تقييم الطلاب المتبعة

- التشدد في تطبيق معايير الجودة والتأكيد عليها

تسويق البحث العلمي وتحفيز القائمين عليه للتقدم بمشاريع من الجهات المانحة

ثالثاً : الفجوة بين معايير الجودة لدى المعهد والخدمات الفعلية (فجوة انجاز الخدمة)

يرجع السبب في هذه الفجوة إلى القصور في اكتساب الطالب للمهارات المهنية، وذلك على الرغم من وفرة معارفهم ومعلوماتهم العلمية إلا أنهم يفتقرون إلى القدرة على تنمية تلك المعارف وتحويلها إلى مهارات تطبيقية. إضافة إلى ملاحظة المستفيدين بأن مهارة الخريجين في العمل من خلال فريق والتواصل مع الآخرين ليست بالقدر الكافي ، بجانب أنهم يرون أن الخريجين أحياناً يفتقرون إلى مهارات المبادرة واتخاذ القرار وهذه المشكلات يمكن تجنبها من خلال الآتي :

* تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس وتكنولوجيا المعلومات

* تطوير نظم الامتحانات والتقييمات بشكل يقيس بفاعلية درجة تحقق المهارات المختلفة

* التركيز على المهارات المهنية وتنمية مهارات الاتصال لدى الطلاب

* المساهمة في إيجاد فرص عمل للخريجين، من خلال عقد ملتقيات للتوظيف ومؤتمرات للشركات الهندسية العاملة بالمجتمع

رابعاً : الفجوة بين ما ينوي المعهد تقديمه من خدمات وما يصل المستفيدين عن طريق وسائل الاتصال (فجوة

الاتصال)

وتظهر هذه الفجوة نتيجة لضعف وسائل الإعلان/ الإعلام عن الخدمات التي يقدمها المعهد من برامج تعليمية/ تدريبية، وكذلك

الإمكانات المتاحة لديه للمستفيدين من الهيئات الهندسية ومنظمات المجتمع المدني. ولتدارك هذه الفجوة ينبغي القيام بما يلي :

*وضع سياسات إعلامية وتسويقية شاملة، إذ يجب الاستفادة من وسائل الاتصال الفعالة كالمعارض والمؤتمرات والنشرات

*تطوير مطويات الوحدات الخاصة بالكلية ووحدة التدريب لتعزيز الاستفادة منها

*يجب إنشاء اتفاقيات تعاون مشترك وتفعيل دور إدارة وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

خامسا : الفجوة بين الخدمات المحققة من جانب المعهد وتلك المتوقعة من جانب المستفيدين (فجوة الخدمة

المتوقعة

هناك فجوة بين الخدمات التي يقدمها المعهد مثل جودة الخريجين وبين رغبة أو توقعات المستفيدين وسوق العمل، وهي فجوة متوسطة، ويرجع ذلك في المقام الأول إلى الطفرة التكنولوجية العالية التي حدثت في المجالات العلمية والتقنية وتكنولوجيا المعلومات، مما ترتب عليه ارتفاع سقف الطموحات لدى المستفيدين. فعلى سبيل المثال يود أصحاب الأعمال أن يكون الخريج لديه القدرة على تنمية معارفها ومهاراته التطبيقية مثل استخدام الحاسب الآلي، وأن يكون قادرًا على التواصل مع الآخرين، وأن تكون لديه معرفة بنواحي وأخلاقيات المهنة وتعد الفجوة على مستوى الخدمات الاستشارية كبيرة، بسبب عدم وجود مكتب استشاري لتقديم الخدمات الاستشارية، وإن كان الخريجون يقومون بذلك في المكاتب الاستشارية الخاصة والشركات الهندسية، أما فيم يخص فجوة خدمات المجتمع وتنمية البيئة فإنه يمكن للتغلب على هذه الفجوة فإنه يجب إتخاذ بعض الإجراءات مثل :

*التأكد من اكتساب الطالب للمهارات المستهدفة خاصة فيما يتعلق بالتعلم الذاتي والتعليم المستمر

*زيادة التواصل مع الخريجين والمؤسسات الصناعية والهندسية وخاصة فيما يخص البحث العلمي والخدمات الاستشارية

*وضع خطة وآليات للنهوض بالوضع التنافسي للمعهد مقارنة بالكلديات الحكومية

*تفعيل آليات المتابعة من مركز ضمان الجودة

*تحديث وتفعيل ومتابعة تطبيق المعايير الأكاديمية بالمعهد

٥-٢ رؤية ورسالة المعهد والقيم الحاكمة

تم تبني منهج المشاركة الكاملة في صياغة الرؤية والرسالة مع مختلف الأطراف داخل وخارج المعهد، حيث تم استخدام نواتج التحليل البيئي السابق إجراؤه، وكذلك الرؤية والرسالة المعتمدة للمعهد منذ عام ٢٠١٢ م في وضع تصور أولي لتحديث رؤية ورسالة المعهد.

وقد استخدمت البيانات والمعلومات التي أتيحت في مرحلة جمع البيانات لتحديث التحليل البيئي كمدخلات في

تحديث وتطوير الرؤية والرسالة السابق إعدادها في عام ٢٠١٢ م، بعد إطلاع أعضاء فريق لجنة الخطة

الإستراتيجية على الرؤية والرسالة السابقة، وما تضمنها من تحليل بيئي وتقارير سنوية لاحقة. كما اعتمد المعهد

على نتائج المناقشات ومقترحات الحضور في ندوات التوعية لمجتمع المعهد ، بالنسبة للرؤية والرسالة السابقة للمعهد ، وتقارير ممثلي الأقسام والإدارات، على نحو ما ورد سابقاً .

كما تم تبني منهجية للعمل اعتمدت على دراسة نقدية للرؤية والرسالة السابقة، وطرح عدد من المقترحات الأولية للتعديلات مستمدة من تحليل البيانات التي وردت باستمارة استطلاع الرأي التي وزعت على مجتمع المعهد، في سياق مرحلة توعية مجتمع المعهد بعملية التخطيط الاستراتيجي للوصول إلى توافق عام مع مجتمع المعهد على التغيير المطلوب للرؤية والرسالة.

وقد تم عرض مقترحات فريق لجنة الخطة الإستراتيجية للرؤية والرسالة ومناقشتها مع الأطراف المختلفة داخل المعهد وخارجها من خلال ورش عمل شملت منسوبي المعهد وممثلين للمؤسسات المهنية والشركات والمصانع ونقابة المهندسين بالأقصر من خلال ممثلي الأقسام والإدارات ومجلس المعهد، والتي أجرت عدة تعديلات على الصياغات الأولى للرؤية والرسالة إلى أن جرى اعتمادهما من مجلس المعهد.

وتم نشر الرؤية والرسالة المحدثة المعتمدة من خلال الوسائل المختلفة التقليدية والرقمية عن طريق وحدة الجودة بالمعهد بطباعة نص الرؤية والرسالة على ملصقات بأحجام وإخراج مختلف، ووزعت هذه الملصقات على كافة أقسام ووحدات المعهد الأكاديمية والإدارية وفي كافة المواقع الظاهرة بالمعهد. وتصدرت الرؤية والرسالة جميع مطبوعات المعهد والتقارير الصادرة عنها، كما أعلنت على الموقع الإلكتروني للمعهد. وبالتالي أصبح لدى المعهد رؤية ورسالة محدثة ومعتمدة ومعلنة تم التوصل إليها بمشاركة جميع فئات مجتمع المعهد والشركاء، وتتواءم مع المستجدات الحديثة في مجال العلوم الهندسية في عصر الثورة الرقمي.

وفيما يلي ملخص للخطوات التي تم اتباعها حتى الوصول للرؤية والرسالة في صورتها النهائية والمعتمدة:

*تكوين فريق العمل.

* عقد اجتماع مع الإدارة العليا للمعهد.

*مراجعة الأدبيات ونتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة.

*صياغة مسودة أولية للرؤية والرسالة.

*عرض المسودة الأولية على جميع الأطراف السابق ذكرها وتجميع مقترحاتهم وآرائهم بشأنها.

*إجراء تعديلات على الرؤية والرسالة في ضوء المقترحات السابق تجميعها، وعرضها على كل الأطراف وتجميع الآراء المتعلقة بهذه التعديلات مرة أخرى.

*تحسين الرؤية والرسالة وعرضها على الإدارة العليا.

*إعداد النسخة النهائية واعتمادها لكليةها.

*توثيق الرؤية والرسالة ونشرهما.

وتم صياغة الرؤية والرسالة للمعهد على النحو التالي:

يسعى المعهد للريادة والتميز في العلوم الهندسية والتكنولوجيا والبحث العلمي لتحقيق نهضة وتنمية المجتمع .	رؤية المعهد
--	--------------------

يهدف المعهد إلى إعداد خريج متميز قادر على المنافسة في سوق العمل محليا وإقليميا من خلال بيئة تعليمية بحثية صحية ومبدعة مع رعاية طلابية متميزة أخلاقياً وثقافياً.	رسالة المعهد
---	---------------------

يتبنى المعهد عده قيم يعمل علي غرسها في طلابه وموظفيه ورواده جميعا حيث ان المعهد هو مجتمع ملتزم تتكامل فيه قيم التنوع والابتكار والشفافية من اجل تحقيق استدامة التميز محليا واقليميا وهذه القيم ترسخ هوية المعهد والالتزام المعرفي لتحسين المستوي الشخصي والمهارات المطلوبة وتتلخص تلك القيم فيما يلي :-

* الجودة والتميز. * العمل بروح الفريق. * الحرية الأكاديمية المسؤولة. * الشفافية والمساءلة. * الأمانة العلمية. * التطوير المستمر. - أخلاقيات المهنة.	قيم المعهد
---	-------------------

وفيما يلي موجز للمعني المقصود من كل تلك القيم:

. الجودة والتميز:

يؤمن المعهد بتطبيق معايير الجودة لتقويم مستوى التعليم والبحث العلمي، وتشجيع المتميزين والمبدعين في العمل لتحقيق الريادة والتفوق، فالمعهد يسعى ليكون الأفضل في كل ما يقوم به في مجال التدريس، والبحث العلمي، والإبداع والابتكار، وخدمة المجتمع، وذلك من خلال القدرة علي مزج المهارات بالمعرفة والتطبيق العملي والتأمل والممارسات والاستقصاء والاكتشاف.

• العمل بروح الفريق:

يعمل المعهد علي بث الروح الجماعية للعمل، وتشجيع التعاون لإنجاز المهام، وتحقيق الأهداف، ويثمن البيئة الصحية التي يوجدها هذا النهج بين كافة منسوبي المعهد.

• الحرية الأكاديمية المسؤولة:

يؤمن المعهد بالحرية الأكاديمية المسؤولة للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مختلف المجالات، وذلك في إطار الثوابت المجتمعية والقيم الجامعية.

• الشفافية والمساءلة:

يؤمن المعهد بالشفافية وعرض الإيجابيات والسلبيات أمام كافة منسوبي المعهد، وذلك بهدف معالجة السلبيات ودعم الإيجابيات، كما أنها تتعهد بالعمل بنزاهة، بما يحقق العدالة ويعزز الثقة والمصداقية والمساءلة المؤسسية.

• الأمانة العلمية:

يؤمن المعهد بأخلاقيات البحث العلمي، واحترام حقوق الآخرين والملكية الفكرية، ومراعاة الأمانة العلمية في إنجاز البحوث ودقة الاقتباس عن الآخرين.

• التطوير المستمر:

يؤمن المعهد بتنمية روح الابتكار والمبادرة والتميز، وتطبق أفضل الممارسات العالمية في جميع أعمال المعهد ويثمن التركيز علي نجاح الطالب في الرغبة الدائمة في التعليم المستمر وتبادل المعرفة بين المعنيين. كما يلتزم المعهد بإنشاء برامج جديدة ومتنوعة تواكب العصر ومتطلبات المجتمع المحلي والإقليمي بجانب تطوير الجهاز الإداري.

• أخلاقيات المهنة :

يؤمن المعهد بضرورة نشر أخلاق المهنة ومدى التزام بقواعد المهنة والمبادئ التي تعد أساسا للسلوك المطلوب لأفراد المهنة وكذلك الاطار الاخلاقي الذي ينظم العمل وآلية التعامل في المجتمع وأيضاً مجموعة القواعد والأداب السلوكية التي يجب أن تصاحب الانسان المحترف في مهنته.

٢-٦ الغايات والأهداف الاستراتيجية

تتضح الغاية والأهداف من استراتيجية المعهد بشكل واضح من خلال المحاور التالية :

● **بالنسبة لمحور الأساليب الإدارية :** فإن الغايات والأهداف الإستراتيجية للمعهد تسعى الي وجود إدارة فعالة حيث يسعى المعهد إلى تنمية القدرات والمهارات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري ووضع موثيق تراعى أخلاقيات المهنة وتتسم بالشفافية والسعي لميكنة العمل والإعتماد علي الأرشيف الالكتروني. كذلك يسعى المعهد لتنمية الموارد الذاتية له وتفعيل سياسات المراقبة و الثواب والعقاب فى كافة النظم الإدارية.

● **وفيما يخص محور الفاعلية التعليمية:** فقد وضع المعهد ضمن أهدافه الاستراتيجية تنمية وتطوير دور المعهد كأحد المراكز العلمية المتخصصة والمتميزة دوليا ومحليا في مجال التعليم الهندسى وإعداد الكوادر البشرية وذلك بتحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي فى جميع البرامج كذلك يهدف المعهد إلى رفع كفاءة العملية التعليمية والتدريبية لتضمن تخريج مهندس متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته. كذلك توفير مناخ وبيئة تعليمية متميزة وملائمة بما يتفق مع فلسفة ومبادئ الجودة والتميز فى الأداء مدعمة بالقيم والمبادئ الثقافية والاجتماعية والأخلاقية.ولذلك يسعى المعهد لتحديث اللائحة الداخلية ومراعاة المعايير القومية الأكاديمية القياسية وإستحداث برامج دراسية مميزة وطرق تدريس متطورة تتماشى مع إحتياجات سوق العمل. ويتضح مما سبق سعى المعهد فى النهوض بالعملية التعليمية والبحث العلمى الهادف والوصول إلى مخرجات تطبيقية وتشجيع الإبتكارات العلمية.

كما أن المعهد يعمل على تطوير التخصصات البحثية لاعضاء هيئة التدريس لإحداث تنمية علمية و تكنولوجية واجتماعية كأحد الأهداف الإستراتيجية الأساسية في إستراتيجية المعهد. ويتواكب ذلك مع تطوير المعامل البحثية بالأقسام وتبني مفهوم المراكز البحثية والأبحاث المشتركة والمتكاملة وربط التخصصات البحثية بالتحديات الوطنية وإحتياجات الصناعة المحلية. كما تم وضع تفعيل اللائحة المالية لمستوي الدارسات العليا للوصول لمقابل مرضي للتدريس والإشراف والتحكيم كأحد الأهداف الرئيسية للمعهد.

محور تنمية الموارد المالية و المادية: فقد وضع المعهد أولوية قصوي لتنمية الموارد المالية و المادية وإستكمال

المباني والتجهيزات والبنية التحتية. والمشاركة المجتمعية وتقديم الاستشارات الفنية للهيئات والشركات وعمل بروتوكلات مع الهيئات والشركات محليا ودوليا تحقيق كفاية الموارد المالية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية وإنشاء منظومة لاستكمال بيانات الأمان للمنشآت والمعامل

المحور	الخطوات
<u>محور الأساليب الإدارية</u>	• إستكمال الكوادر الادارية والفنية وتفعيل الإستفادة من بطاقات التوظيف الوظيفي. • تطوير برامج تدريبية لتنمية مهارت الجهاز الإدارى • العمل على ميكنة العمل الإدارى من خلال برامج متطورة • بناء نظام متكامل للأرشيف الالكتروني لسهولة حفظ وتداول المعلومات • دمج نظم مراقبة الجودة فى كافة النظم الإدارية • تفعيل سياسات الثواب والعقاب على اساس مراقبة الجودة
<u>محور الفاعلية التعليمية</u>	• تحديث اللائحة الداخلية ومراعاة المعايير القومية الأكاديمية القياسية • إستحداث برامج دراسية مميزة تتماشى مع إحتياجات سوق العمل • تطوير مهارات الطلاب من خلال برامج مطورة لممارسة الأنشطة المختلفة. • تطوير برامج التدريب الداخلي والخارجي لتعظيم الاستفادة منه ورفع خبرات التواصل الفعال مع سوق العمل • العمل على ميكنة التواصل مع الطلاب ونشر ثقافة التعليم المستمر
<u>تابع محور الفاعلية التعليمية</u>	• تطوير التخصصات البحثية لأعضاء هيئة التدريس. • تبني مفهوم المراكز البحثية والأبحاث المشتركة والمتكاملة. • تفعيل اللائحة المالية لمستوي الدارسات العليا للوصول لمقابل مرضي للتدريس والاشراف والتحكيم • التنسيق مع الجامعات الحكومية بخصوص إجراءات القيد والتسجيل للدراسات العليا لتحقيق مرونة عالية وسهولة في الإجراءات • . • العمل على ربط التخصصات البحثية بالتحديات الوطنية واحتياجات الصناعة المحلية.
<u>تابع محور الفاعلية التعليمية</u>	• تحسين نسبة اعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب للوصول للمعايير القياسية • تفعيل آلية الاستفادة من الأساتذة بالجامعات الحكومية. • تطوير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لرفع كفاءة العمل. • تفعيل أنشطة وحدة الخريجين وربطها بسوق العمل وأصحاب المصالح.

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

• ربط أنشطة الورش بالمعهد باحتياجات سوق العمل. • تفعيل آليات الحفاظ على البيئة و نشر ثقافة التخلص الآمن من النفايات والمخلفات. • التوعية بترشيد استهلاك الطاقة والخامات داخل الكلية.	
• العمل علي تحقيق كفاية الموارد المالية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية • تطوير المباني لملائمة طبيعة نشاط المعهد والعمل على إنشاء المباني الجديدة بالمعهد • الإستغلال الأمثل للقاعات المختلفة • تعميم استخدام وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات • إستكمال وتحديث المعامل الطلابية فى جميع أقسام المعهد • توفير أماكن وتسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية • العمل على إنشاء الوحدات ذات الطابع الخاص • إنشاء منظومة لاستكمال بيانات الأمان للمنشآت والمعامل.	<u>محور تنمية الموارد المالية و</u> <u>المادية</u>

الغايات الإستراتيجية الخمس للمعهد:

- تعليم هندسي مميز.
- بحث علمي مبتكر وتطبيقي.
- خدمة المجتمع والبيئة.
- أداء إداري فاعل وحديث.
- موارد ذاتية مستدامة ومتزايدة .

الغاية الأولى : تعليم هندسى مميز

تشمل الاهداف الاستراتيجية التالية :

- *استدامة اعتماد المعهد
- * تعزيز وتطوير العملية التعليمية.
- * تحسين التسهيلات الداعمة للعملية التعليمية.
- أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة ذوي كفاءة عالية متميزة.
- استخدام التغذية العكسية في تطوير العملية التعليمية.

الغاية الثانية: بحث علمي مبتكر وتطبيقي:

تشمل الاهداف الاستراتيجية التالية :

- الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي
- تطوير الدراسات العليا
- تطوير وتعزيز مجالات ووسائل البحث العلمي
- تقديم بحوث علمية متميزة.
- تشجيع الابتكار العلمي.

الغاية الثالثة: خدمة المجتمع والبيئة :

تشمل الاهداف الاستراتيجية التالية :

- الارتقاء بدور المراكز والوحدات الخدمية.
- تسويق الخدمات المجتمعية.
- تفعيل التواصل مع المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع المدني الداخلي والخارجي.
- نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع والبيئة.

الغاية الرابعة : أداء إداري فاعل وحديث.

تشمل الاهداف الاستراتيجية التالية :

- الارتقاء بمستوى الأطقم الإدارية والفنية بالمعهد.
- تحسين بيئة العمل بالمعهد .
- استكمال الإصلاح الإداري والهيكل.

الغاية الخامسة : موارد ذاتية مستدامة ومتزايدة.

تشمل الاهداف الاستراتيجية التالية :

- الحفاظ علي الموارد الذاتية للمعهد.
- تنمية الموارد الذاتية للمعهد.
- الاستفادة المثلى من الإمكانيات المتاحة.

ولهذه الأهداف الإستراتيجية مجموعة من المهام والأنشطة التي تكفل تحقيق تلك الأهداف الإستراتيجية والغايات. ويقوم المعهد بنشر غاياته وأهدافه الإستراتيجية عبر العديد من الوسائل، مثل إعداد اللافتات التي تتضمن هذه الأهداف

ونشرها في مواقع ظاهرة بالمعهد ، وعرضها على الموقع الإلكتروني للمعهد، وإدراجها في معظم منشورات المعهد ومطبوعاته كما يتم عرض اللافتات المتضمنة لغايات المعهد في القاعات التي تستضيف مؤتمرات وندوات وورش عمل المعهد وأقسامه ووحداته ذات الطابع الخاص سواء أكان النشاط داخل أم خارج المعهد

الغاية الأولى

تعليم هندسي مميز

الأهداف الاستراتيجية الرئيسية	المهام
استدامة الاعتماد للمعهد	• تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم. • تحديث الدراسة الذاتية وملفات الاعتماد. • متابعة أعمال لجان معايير الجودة. • رفع الوعي لدى كافة منسوبي الكلية بأهمية تطبيق معايير الجودة. • تطوير آليات إدارة عملية الجودة الشاملة. • تدريب وتأهيل كوادر في مجال إدارة الجودة على مختلف المستويات.
تعزيز وتطوير العملية التعليمية.	* تعزيز وتطوير العملية التعليمية. • استحداث برامج تعليمية جديدة طبقاً لاحتياجات سوق العمل. • إضافة مستحدثات البحث العلمي في المقررات الدراسية. • دراسة تحويل بعض البرامج الدراسية لنظام الساعات المعتمدة والمطبق في البرامج الجديدة بالمعهد • • تعزيز التعاون مع المؤسسات الدولية والمحلية لتطوير واستحداث البرامج التعليمية • الاستمرار في تطوير نظم التدريب الميداني للطلاب • التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني • تطوير نظم تقييم الطلاب • تطوير دور مركز تطوير التعليم الهندسي بالمعهد • غرس مفاهيم أخلاقيات وأداب المهنة.
تحسين التسهيلات الداعمة للعملية التعليمية.	• تطوير وإنشاء معامل جديدة. • صيانة الأجهزة العلمية بمعامل المعهد. • تحديث المكتبات. • تجهيز قاعات المحاضرات والدروس بوسائل تعليمية متطورة. • صيانة المباني وقاعات المحاضرات والخدمات. • استخدام مصادر المعلومات الحديثة مثل بنك المعرفة. • توفير سبل استخدام للمعلومات الحديثة.
أعضاء هيئة تدريس وهيئة معونة ذوي كفاءة عالية متميزة.	• تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. • تذليل العقبات التي تواجه الهيئة المعاونة في تحضير الرسائل العلمية.
استخدام التغذية العكسية في تطوير العملية التعليمية.	• تعزيز التواصل مع الخريجين. • تطوير وحدة الخريجين. • التحديث المستمر لقواعد بيانات الخريجين. • عقد لقاءات دورية مع خريجي المعهد للاستماع إلى مقترحاتهم لتطوير المعهد.

بحث علمي مبتكر وتطبيقي

الغاية الثانية

الأهداف الاستراتيجية الرئيسية	المهام
الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي	• تطوير أعمال لجنة تسويق البحوث العلمية. • استكمال عمل لجنة أخلاقيات البحث العلمي. • العمل على تنفيذ آليات التفرغ للبحث العلمي. • تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق الدورات والندوات.
تطوير الدراسات العليا	• التحديث المستمر لخطط الأقسام البحثية. • عقد اتفاقيات حول برامج دراسات عليا مشتركة مع مؤسسات إقليمية وعالمية. • تفعيل تبادل الأساتذة الزائرين. * توزيع طلاب الدراسات العليا طبقاً للتخصصات المطلوبة بالمعهد
تطوير وتعزيز مجالات ووسائل البحث العلمي	• تعزيز التعاون بين المعهد والمؤسسات الهندسية بالمجتمع في مجال البحوث العلمية. • التحديث المستمر لخطة تنظيم المؤتمرات العلمية المتخصصة. • جذب طلاب الدراسات العليا الوافدين. • عقد اتفاقيات للتعاون مع مؤسسات ومراكز بحثية محلية وعالمية. • إنشاء مراكز بحثية متميزة متخصصة بالتعاون مع الصناعة. • الارتقاء بأخلاقيات البحث العلمي.
تقديم بحوث علمية متميزة.	• الارتقاء بمستوى البحوث العلمية. • زيادة الدعم المالي المقدم لدعم البحوث. • زيادة الدعم المالي المقدم لنشر البحوث. • تشجيع البحوث المشتركة مع جهات خارجية. • تقديم جوائز تحفيزية للبحوث المتميزة. • تشجيع أعضاء هيئة التدريس للتقدم بمقترحات بحثية للهيئات الداعمة المحلية والعالمية. • تطوير منظومة الندوات وورش العمل الخاصة بالبحث العلمي.
تشجيع الابتكار العلمي.	• تهئية البيئة المحفزة للابتكار. • تعظيم الاستفادة من مخرجات الابتكار والاختراعات التكنولوجية المتميزة. • التواصل مع الجهات الممولة محلياً ودولياً. • دعم قدرات الطلاب على الابتكار وتقديم المساعدة للمشروعات ذات الجدوى. • تنظيم المسابقات السنوية للطلاب والباحثين في مجال ريادة الأعمال الابتكارية.

خدمة المجتمع والبيئة

الغاية الثالثة

الأهداف الاستراتيجية الرئيسية	المهام
الارتقاء بدور المراكز والوحدات الخدمية.	• زيادة فعالية وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. • تطوير أداء الوحدات الخدمية بالمعهد . • تطوير آليات قياس جودة الخدمات ورضا المستفيدين عن خدمات المعهد. • تفعيل دور وحدة إدارة الأزمات بالمعاهد .
تسويق الخدمات المجتمعية	• تطوير سياسة الدعاية والتسويق للخدمات التي يقدمها المعهد. • إقامة معارض لمنتجات الورش والوحدات الخدمية. • عقد بروتوكولات للتعاون مع الجهات المختلفة المجتمعية
تفعيل التواصل مع المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع المدني الداخلي والخارجي.	• عقد اتفاقيات تعاون بين المعهد والمؤسسات الهندسية. • إتاحة الفرصة للشركات لعمل معارض لأنشطتها ومنتجاتها. • تفعيل اشراك المؤسسات الهندسية في وضع بعض قرارات المعهد.
نشر الوعي البيئي والثقافي بقضايا المجتمع والبيئة	• تنظيم ندوات لمناقشة قضايا البيئة ودور المعهد في المساهمة في حلها. • تنظيم دورات تدريبية في مجالات خدمة المجتمع وتنمية وحماية البيئة. • عقد اتفاقيات مع الشركات والمؤسسات الصناعية في معالجة المشكلات البيئية. • إصدار نشرة بيئية ربع سنوية لزيادة الوعي البيئي ومناقشة مشاكل القضايا البيئية

أداء إداري فاعل وحديث

الغاية الرابعة

الأهداف الاستراتيجية الرئيسية	المهام
الارتقاء بمستوى الأطقم الإدارية والفنية بالمعهد.	• وضع خطط لتنمية وتدريب الجهاز الإداري بالمعهد. • تدريب الإداريين على استخدام أساليب الميكنة وتكنولوجيا المعلومات. • دعم وتطوير الخدمات الاجتماعية للعاملين بالمعهد. • تدريب الأطقم الفنية على الأجهزة. • إعطاء دورات تدريبية للأطقم الفنية في المجالات المتخصصة.
تحسين بيئة العمل بالمعهد .	• رفع مستوى بيئة العمل للعاملين بالمعهد. • تجهيز بيئة العمل بالمستلزمات الحديثة. • تطوير آلية تقديم المقترحات والشكاوي. • استكمال ميكنة كافة الأعمال بالمعهد.
استكمال الإصلاح الإداري والهيكلي.	• استكمال التوظيف الوظيفي لجميع التخصصات. • إعادة هيكلة بعض وظائف الكلية لتحسين الأداء الوظيفي. • استكمال قواعد البيانات الخاصة بالمعهد. • تفعيل إجراء الاستبيانات لقياس أداء الجهاز الإداري للمعهد ومدى الرضا.

موارد ذاتية مستدامة ومتزايدة

الغاية الخامسة

الأهداف الاستراتيجية	المهام
الحفاظ علي الموارد الذاتية للمعهد.	• الصيانة الدورية لأجهزة ومعدات المعهد. • الصيانة الدورية لمنشآت المعهد. • العمل على إنشاء مركز صيانة الأجهزة العلمية بالمعهد . • تفعيل خطة صيانة المعهد.
تنمية الموارد الذاتية للمعهد.	• عقد اتفاقيات لاستغلال الفراغات الموجودة بالمعهد . • إتاحة الأجهزة والمعدات غير المستعملة ب للقطاع الخاص. • توفير الأدوات الهندسية للطلاب داخل المعهد.
الاستفادة المثلى من الإمكانيات المتاحة.	• التوسع في المشاريع التنافسية. • استحداث برامج جديدة لجذب الطلاب. • إنشاء مراكز خدمية وتعليمية وتدريبية • تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص. • تسويق البحث العلمي. • تطوير سياسة الدعاية والتسويق لبرامج المعهد. • تطوير منتجات الورش.

ويمكن إيجاز الأهداف الاستراتيجية للمعهد في النقاط التالية :

- * تخريج مهندسين قادرين على الأداء المهني المتميز والتصميم والابتكار والحل الإبداعي مع الالتزام بأخلاقيات المهنة والاستجابة لمتطلبات العمل
- * المشاركة في تحديات المجتمع والبيئة
- * زيادة الوحدات العاملة في مجال التعليم مما يساهم في تلبية الطلب المتزايد على خدمة التعليم
- * المساهمة في مواجهة احتياجات محافظة الأقصر وجنوب الصعيد من العمالة المؤهلة علمياً وعملياً
- * توفير فرص عمل من خلال التوظيف على الهياكل الإدارية والفنية بالمعهد
- * المشاركة في خطط التنمية على مستوى مدن اقليم جنوب الصعيد
- * تحقيق الترابط مع وحدات الإنتاج لتأكيد ارتباط التطبيق العملي الميداني مع التعليم الأكاديمي .

• الخطوات التنفيذية لموجز الأهداف الاستراتيجية للمعهد

- **الهدف الأول: تخريج مهندسين قادرين على الأداء المهني المتميز والتصميم والابتكار والحل الإبداعي مع الالتزام بأخلاقيات المهنة والاستجابة لمتطلبات العمل:**

- * اعداد كوادر هندسية مؤهلة طبقا للمعايير الأكاديمية محليا واقليميا لتلبية إحتياجات سوق العمل
- * استحداث برامج دراسية مميزة تتماشى مع إحتياجات سوق العمل
- * تطوير مهارات الطلاب من خلال برامج مطورة لممارسة الأنشطة المختلفة.
- * تطوير برامج التدريب الداخلي والخارجي لتعزيز الاستفادة منه ورفع خبرات التواصل الفعال مع سوق العمل
- * العمل على ميكنة التواصل مع الطلاب ونشر ثقافة التعليم المستمر

• الهدف الثاني : المشاركة في تحديات المجتمع والبيئة :

- * تحسين نسبة اعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب للوصول للمعايير القياسية
- * استقطاب عدد من الأساتذة المتفرغين من الجامعات الحكومية .
- * تطوير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لرفع كفاءة العمل.
- * تفعيل أنشطة وحدة الخريجين وربطها بسوق العمل وأصحاب المصالح.
- * ربط أنشطة الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية باحتياجات سوق العمل.
- * تفعيل آليات الحفاظ على البيئة ونشر ثقافة التخلص الآمن من النفايات والمخلفات.
- * التوعية بترشيد استهلاك الطاقة والخامات داخل المعهد.

• الهدف الثالث : زيادة الوحدات العاملة في مجال التعليم مما يساهم في تلبية الطلب المتزايد على خدمة التعليم:

- * يساهم المعهد في استقبال الاعداد المتزايدة من طلبة الثانوية العامة والأزهرية المدارس الفنية الصناعية
- * العمل علي تحقيق كفاية الموارد المالية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الاستراتيجية
- * تطوير المباني لملائمة طبيعة نشاط الكلية والعمل على إنشاء المباني الجديدة للمعهد .
- * الاستغلال الأمثل للقاعات المختلفة
- * تعميم استخدام وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات
- * إستكمال وتحديث المعامل الطلابية في جميع اقسام المعهد
- * توفير أماكن وتسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية
- * العمل على انشاء الوحدات ذات الطابع الخاص .
- * إنشاء منظومة لاستكمال بيانات الأمان للمنشآت والمعامل.

الهدف الرابع : المساهمة فى مواجهة احتياجات محافظة الأقصر وجنوب الصعيد من العمالة المؤهلة علمياً وعملياً:

- * يلبي المعهد متطلبات محافظة الأقصر والوجه القبلي عموماً من التخصصات الهندسية المختلفة الناتجة من حركة التطوير بالمحافظة السياحية
- * يقلل المعهد نسبة الاغتراب من السادة المهندسين القادمين من القاهرة والوجه البحري
- * يقلل المعهد نسبة اغتراب الطلاب والطالبات بجنوب الصعيد

• الهدف الخامس :توفير فرص عمل من خلال التوظيف على الهياكل الإدارية والفنية بالمعهد:

- *يساهم في إيجاد فرص عمل للسادة اعضاء ومعاونو هيئة التدريس والفنيين والاداريين والعمال
- *يعمل المعهد على تحسين الحالة المعيشية لمنطقة الطود وفتح فرص عمل أيضاً للأهالي بالمنطقة
- * رفع وتحسين مستوى المعيشة بمحافظة الأقصر على وجه العموم .

• الهدف السادس :المشاركة فى خطط التنمية على مستوى مدن اقليم جنوب الصعيد

- *مشاركة الطلاب في عمل المشاريع التي تعمل على تطوير محافظة الأقصر
- *يتم دراسة مشاكل على مستوى مدن اقليم جنوب الصعيد وقيام الطلاب تحت اشراف السادة أعضاء هيئة التدريس بوضع الحلول لها
- * يقوم الطلاب بزيارات ميدانية على الطبيعة سواء للمناطق الأثرية أو المناطق المطوب عمل دراسة تخطيط عمراني لها
- * يقوم الطلاب بالتدريب على معالجة لبعض المشاكل بمحافظة الأقصر.

• الهدف السابع : تحقيق الترابط مع وحدات الإنتاج لتأكيد ارتباط التطبيق العملي الميداني مع التعليم الأكاديمي

- * تطوير التخصصات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
- * تطوير المعامل البحثية بالأقسام وتبني مفهوم المراكز البحثية والأبحاث المشتركة والمتكاملة.
- * العمل على ربط التخصصات البحثية بالتحديات الوطنية واحتياجات الصناعة المحلية.

٧-٢ تكامل المعهد مع الجهات الأخرى في تحقيق الخطط الاستراتيجية

تكامل الخطة الاستراتيجية للمعهد مع الاستراتيجية الوطنية للتعليم العالي ٢٠٣٠

الأهداف الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي ٢٠٣٠	الغايات الاستراتيجية للمعهد
تفعيل قواعد الاعتماد والجودة المسابرة للمعايير العالمية	تعليم هندسي مميز.
تمكين المتعلم من متطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين	بحث علمي مبتكر وتطبيقي.
التوصل إلى الصيغ التكنولوجية والالكترونية الكثر فاعلية في عرض المعرفة المستهدفة والبحث العلمي وتداولها بين الطلاب والمعلمين ومن يرغب من ابناء المجتمع	خدمة المجتمع والبيئة.
دعم وتطوير قدرات اعضاء هيئة التدريس	أداء إداري فاعل وحديث.
تطوير البنية التنظيمية للوزارة ومؤسسات التعليم العالي بما يحقق المرونة والاستجابة وجودة التعليم	موارد ذاتية مستدامة ومتزايدة

تكامل الخطة الاستراتيجية للمعهد مع استراتيجية الدولة للتنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠)

الأهداف الاستراتيجية للدولة رؤية مصر التعليم العالي ٢٠٣٠	الغايات الاستراتيجية للمعهد
نشر مظلة التعليم العالي في ربوع الجمهورية كافة	تعليم هندسي مميز.
دعم البحث العلمي في تحقيق التنمية المستدامة	بحث علمي مبتكر وتطبيقي.
تحقيق جودة العملية التعليمية في مختلف جوانبها	خدمة المجتمع والبيئة.
النهوض بالمنظومة البحثية في مؤسسات التعليم العالي	أداء إداري فاعل وحديث.
ادماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية	موارد ذاتية مستدامة ومتزايدة

إجراءات تنفيذ ومتابعة وتقييم الخطة الاستراتيجية

الفصل الثالث

إجراءات تنفيذ ومتابعة وتقييم الخطة الاستراتيجية

تعد الخطة التنفيذية وثيقة مهمة تبين المهام والأنشطة المطلوبة لإنجاز كل هدف إستراتيجي، كما تبين مؤشرات الأداء والمسئولية عن التنفيذ والتكاليف المتوقعة للتنفيذ ومصادر التمويل. وقد روعي عند وضع الخطة التنفيذية التوقيتات الزمنية لجميع الأنشطة على مستوى المعهد والمتمثلة في :

- ١- مصادر التمويل المتاحة للمعهد.
- ٢- مهام ومسؤوليات القيادات الأكاديمية والإدارية.
- ٣- نظام الدراسة المطبق بالمعهد .
- ٤- الخطة البحثية للمعهد والأقسام .
- ٥- الخطة الزمنية لتوزيع الاستبيانات
- ٦- الخطة التدريبية
- ٧- نظام لجان الامتحانات
- ٨- مؤتمرات الدورية للمعهد والأقسام أو المشاركين في مؤتمرات خارجية.
- ٩- الأنشطة الطلابية

تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية لتغطي فترة السنوات الخمس التي تمتد من عام ٢٠٢٢ حتي عام ٢٠٢٧م. وتم تقسم الخطة الزمنية إلى فترات كل فترة ثلاثة أشهر وهي الفترة المفترضة لتحقيق إنجاز، كما تم اعتبار الأول من يناير ٢٠٢٢ م هي بداية الخطة الخمسية الأولى .

١-٣ الخطة التنفيذية للأهداف الإستراتيجية

توضح الجداول الخطة التنفيذية للغايات والأهداف للخطة موضحة بها المهام وأنشطة التنفيذ والفترة الزمنية الاستراتيجية والفترة الزمنية المطلوبة ومؤشرات الاداء والتكلفة المتوقعة وكذلك المسئولية التنفيذية

تعليم هندسي مميز

الغاية الأولى

الأهداف الاستراتيجية	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالألف جنيه	المسؤولية التنفيذية
			من	الى			
استدامة الاعتماد للمعهد	تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.	• عقد ندوات تعريفية • ورش عمل وحلقات نقاش • تعليق لافتات • تشكيل لجان متابعة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	*انتشار مفهوم الجودة على كافة المستويات • ملفات الاعتماد مستوفاه باستمرار • تشكيل لجان اجتماعات	١٠٠	عميد المعهد وكلاء المعهد رؤساء اقسام مدير وحدة الجودة مدير المعهد
	تحديث الدراسة الذاتية وملفات الاعتماد.	• توثيق الأنشطة المختلفة • متابعة الخطة الإستراتيجية وتحديثاتها • متابعة أعمال رؤساء لجان المعايير • عمل حلقات نقاش	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• دراسة ذاتية محدثة للاعتماد • تحديث الخطة الإستراتيجية	١٠٠	
	متابعة أعمال لجان معايير الجودة	• تشكيل لجنة متابعة • عقد لقاءات شهرية • عمل مراجعات داخلية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• ملفات المعايير مكتملة • تقارير اللجان	٥٠	
	رفع الوعي لدى كافة منسوبي الكلية بأهمية تطبيق معايير الجودة	• عقد ندوات تعريفية • ورش عمل وحلقات نقاش	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	*انتشار مفهوم الجودة على كافة المستويات	٢٥	
	تطوير آليات إدارة عملية الجودة الشاملة.	• توزيع المهام على المستويات الإدارية المختلفة • تحسين مستوى أداء الجهاز الإداري • نشر ثقافة توثيق الأنشطة • أنشطة وحدة الإدارة الإلكترونية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• مشاركة كافة اطراف في أعمال الجودة • وثائق الأنشطة • إدارة إلكترونية	٢٥	
	تدريب وتأهيل كوادر في مجال إدارة الجودة على مختلف المستويات.	• دورات تدريبية داخلية وخارجية • مشاركة الأطراف قليلي الخبرة مع ذوي الخبرة لنقل المعرفة	يناير ٢٠٢٢	يناير ٢٠٢٤	• عدد الدورات التدريبية المتحققة • عدد المتدربين • الحصول على الاعتماد	٢٥	

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الأهداف الاستراتيجية	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة جنيهاً	المسئولية التنفيذية
			من	الى			
تعزيز وتطوير العملية التعليمية	الارتقاء بألية المراجعة وتقييم برامج المعهد	• تشكيل لجان • دعوة خبراء متخصصين • ورش عمل وندوات واجتماعات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• مخرجات الندوات • تقارير المراجعين	٥٠	عميد المعهد وكلاء المعهد رؤساء اقسام مدير وحدة الجودة مدير المعهد
	استحداث برامج تعليمية جديدة طبقاً لاحتياجات سوق العمل.	• تشكيل لجان دراسة إحتياجات سوق العمل • إعداد لوائح البرامج الجديدة • اعتماد البرامج • زيارات ميدانية لمؤسسات المجتمع المدني	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• لوائح البرامج • القرار الوزاري • توصيات الزيارات الميدانية	٥٠	
	إضافة مستحدثات البحث العلمي في المقررات الدراسية.	• تشكيل لجان على مستوى الأقسام • اجتماعات • ورش عمل وحلقات نقاش • تقارير • اعتماد مجالس الأقسام • تشكيل لجان علمية داخل كل قسم	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• آليات معتمدة • تقارير المقررات المطورة • استحداث مقررات • توصيات اللجان العلمية	٥٠	
	دراسة تحويل بعض البرامج الدراسية لنظام الساعات المعتمدة والمطبق في البرامج الجديدة بالمعهد •	• تشكيل لجان على مستوى الأقسام • اجتماعات • ورش عمل وحلقات نقاش • تقارير • اعتماد مجالس الأقسام • استحداث معامل وفصول متطورة	يناير ٢٠٢٤	يناير ٢٠٢٥	• لوائح الأقسام بنظام الساعات المعتمدة • القرار الوزاري • توصيات اللجان العلمية	٥٠	
	تعزيز التعاون مع المؤسسات الدولية والمحلية لتطوير واستحداث البرامج التعليمية	• تشكيل لجان • زيارات متبادلة • اقتراح بروتوكولات • توقيع الاتفاقيات • مؤتمرات علمية	يناير ٢٠٢٤	يناير ٢٠٢٦	• الأبحاث المشتركة • تقارير الزيارات • الاتفاقيات والبروتوكولات • توصيات المؤتمرات العلمية	٥٠	
	الاستمرار في تطوير نظم التدريب الميداني للطلاب	• تشكيل لجان وضع خطط التدريب • اجتماعات وورش عمل وحلقات نقاش • وضع خطط تدريبية بالتنسيق مع جهات التدريب • تشكيل لجان متابعة التدريب • اعتماد مجالس الأقسام	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• خطط تدريب معتمدة • تقييم المتدربين • تطور أعداد المتدربين • دليل للتدريب	٥٠	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع - مدير وحدة التدريب

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاستراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالألف جنيه	المسؤولية التنفيذية
			من	الى			
تعزيز وتطوير العملية التعليمية	التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني	- ورش عمل وحلقات نقاش - خطة لتحويل المقررات إلى النمط الإلكتروني - اختيار مجالس الأقسام للمقررات المناسبة - تحويل مقررات دراسية للنمط الإلكتروني	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- مقررات جديدة - لوائح طلابية محدثة	١٠٠	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام
	تطوير نظم تقييم الطلاب	- تفعيل دور المجموعات العلمية - استطلاعات رأي - ورش عمل وحلقات نقاش - اعتماد مجالس الأقسام - المؤتمرات العلمية للأقسام	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- تقارير المجموعات العلمية - نماذج امتحانات مطورة	٢٥	
	غرس مفاهيم أخلاقيات وأداب المهنة.	- استحداث مقررات - لقاءات وندوات مع مهندسين متميزين مهنيًا وأخلاقيًا - وضع آليات مراقبة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- محاضر اجتماعات - استبيانات من سوق العمل	٢٥	عميد المعهد وكلاء المعهد رؤساء أقسام مدير وحدة الجودة مدير المعهد
تحسين التسهيلات الداعمة العملية التعليمية	تطوير وإنشاء معامل جديدة.	- تشكيل لجان - تحديد الاحتياجات - شراء الاحتياجات - مشروعات بحثية ممولة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- إنشاء معامل - شراء الأجهزة - تشغيل الأجهزة	٢٥	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع - رؤساء الأقسام
	صيانة الأجهزة العلمية بمعامل المعهد.	- تشكيل لجان - تحديد الاحتياجات ووضع خطة لأعمال الصيانة - تنفيذ الأعمال - تدريب فنيي الصيانة في المعامل	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- إجراء أعمال الصيانة - دعم الموارد الذاتية	٢٥	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع - رؤساء الأقسام
	تحديث المكتبة	- تشكيل لجان - تحديد الكتب المطلوبة - توفير التمويل - شراء الكتب	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- شراء الأجهزة - تشغيل الأجهزة	٢٥	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام - منسق البرامج

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاستراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالألف جنيه	المسؤولية التنفيذية
			من	الى			
تحسين التسهيلات الداعمة العملية التعليمية	تجهيز قاعات المحاضرات والدروس بوسائل تعليمية متطورة.	•تشكيل لجان •تحديد الأجهزة المطلوبة •توفير التمويل •شراء الأجهزة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	•شراء الأجهزة •تشغيل الأجهزة	٥٠	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام
	صيانة المباني وقاعات المحاضرات والخدمات.	•تشكيل لجان •تحديد الإحتياجات •توفير التمويل •صيانة الأجهزة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	•تنفيذ أعمال الصيانة •تحديث خطة الصيانة سنوياً	٢٥	- عميد المعهد - رؤساء الأقسام - مدير المعهد
	استخدام مصادر المعلومات الحديثة مثل بنك المعرفة.	•عقد ندوات ولقاءات تعريفية •إتاحة معامل حاسب مزودة بنقاط انترنت •تحفيز الطلاب لاستعمال الانترنت في المقررات المختلفة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	•معامل حاسب جديدة •زيادة سرعة الانترنت في المواقع المختلفة	٥٠	عميد المعهد وكلاء المعهد رؤساء اقسام مدير المعهد
	توفير سبل استخدام للمعلومات الحديثة.	•عقد ندوات ولقاءات تعريفية •إتاحة معامل حاسب مزودة بنقاط انترنت •تحفيز الطلاب لاستعمال الانترنت في المقررات المختلفة	يناير ٢٠٢٤	يناير ٢٠٢٦	•معامل حاسب جديدة •تقارير متابعة	٥٠	وكلاء المعهد رؤساء اقسام مدير المعهد
أعضاء هيئة تدريسيين معاونة ذوي كفاءة عالية متميزة	تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	•تحديد الاحتياجات التدريبية عن طريق الأقسام •تحديد الأولويات •وضع خطة التدريب •اعتماد مجالس الأقسام ومجلس الكلية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	•خطط تدريب معتمدة •نسبة ما تم تنفيذه •استخدام وسائل تعليم متطورة	٢٥	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - رؤساء الأقسام
	تذليل العقبات التي تواجه الهيئة المعاونة في تحضير الرسائل العلمية	•تحديث المعامل •تحفيز النشر العلمي •طلب دعم الجهات الصناعية للأبحاث •عمل بروتوكولات مع جامعات حكومية وخارجية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	•معامل محدثة •أبحاث منشورة •رسائل علمية قابلة للتنفيذ •بروتوكولات تعاون	٢٥	- عميد المعهد وكلاء المعهد رؤساء اقسام

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاهداف الاستراتيجية	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالآف جنيه	المسئولية التنفيذية
			من	الى			
استخدام التغذية العكسية في تطوير العملية التعليمية.	تعزيز التواصل مع الخريجين.	• ندوات ولقاءات مع الخريجين • تفعيل قاعدة البيانات الخاصة بالخريجين • تفعيل استعمال البريد الإلكتروني الجامعي • إبقاء الخريجون على اطلاع بالمستجدات المهمة بالمعهد	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• محاضر اجتماعات • قاعدة بيانات • تنمية الموارد الذاتية	٥٠	- عميد المعهد - مدير وحدة شئون الخريجين - رئيس شئون الطلاب
	تطوير وحدة الخريجين.	• تدريب العاملين بالوحدة • تحديث أجهزة الحاسب بالوحدة • تسهيل الاجراءات الورقية الخاصة بالخريجين داخل الوحدة	يناير ٢٠٢٢	يناير ٢٠٢٥	• محاضر تدريب • استبيانات رضا الخريجين عن أداء الوحدة	٥٠	- عميد المعهد - مدير وحدة شئون الخريجين - رئيس شئون الطلاب
	التحديث المستمر لقواعد بيانات الخريجين.	• ندوات ولقاءات مع الخريجين • إجراءات إصدار مجلة للخريجين	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• محاضر الاجتماعات واللقاءات • إصدارات المجلة	٥٠	- عميد المعهد - مدير وحدة شئون الخريجين - رئيس شئون الطلاب
	عقد لقاءات دورية مع خريجي المعهد للاستماع إلى مقترحاتهم لتطوير المعهد.	• ندوات ولقاءات مع الخريجين • مقترحات تحسين • اعتمادات مالية مناسبة • تنفيذ المقترحات • * خطط زيارات لمواقع الخريجي	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• محاضر الاجتماعات • مخرجات الاستبيانات • زيادة التواصل مع المجتمع	٥٠	- عميد المعهد - مدير وحدة شئون الخريجين - رئيس شئون الطلاب - مدير المعهد

١١٧٥

التكلفة المتوقعة (بالآف جنيه)

بحث علمي مبتكر وتطبيقي

الغاية القانية

الأهداف الاستراتيجية	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالآف جنيه	المسئولية التنفيذية
			من	الى			
الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي	تطوير أعمال لجنة تسويق البحوث العلمية.	- تشكيل لجان سنوية للجنة - تطوير لائحة العمل للجنة - تحديث سنوي لقاعدة بيانات البحوث القابلة للتسويق - الإعلان السنوي عن اللجنة على الشبكة الدولية - وضع خطة عمل سنوية	يناير ٢٠٢٢	يناير ٢٠٢٥	- مهام معتمدة للجنة - نشر قاعدة بيانات عن البحوث التطبيقية - عدد البحوث المسوقة	٥٠	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	استكمال عمل لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	- وضع آليات لعمل اللجنة - وضع دليل لأخلاقيات البحث العلمي	يناير ٢٠٢٢	يناير ٢٠٢٥	دليل أخلاقيات معتمد ٢٠٢٣	٢٥	
	لعمل على تنفيذ آليات التفرغ للبحث العلمي.	- ورش عمل وحلقات نقاش - اعتماد مجالس الأقسام والكلية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	الآلية معتمدة	٢٥	
	تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق الدورات والندوات	* عمل برنامج ندوات داخل الأقسام العلمية ومتابعة انعقادها * عمل لقاءات بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- أبحاث جديدة - نشر عامي في مجلات علمية ذات معامل نشر عالي - تطوير الخطة البحثية للأقسام	٢٥	
تطوير الدراسات العليا	التحديث المستمر لخطط الأقسام البحثية.	- تفعيل دور اللجان العلمية - عقد لقاءات وندوات وسيمينارات - جذب أساتذة في مصرية لعمل محاضرات عن تخصصاتهم البحثية تخصصات جديدة من جامعات مصرية وغير مصرية لعمل محاضرات عن تخصصاتهم البحثية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- محاضر ندوات ولقاءات - خطط بحثية محدثة - قاعدة بيانات إلكترونية	٢٥	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	عقد اتفاقيات حول برامج دراسات عليا مشتركة مع مؤسسات إقليمية وعالمية.	- تشكيل لجان - زيارات متبادلة - اقتراح بروتوكولات - توقيع الاتفاقيات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- عدد الاتفاقيات الموقعة * عدد البروتوكولات	٢٥	

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاهداف الاستراتيجية	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالآف جنيه	المسئولية التنفيذية
			من	الى			
تطوير الدراسات العليا	تفعيل تبادل الأساتذة الزائرين.	• نقاشات باللجان العلمية • مقترحات بمجالس الأقسام • اعتمادات مالية	يناير ٢٠٢٤	ديسمبر ٢٠٢٧	• أساتذة زائرين في تخصصات نادرة • زيادة أعداد المبتعثين	٥٠	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	توزيع طلاب الدراسات العليا طبقا للتخصصات المطلوبة بالمعهد	• ورش عمل وحلقات نقاش • تقارير • اعتماد مجالس الأقسام لبروتوكولات التعاون	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• قاعدة بيانات • حلقات نقاش	٢٥	
تطوير وتعزيز مجالات ووسائل البحث العلمي	تعزيز التعاون بين المعهد والمؤسسات الهندسية بالمجتمع في مجال البحوث العلمية.	• ورش عمل وحلقات نقاش • تقارير • اعتماد مجالس الأقسام لبروتوكولات التعاون • تبادل زيارات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• بروتوكولات معتمدة • عدد البروتوكولات المفعله	٢٥	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	التحديث المستمر لخطة تنظيم المؤتمرات العلمية المتخصصة.	• تشكيل لجان سنوية • إجتماعات • ورش عمل وحلقات نقاش • وضع الخطة وآليات التنفيذ • اعتماد مجالس الأقسام ومجلس الكلية	يناير ٢٠٢٤	ديسمبر ٢٠٢٧	• خطة معتمدة • تنفيذ الخطط	٢٥	
	جذب طلاب الدراسات العليا الوافدين.	* وضع خطة إعلامية لقطاع الطلاب بالخارج • برامج دراسية مرغوبة	يناير ٢٠٢٤	ديسمبر ٢٠٢٧	مدى اقبال الطلاب الوافدين	٢٥	
	عقد اتفاقيات للتعاون مع مؤسسات ومراكز بحثية محلية وعالمية.	• تشكيل لجان سنوية • زيارات متبادلة • إقتراح بروتوكولات • توقيع الإتفاقيات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد الاتفاقيات الموقعة • نسبة المنفذ من الاتفاقيات	٢٥	

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاستراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالآف جنيه	المسئولية التنفيذية
			من	الى			
تطوير وتعزيز جالات ووسائل البحث العلمي	إنشاء مراكز بحثية متميزة متخصصة بالتعاون مع الصناعة.	• اجتماعات مع المؤسسات الصناعية الكبيرة • قرارات واعتمادات مالية	يناير ٢٠٢٥	ديسمبر ٢٠٢٧	• مراكز بحثية متخصصة ٢٠٢٣	٢٠٠	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	الارتقاء بأخلاقيات البحث العلمي	• نشر ثقافة الأمانة العلمية بين أعضاء هيئة التدريس • التوعية بخطورة سرقة الأبحاث والإنتاج العلمي • جذب برامج كشف السرقة العلمية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	أبحاث منشورة في مجلات عالمية	٢٥	
تقديم بحوث علمية متميزة.	الارتقاء بمستوى البحوث العلمية.	• توفير معامل • تحديث الخطط البحثية • دعم حضور المؤتمرات العلمية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• أبحاث منشورة في مجلات عالمية • عقد ندوات لعرض البحوث	٢٥	
	زيادة الدعم المالي المقدم للدعم البحوث.	• شراء خامات • شراء أجهزة • شراء برامج	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• رضا أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	١٠٠	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	زيادة الدعم المالي المقدم لنشر البحوث.	• اجتماعات وورش عمل • تحديد مصادر التمويل • مشاريع ممولة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد البحوث التي تم توفير تحويل لها • دعم الموارد الذاتية	٥٠	
	تشجيع البحوث المشتركة مع جهات خارجية.	• اجتماعات وورش عمل • تحديد الجهات الخارجية • اعتماد مجالس الأقسام	يناير ٢٠٢٥	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد البحوث المشتركة	٥٠	
	تقديم جوائز تحفيزية للبحوث المتتميزة.	• ورش عمل وحلقات نقاش • لجنة تقييم البحوث • التطوير المستمر لللائحة النظام • اعتماد مجالس الأقسام	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• نظام معتمد • جوائز محفزة للباحثين	٥٠	

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاستراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالآف جنيه	المسئولية التنفيذية
			من	الى			
تقديم بحوث علمية متميزة.	تشجيع أعضاء هيئة التدريس للتقدم بمقترحات بحثية للهيئات الداعمة المحلية والعالمية.	• رفع الثقافة العامة حول الجهات المانحة محلياً ودولياً • تقديم الدعم اللوجستي داخلياً • اعتمادات مالية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	عدد المشاريع المدعومة داخلياً وخارجياً	٢٥	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة
	تطوير منظومة الندوات وورش العمل الخاصة بالبحث العلمي.	• ندوات وورش عمل • مناقشات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• نظام معتمد • مشاريع بحثية	١٠٠	
	تهيئة البيئة المحفزة للابتكار.	• تنمية الوعي الابتكاري • تحفيز القدرات الابتكارية • إنشاء بنك للابتكار والابداع • تطوير المعامل	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• زيادة المشروعات الابتكارية • قاعدة بيانات	٥٠	
تشجيع الابتكار العلمي	تعظيم الاستفادة من مخرجات الابتكار والاختراعات التكنولوجية المتميزة.	• تسويق الابتكارات المجدية • دعم الاشتراك في المسابقات الابتكارية المحلية والدولية • تشجيع المبتكرين لتسجيل براءات الاختراع	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• زيادة المشروعات الابتكارية • قاعدة بيانات	٥٠	
	التواصل مع الجهات الممولة محلياً ودولياً.	• عقد اتفاقيات تعاون • عمل بروتوكولات واتصالات لنشر الابتكارات وورش عمل وندوات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد البروتوكولات المفعلة • زيادة المشروعات الابتكارية	٢٥	
	تنظيم المسابقات السنوية للطلاب والباحثين في مجال ريادة الأعمال الابتكارية.	• وضع الخطط المنظمة للمسابقات • تقديم الجوائز المادية والمعنوية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد المسابقات • قاعدة بيانات	٢٥	
	دعم قدرات الطلاب على الابتكار وتقديم المساعدة للمشروعات ذات الجدوى.	• غرس روح المناقشة للمبتكرين • الدعم المادي للابتكارات • نبني المشروعات ذات الجدوى	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد البروتوكولات المفعلة • زيادة المشروعات الابتكارية	٢٥	

١١٥٠

التكلفة المتوقعة (بالآف جنيه)

خدمة المجتمع والبيئة

الغاية القائلة

الاستراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالآلاف جنيه	المسئولية التنفيذية
			من	الى			
الارتقاء بمرور المراكز والوحدات الخدمية.	زيادة فعالية وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	* التعريف بالوحدة ودورها داخل المعهد وخارجه • وضع خطط عمل شاملة • عقد ندوات ولقاءات مجتمعية تحت إشراف الوحدة • مواقع تفاعلية • حملات خدمات مجتمعية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• منشورات تعريف بالوحدة • اعلانات عن لقاءات وندوات • محاضرات لقاءات • تواصل إلكتروني • رضا مجتمعي	٢٥	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون البيئة والمجتمع - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
	تطوير أداء الوحدات الخدمية بالمعهد .	• ميكنة العمل الإداري بالمعهد • دورات استعمال الحاسب الآلي والانترنت للموظفين • دورات متخصصة بالوحدات المختلفة • زيادة سرعة الإنترنت وتحديث شبكة المعهد • ميكنة العمل	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• أجهزة حاسب متطورة • أعداد المتدربين • زيادة نسبة رضا المستفيدين عن الخدمات بالمعهد • خدمات إلكترونية	٥٠	
	تطوير آليات قياس جودة الخدمات ورضا المستفيدين عن خدمات المعهد.	• ورش عمل وحلقات نقاش • وضع الآلية • الاستبيانات وتحليلها • اعتماد مجلس القسم	يناير ٢٠٢٣	ديسمبر ٢٠٢٥	• آلية معتمدة • استبيانات • تحليل ونتائج • معدلات أداء	٢٥	
	تفعيل دور وحدة إدارة الأزمات بالمعهد	• التعريف بالوحدة ومقرها ونشاطها • عقد لقاءات ومناقشات • سيناريو إخلاء وطوارئ	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• محاضرات اللقاءات • إخلاء وطوارئ • محاضرات طلب دعم الوحدة من الإدارات	٢٥	
	تطوير سياسة الدعاية والتسويق للخدمات التي يقدمها المعهد.	• انشاء هيكل مسئول عن الدعاية والاعلان • الاستمرار في عقد ورش عمل وحلقات نقاش. • تطوير السياسات التسويقية • اعتماد الأنشطة الدعائية في مجالس الكلية. • استشارة مكتب تسويق ودعاية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• خطة معتمدة للتسويق والترويج • أدوات الدعاية	٢٥	
تسويق الخدمات المجتمعية	إقامة معارض لمنتجات الورش والوحدات الخدمية.	• خطط تسويق • تطوير منتجات • تحديد مواقع للمعارض	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• كفاءة العمل في الورش • تحديث الأجهزة والمعدات • زيادة الموارد المالية	٢٥	

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاستراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالألف جنيه	المسؤولية التنفيذية
			من	الى			
تفعيل التواصل مع المجتمع المدني المؤسست الهندسية ومنظمات المجتمع المدني الداخلي والخارجي.	عقد اتفاقيات تعاون بين المعهد والمؤسسات الهندسية.	- تشكيل لجان - زيارات متبادلة - اقتراح اتفاقيات - توقيع الاتفاقيات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- عدد الإتفاقيات والعقود الموقعة - تنفيذ الاتفاقيات - مصادر دخل	٢٥	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون البيئة والمجتمع -
	إتاحة الفرصة للشركات لعمل معارض لأنشطتها ومنتجاتها.	- ورش عمل وحلقات نقاش - اعداد آلية تسمح للشركات بعرض أنشطتها داخل المعهد - اقتراح أماكن مناسبة للمعارض - اعتماد مجالس الأقسام - دعاية وتجهيزات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- آليات معتمدة - معارض تم اقامتها - مصادر دخل	٢٥	
	تفعيل اشراك المؤسسات الهندسية في وضع بعض قرارات المعهد	- اجتماعات - ورش عمل وحلقات نقاش - عقد مؤتمرات مشتركة - اعتماد آلية اشترك المؤسسات الهندسية ومنظمات المجتمع المدني في صنع القرار بالمعهد	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- آليات معتمدة - محاضر اجتماعات بها مشاركين من جهات صناعية	٢٥	
نشر الوعي البيئي بالمجتمع والبيئة	تنظيم ندوات لمناقشة قضايا البيئة ودور المعهد في المساهمة في حلها.	- تشكيل اللجنة المنظمة للندوات - وضع إطار عام للندوات - اعتماد الإطار - إشراك المؤسسات والمجتمع المدني في الندوات. - تنفيذ ٤ ندوات كل عام	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- عدد الندوات - عدد المشاركين - مقياس التأثير ونتائج تحليل الاستبانات	٢٥	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون البيئة والمجتمع
	تنظيم دورات تدريبية في مجالات خدمة المجتمع وتنمية وحماية البيئة.	- اجتماعات - ورش عمل وحلقات نقاش - وضع حزم تدريبية - اعتماد الحزمة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	- عدد الندوات - عدد المشاركين - تفعيل الأنشطة	٢٥	

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاستراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالآف جنيه	المسؤولية التنفيذية
			من	الى			
نشر الوعي البيئي والتأثير المجتمعي والبيئة	عقد اتفاقيات مع الشركات والمؤسسات الصناعية في معالجة المشكلات البيئية.	تشكيل لجان • زيارات متبادلة • إقتراح إتفاقيات • مجالس الأقسام • توقيع الإتفاقيات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد الإتفاقيات الموقعة • تنفيذ الإتفاقيات • مقياس التأثير	٢٥	- عميد المعهد - وكيل الكلية لشئون البيئة والمجتمع
	إصدار نشرة بيئية ربع سنوية لزيادة الوعي البيئي ومناقشة مشاكل القضايا البيئية	تشكيل لجنة إعداد النشرة • التواصل مع أعضاء هيئة التدريس والمجتمع المدني لاعتماد المادة العلمية • اعتماد النشرة • طبع النشرة وتوزيعها • تنفيذ ٤ نشرات كل عام	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد النشرات • معامل التأثير ونتائج تحليل الاستبانات	٢٥	

٣٥٠

التكلفة المتوقعة (بالآف جنيهها)

أداء إداري فاعل وحديث

الغاية الرابعة

المسئولية التنفيذية	التكلفة المتوقعة بالآف جنيه	مؤشرات الأداء	الفترة الزمنية		أنشطة التنفيذ	المهام	الأهداف الاستراتيجية
			من	الى			
عميد المعهد -وكلاء المعهد رساء الأقسام -مدير المعهد -مديري الإدارات	٢٥	• خطط تدريبية معتمدة • محاضر اعتماد • عدد المتدربين	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• لقاءات مع الإداريين لتحديد احتياجاتهم التدريبية • نقاشات لبحث أماكن التدريب المثلى داخليا وخارجياً • وضع خطط التدريب وعمل دورات خارجية • عرضها على المجالس المتخصصة للاعتماد	وضع خطط لتنمية وتدريب الجهاز الإداري بالكلية.	١- لارتفاع بمستوى الأطقم الإدارية والفنية بالمعهد.
	٢٥	• خطط تدريبية معتمدة • محاضر اعتماد • عدد المتدربين	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٥	• تحديد أعداد الإداريين الغير قادرين على التعامل مع الحاسب • وضع خطط التدريب • عرضها على المجالس المتخصصة للاعتماد	تدريب الإداريين على استخدام أساليب المكنة وتكنولوجيا المعلومات.	
	٢٥	• محاضر لقاءات • استبيانات قياس رضا العاملين بالمعهد عن الخدمات الاجتماعية • مشاركة في المناسبات	يناير ٢٠٢٤	ديسمبر ٢٠٢٧	• لقاءات ومناقشات مع مديري الإدارات المختلفة • لقاءات دورية ومناقشات مع قيادات الكلية • قرارات واعتمادات من المجالس المتخصصة • خطة مشاركة مجتمعية	دعم وتطوير الخدمات الاجتماعية للعاملين بالمعهد.	
	٢٥	• دورات منعقدة • محاضر اعتماد	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• تحديد الاحتياجات • العرض على المجالس المتخصصة للاعتماد • توفير الموارد المالية للمدربين	تدريب الأطقم الفنية على الأجهزة.	
	٥٠	• دورات منعقدة • محاضر اعتماد	يناير ٢٠٢٣	ديسمبر ٢٠٢٥	• تحديد الاحتياجات والعرض على المجالس المتخصصة • توفير الموارد المالية للمدربين	إعطاء دورات تدريبية للأطقم الفنية في المجالات المتخصصة.	

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الاستراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالألف جنيه	المسئولية التنفيذية
			من	الى			
تحسين بيئة العمل بالمعهد .	رفع مستوى بيئة العمل للعاملين بالمعهد.	تشكيل لجان لبحث الاحتياجات توفير الدعم المالي المطلوب الاعتماد من المجالس المختصة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	تحسين مستوى بيئة العمل أعمال التحديث	٢٥	عميد المعهد -مدير المعهد -مديري الادارات
	تجهيز بيئة العمل بالمستلزمات الحديثة.	تشكيل لجان لبحث الاحتياجات توفير الدعم المالي المطلوب الاعتماد من المجالس المختصة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	المستلزمات الحديثة مكنة الأعمال المكتبية	٢٥	
	تطوير آلية تقديم المقترحات والشكاوي.	تشكيل لجان متابعة للشكاوي وآليات التعامل معها تفعيل دور مديري الإدارات في التعامل مع المشكلات البسيطة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	آليات التعامل معها المساءلة	٢٥	
	استكمال مكنة كافة الأعمال بالمعهد	تحديد الاحتياجات توفير الموارد المالية شراء المستلزمات المطلوبة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٥	مكنة كافة الأعمال بالمعهد	١٠٠	
استكمال الإصلاح الإداري والهيكل.	استكمال الوظيفي لجميع التخصصات.	تشكيل لجان لقاءات مع مديري الإدارات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٥	استكمال التوصيف الوظيفي بالمعهد	١٠٠	
	إعادة هيكلة بعض وظائف المعهد لتحسين الأداء الوظيفي.	تشكيل لجان لقاءات مع مديري الإدارات عرض على مجلس المعهد	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٥	مؤشرات الأداء الوظيفي	١٠٠	
	استكمال قواعد البيانات الخاصة بالمعهد.	تشكيل لجان لقاءات مع مديري الإدارات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٥	قواعد بيانات مكتملة	٥٠	
	تفعيل إجراء الاستبيانات لقياس أداء الجهاز الإداري للمعهد ومدى الرضا	لقاءات مع مديري الإدارات تحفيز الإدارات المكتملة الاستبيانات	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	استبيانات وتقارير	٢٥	

التكلفة المتوقعة (بالألف جنيها)

موارد ذاتية مستدامة ومنزيدة

الغاية الخامسة

المسئولية التنفيذية	التكلفة المتوقعة بالآف جنيه	مؤشرات الأداء	الفترة الزمنية		أنشطة التنفيذ	المهام	الأهداف الاستراتيجية
			من	الى			
- عميد المعهد - مدير المعهد - مدير الصيانة	١٠٠	• مراكز الصيانة الخارجية • مستوى سلامة الأجهزة والمعامل • المتخصصون الفنيون من الخارج	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• إنشاء وحدات صيانة متخصصة • تدريب الفنيين على صيانة الأجهزة الحديثة • تشكيل لجان متابعة من أعضاء هيئة التدريس • اعتماد موارد مالية	الصيانة الدورية لأجهزة ومعدات المعهد.	الحفاظ على الموارد الذاتية للمعهد.
	٥٠٠	• خطة الصيانة • تقارير الصيانة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عمل خطة صيانة • اعتماد موارد مالية • توفير قطع الغيار ومواد الصيانة	الصيانة الدورية لمنشآت المعهد.	
	٥٠٠	• أعداد الفنيين المؤهلين • التعاقد مع الفنيين المتخصصين • الأجهزة الحديثة • زيادة مستوى الدخل السنوي	يناير ٢٠٢٥	ديسمبر ٢٠٢٧	• تشكيل لجنة لبحث احتياجات المركز من الأجهزة الحديثة • توفير اعتمادات مالية • شراء الأجهزة وتدريب الفنيين	العمل على إنشاء مركز صيانة الأجهزة العلمية بالمعهد .	
	١٠٠	• تقارير متابعة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• تشكيل لجنة متابعة	تفعيل خطة صيانة المعهد	
	١٠٠	• اتفاقيات استغلال المساحات المتاحة • الدخل المادي	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٥	• تشكيل لجنة لتحديد الفراغات المتاحة بالمعهد • لقاءات مع قيادات المعهد لتحديد الأسلوب الأمثل للاستفادة منها • عرض المساحات على المجتمع المدني بالسبل المتاحة	عقد اتفاقيات لاستغلال الفراغات الموجودة بالمعهد .	تنمية الموارد الذاتية للمعهد.
	١٠٠	• حصر الأجهزة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• تشكيل لجنة لتحديد الأجهزة المتاحة بالمعهد • لقاءات مع قيادات المعهد لتحديد الأسلوب الأمثل للاستفادة منها • العرض على المجتمع المدني بالسبل والقنوات المتاحة	إتاحة الأجهزة والمعدات غير المستعملة بالمعهد للقطاع الخاص.	
	١٠٠	• تقارير متابعة • زيادة مستوى الدخل السنوي	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• تشكيل لجان • توفير اعتمادات مالية	توفير الأدوات الهندسية للطلاب داخل المعهد	

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

الأسرراتيجية الأهداف	المهام	أنشطة التنفيذ	الفترة الزمنية		مؤشرات الأداء	التكلفة المتوقعة بالألف جنيه	المسؤولية التنفيذية
			من	الى			
الاستفادة المثلى من الإمكانيات المتاحة.	التوسع في المشاريع التنافسية.	• تشكيل لجان • لقاءات ومناقشات • عرض على المجالس المختصة • خطط مستقبلية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• مشاريع جديدة • إجمالي الدخل السنوي	١٠٠	- عميد المعهد - وكلاء المهد - رؤساء الأقسام - مدير المعهد - مديرو الإدارات
	استحداث برامج جديدة لجذب الطلاب.	• دراسة سوق العمل • تشكيل لجان • لقاءات ومناقشات • عرض على المجالس المختصة	يناير ٢٠٢٥	ديسمبر ٢٠٢٧	• برامج جديدة • اعتمادات وزارية	٢٠٠	
	إنشاء مراكز خدمية وتعليمية وتدريبية	• تشكيل لجان • لقاءات ومناقشات • توفير اعتمادات مالية • دراسة سوق العمل	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد الدورات التدريبية التخصصية • إجمالي الدخل السنوي	٢٠٠	
	تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.	• تشكيل لجان • لقاءات ومناقشات • توفير اعتمادات مالية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• تقارير اجتماعات • التغير الدخل السنوي	١٠٠	
	تسويق البحث العلمي.	• تشكيل لجان • لقاءات ومناقشات • توفير اعتمادات مالية • تعظيم الاستفادة من الإمكانيات	يناير ٢٠٢٤	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد الأبحاث المستفاد منها • بروتوكولات تعاون	١٠٠	
	تطوير سياسة الدعاية والتسويق لبرامج المعهد.	• تشكيل لجان • لقاءات ومناقشات • توفير اعتمادات مالية	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• زيادة الموارد الذاتية	١٠٠	
	تطوير منتجات الورش	• تشكيل لجان • لقاءات ومناقشات • توفير اعتمادات مالية • عرض على المجالس المختصة	يناير ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٧	• عدد المعارض • زيادة الموارد المالية	١٠٠	

٢٤٠٠

لتكلفة المتوقعة (بالألف جنيها)

٣-٢ البرنامج الزمني للخطة التنفيذية

الغاية الأولى تعليم هندسي مميز

الاستراتيجية الأهداف	المهام	٢٠٢٢-٢٠٢٣				٢٠٢٣-٢٠٢٤				٢٠٢٤-٢٠٢٥				٢٠٢٥-٢٠٢٦			
		١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١
استدامة الاعتماد للمعهد	تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.																
	تحديث الدراسة الذاتية وملفات الاعتماد																
	متابعة أعمال لجان معايير الجودة																
	رفع الوعي لدى كافة منسوبي الكلية بأهمية تطبيق معايير الجودة																
	تطوير البات إدارة عملية الجودة الشاملة.																
تعزيز وتطوير العملية التعليمية	تدريب وتأهيل كوادر في مجال إدارة الجودة على مختلف المستويات.																
	الارتقاء بالآلية المراجعة وتقييم برامج المعهد																
	استحداث برامج تعليمية جديدة طبقاً لاحتياجات سوق العمل.																
	إضافة مستحدثات البحث العلمي في المقررات الدراسية																
	دراسة تحويل بعض البرامج الدراسية لنظام الساعات المعتمدة والمطبق في البرامج الجديدة بالمعهد																
تحسين التسهيلات الداعمة العملية التعليمية	تعزيز التعاون مع المؤسسات الدولية والمحلية لتطوير واستحداث البرامج التعليمية																
	الاستمرار في تطوير نظم التدريب الميداني للطلاب																
	التوسع في استخدام التعليم الإلكتروني																
	تطوير نظم تقييم الطلاب																
	غرس مفاهيم أخلاقيات وأداب المهنة.																
تعزيز التواصل مع الخريجين	تطوير وإنشاء معامل جديدة.																
	صيانة الأجهزة العلمية بمعامل المعهد.																
	تحديث المكتبة																
	تجهيز قاعات المحاضرات والدروس بوسائل تعليمية متطورة.																
	صيانة المباني وقاعات المحاضرات والخدمات.																
تطوير وحدة الخريجين	استخدام مصادر المعلومات الحديثة مثل بنك المعرفة.																
	توفير سبل استخدام للمعلومات الحديثة.																
	تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة																
	تذليل العقبات التي تواجه الهيئة المعاونة في تحضير الرس ائل العلمية																
	تعزيز التواصل مع الخريجين.																
استخدام التقنية العلمية في تطوير العملية التعليمية	تطوير وحدة الخريجين.																
	التحديث المستمر لقواعد بيانات الخريجين.																
	عقد لقاءات دورية مع خريجي المعهد للاستماع إلى مقترحاتهم لتطوير المعهد.																

البرنامج الزمني للخطة التنفيذية

الغاية القانية

بحث علمي مبتكر وتطبيقي

الاستراتيجية	الأهداف	المهام	٢٠٢٢-٢٠٢٣				٢٠٢٣-٢٠٢٤				٢٠٢٤-٢٠٢٥				٢٠٢٥-٢٠٢٦			
			١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١
الدراسات العليا والبحث العلمي	الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا والبحث العلمي	تطوير أعمال لجنة تسويق البحوث العلمية.																
		استكمال عمل لجنة أخلاقيات البحث العلمي.																
		العمل على تنفيذ آليات التفرغ للبحث العلمي.																
		تنمية القدرات البحثية لأعضاء هيئة التدريس عن طريق الدورات والندوات																
تطوير الدراسات العليا	تطوير الدراسات العليا	التحديث المستمر لخطط الأقسام البحثية.																
		عقد اتفاقيات حول برامج دراسات عليا مشتركة مع مؤسسات إقليمية وعالمية.																
		تفعيل تبادل الأساتذة الزائرين.																
		توزيع طلاب الدراسات العليا طبقا للتخصصات المطلوبة بالمعهد																
تطوير وتعزيز مجالات البحث العلمي	تطوير وتعزيز مجالات البحث العلمي	تعزيز التعاون بين المعهد والمؤسسات الهندسية بالمجتمع في مجال البحوث العلمية.																
		التحديث المستمر لخطة تنظيم المؤتمرات العلمية المتخصصة.																
		جذب طلاب الدراسات العليا الوافدين.																
		عقد اتفاقيات للتعاون مع مؤسسات ومراكز بحثية محلية وعالمية.																
		إنشاء مراكز بحثية متميزة متخصصة بالتعاون مع الصناعة.																
		الارتقاء بأخلاقيات البحث العلمي																
		الارتقاء بمستوى البحوث العلمية.																
		زيادة الدعم المالي المقدم لدعم البحوث.																
		زيادة الدعم المالي المقدم لنشر البحوث.																
		تشجيع البحوث المشتركة مع جهات خارجية.																
		تقديم جوائز تحفيزية للبحوث المتميزة.																
		تشجيع أعضاء هيئة التدريس للتقدم بمقترحات بحثية للهيئات الداعمة المحلية والعالمية.																
تشجيع الابتكار العلمي.	تشجيع الابتكار العلمي.	تطوير منظومة الندوات وورش العمل الخاصة بالبحث العلمي.																
		تهيئة البيئة المحفزة للابتكار.																
		تعظيم الاستفادة من مخرجات الابتكار والاختراعات التكنولوجية المتميزة.																
		التواصل مع الجهات الممولة محليا ودوليا.																
تشجيع الابتكار	تشجيع الابتكار	تنظيم المسابقات السنوية للطلاب والباحثين في مجال ريادة الأعمال الابتكارية.																
		دعم قدرات الطلاب على الابتكار وتقديم المساعدة للمشروعات ذات الجدوى.																

البرنامج الزمني للخطة التنفيذية

خدمة المجتمع والبيئة

الغاية القالته

الاستراتيجية الأهداف	المهام	٢٠٢٣-٢٠٢٢				٢٠٢٤-٢٠٢٣				٢٠٢٥-٢٠٢٤				٢٠٢٦-٢٠٢٥				٢٠٢٧-٢٠٢٦			
		١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠
		٣	٦	١٠	١٢	٣	٦	١٠	١٢	٣	٦	١٠	١٢	٣	٦	١٠	١٢	٣	٦	١٠	١٢
الارتقاء بـ المرافق والوحدات الخدمية	زيادة فعالية وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.																				
	تطوير أداء الوحدات الخدمية بالمعهد .																				
	تطوير آليات قياس جودة الخدمات ورضا المستفيدين عن خدمات المعهد.																				
	تفعيل دور وحدة إدارة الأزمات بالمعهد																				
تسويق الخدمات المجتمعية	تطوير سياسة الدعاية والتسويق للخدمات التي يقدمها المعهد.																				
	إقامة معارض لمنتجات الورش والوحدات الخدمية.																				
تفعيل التوافق الهندسية ومنظمات المجتمع المدني الداخلي والخارجي.	عقد اتفاقيات تعاون بين المعهد والمؤسسات الهندسية.																				
	إتاحة الفرصة للشركات لعمل معارض لأنشطتها ومنتجاتها.																				
	تفعيل اشراك المؤسسات الهندسية في وضع بعض قرارات المعهد																				
نشر الوعي الثقافي بـ البيئة المجتمع والبيئة	تنظيم ندوات لمناقشة قضايا البيئة ودور المعهد في المساهمة في حلها.																				
	تنظيم دورات تدريبية في مجالات خدمة المجتمع وتنمية وحماية البيئة.																				
	عقد اتفاقيات مع الشركات والمؤسسات الصناعية في معالجة المشكلات البيئية.																				
	إصدار نشرة بيئية ربع سنوية لزيادة الوعي البيئي ومناقشة مشاكل القضايا البيئية																				

البرنامج الزمني للخطة التنفيذية

الغاية الرابعة أداء إداري فاعل وحديث

٢٠٢٣-٢٠٢٢				٢٠٢٤-٢٠٢٣				٢٠٢٥-٢٠٢٤				٢٠٢٦-٢٠٢٥				٢٠٢٧-٢٠٢٦				المهام	الأهداف الاستراتيجية
١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠	١	٤	٧	١٠		
٣	٦	١٠	١٢	٣	٦	١٠	١٢	٣	٦	١٠	١٢	٣	٦	١٠	١٢	٣	٦	١٠	١٢		
																				وضع خطط لتنمية وتدريب الجهاز الإداري بالكلية.	الارتقاء بمستوى الأطقم الإدارية والفنية بالمعهد.
																				تدريب الإداريين على استخدام أساليب الميكنة وتكنولوجيا المعلومات.	
																				دعم وتطوير الخدمات الاجتماعية للعاملين بالمعهد.	
																				تدريب الأطقم الفنية على الأجهزة.	
																				إعطاء دورات تدريبية للأطقم الفنية في المجالات المتخصصة.	
																				رفع مستوى بيئة العمل للعاملين بالمعهد.	تحسين بيئة العمل بالمعهد
																				تجهيز بيئة العمل بالمستلزمات الحديثة.	
																				تطوير آلية تقديم المقترحات والشكاوي.	
																				استكمال ميكنة كافة الأعمال بالمعهد	
																				استكمال التوظيف الوظيفي لجميع التخصصات.	استكمال الإصلاحي الإداري والهيكلي.
																				إعادة هيكلة بعض وظائف المعهد لتحسين الأداء الوظيفي.	
																				استكمال قواعد البيانات الخاصة بالمعهد.	
																				تفعيل إجراء الاستبيانات لقياس أداء الجهاز الإداري للمعهد ومدى الرضا	

البرنامج الزمني للخطة التنفيذية

الغاية الخامسة موارد ذاتية مستدامة ومتزايدة

الاستراتيجية الأهداف	المهام	٢٠٢٢-٢٠٢٣				٢٠٢٣-٢٠٢٤				٢٠٢٤-٢٠٢٥				٢٠٢٥-٢٠٢٦			
		١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١	١٠	٧	٤	١
		١٢	١٠	٦	٣	١٢	١٠	٦	٣	١٢	١٠	٦	٣	١٢	١٠	٦	٣
الحفاظ على الموارد الذاتية للمعهد	الصيانة الدورية لأجهزة ومعدات المعهد.																
	الصيانة الدورية لمنشآت المعهد.																
	العمل على إنشاء مركز صيانة الأجهزة العلمية بالمعهد .																
	تفعيل خطة صيانة المعهد																
تنمية الموارد الذاتية للمعهد	عقد اتفاقيات لاستغلال الفراغات الموجودة بالمعهد																
	إتاحة الأجهزة والمعدات غير المستعملة بالمعهد للقطاع الخاص.																
	توفير الأدوات الهندسية للطلاب داخل المعهد																
الاستفادة المثلى من الإمكانيات المتاحة	التوسع في المشاريع التنافسية.																
	استحداث برامج جديدة لجذب الطلاب.																
	إنشاء مراكز خدمية وتعليمية وتدريبية																
	تفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص.																
	تسويق البحث العلمي.																
	تطوير سياسة الدعاية والتسويق لبرامج المعهد.																
	تطوير منتجات الورش																

3-3 آليات تنفيذ ومراقبة الخطة الاستراتيجية

قام المعهد بتشكيل فريق لمتابعة آليات تنفيذ الخطة الاستراتيجية بعد اعتمادها، وقد تم التنسيق مع مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة بالمعهد واللجان التنفيذية المنبثقة من مجلس المعهد، كلاً فيما يعهد إليه لوضع الخطة التنفيذية في ضوء البرامج والأنشطة والمخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل بالخطة الاستراتيجية وطبقاً للجدول الزمني لذلك. وتتمثل اللجان المنبثقة من المجلس بالمعهد في:

- لجنة شئون التعليم والطلاب.
- لجنة العلاقات العامة.
- لجنة المكتبات.
- لجنة المختبرات والأجهزة العلمية.
- لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٣-٣-١ آليات التنفيذ:

يمكن تلخيص آليات تنفيذ الأعمال والأنشطة الواردة بالخطة الاستراتيجية من خلال ما يلي:

- وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية ككل.
- مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الاستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأنشطة.
- إصدار الخطة التنفيذية للمعهد واعتمادها.
- تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية وتكليف مدير تنفيذي للخطة التنفيذية للمعهد يكون مسؤولاً أمام لجنة التسيير والمتابعة.
- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
- تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

٣-٣-٢ المراقبة والمتابعة والتقييم للخطة التنفيذية:

تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم إنجازه من نتائج فعلية يتفق مع ما تم تخطيطه استراتيجياً، ويحقق رؤية المعهد ورسالته وكذلك أهدافها الاستراتيجية، والوقوف على العقبات والمصاعب التي تعترضها، وما إذا كان هناك انحرافات تستدعي ضرورة التدخل لمعالجتها من خلال إيجاد أنسب الحلول وتطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب.

إن أكثر الأنشطة أهمية في هذه الخطوة، هو ما يتعلق بقياس الأداء أو النتائج الفعلية المحققة، حتى يمكن مقارنتها بالأهداف المخططة استراتيجياً. وتتم عملية المتابعة والتقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات المعهد ومجلس المعهد، وذلك من خلال الآليات الآتية:

١. تتولى لجان وحدة ضمان الجودة إعداد آليات لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية وفقاً لمؤشرات المتابعة والتقييم.
٢. تتولى الجهات المسؤولة عن التنفيذ إعداد تقرير فني سنوي عن الأنشطة المطلوبة ومدى الإنجاز.
٣. ترفع التقارير الفنية إلى وحدة ضمان الجودة التي تتولى إعداد تقرير سنوي مجمع يعرض على مجلس المعهد.
٤. تتولى الجهات المسؤولة عن التنفيذ إعداد تقرير سنوي، يوضح معدل الإنجاز في الأنشطة، وكذلك مدى تحقق الأهداف التقنية لكل هدف استراتيجي، وفقاً لمؤشرات المتابعة والتقييم، وتقوم وحدة ضمان الجودة بالمعهد بإعداد تقرير سنوي مجمع يعرض على مجلس المعهد.

سياسات العمل المرشدة بالمعهد

الفصل الرابع

سياسات العمل المرشدة بالمعهد

تمثل السياسات المرشدة الخطوط العريضة والعامة التي يرشد المعهد في عملية تنفيذ أهدافها الاستراتيجية على مختلف المستويات. وتوجد سياسات متنوعة للمعهد محددة وواضحة، وذلك لتحقيق رؤية ورسالة المعهد، والوصول إلى المستوى الملائم لتحسين الوضع التنافسي على المستوى المحلي والإقليمي. وللمعهد حزمتان من السياسات؛ أولهما السياسات العامة، وثانيهما السياسات الخاصة وهي التي تتناول: السياسات المرتبطة بالعملية التعليمية، والسياسات المرتبطة بالبحث العلمي، وسياسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وسياسات ضبط العمل الإداري، وسياسات تنمية الموارد المالية والمادية. ومن ثم تخصص المعهد لجان محددة تختص بمتابعة تنفيذ سياسات المعهد كلجنة شؤون التعليم والطلاب، ولجنة المكتبات، ولجنة العلاقات الثقافية، ولجنة المختبرات والأجهزة العلمية، ولجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة، بالإضافة إلى وحدة ضمان الجودة. ومن أهم الخطوات التي اتبعها المعهد عند صياغة سياساتها ما يلي:

- عرض ومناقشة هذه السياسات مع منسوبي المعهد.
- إقرار سياسات المعهد بعد رسمها باللجان المختصة بذلك.
- العمل على نشر السياسات من خلال الأقسام العلمية وموقع المعهد والمؤتمرات العلمية للأقسام.
- مراجعة السياسات وتطويرها وتحديثها بشكل دوري لتنفيذ الخطة الاستراتيجية، وذلك لمواكبة التطورات المعاصرة في عصر الثورة الرقمية، وحاجات المجتمع المحلي.

١-٤ السياسات العامة للمعهد:

- تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالمعهد من تعليم وبحث علمي وخدمة المجتمع.
- التطوير المستمر للنظم واللوائح والآليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالمعهد ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- تلبية احتياجات وتوقعات المجتمع فيما يقدم المعهد من خدمات ومنتجات، شاملة الخريج والدورات التدريبية والخدمات الاستشارية والمنتجات الهندسية وغيرها.
- الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الاستفادة منها ووضع أولويات لاستخدامها.
- التعااطي والتفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية، ومحاولة نقل التكنولوجيات وتطويرها.
- المراجعة الدائمة للقرارات والأنشطة في ضوء سياسة المعهد والخطط الاستراتيجية والتنفيذية.

- المرونة والانفتاح العقلي والشفافية في الممارسات والقرارات والسياسات والخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالمعهد.
- إرضاء المستفيدين بما لا يخل بجودة منتجات ومخرجات المعهد ، ولا يتعارض مع الأصول العلمية والهندسية.
- منظومة إدارية تعتمد على آليات وقواعد ولوائح وخطط محددة لكافة الأنشطة بالمعهد ، ولا تعتمد على الرؤية الفردية.
- احترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات والأنشطة والالتزام بدليل أخلاقيات المهنة.
- توثيق كافة الأنشطة وعمل قواعد بيانات شاملة لها.

٢-٤ سياسات المعهد الخاصة في الحالات المختلفة:

للمعهد مجموعة من السياسات الخاصة بكل مجال من المجالات التي تخدمها الغايات الخمس الواردة في هذه الخطة الاستراتيجية ، وذلك على النحو التالي:

١-٢-٤ سياسات المعهد في مجال التعليم:

- لتحقيق غاية المعهد في مجال التعليم وأهدافها الإستراتيجية المرتبطة بها، فإن المعهد يتبنى مجموعة من السياسات التي من شأنها المساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمعهد، وهذه السياسات تتمثل في:
- الالتزام بالمعايير الأكاديمية المرجعية والسعي الجاد لتطبيقها على الوجه الأمثل.
 - المراجعة والتقييم الداخلي والخارجي للبرامج والمقررات الدراسية.
 - تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وسائل وبرامج التعلم.
 - احتضان الطلاب ذوي القدرات العالية وذوي القدرة على التميز والإبداع ورعايتهم.
 - رعاية الطلاب محدودي القدرات وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
 - التوسع في البرامج التعليمية والتخصصات الجديدة والتخصصات المشتركة.
 - تطوير سياسات القبول بالأقسام لتحقيق أكبر قدر ممكن من الموائمة بين رغبات الطلاب والأماكن المتاحة في التخصصات المختلفة.

- اعتبار الطالب من أهم مخرجات المعهد.
- تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالمعهد.
- مشاركة طلابية فعالة في الأنشطة داخل المعهد وخارجها.
- زيادة الرضا العام لأطراف العملية التعليمية.
- غرس قيم التعلم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
- الالتزام بأخلاقيات وآداب المهنة.
- التكامل مع سياسات المعهد في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٢-٢-٤ سياسات المعهد في مجال البحث العلمي:

- لتحقيق غاية المعهد في مجال البحث العلمي والدراسات العليا، وأهدافه الإستراتيجية، فإن المعهد ينتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ المساهمة في تحقيق الأهداف الإستراتيجية للمعهد وبلوغ غاياته، وهذه السياسات تتمثل في:
- تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي يقوم بها المعهد من جهة والجامعات الحكومية من جهة أخرى، في إطار خطة الدولة للبحث العلمي.
- إعداد خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطط التنمية وحاجات المجتمع، وأهم المستجدات العلمية العالمية، واحتياجات المعهد من تخصصات جديدة.
- تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
- تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعامل مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
- تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- تنمية ورفع قدرات الباحثين بالمعهد .
- توثيق كافة الأنشطة البحثية والأنشطة المرتبطة، وعمل قواعد بيانات شاملة لها ونشرها.
- تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- توسيع نطاقات البحوث العلمية.
- تبادل المعلومات والمعارف مع مؤسسات البحث العلمي العالمية.
- تكامل سياسات المعهد في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- تسويق البحوث العلمية.

٣-٢-٤ سياسات المعهد في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- لتحقيق غاية المعهد في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة وأهدافها الإستراتيجية، فإن المعهد ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل في:
- تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها المعهد من جهة والجامعة من جهة أخرى، في إطار الخطط التنموية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- المساهمة المستمرة في حل المشكلات البيئية وتنمية الوعي البيئي.
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على احتياجاته وتوجهاته
- التشجيع على العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- تمثيل الأطراف المجتمعية في المجالس واللجان والروابط المختلفة بالمعهد.
- المساهمة المستمرة في حل مشكلات البيئة وتنمية الوعي.

٤-٢-٤ سياسات المعهد في ضبط العمل الإداري:

لتحقيق غاية المعهد في توفير الجهاز الإداري الفعال، فإن المعهد ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل في الآتي:

- توفير مناخ وبيئة عمل مناسبة بما يضمن الاستفادة من الكفاءات المتوفرة وتحقيق أفضل أداء إداري.
- حوكمة وجودة الأداء بإدارة المعهد.
- تشجيع العمل الجماعي التعاوني لمنسوبي المعهد
- توفير الخدمة الاجتماعية للعاملين بالمعهد.
- تنمية مستمرة لمهارات وقدرات الموارد البشرية.
- تبني معايير الاختيار ولتعيين القيادات الإدارية والوظائف بالمعهد.
- تطبيق نظم الأرشفة الإلكترونية.
- تطبيق آليات الثواب والعقاب لضمان تحقيق مبدأ العدالة والشفافية.
- غرس القيم الأخلاقية وتنمية الوازع الداخلي لمكافحة الفساد المالي والإداري.

٤-٢-٥ سياسات المعهد في تنمية الموارد المالية والمادية:

لتحقيق غاية المعهد في مجال تنمية واستدامة الموارد المالية والمادية، فإن المعهد ينتهج مجموعة من السياسات تتمثل في:

- زيادة الموارد الذاتية للمعهد.
- العمل على إيجاد وحدات ذات الطابع الخاص.
- الاستغلال الأمثل لمباني ومنشآت المعهد.
- وضع أنظمة للمراجعة والمراقبة الدورية على استخدام الموارد ومتابعتها.
- الاستخدام الأمثل لموارد المعهد.
- التواصل الدائم مع رجال الأعمال والهيئات ونقابة المهندسين والمجتمع المدني وعرض الخدمات الهندسية الاستشارية للمساهمة في تنمية الموارد الذاتية للمعهد .

تم بحمد الله

المراجع

- ١- لائحة المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا الطود – الأقصر لعام ٢٠١٧ والمعدلة برقم ٥٨٩٧ بتاريخ ٢٠٢١/١٠/٤
- ٢- قرار وزير التعليم العالي رقم ٢٢٩٤ بتاريخ ٢٠٠٦/٩/٨
- ٣- قرار وزير التعليم العالي رقم ٢٩٨١ بتاريخ ٢٠٠٩/٩/١٥
- ٤- قرار وزير التعليم العالي رقم ٢١٣٢ بتاريخ ٢٠١٦/٩/٢٩
- ٥- وزارة التعليم العالي، "رؤية لمنظومة التعليم العالي في مصر حتى عام ٢٠٢١م
- ٦- الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد " دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي، الاصدار الثالث ٢٠١٥ م
- ٧- عبد الستار حسين يوسف " تقدير المخاطرة في ظل تحليل SWOT في المؤسسات الصناعية، المؤتمر العلمي الدولي السنوي السابع، الأردن ، إدارة المخاطر واقتصاد المعرفة ، ابريل ٢٠٠٧ م







الفصل الخامس

ملحق إدارة مخاطر التخطيط

الفصل الخامس

إدارة مخاطر التخطيط

١-٥ مفهوم إدارة المخاطر المؤسسية

هي تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة أنشطة المنظمة، من أجل التقليل من الآثار الضارة للمخاطر على رأس مالها إلى حدها الأدنى، وتشمل هذه الإدارة المخاطر التشغيلية، المخاطر الاستراتيجية، المخاطر المالية، إضافة إلى المخاطر المرتبطة بالخسائر العرضية.

ويمكن تعريف إدارة المخاطر المؤسسية، بأنها منهجية مُتبعة لإدارة المخاطر بشكل استراتيجي من منظور المؤسسة، من أجل تحديد وتقييم الخسائر والمخاطر المُحتملة، والاستعداد لها بالشكل الكافي.

ومن خلال إدارة المخاطر للمؤسسة، يقوم المديرون بتشكيل موقف المخاطر العام للمؤسسة، عن طريق توصيتهم بمشاركة قطاعات أعمال معينة في أنشطة معينة أو فصلها عنها.

٢-٥ خطوات واستراتيجية إدارة المخاطر وأهم خطوط الدفاع

مخاطر المؤسسة هي العوامل التي قد تعرض استمرارية وأداء المؤسسة للخطر، وهو ما قد تؤثر على قدرة المؤسسة على تحقيق أهدافها وتحقيق النجاح المستدام. تتضمن هذه المخاطر والتنظيمية جوانب متنوعة من والعوامل الداخلية والخارجية مثل المخاطر التشغيلية والمالية والسوقية والاستراتيجية والقانونية. لتقليل تأثير هذه المخاطر، تعتمد المؤسسات على استراتيجيات مثل التنوع، وإدارة المخاطر، والتأمين، والالتزام بممارسات الأعمال الجيدة

٣-٥ أنواع المخاطر المؤسسية

أنواع المخاطر المؤسسية تشمل الامتثال، القانونية، الاستراتيجية، الأمنية، التشغيلية، المالية، والبشرية. إدارة المخاطر تشمل خطط للتعامل مع هذه المخاطر، بدءًا من تحديدها وتقييمها ووضع استراتيجيات للتعامل معها.

تقوم إدارة المخاطر المؤسسية بدور فعال في وضع خطط لأي نوع من مخاطر الأعمال، التي تهدد استمرار المؤسسة وبقائها، تلك المخاطر التي يمكن توضيحها فيما يلي:

١- خطر الامتثال

يهدد المؤسسة خطر الامتثال إذ لم تلتزم بالقانون الخارجي أو المتطلبات الخارجية، مثل عدم قدرة المؤسسة على إصدار بيانات مالية في الوقت المناسب وفقاً لقواعد المحاسبة المعمول بها.

٢- المخاطر القانونية

وهي المخاطر التي تهدد المؤسسة نتيجة مخالفتها القواعد الحكومية المنظمة لعملها، وهو ما يؤدي إلى رفع دعاوى قضائية عليها في قضايا تعاقدية أو تنظيمية، ومن ثم تتعرض لعقوبات كبيرة.

٣- المخاطر الاستراتيجية

وهي المخاطر التي تهدد المؤسسة على المدى البعيد، نتيجة عدم التزامها باتباع استراتيجيات عمل صحيحة، وهو ما يهدد مكانها في مجال التعليم ، ويؤدي إلى إحلال معاهد ومؤسسات جديدة محلها..

٤- المخاطر الأمنية

مخاطر الأمن السيبراني هي المخاطر التي تهدد أصول المؤسسة المادية أو الرقمية، إذا أدت إلى اختلاسها، مثل عدم كفاية الضوابط التي تشرف على معلومات الطلاب والعاملين الحساسة المخزنة على خوادم الشبكة.

٥- المخاطر التشغيلية

تشكل المخاطر التشغيلية تهديداً مباشراً للأنشطة اليومية المطلوبة لتشغيل المؤسسة، مثل وقوع كارثة طبيعية تلحق الضرر بمخازن المؤسسة .

٦- المخاطر المالية

وهي المخاطر التي تهدد الوضع المالي للمؤسسة، مثل خسائر تعويم الجنيه المصري وزيادة الأسعار المستمرة.

٧- المخاطر البشرية

والمقصود بها المخاطر الناتجة عن أخطاء موظفي المعهد وتقصيرهم في أداء مهامهم، أو تعرض هؤلاء الموظفين لعوامل خارجية مثل السرقة أو الاحتيال.

٥-٤ مكونات إدارة المخاطر في المؤسسة :

مكونات إدارة المخاطر في المؤسسة تشمل تحديد الأهداف، تقييم المخاطر، واستجابتها لها، بالإضافة إلى تدريب الموظفين والرصد المستمر. يهدف ذلك إلى ضمان استمرارية العمليات وتقليل الخسائر. إذ تمر بالعديد من المراحل التي نوضحها فيما يلي:

١- تحديد الأهداف

يقوم الفريق المسؤول عن إدارة المخاطر ، بالاشتراك مع مجلس الإدارة والعميد ، بتحديد مهام المؤسسة ومقاييس نجاحها، لضمان توافقها مع الرغبة في الحد من المخاطر المحتملة.

وعليه يجب إدراك احتمالية وجود مخاطر داخلية أو مخاطر خارجية ثم قوائم الإجراءات الواجب اتخاذها مع ما تريد إنجازه مثل تعيين موظفين تنظييمين إضافيين في الأقسام التي تحتاج إلى ذلك.

٢- تقييم المخاطر

يُعد تقييم المخاطر هو أساس عملية إدارة المخاطر المؤسسية، وفي هذه المرحلة، يتم تحديد المخاطر وتقييمها وتحديد أولوياتها، مع تحديد احتمالية كل خطر ومدى تأثيره، إضافة إلى تحليل ضوابط الأمان الحالية.

وتقوم إدارة المخاطر المؤسسية بعرض خطوة تقييم المخاطر من خلال فهم احتمالاتها وأثرها المالي، وهو ما يشمل المخاطر المباشرة والمخاطر المحتملة.

٣- الاستجابة للمخاطر

بعد تحديد المخاطر المُحتمل أن تؤثر على المؤسسة؛ تأتي مرحلة اختيار استراتيجية مناسبة، لتجنب كل خطر كبير أو التقليل منه قدر الإمكان، فضلاً عما تتضمنه هذه المرحلة من توثيق خطوات التخفيف من المخاطر.

وتستجيب المؤسسة للمخاطر بأربعة طرق وهي كما يلي:

* تتجنب المؤسسة المخاطر من خلال إيقافها للنشاط المتسبب فيها.

* تقلل المؤسسة المخاطر من خلال استمرارها في النشاط ، مع محاولاتها للتقليل من حجم مخاطره

* تشارك المؤسسة المخاطر من خلال تقديمها مع ملف المخاطر الحالي للنشاط، واستفادتها من طرف ثالث مستقل ليشاركها الخسائر المُحتملة، مقابل رسوم

* تقبل المؤسسة المخاطر من خلال تحليلها النتائج المُحتملة، وتحديد ما إذا كان الأمر يستحق من الناحية المالية متابعة ممارسات التخفيف

٤ - بيئة الأعمال الداخلية

الثقافة التي تتبعها المؤسسة ، وقواعد السلوك الخاصة بها، تؤثر بشكل مباشر على الطريقة التي يتعامل بها موظفوها مع المخاطر، وبالتالي فإن المهارات الإدارية التي يكتسبها القادة تساعد على اكتساب الموظفون ثقافة إدراك المخاطر وعدم التغاضي عنها.

٥ - تحديد الحدث

تتمثل الخطوة التالية في مراجعة أي حدث من الممكن أن يمنع المؤسسة من تحقيق أهدافها، الداخلية منها والخارجية، وهو ما يتعين على الإدارة تصنيف جميع الأحداث على أنها فرص أو مخاطر ثم مواضعها مع استراتيجية العمل الشاملة.

فمثلما تؤثر الأحداث الإيجابية بشكل كبير على المؤسسة ، فإن للأحداث السلبية نتائج ضارة عليها أيضاً، تحد من قدرة الشركة على الاستمرار في العمل، وبالتالي فإن إدارة المخاطر المؤسسية، توصي المؤسسة بتحديد المجالات المهمة للأعمال والأحداث الخطيرة المرتبطة بها، لأنها تشكل خطورة على عملياتها.

٦ - أنشطة المراقبة

يتحتم على إدارة المؤسسة إنشاء ضوابط قوية عند تحديد المخاطر، وتتمثل تلك الضوابط في السياسات والإجراءات والأدوار والمسؤوليات، لضمان تنفيذ الإدارة للعمليات مع التخفيف من المخاطر.

وتنقسم أنشطة المراقبة التي تقوم بها المؤسسة إلى نوعين من العمليات وهما:

أنشطة مراقبة وقائية، بعدم السماح بوقوع أحداث معينة، من أجل التقليل من المخاطر، مثل نظام التحكم الوقائي الذي يمنع جميع الموظفين من الدخول إلى منطقة حساسة

أنشطة مراقبة التحقق، ومن خلالها يتم التعرف على وقت حدوث إجراء محفوف بالمخاطر، وهو ما يُنبه الإدارة للاستعداد له واتخاذ خطوات المتابعة المناسبة.

٧- تدريب الموظفين

يتم تحسين وعي الموظفين حول المخاطر، من خلال تثقيفهم و إمدادهم بالتدريب اللازم، وهو ما يساعد على اتخاذ قرارات تقلل من تعرض المؤسسة للمخاطر.

تعتمد المؤسسة على أنظمة معلومات قادرة على التقاط البيانات المفيدة للإدارة لفهم المخاطر التي قد تواجهها، وبالتالي لا تحصل أية إدارة تفوق أداء الإدارات الأخرى على استثناءات، ومن ثم يتم إبلاغ الموظفين بتلك البيانات.

٨- الرصد

إذ يجب على إدارة المخاطر المؤسسية رصد المخاطر بشكل مستمر، من خلال عمليات المراجعة الداخلية والخارجية للحسابات، والتي تتم عن طريق لجنة داخلية أو مدقق حسابات خارجي، وهو ما يحتاج إلى الحصول على ملاحظات وتحليل بيانات الشركة وإبلاغ الإدارة بالمخاطر المحتملة.

تعمل المؤسسة بصورة مستمرة على تقييم بيئة إدارة المخاطر المؤسسية الخاصة بها. وحتى تصبح مؤهلة في مجال إدارة المخاطر..

٥-٥ إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية

وتتم عملية إدارة المخاطر في المؤسسات الحكومية عبر عدة مراحل وهي:

١- تحديد المخاطر

وفي هذه المرحلة يتم فهم مصادر المخاطر وأنواعها واحتمالاتها في البيئات التالية:

البيئة المادية: سواء الكوارث الطبيعية أو التي جاءت من صنع الإنسان

البيئة القانونية والأخلاقية

البيئة التشغيلية: وهي الأنشطة والإجراءات التي تقوم بها المؤسسة بشكل يومي

البيئة السياسية: وهي الانتخابات والأنشطة التشريعية

البيئة الاجتماعية: وتعني التكوين الاجتماعي والاقتصادي للمجتمع

البيئة الاقتصادية: وهي اتجاهات السوق وأسعار الفائدة

البيئة الداخلية: وهي موقف الأفراد تجاه المخاطر

٢- تقييم المخاطر

تقوم المؤسسة من خلال إدارة المخاطر برصد شدة تلك المخاطر، وإجراء التعديلات حسب ما يقتضيه الأمر، ولا بد من إبلاغ نتائج تقارير تقييم المخاطر في شكل وإطار زمني يمكن الموظفين من القيام بمهامهم ومسؤولياتهم.

٣- علاج المخاطر

في هذه الخطوة يتم تحديد أفضل السبل لمعالجة المخاطر، سواء بتجنبها أو قبولها أو تقليلها أو مشاركتها أو نقلها، ولذلك يجب أن يجمع برنامج إدارة المخاطر مزيجا من التدابير الوقائية والمراقبة، ونقل المخاطر، والاحتفاظ بها.

٤- تنفيذ إدارة المخاطر

تتمثل هذه المرحلة في وضع سياسات وإجراءات لإدارة المخاطر، تحتوي على بياناً بأهداف المنظمة، وتحدد المسؤولين المكلفين بتنفيذ المهام المتصلة بالمخاطر، كما يتضمن البيان مبادئ توجيهية لاتخاذ القرارات بشأن الأنشطة الأساسية مثل مراقبة وتمويل المخاطر.

٥- استعراض برنامج المخاطر

تستعرض المؤسسات الحكومية مدى فاعلية وكفاءة برامج إدارة المخاطر التي تعمل داخل منظماتها وإجراء التغييرات أو التعديلات حسب الحاجة.

٦- أهداف إدارة المخاطر المؤسسية

تتمثل أهداف عملية إدارة المخاطر المؤسسية فيما يلي:

١- وجود إطار عمل شامل:

يساعد وجود إطار عمل شامل لإدارة المخاطر المؤسسية على توحيد وتحسين الإبلاغ عن المخاطر، حتى يمكن تحديد المخاطر الرئيسية التي قد تؤثر على المؤسسة.

٢- تحديد المخاطر المحتملة والتجهيز لها:

تساعد إدارة المخاطر المؤسسية على تحديد الشركات المخاطر المحتملة وكيفية التخفيف منها، مما يؤدي إلى التقليل منها ومن الخسائر الناجمة عنها. تحديد المخاطر المحتمل أن تؤثر على المؤسسات، وقياسها وإدارتها بشكل أفضل، وتنفيذ الضوابط المناسبة للقضاء عليها، يساعد على تقليل الخسائر الناجمة عنها قدر الإمكان.

٣- تجنب اضطرابات الأعمال:

الهدف من برنامج إدارة المخاطر المتكامل، تجنب اضطرابات الأعمال، وهو ما يعمل على توفير الأموال..

٥-٧ كيفية قياس المخاطر

قياس المخاطر هي مهمة قياس والابلاغ عن المخاطر، وهي عملية ضرورية لدعم إدارة المخاطر. الغاية من قياس المخاطر هي إيجاد نظرة واقعية لما قد يحدث في المستقبل وتحديد الإجابة على السؤال: هل سوف تربح المنظمة أم تخسر؟

أهداف قياس المخاطر

- ١- كشف الأخطار غير المعروفة التي تواجه المؤسسة
- ٢- فهم المخاطر وسهولة اكتشافها وفي النهاية إصدار تقرير فعال وواضح بالمخاطر
- ٣- محاولة فهم وكشف المخاطر غير المعروفة وغير المتوقعة والتي من الممكن أن تكون صعبة الفهم والكشف

٥-٨ استراتيجيات إدارة المخاطر

- (١) المنع : منع الحدوث بالتوقف عن النشاط الذي يولد تلك المخاطر
- (٢) القبول : الإبقاء على الحالي وتحمل المخاطر مع أخذ الاحتياطات (أَلْقَبُول)
- (٣) التخفيف :تقليل احتمالية وأثر المخاطر وتعرف هذه الاستراتيجية باستراتيجية فقدان السيطرة
- (٤) نقل المخاطر : نقل المخاطر إلى طرف خارجي عبر عقد حتى يتحمل هذا الطرف الخطر المحتمل أو القائم.

وهناك أربعة استراتيجيات رئيسية لإدارة المخاطر من أجل علاج المخاطر القائمة أو المُحتملة، وهي كما يلي :

١- قبول المخاطر

وفي هذه الاستراتيجية يتم قبول الخطر دون اتخاذ أي إجراء للتخفيف منه لأنه قد تكون تكلفة التخفيف من المخاطر، أكثر من تكلفة المخاطر نفسها، وهو ما يوجب قبولها

وتستخدم هذه الاستراتيجية عندما يكون الخطر ضعيفاً أو سيكون له تأثير ضئيل إذا حدث، مع العلم أنه لا بد من التأكد من أنه في حال وقوع هذا الخطر في المستقبل؛ فستكون لدى المؤسسة القدرة على التعامل معه عندما يحين وقته.

٢- نقل المخاطر

استراتيجية نقل المخاطر تُعرف بأنها العملية التي يتم من خلالها نقل الخطر إلى طرف خارجي عبر عقد، حتى يتحمل هذا الطرف الخطر المُحتمل أو القائم. ولا يعني نقل الخطر، القضاء عليه تماماً، بل أنه لا زال قائماً، وكل ما تغير هو نقل المسؤولية عنه من مؤسسة إلى أخرى

وأبرز الأمثلة على ذلك تأمين السفر، إذ يدفع المسافر تأميناً لشركة التأمين لتحملها العواقب المالية في حال فقدان حقيبة سفر أو وقوع حادث في الخارج، وما يترتب على ذلك من تكلفة. وهذا المثال يمكن تطبيقه على أماكن العمل، ففي مجال التمويل يمكن الاستعانة بمصادر خارجية للعمل، لتحمل مسؤولية المخاطر، وهو ما يحمي المؤسسة وأصولها أو استثماراتها من الآثار السلبية الناجمة عن التعرض لتلك المخاطر

٣- تجنب المخاطر

تعتمد هذه الاستراتيجية على القضاء على الخطر من خلال عدم اتخاذ أي إجراء قد يؤدي إلى حدوثه، هذا النهج الذي يقضي تماماً على احتمال حدوث الخطر . على سبيل التوضيح إذا رغبت المؤسسة في بأحد المشاريع، وبعد تحليله وجد أنه محفوفاً بالمخاطر؛ يمكنه تجنب تلك المخاطر من خلال عدم البدء في المشروع.

٤- الحد من المخاطر

الحد من المخاطر أو تقليل المخاطر، هي من أكثر الاستراتيجيات شيوعاً، عندما يصبح الخطر أقل حدة من خلال الإجراءات المُتخذة لمنع أو تقليل تأثيره. إذ تعتمد استراتيجية الحد من المخاطر على وضع التدابير أو الإجراءات التي يمكن اتخاذها والتي ستجعل المخاطر أكثر قابلية للإدارة.

٥-٩ خطوات إدارة المخاطر

تتطوي خطوات إدارة المخاطر على مجموعة من الإجراءات التي تتخذها المؤسسات من أجل مواجهة المخاطر المُحتملة أو القائمة. ففي هذه العملية يتم تحليل المخاطر

وتحديد تأثيرها على رأس المال والعمليات التجارية والعملاء والشركاء والموظفين والعلامة التجارية، إذ يتم تحديد خطة عمل للاستجابة للمخاطر والقضاء على تلك الآثار أو الحد منها.

مراحل إدارة المخاطر فهي كالتالي:

١- **تحديد المخاطر:** في البداية، يجب على المؤسسة تحديد المخاطر التي تواجهها في بيئة التشغيل الخاصة بها، إذ يتم رصد أكبر عدد ممكن من عوامل الخطر، والتي يجب أن تشمل جميع ما يمكن أن يضر بالمؤسسة، بما في ذلك الكوارث الطبيعية والمخاطر التكنولوجية، ومخاطر الفشل الفردية

ويجدر التنويه إلى أن عملية تحديد المخاطر تتم بشكل روتيني، فيتم فحص العوامل في المؤسسة والبيئة التنظيمية والقانونية والبيئية ومخاطر السوق وما إلى ذلك. ويُعد إنشاء سجل مخاطر يعمل كقاعدة بيانات مستمرة للمخاطر المحتملة لكل مشروع، من أكثر العوامل التي تساعد المؤسسة على إدارة المخاطر الحالية، كما يمكن أن يكون هذا السجل، هو المرجع للمشاريع السابقة، والمرشد للمشاريع المستقبلية

٢- **تحليل المخاطر:** المرحلة التالية من مراحل إدارة المخاطر هي تحليل المخاطر، فبعض تلك المخاطر قد يؤدي إلى توقف العمل، بينما البعض الآخر منها تكون ذات تأثير محدود، ولتحليل كل تهديد وتحديد نطاقه والآثار المترتبة عليه؛ يجب الإجابة على سؤال ما مدى احتمالية حدوث تلك المخاطر؟ وما هي عواقبها إذا وقعت؟

وبعد تحليل المخاطر، يمكن للمؤسسة إنشاء رابط بين تلك المخاطر ومختلف العوامل بها، لأن هذا سيساعد على فهم عدد وظائف العمل التي تؤثر عليها المخاطر، إذ يزداد الخطر كلما زاد عدد الوظائف.

٣- **تقييم المخاطر:** ثالث خطوات إدارة المخاطر هي تقييم المخاطر، إذ يتم ترتيب كل خطر وتحديد أولوياته اعتماداً على شدته، وبالتالي يتمكن فريق إدارة المخاطر من فهم مدى تعرض المؤسسة للخطر

للمزيد من التوضيح عن ترتيب المخاطر طبقاً لشدتها؛ فإن المخاطر ذات الأضرار البسيطة، توضع في مركز متأخر في ترتيب الأولويات، على عكس المخاطر التي يمكن أن تسبب نتائج كارثية، فهي توضع دائماً في المقدمة

ومن المهم ترتيب المخاطر لأنها تسمح للمؤسسة بالحصول على رؤية شاملة للتعرض لها، فبعض الأعمال قد تكون عرضة للعديد من المخاطر منخفضة المستوى، لكنها قد لا تتطلب تدخلاً إدارياً عالياً، في حين أن المخاطر الأشد تأثيراً تحتاج إلى تدخلاً فورياً

٤- **علاج المخاطر:** في هذه المرحلة، يتم وضع خطة لعلاج المخاطر للقضاء على أو احتواء كل خطر قدر الإمكان، ففي حالة المخاطر ذات الأولوية القصوى، يجب على المؤسسة علاج تلك المخاطر أو على الأقل التخفيف منها، حتى لا تضر المؤسسة

ويقوم فريق المخاطر بمراقبة التقدم في خطة العلاج، من خلال تقديم تقارير بانتظام إلى مدير المخاطر، والذي يقوم بدوره بتحديث سجل المخاطر. وعند تحديد خطة علاج المخاطر، يجب أن يكون لكل عمل بها هدف واضح، وأن يكون لكل إجراء موعد نهائي، كما يجب تتبع الإجراءات التي يمكن أن تترتب عليها تكاليف، والنظر فيها في إطار المشروع.

وعلى سبيل المثال، يمكن تفادي مخاطر تعطل السيارة، من خلال العمل على فحصها سنوياً في ورشة إصلاح

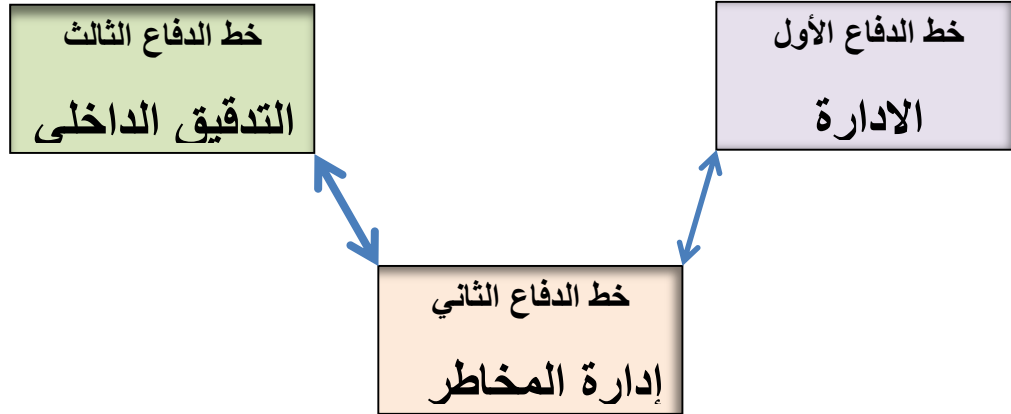
٥- **مراقبة المخاطر:** في هذه المرحلة، يتم مراقبة ومراجعة نتائج التخفيف من المخاطر بانتظام لتحديد ما إذا كانت الخطة كافية، أو ما إذا كنت بحاجة إلى إجراء أية تغييرات، وبالتالي يجب على فريق المخاطر القيام بعملية جديدة إذا لم تكن استراتيجية إدارة المخاطر المنفذة مجدية.

وتجدر الإشارة إلى أنه لا يمكن القضاء على جميع المخاطر، فبعض المخاطر تحتاج دائماً إلى رصد مثل مخاطر السوق والمخاطر البيئية. وفي ظل بيئة رقمية، يرصد نظام إدارة المخاطر إطار المخاطر بالكامل في المنظمة، فيكون تغير أي عامل أو خطر مرئياً على الفور للجميع.

٥-١٠ خطوط الدفاع الثلاثة في إدارة المخاطر

خطوط الدفاع الثلاث في إدارة المخاطر هو النموذج الذي اعتمده معهد المدققين الداخليين للتحكم في المخاطر، والذي استعانت به العديد من المنظمات لإدارة المخاطر التي تهددها، ويتكون مما يلي:

خطوط الدفاع الثلاثة في إدارة المخاطر:



خط الدفاع الأول : الإدارة

يتمثل خط الدفاع الأول في أصحاب الأعمال والإدارة التشغيلية، والتي تتولى مسؤولية الحفاظ على فاعلية الضوابط الداخلية وتنفيذ إجراءات المخاطر والمراقبة يومية، وذلك من خلال تحديد وتقييم الضوابط وتخفيف المخاطر

ويوجه أصحاب الأعمال والعمليات وضع وتنفيذ السياسات والإجراءات الداخلية، ويمكن للمديرين تصميم وتنفيذ إجراءات مفصلة تكون بمثابة ضوابط، ويقوم الموظفون بتنفيذ تلك الإجراءات.

خط الدفاع الثاني : إدارة المخاطر والامتثال

إذ تقوم إدارة المؤسسة بإنشاء وظائف مختلفة لإدارة المخاطر والامتثال للمساعدة في بناء أو رصد ضوابط خط الدفاع الأول، وتتمثل تلك الوظائف فيما يلي :

وظيفة إدارة المخاطر : وهي لجنة تيسر تنفيذ ممارسات إدارة المخاطر الفعالة من جانب الإدارة التشغيلية، كما تعين المؤسسة على تحديد التعرض المستهدف للمخاطر والإبلاغ عن المعلومات الكافية المتعلقة به.

وظيفة الامتثال: في هذه الوظيفة يتم رصد مختلف المخاطر المحددة، مثل عدم الامتثال للقوانين واللوائح السارية، ومن ثم يتم رفع التقارير المباشرة إلى الإدارة العليا.

وظيفة مراقبة ترصد المخاطر المالية ومسائل الإبلاغ المالي: وهي الوظيفة التي تنشئها الإدارة لضمان تصميم خط الدفاع الأول بشكل صحيح، وتطبيقه، وتشغيله على النحو المنشود.

خط الدفاع الثالث : التدقيق الداخلي

بضمن خط الدفاع الثالث للإدارة العليا ومجلس إدارة المؤسسة اتفاق جهود خطي الدفاع السابقين مع التوقعات والأهداف. ويكمن الفرق بين خط الدفاع الثالث وخطي الدفاع السابقين

١١-٥ المخاطر الإيجابية والمخاطر السلبية وكيفية التعامل معهما

المخاطر الإيجابية تشكل الفرص المحتملة للمؤسسة، مثل ظهور فرص جديدة في السوق أو تحسين سلسلة الإمداد.

بينما المخاطر السلبية تشمل التهديدات التي قد تؤثر سلباً على المؤسسة، مثل تأخير إطلاقه بسبب عوامل خارجية مثل سوء الأحوال الجوية ، أو كوفيد ١٩ تتطلب إدارة المؤسسة تحديد وتقييم هذه المخاطر وتطبيق الإجراءات المناسبة للتعامل معها، سواء كانت إيجابية أو سلبية.

ما هي المخاطر الإيجابية :

تُعرّف المخاطر الإيجابية على أنها الفرص المُحتملة للمشروع أو للمؤسسة التي تعود بالنفع عليهم، وتُحدث هذه الفرص نتائج مفاجئة في حالة استغلالها على نحو أفضل، ويتطلب معرفة مدى فائدتها للكيان من خلال تحديدها أولاً وتقييمها.

عند دراسة المخاطر الإيجابية، نجد أنها تنشأ إما من عوامل داخلية متعلقة بالمشروع أو بنشاط المؤسسة، أو تأتي من عوامل خارجية تحدث خارج نطاق الكيان، وذلك مثل ظهور فرص جديدة في السوق.

تحديد المخاطر الإيجابية ليس بالأمر الهين؛ إذ أنها لا تكون واضحة عند الكشف عنها، ويتوجب على الفريق المختص بإدارة المخاطر التعامل بدقة عند دراستها مع إعداد خطة مُمنهجة لها تُطبق في الأوقات الطارئة، كما أن دراستها تتطلب استمرارها طوال فترة النشاط في المؤسسات أو العمل في المشروع.

ما هي المخاطر السلبية:

يُطلق على المخاطر السلبية بالتهديدات التي من المُحتمل حدوثها للمؤسسات والمشروعات، وهي تنشأ من عوامل داخلية داخل الكيان مثل افتقار فريق العمل للتواصل الفعّال، وقد تأتي المخاطر من عوامل خارجية مثل التغيرات في المناخ.

تتطلب المخاطر السلبية تحديدها وتقييمها وترتيب أولوياتها من أجل البدء في وضع خطة مُمنهجة لمواجهتها إما من خلال الحد من احتمالية وقوعها أو بالتخفيف من آثارها السلبية بعد حدوثها.

في حالة المشروعات، فإن المخاطر السلبية سبب من أسباب فشل المشروع في تحقيق أهدافه المطلوبة، إلى جانب الإضرار بميزانيته من خلال زيادة التكاليف، أو بجدوله الزمني عبر تأخير إطلاقه عن موعده، أو مخاطر متعلقة بفريق العمل مثل ترك أحدهم المشروع.

إدارة المخاطر في مؤسسات التعليم العالي :

تعد مؤسسات التعليم العالي ممثلة بالجامعات والمعاهد مؤسسات اجتماعية لاشك، إذ تسود المؤسسات التعليمية منظومة من العلاقات الاجتماعية كما تعمل الجامعة على إعادة انتاج النظام القيمي السائد في المجتمع ، إذ هي بطبيعتها الأكاديمية على علاقة بمؤسسات اجتماعية أخرى ،لذا فإنها تعمل على الحفاظ على القيم الاجتماعية السائدة ،وتربط أنظمة عديدة ببعضها بعضا ، ففي الجامعات وحدها يربط النظام التعليمي بالنظام الإقتصادي ،ويربط هذا الأخير بالنظام الاجتماعي ،ليعبر الجميع نهاية الأمر عن مزيج يعكس ثقافة ما ويجسدها.

وينتج عن هذه الطبيعة الاجتماعية للجامعات والمعاهد جملة من القيم والسلوكيات قد تقود تولد ازِمات ومخاطر، فعلاقات الصراع والتنافس تحفل بها الكثير من الجامعات والمعاهد ، والعنف الطالبى بات ظاهرة يهدد الجسد الجامعي ، وتردي البحث العلمي امر لاشك انه سينحدر -بسمعة الجامعة الأكاديمية .

١- خطر التمويل "Financing"

تحرص الجامعات والمعاهد العليا بصورة مستمرة على التوسع في قبول اكبر عدد من الطلاب مع تحقيق مخرجات تعليمية عالية الجودة ،غير ان هذه الرغبة الملحة تصطدم باشكالية التمويل ،لان التوسع ينبغي ان لا يقتصر على جوانب كمية حسب ،بل الأصل ان ترافق الجوانب الكمية جوانب نوعية تعود على الجامعة بسمعة افضل ،لذا فإن القائمين على الشأن الجامعي ينبغي ان تكون لديهم رقابة تنبؤية مؤهلة يراقبون من خلالها باستمرار اشكالية التمويل في

الجامعة، حتى لاتقع الجامعة في أزمة تمويلية تؤثر في مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها والأصل في جهاز الرقابة هذا ان يعمل جاهداً على ابتكار مصادر تمويل جديدة بأقل تكلفة ممكنة (جعفر، ٢٠٠٠)، وأن يفكر في الأسس العلمية والإدارية الصحيحة لاستغلال الموارد المتاحة للجامعة افضل استغلال يؤدي في النهاية الى تخفيض التكلفة المتزايدة للمدخلات.

٢-الأستاذ الجامعي وأخلاقيات المهنة :

درجت المؤسسات والمنظمات على تباين اعمالها وتنوع مهماتها على وضع دستور أخلاقي يعمد اليه العاملون في هذه المؤسسات ويلتزمون به كأساس لسلوكهم المهني المستحب . ويصدق ما قيل على الجامعات ،فثمة معايير تشكل مجتمعة مايمكن تسميته بأخلاقيات الاستاذ الجامعي التي يؤدي نكرانها الى وضع الجامعة في جملة مخاطر وازمات ،واهم هذه الأخلاقيات .

أ-التجرد والنزاهة : والتجرد يعني التحرر من الهوى والميل المغرض ،وتوخي العدالة في التدريس وفي التعامل مع الطلبة دون تفرقة او تمييز على اسس دينية او طائفية او عشائرية او طبقية او فئوية، وتتضمن النزاهة السلوك الرفيع البعيد عن الشهوات المادية او الحسية ،وتعني في مدلولها عدم الإنجراف وراء اي نزعة تفقد الأستاذ الجامعي سمعته او شرفه او وزنه الاجتماعي

ب- التوجيه العلمي :تتمثل المهمة الكبرى للأستاذ الجامعي في صنع باحثين علميين جادين ومبدعين ،ولا ينبغي ان تقتصر مهمة التدريس الجامعي على تكرار ما هو وارد في الكتب والمجالات العلمية والمعرفية المتخصصة ،فالأستاذ الجامعي ليس مجرد قارئ ماهر.

ج- الدقة والأمانة: وتتمظهر دقة الأستاذ الجامعي وامانته بايصاله المعلومات الدقيقة ،وإدائه الواجبات على نحو يقبله ضميره المهني ، وفي الوقت نفسه يكون أميناً مع ذاته ومع الآخرين من زملاء وطلاب.

أهمية إدارة المخاطر السلبية

إدارة المخاطر السلبية تنطوي على العديد من الفوائد والتي تشمل ما يلي:

- تعزيز احتمالية النجاح عبر التركيز على عوامل تحقيق أهدافه.
- اكتساب سمعة طيبة للكيانات التي تدير مخاطرها السلبية باحترافية.
- تعزيز الثقة من قبل العملاء والأطراف المعنية.

- اتخاذ أفضل القرارات المناسبة للمؤسسة.
- تعزيز التواصل بين الإدارات مما يساهم ذلك في التعاون الوثيق لإدارة المخاطر بفاعلية.
- جعل المؤسسة أكثر مرونة في التعامل مع التغيرات الداخلية أو الخارجية.
- المساهمة في تحسين مخرجات التعليم.
- تحقيق الامتثال والالتزام بالمتطلبات التنظيمية والقانونية.
- إدارة الموارد بشكل أكثر فاعلية لصالح المؤسسة.

كيف تتعامل مع المخاطر الإيجابية:

تختلف طريقة التعامل مع المخاطر الإيجابية عن نظيرتها المخاطر السلبية، حيث يغلب تجنب حدوث الخطر في الاستجابة للمخاطر السلبية بعد تحديدها ومعرفة مدى تأثيرها على المؤسسة، على عكس المخاطر الإيجابية التي يجب الاستفادة من منافعها على المؤسسة والعمل على تعزيز احتمالية ظهورها من جديد.

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

مصفوفة تقييم المخاطرRisk Matrix						
25	20	15	10	5	مرتفع جدا-5	Impact التأثير
20	16	12	8	4	مرتفع -4	
15	12	9	6	3	متوسط-3	
10	8	6	4	2	منخفض -2	
5	4	3	2	1	منخفض جداً -1	
موكد (5)	غالباً(4)	محتمل (3)	ضئيل (2)	ضئيل جدا (1)		
Likelihood الاحتمالية						

مقياس قيمة الخطر Criteria Evaluation				
مرتفع جدا VERY HIGH	مرتفع HIGH	متوسط MEDIUM	منخفض LOW	منخفض جدا VERY LOW
16-25	9-15	5-8	3-4	1-2

احتمالية مستويات الخطر Interpretation of Risk Level				
مرتفع جدا VERY HIGH	مرتفع HIGH	متوسط MEDIUM	منخفض LOW	منخفض جدا VERY LOW
5	4	3	2	1
مخاطر ذات تأثير جسيم على المؤسسة ويتوجب وضع الإجراءات والخطط لمعالجتها	مخاطر ذات تأثير كبير على المؤسسة وتحتاج إلى دراسة ووضع خط للمعالجة	مخاطر ذات تأثير متوسط، والتي يمكن أخذه بعين الاعتبار عند وضع الخطط العامة	مخاطر ذات تأثير منخفض ولا تتطلب وضع خطط محددة لها	مخاطر ذات تأثير منخفض جداً ولا تتطلب وضع خطط محددة لها

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
1	مخاطر البيئة القانونية	تدني مستوى الوعي بالتشريعات والتعليمات المنظمة لعمل المعهد	2	4	8	نشر التشريعات والتعليمات المنظمة لعمل المعهد من خلال الموقع الالكتروني للمعهد	* وحدة الشؤون القانونية * مسئول الموقع الالكتروني
		إساءة تطبيق النصوص أو تطبيقها بشكل مخالف للتشريعات	1	5	5	● تعميم الالتزام بمدونة السلوك الوظيفي ● تطبيق العقوبات بحق الموظفين المخالفين للتعليمات للحد من تجاوز الانظمة والتشريعات ومكافحة الفساد	* وحدة الشؤون القانونية * عميد المعهد * وكيل المعهد * الأمين العام للمعهد
		● خطر عدم مشاركة الادارة القانونية في صياغة القرارات	3	3	9	● *التعميم على كافة لضرورة اخذ رأي الادارة القانونية بأي قرار اداري بالمعهد	* وحدة الشؤون القانونية * عميد المعهد * وكيل المعهد * الأمين العام للمعهد

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

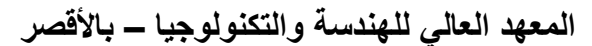
رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
2	مخاطر البيئة المالية	خطر عدم استغلال الموارد المالية المتاحة	2	4	8	مراجعة وتحديث الإجراءات المالية تفعيل الدور الرقابة المالية	* وحدة الشئون القانونية * الأمين العام * وحدة الحسابات
		خطر عدم دفع الطلاب للمصاريف الدراسية	3	3	9	* تسهيل الطلاب في عملية دفع المصاريف * أخذ الإجراءات بما يضمن حصول المعهد على المستحقات المالية لدى الطلاب * مخاطبة الوزارة لزيادة أعداد الطلاب الملتحقين بالمعهد	* عميد المعهد * الأمين العام للمعهد * وحدة الحسابات
		• خطر زيادة الأسعار وعدم تناسبها مع زيادة المرتبات	4	4	16	• زيادة الموارد المالية وذلك كالتالي: - مخاطبة الوزارة لزيادة المصاريف الدراسية - مخاطبة الوزارة للعمل على إنشاء وحدات ذات طابع خاص * تعظيم الدخل من خلال ودائع البنوك	* عميد المعهد * الأمين العام للمعهد * وحدة الحسابات
		• السرقة والاختلاسات	1	5	5	• إجراءات تأمين الخزنة • توريد الأموال إلى البنك يومياً • المراقبة والمراجعة اليومية • إجراءات لتأمين مداخل ومخارج المعهد • استخدام كاميرات المراقبة داخل وخارج المعهد	* عميد المعهد * الأمين العام * وحدة الحسابات

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
2	مخاطر البيئة المالية	نقص التمويل و عدم توافر ميزانية لتمويل المشاريع والبرامج التعليمية	3	3	9	- وضع خطط مالية محكمة وإيجاد مصادر تمويل جديدة * مخاطبة الوزارة للعمل على إنشاء وحدات ذات طابع خاص * تعظيم الدخل من خلال ودائع البنوك * استحداث برامج جديدة	* عميد المعهد * الأمين العام للمعهد * أعضاء هيئة التدريس * وحدة الحسابات
		زيادة تكاليف التشغيل والصيانة	3	2	6	* إنشاء وحدات صيانة داخلية من الفنيين العاملين بالمعهد * دورات تدريبية للفنيين لأعمال الصيانة لجميع الأجهزة بالمعامل وأجهزة الحاسب	* عميد المعهد * الأمين العام للمعهد * مدير الصيانة

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود - الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
3	البيئة المجتمعية مخاطر	المساس بسمعة المعهد مما يؤثر في الصورة الذهنية لدى المجتمع	3	4	12	*وضع خطة محددة للمحافظة على صورة المعهد منها : - عمل نشرات واعلانات للدعاية للمعهد - عقد ندوات بمشاركة كبار الاعلاميين والصحفيين	* وحدة العلاقات العامة * وكيل المعهد لشئون البيئة والمجتمع
		تضارب المعلومات المنشورة عن المؤسسة	3	3	9	اختيار ناطق رسمي للرد على ما يثار في المنصات الاجتماعية	* عميد المعهد * العلاقات العامة * وحدة الجودة
		عدم وجود الية محددة في التعامل مع المعلومات والايخار المضللة التي قد تنشر عن المعهد	3	3	9	*وضع الية محددة للتعامل مع المعلومات والايخار من خلال متابعة المواد الاعلامية التي تنشر عن المعهد يوميا	* عميد المعهد * العلاقات العامة * وحدة الجودة
		عدم وصول رسالة ورؤية المعهد الى المجتمع	4	4	16	*تعميم ونشر الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية بجميع وسائل الاتصال والمكاتبات	* عميد المعهد * وحدة الجودة
		خطر عدم المساهمة المجتمعية	2	5	10	الاشتراك في تجميل شوارع البيئة المحيطة الاشتراك في زيارة الطلاب للمستشفيات المساهمة في التبرع بالدم مع المنظمات المتخصصة	* العلاقات العامة * وكيل المعهد لشئون البيئة والمجتمع * وحدة الجودة



*** استقبال الطلاب ما قبل الجامعي وشرح أهداف المعهد الاستراتيجية**

المخاطر المحتمل أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

110

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

* الأمين العام * مدير الصيانة	* إصدار تعليمات بخصوص ترشيد المياه					
----------------------------------	------------------------------------	--	--	--	--	--

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
٥	مخاطر البيئة التشغيلية/الموارد البشرية	استقطاب الجامعات الحكومية والمعاهد الخاصة للسادة أعضاء هيئة التدريس بالمعهد أصحاب الكفاءات	4	4	16	* ايجاد بيئة جاذبة ومحفزة للاستمرار في المعهد مثل زيادة المرتبات والمشاركة في رسوم الأبحاث ونشرها	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم
		ندرة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه لمعيدي المعهد	4	2	8	قرار بوجوب اشتراك عضو هيئة تدريس من المعهد على الأقل للإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه لمعيدي المعهد	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم
		انخفاض مستوى الرضا الوظيفي	3	4	12	• تفعيل قيم المعهد بما يحقق العدالة للجميع * تطبيق نظام الحوافز والتصنيف الوظيفي بعدالة	* الأمين العام * وحدة الجودة
		وجود بعض الإهمال والتقصير في انجاز الأعمال المكلف بها	2	5	10	• تطبيق سياسة الثواب والعقاب شفافية	* عميد المعهد * وحدة الجودة
		نقص المهارات والكفاءات	3	5	15	توفير خطط تدريبية للاحتياجات للموظفين	• وحدة التدريب • ادارة المعامل
		الهيكل التنظيمي	3	3	9	* استخدام ادارة ذات كفاءة عالية * الحد من البيروقراطية والروتين بما لا يخالف	عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم

• الأمين العام	اللوائح والقوانين * عقد دورات تأهيلية لقيادات الإدارات					
----------------	---	--	--	--	--	--

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
5	مخاطر البيئة التشغيلية/ البيئة التعليمية	عدم تقبل أعضاء هيئة التدريس المشاركة في الأعمال الادارية	4	3	12	- تحفيز أعضاء هيئة التدريس مالياً - تخفيض في عدد ساعات الحمل التدريسي	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام
		غياب عضو هيئة التدريس المفاجئ	4	5	20	* الإبلاغ قبل الغياب * وجود البديل	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام
		نقص في اعداد هيئة التدريس ومعاونيهم	5	3	15	• الانتداب من الجامعات الحكومية • خطة لتعيين معيدين • مخاطبة الوزارة لزيادة نسبة المعينين من خريجي المعهد بالنسبة لخريجي الجامعات الحكومية	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم
		خطر عدم عقد الامتحانات وتضارب المواعيد أو تسريب الامتحان	1	5	5	* مشاركة الطلاب في ترتيب مواد الامتحان * توزيع الجدول للطلاب بوقت كاف * الاعلان بخط واضح في أماكن ووسائل متعددة بوقت كاف * وجود امتحانات بديلة جاهزة وبالأعداد المطلوبة * تأمين طباعة الامتحانات	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * أعضاء الكونترولولات * رؤساء الكونترولولات * المراجعين	* تنفيذ تعليمات سير الامتحانات بكل دقة * اتباع الاجراءات التأمينية لحجرات الكونترول والأرقام السرية من جميع المخاطر * رصد الدرجات والمراجعة الدقيقة * تطبيق الشفافية الكاملة في أعمال التيسير والرافة * حفظ أوراق الاجابة بطريقة مؤمنة	10	5	2	خطر أعمال المراقبة والكونترول	
--	---	----	---	---	-------------------------------	--

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner	الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	تقييم الخطر			وصف الخطر	نوع المخاطر	رقم
		اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)	شدة الخطر	احتمالية الخطر			
* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم	* التجرد من الهوى والميل المغرض * توخي العدالة في التدريس وفي التعامل مع الطلبة دون تفرقة او تمييز على اسس دينية او طائفية او عشائرية او طبقية * السلوك الرفيع البعيد عن الشهوات المادية او الحسية	10	5	2	أخلاقيات مهنة التدريس	البيئة التشغيلية/ البيئة التعليمية/ أعضاء هيئة التدريس	5
* وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس	* عدم تكرار ماهو وارد في الكتب والمجلات العلمية * صنع باحثين علميين جادين ومبدعين من الطلاب	6	2	3	التوجيه العلمي		
* رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس	* التقليل من المواد الانسانية التي لا تخدم الخريج * طرح موضوعات حديثة * تحديث اللانحة	9	3	3	المواد والموضوعات الدراسية		
* رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس	* دقة الأستاذ الجامعي وامانته بإيصاله المعلومات الدقيقة * ادائه الأستاذ الجامعي الواجبات على نحو يقبله ضميره	5	5	1	الدقة والأمانة		

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

							المهني وأن يكون أميناً مع ذاته ومع الآخرين من زملاء وطلابه	
				3	5	15	• انتداب أساتذة متخصصين من الجامعات الحكومية • تحديث وتطوير المناهج • تطوير المعامل • تطوير البنية الأساسية	جودة التعليم عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * الأمين العام * أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
5	مخاطر البيئة التشغيلية/ البيئة التعليمية/ الطلاب	نقص في أعداد الطلاب الجدد الملتحقين بالمعهد	4	5	20	* زيادة أعضاء ومعاونو هيئة التدريس * تحديث المعامل * العمل على تحسين تقييم لجان وزارة التعليم - قطاع التعليم * الدعاية والاعلان للمعهد بصورة ايجابية * الحصول على شهادة ضمان جودة التعليم والاعتماد	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم
		مستوى الطلاب الجدد الملتحقين بالمعهد	5	3	15	* تأهيل الطلاب وعمل محاضرات لبعض المواد مثل الفيزياء والرياضيات واللغة الانجليزية لطلاب الدبلومات الفنية والثانوية الأزهرية	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس
		الغش أثناء الامتحانات	1	5	5	* تطبيق الإجراءات القانونية طبقاً للائحة والقانون * سحب جميع التليفونات والسماعات	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم

الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧

* أعضاء هيئة التدريس * المراقبين	* المراقبة المستمرة والوعائية						
		12	4	3	وعي الطلاب لأهمية التدريب		
عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس * وحدة التدريب	*قرارات بأن يكون التدريب الصيفي إجباري *متابعة أعضاء هيئة التدريس لتدريب الطلاب *عقد بروتوكولات مع الشركات والجهات أصحاب المصلحة ونقابة المهندسين لتدريب الطلاب						

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
5	مخاطر البيئة التشغيلية/ البيئة التعليمية/ الخريجين	تأهيل الخريج لسوق العمل	3	5	15	*رفع كفاءة وحدة الخريجين * عقد اجتماعات مع الأطراف المجتمعية والشركات * عمل الاستبيانات عن مستوى الخريج مع أصحاب المصلحة *عقد مؤتمرات ريادة الأعمال والتوظيف * تحديث اللائحة * عمل احتفال ولقاءات سنوية للخريجين ومناقشة مقترحاتهم لتطوير العملية التعليمية * دعم الخريجين بالاستشارات الفنية للتغلب على الصعوبات أو المشاكل التي تواجههم	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم * وحدة الخريجين

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
6	مخاطر البيئة السياسية	اقبال الطلاب للترشح والمشاركة في انتخابات اتحاد الطلاب	4	3	12	* تفعيل دور اتحاد الطلاب والمشاركة في اتخاذ القرارات التي تخص الطلاب * عقد ندوات توعية لدور اتحاد الطلاب * تفعيل دور الأسر بالطلابية بالمعهد	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون التعليم * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم * رعاية الشباب
		وعي الطلاب للتحديات الخارجية	4	4	16	* عقد ندوات توعية للطلاب وزيادة الحس الوطني وهدم الشائعات الخارجية * توضيح التهديدات الخارجية التي تحيق بالوطن ودور مصر في الحفاظ على الهوية الوطنية والعربية عبر التاريخ * المشاركة في المناسبات الوطنية * المشاركة في المبادرات الرئاسية * متابعة الطلاب في مادة التربية العسكرية * مشاركة الطلاب في المسابقات الدينية الاسلامية والمسيحية	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون المجتمع * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس * رعاية الشباب
		التغيير في اللوائح والقوانين	2	4	8	* وضع خطط لتدارك التغيير في القوانين * عقد ندوات لشرح استراتيجية التغييرات في القوانين	* عميد المعهد * وكيل المعهد لشئون المجتمع * رؤساء الأقسام * أعضاء هيئة التدريس * رعاية الشباب

المخاطر المحتملة أن يواجهها المعهد العالي للهندسة والتكنولوجيا بالطود – الأقصر والإجراءات العلاجية والوقائية

رقم	نوع المخاطر	وصف الخطر	تقييم الخطر			الإجراءات العلاجية والوقائية المطبقة Existing Controls	الجهة المعنية بالإجراء Risk Owner
			احتمالية الخطر	شدة الخطر	اولوية التعامل مع الخطر (شدة الاحتمال)		
7	مخاطر الكوارث الداخلية /	مخاطر الحريق- الزلازل – السيول- جائحة كورونا	4	5	20	* تفعيل خطة ادارة الحريق * تدريب الطلاب والموظفين وأعضاء هيئة التدريس على عمليات الاطفاء بالتنسيق مع الحماية المدنية بالمحافظة * الصيانة الدورية لأجهزة التكييف وأسلاك ولوحات الكهرباء * متابعة طفايات الحريق وخراطيم المياه * منع التدخين داخل المعهد تماما * الرقابة على المخلفات * تطبيق خطة الازمات والكوارث مع التحديث * تحديد نقاط التجمع * تنفيذ الإجراءات الوقائية المتبعة عند حدوث الكوارث * تجهيز وتطهير مخبرات السيول * تجهيز العيادة بالأدوية والإسعافات الأولية * اتباع الارشادات التي تضمن سلامة الطلاب * وجود خطط بديلة مثل التعليم عن بعد Online	* وكيل المعهد لشئون البيئة * الأمين العام * أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم * وحدة الصحة والسلامة المهنية
		الأمن السيبراني	3	4	12	*تأمين أجهزة الحاسب ببرامج حماية فعالة	- وكيل المعهد لشئون التعليم * الأمين العام * رئيس قسم الاتصالات * مهندسو أجهزة الحاسب

صور من اجتماعات الأطراف المجتمعية الخارجية والداخلية لمناقشة واستكمال الخطة الاستراتيجية



الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧



الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٢/٢٠٢٧



المشاركون في إعداد الخطة الاستراتيجية

٢٠٢٢/٢٠٢٧

فريق الإعداد والصياغة

أ.د. جابر السعدي أحمد	عميد المعهد
د. محمود محمد الطاهر موسى	رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي
د. حسن سعدي عبد العال	وكيل المعهد لشئون المجتمع وتنمية البيئة
د. مها مصطفى رضا	مدير وحدة ضمان الجودة

فريق عمل الخطة الاستراتيجية

. محمود محمد الطاهر موسى	رئيساً
م. محمود احمد عبد الحافظ	عضوا
م. فاطمة عبد الناصر	عضوا
م. رانيا يحيي	عضوا
م. محمد حسن عبد الحليم	نقيب المهندسين الأسبق
م. أحمد محمد الرملي حسين خليل	مدير مدارس المستقبل للغات
عميد/ محمد مفتاح	رئيس مجلس مدينة الطود سابقا
طالب . محمد موسى	الفرقة الأولى تشييد وبناء

أ.د / اسامة ابو النصر	عميد كلية الحاسبات و المعلومات بجامعة الاقصر
أ.د/ محمد حسن الساعى الازهر قنا	رئيس قسم هندسة الاتصالات بكلية الهندسة بنين بجامعة
د/ محمد عبدالعظيم	مدير وحدة الجودة بكلية الهندسة بنين بجامعة الازهر قنا
د/ رضا عطالله	مدرس بكلية الآثار جامعة الاقصر
م/ محمد محفوظ	نقيب المهندسين بالاقصر
م/ ياسر محمد خضرى	مدير عام إدارة التحول الرقمي بجامعة الاقصر
م / ياسر وهبه	الخبير الهندسي والمستشار الهندسي للبنك العربي الافريقي

فريق المراجعة الداخلية

أ.د / عبدالناصر عمران	عميد المعهد
أ.د. جابر السعدي أحمد	عميد المعهد سابقا
د. مها مصطفى رضا	مدير وحدة ضمان الجودة
د. حسن سعدي عبد العال	مدير وحدة ضمان الجودة سابقا
د. ايمان الشرفاوى	منسق وحدة ضمان الجودة
د أحمد عبد العزيز	رئيس قسم هندسة الاتصالات والالكترونيات

فريق المراجعة الخارجية

