



الخططة الاستراتيجية

عن الفترة (2022 : 2030)

المعهد التكنولوجي العالي

للعلوم الصحية التطبيقية بيدر

بمقره
د. محمد بن عبد الله
مدير المعهد

د. محمد بن عبد الله
مدير المعهد



قائمة محتويات الخطة الاستراتيجية

الصفحة	المحتوى
2	كلمة الأستاذ الدكتور / رئيس مجلس إدارة المعهد
3	كلمة الأستاذ الدكتور / عميد المعهد
4	نص رؤية ورسالة المعهد وقيمه الجوهرية.
5	الجزء الاول: الاعداد للتخطيط الاستراتيجي
6	اولا : فريق التخطيط الاستراتيجي
7	ثانيا : منهجية ومراحل التخطيط الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية
8	ثالثا: المرجعيات الاساسية للخطة الإستراتيجية للمعهد
9	رابعا: نبذة عن المعهد
13	خامسا: تحديد الاطراف المستفيدة و توقعاتهم
14	الجزء الثاني : التحليل البيئي الرباعي
15	اولا: اجراءات التحليل البيئي
16	ثانيا: مصادر وادوات جمع البيانات والمعلومات
17	ثالثا: مجالات التحليل البيئي الرباعي
18	رابعا: تحليل البيئة الداخلية للمعهد
26	خامسا: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية
29	سادسا: تحليل البيئة الخارجية للمعهد
33	سابعا: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية
35	ثامنا: مصفوفة العوامل الداخلية - الخارجية
36	تاسعا: تحديد السمات المميزة للمعهد
36	عاشرا: تحليل الفجوة بين الوضع القائم والمأمول
46	الجزء الثالث : صياغة عناصر الخطة الاستراتيجية
47	اولا: تحديد القيم الجوهرية للمعهد
50	ثانيا: صياغة الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد
51	ثالثا: وضع الغايات والاهداف الاستراتيجية
52	رابعا: سياسات المعهد
55	الجزء الرابع: الخطة التنفيذية
56	اولا: اولويات التنفيذ
57	ثانيا: وضع عناصر الخطة التنفيذية
72	الجزء الخامس: متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية
73	اولا: آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية
73	ثانيا: دراسة المخاطر المتوقعة اثناء التنفيذ
74	ثالثا: كيفية التغلب على المخاطر المتوقعة



كلمة الأستاذ الدكتور / السعيد عوض الحسيني

رئيس مجلس إدارة المعهد

تساهم الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر في إدارة جهود المعهد ، لصياغة الأهداف الإستراتيجية للمعهد. ولتحقيق هذه الأهداف كان لابد من تطوير الأداء الأكاديمي والإداري بالمعهد، وتنمية موارده البشرية والمادية بأفضل الطرق الممكنة ، ووفقاً للأولويات وجدول زمني محدد ، وتحديد دقيق للمسؤوليات ، وفي اطار الموازنة المتاحة . وإنطلاقاً من أهمية التخطيط الذي يعد هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر والتنبؤ بتوقعات المستقبل بإعتباره الأسلوب الأمثل لمواجهة التحديات الحالية والمستقبلية، وبإعداد هذه الخطة الإستراتيجية الخمسية للفترة من (2022 : 2030) إستكمالاً للفكر الذي تبنته إدارة المعهد منذ بدء الدراسة به وحتى الان .

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

أ. د السعيد عوض الحسيني

رئيس مجلس إدارة المعهد

عوض الحسيني
رئيس مجلس إدارة المعهد



كلمة الأستاذ الدكتور عمر السيد الشوربجي

عميد المعهد

يعتبر التخطيط الاستراتيجي من الادوات الهامة واللازمة لنجاح أى مشروع ولذلك أعداد المعهد العالي التكنولوجي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر الخطة الإستراتيجية 2030/2022 لتحقيق الاهداف التى يسعى المعهد لتحقيقها خلال الفترة القادمة، وقد بدأ ذلك بوضع رؤية واضحة تم صياغتها من خلال جلسات العصف الذهنى لفريق الجودة ، والاستعانة بنتائج قوائم الاستقصاء التى وزعت على الاطراف الداخلية والخارجية، وبنفس المنهج تم تحديد رسالة المعهد التى سيعمل على تحقيقها من خلال تنفيذ هذه الخطة الإستراتيجية، والتى تضمن أهدافاً قابلة للتنفيذ وتتسق مع إستراتيجية وزارة التعليم العالي والبحث العلمى. وقد قام فريق الجودة بتحليل الوضع الاستراتيجي للمعهد والتحليل البيئى ، وبناء عليها تم إعداد السياسات والخطة التنفيذية، ووضع أساليب لتقويم ومتابعة الخطة الإستراتيجية .

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

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

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

والله ولى التوفيق

أ. د عمر السيد الشوربجي

عميد المعهد

عمر السيد الشوربجي
رئيس مجلس إدارة المعهد



رؤية المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر

يسعى المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر على تحقيق التميز في مجال العلوم الصحية التطبيقية التقنية على المستوي المحلي والإقليمي من خلال أجيال دائمة التعلم تنتج المعرفة وتستخدمها لخدمة المجتمع.

رسالة المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر

يلتزم المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر بإعداد كوادر علمية تقنية مهارية في مجال العلوم الصحية التطبيقية قادرة على المنافسة والتميز محليا وإقليميا، وتحقيق بحوث علمية وتنمية مستدامة ترتقى بالمجتمع وجودة حياة الانسان وفق القيم والأخلاقيات المهنية.

القيم الجوهرية للمعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر

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

بسم الله الرحمن الرحيم
مدرسة إدارة الجودة
ببدر



أولاً : فريق التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الإستراتيجية

تم تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر للفترة 2030/2022 وروعي عند تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي تمثيل قيادات المعهد والاطراف المعنية الداخلية والمجتمعية كما يلي:

فريق إدارة الخطة الإستراتيجية:

م	الاسم	المسمى الوظيفي
1	أ.د. عمر السيد الشوربجي	عميد المعهد ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
2	د. شيماء فهميم	قائم بأعمال وكيل المعهد
3	د. عياد عبد السلام	مدير وحدة ضمان الجودة
4	د. أميرة عاطف	منسق شعبة علوم الأشعة والتصوير الطبي
5	د. هبة الله لطفى	منسق شعبة المختبرات الطبية
6	أ/ محمد السعيد	أمين عام المعهد
7	المهندسة اسماء احمد عمران	نائب رئيس جهاز مدينة بدر - ممثل الاطراف المجتمعية
8	أ/ على ابو بكر	نائب مدير البنك الاهلي فرع وصال-ممثل اطراف مجتمعية

الفريق التنفيذي :

م	الاسم	المسمى الوظيفي
1	د. بشير بغدادي	مدرس كيمياء حيوية بشعبة المختبرات الطبية و رئيس الفريق
2	م.م/ آية عبد الحكيم سعيد	مدرس مساعد كيمياء حيوية بشعبة المختبرات الطبية / عضوا
3	م.م/أماني محمد احمد الشامى	مدرس مساعد كيمياء حيوية بشعبة المختبرات الطبية / عضوا
6	م / ولاء حسن حجر	معيد بشعبة الأشعة والتصوير الطبي/ عضوا
	أ/ عبدالمنعم خيرى	الشؤون المالية ممثلا للاداريين/ عضوا
8	ط/ أحمد جلال رمضان	ممثل الطلاب/ عضوا

مراجعة وثيقة الخطة الإستراتيجية:

م	الاسم	المسمى الوظيفي
1	أ. د عمر الشوربجي	مراجع داخلي – عميد المعهد
2	أ. د / عبد الرحيم شولح	استاذ الصحة العامة بكلية الطب البشري جامعة بنها – نائب رئيس الجامعة السابق - مراجع خارجي



فريق متابعة التنفيذ

م	الاسم	المسمى الوظيفي
1	د. عياد عبد السلام	مدير وحدة ضمان الجودة
2	د. شيماء فهيم	نائب رئيس وحدة ضمان الجودة
3	د. أميرة عاطف	منسق شعبة علوم الأشعة والتصوير الطبي
4	م.م/ آية عبد الحكيم	مدرس مساعد كيمياء حيوية بشعبة المختبرات الطبية / عضوا
5	د/ محمد السعيد عوض	الامين العام

ثانياً : منهجية ومراحل التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية

- اتبع فريق اعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد منهجية (SDTP) التالية :
 - 1- See : تحليل الوضع الحالي، أى قيام المعهد اولا بتحليل البيئة الداخلية والخارجية وتقييم الوضع الحالي و رصد نقاط القوة و الضعف و الفرص و التهديدات.
 - 2- Draw : أى قيام المعهد ثانيا برسم الطريق لتحقيق الوضع المثالى وصياغة رؤية ورسالة وقيم المعهد وذلك وفق نتائج التحليل البيئي.
 - 3- Think: أى قيام المعهد بالتفكير لسد الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المثالى من خلال تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية لتحقيق الرسالة.
 - 4- Plan : أى قيام المعهد بالتخطيط للوصول للوضع المثالى من خلال وضع الخطة التنفيذية.و طبقاً للمنهجية السابقة اشتملت عملية التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد عن الفترة 2022 : 2030 علي الخطوات التالية:

1- تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية بمشاركة كلا من :

- القيادات الاكاديمية والادارية
- اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- ممثل عن الاداريين
- ممثل عن الطلاب
- ممثل عن الأطراف المجتمعية والخريجين

بسم الله الرحمن الرحيم
على انوارها
بسم الله الرحمن الرحيم
بسم الله الرحمن الرحيم



- 2- تدريب الفريق من خلال تنظيم ورش عمل في التخطيط الاستراتيجي لتعريف القائمين على التخطيط ومجتمع المعهد بماهية التخطيط الاستراتيجي ومفهومه ومراحله.
- 3- تشخيص الوضع الحالي للمعهد من خلال اجراء التحليل البيئي الرباعي لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات و اعتمادها من مجلس المعهد.
- 4- تحليل الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي الناتج عن التحليل البيئي
- 5- تحديد القيم المشتركة للمعهد من خلال استبيان موجهة للأطراف المعنية.
- 6- مراجعة رؤية ورسالة المعهد السابقة واقتراح صياغة مبدئية جديدة لرؤية ورسالة المعهد وفق نتائج التحليل البيئي من خلال جلسات العصف الذهني.
- 7- تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية المبدئية للمعهد من خلال اجتماعات فريق التخطيط الاستراتيجي.
- 8- عرض الصيغة المبدئية الجديدة لكل من الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية في استبيان للأطراف المعنية من خلال استبيان لاستطلاع آراء الاطراف المعنية حول الصياغة المبدئية و تحليل النتائج ووضع الصيغة النهائية وفقا للتغذية الراجعة من نتائج التحليل .
- 9- إعداد الصياغة النهائية للرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية واعتمادها من مجلس إدارة المعهد.
- 10- وضع الخطة التنفيذية وتحديد أنشطة تحقق الاهداف الاستراتيجية، وتحديد الأولويات والاطار الزمني ومسئولية التنفيذ والتكلفة المقترحة ومؤشرات تقييم الأداء ووضع آليات التنفيذ والمتابعة وتقويم الخطة.
- 11- مراجعة وثيقة الخطة الإستراتيجية من مراجع داخلي ومراجع خارجي والاستفادة من التغذية الراجعة واعتماد الخطة بالكامل من قبل مجلس إدارة المعهد وإعلانها بموقع المعهد وطباعتها.

ثالثا: المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية للمعهد

1. مراجعة وتحليل أعمال المعهد السابقة : تم مراجعة أعمال وأنشطة المعهد كمدخل أولى لعملية التخطيط الاستراتيجي وذلك للتعرف علي البيانات الأولية والثانوية المتوفرة بالمعهد.
2. رؤية ورسالة المعهد السابقة.
3. البعد القومي المتمثل في رؤية مصر 2030 والخطط الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي 2030/2015: حيث ان المعهد مستقل بذاته ولا يتبع اى جامعة او اكااديمية.



4. معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث يوليو 2015 للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد: اشتملت علي 12 معايير منها معيار الدراسات العليا لا ينطبق وقد اعتمد التحليل البيئي الداخلي على مؤشراتها وتحديد نقاط القوة والضعف.
5. المتغيرات السياسية والاقتصادية والسلوكية : رصد تلك المتغيرات التي حدثت في المجتمع الخارجي للمعهد، حيث سيتم الاعتماد عليها لتحليل البيئة الخارجية وتحديد الفرص والتهديدات.
7. احتياجات الأطراف أصحاب المصلحة (المستفيدون من المعهد) وجهات التوظيف
8. التقارير السنوية للمعهد و تقارير المراجعة الداخلية للبرامج التعليمية.

رابعاً : نبذة عن المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر

البيانات الوصفية عن المؤسسة

<p>1. أسم المؤسسة: المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر</p> <ul style="list-style-type: none">• نوع المؤسسة: معهد عالي خاص• اسم الجامعة/ الأكاديمية: لا ينطبق• نوع الجامعة/ الأكاديمية: لا ينطبق
<p>2. عنوان المؤسسة : القاهرة الجديدة – مدينة بدر الحى الثالث</p> <ul style="list-style-type: none">• تاريخ التأسيس : القرار الوزارى رقم 3329 لسنة 2019 م• تاريخ بدء الدراسة : القرار الوزارى رقم 1965 فى 2020/7/8 للعام الجامعى 2021/2020 م• مدة الدراسة : 4 سنوات مقسمة الي فصلين دراسيين.
<p>3. القيادة الأكاديمية الحالية:</p> <ul style="list-style-type: none">• عميد المعهد : أ. د / عمر السيد الشوربجى• الدرجة العلمية : أستاذ الصحة العامة والطب الوقائى والعميد السابق لكلية الدراسات العليا للطفولة بجامعة عين شمس• تليفون : 01001002207• بريد إلكتروني dromar3@ hotmail.com
<p>4- الموارد البشرية بالمؤسسة</p> <ul style="list-style-type: none">• عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالي 13 على رأس العمل، منهم 7 معين ومعار، 6 مندوب جزئيا.



• عدد أعضاء الهيئة المعاونة: إجمالي 10 على رأس العمل.
• توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً للدرجة العلمية.

الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس					
الإجمالي	معيد	مدرس مساعد	الإجمالي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ	
10	6	4	13	10	-	2	1	العدد
%100	%60	%40	%100	%76.9	-	%15.4	%7.7	النسبة

• عدد أفراد الجهاز الإداري والفني: إجمالي 43 إداري وفني وخدمات معاونة.

5- الأنشطة الأكاديمية بالمؤسسة

• برامج المرحلة الجامعية الأولى: يمنح المعهد درجة (البكالوريوس) من خلال عدد (3) برنامج مفصلة بالجدول التالي.

• مقيد بالمعهد وفق إحصائيات العام الدراسي (2022/2021 م) عدد (1016) من الطلاب.

عدد الطلاب بكل فرقة / شعبة للعام الدراسي 2021 – 2022

عدد الطلاب للعام الجامعي					الشعبة
الاجمالي	رابعة	ثالثة	ثانية	اولى	
348	-	-	-	348	شعبة عامة
259	-	75	184	-	مختبرات طبية
314	-	107	207	-	أشعة وتصوير طبي
95	-	31	64	-	تركيبات أسنان
1016	-	213	455	348	الاجمالي

جدول توزيع اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة ونسبتهم الي الطلاب

البرنامج	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد الطلاب للعام الدراسي	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	نسبة الهيئة المعاونة للطلاب
1. مختبرات طبية	5	6	259	51.8 : 1	43 : 1
2. أشعة وتصوير طبي	1 + 4 منتدب جزنيا	3	314	104.7 : 1	104.7 : 1
3. تركيبات أسنان	1 + 2 منتدب جزنيا	1	95	47.5 : 1	95 : 1
الإجمالي	13	10	1016 = عدد طلاب البرامج + عدد طلاب الشعبة العامة (348)	78 : 1	101.6 : 1



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

6. الأقسام العلمية

عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد أعضاء هيئة التدريس	القسم
6	5	مختبرات طبية
3	5	أشعة وتصوير طبي
1	3	تركيبات أسنان
10	13	الأجمالى

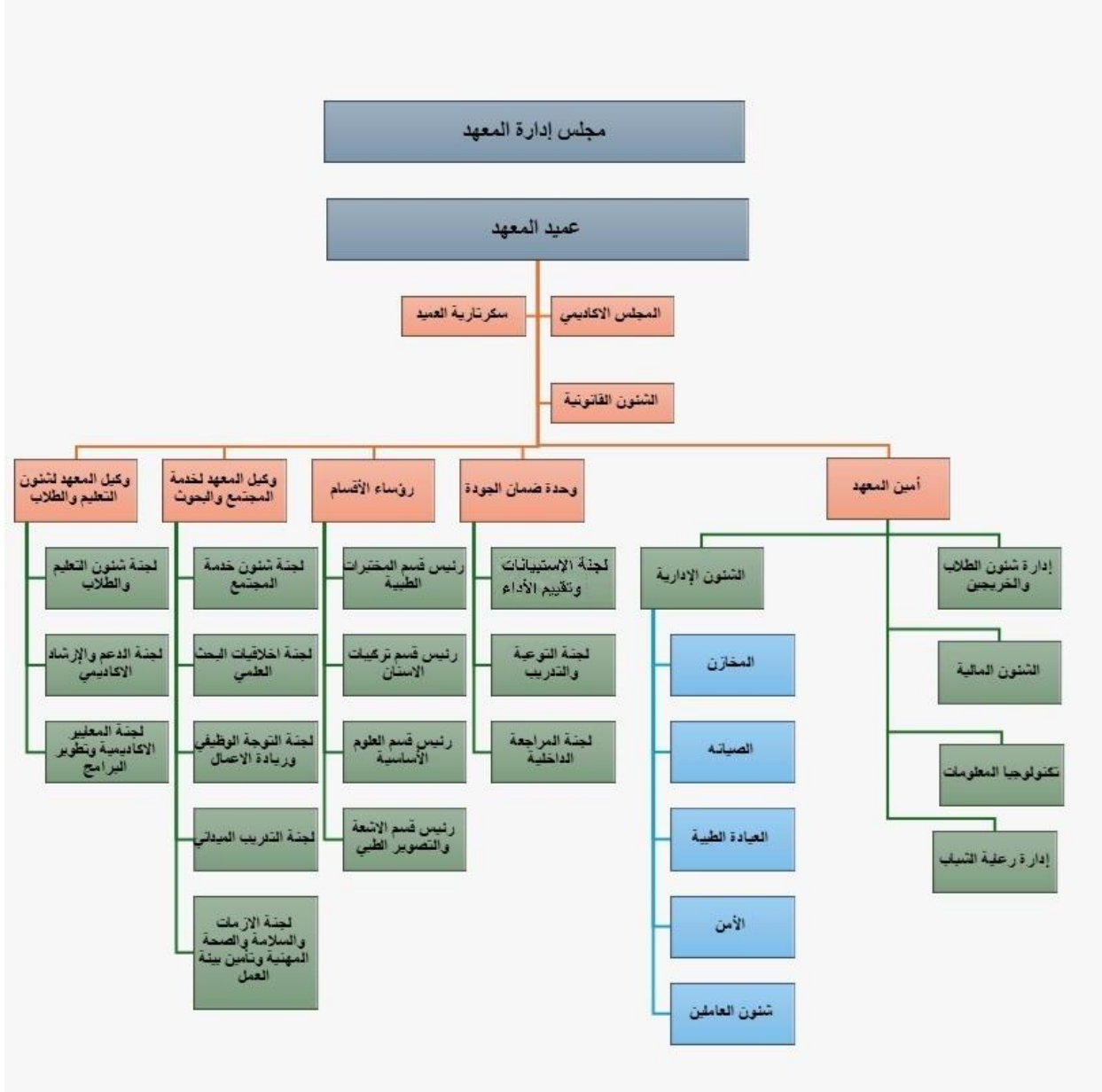
7. وسائل الاتصال بالمؤسسة

- عنوان المؤسسة : مدينة بدر الحى الثالث بجوار المركز الطبى
- الموقع الإلكتروني للمؤسسة :
- اسم عميد المعهد: أ.د / عمر السيد الشوربجى
- البريد الإلكتروني لعميد المؤسسة: dromar3@hotmail.com
- هاتف عميد المؤسسة : 01001002207

عميد المعهد
عمر السيد الشوربجى
بدر الحى الثالث
بدر



الهيكل التنظيمي للمعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر



لعمد كلية العلوم التطبيقية
ببدر
م.م. محمد عبد الحليم
م.م. محمد عبد الحليم



خامسا: تحديد الاطراف المستفيدة و توقعاتهم

الأطراف المعنية	احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية
1. الطلاب	<ul style="list-style-type: none">رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.الإعلان سنويا عن نظام دعم ورعاية الطلاب.توافر مراجع حديثة وتقديم خدمات متميزة من مكتبة المعهد.
2. القيادات الاكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم	<ul style="list-style-type: none">تنظيم دورات تدريبية فى جودة التعليممكافآت مادية و معنوية مناسبة تشجع علي الأداء.زيادة المرتبات لتتوافق مع المستويات التي تقدمها المؤسسات المناظرة.معايير موضوعية تنسم بالشفافية لتقييم الأداء وسرعة الاستجابة للمقترحات.رعاية صحية واجتماعية
3. القيادات الادارية وأعضاء الجهاز الإداري.	<ul style="list-style-type: none">زيادة الأجور والحوافز ونظام أجازات مناسب.برامج تدريبية متخصصة.رعاية صحية واجتماعيةسرعة الاستجابة للشكاوي والمقترحات.نمط قيادة ديمقراطي يسمح بحرية الرأي والتعبير.وجود نظام واضح لتقييم الاداء .
4. الخريجون	<ul style="list-style-type: none">المساعدة فى الحصول على فرص العمل.التواصل المستمر من خلال الموقع الإلكتروني والبريد الإلكتروني.عقد دورات التنمية المهنية للطلاب والخريجين
5. الاطراف المجتمعية	<p>مثل: وزارة التعليم العالي والبحث العلمي- أولياء الأمور - المستشفيات والمراكز والوحدات الطبية والصحية والمعامل والمختبرات</p> <ul style="list-style-type: none">خريج لديه مهارات مهنية تواكب سوق العملاجراء أبحاث تطبيقية لحل مشاكل المجتمعبرامج أكاديمية متطورة تواكب احتياجات سوق العمل.

لعمد كلية
بمنتهى اذات
على التوقيع
م. م. م. م. م.



الجزء الثاني: التحليل البيئي الرباعي للمعهد

اولاً : اجراءات التحليل البيئي للمعهد

ثانياً: مصادر وادوات جمع البيانات والمعلومات

ثالثاً : مجالات التحليل البيئي الرباعي

رابعاً: تحليل البيئة الداخلية للمعهد

خامساً: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

سادساً : تحليل البيئة الخارجية للمعهد

سابعاً: مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

ثامناً : مصفوفة العوامل الداخلية – الخارجية

تاسعاً: تحديد السمات المميزة للمعهد

تعتمد على
بمقره ادمار
عيسى الحارثي



أولاً : إجراءات التحليل البيئي للمعهد

1. تم تشكيل فريق لصياغة الخطة الإستراتيجية يتكون من فريق إدارة الخطة الإستراتيجية والفريق التنفيذي.
2. عقد ورش عمل للتدريب على صياغة الخطة الإستراتيجية للمعهد والتحليل البيئي.
3. تكليف لجنة الاستبيانات وتقييم الاداء باعداد استبيانات التحليل البيئي للمعهد وتوزيعها على الأطراف المعنية من داخل وخارج المعهد.
4. ملاحظات وتحليل الموارد المادية وإمكانات الامن والسلامة بالمعهد.
5. فحص الوثائق الثانوية بالمعهد مثل اللوائح والتقارير والقرارات وغيرها.
6. عقد لقاءات على مستوى القيادات للاعداد للتخطيط الاستراتيجي واعداد الخطة الاستراتيجية.
7. تحليل نتائج الاستبيانات والمقابلات والملاحظات والفحص الوثائقي وتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات.
8. عقد لقاءات ومقابلات مع كافة الأطراف المعنية لمناقشة نتائج التحليل البيئي.
9. عقد جلسات عصف ذهني على مستوى القيادات لتحديد اهم نقاط القوة والضعف واهم الفرص والتحديات.
10. إعداد مصفوفات العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية.
11. اعتماد نتائج التحليل البيئي من مجلس المعهد تمهيدا للاسترشاد به في تحديث الرؤية والرسالة والغايات والاهداف الاستراتيجية.
12. تحليل الفجوة بين نتائج التحليل البيئي (الوضع الراهن) والوضع المأمول وفق معايير الاعتماد المؤسسي.

عبدالله بن محمد
مستشار إدارة المعهد
على التوازي



ثانياً : مصادر وأدوات جمع البيانات والمعلومات

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

1. الاستبيانات:

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

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

3. اللقاءات الجماعية: والتي تناسب كافة الأطراف المعنية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والاداريين والأطراف المجتمعية والخريجين.

4. جلسات العصف الذهني: على مستوى القيادات وفريق إدارة التخطيط الاستراتيجي.

5. جلسات المناقشة: على مستوى فريق إدارة التخطيط الاستراتيجي مع مختلف الأطراف المعنية.

6. الوثائق: تم فحص الوثائق الخاصة بالمعهد مثل:

- اللوائح الداخلية وقواعد البيانات المتوفرة
- التقارير السنوية للمعهد المرسله للوزارة
- التقارير السنوية للبرامج الدراسية وتقارير المراجعة الداخلية والخارجية وغيرها
- وثائق الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مثل معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي والنماذج الاسترشادية.... الخ.

7. الملاحظة:

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



ثالثاً : مجالات التحليل البيئي الرباعي

اعتمد المعهد في تحليل البيئة الداخلية علي معايير ومؤشرات الاعتماد الواردة في دليل الاعتماد الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (الإصدار الثالث فى يوليو 2015)، كما استند تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية المؤثرة وتشمل PESTEL كما يلي:

مجالات تحليل البيئة الخارجية	مجالات تحليل البيئة الداخلية
1- العوامل السياسية Political	1- التخطيط الاستراتيجي.
2- العوامل الاقتصادية Economics	2- القيادة والحوكمة
3- العوامل الاجتماعية Social	3- إدارة الجودة والتطوير
4- العوامل التكنولوجية Technological	4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
5- العوامل المرتبطة ببيئة التشغيل من قوانين وقواعد منظمة للعمل، اتجاهات سوق العمل، اصحاب المصالح، المستفيدين، الممولون، المنافسون، الرأي العام . Environmental	5- الجهاز الإداري
6- العوامل القانونية والتشريعية Legalization	6- الموارد المالية والمادية
	7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
	8- التدريس والتعلم
	9- الطلاب والخريجون
	10- البحث العلمي والأنشطة العلمية
	11- الدراسات العليا (لا ينطبق)
	12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

الاطراف المشاركة

شارك فى التحليل البيئي الرباعي أطراف مختلفة داخلية وخارجية، فمن داخل المعهد شارك % 100 من أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة، % 100 من الإداريين، 25 % من الطلاب (170 من 677 طالب)، وشارك من خارج المعهد 30 فردا من قطاعات متعددة شملت مؤسسات صحية وتعليمية مماثلة وجهات التوظيف وأولياء الأمور وحتى تاريخ اجراء التحليل البيئي لا يوجد خريجين.

بسم الله الرحمن الرحيم
مستند إداري رقم 100
على توازن
لعمدة كلية بدير



حجم العينات ونسب التمثيل للفئات المستهدفة في تحليل البيئة الداخلية والخارجية من الاستبيانات للعام
الأكاديمي 2021 / 2022

النسبة	عدد العينة	اجمالي عدد الفئات	الفئات
% 100	13	13	اعضاء هيئة التدريس
% 100	10	10	الهيئة المعاونة
% 19.7	200	1016	الطلاب
% 91	20	22 (بدون الخدمات المعاونة)	الاداريون
تمثل قطاعات لكل برنامج	30	فئات متعددة	الاطراف المجتمعية

رابعاً: تحليل البيئة الداخلية للمعهد وتحديد نقاط القوة والضعف

تم تحليل البيئة الداخلية من خلال الخطوات التالية :

1- جمع البيانات والمعلومات :

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

2- تحليل البيانات لتحديد نقاط القوة والضعف :

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

أولاً: نتائج تحليل ملاحظة المبنى والقاعات والمعامل ومدى ملاءمتها للقياسات المرجعية:

- يتكون المعهد من مبنى واحد عبارة عن بدروم وارضى و3 ادوار. ويتوفر بالمعهد المباني والبنية التحتية والتسهيلات الداعمة للعملية التعليمية من قاعات ومعامل واماكن للانشطة الطلابيه و خدمات الطلاب مثل المكتبة والعياده الطبيه والكافتيريا.

- مساحة الارض: 1050 م² ومساحة المبنى (بدروم و ارضى و 3 دور) = 5250 م²



- مساحة المناطق الخضراء والفراغات والطرق = إجمالي مساحة الارض - مساحة المباني = 18642 م² - 3150 م² = 15492 م² وبذلك يكون نصيب المعهد 5164 م² مناطق خضراء و فراغات
- وبذلك فإن المساحة الاجمالية للمعهد: 5250 م² (مباني) + 5164 م² (مساحة خضراء وفراغات وطرق) = 10414 م² وحيث أن عدد الطلاب للعام 2024 / 2025 = 1575 طالب، فإن المساحة المخصصة لكل طالب: 6.6 م² طالب مما يستوفي القياسات المرجعية.
- وتتسم المدرجات والقاعات التدريسية بالمناخ الصحي من حيث النظافة والتهوية والاضاءة الجيدة وهي مختلفة السعات وتناسب مساحتها مع القياسات المرجعية ومع عدد الطلاب والزيادة المتوقعة. والمدرجات مجهزة تجهيز تام بنظام صوت متكامل وشبكة انترنت سلكية ولاسلكية وأجهزة العرض التقديمي وغيرها من الوسائل التعليمية.

المدرجات وقاعات التدريس

م	رقم (المدرج - القاعة)	المساحة م ²	الطاقة الاستيعابية من الطلاب	المساحة المخصصة للطلاب م ² /طالب	القياسات المرجعية
1	مدرج (1)	400 م ²	330	1.2 م ²	جميع المدرجات وقاعات التدريس
2	مدرج (2)	400	330	1.2 م ²	مستوفاه حيث ان المساحة المخصصة للطلاب
3	مدرج (3)	400	330	1.2 م ²	بقاعات المعهد
	قاعة (1)	70	55	1.27 م ²	1.2 (وهو ما يستوفى القياسات
	قاعة (2)	70	55	1.27 م ²	المرجعية من حيث المساحة المخصصة للطلاب
6	قاعة (3)	70	55	1.27 م ²	للطلاب 1,2 - 1,5 م ²)
7	قاعة (4)	70	55	1.27 م ²	
8	قاعة (5)	70	55	1.27 م ²	
9	قاعة (6)	70	55	1.27 م ²	
10	قاعة (7)	70	55	1.27 م ²	
	إجمالي المدرجات والقاعات	1690 م ²	1375		الطاقة الاستيعابية للمدرجات و قاعات التدريس بالمعهد = 1375 ÷ 1570 طالب = 87.5 % من مجموع الطلاب للعام 2025/2024 وهو ما يستوفى القياسات المرجعية وهي 35 - 40%



- يوجد عدد 7 معامل وجميع المعامل تتناسب مساحتها و تصميمها و تجهيزاتها مع أعداد الطلاب المقيدين بكافة الاعوام الدراسية وتستوفي القياسات المرجعية، ويتم تطوير وتجهيز المعامل باحدث الادوات والاجهزة بصفة مستمرة للتدريب العملي للطلاب مما ينعكس ايجابيا علي اكتساب الطالب للمهارات العملية والمهنية.

المعامل

م	رقم واسم المعمل	المساحة م ²	الطاقة الاستيعابية من الطلاب	المساحة المخصصة للطلاب م ² /طالب	القياسات المرجعية
1	معمل (1)	70	35	2 م ²	
2	معمل (2)	70	35	2 م ²	
3	معمل (3)	70	35	2 م ²	
4	معمل (4)	70	35	2 م ²	
5	معمل (5)	70	35	2 م ²	
6	معمل (6)	70	35	2 م ²	
7	معمل (7)	50	35	2 م ²	

- يوجد معمل حاسب آلي خاص بالعملية التعليمية للطلاب وتخدم مختلف التخصصات بالمعهد كما هو موضح بالجدول التالية. بالإضافة الي 3 معامل الحاسب الموجودة بالمعهد العالي لتكنولوجيا المعلومات داخل الحرم الاكاديمي

المبنى	عدد اجهزة الحاسب الالي	إجمالي المساحة	عدد الطلاب	المساحة المخصصة لكل طالب
معمل كمبيوتر	35	70 م ²	35	2 م ²
معمل كمبيوتر	36	70 م ²	36	1.9 م ²
معمل كمبيوتر	36	70 م ²	36	1.9 م ²
معمل كمبيوتر	36	70 م ²	36	1.9 م ²
اجمالي اجهزة الحاسب الالي	35 جهاز بمعمل الكمبيوتر بالإضافة الي 10 أجهزة بالمكتبة بالإضافة الي 11 جهاز موزعة بالقاعات و 9 بالمعامل و 2 بالكنترول و 10 بالادارات	اجمالي 77 جهاز + 108 جهاز بمعامل المعهد العالي لتكنولوجيا المعلومات داخل الحرم الاكاديمي	عدد الطلاب = 1570 بما يعادل جهاز لكل 8 طلاب وهي نسبة تستوفي القياسات المرجعية (جهاز لكل 25 طالب)	

تعتمد علي احمد
مديرة ادارة ضمان الجودة
ببدر



- يقع الكنترول في الدور تحت الارضي و يتكون من ثلاثة غرف كل غرفة بمساحة 70 م² وتتوافر فيهم كافة تجهيزات الأمن والسلامة مثل الأبواب الحديدية والطفائيات وجرادل الرمل وغيرها، كما تتوفر بالكنترول الرئيسي خزنة حديدية ودواليب ووحدات مغلقة ومفتوحة، وكذلك أجهزة حاسب آلي وأجهزة التصحيح الإلكتروني و ماكينة طباعة وتصوير ملونة وابيض واسود، ويستخدم نظام ابن الهيثم كنظام الكنتروني للامتحانات.

ثانيا: نتائج تحليل الاستبيانات وتحديد نقاط القوة والضعف:

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
معيار 1: التخطيط الاستراتيجي	1. المعهد حديث وتم التحليل البيئي العام 2022/2021 2. يوجد رسالة وأهداف للمعهد بلائحته الداخلية	1. لا توجد خطة استراتيجية سابقة نظرا لحدائة المعهد حيث بدأت الدراسة بالعام الاكاديمي 2021/2020
معيار 2: القيادة والحوكمة	1. يتم اختيار القيادات وفق معايير واليات ونمط القيادة بالمعهد ديمقراطي. 2. وجود دليل اخلاقيات المهنة يتضمن قواعد ضمان العدالة وعدم التمييز للطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 3. يوجد تفويض للسلطات و فصل ادارة العملية التعليمية للمعهد عن الملكية. 4. توجد آلية لتلقى الشكاوى والمقترحات. 5. توافر الإدارات الداعمة للعملية التعليمية. 6. وجود موقع الكنتروني للمعهد يتمتع بالمصداقية وكفاية المعلومات المنشورة عن المعهد وتحديثها باستمرار. 7. يوجد قواعد بيانات ورقية والكنترونية. 8. التوصيف الوظيفي يشمل جميع الوظائف.	1. لا يتم تقييم اداء القيادات الاكاديمية والادارية 2. محدودية الدورات التدريبية للقيادات 3. عدم تعيين وكيل للمعهد لشئون خدمة المجتمع والبحوث. 4. الهيكل التنظيمي يحتاج لإستحداث كيانات وفق متطلبات الجودة.
معيار 3: ادارة الجودة والتطوير	1. توافر المكان وكفاية التجهيزات المناسبة لوحدة ضمان الجودة 2. يوجد لائحة وهيكل تنظيمي لوحدة ضمان الجودة	1. عدم وجود خطة للتقويم الذاتي وتقارير سنوية وقواعد بيانات عن أنشطة الوحدة نظرا لحدائة الوحدة. 2. محدودية نشر الوعي بثقافة الجودة



المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
	<p>7. وجود المعهد فى موقع جغرافى متميز 8. توافر الموارد المادية للصيانة الدورية للمبانى وتحديث التجهيزات 9. توافر أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية.</p>	
معيار 7: المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<p>1. وجود توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية. 2. مراجعة توصيف البرامج من مراجع داخلي. 3. توافر تقارير المقررات عن العام 2020-2021</p>	<p>4. لا يوجد معايير أكاديمية قياسية لبرامج المعهد الثلاثة 1. عدم توافر بعض مصفوفات توافق البرامج مع المعايير الأكاديمية المتبناة 2. لا يتم مراجعة توصيف البرامج من مراجع خارجي. 3. لا يتم دراسة سوق العمل وضعف مشاركة الاطراف الخارجية في مراجعة البرامج التعليمية 4. ضعف استجابة الاقسام للانتهاء من توصيف البرامج وتقارير المقررات</p>
معيار 8: التدريس والتعلم	<p>1. تتوافر استراتيجيات للتدريس والتعلم ودليل ادارة الامتحانات 2. تتوافر أنماط تقليدية وغير تقليدية للتعليم والتعلم. 3. توفير مصادر التعلم الذاتي بنك المعرفة والإنترنت والمكتبة ومشروعات التخرج. 4. استخدام أساليب متنوعة لتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية. 5. وجود قرارات بتطبيق نظام الممتحنين الخارجيين في مقرر مشروع التخرج للفرقة الرابعة مستقبلا . 6. وجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات الكترونيا وورقيا. 7. وجود قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان.</p>	<p>1. استراتيجية التدريس والتعلم تحتاج الى اضافة طرق غير تقليدية اخرى 2. الساعات غير كافية للتدريب الميداني للطلاب والأماكن غير كافية 3. لا يتم تقييم الورقة الإمتحانية وقياس مدى تحقيقها لمخرجات التعلم المستهدفة Blue Print</p>



المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
معيار 9: الطلاب والخريجين	<ol style="list-style-type: none">وجود قواعد للقبول والتحويلات معلنة من خلال ادارة شؤون الطلاب .يتم إعداد برامج تعريفية للطلاب الجدد.توجد برامج لدعم ورعاية المتفوقين والتميزين والمتعثرين دراسيا .المشاركة الفعالة للطلاب في الأنشطة الطلابية.تقديم الرعاية الصحية للطلاب من خلال توافر عيادة طبية بالمعهد.تنوع الأنشطة الطلابية وزيادة نسبة مشاركة الطلاب مع حصول المعهد على مراكز متقدمة.يتم قياس اراء الطلاب وتحليل النتائج	<ol style="list-style-type: none">لا يوجد قواعد لتوزيع الطلاب على البرامج ويتم فقط وفق رغبة الطلابنظام دعم ورعاية الطلاب أكاديميا وماديا واجتماعيا غير معن.محدودية الاستجابة لنتائج تحليل استبيانات قياس راي ورضا الطلاب
معيار 10: البحث العلمي والانشطة العلمية	<ol style="list-style-type: none">وجود مجالات بحثية للأقسام العلميةتوافر بيانات احصائية للأبحاث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.توفير ظروف ملائمة لأنشطة البحث العلمي .تنوع أنشطة البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس مثل حضور المؤتمرات.	<ol style="list-style-type: none">لا توجد إتفاقيات وبروتوكولات تعاون كافية في البحث العلمي.لا توجد مشروعات بحثية ممولةلا ينظم المعهد مؤتمرا علميا سنويا.لا توجد لجنة لأخلاقيات البحث العلمي.لا توجد خطة موثقة للبحث العلمي وفق مشاكل المجتمع وتوجهات الأقسام العلمية.لا يتوافر المعهد البنية التحتية المجهزة لإجراء البحوث العلمية.
معيار 11: الداسات العليا	لا ينطبق	
معيار 12: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	<ol style="list-style-type: none">تحديد الاحتياجات المجتمعية.وجود نشرات ومطبوعات للتوعية البيئية وبأنشطة خدمة المجتمع بشكل كاف.يتم قياس آراء الأطراف المجتمعية عن أنشطة خدمة المجتمع.	<ol style="list-style-type: none">عدم توافر خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئةمحدودية الكيانات الفاعلة لخدمة المجتمع.محدودية مشاركة الأطراف المجتمعية في لجان وأنشطة المعهد



المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
		وتطوير البرامج. 4. لا توجد بروتوكولات تعاون خاصة بخدمة المجتمع.

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

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

اهم نقاط القوة	اهم نقاط الضعف
1- وجود برامج تعليمية متنوعة ومتميزة تتفق مع احتياجات سوق العمل. 2- استيفاء المباني وموارد التدريس والتعلم وإمكانات الأمن والسلامة للقياسات المرجعية . 3- تبنى إستراتيجيات تعليم وتعلم وتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية من خلال أساليب متنوعة. 4- تتسم القيادة بنمط قيادي ديمقراطي وفكر استراتيجي وسرعة إتخاذ القرار 5- توافر نظام فعال معتمد ومعلن لدعم الطلاب وتنوع وتميز في الأنشطة الطلابية	1- عدد ونسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لا تتفق مع القياسات المرجعية 2- لا يتم مراجعة توصيف البرامج والمقررات من مراجع خارجي. 3- عدم مشاركة الأطراف المجتمعية في لجان وانشطة المعهد وتطوير البرامج. 4- عدم توافر خطة بحثية وفق التوجهات القومية ونظام لدعم البحث العلمي. 5- المكتبة من حيث المساحة والإمكانات والمراجع العلمية لا تحقق القياسات المرجعية.

بسم الله الرحمن الرحيم
مستند إداري
على التوقيع
عبدالله محمد أحمد



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

بعد تحديد أهم نقاط القوة وأهم نقاط الضعف تم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية كالتالي:

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



مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة والضعف)

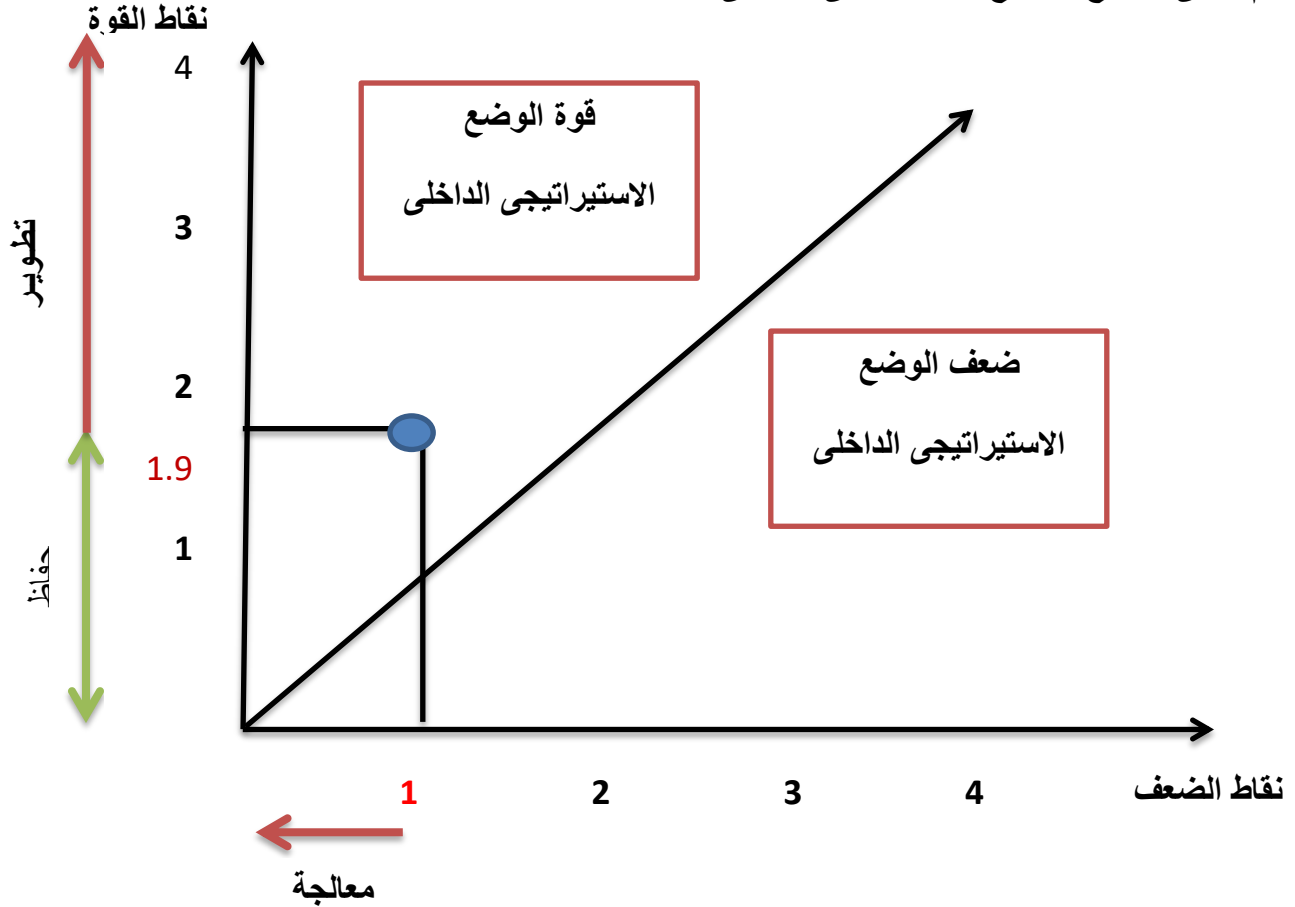
التعليق	الوزن المرجح	القدرة على الاستفادة من نقاط القوة	الوزن النسبي	العوامل الاستراتيجية الداخلية
اولا : نقاط القوة				
يوجد بالمعهد 3 برامج منهم برنامج التسويق وبرنامج نظم المعلومات الادارية	0.6	4	0.15	1. وجود برامج تعليمية متنوعة ومتميزة تتفق مع احتياجات سوق العمل.
تقيس جميع نواتج التعلم	0.4	4	0.1	2. تبنى إستراتيجيات تعليم وتعلم وتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية من خلال أساليب متنوعة.
القاعات والمدرجات تستوعب من مجموع الطلاب ما يتفق مع القياسات المرجعية وتمكن المعهد من ممارسة أنشطته بأمان.	0.3	3	0.1	3. استيفاء المباني وموارد التدريس والتعلم وإمكانات الأمن والسلامة للقياسات المرجعية
دعم الادارة لأنشطة خدمة المجتمع.	0.32	4	0.08	4. توافر نظام فعال معتمد ومعلن لدعم الطلاب وتنوع وتميز في الأنشطة الطلابية
جودة وسرعة ودقة الاداء	0.28	4	0.07	5. تتسم القيادة بنمط قيادي ديمقراطي يسمح بتفويض السلطات وسرعة إتخاذ القرار.
	1.9		0.50	اجمالي الوزن النسبي لنقاط القوة
ثانيا : نقاط الضعف				
يؤثر على العبء التدريسي وجودة التدريس	0.4	2	0.2	1- عدد ونسبة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لا تتفق والقياسات المرجعية.
مما يؤثر على جودة التوصيف	0.10	2	0.05	2- لا يتم مراجعة توصيف البرامج والمقررات من مراجع خارجي.
مما يؤثر على نوعية الخدمات	0.10	2	0.05	3- عدم مشاركة الأطراف المجتمعية في لجان المعهد وتطوير البرامج.
مما قد يؤدي عدم التوافق بين البحث العلمي والتوجهات القومية ونظام لدعم البحث العلمي.	0.2	2	0.1	4- عدم توافر خطة بحثية وفق التوجهات القومية ونظام لدعم البحث العلمي.
مما قد يؤثر على جودة العملية التعليمية ورضا الطلاب	0.2	2	0.1	5- المكتبة من حيث المساحة والإمكانات والمراجع العلمية لا تحقق القياسات المرجعية.
	1.00		0.50	اجمالي الوزن النسبي لنقاط الضعف
	1.90		0.50	اجمالي الوزن النسبي لنقاط القوة
	2.90		1	اجمالي الاوزان المرجحة القوة والضعف

مختبر ضمان الجودة
على نموذج
بدر



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

رسم بياني يوضح الوضع الاستراتيجي الداخلي للمعهد



بسم الله الرحمن الرحيم
أستاذة الدكتورة
عبد الوهاب
مديرة وحدة ضمان الجودة



سادساً : تحليل البيئة الخارجية وتحديد الفرص والتهديدات

تم تحليل البيئة الخارجية للمعهد من خلال الخطوات التالية:

1- جمع البيانات والمعلومات :

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

2- تحليل البيانات لتحديد الفرص والتهديدات :

تم تحليل النتائج من قبل لجنة القياس والتقويم وعرضها علي كافة الأطراف المعنية لمناقشتها واستنتاج نقاط الفرص والتهديدات للمعهد وتم تحديد مجموعة من الفرص المتاحة التي يمكن الاستفادة منها في وضع وتحقيق غايات وأهداف المعهد، ومجموعة من التهديدات التي ينبغي على المعهد أن يتعامل معها وهي كالتالي:-

الفرص	التهديدات
1- الاستقرار السياسي و الامني بمصر	1- اتجاه الدولة نحوالتوسع فى المعاهد والكليات
2- عدم استقرار بعض الدول العربية المجاورة مما يمثل فرصة لجذب الطلاب منها للالتحاق بالمعهد	التكنولوجية مما يجذب الطلاب لها ويقلل من فرص التحاقهم بالمعهد.
3- التوجه القومى نحو ضرورة تطوير وتحسين مؤسسات التعليم العالى ومطابقتها لمعايير الجودة والاعتماد.	2- وجود مؤسسات تعليم عالي حاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة والاعتماد.
4- وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يمكن من خلالها التدريب والدعم الفني.	3- الانطباع لدى المجتمع بضعف مستوى خريجي المعاهد الخاصة.
5- تواجد المعهد فى بيئة عمرانية جديدة فى مرحلة بناء وتشبيد العديد من الكيانات بما يعنى الاحتياج للتخصصات المختلفة التى يقدمها المعهد.	4- عدم إصدار هيئة ضمان الجودة لمعايير أكاديمية قومية لبرنامج تركيبات الأسنان والمختبرات الطبية.
6- وجود بنك المعرفة المصري.	5- المتغيرات الاقتصادية المتلاحقة .
7- الاهتمام نحو التعليم الخاص والتقنى.	6- عدم توافر أعضاء هيئة التدريس فى بعض تخصصات المعهد وخاصة تخصص تركيبات



التحديات	الفرص
الأسنان.	8- ارتفاع الكثافة السكانية في محيط موقع المعهد.
7- ارتفاع أسعار مستلزمات التشغيل للمعهد خاصة اسعار الوسائل التكنولوجية وتطوير المعامل التي تستخدم في العملية التعليمية.	9- وجود جهات وأطراف مجتمعية على استعداد لتقديم خدمات وعقد بروتوكولات مع المعهد.
8- انخفاض مستوى الطلاب القادمين من التعليم خاصة في اللغة الاجنبية .	10- دعم الدولة لأنشطة البحث العلمى .
9- صعوبة استيفاء النسب المرجعية التي تضعها الهيئة والوزارة لعدد الطلاب الى اعضاء هيئة التدريس	11- تعدد وتنوع المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية.
10- محدودية توافر قواعد بيانات عن الاحتياجات المجتمعية والبيئية.	12- توافر مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بالجامعات.
11- احجام المشاركة من المؤسسات المجتمعية فى أنشطة البحث العلمى.	13- وجود خطة استراتيجية للوزارة يمكن الاسترشاد بها لوضع خطة المعهد.
12- جذب دول الخليج والجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس.	14- تعدد وتنوع طرق التعليم والتكنولوجيا الحديثة وامكانية الإستفادة منها
13- مركزية اتخاذ القرارات من قبل الوزارة خاصة فى تحديد عدد الطلاب.	
14- ارتفاع تكلفة البحث والأنشطة البحثية وكذلك النشر العلمى.	

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

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



اهم التهديدات	اهم الفرص
1. صعوبة النسب المرجعية التي تضعها الهيئة والوزارة لعدد ونسبة اعضاء هيئة التدريس الى الطلاب	1. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يمكن من خلالها التدريب والدعم الفني.
2. احجام المؤسسات المجتمعية للمشاركة فى انشطة البحث العلمى	2. تعدد وتنوع طرق التعليم والتكنولوجيا الحديثة وامكانية الإستفادة منها
3. عدم إصدار هيئة ضمان الجودة لمعايير أكاديمية قومية لبرامج العلوم الصحية التطبيقية	3. تواجد المعهد فى بيئة عمرانية جديدة فى مرحلة بناء وتشبيد العديد من الكيانات بما يعنى الاحتياج للتخصصات المختلفة التى يقدمها المعهد
4. وجود مؤسسات تعليمية مناظرة حاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة والاعتماد	4. وجود بنك المعرفة المصري
5. ارتفاع أسعار مستلزمات التشغيل للمعهد خاصة اسعار الوسائل التكنولوجية وتطوير المعامل التى تستخدم فى العملية التعليمية.	5. وجود جهات وأطراف مجتمعية على إستعداد لتقديم خدمات وعقد برتوكولات مع المعهد

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

- بعد تحديد أهم نقاط الفرص واهم التهديدات تم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية كالتالي:
- يتم توزيع استمارات بالعوامل الاستراتيجية الخارجية على كل من أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجي ومجلس إدارة المعهد لتحديد أهمية كل عامل استراتيجي على حدى تجاه المعهد والآثار المترتبة من كل عامل استراتيجي على القرار الاستراتيجي.
 - تجميع الاستمارات وأخذ متوسطات لها ومن ثم تصميم المصفوفة كما هو مبين بالجدول التالي لقياس الفرص والتهديدات.
 - تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط الفرص المختارة ولكل نقطة من نقاط التهديد المختارة (عوامل إستراتيجية) وتم ذلك طبقاً لأهمية كل عامل استراتيجي ، مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط



الفرص = 50 . ولنقاط التهديد = 50 . مع مراعاة أن يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط الفرص والتهديدات = 1 صحيح .

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

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

● في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من الفرصة بنسبة 90% - 100% تعطى الدرجة 4

● في حالة قدرة المعهد على الاستفادة من الفرصة بنسبة 75% - 90% تعطى الدرجة 3

● في حالة امكانية المعهد التعامل مع التهديد بنسبة 90%-100% وتطور المعهد تعطى الدرجة 2

● في حالة امكانية المعهد التعامل مع التهديد بنسبة 75%-90% وتطور المعهد تعطى الدرجة 1

➤ حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة وكل نقطة من نقاط الضعف = الوزن النسبي x الدرجة.

➤ جمع الأوزان المرجحة لكل من الفرص والتهديدات للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للمعهد

➤ مقارنة مجموع نتائج خانة الأوزان الترجيحية بنتيجة متوسط الدرجة الكلية المرجحة وهي تمثل (2.5)

والتي تم الحصول عليها من خلال مجموع ترتيب العوامل الاستراتيجية مقسوماً على عددهم

$2.5 = 4 \div 10 = 4 + 3 + 2 + 1$ وفي حالة زيادة مجموع الأوزان الترجيحية للمنظمة عن المتوسط الكلي

المرجح فإن البيئة الخارجية تمثل فرصة للمعهد، أما في حالة زيادة المتوسط الكلي المرجح عن مجموع

الأوزان الترجيحية بالمعهد فإن البيئة الخارجية تمثل تهديداً للمعهد وهو ما يعبر عن قدرة المعهد على

التعامل مع الفرص والتهديدات للبيئة الخارجية، كما هو موضح في الجدول التالي:

لعمري كمال محمد
مستشار إدارة الجودة
على الترتيب



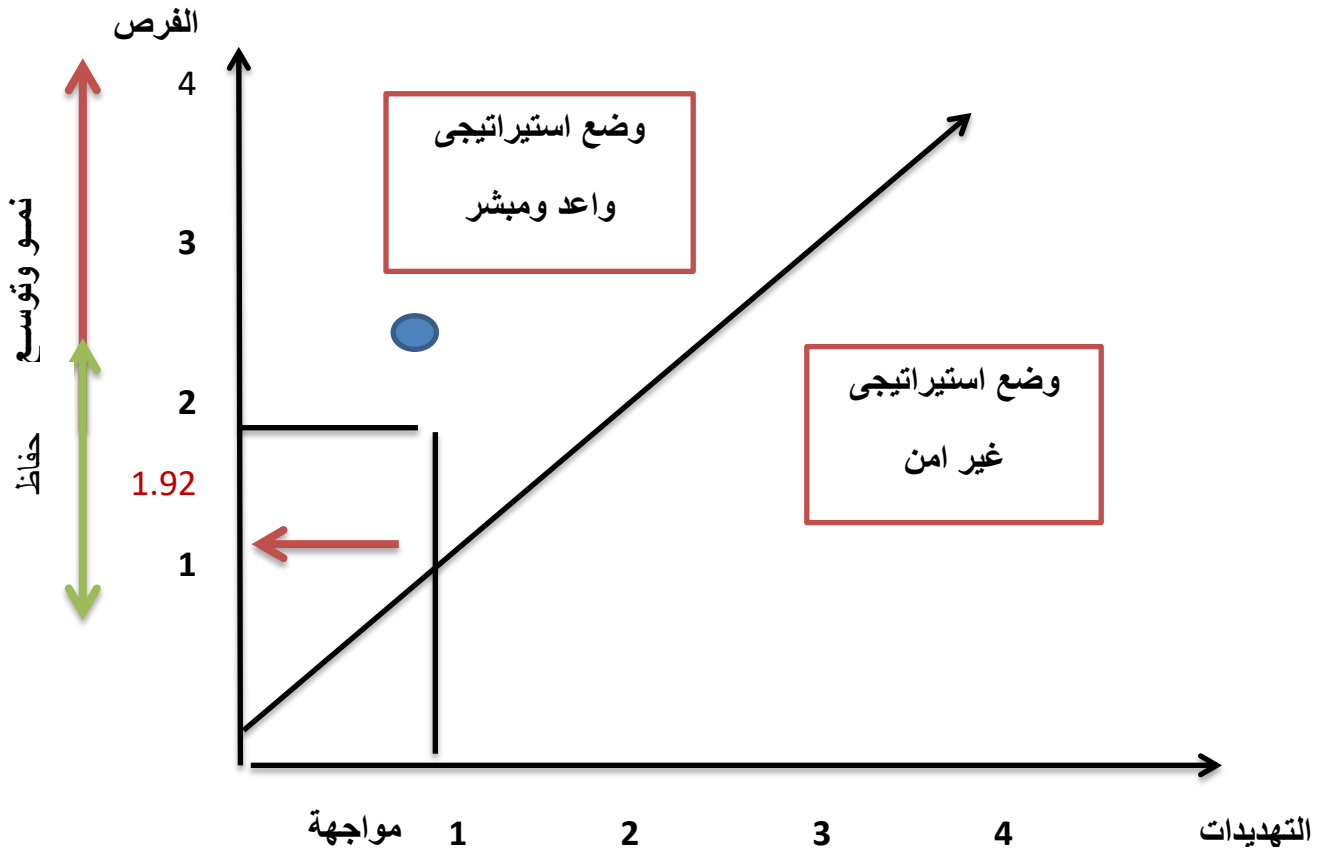
مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص والتحديات)

العوامل الاستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	القدرة على الاستفادة من الفرصة	الوزن المرجح	التعليق
اولا : الفرص				
1. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والبرامج التدريبية التي تعقدها الهيئة وتقديم الدعم الفني والتدريب	0.10	4	0.4	الاستفادة من البرامج التدريبية والنماذج الاسترشادية والتواصل مع الهيئة لتقديم دعم فني
2. تعدد وتنوع طرق التعليم والتكنولوجيا الحديثة وامكانية الاستفادة منها	0.12	4	0.48	تنوع مصادر التعليم يزيد من خبرات وامكانيات الطلاب
3. تواجد المعهد فى بيئة عمرانية جديدة فى مرحلة بناء وتشيد العديد من الكيانات بما يعنى الاحتياج للتخصصات المختلفة التى يقدمها المعهد	0.10	4	0.4	عقد مقابلات مع المستفيدين ومعرفة آرائهم لتطوير البرامج.
4. وجود بنك المعرفة المصري	0.10	4	0.4	الاستفادة فى البحث والتعلم الذاتى
5. وجود جهات وأطراف مجتمعية على استعداد لتقديم خدمات وعقد برتوكولات مع المعهد	0.08	3	0.24	امكانية عقد برتوكولات وتحقيق شراكات مجتمعية
اجمالى الوزن النسبى لنقاط الفرص	0.50		1.92	
ثانيا : التحديات				
1. صعوبة النسب المرجعية التى تضعها الهيئة والوزارة لعدد الطلاب الى اعضاء هيئة التدريس	0.12	1	0.12	زيادة عدد اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
2. احوام المؤسسات المجتمعية للمشاركة فى أنشطة البحث العلمى	0.10	1	0.1	ربط البحث العلمى بالتوجهات القومية
3. عدم إصدار هيئة ضمان الجودة لمعايير أكاديمية قومية لبرنامجى التسويق ونظم المعلومات الادارية	0.08	2	0.16	وضع معايير اكايدمية
4. وجود معاهد حاصلة على الاعتماد من هيئة ضمان الجودة والاعتماد	0.08	1	0.08	السعى للتقدم للإعتماد من هيئة ضمان الجودة والإعتماد
5. ارتفاع أسعار مستلزمات التشغيل للمعهد خاصة اسعار الوسائل التكنولوجية وتطوير المعامل التى تستخدم فى العملية التعليمية.	0.12	2	0.24	أتباع اللوائح والقوانين المنظمة
اجمالى الوزن النسبى للتحديات	0.50		0.7	
اجمالى الوزن النسبى للفرص	0.50		1.92	
اجمالى الاوزان المرجحة للفرص والتحديات	1		2.62	

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



رسم بياني يوضح الوضع الاستراتيجي الخارجي للمعهد



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

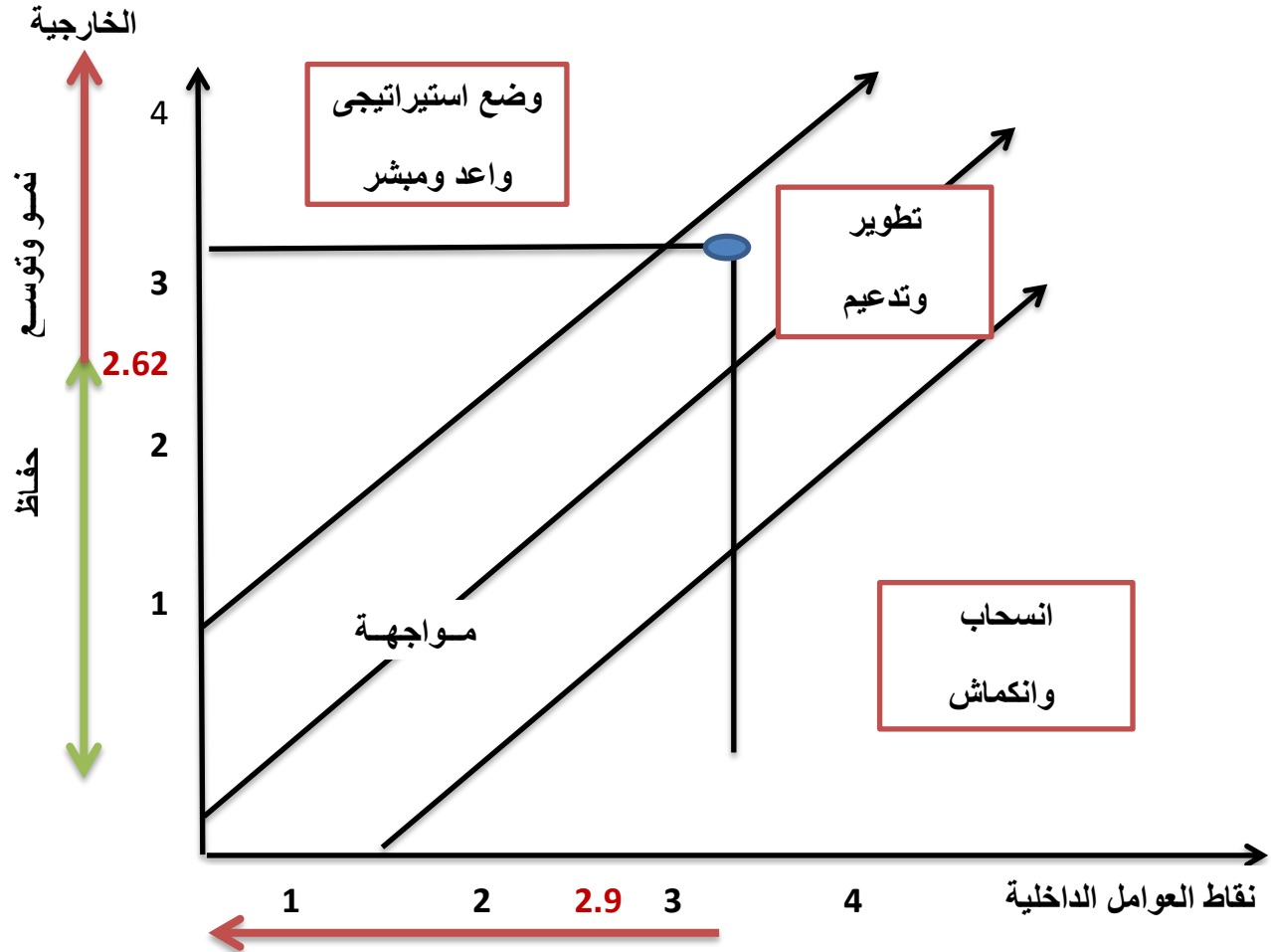
بسم الله الرحمن الرحيم
على التوازي
بسم الله الرحمن الرحيم
بسم الله الرحمن الرحيم



ثامنا : مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للمعهد

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

رسم بياني يوضح مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية للمعهد



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

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

2. تطوير البرامج واستراتيجيات ومصادر التعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

3. استيفاء القياسات المرجعية بالموارد البشرية

4. ضمان جودة الأداء والتقدم للحصول على الاعتماد من الهيئة

لعمدة جامعة
ببدر
مستشفى
ببدر
على
ببدر



تاسعا : دراسة الوضع التنافسي للمعهد وتحديد السمات المميزة للمعهد

قام فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بتحديد السمات المميزة للمعهد من خلال نتائج التحليل البيئي والاطلاع على معاهد مناظرة ومنافسة في المجتمع المحيط ، وتتمثل السمات المميزة للمعهد العالي التكنولوجي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر في التالي:

- 1- موقع جغرافي متميز
- 2- وجود برامج تعليمية متميزة يتطلبها سوق العمل المصري : يقدم المعهد 3 برامج تعليمية في المختبرات الطبية وتركيبات الأسنان وعلوم الأشعة والتصوير الطبي
- 3- رعايه اكاديميه متميزه: حيث يتضمن المعهد مجموعة متميزة من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالاضافة الى كوادر ادارية مؤهلة ومدربة .
- 4- الأنشطة الطلابية : تنوع الأنشطة والحصول علي مراكز متقدمة.
- 5- تنوع مصادر الموارد المالية : حيث يوجد مصادر اخرى بالإضافة لمصروفات الطلاب

عاشراً : تحليل الفجوة بين الوضع القائم والمأمول

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

تعتمد علي احمد
بسم الله الرحمن الرحيم
عاشراً : تحليل الفجوة بين الوضع القائم والمأمول



تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	1- التخطيط الاستراتيجي	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع خطة استراتيجية عن الفترة 2030/2022 بمشاركة كافة الاطراف تتضمن جميع العناصر: تحليل بيئي ورؤية ورسالة وقيم وغايات واهداف وخطة تنفيذية	وجود فجوة في عدم وجود خطة استراتيجية لحدثة المعهد.	- رؤية ورسالة معتمدة ومعلنة ووعي كافة الأطراف برؤية ورسالة المعهد.	نقاط القوة: - المعهد حديث وتم التحليل البيئي للعام 2022/2021 - يوجد رسالة واهداف للمعهد بلانحته الداخلية
		- خطة استراتيجية معتمدة ومكتملة العناصر. - تحليل بيئي رباعي بمشاركة جميع الأطراف. - خطط تنفيذية سنوية. - تقارير سنوية لتنفيذ أنشطة الخطة التنفيذية.	نقاط الضعف: - لا توجد خطة استراتيجية سابقة نظرا لحدثة المعهد حيث بدأت الدراسة بالعام الاكاديمي 2021/2020
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	2- القيادة والحوكمة	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع معايير تقييم أداء القيادات وتقيم نمط القيادة سنويا بمشاركة أعضاء هيئة التدريس. - استكمال وتحديث الهيكل التنظيمي وتكليف وكيل لخدمة المجتمع والبحوث واستحداث كيانات واعتماده وإعلانه. - دراسة الاحتياجات التدريبية ووضع خطة تدريب وتنفيذ دورات تدريبية متنوعة.	وجود فجوة في: - عدم تطبيق معايير تقييم أداء القيادات بمشاركة أعضاء هيئة التدريس. - عدم ملاءمة الهيكل التنظيمي واحتوائه على وكيل لخدمة المجتمع والبحوث وإعلانه للعاملين - تدريب القيادات	- توافر معايير لاختيار القيادات الأكاديمية والادارية موثقة ومعتمدة . - تنمية مهارات القيادات. - تقييم أداء القيادات ونمط القيادة - الهيكل التنظيمي ملائم ومعتمد ومعلن - اعلان التوصيف الوظيفي بالمعهد والالتزام به - التعامل مع الممارسات غير العادلة والشكاوي والمقترحات بشفافية وفق أليه معتمدة - وضع دليل شامل للممارسات الأخلاقية والمحافظة على حقوق الملكية الفكرية. - قواعد لضمان العدالة وعدم التمييز والإعلان عنها والالتزام بها . - موقع الكتروني محدث لنشر كافة المعلومات	نقاط القوة: - يتم اختيار القيادات وفق معايير واليات ونمط القيادة بالمعهد ديمقراطي. - وجود دليل اخلاقيات المهنة يتضمن قواعد ضمان العدالة وعدم التمييز للطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - يوجد تفويض للسلطات و فصل ادارة العملية التعليمية للمعهد عن الملكية. - توجد آلية لتلقى الشكاوى والمقترحات. - توافر الإدارات الداعمة للعملية التعليمية. - وجود موقع الكتروني للمعهد يتمتع بالمصداقية وكفاية المعلومات المنشورة عن المعهد وتحديثها باستمرار. - يوجد قواعد بيانات ورقية و الكترونية. - التوصيف الوظيفي يشمل جميع الوظائف.
		نقاط الضعف: - لا يتم تقييم اداء القيادات الاكاديمية والادارية - محدودية الدورات التدريبية للقيادات	



تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	3- ادارة الجودة والتطوير	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع خطط سنوية للتقويم الذاتي واعداد تقارير لها. - عرض نتائج التقويم الذاتي علي الأطراف المعنية وفي مجالس المعهد - عقد دورات تدريبية و ندوات حول نشر ثقافة الجودة - انشاء قواعد بيانات الوحدة	توجد فجوة في: - عدم وجود خطة للتقويم الذاتي وتقرير سنوى لها - قواعد بيانات لانشطة الوحدة - محدودية الوعي بثقافة الجودة - مناقشة نتائج التقويم الذاتي	- توفير المكان والتجهيزات والدعم المادي والمعنوي للوحدة بشكل مستمرة. - نشر ثقافة الجودة داخل المعهد. - إعداد خطة متكاملة للتقويم الذاتي. - اعداد تقارير سنوية وقواعد بيانات للوحدة. - إعداد الدراسة الذاتية. - مناقشة نتائج تقويم الأداء مع كافة الأطراف المستفيدة. - اجراء مراجعات داخلية دورية على مستوى المعهد والاقسام والإدارات.	- نقاط القوة: - توافر المكان وكفاية التجهيزات المناسبة لوحدة ضمان الجودة - يوجد لائحة وهيكل تنظيمي لوحدة ضمان الجودة. - دعم القيادة لوحدة ضمان الجودة. - تشارك فئات متنوعة من اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاداريين في أنشطة الجودة. - نقاط الضعف: - عدم وجود خطة للتقويم الذاتي وتقارير سنوية وقواعد بيانات عن أنشطة الوحدة نظرا لحدثة الوحدة. - محدودية نشر الوعي بثقافة الجودة بين الطلاب والإداريين. - لا يتم عرض ومناقشة نتائج أنشطة الجودة في المجالس الرسمية
		تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة
الوضع المأمول	الوضع الحالي		
- وضع خطة لتعيين وانتداب عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واستيفاء القياسات المرجعية. - قياس الاحتياجات التدريبية ووضع خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس والمعاونة. - اعداد نماذج تتضمن معايير موضوعية	توجد فجوة في - أعداد أعضاء هيئة ومعاونيهم تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - تقييم الاداء	- استيفاء القياسات المرجعية في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالطلاب - ملائمة التخصصات و توازن العبء التدريسي لاعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - وجود الية معتمدة للتعامل مع العجز والفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة	- نقاط القوة: - ملائمة التخصص العلمي للأعضاء هيئة التدريس للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها. - إتزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمهام الوظيفية. - توجد إجراءات معتمدة للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. - ملائمة العبء التدريسي لهيئة التدريس ومعاونيهم. - قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يتم سنويا من خلال



لتقييم الأداء.		المعاونة. - اعداد خطة للتدريب وفق الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - وضع آليات معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - قياس اداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ إجراءات للتحسين بصورة دورية	إستبيان وفق نموذج الهيئة. - توافر أعضاء هيئة تدريس ذو خبرات متنوعة ومتميزة. نقاط الضعف: - محدودية الدورات التدريبية المنفذة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في مجال الجودة - لا يتم تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - عدد ونسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لا يتفق مع القياسات المرجعية للهيئة (1 : 50 و 1 : 15).
تغطية الفجوه الأهداف/ الأنشطة	تحديد الفجوه	5- الجهاز الاداري	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
<ul style="list-style-type: none"> - وضع خطة تدريبية معتمدة وفق احتياجات الإداريين التدريبية وإعلانها. - مناقشة نتائج قياس الاراء والاستفادة منها في اتخاذ الاجراءات التصحيحية 	<ul style="list-style-type: none"> وجود فجوة في: تدريب أعضاء الجهاز الإداري - مناقشة نتائج قياس الاراء والاستفادة منها في اتخاذ الاجراءات التصحيحية 	<ul style="list-style-type: none"> - جهاز إداري ملائم ويتم توزيعه وفق المؤهلات وقدرات اعضاءه. - توجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أفراد الجهاز الاداري. - تنمية قدرات الإداريين وفق الاحتياجات التدريبية. - تقييم اداء الإداريين سنويا وفق معايير موضوعية - قياس آراء أعضاء الجهاز الإداري بوسائل مناسبة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الاجراءات التصحيحية 	<ul style="list-style-type: none"> نقاط القوة: - يتم توزيع الاداريين على الادارات وفقا لمؤهلاتهم والتوصيف الوظيفي. - يتم تقييم أداء العاملين سنويا. - بيئة وظروف العمل جيدة وملائمة للمتطلبات الوظيفية. - يتم قياس آراء الإداريين سنويا. نقاط الضعف: - لا يتم مناقشة نتائج تحليل استبيانات قياس آراء الإداريين والاستفادة منها. - عدم حصول الإداريين والفنيين على دورات تدريبية في مجال الجودة
تغطية الفجوه الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوه	6- الموارد المالية والمادية	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
<ul style="list-style-type: none"> - اعداد وثيقة التقييم 	<ul style="list-style-type: none"> وجود فجوة في: 	<ul style="list-style-type: none"> - الموارد المالية كافية 	<ul style="list-style-type: none"> نقاط القوة:



وتحديثها الكمي سنويا - تحديث موقع المعهد الالكتروني - توفير اجهزة حاسب الى لاستيفاء القياسات المرجعية - تزويد المكتبة بالكتب والمراجع التخصصات المختلفة - اعداد خطط وتقارير صيانة	- عدم توافر وثيقة معتمدة للتقدير الكمي للمباني سنويا. - الموقع الالكتروني في حاجة الى اضافة كافة الوثائق والانشطة والمعلومات عن المعهد - عدد أجهزة الحاسب الالي لا تحقق القياسات المرجعية للهيئة (1 : 25) - عدم توافر خطة وتقارير للصيانة مساحة وتجهيزات المكتبة	لطبيعة النشاط وأعداد الطلاب وتوزع وفق الالاحتياجات الفعلية . - تنوع وتطور مصادر التمويل. - ملائمة المباني وقاعات المحاضرات والقاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها لأعداد الطلاب - توافر وثيقة للتقييم الكمي - دورية صيانة القاعات والمعامل والتجهيزات والبنية التحتية والمرافق - حداثة وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة والمكتبة الرقمية - توافر امكانات الامن والسلامة وخطط طوارئ و تجارب اخلاء مكتبة ورقية والكثرونية	- كفاية الموارد المالية - استيفاء المباني وموارد التعليم والتعلم من قاعات ومعامل لقياسات المرجعية. - توافر وسائل الاتصال والتكنولوجيا - للمعهد موقع على شبكة الانترنت محدث. - توافر المناخ الصحي: التهوية والإضاءة بمباني المعهد. - كفاية اجراءات الامن والسلامة المتبعة - وجود المعهد في موقع جغرافي متميز - توافر الموارد المادية للصيانة الدورية للمباني وتحديث التجهيزات - توافر أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية. نقاط الضعف: - عدم توافر وثيقة معتمدة للتقدير الكمي للمباني سنويا. - الموقع الالكتروني في حاجة الى اضافة كافة الوثائق والانشطة والمعلومات عن المعهد - عدد أجهزة الحاسب الالي لا تحقق القياسات المرجعية للهيئة (1 : 25) - عدم توافر خطة وتقارير للصيانة المكتبة لا تحقق القياسات المرجعية
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	7- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع معايير اكايدمية قياسية للبرامج - استقراء سوق العمل سنويا من خلال الاستبيانات. - اجراء المراجعة الخارجية للبرامج كل عامين. - اعداد مصفوفات المضاهاة	وجود فجوة في: - عدم وجود معايير اكايدمية للبرامج الثلاثة - عدم توافر بعض المصفوفات - دراسة احتياجات سوق العمل - المراجعة الخارجية للبرنامج	- توافق المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة مع رسالة المعهد وأهدافه. - ملائمة البرامج التعليمية لمتطلبات سوق العمل. - البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة وتحقق المعايير الأكاديمية المتبناة. - اتساق نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي مع مقرراته الدراسية. - توصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم التي تحقق نواتج التعلم.	نقاط القوة : - وجود توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية. - مراجعة توصيف البرامج من مراجع داخلي. - توافر تقارير المقررات عن العام 2020-2021 نقاط الضعف : - لا يوجد معايير أكاديمية قياسية لبرامج المعهد الثلاثة - عدم توافر بعض مصفوفات توافق البرامج مع المعايير الاكاديمية المتبناة - لا يتم مراجعة توصيف البرامج من مراجع خارجي.

تعمير على احد
بسته 10/10/2022
على 10/10/2022



الأنشطة	تغطية الفجوة الأهداف /	8- التدريس والتعلم	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
		<p>- البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية من المراجعين الداخليين والخارجيين.</p> <p>- توافر تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية يستفاد منها في وضع خطط التحسين والتطوير</p> <p>- توافر ملفات للبرامج و المقررات تتضمن خططاً للتحسين</p>	<p>- لا يتم دراسة سوق العمل وضعف مشاركة الاطراف الخارجية في مراجعة البرامج التعليمية</p> <p>- ضعف استجابة الاقسام للانتهاء من توصيف البرامج وتقارير المقررات</p>
		<p>توافر استراتيجيات للتدريس والتعلم والتقييم.</p> <p>- التعلم الذاتي ومهارات التوظيف لدى الطلاب.</p> <p>- تصميم وتوصيف برامج التدريب للطلاب وفق النواتج التعلم المستهدفة.</p> <p>- تقييم أداء الطلاب في التدريب وتقييم فاعلية التدريب</p> <p>- توافر دليل لادارة الامتحانات والكنترول</p> <p>- كفاءة وعدالة تقويم الطلاب والامتحانات وتوزيعها بما يضمن سريتها.</p> <p>- نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها في تطوير البرامج التعليمية والتدريس والتقييم.</p> <p>- قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة.</p>	<p>نقاط القوة:</p> <p>- توافر استراتيجيات للتدريس والتعلم ودليل ادارة الامتحانات</p> <p>- تتوافر أنماط تقليدية وغير تقليدية للتعليم والتعلم.</p> <p>- توفير مصادر التعلم الذاتي بنك المعرفة والإنترنت والمكتبة ومشروعات التخرج.</p> <p>- استخدام أساليب متنوعة لتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية.</p> <p>- وجود قرارات بتطبيق نظام الممتحنين الخارجيين في مقرر مشروع التخرج للفرقة الرابعة مستقبلا .</p> <p>- وجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات الكترونيا وورقيا.</p> <p>- وجود قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان.</p> <p>نقاط الضعف:</p> <p>- استراتيجيات التدريس والتعلم تحتاج الى اضافة طرق غير تقليدية اخرى</p> <p>- الساعات غير كافية للتدريب الميداني للطلاب والأماكن غير كافية</p> <p>- لا يتم تقييم الورقة الإمتحانية وقياس مدى تحقيقها لمخرجات التعلم المستهدفة Blue Print</p>
		<p>وجود فجوة في:</p> <p>- طرق التعلم غير النمطية</p> <p>- التدريب الميداني للطلاب</p> <p>- استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم المستهدفة</p>	

بسم الله الرحمن الرحيم
مجلس إدارة
بدر
15/10/2022



تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	9- الطلاب والخريجين	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- انشاء لجنة للدعم الاكاديمي والاعلان عن برامج الدعم - وضع اليات لاكتشاف ورعاية المبدعين والمتموقين والمتعثرين - مناقشة نتائج تحليل استبيانات قياس راي ورضا الطلاب للاستفادة منها - وضع الية للتواصل مع الخريجين وبرامج تدريبية عند تخريج اول دفعة 2024/2023	وجود فجوة في: - عدم اعلان برامج الدعم الطلابي ورعاية المبدعين والمتموقين والمتعثرين - عدم وجود قواعد لتوزيع الطلاب على البرامج - الاستجابة لنتائج تحليل استبيانات قياس راي ورضا الطلاب	- قواعد قبول وتحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية عادلة ومعلنة. - تطبيق نظام متكامل وفعال ومعلن لدعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا - توافر نظام الدعم الأكاديمي للطلاب وتقدم لهم خدمات الرعاية المهنية. - وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة. - تنوع الأنشطة الطلابية وتوفير الموارد اللازمة لها - قياس آراء الطلاب والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. - تقديم برامج تدريبية للطلاب والخريجين والتواصل معهم	نقاط القوة : - وجود قواعد للقبول والتحويلات معلنة من خلال ادارة شئون الطلاب . - يتم إعداد برامج تعريفية للطلاب الجدد. - توجد برامج لدعم ورعاية المتموقين والمتميزين والمتعثرين دراسيا . - المشاركة الفعالة للطلاب في الأنشطة الطلابية. - تقديم الرعاية الصحية للطلاب من خلال توافر عيادة طبية بالمعهد. - تنوع الأنشطة الطلابية وزيادة نسبة مشاركة الطلاب مع حصول المعهد على مراكز متقدمة. - يتم قياس آراء الطلاب وتحليل النتائج نقاط الضعف : - لا يوجد قواعد لتوزيع الطلاب على البرامج ويتم فقط وفق رغبة الطلاب - نظام دعم ورعاية الطلاب أكاديميا وماديا واجتماعيا غير معلن. - محدودية الاستجابة لنتائج تحليل استبيانات قياس راي ورضا الطلاب
			نقاط القوة: - وجود مجالات بحثية للأقسام العلمية - توافر بيانات احصائية للأبحاث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - توفير ظروف ملائمة لأنشطة البحث العلمي . - تنوع أنشطة البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس مثل حضور المؤتمرات. نقاط الضعف: - لا توجد إتفاقيات وبروتوكولات تعاون كافية في البحث العلمي.
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	10- البحث العلمي و الأنشطة العلمية	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- اعداد خطة للبحث العلمي. - انشاء لجنة لاخلاقيات البحث العلمي ونشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي. - توفير الموارد الكافية لأنشطة البحث العلمي - المشاركة في مشروعات بحثية	وجود فجوة في: - خطة موثقة للبحث العلمي وفق مشاكل المجتمع وتوجهات الأقسام العلمية. - عدم وجود إتفاقيات وبروتوكولات تعاون في البحث العلمي.	- خطة للبحث العلمي معتمدة ومعلنة. -نشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي. -الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي -المشاركة في مشروعات بحثية ممولة. -تنمية قدرات الباحثين -تشجيع ودعم الأبحاث المشتركة والتطبيقية والنشر الدولي.	نقاط القوة: - وجود مجالات بحثية للأقسام العلمية - توافر بيانات احصائية للأبحاث المنشورة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - توفير ظروف ملائمة لأنشطة البحث العلمي . - تنوع أنشطة البحث العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس مثل حضور المؤتمرات. نقاط الضعف: - لا توجد إتفاقيات وبروتوكولات تعاون كافية في البحث العلمي.



ممولة. - تنمية قدرات الباحثين - تشجيع ودعم الأبحاث المشتركة والتطبيقية والدولية. - المشاركة في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية.	تنظيم مؤتمرا علميا. - عدم وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي. - عدم توافر البنية التحتية المجهزة لإجراء البحوث العلمية.	- المشاركة في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية. - توافر قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية. - عقد مؤتمر علمي دوري.	- لا توجد مشروعات بحثية ممولة - لا ينظم المعهد مؤتمرا علميا سنويا. - لا توجد لجنة لأخلاقيات البحث العلمي. - لا توجد خطة موثقة للبحث العلمي وفق مشاكل المجتمع وتوجهات الأقسام العلمية. - لا يوفر المعهد البنية التحتية المجهزة لإجراء البحوث العلمية.
تغطية الفجوة الأهداف / الأنشطة	تحديد الفجوة	11- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	
		الوضع المأمول	الوضع الحالي
- وضع خطة لخدمة المجتمع وفق احتياجاته الفعلية - تعيين وكيل لخدمة المجتمع واستحداث كيانات - زيادة برامج التوعية. - زيادة مشاركة المجتمع في وضع الخطط. - إعداد أستيبيانات لتحديد احتياجات المجتمع بشكل مستمر يتلائم مع متطلباته. - تمثيل الاطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد.	يوجد فجوة في: - عدم توافر خطة لخدمة المجتمع محدودة - كيانات خدمة المجتمع و - برامج التوعية بخدمات المجتمع - مشاركة فعالة من المجتمع في تطوير البرامج وصنع القرار وبروتوكولات تعاون لتدريب الطلاب وتوفير فرص العمل.	- خطة معتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة وأعلانها وتفعيلها. - توافر كيانات فعالة لخدمة المجتمع - تفعيل دور الأطراف المجتمعية وعقد اتفاقيات. - تحقيق المشاركة الفعالة والرضا المجتمعي عن المعهد. - توسيع الأنشطة الخيرييه ليستفيد عدد أكبر من المجتمع. - تمثيل المعنيين في لجان المعهد وتفعيل دورهم في صنع القرار وتطوير البرامج - قياس اراء الاطراف المجتمعية سنويا و تحليل النتائج و الاستفادة منها	نقاط القوة: - تحديد الاحتياجات المجتمعية. - وجود نشرات ومطبوعات للتوعية البيئية وبأنشطة خدمة المجتمع بشكل كاف. - يتم قياس آراء الأطراف المجتمعية عن أنشطة خدمة المجتمع. نقاط الضعف: - عدم توافر خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة - محدودية الكيانات الفاعلة لخدمة المجتمع. - محدودية مشاركة الأطراف المجتمعية في لجان وأنشطة المعهد وتطوير البرامج. - لا توجد بروتوكولات تعاون خاصة بخدمة المجتمع.

بسم الله الرحمن الرحيم
مستند إداري رقم 1000
على التوافق
لعميد كلية البدر



الجزء الثالث: صياغة عناصر الخطة الاستراتيجية

اولاً : تحديد القيم الجوهرية للمعهد

ثانياً: صياغة الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد

ثالثاً: وضع الغايات والاهداف الاستراتيجية

رابعاً: سياسات المعهد

د. محمد عبد الحميد
مستشار المعهد
م.س. التكنولوجي



أولاً : تحديد القيم الجوهرية للمعهد

لتحديد القيم الجوهرية للمعهد العالي التكنولوجي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر تم اخذ مجموعة من القيم الجوهرية المبدئية وعمل إستبيان حولها وفقاً للإجراءات التالية :

إجراءات تحديد القيم الجوهرية:

1. تم اعداد استبيان : قامت لجنة الاستبيانات وتقييم الاداء باعداد جدول يشتمل على مجموعة من القيم الجوهرية المتنوعة ووضعه في شكل استبيان وتوزيعه على الأطراف المعنية وتحليل نتائجه امكن تحديد بعض القيم الجوهرية بالخطوة الاستراتيجية.

2. تعليمات الاستبيان :

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

3. نموذج الاستبيان :

المقترحات	الالتزام			الاهمية			القيم الرئيسية
	3	2	1	3	2	1	
سياسة الباب المفتوح							
الحيادية							
العدالة وتكافؤ الفرص							
النزاهة							
المصداقية							
الشفافية							
الاحترام							
التعاون							

تعليق على الجدول
بمعرفة الاستبيان
من قبل اللجنة
التقييمية



							الاستجابة
							الأمانة العلمية
							الانتماء والولاء
							العمل الجماعي
							الالتزام والمساءلة
							التميز والتنافسية
							الابتكار
							الابداع
							المحاسبة
							جودة الاداء
							احترام الرأي
							التعلم المستمر
							التفاعل مع المجتمع
							التطوير المستمر

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

القيم الرئيسية	الاهمية	الالتزام بتطبيق القيمة	الفجوة	القيم المتبناة
سياسة الباب المفتوح	2	2	0	----
الحيادية	3	3	0	----
العدالة وتكافؤ الفرص	3	2	1-	العدالة وتكافؤ الفرص
النزاهة	3	3	0	---
المصادقية	3	2	1-	المصادقية
الشفافية	2	2	0	----
الاحترام	3	2	1-	الاحترام
التعاون	2	2	0	----
الاستجابة	3	3	0	----
الأمانة العلمية	3	2	1-	الامانة العلمية
الانتماء والولاء	3	3	0	----
العمل الجماعي	3	2	1-	العمل الجماعي
المساءلة والالتزام	3	2	1-	المساءلة والالتزام
التميز والتنافسية	3	2	1-	التميز والتنافسية



الشفافية	1-	1	2	الشفافية
الابتكار	1-	3	2	الابتكار
----	0	2	2	الابداع
المحاسبة	1-	3	2	المحاسبة
جودة الاداء	1-	2	3	جودة الاداء
احترام الرأي	1-	2	3	احترام الرأي
---	0	3	3	التعلم المستمر
التفاعل مع المجتمع	1-	2	3	التفاعل مع المجتمع
التطوير المستمر	1-	2	3	التطوير المستمر

5. القيم الجوهرية للمعهد العالي التكنولوجي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر

يتبنى المعهد القيم الجوهرية الآتية:

(1) جودة الأداء والتطوير المستمر

(2) العمل الجماعي

(3) الإلتزام والمساءلة والمحاسبة

(4) المصداقية والشفافية

(5) العدالة وتكافؤ الفرص

(6) التفاعل والمشاركة المجتمعية.

(7) الأمانة العلمية

(8) التميز والتنافسية والإبتكار

(9) احترام الرأي الاخر

تعليق كمال محمد
بمكتبه
على التوافق
مع الاستراتيجية



ثانياً : صياغة الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد

إجراءات إعداد الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد

- **المرجعيات:** اعتمد فريق إعداد الخطة الإستراتيجية للمعهد عند صياغة الرؤية والرسالة علي:
 - 1- نتائج التحليل البيئي الرباعي للمعهد.
 - 2- مشاركة الأطراف المعنية الداخلية والخارجية من خلال إعداد استبيانات لاستطلاع الرأي حول الرؤية والرسالة.
 - 3- جلسات العصف الذهني مع الاطراف الداخلية في المعهد .

الخطوات: تمت الصياغة وفق الخطوات التالية:

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

آليات مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة:

- تقييم سنوي لإنجازات المعهد مع رسالة المعهد وذلك من خلال استبيانات واجتماعات مع الأقسام العلمية المختلفة والطلاب والخريجين والأطراف المجتمعية المعنية.
- تقييم سنوي وذلك لمعرفة ما تم تحقيقه من رسالة المعهد.
- اتخاذ الإجراءات التصحيحية ومراجعة الرؤية والرسالة وتحديثها وفق نتائج التقييم.
- مسئولية التحديث: وحدة ضمان الجودة

بمقتضى
بمقتضى
بمقتضى



رؤية المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر

يسعى المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر على تحقيق التميز في مجال العلوم الصحية التطبيقية التقنية على المستوي المحلي والإقليمي من خلال أجيال دائمة التعلم تنتج المعرفة وتستخدمها لخدمة المجتمع.

رسالة المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر

يلتزم المعهد التكنولوجي العالي للعلوم الصحية التطبيقية ببدر بإعداد كوادر علمية تقنية مهارية قادرة على المنافسة والتميز محليا وإقليميا، وتحقيق بحوث علمية وتنمية مستدامة ترتقى بالمجتمع وجودة حياة الانسان وفق القيم والأخلاقيات المهنية.

عماد محمد
ببدر
مدير المعهد



رابعاً : سياسات المعهد العالي للتكنولوجيا للعلوم الصحية التطبيقية ببدر

1- السياسات العامة للمعهد :

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

2- سياسات المعهد في مجال التدريس والتعلم :

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

بمقتضى قرار
مجلس إدارة المعهد
على أن يوافق



3- سياسات المعهد لشئون الطلاب :

- الاولوية لمصلحة الطالب حيث انه محور العملية التعليمية وحجر الزاوية فى العملية التعليمية بإعتباره أهم مخرجات المعهد.
- تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- توفير مناخ اكاديمى واجتماعى وانشطة داعمة للطلاب .
- التواصل المستمر مع الطلاب والخريجين .
- قياس آراء الطلاب والخريجين وتحليل النتائج والاستفادة منها فى الاجراءات التصحيحية.

4- سياسات المعهد للموارد البشرية :

- الحفاظ على الموارد البشرية المتميزه.
- تعزيز خطط التدريب لكافة العاملين بالمعهد.
- السعي نحو توفير بيئة عمل جاذبة تحقق احلام وطموحات جميع الفئات المعنية
- الحرص على العلاقات الإنسانية بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين .
- اتباع سياسة الباب المفتوح لحل مشاكل الطلاب والعاملين والفئات المختلفة.

5- سياسات المعهد للأطراف المجتمعية :

- التواصل المستمر مع المجتمع وخدمته وفقا للإحتياجات والتوجهات الفعلية.
- التنوع والتميز فى خدمات المجتمع.
- الإلتزام بالأخلاقيات المهنية.
- التخطيط لمواجهة الأزمات والكوارث .
- الإلتزام بمعايير الأمن والسلامه
- المساهمة المستمرة فى حل مشكلات البيئة وتنمية الوعي البيئي.
- مشاركة الطلاب واعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى العمل التطوعي لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية .
- الحرص على المشاركة الفعالة للأطراف المجتمعية فى مجالات أنشطة المعهد.



- توجيه بحوث التخرج للطلاب نحو حل مشاكل المجتمع الواقعية والتفاعل معها .

6- سياسات المعهد في البحث العلمي

- إعداد البحوث المشتركة مع جامعات ومراكز بحثية أخرى.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال البحث العلمي.
- تشجيع البحث والنشر العلمي والبحوث المشتركة.
- إنشاء ودعم المعامل البحثية.
- التأكيد على الالتزام باخلاقيات البحث العلمي
- ضمان حقوق الملكية الفكرية ومنع الانتحال العلمي

بسم الله الرحمن الرحيم
عصم عبد الحميد
مستشار إدارة الجودة
بدر



الجزء الرابع: الخطة التنفيذية

أولاً : اولويات التنفيذ

ثانياً : وضع عناصر الخطة التنفيذية

ثالثاً: التكلفة المقترحة و مصادر التمويل

تعتمد على
بدر
م. ش. ش. ش.
م. ش. ش. ش.



أولاً: أولويات التنفيذ

● أولويات العملية التعليمية

1. التطوير المستمر للبرامج ونظم التعليم والتعلم.
2. معادلة لوائح وبرامج درجة البكالوريوس.
3. إعداد خريج متميز قادر علي المنافسة في أسواق العمل.
4. الاهتمام بالتدريب الميداني لتهيئة الطالب لسوق العمل.
5. تدعيم التعلم الذاتي والمستمر والتعلم غير المتزامن
6. استخدام تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية.

● أولويات العملية البحثية

1. إعداد خطة بحثية متكاملة وفق احتياجات واتجاهات المجتمع.
2. تحقيق التميز في البحوث العلمية التطبيقية في مجالات التخصص.
3. تشجيع النشر الدولي بالمجلات ذات معامل التأثير المرتفع.
4. رفع مستوي الوعي لدي الأطراف المعنية باهمية اخلاقيات البحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية والتأليف والنشر.
5. المشاركة في تنظيم وعقد مؤتمرات علمية خاصة بالمعهد.

● أولويات الموارد المالية والمادية والبشرية

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

● أولويات خدمة وتنمية المجتمع

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

بسم الله الرحمن الرحيم
مجلس أمناء الجامعة
بدر



• أولويات المعهد في تطبيق نظم الجودة

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

• أولويات الطلاب

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



ثانياً: وضع عناصر الخطة التنفيذية

الغاية الأولى : خريج متميز قادر على المنافسة محلياً اقليمياً

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

الاهداف الاجرائية / الأنشطة	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة
1- قياس آراء جهات التوظيف والخريجين عن برامج المعهد ومستوى الخريجين من خلال استبيانات ودراسة برامج مناظرة للتعرف على مستجدات التخصص	يوليو 2023 يكرر سنويا حتى نهاية أغسطس 2030	رؤساء الاقسام العلمية رئيس الاستبيانات وتقييم الأداء	توافر استبيانات ونتائج تحليلها سنوياً قائمة باحتياجات سوق العمل ومستجدات التخصص ان وجد لكل برنامج من برامج المعهد	7500 - 10.000 ج مستلزمات طباعة وتصوير
2- دورية اعداد تقارير البرامج و المقررات وتضمن خطط التحسين بها و اتخاذ الاجراءات التصحيحية الملائمة لتحديث التوصيف	يوليو-أغسطس 2023 و يكرر سنويا حتى نهاية أغسطس 2030	رؤساء الاقسام العلمية ومنسقي البرامج و اعضاء هيئة التدريس	توافر 100% من تقارير البرامج و المقررات سنويا	7.500 - 10.000 ج مستلزمات طباعة وتصوير
3- تحديث اللائحة الدراسية للبرامج التعليمية بما يتوافق مع اللائحة الموحدة للمعاهد، وفي ضوء معايير الجودة على مستوى كل برنامج ومراجعتها وارسالها للوزارة للاعتماد	يناير - مايو 2024	عميد المعهد ورؤساء الاقسام العلمية ومدير وحدة ضمان الجودة	الانتهاء من اللائحة الجديدة واعتمادها من الوزارة تفعيل اللائحة وبدء الدراسة 2025/2024	100000 - 125.000 ج مراجعة اللوائح ورسوم اعتمادها من الوزارة
4- اعداد معايير اكاديمية مرجعية ARS	سبتمبر -	عميد المعهد	معايير أكاديمية مرجعية	50.000 -



75.000 ج مراجعة المعايير ورسوم اعتمادها من الهيئة	متبناة معتمدة ومعلنة	رؤساء الاقسام العلمية ومدير وحدة ضمان الجودة	ديسمبر 2022	لبرامج المعهد
60.000 - 75.000 ج مراجعة توصيف البرامج والمقررات	توصيف 100% من البرامج والمقررات الحالية والجديدة معتمدة ومعلنة توافر تقارير مراجع داخلي، وخارجي كل 4 أعوام	رؤساء الاقسام العلمية اعضاء الهيئة التدريس	اغسطس - سبتمبر 2023 للبرامج الحالية اغسطس - سبتمبر 2024 للبرامج الجديدة يكرر سنويا	5- تحديث توصيف البرامج والمقررات للائحة الحالية وتوصيف البرامج والمقررات للائحة الجديدة ومراجعتها من مراجع داخلي وخارجي واعتمادها واعلانها
-225000 ج 295000				اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الاول

الهدف الاستراتيجي الثاني: تطوير استراتيجيات التدريس والتدريب ونظم التقييم لتمكين الطلاب من اكتساب المهارات المهنية و التعلم الذاتي وريادة الاعمال

التكلفة المقترحة	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	مسؤولية التنفيذ	التوقيت	الاهداف الاجرائية
7.500 - 10.000 ج مستلزمات طباعة وتصوير	استراتيجيات تدريس وتعلم محدثة وفق معايير الجودة ومعتمدة ومعلنة	عميد المعهد ووكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب ورؤساء الاقسام العلمية	سبتمبر 2022 ويكرر كل عامين	1. تحديث استراتيجيات التدريس والتعلم وفق معايير الجودة وادخال طرق غير نمطية والتعلم الذاتي وريادة الاعمال والتعلم غير المتزامن
50.000 - 75.000 ج دعم مصادر التعلم الذاتي وعقد ندوات ريادة الاعمال	تنوع أنشطة التعلم الذاتي في 100% من المقررات الدراسية وعقد ثلاث ندوات في ريادة الاعمال علي الاقبل سنويا	رؤساء الاقسام العلمية واعضاء الهيئة التدريس ورئيس لجنة التوجه الوظيفي وريادة الاعمال	اكتوبر 2022 وممتد حتي مايو 2023 ويكرر سنويا	2. دعم وتحفيز أنشطة التعلم الذاتي وتوفير مصادره ودعم أنشطة ريادة الاعمال للطلاب
---	توافر ملفات للمقررات تتضمن أنشطة تفيد تنفيذ استراتيجية التدريس والتعلم	رؤساء الاقسام العلمية واعضاء الهيئة التدريس ومدير وحدة ضمان الجودة	اكتوبر 2022 وممتد سنويا حتى يونيه 2023 ويكرر سنويا	3. تطبيق الية لالزام اعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم باستراتيجيات وطرق التدريس والتعلم



4. وضع دليل وخطة وتوصيف لتفعيل التدريب الميداني وتوفير امكانه وقياس فعاليته من خلال استبيانات لمشرف المعهد على التدريب وجهة التدريب والطلاب.	مايو - يونيو 2023 ويكرر سنويا	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب لجنة التدريب الميداني	عدد الطلاب الحاصلين على تدريب وتنوع امكان التدريب مستوى رضا الطلاب عن فاعلية التدريب	400.000 - 500.000 ج توفير امكان التدريب وتنفيذه
5. وضع دليل وتحديث نظم تقويم الطلاب وادارة الامتحانات والكترون وادخال التصحيح الالكتروني	نوفمبر 2022	عميد المعهد ورئيس الكنترول ورؤساء الاقسام العلمية	توافر دليل ادارة الامتحانات معتمد ومعلن	7.500 - 10.000 ج مستلزمات طباعة وتصوير
6. تحديد حقوق وواجبات الطلاب فيما يخص التدريس و الامتحانات والقواعد الاخلاقية للمهنة والتوعية للطلاب وكافة الاطراف المعنية من خلال المحاضرات	اكتوبر 2022	مدير وحدة ضمان الجودة لجنة اخلاقيات البحث العلمي	توافر ميثاق عمل والية لتظلمات الطلاب من الامتحانات والوعي بحقوق وواجبات الطلاب والاخلاقيات المهنية	7.500 - 10.000 ج مستلزمات طباعة وتصوير ميثاق العمل
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الثاني				-472500 ج 605000

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

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة
1. وضع نظام دعم الطلاب معنويا واكاديميا وماديا وصحيا واجتماعيا ونفسيا واعتماده واعلانه	سبتمبر 2022	مدير وحدة ضمان الجودة وعميد المعهد	توافر نظام لدعم الطلاب معتمد ومعلن	7.500 - 10.000 ج مستلزمات تصوير وطباعة نظام الدعم
2. تطبيق نظام الدعم الاكاديمي للمتميزين والمتعثرين والموهوبين وذوي القدرات المحدودة من خلال ساعات تدريس اضافية و الساعات المكتنية و التوجيه المهني و ريادة الاعمال للمتميزين	اكتوبر 2022 ومستمر حتى يونيو 2023 يكرر سنويا	عميد المعهد ورؤساء الاقسام العلمية واهضاء هيئة التدريس	توافر برامج لاكتشاف ودعم المتميزين والمتعثرين و الموهوبين دراسيا ورياضيا وذوي القدرات المحدودة و زيادة عدد الطلاب الحاصلين علي دعم اكاديمي	----
3. تقديم دعم مالي وفق احتياجات	اكتوبر - نوفمبر	عميد المعهد ومدير	زيادة عدد طلاب التكافل	2.500.000 -



3.000.000 ج دعم مالي	الاجتماعي والطلاب المتميزين والموهوبين الحاصلين على دعم مالي	ادارة رعاية الشباب والادارة المالية	2022 يكرر سنويا	الطلاب الاجتماعية وللطلاب المتميزين دراسيا والموهوبين في الانشطة الطلابية
175.000 - 200.000 ج توفير مستلزمات عيادة واسعافات اولية	توافر عيادة طبية وفق القياسات المرجعية ورضا الطلاب عن الخدمات الصحية المقدمة	مدير العيادة الطبية وادارة رعاية الشباب	اكتوبر 2022 ومستمر سنويا حتى نهاية اغسطس 2030	4. تقديم خدمات صحية واجتماعية ونفسية تساهم في حل مشاكل الطلاب
75.000 - 100.000 ج	عدد ونوعية الخدمات الطلابية المميكنة	امين عام المعهد ومدير ادارة تكنولوجيا المعلومات	اكتوبر 2024 ومستمر سنويا	5. تقديم خدمات نوعية متميزة للطلاب وميكنة بعض الخدمات الطلابية
750.000 - 1.000.000 ج دعم الأنشطة الطلابية	تنوع الاماكن والانشطة الطلابية والحصول على مراكز متقدمة	عميد المعهد ومدير ادارة رعاية الشباب	يوليو 2023 ومستمر سنويا	6. توفير اماكن ممارسة الانشطة الطلابية ودعم تنوع الانشطة والمشاركة في المسابقات والحصول على مراكز متقدمة
-3.507.500 ج 4.310.000	اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الثالث			

الهدف الاستراتيجي الرابع: تطبيق نظام فعال للتواصل المستمر مع الخريجين وتنمية مهارتهم

التكلفة المقترحة	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	مسؤولية التنفيذ	التوقيت	الاهداف الاجرائية
----	قواعد بيانات محدثة متكاملة تتضمن كافة معلومات الخريج	مدير ادارة شؤون الطلاب والخريجين	سبتمبر 2024 ويكرر سنويا حتى نهاية اغسطس 2030	1. تحديث دوري لقواعد بيانات الخريجين وإعداد استمارة بيانات لهم بما يحقق سهولة التواصل معهم
----	توافر آليه معلنة ومعتمدة	مدير وحدة ضمان الجودة ومدير ادارة شؤون الطلاب والخريجين	أكتوبر 2024	2. إعداد اليه لمتابعه الخريجين والتواصل معهم
---	فاعلية وسائل التواصل الإلكترونية	مدير ادارة تكنولوجيا المعلومات	يناير 2025	3. إنشاء مجموعات تواصل الكترونية للخريجين مثل مجموعات الواتس وصفحة للتواصل الاجتماعي
-500.000 600.000 نظير عقد ملتقى التوظيف وحفل الخريجين وحضور مجالس	زيادة عدد الخريجين المشاركين في ملتقى التوظيف وحفلة التخرج وتوافر نماذج فعليه لمشاركتهم في أنشطة مختلفه	وكيل المعهد لشؤون خدمة المجتمع والبحوث	سبتمبر 2024 حتى اغسطس 2025 ومستمر سنويا	4. مشاركة الخريجين في أنشطة وفعاليات المعهد المختلفة مثل تطوير برامجه التعليمية ودعوتهم لحضور حفلات التخرج و ملتقى التوظيف السنوي وحضور المجالس واللجان المعنية



ولجان				
---	ممكنة طلب التقدم لشهادات التخرج	مدير ادارة تكنولوجيا المعلومات	سبتمبر 2025	5. اتاحة التقدم إلكترونيا لطلب الحصول على شهادة التخرج
50.000 - 75.000 ج عقد الاتفاقيات	زيادة توافر فرص عمل من قبل جهات مختلفة	وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع والبحوث	سبتمبر 2025 حتى اغسطس 2030	6. توفير فرص عمل للخريجين من خلال بروتوكولات ومذكرات تفاهم مع جهات توظيف مختلفة
500.000 - 750.000 مقابل دعم الدورات التدريبية للخريجين	تنفيذ دورات متنوعه للخريجين وفق احتياجاتهم الفعلية	وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع والبحوث مدير وحدة ضمان الجودة	سبتمبر 2025 ممتد سنويا حتى اغسطس 2030	7. عقد دورات تدريبية لتنمية مهارات التوظيف والمهارات المهنية للخريجين تتفق واحتياجاتهم الفعلية ومتطلبات سوق العمل وعقد ندوات خاصه برياده الأعمال والتوجه الوظيفي
----	زياده عدد المسجلين بالدراسات العليا	مدير وحدة ضمان الجودة	يوليو 2022 ممتد سنويا حتى اغسطس 2030	8. تشجيع الخريجين على متابعة التعليم المستمر وتوجيههم للتسجيل بالدراسات العليا وتقديم الدعم المادى للهيئة المعاونه
7.500 - 10.000 ج مستلزمات تصوير وطباعة	دوريه قياس الآراء ونماذج فعليه للاستفاده منها	رئيس لجنة الاستبيانات وتقييم الأداء	يوليو 2025 ويكرر سنويا	9. مشاركة الخريجين لاستطلاع آرائهم سنويا وتحليل النتائج والاستفاده منها فى تطوير البرنامج
1.057.500 - 1.435.000 ج				اجمالى التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجى الرابع

توقيع
مديرة وحدة ضمان الجودة
د. نورا محمد
مديرة وحدة ضمان الجودة



الغاية الثانية : بحث علمي متميز

الهدف الاستراتيجي الخامس: توجيه البحث العلمي لخدمة التوجهات القومية وقضايا المجتمع واهداف التنمية المستدامة

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة
1. الاطلاع على التوجهات القومية من خلال رؤية مصر 2030 واستراتيجية الابتكار والبحث العلمي للوزارة	سبتمبر 2022	مدير وحدة ضمان الجودة ورؤساء الاقسام العلمية	عدد الابحاث العلمية التي تتفق مع التوجهات القومية	---
2. رصد مشاكل المجتمع المحيط المرتبطة بتخصصات المعهد لوضع محاور ونقاط بحثية ل خطة المعهد البحثية	سبتمبر 2022	مدير وحدة ضمان الجودة ورؤساء الاقسام العلمية	عدد الابحاث العلمية الموجهة للتعامل مع مشاكل المجتمع	---
3. وضع مجالات ومحاور بحثية وفق تخصصات المعهد بما يتفق مع التوجهات القومية ومشاكل المجتمع	سبتمبر 2022	رؤساء الاقسام العلمية و اعضاء هيئة التدريس	مجالات ومحاور بحثية لكل قسم علمي وفق مشاكل المجتمع والتوجهات القومية	---
4. وضع خطة بحثية 2022/2030 بما يتسق مع الخطة الاستراتيجية للمعهد و التوجهات القومية و اهداف التنمية المستدامة واعتمادها و اعلانها	سبتمبر 2022	عميد المعهد ورؤساء الاقسام العلمية و مدير وحدة ضمان الجودة	خطة بحثية معتمدة ومعلنة وفق مشاكل المجتمع ومتطلبات الأقسام العلمية	7.500 - 10.000 ج مستلزمات تصوير وطباعة الخطة
5. توفير الامكانيات والتجهيزات وتكنولوجيا المعلومات المناسبة لتنفيذ مجالات ومحاور الخطة البحثية	اكتوبر 2024 و مستمر سنويا	عميد المعهد ووكيل شئون خدمة المجتمع والبحوث	امكانيات وتجهيزات بحثية حديثة ومتنوعة والرضا عنها	250.000 - 300.000 ج توفير امكانيات البحث العلمي
6. دورية اعداد تقارير متابعة تنفيذ مجالات ومحاور الخطة البحثية وفق الية المتابعة وتحديث قواعد بيانات البحث العلمي سنويا	سبتمبر 2023 يكرر سنوياً حتى اغسطس 2030	وكيل شئون خدمة المجتمع والبحوث ورؤساء الاقسام العلمية و مدير وحدة ضمان الجودة	توافر تقارير دورية وقواعد بيانات محدثة عن ما تم تنفيذه من مجالات الخطة	--
7. اجراء ابحاث تطبيقية ومشاركة وبيئية بين تخصصات المعهد موجهة لخدمة المجتمع وتحقيق اهداف التنمية المستدامة	سبتمبر 2024 ومستمر سنويا حتى اغسطس 2030	رؤساء الاقسام العلمية و اعضاء هيئة التدريس	عدد الابحاث التطبيقية والمشاركة والبيئية	---
8. تقديم استشارات علمية تساهم في حل مشاكل مؤسسات المجتمع المدني والحكومية والخاصة	يناير 2027 ومستمر حتى اغسطس 2030	اعضاء هيئة التدريس	عدد الاستشارات العلمية الموجهة لحل مشاكل المجتمع	--
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الخامس				-257.500 310.000 ج



الهدف الاستراتيجي السادس: تشجيع ودعم الباحثين والمشاركة في الأنشطة العلمية الأخرى

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة
1. تطبيق منظومة وآليات معتمدة لدعم الباحثين والبحث العلمي والأنشطة العلمية المختلفة	يوليو- سبتمبر 2024	رئيس مجلس الإدارة و عميد المعهد	وجود نظام معتمد ومعلن لدعم البحث العلمي	--
2. دعم تنمية قدرات الباحثين وتنمية مهاراتهم البحثية في اساسيات ومنهجيات واخلاقيات البحث العلمي والتحليل الاحصائي والملكية الفكرية وغيرها	اغسطس 2023 ومستمر سنويا حتى اغسطس 2030	مدير وحدة ضمان الجودة و رئيس لجنة التوعية و التدريب	عدد الدورات التدريبية المنفذة للباحثين و عدد المتدربين	150.000 - 175.000 ج تكلفة دورات تنمية قدرات الباحثين
3. دعم النشر المحلي والاقليمي و الدولي والابحاث التطبيقية والمشاركة والبيئية لاجراء هيئة التدريس ومعاونيهم	يناير 2024 و مستمر سنوياً	رئيس مجلس الإدارة و عميد المعهد	معدل الانتاج البحثي وعدد الحاصلين على الدعم و زيادة النشر الدولي و الابحاث التطبيقية و المشاركة	400.000 - 500.000 ج مكافآت النشر
4. تخصيص مكافاة تشجيعية والتكريم لاحسن بحث متميز على مستوى المعهد	سبتمبر 2025 و يكرر سنوياً	رئيس مجلس الإدارة و عميد المعهد	عدد الابحاث المتميزة	40.000 - 50.000 ج مكافآت أحسن بحث
5. دعم حضور المؤتمرات العلمية لاجراء هيئة التدريس ومعاونيهم	يوليو 2023 يكرر سنوياً	عميد المعهد	عدد الحاصلين على دعم وعدد المؤتمرات العلمية	125.000 - 150.000 ج مكافآت حضور المؤتمرات
6. تقديم مكافاة وتقدير معنوي للحصول على الرسائل العلمية الماجستير والدكتوراة في المواعيد المحددة من قبل المعهد	سبتمبر 2023 يكرر سنوياً	عميد المعهد	عدد الحاصلين على مكافآت نتيجة الحصول على الماجستير والدكتوراة	40.000 - 50.000 ج مكافآت الحصول على الدرجة العلمية
7. انشاء كيان خاص بأخلاقيات البحث العلمي بما يضمن الامانة العلمية والالتزام بمجالات الخطة البحثية التي ترتبط بقضايا المجتمع	سبتمبر 2024	عميد المعهد	توافر قرار تشكيل لجنة اخلاقيات البحث العلمي واجراءات تشغيل اللجنة	--
8. تنظيم مؤتمر علمي / المشاركة في تنظيمات المؤتمرات مع المؤسسات التعليمية المناظرة	مارس - مايو 2026 و 2030	عميد المعهد و رؤساء الاقسام العلمية	عدد المؤتمرات التي يشارك المعهد في تنظيمها وتنظيم مؤتمر خاص للمعهد 2024	150.000 - 200.000 ج تنظيم/اشترك في مؤتمرات
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي السادس				905.000 - 1.125.000 ج



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

الهدف الاستراتيجي السابع: تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية موجهة لتحسين البيئة وتحقيق

اهداف التنمية المستدامة

التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة	الاهداف الاجرائية
يوليو 2023 ويكرر سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة ورئيس لجنة القياس والتقييم	قائمة بمتطلبات المجتمع المحلي	10.000-12.500 ج مستلزمات طباعة وتصوير وزيارات	1. تحديد إحتياجات المجتمع من الخدمات و الأنشطة المجتمعية المختلفة من خلال الاستبيانات والمقابلات للاطراف المجتمعية والخريجين
يوليو 2023 ويكرر سنويا	رؤساء الاقسام العلمية و مدير وحدة ضمان الجودة	قائمة الخدمات التعليمية والبحثية من جميع الاقسام العلمية	--	2. تحديد الخدمات التعليمية والبحثية الموجهة لخدمة المجتمع وتخدم اهداف التنمية المستدامة من خلال الاقسام العلمية
سبتمبر 2022	عميد المعهد و مدير وحدة ضمان الجودة	خطة معتمدة ومعلنة لخدمة المجتمع	10.000-12.500 ج مستلزمات طباعة وتصوير الخطة	3. تحديث خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة عن الفترة 2030/2022 وفق إحتياجات المجتمع وامكانات المعهد واعتمادها واعلانها
اكتوبر 2023 ومستمر سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة ورئيس لجنة التوعية و التدريب	تنوع وسائل التوعية والاعلان ووعى كافة الاطراف وعدد الندوات التي يتم تنظيمها وعدد المشاركين	5.000 – 7.500 ج تكاليف عقد الندوات	4. تطبيق برامج توعية وندوات متنوعة بانشطة خدمة المجتمع لكافة الاطراف المجتمعية
سبتمبر 2023 ويكرر سنويا	مدير وحدة ضمان الجودة	تنفيذ ما لا يقل عن 85% من أنشطة الخطة	900.000 – 1.000.000 ج تكاليف أنشطة مقدمة للمجتمع	5. رصد مستوى الانجاز من خلال اعداد تقارير سنوية وتقييم الانجاز و نوعية الأنشطة الموجهة لتحقيق اهداف التنمية المستدامة
سبتمبر 2023 ويكرر سنويا حتى اغسطس 2030	مدير وحدة ضمان الجودة ورئيس لجنة القياس والتقييم	مستوى رضا الاطراف المجتمعية عن الخدمات المقدمة	10.000-12.500 ج مستلزمات طباعة وتصوير	6. قياس اراء الاطراف المجتمعية سنويا عن مستوى الخدمات وتحليل النتائج واتخاذ الاجراءات اللازمة لتحسين الخدمة
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي السابع				
			-935000 ج 1.045.000 ج	

تصميم كمال محمد
بمقتضى 10/1/2023
على 10/1/2023



الهدف الاستراتيجي الثامن: تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمجتمع المحلي

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المقترحة
1. انشاء كيانات / لجان لخدمة المجتمع لتقديم الاستشارات والبرامج التوعوية والتدريبية	سبتمبر 2023	عميد المعهد	توافر كيانات/ لجان متنوعة لخدمة المجتمع	--
2. تمثيل الاطراف المجتمعية في كيانات ومجالس ولجان المعهد المعنية و تمكينهم من المشاركة في صنع القرارات المعنية بهم	سبتمبر 2022 ممتد سنويا حتى نهاية الخطة 2030	رئيس مجلس الادارة وعميد المعهد	المشاركة والحضور الفعلي لأطراف المجتمع في مجلس المعهد ولجانه المعنية	-400.000 500.000 جتكاليف حضور اطراف المجتمع المجالس واللجان
3. التواصل المستمر مع المجتمع لتوفير فرص تدريب ميداني وفرص توظيف لطلاب وخريجي المعهد	يناير 2024 ومستمر سنوياً	وكيل المعهد لشئون التعليم و الطلاب و مدير قسم الخريجين	عدد اماكن التدريب وفرص التوظيف التي توفرها الاطراف المجتمعية	--
4. التوسع في عقد برتوكولات واتفاقيات وشراكات مع المجتمع المحلي	يناير 2024 وممتد سنويا حتى 2030	رئيس مجلس الادارة وعميد المعهد	عدد برتوكولات التعاون مع كيانات مجتمعية	50.000-40.000 ج
5. مشاركة الأطراف المجتمعية في كافة أنشطة المعهد مثل حفل الخريجين وملتقى التوظيف وتطوير برامج المعهد و ندوات ريادة الاعمال وغيرها	مارس 2024 وممتد سنويا حتى 2030	عميد المعهد	عدد الاطراف المجتمعية المشاركة في أنشطة المعهد	- 175.000 200.000 ج
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الثامن				-615.000 750.000 ج

تعتمد على
بنته ١٥٠١
على الترتيب



الغاية الرابعة: موارد كافية ومتميزة

الهدف الاستراتيجي التاسع: ضمان كفاية الموارد البشرية وتحقيق القياسات المرجعية

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة
1. دراسة سنوية لمدي تناسب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع مع اعداد الطلاب وفق القياسات المرجعية	يوليو 2023 ويكرر سنويا	رؤساء الاقسام العلمية	تزايد عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم سنويا وتحقيق القياسات المرجعية	--
2. وضع آلية لجذب اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المتميزين	يوليو 2023	عميد المعهد ومدير وحدة ضمان الجودة	وجود الية معتمدة لجذب أعضاء هيئة التدريس والمعاونة	--
3. وضع آلية للتعامل مع العجز والفائض في الموارد البشرية من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين والفنيين	يوليو 2023	مدير وحدة ضمان الجودة وامين عام المعهد	وجود الية معتمدة للتعامل مع العجز والفائض	--
4. وضع خطة للتعينات للتعامل مع العجز في الموارد البشرية	يوليو 2023	عميد وامين عام المعهد	وجود خطة التعيينات معتمدة	--
5. الاعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل متنوعة مثل الجرائد الرسمية ومواقع التواصل الاجتماعي وغيرها	يوليو - اغسطس 2023 ويكرر سنويا	امين عام المعهد	تنوع وسائل الاعلان وعدد المتقدمين لشغل الوظائف	175000 - ج 200000
6. تعيين اعضاء جدد من اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين والفنيين وفق خطة التعيينات	سبتمبر - اكتوبر 2023 ويكرر سنويا	عميد وامين عام المعهد	استيفاء القياسات المرجعية في الموارد البشرية	بند مرتبات
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي التاسع				175000 - ج 200000

الهدف الاستراتيجي العاشر: تحسين كفاءة وقدرات ومهارات الموارد البشرية

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة
1- تطبيق معايير موضوعية واليات لتعين واختيار المتميزين من القيادات الاكاديمية والادارية و الموارد البشرية بالمعهد	سبتمبر 2023 و يكرر سنوياً	العميد ومدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الاقسام العلمية	معايير موضوعية معلنة ومفعلة وتوافر نماذج فعلية من الموارد البشرية المختارة وفقاً للمعايير	---
2- استكمال و تحديث الهيكل التنظيمي الاكاديمي و الاداري للمعهد و اعتماده و	سبتمبر 2023	عميد المعهد و مدير وحدة ضمان الجودة	هيكل تنظيمي محدث و ملائم يشمل كافة	-7.500 10.000



اعلانه بوسائل متنوعة		الوظائف و الادارات الدائمة	
3- تنمية قدرات الموارد البشرية في أنشطة التعليم والجودة والمهارات القيادية والادارية والسلوكية: - تحديد الاحتياجات التدريبية سنويا - وضع خطة تدريب وفق الاحتياجات التدريبية - تنفيذ الدورات التدريبية وقياس اثر ومردود التدريب	سبتمبر 2022 حتى اغسطس 2030	مدير وحدة ضمان الجودة ورئيس لجنة التوعية و التدريب مدير وحدة ضمان الجودة ورئيس لجنة القياس و التقويم	توافر قاعدة بيانات محدثة سنويا عن تدريب القيادات و الموارد البشرية وعدد الدورات المنفذة وعدد المتدربين 400.000 - 500.000 ج
4- تقييم أداء القيادات الاكاديمية والادارية والموارد البشرية سنويا: - تحديث معايير واليات تقييم اداء الموارد البشرية - اعداد استبيانات تقييم اداء ونمط القيادة الاكاديمية والادارية ونماذج تقييم اداء الموارد البشرية - تقييم الاداء سنويا من الرئيس المباشر والعضو نفسه ومن الاطراف المعنية وتحليل النتائج واتخاذ الاجراءات التصحيحية - تكريم معنوي و مادي للعضو المثالي و المتميز في الاداء من الموارد البشرية	يوليو - سبتمبر 2023 و يكرر سنوياً	عميد المعهد رؤساء الاقسام العلمية امين عام المعهد مدير وحدة ضمان الجودة رئيس لجنة القياس و التقويم	دورية تقييم الاداء وتوافر نماذج فعلية من المساءلة وفق نتائج التقييم ---
اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي العاشر			-407.500 510000 ج

الهدف الاستراتيجي الحادي عشر: تنمية الموارد المالية وتنوع مصادر التمويل.

الاهداف الاجرائية	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	التكلفة المقترحة بالالف جنيهه
1. زيادة التمويل من مصروفات الطلاب من خلال التسويق عن المعهد بوسائل متنوعة لجذب الطلاب للالتحاق بالمعهد	يوليو - سبتمبر 2023 و يكرر سنوياً	عميد المعهد	زيادة عدد الطلاب وتطور الموارد المالية سنويا	----
2. زيادة الموارد المالية المتاحة من خلال وسائل متنوعة مثل الرسوم الإضافية للطلاب والاستفادة من الاماكن الخدمية	سبتمبر 2022 ومستمر حتى اغسطس 2030	امين عام المعهد	تطور الموارد المالية سنويا وتنوع مصادرها	---
3. الاعلان عن المعهد من خلال الموقع الالكتروني و صحفات التواصل الاجتماعي ووسائل الاعلان المسموعة والمرئية	يونيو- اغسطس 2023 ومستمره حتى 2030	عميد المعهد	شمولية معلومات الموقع الالكتروني ودورية الاعلان بالوسائل السمعية والمرئية	- 750.000 1.000.000 مقابل الاعلانات بالجرائد الرسمية



والتسويق الالكتروني				
- 750.000 1.000.000 مقابل مصروفات معارض التعليم	الاشتراك في 5 معارض تعليم على الاقل	عميد المعهد	اغسطس 2024 ويكرر سنويا حتى اغسطس 2030	• الاشتراك في معارض التعليم المحلية والاقليمية لجذب الطلاب المصريين و الوافدين
-200.000 250.000	عدد الطلاب الوافدين من الدول العربية والافريقية	عميد الكلية	مايو - اغسطس 2023 ويكرر سنويا	• زيارات السفارات والقنصليات للدول الافريقية والعربية لعرض ادلة وكتيبات ومطويات وتقديم دعم ومنح لجذب الوافدين العرب للالتحاق بالمعهد
-200.000 250.000 مقابل الصرف علي الزيارات	عدد المدارس التي تم زيارتها وعدد الطلاب الملتحقين بالكلية منها	مدير شؤون الطلاب ومدير رعاية الطلاب	ابريل- يوليو 2023 ويكرر سنويا	• زيارة ودعوة المدارس الثانويه الخاصة والحكومية للاعلان وزيارة المعهد ميدانيا
-1.900.000 ج 2.500.000	إجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الحادي عشر			

الهدف الاستراتيجي الثاني عشر: تطوير البنية التحتية والتكنولوجية ومصادر التعلم بما يحقق رضا الطلاب.

التكلفة المقترحة	مؤشرات المتابعة وتقييم الاداء	مسؤولية التنفيذ	التوقيت	الاهداف الاجرائية
-----	وثيقة التقدير الكمي للمباني محدثة ومعتمدة مباني وموارد تعلم تتفق والقياسات المرجعية	مدير وحدة ضمان الجودة - أمين المعهد	يوليو - سبتمبر 2023 ويكرر سنويا	1. تحديث دوري لوثيقة التقدير الكمي ودراسة مدى استيفاء مباني المعهد و مصادر التعلم للقياسات المرجعية مع تزايد أعداد الطلاب
- 450.000 ج 500.000	مصادر تعليم وتعلم محقة للقياسات المرجعية	عميد المعهد و رؤساء الاقسام	يوليو - سبتمبر 2023 ويكرر سنويا	2. تحديث مصادر التعليم والتعلم بما يستوفى القياسات المرجعية من حيث المساحة والمناخ المناسب والنظافة والتهوية والتجهيزات والاجهزة الملائمة لطبيعة تخصصات المعهد
- 450.000 ج 500.000	بنية تكنولوجية محدثة و استيفاء القياسات المرجعية في عدد اجهزة الحاسب الالي	عميد المعهد ومدير ادارة تكنولوجيا المعلومات	يوليو 2023	3. تحديث البنية التكنولوجية ووسائل الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات بما يخدم التعليم الهجين والإلكتروني
- 1.500.000 ج 2000.000	توافر خطط وتقارير صيانة و صلاحية الاجهزة و التجهيزات المتاحة بالمعهد	أمين المعهد ومدير قسم الصيانة	يوليو 2023 وممتد سنويا	4. وضع خطط للصيانة وتنفيذ الصيانات الدورية السنوية والصيانة العاجلة من خلال عقود الصيانة للمباني والاجهزة



450.000 - ج 500.000	استيفاء امكانات الامن والسلامة للقياسات المرجعية واجراء تجربة اخلاء سنويا	أمين المعهد ورئيس لجنة الازمات ومسئول الامن	يوليو - سبتمبر 2023 ويكرر سنوياً	5. إستكمال وتحديث إمكانيات الأمن والسلامة ووضع خطط للطوارئ والتعامل مع الأزمات وإجراء تجارب إخلاء سنوياً
7.500 - ج 10.000 طباعة وتصوير	نسبة رضا الطلاب لا تقل عن 75%	رئيس لجنة القياس و التقييم ومدير وحدة ضمان الجودة	مايو - يونيو 2023 ويكرر سنويا	6. قياس اراء الطلاب سنويا عن مصادر التعليم و التعلم و البيئة التعليمية ضمن استبيانات قياس الاراء و تحليل النتائج و الاستفادة منها
-2.857.500 ج 3.510.000	اجمالي التكلفة المقترحة للهدف الاستراتيجي الثاني عشر			

اجمالي التكلفة المقترحة

الغايات	الأهداف الاستراتيجية	التكلفة المقترحة للهدف	اجمالي التكلفة المقترحة للغايات
الغاية الأولى : خريج متميز قادر على المنافسة محليا اقليميا	(1) تطوير البرامج التعليمية بما يتلاءم مع الاتجاهات الحديثة ومعايير الجودة	295.000-225.000 ج	5.262.500 ج - ج 6.645.000
	(2) تطوير استراتيجيات التدريس والتدريب ونظم التقييم لتحقيق متطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية المستدامة	605.000-472.500 ج	
	(3) تقديم خدمات ودعم طلابي متنوع والتميز في الانشطة الطلابية	4.310.000-3.507.500 ج	
	(4) تطبيق نظام فعال للتواصل المستمر مع الخريجين وتنمية مهاراتهم	1.435.000-1.057.500 ج	
الغاية الثانية : بحث علمي متميز	(5) توجيه البحث العلمي لخدمة التوجهات القومية وقضايا المجتمع واهداف التنمية المستدامة	310.000-257.500 ج	1.162.500 - ج 1.435.000
	(6) تشجيع ودعم الباحثين والمشاركة في الأنشطة العلمية الاخرى	1.125.000-905.000 ج	
الغاية الثالثة: خدمة ومشاركة مجتمعية متنوعة ومتميزة تساهم في التنمية المستدامة	(7) تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية موجهة لتحسين البيئة وتحقيق اهداف التنمية المستدامة	1.045.000-935.000 ج	1.550.000 - ج 1.795.000
	(8) تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمجتمع المحلي	750.000-615.000 ج	
الغاية الرابعة: موارد كافية ومتميزة	(9) ضمان كفاية الموارد البشرية وتحقيق القياسات المرجعية	200.000 - 175.000 ج	5.107.500 - ج 6.410.000
	(10) تحسين كفاءة وقدرات ومهارات الموارد البشرية	200.000 - 175.000 ج	
	(11) تنمية الموارد المالية وتنوع مصادر التمويل.	2.500.000 - 1.900.000 ج	
	(12) تطوير البنية التحتية والتكنولوجية ومصادر التعلم بما يحقق رضا الطلاب.	3.510.000-2.857.500 ج	
اجمالي التكلفة		13.082.500 - 16.285.000 ج	



الجزء الخامس: متابعة تنفيذ وتقييم الخطة الاستراتيجية

أولاً : آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية

ثانياً: دراسة المخاطر المتوقعة اثناء التنفيذ

ثالثاً: كيفية التغلب على المخاطر المتوقعة

توقيع مدير المعهد
د. محمد عبد الله
على التوقيع



أولاً : آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية

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

ثانياً: دراسة المخاطر المتوقعة اثناء التنفيذ

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

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

بسم الله الرحمن الرحيم
مجلس الأمن
بمقره
ببيدر
التاريخ
بمقره
ببيدر



4. مخاطر تتعلق بالتنفيذ مثل:

- عدم وجود وكيل للمعهد
- عدم مشاركة الأطراف المعنية في صنع القرار
- عدم تحديد أولويات التنفيذ.
- صعوبة تحديد مؤشرات الأداء بالخطوة أو عدم الالتزام بها.

ثالثاً: كيفية التغلب على المخاطر المتوقعة

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

يعتمد على
بمقره اعداد
على التواريخ