

إفادة

السيد الدكتور/ قائم بعمل رئيس قسم ادارة الاعمال

نود الافادة بأن مجلس ادارة المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة في جلسته رقم ٥ بتاريخ ٦ / ٤ / ٢٠٢٤ للعام الجامعي ٢٠٢٣ / ٢٠٢٤ وافق على أن يشكل فريق تحديث الخطة الاستراتيجية ٢٠٢٩ / ٢٠٢٤ برئاسة عميد المعهد وعضوية من ممثلين من اعضاء هيئة التدريس بالاقسام العلمية وممثلين من الهيئة المعاونه والجهاز الاداري والطلاب وممثلين من سوق العمل

تحريرا في ٧ / ٤ / ٢٠٢٤ م

عميد المعهد

أد/ خالد أحمد عبدة



الحمد



المعهد العالي
للدراستات النوعية
الجيزة - نزلة البطران



الخطة

الاستراتيجية

٢٠٢٤ - ٢٠٢٨ م

وزارة

التعليم العالي

المعهد العالي

للدراستات النوعية

بالجيزة

نزلة البطران



المعهد العالي
للدراسات النوعية
الجيزة - نزلة البطران



الخطة الاستراتيجية

للمعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة

٢٠٢٤ - ٢٠٢٨ م

فريق عمل الخطة الاستراتيجية

أ- الفريق الإداري والتنفيذي لمتابعة تحديث الخطة الاستراتيجية

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د/خالد أحمد عبده	عميد المعهد ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
٢	أ.د / محمد عبد الكريم عبد الناصر	مدير وحدة ضمان الجودة
٣	أ.م د/ نهله عبد الوهاب	عضو مجلس إدارة المعهد
٤	أ.د/ ايناس بهى الدين	رئيس قسم الدراسات السياحية
٥	أ.م د/ خالد عطيه	قائم بعمل قسم ادارة الاعمال
٦	أ.د/عشرى محمد	رئيس فريق التخطيط الاستراتيجي
٧	د/ نرمين فوزى	قائم بعمل رئيس قسم اللغة الانجليزية
٨	السيد / احمد خليل	مدرس مساعد
٩	السيد / احمد عبد النبى	أمين المعهد
١٠	رئيس اتحاد الطلاب	عن الطلاب

ب- فريق المراجعة للخطة الاستراتيجية:

م	الاسم	الوظيفة
١	أد/ محسن محمود أبو بكر البطران	استاذ بقسم الاقتصاد الزراعى جامعة القاهرة ورئيس مجلس ادارة بنك التنمية والائتمان الزراعى السابق .
٢	أ.د/ نادر محمود محمد عبد الدايم	أستاذ بكلية الآثار جامعة عين شمس ومدير مشروع التطوير المستمر والتأهل للاعتماد بكلية الاداب جامعة عين شمس
٣	أ.د/ أحمد محمد عبد السلام	عميد كلية الاداب جامعة الفيوم السابق
٤	د/ عشرى محمد	عضو هيئة التدريس ومدرس الاقتصاد بالمعهد
٥	السيد / اشرف حسن السيد	ممثل عن سوق العمل

عميد المعهد

أد/ خالد أحمد عبه

كلمة رئيس مجلس إدارة المعهد

د/ محمد محمود البطران



المعهد العالي للدراسات النوعية هو أحد المعاهد الخاصة التي أصبح لخريجها سمعة متميزة في سوق العمل
تم الدراسة تحت إشراف وزارة التعليم العالي . والمعهد يمنح درجة البكالوريوس أو الليسانس في تخصصات
حيوية أربعة : -

١ . العلوم التجارية (محاسبه - إدارة) .

٢ . نظم معلومات إدارية .

٣ . الدراسات السياحية (سياحة - إرشاد سياحي - إدارة ضيافة) .

٤ . اللغات والترجمة (إنجليزي) .

والمعهد منذ إنشاؤه عام ١٩٩٥ حرص على تطوير برامجته التعليمية واعتمادها وربط هذه البرامج
بالبرامج المماثلة في الكليات المناظرة بالجامعات المصرية (القاهرة - عين شمس . . .) .

وتعمل إدارة المعهد على تطوير البنية المؤسسية والتعليمية بالمعهد واجتذاب وتأهيل أعضاء هيئة
تدريس متميزين وفريق عمل إداري متخصص للوصول إلى أفضل المستويات التعليمية لخريجي المعهد .

والخطة الإستراتيجية تعاملت بواقعية مع المتغيرات البيئية الداخلية والخارجية التي تؤثر على الوضع التنافسي
للمعهد . وإدارة المعهد تعمل جاهدة لتوفير الإمكانيات المادية والبشرية لتنفيذ هذه الخطة لتحقيق الأهداف
المرجوة .

والله ولى التوفيق

د . محمد البطران

رئيس مجلس إدارة جمعيه نهضة مصر

كلمة المستشار العلمى للمعهد
أد/ محسن محمود ابوبكر البطران



سعى المعهد العالى للدراسات النوعية بالجيزة لإعداد الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية والتي تنطلق من واقع ما تنص عليه أنظمة التعليم العالى واللوائح التنفيذية لوزارة التعليم العالى حيث تساعد هذه الخطة على تعزيز المهارات الفكرية والعلمية والتقنية والتي تتم بوجود قاعدة علمية تستند على نظام تعليمي ذو معايير عالية الجودة وان وضوح الرؤية المستقبلية والتخطيط الإستراتيجي العلمي السليم هما أساس نجاح أي مؤسسة أيا كان نشاطها أو حجمها، وفي حالة المؤسسة التعليمية تكون هذه الأسس أكثر أهمية لأن الهدف هو تنشئة أجيال المستقبل والاعتماد على هذه الأجيال في الارتقاء بالوطن في كل المجالات مما ينعكس على دخل الفرد ورفاهية الأسرة، وكذلك الوصول بمصر إلى العالمية، وبالتالي فإن مسؤولية التخطيط الاستراتيجي في حالة المؤسسة التعليمية أكبر وأخطر لأن الأهداف والأثر أكبر من حدود المنشأة نفسها بكثير وتعتمد الخطة الاستراتيجية على مجموعة من الركائز الرئيسية

- أن تكون إستراتيجية متكاملة الأبعاد (صياغة، تنفيذ، متابعة) وأن يتم ذلك بصورة واقعية وعملية
- أن يشترك كل أصحاب المصلحة فعليا في إعداد الإستراتيجية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلبة والإداريين وغيرهم من أصحاب المصلحة
- أن تهتم الإستراتيجية بالاستثمار فى العنصر البشرى، والتمكين من خلال المعرفة، وخلق بيئة فعالة للعمل .
- أن تتمتع الإستراتيجية بالمرونة والطموح

وأقدم بالشكر لكل من ساهم في اعداد الخطة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطلبة وإداريين داعيا الله عز وجل التوفيق للجميع فى التنفيذ والمتابعة،،،

أد/ محسن البطران

المستشار العلمى للمعهد

كلمة عميد المعهد
أد/ خالد أحمد عبده



لقد شهد العالم خلال العقد الأخير من القرن العشرين والعقد الحالي من القرن الحادي والعشرين نقلة نوعية وكمية في أساليب التعليم والتعلم والتي يشارك فيها الطالب في النقاش والتحاور ، وقد كان لاستخدام الحاسب الآلي والشبكة الدولية (الإنترنت) إسهام كبير وفعال في ذلك .

وقد بادر المعهد العالي للدراسات النوعية الذي يضم العديد من المدرجات وقاعات التدريس وقاعات الندوات والمؤتمرات وصالات التدريب على مستوى عالي من الجودة إلى تطبيق أحدث التقنيات من الوسائل الإيضاحية لتستوعب متطلبات الطلاب والعملية التعليمية والتدريبية .

يسعى المعهد إلى مواكبة التطور العلمي والعالمي ، من خلال برامج تطويرية لتحقيق التالي :

- تحقيق متطلبات المعايير الأكاديمية وفق متطلبات جهات الاعتماد .
 - توفير برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والفنيين والإداريين .
 - اعتماد خطة استراتيجية تطويرية خمسية وأخرى بعيدة المدى للمعهد .
 - استخدام التقنيات الحديثة في العملية التعليمية .
 - توفير البيئة المناسبة للطلاب والاهتمام بنوعية المخرجات للتوافق مع حاجة سوق العمل
- وما كان لكل ما نرجوه أن يتحقق إلا بتوفيق من الله تعالى وتعاون جميع منظومة العمل بالمعهد .

أ.د خالد أحمد عبده

عميد المعهد

كلمة أ.د/ محمد عبد الكريم
مدير وحدة الجودة بالمعهد



أصبح التقدم السريع في شتى مجالات المعرفة يفرض علينا تحديات كبيرة، فلم يعد التعليم التقليدي القائم على التلقين والحفظ هو المأمول حاليًا؛ ولكن ظهرت مفاهيم الجودة مرتبطة بالصناعة والتجارة والزراعة، وسرعان ما شملت كافة مجالات الحياة، وبرزت بوضوح في مجال التعليم الجامعي. فلم يعد كم المعرفة فقط هي المعيار الذي يُقاس به مستوى خريج المعهد، وإنما بتنوع وسائل وأساليب التعليم والتعلم والتثقيف الذاتي، والقدرة على تطوير الذات واكتساب المهارات الحياتية المختلفة والمنافسة والتعاون والقدرة على التحسين المستمر، والقدرة على الابتكار والإبداع وريادة الأعمال. وهذا ما تصبو إليه وحدة ضمان الجودة بالمعهد.

وقد بدأت وحدة ضمان الجودة في المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة على يد نخبة من الأساتذة المتميزين المخلصين، فقد بذلوا فيها جهودًا كبيرة في سبيل التقدم للاعتماد لبرامج المعهد المختلفة، واستكمالاً لهذه المسيرة الحافلة بالإنجازات والعمل الدؤوب تمهيداً للتقدم للحصول على اعتماد الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، والمعهد في حالة عمل مستمر من أجل تحقيق ذلك الحلم والذي طال انتظاره كثيرًا والحصول على الاعتماد الأكاديمي سواء على المستوى البراجمي أو المؤسسي.

والله من وراء القصد وهو الهادي إلى سواء السبيل

مدير وحدة الجودة
أ.د/ محمد عبد الكريم

نبذة عن المعهد

نبذة عن المعهد العالي للدراسات النوعية وجمعية نهضة مصر للتنمية

تأسست جمعية نهضة مصر للتنمية عام ١٩٩٣ ، وأشهرت برقم ٧١ لمحافظة الجيزة ، بهدف تقديم الخدمات الثقافية والعلمية والدينية وخدمة المجتمع .

أنشأت الجمعية المعهد العالي للدراسات النوعية عام ١٩٩٥ في محافظة الجيزة - نزلة البطران . نزلة البطران منطقة بها العديد من الأنشطة السياحية والصناعية والتجارية ، وبها العديد من مؤسسات التعليم قبل الجامعي حيث تنتشر فيها المدارس والمصانع والفنادق والشركات التجارية . وكان من المهم أن يتم ربط تخصصات المعهد باحتياجات سوق العمل ولذلك اشتمل المعهد على تخصصات أربعة أساسية وهي :

١ . الدراسات السياحية .

٢ . نظم المعلومات الإدارية .

٣ . العلوم التجارية .

٤ . اللغات والترجمة .

تم الترخيص بالعمل بموجب القرار الوزاري رقم (٢٨٦) لعام ١٩٩٥ بثلاثة شعب تحت مسمى المعهد العالي للدراسات النوعية نزلة البطران/ الهرم - الجيزة .

بدأت الدراسة في العام الجامعي ١٩٩٥/١٩٩٦ وكانت مساحة المعهد في ذلك الحين ٣٥٠٠ م^٢ ويتكون من مبنى إدارة دور واحد يحتوي على مكتب العميد والسكرتارية و مكتب الأمين العام و مكتب شؤون الطلاب بمساحة لا تتعدى ٢١٢٠ م^٢ .

مبنى مدرجات يحتوي على مدرج واحد بسعة ٣٠٠ طالب لعدد ٣ مدرجات بسعة ١٠٠ طالب .

٣ فصل دراسي بسعة ٥٠ طالب . عدد ٢ معمل لغات .

عدد ٢ معمل كمبيوتر بسعة عشرون جهاز للمعمل .

مطبخ بمساحة ٣٠ م^٢ . مطعم بمساحة ٥٠ م^٢ .

بجول العام الجامعي ١٩٩٨ / ١٩٩٩ تم إنشاء شعبة الحاسب الآلي بالقرار الوزاري رقم (١٣٨٤) لعام (١٩٩٨) بعدد إجمالي ١٥٠ طالب / طالبة بعد إضافة ثلاثة معامل جديدة بسعة ٧٥ جهاز كمبيوتر وعدد ٢ مدرج بسعة ١٥٠ طالب وإضافة ٢م١٥٠٠ إلى المساحة الإجمالية للمعهد لتصل المساحة الكلية ٥٠٠٠ م٢ .
وتصل السعة الاستيعابية للمعهد العالي للدراسات النوعية ٤٩٠ طالب / طالبة سنوياً .

خلال العام الجامعي ٢٠٠١ / ٢٠٠٢ تم زيادة السعة الاستيعابية للمعهد بجوالي ١٠٠ طالب لشعبة الحاسب الآلي بعد تحويل قسم الحاسب الآلي إلى شعبة نظم المعلومات الإدارية وتم إضافة دور جديد بمساحة ٦٠٠ م٢ يحتوي على ٢ مدرج بسعة ١٢٠ طالب للمدرج و ٣ معامل حاسب بسعة ٧٥ جهاز

الفترة من عام ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ إلى ٢٠٢٢ / ٢٠٢٣

منذ عام ٢٠٠٣ / ٢٠٠٤ تم وضع استراتيجية جديدة للمعهد العالي تهدف هذه الاستراتيجية إلى معادلة الشهادات التي يمنحها المعهد بالشهادات التي تمنحها الجامعات المصرية . ومنذ عام ٢٠١١ إلى ٢٠١٩ هدفت الاستراتيجية إلى تجديد معادلة الشهادات التي يمنحها المعهد بالشهادات التي تمنحها الجامعات المصرية ومن ثم كان القرار إعادة هيكلة المعهد بحيث يكون مؤسسة لديها إمكانيات بشرية ومادية مناسبة وبالتالي كان هناك ثلاثة توجهات رئيسية لتلك الاستراتيجية تمثلت فيما يلي :

اولا: الإمكانيات البشرية :

الفترة من عام ٢٠١٤ إلى ٢٠١٩ م حرص على :

- تعيين أعضاء هيئة تدريس في جميع التخصصات .
 - تعيين معاونين لأعضاء هيئة التدريس سواء مدرسين مساعدين أو معيدين .
 - التشجيع للحصول على الدرجات العلمية
- وبالفعل تم تعيين أعضاء هيئة تدريس في التخصصات الآتية :

الشعبة	عدد أعضاء هيئة التدريس	المعاونين (مدرس مساعد / معيد)
الحاسب الآلي	٨	٨
اقتصاد	٣	٢
إدارة أعمال	٤	٣

محاسبة	٢	٢
قانون	٢	١
فنادق	٣	٣
سياحة	٤	٥
إرشاد	٤	٣
لغات	٤	٤
رياضة وإحصاء	٢	٢
الإجمالي	٣٦	٣٣

إجمالي أعضاء هيئة التدريس المعينين ٣٦ عضو هيئة تدريس من أستاذ وأستاذ مساعد / مدرس .

و ٣٣ مدرس مساعد و معيد .

وخلال ٤ سنوات تم ترقية أكثر من ٤ مدرس مساعد بعد حصوله على درجة الدكتوراه ^{Ph.D.} ، وأكثر من ٥

معيدين إلى مدرسين مساعدين .

الفترة من عام ٢٠١٨ إلى ٢٠٢٣م

توفير أعضاء هيئة تدريس معينون واحلال لمعاوني اعضاء هيئة التدريس الحاصلين على الدكتوراه

الشعبة	عدد أعضاء هيئة التدريس	المعاونين (مدرس مساعد / معيد)
نظم المعلومات الادارية وعلوم تجارية	٣٧	٦
اللغات والترجمة	٦	٣
ادارة الضيافة	٥	٢
الدراسات السياحية	٦	١
الارشاد السياحي	٥	٢
الإجمالي	٥٩	١٣

- إجمالي أعضاء هيئة التدريس المعينين ٥٩ عضو هيئة تدريس من أستاذ وأستاذ مساعد و مدرس .

- اجمالي الهيئة المعاونة ١٣ مدرس مساعد و معيد علاوه على أكثر من ٣٠ من معاونى أعضاء هيئة التدريس تحت والاختبار تم تحرير عقود عمل لهم تمهيدا لاستصدار قرارات وزارية لهم فى حال اجتيازهم لفترة الاختبار بنجاح.

ثانيا: الإمكانيات المادية :

تم زيادة المساحة الإجمالية للمعهد إلى ٢م١٠٠٠ ، تبلغ مساحة المباني للمستطحات فيها ٣٥٣٠ م^٢ بنسبة ٣٥,٣٠ % من إجمالي المساحة الكلية بمعنى أن هناك ٦٥% مسطحات خضراء بالمعهد، تبلغ مساحة المباني للأدوار ٢م٢٧٢٢، تلك المساحة مقسمة على ٧ مباني وهم :

١. المبنى الإداري (أرضي + ٣ دور) :

- الدور الأرضي ويحتوي على (شئون الطلاب و الخزينة و مكتب الشؤون الإدارية) .
- الدور الاول ويحتوي على (مكتب رئيس مجلس الإدارة) .
- الدور الثانى ويحتوي على(حجرة اجتماعات مجلس إدارة المعهد ومكتب عميد المعهد وقاعة المجلس العلمي) .
- الدور الثالث ويحتوي على (الكنترولات وهي مقسمة إلى ٤ حجرات كل حجرة كنترول لسنة من السنوات الدراسية) + وحدة طباعة الأسئلة.

٢. مبنى المدرجات أ (أرضي + ٤ دور) :

مدرجات تتراوح سعة كل مدرج منها الى ٥٠٠ طالب/ طالبة مكيفة ، عدد ٢٠ مدرج سعة ١٥٠ طالب / طالبة + ٤ مدرجات يسع كل ٤٠٠ طالب .

٣. مبنى المدرجات ب (أرضي + ٤ دور) :

٤ مدرجات يسع كل واحد ٤٠٠ طالب

٤. مبنى المدرجات ج (يسع ٧٠٠ طالب) ومبنى المدرجات د ويسع (٦٠٠ طالب)

٥. مبنى اللغات (أرضي + ٦ دور) :

يحتوي على : ٢ معمل صوتيات - مدرج - فصول دراسية واستراحات هيئة تدريس - دورات مياه حريمى ورجالى .

• مبنى الدراسات السياحية (أرضي + ٥ دور):

يحتوي على معمل فيديو لطلاب شعبة الفنادق ونموذج لشركة السياحة ومغسلة وفندق تعليمي بسعة ٩ غرف .
حيث سعة الحجرة ٢ فرد + جناح مكيف + حجرة تخزين .
وكذلك يحتوي على :

- عدد ٢ مطعم للتدريب بسعة ٢٠٠ فرد .
- عدد ٢ مطبخ مجهز لخدمة أكثر من ٥٠٠ وجبة / يومياً .
- متحف على مساحة ٤٠٠ م^٢ مقسمة إلى العصور المختلفة .
- شركة سياحة مجهزة بالبرامج و أجهزة الحاسب .
- مغسلة .

- مبنى نظم المعلومات الإدارية والحاسب الآلي (أرضي + ٢ دور):

ويحتوي على معامل الحاسب الآلي بعدد ٢٥ معمل جاهز مكيف بسعة ٥٠٠ جهاز كمبيوتر .
وعلى ٨ فصول دراسية سعة ١٥٠ طالب
• مبنى رعاية الطلاب والأنشطة الطلابية:

وتبلغ مساحة هذا المبنى ٢٢٥٠ م^٢ وهو عبارة عن ٥ أدوار بمساحة إجمالية ١٢٥٠ م^٢

• مكتبة :

مكتبة ثلاثة أدوار تحتوي على أكثر من ١٠ آلاف كتاب ومرجع في تخصصات المعهد المختلفة على مساحة ٤٠٠ م^٢ .

• عيادة طبية : و تأمين على الطلاب بمستشفى أبو الخير التخصصي .

• عشرون استراحة لأعضاء هيئة التدريس .

• دورين حمامات : (٢٥ رجالي + ٢٥ حريمي) .

• مكاتب أعضاء هيئة التدريس بقسم العلوم التجارية ونظم المعلومات الادارية

ساحة انتظار السيارات: وبها دورات مياه (حريمي ورجالي)

نادي الأهرام للرياضة والفروسية للعاملين بالمعهد :

يعتبر نادي الأهرام للرياضة والفروسية صرح رياضي تربوي يساهم في تكوين شخصية الشباب من النواحي (الاجتماعية والثقافية والرياضية) ، تأسس عام ٢٠١١ ومُشهر تحت رقم ١١٧ ، ويغطي مساحة ٢٣٠٠٠٠م^٢، ويضم :

١. مبنى اجتماعي :

- مكاتب الإدارة والسكرتارية ومكاتب اللجان المختلفة .
- وحدات خلع الملابس .
- كافيتريا ومطعم .
- صالة جمباز+ جمنازيوم .
- الجناح الطبي يحتوي على غرفة الطبيب المختص وغرفة العلاج الطبيعي .

٢. ملاعب :

- ملعب متعدد الأغراض .
- حمام سباحة
- ملعب كرة قدم .
- ملعب تنس .

٣. مبنى الفروسية :

- بوكسات للخيل .
- مضمار لسباق الخيل .
- وحدة خلع ملابس .

رؤية ورسالة وأهداف المعهد

رؤية المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة

يسعى المعهد لتحقيق التميز والريادة في المجال التجاري والسياحي ونظم المعلومات الاعمال واللغات والترجمة علي المستويين المحلي والاقليمي والعالمي .

رسالة المعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة

يقوم المعهد بإعداد خريجين متميزين في التخصصات التجارية ونظم المعلومات الاعمال والسياحية وادارة الضيافة واللغات والترجمة قادرين علي المنافسة في سوق العمل المحلي والاقليمي والمساهمة في خدمة المجتمع وإعداد البحوث العلمية المتخصصة .

الأهداف الاستراتيجية للمعهد العالي للدراسات النوعية بالجيزة

لتحقيق رؤية المعهد ورسالته تم تحديد خمس غايات رئيسية وحدد لكل غاية رئيسية الأهداف الاستراتيجية التي تحقق هذه الأهداف وذلك على النحو التالي :

- الغاية الأولى : خريج متميز قادر على المنافسة في الأسواق المحلية والعالمية ، ويتحقق ذلك من خلال :

- ١ . التطوير المستمر للمناهج الدراسية وقدرات أعضاء هيئة التدريس .
- ٢ . تطوير الأنشطة الطلابية والتدريب والرعاية الاجتماعية والصحية للطلبة .
- ٣ . تطوير قدرات الطلاب على اقتحام أسواق العمل وتعميق التواصل بين المعهد والخريجين .

- الغاية الثانية : الارتباط الوثيق بين المعهد والمجتمع من خلال:

- ١ . بناء قواعد معلومات عن مشاكل المجتمع .
- ٢ . التدريب الموجه لاكتساب الخبرة في معالجة المشاكل المجتمعية .
- ٣ . عقد ملتقى التوظيف للتواصل من المستفيدين والهيئات من تخصصات المعهد من المجتمع المدني
- ٤ . متابعة ورعاية الخريجين .

- الغاية الثالثة : جهاز إداري فاعل من خلال :

- ١ . التطوير المستمر لأداء الجهاز الإداري .
- ٢ . الحفاظ على الكفاءات الإدارية .
- ٣ . جذب قدرات إدارية على كفاءة عالية .

- الغاية الرابعة :

ترسيخ القيم والتقاليد الجامعية :

١. العمل بروح الفريق .
٢. تغليب المصلحة العامة .
٣. حماية الحرية الأكاديمية .
٤. تشجيع ممارسة النقد واحترام الرأي الآخر .

- الغاية الخامسة :

دعم المعهد للاعتماد :

- نشر الوعي بأهمية الحصول على الاعتماد .
- تطوير وحدة ضمان الجودة .

التحليل البيئي SWOT Analysis

تعريف التحليل البيئي الرباعي:

التحليل البيئي الرباعي يُعد من أدوات التحليل الاستراتيجي، وهو طريقة تحليلية تساعد على تحديد النقاط الخاصة بالقوة والضعف والقوة ومصادر التهديدات والفرص المتاحة التي تستفيد منها المؤسسة في تحليل الظروف الحالية ، لوضع خطة أفضل تكفل تحقيق أهداف المعهد المستقبلية.

قام فريق العمل بدراسة التقارير السابقة و الوضع الراهن بالمعهد بإجراء التحليل البيئي لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية والفرص والمخاطر في البيئة الخارجية. كما تم عقد عدد من الاجتماعات بين فريق العمل لمناقشة وصياغة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات المحتملة عن طريق الخطوات التالية :

١- الإطلاع على الخطة الإستراتيجية والتنفيذية السابقة للمعهد

٢. جلسات عصف ذهني لفريق العمل بمعيار التخطيط الاستراتيجي ولجميع المشاركين

٣. استطلاع آراء القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب بالمعهد وكذلك الخريجين والأطراف المجتمعية .

٤. اجراء استبيان ورقي وإلكتروني من أجل استطلاع آراء الجهات المعنية

٥. عقد ورشة عمل لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والأطراف المجتمعية ذات الصلة

٦. تحليل النتائج ورصدها لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للمعهد .

٧. استخدام البيانات الوثائقية بكافة إدارات الكلية

يبنى التحليل الرباعي على تحليل العوامل الداخلية داخل المؤسسة (القوة والضعف) والعوامل المحيطة بالمؤسسة (الفرص والتهديدات):

أ) الفرص المتاحة للمؤسسة

أ. المقابلة الشخصية: إجراء مقابلات شخصية مع الأطراف ذات الصلة داخل المعهد وهم: عميد المعهد ورؤساء الأقسام

ب. تم الاعتماد في المقابلات الشخصية على أعضاء الإدارة العليا بالمعهد لكونهم مصدراً هاماً من مصادر المعلومات حول واقعه وتخطيطاً لمستقبله خلال طرح مجموعة من الأسئلة المعدة سلفاً، والتي يمكن إستخدامها في إدارة فاعلة للمقابلات الشخصية للتعرف على بعض جوانب واقع المعهد بالنظر إلى طبيعة عمل كل منهم.

ج. الاستقصاء حيث تم إعداد وتصميم استمارات الكترونية لاستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئات المعاونة والجهاز الإداري والطلاب والخريجين ورجال الصناعة والمجتمع المحلي.

د. الملاحظة: حيث تم الاعتماد على الملاحظة لجمع بيانات عن القاعات والمدرجات الدراسية ومعامل اللغات والحاسب الآلي ومكتبة المعهد ودورات المياه، وذلك اعتماداً على استمارات الملاحظة الواردة في دليل الاعتماد لمؤسسات التعليم العالي - الإصدار الثاني أغسطس (٢٠٠٩) والصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بجمهورية مصر العربية.

هـ. الفحص الوثائقي حيث تم الاستناد إلى فحص بعض الوثائق بالمعهد لاستيفاء بعض الخصائص الواردة بمعايير الاعتماد، ومن هذه الوثائق ما يلي:

الجالس الرسمية للمعهد والأقسام العلمية.

تقارير الأنشطة الطلابية الصادرة عن رعاية الشباب بالمعهد .

سجلات المترددين على مكتبة المعهد .

الخطة البحثية للأقسام العلمية .

السير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس بالمعهد .

توصيف البرامج والمقررات الدراسية الملحق بها والخاصة بالكالوريوس .

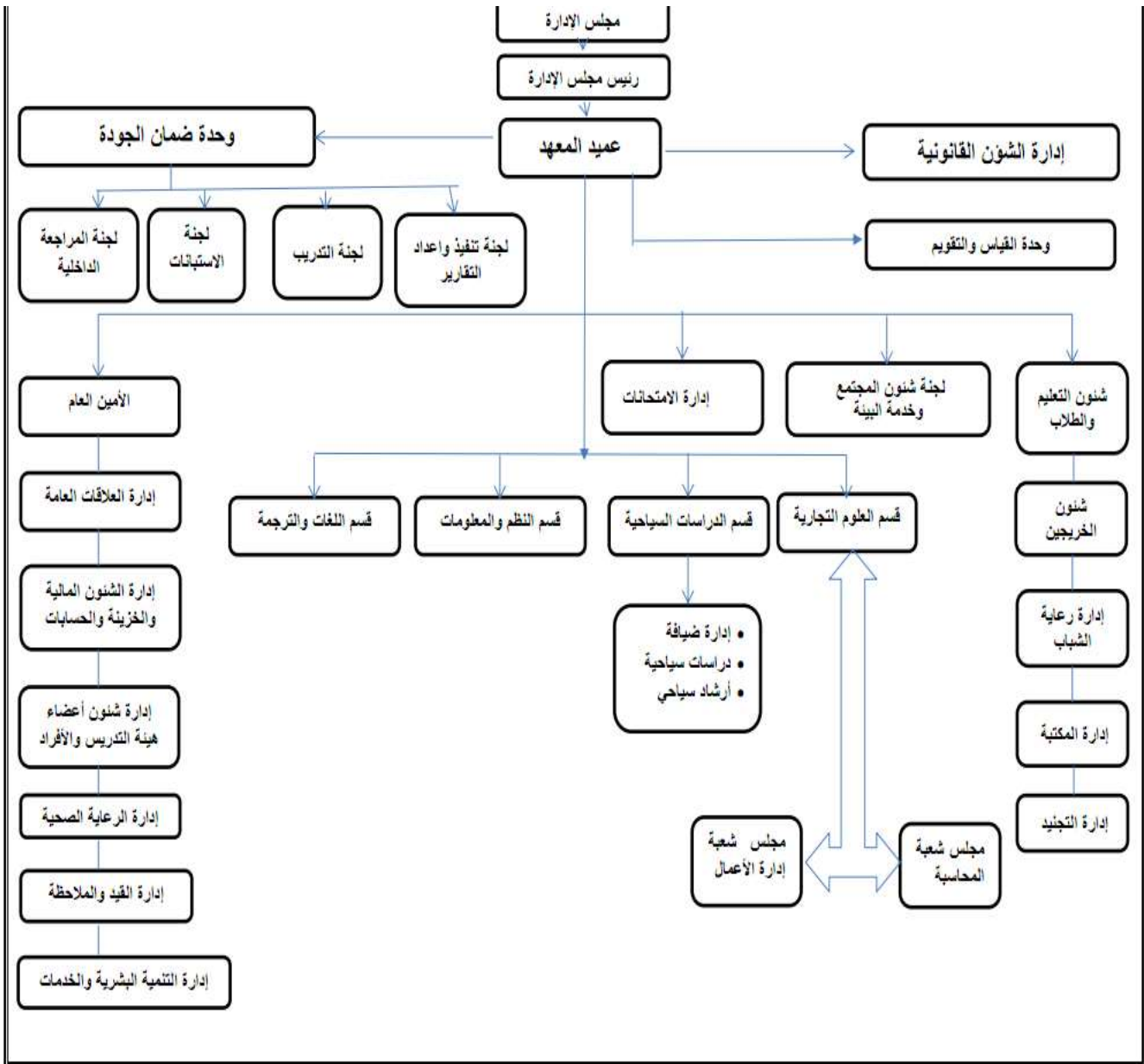
- الوثائق الخاصة بالندوات وورش العمل والدورات التدريبية .

و. جلسات العصف الذهني حيث تم عقد العديد من جلسات العصف الذهني تمثلت فيما يلي:

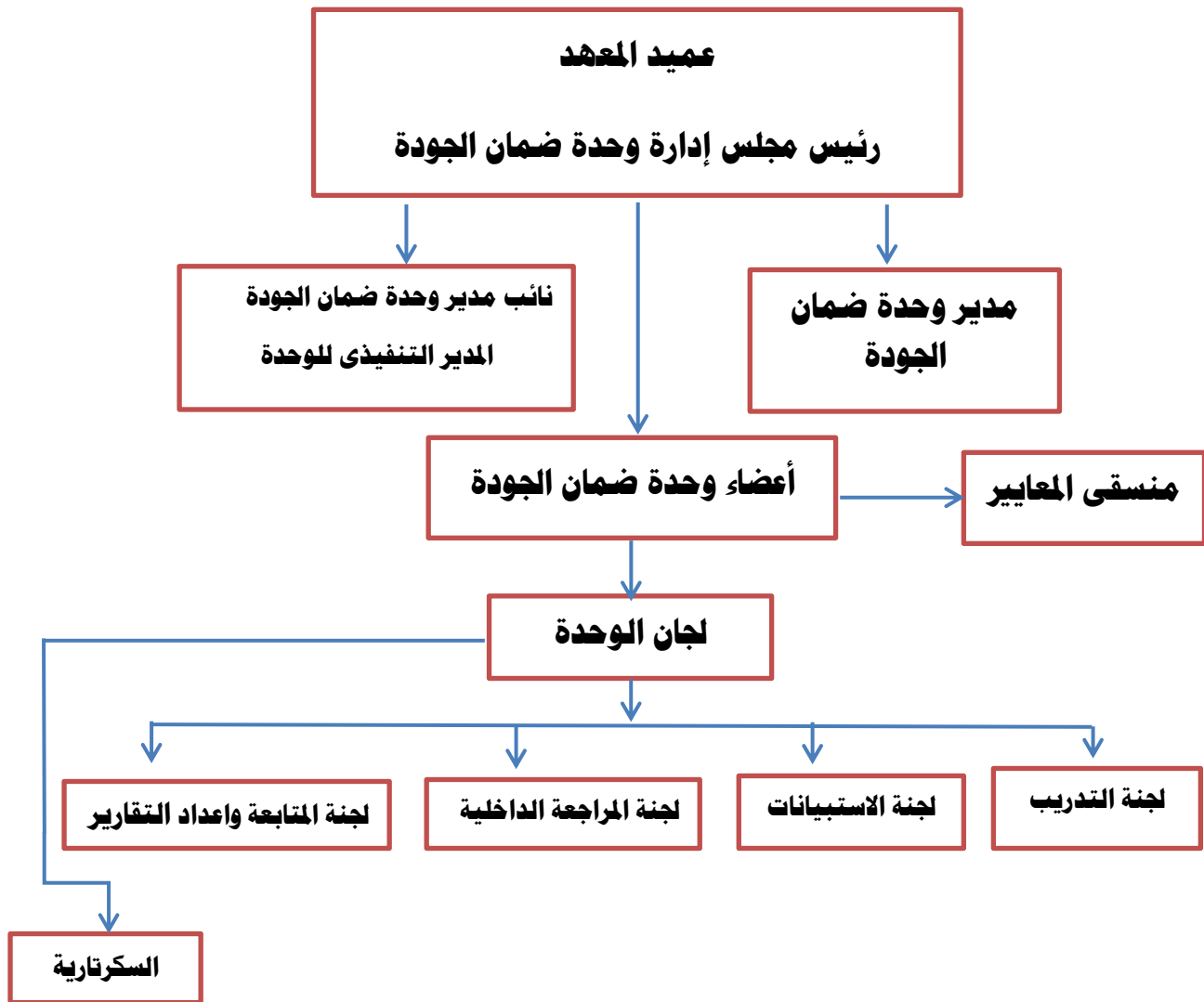
- جلسات عصف ذهني لفريق العمل لتحديد البيانات المطلوبة وتحديد المتغيرات التي يمكن تناولها وأدوات جمع بيانات التحليل الرباعي.

- عقد ورشة عمل مع الأطراف ذات العلاقة داخل وخارج المعهد لعرض ومناقشة نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات المقترحة والتي تم التوصل إليها بعد الانتهاء من تحليل البيانات وإعداد مصفوفات العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية والاستراتيجيات البديلة.

الهيكل التنظيمي للمعهد



الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة



منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية:

تم إعداد الخطة الاستراتيجية للمعهد العالى للدراسات النوعية بالجيزة على مجموعة من الأسس التى يمكن إيجازها على النحو التالى:

شمولية الخطة الاستراتيجية بما يحقق رسالة المعهد و التوازن بين توقعات الأطراف المستفيدة واحتياجات سوق العمل و خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

بناء الخطة على الدراسة الذاتية التى تم إعدادها للمعهد واستخدام التحليل الرباعي (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية، والفرص والتهديدات للبيئة الخارجية .

المقارنة المرجعية لتحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة .

نشر ثقافة الجودة والتميز فى الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية بالمعهد وتوفير القوة الدافعة لتنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية .

وضع برامج وخطط متوازنة ذات رؤى مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالمعهد .

تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق فى المشاركة والمسؤولية .

وضع مقاييس واضحة للأداء .

المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين والتقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية .

نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية .

اعتمدت الخطة الاستراتيجية على منهج "تحليل المضمون" والذي يقوم على استخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالتعليم الجامعي .

كما اعتمدت المنهجية على عدد من الأدوات البحثية كالاستبيانات واستمارات الرأي وأدوات المقابلة فى سبيل إتمام عملية المسح البيئي للمعهد .

التحليل الرباعي لأنشطة المعهد الأربعة

أولاً : التحليل الرباعي لنشاط التعليم وشؤون الطلاب :

١. تحليل البيئة الداخلية لنشاط التعليم وشؤون الطلاب

Weaknesses نقاط الضعف (٢-١)	Strengths نقاط القوة (١-١)
١. تحديد قيمة المصروفات الدراسية وتدنى قيمتها ٢. بعض أعضاء هيئة التدريس تستخدم الوسائل التقليدية في التدريس دون استخدام استراتيجيات حديثة للتدريس وتباين قدرة الطلبة على الإبداع والابتكار . ٣. تطبيق قواعد معلنة للرافة مما يؤدي إلى عدم تكافؤ الفرص وضعف مستوى الخريجين . ٤. ابتعاد عدد من الطلاب عن حضور المحاضرات وعزوف عدد منهم عن ارتياد المكتبة أو ممارسة الأنشطة الطلابية ٥. عدم وجود أنظمة واضحة للتعلم الذاتي والتعليم عن بعد ٦. بعض المقررات لم يتم نشرها إلكترونياً . ٧. النقص في أعداد أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات .	١. وجود كل تخصصات المعهد في مكان واحد Campus ٢. وجود بنية أساسية مناسبة من قاعات دراسية ومدرجات ومعامل تخصصية ومكتبة مركزية ٣. معادلة كل البرامج التعليمية بالمعهد بنظيراتها بالجامعات المصرية وتحديد المعادلات في التوقيات المحددة . ٤. أعضاء هيئة التدريس والعاملون بالمعهد يتمتعوا بالقدرة العلمية والخبرة العملية والسمعة الحسنة والالتزام بالتوقيات المحددة للأنشطة والحرص على الإرتقاء بمستواهم العلمي . ٥. مشاركة معظم أعضاء هيئة التدريس في أنشطة المعهد . ٦. العمل في جو من التعاون والشعور بالإتماء للمكان لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ووجود علاقة طيبة بينهم وبين الطلاب والعاملين بالمعهد . ٧. التزام أعضاء هيئة التدريس بالمعايير القومية الشاسية التي اقترتها الهيئة للبرامج الدراسية ٨. دعم البيئة التكنولوجية للمعهد وبناء موقع له على الشبكة الدولية Internet ونشر المقررات الكترونياً

٢. تحليل البيئة الخارجية لنشاط التعليم وشؤون الطلاب

التهديدات Threats	الفرص المتاحة Opportunities
١. انخفاض معدل التنمية مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة وتأثير ذلك بالسلب على الرغبة في التثاقف . ٢. انخفاض أعداد السائحين مما يؤثر على توفير فرص عمل للخريجين . ٣. عدم زيادة الرسوم الدراسية بالقدر الذي يسمح بالطموح وتنفيذ مشروعات التطوير . ٤. زيادة دخول أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية مما يؤثر على انخفاض الإقبال على الالتحاق الكلي أو الجزئي للتمييز من أعضاء هيئة التدريس للعمل بالمعهد .	١. إقبال المجتمع المحيط على التعليم العالي . ٢. زيادة الجهات التي تقدم قروض لإنشاء مشروعات خاصة للشباب . ٣. زيادة الاهتمام بشباب الخريجين من خلال جمعيات تقدم لهم الإرشاد والتدريب . ٤. وجود مشروعات من الدول المانحة لتيسير التراخيص للمشروعات الصغيرة من خلال منظمات دولية ومحلية (الصندوق الاجتماعي - UNDP البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة - بعض الدول المانحة) . ٥. انتشار الجامعات والمعاهد الخاصة وزيادة أعداد المقبولين بها مما قلص التميز بين خريجي التعليم الحكومي والخاص .

ثانياً : التحليل الرباعي لنشاط خدمة المجتمع وتنمية البيئة :

١. تحليل البيئة الداخلية لنشاط خدمة المجتمع وتنمية البيئة

نقاط الضعف (١-٢)	نقاط القوة (١-١)
١. ضعف الإعلام والإعلان عن خدمات المعهد للبيئة . ٢. عدم استدامة الاستعانة بالمجتمع المدني في التدريب ونقل الخبرات . ٣. عدم وجود قاعدة بيانات عن الخدمات المطلوبة للمحافظة ونزلة البطران وعدم وجود قاعدة بيانات عن الخدمات التي يقدمها المعهد . ٤. عدم وجود وحدات ذات طبيعة خاصة لتقديم خدمات متخصصة . لارتباط ذلك بموافقة وزارة التعليم العالي ضعف التواصل بين المعهد والخريجين .	١. تمتع المعهد بسمعة وفتح قنوات اتصال على المستوى القومي والعربي والدولي . ٢. وجود العديد من المعامل المتخصصة التي تستخدم لخدمة المجتمع وتنمية البيئة (لغات - علوم حاسب - سياحة) ٣. توافر منشآت رياضية على مستوى متميز تربط المعهد بالمجتمع وتساهم في الارتقاء به . ٤. وجود كوادر بشرية في كل التخصصات . ٥. وجود بنية أساسية من مدرجات وقاعات للمؤتمرات ومعامل وملاعب . ٦. مشاركة المعهد في خدمة وتنمية البيئة بمحافظة الجيزة ونزلة البطران . ٧. وجود مطاعم ومطابخ للتدريب تساهم في تقديم وجبات بسعر التكلفة .

٢. تحليل البيئة الخارجية لنشاط خدمة المجتمع وتنمية البيئة

Threats (٢-٢) التهديدات	Opportunities (١-٢) الفرص المتاحة
١. تأثير التضخم على القيمة الحقيقية للمصاريف الدراسية وتكلفة الخدمات المقدمة . ٢. زيادة معدلات البطالة . ٣. التخوف من تأثير تباطؤ النمو الاقتصادي على خلق فرص عمل والإقبال على التعليم العالي من خريجي التعليم المتوسط . ٤. كثرة المشاكل البيئية والمجتمعية يشكل تحدياً لمواجهاتها . ٥. وجود معاهد علمية تقدم خدمات متشابهة يقلل من فرص المعهد في تقديم الخدمات .	١. وجود فرص لتقديم الاستشارات في مجالات (السياحة ودراسة الجدوى للمشروعات) . ٢. وجود فرص لتقديم التدريب في مجالات الإرشاد السياحي والفنادق والشركات السياحية واللغات والحاسبات والإدارة ومعايير ممارسة المهنة . ٣. وجود فرص للتعاون مع المؤسسات التعليمية المجاورة للمعهد في مجالات متعددة . ٤. وجود أكثر من ٣٠ مدرسة بجوار المعهد بالإضافة إلى شركات ومؤسسات خاصة مما يوسع فرص التعاون من أجل التنمية . ٥. وجود فرص تتيح النشر عن خدمات المعهد من خلال الشبكة الدولية للمعلومات وأيضاً الإعلانات بأشكالها ٦. وجود روابط قوية مع المجتمع المدني تتيح التعرف على احتياجاته وتقديم الدعم الفني والمادي لها . ٧. إنشاء الجمعية العلمية للخريجين تسهل التواصل معهم ومتابعتهم بعد التخرج .

ثالثاً : التحليل الرباعي للنشاط الإداري :

١. تحليل البيئة الداخلية للنشاط الإداري

Weak nesses (٢-٣) نقاط الضعف	Strengths (١-٣) نقاط القوة
١. التداخل في المهام يؤدي إلى البطء في تنفيذ الأعمال . ٢. محدودية الموارد المالية وعدم تنوع مصادرها يعيق خطط التطوير . ٥. عدم كفاية الدورات التدريبية للعاملين لرفع مستوى الأداء في بعض الإدارات .	١. وجود فريق عمل متميز في إدارات المعهد الإدارية والمالية وشؤون الطلاب وشؤون العاملين لهم خبرة تراكمية ومكتسبة . ٢. التواجد المستمر بالعمل وخبرة العاملين تؤدي إلى سرعة إنجاز العمل وإتقانه . ٣. تنفيذ العديد من البرامج التدريبية . ٤. التنسيق الحضاري لمباني المعهد ووجود مساحات خضراء ومنشآت صحية تساعد العاملين على تأدية أعمالهم بإتقان . ٥. المرافق المتاحة بالمعهد مناسبة ووجود صيانة دورية لها للحفاظ على كفاءتها ٦. اكتساب الخبرة العلمية للعاملين وتنظيم التدريب أثناء العمل ٧. العمل في وسط اجتماعي متميز وسط أعضاء هيئة التدريس والطلاب .

٨ .	الاستماع إلى آراء العاملين وبحث مقترحاتهم وشكواهم .
٩ .	وجود نظام للمتابعة يتيح تدارك الأخطاء
١٠ .	وجود هيكل تنظيمي مفصل يتسق مع احتياج العمل وتطويره بشكل مستمر .
١١ .	توافر إمكانيات وتجهيزات كافية للإدارات تتيح السهولة والإتقان في تنفيذ المهام .
١٢ .	تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين وتنفيذ التدريب ومراقبة فاعلية التدريب .
١٣ .	ربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء .
١٤ .	وجود أنظمة موثقة للتسجيل والمراجعة والرقابة الداخلية على استخدام الموارد المالية والمادية .

٢ . تحليل البيئة الخارجية للنشاط الإداري

Threats التهديدات (٢-٤)		Opportunities الفرص المتاحة (١-٤)	
١ .	عدم تطوير القوانين يؤدي إلى عدم مواكبة التطور الحادث في قطاعات خارجية مختلفة ويؤثر بالسلب على العمل الإداري .	١ .	تكثيف الدورات التدريبية للعاملين أثناء الأجازة الصيفية .
٢ .	تعدد الجهات التي يتم التعامل معها والتغير المتلاحق في الأطر التشريعية لهذه الجهات مما يستدعي ضرورة وضع آلية دقيقة لإبلاغ العاملين بالمعهد بالتغيرات الحادثة والتدريب على تنفيذها .	٢ .	تأهيل العاملين للحصول على شهادة الرخصة الدولية للحاسب الآلي والتحول الرقمي
٣ .	تسرب عدد من العمالة خارج المعهد بعد التدريب واكتساب الخبرة .	٣ .	إعداد شبكة لمتابعة قاعات المحاضرات والمعامل والبوابات بالكاميرات .
٤ .	الفجوة بين التطلعات المادية للعاملين والموارد المتاحة	٤ .	إعداد موقع تفاعلي للمعهد على الشبكة الدولية للمعلومات Internet ويتم فيه عرض المحتوى العلمي للتخصصات المختلفة - البرامج الدراسية درجات أعمال السنة - نماذج الامتحانات - حضور الطلاب - الرد على استفسارات الطلاب الإدارية والمالية والعلمية - النتائج النهائية - التجارب المضيفة - الأنشطة الطلابية - ورش العمل - المؤتمرات . . وغيرها .
		٥ .	تطوير الواجبات الوظيفية للعاملين ودورات العمل للإدارات المختلفة
		٦ .	وجود مكتب للبريد وماكينه صرف لاحتد البنوك

رابعاً : التحليل الرباعي للدراسات العليا والبحوث

١. تحليل البيئة الداخلية للدراسات العليا والبحوث

نقاط القوة	نقاط الضعف
١. وجود أقسام علمية بالمعهد . ودعم النشر العلمي والتقدم للترقيات وتسجيل معاوني أعضاء هيئة التدريس	١. عدم قيام المعهد بفتح التسجيل للدراسات العليا بالمعهد وقيام معاوني أعضاء هيئة التدريس بالتسجيل بجهات خارج المعهد .
٢. تواجد كل أقسام المعهد في حرم المعهد مما يسهل لقاء الباحثين والدارسين.	٢. عدم وجود آلية خاصة بالمعهد بالنشر العلمي .
٣. تميز عدد من البرامج العلمية بالمعهد بنظيراتها بالمعاهد العليا الأخرى.	٣. وجود عجز في بعض التخصصات من أعضاء هيئة التدريس
٤. ربط التعيينات والترقيات في المسار الأكاديمي بالحصول على الشهادات الأكاديمية المناسبة لتخصصات المعهد .	٤. ضعف الاستفادة من تكنولوجيا المعلومات في الدراسات العليا .
٥. إصدار مجلة علمية للمعهد بمعامل تأثير ٦	٥. عدم وجود قاعدة معلومات عن الباحثين بالمعهد وأبحاثهم والمؤتمرات وورش العمل التي يتم حضورها أو تنظيمها
٦. توافر الدوريات العلمية بالمكتبة المركزية بالمعهد والاشتراك في بنك المعرفة	

٢. تحليل البيئة الخارجية لنشاط الدراسات العليا والبحوث

الفرص المتاحة	التحديات
١. وجود شركات ومصانع ومدارس خاصة في منطقة المعهد يمكن الشراكة معها في بعض البرامج البحثية .	١. محدودية الإنفاق على البحوث
٢. وجود فرص للدعم المالي للبحث العلمي مقدم من مؤسسات التمويل الدولية.	٢. جذب المعاهد الخاصة لأعضاء هيئة التدريس بالمعهد العالي للدراسات المتخصصة.
٣. حاجة بعض المؤسسات والشركات والمصانع في محافظة الجيزة ونزلة البطران إلى التدريب للعاملين بها .	٣. صعوبة التسجيل للدراسات العليا في بعض التخصصات خارج المعهد مما يقلل من فرص الحصول على الدرجات العلمية.
٤. عقد اتفاقيات مع بعض الجامعات المصرية والأجنبية وتجديد الاتفاقيات التي تم توقيعها .	
٥. وجود فرصة للنشر في المجلات العلمية المتخصصة .	

تحليل الوضع الراهن

للمعهد العالي للدراسات النوعية

بناءً على نتائج التحليل الرباعي لأنشطة المعهد ، وسوف يتم عرض نتائج تحليل البيئة الداخلية للمعهد كوحدة واحدة ثم نتائج تحليل البيئة الخارجية للمعهد كوحدة واحدة أيضاً .

١. تحليل البيئة الداخلية للمعهد كوحدة واحدة :

تم دراسة البيئة الداخلية للمعهد وفق القواعد المعلنة من وزارة التعليم العالي والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي تقسم الدراسة إلى العناصر الآتية : -

١. الهيكل التنظيمي للمعهد .

٢. الموارد البشرية .

٣. الفلسفة والأنماط الإدارية ونظم المعلومات .

٤. البنية التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع .

٥. أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب .

٦. الموارد المالية .

٧. القيم المشتركة .

٨. نظام الجودة الداخلية .

وقام فريق العمل بدراسة كل عنصر من هذه العناصر وبيان نقاط القوة ونقاط الضعف له وكانت النتائج

كالتالي :

أولاً : الهيكل التنظيمي للمعهد :

١. نقاط القوة :

- أ. وجود هيكل تنظيمي معتمد .
- ب. تسكين عاملين مناسبين على وظائف الهيكل التنظيمي .
- ت. وجود علاقات واتصالات رأسية وأفقية بين مكونات الهيكل التنظيمي .
- ث. يوجد دورات عمل موثقة لبعض وحدات الجهاز الإداري .
- ج. يوجد بالمعهد وحدة لضمان الجودة .
- ح. لا يوجد تداخل أو ازدواجية في الاختصاصات بين الإدارات .
- خ. العاملون المسكنين على الوظائف يحملون مؤهلات تناسب مع متطلبات شغل الوظيفة وعلى دراية بمهامهم الوظيفية . وتم وضع اليات واضحة للتعين لشغل الوظائف
٢. نقاط الضعف :

- أ. هناك حاجة إلى تطوير الهيكل التنظيمي حيث يتم ممارسة بعض الأنشطة دون وجود وظائف معتمدة لها .
- ب. مطلوب وضع مسميات وظيفية وشروط لشغل الوظيفة وواجبات وظيفية لكل وظيفة بعد تطوير الهيكل التنظيمي .
- ت. هناك حاجة إلى تطوير دورات العمل داخل كل قسم - إدارة - إدارة عامة وتوثيقها .
- ث. من الأهمية إجراء دورات تدريبية للعاملين فترة الأجازة الصيفية لتطوير آداءهم وعمل خطة تدريبية سنوية داخلية في ظل تواجد كفاءات قادرة على تنفيذ هذه الدورات داخل المعهد .
- ج. ضعف الصف الثاني والحاجة إلى رفع كفاءة العاملين في الصف الأول .

ثانياً : الموارد البشرية :

١. نقاط القوة :

- أ. وجود كوادر بشرية في جميع الإدارات والأقسام والتخصصات .
- ب. تنوع المدارس التعليمية لأعضاء هيئة التدريس ومساعدتهم .
- ت. التزام أعضاء هيئة التدريس بمواعيد المحاضرات وتنفيذهم للتكليفات الأكاديمية .
- ث. مشاركة عدد مناسب من أعضاء هيئة التدريس في الأنشطة .

٢. نقاط الضعف :

- أ. نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة لا تتفق مع المعدلات القياسية في بعض التخصصات .
- ب. نسبة العاملين الإداريين إلى الطلاب لا تتفق مع الاحتياجات التعليمية .
- ت. ضعف مستوى الصف الثاني .
- ث. ترك العمل لبعض العاملين الإداريين بعد اكتساب الخبرة وعملهم في أماكن منافسة .
- ج. ضعف مستوى التدريب الإداري للعاملين بالمعهد .

ثالثاً : الفلسفة والأنماط الإدارية ونظم المعلومات :

١. نقاط القوة :

- أ. الوجود المستمر للإدارة العليا والقيادات الإدارية على مدار اليوم .
- ب. الرغبة الشديدة في تميز خريجي المعهد عن أقرانهم من الخريجين من الجهات الأخرى .
- ت. الرغبة في تطوير قدرات الطلاب عن طريق انشاء وحدة التأهيل ووحدة رعاية الموهوبين والمتفوقين .
- ث. التفاعل مع المجتمع الخارجي والعمل على تطويره .

٢. نقاط الضعف :

أ. موقع المعهد على شبكة المعلومات الدولية غير تفاعلي ولا يتضمن عناصر هامة توضح إمكانيات المعهد ومميزاته .

ب. عدم وجود آلية لتطوير دورات العمل وتوثيقها .

ت. استخدام تكنولوجيا المعلومات في الإدارة يحتاج لبعض التطوير .

رابعاً : البيئة التحتية وتجهيزات أماكن التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع :

١. نقاط القوة :

أ. وجود بنية أساسية متطورة من مدرجات وقاعات دراسية وقاعات للمؤتمرات والمناقشات ونادي ونماذج لفندق ومطعم ومطبخ ومركز لصيانة المعدات .

ب. وجود نادي على مساحة عشرة أفدنة لممارسة الأنشطة الرياضية والاجتماعية يخدم الطلاب - أعضاء هيئة التدريس - الإداريين - والمجتمع المحلي .

ت. توفر نماذج من منشآت سياحية لتدريب الطلاب (فندق - شركة سياحية - متحف - مطبخ - مطعم) يستوعب عدد أكبر من عدد الطلاب المقيدين ويتم تطوير إمكانيات هذه المعامل والنماذج بشكل مستمر ويتم صيانتها .

ث. التواصل مع المجتمع المحلي في تنفيذ أنشطة تعود على المجتمع المحلي بالفائدة (تدريب لراكي الخيل - تدريب على اللغات . . إلخ) .

ج. مساهمات من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس في تطوير المجتمع .

ح. اتساع مساحة المعهد وانتشار مبانيه وفق تنسيق حضاري متميز يساعد العاملين على تنفيذ أعمالهم بشكل كفء .

٢. نقاط الضعف :

أ. عدم وجود قاعدة بيانات عن مشاكل المحافظة والمركز لتنمية البيئة .

ب. عدم وجود آلية واضحة للاتصال بين الجانبين .

خامساً : أساليب التعليم والتعلم ودعم الطلاب :

١. نقاط القوة :

- أ. التحديث المستمر للبرامج في التخصصات المختلفة والمقررات الدراسية والمعامل وفقاً لمتطلبات سوق العمل .
- ب. تقييم الطلاب يتفق مع المحتوى العلمي للبرامج المعلنة للطلبة والتي يتم تنفيذها فعلاً .
- ت. جداول الامتحانات تتناسب مع رغبات الطلاب وتعلن في مواعيد مناسبة .
- ث. إعلان نتائج الامتحانات في مواعيد مناسبة .
- ج. تنفيذ أنشطة للطلاب لتنمية مواهبهم وقدراتهم .
- ح. توجد سياسة للكتاب الجامعي تساهم في التحصيل العلمي للطلاب و إتاحة الكتاب الجامعي على منصة المعهد مجانيا للطلاب ويتحمل المعهد المقابل المادي للملكية الفكرية لمؤلفي الكتب .
- خ. مراعاة البعد الاجتماعي للطلبة الغير قادرين .
- د. تم التوقيع على عدد من بروتوكولات التعاون بين المعهد وجهات علمية داخلية وخارجية للاستفادة من التجارب الناجحة ونقل خبرة المعهد إلى الجهات الأخرى .
- ذ. توافر مكتبة مجهزة بها العديد من المراجع العلمية المتعلقة بالدراسة والكتب الجامعية ومزودة بقاعات للاستذكار الهادئ .
- ر. وجود جمعية علمية لخريجي المعهد للتعرف على نقاط القوة والضعف للخريجين أثناء ممارستهم لحياتهم العملية وربطهم بالمعهد وتفصيل نقاط القوة والتغلب على نقاط الضعف .

٢. نقاط الضعف :

- أ. عدم وجود برامج تعليمية مميزة في معظم التخصصات .
- ب. ضعف التسويق والإعلان عن البرامج الدراسية لجذب طلاب متميزين قومياً ووافدين من دول عربية وأجنبية .
- ت. صعوبة وجود وحدات ذات طابع خاص مما يشكل عبء على تمويل التدريب والبحث العلمي
- ث. القصور في قياس وتقييم رضا الطلاب عن سياسات التعامل مع مشاكلهم والتدريب الميداني وأساليب التقييم .
- ج. اقتصار تقييم الطلاب على قياس الخطط والاسترجاع وليس قياس الاستنتاج والتحليل والإبداع .
- ح. الحوافز المادية مناسبة للتفوق العلمي والأنشطة غير مناسبة .
- خ. استخدام تكنولوجيا المعلومات في مجال التعليم والتعلم يحتاج لتطوير أكبر .

سادساً : الموارد المالية والمادية :

١. نقاط القوة :

- أ. يتميز المعهد بالمباني والتجهيزات المناسبة والتنسيق الحضاري لمبانيه مقارنة بالمعاهد المماثلة .
- ب. حرص إدارة المعهد على الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة وتوظيفها لخدمة العملية التعليمية والطلاب .
- ت. توجد بالمعهد أنظمة موثقة للمراجعة والرقابة الداخلية مما يعظم العائد من استخدام الموارد المالية .
- ث. تناسب مساحات المباني لأعداد الطلاب .
- ج. توجد خطة للصيانة الدورية للمباني والتسهيلات التعليمية وخطة للتعامل مع الأعطال الفجائية .
- ح. توافر وسائل اتصالات متطورة (تليفونات - فاكس - موقع إلكتروني) .
- خ. وجود خطة للتعامل مع الازمات والكوارث والتدريب عليها

٢. نقاط الضعف :

- أ. عدم تنوع الموارد المالية ومحدوديتها وتقتصر على الرسوم الدراسية .
- ب. عدم وجود وحدات ذات طبيعة خاصة مما يزيد من محدودية الموارد المالية .
- ت. الحاجة إلى تطوير وسائل الاتصالات والموقع الإلكتروني .
- ث. الحاجة إلى وجود تناسب بين قوة العمل وأعداد الطلاب .

سابعاً : القيم المشتركة :

١. نقاط القوة :

- أ. وجود عدد من القيم الإيجابية والتي تعمل الإدارة على ترسيخها وتوسيع نطاق تطبيقها مثل التعاون والأمانة والعمل الجماعي والتمسك بالمبادئ السامية للأديان السماوية واحترام الرأي الآخر والعمل من أجل مستقبل أفضل . (الميثاق الاخلاقي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين)
- ب. حرص الإدارة على العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس والطواقم الإداري والطلاب مع وجود آليات عادلة للتقييم .
- ت. التزام الإدارة بتنفيذ وعودها مما جعل لها مصداقية بين أعضاء هيئة التدريس والطواقم الإداري والطلاب
- ث. النمط الديمقراطي للإدارة .
- ج. التواجد المستمر للإدارة العليا للمعهد .
- ح. برامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية ولقاء الإدارة العليا مع العاملين بشكل دوري للتعرف على المشاكل وحلها والتواصل .

٢. نقاط الضعف :

- أ. الحاجة إلى تعزيز مفهوم العمل بروح الفريق .
- ب. الحاجة إلى تعميق العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطاقم الإداري .

ثامناً : نظام الجودة الداخلية :

١. نقاط القوة :

- أ. إنشاء وحدة خاصة للجودة بالمعهد وجذب الخبرات الخارجية والداخلية للعمل بها .
- ب. التطوير المستمر للبرامج الأكاديمية من حيث المحتوى والبرامج الدراسية بواسطة أعضاء هيئة التدريس
- ت. الدراسة المقارنة Bench Mark بين البرامج الأكاديمية التي يقدمها المعهد والبرامج الأكاديمية المماثلة التي تقدمها الجامعات الحكومية والخاصة والمعاهد المماثلة .
- ث. التزام أعضاء هيئة التدريس بمعايير الجودة في وضع الامتحانات ونماذج الإجابة عليها وإعلان درجات أعمال السنة ونتائج الامتحانات .
- ج. وجود آلية لاستقبال ودراسة شكاوي الطلاب واتخاذ إجراءات بشأنها .

٢. نقاط الضعف :

- محدودية اشتراك الطلاب في تقييم أعضاء هيئة التدريس .
- عدم إقبال بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم في الاشتراك في أنشطة الجودة والتطوير .
- عدم وجود آلية تسمح للمعهد بالإشتراك في المشروعات الممولة .

٢- تحليل البيئة الخارجية للمعهد

١-٢ : الفرص المتاحة للمعهد :

الفرص التي تتيحها متغيرات البيئة الخارجية العامة :

- أ. وجود فرص للخريجين في الحصول على عمل من خلال ملتقيات التوظيف والاستجابة لمتطلبات سوق العمل
- ب. تيسير حصول المشروعات الصغيرة على تراخيص التشغيل والحصول على الإرشاد والتوجيه
- ت. تقليل التميز الاجتماعي بين خريجي مؤسسات التعليم العام ومؤسسات التعليم الخاص
- ث. شبكة المعلومات تتيح فرص للإطلاع على البرامج التدريبية والأنشطة الناجحة في مجال العمل .

الفرص المتاحة من البيئة الخارجية الخاصة :

- أ. إقبال المجتمع على التعليم العالي .
- ب. الزيادة في الطلب الاجتماعي على التعليم في تخصصات المعهد المختلفة
- ت. وجود فرص لتقديم الاستشارات في مجالات (السياحة - دراسة الجدوى للمشروعات) .

- ث. وجود فرص لتقديم التدريب في مجالات الإرشاد السياحي والفنادق والشركات السياحية والحاسبات واللغات والإدارة ومعايير ممارسة المهنة .
- ج. وجود فرص للنشر عن أنشطة المعهد وخدماته على الشبكة الدولية للمعلومات
- ح. وجود روابط قوية مع المجتمع المدني تتيح التعرف على احتياجاته وتقديم الدعم الفني والمادي له .
- خ. إمكانية رفع مستوى كفاءة العاملين من خلال الدورات التدريبية
- د. وجود المعهد في منطقة تنتشر فيها المصانع والمدارس مما يزيد من فرص التدريب والتواصل المجتمعي والإعداد لمشروعات صغيرة للطلبة وعقد ملتقى للتوظيف لخريجي المعهد سنويا مع أصحاب المدارس والفنادق والشركات والبنوك والمنشآت والمصانع المجاورة وشركات السياحة لخلق فرص عمل للخريجين .
- ذ. إعداد شبكة تليفزيونية لمتابعة قاعات المحاضرات والمعامل والبوابات .
- ر. إعداد موقع تفاعلي للمعهد على الشبكة الدولية للمعلومات ويتم فيه عرض التخصصات المختلفة المحتوى العلمي - البرامج الدراسية - نماذج الامتحانات الأنشطة - السيرة الذاتية لأعضاء هيئة التدريس والرد على استفسارات الطلاب الإدارية والمالية والعلمية - نتائج الامتحانات والبرامج التدريبية . . وغيرها
- ز. التطور المستمر للواجبات الوظيفية ودورات العمل للإدارات المختلفة .

٢-٢ التهديدات التي تواجه المعهد

التهديدات الناتجة عن البيئة الخارجية العامة :

- أ. انخفاض معدل التنمية مما أدى إلى زيادة معدلات البطالة وتأثير ذلك بالسلب على الرغبة في تحصيل العلم والتقوى .
- ب. عدم زيادة الرسوم الدراسية بالقدر الذي يسمح بتنفيذ مشروعات التطوير .
- ت. انخفاض في الإقبال من أعضاء هيئة التدريس المتميزين على الانتداب الكلي أو الجزئي .
- ث. التخوف من تباطؤ النمو الاقتصادي وانخفاض معدل التنمية على خلق فرص عمل جديدة وانحسار الإقبال على التعليم العالي من خريجي التعليم المتوسط .

ج. وجود معاهد علمية مماثلة في نفس المنطقة تقدم خدمات متشابهة التهديدات التي تتيحها متغيرات البيئة الخارجية الخاصة :

- أ. التوسع في إنشاء المعاهد العليا الخاصة يؤدي إلى ندرة في أعضاء هيئة التدريس المتميزين
- ب. تأثير التضخم على القيمة الحقيقية لدخول العاملين والمصاريف الدراسية وتكلفة الخدمات المقدمة .
- ت. تعدد الجهات التي يتم تعامل المعهد معها والتغير المتلاحق في الأطر التشريعية لهذه الجهات مما يستدعي جهد في التعرف على الجديد والتدريب عليه .

مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية للمعهد

في ضوء نتائج التحليل الرباعي للمعهد Swot Analysis تم عمل مصفوفة تقييم للعوامل الإستراتيجية الداخلية وأخرى للخارجية .

تبين المصفوفة أهم العوامل والوزن النسبي لكل عامل والترتيب والنقاط المرجحة وتعليق مختصر يوضح أسباب اختيار كل عامل من العوامل الإستراتيجية ، ويوضح الجدول الآتي ذلك :

مصفوفة تقييم العوامل الإستراتيجية

الداخلية والخارجية للمعهد (البيئة الداخلية)

العوامل الإستراتيجية الداخلية	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
أولاً : نقاط القوة				
١. أعضاء هيئة التدريس	٨%	٤	٣٢٠	- إعداد مناسبة في كل التخصصات . - تنوع المدارس العلمية . - الحرص على تنمية القدرات .
٢. الهيكل التنظيمي للمعهد	٦%	٤	٢٤	- هيكل تنظيمي قائم وملئم إلى حد ما لنشاط المعهد .
٣. الإدارة	٥%	٣	١٥	- الحضور المستمر والانتظام للإدارة العليا . - الاهتمام بالتطوير .
٤. البنية التحتية	٨%	٣	٢٤	- وجود كل التخصصات في مكان واحد . - تنسيق حضاري للمباني . - بنية أساسية جيدة من قاعات للدراسة ومعامل ومكتبة . - وجود نادي رياضي واجتماعي بالمعهد . - توافر مساحة خضراء في حرم المعهد . - وجود عيادة طبية . - وجود معامل متميزة ونموذج لشركة سياحية وفندق ومطبخ ومطعم ومعامل متخصصة للغات والحاسبات .

٥. أساليب التعليم والتعلم	٨%	٣	٢٤.	- توفير مساعدات التعليم . - توقيع بروتوكولات تعاون مع جهات متعددة : ● مركز الاستشارات الهندسية بكلية الهندسة - جامعة عين شمس . ● محافظة الجيزة لتدريب العاملين بالخدمات السياحية بمحافظة الجيزة . ● وزارة القوى العاملة لتأهيل شباب الخريجين قبل التوجه لسوق العمل . ● كلية تجارة - جامعة القاهرة لتبادل الطلاب والخبرات من أعضاء هيئة التدريس . ● كلية الألسن - جامعة عين شمس . ● السودان . ● رومانيا . ● تركيا .
٦. الموارد المالية	٦%	٤	٢٤.	- وجود أنظمة محاسبية وأنظمة للمراجعة والرقابة الدورية على استخدامهما .
٧. القيمة المشتركة	٥%	٢	١٠.	- وجود قيم إيجابية تعمل الإدارة على ترسيخها . - الحرص على العدالة وعدم التميز ووجود آليات عادلة للتقييم . - النمط الديمقراطي للإدارة .
٨. نظام الجودة الداخلي	٨%	٣	٢٤.	- إنشاء وحدة خاصة للجودة وجذب الخبرات للعمل بها . - التطوير المستمر للبرامج الأكاديمية وكافة البرامج الدراسية . - معادلة جميع شهادات المعهد بما يناظرها في الجامعات الام

ثانياً : مجالات الضعف				
١. الهيكل التنظيمي	٣%	٢	٠.٦٠	- حاجة الهيكل التنظيمي للتطوير وتحديد دقيق للواجبات الوظيفية ودورات العمل .
٢. أعضاء هيئة التدريس	٥%	٢	٠.١٦	- الحاجة إلى : ١. استكمال أعضاء هيئة التدريس لتحقيق نسبة مناسبة لأعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب . ٢. هجرة المتميزين من أعضاء هيئة التدريس وصعوبة اجتذاب متميزين جدد .
٣. العاملون	٧%	٢	٠.١٤	- ضعف مستوى التأهيل والتدريب . - عدم وجود معايير معلنة لاختيار العاملين الجدد . - عدم وجود مسار وظيفي محدد أدى إلى تقليص من الإقبال للمتميزين للعمل بالمعهد . - تناقص العمالة للعمل في أماكن أخرى بعد اكتساب الخبرة .
٤. الإدارة الجامعية	٧%	٢.٥	٠.١٧٥	- نقص استخدام تكنولوجيا المعلومات في العمل الإداري . - عدم تطوير دورات العمل واللوائح الداخلية .
٥. البنية التحتية	٦%	٢.٥	٠.١٥	- عدم وجود قاعدة بيانات عن المعهد والجهات المستفيدة من أنشطته . - .
٦. أساليب التعليم والتعلم	٧%	٣	٠.٢١	- التعليم والتقييم يعتمد على الحفظ والاسترجاع ويفتقد إلى تنمية القدرة على التحليل والإستنتاج والإبداع . - ضعف إقبال الطلاب على المحاضرات . - ضعف نظم تقييم البرامج الدراسية من

الطلاب والجهات المستفيدة.				
٧. الموارد المالية - ضعف الموارد المالية ينعكس على سقف طموحات تطوير الخطط التعليمية . - ضعف الموارد المالية ينعكس على دخول العاملين .	١٦ .	٢	٨ %	
٨. القيم المشتركة - الحاجة إلى تعميق مفهوم العمل بروح الفريق . - الحاجة إلى تعميق العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس والطاقم الإداري . - الحاجة إلى وضع دليل للممارسات الأخلاقية الوظيفية .	١٢ .	٣	٤ %	
٩. نظام الجودة الداخلي - المحدودية في مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المشاركة في أنشطة الجودة والتطوير . - ضعف الموارد ينعكس على التمويل لتطبيق نظام الجودة .	١ .	٢	٥ %	
	٢٠٤٨٠		١٠٠ %	الإجمالي

يلاحظ أن المجموع الكلي للدرجات المرجحة هو ٣٠٠٤٠ الأمر الذي يضع مستوى أداء المعهد في مستوى أداء جيد مقارنة بالمعاهد الأخرى الماثلة

مصنوفة تقييم العوامل الإستراتيجية الخارجية (البيئة الخارجية)

العوامل الإستراتيجية الخارجية	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
أولاً : الفرص المتاحة				
١. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم ومعايير الجودة	١٥ %	٣	٤٥ .	حافز قوي للتطوير ومرجعية يمكن العمل عليها
٢. وجود طلب متزايد على التعليم العالي	٢٠ %	٢.٥	٥٠ .	

٣. وجود مشروعات للاهتمام بشباب الخريجين وترخيص لمشروعات قروض المشروعات الصغيرة	١٥%	٣	٤٥.	
التحديات				
١. انخفاض معدل التنمية وزيادة معدلات البطالة	١٥%	٣	٤٥.	تضعف من قابلية الطلبة على التفوق
٢. ارتباط معدلات التطوير بالرسوم الدراسية وعدم المرونة في تحريكها	١٥%	٢	٣٠.	عدم زيادة المصروفات بشكل يتلاءم مع تكلفة التطوير وزيادة معدلات التضخم يؤدي إلى الإحجام عن التطوير وتآكل القوى الشرائية لموازنات التطوير
٣. زيادة دخول أعضاء هيئة التدريس بالجامعات الحكومية مما يصعب اجتذاب الخبرات	٢٠%	٢.٥	٥٠.	صعوبة اجتذاب أصحاب الخبرات المميزة للعمل بالمعهد
الإجمالي	١٠٠%	٢.٥٧		

يلاحظ أن إجمالي النقاط المرجحة في مصفوفة العوامل الخارجية هو ٢.٦٥ وهو رقم يضع المعهد في مستوى أعلى من المتوسط للاستجابة واستيعاب التغيرات الخارجية ، ويمكن إعداد دراسة مقارنة بالمعاهد المماثلة في حالة توافر بيانات وأيضاً دراسة حالة المعهد بالنسبة للقيم المرجعية .

الخطة التنفيذية

الهدف الأول

الهدف ١	الأنشطة الرئيسية	مؤشرات النجاح	التمويل بالجنيه المصري	المسؤول عن التنفيذ
تطوير البرامج التعليمية	١/١ تبني المعايير المعهد القياسية للهيئة القومية لضمان الجودة	اعتماد المعايير	بدون	وحدة الجودة
	٢/١ تدريب هيئة التدريس على توصيفات المقررات والبرامج وتقييم نواتج التعلم	تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٥٠٠٠٠	وحدة الجودة - مجلس ادارة المعهد
	٣/١ إعداد توصيف البرامج والمقررات بما يتوافق مع المعايير المعهد المتبناة	اعتماد التوصيفات ووجود مصفوفات تحقيق المعايير	مكافآت جودة الاداء	الأقسام العلمية مجلس المعهد
	٤/١ انشاء وحدة القياس والتقييم وإعداد استراتيجية التعليم والتعلم والتقييم	تطبيق الاستراتيجية	بدون	وحدة الجودة
	٥/١ إعداد تقارير البرامج والمقررات	وجود التقارير معتمدة سنويا	بدون	الأقسام العلمية مجلس المعهد
	٦/١ إعداد تقارير المراجعة للبرامج والمقررات	وجود التقارير معتمدة سنويا	بدون	وحدة الجودة
	٧/١ وضع خطط التحسين	اعتماد خطط التحسين	بدون	منسقو البرامج
	٨/١ قياس آراء المستفيدين حول تطوير البرامج	وجود خطط تطوير مبنية على قياس الآراء	بدون	وحدة الجودة

الهدف الثاني

الهدف ٢	الأنشطة الرئيسية	مؤشرات النجاح	التمويل بالجنيه المصري	المسؤول عن التنفيذ
تطوير البنية التحتية للمعهد	١/٢ توصيل الإنترنت لجميع المكاتب	وجود نقاط اتصال في المكاتب الرئيسية وجاري الاستكمال	ميزانية المعهد	ادارة المعهد
	٢/٢ توفير الاتصال بقواعد البيانات وبنك المعرفة	وجود اشتراك في مجموعة من قواعد البيانات	موازنة المعهد	إدارة المعهد
	٣/٢ تطوير الموقع الإلكتروني للمعهد	رفع ما يخص المعهد على الموقع	موازنة المعهد	إدارة المعهد
	٤/٢ تطوير المنصة الإلكترونية	استخدام المنصة في التدريس	موازنة المعهد	إدارة المعهد
	٥/٢ إعداد قواعد بيانات متكاملة	استكمال قواعد بيانات هيئة التدريس - الطلاب - الجهاز الإداري - الأنشطة المجتمعية	موازنة المعهد	عميد المعهد ومديري الادارة ومدير وحدة الجودة

الهدف الثالث

الهدف ٣	الأنشطة الرئيسية	مؤشرات النجاح	التمويل بالجنيه المصري	المسؤول عن التنفيذ
تنمية الموارد الذاتية للمعهد	الرسوم الدراسية المقررة للطلاب وفق القواعد المنظمة لهذا الشأن من وزارة التعليم العالي	زيادة أعداد الطلاب المقبولين سنويا		ادارة المعهد

الهدف الرابع

الهدف ٤	الأنشطة الرئيسية	مؤشرات النجاح	التمويل بالجنه المصري	المسؤول عن التنفيذ
تطوير البحث العلمي لوضع المعهد ضمن التصنيفات الدولية	١/٤ وضع خطة للبحث العلمي وفق الاقسام العلمية	اعتماد الخطة من مجلس المعهد	بدون	مجلس المعهد
	٢/٤ إعداد المحاور البحثية للأقسام العلمية	توافق البحوث اعضاء وتسجيلات الهيئة المعاونه مع خطة الاقسام البحثية	دعم البحوث لاعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	الأقسام العلمية وإدارة المعهد
	٣/٤ إعداد قواعد بيانات للأنشطة البحثية بالمعهد	وجود قواعد البيانات	بدون	الأقسام العلمية
	٤/٤ وضع ميثاق الاخلاق المهنية	اعتماد الميثاق وتشكيل لجنة للمتابعة	بدون	وحدة الجودة – مجلس المعهد
	٥/٤ تشجيع النشر الدولي والتقدم للترقيات	الاقبال على التقدم للترقى وبعض البحوث المنشورة دوليا	دعم المعهد للرسوم المنشورة والبحوث المنشورة	مجلس المعهد
	٦/٤ انشاء المجلة العلمية للمهد	حصول المجلة على معامل تأثير ٦	موازنة المعهد	مجلس المعهد

الهدف الخامس

الهدف ٥	الأنشطة الرئيسية	مؤشرات النجاح	التمويل بالجنيه المصري	المسؤول عن التنفيذ
تطوير أداء القوى البشرية للمعهد	١/٥ تحديد الاحتياجات التدريبية لجميع الفئات بشكل سنوي	تحديد الأولويات التدريبية من واقع الاستبيانات	ميزانية المعهد طبقا لرسوم الدورات	وحدة الجودة
	٢/٥ وضع خطط تدريبية سنوية بالتعاون مع وحدة الجودة	وجود الخطة معتمدة تنفيذ ٣ برامج سنويا لكل فئة (هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - الجهاز الإداري)	ميزانية المعهد	وحدة الجودة
	٣/٥ تقييم الأداء الأكاديمي والإداري	تطبيق تقييم الأداء سنويا	بدون	وحدة الجودة - مجلس المعهد
		وجود تحسن في الأداء اعتمادا على التقييم	بدون	
	٤/٥ تطبيق التحول الرقمي	تدريب ٢٠% من الإداريين سنويا	موازنة المعهد	عميدا المعهد - وحدة الجودة
		سرعة إنجاز المهام	بدون	
	٥/٥ قياس أثر التدريب ومردوده على تطوير الأداء	تحسن مستوى الأداء - ارتفاع نسبة رضا المستفيدين	بدون	وحدة الجودة

الهدف السادس

الهدف ٦	الأنشطة الرئيسية	مؤشرات النجاح	التمويل بالجنه المصري	المسؤول عن التنفيذ
تطوير دور المعهد في الخدمة المجتمعية	١/٦ وضع خطة سنوية لتقديم الخدمات المجتمعية	• وضع قاعدة بيانات عن الجمعيات الأهلية للمشاركة في النشاط الاجتماعي بمحافظة الجيزة ونزلة البطران والتواصل مع الجار المناسب منها . • وضع قاعدة بيانات عن الملاجئ ودور رعاية المسنين في محافظة الجيزة وتقديم المساعدات المادية والعينية • تأسيس جمعية خيرية لطلبة المعهد والخريجين للتواصل مع المجتمعين.	ميزانية المعهد	مجلس المعهد
	٣/٦ تفعيل الأنشطة طبقا للخطة	٥ أنشطة سنويا على الأقل مع وجود تقارير تنفيذ الأنشطة	ميزانية المعهد	لجنة خدمة المجتمع
	٤/٦ قياس رضا المجتمع عن الخدمات المقدمة	نسبة رضا عالية من المنطقة المحيطة بالمعهد	بدون	لجنة خدمة المجتمع
	٥/٦ عقد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات مجتمعية	بروتوكول مع وزارة الصحة بروتوكول مع محافظة الجيزة	بميزانية المعهد	مجلس المعهد

الهدف السابع

الهدف ٧	الأنشطة الرئيسية	مؤشرات النجاح	التمويل بالجنيه المصري	المسؤول عن التنفيذ
تحقيق ضمان الجودة والحصول على الاعتماد الأكاديمي	١/٧ وضع خطة زمنية للتقدم للاعتماد	تشكيل الفرق، ووضع الخطة	بدون	وحدة الجودة
	٢/٧ تنفيذ مجموعة من الدورات التدريبية في مجال الجودة	تدريب ٦٠% من المشاركين في أنشطة الاعتماد	موازنة المعهد	وحدة الجودة بالتعاون مع الهيئة القومية
	٣/٧ إعداد التقارير السنوية والدراسة الذاتية	اعتماد تقارير التقييم الذاتي السنوية	بدون	وحدة الجودة – مجلس المعهد
		اعتماد الدراسة الذاتية		
	٥/٧ التقدم للحصول على الاعتماد	رفع الملفات على نظام الهيئة القومية	١٢٠٠٠٠	مجلس المعهد