

الخطة الاستراتيجية

2019 - 2024



وحدة
ضمان
الجودة
2020

قسم الخزانة العامة



اعتماد وثيقة الخطة الاستراتيجية (٢٠٢٤-٢٠١٩) لمعهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا



اسم الوثيقة : الخطة الإستراتيجية (٢٠١٩-٢٠٢٤)

ملكية الوثيقة : معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا

تاريخ اعتماد المجلس الأكاديمي : ٢٠٢٠/٠١/٢٨

عميد المعهد : ا.د. قاسم صلاح الألفي

تاريخ اعتماد مجلس الإدارة : ٢٠٢٠/٠١/٢٩

رئيس مجلس الإدارة : ا.د. عادل السيد ضيف



الفهرس

الصفحة	المحتويات
٣	أولاً: تعريف بالمعهد
٥	نشأة المعهد
٦	الوضع التنافسي
٧	نقاط التميز
٨	فلسفة المعهد في ضمان الجودة
٩	أنشطة الطلابية
١٠	الإمكانيات المادية
١١	سياسات المعهد في التعامل مع مشاكل التعليم
١٢	المصداقية والأخلاقيات
١٣	البيئة الداخلية
١٤	تقويم الطلاب
١٥	المعايير الأكاديمية
١٦	إستراتيجيات التعليم والتعلم
١٧	تطور القدرة الإستيعابية وحجم الإمكانيات البشرية
١٩	ثانياً: منهجية ومرجعية الخطة الإستراتيجية
٢٠	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية
٢١	البداية
٢٢	محاور الخطة الأستراتيجية
٢٣	المنطلقات المرجعية للخطة الإستراتيجية
٢٤	الخطوات المنهجية لإعداد الخطة الإستراتيجية
٢٨	التحليل البيئي
٥٠	ثالثاً: تصميم وصياغة الخطة الإستراتيجية
٥١	الرؤية والرسالة
٥٢	القيم المؤسسية
٥٣	الغايات العامة والأهداف
٥٤	أوجه الارتباط بين الخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي والمعهد
٥٧	تحديد الفجوة وتحليلها
٦٠	ترتيب الأولويات في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح

أولاً

التعريف بالمعهد

مقدمة

تعتبر الخطة الإستراتيجية لمعهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا ٢٠١٩ - ٢٠٢٤ هي الركيزة الأساسية لتحقيق الأهداف التي أنشأ من أجلها المعهد، والتي جاءت ثمرة للمشاركة الفاعلة من جميع الأطراف المعنية داخل وخارج المعهد لتحديد الأهداف الاستراتيجية والغايات الأساسية التي نطمح سويًا في الوصول إليها لتعظيم الدور الذي يقوم به المعهد في مجال التعليم وخدمة المجتمع. وتُعد هذه الخطة الإستراتيجية استكمالاً للجهود السابقة وإمتداداً لمسيرة تطوير الفاعلية التعليمية وتوكيد جودة مخرجات المنظومة التعليمية بالمعهد وتحقيق متطلبات الجودة القياسية.

ارتكازاً على رؤية إدارة المعهد بضرورة التخطيط الاستراتيجي طويل الأمد والذي يعد مقوماً أساسياً لضمان الجودة والاعتماد، تم اعداد هذه الخطة الاستراتيجية والتي تعتبر خلاصة الجهود المضنية للقيادات الأكاديمية في عملية التخطيط الاستراتيجي.

وقد اعتمدت الخطة في مضمونها على البيانات المدرجة بتقرير الدراسة الذاتية للمعهد والذي يعد سنوياً في إطار تقييم الأداء السنوي للمعهد من قبل وزارة التعليم العالي في الفترة من ٢٠١٣ - ٢٠١٩، وقد تتابع على قيادة المعهد السادة:

١. أ.د. محمد محجوب في الفترة ٢٠١٢-٢٠١٤.
٢. أ.د. ابراهيم القلا في الفترة ٢٠١٤-٢٠١٥.
٣. أ.د. عبده عبد الصمد في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٦.
٤. أ.د. قاسم الألفي في الفترة ٢٠١٦/٨/١ - الآن.

وتتكون الخطة من العناصر الرئيسية التالية:

- نبذة عن المعهد.
- منهجية اعداد الخطة الإستراتيجية.
- خطوات الخطة وصياغة الرسالة والأهداف في شكلها الأولي.
- تحليل البيئة الداخلية والخارجية ودراسة الوضع الإستراتيجي للمعهد ودراسة الفجوة.
- الصياغة النهائية للرسالة والأهداف ووضع الخطة التنفيذية.

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية





نشأة المعهد

١-١

- أنشئ معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا بقرار وزير التعليم العالي رقم (3209) بتاريخ ٢٠١٢/٨/١٣، وتم قبول أول دفعة عام ٢٠١٢ باجمالي ٣٧٨ طالب.
- قامت إدارة المعهد بإعداد لائحة داخلية تتوافق مع متطلبات المعايير الأكاديمية القياسية الدولية NARS وقد تم اعتماد اللائحة الداخلية للمعهد بالقرار الوزاري رقم (٣٢٠٩) لسنة 2012.
- مدة الدراسة بالمعهد خمس سنوات، وعدد برامج المعهد ثلاث برامج أكاديمية (هندسة الإتصالات والإلكترونيات - الهندسة المدنية - الهندسة المعمارية).
- يخضع معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا لاحكام القانون رقم (٥٢) لسنة 1970 واللائحة الصادرة بالقرار 1088 لسنة 1987 ولأى قوانين أخرى تصدر في شأن تنظيم المعاهد العليا الخاصة وقانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) لسنة 1975 وتعديلاته فيما لم يرد فيه نص في القوانين السابقه.

بيانات وصفية

نوع المعهد	معهد عالي خاص.
الموقع الجغرافي	طريق المنصورة دمياط السريع، أمام كوبري الجامعة، المنصورة، الدقهلية.
تاريخ التأسيس	2012
مدة الدراسة	خمس سنوات.
لغة الدراسة	اللغة الإنجليزية واللغة العربية في بعض المقررات.
القيادة الأكاديمية	عميد المعهد: أ.د / قاسم صلاح الألفي
الدرجات العلمية التي يمنحها المعهد	بكالوريوس (الهندسة المدنية - الهندسة المعمارية - هندسة الإتصالات والإلكترونيات).



الوضع التنافسي للمعهد

٢-١

المعهد بصفته معهد خاص فإن من أهم أولوياته وضعه التنافسي بين المعاهد المناظرة، لذا فإن المعهد يسعى لتحقيق الميزة التنافسية من خلال الارتقاء بالمنظومة التعليمية عامة ونواتجها المستهدفة خاصة من خلال:

- تحسين مستوى الجودة.
- ضمان جودة نتائج التعليم المستهدفة من البرامج التعليمية، وملائمتها لمتطلبات سوق العمل المحلي والدولي.
- تصميم وتطبيق معايير ضمان الجودة من خلال عملية التقييم التي يتبعها التقويم ثم التحديث والتطوير لقواعد البيانات، بالإضافة إلى وسائل جمع ومعالجة البيانات بطريقة فعالة.
- توفير الخدمات الطلابية المتميزة (التعليمية – الترفيهية – أماكن متعددة لممارسة الأنشطة).
- التطوير المستمر للبرامج التعليمية.
- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والكادر الإداري ورفع كفاءتهم وقدراتهم.
- توفير المناخ التعليمي المثالي والصحي والمحفز للطلاب.
- استقطاب كوادر متميزة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بما يلزم للقيام بمهامهم.
- الإهتمام بالجوانب التطبيقية للمقررات وفقاً لإحتياجات ومتطلبات سوق العمل.
- الحرص على تنمية قدرات الطلاب بالنسبة للغة الانجليزية والحاسب الآلي.



نقاط التميز

٣ - ١

يملك المعهد العديد من نقاط التميز في جميع المجالات والتي تتمثل في الآتي:

- يتميز معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا بموقعه المتميز بمدينة المنصورة وعلى الطريق الذي يربط مدينة المنصورة بمحافظتي دمياط وبورسعيد من الناحية الشرقية، ومحافظتي الغربية وكفرالشيخ من الناحية الغربية، ومحافظتي الشرقية والقليوبية من الناحية الجنوبية، ومدينة دمياط الجديدة من الناحية الشمالية.
- كفاءة البنية الأساسية من المنشآت وإعداد المعامل وتجهيزاتها والمدرجات والقاعات والعيادة الطبية وسيارة الإسعاف والملاعب وتجهيزات الأمن والسلامة والمرافق العامة والخاصة المكتملة لها.
- التفريغ الكامل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للعملية التعليمية والبحثية حيث يحظر ممارسة أي نشاط خلاف ذلك.
- إنضباط الجهاز الإداري بالمعهد والخبرات المتراكمة لدى أعضائه .
- الإهتمام بالمستوى المادى للسادة أعضاء هيئة التدريس وللهيئة المعاونة والعاملين حيث توجد زيادة سنوية للمرتبات ومكافآت تشجيعية وحوافز دورية.
- وجود معامل حاسب آلي على مستوى عالي من الكفاءة.
- وجود مكتبة بالمعهد بها كتب ومراجع وأجهزة حاسب... الخ.
- وجود ورش بالمعهد بمساحة (٢٦٧, ٣٦٢ م^٢) مجهزة بالمعدات والماكينات والأدوات الملائمة لطبيعة الدراسة بالمعهد.
- وجود نظام الكتروني لشئون الطلاب متكامل ومتميز، وقواعد بيانات، وبرنامج إدارة شئون الخريجين.
- وجود المعهد بمدينة المنصورة وماتحتويه من فرص عمل متميزة وشركات كبرى تتناسب طبيعة عملها مع مواصفات خريجي المعهد.



فلسفة المعهد في ضمان جودة التعليم

٤-١

تقوم فلسفة المعهد على توجيه كافة الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية نحو تحقيق احتياجات ومتطلبات الأطراف المستفيدة بدرجة رضا عالية مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التي تحقق وتحافظ على التميز في سوق العمل الداخلي والخارجي وتحفيز الإبداع والابتكار.

وقد وضع المعهد عدداً من الآليات التي تعكس الحرص على التقويم المستمر للإدارة بالنسبة للإطراف المختلفة وذلك لتحقيق الجودة الشاملة. كما يؤخذ في الإعتبار عند الإهتمام بالجودة عدة إعتبرات منها:

١. التغيير المستمر في إحتياجات ومتطلبات سوق العمل.
٢. زيادة كفاءة العنصر البشري المدرب.
٣. التقدم السريع في تكنولوجيا المعلومات والإتصالات.

وقد بدأت أنشطة الجودة بالمعهد من خلال متابعة الأداء التعليمي بتحليل التقييمات الطلابية للمقررات والتجهيزات والخدمات المقدمة. وصولاً الى تطبيق فعلي لمعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد والتي تؤدي الى تعزيز العملية التعليمية.

MANSOURA COLLEGE

الانشطة الطلابية

0-1



- تقوم إدارة المعهد بتشجيع الطلاب على ممارسة مختلف الأنشطة الثقافية والاجتماعية والفنية والرياضية والرحلات والجوالة والخدمة العامة والدخول في المسابقات على مستوى الجمهورية.
- تسعى إدارة المعهد العالي للهندسة دائما لخلق نموذج عصري للتعليم الهندسي يسمح بمعاصرة التقدم العلمي من خلال منظومة أكاديمية ومعامل علمية مجهزة تعمل بانضباط كامل بين الأقسام العلمية المختلفة.
- تتوافر بالمعهد جميع التجهيزات والمساحات المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة.
- توفر إدارة المعهد الدعم المالي والتقني والمعنوي اللازم للطلاب لتأدية أي نشاط يرغب فيه الطلاب، كما تلبى إدارة المعهد الطلبات الخاصة بالطلاب (دعم مادي).

MANSOURA COLLEGE

الإمكانات والتسهيلات المادية



٦-١

المساحة الإجمالية: ٤٦٨٢,٣٦ متر مربع، تشمل (الخدمات - المنافذ - المسجد - الورشة)

ملاحظات	إجمالي المساحة (م ^٢)	عدد الوحدات	البيان
تم تجهيز جميع المدرجات بأجهزة عرض البيانات (DATA SHOW) وأجهزة التكييف ومكبرات الصوت	٧٢٣,٨٧	(4) مدرج	قاعات المحاضرات
يتم تجهيز المعامل التخصصية وفقا لمتطلبات كل قسم	٨١٨,٥٥	(١٦) قاعة درس	قاعات التدريس
إجمالي عدد الأجهزة (١٢٥) جهاز	٦١٢,٦٣	(١٠) معمل تخصصي	المعامل والمختبرات
تم تجهيز غرفة لحفظ مشروعات واعمال الطلاب.	٢٣٥,٩٤	(٤) معمل حاسب الى	معامل الحاسب الآلي
تضم المكتبة عدد ٥٣٨ كتاب	٨٩٧,٣٨	(٧) صالة رسم	صالات الرسم
تم تجهيز الورش بجميع المعدات والأدوات التي تتيح لطلاب الفرقة الإعدادى ممارسة التمرينات والتدريبات الخاصة بمادة مبادئ هندسة التصنيع.	٣٧٨,٣١	١	المكتبة
قاعات المناقشة (سيمنار)	٥٣,٤٠	١	قاعات المناقشة (سيمنار)
تم تجهيزها بوسائل الأمن والحماية وكذلك الإضاءة والتهوية المناسبة وأجهزة التكييف	٢١١,٣٩	٧ غرفة	مكاتب أعضاء هيئة التدريس
	٣٠٣,٧٨	١٢ غرفة	مكاتب معاونى أ.هـ. التدريس
	٩٤٣,٣٤	٢٢ غرفة	المكاتب الإدارية
* يوجد (٤٣) جهاز حاسب آلي في المكاتب الإدارية ومكاتب السادة أعضاء هيئة التدريس وسكرتارية الأقسام العلمية. * تم تفعيل خدمة الإنترنت اللاسلكى لجميع السادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإدارى.		٤٣	حواسب آلية بالإدارات وبغرف أعضاء هيئة التدريس
يتم بصفة دورية المراجعة على جميع وسائل الامان (ابواب ونوافذ حديدية - طفايات حريق- كاشف دخان الكترونى...)	٢٢٨,٢٣	٤ قاعة (كنترول)	قاعات رصد الدرجات
مزودة بجميع أدوات الإسعافات الأولية وسرير كشف ومعدات قياس الضغط ودرجة الحرارة وسماعة... الخ	٤١,٤٠	١	العيادات الطبية
تم توفير جميع المرافق العامة بالمعهد والتي تخدم الطلاب والسادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين	٣٥٨,٤٩	٢٥	دورات المياه
يوجد أماكن إنتظار سيارات للسادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين - يوجد موقف خاص لذوي الإحتياجات الخاصة.	١٠٠٠,٣٦		أماكن إنتظار سيارات



سياسات المعهد في التعامل مع مشاكل التعليم

V-I

- يسعى المعهد لحل بعض المشاكل المتعلقة بالعملية التعليمية مثل زيادة الكثافة العددية للطلاب في بعض البرامج بتقسيم الطلاب إلى مجموعات وتقسيم المجموعة إلى عدة فصول بما يتيح فرصة أكبر للتفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس بما يوفر استفادة جميع الطلاب بموارد المعهد التعليمية وإتاحة فرص أكبر للتدريب العملي والممارسة داخل المعامل والورش.
- نظام الساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والتي توفر التعاون مع الطلاب في حل المشاكل الدراسية التي تواجههم في الفهم والتحصيل والتطبيق العملي والنظري لمنع ظاهرة الدروس الخصوصية ويتم الإعلان عن مواعيد فترات الساعات المكتبية المحددة لكل عضو هيئة تدريس أو هيئة معاونة بوضع الجداول الدراسية على لوحات حائطية بجوار حجرات السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- يتوفر بالمعهد الكتب الدراسية لجميع المقررات الدراسية بجميع البرامج، وتعتمد هذه الكتب من القسم العلمي المختص وتوضح المحتوى العلمي للمقررات التي تتماشى مع ما يتم شرحه في المحاضرات وكذلك اللائحة التعليمية المتبعة داخلياً بالمعهد.
- يتوفر مرشد أكاديمي لكل الطلاب للتعامل مع مشاكل الطلاب.
- توجد آلية موثقة للتعامل مع شكاوى الطلاب والعاملين، وتولي إدارة المعهد اهتماماً بالغاً بأي شكوى وتقوم بدراستها وحلها والاستفادة منها لمنع تكررها مستقبلاً.



٨-١

المصداقية والأخلاق

(١) الإلتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر من خلال الآتي:

- حظر إستخدام البرامج غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلي.
- أبحاث الترقى وفقاً لنظام المجلس الأعلى للجامعات.

(٢) الممارسات العادلة وعدم التمييز

ضمان العدالة وعدم التمييز بين اعضاء هيئة التدريس / العاملين / الطلاب حيث توجد إجراءات محددة ومعلنة لضمان العدالة وعدم التمييز.

▪ بالنسبة للطلاب تتمثل في:

- العدالة في التقويم النهائي من خلال إستخدام شروط ومتطلبات أعمال الكنترول (رقم جلوس- رقم سري)
- الحرية المتاحة في التأكد من صحة رصد الدرجات الخاصة بالمواد الدراسية عن طريق تقديم طلب (إلتماس).
- حرية التعبير عن الرأي وعرض الشكاوى من خلال صندوق المقترحات والشكاوى.
- إعلان نتائج أعمال السنة وأسس التقييم.
- وجود آلية موثقة للشكاوى والمقترحات خاصة للطلاب.

▪ بالنسبة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين تتمثل في:

- توافر الفرص المتكافئة في الترقيات وتطبيق شروط الترقية على الجميع وفقاً لنظام المجلس الاعلى للجامعات.
- العدالة في توزيع الأعمال (أعباء التدريس - الإشراف - الريادة الطلابية - الأعمال الإدارية).
- توزيع المكافآت والحوافز في ضوء القواعد المعمول بها (العنصر الاساسي للتقييم هو تميز الأداء).
- يتم تطبيق هذه الإجراءات فعلياً لضمان الشفافية حيث يتم التقييم من خلال الرؤساء المباشرين ويحق للفرد الإطلاع على نتائج التقييم الخاصه به كما يحق له التظلم من ذلك.

البيئة الداخلية بالمعهد

٩-١



(١) النظافة والمناخ الصحي

- تتصف المباني بالنظافة والمناخ الصحي وجودة التهوية والإضاءة وجودة المباني معمارياً حيث يوجد إدارة مختصة بمتابعة ذلك.
- تختص إدارة شئون المقر بجميع أعمال النظافة بمقر المعهد داخل المباني وخارج المباني وكذلك أعمال النظافة للشوارع الخارجية المحيطة بمقر المعهد.
- تم تعقيم المباني الداخلية من قاعات وفصول ودورات مياة وطرق على مدار الساعة.
- توجد بوابة تعقيم ذاتي في مدخل المبنى الرئيسي للمعهد.
- توفير معقمات في كل طابق وفي جميع دورات المياه.

(٢) وسائل الإتصال الحديثة وتكنولوجيا المعلومات

- للمعهد موقع إلكتروني على شبكة الانترنت miet.mc.edu.eg
- تتوافر خدمة الانترنت (سلكي - لاسلكي) بالمعهد سواء للسادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين وكذلك للطلاب .
- يتوافر بالمعهد وسائل الاتصال الحديثة مثل: التليفونات - الفاكس - البريد الالكتروني.
- يتوفر بالمعهد بريد الكتروني لكل طالب وكذلك بريد الكتروني لكل عضو هيئة تدريس وهيئة معاونة.

(٣) نظم المعلومات والتوثيق

- تتوافر في المعهد قاعدة بيانات لأعمال الجداول الدراسية والكترونات من خلال برنامج يتم من خلاله تنفيذ الأعمال وكذلك برنامج لإدارة شئون العاملين والشئون الإدارية ويتم إتباع نظام ميكنة الإدارات مما يسهل إستدعاء وتداول الوثائق هذا بخلاف ملفات الحفظ اليدوية.

(٤) شمولية ونشر المعلومات

- يوفر المعهد كافة المعلومات على الموقع الالكتروني والذي يشمل كافة الانشطة سواء التعليمية أو الاكاديمية .
- يوجد دليل أكاديمي يشرح لائحة المعهد بطريقة مبسطة يتم توزيعه سنويا على الطلاب الجدد .
- يوجد دليل خاص بالجودة يتم توزيعه سنويا على الطلاب الجدد.

(٥) تحديث المعلومات

- يتم تحديث المعلومات بصفة دورية طبقا للمتغيرات المحلية والقومية .
- يتم إضافة كافة اوجه الأنشطة المستحدثة من خلال: (الموقع الالكتروني - دليل الطالب - لوحات الإعلانات بالأقسام العلمية - لوحات شئون الطلاب).

تقويم الطلاب

١٠-١

(١) أساليب تقويم الطلاب

- حرصاً على مصلحة الطلاب تتنوع أساليب التقويم للطلاب وذلك لإتاحة المزيد من الفرص للطلاب لتحسين درجات أعمال السنة لمراعاة التفاوت واختلاف قدرات الطلاب. وتتنوع أساليب التقويم من امتحانات دورية قصيرة وتقارير دراسية والمشاركة في حصص الدروس النظرية والمعامل واختبارات منتصف الفصل الدراسي والاختبارات العملية والشفهية والتحريرية بالإضافة للاختبارات النهائية وذلك لقياس المستويات المختلفة من المهارات المعرفية.
- يتضح من اللائحة الداخلية للمعهد ان الدرجة الكلية لمعظم المقررات في البرامج التعليمية توزع بين بين درجة أعمال السنة (إختبارات دورية - شفوية- عملي - إختبارات منتصف الفصل الدراسي) ودرجة الإختبارات النهائية التحريرية بنسبة ٤٠٪ لأعمال السنة و ٦٠٪ للإختبار التحريري النهائي على اعتبار أنه محصلة كلية لتفاعل الطالب وإستجابته طوال العام بينما في بعض المقررات يكون توزيع الدرجات فيها بنسبة أعلى لدرجات أعمال السنة طبقاً لطبيعة المقرر.

(٢) نظام الممتحنين

- يتم تطبيق آلية لجان الممتحنين لكل مستوى دراسي بكل قسم علمي، حيث يتحدد لكل مقرر دراسي ثلاثة ممتحنين من أعضاء هيئة التدريس ويكون العضو الأول أستاذ المادة وهو الممتحن الأساسي للمادة ويعاونه العضو الثاني والثالث كأعضاء مساعدين، ويتم عقد تلك اللجان في المواعيد المناسبة طبقاً لنص اللوائح ويتم تفعيل نظام الممتحنين الخارجيين في لجان تحكيم مشاريع التخرج للفرقة الرابعة (البكالوريوس).

(٣) مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب

- يعلن جدول الامتحانات قبل بدء الامتحانات بفترة مناسبة (ثلاثة أسابيع على الأقل) وذلك بصورته الأولية ويتم تلقي أية إقتراحات للتعديل من مختلف البرامج التعليمية بناءً على رغبة وإجماع رأي الطلاب، و يلي ذلك إعلان الجدول النهائي قبل بدء الامتحانات بفترة مناسبة (لا تقل عن اسبوعين) ويتم الاعلان عن الجدول في لوحات الاعلانات بالأقسام ولوحات إعلانات بإدارة شئون الطلاب كما يعلن كذلك على موقع المعهد الإلكتروني.
- تعلن نتائج الإمتحانات في موعد أقصاه شهر من نهاية الامتحانات النهائية، ويفتح باب التظلم من خلال إدارة شئون الطلاب حيث يتم ملئ نموذج تظلمات لإعادة رصد درجات المواد المطلوبة، ويتلقى الطالب رداً على تظلمه في موعد غايته اسبوع من تاريخ تقديم التظلم من خلال إدارة شئون الطلاب.



المعايير الأكاديمية

||-1

(١) المعايير القياسية المطبقة في المعهد

يتبنى المعهد المعايير الأكاديمية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد - المعايير القياسية القومية **NARS 2009** هذه المعايير مع رسالة المعهد وأهدافه الإستراتيجية وقد تم نشرها وتعميمها على أعضاء هيئة التدريس في العديد من ورش العمل للعمل بها وتنفيذها.

(٢) الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية

التقارير السنوية للبرامج التعليمية المختلفة ومدى تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية.

(٣) البرامج التعليمية واحتياجات المجتمع والتنمية

يحرص المعهد على تلبية احتياجات المجتمع من خلال ثلاث برامج تعليمية.


MANSOURA COLLEGE

إستراتيجيات التعليم والتعلم



١٢-١

يتبنى المعهد أنماط مختلفة لإستراتيجية التعليم والتعلم ومنها:

- إستراتيجية المحاضرة
- إستراتيجية المناقشة والحوار
- إستراتيجية التعلم الذاتي
- إستراتيجية حل المشكلات

وحفاظا على مستوى الجودة التعليمية يتم مراجعة وتحديث هذه الإستراتيجية بشكل دورى.

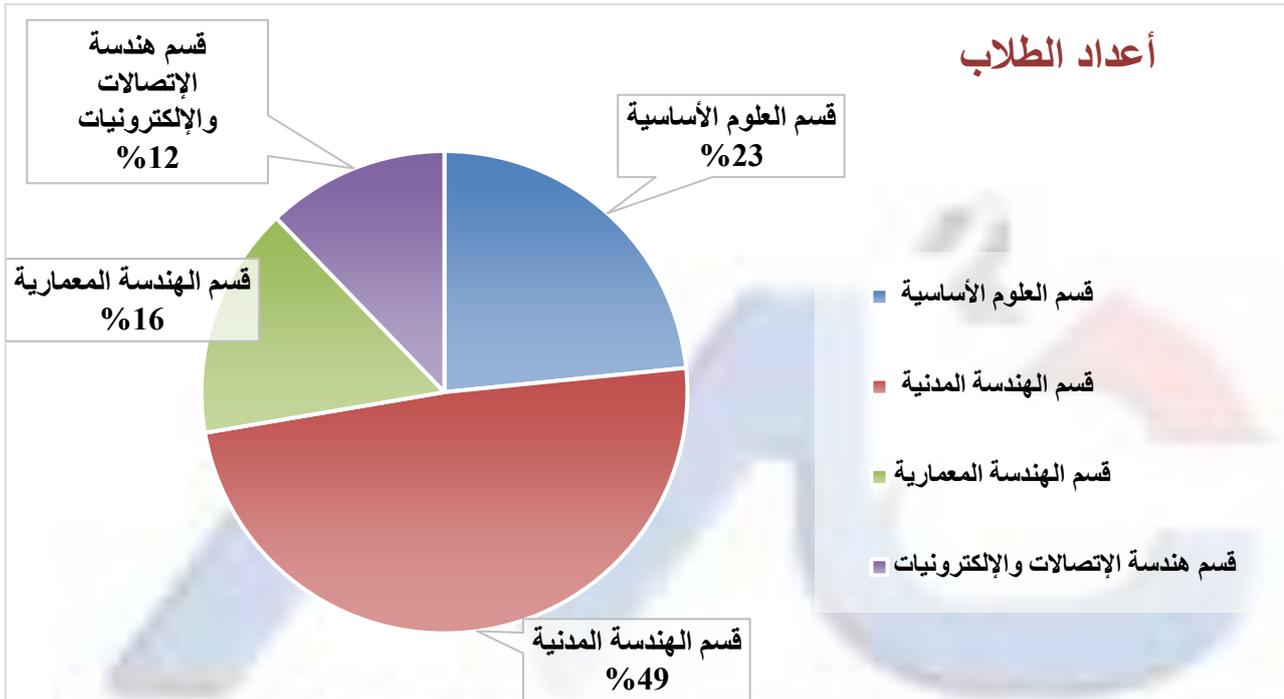


تطور القدرة الإستيعابية للطلاب وحجم الإمكانيات البشرية

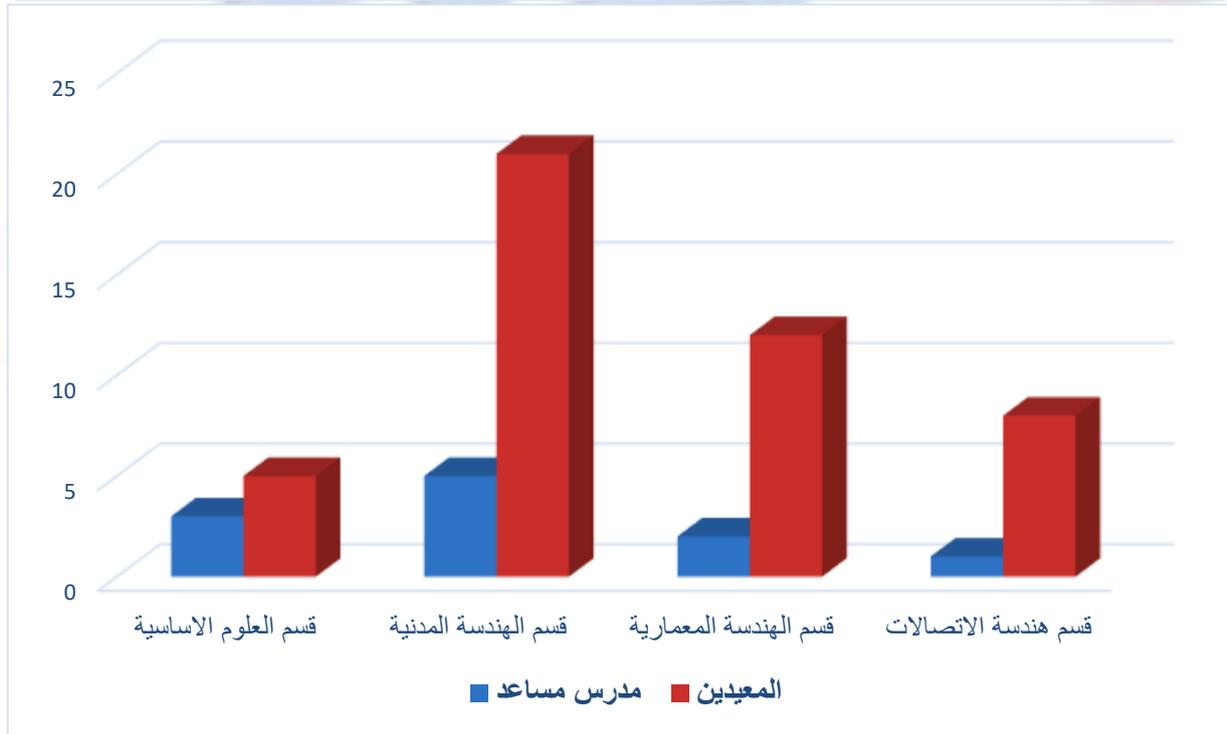
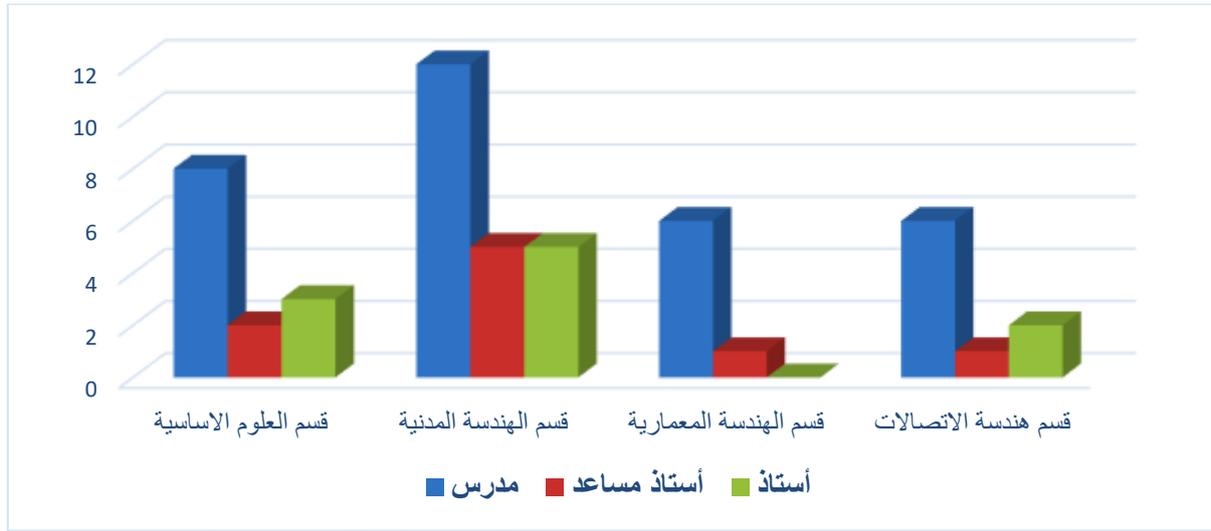


١٣-١

بدأ المعهد في المرحلة الجامعية الأولى بعدد (٣٧٨) طالب وطالبة في العام الجامعي ٢٠١٢/٢٠١٣ ثم تطورت الأعداد حتى وصل عدد الطلاب المقيدون بالمعهد بالعام الجامعي ٢٠١٩/٢٠٢٠ إلى (١٧٥٥) طالب وطالبة بما يعنى تطور أعداد الطلاب.



وقد تطورت أعداد أعضاء هيئة التدريس بالمعهد منذ نشأته فقد كانت البداية بعدد محدود من أعضاء هيئة التدريس وصلت إلى عدد (٥١) عضو هيئة تدريس في جميع الدرجات الأكاديمية (أستاذ – استاذ مساعد – مدرس) بالإضافة الى (٥٧) عضو هيئة معاونة موزعين على الأقسام المختلفة وفقا للرسم البياني التالي.



ثانياً

منهجية ومرجعية
الخطة الاستراتيجية

١. فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

- السيد الأستاذ الدكتور/قاسم صلاح الالفي
- السيد الأستاذ الدكتور/ عماد السعيد البلتاجي
- السيد الدكتور/ احمد محمود الجمل
- السيد الدكتور/ محمد احمد سعيد
- السيد الدكتور/ سارة فتحي البلتاجي
- السيد الأستاذ الدكتور/ وائل صديق عبد اللطيف
- السيد الأستاذ الدكتور/ أيمن صبري إبراهيم كريم
- السيد الأستاذ مساعد/ طلال محمد ابو المعاطي
- السيد الأستاذ مساعد/ وليد عزت رسلان
- السيد /أحمد على على عرفان النقيطي
- السيد/ احمد عبد الله
- السيد/ احمد إبراهيم
- المهندس/ محمد لطفي
- عميد المعهد ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
- أستاذ منتدب
- مدير وحدة ضمان الجودة
- نائب مدير وحدة ضمان الجودة
- نائب مدير وحدة ضمان الجودة
- رئيس قسم الهندسة المعمارية
- رئيس قسم الهندسة المدنية
- رئيس قسم هندسة الإتصالات والإلكترونيات
- رئيس قسم العلوم الأساسية
- الأمين العام
- مدير شئون الطلاب
- مدير شئون العاملين
- مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات

٢. البداية



٣. محاور الخطة الاستراتيجية



خارطة الطريق التي توضح كيفية انتقالها من الوضع الحالي إلى الوضع المستقبلي من خلال منظومة أهدافها الاستراتيجية



إستشراف مستقبل عمل المؤسسة من حيث رؤيتها الاستراتيجية وغايات عملها وتوجهاتها وقيمتها المؤسسية



تحليل وتقييم الوضع الحالي لعمل المؤسسة بالنظر إلى البيئة الداخلية والخارجية المحيطة بالمؤسسة

تعتبر عملية التخطيط الاستراتيجي الأسلوب الأمثل لإحداث نقلة نوعية في مجمل أداء المؤسسة ويتطلب مشاركة صانعوا القرار الفعليين في المؤسسة وكافة الأطراف الرئيسية المؤثرة في تطوير أداء المؤسسة مع ضرورة الانتباه إلى ضرورة التركيز في الأبعاد الكلية للمؤسسة وعدم التأثر بالمشاكل والأعمال الفرعية التي قد تحرف النظرة الكلية للإرتقاء بالموقع والدور الاستراتيجي المستقبلي لعمل المؤسسة.

MANSOURA COLLEGE

٤. المنطلقات المرجعية للخطة الإستراتيجية

إن معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا مؤسسة تعليمية ومجتمعية تنشُد التميز والريادة من خلال تفاعلها المرن مع المتغيرات المجتمعية محليا ودوليا، بما يضمن لها التكيف والقدرة على البقاء. وهي تعتمد في سبيل ذلك على تبني عملية التخطيط الإستراتيجي المنظم الذي يجنبها عشوائية الأداء، ويضمن لها تكامل الجهود. وفي هذا الإطار ترتكز الخطة الإستراتيجية لمعهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا على مجموعة من المنطلقات والمبادئ والمعايير والضوابط المرجعية تتمثل في الآتي:

١. تبني معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد عند إعداد الخطة الإستراتيجية.
٢. الأخذ في الإعتبار بالدراسات الذاتية السابقة للمعهد والحالية في الإعتبار.
٣. البيانات الوثائقية وتقارير المراجعة الداخلية والخارجية التي تصل للمعهد خلال التقييم السنوي وتقارير فرق المعايير واللجان النوعية والورش والندوات وحلقات العصف الذهني وبيانات المسح البيئي.
٤. القيم والأخلاقيات.
٥. التوجه للإرتقاء بالتعليم الخاص وتنمية قدراته التنافسية في ظل اقتصاد قائم على المعرفة والإبتكار.
٦. التشريعات واللوائح المنظمة للتعليم العالي.
٧. الموقع المتميز لمعهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا بمدينة المنصورة.
٨. التحول في المرحلة القادمة من مرحلة الإنشاء والتأسيس إلى مرحلة التحسين والتأهيل للإعتماد.
٩. السعي الى أن تتوافق الإستراتيجية مع كافة المتغيرات الإدارية والتنظيمية والأكاديمية والعلمية والتقنية على مستوى المعهد وأن تحقق الترابط والتكامل والتواصل والتنسيق فيما بينها.
١٠. توفير منظومة من مؤشرات قياس الأداء لكل هدف من الأهداف الإستراتيجية بما يساعد في عملية التقييم ورصد الإنجازات وإعداد تقارير متابعة تنفيذ الخطة.
١١. بناء الإستراتيجية في ضوء منهجيات التخطيط الحديثة واضحة المراحل ومحددة الأبعاد تراعي متغيرات البيئة المحيطة والسياق المجتمعي الحاضن للمؤسسات التعليمية.
١٢. استقراء الاتجاهات العالمية المؤثرة على التعليم الجامعي والبحث العلمي والوقوف على انعكاساتها على المسارات المستقبلية للجامعات والمتطلبات الضرورية والموائمة معها.

٥. الخطوات المنهجية لإعداد الخطة الإستراتيجية



المرحلة الأولى (التحليل الرباعي لعناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات)

تضمنت هذه المرحلة تحليل واقع المعهد من خلال التحليل الرباعي (SWOT Analysis) للتعرف على الوضع الراهن الداخلى والخارجى، وتحديد نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف، والإستفادة من الفرص المتاحة، والقضاء على المخاطر المحتملة، ومعالجة أوجه القصور متى وأينما وجدت بناءً على إجراء العديد من استطلاعات الرأى للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلبة وممثلين عن المجتمع المحلي وأصحاب المصلحة.

• الاستبيانات المستخدمة:

١. استبيان لاستطلاع رأى الطلاب.
٢. استبيان الخريجين.
٣. استبيان لأصحاب العمل.
٤. استبيان معاوونى هيئة التدريس للرضا الوظيفي.
٥. استبيان لأعضاء هيئة التدريس للرضا الوظيفي.
٦. استبيان تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.
٧. استبيان الرضا الوظيفي للجهاز الإداري.
٨. استبيان التحليل الوظيفي للجهاز الإداري.
٩. استبيان للأطراف المجتمعية.

• المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية للمعهد

١. الإستراتيجية القومية لتطوير التعليم العالي "رؤية مصر ٢٠٣٠"

تضلع مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي بمصر بمهمة أساسية وهي تكوين وتنمية رأس المال الفكري، الذي هو عصب اقتصاد المعرفة، ولقد اعتمد المعهد في الخطة الإستراتيجية علي خطة الدولة "رؤية مصر ٢٠٣٠" والصادرة برعاية قيادة الدولة المصرية وبالأخص ما يتعلق بالمحور الثالث "المعرفة والابتكار والبحث العلمي" والمحور السابع "التعليم والتدريب" فيما يتعلق بالتعليم العالي والتي تهدف إلي تحقيق الملاءمة بين التخصصات وسوق العمل على المستوى القومي وعلى مستوى الأقاليم والمحافظات، وبالتالى الوصول إلى الجودة والكفاءة المطلوبة إعمالاً لتحقيق أهداف استراتيجية التنمية المستدامة ٢٠٣٠.

٢. الارتباط بين الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي والمعهد

قام المعهد بوضع خطة استراتيجية للسنوات (٢٠١٩ إلى ٢٠٢٤) وقد اشتملت الخطة عن تحديد المؤسسة لإستراتيجيتها وإتجاهها وقد تم صياغة التخطيط والتوجه الإستراتيجي للمعهد بما يتطابق مع الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ للتعليم الجامعي وهي إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون التمييز، وفي إطار نظام مؤسسي، وكفاء وعادل، ومستدام، ومرن. وأن يكون مرتكزاً على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والتمكن فنياً وتقنياً وتكنولوجياً، وأن يساهم أيضاً في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكانياتها إلى أقصى مدى لمواطن معتر بذاته، ومستنير، ومبدع، ومسئول، وقابل للتعددية، يحترم الاختلاف، وفخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها وقادر على التعامل تنافسياً مع الكيانات الإقليمية والعالمية. وأيضاً تحديد الأهداف الإستراتيجية والقضايا الإستراتيجية العامة وكيفية تنفيذها وتقييمها.

٣. ارتباط الأهداف الإستراتيجية للمعهد مع الأهداف الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي

الأهداف الإستراتيجية للمعهد	الأهداف الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي
- تطوير الإنتاج البحثي للمعهد كما وكيفاً. - دعم وتحديث البنية التحتية للبحث العلمي بالمعهد. - تشجيع وتحفيز أخلاقيات البحث العلمي.	- النهوض بالمنظومة البحثية بما يلبي احتياجات المجتمع وحاجات مجتمع الأعمال والصناعة والخدمات.
- الاستفادة من الوسائل التكنولوجية الحديثة لتحسين نواتج العملية التعليمية ومجالات التدريب للطلاب.	- ادماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية بما يتيح أكبر قدر من الاستفادة من نواتجها في التعليم والتدريب. - التوصل إلى الصيغ التكنولوجية والالكترونية الأكثر فاعلية في عرض المعرفة والبحث العلمي وتداولها بين الطلاب والمعلمين ومن يرغب من أبناء المجتمع.

الأهداف الإستراتيجية للمعهد	الأهداف الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي
- تطوير وتحديث الموارد المادية للمعهد.	- الارتقاء بجودة الخدمات المرافقة التي تقدمها المؤسسة.
- تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لضمان كفاءة العملية التعليمية.	- دعم وتطوير قدرات هيئات التدريس والقيادات الأكاديمية.
- التطور المستمر للبرامج التعليمية وضمان جودة العملية التعليمية.	- تطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك.
- تطوير نظم للتقويم المؤسسي من خلال إدارة جودة متطورة وفعالة. - تطوير نظام متكامل للقبول والدعم والأنشطة والخدمات الطلابية. - تأهيل البرامج المختلفة للاعتماد الأكاديمي. - تحقيق شراكات محلية والتأكد من رضا المجتمع عن دور المعهد. - الاستغلال الأمثل لإمكانات المعهد لخدمة المجتمع والتنمية البيئية.	- تحقيق جودة العملية التعليمية في مختلف جوانبها.
- تنمية قدرات الطلاب الخريجين بما يدعم الابتكار والمنافسة في سوق العمل.	- تمكين المتعلم من متطلبات القرن الحادي والعشرين.

٤. معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد

قام المعهد بتبني المعايير الأكاديمية القومية المرجعية (٢٠٠٩) لبرنامجي الهندسة المدنية والمعمارية، والمعايير الأكاديمية المرجعية لبرنامج هندسة الاتصالات والالكترونيات وهم اثنا عشر معياراً أكاديمي، يلتزم المعهد بتوفير المؤشرات التابعة لكل معيار، كما التزم المعهد بمعايير الاعتماد البرامجي لتبنيها وتطبيقها على برامج المعهد المختلفة.

٥. تقارير المراجعة الخارجية والداخلية بإشراف وحدة ضمان الجودة بالمعهد

تعد تقارير المراجعين الداخليين والخارجيين أحد المصادر المهمة للتغذية الراجعة التي تسهم في عملية تقويم المنظومة التعليمية، ولها بالغ الأثر في التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة، حيث حرصت إدارة المعهد على عملية التقويم المستمر للأداء وعلى رأسها دورية المراجعة الداخلية ومن ثم تطبيق المراجعة الخارجية للتوكيد على فاعلية وجودة المنظومة التعليمية والمحافظة على التطوير والتحديث اللائق بالمؤسسة.

٦. مشاركة الأطراف أصحاب المصلحة Stakholders

يعتبر مشاركة الأطراف أصحاب المصلحة Stakholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة الإستراتيجية، حيث يعمل المعهد على تحقيق احتياجات وتوقعات وأهداف الأشخاص والجهات أصحاب

المصلحة والتي توضح مدي واقعية وفاعلية الخطة المقترحة في ضمان الجودة من خلال تفعيل قنوات اتصال معهم، ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي:

- وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملون.
- الطلاب والخرجون.
- أولياء الأمور.
- المنظمات المختلفة بسوق العمل.
- الجهات الحكومية المختلفة سواء كانت خدمية أو إنتاجية.
- المنظمات والهيئات العامة والخاصة.
- المجتمع بوجه عام.



التحليل الرباعي لبيئة معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا

يعتبر التحليل الرباعي SWOT أهم أداة لتحليل المناخ الداخلي والخارجي للمعهد وهو من أهم أدوات التخطيط الإستراتيجي، وتم استخدامه لفهم ديناميكية بيئة المعهد الداخلية والخارجية عن طريق تحديد نقاط القوة والضعف (البيئة الداخلية للمعهد) والفرص والتهديدات (البيئة الخارجية للمعهد)، ويساعد هذا التحليل على معرفة نقاط القوة للبناء عليها وتحديد نقاط الضعف لمعالجتها، كما يساعد على الإستفادة من الفرص والتعامل مع التهديدات بطريقة منظمة لتقليل أثرها، وتم إجراء التحليل وجمع البيانات على النحو التالي:

تشكيل فريق لإدارة عملية التخطيط وفريق تنفيذي لإجراء عملية التحليل البيئي الرباعي للمعهد	١
عقد ورشة عمل لتدريب الفرق على صياغة الخطة الإستراتيجية وعمل التحليل البيئي	٢
الإستبيانات الموجهة للمستفيدين من داخل وخارج المعهد لتحليل البيئة الداخلية والخارجية وتحديد أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات	٣
المقابلات الشخصية للقيادات الأكاديمية والإدارية	٤
ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق التخطيط الإستراتيجي مع مختلف الأطراف المعنية	٥
جلسات العصف الذهني والإجتماعات الدورية لقيادات وأعضاء هيئة التدريس والطلاب	٦
فحص الوثائق مثل اللوائح والتقارير السنوية وغيرها	٧
تحليل نتائج الاستبيانات و المقابلات والفحص الوثائقي	٨
تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات وإعداد مصفوفات العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية وعرض النتائج على الأطراف المعنية	٩
عقد لقاءات ومقابلات مع كافة الأطراف المعنية لمناقشة نتائج التحليل البيئي	١٠
اعتماد نتائج التحليل البيئي من مجلس إدارة المعهد تمهيدا للاستشارة به في تحديث الرؤية والرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية	١١

قام فريق التخطيط الإستراتيجي بتحليل البيئة الداخلية بالإعتماد على معايير الإعتماد الواردة في دليل الإعتماد الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والصادر في الثالث من يوليو لعام ٢٠١٥ على النحو التالي:

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
التخطيط الإستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> - توجد خطة إستراتيجية للمعهد مبنية على تحليل بيئي وبمشاركة أطراف داخل المعهد وخارجه. - توجد خطة تنفيذية مرتبطة بالخطة الاستراتيجية. - توجد لجنة للتخطيط الإستراتيجي وإعداد آليات التنفيذ. - يوجد رؤية ورسالة واضحة ومعلنة تعكس دور وهدف المعهد. - مشاركة وتوعية (القيادات، أعضاء هيئة التدريس، الإداريين، الطلاب) بمضمون وفكرة الرؤية والرسالة بعد نشرها من خلال عدد من الوسائل (دليل الطالب -مداخل المباني ولوحات الإعلانات الرئيسية - الموقع الإلكتروني). 	<ul style="list-style-type: none"> - محدودية نشر الوعي برؤية ورسالة واهداف المعهد. - غياب الفهم لفلسفة وأهمية التخطيط الإستراتيجي بين بعض العاملين بالمعهد. - ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف من خارج المعهد. 	<ul style="list-style-type: none"> - متطلبات الإعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد تساعد على دعم وتطوير الهيكل التنظيمي بالمؤسسات التعليمية. - طبيعة المؤسسة (قطاع خاص) وامكانية الاستفادة بالعديد من الخبرات الادارية من خارج المؤسسة لدعم وتطوير العمل بالمؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - إنشاء وتوسع العديد من المؤسسات التعليمية الخاصة والبحث عن كوادر مؤهلة وذات خبرة.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> - أسلوب القيادة ديمقراطي ويعتمد على مجالس فعالة للأقسام والإدارة وأليات لإستقصاء الرأي وتلقى الشكاوى والمقترحات. - وجود موقع الكتروني للمعهد. - المعلومات المعلنه بموقع المعهد الإلكتروني محدثة وشاملة. - توافر قواعد ضمان العدالة وعدم التمييز للطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - يوجد هيكل تنظيمي للمعهد. - يوجد مجلس اكايمي بالمعهد. - يوجد توصيف وظيفي بالمعهد ومعلن. 	<ul style="list-style-type: none"> - اختيار القيادات يتم دون معايير موثقة ومعتمدة ومعلنة. - لاتوجد مشاركة من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات. - ضعف دور الطلاب في مجالس الأقسام. - عدم وجود سياسة تحفيز لتنمية الموارد الذاتية. 	<ul style="list-style-type: none"> - توافر برامج تدريبية بالجامعات لتنمية المهارات الادارية للقيادات الاكاديمية 	<ul style="list-style-type: none"> - كثرة عدد المنافسين من المعاهد العليا والجامعات الخاصة. - تقدم بعض الجهات المناظرة للحصول على الجودة والاعتماد.
إدارة الجودة والتطوير	<ul style="list-style-type: none"> - توافر وحدة لضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للمعهد، حيث تتولى مهام التقويم الذاتي المستمر سواء للقدرة المؤسسية أو للفاعلية التعليمية. - لوحدة الجودة هيكل تنظيمي معلن. - عقد ندوات واجتماعات للتوعية بثقافة الجودة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين. - مشاركة وحدة الجودة في إجتماعات مجلس إدارة المعهد لعرض ومناقشة القضايا التي تخص الجودة بالمعهد. 	<ul style="list-style-type: none"> - عدم وجود نظام إلكتروني للتعامل مع الإستبيانات التي يتم إجراؤها والإعتماد على الأعضاء في تجميعها وتحليلها إحصائيا. - لا يوجد للوحدة تقارير سنوية عن أنشطتها. - عدم انتظام منظومة المراجعة الخارجية 	<ul style="list-style-type: none"> - دعم وزارة التعليم العالي لمؤسسات التعليم الخاص. - قيام الهيئة بمساعدة المؤسسات التعليمية من خلال الإصدارات والتي تتضمن معايير ومؤشرات الإعتماد وتقديم الدورات التدريبية في مجال جودة التعليم. 	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة الوضع التنافسي- وسعى المؤسسات التعليمية المنافسة إلى الحصول على الإعتماد من الهيئة.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
أعضاء هيئة التدريس	<ul style="list-style-type: none"> - ملائمة تخصص أعضاء هيئة التدريس للمقررات. - التزام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمواعيد المحاضرات والساعات المكتبية. - عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ملائم لأعداد الطلاب. - توجد آليات لتقييم الأداء التعليمي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية. - لدى المعهد خطة وآليات مفعلة للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس وذلك بانتداب أساتذة من جامعات حكومية مرموقة للاستفادة من خبراتهم العلمية والأكاديمية ولسد الثغرات في معدلات أعضاء هيئة التدريس. 	<ul style="list-style-type: none"> - لا توجد آلية لتقييم مردود التدريب على منسوبي المعهد وأعضاء هيئة التدريس. - عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بنظام الترقية. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود دورات تدريبية خاصة بأعمال جودة التعليم والاعتماد. 	<ul style="list-style-type: none"> - التوسع في التعليم الهندسي (محلياً وإقليمياً) مما يؤدي إلى زيادة الطلب على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
الجهاز الإداري	<ul style="list-style-type: none"> - يوجد بالمعهد عدد كاف من الإداريين للعمل في الإدارات المختلفة. - يوجد آلية لتقييم الأداء وهو التقارير السنوية. - يتم توزيع الإداريين على الوظائف المختلفة وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم وبما يتناسب مع مهام الوظيفة. - يمتلك أعضاء الجهاز الإداري على مستوى المعهد المهارات اللازمة لإستخدام الأجهزة والتقنيات الحديثة في أداء مهام عملهم. 	<ul style="list-style-type: none"> - لا تتوفر معايير موضوعية لتقييم أداء الجهاز الإداري. - لا توجد آلية واضحة للحوافز للمتميزين من العاملين الأكفاء. 	<ul style="list-style-type: none"> - رفع كفاءة العاملين عن طريق التدريب وتعظيم دورهم في خدمة العملية التعليمية والارتقاء بها. - توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين والقيادات الإدارية بالقطاع العام والخاص. 	<ul style="list-style-type: none"> - توسع وانتشار المؤسسات التعليمية المنافسة والتي يمكن ان تستقطب الماهرين من الاداريين والعاملين بالمعهد.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
الموارد المالية والمادية	<ul style="list-style-type: none"> - لدى المعهد أصول وممتلكات متميزة. - توافر المناخ الصحي (التهوية والإضاءة) بمباني ومنشآت المعهد. - الموارد المالية المتاحة كافية لطبيعة الأنشطة وأعداد الطلاب. - المباني والتجهيزات والمعامل مناسبة إلى حد كبير. - صيانة القاعات والمعامل والبنية التحتية والمرافق تتم بصورة دورية. - اجراءات الأمن والسلامة المتبعة مناسبة. - توافر وسائل الاتصال (تليفون - اجهزة حاسوب - انترنت). 	<ul style="list-style-type: none"> - مصادر الموارد المالية غير متعددة حيث إن مصدر الموارد المالية الرسوم الدراسية فقط. 	<ul style="list-style-type: none"> - تزايد معدلات الاقبال على المعهد من جانب الطلاب الجدد يعطى ثقة للإدارة لتوفير الموارد المالية اللازمة لتنمية وتطوير الإمكانيات المتاحة. 	<ul style="list-style-type: none"> - إرتفاع اسعار التجهيزات والوسائل التكنولوجية والتي تستخدم في عملية التعليم والتعلم وخاصة في المجال الهندسى. - ازدياد المنافسة بين المعاهد الخاصة المثيلة، الأمر الذي يتطلب التطوير الدائم في إمكانيات المؤسسة المادية وكذلك التخصصات الأكاديمية المختلفة
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<ul style="list-style-type: none"> - وجود دليل متاح لجميع الطلاب يحتوي على كثير من المعلومات والإرشادات التي تهم الطالب. - يتبنى المعهد المعايير القومية NARS الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتم اعتمادها من مجلس الإدارة. - يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وفقا لنماذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يوضح طرق التدريس والتعلم وكذلك يحدد نواتج ومخرجات التعلم. - تتوافر ملفات للمقررات والبرامج تتضمن كافة الممارسات والوثائق. - الاهتمام بقياس رأى الطلاب في البرامج والمقررات التعليمية. - تنوع اساليب تقييم الطلاب (تحريري-شفوى- تقارير- مشاريع) ووفقا لطبيعة كل تخصص. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف مشاركة الاطراف المجتمعية في تحديد مواصفات الخريج من أجل تحديد النتائج المستهدفة - عدم الإنتظام في دورية مراجعة البرامج التعليمية من خلال المراجعين الخارجيين. - لانتوفر خطط تحسين بتقارير البرامج السنوية. 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود معايير أكاديمية مرجعية NARS أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد مع إمكانية تبنى أى معايير أكاديمية أخرى بعد الحصول على الموافقة عليها من الهيئة. - المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبى إحتياجات السوق. - إمكانية الإستفادة من مقترحات التطوير والتحسين التي قامت بها بعض الكليات الحكومية المناظرة والتي حصلت على الإعتماد من الهيئة القومية. 	<ul style="list-style-type: none"> - صعوبة تعديل المقررات وطرق التقويم نظراً للالتزام باللائحة المعتمدة من لجنة القطاع الهندسى والمجلس الأعلى للمعاهد الخاصة. - التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل. - الإرتفاع المستمر في تكلفة الحصول على التقنيات الحديثة الداعمة للعملية التعليمية.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
التدريس والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> - وجود إستراتيجية موثقة ومعتمدة. - وجود سياسة واضحة لتفعيل التعليم الإلكتروني. - آلية تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات ويتم الإحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للإستدعاء عند الحاجة. - يتم تأمين وضع الإمتحانات ونسخها بما يضمن سريتها. - تساعد المقررات الدراسية على تنمية قدرات الطلاب على التعليم الذاتي. - وجود نظام الإلتماسات وتلقى تظلمات الطلاب من النتائج والتحقق منها. - وجود قاعات دراسية مناسبة ومكيفة. - تفعيل الموقع الإلكتروني للمعهد في اعلان جداول الأمتحانات والنتائج والخريطة التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> - ضعف المستوى الأكاديمي لبعض الطلاب الملتحقين بالمعهد. - عدم التزام الطلبة بمستويات الخطة الدراسية. - لا يتم الإستفادة من تحليل نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية وتطوير استراتيجيات التعليم والتعلم. - عدم وجود آلية لقياس فاعلية التدريب الميداني للطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> - توافر خدمات المكتبة الإلكترونية بالمجلس الأعلى للجامعات وإمكانية ربط مكتبة المعهد بها. - وجود شبكة الإنترنت والتي تسهل التواصل والحصول على المعلومات المطلوبة. - الإستفادة بالخبرات من أعضاء هيئة التدريس في مناقشة مشروعات التخرج. 	<ul style="list-style-type: none"> - إرتفاع تكاليف تطوير المعامل وإمدادها بالتكنولوجيا الحديثة اللازمة لمواكبة العصر— ومتطلبات سوق العمل. - الإلتجاه إلى أنماط تعليم حديثة مثل التعليم الإلكتروني. - إرتفاع تكلفة التجهيز للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف	الفرص	التحديات
الطلاب والخريجون	<ul style="list-style-type: none"> - وجود قواعد معلنة وموثقة لقبول الطلبة. - استخدام أساليب متنوعة لتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية. - رعاية الطلبة المتفوقين وكذلك المتعثرين. - يتوافر نظام الممتحنين الخارجيين في مقرر مشروع التخرج فقط. - وجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الإمتحانات. - توجد قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الإمتحان. - يتوفر نظام فعال لدعم الطلاب ماديا ومعنويا وصحيا. - يوجد أنشطة طلابية متنوعة ويوفر لها المعهد الموارد اللازمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف. - وجود دليل مطبوع للطلاب ويكون متاحا لجميع الطلاب. - يوجد عيادة مجهزة واحدة بالمبنى الرئيسي- ويوجد سيارة اسعاف. - يوجد طبيب متخصص بصورة مستديمة ويتم تقديم الإسعافات الأولية للطلاب، وعندما تستدعي الضرورة يتم نقل الطالب المصاب إلى أقرب مستشفى. - حصول عدد من الطلبة على المراكز الاولى بالمسابقات الرياضية على مستوى الجامعات والمعاهد المصرية. 	<ul style="list-style-type: none"> - لوائح المعهد لا تلي الوضع التنافسي للخريج. - ضعف التواصل بين المعهد وخريجه في سوق العمل. - ارتفاع تكلفة التدريب الميداني وعدم قيام المعهد بتوفير قاعدة بيانات للشركات والجهات التي تقدم التدريب للطلاب. - لا توجد آلية موثقة للتواصل مع الخريجين. - عدم عقد دورات تنمية قدرات ومهارات الخريجين. 	<ul style="list-style-type: none"> - إتجاه الدولة في التنمية وإنشاء مدن جديدة مما ينعكس على الإحتياج الى التخصصات الهندسية المختلفة. - ازدياد حاجة الجميع للتعليم الهندسي. 	<ul style="list-style-type: none"> - الزيادة المطردة في أعداد الجامعات الحكومية والخاصة وبالتالي في أعداد الخريجين بما يؤدي إلى إشتداد المنافسة وتشبع سوق العمل. - متطلبات سوق العمل وتوجيه الطلاب إلى أقسام معينة دون غيرها مما يؤدي إلى وجود عجز في الطلاب المتقدمين إلى تخصصات معينة

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
<p>- إرتفاع تكلفة البحث والأنشطة البحثية.</p>	<p>- توافر مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات الحكومية. - دعم الدولة لأنشطة البحث العلمي. - التوسع في مجال الدراسات العليا وإمكانية مشاركة السادة أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الرسائل والأبحاث العلمية.</p>	<p>- قلة المصادر بالمكتبة وضعف الخدمات المكتبية. - عدم وجود مجلة علمية للمعهد لتشجيع ونشر البحث العلمي. - ضعف المخصصات المالية والدعم المتاح للبحث العلمي. - عدم وجود رابط على الموقع الإلكتروني للمعهد يشمل ما تم إنجازه من أبحاث أو أوراق بحثية. - عدم وجود بروتوكولات واتفاقيات تعاون مع الجامعات الحكومية والجهات البحثية.</p>	<p>- يوجد دعم مادي للبحث العلمي. - يشجع المعهد حضور المؤتمرات العلمية. - وجود قاعدة بيانات ورقية بأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالمعهد. - يشارك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الندوات والمؤتمرات العلمية والبحثية. - يتم عقد ورش عمل وندوات لتنمية قدرات الباحثين. - تنوع تخصصات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واختلاف الجامعات التي تخرجوا منها ومدى انعكاس ذلك على استفادة الطلاب.</p>	<p>البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى</p>
<p>- عدم توافر قاعدة بيانات عن الاحتياجات المجتمعية والبيئية</p>	<p>- السمعة الطيبة للمعهد وإنعكاس ذلك على إستجابة مؤسسات المجتمع للمشاركة في الأنشطة المختلفة.</p>	<p>- عدم مساهمة الأطراف المجتمعية في توفير العمل لخريجي المعهد. - ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد وتطوير البرامج. - لا تتوفر خطة مفعلة لخدمة المجتمع ومعلنة بموقع المعهد ومتاحة للأطراف المعنية. - عدم وجود محاضرات لتوعية الطلاب والعاملين بكيفية خدمة المجتمع من خلال أنشطة المعهد</p>	<p>- وجود اتفاقيات مع بعض الجهات لتدريب الطلاب. - حصول كثير من معاونى أعضاء هيئة التدريس بالمعهد على شهادات علمية (ماجستير - دكتوراة) من خلال برنامج الدراسات العليا بالأشتراك مع الجامعات المصرية المختلفة. - إشتراك أعضاء هيئة التدريس في نشر البحوث في المجالات العالمية المعنية بالتطورات التكنولوجية الحديثة.</p>	<p>المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>

المرحلة الثانية (تحليل احتياجات الأطراف ذات الصلة)

بعد الإنتهاء من تحليل الوضع الراهن يتم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية (Internal External Matrix)، وفيما يلي رصد آليات التحليل:

i. تحليل البيئة الداخلية للمعهد

تم الإعتماد على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد كمرجعية أساسية في تحليل نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في البيئة الداخلية للمعهد مع ملاحظة أن المعهد ليس له برنامج للدراسات العليا.

ii. تحليل البيئة الخارجية للمعهد

يشتمل التحليل على دراسة العوامل والمؤثرات الخارجية والتي قد تمثل فرصاً للمعهد يجب الإستفادة منها أو تشكل تهديداً يجب العمل على تلافى تأثيره على العملية التعليمية والمؤسسية للمعهد، وتنقسم هذه العوامل الى أربعة أنواع كالآتي:

أ. العوامل التنظيمية **Organizational Factors**

ب. العوامل الإقتصادية **Economic Factors**

ج. العوامل الإجتماعية **Social Factors**

د. العوامل التكنولوجية **Technological Factors**

هذا بالإضافة الى المؤثرات المتمثلة في: (المستفيدين، المؤسسات التعليمية، اتجاهات سوق العمل، القوانين والتشريعات ذات الصلة).

المرحلة الثالثة (تحليل الأثر)

تضمنت هذه المرحلة استثمار كافة النتائج التي تم الوصول إليها من خلال التحليل الرباعي وتشخيص الواقع وما تضمنه من مؤشرات ودلالات تعبر عن كافة جوانب الأداء المؤسسي والبيئة الخارجية والمقارنات المرجعية بما يدعم التحديد الجيد لأهم القضايا التي يجب أن يركز عليها المعهد من خلال الخطة الإستراتيجية.

المرحلة الرابعة (تحديد القضايا الاستراتيجية للمعهد)

تم التوصل الى سبعة قضايا استراتيجية تمت صياغتها كما يلي:

1. تأهيل الطلبة للمنافسة.
2. الأداء المؤسسي.
3. جاهزية البرامج والأقسام لتحقيق الجودة والإعتماد.
4. قدرات وكفايات القيادات الأكاديمية والإدارية.
5. تدعيم وتشجيع البحث العلمي والإبتكار.
6. البنية التحتية والتقنية وكفاءتها التشغيلية.
7. المسؤولية الإجتماعية والشراكة المجتمعية.

المرحلة الخامسة (الرؤية الاستراتيجية)

وبناءً على القضايا الاستراتيجية المتبناة في الخطة الاستراتيجية، يتم صياغة التوجه الإستراتيجي للمعهد في الفترة القادمة والإتفاق حول الرؤية والرسالة والقيم المحورية كإطار يلتزم به الجميع تعزيزاً للأدوار والمهام والمسئوليات.

"اتاحة التعليم بجودة عالية وفق إطار مؤسسي كفاء ومستدام ومرن يساهم في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق امكانياتها الى اقصى مدى، وان يكون ناتج العملية التعليمية طالب كفاء ومستنير ومعتز بذاته وشغوف ببناء مستقبل وطنه وان يحافظ على القيم الوطنية."

المرحلة السادسة (الرسالة)

رسالة المؤسسة تلخص الرؤية وتعبّر عما هي المؤسسة وماذا تريد، وهي عبارة عن رسم لفلسفة المنظمة وصياغة لأبرز أهدافها الحالية، وتلخص بشكلٍ مختصر الغاية من وجود المنظمة، وتحدد طبيعتها، ولذلك اهتم فريق الخطة الاستراتيجية بتعديل رسالة المؤسسة.

"اتاحة تعليم هندسي وتكنولوجي بجودة عالية وفق إطار مؤسسي. كفاء ومستدام ومرن يساهم في بناء الشخصية ويحافظ على القيم الوطنية."

المرحلة السابعة (القيم المؤسسية)

القيم المؤسسية للمعايير الرئيسية الخاصة بشخصية المؤسسة وهويتها ولذا فلا بد من إرتباطها بشكل مباشر بالرؤية الاستراتيجية، وهي مظلة جامعة لمنظومة المبادئ والسلوكيات والممارسات الاحترافية الواجب تبنيها من قبل المؤسسة لتحقيق الرؤية الاستراتيجية وتتشكل في ثلاث مستويات رئيسية:

- أ. مستوى الفرد: يشمل تحديد القيم المؤسسية التي نحتاج أن يتمتع بها كل فرد في المؤسسة.
- ب. مستوى المجموعة: يشمل تحديد القيم المؤسسية التي يجب أن تتمتع بها كافة التشكيلات الإدارية في المؤسسة.
- ج. مستوى المؤسسة: يشمل تحديد القيم المؤسسية التي ترغب المؤسسة أن تعرفها لدى الأطراف الخارجية (المستفيد، الداعم، الجهات الحكومية)

المرحلة الثامنة (صياغة الأهداف الاستراتيجية)

إن المعهد قد حدد لنفسه مجموعة من الغايات الإستراتيجية التي يسعى لترجمتها إلى مجموعة من الأهداف محتملة التحقيق في المستقبل وهي:

١. إعداد كوادر مؤهلة محلياً واقليمياً لتلبية احتياجات سوق العمل.
٢. تنمية مستمرة للموارد المالية والمادية وتطوير وتحديث البنية التحتية بما يتناسب والقياسات المرجعية.
٣. تعظيم الإستفادة من الموارد البشرية والبحثية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
٤. كسب ثقة المجتمع المحلي والإقليمي.

جدول نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات

التهديدات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة	المعيار
١	٢	٣	٥	١. التخطيط الإستراتيجي
٢	١	٤	٧	٢. القيادة والحوكمة
١	٢	٣	٤	٣. إدارة الجودة والتطوير
١	١	٢	٥	٤. أعضاء هيئة التدريس
١	٢	٢	٤	٥. الجهاز الإداري
٢	١	١	٧	٦. الموارد المالية والمادية
٣	٣	٣	٦	٧. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية
٣	٣	٤	٨	٨. التدريس والتعلم
٢	٢	٥	١٢	٩. الطلاب والخريجون
١	٣	٥	٦	١٠. البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى
١	١	٤	٣	١١. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

أولاً: نقاط القوة والضعف

تم التحليل بناءً على النقاط التالية:

- تحديد أهم نقاط القوة، والتي تسهم في تطوير المعهد بنسبة من ٧٥ % إلى ١٠٠ %
- تحديد أهم نقاط الضعف، والتي تؤثر سلباً على تقدم وتطوير المعهد بنسبة من ٧٥ % إلى ١٠٠ %
- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من النقاط المختارة (قوة - ضعف) مع مراعاة ان يكون مجموع الأوزان النسبية يساوي (١٠٠)
- ترتيب العوامل الإستراتيجية (قوة - ضعف) تنازلياً.
- حساب الوزن المرجح لنقاط القوة
 - (الوزن النسبي * ٤) في حالة قدرة المعهد على الإستفادة من نقاط القوة بنسبة من ٩٠ % - ١٠٠ %.
 - (الوزن النسبي * ٣) في حالة قدرة المعهد على الإستفادة من نقاط القوة بنسبة من ٧٥ % - ٩٠ %.
- حساب الوزن المرجح لنقاط الضعف
 - (الوزن النسبي * ٢) في حالة قدرة المعهد على التغلب على نقاط الضعف بنسبة من ٩٠ % - ١٠٠ %.
 - (الوزن النسبي * ١) في حالة قدرة المعهد على التغلب على نقاط الضعف بنسبة من ٧٥ % - ٩٠ %.
- جمع الأوزان المرجحة لكل نقطة من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول الى الوزن الكلي المرجح للمعهد (كلما زاد الرقم أو إقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

مصفوفة تقييم العوامل الداخلية:

قام فريق التخطيط الإستراتيجي بعقد جلسات العصف الذهني لتحديد العوامل الإستراتيجية الداخلية (أهم نقاط القوة والضعف) التي بحاجة إلى خطط للتعزيز وهي كالتالي:

١. مصفوفة القوة

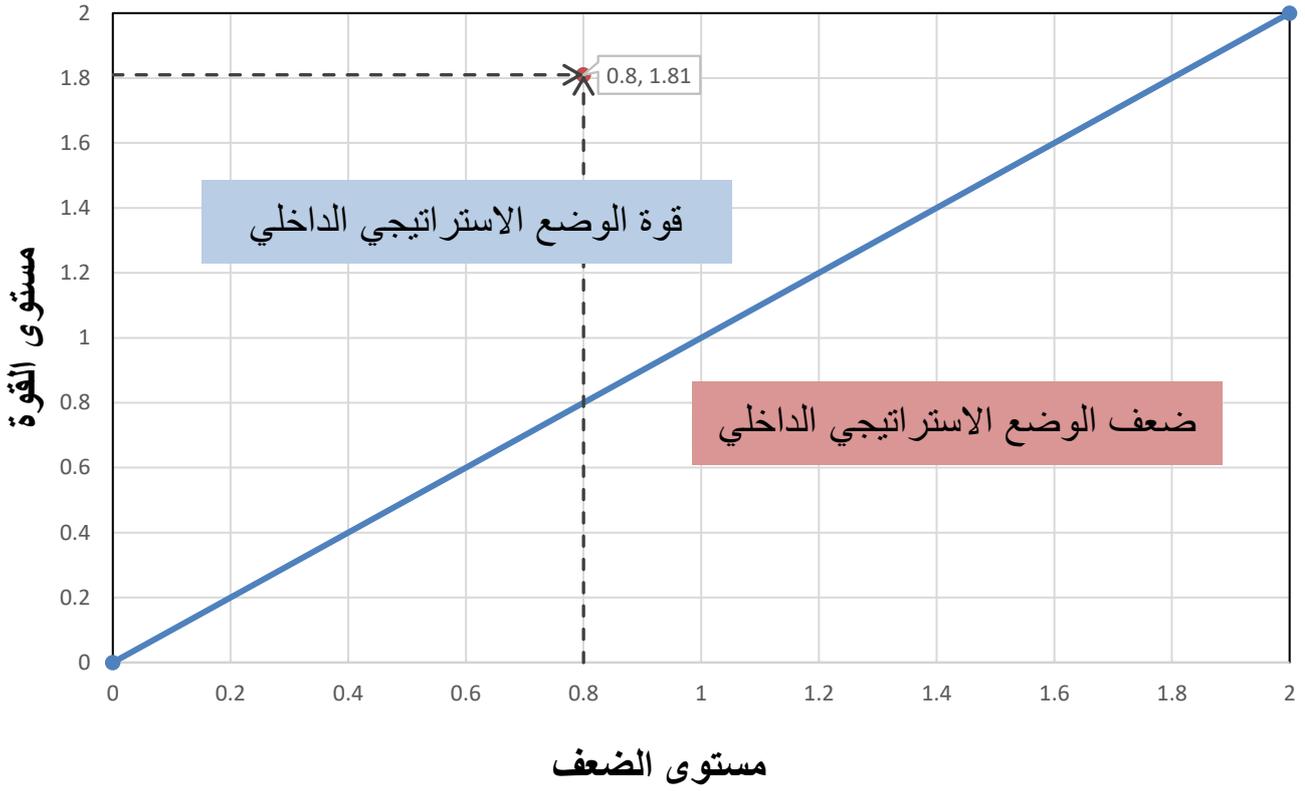
الوزن المرجح	القدرة على الاستفادة من نقاط القوة	الوزن النسبي	نقاط القوة Strength Points
٨	٤	٢	توجد خطة إستراتيجية للمعهد مبنية على تحليل بيئي وبمشاركة أطراف داخل المعهد وخارجه.
٨	٤	٢	يتبنى المعهد المعايير القومية NARS الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتم اعتمادها من مجلس الإدارة.
٨	٤	٢	المباني والتجهيزات والمعامل مناسبة إلى حد كبير.
٨	٤	٢	ملائمة تخصص أعضاء هيئة التدريس للمقررات.
٨	٤	٢	توافر قواعد ضمان العدالة وعدم التمييز للطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٨	٤	٢	يوجد هيكل تنظيمي للمعهد.
٦	٤	١,٥	حصول كثير من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالمعهد على شهادات علمية (ماجستير - دكتوراة) من خلال برنامج الدراسات العليا بالأشتراك مع الجامعات المصرية المختلفة
٦	٤	١,٥	يوجد رؤية ورسالة واضحة ومعلنة تعكس دور وهدف المعهد
٦	٤	١,٥	توجد خطة تنفيذية مرتبطة بالخطة الاستراتيجية
٦	٤	١,٥	تنوع تخصصات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واختلاف الجامعات التي تخرجوا منها ومدى انعكاس ذلك على استفادة الطلاب.
٦	٤	١,٥	عقد ندوات واجتماعات للتوعية بثقافة الجودة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين.
٦	٤	١,٥	توافر وحدة لضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للمعهد، حيث تتولى مهام التقييم الذاتي المستمر سواء للقدرة المؤسسية أو للفاعلية التعليمية.
٦	٤	١,٥	يتوفر نظام فعال لدعم الطلاب ماديا ومعنويا وصحيا.
٦	٤	١,٥	وجود إستراتيجية موثقة ومعتمدة.
٦	٤	١,٥	لدى المعهد خطة وآليات مفعلة للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس وذلك بانتداب أساتذة من جامعات حكومية مرموقة للاستفادة من خبراتهم العلمية والأكاديمية ولسد الثغرات في معدلات أعضاء هيئة التدريس.
٤,٥	٣	١,٥	لدى المعهد أصول وممتلكات متميزة.
٣	٣	١	مشاركة وتوعية (القيادات، أعضاء هيئة التدريس، الإداريين، الطلاب) بمضمون وفكرة الرؤية والرسالة بعد نشرها من خلال عدد من الوسائل (دليل الطالب - مداخل المباني ولوحات الإعلانات الرئيسية - الموقع الإلكتروني)
٤	٤	١	لوحة الجودة هيكل تنظيمي معلن.
٣	٣	١	أسلوب القيادة ديمقراطي ويعتمد على مجالس فعالة للأقسام والإدارة وأليات لإستقصاء الرأي وتلقى الشكاوى والمقترحات.

٤	٤	١	رعاية الطلبة المتفوقين وكذلك المتعثرين.
٤	٤	١	حصول عدد من الطلبة على المراكز الاولى بالمسابقات الرياضية على مستوى الجامعات والمعاهد المصرية
٣	٣	١	استخدام أساليب متنوعة لتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية.
٣	٣	١	يوجد عيادة مجهزة واحدة بالمبنى الرئيسى ويوجد سيارة اسعاف.
٣	٣	١	يوجد دعم مادي للبحث العلمي.
٣	٣	١	يوجد أنشطة طلابية متنوعة ويوفر لها المعهد الموارد اللازمة من حيث الأماكن والتجهيزات والإشراف.
٣	٣	١	يوجد مجلس اكاديمى بالمعهد.
٣	٣	١	آلية تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات ويتم الإحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للإستدعاء عند الحاجة.
٣	٣	١	يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية وفقا لنماذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد يوضح طرق التدريس والتعلم وكذلك يحدد نواتج ومخرجات التعلم.
٣	٣	١	تنوع اساليب تقييم الطلاب (تحريري-شفوي-دراسة حالة-تقارير- مشاريع) ووفقا لطبيعة كل تخصص.
٤	٤	١	مشاركة وحدة الجودة في إجتماعات مجلس إدارة المعهد لعرض ومناقشة القضايا التي تخص الجودة بالمعهد.
٤	٤	١	توجد آليات لتقييم الأداء التعليمى لأعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية.
٣	٣	١	يوجد طبيب متخصص بصورة مستديمة ويتم تقديم الإسعافات الأولية للطلاب، وعندما تستدعى الضرورة يتم نقل الطالب المصاب إلى أقرب مستشفى.
٣	٣	١	إشتراك أعضاء هيئة التدريس في نشر البحوث في المجالات العالمية المعنية بالتطورات التكنولوجية الحديثة
٣	٣	١	الاهتمام بقياس رأى الطلاب في البرامج والمقررات التعليمية.
٣	٣	١	التزام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمواعيد المحاضرات والساعات المكتبية.
٣	٣	١	وجود نظام الإلتماسات وتلقى تظلمات الطلاب من النتائج والتحقق منها.
١,٥	٣	٠,٥	يملك أعضاء الجهاز الإدارى على مستوى المعهد المهارات اللازمة لإستخدام الأجهزة والتقنيات الحديثة في أداء مهام عملهم.
٢	٤	٠,٥	المعلومات المعلنة بموقع المعهد الإلكتروني محدثة وشاملة.
١,٥	٣	٠,٥	تفعيل الموقع الإلكتروني للمعهد في اعلان جداول الأمتحانات والنتائج والخريطة التعليمية.
١,٥	٣	٠,٥	عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ملائم لأعداد الطلاب.
١,٥	٣	٠,٥	يتم توزيع الإداريين على الوظائف المختلفة وفقا لمؤهلاتهم وقدراتهم وبما يتناسب مع مهام الوظيفة.
١,٥	٣	٠,٥	صيانة القاعات والمعامل والبنية التحتية والمرافق تتم بصورة دورية.
١٨١		٥٠	المجموع

٢. مصفوفة الضعف

الوزن المرجح	نقاط الضعف التعامل مع القدرة على	الوزن النسبي	نقاط الضعف Weakness Points
٤	٢	٢	محدودية نشر الوعي برؤية ورسالة واهداف المعهد
٢	١	٢	لوائح المعهد لا تلبى الوضع التنافسي للخريج.
٤	٢	٢	ضعف دور الطلاب في مجالس الأقسام.
٢	١	٢	ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف من خارج المعهد.
٤	٢	٢	عدم انتظام منظومة المراجعة الخارجية
٤	٢	٢	لا توجد آلية لتقييم مردود التدريب على منسوبي المعهد وأعضاء هيئة التدريس.
٢	١	٢	ضعف مشاركة الاطراف المجتمعية في تحديد مواصفات الخريج من أجل تحديد النتائج المستهدفة
٤	٢	٢	لا يتم الإستفادة من تحليل نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية وتطوير استراتيجيات التعليم والتعلم.
٢	١	٢	لا توجد آلية موثقة للتواصل مع الخريجين.
٤	٢	٢	قلة المصادر بالمكتبة وضعف الخدمات المكتبية.
١,٥	١	١,٥	ضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد وتطوير البرامج.
٣	٢	١,٥	غياب الفهم لفلسفة وأهمية التخطيط الإستراتيجي بين بعض العاملين بالمعهد.
٣	٢	١,٥	اختيار القيادات يتم دون معايير موثقة ومعتمدة ومعلنة.
١,٥	١	١,٥	عدم وجود آلية لقياس فاعلية التدريب الميداني للطلاب.
٣	٢	١,٥	عدم الإنتظام في دورية مراجعة البرامج التعليمية من خلال المراجعين الخارجيين
١,٥	١	١,٥	ضعف التواصل بين المعهد وخريجيه في سوق العمل.
٣	٢	١,٥	لا تتوفر خطط تحسين بتقارير البرامج السنوية.
١,٥	١	١,٥	عدم وجود مجلة علمية للمعهد لتشجيع ونشر البحث العلمى.
٣	٢	١,٥	لا يوجد للوحدة تقارير سنوية عن أنشطتها.
١,٥	١	١,٥	ارتفاع تكلفة التدريب الميدانى وعدم قيام المعهد بتوفير قاعدة بيانات للشركات والجهات التى تقدم التدريب للطلاب.
٣	٢	١,٥	عدم وجود سياسة تحفيز لتنمية الموارد الذاتية.
١,٥	١	١,٥	عدم عقد دورات تنمية قدرات ومهارات الخريجين.
١	١	١	ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف من خارج المعهد.
٢	٢	١	لا توجد مشاركة من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات.
٢	٢	١	ضعف المستوى الأكاديمي لبعض الطلاب الملتحقين بالمعهد.

الوزن المرجح	نقاط الضعف التعامل مع القدرة على	الوزن النسبي	نقاط الضعف Weakness Points
٢	٢	١	عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بنظام الترقية.
٢	٢	١	عدم وجود بروتوكولات واتفاقيات تعاون مع الجامعات الحكومية والجهات البحثية.
٢	٢	١	عدم وجود محاضرات لتوعية الطلاب والعاملين بكيفية خدمة المجتمع من خلال أنشطة المعهد
٢	٢	١	لا تتوفر معايير موضوعية لتقييم أداء الجهاز الإداري.
١	١	١	لا تتوفر خطة مفعلة لخدمة المجتمع ومعلنة بموقع المعهد وممتاحة للأطراف المعنية.
١	١	١	ضعف المخصصات المالية والدعم المتاح للبحث العلمي.
١	١	١	مصادر الموارد المالية غير متعددة حيث إن مصدر الموارد المالية الرسوم الدراسية فقط.
١	٢	٠,٥	عدم وجود نظام إلكتروني للتعامل مع الإستهبيانات التي يتم إجراؤها والإعتماد على الأعضاء في تجميعها وتحليلها إحصائياً.
١	٢	٠,٥	عدم وجود محاضرات لتوعية الطلاب والعاملين بكيفية خدمة المجتمع من خلال أنشطة المعهد
٠,٥	١	٠,٥	عدم التزام الطلبة بمستويات الخطة الدراسية.
١	٢	٠,٥	عدم وجود رابط على الموقع الإلكتروني للمعهد يشمل ما تم إنجازه من أبحاث أو أوراق بحثية.
١	٢	٠,٥	لا توجد آلية واضحة للحوافز للمتميزين من العاملين الأكفاء.
٠,٥	١	٠,٥	عدم مساهمة الأطراف المجتمعية في توفير العمل لخريجي المعهد.
٨٠		٥٠	المجموع
٢٦١		١٠٠	مجموع أوزان نقاط القوة والضعف



ثانياً: نقاط الفرص والتهديدات

تم التحليل بناء على النقاط التالية:

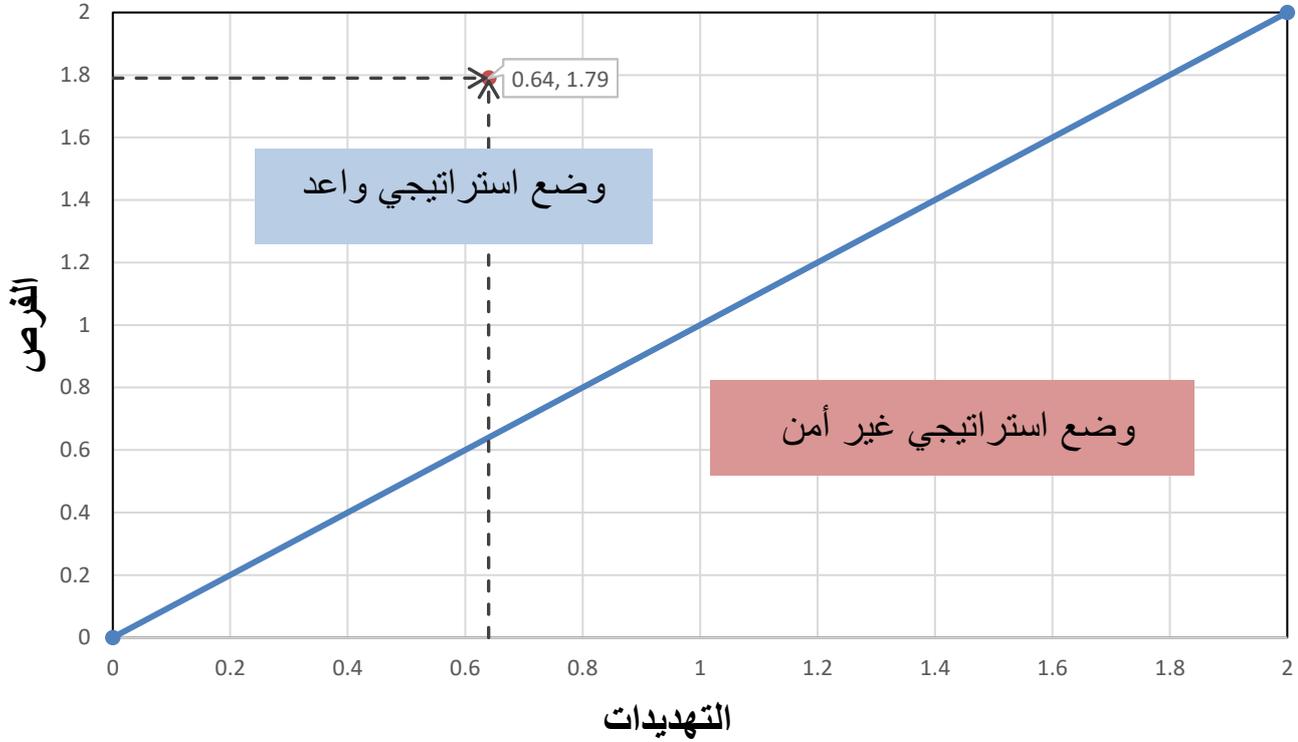
- تحديد أهم نقاط الفرص، والتي يمكن إستغلالها في تطوير المعهد بنسبة من ٧٥%-١٠٠٪.
- تحديد أهم نقاط التهديدات، والتي تؤثر سلباً على تقدم وتطوير المعهد بنسبة من ٧٥%-١٠٠٪.
- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من النقاط المختارة (فرصة - تهديد) مع مراعاة ان يكون مجموع الأوزان النسبية يساوي (١٠٠).
- ترتيب العوامل الإستراتيجية (قوة- ضعف) تنازلياً.
- حساب الوزن المرجح لنقاط الفرص
 - (الوزن النسبي * ٤) في حالة قدرة المعهد على إستغلال الفرصة بنسبة من ٩٠%-١٠٠٪.
 - (الوزن النسبي * ٣) في حالة قدرة المعهد على إستغلال الفرصة بنسبة من ٧٥%-٩٠٪.
- حساب الوزن المرجح لنقاط التهديدات
 - (الوزن النسبي * ٢) في حالة قدرة المعهد على التعامل مع نقطة التهديد بنسبة من ٩٠%-١٠٠٪.
 - (الوزن النسبي * ١) في حالة قدرة المعهد على التعامل مع نقطة التهديد بنسبة من ٧٥%-٩٠٪.
- جمع الأوزان المرجحة لكل نقطة من نقاط الفرص ونقاط التهديدات للوصول الى الوزن الكلي المرجح للمعهد، وكلما زاد الرقم أو إقترب من ٣٠٠ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

٣. مصفوفة تقييم العوامل الخارجية: الفرص

الوزن المرجح	القدرة على الاستفادة من الفرصة	الوزن النسبي	الفرص Opportunities
١٢	٣	٤	متطلبات الإعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد تساعد على دعم وتطوير الهيكل التنظيمي بالمؤسسات التعليمية.
١٦	٤	٤	دعم وزارة التعليم العالي لمؤسسات التعليم الخاص.
١٢	٣	٤	وجود دورات تدريبية خاصة بأعمال جودة التعليم والاعتماد.
١٦	٤	٤	وجود معايير أكاديمية مرجعية NARS أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد مع إمكانية تبني أى معايير أكاديمية أخرى بعد الحصول على الموافقة عليها من الهيئة.
١٢	٤	٣	رفع كفاءة العاملين عن طريق التدريب وتعظيم دورهم في خدمة العملية التعليمية والارتقاء بها
١٢	٤	٣	تزايد معدلات القبول على المعهد من جانب الطلاب الجدد يعطى ثقة للإدارة لتوفير الموارد المالية اللازمة لتنمية وتطوير الإمكانيات المتاحة.
١٢	٤	٣	إمكانية الاستفادة من مقترحات التطوير والتحسين التي قامت بها بعض الكليات الحكومية المناظرة والتي حصلت على الإعتماد من الهيئة القومية.
٩	٣	٣	إتجاه الدولة في التنمية وإنشاء مدن جديدة مما ينعكس على الإحتياج الى التخصصات الهندسية المختلفة.
١٢	٤	٣	ازدياد حاجة الجميع للتعليم الهندسي.
٩	٣	٣	دعم الدولة لأنشطة البحث العلمى.
٨	٤	٢	توافر برامج تدريبية بالجامعات لتنمية المهارات الادارية للقيادات الاكاديمية
٦	٣	٢	قيام الهيئة بمساعدة المؤسسات التعليمية من خلال الإصدارات والتي تتضمن معايير ومؤشرات الإعتماد وتقديم الدورات التدريبية في مجال جودة التعليم.
٨	٤	٢	الإستفادة بالخبرات من أعضاء هيئة التدريس في مناقشة مشروعات التخرج.
٦	٣	٢	توافر مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالجامعات الحكومية.
٨	٤	٢	المرونة التي تسمح بتعديل اللوائح وإنشاء برامج جديدة لتلبى إحتياجات السوق.
٤	٤	١	طبيعة المؤسسة (قطاع خاص) وإمكانية الاستفادة بالعديد من الخبرات الادارية من خارج المؤسسة لدعم وتطوير العمل بالمؤسسة.
٣	٣	١	التوسع في مجال الدراسات العليا وإمكانية مشاركة السادة أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الرسائل والأبحاث العلمية.
٤	٤	١	توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين والقيادات الإدارية بالقطاع العام والخاص
٣	٣	١	السمعة الطيبة للمعهد وإنعكاس ذلك على إستجابة مؤسسات المجتمع للمشاركة في الأنشطة المختلفة.
٣	٣	١	توافر خدمات المكتبة الإلكترونية بالمجلس الأعلى للجامعات وإمكانية ربط مكتبة المعهد بها.
٤	٤	١	وجود شبكة الإنترنت والتي تسهل التواصل والحصول على المعلومات المطلوبة.
١٧٩		٥٠	المجموع

٤. مصفوفة تقييم العوامل الخارجية: التهديدات

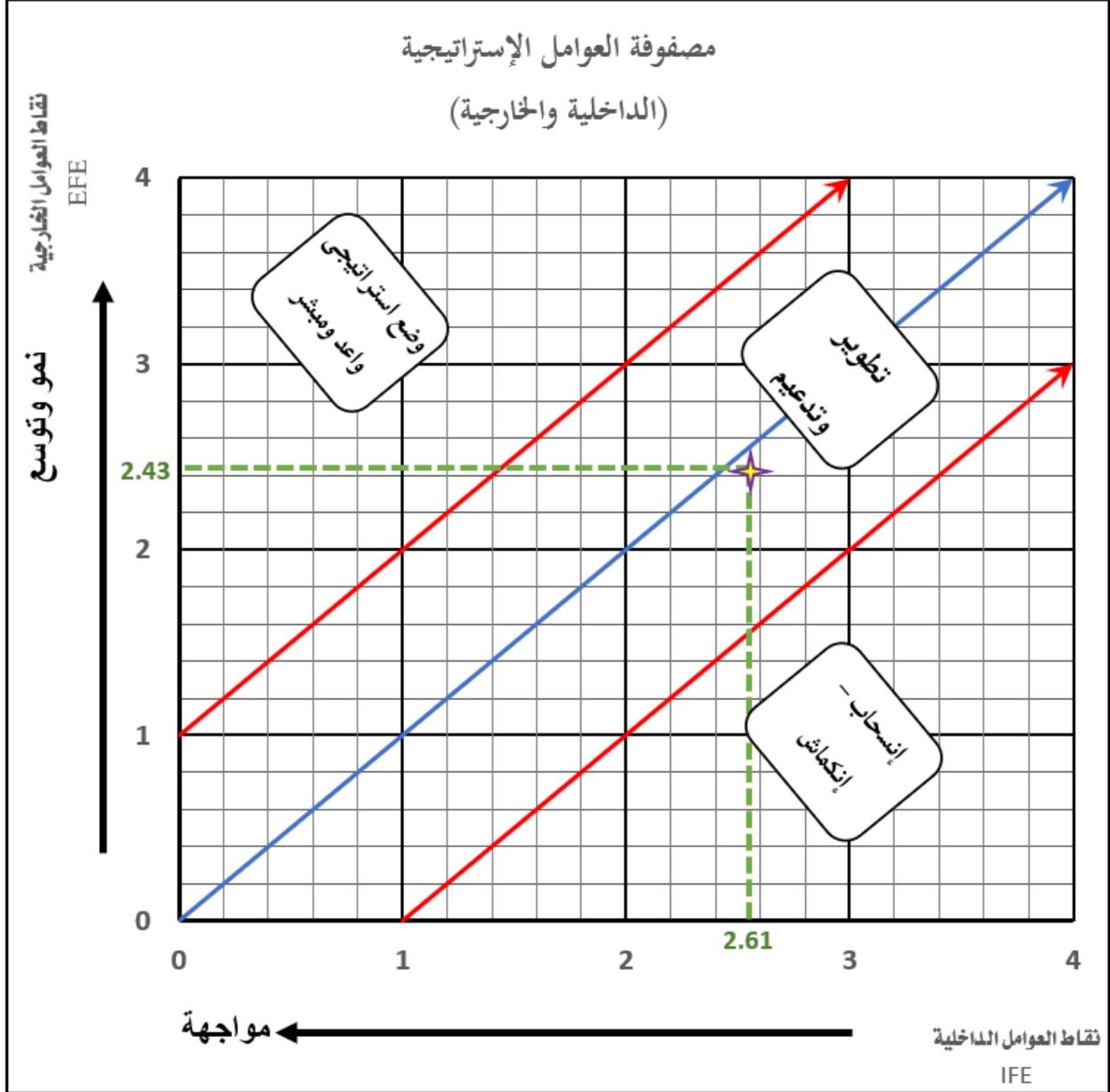
الوزن المرجح	القدرة على التعامل مع	الوزن النسبي	التهديدات Threats
٨	٢	٤	زيادة الوضع التنافسي وسعى المؤسسات التعليمية المنافسة إلى الحصول على الإعتماد من الهيئة.
٤	١	٤	الزيادة المطردة في أعداد الجامعات الحكومية والخاصة وبالتالي في أعداد الخريجين بما يؤدي إلى إشتداد المنافسة وتشبع سوق العمل.
٤	١	٤	أزدياد المنافسة بين المعاهد الخاصة المثيلة، الأمر الذي يتطلب التطوير الدائم في إمكانيات المؤسسة المادية وكذلك التخصصات الأكاديمية المختلفة
٤	١	٤	إنشاء وتوسع العديد من المؤسسات التعليمية الخاصة والبحث عن كوادر مؤهلة وذات خبرة.
٨	٢	٤	الإتجاه إلى أنماط تعليم حديثة مثل التعليم الإلكتروني.
٣	١	٣	الإرتفاع المستمر في تكلفة الحصول على التقنيات الحديثة الداعمة للعملية التعليمية.
٣	١	٣	كثرة عدد المنافسين من المعاهد العليا والجامعات الخاصة.
٦	٢	٣	تقدم بعض الجهات المناظرة للحصول على الجودة والاعتماد.
٣	١	٣	إرتفاع تكلفة البحث والأنشطة البحثية.
٣	١	٣	إرتفاع تكلفة التجهيز للتعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.
٣	١	٣	إرتفاع تكاليف تطوير المعامل وإمدادها بالتكنولوجيا الحديثة اللازمة لمواكبة العصر ومتطلبات سوق العمل.
٦	٢	٣	التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.
٢	١	٢	إرتفاع اسعار التجهيزات والوسائل التكنولوجية والتي تستخدم في عملية التعليم والتعلم وخاصة في المجال الهندسي.
٢	١	٢	توسع وإنتشار المؤسسات التعليمية المنافسة والتي يمكن ان تستقطب الماهرين من الإداريين والعاملين بالمعهد.
٢	١	٢	متطلبات سوق العمل وتوجيه الطلاب إلى أقسام معينة دون غيرها مما يؤدي إلى وجود عجز في الطلاب المتقدمين إلى تخصصات معينة
١	١	١	التوسع في التعليم الهندسي (محلياً وإقليمياً) مما يؤدي إلى زيادة الطلب على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
١	١	١	صعوبة تعديل المقررات وطرق التقويم نظراً للالتزام باللائحة المعتمدة من لجنة القطاع الهندسي والمجلس الأعلى للمعاهد الخاصة.
١	١	١	عدم توافر قاعدة بيانات عن الاحتياجات المجتمعية والبيئية
٦٤		٥٠	المجموع
٢٤٣		١٠٠	مجموع أوزان الفرص والتهديدات



الفرص والتهديدات بالمعهد (العوامل الاستراتيجية الخارجية)

MANSOURA COLLEGE

قام الفريق بعد الانتهاء من مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية بتحديد الموقع الإستراتيجي للمعهد باستخدام مصفوفة العوامل الأستراتيجية (الداخلية والخارجية)، والتي تتضمن ثلاثة أقسام رئيسية لكل منها تطبيقات إستراتيجية مختلفة كما هو واضح بالشكل التالي:



نستنتج من تحليل البيانات الخاصة للعوامل الإستراتيجية الداخلية (٢,٦١) والخارجية (٢,٤٣) أن المعهد يقع في القسم الثاني (القوة المتوسطة للوضع الإستراتيجي) وعلية فان الإستراتيجية المناسبة للمعهد هي:

١. إستراتيجية الثبات والتحسين والتطوير المستمر.
٢. الإستراتيجية الطموحة وهي التوسع والنمو.

ضعف	قوة	
<p>نقاط الضعف Weakness Points</p> <ul style="list-style-type: none"> • محدودية نشر- الوعي برؤية ورسالة واهداف المعهد • لوائح المعهد لا تلي الوضع التنافسي للخريج. • ضعف دور الطلاب في مجالس الأقسام. • ضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف من خارج المعهد. • عدم انتظام منظومة المراجعة الخارجية • لا توجد آلية لتقييم مردود التدريب على منسوبي المعهد وأعضاء هيئة التدريس. • ضعف مشاركة الاطراف المجتمعية في تحديد مواصفات الخريج من أجل تحديد النتائج المستهدفة • لا يتم الإستفادة من تحليل نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية وتطوير استراتيجيات التعليم والتعلم. • لا توجد آلية موثقة للتواصل مع الخريجين. • قلة المصادر بالمكتبة وضعف الخدمات المكتبية. 	<ul style="list-style-type: none"> • توجد خطة إستراتيجية للمعهد مبنية على تحليل بيئي وبمشاركة أطراف داخل المعهد وخارجه. • يتبنى المعهد المعايير القومية NARS الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتم اعتمادها من مجلس الإدارة. • المباني والتجهيزات والمعامل مناسبة إلى حد كبير. • ملائمة تخصص أعضاء هيئة التدريس للمقررات. • توافر قواعد ضمان العدالة وعدم التمييز للطلاب والإداريين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. • يوجد هيكل تنظيمي للمعهد. • حصول كثير من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالمعهد على شهادات علمية (ماجستير – دكتوراة) من خلال برنامج الدراسات العليا بالأشتراك مع الجامعات المصرية المختلفة • يوجد رؤية ورسالة واضحة ومعلنة تعكس دور وهدف المعهد • توجد خطة تنفيذية مرتبطة بالخطة الاستراتيجية • تنوع تخصصات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واختلاف الجامعات التي تخرجوا منها ومدى انعكاس ذلك على استفادة الطلاب. • عقد ندوات واجتماعات للتوعية بثقافة الجودة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين. • توافر وحدة لضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للمعهد، حيث تتولى مهام التقويم الذاتي المستمر سواء للقدرة المؤسسية أو للفاعلية التعليمية. • يتوفر نظام فعال لدعم الطلاب ماديا ومعنويا وصحيا. • وجود إستراتيجية موثقة ومعتمدة. • لدى المعهد خطة وآليات مفعلة للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس وذلك بانتداب أساتذة من جامعات حكومية مرموقة للاستفادة من خبراتهم العلمية والأكاديمية ولسد الثغرات في معدلات أعضاء هيئة التدريس. • لدى المعهد أصول وممتلكات متميزة. 	

<p>إستراتيجيات تطوير وتحسين</p>	<p>إستراتيجيات نمو وتوسع</p>	<p>فرصة</p> <ul style="list-style-type: none"> متطلبات الإعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد تساعد على دعم وتطوير الهيكل التنظيمي بالمؤسسات التعليمية. دعم وزارة التعليم العالي لمؤسسات التعليم الخاص. وجود دورات تدريبية خاصة بأعمال جودة التعليم والإعتماد. وجود معايير أكاديمية مرجعية NARS أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد مع إمكانية تبني أى معايير أكاديمية أخرى بعد الحصول على الموافقة عليها من الهيئة.
<p>إستراتيجيات إصلاح</p>	<p>إستراتيجيات مواجهة</p>	<p>تهديدات</p> <ul style="list-style-type: none"> زيادة الوضع التنافسي - وسعى المؤسسات التعليمية المنافسة إلى الحصول على الإعتماد من الهيئة. الزيادة المطردة في أعداد الجامعات الحكومية والخاصة وبالتالي في أعداد الخريجين بما يؤدي إلى إشتداد المنافسة وتشبع سوق العمل. أزدياد المنافسة بين المعاهد الخاصة المثيلة، الأمر الذي يتطلب التطوير الدائم في إمكانيات المؤسسة المادية وكذلك التخصصات الأكاديمية المختلفة إنشاء وتوسع العديد من المؤسسات التعليمية الخاصة والبحث عن كوادر مؤهلة وذات خبرة. الإتجاه إلى أنماط تعليم حديثة مثل التعليم الإلكتروني.

ثالثاً

تصميم وصياغة
الخطة الاستراتيجية

١. الرؤية والرسالة

الرؤية



اتاحة التعليم بجودة عالية وفق إطار مؤسسي—
كفاء ومستدام ومرن يسهم في بناء الشخصية
المتكاملة وإطلاق امكانياتها الى اقصى— مدى، وان
يكون ناتج العملية التعليمية طالب كفاء ومستنير
ومعتز بذاته وشغوف ببناء مستقبل وطنه وان
يحافظ على القيم الوطنية

الرسالة



اتاحة تعليم هندسي وتكنولوجي بجودة
عالية وفق إطار مؤسسي كفاء ومستدام
ومرن يسهم في بناء الشخصية ويحافظ
على القيم الوطنية

MANSOURA COLLEGE

٢. القيم المؤسسية

- ١ الإبداع والإبتكار
- ٢ جودة الأداء والتطوير المستمر
- ٣ الأمانة العلمية
- ٤ التفاعل والمشاركة المجتمعية
- ٥ الألتزام والمساءلة والمحاسبة
- ٦ تقدير الكفاءات
- ٧ احترام الرأي الآخر
- ٨ العدالة وعدم التمييز

٣. الغايات العامة والأهداف الاستراتيجية

تم الاعتماد على التحليل البيئي في صياغة وتحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية وذلك لتدعيم جوانب القوة ومعالجة جوانب الضعف واستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التي تؤثر سلبا على أدائها.

الغاية الأولى: معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا مؤسسة علمية ذات تعليم

هندسي متميز.

- الهدف (١): تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لضمان كفاءة العملية التعليمية.
- الهدف (٢): التطوير المستمر للبرامج التعليمية وضمان جودة العملية التعليمية.
- الهدف (٣): تطوير نظام متكامل للقبول والدعم والانشطة والخدمات الطلابية.
- الهدف (٤): تطوير نظم للتقويم المؤسسى من خلال إدارة جودة متطورة وفعالة.
- الهدف (٥): تطوير وتحديث الموارد المادية للمعهد.
- الهدف (٦): تنمية قدرات الطلاب والخريجين بما يدعم الإبتكار والمنافسة في سوق العمل.
- الهدف (٧): تأهيل البرامج المختلفة للإعتماد الأكاديمى.
- الهدف (٨): الاستفادة من الوسائل التكنولوجية الحديثة لتحسين نواتج العملية التعليمية ومجالات التدريب للطلاب.

الغاية الثانية: معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا مؤسسة علمية متميزة في

البحوث العلمية.

- الهدف (١): تطوير الإنتاج البحثى للمعهد كما وكيفاً.
- الهدف (٢): دعم وتحديث البنية التحتية للبحث العلمى بالمعهد.
- الهدف (٣): تشجيع وتحفيز أخلاقيات البحث العلمى.

الغاية الثالثة: تعظيم دور المعهد في المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

- الهدف (١): الإستغلال الأمثل لإمكانات المعهد لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- الهدف (٢): تحقيق شراكات محلية والتأكد من رضا المجتمع عن دور المعهد.

٤. أوجه الارتباط بين الخطة الاستراتيجية للوزارة والمعهد

التخطيط الاستراتيجي هو عبارة عن تخطيط بعيد المدى، وتحديد المنظومة لإستراتيجيتها واتجاهها، واتخاذ القرارات بشأن تخصيص مواردها لمتابعة هذه الإستراتيجية، ويأخذ هذا التخطيط في الإعتبار جميع المتغيرات الخارجية والداخلية، ويقوم بتحديد جميع الشرائح والقطاعات المستهدفة، إضافةً لطرق المنافسة، ويمكن أن يتسع المفهوم أيضًا إلى آليات التحكم لتوجيه تنفيذ الاستراتيجية.

وقد تم صياغة التخطيط والتوجه الإستراتيجي للمعهد بما يتطابق مع الخطة الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي من خلال رؤية مصر ٢٠٣٠ للتعليم الجامعي وهي إتاحة التعليم والتدريب للجميع بجودة عالية دون التمييز، وفي إطار نظام مؤسسي، وكفاء وعادل، ومستدام، ومرن. وأن يكون مرتكزاً على المتعلم والمتدرب القادر على التفكير والتمكن فنياً وتقنياً وتكنولوجياً، وأن يساهم أيضاً في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق إمكانياتها إلى أقصى. مد لمواطن معتر بذاته، ومستنير، ومبدع، ومسئول، وقابل للتعددية، يحترم الاختلاف، وفخور بتاريخ بلاده، وشغوف ببناء مستقبلها وقادر على التعامل تنافسياً مع الكيانات الإقليمية والعالمية. وأيضا تحديد الأهداف الإستراتيجية والقضايا الإستراتيجية العامة وكيفية تنفيذها وتقييمها.

ولقد ارتكزت الخطة الإستراتيجية للمعهد على المبادئ الأساسية الآتية:

- رؤية المعهد هي اتاحة التعليم بجودة عالية وفق إطار مؤسسي كفاء ومستدام ومرن يساهم في بناء الشخصية المتكاملة وإطلاق امكانياتها الي أقصى- مدي، وان يكون ناتج العملية التعليمية طالب كفاء ومستنير ومعتر بذاته وشغوف ببناء مستقبل وطنه وان يحافظ على القيم الوطنية.
- رسالة المعهد هي اتاحة تعليم هندسي وتكنولوجي بجودة عالية وفق إطار مؤسسي كفاء ومستدام ومرن يساهم في بناء الشخصية ويحافظ على القيم الوطنية مستنيراً بالوسائل التكنولوجية الحديثة بتحقيق الريادة في البحث العلمي وتنمية المجتمع.
- ارتباط أهداف المعهد مع أهداف الوزارة.

ارتباط أهداف المعهد مع أهداف الوزارة

الأهداف الإستراتيجية للمعهد	الأهداف الإستراتيجية لوزارة التعليم العالي ورؤية مصر ٢٠٣٠
<ul style="list-style-type: none"> - تطوير الإنتاج البحثي للمعهد كما وكيفاً. - دعم وتحديث البنية التحتية للبحث العلمي بالمعهد. - تشجيع وتحفيز أخلاقيات البحث العلمي. 	<ul style="list-style-type: none"> - النهوض بالمنظومة البحثية بما يلبي احتياجات المجتمع وحاجات مجتمع الاعمال والصناعة والخدمات.
<ul style="list-style-type: none"> - الاستفادة من الوسائل التكنولوجية الحديثة لتحسين نواتج العملية التعليمية ومجالات التدريب للطلاب. 	<ul style="list-style-type: none"> - إدماج تكنولوجيا المعلومات والاتصال في العملية التعليمية بما يتيح أكبر قدر من الاستفادة من نواتجها في التعليم والتدريب. - التوصل إلى الصيغ التكنولوجية والالكترونية الأكثر فاعلية في عرض المعرفة والبحث العلمي وتداولها بين الطلاب والمعلمين ومن يرغب من أبناء المجتمع.
<ul style="list-style-type: none"> - تطوير وتحديث الموارد المادية للمعهد. 	<ul style="list-style-type: none"> - الارتقاء بجودة الخدمات المرافقة التي تقدمها المؤسسة.
<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لضمان كفاءة العملية التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> - دعم وتطوير قدرات هيئات التدريس والقيادات الجامعية
<ul style="list-style-type: none"> - التطور المستمر للبرامج التعليمية وضمان جودة العملية التعليمية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تطوير البرامج الأكاديمية والارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك.
<ul style="list-style-type: none"> - تطوير نظم للتقويم المؤسسي- من خلال إدارة جودة متطورة وفعالة. - تطوير نظام متكامل للقبول والدعم والأنشطة والخدمات الطلابية. - تأهيل البرامج المختلفة للاعتماد الأكاديمي. - تحقيق شراكات محلية والتأكد من رضا المجتمع عن دور المعهد. - الاستغلال الأمثل لإمكانات المعهد لخدمة المجتمع والتنمية البيئية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحقيق جودة العملية التعليمية في مختلف جوانبها.
<ul style="list-style-type: none"> - تنمية قدرات الطلاب الخريجين بما يدعم الابتكار والمنافسة في سوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> - تمكين المتعلم من متطلبات القرن الحادي والعشرين.

- منظومة إدارية حديثة وأدوات تعمل بكفاءة وفاعلية.
- قوى عاملة ذات كفاءة ومؤهلة، وتتميز بأدائها والتزامها بأخلاقيات العمل.
- خريجين لديهم وعي وإعتزاز بتاريخ بلادهم والتراث والقيم المصرية.
- متعلمون تحصيلهم متلائم مع قدراتهم، ويمتلكون المهارات الضرورية والكفايات اللازمة للانتقال عبر المراحل التعليمية المختلفة والالتحاق بسوق العمل.

وقد تبنت المنظومة القضايا الاستراتيجية الآتية لتطوير التعليم العالي رؤية مصر ٢٠٣٠:

- قدرات ومهارات هيئة التدريس والقيادات.
- قدرات ومهارات الإداريين والقيادات الإدارية.
- أخلاقيات ومهارات الطلاب.
- الاعتماد المؤسسي واعتماد البرامج الأكاديمية.
- البنية التحتية لتقنية المعلومات والاستمرار في تحديثها وتلبيتها للمتطلبات والمتغيرات المختلفة.

وقد واجهت المنظومة بعض التحديات منها:

- ضعف الروابط بين مؤسسات التعليم العالي وسوق العمل.
- ضعف سياسة للمتابعة والتواصل مع الخريجين.
- ضعف الحوافز لتشجيع الموارد البشرية الأكثر كفاءة.
- ضعف التمويل وقلة مصادره.
- نقص المهارات للخريجين إلى سوق العمل.
- انخفاض نسبة الأبحاث المنشورة في دوريات عالمية متميزة.
- الندرة النسبية للموارد المتاحة وعدم استغلالها بشكل أمثل.

٥. تحليل الفجوة وتحديدها

تحديد الفجوة:

١. الفجوة بين تطلعات المعهد والموارد المالية.
٢. الفجوة بين الخريج وسوق العمل.
٣. الفجوة بين الأطراف المجتمعية والمعهد.
٤. الفجوة بين الخطة الاستراتيجية والوعي بها.
٥. الفجوة بين مستوى البحث العلمي المرجو والحالي.

تحليل الفجوة:

تتم المقارنة الدقيقه في هذه المرحله بين وضع المعهد الحالي وما يطمح اليه من رؤية ورسالة وقيم وغايات يسعى لتحقيقها في المستقبل وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي يقدمها المعهد المتمثلة في الآتي:

١. الخريج.
٢. الخدمات الاستشارية.
٣. البحث العلمي.
٤. خدمات التدريب والتعليم المستمر.
٥. الخدمات البيئية والمجتمعية.

فاذا كانت الفجوة بين الواقع والمأمول كبيرة، فيجب التأكد من أن الغايات المأمولة منطقية وواقعية وإلا فيجب إعادة النظر فيها وتعديلها. ففي هذه الخطوة يتم التأكد بأن الغايات المرسومة ممكنة التحقق في بيئة مناسبة وموارد كافية.

١. الفجوة بين تطلبات المعهد والموارد المالية:

هناك فجوة بين ما يتطلع له المعهد والموارد المالية، حيث إن مصادر الموارد المالية غير متعددة فمصدر الموارد المالية الرسوم الدراسية فقط، ولسد هذه الفجوة يمكن القيام بالإجراءات التالية:

- تجهيز المعامل بحيث يمكن استخدامها في عمل اختبارات لمصلحة مشاريع خارجية والأبحاث مثل (معمل ميكانيكا التربة والأساسات ومعمل الخرسانة ومعمل الطرق ومعمل المساحة).
- توفير طابعات مجهزة للطلاب بأسعار مخفضة.
- تأجير الجراجات المفتوحة التابعة للمعهد.
- تأجير الساحات الرياضية الملاعب التابعة للمعهد.

٢. الفجوة بين الخريج وسوق العمل:

هناك فجوة بين الخريج وسوق العمل حيث أن لوائح المعهد لا تلبى الوضع التنافسي للخريج، وهناك ضعف في التواصل بين المعهد وخريجه في سوق العمل وارتفاع تكلفة التدريب الميداني وعدم قيام المعهد بتوفير قاعدة بيانات للشركات والجهات التي تقدم التدريب للطلاب، ولا توجد آلية موثقة للتواصل مع الخريجين وعدم عقد دورات تنمية قدرات ومهارات الخريجين. ولسد هذه الفجوة يمكن القيام بالإجراءات التالية:

- تعديل لوائح المعهد بحيث تلبى متطلبات سوق العمل.
- توفير التدريب الميداني المناسب لجميع التخصصات في المعهد مما يقلل الفجوة بين الخريج وسوق العمل.
- تطوير آلية موثقة للتواصل مع الخريجين وعقد دورات تنمية قدرات ومهارات الخريجين.

٣. الفجوة بين الأطراف المجتمعية والمعهد.

هناك فجوة بين الأطراف المجتمعية والمعهد والتي تتمثل في عدم مساهمة الأطراف المجتمعية في توفير العمل لخريجي المعهد وضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد وتطوير البرامج، ولا تتوفر خطة مفعلة لخدمة المجتمع ومعلنة بموقع المعهد ومتاحة للأطراف المعنية وعدم وجود محاضرات لتوعية الطلاب والعاملين بكيفية خدمة المجتمع من خلال أنشطة المعهد. ولسد هذه الفجوة يمكن القيام بالإجراءات التالية:

- عمل محاضرات باستمرار لتوعية الطلاب والعاملين بكيفية خدمة المجتمع.
- تشجيع الأطراف المجتمعية في المساهمة في توفير فرص العمل لخريجي المعهد.
- توفير خطة مفعلة لخدمة المجتمع ومعلنة بموقع المعهد.

٤. الفجوة بين الخطة الاستراتيجية والوعي بها:

هناك فجوة بين الخطة الاستراتيجية والوعي بها، مثل محدودية نشر الوعي برؤية ورسالة واهداف المعهد وغياب الفهم لفلسفة وأهمية التخطيط الإستراتيجي بين بعض العاملين بالمعهد وضعف مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف من خارج المعهد. ولسد هذه الفجوة يمكن القيام بالإجراءات التالية:

- زيادة الوعي بالاستراتيجية من خلال محاضرات توعية.
- السعي في زيادة مستوى المشاركة في التحليل البيئي من جانب مختلف الأطراف من خارج المعهد.

٥. الفجوة بين مستوى البحث العلمي المرجو والحالي:

هناك فجوة بين مستوى البحث العلمي المرجو والحالي مثل قلة المصادر بالمكتبة وضعف الخدمات المكتبية وعدم وجود مجلة علمية للمعهد وضعف المخصصات المالية والدعم المتاح للبحث العلمي وعدم وجود رابط على الموقع الإلكتروني للمعهد يشمل ما تم إنجازه من أبحاث أو أوراق بحثية وعدم وجود بروتوكولات واتفاقيات تعاون مع الجامعات الحكومية والجهات البحثية، ولسد هذه الفجوة يمكن القيام بالإجراءات التالية:

- تحسين المصادر في المكتبة وتسهيل الوصول إليها.
- عمل مجلة علمية مناسبة لتشجيع ونشر البحث العلمي.
- تطوير الموقع الإلكتروني الحالي بحيث يشمل به ما تم إنجازه من أبحاث أو أوراق بحثية.
- عمل تعاونات وبروتوكولات واتفاقيات بين المعهد وجامعات حكومية.

٦. ترتيب الأوليك في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح

الغاية الأولى: معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا مؤسسة علمية ذات تعليم هندسي متميز:

والتي حصلت على وزن نسبي وقيمة ونقط مرجحة على النحو التالي (أولوية أولى):

النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الاستراتيجية
١- مجالات القوة			
8	4	2	• ملائمة تخصص أعضاء هيئة التدريس للمقررات.
٨	٤	٢	• يتبنى المعهد المعايير القومية NARS الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتم اعتمادها من مجلس الإدارة.
٨	٤	٢	• المباني والتجهيزات والمعامل مناسبة إلى حد كبير.
٦	٤	١,٥	• يتوفر نظام فعال لدعم الطلاب ماديا ومعنويا وصحيا.
٦	٤	١,٥	• عقد ندوات واجتماعات للتوعية بثقافة الجودة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين.
٦	٤	١,٥	• وجود إستراتيجية موثقة ومعتمدة.

النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الاستراتيجية
٢- مجالات الضعف			
٢	٢	١	• عدم اهتمام بعض أعضاء هيئة التدريس بنظام الترقية.
٣	٢	١,٥	• عدم الإنتظام في دورية مراجعة البرامج التعليمية من خلال المراجعين الخارجيين
١,٥	١	١,٥	• عدم عقد دورات تنمية قدرات ومهارات الخريجين.
١	٢	٠,٥	• عدم وجود نظام إلكتروني للتعامل مع الإستبيانات التي يتم إجراؤها والإعتماد على الأعضاء في تجميعها وتحليلها إحصائيا.
١	١	١	• مصادر الموارد المالية غير متعددة حيث إن مصدر الموارد المالية الرسوم الدراسية فقط.
٠,٥	١	٠,٥	• عدم التزام الطلبة بمستويات الخطة الدراسية.
٥١ من ٢٦١		١٦,٥ من ١٠٠	اجمالي النقاط المرجحة

النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الاستراتيجية
١- الفرص			
١٢	٣	٤	• وجود دورات تدريبية خاصة بأعمال جودة التعليم والاعتماد.
١٦	٤	٤	• وجود معايير أكاديمية مرجعية NARS أصدرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد مع إمكانية تبني أى معايير أكاديمية أخرى بعد الحصول على الموافقة عليها من الهيئة.
١٦	٤	٤	• دعم وزارة التعليم العالي لمؤسسات التعليم الخاص.
٩	٣	٣	• إتجاه الدولة في التنمية وإنشاء مدن جديدة مما ينعكس على الإحتياج الى التخصصات الهندسية المختلفة.
١٢	٤	٣	• تزايد معدلات الاقبال على المعهد من جانب الطلاب الجدد يعطى ثقة للإدارة لتوفير الموارد المالية اللازمة لتنمية وتطوير الإمكانيات المتاحة.
٨	٤	٢	• الإستفادة بالخبرات من أعضاء هيئة التدريس في مناقشة مشروعات التخرج.

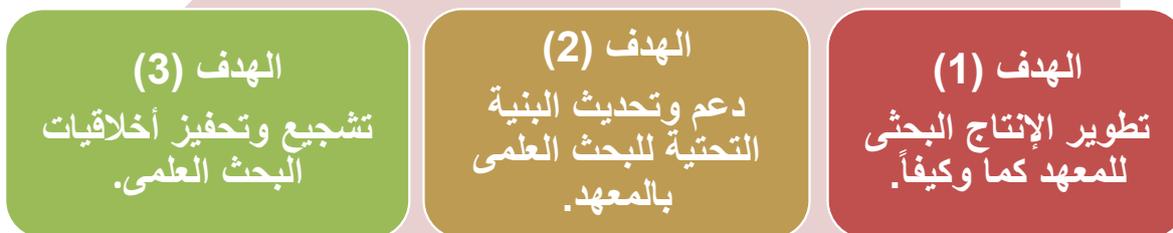
MANSOURA COLLEGE

النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الاستراتيجية
٢- التهديدات			
١	١	١	• التوسع في التعليم الهندسي (محلياً وإقليمياً) مما يؤدي إلى زيادة الطلب على أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
١	١	١	• صعوبة تعديل المقررات وطرق التقويم نظراً للالتزام باللائحة المعتمدة من لجنة القطاع الهندسي والمجلس الأعلى للمعاهد الخاصة.
٢	١	٢	• متطلبات سوق العمل وتوجيه الطلاب إلى أقسام معينة دون غيرها مما يؤدي إلى وجود عجز في الطلاب المتقدمين إلى تخصصات معينة
٢	١	٢	• توسع وانتشار المؤسسات التعليمية المنافسة والتي يمكن ان تستقطب الماهرين من الادارين والعاملين بالمعهد.
٢	١	٢	• إرتفاع اسعار التجهيزات والوسائل التكنولوجية والتي تستخدم في عملية التعليم والتعلم وخاصة في المجال الهندسي.
٣	١	٣	• إرتفاع تكاليف تطوير المعامل وإمدادها بالتكنولوجيا الحديثة اللازمة لمواكبة العصر ومتطلبات سوق العمل.
١٤ من ٢٤٣		٣١ من ١٠٠	اجمالي النقاط المرجحة

الغاية الثانية: معهد المنصورة العالي للهندسة والتكنولوجيا مؤسسة علمية متميزة في البحوث العلمية.
والتي حصلت على وزن نسبي ونقط مرجحة على النحو التالي (أولوية ثانية):

النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الإستراتيجية
١- مجالات القوة			
6	4	1.5	• تنوع تخصصات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واختلاف الجامعات التي تخرجوا منها ومدى انعكاس ذلك على استفادة الطلاب.
٢- مجالات الضعف			
1	2	0.5	• عدم وجود رابط على الموقع الإلكتروني للمعهد يشمل ما تم إنجازه من أبحاث أو أوراق بحثية.
٧ من ٢٦١	6	٢ من ١٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الإستراتيجية
١- الفرص			
9	3	3	• دعم الدولة لأنشطة البحث العلمي.
٢- التهديدات			
3	1	3	• إرتفاع تكلفة البحث والأنشطة البحثية.
١٢ من ٢٤٣	4	٦ من ١٠٠	إجمالي النقاط المرجحة



الغاية الثالثة: تعظيم دور المعهد في المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
والتي حصلت على وزن نسبي ونقط مرجحة على النحو التالي (أولوية ثالثة):

النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الإستراتيجية
١- مجالات القوة			
6	4	1.5	• حصول كثير من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالمعهد على شهادات علمية (ماجستير - دكتوراة) من خلال برنامج الدراسات العليا بالأشتراك مع الجامعات المصرية المختلفة.
٢- مجالات الضعف			
0.5	1	0.5	• عدم مساهمة الأطراف المجتمعية في توفير العمل لخريجي المعهد.
٦,٥ من ٢٦١	5	٢ من ١٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

النقاط المرجحة	القيمة	الوزن	العوامل الإستراتيجية
١- الفرص			
3	3	1	• السمعة الطيبة للمعهد وانعكاس ذلك على إستجابة مؤسسات المجتمع للمشاركة في الأنشطة المختلفة.
٢- التهديدات			
1	1	1	• عدم توافر قاعدة بيانات عن الاحتياجات المجتمعية والبيئية
٤ من ٢٤٣	4	٢ من ١٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

الهدف (2)

تحقيق شراكات محلية والتأكد من رضا المجتمع عن دور المعهد.

الهدف (1)

الإستغلال الأمثل لإمكانيات المعهد لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.