



وزارة التعليم العالي
Ministry Of Higher Education

الخطة الإستراتيجية ٢٠٢٢ / ٢٠٢٧ م

Website: <http://dhisw.edu.eg/>

F.B.: facebook.com/groups/403673858166608/

E-mail: Delta.Academy.info@gmail.com

Tel: 002 050 2529808 – 2529809

Fax: 002 050 2529810

العنوان: جمهورية مصر العربية، محافظة الدقهلية، طلخا، طريق شربين دمياط، أكاديمية الدلتا للعلوم

الوثيقة

غرض الوثيقة: تتضمن هذه الوثيقة الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة للفترة ٢٠٢٢/٢٠٢٧ م.

توزيع الوثيقة: لا يتم تداول هذه الوثيقة إلا من خلال وحدة ضمان الجودة بالمعهد.

حقوق ملكية الوثيقة: هذه الوثيقة ملك المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة.

موقع الوثيقة: وحدة ضمان الجودة بالمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة.

اعتماد الوثيقة:

توقيع رئيس فريق التخطيط الاستراتيجي:

توقيع مدير وحدة ضمان الجودة:

توقيع عميد المعهد:

تاريخ اعتماد مجلس المعهد الأكاديمي:

المحتويات	
٥	المقدمة:
٦	كلمة عميد المعهد.
١٤-٧	الجزء الأول: نبذه عن المعهد:
٨	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية.
٩	بيانات أساسية عن المعهد.
١٠	الموارد المادية بالمعهد.
١٤	الهيكل التنظيمي للمعهد.
٢٦-١٥	الجزء الثاني: منهجية التخطيط وإعداد الخطة الاستراتيجية:
١٦	أولاً: الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية.
١٦	ثانياً: منهجية وخطوات إعداد الخطة الاستراتيجية.
١٨	ثالثاً: مرجعيات إعداد الخطة الاستراتيجية.
١٨	رابعاً: مبررات إعداد الخطة الاستراتيجية.
١٩	خامساً: أدوات ومصادر جمع البيانات والمعلومات.
٢٠	سادساً: تحليل البيانات.
٢١	سابعاً: آليات نشر الخطة الاستراتيجية.
٢١	ثامناً: آليات متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
٢١	تاسعاً: ضمانات استمرار وتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
٢٢	عاشراً: دراسة معوقات ومخاطر التنفيذ وأساليب التغلب عليها.
٢٤	حادي عشر: تحديد الأطر المُنشِقة.
٣٣-٢٧	الجزء الثالث: صياغة عناصر الخطة الاستراتيجية:
٢٨	أولاً: منهجية إعداد الرؤية والرسالة للمعهد.
٢٩	ثانياً: تحديد القيم الجوهرية للمعهد.
٣١	ثالثاً: تبني السياسات الحاكمة للمعهد.
٣٢	رابعاً: الفلسفة التي تستند عليها استراتيجية المعهد لتحقيق رسالته.
٣٢	خامساً: دراسة السمات المميزة للمعهد.

المحتويات		
الجزء الرابع: نتائج التحليل البيئي الرباعي:		
٣٤ - ٧٢		
٣٥	أولاً: مجالات التحليل البيئي الرباعي.	
٣٦	ثانياً: إجراءات تحليل البيئة الداخلية والخارجية:	
٣٦	❖ نتائج تحليل البيئة الداخلية وأهم نقاط القوة والضعف.	
٤٢	❖ نتائج تحليل ملاحظة الموارد المادية للمعهد.	
٤٦	❖ نتائج تحليل البيئة الخارجية وأهم الفرص والتهديدات.	
٤٧	❖ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.	
٥١	❖ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.	
٥٢	❖ البدائل الاستراتيجية.	
٥٤	❖ ثالثاً: وضع الغايات والاهداف الاستراتيجية.	
٥٤	❖ اجراءات صياغة الأهداف الاستراتيجية.	
٥٥	❖ الغايات والاهداف الاستراتيجية للمعهد.	
٥٦	❖ تحليل الرسالة وارتباط أهداف المعهد بها.	
٥٧	❖ دراسة اتساق الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة (٢٠٢٢ / ٢٠٢٧ م) والإطار العام للخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي (٢٠١٥ / ٢٠٣٠ م)	
٦١	❖ رابعاً: تحليل الفجوة بين الوضع الحالي والمأمول.	
الجزء الخامس: إعداد الخطة التنفيذية:		
٧٣ - ٩٢		
٧٤	❖ أولاً: أولويات المعهد خلال الخطة التنفيذية.	
٧٥	❖ ثانياً: الأنشطة والمهام ومؤشرات الأداء.	
٩٢	❖ ثالثاً: مصادر تمويل الخطة التنفيذية.	
الجزء السادس: تنفيذ الخطة التنفيذية:		
٩٣ - ٩٥		
٩٤	❖ أولاً: آلية التنفيذ والمتابعة.	
٩٤	❖ ثانياً: ضمانات استمرار وتنفيذ الخطة الاستراتيجية.	
٩٤	❖ ثالثاً: دراسة معوقات ومخاطر التنفيذ وأساليب التغلب عليها.	

المقدمة:

يُعد التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي ضرورة حتمية تفرضها التحديات التي تواجهها المؤسسات التعليمية في عصر المعرفة والمعلوماتية، وتزايد حدة البيئة التنافسية في عصر العولمة المتنامية، وهو الامر الذي حدا بالمؤسسات الى السعي الدائم لتحسين جودة خدماتها، حيث يحظى التخطيط الاستراتيجي بأهمية كبرى في العالم، لما يُقدمه من رؤى فيما ينبغي تحقيقه خلال الفترات القادمة تحقيقا لأفضل مسار مُمكن للمؤسسة حيث يمكن تعظيم الإمكانات والنتائج المُتاحة والمُمكنة، والحد من المخاطر والتهديدات المُتوقعة.

وفي ضوء المُتغيرات الاجتماعية التي تُنتجها المُجتمعات المحلية علي مُختلف الوانها تبلورت فكره انشاء المعهد العالي للخدمة الاجتماعية في المنصورة لكي يكون له دور قيادي في التنمية الشاملة للمُجتمع، وبما يتيح له مواكبة التغيرات المحلية والعالمية أو تطلعات المستقبل والمشاركة الايجابية في تطور مجتمعا الي الأفضل.

والغرض من إنشاء معهد علمي اكاديمي مُتميز أن يُضاف إلي رصيد محافظة الدقهلية من المؤسسات الأكاديمية التي تُساهم في بناء كوادر علمية تساهم في التنمية الاجتماعية حتى تبلورت هذه الفكرة وخرجت إلي النور بإنشاء المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة طبقاً للقرار الوزاري (٢٨٧) بتاريخ ١٩٩٥/٣/٢٢م، حيث يقبل المعهد الطلاب الحاصلين علي الثانوية العامة أو ما يُعادلها (٤) سنوات يمنح من يجتاز الدراسة بنجاح درجة البكالوريوس في الخدمة الاجتماعية مُعتمداً من وزير التعليم العالي، ويعتبر ٢٠٠٣/٩/١م احد التواريخ الهامة في مسيرة المعهد نحو التطوير حيث تم نقل مقر المعهد الي مقر جديد بأكاديمية الدلتا للعلوم. والتي تُمثل صرحاً حضارياً لتعليم الخدمة الاجتماعية في مصر.

ويُقدم المعهد عدد من الخدمات المُتميزة، بالتعاون مع جهات عدة مثل محافظة الدقهلية، ومديرية التربية والتعليم، ومديرية التضامن الاجتماعي، والهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار، ويمنح المعهد عدد من الدبلومات المهنية في تخصصات هامة لسوق العمل ومطلوبة للمُجتمع المحلي والإقليمي والدولي، وهي دبلومات: الفئات الخاصة، الاسرة والطفولة، رعاية الشباب. كما يُتيح المعهد فرصة لاستكمال الدراسات العليا بكلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان، وجامعة الفيوم، وكلية التربية جامعة الازهر، وكذلك كلية الآداب قسم الاجتماع، ومعهد العلوم الاجتماعية بجامعة الاسكندرية.

كلمة الأستاذ الدكتور عميد المعهد

تزايدت في الآونة الأخيرة الحاجة الى التوجه الاستراتيجي في التعليم، وذلك نتيجة للبحث والتطوير والتحديث الذي تشهده مؤسسات التعليم العالي، والذي يهدف بشكل عام الى مُجَاراة التقدم الهائل في شتى ميادين المعرفة، ولا سيما ميدان العمل الاجتماعي، والاستجابة الى التغيرات التي تحدث في المجتمع وبناء التصورات المستقبلية في ضوء الامكانيات المتاحة.

ويُعد التخطيط الاستراتيجي نوعاً من التخطيط المُستقبلي يُراعي ما يُحيط بالمؤسسة التعليمية من قوى خارجية وعواملها بما يُساهم في اكتشاف واستطلاع الفرص والامكانيات الجديدة المُختلفة والمتاحة لمُستقبل المؤسسة، من خلال دراسة ما ضيها ووضعها الحالي، والعوامل المُختلفة التي من المُتوقع ان تؤثر على أدائها في المُستقبل، داخلياً وخارجياً، وفي ضوء ذلك يتم وضع مجموعة من الأهداف، والخطط، والخطط البديلة التي تقود المؤسسة الى تحقيق رؤيتها ورسالتها.

ولا يمكن أن تتحقق تلك الغايات الا من خلال عملية تخطيط استراتيجي يسعى الى تعزيز عملية التكيف بين المؤسسة التعليمية والبيئة التي يغلب عليها عملية التغيير المُستمر، وكذلك تحقيق درجة عالية من التكامل بين مُختلف الأنشطة والفعاليات الادارية على مستوى المؤسسة التعليمية ككل.

الجزء الأول:

نبذة عن المعهد:

- فريق إعداد الخطة الإستراتيجية.
- بيانات أساسية عن المعهد.
- المورد المادية بالمعهد.
- الهيكل التنظيمي للمعهد.



❖ فريق إعداد الخطة الاستراتيجية:

تم تشكيل فريق للقيام بأعباء التخطيط الإستراتيجي وإعداد الخطة الاستراتيجية واعتماده في مجلس إدارة المعهد رقم (١١) بتاريخ ٢٠ / ١٢ / ٢٠٢١م، حيث روعي أن يضم ذوي الخبرة من أعضاء قسم التخطيط الاجتماعي بالمعهد، والقيادات الأكاديمية، ويتكون فريق التخطيط الاستراتيجي من التالي:

■ فريق إدارة التخطيط الاستراتيجي:

- ١- أ.د/ رضا سلامه على: أستاذ التخطيط الاجتماعي وعميد المعهد.
- ٢- أ.د/ ابتسام رفعت إدريس: أستاذ ورئيس قسم خدمة الفرد ووكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب.
- ٣- أ.د/ مجدي صابر سويدان: أستاذ بقسم المجالات وكيل المعهد لشئون التدريب ورعاية الشباب.
- ٤- أ.د/ على يحيى ناصف: أستاذ ورئيس قسم خدمة الجماعة ومدير وحدة ضمان الجودة.
- ٥- أ.م.د/ على عبد الله سعد: أستاذ مساعد بقسم المجالات، ونائب رئيس وحدة ضمان الجودة.
- ٦- أ/ طاهر أحمد الدياسطي: أمين عام المعهد
- ٧- د/ وائل عبد العزيز: وكيل وزارة التضامن الاجتماعي ممثلًا للأطراف المجتمعية.

■ الفريق التنفيذي المشارك في إعداد الخطة الاستراتيجية:

- ١- أ.د/ على يحيى ناصف: أستاذ ورئيس قسم خدمة الجماعة ومدير وحدة ضمان الجودة.
- ٢- أ.م.د/ على عبد الله سعد: أستاذ مساعد بقسم المجالات، ونائب رئيس وحدة ضمان الجودة.
- ٣- أ.م.د/ إبراهيم أبو الحسن: أستاذ مساعد بقسم التخطيط الاجتماعي.
- ٤- د/ السيد حسن محمود: مدرس بقسم التخطيط الاجتماعي.
- ٥- أ/ هيثم إبراهيم الدسوقي: ممثل للإداريين.
- ٦- الطالب/ أحمد حمدي: ممثل للطلاب.

■ فريق مراجعة وثيقة الخطة الاستراتيجية:

- ١- أ.د/ محمود أبو الروس: مراجع خارجي
- ٢- أ.م.د/ إبراهيم أبو الحسن: مراجع داخلي

■ فريق المتابعة والتقييم:

- ١- أ.د/ على يحيى ناصف: أستاذ ورئيس قسم خدمة الجماعة ومدير وحدة ضمان الجودة.
- ٢- أ.م.د/ علي عبد الله سعد: أستاذ مساعد بقسم المجالات.
- ٣- أ/ نورا احمد عبد الرحمن: إداري.

❖ بيانات أساسية عن المعهد:

١- اسم المؤسسة: المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة.

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

٢- عنوان المؤسسة: محافظة الدقهلية، طخا، طريق شربين دمياط، أكاديمية الدلتا للعلوم.

- تاريخ التأسيس: تأسس المعهد بالقرار الوزاري رقم (٢٨٧) لسنة ١٩٩٥م.
- تاريخ بدء الدراسة: ١٩٩٥ / ١٩٩٦م.
- مدة الدراسة: (٤) سنوات بنظام الفصل الدراسي موزعة على (٨) فصول دراسية، ويُقسم العام الدراسي الى فصلين دراسيين.

٣- الموارد البشرية (٢٠٢١ / ٢٠٢٢م):

- عدد أعضاء هيئة التدريس:

الإجمالي	مهمة علمية	إجازة	على رأس العمل		
			مُعَار للمعهد (مُنتدب كُليًا)	مُنتدب جزئيًا	مُعِين
٥٢	—	—	—	—	٥٢

- نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس: (— %)
- نسبة الاجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس: (— %)
- عدد أعضاء الهيئة المعاونة:

الإجمالي	بعثة	إجازة	على رأس العمل		
			مُعَار للمعهد (مُنتدب كُليًا)	مُنتدب جزئيًا	مُعِين
٥٦	—	—	—	—	٥٦

- نسبة الاجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس: (— %)
- عدد أفراد الجهاز الإداري والفني:

الإجمالي	مؤقت	دائم
١١٧	—	١١٧

٤ - الأنشطة الأكاديمية بالمؤسسة:

- برامج المرحلة الجامعية الأولى:
- يمنح المعهد درجة البكالوريوس في الخدمة الاجتماعية من خلال عدد (١) برنامج مفصل بالجدول رقم (١)، وقد تخرج من المعهد عدد (٢٧) دفعة حتى العام الدراسي (٢٠٢٢ / ٢٠٢٣ م)، كان أولها في العام الدراسي ١٩٩٦ م.
- مُقيد بالمعهد وفق إحصائيات العام الدراسي (٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م) عدد (٣٢٨٨) من الطلاب.
- عدد الخريجين في السنوات الخمس الأخيرة:

العام الدراسي	٢٠١٧ / ٢٠٢٠ م	٢٠١٨ / ٢٠١٩ م	٢٠١٩ / ٢٠٢٠ م	٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م	٢٠٢١ / ٢٠٢٢ م	الإجمالي
العدد	٧١٣	٦٨٥	٧٠٦	٧٣٩	٧٠٥	٣٥٤٨

جدول رقم (١)

م	البرنامج (المرحلة الجامعية الأولى)	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد الطلاب ٢٠٢٠ / ٢٠٢١ م	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	نسبة الهيئة المعاونة للطلاب
١	الخدمة الاجتماعية	٥٢	٥٦	٣٥٥٤	١ : ٦٩	١ : ٦٣

ملحوظة: يتم حساب العضو المنتدب جزئياً بنصف العضو المُعين أو المُعار كُلياً.

❖ الموارد المادية بالمعهد:

- **المباني:**
- للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية مبنى رئيسي (٦ أدوار) وملحق مبنى اضافي (مُخصص الدور الخامس والسادس فقط)، بالإضافة الى الامكانيات المشتركة بالمجمع التعليمي لمعاهد الدلتا العليا، والطرق الخارجية والمساحات الخضراء والكافتيريا.
- **المُدرجات وقاعات التدريس:**
- يوجد بالمعهد (٦) مُدرجات بقدرة استيعابة تتراوح ما بين (١٦٠ : ٤١١) طالب، كما يوجد عدد (٦) قاعات للتدريب الميداني ومشروع البحث سعة القاعة الواحدة تتراوح ما بين (٦٦ : ١٠٧) طالب، والمُدرجات والقاعات جيدة التهوية من خلال مراوح ونوافذ، ومُجهزة بسبورات بيضاء، وتستوفي القياسات المرجعية.
- **المعامل:**
- عدد (٢) معمل حاسب الى يوجد به عدد (٥١) جهاز حاسب الى + Data show + عدد (٢) طابعة وجميع الاجهزة مُتصلة بخدمة الانترنت، وتستخدم في خدمة العملية التعليمية.

■ المكتبة:

- يوجد بالمعهد مكتبة تُقدر مساحتها بنحو (١٥٩م) تنقسم الى قاعتين للاطلاع بسعة (١٠٥) طالب تقريباً، وتحتوي على (٩٣٦١) كتاب ومرجع علمي، وبها عدد (٤٦٢) مجلات ومؤتمرات علمية، وعدد (٢٤٠) قواميس ومعاجم وموسوعات علمية، بواقع (٢-٣٢ نسخة).
- والمكتبة مزودة بعدد (٤) جهاز حاسب آلي وبه خدمة البحث على الانترنت، وبها ماكينة تصوير.
- ويتردد على المكتبة في اليوم الواحد في حدود (٥٠٠) طالب وطالبة،
- وتقدم المكتبة خدمات متميزة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، من خلال استخدامهم للمكتبة الالكترونية على الانترنت، وببك المعرفة المصري.
- وقد تم رقمته جميع كتب المكتبة ورفعها على الموقع الالكتروني للمعهد، حيث يُمكن للطلاب البحث عن أي كتاب أو مرجع علمي من أي مكان، والاطلاع على مُلخص كامل لمُحتوياته.

■ المنشآت الرياضية:

- تتوافر مجموعة من الملاعب الرياضية المتنوعة، بخلاف أرض لأنشطة معسكرات الجواله والأنشطة المتنوعة.
- كم يتوافر حمام سباحة، وأماكن خدمات متنوعة ضمن الإمكانيات المُشتركة بالمُجمع التعليمي لمعاهد الدلتا العليا.
- بالإضافة الى الأماكن المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية بالمعهد، مثل منضدة البلياردو، وتنس الطاولة، ومُخصص أوقات مُختلفة لمُمارسة الطلبة والطالبات لمزاولة الأنشطة.

■ المكاتب:

- يوجد بالمعهد عدد (٢) مكتب رئيس مجلس الإدارة، ومكتب سكرتارية رئيس مجلس الإدارة، وعدد (١) قاعة اجتماعات مجلس الإدارة.
- وعدد (١) مكتب عميد المعهد، ومكتب سكرتارية عميد المعهد، وعدد (١) مكتب وكلاء المعهد.
- وقاعة اجتماعات للمؤتمرات العلمية، ومُلحق بها غرفة استقبال وصالون مُجهزة الكترونياً للاجتماعات.
- وعدد (١٦) مكتب لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- وعدد (٢١) مكتب للجهاز الاداري بالمعهد وتشمل: مكتب الأمين العام، ومكاتب للشئون الإدارية، وشئون الطلاب والخريجين، والشئون المالية، والشئون القانونية، والمخازن، والمشتريات، والحاسب الآلي، ورعاية الشباب، والدراسات العليا.
- وعدد (١) مكتب وحدة ضمان الجودة، وعدد (١) حجرة إدارة الازمات والكوارث.
- وعدد (٢) مسجد رجال وسيدات، وعيادة طبية، ومكتب أمن، ومكتب للعلاقات العامة، ومركز إعلامي، وعدد (٧) مخازن.

- تم تجهيز المكاتب بعدد (٧٢) جهاز حاسب آلي في اقسام المعهد المختلفة، وعدد (٢١) طابعة ليزر، وعدد (٨) ماكينة تصوير، وعدد (٥) اسكنر.

■ الكُنترولَات:

- يوجد بالمعهد عدد (٤) غرف للكنترولَات بالإضافة الى غرفه خاصه بالكنترول المركزي والتصحيح الالكتروني.

- تم تجهيز الكُنترولَات بعدد (٣) ماكينة طباعه ونسخ واسكنر.

- تم تزويد الكُنترولَات بعدد (٣) أجهزة كمبيوتر جميعها متصلة بشبكة الكترونية.

■ الوحدات والمراكز الخدمية:

- يوجد بالمعهد عدد (١) وحدة خدمة مجتمع وتنمية البيئة مجهزة بالتجهيزات اللازمة، وتضم الكيانات الفاعلة التالية:

- مركز محو الأمية وتعليم الكبار.

- مركز الارشاد النفسي والاجتماعي

- مركز الدراسات والبحوث الاجتماعية.

- مركز الدلتا للتدريب وتنمية المهارات.

■ العيادة الطبية:

- يوفر المعهد عيادة طبية للتعامل مع الحالات البسيطة اليومية من خلال التفريغ الكامل لطبيب ذو خبرة كبيرة "المدير السابق لمستشفى طلخا المركزي"، مع مُساعدين من التمريض.

- كما تتوافر عربة اسعاف مجهزة لنقل الحالات الطارئة للمستشفيات القريبة.

■ الكافتيريا:

- يوجد بالمعهد عدد (٣) كافيتيريا تقدم للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين المشروبات الساخنة والباردة وكذلك السندويشات والوجبات الخفيفة.

■ المرافق:

- عدد (١٥) دورة مياه اناث ورجال للطلاب بجميع ادوار المعهد.

■ وسائل النقل:

- يوفر المعهد اتوبيسات كوسيلة لنقل الطلاب، والموظفين.

❖ أمثلة من أنشطة وخدمات وبروتوكولات متميز بالمعهد:

- يُقدم المعهد عدد من الخدمات المتميزة، (والتي تضمن بعض منها في دليل المشاركات المجتمعية، ودليل الأنشطة الطلابية المرفقان بالدراسة الذاتية)، ومن تلك الخدمات التي تقدمها المراكز المتضمنة **بوحة خدمة المجتمع وتنمية البيئة** ما يلي:
- ❖ **خدمات مركز البحوث والدراسات الاجتماعية:** الذي تم إنشاؤه بقرار رقم (١٠٨) بتاريخ ٢٠١٩/٩/١٩م، وتولى إعداد عدد من الدراسات الميدانية بالتعاون مع جهات عدة مثل محافظة الدقهلية، ومديرية التربية والتعليم، ومديرية التضامن الاجتماعي.
- ❖ **خدمات مركز محو الأمية وتعليم الكبار:** والذي تم إنشاؤه بقرار رقم (٣) بتاريخ ٢٠٢٠/٢/١م، حيث عقد المعهد بروتوكول للتعاون مع الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار، حيث يقدم العديد من الخدمات في المجال الثقافي ومحو الأمية وتعليم الكبار.
- ❖ **خدمات مركز الاستشارات النفسية والاجتماعية:** الذي تم إنشاؤه بتاريخ ٢٠٢١/١٠/٣١م، والذي يقدم عدد من الخدمات النفسية والاجتماعية المتميزة للطلاب والمجتمع المحلي.
- ❖ **خدمات مركز الدلتا للتدريب وتنمية المهارات:** والذي يقدم خدمات تدريب وتأهيل وتنمية المهارات العامة والتخصصية للأفراد والمؤسسات المجتمعية.
- ❖ **كما يشارك المعهد في كافة المبادرات القومية الرئاسية من خلال قسمي التدريب الميداني ورعاية الشباب** ومنها: (مبادرة حياة كريمة بقرى شربين، مبادرة موده للحفاظ على كيان الأسرة المصرية، مبادرة التربية الإيجابية، ومبادرة ١٠٠ مليون صحة، ومبادرة أنت أقوى من المخدرات،)، كما يوجد بروتوكولات تعاون بين المعهد ومعظم المديريات في محافظات الوجه البحري.
- **ويوجد بروتوكول تعاون مع عدد من الهيئات لمساعدة الطلاب** ومنها: "جمعية رسالة، مؤسسة القادة، جمعية الهلال الأحمر،"
- **ويمنح المعهد عدد من الدبلومات المهنية** في تخصصات هامة لسوق العمل ومطلوبة للمجتمع المحلي والإقليمي والدولي، وهي دبلومات: الفئات الخاصة، الأسرة والطفولة، رعاية الشباب.
- **يُتيح المعهد فرصة لاستكمال الدراسات العليا بكلية الخدمة الاجتماعية** جامعة حلوان، وجامعة الفيوم، وكلية التربية جامعة الأزهر، وكذلك كلية الآداب قسم الاجتماع، ومعهد العلوم الاجتماعية بجامعة الإسكندرية.
- **وتتواصل وحدة الخريجين بالمعهد مع الخريجين من خلال الموقع الإلكتروني، ومن خلال اقامة ملتقى سنوي للتوظيف، وحفل الخريجين السنوي.**

❖ الهيكل التنظيمي للمعهد:

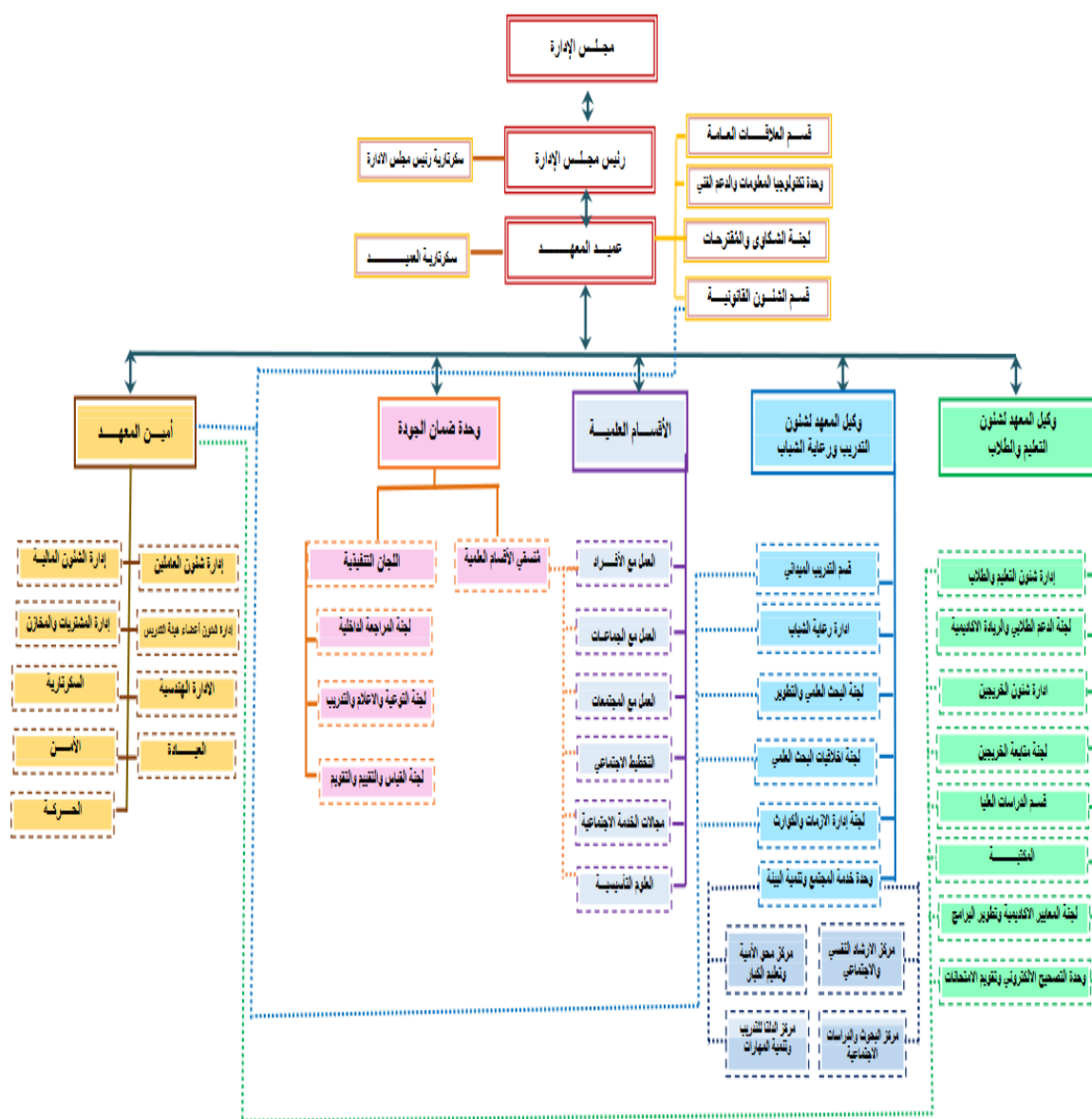
يضم المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة نخبة من أعضاء هيئة التدريس على درجة متميزة من الكفاءة حيث تم اختيارهم بدقة لتلبية الاحتياجات التعليمية والمهنية لطلاب المعهد، ويعاون أعضاء هيئة التدريس بالمعهد العديد من أعضاء هيئة التدريس المنتدبين جزئياً وكلية كل منهم متميز في مجال تخصصه.

Higher Minister of Education

Higher Institute for Social work -Mansoura

الهيكل التنظيمي
للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة

وزارة التعليم العالي
المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة



☐
☐
☐
☐

الجزء الثاني: ☐

منهجية التخطيط واعداد الخطة الاستراتيجية: ☐

- أولاً: المفاوضات الأساسية للخطة الاستراتيجية.
- ثانياً: منهجية خطوات إعداد الخطة الاستراتيجية.
- ثالثاً: مرجعيات إعداد الخطة الاستراتيجية.
- رابعاً: مبررات إعداد الخطة الاستراتيجية.
- خامساً: أنواع ومصادر جمع البيانات والمعلومات.
- سادساً: تحليل البيانات.
- سابعاً: آليات نشر الخطة الاستراتيجية.
- ثامناً: آليات متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- تاسعاً: ضمانات استمرار وتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- عاشراً: دراسة معوقات ومخاطر التنفيذ وأساليب التغلب عليها.
- حادي عشر: تحديد الأطر والمُستفيدة.

❖ أولاً: الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية:

- تقوم خطة المعهد الإستراتيجية على مجموعة من الافتراضات الأساسية يمكن تلخيصها على النحو التالي:
- مشاركة جميع العاملين بالمعهد في وضع الخطة الإستراتيجية والعمل المستمر على تنفيذها.
 - التطوير الخطة بصورة شمولية ومرنة تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.
 - تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحق في المشاركة والمسئولية
 - المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين ووضع مقاييس واضحة للأداء.

❖ ثانياً: منهجية وخطوات إعداد الخطة الاستراتيجية:

- اتبع المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة اثناء عملية التخطيط الاستراتيجي وإعداد الخطة الإستراتيجية عن الفترة (٢٠٢٢ / ٢٠٢٧ م) منهجية SDTP والتي تتضمن:
- ١- S=See تحليل البيئة الداخلية والخارجية وتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للتعرف على الوضع القائم.
 - ٢- D=Draw مراجعة وتحديث رؤية ورسالة وقيم المعهد الحالية ورسم الوضع المأمول للمعهد.
 - ٣- T=Think تحليل الفجوة والتفكير في سدها بوضع اهداف استراتيجية والتفكير في كيفية تنفيذ هذه الأهداف.
 - ٤- P=Plan التخطيط التشغيلي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية ووضع خطة تنفيذية وبناء على المنهجية السابقة كانت خطوات اعداد الخطة الاستراتيجية كالتالي:

• الخطوة الأولى: تشكيل الفريق وتحديد الإطار الزمني:

- ١- تشكيل فريق لإدارة وتنفيذ عملية التخطيط الإستراتيجي واعتماده من مجلس المعهد الأكاديمي الأكاديمي في سبتمبر ٢٠٢١ م.
- ٢- اعداد ورش عمل عن التخطيط وكيفية اعداد الخطة الإستراتيجية لتنمية قدرات الفريق.
- ٣- وضع جدول زمني لتنفيذ كل خطوة وتوزيع المهام والمسؤوليات على أعضاء الفريق.
- ٤- تحديد مرجعيات ومبررات اعداد الخطة وتحديد الأطراف الداخلية والخارجية المستفيدة.

• الخطوة الثانية: التحليل البيئي الرباعي (SWOT):

- ١- تحديد أهم مصادر جمع البيانات والمعلومات.
- ٢- تشخيص الوضع القائم للمعهد من خلال تحليل البيئة الداخلية وتحديد نقاط القوة والضعف، والبيئة الخارجية وتحديد الفرص المتاحة والتهديدات.
- ٣- تحديد الفجوة بين الوضع القائم نتائج التحليل البيئي والوضع المأمول.
- ٤- تحديد السمات التنافسية المميزة للمعهد.
- ٥- مناقشة نتائج التحليل البيئي مع الأطراف المعنية في مجلس المعهد الأكاديمي واعتماد النتائج في ديسمبر ٢٠٢١ م.

• الخطوة الثالثة: صياغة عناصر الخطة الإستراتيجية:

- ١- تحديث الرؤية والرسالة من خلال جلسات العصف الذهني من حيث مراعاة (المدى الزمني من ٣-٥ سنوات، القابلية للقياس، التفرد).
- ٢- توزيع استبيان لتحديد القيم المشتركة.
- ٣- وضع الأهداف الاستراتيجية مع مراعاة الفئات التالية: (الطلاب، الخدمات التعليمية، العمليات الداخلية، أعضاء هيئة التدريس والعاملين، الموارد المالية).
- ٤- تبني السياسات الحاكمة.
- ٥- عرض الرؤية والرسالة والقيم والأهداف على المستفيدين والاستفادة من التغذية الراجعة.
- ٦- اعتماد الرؤية والرسالة والقيم والغايات والأهداف الإستراتيجية من مجلس المعهد الأكاديمي في فبراير ٢٠٢٢ م.

• الخطوة الرابعة: إعداد الخطة التنفيذية:

- ١- مناقشة نموذج الخطة التنفيذية الصادر عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٢- تحديد الأولويات ووضع الأنشطة والإجراءات وتحديد مسؤولية التنفيذ والإطار الزمني للأنشطة.
- ٣- وضع مؤشرات الأداء.
- ٤- تحديد التكلفة المقترحة ومصادر التمويل.
- ٥- اعتماد الخطة التنفيذية في مجلس المعهد الأكاديمي في فبراير ٢٠٢٢ م.

• الخطوة الخامسة: مراجعة وثيقة الخطة الاستراتيجية واعتمادها:

- ١- عرض الخطة على مراجعين من داخل وخارج المعهد لمراجعتها واعتماد تقرير عن مدى اكتمال عناصرها.
- ٢- اتخاذ الإجراءات التصحيحية بناء على التغذية الراجعة.
- ٣- اعتماد الخطة الاستراتيجية شاملة الخطة التنفيذية من مجلس المعهد الأكاديمي في مارس ٢٠٢٢ م.

٤- طباعة وثيقة الخطة الاستراتيجية في صورتها النهائية.

• **الخطوة السادسة: تنفيذ الخطة الاستراتيجية:**

١- وضع آليات متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية في ضوء خطة العمل.

٢- دراسة معوقات التنفيذ وكيفية التغلب عليها.

٣- إعلان الخطة بكافة الطرق والوسائل المتاحة ومناقشتها مع جميع الأطراف المعنية.

٤- إعداد الخطط التنفيذية السنوية ومتابعة تنفيذ أنشطتها.

٥- إعداد تقارير الانجاز الدورية نصف السنوية ورفع تلك التقارير لمجلس المعهد الأكاديمي لاتخاذ الإجراءات التصحيحية.

٦- قياس مؤشرات الأداء وتقييم مدى التقدم في الإنجاز ورصد أسباب عدم الإنجاز لإمكانية مساءلة مسؤولي التنفيذ.

٧- قياس مردود تنفيذ الأنشطة الخاصة بالتطوير والتحديث على مستوى المعهد.

❖ **ثالثاً: مرجعيات إعداد الخطة الاستراتيجية:**

اعتمد المعهد في إعداد الخطة الاستراتيجية على المرجعيات التالية:

١- **التقارير السنوية للمعهد**، والتي تُعد سنوياً وتناقش بمجلس إدارة المعهد.

٢- **تقرير المراجعة الخارجية** لزيارة المحاكاة.

٣- **معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي** الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥م الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد والتي اعتبرت كأحد المرجعيات للتحليل البيئي عند إعداد الخطة الإستراتيجية.

٤- **البُعد القومي**، والإطار العام للخطة الإستراتيجية للتعليم العالي في مصر ٢٠١٥/٢٠٣٠م.

٥- **تقارير البرامج والمقررات وتقارير المراجعة الداخلية والخارجية للبرنامج الأكاديمي** عن الأعوام السابقة للخطة.

٦- **مراجعة أعمال المعهد**، وتحليل مضمون اللوائح والوثائق والدراسات المتصلة بمنظومة العمل بالمعهد.

٧- **الاحتياجات المتوقعة** لجميع الأطراف المستفيدة من خلال تحديد وتقييم تلك الاحتياجات.

❖ **رابعاً: مبررات إعداد الخطة الاستراتيجية:**

١- تحديث رؤية ورسالة المعهد وأهدافه الاستراتيجية وفق توقعات المستفيدين وذوي العلاقة بالمعهد، ونتائج التحليل البيئي الرباعي.

٢- تطوير البرنامج التعليمي ومواكبة الاتجاهات الحديثة للممارسة المهنية.

٣- جعل الطالب محور العملية التعليمية، والتواصل مع الخريج والمساهمة في تنمية قدراته.

- ٤- تحديد أولويات المعهد خلال الخمس سنوات القادمة ٢٠٢٢/٢٠٢٧م وتحديد المفاهيم وتركيز الجهود حول تحقيق الأهداف.
- ٥- متابعة وتقييم ما يتم تنفيذه من الأنشطة المخطط لها، ودراسة اسباب عدم الانجاز ووضع مقترحات التحسين.
- ٦- تنمية قدرات الموارد البشرية بالمعهد وقياداته وتطبيق الادارة الاستراتيجية.
- ٧- الاهتمام بالأبحاث الميدانية المشتركة والتطبيقية التي تساهم في حل مشكلات المجتمع.
- ٨- المساهمة في تقديم خدمات مجتمعية وتعليمية وبحثية للمجتمع الخارجي.
- ٩- تأهيل المعهد للتقدم لإعادة التقييم والحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

❖ خامساً: أدوات ومصادر جمع البيانات والمعلومات:

اعتمد المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة على مجموعة من الأدوات المتنوعة لجمع البيانات والمعلومات من مصادرها المختلفة عند اجراء التحليل البيئي الرباعي لكل من البيئة الداخلية والخارجية، وتحديد أهم نقاط القوة والضعف، والفرص والتحديات، وحرص المعهد ان تتناسب الأداة مع الفئة او الموارد المستهدف جمع البيانات عنها، والتي تمثلت في أدوات جمع البيانات والمعلومات وأدوات تحليل البيانات التالية:

- 1- **الاجتماعات الدورية وجلسات العصف الذهني:** التي تمت مع القيادات الأكاديمية والإدارية وفريق اعداد الخطة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين والطلاب.
- 2- **ورش العمل والحلقات النقاشية والاجتماعات:** لفريق التخطيط الاستراتيجي التنفيذي مع مختلف الأطراف المعنية.
- 3- **الملاحظة:** استخدم المعهد نماذج الملاحظة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للتقييم الكمي لموارد المعهد المادية ومعرفة مدى تناسب القاعات والمُدرجات، والمكتبة، والعيادة وتجهيزاتها، ودورات المياه، وغيرها مع القياسات المرجعية.
- 4- **الفحص الوثائقي:** تم فحص الوثائق الخاصة بالمعهد مثل:
 - ✓ سجلات وملفات ولوائح المعهد مثل اللائحة الداخلية ومحاضر المجالس الرسمية.
 - ✓ قواعد البيانات المتوفرة بالمعهد.
 - ✓ التقارير السنوية للمعهد وللبرنامج الدراسي وتقرير المراجعة الداخلية لتوصيف البرنامج والمقررات، نماذج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد..... الخ.
 - ✓ تقرير المراجعة الخارجية للهيئة.

- 5- **الاستبيانات (ورقيًا، وعن بُعد):** التي تم توزيعها على الأطراف الداخلية والخارجية المتمثلة في أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والطلاب، والاداريين، والخريجين، وأولياء الأمور، وممثلي الأطراف المجتمعية حول البيئة الداخلية والخارجية، وتحديد أهم نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات.
- 6- **المقابلات الفردية:** تناسب القيادات الأكاديمية والإدارية وممثلي الأطراف المجتمعية.
- 7- **المقابلات الجماعية:** مع كافة الأطراف المعنية.

والجدول التالي يوضح مُستوي المشاركة في تحليل البيئة الداخلية والخارجية
للفئات المُستهدفة من الاستبيانات والمقابلات:

النسبة %	عدد العينة	اجمالي العدد	الفئة المُستهدفة
١٠٠ %	٤٢	٥٢	أعضاء هيئة التدريس
١٠٠ %	٤	٥٦	الهيئة المعاونة
٢٣.٤٦ %	٨٣٥	٣٥٥٤	الطلاب
١٠٠ %	١١٧	١١٧	الإداريون
قطاعات متنوعة شملت: "أولياء أمور - مؤسسات تعليمية - خريجين - ممثلي الأطراف المجتمعية من مُدِيرِيَات، ونقابات، وجمعيات أهلية... وغيرها".	٢٧٣	فئات متعددة	الأطراف المجتمعية بما فيهم الخريجين

❖ سادسًا: تحليل البيانات:

- بعد الانتهاء من جمع البيانات المطلوبة من مصادرها المختلفة تبدأ عملية تحليل البيانات، واستخلاص النتائج منها في عدة مراحل متتالية:
- مراجعة البيانات التي تم جمعها عن طريق المقابلات الشخصية أو استطلاعات الرأي أو الملاحظة أو الفحص الوثائقي أو جلسات العصف الذهني للتأكد من مدى سلامتها واستكمالها.
 - تجهيز البيانات التي تم إدخالها تمهيدًا لتحليلها واستخراج وتفسير النتائج، وفي هذا الصدد فقد تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات اعتمادًا على بعض الأساليب والمقاييس الإحصائية.
 - التحليل الإحصائي للبيانات واستخراج النتائج وتفسيرها.

❖ سابقاً: آليات نشر الخطة الاستراتيجية:

- إقامة حلقات نقاشية وورش عمل يتم خلالها استعراض الخطة على الأطراف المشاركة في اعدادها وبحضور بعض المستفيدين.
- تعميم أهداف الخطة الاستراتيجية عن طريق نشرها بين كل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.
- توضيح مفاهيم الخطة للجهاز الإداري والفني.
- وضع الخطة على موقع المعهد.
- طباعة الخطة وتوزيعها على إدارات المعهد المختلفة طبقاً للهيكل التنظيمي.

❖ ثامناً: آليات متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية:

- ١- تشكيل لجان عمل مُبلّغ قوي يهيئ مدني للانشطة.
- ٢- اعداد خطط تنفيذية سنوية من الخطة التنفيذية والالتزام بمؤشرات المتابعة والتقييم.
- ٣- توفير التكلفة المقترحة ومصادر تمويل لتنفيذ الخطط التنفيذية السنوية.
- ٤- الإعلان والتوعية المستمرة عن الأنشطة والزام جميع الأطراف المعنية، وأصحاب المصلحة بالمشاركة.
- ٥- متابعة وتقييم التنفيذ باستخدام أدوات متنوعة مثل: "الملاحظات، والمقابلات، وفحص الوثائق كل (٦) شهور".
- ٦- رصد ما يتم تنفيذه من أنشطة الخطط التنفيذية السنوية وفق التوقيتات المحددة، وما لم يتم تنفيذه أدائياً ومرحلياً.
- ٧- اعداد تقارير سنوية عن مستوى الإنجاز لمعرفة ما تم تنفيذه من أنشطة الخطط التنفيذية السنوية، وما لم يتم تنفيذه، ودراسة أسباب عدم الإنجاز.
- ٨- محاسبة مسئولي تنفيذ الأنشطة في حال عدم الإنجاز دون مبررات موضوعية.
- ٩- عرض ومناقشة التقارير السنوية من قبل مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة، ومجلس المعهد الأكاديمي، واتخاذ الإجراءات التصحيحية وفق نتائج التقارير.
- ١٠- وضع مقترحات تحسين للأنشطة التي لم يتم إنجازها وعرضها على مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة، ومجلس المعهد الأكاديمي، لاعتمادها ودمجها بالخطط التنفيذية السنوية للأعوام التالية.

❖ تاسعاً: ضمانات استمرار وتنفيذ الخطة الاستراتيجية:

- ١- توفير مصادر تمويل كافية ومتنوعة لتنفيذ الخطة.
- ٢- تعاون والالتزام جميع الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة.
- ٣- المساءلة والمحاسبة حال عدم الإنجاز لأنشطة الخطة التنفيذية.

- ٤- التنسيق والترتيب بين الأنشطة ذات الصلة.
 - ٥- وجود مؤشرات متابعة وتقييم قابلة للقياس.
 - ٦- دورية متابعة التنفيذ وتقييم الأداء، واعداد التقارير ومناقشتها في اللجان والمجالس المعنية.
- المرونة في التنفيذ.

❖ عاشرًا: دراسة معوقات ومخاطر التنفيذ وأساليب التغلب عليها:

• معوقات ومخاطر التنفيذ:

يستلزم نجاح وتنفيذ الخطة الاستراتيجية بالمعهد تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة واتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، وبدراسة المعوقات والمخاطر المحتملة اتضح للمعهد أن هناك عدد من المخاطر والمعوقات التي يمكن أن تؤثر سلبًا على تنفيذ الخطة الاستراتيجية، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي:

١- مخاطر مادية ومالية، مثل:

- عدم توافر الموارد المادية والمالية بالمعهد اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- عدم كفاية وتنوع مصادر التمويل اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- انخفاض المصادر المالية المتوقعة من مصروفات الطلاب نتيجة انخفاض عدد الطلاب المقبولين بالمعهد
- انخفاض قيمة الجنيه نتيجة القرارات الاقتصادية المختلفة مما يؤدي الى ارتفاع الاسعار وتكاليف تشغيل المعهد وتنفيذ الأنشطة.
- قلة كفاءة وفاعلية نظام الاتصالات والمعلومات.

٢- مخاطر بشرية، مثل:

- تناقص اعداد الموارد البشرية بالمعهد.
- محدودية كفاءة الموارد البشرية المؤهلة المعنية بالتخطيط والتنفيذ.
- عدم توفير الدعم من جانب الإدارة العليا، أو التغير في اولوياتها واتجاهاتها او عدم رغبة القيادات واعضاء هيئة التدريس في تطبيق معايير الجودة.

٣- معوقات اداريه، مثل:

- محدودية مشاركة جميع الاطراف في التخطيط والتنفيذ.
- عدم مرونة اللوائح والقوانين التي تنظم العمل.
- مركزية اتخاذ القرارات وعدم التفويض في بعض السلطات.
- محدودية متابعة الادارة لتنفيذ أنشطة الخطة.
- عدم مسائلة الادارة لمسئولي تنفيذ الأنشطة.

٤- مخاطر التنفيذ، مثل:

- عدم دقة مؤشرات الاداء الموجود بالخططة التنفيذية.
- عدم الالتزام بمؤشرات الاداء الموجودة بالخططة التنفيذية.
- عدم تحديد اولويات تنفيذ الأنشطة.
- عدم تحديد دقيق لمسئولي التنفيذ.
- استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.

٥- مخاطر سوق العمل، مثل:

- زيادة توقعات الاطراف المجتمعية من الخدمات المقدمة.

• اساليب التغلب على المعوقات والمخاطر المحتملة:

- مشاركة جميع الاطراف بالمعهد في التخطيط والتنفيذ لتقليل مقاومة التغيير.
- دعم ادارة المعهد في عملية التنفيذ مادياً ومعنوياً.
- تنمية قدرات الموارد البشرية لإحداث التغيير والتمكن من المشاركة في الخطط.
- تنوع مصادر التمويل ووضع تكلفه مرنة للتنفيذ الأنشطة.
- التفويض في بعض السلطات للإنجاز.
- اعداد الخطط التنفيذية السنوية ومتابعه تنفيذ أنشطتها واعداد تقرير لإنجاز الدورة السنوية.
- قياس اداء وتقييم المتابعة ورصد اسباب عدم الانجاز.
- اتخاذ الاجراءات التصحيحية والمساءلة المسؤلية التنفيذ في حالة عدم الإنجاز.

❖ حادي عشر: تحديد الأطراف المستفيدة:

قبل ان يبدأ المعهد في وضع خططه الإستراتيجية للفترة المقبلة، كان لابد أولاً من اجراء تحليل لأصحاب المصالح stakeholders أو beneficiaries وتحليل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة علي المعهد و ابراز نقاط القوة و الضعف، بالإضافة الي الفرص والتحديات التي يتعين علي المعهد الاستفادة منها أو مواجهتها، بالتدريبات تبعا للأولويات، وقد تم تحديد اصحاب المصالح المختلفة بناء علي تجميع المعلومات و البيانات واحتياجاتهم وتوقعاتهم وقد الفريق تحليل وافياً لبيئة المعهد الداخلية والخارجية واستنبط منة الاطراف المستفيدة (الداخلية والخارجية) كما في الجدول التالي:

م	اصحاب المصالح	داخلي /خارجي	الاحتياجات والتوقعات
١	طلبة البكالوريوس	داخلي	1- اعضاء هيئه التدريس مُتميزين. 2- مُعَيدَين ومُشرفين تدريب ميداني ذو كفاءه عاليه. 3- محتويات برنامج وخطط تعليم مرتبطة باحتياجات سوق العمل. 4- محتويات مُقرر ومواد عمليه قابلة للتطبيق. 5- استخدام التكنولوجيا الحديثه في قاعات الدراسة. 6- فرص متميزه للتطبيقات والتدريب داخل وخارج المعهد. 7- بيئة تعليمية متميزة وحرية أكبر في الابتكار الشخصي والتعبير عن الرأي. 8- مساحة أكبر للأنشطة الطلابية والممارسات الترفيهية. 9- سهولة الوصول للمعارف والبيانات والموارد التعليمية والعلمية الموجودة في المكتبة. 10- مهارات أفضل في اللغة وفي استخدام تقنيات الحاسب الالى المتطورة. 11- اداريون وموظفون وعاملون على مستوى كفاءة أفضل يؤدون خدمة سلسة. 12- التوجيه والارشاد الى فرص العمل المُتاحة من خلال لجنه مُتابعة الخرجين. 13- توفير الأدلة التي توضح المعلومات الخاصة ببرنامج المعهد وانظمته ولوائح الريادة الأكاديمية وطرق التقييم.

م	اصحاب المصالح	داخلي / خارجي	الاحتياجات والتوقعات
٢	الطلبة الوافدين	خارجي	١- قواعد وقوانين أكثر مرونة فيما يخص بالالتحاق بالمعهد قبل الوصول الي مصر. ٢- جداول دراسية أكثر مرونة. ٣- مناهج دراسية تفي باحتياجاتهم مع التركيز علي الدراسات المقارنة.
٣	الخريجون	خارجي	١- قاعده بيانات متكاملة لبيانات الخرجين يسهل الدخول عليها. ٢- معرفه متجدده عن احوال المعهد وانشطته علي شبكه الانترنت. ٣- مجلة دورية توضح أنشطه المعهد الحالية والمستقبلية. ٤- توفير ايضاً وسيلة للتواصل مع زملاء الدراسة. ٥- دور أفضل للمعهد في توظيف الخريجين وايجاد فرص عمل
٤	أولياء الامور	خارجي	١- وجود فرص أفضل للتعليم وتنمية القدرات الابتكارية. ٢- مهارات متطورة مرتبطة بسوق العمل. ٣- مهارات أفضل في اللغة والحاسب الالي. ٤- فرص عمل أكثر عددًا وتنوعًا. ٥- الحفاظ على سمعه المعهد الطيبة. ٦- الحرص على توفير الأنشطة الطلابية. ٧- التدريب الميداني بأماكن سوق العمل.
٥	أعضاء هيئة التدريس بالمعهد	داخلي	١- مستويات دخول مرتفعة تتوافق مع مستويات السوق. ٢- حوافز مادية ومعنوية كمكافأة الاداء المتميز. ٣- قاعات تدريسية مجهزة بأحدث الوسائل التعليمية. ٤- منح دراسية وبحثية لمساعدة الطلاب. ٥- فرص عمل للخريجين في مجالات تخصصهم. ٦- تطوير المهارات الشخصية والأكاديمية للطلاب. ٧- توفير بيئة تعليمية مناسبة للطلاب. ٨- دعم مشاريع الطلاب البحثية والعملية. ٩- دعم الطلاب في مجالات البحث والعمل. ١٠- توفير فرص عمل للخريجين في مجالات تخصصهم.

م	اصحاب المصالح	داخلي / خارجي	الاحتياجات والتوقعات
٦	اعضاء هيئه التدريس لبعض الوقت (منتدب)	خارجي	١- اجور مناسبة. ٢- مكافأه امتحان أكثر منطقيه واكثر تحفيزاً علي الاداء في ظل متطلبات الجودة المتنامية.
٧	الموظفون والاداريون والفنيون	داخلي	١ - اجور أفضل وحوافز تدفع للتميز. ٢ - فرص أكبر لبناء قدراتهم من خلال برامج تدريبيه تخصصية. ٣-المزيد من الأنشطة الاجتماعية للإداريين وادراجها في منظومة المعهد ٤-ساعات عمل مرنة تتناسب وطبيعة المهام المكلفين بها. ٥-توفير العدد الكافي بما يتناسب وطبيعة العمل. ٦-حوافز عمل مرنة تتناسب وطبيعة العمل. ٦-حوافز للعمل المتميز والانجاز للمتميزين من اصحاب المهن الفنية. ٧- بدلات لطبيعة العمل والمخاطر وتعويض الإصابة المهنية.
٨	المؤسسات الأهلية والحكومية	خارجي	١ - خريجون قادرون علي الأداء المهني المتميز وفق مستجدات سوق العمل المتسارعة. ٢ - خريجون علي مستوى عال من الكفاءة ولديهم مهارات تكنولوجية ولغوية ملائمة. ٣-خريجون أكثر كفاءه في ممارسة المهارات المهنية. ٤ - خريج يتفق مع مواصفات ممارسة المهنة في تخصصه. ٥ - خريج يتمتع بأخلاقيات وصفات أخصائي اجتماعي في تكريس عمله للمجتمع والعملاء. ٦ - أخصائيون اجتماعيون قادرون على ممارسة مهامهم والدفاع عن المهنة. ٧- أخصائيون اجتماعيون يلتزمون بآداب وخصائص المهنة في مجال تخصصهم.

الجزء الثالث: □

صياغة عناصر الخطة الاستراتيجية: □

- أولاً: منهجية اعداد الرؤية والرسالة للمعهد.
- ثانياً: تحديد القيم الجوهرية للمعهد.
- ثالثاً: تبني السياسات الحاكمة للمعهد.
- رابعاً: الفلسفة التي تستند عليها استراتيجيات المعهد لتحقيق رسالته
- خامساً: دراسة السمات المميزة للمعهد.

❖ أولًا: منهجية اعداد الرؤية والرسالة للمعهد:**▪ خطوات صياغة رؤية ورسالة المعهد:**

- ١- تحديد العناصر الرئيسية عند صياغة الرؤية والرسالة من قبل فريق إعداد الخطة الاستراتيجية وهي:
 - ✓ توافق رؤية ورسالة المعهد مع رؤية ورسالة الوزارة.
 - ✓ التحليل البيئي الرباعي للمعهد.
 - ✓ الجودة والوضوح في الصياغة.
- ٢- عقد جلسة عصف ذهني على مستوى القيادة لاقتراح صيغة مبدئية محدثة لرؤية ورسالة المعهد وفق نتائج التحليل البيئي الرباعي.
- ٣- إعداد استبيانات لاستطلاع الرأي حول مقترح الرؤية والرسالة وتوزيعها علي الأطراف المعنية الداخلية والخارجية.
- ٤- مناقشة الصيغة المقترحة للرؤية والرسالة ونتائج تحليل الاستبيانات تمهيدا للصياغة النهائية.
- ٥- مراجعة الصيغة النهائية للرؤية والرسالة لغويًا.
- ٦- عرض ومناقشة واعتماد الصيغة النهائية للرؤية والرسالة في مجلس المعهد الأكاديمي رقم (١٣) بتاريخ ١٩/٠٢/٢٠٢٢ م.
- ٧- نشر الرؤية والرسالة في الوسائل المختلفة (الموقع الالكتروني، الملصقات، المطبوعات وغيرها).
- ٨- وضع آلية لمراجعة وتحديث الرؤية والرسالة.

▪ آلية مراجعة رؤية ورسالة المعهد:

- ١- تكليف لجنة متابعة الخطة الاستراتيجية للقيام بأعمال المراجعة الدورية لرؤية ورسالة المعهد.
- ٢- تقييم سنوي لإنجازات المعهد من خلال تقارير واستبيانات واجتماعات مع الأقسام العلمية المختلفة والطلاب والخريجين وهيئات المجتمع المدني ودراسة مدى تحقيقها لرسالة المعهد.
- ٣- تقييم كل (٥) سنوات لمعرفة ما تم تحقيقه من رسالة المعهد واستكمال الإنجازات المطلوبة لتحقيقها ان وجدت.
- ٤- يُمكن للمعهد عند الضرورة مراجعة الرسالة حالة حدوث تغيرات تستدعي ذلك مثل إضافة برامج أو نشاط يحقق ميزة تنافسية للمعهد.

▪ طباعة وإعلان وثيقة رؤية ورسالة المعهد:

- ١- اعداد لافتات ولوحات وملصقات من خامات غير قابلة للتلف وتتضمن محتوى الرسالة بحيث تكون واضحة يمكن للجميع رؤيتها وقراءتها بيسر، وتعليقها في أماكن بارزة في المعهد، مثل الممرات، والمدرجات، والمعمل، وحجرات أعضاء هيئة التدريس، في كل دور من أدوار المعهد.

- ٢- تصوير عدة نسخ من وثيقة الرؤية والرسالة وتوزيعها على جميع العاملين بالمعهد مع التأكيد على أهميتها والعمل على تحقيقها.
- ٣- نشر وثيقة الرؤية والرسالة على موقع المعهد، وصفحات التواصل الرسمية، ومجموعات التواصل مع الطلاب، عبر الانترنت.

■ **نص رؤية ورسالة المعهد:**

❖ **رؤية المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة:**

الريادة والتميز محلياً وإقليمياً على مستوى المعاهد العليا للخدمة الاجتماعية في وامجه التعليمية المعتمدة، وفي البحوث والخدمات المجتمعية.

❖ **رسالة المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة:**

إعداد أخصائي اجتماعي متميز أكاديمياً ومهنياً وأخلاقياً يواكب مُستجدات سوق العمل، وتطوير بيئة تعليمية جاذبة تتكامل فيها الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية، بما يُسهم بفعالية في تحقيق التنمية المُستدامة محلياً وقومياً. □

❖ **ثانياً: تحديد القيم الجوهرية للمعهد:**

■ **خطوات تحديد القيم الجوهرية للمعهد:**

- ١- اعداد استبيان التعرف على القيم المشتركة للمعهد واستطلاع رأي الأطراف المعنية حول تلك القيم.
- ٢- تحليل الاستبيانات وتحديد قائمة القيم الجوهرية وعرضها على القيادة.
- ٣- مناقشة مجموعة القيم وتحديد اهم القيم الجوهرية للمعهد.

الفجوة	الالتزام	الأهمية	القيم الرئيسية	
١ -	٢	٣	العدالة وعدم التمييز	قيم الإدارة
صفر	٣	٣	تقدير الكفاءات	
صفر	٢	٢	تكافؤ الفرص	
١ -	٢	٣	المصداقية والشفافية	
١ -	١	٢	المسؤولية والمحاسبية	
١ -	٢	٣	الأمانة العلمية	
صفر	٢	٢	احترام الرأي الآخر	
صفر	٢	٢	حرية التفكير	
١ -	٢	٣	التميز	
٣ -	صفر	٣	الابتكار والتطوير	
١ -	١	٢	المسؤولية المجتمعية	
٢ -	١	٣	الالتزام والجدية	قيم الطلاب
صفر	٣	٣	عدم الغش	
١ -	٢	٣	الاحترام المتبادل	
٢ -	١	٣	التميز	
١ -	٢	٣	الانتماء في العمل	
٢ -	١	٣	الالتزام والجدية	قيم العاملين
١ -	٢	٣	الأمانة	
صفر	٢	٢	الصدق	
١ -	٢	٣	إيثار العمل الجماعي	
٣ -	صفر	٣	الابتكار والتطوير	
٢ -	١	٣	الاحترام	قيم المجتمع
٢ -	١	٣	التعاون	
١ -	٢	٣	المشاركة التبادلية المجتمعية	

٤ - أخذ القيم التي توجد بها فجوة بين الأهمية والالتزام في الاعتبار عند وضع الخطة الاستراتيجية كما هو موضح بالجدول السابق:

- ✓ قيم الإدارة: (الابتكار والتطوير)
- ✓ قيم الطلاب: (الالتزام والجدية، التميز)
- ✓ قيم العاملين: (الالتزام والجدية، الابتكار والتطوير).
- ✓ قيم المجتمع: (الاحترام، التعاون)

■ القيم الجوهرية للمعهد:

تبنى المعهد من خلال الجدول السابق القيم الجوهرية الآتية:

- ١ - الانتماء .
- ٢ - العدالة وعدم التمييز .
- ٣ - المصداقية والشفافية .
- ٤ - المسؤولية والمحاسبية .
- ٥ - إثارة العمل الجماعي والتعاون .
- ٦ - الاحترام المتبادل .
- ٧ - التميز والتطوير المستمر .
- ٨ - الأمانة العلمية .
- ٩ - المشاركة التبادلية مع المجتمع .

❖ ثالثاً: تبني السياسات الحاكمة للمعهد:

يتبنى المعهد السياسات الأساسية الحاكمة التالية:

السياسات الحاكمة	السياسات للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة
سياسات الموارد البشرية:	- اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية والموارد البشرية وفق معايير محددة. - التدريب وتقييم الأداء لتحسين معدلات الأداء. - قياس آراء الفئات المختلفة من الموارد البشرية. - الحد من التعدي على حقوق الملكية الفكرية. - دعم القيادة لإدارة نظم الجودة.
	- استيفاء المباني وموارد التعلم والبنية التحتية للقياسات المرجعية. - تحديد أولويات الإنفاق والتنمية المستمرة للموارد الذاتية.
	- ربط البرامج التعليمية بالظواهر والمتغيرات المجتمعية. - استراتيجيات تدريس غير تقليدية. - تشجيع التميز. - عدالة تقويم الطلاب. - قياس آراء الأطراف المستفيدة عن مستوى الخريجين.
	- تشجيع ودعم البحث والنشر العلمي والبحوث المشتركة والتطبيقية. - المشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.
	- التفاعل المتبادل بين المعهد والمجتمع المحيط - أمن وسلامة المباني والأفراد. - خدمات متنوعة للأطراف المعنية الداخلية والخارجية.
سياسات الدعم الطلابي:	- الدعم المادي والرعاية الصحية للطلاب. - رعاية الطلاب المتميزين المتعثرين دراسياً والطلاب الذين يعانون مشاكل جسدية. - تشجيع المشاركة في الأنشطة الطلابية والاتحادات الطلابية. - تمثيل الطلاب في المجالس واللجان التعليمية.

❖ رابعاً: الفلسفة التي تستند عليها استراتيجية المعهد لتحقيق رسالته:

يتبنى المعهد المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتحسين مستوى الخدمات التعليمية في الخدمة الاجتماعية، وذلك لأهيل خريج المعهد لأداء دوره في المجتمع بجودة وكفاءة، ويتطلب ذلك توجيه كافة الأقسام الأكاديمية والإدارية نحو تحقيق متطلبات سوق العمل في الخدمة الاجتماعية، مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية ووضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة.

❖ خامساً: دراسة السمات المميزة للمعهد:

استند فريق التخطيط الاستراتيجي عند دراسة السمات المميزة للمعهد الى مجموعة من المجالات حيث تم ترتيبها وتحديد الفجوة بالمعهد فيما يخص هذه المجالات للاستفادة من السمات المميزة للمعهد عند اعداد الخطة الاستراتيجية وسد الفجوة، كما هو موضح بالجدول التالي:

م	مجالات دراسة الوضع التنافسي	تحديد الفجوة بالمعهد	السمات المميزة للمعهد
١	الموقع الجغرافي للمعهد	لا توجد فجوة	يقع المعهد بمدينة طلخا - محافظة الدقهلية يعتبر سمة مميزة حيث يبلغ عدد سكانها حوالي ٦.٥٧٧.٠٠٠ نسمة تقريباً، ويقع المعهد على الطريق السريع دمياط - المنصورة مباشرة، وبجوار محطة نقل الركاب الرئيسية، وهو ما يُجنب فرص التزاحم بالمدينة، ويُيسر الانتقال لمقر المعهد بالنسبة لعدة محافظات تحيط بها.
٢	وجود برنامج تعليمي متميز لمرحلة البكالوريوس	لا توجد فجوة	اتخاذ إجراءات لاستحداث مقرات مطلوبة في سوق العمل ومنها: (رعاية الفئات الخاصة، رعاية الأسرة والطفولة، رعاية المسنين).
٣	تطبيق طرق تعليم وتعلم وتدريب واساليب تقويم متميزة	لا توجد فجوة	يتيح المعهد فرص التدريب الميداني بفعالية للطلاب في العديد من المؤسسات المجتمعية لاكتساب مهارات الممارسة المهنية.
٤	الموارد والتسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم والتدريب.	توجد فجوة: حيث أن المعهد لا يملك مراكز تدريبية تسمح بإعطاء شهادات مُعتمدة.	موارد التعليم والتعلم تستوفي القياسات المرجعية، ويستفيد المعهد من خدمات مركز تدريب الدلتا الخاص بمجمع الدلتا، كما يستثمر الموارد المشتركة لمجمع الدلتا للمعاهد العليا، والمدارس مثل: حمام السباحة، والملاعب...

م	مجالات دراسة الوضع التنافسي	تحديد فجوة المعهد	السمات المميزة للمعهد
٥	دعم البحث العلمي والأنشطة البحثية والنشر الدولي والمؤتمر العلمي.	توجد فجوة: رغم تنظيم مؤتمر علمي لدور الخدمة الاجتماعية في تنمية المواطنة.	وجود قاعدة بيانات للأبحاث العلمية
٦	التميز في أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	لا توجد فجوة	للمعهد دور متميز جدًا في المبادرات القومية، والشراكة مع العديد من الهيئات
٧	الأنشطة الطلابية/ الدعم الطلابي.	لا توجد فجوة	أنشطة طلابية متميزة، ومتنوعة، ودعم مادي ومعنوي، وصحي، واجتماعي متميز للطلاب.
٨	نوعية وعدد الطلاب المقبولين/ اقبال الوافدين للدراسة بالمعهد.	توجد فجوة: في عدد الطلاب الوافدين المقيدون بالمعهد.	تزايد عدد الطلاب المقبولين بالمعهد من كافة من سنة لأخرى.
٩	التواصل مع الخريجين وإقبال سوق العمل عليهم.	لا توجد فجوة	تتواصل لجنة متابعة الخريجين بالمعهد مع الخريجين لمساعدتهم على توفير فرص للعمل.
١٠	كفاءة وكفاية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة/ النسبة الي الطلاب.	توجد فجوة: في عدد أعضاء الهيئة المعاونة وعدم استيفاء النسبة القياسات المرجعية.	-
١١	جوائز وبراءات اختراع	توجد فجوة: في عدم حصول أعضاء هيئة التدريس على براءات الاختراع.	-
١٢	وجود شراكه مع جامعات وهيئات مجتمعية	توجد فجوة: حيث لا يوجد اتفاقيات مع جامعات محلية وأجنبية.	-
١٣	مراكز تدريب، وامتحانات متميزة.	توجد فجوة: عدم وجود مراكز تدريبية تمنح شهادات معتمدة.	- يوجد مراكز ذات طبيعة خاصة تمنح شهادات تدريبية: ✓ مركز الاستشارات النفسية والاجتماعية. ✓ مركز محو الأمية وتعليم الكبار. ✓ لجنة الدراسات والبحوث الاجتماعية. ✓ معمل الحاسب الآلي.
١٤	الاعتماد القومي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	توجد فجوة: حيث لم يتقدم المعهد للاعتماد حتى الآن.	-

الجزء الرابع: □

نتائج التحليل البيئي الرباعي: □

- أولاً: مجالات التحليل البيئي الرباعي.
- ثانياً: إجراءات تحليل البيئة الداخلية والخارجية:
 - ❖ نتائج تحليل البيئة الداخلية وأهم نقاط القوة والضعف.
 - ❖ نتائج تحليل ملاحظة الموارد المادية للمعهد.
 - ❖ نتائج تحليل البيئة الخارجية وأهم الفرص والتهديدات.
 - ❖ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.
 - ❖ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.
 - ❖ البـدائل الاستراتيجية.
- ثالثاً: وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية:
 - ❖ إجراءات صياغة الأهداف الاستراتيجية.
 - ❖ الغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد.
 - ❖ تحليل الرسالة وارتباط أهداف المعهد بها.
- ❖ دراسة اتساق الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة (٢٠٢٢/ ٢٠٢٧م) والإطار العام للخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي (٢٠١٥/ ٢٠٣٠م)

❖ أولاً: مجالات التحليل البيئي الرباعي:

■ مجالات البيئة الداخلية:

اعتمد المعهد في تحليله للبيئة الداخلية على معايير اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي المعنية بتعليم الخدمة الاجتماعية الإصدار الثالث يوليو ٢٠١٥م الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد كمجالات للتطوير طبقاً للآتي:

- ١- التخطيط الاستراتيجي.
- ٢- القيادة والحوكمة.
- ٣- إدارة الجودة والتطوير.
- ٤- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ٥- الجهاز الإداري.
- ٦- الموارد المالية والمادية.
- ٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية.
- ٨- التدريس والتعلم.
- ٩- الطلاب والخريجون.
- ١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى.
- ١١- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

■ مجالات البيئة الخارجية:

اعتمد المعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة في تحليل للبيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة على المعهد وتشمل:

- ١- الجوانب السياسية والتنظيمية.
- ٢- القوانين والقواعد المنظمة.
- ٣- الجوانب الاقتصادية.
- ٤- الجوانب الاجتماعية.
- ٥- الجوانب التكنولوجية.
- ٦- الجوانب المرتبطة ببيئة التشغيل، وخاصة المنافسون والرأي العام، والاتجاهات الحديثة للممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية.

❖ ثانيًا: إجراءات تحليل البيئة الداخلية والخارجية:

(أ) جمع البيانات والمعلومات:

تم تنفيذ هذه المهمة من قبل أعضاء الفريق التنفيذي للخطوة الإستراتيجية، وتم باستخدام أدوات جمع البيانات والمعلومات المتنوعة السابق ذكرها مع مراعاة مناسبة الأداة للفئة والموارد المستهدفة.

(ب) تحليل النتائج ومناقشتها:

تم تنفيذ هذه المهمة من قبل أعضاء الفريق التنفيذي للخطوة الإستراتيجية بمشاركة لجنة القياس والتقويم بوحدة ضمان الجودة، حيث تم تحليل ومناقشة نتائج الاستبيانات والمقابلات والملاحظات وغيرها للبيئة الداخلية والخارجية.

(ج) تحديد أهم نقاط القوة ونقاط الضعف وأهم الفرص والتهديدات:

تم تنفيذ هذه المهمة من قبل فريق إدارة التخطيط الاستراتيجي واعداد الخطه الاستراتيجية، حيث تم عقد جلسات مناقشة مع جميع الأطراف المعنية، وتم عرض ومناقشة نتائج التحليل البيئي الداخلي والخارجي على الأطراف المعنية واعتمادها بمجلس المعهد الأكاديمي رقم (١١) بتاريخ (٢٠/١٢/٢٠٢١م) وتحديد أهم نقاط القوة لتعزيزها، ونقاط الضعف لتحسينها، وأهم الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية للتعامل مع الفرص ومواجهة التهديدات من خلال اهداف استراتيجية، وقد أسفرت نتائج تحليل البيئة الداخلية التالي:

❖ نتائج تحليل البيئة الداخلية وأهم نقاط القوة والضعف:

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١- يوجد بالمعهد فريق عمل متخصص في التخطيط الاستراتيجي.	١- محدودية وعي الأطراف المعنية برؤية ورسالة وغايات وأهداف المعهد.	
٢- رسالة ورؤية المعهد وأهدافه الاستراتيجية مُعتمدة ومُعلنة على موقع المعهد وفي أماكن متنوعة داخله.	٢- لم يتم تحديد السمات المميزة للمعهد.	
٣- يوجد بالمعهد آلية لمراجعة الرؤية والرسالة كل خمس سنوات.	٣- لا تتوافر قيم جوهرية للمعهد.	
٤- رسالة المعهد تتضمن دوره التعليمي، والبحثي، ومسئوليته المجتمعية.	٤- لا تتوافر تقارير دورية عن السنوات السابقة.	
٥- يوجد للمعهد غايات وأهداف مُعتمدة ومُعلنة لجميع الأطراف.	٥- عدم وجود خطة استراتيجية شاملة.	
٦- توجد خطط تنفيذية وتقارير سنوية عن ما تم إنجازه.		

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
٢- القيادة والحوكمة:	١- تتوافر معايير واليات معلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. ٢- تتبع القيادة أسلوب الحوار وسياسة الباب المفتوح في التعامل مع الأطراف المعنية. ٣- يتبع المعهد مبدأ التفويض في الإدارة. ٤- تتعامل القيادات مع مشكلات المعهد وتسعى لحلها. ٥- تضمن القيادة الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتلتزم بالأخلاقيات المهنية. ٦- توجد قواعد بيانات الكترونية لإدارات المعهد خاصة بالطلاب. ٧- وجود موقع الكتروني للمعهد.	١- مشاركة محدودة وغير واضحة من أعضاء هيئة التدريس في ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالمعهد. ٢- محدودية الإعلان عن معايير تقييم أداء القيادات. ٣- محدودية الخطط التدريبية للقيادات واعداد كوادر مستقبلية. ٤- ميثاق العمل غير مكتمل، وهناك ضعف في توعية الطلاب بالميثاق الأخلاقي للمعهد. ٥- عدم شمولية قواعد البيانات. ٦- الهيكل التنظيمي يحتاج للمراجعة واستكمال اداراته ولجانه وغير مُعلن بموقع المعهد. ٧- التوصيف الوظيفي غير مُكتمل وغير مُعلن.
٣- إدارة الجودة والتطوير	١- يوجد تشكيل لمجلس إدارة وحدة ضمان الجودة. ٢- يتوفر لوحدة ضمان الجودة الموارد المالية والمادية والتجهيزات الملائمة. ٣- للوحدة لائحة داخلية وهيكل تنظيمي. ٤- يُشارك في لجان الوحدة وفرق التقويم الذاتي مختلف الفئات بالمعهد. ٥- دعم قيادة المعهد لوحدة ضمان الجودة. ٦- استخدام الاستبيانات، والملاحظات، والمقابلات، وفحص الوثائق لإجراء التقويم الذاتي. ٧- مدير وحدة ضمان الجودة ممثل في مجلس المعهد الأكاديمي الأكاديمي ومفوض من قبل العميد.	١- محدودية مناقشة نتائج التقويم الذاتي مع الأطراف المعنية. ٢- محدودية متابعة الإجراءات التصحيحية وخاصة توصيف البرنامج التعليمي وتقارير المقررات. ٣- لا تتوافر خطط سنوية، وتقارير سنوية عن أنشطة الوحدة.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
٤ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١- لا يوجد عجز في أعضاء هيئة التدريس، حيث تتناسب مع المعدلات المرجعية. ٢- تتلاءم التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات العلمية التي يقومون بتدريسها. ٣- توجد معايير موضوعية موثقة، ومُعتمدة، ومُعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ٤- يُطبق المعهد آلية للمساءلة والمحاسبة مُعتمدة يستخدم المعهد الاستبيانات لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ٥- يستخدم المعهد الاستبيانات لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	١- عدم استيفاء أعداد الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للطلاب. ٢- محدودية الإعلان والوعي بمعايير تقييم الأداء، والتقييم يتم شفويًا ولا توجد آلية موثقة للتقييم. ٣- لا يتم مناقشة نتائج تقييم الأداء، ولا تستخدم النتائج لتحسين الأداء والمحاسبة. ٤- لا يتم قياس الآراء عن فاعلية الإجراءات المتبعة لضمان العدالة وعدم التمييز، ولا يتم الاستفادة من قياس الآراء واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
٥ الجهاز الإداري	١- الجهاز الإداري مؤهل وملائم لحجم وطبيعة أنشطة المعهد. ٢- توجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أعضاء الجهاز الإداري. ٣- يمتلك أعضاء الجهاز الإداري مهارات التعامل مع الأجهزة والتقنيات الحديثة في أداء وتنفيذ المهام المطلوبة منهم. ٤- وجود عدد من العاملين بالجهاز الإداري ممن حصلوا على درجات الماجستير مما يطور من قدراتهم المهنية. ٥- توزيع أعباء العمل يتم اعتمادًا على التوصيف الوظيفي للعاملين. ٦- توجد لدى المعهد معايير موثقة ومُعلنة لتقييم الإداريين. ٧- يستخدم المعهد نتائج التقييم للمساءلة وتحسين الأداء.	١- لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري سنويًا. ٢- عدم فاعلية خطة التدريب، ويتم التدريب من خلال المعهد، ومحدودية عدد ونسبة المُتدربين. ٣- قياس آراء الإداريين لا يتم دوريًا، ولا يتم مناقشة النتائج معهم.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
٦- الموارد المالية والبشرية	١- يتوافر بالمعهد دليل الأبنية والمنشآت. ٢- الموارد المالية المتاحة كافية لأعداد الطلاب وتحقيق رسالة المعهد، وأهدافه الاستراتيجية. ٣- مباني المعهد وتجهيزاته، والتهوية، والإضاءة، يتفق القياسات المرجعية. ٤- دورات المياه بالمعهد كافية وتتسم بالنظافة. ٥- المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها تتفق والقياسات المرجعية. ٦- تتوافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتحقيق الامن والسلامة. ٧- تتوافر أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية. ٨- توجد أتوبيسات لنقل الطلاب. ٩- وجود مركز تدريب للطلاب. ١٠- مكتبة المعهد يتوافر بها عدد كبير من المراجع العلمية، وتم تحويلها الى مكتبة رقمية لتسهيل وصول الطالب لمُلخصات الكتب.	١- عدم وضوح آلية أو خطة لتنمية الموارد الذاتية. ٢- لا توجد خرائط بالمدرجات والأدوار تحدد الاتجاهات عند الطوارئ. ٣- محدودية الحاسبات الآلية المخصصة لمكاتب أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة. ٤- لم يتم تصوير تجربة الاخلاء. ٥- لا توجد سبورات الكترونية. ٦- محدودية الاشتراك في دوريات الكترونية بالمكتبة. ٧- عدم توافر خدمة الانترنت المجانية للطلاب.
٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	١- يتوافر بالمعهد المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) للجنة قطاع الخدمة الاجتماعية. ٢- يوجد توصيف مُعلن للبرنامج التعليمي والمقررات الدراسية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس وعلى موقع المعهد. ٣- الاستراتيجيات وطرق التدريس والانشطة التعليمية، وطُرق التقييم بالتوصيف مُلائمة.	١- اللائحة الموحدة للمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية لا تسمح بالمرونة الكافية لاستحداث برامج أو مقررات دراسية جديدة أو إجراء تعديلات في برنامج التعليم الحالي. ٢- عدم توافر آليات ووسائل عن استقراء سوق العمل. ٣- ضعف مشاركة الخريجين في تطوير البرنامج التعليمي. ٤- ضعف الاستفادة من تقارير المراجعة الخارجية. ٥- لا يوجد تحديث لمصفوفة البرنامج والمقررات. ٦- لا يوجد تحديث لمصفوفة اتساق أهداف البرنامج ومخرجاته مع مقررات البرنامج.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
٨- التدريس والتعلم	1- تتنوع أساليب التعليم والتعلم والتقويم بالمعهد. 2- توافر أنشطة ومصادر للتعليم الذاتي. 3- تقويم الطلاب يتسم بالعدالة. 4- يتم تطبيق سياسات عدم تضارب المصالح عند إعداد لجان الامتحان. 5- حجرة الكنترول متواجدة في مكان آمن، وتتوافر به عناصر الأمن والسلامة. 6- الامتحانات يؤمن وضعها، ونسخها، وتوزيعها بما يضمن سريتها. 7- توجد معايير للورقة الامتحانية من حيث الشكل والمضمون. 8- تحليل نتائج تقويم الطلاب على مستوى الفرق. 9- توجد قواعد موثقة ومعلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، ويعلمها ويراقب تطبيقها. 10- تم رقمنة المكتبة وربطها بالموقع الإلكتروني للمعهد، وتوفير التجهيزات المناسبة، والمراجع الحديثة، والدوريات الكافية. 11- برنامج التدريب الميداني موصف، ومعتمد، ومعلن.	١- محدودية الوعي باستراتيجية التعليم والتعلم والتقويم والمشاركة في وضعها. ٢- لم يتم تحديث استراتيجية التدريس والتعلم وفقاً لسياسة التعليم الهجين المتبعة بالمعهد. ٣- محدودية الوسائل المستخدمة لتقييم مخرجات التعلم المستهدفة. ٤- ضعف قياس الامتحانات لجميع مخرجات التعلم المستهدفة. ٥- محدودية الاستفادة من نتائج الامتحانات في تطوير البرنامج.
٩- الطلاب والخريجون	١- قواعد قبول وتحويل الطلاب من والي المعهد مُعتمدة ومُعلنة بإدارة شئون الطلاب وعلى الموقع الإلكتروني ودليل الطالب. ٢- عقد لقاءات ترحيبية وتعريفية للطلاب الجدد وأولياء أمورهم قبل بداية كل عام دراسي. ٣- توافر نظام متكامل ومعلن لدعم الطلاب مادياً، وصحياً، واجتماعياً. ٤- يصدر المعهد دليل الطالب، ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب، بالإضافة إلى موقع المعهد الإلكتروني به كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات. ٥- توافر قواعد لتحديد المتفوقين أو المتعثرين وبرامج دعم لهم. ٦- وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة، وتفعيل دور اتحاد الطلاب. ٧- يدعم المعهد الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب ويحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها، مع حصول المعهد على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة. ٨- المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. ٩- ضمان العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح. ١٠- يستخدم المعهد الاستبيانات لقياس آراء الطلاب دورياً. ١١- توجد آلية لمتابعة الخريجين والتواصل معهم من قبل لجنة متابعة الخريجين..	١- محدودية دراسة أسباب التحويل من والي المعهد، واتخاذ الإجراءات المناسبة. ٢- أساليب جذب الطلاب الوافدين غير مُعلنة وغير فعالة. ٣- محدودية وعي الطلاب بنظام الساعات المكتبية. ٤- لا يتم قياس نسب الطلاب المتعثرين المستفيدين من الدعم. ٥- لم يتم قياس رضا الطلاب عن المكتبة. ٦- محدودية قياس التوجه الوظيفي، وعدم وجود آليات لذلك. ٧- عدم وجود آليات لمتابعة وتنظيم برامج التنمية المهنية للخريجين. ٨- محدودية الاستفادة من مشاركة الخريجين في تقييم وتطوير البرنامج التعليمي. ٩- محدودية تمثيل الطلاب في اللجان ذات الصلة، وضعف فعالية اتحاد الطلاب.

المعيار	نقاط القوة	نقاط الضعف
١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى	١- وجود قاعدة بيانات الكترونية بأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالمعهد. ٢- يوجد تشجيع على اجراء البحوث التطبيقية، والمُشتركة، والنشر الدولي. ٣- يوجد دعم مادي للبحث العلمي. ٤- يُشجع المعهد على حضور المؤتمرات العلمية. ٥- نظم المعهد مؤتمراً دولياً عن دور الخدمة الاجتماعية في تنمية صفات المواطنة. ٦- ينظم المعهد سيمينارات علميه داخل الأقسام. ٧- يتم تطبيق مشروعات التخرج على دراسة الظواهر الاجتماعية الاكثر شيوعاً. ٨- يوجد دليل لأخلاقيات البحث العلمي، ودليل لأخلاقيات المهنة.	١- لم يتم اعلان خطة البحث العلمي. ٢- عدم كفاية الموارد المخصصة للبحث العلمي من أجهزة، وأدوات، ومعامل. ٣- لجنة أخلاقيات البحث العلمي غير مفعلة، ولا يتم نشر الوعي من خلال ندوات وورش عمل. ٤- لم يصدر المعهد مجلة علمية محكمة للبحوث. ٥- لا يتم إقامة المؤتمر العلمي للمعهد بشكل دوري.
١٢- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	١- يمتلك المعهد رصيداً من الممارسات المتميزة في مجال تنمية وخدمة المجتمع، على المستويين الفردي والمؤسسي. ٢- برامج التوعية بأنشطة خدمة المجتمع متنوعة. ٣- يوجد تمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد. ٤- توجد لجنة فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بها. ٥- توفر العديد المنظمات الاجتماعية فرصاً لتدريب الطلاب وتوظيفهم. ٦- توجد اتفاقيات وبروتوكولات تعاون مع مؤسسات محلية. 7- يتم قياس آراء الأطراف المجتمعية من خلال استقصاءات.	١- عدم وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مُشتقة من الخطة الاستراتيجية. ٢- لا توجد آلية لتحديد أولويات تنفيذ الأنشطة المجتمعية التي تتضمنها الخطة. ٣- محدودية مشاركة الأطراف المجتمعية في صياغة رؤية ورسالة المعهد وفي تصميم وتطوير البرنامج التعليمي. ٤- ضعف التمثيل الفاعل للأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد. ٥- ضعف القدرات التسويقية للدورات التدريبية ودبلوم الدراسات العليا.

❖ نتائج تحليل ملاحظة الموارد المادية للمعهد:

(١) المُدرجات وقاعات التدريس:

م	رقم المدرج/ القاعة	المساحة م ^٢	الطاقة الاستيعابية للطلاب	المساحات المُخصصة للطلاب م ^٢	القياسات المرجعية Norms
التدريس	٧	٢م٤٧٥	٣٩٣ طالب	٢م ١.٢	المساحة الأرضية ١.٥-٢م١.٥ / طالب وبالتالي فان جميع المُدرجات وقاعات التدريس مُستوفاة
	٨	٢م٤٧٥	٣٩٣ طالب	٢م ١.٢	
	٩	٢م٤٧٥	٣٩٣ طالب	٢م ١.٢	
	١٠	٢م٤٩٧.٥٠	٤١١ طالب	٢م ١.٢	
	١١	٢م٣٣٤.٨٧	٢٧٧ طالب	٢م ١.٢	
	١٢	٢م١٩٣.٧٢	١٦٠ طالب	٢م ١.٢	
	٦ (أ)	٢م٤٩٥	٤٠٩ طالب	٢م ١.٢	
	٦ (ب)	٢م٤٨٩	٣٩٢ طالب	٢م ١.٢	
	٢١٣	٢م٧٩.٧٣	٦٦ طالب	٢م ١.٢	
	٣٠٩	٢م١٢٩	١٠٧ طالب	٢م ١.٢	
القاعة	٣١٠	٢م٧٩.٧٣	٦٦ طالب	٢م ١.٢٠	الطاقة الاستيعابية لقاعات التدريس ٣٥ - ٤٠٪ من مجموع الطلاب
	٤١١	٢م٧٩.٧٣	٦٦ طالب	٢م ١.٢١	
	٤١٠	٢م١٢٩	١٠٧ طالب	٢م ١.٢٠	
	٥١٠	٢م٧٩.٧٣	٦٦ طالب	٢م ١.٢٠	
اجمالي مساحات المُدرجات وقاعات التدريس		٢م ٤٠١٨.٠١	٣٣٠.٦ طالب = ٧٢.٦٧٪ من اجمالي عدد الطلاب (٤٥٦٦)	الطاقة الاستيعابية لقاعات التدريس بالمعهد ٧٢.٦٧٪ من مجموع الطلاب	

(٢) معمل الحاسب الآلي:

م	رقم المعمل	المساحة م ^٢	الطاقة الاستيعابية للطلاب	المساحات المُخصصة للطلاب م ^٢	القياسات المرجعية Norms
المعمل	معمل (٨)	٢م ١٣٩.٣	٥٧ طالب	٢م٢.٤٤	الطاقة الاستيعابية للمعامل ٣٠ - ٥٠ طالب كحد أقصى، المساحة الأرضية المُخصصة لكل طالب في المعامل بالكلية النظرية ٢م١.٥ وبالتالي فان جميع المعامل الدراسية مُستوفاة
	معمل (٥٠٨)	٢م٩٠	٤٠ طالب	٢م ٢.٢٥	

(٣) المكتبة:

ملاحظات	درجة الاستيفاء		المؤشرات	البيان
	غير مستوف	مستوف		
مساحتها نحو ١٥٩ م وسعة ١٠٥ طالب		✓	- سعة المكتبة لعدد الطلاب لا تقل عن (٨٪) من اجمالي المُستفيدين. - والمساحة المخصصة لكل طالب = ١٠٥ - ٢٢م / طالب.	المساحة والطاقة الاستيعابية
		✓	توافر مناظير ومقاعد بعدد المُستفيدين	التجهيزات
		✓	وجود ارفف وخزانات للكتب والدوريات والرسائل	
يوجد عدد (٤) جهاز حاسب آلي مُتصل بالإنترنت.		✓	عدد اجهزة الحاسب الشخصي	
يوجد عدد (١) ماكينة تصوير.		✓	عدد ماكينات التصوير المُستخدمة بالفعل	
		✓	مُتطلبات مقاومة/ الوقاية من الحريق طفافية الحريق/ شبكة خراطيم مطاطية.	الأمن والسلامة
الأبواب تفتح للداخل	✓		ملاءمة الأبواب والمخارج.	
		✓	علامات ارشادية تُحدد الاتجاه لمخرج الطوارئ.	
		✓	توافر شبكة انارة للطوارئ بالممرات والمخارج.	
		✓	الستائر معاملة بمواد ضد الاشتعال.	
عدد (٩٣٦١) مرجع بين ٢ - ٣٠ نسخة.		✓	عدد النسخ المتوافرة من كل كتاب/ مراجع.	الكتب والمراجع والدوريات
		✓	عدد المراجع.	
عدد عدد (٥) دوريات علمية تتضمن (٧٠٢) مرجع، بالإضافة الى الدوريات المُتاحة على بنك المعرفة.		✓	عدد الدوريات العلمية المُتخصصة.	

(٤) العيادة الطبية:

ملاحظات	درجة الاستيفاء		المؤشرات	البيان
	غير مستوف	مستوف		
		✓	المساحة الكلية.	مساحة ملائمة
		✓	غرفة الكشف.	مكونات العيادة
		✓	غرفة لطوارئ.	
		✓	غرفة انتظار.	
لا يقبل المعهد ذوي احتياجات خاصة	—	—	حمام به تجهيزات لذوي الاحتياجات الخاصة.	
		✓	سرير للكشف.	التجهيزات
		✓	صيدليه بها متطلبات للإسعافات الأولية.	
	—	—	وجود تجهيزات انشائية لذوي الاحتياجات الخاصة.	
		✓	سيارة اسعاف.	
		✓	متطلبات مقاومة / الوقاية من الحريق.	الأمن والسلامة
		✓	وجود طفاية حريق.	
		✓	وجود شبكة خراطيم مطاطيه.	
الأبواب تفتح للداخل	✓		ملائمة الأبواب والمخارج.	
		✓	علامات ارشاديه تحدد الاتجاه لمخرج الطوارئ.	
		✓	الأطباء	العاملون
		✓	الممرضون	

(٥) دورات المياه:

ملاحظات	درجة الاستيفاء		المؤشرات	البيان
	غير مستوف	مستوف		
يبلغ عدد المراحيض (٨٧) بواقع مرحاض لكل (٤٠) طالب.		✓	كفاية دورات المياه (مرحاض لكل ٤٠ طالب)	مساحة ملائمة
		✓	وجود دورات مياه خاصه بالطلبة وأخري للطالبات.	
		✓	مساحة ملائمة لكل مُستخدم.	
		✓	ملاءمة التهوية.	المواصفات الانشائية والتجهيزات
		✓	كفاية الإضاءة.	
		✓	سهولة فتح الشبابيك.	
		✓	توافر أحواض لغسيل الأيدي.	
		✓	توافر مرايا.	
		✓	الأرضيات من بلاط أملس.	
		✓	وجود وسائل للتخلص من النفايات بشكل صحي.	
		✓	توافر مصدر مياه نقية.	
لا يقبل المعهد ذوي احتياجات خاصة	—	—	وجود دورات مياه خاصة.	تجهيزات ذوي الاحتياجات الخاصة
	—	—	ملائمة الأبواب.	
	—	—	وجود مساحة داخل وخارج الحمام لمساعدة المعاق على الحركة.	
		✓	النظافة.	الأمن والسلامة
		✓	توافر مصدر قريب مجهز بمتطلبات مكافحة/ وقاية من الحريق.	
		✓	الأطباء.	العاملون
		✓	المرضى.	

❖ نتائج تحليل البيئة الخارجية وأهم الفرص والتهديدات:

المعيار	الفرص <i>Opportunities</i>	التهديدات <i>Threats</i>
١- الجوانب السياسية والقانونية	١- اتجاه الدولة نحو التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاصة والأهلية. ٢- الاستقرار السياسي لمصر. ٣- صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية.	١- مركزية الإدارة بوزارة التعليم العالي وصدر بعض اللوائح والقرارات التنظيمية التي تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالمعهد. ٢- التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة. ٣- عدم السعي الي تحديث قانون التعليم العالي.
٢- الجوانب الاقتصادية	١- تزايد الطلب على خريجي البرامج التخصصية. ٢- توافر فرص لخدمة وحل مشكلات وتنمية المجتمع. ٣- التطور في الأجهزة التي تُسهم في تطوير التعليم والتعلم.	١- مرور العالم بأزمة اقتصادية نتيجة للأوبئة والحروب العالمية. ٢- انخفاض مستوى الدخل للوظائف الأكاديمية والإدارية بالمعهد. ٣- ارتفاع تكلفة متطلبات وتشغيل العملية التعليمية والبحثية والخدمية. ٤- ارتفاع تكاليف وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل.
٣- الجوانب التكنولوجية	التسهيلات والخدمات الإلكترونية التي تقدمها الدولة مثل بنك المعرفة.	عدم ملاحقة التطور السريع في تكنولوجيا التعليم.
٤- الجوانب الاجتماعية	١- نظرة المجتمع الايجابية نحو التعليم الخاص وزيادة الطلب عليه. ٢- الزيادة السكانية التي تؤدي إلي زيادة أعداد المقبولين بمؤسسات التعليم العالي. ٣- سمعة المعهد الطيبة التي حققها خلال السنوات الماضية ومعادلة درجاته العلمية يؤدي لزيادة إقبال الطلاب عليه. ٤- المتغيرات الاجتماعية الحادة التي تلت ثورة يناير ٢٠١١م، وما استدعته من تزايد الطلب على تدخل مهنة الخدمة الاجتماعية.	١- ضعف اهتمام افراد المجتمع بالقيم والأخلاقيات. ٢- النظرة الضيقة للخدمة الاجتماعية. ٣- وجود معاهد منافسة في محافظات قريبة.

❖ تابع/ نتائج تحليل البيئة الخارجية وأهم الفرص والتهديدات:

المعيار	الفرص <i>Opportunities</i>	التهديدات <i>Threats</i>
5. الجوانب المرتبطة ببيئة التشغيل	١- الإمكانيات المتاحة بمعاهد ومدارس أكاديمية الدلتا للعلوم والتكنولوجيا. ٢- وجود أطراف وهيئات مجتمعية على استعداد لعمل اتفاقات وبروتوكولات. ٣- توافر تدريب ودعم فني من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ٤- زيادة الطلب على بعض مجالات الدراسات العليا (مثل مجال الفئات الخاصة- الأسرة والطفولة).	١- ضعف مستوى الطلاب في التعليم قبل الجامعي. ٢- يقوم مكتب التنسيق بتوزيع الطلاب على المعاهد وفق معيار واحد وهو المجموع بغض النظر عن الاستعداد لطبيعة المقررات. ٣- عدم تخصيص الوزارة لمشروعات لتطوير التعليم بالمعاهد. ٤- ضعف إقبال الطلاب الوافدين على البرنامج الدراسي بالمعهد. ٥- عدم وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح. ٦- احجام أصحاب الأعمال ومديري المؤسسات عن دعم البحث العلمي في المجالات الاجتماعية.

❖ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة):

نقاط القوة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
يوجد بالمعهد فريق عمل متخصص في التخطيط الاستراتيجي.	0.01 7	4	0.06 8	
يوجد بالمعهد آلية لمراجعة الرؤية والرسالة كل خمس سنوات.	0.01 7	4	0.06 8	
يوجد للمعهد غايات وأهداف مُعتمدة ومُعلنة لجميع الأطراف.	0.01 7	4	0.06 8	
تتبع القيادة أسلوب الحوار وسياسة الباب المفتوح في التعامل مع الأطراف المعنية.	0.01 7	4	0.06 8	
يتبع المعهد مبدأ التفويض في الإدارة.	0.01 7	4	0.06 8	
وجود موقع الكتروني للمعهد.	0.01 7	4	0.06 8	
يوجد تشكيل لمجلس إدارة وحدة ضمان الجودة.	0.01 6	4	0.06 4	
يتوفر لوحدة ضمان الجودة الموارد المالية والمادية والتجهيزات الملائمة.	0.01 6	4	0.06 4	
للوحدة لائحة داخلية وهيكل تنظيمي.	0.01 4	4	0.05 6	
يُشارك في لجان الوحدة وفرق التقويم الذاتي مُختلف الفئات بالمعهد.	0.01 4	4	0.05 6	
لا يوجد عجز في أعضاء هيئة التدريس، حيث تتناسب مع المُعدلات المرجعية.	0.01 4	4	0.05 6	
تتلاءم التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات العلمية التي يقومون بتدريسها.	0.01 4	4	0.05 6	
توجد معايير موضوعية موثقة، ومُعتمدة، ومُعلنة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	0.01 4	4	0.05 6	

❖ تابع/ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة):

نقاط القوة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
الجهاز الإداري مؤهل وملائم لحجم وطبيعة أنشطة المعهد.	0.01 3	4	0.05 2	
توجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أعضاء الجهاز الإداري.	0.01 3	4	0.05 2	
وجود عدد من العاملين بالجهاز الإداري ممن حصلوا على درجات الماجستير مما يطور من قدراتهم المهنية.	0.01 3	4	0.05 2	
مباني المعهد وتجهيزاته، والتهوية، والإضاءة، يتفق القياسات المرجعية.	0.01 2	4	0.04 8	
المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها تتفق والقياسات المرجعية.	0.01 2	4	0.04 8	
تتوافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتحقيق الأمن والسلامة.	0.01 2	4	0.04 8	
تتوافر أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية.	0.01 2	4	0.04 8	
مكتبة المعهد يتوافر بها عدد كبير من المراجع العلمية، وتم تحويلها الى مكتبة رقمية لتسهيل وصول الطالب لمُلخصات الكتب.	0.01 2	3	0.03 6	
يتوافر بالمعهد المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) للجنة قطاع الخدمة الاجتماعية.	0.01 2	3	0.03 6	
يوجد توصيف مُعلن للبرنامج التعليمي والمقررات الدراسية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس وعلى موقع المعهد.	0.01 2	3	0.03 6	
تتنوع أساليب التعليم والتعلم والتقويم بالمعهد.	0.01 2	3	0.03 6	
يتم تطبيق سياسات عدم تضارب المصالح عند إعداد لجان الامتحان.	0.01 2	3	0.03 6	
حجرة الكنترول متواجدة في مكان آمن، وتتوافر به عناصر الأمن والسلامة.	0.01 2	3	0.03 6	
الامتحانات يؤمن وضعها، ونسخها، وتوزيعها بما يضمن سريتها.	0.01 1	3	0.03 3	
تم رقمنة المكتبة وربطها بالموقع الالكتروني للمعهد، وتوفير التجهيزات المناسبة، والمراجع الحديثة، والدوريات الكافية.	0.01 1	3	0.03 3	
عقد لقاءات ترحيبية وتعريفية للطلاب الجُدد وأولياء أمورهم قبل بداية كل عام دراسي.	0.01 1	3	0.03 3	
توافر نظام متكامل ومُعلن لدعم الطلاب مادياً، وصحياً، واجتماعياً.	0.01 1	3	0.03 3	
يدعم المعهد الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب ويحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها، مع حصول المعهد على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة.	0.01	3	0.03	
المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية.	0.01	3	0.03	
وجود قاعدة بيانات الكترونية بأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.	0.01	3	0.03	

❖ تابع/ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة):

نقاط القوة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
يوجد دعم مادي للبحث العلمي.	0.00 9	3	0.02 7	
يُشجع المعهد على حضور المؤتمرات العلمية.	0.00 9	3	0.02 7	
نظم المعهد مؤتمراً دولياً عن دور الخدمة الاجتماعية في تنمية صفات المواطن.	0.00 9	3	0.02 7	
يملك المعهد رصيداً من الممارسات المتميزة في مجال تنمية وخدمة المجتمع، على المستويين الفردي والمؤسسي.	0.00 9	3	0.02 7	
برامج التوعية بأنشطة خدمة المجتمع متنوعة.	0.00 9	3	0.02 7	
توفر العديد المنظمات الاجتماعية فرصاً لتدريب الطلاب وتوظيفهم.	0.00 9	3	0.02 7	
توجد اتفاقيات وبروتوكولات تعاون مع مؤسسات محلية.	0.00 9	3	0.02 7	
مجموع الأوزان المرجحة لنقاط القوة	0.5		1.79 1	

❖ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (الضعف):

نقاط الضعف	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
محدودية وعي الأطراف المعنية برؤية ورسالة وغايات وأهداف المعهد.	0.02 6	2	0.05 2	
مشاركة محدودة وغير واضحة من أعضاء هيئة التدريس في ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالمعهد.	0.02 6	2	0.05 2	
محدودية الإعلان عن معايير تقييم أداء القيادات.	0.02 6	2	0.05 2	
محدودية الخطط التدريبية للقيادات واعداد كوادر مستقبلية.	0.02 5	2	0.05	
محدودية مناقشة نتائج التقييم الذاتي مع الأطراف المعنية.	0.02 5	2	0.05	
محدودية متابعة الإجراءات التصحيحية وخاصة توصيف البرنامج التعليمي وتقارير المقررات.	0.02 5	2	0.05	
عدم استيفاء أعداد الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للطلاب	0.02 5	2	0.05	
لا يتم مناقشة نتائج تقييم الأداء، ولا تستخدم النتائج لتحسين الأداء والمحاسبة.	0.02 4	2	0.04 8	
لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري سنوياً.	0.02 3	2	0.04 6	
عدم فاعلية خطة التدريب، ويتم التدريب من خلال المعهد، ومحدودية عدد ونسبة المتدربين.	0.02 2	2	0.04 4	
عدم وضوح آلية أو خطة لتنمية الموارد الذاتية.	0.02	2	0.04	

❖ تابع/ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (الضعف):

نقاط الضعف	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
محدودية الحاسبات الآلية المخصصة لمكاتب أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة.	0.02	2	0.04	
لم يتم تصوير تجربة الاخلاء .	0.01 9	2	0.03 8	
اللائحة الموحدة للمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية لا تسمح بالمرونة الكافية لاستحداث برامج أو مقررات دراسية جديدة أو إجراء تعديلات في برنامج التعليم الحالي.	0.01 9	2	0.03 8	
ضعف مشاركة الخريجين في تطوير البرنامج التعليمي.	0.01 9	2	0.03 8	
لم يتم تحديث استراتيجية التدريس والتعلم وفقاً لسياسة التعليم الهجين المتبعة بالمعهد.	0.01 7	1	0.01 7	
محدودية الاستفادة من نتائج الامتحانات في تطوير البرنامج.	0.01 7	1	0.01 7	
محدودية وعي الطلاب بنظام الساعات المكتبية.	0.01 7	1	0.01 7	
لا يتم قياس نسب الطلاب المتعثرين المستفيدين من الدعم.	0.01 1	1	0.01 1	
عدم وجود آليات لمُتابعة وتنظيم برامج التنمية المهنية للخريجين.	0.01 1	1	0.01 1	
محدودية الاستفادة من مشاركة الخريجين في تقييم وتطوير البرنامج التعليمي.	0.01 1	1	0.01 1	
لم يتم اعلان خطة البحث العلمي.	0.01 1	1	0.01 1	
لجنة أخلاقيات البحث العلمي غير مفعلة، ولا يتم نشر الوعي من خلال ندوات وورش عمل.	0.01 1	1	0.01 1	
لم يصدر المعهد مجلة علمية محكمة للبحوث.	0.01	1	0.01	
لا يتم إقامة المؤتمر العلمي للمعهد بشكل دوري.	0.01	1	0.01	
عدم وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مُشتقة من الخطة الاستراتيجية.	0.01	1	0.01	
لا توجد آلية لتحديد أولويات تنفيذ الأنشطة المجتمعية التي تتضمنها الخطة	0.01	1	0.01	
ضعف القدرات التسويقية للدورات التدريبية ودبلوم الدراسات العليا.	0.01	1	0.01	
مجموع الأوزان المرجحة لنقاط الضعف:	0.5		0.84 4	
مجموع الأوزان المرجحة لنقاط القوة والضعف:	1		2.63 5	

❖ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (الفرص):

الفرص	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح	التعليق
اتجاه الدولة نحو التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاصة والأهلية.	0.04 8	4	0.19 2	
الاستقرار السياسي لمصر.	0.05 1	4	0.20 4	
توافر فرص لخدمة وحل مشكلات وتنمية المجتمع.	0.03 8	4	0.15 2	
التطور في الأجهزة التي تسهم في تطوير التعليم والتعلم.	0.05	4	0.2	
التسهيلات والخدمات الإلكترونية التي تقدمها الدولة مثل بنك المعرفة.	0.03 8	3	0.11 4	
نظرة المجتمع الإيجابية نحو التعليم الخاص وزيادة الطلب عليه.	0.04 5	4	0.18	
الزيادة السكانية التي تؤدي إلى زيادة أعداد المقبولين بمؤسسات التعليم العالي.	0.05	4	0.2	
المتغيرات الاجتماعية الحادة التي تلت ثورة يناير ٢٠١١م، وما استدعته من تزايد الطلب على تدخل مهنة الخدمة الاجتماعية.	0.04	4	0.16	
وجود أطراف وهيئات مجتمعية على استعداد لعمل اتفاقات وبروتوكولات.	0.05	3	0.15	
توافر تدريب ودعم فني من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	0.05	4	0.2	
زيادة الطلب على بعض مجالات الدراسات العليا (مثل مجال الفئات الخاصة - الأسرة والطفولة).	0.04	3	0.12	
مجموع الأوزان المرجحة لنقاط الفرص:	0.5		1.87 2	

❖ مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية (التحديات):

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	التحديات
	0.14	2	0.07	مركزية الإدارة بوزارة التعليم العالي وصدر بعض اللوائح والقرارات التنظيمية التي تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالمعهد.
	0.16	2	0.08	التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.
	0.09 6	2	0.04 8	مرور العالم بأزمة اقتصادية نتيجة للأوبئة والحروب العالمية.
	0.06	1	0.06	انخفاض مستوى الدخل للوظائف الأكاديمية والإدارية بالمعهد.
	0.11	2	0.05 5	عدم ملاحقة التطور السريع في تكنولوجيا التعليم.
	0.09	2	0.04 5	النظرة الضيقة للخدمة الاجتماعية.
	0.10 4	2	0.05 2	وجود معاهد منافسة في محافظات قريبة.
	0.09	2	0.04 5	ضعف مستوى الطلاب في التعليم قبل الجامعي.
	0.04 5	1	0.04 5	عدم تخصيص الوزارة لمشروعات لتطوير التعليم بالمعاهد.
	0.89 5		0.5	مجموع الأوزان المرجحة لنقاط التحديات:
	2.76 7		1	مجموع الأوزان المرجحة لنقاط الفرص والتحديات:

❖ البدائل الاستراتيجية:

العوامل الاستراتيجية الخارجية الفرص (0)	استراتيجية نمو وتوسع S+0	استراتيجية تحسين وتطوير W+0
- اتجاه الدولة نحو التوسع في إنشاء مؤسسات التعليم العالي الخاصة والأهلية. - الاستقرار السياسي لمصر. - توافر فرص لخدمة وحل مشكلات وتنمية المجتمع. - التطور في الأجهزة التي تسهم في تطوير التعليم والتعلم. - التسهيلات والخدمات الإلكترونية التي تقدمها الدولة مثل بنك المعرفة.	- تعظيم الشراكة مع المعاهد المناظرة لتبادل الجامعات الخبرات. - التوسع في البرامج التي قدمها المعهد مثل تقديم برنامج المحاسبة. - التوسع في خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - زيادة العمل على تطبيق معايير الجودة والاعتماد وذلك للحصول على الاعتماد المؤسسي.	- استقطاب وتوظيف عدد كاف ومميز من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - العمل على زيادة وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأنشطة الجودة عن طريق إعطاء دورات تدريبية مكثفة لهم.

استراتيجية تحسين وتطوير W+0	استراتيجية نمو وتوسع S+0	العوامل الاستراتيجية الخارجية الفرص (0)
- الارتقاء بالتمهات العلمية والعملية لمواكبة سوق العمل بالإضافة إلى تنمية المهارات البحثية لديهم. - تدعيم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والمعاونة في الفعاليات والأنشطة الطلابية.	- توفير الدعم الكامل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للنشر الدولي. - تكريس الجهود الداخلية للعمل على التطبيق الفعال لنظم الجودة. - تطوير وتنويع طرق التدريس والاستفادة من الإمكانيات المادية والتكنولوجية للمعهد مثل طرق التعليم عن بعد.	- نظرة المجتمع الايجابية نحو التعليم الخاص وزيادة الطلب عليه. - الزيادة السكانية التي تؤدي إلى زيادة أعداد المقبولين بمؤسسات التعليم العالي. - المتغيرات الاجتماعية الحادة التي تلت ثورة يناير ٢٠١١م، وما استدعته من تزايد الطلب على تدخل مهنة الخدمة الاجتماعية. - وجود أطراف وهيئات مجتمعية على استعداد لعمل اتفاقات وبروتوكولات. - توافر تدريب ودعم فني من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - زيادة الطلب على بعض مجالات الدراسات العليا (مثل مجال الفئات الخاصة- الأسرة والطفولة).
استراتيجية انكماش W+T	استراتيجية ثبات واستقرار S+T	التحديات (T)
- تحديد العوامل الاستراتيجية التي تحل المشكلات الصغيرة التأثير وتحديد العوامل التي قد تكون ذات التأثير الكبير. - تحديد الوضع التنافسي للمعهد ومحاولة تحسينه باستمرار. - الاستثمار الأمثل للموارد المتاحة وتوظيفها لتحقيق أفضل استفادة على الجانبين الأكاديمي والإداري.	- العمل على مواكبة التطور في تكنولوجيا الاتصالات والمعلومات الاستمرار في التأهيل للمهني للطلاب والارتقاء بمستواهم الفكري والأخلاقي والثقافي. - استمرار جهود المعهد للحصول على الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والتعلم. - مواصلة التعاون مع المؤسسات المجتمعية والشراكات الدولية لتطوير برامج المعهد ومقرراتها الدراسية.	- مركزية الإدارة بوزارة التعليم العالي وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية التي تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالمعهد. - التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والسياسية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة. - مرور العالم بأزمة اقتصادية نتيجة للأوبئة والحروب العالمية. - انخفاض مستوى الدخل للوظائف الأكاديمية والإدارية بالمعهد. - عدم ملاحقة التطور السريع في تكنولوجيا التعليم. - النظرة الضيقة للخدمة الاجتماعية. - وجود معاهد منافسة في محافظات قريبة. - ضعف مستوى الطلاب في التعليم قبل الجامعي. - عدم تخصيص الوزارة لمشروعات لتطوير التعليم بالمعاهد.

طبقاً لما تم عرضه سابقاً يتبين الآتي يمكن تحقيق رسالة المعهد وأهدافه من خلال عدد من البدائل الإستراتيجية والتي تركز على نتائج التحليل البيئي (SWOT) وتمثل هذه البدائل الإستراتيجية فيما يلي:

١- إستراتيجية القوة/ الفرصة (SO):

طبقاً لهذه الإستراتيجية يقوم المعهد باستثمار نقاط قوتها الداخلية على الوجه الأمثل لتحقيق الاستفادة القصوى من الفرص المتاحة في البيئة الخارجية كما يطلق عليها إستراتيجية النمو والتوسع.

٢- إستراتيجية القوة/ التهديد (ST):

وفيما يخص هذه الإستراتيجية يقوم المعهد بالاستخدام الأمثل لنقاط قوتها الداخلية لتجنب ومواجهة التحديات التي تفرضها البيئة الداخلية كما تعرف بإستراتيجية الاستقرار والثبات.

٣- إستراتيجية الضعف/ الفرص (WO):

أما فيما يخص هذه الإستراتيجية يقوم المعهد بالسعي للحد من نقاط ضعفها الداخلية بالاستفادة الجيدة من الفرص المتاحة في البيئة الخارجية كما يطلق عليها إستراتيجية التطوير والتحسين.

٤- إستراتيجية الضعف/ التهديد (WT):

وطبقاً لهذه الإستراتيجية يقوم المعهد الي تقليل نقاط الضعف الداخلية مع تلاشى الآثار السلبية للتحديات أو مواجهتها إن أمكن كما تعرف بإستراتيجية الانكماش.

ونظراً لأن تحليل البيانات الخاصة بالعوامل الاستراتيجية الداخلية (٢٠١٧) والخارجية (٢٠١٩) أي أن المعهد يوجد بالقوة المتوسطة للوضع الاستراتيجي وعليه فإن الاستراتيجية المناسبة هي استراتيجية الاستقرار والثبات.

❖ ثالثاً: وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية:

■ إجراءات صياغة الأهداف الاستراتيجية:

١- عقد جلسات عصف ذهني على مستوى فريق إدارة التخطيط الاستراتيجي لإعادة النظر في غايات وأهداف المعهد الإستراتيجية والاتفاق علي صياغة أولية وفق نتائج التحليل البيئي وتحليل الفجوة وبما يحقق رسالة المعهد.

٢- إعداد استبيان لاستطلاع الرأي في الغايات والاهداف الإستراتيجية المقترحة وتوزيعه على الاطراف المعنية الداخلية والخارجية.

٣- عقد جلسات مناقشة لفريق إعداد الخطة والقيادات وممثلين للأقسام العلمية والاداريين والاطراف الخارجية الممثلة بمجلس المعهد الأكاديمي لمناقشة الغايات والأهداف الإستراتيجية.

٤- اتخاذ الاجراءات التصحيحية وفق التغذية الراجعة من نتائج جلسات المناقشة ونتائج تحليل الاستبيانات والوقوف على الصياغة النهائية للغايات والأهداف الإستراتيجية.

٥- مراجعة الصيغة النهائية للغايات والأهداف الإستراتيجية لغوياً.

٦- اعتماد الصيغة النهائية للغايات والأهداف الإستراتيجية من مجلس المعهد الأكاديمي رقم (١٣) بتاريخ

٢٠٢١/٠٢/١٩ م.

■ الغايات والاهداف الاستراتيجية للمعهد:

- ❖ الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج مُتميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا.
- ❖ الغاية الثانية: تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة.
- ❖ الغاية الثالثة: مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومُتميزة تُساهم في التنمية المُستدامة.

الغايات	م	الأهداف الاستراتيجية للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة
<u>الغاية الأولى:</u> بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج مُتميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا.	١	توفير بنية تحتية ومُنَاخ تعليمي مُلائم ومُتطور تكنولوجيا يدعم الريادة والتميز.
	٢	التطوير والتحديث المُستمر لاستراتيجيات التدريس والتقويم للبرنامج التعليمي وفقًا للاتجاهات الحديثة في التعليم، بما يواكب احتياجات سوق العمل.
	٣	دعم الطلاب مهنيًا وأخلاقيًا من خلال حزمة من الأنشطة الطلابية المُتميزة، وبرامج التدريب الميداني.
	٤	التواصل المُستمر الفعال مع الخريجين وتقديم العديد من الخدمات المتنوعة لتنمية مهاراتهم بما يدعم فرص توظيفهم.
	٥	تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للمعهد، وتطبيق نظام فعال للتقييم بما يضمن تحقيق القياسات المرجعية.
	٦	نشر ثقافة وأخلاقيات المهنة في إطار يُعظم قيم الانتماء والمواطنة.
<u>الغاية الثانية:</u> تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة.	٧	التنمية المُستمرة لقدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمواكبة المُستجدات في مجالات الممارسة المهنية، وصقل مهاراتهم في توظيف التقنيات الحديثة.
	٨	توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمُشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.
<u>الغاية الثالثة:</u> مُشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومُتميزة تُساهم في التنمية المُستدامة.	٩	تحقيق مُشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمُجتمع، وفقًا لاحتياجات المُجتمع الفعلية. وبما يُحقق مُتطلبات التنمية المُستدامة.

تحليل الرسالة وارتباط أهداف المعهد بها:

الرؤية	الرسالة	ارتباط الأهداف بالرؤية والرسالة
الريادة والتميز محلياً وإقليمياً على مستوى المعاهد العليا للخدمة الاجتماعية في برامجها التعليمية المعتمدة، وفي البحوث والخدمات المجتمعية.	إعداد أخصائي اجتماعي متميز أكاديمياً ومهنياً.... وتطوير بيئة تعليمية جاذبة تتكامل فيها الأنشطة التعليمية.	الجانب التعليمي من الرسالة يتحقق بالغاية الأولى، الأهداف رقم ١، و٢، التالية: ١ - توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي ملائم ومتطور تكنولوجيا يدعم الريادة والتميز. ٢ - التطوير والتحديث المستمر لاستراتيجيات التدريس والتقويم للبرنامج التعليمي وفقاً للاتجاهات الحديثة في التعليم، بما يواكب احتياجات سوق العمل.
	أعداد اخصائي اجتماعي متميز.... وأخلاقياً	الجانب الأخلاقي من الرسالة يتحقق بالغاية الأولى الهدف رقم ٣، و٦ التالي: ٣ - دعم الطلاب مهنياً وأخلاقياً من خلال حزمة من الأنشطة الطلابية المتميزة، وبرامج التدريب الميداني. ٦ - نشر ثقافة وأخلاقيات المهنة في إطار يُعظم قيم الانتماء والمواطنة.
	تتكامل فيها الأنشطة.... والبحثية	الجانب البحثي من الرسالة يتحقق بالغاية الثانية الأهداف رقم ٨ التالي: ٨ - توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.
	يواكب مُستجدات سوق العمل، والمُجتمعية،.... بما يُساهم بفعالية في تحقيق التنمية المُستدامة محلياً وقومياً.	الجانب المجتمعي من الرسالة يتحقق بالغاية الأولى، والثالثة الأهداف رقم ٤، و٩ التالية: ٤ - التواصل المستمر الفعال مع الخريجين وتقديم العديد من الخدمات المتنوعة لتنمية مهاراتهم بما يدعم فرص توظيفهم. ٩ - تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمُجتمع، وفقاً لاحتياجات المُجتمع الفعلية. وبما يُحقق مُتطلبات التنمية المُستدامة.
	هذه الأهداف الثلاثة مرتبطة بتحقيق الجوانب الثلاثة السابقة (التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع)	٥ - التنمية المُستمرة لقدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمواكبة المُستجدات في مجالات الممارسة المهنية، وصقل مهاراتهم في توظيف التقنيات الحديثة. ٧ - تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للمعهد، وتطبيق نظام فعال للتقييم بما يضمن تحقيق القياسات المرجعية.

■ **دراسة اتساق الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة (٢٠٢٢/ ٢٠٢٧م) والإطار العام للخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي (٢٠١٥/ ٢٠٣٠م):**

(أوجه الارتباط) تتفق رؤية المعهد ورسالة الوزارة في:		نص رؤية المعهد	نص رؤية وزارة التعليم العالي
العبارة في رؤية المعهد	العبارة في رؤية الوزارة		
- لريادة والتميز - محليًا وإقليميًا. - الخدمات المجتمعية	- ذات قدرات علمية وابتكارية - محليًا وإقليميًا ودوليًا. - التنمية المستدامة.	الريادة والتميز محليًا وإقليميًا على مستوى المعاهد العليا للخدمة الاجتماعية في برامج التعليمية المعتمدة، وفي البحوث والخدمات المجتمعية.	"كفاءات بشرية متعلمة ذات قدرات علمية وابتكارية متسقة مع احتياجات سوق العمل محليًا وإقليميًا ودوليًا بما يدفع الاقتصاد نحو التنمية المستدامة".
(أوجه الارتباط) تتفق رسالة المعهد ورسالة الوزارة في:		نص رسالة المعهد	نص رسالة وزارة التعليم العالي
العبارة في رسالة المعهد	العبارة في رسالة الوزارة		
- تطوير بيئة تعليمية جاذبة. - خريج متميز. - والبحوثية. - بما يساهم بفاعلية في تحقيق التنمية المستدامة محليًا وقوميًا.	- خدمة تعليمية تواكب سوق العمل والمتغيرات. - عضو فاعل. - خدمة بحثية بمستوى جودة ملائم. - يسهم إيجابيا في الاقتصاد المصري	إعداد خريج متميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا يواكب مستجدات سوق العمل، وتطوير بيئة تعليمية جاذبة تتكامل فيها الأنشطة التعليمية والبحثية والمجتمعية، بما يساهم بفاعلية في تحقيق التنمية المستدامة محليًا وقوميًا.	"تقديم خدمة تعليمية تربوية وبحثية بمستوى جودة ملائم ومرن وفقًا للمتغيرات على كافة المستويات وبما يضمن توفير عضو فاعل في المجتمع المصري، غيور على وطنيته في إطار من القيم والأخلاق ويسهم إيجابيًا في الاقتصاد المصري الموجه صوب المعرفة والتكنولوجيا".

القيم المُتبناة لوزارة التعليم العالي	القيم الجوهرية للمعهد	(أوجه الارتباط)
١ - الرأي والرأي الآخر والاحترام المتبادل.	١ - الانتماء.	يتبنى المعهد والوزارة قيما جوهرية متسقة، حيث يشتركان معا في تحقيق معظم القيم الجوهرية التالية:
٢ - تقدير الكفاءات.	٢ - العدالة وعدم التمييز.	■ العدالة وعدم التمييز.
٣ - الشفافية والوضوح.	٣ - المصداقية والشفافية.	■ المصداقية والشفافية.
٤ - المسؤولية والمحاسبية.	٤ - المسؤولية والمحاسبة.	■ المسؤولية والمحاسبية.
٥ - القيادة الفعالة.	٥ - ايثار العمل الجماعي والتعاون.	■ التعاون الجماعي.
٦ - التميز.	٦ - الاحترام المتبادل.	■ الاحترام المتبادل.
٧ - المشاركة المجتمعية.	٧ - التميز والتطوير المستمر.	■ التميز والتطوير المستمر.
٨ - الحلول التوافقية والتعاون.	٨ - الأمانة العلمية.	■ المشاركة والتبادلية مع المجتمع.
٩ - العدالة وتكافؤ الفرص.	٩ - المشاركة التبادلية مع المجتمع.	

أوجه الارتباط	الغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد (٢٠٢٢ / ٢٠٢٧ م)	الإطار العام للخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي (٢٠١٥ / ٢٠٣٠ م)
تتفق غايات المعهد وأهدافها الاستراتيجية مع الإطار العام لاستراتيجية الوزارة وبعض قضاياها، في:	الغاية الأولى للمعهد، وأهدافه رقم الاستراتيجية العالي (٢٠١٥ / ٢٠٣٠ م)	الغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد (٢٠٢٢ / ٢٠٢٧ م)
مع <u>المسار الخامس</u> من الإطار العام للخطة الاستراتيجية للوزارة، والأهداف رقم (٢، ١).	الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج متميز أكاديمياً ومهنياً وأخلاقياً. ١- توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي ملائم ومتطور تكنولوجيا يدعم الريادة والتميز. ٢- التطوير والتحديث المستمر	المسار الخامس: الطلاب: القضايا الاستراتيجية: ■ أخلاقيات ومهارات الطلاب: الأهداف الاستراتيجية: ١- تنمية وتعزيز قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة العلمية والطلابية بالمؤسسات التعليمية في إطار أخلاقي وصحي. ٢- تعزيز الروابط بين الخريجين وجهات التوظيف المختلفة.
مع <u>المسار العاشر</u> من الإطار العام للخطة الاستراتيجية للوزارة، والأهداف رقم (٥، ٤، ٣).	الغاية الأولى للمعهد، وأهدافه رقم الاستراتيجية (٢، ١). لاستراتيجيات التدريس والتقويم للبرنامج التعليمي وفقاً للاتجاهات الحديثة في التعليم، بما يواكب احتياجات سوق العمل. ٣- دعم الطلاب مهنياً وأخلاقياً من خلال حزمة من الأنشطة الطلابية المتميزة، وبرامج التدريب الميداني. ٤- التواصل المستمر الفعال مع الخريجين وتقديم العديد من الخدمات المتنوعة لتنمية مهاراتهم بما يدعم فرص توظيفهم.	المسار العاشر: الجودة والاعتماد: القضايا الاستراتيجية: ■ هيكلية التخصصات الأكاديمية القائمة وفق ضوابط الجودة. ■ الاعتماد المؤسسي واعتماد البرامج الأكاديمية. الأهداف الاستراتيجية: ٣- إتاحة التخصصات وفقاً لاحتياجات العمل والتوجه نحو الاقتصاد المعرفي والتكنولوجي. ٤- الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك. ٥- تعزيز استمرارية جودة البرامج الأكاديمية لضمان الاعتماد.
مع <u>المسار العاشر</u> من الإطار العام للخطة الاستراتيجية للوزارة، والأهداف رقم (٢).	الغاية الأولى للمعهد، وأهدافه رقم الاستراتيجية (٥). ٥- تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للمعهد، وتطبيق نظام فعال للتقييم بما يضمن تحقيق القياسات المرجعية. ٦- نشر ثقافة وأخلاقيات المهنة في إطار يُعظم قيم الانتماء والمواطنة.	المسار الرابع: الإداريون والقيادات الإدارية: القضايا الاستراتيجية: ■ قدرات ومهارات الإداريين والقيادات الإدارية. الأهداف الاستراتيجية: ٢- تنمية مهارات الموارد البشرية للإداريين والقيادات الإدارية.

أوجه الارتباط		الغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد (٢٠٢٢ / ٢٠٢٧ م)	الإطار العام للخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي (٢٠١٥ / ٢٠٣٠ م)
تتفق غايات المعهد وأهدافها الاستراتيجية مع الإطار العام لاستراتيجية الوزارة وبعض قضاياها، في:			
الغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد (٢٠٢٢ / ٢٠٢٧ م)	العبارة في الإطار العام للخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي (٢٠١٥ / ٢٠٣٠ م)		
مع المسار السادس من الإطار العام للخطة الاستراتيجية للوزارة، والأهداف رقم (١، ٢).	الغاية الثانية للمعهد، وأهدافه رقم الاستراتيجية (٨).	الغاية الثانية: تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة. ٧- التنمية المستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمواكبة المستجدات في مجالات الممارسة المهنية، وصقل مهاراتهم في توظيف التقنيات الحديثة. ٨- توفير بيئة محفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.	المسار السادس: البحث العلمي والابتكار: القضايا الاستراتيجية: ■ انتاجية البحوث وجودتها. الأهداف الاستراتيجية: 1- رفع الطاقة الانتاجية البحثية بمستوى جودة ملائم. 2- حفز البحث العلمي التطبيقي والنشر الدولي.
مع المسار الثالث من الإطار العام للخطة الاستراتيجية للوزارة، والأهداف رقم (١).	الغاية الثانية للمعهد، وأهدافه رقم الاستراتيجية (٧).		المسار الثالث: هيئة التدريس والقيادات: القضايا الاستراتيجية: قدرات ومهارات هيئة التدريس والقيادات. الأهداف الاستراتيجية: ١- دعم وتطوير قدرات هيئة التدريس والقيادات.
مع المسار السابع من الإطار العام للخطة الاستراتيجية للوزارة، والأهداف رقم (١).	الغاية الثالثة للمعهد، وأهدافه رقم الاستراتيجية (٩).	الغاية الثالثة: مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومتميزة تساهم في التنمية المستدامة. ٩- تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمجتمع، وفقاً لاحتياجات المجتمع الفعلية، وبما يحقق متطلبات التنمية المستدامة.	المسار السابع: الشراكة الفعالة: المبادرة والمشروع: "برامج شراكة فعالة بين الصناعة والتعليم العالي".

❖ رابعاً: نتائج الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المأمول:

- تحديد الوضع المأمول واعتبار ان هذا الوضع يمثل استيفاء المعهد لمعايير ومؤشرات وممارسات الاعتماد الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد الإصدار الثالث يوليو (٢٠١٥م).
- مقارنة الوضع الحالي للمعهد الناتج عن تحليل البيئة الداخلية والخارجية مع الوضع المأمول، تحديد الفجوة والتخطيط لتغطيتها بالأهداف/ الأنشطة التي تحقق رؤية ورسالة المعهد حيث تم:
 - تحويل اهم نقاط القوة الى اهداف لتعزيزها.
 - تحويل اهم نقاط الضعف والتي تمثل فجوة الى اهداف لتحسينها.
 - تحويل اهم الفرص الي اهداف لاستثمارها.
 - تحويل اهم التهديدات الى اهداف للتغلب عليها.

معيار (١): التخطيط الاستراتيجي:

الوضع المأمول / المستهدف	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- تنوع وملاءمة وسائل تحليل البيئة الداخلية والخارجية ومشاركة الأطراف المعنية. - رسالة ورؤية وأهداف استراتيجية معتمدة ومعلنة ومبنية على التحليل البيني. - مشاركة الأطراف المعنية الوعي بالرؤية والرسالة. - خطة استراتيجية معتمدة ومكتملة العناصر، وتتسق مع استراتيجية الوزارة. - خطط تنفيذية سنوية مكتملة العناصر وتتضمن كافة الأنشطة التي تحقق الأهداف الاستراتيجية. - متابعة تنفيذ الخطة من خلال التقارير نصف السنوية وفقا للجدول الزمني.	نقاط القوة: - يوجد بالمعهد فريق عمل متخصص في التخطيط الاستراتيجي. - رسالة ورؤية المعهد وأهدافه الاستراتيجية معتمدة ومعلنة على موقع المعهد وفي أماكن متنوعة داخله. - يوجد بالمعهد آلية لمراجعة الرؤية والرسالة كل خمس سنوات. - رسالة المعهد تتضمن دوره التعليمي، والبحثي، ومسئوليته المجتمعية. - يوجد للمعهد غايات وأهداف معتمدة ومعلنة لجميع الأطراف. - توجد خطط تنفيذية وتقارير سنوية عن ما تم إنجازه. نقاط الضعف: - محدودية وعي الأطراف المعنية برؤية ورسالة وغايات وأهداف المعهد. - لم يتم تحديد السمات المميزة للمعهد. - لا تتوافر قيم جوهرية للمعهد. - لا تتوافر تقارير دورية عن السنوات السابقة. - عدم وجود خطة استراتيجية شاملة.	يتبين ان هناك فجوة في: - مشاركة ووعي الأطراف المعنية. - اعداد خطط تنفيذية سنوية. - وتقارير المتابعة وإدارة المخاطر المتوقعة.	يراعى عند وضع خطة ٢٠٢٢/٢٠٢٧ م ما يلي: - زيادة نسب مشاركة كافة الأطراف في التحليل البيني. - عقد ندوات لنشر الوعي بالرؤية والرسالة والاهداف. - اعداد الخطط التنفيذية السنوية. - اعداد تقارير متابعة نصف سنوية. - دراسة المخاطر المتوقعة وكيفية التغلب عليها. - الالتزام بتنفيذ كافة الأنشطة وفق توقيتات الخطة.

معيّار (٢): القيادة والحوكمة:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وفقا للمعايير واليات موضوعية ومعلنة. - تنمية قدرات القيادات الحالية والمحتملة. . تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بمشاركة الأطراف المعنية. - التعامل مع مشكلات المعهد المختلفة. . توافر قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين وميثاق عمل للمعهد. - شمولية وحدائية ومصداقية المعلومات المعلنة عن المعهد. - هيكل تنظيمي معتمد ومعان وملائم لحجم والشطة المعهد. - توصيف وظيفي معتمد ومعان، ويستخدم في التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.	نقاط القوة: - تتوافر معايير واليات معلنة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. - تتبع القيادة أسلوب الحوار وسياسة الباب المفتوح في التعامل مع الأطراف المعنية. - يتبع المعهد مبدأ التفويض في الإدارة. - تتعامل القيادات مع مشكلات المعهد وتسعى لحلها. - تضمن القيادة الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتلتزم بالأخلاقيات المهنية. - توجد قواعد بيانات الكترونية لإدارات المعهد خاصة بالطلاب. - وجود موقع الكتروني للمعهد. نقاط الضعف: - مشاركة محدودة وغير واضحة من أعضاء هيئة التدريس في ترشيح واختيار القيادات الأكاديمية بالمعهد. - محدودية الإعلان عن معايير تقييم أداء القيادات. - محدودية الخطط التدريبية للقيادات واعداد كوادر مستقبلية. - ميثاق العمل غير مكتمل، وهناك ضعف في توعية الطلاب بالميثاق الأخلاقي للمعهد. - عدم شمولية قواعد البيانات. - الهيكل التنظيمي يحتاج للمراجعة واستكمال اداراته ولجانه وغير مُعلن بموقع المعهد. - التوصيف الوظيفي غير مكتمل وغير مُعلن.	يجب ان هنا كفجوة في: - الهيكل التنظيمي. - وتنمية قدرات القيادات الحالية والمستقبلية. - ووثيقة عمل شاملة ومطبوعة. - وممارسات حقوق الملكية الفكرية والتأليف والنشر وقواعد البيانات.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - ضمان تحقيق القياسات الموجهة في الموارد البشرية قبل معده. - تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية. ❖ والأنشطة التالية: - تحديث الهيكل التنظيمي ليتضمن كافة الإدارات واعتماده وإعلانه. - اعداد خطة تدريب وفق الاحتياجات التدريبية واعتمادها وإعلانها وتنفيذها. - اعداد ميثاق العمل واعتماده وإعلانه.

معيار (٣): إدارة الجودة والتطوير:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- وحدة ضمان الجودة تتوفر لها الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة، ويشارك فيها ممثلون عن مختلف الفئات. - اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلًا تنظيميًا ذا تبعية وعلاقات واضحة لوحدة ضمان الجودة خطط وتقارير سنوية عن نشاطها، وقواعد بيانات لأنشطتها. - تقويم أنشطة المعهد يتم بصفة دورية . استخدام مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة، ومراجعات داخلية وخارجية. - مناقشة نتائج التقويم مع المعنيين وفي المجالس الرسمية، وتتخذ الإجراءات التصحيحية.	نقاط القوة: - يوجد تشكيل لمجلس إدارة وحدة ضمان الجودة. - يتوفر لوحدة ضمان الجودة الموارد المالية والمادية والتجهيزات الملائمة. - للوحدة لائحة داخلية وهيكل تنظيمي. - يشارك في لجان الوحدة وفرق التقويم الذاتي مختلف الفئات بالمعهد. - دعم قيادة المعهد لوحدة ضمان الجودة. - استخدام الاستبيانات، والملاحظات، والمقابلات، وفحص الوثائق لإجراء التقويم الذاتي. - مدير وحدة ضمان الجودة ممثل في مجلس المعهد الأكاديمي الأكاديمي ومفوض من قبل العميد. نقاط الضعف: - محدودية مناقشة نتائج التقويم الذاتي مع الأطراف المعنية. - محدودية متابعة الإجراءات التصحيحية وخاصة توصيف البرنامج التعليمي وتقارير المقررات. - لا تتوافر خطط سنوية، وتقارير سنوية عن أنشطة الوحدة.	يتبين ان هناك فجوة في: - تدريب مدير واعضاء وحدة ضمان الجودة وفرق التقويم الذاتي. ومناقشة نتائج التقويم واتخاذ الإجراءات التصحيحية. - خطط وتقارير الوحدة. - والمراجعة الداخلية وخاصة توصيف البرنامج.	لسد الفجوة تم وضع الاهداف التالية: - تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية. - تطبيق نظام فعال لتقييم أداء الموارد البشرية بالمعهد وأنشطة مراجعة توصيف البرنامج الحالي من مراجع داخلي ومراجع خارجي.

معيار (٤): اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- توافر آليات للتعامل مع العجز أو الفائض - التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس ملاءم للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها. - مناسبة أعباء العمل. - تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق الاحتياجات التدريبية. - تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفق معايير وتستخدم النتائج لتحسين الأداء. - قياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	نقاط القوة: - لا يوجد عجز في أعضاء هيئة التدريس، حيث تتناسب مع المعدلات المرجعية. - تتلاءم التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات العلمية التي يقومون بتدريسها. - توجد معايير موضوعية موثقة، ومُعتمدة، ومُعانة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - يُطبق المعهد آلية للمساءلة والمحاسبة مُعتمدة يستخدم المعهد الاستبيانات لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - يستخدم المعهد الاستبيانات لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. نقاط الضعف: - عدم استيفاء أعداد الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس بالنسبة للطلاب. - محدودية الإعلان والوعي بمعايير تقييم الأداء، والتقييم يتم شفويًا ولا توجد آلية موثقة للتقييم. - لا يتم مناقشة نتائج تقييم الأداء، ولا تستخدم النتائج لتحسين الأداء والمحاسبة. - لا يتم قياس الآراء عن فاعلية الإجراءات المتبعة لضمان العدالة وعدم التمييز، ولا يتم الاستفادة من قياس الآراء واتخاذ الإجراءات التصحيحية.	تخيلون ان فيك فجوة في: - النقص في أعداد أعضاء الهيئة المعاونة. - تدريب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - وتقييم الأداء، وقياس الآراء.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية. - تطبيق نظام فعال لتقييم أداء الموارد البشرية بالمعهد.

معيّار (٥): الجهاز الإداري:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- جهاز إداري مُلائم والعاملون موزعون وفقا لمؤهلاتهم وقدراتهم - توجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة. تنمية قدرات الإداريين وفق الاحتياجات التدريبية. - تقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري وفق معايير موضوعية ومعلنة، وتستخدم نتائج التقييم للمحاسبة ولوضع برامج التدريب والتطوير. - قياس آراء أعضاء الجهاز الإداري بوسائل مناسبة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	نقاط القوة: - الجهاز الإداري مؤهل وملائم لحجم وطبيعة أنشطة المعهد. - توجد آليات للتعامل مع النقص والزيادة في أعضاء الجهاز الإداري. - يملك أعضاء الجهاز الإداري مهارات التعامل مع الأجهزة والتقنيات الحديثة في أداء وتنفيذ المهام المطلوبة منهم. - وجود عدد من العاملين بالجهاز الإداري ممن حصلوا على درجات الماجستير مما يطور من قدراتهم المهنية. - توزيع أعباء العمل يتم اعتماداً على التوصيف الوظيفي للعاملين. - توجد لدى المعهد معايير موثقة ومعلنة لتقييم الإداريين. - يستخدم المعهد نتائج التقييم للمساءلة وتحسين الأداء. نقاط الضعف: - لا يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري سنوياً. - عدم فاعلية خطة التدريب، ويتم التدريب من خلال المعهد، ومحدودية عدد ونسبة المُدرّبين. - قياس آراء الإداريين لا يتم دورياً، ولا يتم مناقشة النتائج معهم.	يتبين ان هناك فجوة في: - تدريب الجهاز الإداري، وعدد الدورات. - وتقييم الأداء وقياس الآراء.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - تطوير قدرات ومهارات الموارد البشرية. - تطبيق نظام فعال لتقييم أداء الموارد البشرية بالمعهد.

معيار (٦): الموارد المالية والمادية:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- كفاية الموارد المالية - توزيع الموارد المالية وفقا للاحتياجات الفعلية وتحقيق الرسالة والأهداف. - تنوع وتطور مصادر التمويل. - مباني وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل وتجهيزاتها ملائمة لأعداد الطلاب - توافر المناخ الصحي بالمباني. - صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية. - إجراءات الأمن والسلامة المتبعة مناسبة. - وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة - موقع الكتروني فاعل ويحدث دوريا. - المكتبة ملائمة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.	نقاط القوة: - يتوافر بالمعهد دليل الأبنية والمنشآت. - الموارد المالية المتاحة كافية لأعداد الطلاب وتحقيق رسالة المعهد، وأهدافه الاستراتيجية. - مباني المعهد وتجهيزاته، والتهوية، والإضاءة، يتفق القياسات المرجعية. - دورات المياه بالمعهد كافية وتتسم بالنظافة. - المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل وتجهيزاتها تتفق والقياسات المرجعية. - تتوافر التجهيزات والمعدات اللازمة لتحقيق الامن والسلامة. - تتوافر أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية. - توجد أتوبيسات لنقل الطلاب. - وجود مركز تدريب للطلاب. - مكتبة المعهد يتوافر بها عدد كبير من المراجع العلمية، وتم تحويلها الى مكتبة رقمية لتسهيل وصول الطالب. نقاط الضعف: - عدم وضوح آلية أو خطة لتنمية الموارد الذاتية. - لا توجد خرائط بالمدرجات والأدوار تحدد الاتجاهات عند الطوارئ. - محدودية الحاسبات الآلية المخصصة لمكاتب أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة. - لم يتم تصوير تجربة الاخلاء. - لا توجد سبورات الكترونية. - محدودية الاشتراك في دوريات الكترونية بالمكتبة. - عدم توافر خدمة الانترنت المجانية للطلاب.	يتبين ان هناك فجوة في: - تمويل البحث العلمي. - إمكانات الأمن والسلامة وتجربة الاخلاء. - وتكنولوجيا المعلومات من حاسبات، ودوريات الكترونية، وجهاز التصحيح الالكتروني.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - توفير بيئة محفزة وداعمة للإنتاج البحثي والمشاركة بالأنشطة العلمية. - توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي ملائم ومتطور تكنولوجيا يدعم التميز وريادة الاعمال - دعم الطلاب وتشجيع الأنشطة الطلابية المتميزة. ❖ والأنشطة التالية: - اجراء تجربة اخلاء. - استكمال إمكانات وإجراءات الأمن والسلامة - انشاء ملعب لكرة القدم - شراء جهاز التصحيح الالكتروني.

معيّار (٧): المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناة - تتوافق مع رسالة المعهد وأهدافه. - البرنامج التعليمي المُلائم لمتطلبات سوق العمل - البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم مع المعايير الأكاديمية المتبناة. - نواتج التعلم للبرنامج التعليمي تنسق مع مقرراته الدراسية - توصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم التي تحقق نواتج التعلم. - البرنامج التعليمي والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية من المراجعين الداخليين والخارجيين. - توافر تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرنامج التعليمي. - تناقش التقارير مع المعلمين، ويستفاد منها في وضع خطط التحسين والتطوير.	نقاط القوة: - يتوافر بالمعهد المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS) للجنة قطاع الخدمة الاجتماعية. - يوجد توصيف مُعلن للبرنامج التعليمي والمقررات الدراسية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس وعلى موقع المعهد. - الاستراتيجيات وطرق التدريس والأنشطة التعليمية، وطرق التقييم بالتوصيف مُلائمة. نقاط الضعف: - اللائحة الموحدة للمعاهد العليا للخدمة الاجتماعية لا تسمح بالمرونة الكافية لاستحداث برامج أو مقررات دراسية جديدة أو إجراء تعديلات في برنامج التعليم الحالي. - عدم توافر آليات ووسائل عن استقراء سوق العمل. - ضعف مشاركة الخريجين في تطوير البرنامج التعليمي. - ضعف الاستفادة من تقارير المراجعة الخارجية. - لا يوجد تحديث لمصفوفة البرنامج والمقررات. - لا يوجد تحديث لمصفوفة انتساق أهداف البرنامج ومخرجاته مع مقررات البرنامج.	يتبين ان هناك فجوة في: - التوعية بالمعايير الأكاديمية القياسية NARS. - واستقراء سوق العمل. - ومراجعة توصيف البرامج من مراجع داخلي وخارجي. - والتواصل مع الخريجين.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - تطوير البرنامج التعليمي، الحالي بما يواكب احتياجات المجتمع. - تطوير دوري لاستراتيجيات التدريس والتقويم وفقا للاتجاهات الحديثة للتعليم. - تحقيق تواصل فعال ومستمر مع الخريجين وتنمية مهاراتهم. ❖ والأنشطة التالية: - مراجعة NARS وندوات للتوعية. - مراجعة توصيف البرنامج الحالي من مراجع داخلي ومراجع خارجي - اعداد ملفات وتقارير البرنامج الحالي والمقررات، ومناقشة خطط التطوير بها ومتابعة تنفيذها.

معيار (٨): التدريس والتعلم:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- توافر استراتيجية للتدريس والتعلم والتقييم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم نواتج التعلم المستهدفة. - تنفيذ أنشطة تدعم اكتساب الطلاب مهارات التعلم الذاتي ومهارات التوظيف - توافر برامج التدريب الميداني للطلاب وفقا لنواتج التعلم المستهدفة - توافر الآليات والموارد اللازمة للتدريب الميداني. - تقويم أداء الطلاب في التدريب يتم بأساليب متنوعة. - تقييم فاعلية التدريب واستخدام النتائج لتطويره. - عدالة تقويم الطلاب، وتأمين الامتحانات لضمان سريتها. - الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية واستراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم. - توافر قواعد لتظلمات الطلاب من نتائج التقويم معلنة، وتوجد آليات المراقبة تطبيقها.	نقاط القوة: - تنوع أساليب التعليم والتعلم والتقييم بالمعهد. - توافر أنشطة ومصادر للتعلم الذاتي. - تقويم الطلاب يتسم بالعدالة. - يتم تطبيق سياسات عدم تضارب المصالح عند إعداد لجان الامتحان. - حجرة الكنترول متواجدة في مكان آمن، وتتوافر به عناصر الأمن والسلامة. - الامتحانات يؤمن وضعها، ونسخها، وتوزيعها بما يضمن سريتها. - توجد معايير للورقة الامتحانية من حيث الشكل والمضمون. - تحليل نتائج تقويم الطلاب على مستوى الفرق. - توجد قواعد موثقة ومعلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، ويعملها ويراقب تطبيقها. - تم رقمنة المكتبة وربطها بالموقع الالكتروني للمعهد، وتوفير التجهيزات المناسبة، والمراجع الحديثة، والدوريات الكافية. - برنامج التدريب الميداني موصف، ومعتمد، ومعلن. نقاط الضعف: - محدودية الوعي باستراتيجية التعليم والتعلم والتقييم والمشاركة في وضعها. - لم يتم تحديث استراتيجية التدريس والتعلم وفقاً لسياسة التعليم الهجين المُتبعة بالمعهد. - محدودية الوسائل المستخدمة لتقييم مخرجات التعلم المستهدفة. - ضعف قياس الامتحانات لجميع مخرجات التعلم المستهدفة. - محدودية الاستفادة من نتائج الامتحانات في تطوير البرنامج.	يتبين ان هناك فجوة في: - المشاركة والوعي - وحداثة استراتيجية التعليم والتعلم والتقييم. - حضور الطلاب للمحاضرات وبرامج التدريب الميداني. - وتقييم مخرجات التعلم المستهدفة.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - تطوير البرنامج التعليمي الحالي واستحداث برامج تواكب احتياجات سوق العمل. ❖ والأنشطة التالية: - تحليل نتائج الامتحانات. - التقييم الدوري لخدمات المكتبة.

معيار (٩): الطلاب والخريجين:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- قواعد قبول وتحويل الطلاب واضحة وعادلة ومعلنة. - تطبيق أساليب فاعلة لجذب الطلاب الجدد. - تطبيق نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب ماديا واجتماعيا وصحيا وتعريف الطلاب به بوسائل متعددة - توافر نظام فعال للدعم الأكاديمي للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهني. - وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة - الأنشطة الطلابية متنوعة، ويتوافر لها الأماكن والتجهيزات والإشراف. - قياس آراء الطلاب واتخاذ الإجراءات التصحيحية. - متابعة الخريجين والتواصل معهم اعداد قواعد بيانات الخريجين وتحديثها بصورة دورية. - توافر برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقا لاحتياجات وتطورات سوق العمل.	نقاط القوة: - قواعد قبول وتحويل الطلاب من والى المعهد مُعتمدة ومعلنة بإدارة شؤون الطلاب وعلى الموقع الالكتروني ودليل الطالب عقد لقاءات ترحيبية وتعريفية للطلاب الجدد وأولياء أمورهم قبل بداية كل عام دراسي. - توافر نظام متكامل ومعلن لدعم الطلاب ماديا، وصحيا، واجتماعيا. - يصدر المعهد دليل الطالب، ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب، بالإضافة إلى موقع المعهد الإلكتروني به كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات. - توافر قواعد لتحديد المتفوقين أو المتعثرين وبرامج دعم لهم. - وجود تمثيل للطلاب في اللجان ذات الصلة، وتفعيل دور اتحاد الطلاب. - يدعم المعهد الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب ويحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها، مع حصول المعهد على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة. - المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. - ضمان العدالة وعدم التحيز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح. - يستخدم المعهد الاستبيانات لقياس آراء الطلاب دوريا. - توجد آلية لمتابعة الخريجين والتواصل معهم من قبل لجنة متابعة الخريجين.. نقاط الضعف: - محدودية دراسة أسباب التحويل من والى المعهد، واتخاذ الإجراءات المناسبة. - أساليب جذب الطلاب الوافدين غير معلنة وغير فعالة. - محدودية وعي الطلاب بنظام الساعات المكتبية. - لا يتم قياس نسب الطلاب المتعثرين المستفيدين من الدعم. - لم يتم قياس رضا الطلاب عن المكتبة. - محدودية قياس التوجه الوظيفي، وعدم وجود آليات لذلك. - عدم وجود آليات لمتابعة وتنظيم برامج التنمية المهنية للخريجين. - محدودية الاستفادة من مشاركة الخريجين في تقييم وتطوير البرنامج التعليمي. - محدودية تمثيل الطلاب في اللجان ذات الصلة، وضعف فعالية اتحاد الطلاب.	يتبين ان هناك فجوة في: - نسبة التحويلات وأساليب جذب الطلاب الوافدين. - الوعي بنظام الدعم المادي والاكاديمي وخدمات التوجيه المهني. - ريادة الاعمال للطلاب وقواعد بيانات وبرامج التنمية المهنية للخريجين.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - دعم الطلاب وتشجيع الانشطة الطلابية المتميزة. - تحقيق تواصل فعال ومستمر مع الخريجين وتنمية مهاراتهم وتوفير بنية تحتية ومناخ تعليمي ملائم ومتطور تكنولوجيا يدعم التميز وريادة الاعمال ❖ والأنشطة التالية: - وضع آليات لجذب الطلاب وخاصة الوافدين. - انشاء لجنة للتوجه الوظيفي وريادة الأعمال. - تنظيم أوقات برامج التنمية المهنية للخريجين. - تحديث قواعد بيانات الخريجين سنويا.

معييار (١٠): البحث العلمي والأنشطة العلمية:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. - تطبيق آليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي. - الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي. - المشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية وإقليمية ودولية. - تنمية قدرات الباحثين. - تشجيع ودعم الأبحاث المشتركة والأبحاث التطبيقية. - الإنتاج البحثي في نمو مستمر، ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس. - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية. - توافر قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية. - عقد مؤتمر علمي دوري.	نقاط القوة: - وجود قاعدة بيانات الكترونية بأبحاث أعضاء هيئة التدريس بالمعهد. - يوجد تشجيع على اجراء البحوث التطبيقية، والمُشتركة، والنشر الدولي. - يوجد دعم مادي للبحث العلمي. - يُشجع المعهد على حضور المؤتمرات العلمية. - نظم المعهد مؤتمراً دولياً عن دور الخدمة الاجتماعية في تنمية صفات المواطنة. - ينظم المعهد سيمينارات علميه داخل الأقسام. - يتم تطبيق مشروعات التخرج على دراسة الظواهر الاجتماعية الاكثر شيوعاً. - يوجد دليل لأخلاقيات البحث العلمي، ودليل لأخلاقيات المهنة. نقاط الضعف: - لم يتم اعلان خطة البحث العلمي. - عدم كفاية الموارد المخصصة للبحث العلمي من أجهزة، وأدوات، ومعامل. - لجنة أخلاقيات البحث العلمي غير مفعلة، ولا يتم نشر الوعي من خلال ندوات وورش عمل. - لم يصدر المعهد مجلة علمية محكمة للبحوث. - لا يتم إقامة المؤتمر العلمي للمعهد بشكل دوري.	يتبين ان هناك فجوة في: - الخطة البحثية - والوعي بأخلاقيات البحث العلمي. - وحقوق الملكية الفكرية. - وموارد ودعم البحث العلمي - والإنتاج البحثي. - والمؤتمر العلمي.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - توجيه البحث العلمي نحو مشاكل المجتمع والاتجاهات الحديثة والتوجهات القومية. - توفير بيئة محفزة وداعمة للإنتاج البحثي والمشاركة بالأنشطة العلمية. ❖ والأنشطة التالية: - اعداد خطة بحثية متكاملة وفق محاور الأقسام العلمية. - انشاء لجنة تختص بأخلاقيات البحث العلمي. - عقد ندوات للتوعية بأخلاقيات البحث العلمي. - تحديث قواعد بيانات الإنتاج البحثي. - عقد مؤتمر خاص بالمعهد

معيار (١٢): المشاركة المجتمعية والتنمية البيئية:

الوضع المأمول	الوضع الحالي	الفجوة	أهداف وأنشطة سد الفجوة
- تطبيق خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. وجود كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - تنفيذ أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبي احتياجاته وأولوياته. - تمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد وصنع القرار وتطوير أنشطة المعهد. - استخدام وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.	نقاط القوة: - يملك المعهد رصيداً من الممارسات المتميزة في مجال تنمية وخدمة المجتمع، على المستويين الفردي والمؤسسي. - برامج التوعية بأنشطة خدمة المجتمع متنوعة. - يوجد تمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد. - توجد لجنة فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة بها. - توفر العديد المنظمات الاجتماعية فرصاً لتدريب الطلاب وتوظيفهم. - توجد اتفاقيات وبروتوكولات تعاون مع مؤسسات محلية. - يتم قياس آراء الأطراف المجتمعية من خلال استقصاءات. نقاط الضعف: - عدم وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مشتقة من الخطة الاستراتيجية. - لا توجد آلية لتحديد أولويات تنفيذ الأنشطة المجتمعية التي تتضمنها الخطة. - محدودية مشاركة الأطراف المجتمعية في صياغة رؤية ورسالة المعهد وفي تصميم وتطوير البرنامج التعليمي. - ضعف التمثيل الفاعل للأطراف المجتمعية في مجالس ولجان المعهد. - ضعف القدرات التسويقية للدورات التدريبية ودبلوم الدراسات العليا.	يتبين أن هناك فجوة في: مشاركة الأطراف المجتمعية في تطوير أنشطة المعهد وقياس الآراء.	لسد الفجوة تم وضع الأهداف التالية: - تحقيق خدمة مجتمعية متنوعة ومتميزة وفق احتياجات المجتمع الفعلية - تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمجتمع تساهم في تطوير أنشطة المعهد ❖ والأنشطة التالية: - استخدام وسائل مناسبة لتحديد احتياجات المجتمع من الخدمات. - وضع خطة لخدمة المجتمع - عقد بروتوكولات وتفاهات مع جهات مجتمعية. - الاستفادة من نتائج قياس الآراء

الجزء الخامس: ☐

الخطة الاستراتيجية وخطوات التنفيذ: ☐

- أولويات المعهد خلال الخطة التنفيذية.
- الأنشطة والمهام ومؤشرات الأداء.
- التكلفة المقترحة ومصادر التمويل.

❖ أولًا: أولويات المعهد خلال الخطة التنفيذية:

- ١- تأهيل المعهد للتقدم للاعتماد المحلي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٢- التطوير المستمر للبرامج التعليمية وإضافة برامج جديدة.
- ٣- تطوير وتحديث بيئة وموارد التعليم والتعلم.
- ٤- جودة التدريس وتدريب وتقويم الطلاب.
- ٥- تنمية قدرات الموارد البشرية بالمعهد وتقييم الأداء.
- ٦- تعزيز النظام الداخلي للجودة ونظم الإدارة.
- ٧- تدعيم استخدام تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية.
- ٨- المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسع في البحوث التطبيقية والاهتمام بالبحوث المشتركة.
- ٩- تطوير وتحسين الخدمات والمشاركة المجتمعية.
- ١٠- تفعيل وعقد اتفاقيات مع المؤسسات التعليمية والبحثية محليا.
- ١١- تطوير وتحسين الأنشطة والخدمات الطلابية.

❖ ثانياً: الأنشطة والمهام ومؤشرات الأداء:

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج مُتميز أكاديمياً ومهنياً وأخلاقياً.

الهدف الاستراتيجي الأول: توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي ملائم ومتطور تكنولوجيا يدعم الريادة والتميز.

اجمالي التكلفة المقترحة في خمس سنوات (١٥,٣٣٢,٠٠٠ – ١٦,٢٠٩,٧٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المقترحة
١/ توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي ملائم ومتطور تكنولوجيا يدعم الريادة والتميز.	- مراجعة سنوية لمدى استيفاء المباني، والمدرجات والقاعات، والمعمل، والمكتبة والعيادة الطبية، ودورات المياه لأعداد الطلاب. - تحديث وثيقة التقدير الكمي سنوياً.	يوليو ٢٠٢٢ ومن كل عام	- لجنة المراجعة الداخلية. - إدارة الشؤون الهندسية.	التحديث الدوري لوثيقة التقدير الكمي للمباني.	٦٠٠٠ – ٦٧٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.
	- استيفاء القياسات المرجعية NORMS في موارد وتجهيزات التدريس والتعلم. - تحديث وصيانة دورية لموارد التدريس والتعلم من قاعات، ومكتبة. - تحديث أجهزة الحاسب الآلي بالمعمل (شراء ١٥ جهاز).	سبتمبر ٢٠٢٢ ومن كل عام	- وحدة ضمان الجودة. - إدارة الشؤون الهندسية.	- تقارير لجنة المراجعة الداخلية بإستيفاء موارد التعلم والتجهيزات بما يتفق مع القياسات المرجعية. - نتائج إستطلاع رأي الطلاب عن التجهيزات والمناخ والتهوية بالقاعات والمعامل.	٣,٦٥٠,٠٠٠ – ٣,٥٥٠,٠٠٠ جنيه مقابل الصيانة، ويمكن المكتبة، وشراء أجهزة التكييف، والحاسب الآلي.
	- صيانة وإجهات المباني، وتحديث وصيانة المرافق وخاصة دورات المياه للطلبة. - تجهيز وصيانة مبنى المعهد. - استكمال وتجهيز أجهزة وبرامج الحاسب الآلي بمكاتب أعضاء هيئة التدريس.	يوليو – أغسطس ٢٠٢٣ ومن كل عام	إدارة الشؤون الهندسية.	- تقارير الصيانة المباني بما يفيد إتمام صيانة المباني وصلاحية المرافق للاستخدام ونظافتها. - نتائج إستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس عن بيئة العمل.	٤,٤٧٥,٠٠٠ – ٥,١٥٠,٠٠٠ جنيه تكلفة صيانة دورات المياه وتجهيز وصيانة مكاتب أعضاء هيئة التدريس، والجهاز الإداري، وأجهزة الحاسب الآلي بمكاتبهم.
	- شراء اثاث لاستكمال تجهيزات مباني المعهد والمكاتب. - صيانة ممرات، ومداخل، وقاعات، ومدرجات المعهد.	يوليو – سبتمبر ٢٠٢٤ ومن كل عام	إدارة المشتريات والمخازن.	تقارير لجنة المراجعة الداخلية بإستيفاء كافة كافة التجهيزات.	١,٥٢٠,٠٠٠ – ١,٥٢٥,٠٠٠ جنيه تكلفة شراء الأثاث، ومستلزمات المواد الخام

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج مُتميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا.

تابع/ الهدف الاستراتيجي الأول: توفير بنية تحتية ومُنَاخ تعليمي مُلائم ومُتطور تكنولوجيا يدعم الريادة والتميز.

اجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (١٥,٣٣٢,٠٠٠ - ١٦,٢٠٩,٧٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
١/ توفير بنية تحتية ومُنَاخ تعليمي مُلائم ومُتطور تكنولوجيا يدعم الريادة والتميز.	استكمال وتحديث إجراءات الامن والسلامة بمباني المعهد: ▪ شبكة الإنذار الإطفاء المركزية. ▪ مُستلزمات الإطفاء بكل دور (طفايات، خراطيم مياه، جرادل رملية). ▪ وضع مُلصقات أسهم وإرشادات الطوارئ ▪ اعداد خرائط للمبنى توضح مخارج الطوارئ ووضعها بالأدوار والمدرجات والقاعات.	يوليو - سبتمبر ٢٠٢٣ م ويُكرر سنويًا	▪ إدارة الشؤون الهندسية. ▪ إدارة الامن. ▪ لجنة الأزمات والكوارث.	▪ تقارير لجنة المراجعة الداخلية استيفاء جميع مباني المعهد لمتطلبات الأمن والسلامة	٣,٨٢٠,٠٠٠ - ٣,٧٦٠,٠٠٠ جنيه مقابل تجهيزات الأمن والسلامة.
	▪ نظام تأمين (خارجي - داخلي) باستخدام كاميرات المراقبة.	سبتمبر ٢٠٢٣ م	▪ وحدة تكنولوجيا المعلومات والدعم الفني. ▪ إدارة الشؤون الهندسية.	▪ تركيب الكاميرات	٤١٥,٠٠٠ - ٣٩٦,٠٠٠ جنيه مقابل شراء الكاميرات
	▪ اعداد خطة إخلاء والتعامل مع الأزمات والكوارث. ▪ تنفيذ تجربة إخلاء سنويًا.	أكتوبر - نوفمبر ٢٠٢٢ م ومن كل عام	▪ لجنة الأزمات والكوارث.	▪ خطة طوارئ مُعتمده وتنفيذ عدد (٥) تجارب إخلاء بنهاية الخطة.	٧٦٠,٠٠٠ - ٧٥٠,٠٠٠ جنية مقابل تنفيذ تجربة الإخلاء سنويًا
	تحديث وسائل التكنولوجيا والاتصالات بما يخدم العملية التعليمية: ▪ استكمال نظم ميكنة إدارة المعلومات وقواعد البيانات بالمعهد. ▪ اتاحة شبكة سلكية ولاسلكية للإنترنت لكافة الاطراف. ▪ تحديث الموقع الكتروني وتنويع المعلومات به. ▪ تحسين الخدمات الإلكترونية للطلاب من خلال البطاقة الإلكترونية لكل طالب وتتيح له الاستعلام عن بياناته الأكاديمية وتسمح له بالاستعارة من المكتبة.	فبراير ٢٠٢٤ م ومن كل عام	▪ مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات. ▪ مسئول الموقع الالكتروني.	▪ استخدام نظم اداريه مُمكنة. ▪ موقع الكتروني مُحدث. ▪ توافر المكتبة الرقمية وبنك المعرفة.	٨٨٣,٠٠٠ - ٨٧٥,٠٠٠ جنيه تحديث تجهيزات تكنولوجيا المعلومات والموقع الالكتروني

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاءة وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج متميز أكاديمياً ومهنياً وأخلاقياً.

الهدف الاستراتيجي الثاني: التطوير والتحديث المستمر لاستراتيجيات التدريس والتقييم للبرنامج التعليمي وفقاً للاتجاهات الحديثة في التعليم، بما يواكب احتياجات سوق العمل.

اجمالي التكلفة المقترحة في خمس سنوات (١,٩٦٢,٠٠٠ - ٢,٠١٤,٧٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المقترحة
٢/١: التطوير والتحديث المستمر لاستراتيجيات التدريس والتقييم للبرنامج التعليمي وفقاً للاتجاهات الحديثة في التعليم، بما يواكب احتياجات سوق العمل.	اعداد وتوزيع استبيانات لاستقراء ودراسة احتياجات سوق العمل وتحليل النتائج.	يوليو ٢٠٢٣ ومن كل عام	لجنة القياس والتقييم والتقييم.	تحليل نتائج إستطلاع رأي سوق العمل بشأن إحتياجات سوق العمل من مصادر مختلفة وإعداد قائمة بالمستجدات.	٢٥,٠٠٠ - ١٥,٠٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.
	- دراسة الاتجاهات الحديثة في التخصص. - الاطلاع على برامج مناظرة.		مجلس القسم العلمي.		--
	تحديث توصيف البرنامج الحالي والمقررات وفق احتياجات سوق العمل والاتجاهات الحديثة في الممارسة المهنية.	يوليو/ أغسطس ٢٠٢٣ ومن كل عام	مجلس القسم العلمي.	البرنامج والمقررات موصفة طبقاً للمعايير الأكاديمية واحتياجات سوق العمل.	--
	مراجعة توصيف البرنامج الحالي من مراجع داخلي، ومراجع خارجي.	أغسطس ٢٠٢٣ ومن كل عام	مجلس القسم العلمي.	تقرير المراجعة الداخلية والخارجية لتوصيف البرنامج الحالي واتخاذ اجراءات تصحيحية.	١٢٥,٠٠٠ - ١٣٠,٠٠٠ جنيه نظير المراجعة الخارجية للتوصيف
	اعداد ملفات وتقارير البرنامج الحالي والمقررات، ومناقشة خطط التطوير بها ومتابعة تنفيذها.	يوليو من كل عام	- مسئول البرنامج. - رئيس القسم العلمي.	توافر تقارير وملفات للبرنامج والمقررات.	--
	- اجراء التوافق بين المعايير الأكاديمية المرجعية للبرنامج ومع رسالة المعهد. - التوعية بالمعايير ونشرها.	سبتمبر ٢٠٢٣	مجلس القسم العلمي.	توافر معايير أكاديمية مرجعية للبرامج تتفق ورسالة المعهد وزيادة الوعي بها.	--
	توصيف كافة المقررات وفقاً للائحة وللمعايير الأكاديمية المرجعية التي اعدھا القسم العلمي.	يوليو/ سبتمبر ٢٠٢٣ ومن كل عام	مجلس القسم العلمي.	توافر توصيف عدد (٢) برنامج والمقررات طبقاً للمعايير الأكاديمية المرجعية.	--

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج مُتميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا.

تابع/ الهدف الاستراتيجي الثاني: التطوير والتحديث المستمر لاستراتيجيات التدريس والتقييم للبرنامج التعليمي وفقًا للاتجاهات الحديثة في التعليم، بما يواكب احتياجات سوق العمل. إجمالي التكلفة المقترحة في خمس سنوات (١,٩٦٢,٠٠٠ - ٢,٠١٤,٧٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المقترحة
٢/ التطوير والتحديث المستمر لاستراتيجيات التدريس والتقييم للبرنامج التعليمي وفقًا للاتجاهات الحديثة في التعليم، بما يواكب احتياجات سوق العمل.	- رصد المتغيرات العالمية في استراتيجيات تعلم الخدمة الاجتماعية. - تحديث إستراتيجية التدريس والتعلم والتقييم واعتمادها وإعلانها. - استخدام طرق تدريس تكسب الطلاب مهارات التوظيف والتعلم الذاتي. - تفعيل لجنة متابعة الخريجين والتوجه الوظيفي. - تحويل المقررات إلي مقررات إلكترونية. - تبني طرق التدريس القائمة على التكنولوجيا.	يوليو ٢٠٢٣ م حتى سبتمبر ٢٠٢٤ م	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب.	- وجود إستراتيجية التدريس والتعلم والتقييم - تواكب المُستجدات العالمية.	--
	- مراجعة تصميم وتوصيف برنامج التدريب الميداني للطلاب. - تطوير آليات وموارد ومؤسسات التدريب الميداني.	أكتوبر ٢٠٢٣ م - حتى يونيو ٢٠٢٤ م ويكرر سنويًا	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. رئيس لجنة متابعة الخريجين والتوجيه الوظيفي.	- إحصائية عدد الطلاب المُستفيدين من ندوات وورش عمل تتصل بالاتجاهات الحديثة في الممارسة ومهارات سوق العمل - وجود أنشطة التعلم الذاتي بملف المقررات.	٢٢٥,٠٠٠ - ٢٤٥,٠٠٠ جنيه مقابل ورش عمل عن الاتجاهات الحديثة في الممارسة المهنية ومهارات سوق العمل.
	- مراجعة تصميم وتوصيف برنامج التدريب الميداني للطلاب. - تطوير آليات وموارد ومؤسسات التدريب الميداني.	أبريل - يونيو ٢٠٢٤ م ويكرر سنويًا	وكيل المعهد لشئون التدريب الميداني ورعاية الشباب رئيس قسم التدريب الميداني	- وجود برنامج للتدريب الميداني موصف وفق نواتج التعلم. - نتائج استطلاع رضا الطلاب عن التدريب.	١,٣٦٠,٠٠٠ - ١,٣٧٠,٠٠٠ جنيه مقابل دعم وتطوير التدريب الميداني.
	- تقويم أداء الطلاب في التدريب. - قياس فاعلية التدريب وتطوير أدواته وموارده وفقًا للتغذية الراجعة.	يوليو - سبتمبر ٢٠٢٤ م ويكرر سنويًا	المشرفون علي التدريب من المعهد ومؤسسات التدريب الميداني.	نتائج استطلاع رضا الطلاب عن التدريب	٦,٠٠٠ - ٦,٧٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.
	- وضع دليل لإدارة عملية تقويم الطلاب. - تطبيق آليات تضمن عدالة الامتحانات وتنوعها وتحقيقها لنواتج التعلم. - اعداد تقارير سنوية عن نتائج تقويم الطلاب. - الاستفادة من التقارير في تطوير البرنامج التعليمي واستراتيجيات التدريس والتعلم والتقييم.	نوفمبر ٢٠٢٢ م - يونيو ٢٠٢٧ م	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب. مسئول البرنامج.	- نتائج استطلاع رأي الطلاب عن عدالة التقييم. - الاستفادة من تحليل نتائج الامتحانات	١٠٠,٠٠٠ - ١١٥,٠٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.
	- قياس آراء الطلاب عن استراتيجيات التدريس، ونظم الامتحانات، وتحليل النتائج. - الاستفادة من الآراء في تحديث استراتيجيات التدريس.	يوليو ٢٠٢٣ م ويكرر سنويًا	رئيس لجنة القياس والتقييم. مدير وحدة ضمان الجودة	- قياس الآراء سنويًا بوسائل مختلفة. - ونمذجة على أساسها	١٣١,٠٠٠ - ١٣٣,٠٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج مُتميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا.

الهدف الاستراتيجي الثالث: دعم الطلاب مهنيًا وأخلاقيًا من خلال حزمة من الأنشطة الطلابية المتميزة، وبرامج التدريب الميداني.

اجمالي التكلفة المقترحة في خمس سنوات (٩,٢٣٨,٠٠٠ - ٩,٤٥٦,٤٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المقترحة
٣/١: دعم الطلاب مهنيًا وأخلاقيًا من خلال حزمة من الأنشطة الطلابية المتميزة، وبرامج التدريب الميداني	قياس آراء الطلاب عن فاعلية الدعم: ■ توزيع استبيانات لقياس آراء الطلاب عن فاعلية الأنشطة والدعم الطلابي. ■ تحليل النتائج والاستفادة منها.	يوليو ٢٠٢٣ ويكرر سنويًا	■ رئيس لجنة القياس والتقييم	■ رضا الطلاب عن نظام التعليم	٦٠٠٠ - ٦٧٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.
	توفير دعم أكاديمي متميز للطلاب: ■ تطبيق آليات لاكتشاف الطلاب المتعثرين والموهوبين والتميزين. ■ تقديم برامج رعاية وخدمات تعليمية متميزة للطلاب المتعثرين والمتفوقين. ■ الالتزام بالساعات المكتبية لخدمة الطلاب أكاديميًا.	يوليو - أكتوبر ٢٠٢٣ ويكرر سنويًا	■ وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب	■ نتائج استطلاع رأي الطلاب عن برامج وأنشطة الدعم الأكاديمي.	---
	تطبيق نظام لدعم الطلاب ماديًا واجتماعيًا وصحياً: ■ تعريف الطلاب بنظام الدعم المادي بوسائل متعددة. ■ تقديم دعم مادي للمتفوقين والموهوبين والحالات الاجتماعية. ■ تقديم دعم معنوي ورعاية صحية واجتماعية للطلاب ولذوي الاحتياجات الخاصة. ■ حصر أعداد المستفيدين من الدعم سنويًا.	يوليو - أكتوبر ٢٠٢٣ ويكرر سنويًا	■ وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب ■ إدارة رعاية الطلاب ■ أمين عام المعهد	■ تقارير عدد المستفيدين من أنواع الدعم المختلفة. ■ الرعاية الصحية للطلاب	٢,٨٣٠,٠٠٠ - ٣,٠٥٥,٠٠٠ جنيه مقابل الدعم المادي والرعاية الصحية للطلاب
	تنوع الأنشطة الطلابية وتشجيع الاشتراك بها: ■ الإعلان عن الأنشطة الطلابية وتشجيع المشاركة فيها. ■ ممارسة الأنشطة الطلابية المختلفة (فني، ثقافي، علمي، رياضي، جواله وخدمات عامه، اجتماعي ورحلات، وتقديم مكافآت تفوق بتلك الأنشطة). ■ التواصل بين اتحاد طلاب المعهد والاتحادات المناظرة بالجامعات والمعاهد العليا الخاصة لتقوية الروابط الاجتماعية والرياضية والثقافية بين الطلاب.	أكتوبر ٢٠٢٤ ويمتد حتى ٢٠٢٧م	■ إدارة رعاية الشباب	■ تقارير رعاية الشباب عن ملاءمة أماكن وتجهيزات ممارسة الأنشطة الطلابية وتنوعها. ■ وبيان بالمراكز المتقدمة سنويًا. ■ الإحصائية السنوية لعدد المشاركين.	٢,٤٢٠,٠٠٠ - ٢,٤٥٠,٠٠٠ جنيه مقابل الصرف على الأنشطة الطلاب
	■ إنشاء ملعب خماسي.	يوليو - ديسمبر ٢٠٢٤	■ امين عام المعهد. ■ مدير رعاية الشباب. ■ مدير الشئون الهندسية.	■ المشاركين بالأنشطة.	١,٨٩٠,٠٠٠ - ١,٩٣٠,٠٠٠ جنيه

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج مُتميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا.

الهدف الاستراتيجي الرابع: التواصل المُستمر الفعال مع الخريجين وتقديم العديد من الخدمات المتنوعة لتنمية مهاراتهم بما يدعم فرص توظيفهم.

اجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (٤,٣٦٨,٠٠٠ - ٤,٥٦٢,٠٠٠) جنية

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
٤/ : التواصل المُستمر الفعال مع الخريجين وتنمية مهاراتهم بما يدعم فرص توظيفهم. المتنوعة لتنمية مهاراتهم بما يدعم فرص توظيفهم.	- استمرارية التواصل مع الخريجين تحديث سنوي لقاعدة بيانات الخريجين. - تحديث سنوي لقاعدة بيانات الخريجين. - انشاء رابط الكتروني للتواصل بين المعهد وخريجي الدفعات المُختلفة. - عقد لقاءات دورية مع الخريجين. - دعوة الخريجين للمشاركة في أنشطة المعهد. - مشاركة الخريجين في تطوير برنامج المعهد. - اقامة ملتقى التوظيف السنوي. - اقامة حفلات التخرج السنوية.	يناير/ فبراير ٢٠٢٤ م وسبتمبر لملتقى التوظيف وحفل التخرج ويُكرر سنويًا	- عميد المعهد. - وكيل المعهد لشؤون التدريب ورعاية الشباب. - رئيس لجنة متابعة الخريجين والتوجيه الوظيفي. - مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات والدعم الفني.	- قواعد بيانات حديثة ومُتاملة للخريجين - حضور فعلي للخريجين للقاءات التي ينظمها المعهد. - دورية إقامة ملتقى التوظيف السنوي. - دورية عقد حفلات التخرج وملتقى التوظيف.	٣,٩٦٥,٠٠٠ - ٣,٨١٥,٠٠٠ جنيه مقابل اقامة ملتقى التوظيف السنوي، وملتقيات التوظيف.
	<u>توفير دورات للتنمية المهنية والتعليم المُستمر للخريجين:</u> - رصد مهارات سوق العمل سنويًا. - استطلاع آراء الخريجين لتحديد الاحتياجات التدريبية. - عقد بروتوكول مع مديرية التضامن الاجتماعي وبعض الادارات التعليمية لتيسير اكساب الطلاب المهارات التدريبية اللازمة.	فبراير - مارس ٢٠٢٤ م ويكرر سنويًا	- مركز التدريب. - رئيس لجنة متابعة الخريجين والتوجيه الوظيفي.	- تنوع التدريب ما بين مهارات توظف ومهارات تخصصية. - زيادة عدد الخريجين المتدربين سنويًا.	٢٧٥,٠٠٠ - ٢٥٣,٠٠٠ جنيه مقابل التنمية المهنية للخريجين والطلاب.
	استطلاع آراء الخريجين عن الخدمات المقدمة لهم وعن البرنامج التعليمي والاستفادة من النتائج.	ديسمبر ٢٠٢٣ م ومُستمر سنويًا	لجنة القياس والتقييم والتقويم.	تحليل إستطلاعات آراء للخريجين.	٥٠,٠٠٠ - ٦٠,٠٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير
	تطبيق نظام شهادات التخرج المؤمنة بتكنولوجيا الحفر الميكانيكي من المخابرات العامة غير القابلة للتزوير.	يونيو - يوليو ٢٠٢٤ م ويكرر سنويًا	عميد المعهد	استخراج الشهادات للخريجين	٢٦٢,٠٠٠ - ٢٥٠,٠٠٠ جنيه مقابل طباعة الشهادات.

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج متميز أكاديمياً ومهنياً وأخلاقياً.

الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للمعهد، وتطبيق نظام فعال للتقييم بما يضمن تحقيق القياسات المرجعية.

اجمالي التكلفة المقترحة في خمس سنوات (١,٨٣٠,٠٠٠ - ٢,٠٤٠,٠٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المقترحة
٥/١: تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للمعهد، وتطبيق نظام فعال للتقييم بما يضمن تحقيق القياسات المرجعية.	- تطبيق معايير ومؤشرات تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية من خلال استطلاع آراء الأطراف المعنية حول أداء ونمط القيادة. - توزيع استبيانات لاستطلاع آراء الأطراف المعنية حول أداء ونمط القيادة الأكاديمية والإدارية.	ابريل ٢٠٢٤ م ويكرر سنويا	- مدير وحدة ضمان الجودة - لجنة القياس والتقييم والتقييم.	نمط قيادة ديمقراطي في رأي ما لا يقل عن ٨٥٪ من الأطراف المعنية.	٥٣,٠٠٠ - ٥٥,٠٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.
	مراجعة معايير وآليات تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والإداريين، والفنيين بحيث تعتمد على الإنجاز والسلوك.	يوليو ٢٠٢٣ م	- عميد المعهد. - لجنة القياس والتقييم والتقييم.	دورية تقييم أداء الموارد البشرية وفق معايير موضوعية.	---
	- اعداد نماذج لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والإداريين، والفنيين. من الرئيس المباشر ومن العضو نفسه (تقييم ذاتي). - مناقشة نتائج تقييم الأداء والاستفادة منها في التدريب والمساءلة. - تقديم مكافآت معنوية ومادية للعضو المثالي.	أكتوبر ٢٠٢٢ م مُمتد حتى ٢٠٢٧ م	- عميد المعهد. - أو من ينوب عنه من الوكلاء أو رؤساء الأقسام. - مجلس المعهد الأكاديمي.	تقييم دوري سنوي وتوافر نماذج مساءلة ومحاسبة وفق نتائج التقييم.	٥٢٧,٠٠٠ - ٦١٥,٠٠٠ جنيه مقابل مكافآت الأعضاء المثاليين.

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج متميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا.

تابع/ الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للمعهد، وتطبيق نظام فعال للتقييم بما يضمن تحقيق القياسات المرجعية.

اجمالي التكلفة المقترحة في خمس سنوات (١,٨٣٠,٠٠٠ - ٢,٠٤٠,٠٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المقترحة
٥/١ تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للمعهد، وتطبيق نظام فعال للتقييم بما يضمن تحقيق القياسات المرجعية.	مراجعة معايير وآليات تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والإداريين، والفنيين.	يوليو ٢٠٢٣م	- عميد المعهد - مدير وحدة ضمان الجودة	معايير موضوعية وخطة تعيينات معلنة ومفعلة.	---
	مراجعة آليات التعامل مع العجز أو الزيادة في الموارد البشرية.				
	وضع خطة للتعيينات والانتداب الكلي والجزئي.				
	دراسة سنوية لمدى تناسب الموارد البشرية مع القياسات المرجعية.	سبتمبر - أكتوبر ٢٠٢٢م ويكرر سنويا حتى يونيو ٢٠٢٧م	- رؤساء الأقسام العلمية. - مدير وحدة ضمان الجودة.	توافر قاعدة بيانات محدثة سنويا لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين.	---
	الإعلان عن المعايير وخطة التعيينات بوسائل مناسبة.				
	استخدام وسائل جذب لاستيفاء العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مثل المكافأة وبديل الجودة ويوم التفرغ او غيرها.	أكتوبر ٢٠٢٢م ممتد حتى ٢٠٢٧م	- عميد المعهد - أمين عام المعهد	فاعلية وسائل الجذب وتزايد عدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	١,٢٥٠,٠٠٠ - ١,١٥٠,٠٠٠ جنية بدلات ومكافآت.
	الإعلان عن الوظائف الشاغرة بوسائل مناسبة مقل الموقع الالكتروني والجرائد الرسمية.				
	التقدم الكترونيا وتشكيل لجنة لفحص الطلبات واختيار أفضل المتقدمين التي ينطبق عليها معايير التعيين.	يوليو - أغسطس ٢٠٢٣م ويكرر سنويا	عميد المعهد	وجود الإعلانات، ووثائق اختيار المتقدمين.	١٢٠,٠٠٠ - ١٠٠,٠٠٠ جنية مصروفات اجراءات التعيين
	البدء في إجراءات التعيين والندب الكلي والجزئي وارسال عقود التعيين للوزارة.				
	التعيين والتعاقد مع أوائل خريجي المعهد كإداريين أو فنيين أو هيئة معاونة.	سبتمبر - أكتوبر ٢٠٢٣م ويكرر سنويا	عميد المعهد	تزايد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتحقيق القياسات المرجعية ٢٠٢٥م.	موازنة الأجور والمرتبات

الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاءة وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج متميز أكاديميًا ومهنيًا وأخلاقيًا.

الهدف الاستراتيجي السادس: نشر ثقافة واخلاقيات المهنة في إطار يُعظم قيم الانتماء والمواطنة.

اجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (٩١,٠٠٠ - ٩٦,٢٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
٦/١: نشر ثقافة واخلاقيات المهنة في إطار يُعظم قيم الانتماء والمواطنة.	■ انشاء لجنة البحث العلمي والتطوير، ولجنة اخلاقيات البحث العلمي وفق قواعد وإرشادات دولية. ■ وضع وتطبيق ضوابط عمل وإجراءات تشغيل قياسية للجان واعداد تقارير عن نشاطها.	سبتمبر ٢٠٢٣م	■ عميد المعهد. ■ رئيس لجنة البحث العلمي والتطوير. ■ رئيس لجنة اخلاقيات البحث العلمي. ■ مدير وحدة ضمان الجودة	■ محاضر لجنة البحث العلمي والتطوير معتمدة ومفعلة وتقاريرها. ■ محاضر لجنة أخلاقيات البحث العلمي معتمدة ومفعلة وتقاريرها.	٣٠,٠٠٠ - ٣٢,٠٠٠جنية حضور العضو الخارجي لجلسات اللجنة.
	■ التوعية وعقد ورش عمل وندوات في أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية. ■ التعاون مع نقابة الاجتماعيين للتوعية بأخلاقيات المهنة.	فبراير ٢٠٢٥ - فبراير ٢٠٢٦م	■ لجنة التوعية والإعلام والتدريب ■ وحدة ضمان الجودة.	■ تنفيذ ورش عمل وندوات الوعي بأخلاقيات المهنة، وقواعد البحث العلمي، وحقوق الملكية الفكرية.	٣٠,٠٠٠ - ٣٢,٠٠٠جنية حضور العضو الخارجي لجلسات اللجنة.
	■ اعداد ميثاق عمل يتضمن القيم الجوهرية واخلاقيات المهنة وضوابط العدالة وعدم التمييز. ■ اعتماد اعلان الميثاق بالموقع الالكتروني وإتاحة نسخ مطبوعة للأطراف المعنية.	نوفمبر ٢٠٢٣م	■ لجنة أخلاقيات البحث العلمي. ■ وحدة ضمان الجودة.	■ ميثاق عمل مُعتمد ومعلن.	٦,٢٠٠ - ٦,٠٠٠جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.
	■ متابعة الالتزام بممارسات اخلاقيات المهنة واتخاذ الإجراءات للممارسة غير الأخلاقية. ■ تنفيذ آليات ضمان فصل الإدارة عن الملكية. ■ تطبيق آليات خاصة بالشكاوى والتظلمات واعلانها.	مارس ٢٠٢٣م - حتى يونيو ٢٠٢٧م	■ عميد المعهد. ■ مدير وحدة ضمان الجودة.	■ الالتزام بأخلاقيات المهنة والممارسات الأخلاقية. ■ آلية معلنة ومفعلة للشكاوى والتظلمات.	---
	■ تطبيق آليات تحقق مصداقية الإعلانات والبيانات والمعلومات المنشورة في الوسائل المختلفة.	اغسطس ٢٠٢٣م	■ عميد المعهد. ■ مدير وحدة ضمان الجودة. ■ وحدة تكنولوجيا المعلومات	■ مصداقية المعلومات واعلانات المنشورة.	٢٥,٠٠٠ - ٢٦,٠٠٠جنيه مقابل المطبوعات ونشر المعلومات.

الغاية الثانية: تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة.

الهدف الاستراتيجي الأول: التنمية المستمرة لقدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمواكبة المستجدات في مجالات الممارسة المهنية، وصقل مهاراتهم في توظيف التقنيات الحديثة.

اجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (١,٤٠٨,٠٠٠ - ١,٤١٩,٢٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
١/٢: التنمية المستمرة لقدرات اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمواكبة المستجدات في مجالات الممارسة المهنية، وصقل مهاراتهم في توظيف التقنيات الحديثة.	- تحديد سنوي للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والإداريين والفنيين، من خلال الاستبيانات. - وضع خطة تدريبية تتضمن برامج تدريبية متنوعة لتنمية مهارات وقدرات القيادات، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والاداريين، والفنيين.	يوليو ٢٠٢٣ ويكرر سنويا	لجنة التوعية والاعلام والتدريب بوحدة ضمان الجودة	خطة تدريبية معتمدة ومعلنة قائمة بالاحتياجات التدريبية	٥٢,٠٠٠ - ٥٢,٥٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير الاستبيانات
	- توفير المُخصصات المالية والتجهيزات اللازمة للتدريب. - تنفيذ التدريب للقيادات وأعضاء الجهاز الاداري. - اعداد بيانات إحصائية بعدد ونوعية البرامج المنفذة، وعدد ونسبة المتدربين سنوياً من كل فئة الى العدد الإجمالي.	أغسطس ٢٠٢٢ وممتد سنويا حتى نهاية الخطة ٢٠٢٧	رئيس لجنة التوعية والاعلام والتدريب بوحدة ضمان الجودة	- تدريب ١٠٠٪ من الموارد البشرية بنهاية الخطة. - تنفيذ ١٠٠٪ من الدورات التدريبية وفق الاحتياجات التدريبية المدرجة بخطة التدريب.	١,٣٦٠,٠٠٠ - ١,٣٥٠,٠٠٠ جنيه تكاليف عقد دورات تدريبية للموارد البشرية.
	- وضع آلية لقياس مردود التدريب على القيادات وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والاداريين، والفنيين. - قياس مردود التدريب وأثره على الأداء والاستفادة منه في تطوير خطة التدريب وإضافة دورات تدريبية.	سبتمبر ٢٠٢٤ ويكرر سنويا	رئيس لجنة التوعية والاعلام والتدريب بوحدة ضمان الجودة	- قياس سنوي لمردود التدريب. - تحسن الأداء بعد التدريب.	٦,٠٠٠ - ٦,٧٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.

الغاية الثانية: تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة

الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.

اجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (٤,٣٦٠,٠٠٠ – ٤,٥٣٧,٧٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
٢/ توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي	- الاطلاع على الاتجاهات الحديثة لتحديث المجالات البحثية للمعهد. - دراسة مشاكل واحتياجات المجتمع فيما القضايا المرتبطة بالممارسة المهنية. - الاطلاع على التوجهات القومية للتنمية المستدامة. - تحديد ومناقشة المجالات البحثية المُقترحة للمعهد.	الأسبوع الأول من يوليو م ٢٠٢٣	- وليل المعهد لشؤون - لتدريب ورعاية الشباب. - وهيئة لبحوث لا علمي. - اعضاء هيئة تدريسي	- توافر قائمة بالمجالات والنقاط البحثية - للأقسام العلمية والمعهد.	---
	- وضع مُقترح الخطة البحثية في ضوء المجالات البحثية المُحدثة، وقضايا المجتمع، والمتطلبات القومية. - عرض ومناقشة المُقترح مع الأطراف المعنية لتحديث الخطة واعتمادها وإعلانها. - تحديث الخطة البحثية واعتمادها وإعلانها	يوليو ٢٠٢٣	- عميد المعهد. - وليل المعهد لشؤون - لتدريب ورعاية الشباب. - وهيئة لبحوث لا علمي. - اعضاء هيئة تدريسي	- خطة بحثية معتمدة ومعلنة تتفق وقضايا - المجتمع والمتطلبات القومية في مجال - التخصص.	٦٧,٠٠٠ – ٦٠,٠٠٠ جنيه مُستلزمات طباعة وتصوير.
	- توفير الموارد المالية والإمكانات المادية. - رصد التكلفة المُقترحة لتنفيذ مجالات خطة البحث العلمي. - التركيز على الأبحاث التطبيقية التي تخدم قضايا المجتمع ذات الصلة القومية.	سبتمبر ٢٠٢٣	عميد المعهد	- قرار تخصيص ميزانية وتوفير إمكانات - كافية لتنفيذ الخطة	١,٤٥٠,٠٠٠ – ١,٥٠٠,٠٠٠ جنيه ميزانية وإمكانات تنفيذ خطة البحث العلمي
	- متابعة مدى التزام أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بمجالات الخطة البحثية. - اعداد تقارير سنوية عما تم تنفيذه ومدى اتفاق الرسائل والأبحاث العلمية مع مجالات الخطة البحثية والتوجهات القومية.	سبتمبر ٢٠٢٣ ويكرر سنوياً	- عميد المعهد. - وكيل المعهد لشئون التعلم	- توافر تقارير سنوية وبيان بعدد الأبحاث - والرسائل العلمية يوضح الالتزام بمحاور - الخطة البحثية بما لا يقل عن ٨٥٪	---

الغاية الثانية: تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة

تابع/ الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.

إجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (٤,٣٦٠,٠٠٠ - ٤,٥٣٧,٧٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
٢/ توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي	- الاشتراك في بنك المعرفة ودوريات الكترونية، وإتاحة الدخول مجاناً لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب. - توفير المراجع العلمية وإتاحة استخدام معمل الحاسب الآلي للأبحاث العلمية.	فبراير ٢٠٢٤م - فبراير ٢٠٢٧م	رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	توافر مكتبة الكترونية رقمية، ومراجع علمية، ومعامل حاسب آلي يخدم البحث العلمي.	١٨٥,٠٠٠ - ١٨٠,٠٠٠ جنيه للاشتراك في بنك المعرفة وإمداد المكتبة سنوياً بالمراجع الحديثة.
	- توفير الدعم المالي لتنمية قدرات الباحثين. - تنفيذ برامج متنوعة في منهجية اعداد البحوث العلمية، والحصول على مشروعات بحثية.	مارس ٢٠٢٣م - يونيو ٢٠٢٧م	- مدير وحدة ضمان الجودة. - رئيس لجنة التوعية والاعلام والتدريب.	- عدد ونسب البرامج المُنفذة. - وعدد ونسب الباحثين الحاصلين على الدورات.	٣٤٠,٠٠٠ - ٣٢٠,٠٠٠ جنيه مقابل ورش العمل، ورسوم تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
	- تحديث آلية دعم البحث العلمي وإعلانها بما يضمن التزام أعضاء هيئة التدريس بنشر أبحاث علمية سنوياً. - تطبيق مبدأ الثواب والعقاب في حالة انتاج/ عدم انتاج أبحاث علمية سنوياً. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس على اجراء أبحاث تطبيقية ومشاركة. - تقديم دعم مادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على النشر العلمي الدولي في مجلات ذات تأثير مرتفع.	يوليو ٢٠٢٤م	- عميد المعهد. - رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	- نشر عدد (١) بحث على الأقل سنوياً لكل عضو هيئة تدريس، ونمو الإنتاج البحثي. - وتزايد عدد ونسبة الأبحاث التطبيقية والمشاركة. - وتزايد عدد ونسبة الأبحاث المنشورة دولياً.	٩٠٠,٠٠٠ - ٨٥٠,٠٠٠ جنيه مقابل مكافآت من يقوم بنشر أبحاث مشتركة أو تطبيقية أو دولية باسم المعهد.

الغاية الثانية: تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة

تابع/ الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.

اجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (٤,٣٦٠,٠٠٠ - ٤,٥٣٧,٧٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
٢/٢: توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث	إنشاء لجنة أخلاقيات البحث العلمي ولجنة البحث العلمي والتطوير وفق قواعد وإرشادات دولية ومحلية.	سبتمبر - أكتوبر ٢٠٢٣ ويكرر سنوياً	- عميد المعهد. - رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي	لجنة أخلاقيات البحث العلمي معتمدة ومفعلة	٥٥,٠٠٠ - ٥٠,٠٠٠ جنيه مقابل حضور العضو الخارجي لجلسات اللجنة.
	وضع وتطبيق ضوابط عمل وإجراءات تشغيل قياسية للجنة وإعداد تقارير عن نشاطها.				
	التوعية وعقد ورش عمل وندوات في أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية.	فبراير ٢٠٢٥ - فبراير ٢٠٢٧	- مدير وحدة ضمان الجودة. - رئيس لجنة التدريب	تنفيذ ورش عمل وندوات والوعي بأخلاقيات المهنة والبحث العلمي وحقوق الملكية الفكرية	٥٥,٠٠٠ - ٥٠,٠٠٠ جنيه مقابل ورش العمل.
	التعاون مع نقابة الاجتماعيين للتوعية بأخلاقيات المهنة.				
	تطبيق برنامج الانتحال العلمي.	يوليو ٢٠٢٤ ويكرر سنوياً	رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	عدم وجود حالات انتحال علمي.	٢٨٥,٠٠٠ - ٢٧٥,٠٠٠ جنيه

الغاية الثانية: تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة

تابع/ الهدف الاستراتيجي الثاني: توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.

اجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (٤,٣٦٠,٠٠٠ – ٤,٥٣٧,٧٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
٢/ توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي	تطبيق آليات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للحصول على مشروعات بحثية أو المشاركة فيها.	يوليو ٢٠٢٣م - يونيو ٢٠٢٧م	- رئيس لجنة البحث العلمي. - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	عدد المشروعات البحثية التي حصل عليها المعهد وعدد المشاركين فيها.	---
	عقد اتفاقيات وبروتوكولات في مجالات متنوعة منها البحث العلمي مع هيئات ومؤسسات تعليمية مناظرة.	يوليو ٢٠٢٣م - يونيو ٢٠٢٧م	- عميد المعهد. - رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	عدد الاتفاقيات المفعلة مع المؤسسات البحثية المحلية والدولية ومخرجاتها.	٣٧٥,٠٠٠ - ٣٧٠,٠٠٠ جنيه مقابل تنفيذ الاتفاقيات.
	تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب على حضور المؤتمرات العلمية والمشاركة في الأنشطة البحثية.	اغسطس ٢٠٢٣م	رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	تزايد عدد المشاركين بالمؤتمرات العلمية على نفقة المعهد.	١٤٠,٠٠٠ - ١٢٥,٠٠٠ جنيه مقابل دعم حضور المؤتمرات العلمية.
	- اتخاذ إجراءات لعقد مؤتمر علمي سنوي خاص بالمعهد. - التوسع في المشاركة في تنظيم المؤتمرات العلمية وفق البروتوكولات مع المؤسسات المناظرة.	فبراير-مارس ٢٠٢٥م	- عميد المعهد. - رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	تنظيم مؤتمر في النصف الثاني من عام ٢٠٢٢م.	٦٣٥,٠٠٠ - ٦٣٠,٠٠٠ جنيه مقابل عقد المؤتمر.
	- تحديد معايير لقياس كفاءة وكفاءة العملية البحثية. - اعداد قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية وتحديثها سنويا. - تحليل تطور الإنتاج البحثي للمعهد ومتوسط الإنتاج لأعضاء هيئة التدريس، ومتوسط النشر الدولي ونوعية الأبحاث المشتركة والتطبيقية.	اغسطس ٢٠٢٣م ويكرر سنويا	- رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي. - مدير وحدة ضمان الجودة.	قواعد بيانات متكاملة وحديثة للبحوث العلمية.	---

الغاية الثالثة: مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومتميزة تُساهم في التنمية المُستدامة.

الهدف الاستراتيجي الأول: مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومتميزة تُساهم في التنمية المُستدامة.

اجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (١٠,٠٨٠,٠٠٠ - ١٠,٣٦٦,٠٠٠) جنيه

١/٣ : مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومتميزة تُساهم في التنمية المُستدامة.

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
	إعداد الخطط التنفيذية السنوية للمشاركة المجتمعية وخدمة البيئة وتنمية المجتمع المحلي من خطة المعهد الاستراتيجية.	يوليو ٢٠٢٣ وتكرر سنويا	- وكلاء المعهد - ورئيس وحدة تنمية المجتمع وخدمة البيئة. - ورئيس قسم التدريب الميداني - ورئيس قسم رعاية الشباب	وجود خطط تنفيذية دورية لخدمة المجتمع.	---
	- عقد ندوات توعية للأطراف المعنية بالمشاركة المجتمعية. - الإعلان المُستمر عن أنشطة المشاركة المجتمعية من خلال منشورات والموقع. - تقديم مكافآت للطلاب المشاركين في برامج المشاركة والخدمات المجتمعية.	أغسطس ٢٠٢٣ وتكرر سنويا	- وكلاء المعهد - ورئيس وحدة تنمية المجتمع وخدمة البيئة. - ورئيس قسم التدريب الميداني - ورئيس قسم رعاية الشباب	- وعي الأطراف المعنية بخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - زيادة عدد الطلاب المشاركين في الخدمات التطوعية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٩٨,٠٠٠ - ٩٥,٠٠٠ جنيه مقابل ندوات ومنشورات للتوعية ومكافآت للطلاب المشاركين.
	تفعيل وحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتمثيل أطراف مجتمعية بها.	أغسطس ٢٠٢٣	- وكلاء المعهد. - رئيس لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	وجود كيانات تخدم المجتمع وتوافر تقارير سنوية لأنشطة اللجان.	٦٠,٠٠٠ - ٥٠,٠٠٠ جنيه مقابل حضور العضو المجتمعي لجلسات اللجنة.
	<u>تفعيل المراكز التابعة لوحدة خدمة المجتمع وتنمية البيئة:</u> - تفعيل دور مركز الارشاد النفسي والاجتماعي في تقديم استشارات ودورات تدريبية نفسية واجتماعية تساهم في نشر الوعي النفسي والاجتماعي. - نفعيل دور مركز محو الأمية وتعليم الكبار في القضاء على الأمية في المجتمع. - تفعيل دور مركز البحوث والدراسات الاجتماعية في تنفيذ أنشطة بحثية موجهة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. - تفعيل دور مركز الدلتا للتدريب وتنمية المهارات في تقديم دورات تدريبية عامة ومتخصصة للمجتمع.	يوليو ٢٠٢٣ وممتدة سنويا حتى يونيو ٢٠٢٧	- مدير مركز الارشاد النفسي والاجتماعي. - مدير مركز البحوث والدراسات الاجتماعية. - مدير مركز محو الأمية وتعليم الكبار. - مدير مركز الدلتا للتدريب وتنمية المهارات. - رئيس قسم التدريب الميداني. - رئيس قسم رعاية الشباب.	- خدمات تعليمية وبحثية واجتماعية متنوعة. - زيادة عدد الطلاب الملتحقين بالدورات التدريبية. - قياس مردود الخدمات على تنمية البيئة	٣,٣٣٥,٠٠٠ - ٣,٢٩٠,٠٠٠ جنيه مقابل تقديم خدمات واستشارات والقيام بمبادرات متنوعة على المستوى المحلي والقومي.
	اتاحة الموارد الذاتية باستثمار الملاعب وحمام السباحة والجيم.	يوليو ٢٠٢٣م	- رئيس مجلس إدارة المعهد. - عميد المعهد - رئيس لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	تزايد أعداد المستفيدين من خدمات مجمع الدلتا التعليمي الرياضية.	١,٢٥٠,٠٠٠ - ١,٢٠٠,٠٠٠ جنيه تكلفة تطوير وصيانة الملاعب وحمام السباحة والجيم.

الغاية الثالثة: مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومُتميزة تُساهم في التنمية المُستدامة.

تابع/ الهدف الاستراتيجي الأول: مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومُتميزة تُساهم في التنمية المُستدامة. (إجمالي التكلفة المُقترحة في خمس سنوات (١٠,٠٨٠,٠٠٠ - ١٠,٣٦٦,٠٠٠) جنيه

الأهداف الاستراتيجية	الأنشطة والمهام	التوقيت	مسئولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء	التكلفة المُقترحة
١/٣: مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومُتميزة تُساهم في التنمية المُستدامة.	- تفعيل بروتوكولات تعاون بين قسمي التدريب الميداني ورعاية الشباب وهيئات حكومية وأهلية بمحافظات الوجه البحري في مجال الخدمات الاجتماعية من خلال: - إقامة معسكر اعداد القادة الاجتماعيين السنوي بالمعسكر الدائم لجامعة المنصورة بمدينة جمصة، بمشاركة عدة وزارات وشخصيات عامة. - تفعيل دور قسم التدريب الميداني المجتمعي في المشاركة في المبادرات القومية (مثل: مبادرة حياة كريمة الرئاسية بقرى مركز شربين، مبادرة موده للحفاظ على كيان الاسرة المصرية، مبادرة التربية الايجابية، ...). - تفعيل دور قسم رعاية الشباب في المشاركة في تنمية الوعي والثقيف، والقوافل الاجتماعية والسكانية والصحية (مثل: حملات التبرع بالدم، حملات الاسعافات الأولية، الاحتفال بالاعيد السنوية كعيد الأسرة المصرية وتكريم الأم المثالية والموظف والعامل المثالي بدعم مادي ورحلات العمرة، المسابقة السنوية لحفظ القرآن الكريم...).	يوليو - ديسمبر ٢٠٢٣ وممتد سنويا حتى يونيو ٢٠٢٧م	- رئيس مجلس إدارة المعهد. - عميد المعهد - وكلاء المعهد - رئيس لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة - رئيس قسم التدريب الميداني - رئيس قسم رعاية الشباب.	- تزايد عدد الاتفاقيات مع مؤسسات محلية ودولية. - تقديم خدمات تدريبية وثقافية وعينية وغيرها بناء على تفعيل البروتوكولات. - مردود الخدمات الاجتماعية والقوافل الاجتماعية والسكانية على خدمة البيئة وتنمية المجتمع.	٣,٨٥٠,٠٠٠ - ٣,٧٦٠,٠٠٠ جنيه مقابل تنفيذ المبادرات والأنشطة المجتمعية
	عقد وتحديث بروتوكولات تعاون بين المعهد والمؤسسات التعليمية في المجالات العلمية والمؤتمرات والتدريب وتبادل الطلاب وأعضاء هيئة التدريس (مثل كلية الخدمة الاجتماعية جامعة حلوان وجامعة الفيوم، والهيئات الدولية المعتمدة)	يوليو ٢٠٢٢م	- رئيس مجلس إدارة المعهد. - عميد المعهد	- تزايد عدد الاتفاقيات مع مؤسسات محلية ودولية. - حجم التبادل الطلابي وأعضاء هيئة التدريس وتنظيم المؤتمرات	١,١١٥,٠٠٠ - ١,١٠٠,٠٠٠ جنيه رسوم المشاركة في الملتقيات العلمية
	- دعوة الأطراف المجتمعية للمساهمة في أنشطة المعهد مثل ملتقى التوظيف وحفلة الخريجين والندوات وغيرها. - توفير فرص التوظيف للخريجين، وتوفير أماكن لتدريب الخريجين.	سبتمبر - أكتوبر ٢٠٢٢ ويكرر سنويا	- وكلاء المعهد. - رئيس لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة - ورئيس قسم التدريب الميداني	- عدد فرص التوظيف للخريجين. - توفير أماكن لتدريب الطُّلاب.	٥٠٠,٠٠٠ - ٥٣٠,٠٠٠ جنيه مقابل تجهيز اللقاءات
	دعوة الأطراف المعنية من مؤسسات تعليمية مناظرة للمراجعة الخارجية لتوصيف البرنامج وتطويره.	يوليو - أغسطس ٢٠٢٣ ويكرر سنويا	- عميد المعهد. - رئيس لجنة المعايير وتطوير البرنامج.	فاعلية المشاركة في تطوير البرنامج بالمعهد.	٣٠,٠٠٠ - ٢٥,٠٠٠ جنيه مقابل المراجعة الخارجية للتوصيف
	قياس آراء الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل عن الخدمات التي يقدمها المعهد وتحليل النتائج والاستفادة منها.	أغسطس ٢٠٢٣ ويكرر سنويا	- رئيس لجنة القياس والتقييم. - مدير وحدة ضمان الجودة	دورية قياس الآراء والرضا عن الخدمة المقدمة	٦٠,٠٠٠ - ٦٣,٠٠٠ جنيه مستلزمات طباعة وتصوير.

❖ التكلفة المقترحة ومصادر التمويل:

اجمالي التكلفة المقترحة للخطة التنفيذية (٢٠٢٢ / ٢٠٢٧م) مبلغ (٤٧,٩١٥,٠٠٠ - ٥٠,٠٥٨,٩٠٠) جنيه

الغايات	م	الأهداف الاستراتيجية للمعهد العالي للخدمة الاجتماعية بالمنصورة	التكلفة المقترحة لكل هدف	التكلفة المقترحة لكل غاية
الغاية الأولى: بيئة تعليمية جاذبة تضمن كفاية وكفاءة الموارد البشرية لإعداد خريج متميز أكاديمياً ومهنياً وأخلاقياً.	١	توفير بنية تحتية ومناخ تعليمي ملائم ومتطور تكنولوجيا يدعم الريادة والتميز.	١٥,٣٣٢,٠٠٠ - ١٦,٢٠٩,٧٠٠	٣٤,٣٧٩,٠٠٠ - ٣٢,٨٢١,٠٠٠
	٢	التطوير والتحديث المستمر لاستراتيجيات التدريس والتقييم للبرنامج التعليمي وفقاً للاتجاهات الحديثة في التعليم، بما يواكب احتياجات سوق العمل.	١,٩٦٢,٠٠٠ - ٢,٠١٤,٧٠٠	
	٣	دعم الطلاب مهنياً وأخلاقياً من خلال حزمة من الأنشطة الطلابية المتميزة، وبرامج التدريب الميداني.	٩,٢٣٨,٠٠٠ - ٩,٤٥٦,٤٠٠	
	٤	التواصل المستمر الفعال مع الخريجين وتقديم العديد من الخدمات المتنوعة لتنمية مهاراتهم بما يدعم فرص توظيفهم.	٤,٣٦٨,٠٠٠ - ٤,٥٦٢,٠٠٠	
	٥	تطوير القدرات الإدارية والتنظيمية للمعهد، وتطبيق نظام فعال للتقييم بما يضمن تحقيق القياسات المرجعية.	١,٨٣٠,٠٠٠ - ٢,٠٤٠,٠٠٠	
	٦	نشر ثقافة وأخلاقيات المهنة في إطار يُعظم قيم الانتماء والمواطنة.	٩١,٠٠٠ - ٩٦,٢٠٠	
الغاية الثانية: تطوير ودعم الإنتاج البحثي والأنشطة العلمية المختلفة.	٧	التنمية المستمرة لقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لمواجهة المستجدات في مجالات الممارسة المهنية، وصقل مهاراتهم في توظيف التقنيات الحديثة.	١,٤٠٨,٠٠٠ - ١,٤١٩,٢٠٠	٥,٩٥٦,٩٠٠ - ٥,٧٦٨,٠٠٠
	٨	توفير بيئة مُحفزة وداعمة للإنتاج البحثي، والمشاركة بالأنشطة العلمية في إطار من أخلاقيات المهنة والبحث العلمي.	٤,٣٦٠,٠٠٠ - ٤,٥٣٧,٧٠٠	
الغاية الثالثة: مشاركة مجتمعية تبادلية متنوعة ومتميزة تُساهم في التنمية المستدامة.	٩	تحقيق مشاركة تبادلية فعالة بين المعهد والمجتمع، وفقاً لاحتياجات المجتمع الفعلية، وبما يُحقق مُتطلبات التنمية المستدامة.	١٠,٠٨٠,٠٠٠ - ١٠,٣٦٦,٠٠٠	١٠,٣٦٦,٠٠٠ - ١٠,٠٨٠,٠٠٠
اجمالي التكلفة المقترحة للخطة التنفيذية			٤٨,٦٦٩,٠٠٠ - ٥٠,٧٠١,٢٠٠	٥٠,٧٠١,٢٠٠ - ٤٨,٦٦٩,٠٠٠

❖ ثالثاً: مصادر تمويل الخطة التنفيذية:

التكلفة المقترحة			المصادر
النسبة %	المبلغ		
٨٥ %	٤٢,٥٥٠,٠٦٥ - ٤٠,٧٢٧,٧٥٠		▪ موازنة الرسوم الدراسية للطلاب.
١٥ %	٧,٥٠٨,٨٣٥ - ٧,١٨٧,٢٥٠		▪ مصادر التمويل الذاتي
١٠٠ %	٥٠,٠٥٨,٩٠٠ - ٤٧,٩١٥,٠٠٠		إجمالي التكلفة المقترحة للخطة التنفيذية (٢٠٢٢/٢٠٢٧ م)



الجزء السادس: ☐

تنفيذ الخطة الاستراتيجية: ☐

- أولاً: آلية التنفيذ والمتابعة.
- ثانياً: ضمانات استموار وتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- ثالثاً: دراسة معوقات ومخاطر التنفيذ وأساليب التغلب عليها.

❖ أولاً: آلية التنفيذ والمتابعة:

- ١- تشكيل لجنة متابعة وتقييم مدى تنفيذ الأنشطة.
- ٢- اعداد خطط تنفيذية سنوية من الخطة التنفيذية والالتزام بمؤشرات المتابعة والتقييم.
- ٣- توفير التكلفة المقترحة ومصادر تمويل لتنفيذ الخطط التنفيذية السنوية.
- ٤- الإعلان والتوعية المستمرة عن الأنشطة وإلزام جميع الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة بالمشاركة.
- ٥- متابعة وتقييم التنفيذ باستخدام ادارات متنوعة مثل الملاحظات والمقابلات وفحص الوثائق كل ٦ شهور.
- ٦- رصد ما يتم تنفيذه من أنشطة الخطط التنفيذية السنوية وفق التوقيتات المحددة وما لم يتم تنفيذه ادائياً ومرحلياً.
- اعداد تقارير نصف سنوية عن مستوي الانجاز لمعرفة ما تم تنفيذه من أنشطة الخطط التنفيذية السنوية وما لم يتم تنفيذه ودراسة أسباب عدم الإنجاز.
- ٧- محاسبة مسؤولي تنفيذ الأنشطة في حال عدم الانجاز دون مبررات موضوعية.
- ٨- عرض ومناقشة التقارير النصف سنوية من قبل مجلس ادارة وحدة ضمان الجودة ومجلس المعهد الأكاديمي واتخاذ الاجراءات التصحيحية وفق نتائج التقارير.
- ٩- وضع مقترحات تحسين للأنشطة التي لم يتم انجازها وعرضها علي مجلس ادارة وحدة ضمان الجودة ومجلس المعهد الأكاديمي لاعتمادها ودمجها بالخطط التنفيذية السنوية للأعوام التالية.

❖ ثانياً: ضمانات استمرار وتنفيذ الخطة الاستراتيجية:

- ١- توفير مصادر تمويل كافية ومتنوعة لتنفيذ الخطة.
- ٢- تعاون والالتزام جميع الأطراف المعنية وأصحاب المصلحة.
- ٣- المساءلة والمحاسبة حال عدم الإنجاز لأنشطة الخطة التنفيذية.
- ٤- التنسيق والترتيب بين الأنشطة ذات الصلة.
- ٥- وجود مؤشرات متابعة وتقييم قابلة للقياس.
- ٦- دورية متابعة التنفيذ وتقويم الأداء واعداد التقارير ومناقشتها في اللجان والمجالس المعنية.
- ٧- المرونة في التنفيذ.

❖ ثالثاً: دراسة معوقات ومخاطر التنفيذ واساليب التغلب عليها:

■ معوقات ومخاطر التنفيذ:

لتحقيق النجاح في تنفيذ الخطة الاستراتيجية بالمعهد وجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة واتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة، ودراسة المعوقات والمخاطر المحتملة اتضح للمعهد ان هناك عدد من المخاطر والمعوقات التي يمكن ان تؤثر سلباً على تنفيذ الخطة الاستراتيجية ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي:

١ - مخاطر مادية ومالية، مثل:

- ❖ عدم توافر الموارد المادية والمالية بالمعهد اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- ❖ كفاية وتنوع مصادر التمويل اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية.
- ❖ انخفاض المصادر المالية المتوقعة من مصروفات الطلاب نتيجة انخفاض عدد المقبولين بالمعهد.
- ❖ انخفاض قيمه الجنيه مما يؤدي الى ارتفاع الاسعار وتكاليفه تشغيل المعهد وتنفيذ الأنشطة.
- ❖ قلة كفاءه وفاعليه نظام الاتصالات والمعلومات.

٢ - مخاطر بشرية، مثل:

- ❖ تناقص اعداد الموارد البشرية بالمعهد.
- ❖ محدودية كفاءة الموارد البشرية المؤهلة المعنية بالتخطيط والتنفيذ.
- ❖ عدم توفير الدعم من جانب الإدارة العليا، أو التغيير في أولوياتها واتجاهاتها او عدم رغبة القيادات واعضاء هيئة التدريس في تطبيق معايير الجودة.

٣ - معوقات إدارية، مثل:

- ❖ محدودية مشاركة جميع الأطراف في التخطيط والتنفيذ.
- ❖ عدم مرونة اللوائح والقوانين التي تنظم العمل مركزية اتخاذ القرارات وعدم التفويض في بعض السلطات.
- ❖ محدودية متابعة الإدارة لتنفيذ أنشطة الخطة.
- ❖ عدم مسائلة الادارة لمسئولي تنفيذ الأنشطة.

٤ - مخاطر التنفيذ، مثل:

- ❖ عدم دقة مؤشرات الاداء الموجود بالخطة التنفيذية.
- ❖ عدم الالتزام بمؤشرات الأداء الموجود بالخطة التنفيذية.
- ❖ عدم تحديد أولويات تنفيذ الأنشطة. عدم تحديد دقيق لمسئولي التنفيذ.
- ❖ استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.

٥ - مخاطر سوق العمل، مثل:

- ❖ زيادة توقعات الاطراف المجتمعية من الخدمات المقدمة.

■ أساليب التغلب علي المعوقات والمخاطر المحتملة:

- ❖ مشاركة جميع الأطراف بالمعهد في التخطيط والتنفيذ لتقليل مقاومة التغيير.
- ❖ دعم إدارة المعهد لعملية التنفيذ ماديا ومعنويا.
- ❖ تنمية قدرات الموارد البشرية لإحداث التغيير والتمكن من المشاركة في تنفيذ الخطط
- ❖ تنويع مصادر التمويل ووضع تكلفة مرنة لتنفيذ الأنشطة.
- ❖ التفويض في بعض السلطات لسرعة الإنجاز.
- ❖ اعداد خطط تنفيذية سنوية ومتابعة تنفيذ أنشطتها وإعداد تقارير الانجاز الدورية نصف السنوية.
- ❖ قياس الأداء وتقييم المتابعة ورصد اسباب عدم الانجاز.
- ❖ اتخاذ الإجراءات التصحيحية والمساءلة لمسئولي التنفيذ حالة عدم الانجاز.