



المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات

الخطة الإستراتيجية

للمعهد العالي لتكنولوجيا البصریات

للفترة من 2023/9/1 حتى 2028/8/30



الفهرس

الصفحة	الموضوع	م
3	كلمه العميد	.1
4	شكر وتقدير	.2
5	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية	.3
5	فريق المتابعة	.4
6	البيانات الوصفية للمعهد	.5
8	الأنشطة الأكاديمية بالمعهد	.6
10	الهيكل التنظيمي للمعهد	.7
13	مباني و منشآت المعهد	.8
14	الخدمات المجتمعية وتميه المجتمع	.9
15	الفصل الأول منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية	.10
20	الفصل الثاني: رؤية ورسالة المعهد	.11
23	الفصل الثالث: التحليل البيئي	.12
50	الفصل الرابع: الخطة الاستراتيجية	.13
53	الفصل الخامس: الخطة التنفيذية	.14

كلمة العمید

یسعدني ويشرفني تقديم الخطة الاستراتيجية الخمسية 2023 – 2028 م للمعهد العالي لتكنولوجيا البصریات، والتي تهدف إلى تحقيق تطوير جوهري في قدرات المعهد وتعزيز الفاعلية التعليمية وصولاً إلى الجودة الشاملة.

في البداية، نتوجه بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى الزملاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، ووحدة إدارة الجودة، والجهاز الإداري، وطلاب المعهد، على جهودهم المثمرة وتعاونهم البناء الذي أسهم في إعداد الخطة الاستراتيجية بالمستوى الذي يليق بهذا الصرح الأكاديمي العريق والمتخصص.

لقد حرص المعهد اعداد خطة استراتيجية بمنهجية علمية حديثة مبنية على احتياجات المعهد وأعضاء هيئة التدريس والطلاب والمجتمع المحيط من الإمكانيات المادية والبشرية والمنظور التكنولوجي وذلك لتحقيق كل ما يتطلع إليه في المستقبل .

ويتطلع المعهد خلال الأعوام القادمة، ومن خلال الجهود المتضافرة لمختلف الإدارات، إلى تحقيق الاعتماد الأكاديمي وتطوير الأداء المؤسسي، مستفيداً من التنفيذ الأمثل للخطة الاستراتيجية والتقارير والوثائق المتاحة، والمراجعات الداخلية والخارجية، لبناء مؤسسة تعليمية تعتمد على منهجية علمية دقيقة، ترصد الوضع الحالي وتضع رؤية واضحة للمستقبل.

عمید المعهد

أ.د / محمد أحمد معوض

شكر وتقدير

نتقدم وحدة إدارة الجودة بالمعهد العالي لتكنولوجيا البصریات بأسمى آيات الشكر والتقدير إلى السيد الأستاذ الدكتور عميد المعهد، ورئيس القسم لشعبة تكنولوجيا البصریات، ومدير مركز ضمان الجودة، والسيد الأستاذ الدكتور مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي، وجميع إدارات المعهد، على دعمهم المستمر وتشجيعهم البناء لوحدة إدارة الجودة بالمعهد.

كما نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء الفريق التنفيذي لإعداد الخطة الاستراتيجية، وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وكافة العاملين، على جهودهم الداعمة ومساهماتهم الفعالة في إعداد الخطة الاستراتيجية وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، مع مراعاة نتائج التحليل البيئي للبيئتين الداخلية والخارجية، وضمان توافق الخطة الاستراتيجية للمعهد مع الخطة الاستراتيجية لتوجهات الدولة من حيث الغايات العامة والأهداف الاستراتيجية.

وأخيراً، نتقدم بعميق الشكر والامتنان إلى أعضاء المجتمع الخارجي لدعمهم الفاعل ومساندتهم المتميزة في إنجاز هذا العمل على النحو الذي يليق بمكانة المعهد.

وحدة إدارة الجودة

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

الوظيفة	الاسم	م
المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة بالمعهد	د. ايمان محمد إبراهيم السيد	.1
مدرس بشعبه البصریات	د. مصطفى متولي	.2
مدرس مساعد بشعبه البصریات	احمد محمد عبد الله	.3
مدرس مساعد بشعبه البصریات	سمر مسعد محمد	.4

فريق المتابعة

الوظيفة	الاسم	م
عميد المعهد	أ.د. محمد أحمد معوض	.1
المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة بالمعهد	د. ايمان محمد إبراهيم السيد	.2
مدرس بشعبه بصریات	د. محمد عباس ابراهيم	.3
نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة	د. قوت القلوب صبحي حامد	.4
مدرس مساعد بشعبه البصریات	م.م. احمد محمد عبد الله	.5
مدرس مساعد بشعبه البصریات	م.م. سمر مسعد محمد	.6

البيانات الوصفية للمعهد

• البيانات الوصفية :

- (1) اسم المعهد: المعهد العالي لتكنولوجيا البصريات.
 - نوع المعهد : معهد عالي – خاص.
 - اسم الأكاديمية: مدينة الثقافة و العلوم.
- (2) عنوان المعهد: مساكن الشيراتون – مصر الجديدة – النزهة - القاهرة.
 - تاريخ التأسيس : 1993م
 - القرار الوزاري : 1567
 - تاريخ بدء الدراسة: 1994 – 1995م
 - مدة الدراسة : 4 سنوات (بنظام الفصلين الدراسيين).
- (3) القيادة الأكاديمية:
 - عميد المعهد: أ.د/ محمد أحمد معوض
 - وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب : د./هاله محمد كمال
 - تليفون: 022672688
 - فاكس: 022672688
 - بريد الكتروني: hi.optical@csi.edu.eg
- (4) الموارد البشرية بالمعهد:

1.4. عدد أعضاء هيئة التدريس (على مستوى المعهد):

الإجمالي	المعيّنون	ندب جزئي	معار	على رأس العمل	• العدد المكافئ *
15	8	6	1	15	12

العدد المكافئ = إجمالي المعينون + نصف عدد المنتدبون جزئياً

2.4. عدد أعضاء الهيئة المعاونة (على مستوى المعهد):

المعينون	تعاقد	الإجمالي	على رأس العمل
12	4	16	12

3.4. توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً للدرجة العلمية (على مستوى المعهد):

الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس				الدرجة
الإجمالي	معيد	مدرس مساعد	الإجمالي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	العدد
12	7	5	15	12	2	1	

الأنشطة الأكاديمية بالمعهد:

• برنامج المرحلة الجامعية الأولى:

يمنح المعهد درجة البكالوريوس: من خلال برنامج واحد.

تخرج من المعهد عدد (27) دفعة كان أولها في العام الدراسي 1998م

مقيد بالمعهد وفق إحصائيات العام الدراسي 2025 عدد (841) طالبا .

جدول (1) يوضح عدد الخريجين في السنوات الخمس الأخيرة:

العام الدراسي	2019-2020	2020-2021	2021-2022	2022-2023	2023-2024	الاجمالي
العدد	244	192	145	160	104	845

جدول (2) يوضح تناسب اعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع الطلاب:

البرنامج (المرحلة الجامعية الأولى)	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد الطالب	نسبة أعضاء هيئة التدريس : الطلاب	نسبة الهيئة المعاونة : الطلاب
تكنولوجيا البصریات	15	12	839	1 : 55	1 : 69

العدد المكافئ للهيئة المعاونة = عدد المعينين + التعاقد + تدريس المقررات المشتركة بين البرامج

برامج الدراسات العليا: (لا ينطبق).

(5) الأقسام العلمية:

جدول (3) يوضح الأقسام العلمية بالمعهد العالي لتكنولوجيا البصریات واعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس (معين ومعار ومنتدب)	عدد أعضاء الهيئة المعاونة (معين ومتعاقد)
تكنولوجيا البصریات	15	12

(6) وسائل الاتصال بالمعهد :

- عنوان المعهد: شارع عبد الحميد بدوي – مساكن الشيراتون – محافظة القاهرة.
- الموقع الالكتروني للمعهد:
- اسم عميد المعهد : أ.د/ محمد أحمد معوض
- البريد الالكتروني لعميد المعهد: higher.optical.institute@thi.edu.eg
- هاتف عميد المعهد: 01116192914

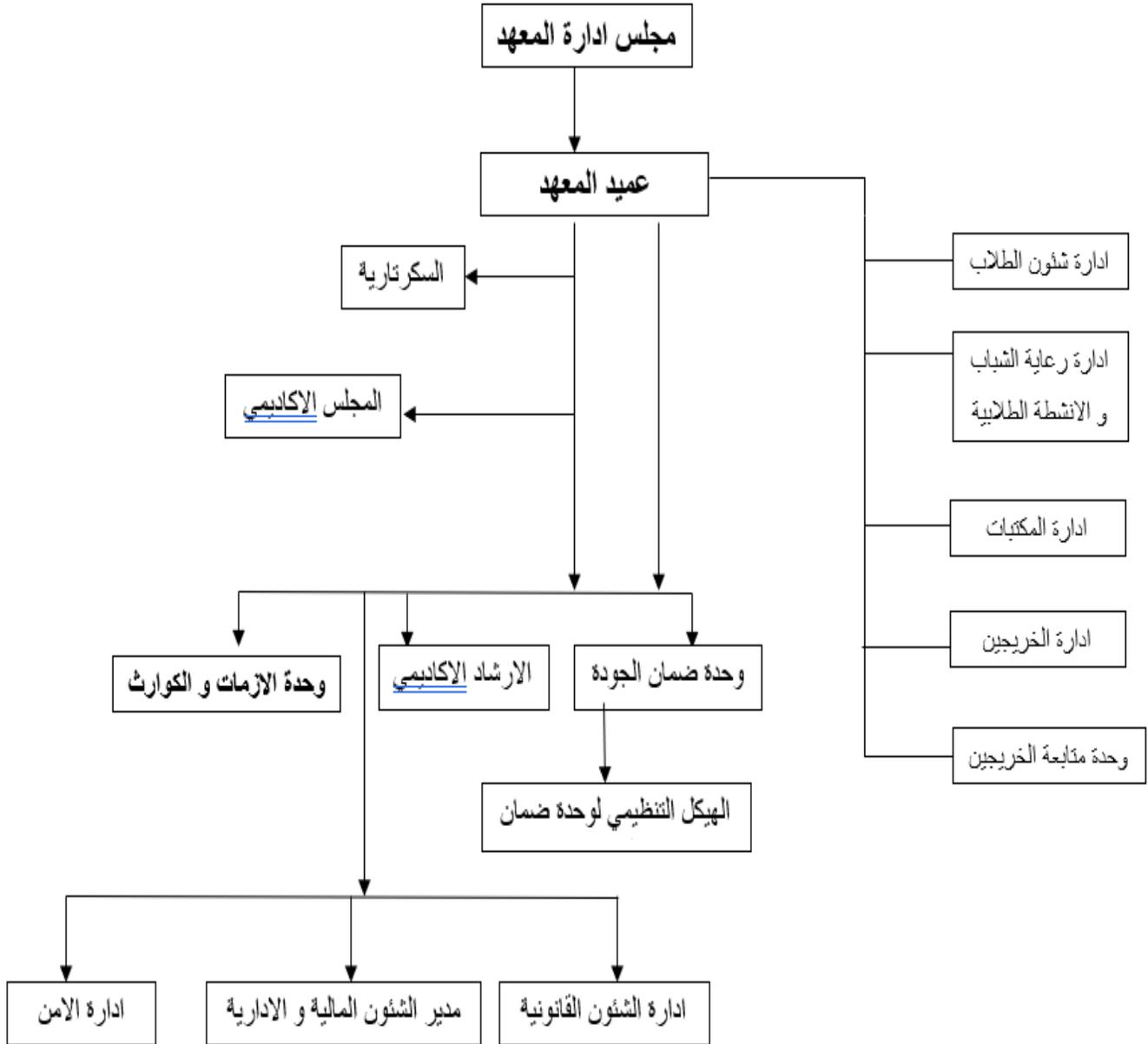
الهيكل التنظيمي للمعهد

يتميز المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات بهيكل تنظيمي معتمد وفعال، يوضح الإدارات والوحدات التابعة للإدارة العليا، والتي تشمل عميد المعهد، وكيل المعهد، ومدير عام المعهد، بالإضافة إلى الوحدات والإدارات المستحدثة.

ويعتمد المعهد على نظام إلكتروني متطور لحفظ واستدعاء وتداول الوثائق الخاصة بتنظيم العمل داخل الأقسام الإدارية والأكاديمية، وذلك من خلال قواعد بيانات متاحة لجميع أقسام ووحدات المعهد الإدارية، مما يسهم في تسهيل الإجراءات وتحقيق أعلى مستويات الدقة والشفافية.

فعلى سبيل المثال، يتم إصدار نتائج الطلاب إلكترونياً، كما يقوم أعضاء هيئة التدريس بإعداد توصيف المقررات وكتابة تقاريرها، بالإضافة إلى تحديث السير الذاتية والتقارير السنوية والإطلاع على بياناتهم في المعهد عبر النظام الإلكتروني المخصص لذلك. ومع ذلك، تظل المعاملات المالية، بما في ذلك ميزانية المعهد وبنود الصرف، محفوظة ومتداولة بصيغتها الورقية والإلكترونية لضمان التوثيق الشامل والمتكامل.

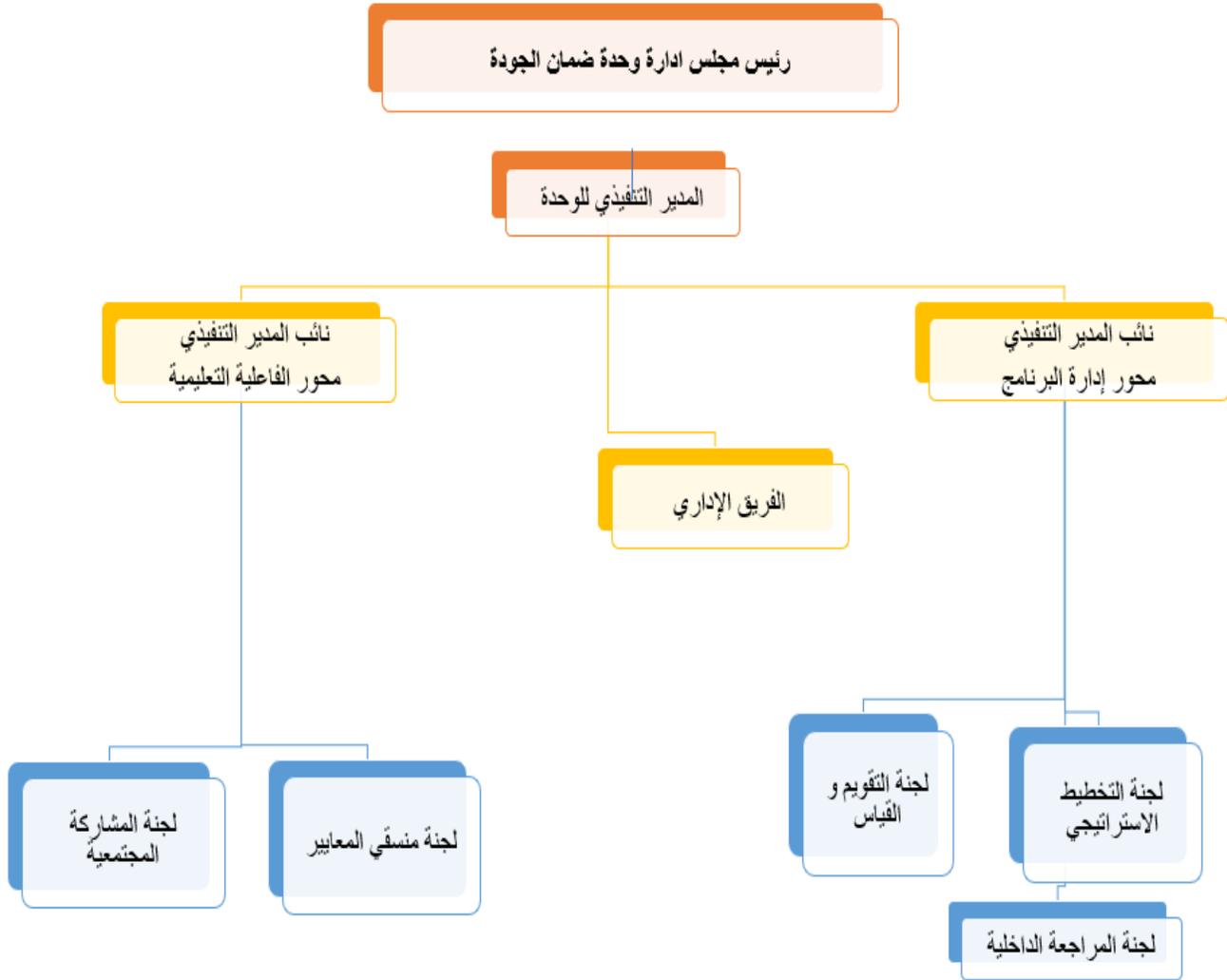
الهيكل التنظيمي لمعهد العالي لتكنولوجيا بصریات



عميد المعهد

أ.د / محمد أحمد معوض

الهيكل التنظيمي لوحدۀ للجودة



عميد المعهد

أ.د / محمد أحمد معوض

2-1 مباني و منشآت المعهد

تمتاز مساحة المباني في المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات بكونها كافية وملائمة لطبيعة النشاط الأكاديمي والعملی، حيث يتكون المعهد من مبنى واحد يضم معامل الكيمياء والفيزياء، بالإضافة إلى الورش المجهزة لتلبية احتياجات التدريب والتطبيق العملي. توفر هذه المرافق بيئة تعليمية مناسبة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس، بما يضمن تحقيق أعلى مستويات الجودة في العملية التعليمية والتدريبية.

يمارس طلاب المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات مجموعة متنوعة من الأنشطة الطلابية التي تسهم في تنمية مهاراتهم وصقل مواهبهم، وتشمل:

- **النشاط الرياضي:** توفير بيئة رياضية محفزة لممارسة الألعاب المختلفة وتعزيز اللياقة البدنية.
- **النشاط الفني:** دعم المواهب الفنية من خلال الفعاليات والمسابقات المتنوعة.
- **النشاط الاجتماعي:** تنظيم الرحلات، المعسكرات، ونشاط الأسر الطلابية لتعزيز الروابط الاجتماعية والتفاعل بين الطلاب.

كما يحرص المعهد على توفير الأجهزة والمعدات الحديثة داخل الأقسام العلمية لدعم أنشطة البحث العلمي والتدريس، حيث تم تدعيم المعامل والأقسام بأجهزة متطورة تلبي احتياجات الخطة البحثية، وذلك ضمن مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد، لضمان تقديم بيئة تعليمية متميزة تتوافق مع أحدث المعايير الأكاديمية.

الخدمات المجتمعية وتنمية المجتمع

يفعل المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات خطته لبرنامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة، حيث يمثل بيت خبرة للبصريين وخريجي نظم المعلومات في مختلف المجالات الحديثة. ويسهم المعهد في دراسة المشكلات المجتمعية وتقديم حلول مبتكرة تُسهم في تسريع عجلة التنمية، وذلك من خلال مجموعة متنوعة من الأنشطة الإنتاجية، والخدمية، والتثقيفية، والإرشادية.

ويبرز النشاط الخدمي للمعهد في تقديم الاستشارات والخبرات المتعددة، وتنظيم القوافل الإرشادية، فضلاً عن دعم وتطوير قدرات الخريجين من خلال برامج تدريبية مستمرة تهدف إلى رفع كفاءاتهم وتأهيلهم لسوق العمل. كما يتعاون المعهد مع الهيئات والإنشاءات والمؤسسات المجتمعية لإيجاد حلول عملية لمشكلاتها، ومن بين أبرز نماذج هذا التعاون مساعدة شركة "أوركيدا" في تصدير منتجاتها الخاصة بالعدسات اللاصقة لدول الاتحاد الأوروبي، وذلك بعد إجراء معايرة دقيقة ومراجعة تأثير منتجاتها مقارنة بالعدسات اللاصقة المتوفرة في السوق المصري.

الفصل الأول

منهجية اعداد الخطة

الاستراتيجية

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

1. تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي لضمان كفاءة إعداد الخطة.
2. تدريب الفريق على أسس التخطيط الاستراتيجي لضمان الفهم العميق للمنهجية.
3. وضع خطط لجمع البيانات المتعلقة بعناصر البيئة الداخلية للمعهد.
4. تنفيذ عمليات جمع البيانات لجميع قطاعات المعهد من خلال الاستبيانات والمقابلات.
5. تنظيم ورش عمل لمراجعة وإعداد الخطة الاستراتيجية المحدثة.
6. عقد جلسات عصف ذهني مع بعض القيادات وطلاب البكالوريوس لصياغة التحليل الرباعي (SWOT).
7. تشخيص الوضع الحالي للمؤسسة عبر تحديد نقاط القوة، والضعف، والفرص، والتهديدات.
8. تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف لتحديد خطوات التطوير المطلوبة.
9. تحديد عوامل النجاح الأساسية التي ترسم ملامح رؤية ورسالة المعهد.
10. إعادة صياغة الرؤية والرسالة والغايات والأهداف بالتعاون مع جميع الفئات المستهدفة.
11. اعتماد الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من قبل وحدة التخطيط الاستراتيجي ومجلس الإدارة.
12. إعداد الخطة التنفيذية لتحديد مراحل التنفيذ، الجهة المسؤولة، والتوقيت الزمني ومؤشرات النجاح.
13. اعتماد الخطة التنفيذية من مجلس الإدارة لضمان الالتزام المؤسسي بها.
14. نشر وتعميم الخطة الاستراتيجية وإتاحتها لجميع العاملين بالمعهد والمجتمع المحيط بنسخ ورقية وإلكترونية.
15. الاعتماد على أدوات تحليل البيانات لضمان دقة المعلومات المستخدمة في إعداد الخطة الاستراتيجية المحدثة.

أدوات جمع البيانات

يعتمد المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات على مجموعة متنوعة من الأدوات لضمان جمع بيانات دقيقة وشاملة تدعم إعداد الخطة الاستراتيجية، وتشمل:

- 1. ورش عمل تجمع فريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف المعنية، لضمان إشراك جميع الفئات المؤثرة في عملية التخطيط.**
- 2. جلسات عصف ذهني بمشاركة قيادات المعهد والطلاب، بهدف تحليل الوضع الحالي واستكشاف فرص التحسين والتطوير.**
- 3. استبيانات موسعة تستهدف جميع المستفيدين داخل المعهد وخارجه، بهدف جمع آراء وتقييمات تساعد في رسم استراتيجيات دقيقة.**
- 4. مقابلات شخصية بين قيادات المعهد وممثلي المجتمع الصناعي، للاستفادة من رؤى وخبرات القطاع الصناعي في دعم توجهات المعهد المستقبلية.**

أدوات تحليل البيانات

يعتمد المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات على مجموعة من الأدوات الفعالة لتحليل البيانات وتقييم الوضع الحالي، مما يساعد في اتخاذ قرارات دقيقة تدعم تحقيق الأهداف الاستراتيجية، ومن أبرز هذه الأدوات:

• التحليل الرباعي (SWOT) لتحديد:

◦ نقاط القوة (Strengths)

- نقاط الضعف.(Weaknesses)
- الفرص المتاحة.(Opportunities)
- التهديدات الخارجية.(Threats)
- مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية لتقييم الوضع الراهن وتحديد مدى جاهزية المعهد لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- استخدام منهج (Servo AL) لتحليل الفجوة بين الوضع الحالي والمستهدف.
- أساليب التقويم المختلفة مثل الاستبيانات لقياس مدى رضا المستفيدين عن الخدمات التعليمية والإدارية.
- لقاءات العصف الذهني والجلسات النقاشية مع القيادات المستهدفة، إلى جانب اجتماعات مع المسؤولين، وتحليل التقارير الداخلية للعاملين بالمعهد لضمان تكامل الرؤية واتخاذ قرارات مبنية على معلومات دقيقة.

الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

- تستند الخطة الاستراتيجية المحدثة للمعهد إلى مجموعة من الافتراضات التي تضمن تحقيق أهدافها بكفاءة، وتشمل:
- التقييم الذاتي للمعهد لتحديد نقاط القوة ومجالات التحسين وفقاً لمعايير الجودة والاعتماد.
 - استخدام التحليل الرباعي (SWOT) لتقييم البيئة الداخلية عبر تحديد نقاط القوة والضعف، وتحليل البيئة الخارجية لاستكشاف الفرص المتاحة والتحديات المحتملة.
 - تحديد الاحتياجات التطويرية مقارنة بالمؤسسات المنافسة، بهدف سد الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف، وتعزيز مكانة المعهد.
 - نشر ثقافة الجودة والتميز في جميع جوانب الأداء الأكاديمي والإداري، لضمان تحقيق معايير الاعتماد والتطوير المستمر.

- إجراء مراجعات دورية داخلية من قبل مركز الجودة بالمعهد، لضمان التقييم المستمر ومدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية.
- وضع إجراءات تصحيحية وخطط مستقبلية تعتمد على التحليل المستمر وتقييم الأداء، لضمان التحسين المستمر والتكيف مع المتغيرات المستقبلية.

منهجه تنفيذ الخطة الاستراتيجية

لضمان تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية بكفاءة، يعتمد المعهد على مجموعة من الإجراءات التنفيذية، تشمل:

1. البحث عن مصادر تمويل بديلة لدعم تنفيذ الخطة وضمان استدامة مشروعات التطوير.
2. تعزيز ميزانية المعهد لضمان استمرارية تطبيق نظام الجودة وتحقيق التطوير المؤسسي المستمر.
3. ترسيخ ثقافة الجودة والتميز بين جميع أطراف العملية التعليمية، بما يشمل أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، الهيكل الإداري، والعاملين.
4. إعادة تشكيل الصورة الذهنية للمعهد في المجتمع، بهدف تغيير بعض المفاهيم التقليدية وتعزيز مكانته كمؤسسة أكاديمية رائدة.
5. مراجعة أولويات المعهد وفقاً للاحتياجات الفعلية، وتحديد مدى جدوى الإعداد التكاملي مقابل الإعداد التتابعي لتحقيق الأهداف الاستراتيجية.
6. تشجيع البحث العلمي من خلال دعم أعضاء هيئة التدريس لإجراء دراسات تسهم في حل المشكلات التعليمية، وتحفيزهم على المشاركة في المؤتمرات الدولية والنشر في الدوريات العالمية.
7. تبادل الخبرات العلمية والأكاديمية بين الأساتذة والطلاب في المعهد ونظرائهم في الجامعات والكليات الأخرى، لتعزيز التعاون المعرفي.
8. توطيد التعاون بين وحدات ضمان الجودة والاعتماد داخل المعهد والمؤسسات الأكاديمية الأخرى، بهدف تبادل أفضل الممارسات وضمان تحقيق المعايير المطلوبة.

الفصل الثاني

رؤية ورسالة المعهد

• رؤية المعهد

يتطلع المعهد لتحقيق الامتياز و الريادة في مجال تكنولوجيا البصریات و تطبيقاتها المختلفة على مستوى الصعيد المحلي و الإقليمي و العالمي.

• رسالة المعهد

يلتزم المعهد بتوفير احتياجات سوق العمل من المتخصصين في مجال تكنولوجيا البصریات، و تطبيقاتها المختلفة وذلك من خلال عملية تعليمية و بحثية عالية الجودة تتفق مع المعايير القومية مع الالتزام بالقواعد الأخلاقية و المهنية مع اعداد اخصائيين و باحثين متميزين و قادرين على الابداع و البحث و التطوير و استيعاب التطور العالمي و ذلك لخدمة المجتمع و البيئة بما يساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

و يتم تحقيق رسالة المعهد على النحو التالي :

القيم و المبادئ الحاكمة:

يعمل المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات وفق مجموعة من القيم الجوهرية التي تضمن تحقيق استراتيجيته، حيث تشكل هذه القيم الأساس الذي يستند إليه كل من ينتمي إلى المعهد، بهدف توفير بيئة تعليمية متكاملة تجمع بين الجوانب العلمية و التدريبية، و تعزز التميز و الابتكار. و من أبرز هذه القيم:

- المساواة و العدالة و الشفافية كدعائم رئيسية لضمان بيئة تعليمية منصفة.
- الالتزام بأخلاقيات المهنة لتطوير كوادر تتمتع بالنزاهة و المسؤولية.
- تنمية و حماية البيئة عبر تبني ممارسات مستدامة تخدم المجتمع.
- التقييم الذاتي المستمر كمنهجية أساسية لتحقيق التطوير و التحسين المستدام.
- مواكبة التطورات العلمية و التكنولوجية لضمان جودة التعليم و البحث العلمي.

- تعزيز الشراكة الفعالة مع جميع الأطراف ذات الصلة لتوسيع نطاق التعاون الأكاديمي والمجتمعي.
 - تركيز العملية التعليمية حول الطالب باعتباره محور منظومة التعلم والتطوير.
 - المساهمة الفعالة في دعم خطط التنمية القومية من خلال الابتكار والبحث العلمي.
 - استناد عملية اتخاذ القرار إلى معلومات موثقة لضمان دقة القرارات وجودتها.
- يحرص المعهد على تطبيق هذه القيم لضمان تحقيق رؤيته ورسالة المؤسسة التعليمية، بما يخدم أهدافه الاستراتيجية ويعزز دوره في المجتمع.

الفصل الثالث

التحليل البيئي

التحليل البيئي

تم استخدام أسلوب التحليل البيئي لدراسة الوضع الراهن للمعهد وتشخيص نقاط القوة ونقاط الضعف، إضافةً إلى الفرص المتاحة والتحديات التي تواجهه، وذلك وفق منهجية دقيقة شملت الخطوات التالية:

- **تصميم وجمع استبيانه** بهدف تصنيف وتحديد العوامل المؤثرة، حيث شاركت فيها فئات متنوعة، شملت أعضاء هيئة التدريس، أعضاء الهيئة المعاونة، الإداريين، طلاب البكالوريوس، وأعضاء من المجتمع الخارجي. وقد تم تجميع عدد (...) استمارة، ممثلة لكافة الفئات المذكورة.
- **تحليل البيانات واستخلاص النتائج** لتحديد نقاط القوة ونقاط الضعف للبيئة الداخلية، والفرص المتاحة والتهديدات الخارجية، ومن ثم وضعها ضمن **مصفوفة التحليل الرباعي (SWOT)**.
- **استكمال التحليل بأسلوب العصف الذهني** بمشاركة مجتمع المعهد لتحديد الأولويات والأهمية النسبية للعوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية.
- **تحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، والفرص والتهديدات في البيئة الخارجية،** وفقاً لمعايير الاعتماد الخاصة بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، لضمان تحقيق التطوير المستمر وتحسين الأداء المؤسسي.

اولاً: تحليل البيئة الداخلية للمعهد

1. التخطيط الاستراتيجي

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> • غياب الحوافز للقائمين على تحديث الخطة الاستراتيجية، مما قد يحدّ من دافعهم للمساهمة بفاعلية في عمليات التطوير والتحسين المستمر. • ضعف الوعي بمنهجية التخطيط الاستراتيجي لدى أعضاء الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس، مما يستدعي تنفيذ برامج توعية وتدريب لتعزيز فهمهم لأهمية هذه المنهجية وتأثيرها على جودة التعليم. • نقص الكوادر الإدارية، مما قد يؤثر على القدرة التشغيلية للمعهد في تنفيذ ومتابعة الخطط الاستراتيجية بكفاءة. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود خطة استراتيجية محدثة تعكس توجهات المعهد في التطوير المستدام. • وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية التخطيط الاستراتيجي ودوره في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري. • توثيق وإعلان الرسالة والرؤية والأهداف الاستراتيجية، بحيث تعكس الأنشطة الرئيسية للمعهد، بما يشمل التعليم، الطلاب، وخدمة المجتمع. • تشكيل فريق متخصص لإعداد الخطة الاستراتيجية وفقاً للمنهجية المعتمدة من الهيئة القومية للاعتماد والجودة لضمان تحقيق أعلى معايير الجودة. • إجراء تحليل شامل للبيئة الداخلية باستخدام منهجية تحليل نقاط القوة والضعف وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم. • تحليل البيئة الخارجية للمعهد لتحديد الفرص والتحديات، بما يساهم في تعزيز قدرة المعهد على مواجهة المتغيرات والتكيف معها بفعالية.

2. الهيكل التنظيمي	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • توثيق اجتماعات مجلس إدارة الوحدة من خلال محاضر رسمية، مما يضمن الحفاظ على الممارسات الإدارية المنظمة. • تواصل فعال بين وحدة الجودة المركزية بمدينة الثقافة والعلوم ومركز الجودة بالمعهد، حيث يشارك عدد من أعضاء الوحدة في أنشطة المركز، إلى جانب حضور مدير الوحدة لاجتماعات ودورات المركز، مما يعزز التنسيق والتكامل بين الجهود. • تبادل الخبرات مع وحدات الجودة، حيث يقدم بعض أعضاء هيئة التدريس العاملين بالوحدة دعمًا فنيًا للمعهد في مجال الجودة، بفضل خبراتهم كمراجعين بمركز إدارة الجودة. • مشاركة الوحدة في مناقشة قضايا الجودة على مستوى مجلس المعهد، مع توثيق هذه الإجراءات لضمان المتابعة والتطوير المستمر. • وضوح الهيكل التنظيمي وتحديد علاقات السلطة بين المستويات الإدارية المختلفة، مما يساهم في تحسين إدارة الجودة واتخاذ القرارات الفعالة. • وجود وحدات مستحدثة داخل المعهد لدعم العمليات الاستراتيجية، ومنها: <ol style="list-style-type: none"> 1. وحدة التخطيط الاستراتيجي، المسؤولة عن إعداد وتحديث الخطة الاستراتيجية وفقًا لأحدث المعايير. 2. وحدة إدارة الأزمات والكوارث، لضمان الجاهزية والاستجابة الفعالة لأي تحديات محتملة. 	<ul style="list-style-type: none"> • الحاجة إلى استحداث وحدات جديدة لتعزيز الهيكل الإداري، بما يشمل تشكيل لجنة للمصداقية والأخلاقيات لضمان الالتزام بالمعايير المهنية والأكاديمية. • ضرورة إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية للخريجين لتسهيل التواصل معهم، ودعم التوظيف والتطوير المهني. • وجود معوقات فنية وإدارية ومادية تؤثر على كفاءة الإدارات الداعمة للعمليات التعليمية، مثل: <ul style="list-style-type: none"> • نقص تدريب وتأهيل الموظفين. • عدم توفر كوادر شابة لدعم التطوير المؤسسي. • محدودية أجهزة الحاسب الآلي اللازمة لتيسير العمل الإداري والتعليمي. • غياب التوصيف الوظيفي لجميع الوظائف الأكاديمية والإدارية، مما يؤثر على وضوح المهام والمسؤوليات داخل المعهد. • عدم تحديد مجالات تفويض الأعمال، مما قد يؤدي إلى ضعف في توزيع المهام واتخاذ القرارات. • عدم كفاية الوسائل والأدوات المخصصة للتعامل مع الأزمات والكوارث، مما يستدعي تطوير خطط استجابة فاعلة لضمان استمرارية العمل في الظروف الطارئة.

3- القيادة والحكومة	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • مشاركة الأطراف المجتمعية في اتخاذ القرارات من خلال تمثيلهم في مجلس الإدارة، مما يسهم في تعزيز التكامل بين المعهد والمجتمع المحيط. • التزام المعهد بقواعد قانون تنظيم الجامعات والمعاهد العليا لضمان اختيار القيادات الأكاديمية وفق معايير عادلة وشفافة، بعيداً عن أي تحيز. • توثيق وإعلان خطة تدريب الطلاب وتفعيلها بشكل مستمر، مما يتيح لهم فرصاً تعليمية وتدريبية تساهم في تعزيز مهاراتهم وقدراتهم المهنية. 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود تمثيل حقيقي وفعال للطلاب في مجلس الإدارة، مما قد يؤثر على إشراكهم في عمليات صنع القرار والتفاعل مع القضايا المؤسسية. • غياب خطة تدريب القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس نتيجة ضعف المخصصات المالية، مما يحد من فرص التطوير المهني ورفع كفاءة الكوادر الأكاديمية. • ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في أنشطة وحدة إدارة الجودة، مما يستدعي وضع آليات تحفيزية لزيادة التفاعل والالتزام بممارسات تحسين الجودة. • عدم توفر قواعد بيانات إلكترونية شاملة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والخريجين، مما يؤثر على سهولة الوصول إلى المعلومات وإدارتها بكفاءة. • غياب الوحدات ذات الطابع الخاص التي يمكن أن تسهم في تقديم خدمات متميزة للمجتمع، وتعزيز موارد المعهد. • عدم توفر مصادر مالية كافية لوحدة الجودة لتنفيذ أنشطتها، مما قد يحد من قدرتها على تحقيق التطوير المستمر وضمان الامتثال لمعايير الجودة.

4- المصادقية والأخلاق	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، الطلاب، والعاملين، مما يخلق بيئة تعليمية وإدارية متوازنة ومنصفة. • الالتزام بمصادقية الوعود التي يقدمها المعهد لجميع الفئات المعنية، بما يشمل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، الطلاب، العاملين، والأطراف المجتمعية. • آليات واضحة لاستقبال الشكاوى والمقترحات، ويظهر ذلك في: <ol style="list-style-type: none"> 1. توفير صناديق الشكاوى لتلقي شكاوى الطلاب والعمل على حلها. 2. إعلان رسمي عن فتح باب استقبال الشكاوى الخاصة بدرجات الامتحانات لضمان الشفافية في تقييم الأداء الأكاديمي. • اتباع سياسة الباب المفتوح من قبل الإدارة العليا، مما يتيح لجميع الفئات تقديم آرائهم وشكاواهم بحرية والعمل على حلها بشكل فعال. • التحديث المستمر للمعلومات المتاحة عن المعهد، بما في ذلك تقرير الأداء السنوي، لضمان توفر بيانات دقيقة ومحدثة عن أنشطة المعهد. • تغطية شاملة للمعلومات الخاصة بأنشطة المعهد، مما يساهم في تعزيز التواصل بين المعهد والمجتمع الأكاديمي والإداري داخله. 	<ul style="list-style-type: none"> • محدودية في الكوادر الشابة المدربة على نظم التكنولوجيا الحديثة، مما قد يؤثر على قدرته في مواكبة التطورات الرقمية وتعزيز الابتكار في العملية التعليمية والإدارية.

5. الجهاز الإداري	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • وجود معايير موثقة ومعلنة لاختيار وترقية القيادات الإدارية، بما يضمن الشفافية والعدالة في عمليات التعيين والتطوير. • اعتماد آلية واضحة لتحديد احتياجات الموارد البشرية، مما يساعد في التخطيط الفعال لضمان توافر الكوادر المناسبة لدعم مختلف الإدارات والبرامج الأكاديمية. • امتلاك بنية تحتية مناسبة للإدارات، تتيح بيئة عمل فعّالة تسهل إدارة العمليات الأكاديمية والإدارية بمرونة وكفاءة. 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم كفاية النظم الحالية لتقييم أداء العاملين في الجهاز الإداري، مما يؤثر على جودة الأداء وغياب مؤشرات دقيقة للتحسين. • محدودية تواجد كوادر شابة مدربة على نظم التكنولوجيا الحديثة، مما يحد من فرص تطوير الأنظمة الرقمية وتحسين الكفاءة التشغيلية. • غياب التوصيف الوظيفي لجميع الوظائف، مما يؤثر على توزيع المهام بكفاءة ويقلل من القدرة على وضع الأفراد المناسبين في الأدوار المناسبة لتحقيق أعلى مستويات الأداء. • اقتصار تقييم أداء العاملين على التقرير السنوي من الرئيس المباشر، وهو ما قد يؤدي إلى نقص في التقييم الموضوعي والتطوير المهني المستمر. • عدم ربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء، مما قد يؤثر على دافعية الموظفين وإنتاجيتهم. • عدم قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين بصورة دورية، مما يجعل من الصعب تحديد احتياجاتهم وتحسين بيئة العمل.

6-الموارد المالية والإدارية	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • تأمين حجرات الكنترول لضمان سرية الامتحانات وحماية الأوراق، وذلك عبر تركيب حديد على الشبابيك، إلى جانب توفير تهوية جيدة ودورات مياه مجهزة. • توفر وسائل اتصال داخلية بين مكاتب أعضاء هيئة التدريس والإدارة، مما يسهل التواصل الفعال وتحسين كفاءة العمل الإداري والأكاديمي. • وجود موقع إلكتروني رسمي للمعهد باللغة العربية يتم تحديثه دوريًا، مما يتيح للطلاب وأعضاء هيئة التدريس الوصول إلى المعلومات والمستجدات بانتظام. 	<ul style="list-style-type: none"> • عدم انتظام الصيانة الدورية للأجهزة، مما يؤدي إلى تعطيل بعضها ويؤثر على كفاءة العمل والعملية التعليمية. يمكن تحسين هذا الجانب عبر وضع جدول زمني منتظم للصيانة الوقائية وتوفير الموارد اللازمة لضمان استمرار تشغيل المعدات بكفاءة. • عدم كفاية أماكن الأنشطة الطلابية مقارنة بأعداد الطلاب، رغم الجهود المبذولة لعقد اتفاقيات مع مؤسسات خارجية مثل النوادي لتوسيع نطاق الأنشطة. يمكن تعزيز هذه المبادرة عبر توفير مساحات متعددة داخل المعهد تلبي احتياجات الطلاب بشكل أكثر شمولية. • عدم توفر خدمة الإنترنت للأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس، مما يحد من فرص البحث العلمي والتواصل الأكاديمي الفعال. يمكن تحسين هذه النقطة عبر العمل على توفير شبكة إنترنت مستقرة تدعم احتياجات العملية التعليمية والبحثية.

7. المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • وجود بروتوكولات تعاون مع العديد من الشركات والهيئات المعنية، والتي تهدف إلى تبادل المعرفة والخبرات، وتعزيز فرص التدريب والتوظيف لطلاب وخريجي المعهد. • تنظيم مشاركات تدريبية داخلية وخارجية، يستفيد منها العديد من الخريجين، إضافةً إلى الشركات العاملة في المجال، مما يسهم في صقل مهارات الطلاب وتأهيلهم لسوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> • غياب التغذية الراجعة من المستفيدين حول مدى رضاهم عن الخدمات المجتمعية المقدمة، مما يجعل من الصعب تقييم جودة هذه الخدمات أو تطويرها وفقاً لاحتياجات المجتمع. • عدم تحديد احتياجات المجتمع بشكل واضح، مما قد يؤدي إلى تقديم خدمات غير متوافقة مع أولويات ومتطلبات الفئات المستفيدة. • غياب خطط تسويقية للخدمات المقدمة، مما يقلل من قدرة المعهد على الترويج لأنشطته المجتمعية وجذب الفئات المستفيدة وتعزيز تأثيره الخارجي. • قلة النماذج الفعلية للممارسات التطبيقية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة، مما يحد من فرص ربط المعرفة الأكاديمية بالاحتياجات العملية للمجتمع.

8- التقويم المؤسسي وإدارة الجودة	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • التجهيز المناسب لوحدة ضمان الجودة، مما يتيح لها تنفيذ مهامها بكفاءة لضمان الالتزام بمعايير الاعتماد الأكاديمي. • نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب، بهدف تعزيز الوعي بأهمية التحسين المستمر في العملية التعليمية والبحثية. • استحداث برامج جديدة بنظام الساعات المعتمدة، مما يعكس حرص المعهد على توفير مسارات تعليمية مرنة ومتطورة تلبي احتياجات الطلاب وسوق العمل. 	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف مشاركة معظم أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في أعمال الجودة، مما قد يؤثر على تحقيق أهداف وحدة الجودة وضمان التحسين المستمر.

1- الطلاب والخريجون	
نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> • عدم امتلاك المعهد دورًا في سياسات القبول، حيث تخضع بالكامل لإجراءات مكتب التنسيق، مما يحد من إمكانية استقطاب الطلاب وفقًا لمعايير محددة تتماشى مع احتياجات البرامج الأكاديمية والتخصصية. • غياب ملتقى توظيف حديث داخل المعهد، مما يقلل من فرص التواصل المباشر بين الطلاب والخريجين وأصحاب العمل، ويؤثر على قدرة المعهد في دعم فرص التوظيف لطلابه. 	<ul style="list-style-type: none"> • تفوق الطلاب في الأنشطة الطلابية، حيث حصل العديد منهم على مراكز متقدمة على مستوى المعاهد، مما يعكس اهتمام المعهد بتطوير المهارات والقدرات الشخصية. • تنوع البرامج التدريبية المقدمة للطلاب، بهدف إعدادهم لسوق العمل بشكل متكامل، مما يعزز فرصهم في التوظيف والنجاح المهني. • تقديم دعم مالي للطلاب المتفوقين عبر تخفيض المصاريف الدراسية للطلاب الأوائل، إضافة إلى منح تخفيضات لمن يحصل على المركز الأول في أي مشاركة باسم المعهد. • وجود سياسة واضحة لدعم الطلاب المتعسرين، لضمان حصولهم على فرص تعليمية متكافئة. • توفر دليل الطالب الذي يساعدهم في فهم الأنظمة الأكاديمية والخدمات المتاحة لهم داخل المعهد.
2- المعايير الأكاديمية	
نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> • لم يقدم المعهد حتى الان على الجودة • لم يتم حتى الان اعتماد المعايير الاكاديمية 	<ul style="list-style-type: none"> • يتبنى المعهد المعايير القومية المنشورة من الهيئة القومية للاعتماد.

3-البرامج التعليمية والمقررات الدراسية	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • توثيق توصيف البرامج التعليمية والمقررات الدراسية، لضمان وضوح الأهداف والمخرجات التعليمية لكل برنامج. • إجراء تقييم دوري للمقررات الدراسية عبر استبيانات يتم تنفيذها بواسطة الطلاب، مما يساعد في تحسين المحتوى الأكاديمي بناءً على التغذية الراجعة المباشرة. • توفر أدلة للبرامج الأكاديمية المطبقة حالياً، مما يضمن للطلاب وأعضاء هيئة التدريس مرجعية واضحة حول المناهج وأساليب التدريس. • إعداد تقارير خاصة بالمقررات الدراسية لضمان المتابعة المستمرة وتحديث المحتوى بما يتوافق مع التطورات العلمية والتكنولوجية. 	<ul style="list-style-type: none"> • ضعف وعي الطلاب بالمخرجات التعليمية المستهدفة، مما قد يؤدي إلى عدم استيعابهم لمتطلبات البرامج الأكاديمية وتأثيرها على مساراتهم المهنية المستقبلية. • غياب تقارير مراجعين خارجيين للبرامج الأكاديمية، مما قد يؤثر على مستوى الرقابة الخارجية وضمان جودة البرامج وفقاً للمعايير القومية والدولية.

4- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية	
نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> • عدم وجود لجنة متخصصة لتقويم الامتحانات وأوراق الإجابة، مما قد يؤثر على جودة التقييم ومدى تطابقه مع المعايير الأكاديمية المطلوبة. يمكن معالجة هذه النقطة من خلال تشكيل لجنة مراجعة لضمان التناسق والجودة في الامتحانات. • غياب طرق تقييم شاملة لقياس جميع المخرجات التعليمية المستهدفة، حيث ينبغي اعتماد أساليب متنوعة تشمل الاختبارات التطبيقية، المشاريع البحثية، والتقييم العملي، لضمان قياس المهارات والمعارف المطلوبة بدقة. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود آلية واضحة لتلقي شكاوى الطلاب حول الامتحانات والنتائج لضمان الشفافية والاستجابة الفعالة لملاحظاتهم. • تأمين حجرات الكنترول بشكل مناسب للحفاظ على سرية أعمال الامتحانات وضمان بيئة عمل آمنة ومهياة. • الالتزام بنسب الغياب والحضور، حيث يتم حرمان الطلاب الذين يتجاوزون نسبة غياب 25% من دخول الامتحان، مما يعزز الانضباط الأكاديمي. • مواءمة الامتحانات مع نواتج التعلم المستهدفة لضمان ارتباط التقييم بالمقررات الدراسية وأهدافها التعليمية. • توثيق معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقاً لقانون تنظيم الجامعات، مما يضمن معايير دقيقة لمتابعة الأداء الأكاديمي. • اعتماد التكنولوجيا الحديثة في التدريس من قبل أغلب أعضاء هيئة التدريس، مع توفرها في بعض القاعات الدراسية، مما يدعم أساليب التعليم المتطورة. • تحديد آليات ومعايير دقيقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لضمان تحقيق أعلى مستويات الجودة الأكاديمية. • مشاركة الجهات التدريبية في تقييم برامج التدريب الميداني للطلاب، مما يعزز الجاهزية لسوق العمل.

- تطبيق أنماط غير تقليدية للتعلم، مثل البحوث للتعلم الذاتي والمشاريع البحثية الطلابية، مما يعزز التفكير النقدي والابتكار.
- نشر رؤية ورسالة المعهد بوسائل متنوعة، مثل الموقع الإلكتروني والملصقات، لضمان وصولها إلى جميع الفئات المستهدفة.
- توافق الامتحانات مع محتوى المقررات الدراسية، مما يعكس تكامل المنظومة التعليمية والتقييم الأكاديمي.
- تنوع أساليب تقويم الطلاب بين الشفوي، والمقالي، والاختبارات الموضوعية (MCQ) لضمان قياس شامل للمهارات.
- مواصفات ملائمة لمكتبة المعهد من حيث المساحة، التهوية، الإضاءة، الأثاث، الكتب، والمراجع، إلى جانب توفير الإنترنت لخدمة البحث العلمي.
- ملائمة قاعات المحاضرات والمعامل لأعداد الطلاب والجدول الدراسية لضمان بيئة تعليمية منظمة ومريحة.
- تجهيز القاعات والمعامل بمتطلبات العملية التعليمية مثل الإضاءة، التهوية، وسائل الإيضاح، وأجهزة العرض الحديثة (Data Show وغيرها).
- إعداد لافئات لأعضاء هيئة التدريس وخرائط توضيحية لمباني المعهد لتسهيل التنقل وتنظيم الفضاء الأكاديمي.
- تفعيل معايير تعيين أعضاء هيئة التدريس الجدد لضمان استقطاب الكفاءات الأكاديمية المناسبة.
- إعلان الجداول الامتحانية والدراسية والنتائج في وقت مناسب لضمان وضوح

	<p>العملية الأكاديمية للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.</p> <ul style="list-style-type: none"> • توفير الإجابات النموذجية لامتحانات داخل الكنترول لضمان الشفافية في عملية التصحيح. • استخدام التصحيح الإلكتروني لامتحانات لتعزيز الدقة وتقليل الأخطاء في تقييم الإجابات. • وجود عدد مناسب من القاعات الدراسية يتيح استيعاب الأعداد الكبيرة من الطلاب، مما يضمن توفير بيئة تعليمية ملائمة.
--	--

5- أعضاء هيئة التدريس	
نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> • غياب خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، مما قد يؤثر على تطوير مهاراتهم الأكاديمية والتدريسية وفقاً لأحدث الاتجاهات. • عدم وجود آلية واضحة لتعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، مما قد يؤثر على دقة اختيار الكوادر الأكاديمية وتلبية احتياجات الأقسام المختلفة. • قلة عدد المترقين من أعضاء هيئة التدريس لدرجة الأستاذية أو الأستاذ المساعد، مما قد يحد من التطور الأكاديمي داخل المعهد. 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود خطة لتحديد الاحتياجات من معاوني أعضاء هيئة التدريس بالأقسام، حيث يتم مناقشتها داخل مجلس القسم ومجلس المعهد لضمان توافقها مع احتياجات البرامج الأكاديمية والتطوير المؤسسي. • تتم عمليات التعيين وفقاً لهذه الخطة الاستراتيجية لضمان استقطاب الكفاءات المناسبة وتلبية المتطلبات الأكاديمية المستقبلية. • تطبيق سياسات ترقية أعضاء هيئة التدريس وفقاً لمعايير موضوعية وعادلة وعلنية، بما يتماشى مع قانون تنظيم الجامعات والمعاهد العليا، مما يعزز الشفافية والنزاهة في عمليات الترقية. • ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس، مما يدعم جودة التعليم والتوافق بين الكفاءات التدريسية والمناهج العلمية.

6- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • يتميز المعهد العالي لتكنولوجيا البصریات بمشاركة واسعة لأعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات وورش العمل المحلية، مما يعزز التفاعل الأكاديمي وتبادل الخبرات العلمية. 	<ul style="list-style-type: none"> • محدودية استثمار نتائج البحث العلمي في تحسين جودة التعليم وتحديث المقررات الدراسية، مما يقلل من تأثير الدراسات الأكاديمية على الممارسات التعليمية. • غياب التحفيز المادي والمعنوي للباحثين للنشر الدولي، مما قد يحد من المشاركة الفعالة في الأوساط العلمية العالمية. • عدم وجود تمويل مخصص للبحث العلمي، مما يؤثر على قدرة الباحثين على إجراء دراسات موسعة وتقديم أبحاث ذات تأثير قوي. • عدم اتخاذ إجراءات واضحة لتمويل الأبحاث العلمية، مما يعوق الابتكار والتطور الأكاديمي داخل المعهد.
8- التقييم المستمر للفاعلية التعليمية	
نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> • حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس على دورات الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، مما يعزز كفاءتهم في تطبيق معايير الجودة وتحسين العملية التعليمية. • وجود مراجعين جودة داخليين من بين أعضاء هيئة التدريس، مما يساعد على متابعة الأداء الأكاديمي وضمان الامتثال للمعايير المعتمدة. 	<ul style="list-style-type: none"> • لا توجد وسائل لتقييم النشاط البحثي .

ثانياً: تحليل البيئة الخارجية للمعهد :

التحديات	الفرص	
<ul style="list-style-type: none"> التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية، والتي تؤثر على استراتيجيات التمويل والتخطيط الأكاديمي، مما يستدعي البحث عن حلول مرنة لضمان استمرارية الخدمات التعليمية بجودة عالية. اتباع سياسة تقليل أعداد الطلاب عامًا بعد آخر، مما قد يؤثر على الموارد المالية والاستفادة من الإمكانيات الأكاديمية المتاحة، ويتطلب مراجعة دقيقة لسياسات القبول والتسجيل. التطورات التكنولوجية السريعة، والتي تتطلب تحديثاً مستمراً للبنية التحتية الرقمية، واعتماد أحدث الابتكارات لضمان توافق البرامج الأكاديمية مع متطلبات العصر. 	<ul style="list-style-type: none"> المعهد يعمل ضمن إطار اعتبار التعليم التكنولوجي مشروعاً قومياً في مصر، مما يعزز من أهمية تطوير البرامج الأكاديمية والتدريبية بما يواكب احتياجات السوق والاتجاهات المستقبلية. توافر شبكة المعلومات داخل المعهد يساهم في دعم البحث العلمي والتواصل الأكاديمي، مما يتيح للطلاب وأعضاء هيئة التدريس الوصول إلى مصادر المعرفة بسهولة. رفع مستوى المشاركة في التحليل البيئي من خلال إشراك الأطراف المجتمعية خارج المعهد، مما يساهم في تكامل العملية التعليمية مع احتياجات المجتمع ويساعد في اتخاذ قرارات استراتيجية تعتمد على بيانات دقيقة. 	1- التخطيط الاستراتيجي
<ul style="list-style-type: none"> عدم توفر العدد الكافي من الكوادر لتغطية الهيكل التنظيمي، مما قد يؤثر على كفاءة العمليات الإدارية والأكاديمية. 	<ul style="list-style-type: none"> يعمل المعهد في إطار سياسة مهينة لتطوير الهياكل التنظيمية، مما يساعد على تحسين الأداء المؤسسي وضمان استجابة فعالة للتحديات الأكاديمية والإدارية. تشمل هذه السياسة: 	2- الهيكل التنظيمي

	<ul style="list-style-type: none"> • إعادة هيكلة الإدارات والأقسام وفقاً للاحتياجات الحديثة، مما يساهم في تعزيز الكفاءة التشغيلية. • تحديث الإجراءات الإدارية والتنسيق بين الوحدات المختلفة لضمان مرونة أكبر في اتخاذ القرار. • دمج التكنولوجيا في الأنظمة الإدارية والأكاديمية لدعم التحول الرقمي وتحقيق مستويات أعلى من الفعالية. 	
<ul style="list-style-type: none"> • وجود بعض اللوائح والقوانين والقرارات التي تتصف بالعمومية. 	<ul style="list-style-type: none"> • عصر الانفتاح الإلكتروني، الذي يتيح فرصاً هائلة في التعليم الرقمي، والوصول إلى مصادر المعرفة العالمية، مما يتطلب تطوير البنية التحتية الرقمية وتكامل التكنولوجيا في المناهج التعليمية. • اهتمام الدولة وتبنيها لسياسة ضمان الجودة، مما يعزز أهمية تطبيق معايير الجودة الأكاديمية، والاعتماد المؤسسي، لضمان تحقيق مستويات تعليمية متميزة تتوافق مع الاتجاهات العالمية. 	<p>3- القيادة والحوكمة</p>
<ul style="list-style-type: none"> • التأثير السلبي لتداخل المجتمع والمعارف على سياسات المعهد . 	<ul style="list-style-type: none"> • رفع مستوى الوعي حول حماية الملكية الفكرية لضمان احترام حقوق البحث العلمي والممارسات الأكاديمية، مما يساهم في تطوير بيئة تعليمية قائمة على الابتكار والأصالة. • وجود شبكة إنترنت بالمعهد تتيح مشاركة المعلومات وتحديثها 	<p>4- المصادقية والاخلاق</p>

	<p>بانظام، مما يعزز سهولة الوصول إلى المصادر التعليمية والبحثية ويدعم التواصل الفعال داخل المؤسسة.</p>	
<p>• صعوبة نظم التعيين الحصول على درجة وظيفية</p>	<p>• القوانین واللوائح تسمح بحصول الموظفين على إجازة بدون مرتب .</p>	<p>5- الجهاز الإداري</p>
<p>• عدم كفاية الموازنات الخاصة بالمؤسسات التعليمية، مما يؤثر على القدرة على تحديث البنية التحتية، تقديم برامج تدريبية جديدة، ودعم البحث العلمي.</p> <p>• عدم تحقيق أعداد الطلاب المقبولين كما يرغب المعهد، مما قد يؤثر على خطط النمو الأكاديمي واستدامة الموارد المالية للمؤسسة.</p> <p>• المتغيرات الاقتصادية المحلية والعالمية وأثرها على معدلات التنمية، والتي قد تؤدي إلى تقلب مستويات التمويل وفرص الاستثمار في التعليم العالي.</p>	<p>• حصول المعهد على بعض الموارد والتسهيلات المادية التي تسهم في تحسين بيئة التعلم ودعم الأنشطة الأكاديمية والإدارية.</p> <p>• وجود إمكانيات متاحة داخل المعهد لممارسة الأنشطة الطلابية، مما يساهم في تنمية مهارات الطلاب وإثراء تجربتهم الأكاديمية والاجتماعية.</p> <p>• تنظيم احتفالات واستقبال الطلاب الجدد ويوم الخريجين لتعزيز انتماء الطلاب للمؤسسة وتعميق الروابط بين الأجيال المختلفة.</p>	<p>6- الموارد المالية والإدارية</p>
<p>• عدم توافر وسائل المواصلات انتقالات الطلاب.</p>	<p>• المعهد يتميز بتعاون قوي مع مستشفى القصر العيني، ومستشفى المغربي، وبعض مصانع النظارات، مما يعزز الفرص المهنية والتدريبية للطلاب.</p> <p>• وجود العديد من المؤسسات البصرية التي تقدم برامج تدريبية</p>	<p>7- المشاركة المجتمعية</p>

	<p>متخصصة، مما يتيح للطلاب اكتساب الخبرات العملية اللازمة لسوق العمل.</p> <ul style="list-style-type: none">• توافر فرص عمل داخل هذه المؤسسات، مما يعزز فرص التوظيف للخريجين ويسهم في دمجهم بشكل فعال في المجال المهني.	
<ul style="list-style-type: none">• تجنب بعض اعضاء هيئة التدريس التعاون في أنشطة الجودة.	<ul style="list-style-type: none">• وجود وحدة لضمان الجودة بالمعهد.	<p>8- ادارة الجودة</p>

الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي لتكنولوجيا البصریات 2023-2028م

التحديات	الفرص	الفاعلية التعليمية
<ul style="list-style-type: none"> • عدم تحقيق الأعداد المقبولة للمعهد رغم الحاجة إلى خريجين متخصصين لدعم سوق العمل مستقبلاً، مما قد يتطلب استراتيجيات جديدة للترويج لبرامج المعهد وجذب المزيد من الطلاب. • تأثير العولمة على سوق العمل، حيث تتزايد المنافسة بين الخريجين محلياً ودولياً، مما يستدعي تطوير المهارات المهنية والتكنولوجية للطلاب لتناسب مع المعايير العالمية. • ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الفني في بعض المواد، مما قد يؤثر على أدائه الأكاديمي وقدرته على استيعاب المناهج التكنولوجية المتقدمة. 	<ul style="list-style-type: none"> • المعهد يعمل ضمن إطار خطة الدولة للتنمية، والتي تتطلب تأهيل موارد بشرية متخصصة من خريجي المعهد لسد احتياجات القطاعات المختلفة، خصوصاً في مجال التكنولوجيا البصرية والرعاية الصحية. • شبكة الإنترنت بالمعهد توفر للطلاب والخريجين فرصة متابعة الأخبار والنشرات والتفاعل مع الأنشطة والتحديثات الأكاديمية، مما يعزز التواصل المستمر ويضمن الوصول إلى المعلومات بسهولة. 	<p>1. الطلاب والخريجون</p>
<ul style="list-style-type: none"> • صعوبة تعديل المقررات نتيجة لوجود روتين بالعمل . 	<ul style="list-style-type: none"> • وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية تصدرها NARS وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية 	<p>2. المعايير الأكاديمية</p>

<ul style="list-style-type: none"> • المتغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل • عدم التحكم في أعداد الطلاب المقبولين للمعهد سنويا • زيادة المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي 	<ul style="list-style-type: none"> • تواصل أعضاء هيئة إال • تدريس مع المراكز البحثية والهيئات الصناعية مما يسهل المشاركة المجتمعية في تصميم وتطوير البرامج. 	<p>3. البرامج التعليمية والمقررات</p>
<ul style="list-style-type: none"> • التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة للتطوير 	<ul style="list-style-type: none"> • الاهتمام باستقصاء رضا الطلاب والمستفيدين من الفاعلية التعليمية 	<p>4. التعليم والتعلم</p>
<ul style="list-style-type: none"> • استقطاب الجامعات الخاصة أو العربية أعضاء هيئة التدريس المتميزين • انخفاض الرواتب غير الملائمة لمستوى المعيشة • محدودية الاعلان عن هذه الانشطة وصعوبة الدخول على موقع المكتبة خاصة في ساعات الذروة. 	<ul style="list-style-type: none"> • تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية وبأهمية الجودة 	<p>5. اعضاء هيئة تدريس</p>
<ul style="list-style-type: none"> • عدم الاستفادة من نتائج الأبحاث العلمية • انخفاض ميزانية البحث العلمي • زيادة تكاليف ومتطلبات البحث العلمي 	<ul style="list-style-type: none"> • يقوم العديد من اعضاء هيئة التدريس بأبحاث والاشترك في الكثير من المؤتمرات 	<p>6. البحث العلمي والانشطة التعليمية</p>
	<ul style="list-style-type: none"> • لا يوجد بالمعهد دراسات عليا 	<p>7. الدراسات العليا</p>
<ul style="list-style-type: none"> • عدم توافر الدعم المادي لاستمرار 	<ul style="list-style-type: none"> • إعداد كوادر متميزة من اعضاء 	<p>8- التقييم المستمر</p>
<ul style="list-style-type: none"> • عمليات المراجعة الخارجية - 	<ul style="list-style-type: none"> • هيئة التدريس 	<p>للفاعلية التعليمية</p>

ثالثاً: دراسة لتحديد الفجوة بين الوضع الحالي والأهداف الإستراتيجية

بعد دراسة الوضع الحالي وتحديد نقاط الضعف والقوة، تم اعتماد مجموعة من الإجراءات الاستراتيجية لضمان تحقيق الأهداف المؤسسية وتعزيز جودة التعليم، ومن أبرز هذه الإجراءات:

1. تحديث الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل، مما يعزز مواءمة مخرجات التعليم مع المتطلبات المهنية الحديثة.
2. رفع وعي كافة الأطراف الأكاديمية والإدارية بالرؤية والرسالة وأهداف المعهد، لضمان تحقيق مشاركة فعالة في عملية التطوير المستدام.
3. مراجعة سياسات المعهد في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع لضمان انسجامها مع التوجهات الوطنية والدولية في التعليم العالي.
4. تطوير الإدارات المتخصصة لدعم العملية التعليمية وتحسين الخدمات المقدمة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
5. استحداث وحدة لإدارة الأزمات والكوارث لضمان استجابة سريعة وفعالة للمواقف الطارئة والحفاظ على استقرار العمليات الأكاديمية.
6. تطوير التوصيف الوظيفي داخل المعهد لتحديد الأدوار والمسؤوليات بدقة وتعزيز الأداء المهني.
7. ربط الحوافز بمستويات الأداء ورضا القيادات الإدارية والعاملين لضمان وجود بيئة تحفيزية قائمة على الإنجاز والكفاءة.
8. تجهيز أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية وتفعيلها لدعم تطوير مهارات الطلاب خارج الفصول الدراسية.
9. تحديث الأجهزة والمعدات في المعامل لضمان توافرها مع أحدث المعايير التكنولوجية والتعليمية.
10. وضع ميثاق ونظم أخلاقية تعتمد على العدالة والشفافية والمساواة لتعزيز بيئة أكاديمية قائمة على القيم المهنية.

11. تحقيق التميز الأكاديمي للمعهد عبر تحسين الأداء البحثي والتعليم التطبيقي.
12. وضع خطة لتحويل بعض المقررات إلكترونياً وتفعيلها لدعم استراتيجيات التعلم الرقمي وتعزيز الوصول إلى المحتوى الأكاديمي.
13. تفعيل دور مركز التدريب والاستشارات لدعم الكوادر الأكاديمية والإدارية وتنمية المهارات المتخصصة.
14. إعداد خطط تدريبية لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في مجالات التكنولوجيا التعليمية والبحث العلمي.
15. وضع خطة تدريبية لرفع كفاءة العاملين بالمعهد لضمان تحسين جودة الخدمات الإدارية والفنية.

تحليل الفجوة:

الوضع المرغوب	الأنشطة المطلوبة للتغلب على الفجوة	الوضع الراهن
تنمية الموارد المالية	<ol style="list-style-type: none"> 1. إنشاء وحدات ذات طابع خاص لتقديم خدمات متميزة للمجتمع. 2. دعم الوحدات ذات الطابع الخاص بالمعهد. 3. إعادة هيكله الوحدات ذات الطابع الخاص بالمعهد. 4. زيادة الاستفادة من الجهات المانحة في تمويل البحث العلمي والبرامج التعليمية. 	ضعف الموارد المالية
كفاءه وكفاية الجهاز الإداري	<ol style="list-style-type: none"> 1. إعادة هيكله الجهاز الإداري. 2. تنمية قدرات الجهاز الإداري من خلال دورات تدريبية بنائه على الاحتياجات التدريبية الفعلية. 	محدودية كفاءه وكفاية الجهاز الإداري
التواصل الفعال مع الخريجين	<ol style="list-style-type: none"> 1. تفعيل وحده متابعه الخريجين 2. وضع خطه لتدريب الخريجين . 3. الاستمرار في عقد ملتقى التوظيف كل عام. 4. عمل موقع الكتروني لوحده متابعه الخريجين. 	محدودية متابعه الخريجين
زيادة جذب الطلاب الوافدين	عمل آليه لجذب ومتابعه الطلاب الوافدين.	محدودية جذب الطلاب الوافدين

<p>تعزيز ثقة المجتمع في مؤسسات التعليم العالي.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. زيادة عدد القوافل الإرشادية. 2. تشجيع الترابط والتعاون بين الوحدات ذات الطابع الخاص ومؤسسات وهيئات المجتمع المدني. 3. قياس رضا المجتمع الخارجي عن أنشطته المعهد. 4. اشراك المجتمع الخارجي في تطوير المجتمع. 5. خطه لتدريب الخريجين. 6. إنشاء وحدة الاستشارات العلمية لخدمه المجتمع. 	<p>انخفاض ثقة المجتمع في مؤسسات التعليم العالي</p>
<p>زيادة الإقبال على المعهد.</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. تطوير البرامج والمقررات الدراسية الحالية. 2. تطوير نظم التدريس بما يواكب سوق العمل. 	<p>ضعف الإقبال على المعهد</p>

رابعاً: السياسات الاستراتيجية

السياسات الاستراتيجية على مستوى المعهد

تهدف الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي لتكنولوجيا البصریات لتحقيق رؤية ورسالة المعهد من خلال مجموعة من المحاور الرئيسية المستمدة من دراسة الوضع الحالي والوضع المستقبلي الذي يرغب المعهد في تحقيقه في ظل رؤية الإدارة ورؤية الدولة "مصر 2030".

ترتكز الخطة الاستراتيجية للمعهد على مجموعة من المحاور الأساسية على مستويين أساسيين وهما مستوى التعليم والبحث العلمي ومستوى الأداء الوظيفي والخدمي للمعهد.

السياسات الاستراتيجية على مستوى التعليم والبحث العلمي

تهدف الخطة الاستراتيجية للمعهد على مستوى التعليم والبحث العلمي ، لتحقيق مجموعة من الغايات التي تكفل توكيد فاعلية وجودة الخدمة التعليمية وتوافقها مع متطلبات سوق العمل ومهارات الخريجين المطلوبة، كما تكفل إرساء قواعد وأسس منظومة البحث العلمي في المعهد لرفع كفاءته وتحقيق المرود المرج و منه

السياسات الاستراتيجية على مستوى الأداء الوظيفي والخدمي (الإدارات)

تهدف الخطة الاستراتيجية للمعهد على مستوى الأداء الوظيفي والخدمي لتحقيق مجموعة من الغايات التي تكفل زيادة فاعلية الأداء المؤسسي للمعهد على المستوى الداخلي (الإدارات والأفراد) وفاعلية التواصل والتعاون على المستوى الخارجي (المجتمع الأكاديمي والصناعي والمدني).

الفصل الرابع

الخطة الاستراتيجية

الغایات والاهداف

الغاية الاولى: تميز الطلاب والخريجين بالمعهد

الأهداف:

- 1.1 تحسين نسبة اعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب للوصول للمعايير القياسية.
- 2.1 تطوير وتحديث استراتيجيات التدريس والتعلم ونظم التدريب و التقييم.
- 3.1 تقديم خدمات وأنشطه ورعاية طلابية متميزة.
- 4.1 تعزيز الروابط بين الخريجين والمعهد لتنمية المهارات المهنية ومهارات التوظيف.

الغاية الثانية: تطوير الاداء الوظيفي وزيادة فاعليته

الأهداف:

- 1.2 تنظيم الاداء الوظيفي للأدارات المختلفة (لوائح داخلية – توصيف ومسئوليات).
- 2.2 رفع كفاءة واقتصاديات تشغيل الادارات المختلفة .
- 3.2 وضع خطط تدريبية لتطوير الاداء الوظيفي.
- 4.2 تنفيذ برامج تدريبية محدثة لتنمية مهارات الجهاز الإداري.
- 5.2 التقييم المستمر للأداء الوظيفي.

الغاية الثالثة: التميز في خدمة المجتمع والبيئة

الأهداف:

- 1.3 تطوير منظومة التفاعل مع المجتمع الخارجى لخدمة العملية التعليمية والبحث العلمي.
- 2.3 تطوير منظومة التفاعل مع سوق العمل والخريجين .
- 3.3 تطوير منظومة التفاعل مع المجتمع المدني.
- 4.3 تنظيم ملتقيات للتوظيف مع المؤسسات والمجتمع المدني.

الغاية الرابعة: تنظيم ورفع كفاءة البحث العلمي

الأهداف:

- 1.4 إنشاء منظومة جيدة للبحث العلمي في المعهد.
- 2.4 إرساء أسس التعاون البحثي مع المجتمع الخارجي.
- 3.4 تجهيز بنية تحتية للبحث العلمي .
- 4.4 تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على تطوير الأبحاث العلمية.

