

# الخطة الاستراتيجية للمعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس

٢٠٢٠ - ٢٠١٥

الخطة مدتها ستون شهراً  
بدءاً من 1-3-2015 الي 1-3-2020

# الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للفنون التطبيقية التجمع الخامس للعام ٢٠١٥ - ٢٠٢٠

الخطة مدتها ستون شهراً بدءاً من ٢٠١٥ / ٣ / ١ الي ٢٠٢٠ / ٣ / ١

التوقيع

# الخطة الإستراتيجية للمعهد العالي للفنون التطبيقية التجمع الخامس للعام ٢٠١٥ - ٢٠٢٠

الخطة مدتها ستون شهراً بدءاً من ٢٠١٥ /٣/١ الي ٢٠٢٠/٣/١

المحدثة في نوفمبر ٢٠١٦

## الفهرس

م	الموضوع	رقم الصفحة
	مقدمة	٥
	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية	٦
	كلمة عميد المعهد	٧
	نشأة المعهد	٨
	بيانات وإحصائيات للمعهد	٩
	الهيكل التنظيمي	١٥
	الإعداد للخطة الإستراتيجية	١٦
	خطوات التحليل البيئي للمعهد	١٨
	التحليل البيئي للمعهد	١٩
	تحليل البيئة الداخلية للمعهد ( نقاط القوة / نقاط الضعف )	٢٠
	تحليل البيئة الخارجية للمعهد ( الفرص / التهديدات )	٢٣
	الرؤية والرسالة والغايات والأهداف	٢٥
	توافق الرؤية والرسالة والغايات والأهداف بين وزارة التعليم العالي والمعهد العالي للفنون التطبيقية	٢٧
	منهجية تحديث الرؤية والرسالة	٢٩
	الفلسفة التي تستند عليها استراتيجية المعهد لتحقيق رسالتها	٣٠
	تحليل احتياجات وتوقعات أصحاب المصالح للمعهد	٣١
	الوضع التنافسي	٣٣
	دراسة الفجوة بين معايير الهيئة ( الواقع والمأمول )	٤٨
	السمات المميزة للمعهد	٥٦
	اختيار الإستراتيجية المناسبة	٥٧
	تحليل الثنائي TOWS للوصول الى الإستراتيجيات المناسبة	٥٩
	مصفوفة التخطيط الإستراتيجي الكمي لاختيار الاستراتيجية الرئيسية والأستراتيجية البديلة )	٦٠
	القيم الأساسية المشتركة للمعهد	٦٧
	الغايات والأهداف الاستراتيجية	٦٣
	سياسات المعهد	٦٥
	سياسات القبول والتحويل	٦٥
	سياسات المعهد في مجالات التعليم	٦٦
	سياسات شئون البحث العلمي	٦٦
	سياسات المعهد في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٦٦
	سياسات تنمية الموارد المالية	٦٧
	سياسات تفعيل نظم الجودة بالمعهد	٦٧

٦٧	سياسات النشر على الموقع الإلكتروني للمعهد		
٦٧	سياسات المعهد في توزيع أعباء العمل على الموارد البشرية		
٦٨		تقييم الاحتياجات	
٦٨		المخاطر التي تواجه تطبيق الاستراتيجية	

## مقدمة

إيماناً بالدور الحضاري التي يقوم به المعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس واهتمامه بمجالات التصميم وتكنولوجيا الإنتاج ، بحيث يتضمن البرامج والمقررات التي تتناول أحدث النظريات العلمية و التقنيات المتقدمة .

ويسعى المعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس إلى التعاون مع كافة الجهات المعنية بشئون الفنون التطبيقية ، من جامعات وكليات ومعاهد علمية و مؤسسات إنتاجية ومراكز بحوث خارجية ومحلية ، وذلك لتأصيل كل ما هو حديث في علوم التصميم والتكنولوجيا ، حتى تتوافر في خريجي المعهد القدرات الابتكارية والمهارات الفنية المطلوبة . هذا وقد استعان المعهد بصفوة من أساتذة الفنون التطبيقية في وضع المناهج الدراسية، كما استعان المعهد ببعض مناهج الدراسة في كليات ومعاهد مناظرة خارج وداخل مصر ، وذلك للاسترشاد بها في وضع التصور المناسب لمناهج المعهد وفي ضوء المتغيرات المحلية.

ويأمل المعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس أن يساهمخريجي المعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس في تنمية الذوق الفني في المنتجات الإستخداميةوالحضارية ووسائل الاتصال المرئية ، كمايؤمن المعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس بأن تطوير المجتمع إنما يتم من خلال تطوير أدوات حياته اليومية.

ويضع المعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس نصب عينه التراث الحضاري المصري وإنجازات الحضارات السابقة كمصدر من مصادر الرؤية الفنية والعلمية للفنون التطبيقية. كما يهدف المعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس إلى الإسهام في حركتي الفنون التشكيلية والفنون التطبيقية في جمهورية مصر العربية والبلدان العربية والأفريقية من خلال التعاون الوثيق مع الجمعيات والنقابات المهنية المعنية محلياً.

## فريق إعداد الخطة الإستراتيجية

### أولاً : الفريق التنفيذي

م	الإسم	الوظيفة
١	أ.د/ خالد علي عويس	عميد المعهد ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
٢	أ.د/ رمضان عبد الرحمن رمضان	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب
٣	م.د/ رانيا شعبان ربيع	مدير وحدة ضمان الجودة
٤	أ.م.د/ نها فخرى عبد السلام	عضو مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
٥	م.م/ ريهام شعبان شحاتة	عضو مساعد وحدة ضمان الجودة
٦	أ/محمد على عبد العزيز	عضو مساعد وحدة ضمان الجودة

### ثانياً : فريق المراجعة :

م	الإسم	الوظيفة
١	د/ عصام محمد ابراهيم	رئيس مجلس ادارة المعهد العالي للفنون التطبيقية
٢	أ.د/ خالد علي عويس	عميد المعهد ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة
٣	أ.د/ رمضان عبد الرحمن رمضان	وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب
٤	أ.د/ هشام محمد السيد	خبير التخطيط الاستراتيجي وأستاذ بجامعة قناة السويس

### اعتماد وثيقة التخطيط الإستراتيجي :

- توقيع عميد المعهد ورئيس لجنة التخطيط الإستراتيجي : أ.د/ خالد علي عويس
- توقيع مدير وحدة ضمان الجودة : أ.د/ خالد علي عويس
- توقيع م.د/ رانيا شعبان ربيع
- تاريخ اعتماد مجلس المعهد رقم ( ٥ ) بتاريخ : ديسمبر ٢٠١٦ م

تعتمد،،

ختم المعهد

عميد المعهد

## كلمة عميد المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

### الأستاذ الدكتور / خالد علي عويس

جأت فكرة انشاء المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس لسد احتياجات التعليم الجامعي والتقني لخدمة وتنمية البيئة و المجتمع في مصر إقتصادياً وإجتماعياً وصناعياً.

ولعل الهدف العام من إنشاء المعهد العالي للفنون التطبيقية هو المساهمة في تخريج مجموعة من المتخصصين المتميزين الذين يمكنهم قياده التطور الاقتصادي والصناعي في المستقبل القريب ، وإتاحة الفرصة لكل من يحتاج إلى اكتساب المهارات التي تتطلبها التنمية المستدامة.

هذا ويهدف المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس من خلال الدراسة به علي مستوي برنامج البكالوريوس إلى التنمية العقلية الابتكاريه للعمل في مجالات التصميم والإنتاج وحل مشاكلها من خلال البحوث والتطوير من خلال تخصصات المعهد العالي للفنون التطبيقية حيث يعتمد المعهد علي هيئة تدريس من المتخصصين والمتفرغين لعمليات التعليم والبحث والتدريب والتطوير .

وتهدف مناهج وطرق التدريس بالمعهد إلى بناء قدرة الطالب علي التفكير المنظم والمبدع في مجال التصميم والإنتاج ، فهتؤكد علي القدرات الابتكارية والمهارية والإبداعية للطلاب حيث تعتمد هذه المناهج علي الجمع بين النظرية والتطبيق من خلال ربط المنهجيات النظرية بمشاكل الإنتاج العلمية والعملية، ومشاكل التوافق للإستخدام الإنساني للمنتجات. وعلي ذلك يعمل المعهد علي إعداد الكوادر القادرة علي تعظيم القدرة التنافسية للمنتجات بأحدث التصميمات الجديدة عن طريق تهيئة القدرة الذاتية على الإبتكار والتطوير لكل من المنتج وأساليب الإنتاج الخضوع للمواصفات الفنية والتكنولوجية، والتصميم الراقى لتتماشي مع رغبات ومتطلبات السوق المحلي والأجنبي.

كما تختص أهداف المعهد العالي للفنون التطبيقية بتخريج مصمم قادر علي إبتكار تصميمات جديدة وتطويرها لتنمية نتائج البحث العلمي في المكونات والوظائف الخاصة بالمنتج مع عمليات التشغيل والإنتاج وتعظيم القيمة المضافة وتحقيق الجودة المنشودة.

وتحقيقاً لضمن الجودة والاعتماد واستمرارية تطوير المعهد العالي للفنون التطبيقية بكل مفرداتها وتوجهاتها، وفي ضوء الخطوات الجادة نحو مواكبة فكر وثقافة الاعتماد واعتبارها مدخلاً محورياً للتطوير تمتشكيل اللجنة التخطيطية الإستراتيجية بالمعهد للتعامل مع خطة استراتيجية طموحة تؤكد فمحاورها علي التواصل الاستمراريه بين واقعنا الحالي وآفاق مستقبلنا لأجيال القادمة .

وقد بذلت هذه اللجنة وكافة الأطراف بالمعهد جهداً متميزاً فسيلاً أعداد هذا الخطه وما تتطلبه من آليات وخطط تنفيذية وأدعو الله ان يوفقنا في تحقيق الهدف المنشود إن شاء الله.

أ.د/ خالد علي عويس

عميد المعهد العالي للفنون التطبيقية



## نشأة المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

اسم الجمعية التابع لها المعهد : الجمعية الإنسانية لنهضة المجتمع والمشهرة برقم ٤٨٠٦ لسنة ٢٠٠٠م.

تاريخ الإنشاء : ٢٠٠٥ م

المساحة المعهد لأرض المعهد : ٣٤١١ م

إجمالي مساحة المباني : ( مجموع إجمالي مساحة أرض كل مبني \* عدد الادوار ) :

$$(١٣٠٩ + (٧٥٣*٣) = ٣٥٦٨)$$

إجمالي أعضاء هيئة التدريس العاملين طوال الوقت : ٢٦ معين + ٢ معار + ٤ جاري إرسال أوراقهم لوزارة التعليم العالي.

إجمالي أعضاء هيئة التدريس العاملين : ( المنتدبين بعض الوقت ) : ٣٨ فصل دراسي أول + فصل دراسي ثاني.

إجمالي عدد المعيدين ( المعينين بالمعهد ) : ٣٤ عضو هيئة مساعدة.

إجمالي عدد الطلاب بالمعهد ( المقيدون في جميع الفرق حالياً ) : ١٥٤٢ طالب.

إجمالي عدد الخريجين ( منذ إنشاء المعهد حتي الان ) : ٥٤٩ طالب.

الموقع الإلكتروني للمعهد : [www.aai.edu.eg](http://www.aai.edu.eg)

## بيانات المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

### ٨ - عدد أقسام المعهد العالي للفنون التطبيقية

١. قسم الفوتوغرافيا والسينما والتلفزيون.
٢. قسم الإعلان.
٣. قسم التصميم الداخلي والأثاث.
٤. قسم الطباعة والنشر والتغليف.
٥. قسم طباعة المنسوجات وصباغة والتجهيز.
٦. قسم النحت والتشكيل المعماري.
٧. قسم زخرفة.
٨. قسم الملابس الجاهزة.

### - لغة الدراسة بالمعهد : اللغة العربية.

### - إجمالي عدد البرامج التعليمية التي يمنحها المعهد لدرجة البكالوريوس :

### أ- البرامج بالنظام الفصلي ٥ عدد المقررات بالبرامج ٤٣٥

- عدد مقررات الفرقة الإعدادي : (١٧)
- عدد المقررات ببرنامج الفوتوغرافيا والسينما والتلفزيون : (٦٠)
- عدد المقررات ببرنامج التصميم الداخلي والأثاث : (٤٣)
- عدد المقررات ببرنامج الإعلان : (٥١)
- عدد المقررات ببرنامج الطباعة والنشر والتغليف : (٦٦)
- عدد المقررات ببرنامج طباعة المنسوجات والصباغة والتجهيز : (٣٢)
- عدد المقررات ببرنامج زخرفة : (٥٦)
- عدد المقررات ببرنامج الملابس الجاهزة : (٣٦)
- عدد المقررات ببرنامج النحت والتشكيل المعماري : (٣٥)

### ب- البرامج بنظام الفصل الدراسي

ومدة الدراسة علي خمس مستويات دراسية

### - أعضاء هيئة التدريس:

التخصص	الفرقة	الاجمالي
--------	--------	----------

إجمالي	مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ	
	منتدب	معين/معار	منتدب	معين/معار	منتدب	معين/معار
٧٨	٢٧	٢٢	٥	٥	١٦	٣

الهيئة المعاونة :

إجمالي	مدرس مساعد		معيد	
	منتدب	معين	منتدب	معين
٣٤	----	١٢	---	٢٢

الإداريين : العدد ٧١

الفنيين : العدد ٥

بالإضافة إلى الجهاز الإدارى المركزى ( حيث أن هناك بعض الإدارات مثل إدارة النقل والحركة والصيانة والعلاقات الثقافية والعلاقات العامة والتكافل تقدم خدماتها لمجموعة المعاهد المختلفة )

	الإعدادي	الأولي	الثانية	الثالثة	الرابعة	
إعدادي	٤٢٠	—	—	—	—	٤٢٠
التصميم الداخلي والاثاث	—	١٠٣	١١١	١٠٨	١١٦	٤٣٨
الاعلان	—	٤٨	٣٤	٣١	٥٠	١٦٣
الفوتوغرافيا والسينما والتلفزيون	—	٥٧	٣٣	٣٦	٣١	١٥٧
طباعة المنسوجات والصباعة والتجهيز	—	٢٨	١٢	١٧	٢٧	٨٤
الطباعة والنشر والتغليف	—	١٤	١٠	٩	١٧	٥٠
الملابس الجاهزة	—	١١	١٣	٤	١٠	٣٨
الزخرفة	—	٧٦	٤١	٢٢	٤٣	١٨٢
النحت والتشكيل المعماري والترميم	—	-	١٠	—	—	١٠
المجموع	٤٢٠	٣٣٧	٢٦٤	٢٢٧	٢٩٤	١٥٤٣
عدد الطلاب بالمعهد	١٥٤٣					

- أعداد الطلاب المقيدون بالمعهد العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧ م:

- إحصائيات ونسب للعام الجامعي ٢٠١٦/٢٠١٧ م :

النسبة تقريباً	عدد الهيئة المعاونة		النسبة تقريباً	عدد أعضاء هيئة تدريس		إجمالي عدد الطلاب	الفرقة الدراسية / القسم
	معيّن/ معار	منتدب جزئي		معيّن/ معار	منتدب جزئي		
٣٥ : ١	-----	١٢	٤٩.٤١ : ١	٢/٥	٦	٢٤٠	الفرقة الإعدادي
١ : ٣٧.١٥	-----	١٣	٥١.٥٣ : ١	٢/٩	٤	٤٣٨	قسم التصميم الداخلي والأثاث
١ : ٥٤.٣	-----	٥	٢٣.٢٩ : ١	٢/٤	٥	١٦٣	قسم الإعلان
١ : ٥٢.٣	-----	٣	١٥.٧ : ١	٢/١٤	٣	١٥٧	قسم الفوتوغرافيا والسينما والتلفزيون
١ : ٣٠.٣٣	-----	٦	٢٦ : ١	٢/٤	٥	١٨٢	زخرفة
١ : ١٦.٦٦	-----	٣	٦.٢٥ : ١	٢/١٢	٢	٥٠	طباعة ونشر وتغليف
١٠ : ١	-----	١	٢.٨٦ : ١	٢/٥	١	١٠	نحت والتشكيل المعماري
٨٤ : ١	-----	١	١٠.٥ : ١	٢/٦	٥	٨٤	طباعة المنسوجات والصبغة والتجهيز
١٩ : ١	-----	٢	٥.٤٣ : ١	٢/٤	٥	٣٨	ملابس جاهزة
١ : ٣٣.٥٤	-----	٤٦	٢٢.٣٦ : ١	٢٢/٦٦	٣٦	١٥٤٣	المجموع

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

## - القاعات التدريسية و ملائمتها لأعداد الطلاب:

الوضع الحالي		المكان
المساحة	العدد	
<u>المدرجات</u>		
٦٨ متر مربع	عدد (١)	المدرج الرئيسي
٤٤ متر مربع	عدد (١)	مدرج ٢٠٢
	عدد (١)	مدرج ٨
<u>القاعات تدريسية :</u>		
١٢٢ متر مربع	عدد (١)	قسم النحت
٩٥ متر مربع	عدد (١)	قسم التصميم الداخلي
١٢٢ متر مربع	عدد (١)	قاعة التصميم الداخلي
٣٢٦ متر مربع	عدد (١)	الاستديو بقسم سينما
٩١ متر مربع	عدد (١)	قسم طباعة المنسوجات
٤٤ متر مربع	عدد (١)	قسم الطباعة والنشر
٩١ متر مربع	عدد (١)	قاعة الاعلان
٩١ متر مربع	عدد (١)	قسم الاعلان
٤٤ متر مربع	عدد (١)	قسم الملابس الجاهزة
٦٨ متر مربع	عدد (١)	قاعة الملابس الجاهزة
١٥٥ متر مربع	عدد (١)	قاعة ٨٠٤
٩١ متر مربع	عدد (١)	قاعة المعارض
٩١ متر مربع	عدد (١)	قسم الخزف
<u>قاعات الرسم :</u>		
٣١٠ متر مربع	عدد (١)	قاعة رسم ٨٠٣
١٨٣ متر مربع	عدد (١)	قاعة رسم ٣٠١
٢١١ متر مربع	عدد (١)	قاعة رسم ٣٠٢
١٥٥ متر مربع	عدد (١)	قاعة الزجاج
<u>معامل الحاسب الي</u>		
٤٤ متر مربع	عدد (١)	معمل ١
٦٨ متر مربع	عدد (١)	معمل ٢
٤٤ متر مربع	عدد (١)	معمل ٣
٦٨ متر مربع	عدد (١)	معمل الكيمياء
	عدد (١)	معمل فوتوغرافيا

		<u>المطابع</u>
	عدد (١)	مطبعة طباعة ونشر
	عدد (١)	مطبعة طباعة المنسوجات
	عدد (١)	ورشة تعليمية
	عدد (١)	ورشة النجارة
	عدد (١)	ورشة الملابس الجاهزة

## الهيكل التنظيمي للمعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

يضم المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس نخبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي درجة جيدة من الكفاءة تم اختيارهم بدقة لتلبية الإحتياجات التعليمية والمهنية لطلاب المعهد، ويعاون أعضاء هيئة التدريس المعينين بالمعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس العديد من أعضاء هيئة التدريس المنتدبين جزئياً وكلياً كلاً منهم متميزاً في مجال تخصصه.





## الإعداد للخطة الإستراتيجية

### - الإفتراضات الأساسية للخطة :

- 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 .
  - تطوير الخطة بصورة شمولية ومرنة تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع .
  - تمتع جميع العاملين على كافة المستويات بالحافيا المشاركة والمسئولية .
  - المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين ووضع قاييس واضحة للأداء .

### - منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

- اعتمد بناء خطة الإستراتيجية للمعهد العالي للفنون التطبيقية – بالتجمع الخامس على منهجية تحليل المضمون والتي تستهدف خلق التناسق وإيجاد صيغة للتعاون بين جميع الأنشطة لتحقيق رؤيتها المستقبلية وأهدافها الإستراتيجية، واعتمدت المنهجية المستخدمة على عدد من الأدوات البحثية وهي :
- استثمار أو استبيانات لإستطلاع أيا المستفيدين .
  - اجتماعات ولقاءات استخدم فيها العصف الذهنى .
  - تنظيم محلات نقاشية وورش عمل متنوعة .
  - دراسة مقترحات المستفيدين من خريج المعهد ورجال الأعمال .

### - خطة العمل :

- وتأسيساً على ما سبق فإن أسلوب العمل بالخطة الإستراتيجية بالمعهد قد اعتمد على ما يلي :
- 1- التحليل البيئي للبيئة الداخلية والخارجية ( SWOT Analysis ) .
  - 2- التحليل البيئي لمنافس المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس .
  - 3- التحليل الثنائي لتحديد البدائل الإستراتيجية ( TOWS Analysis ) .

### إتساقاً مع رؤية وزارة التعليم

### العاليو منهجية الخطة المستهدفة فإجراء التنفيذ مرتباً بالمرحلات التالية :

- تشكيل فريق الخطة يتم توزيع أعضائه الفريق وفقاً للمنهجية المحددة فستك الخطة .
- تحديد أهما المصادر وجمع المادة العلمية .
- تحليل مضمون النواتج والدراسات المتصلة بمنظومة المعهد وما يتعلق بها مع وضع تكاليفات لأعضاء الفريق يقف هذا الصدد .
- تصميم وتطبيق أدوات الدراسة الميدانية
- استثمار أو بطاقات المسح والتحليل وتسجيل المقابلات .
- القيام بالمسح البيئي .
- تحليل النتائج ورصدها فإقتراح أولي (مسودة ) للخطة .

من

- عقدندو اتناقشو جلساتعصفذ هنيبيئأ أعضاء الفريقو عيناتمنالاطر افاالمعنية .
- إعدادآلياتمناسبةللتوثيق .

## خطوات التحليل البيئي للمعهد

- مصادر جمع البيانات: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والخريجين والموظفين والجهات المستفيدة و أماكن التوظيف ونقابة مصممي الفنون التطبيقية .
- عناصر جمع البيانات: إجتماعات – ورش عمل – عصف ذهني .

• ورشة عمل لمناقشة التحليل البيئي للخطة الاستراتيجية يوم السبت ٢٠١٦/١١/١٢

• ورشة عمل لتحديث الرؤية والرسالة وأهداف المعهد يوم السبت ٢٠١٦/١١/٢٦

## - منهجية واجراءات التحليل البيئي للمعهد:

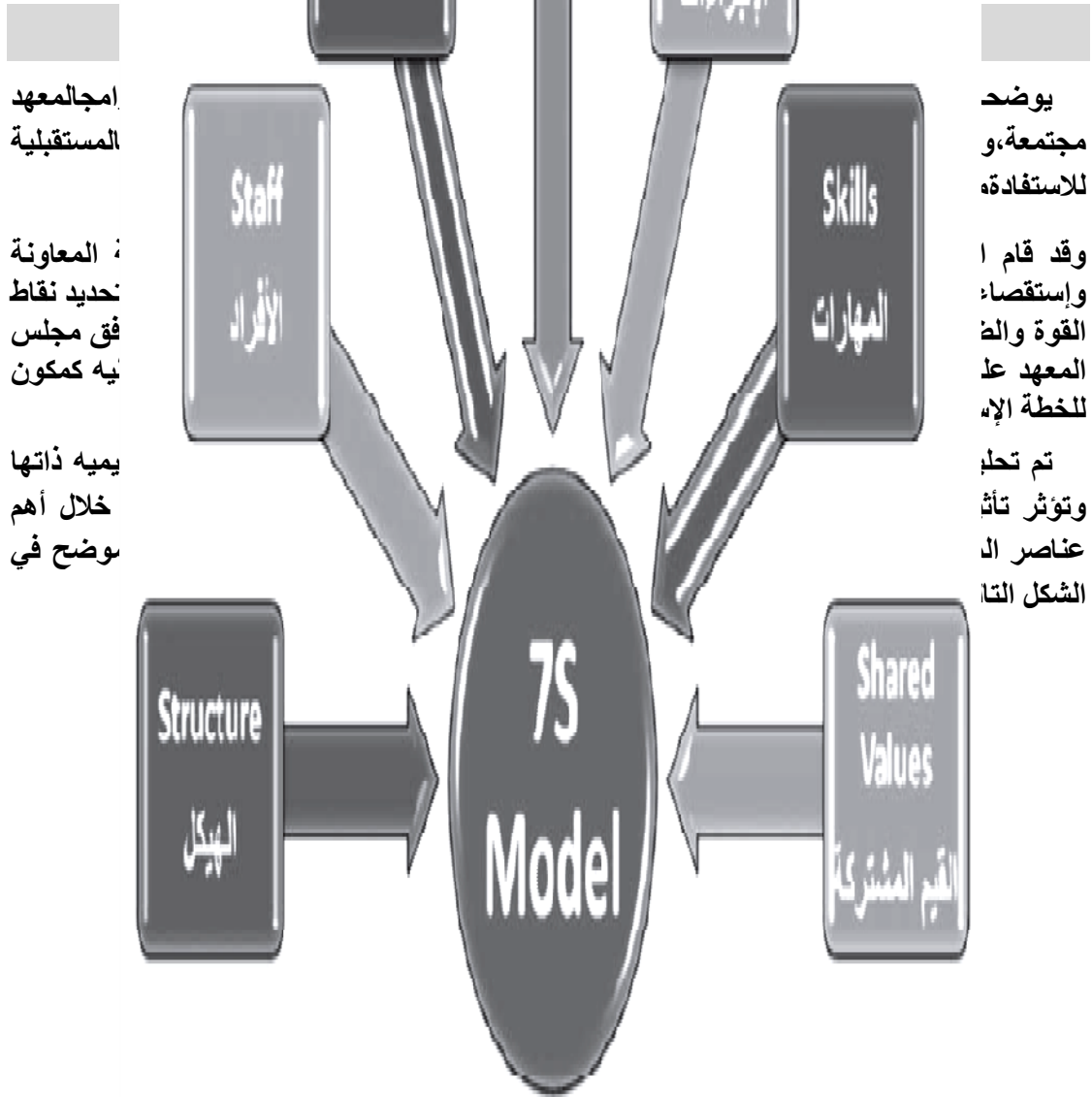
- ١- تم تشكيل لجنة لصياغة الخطة الاستراتيجية وإجراء عملية التحليل البيئي للمعهد .
- ٢- تم عمل ورشة عمل لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للمعهد وتم توزيعها على مستفيدين من داخل وخارج المعهد ، وفيما يلي جدول يوضح فئة ونسبه المشاركين في هذه الاستبيانات .

م	الفئة المشاركة	عدد
١	أعضاء هيئة التدريس	٤٠
٢	الهيئة المعاونة	٢٥
٣	طلاب	١٠٠
٤	خريجين	٢٥
٥	أقسام إدارية	٢٥
٦	أماكن الإنتاج والتوظيف وسوق العمل	١٥
٧	نقابة مصممي الفنون التطبيقية	٧

٤- تم عقد إجتماع لمستفيدين من داخل وخارج المعهد لعرض ومناقشة التحليل البيئي ، وفيما يلي جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في هذا الاجتماع .

م	الفئة المشاركة	عدد
١	أعضاء هيئة التدريس	٣٥
٢	الهيئة المعاونة	٢٥
٣	طلاب	٥٠
٤	خريجين	١٥
٥	أقسام إدارية	٢٢
٦	أماكن الإنتاج والتوظيف وسوق العمل	١٠
٧	نقابة مصممي الفنون التطبيقية	٤

- ٥- تم التوصل إلى نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية وفرص وتهديدات البيئة الخارجية ، ثم تم ترتيب الأولويات وإزالة التضاربات والتناقضات والتشابهاات.
- ٦- تم عمل تحديث لمصفوفة التخطيط الإستراتيجي الكمي بواسطة لجنة تحليل البيئة الداخلية والخارجية وذلك للوصول إلي تحديث الاستراتيجية الرئيسي والاستراتيجيات البديلة .
- ٧- تم اعتماد تحديث التحليل البيئي للمعهد في مجلس المعهد رقم ( ٥ ) ديسمبر ٢٠١٦



وبناءً على تحليل إستقصاء الآراء لتحديد:

مواطن القوة

( المزايا والإمكانيات التي يتمتع بها المعهد بالمقارنة لما يتمتع به المنافسون , بحيث تحقق  
ميزة تنافسية في السوق )

مواطن الضعف

( الأنشطة التي لا تتمتع بميزة تنافسية أو تدار بطريقة ضعيفة أو وجود عجز في الموارد أو المهارات  
أو القدرات والذي يحد من الأداء الفعال )

**تحليل البيئة الداخلية للمعهد ( نقاط القوة / الضعف )**

نقاط الضعف	نقاط القوة	
<p>١- عدم توفر الإدارات والوحدات الكافية لحجم وأطبيعة نشاط المعهد.</p> <p>٢- لا يشمل الهيكل علي وكيل لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</p>	<p>١- إيجابيه العلاقة بين المستويات الإداريه المختلفه .</p> <p>٢- تدفق الإتصالات رأسياً وأفقياً للهيكل التنظيمي والتنسيق والتكامل بين الوحدات والأقسام المختلفه طبقاً لأنشطة المعهد.</p> <p>٣- يتم تفويض إداري وفق القوانين و لوائح العمل داخل المعهد.</p> <p>٤- الإختصاصات والمسئوليات محددة بما يضمن دقة العمل وعدم وجود خلافات .</p> <p>٥- نظام ألي لتبادل المهام بين الادارة والوحدات المختلفه.</p>	الهيكل
<p>٣- عدم كفايه أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المعينين والإعتماد علي المنتدبين .</p> <p>٤- عدم كفايه العاملين في بعض الإدارات الداعمة للمعهد .</p> <p>٥- لا يتم إتخاذ إجراءات ملموسة للتحسين وفق قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .</p> <p>٦- لا تتوفر سياسة المكافآت و التحفيز المتبعة بالمعهد لإستقطاب الكفاءات اللازمة لشغل الوظائف الشاغرة .</p> <p>٧- لا تتناسب الأجور والمكافآت مع حجم العمل المطلوب .</p> <p>٨- لا يعتمد نظام تقييم الأداء علي أسس موضوعية ومفهومة للعاملين , وغير معلنة , وعدم الربط بنظم الأجور والحوافز والترقيات .</p> <p>٩- ضعف درجة إنتماء الموظفين للمعهد .</p>	<p>٦- ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات الدراسية التي يتم تدريسها.</p> <p>٧- أعضاء هيئة تدريس متميزين في تخصصاتهم .</p> <p>٨- انتداب الأساتذه ذات سمعة مرموقة في تخصصاتهم لسد إحتياجات تدريس مقررات لها طابع خاص .</p> <p>٩- سياسة التعيين المتبعة بالمعهد ( الموضوعية / العدالة/ العلانية).</p> <p>١٠- سياسة الترقية المتبعة بالمعهد ( الموضوعية / العدالة/ العلانية).</p> <p>١١- علانية سياسة الأجور المتبعة بالمعهد .</p>	الأفراد
<p>١٠- عدم كفاية وسائل نشر الرؤية والرسالة .</p> <p>١١- عدم كفاية وسائل نشر الأليات والسياسات الخاصة بالمعهد .</p>	<p>١٢- رؤية ورسالة المعهد واضحة ومفهومة ونابعة من رؤية ورسالة وزارة التعليم العالي .</p> <p>١٣- يمكن تحقيق الرؤية والرسالة .</p> <p>١٤- يمكن تحقيق أهداف المعهد .</p> <p>١٥- مشاركة مختلف المستفيدين في وضع رؤية ورسالة المعهد</p> <p>١٦- يوجد آليه لتحديث الرؤية والرسالة .</p>	الإستراتيجية
<p>١٢- عدم كفاية الموزانة المخصصة للمعهد سنوياً</p> <p>١٣- ضعف الصيانة الدورية للأجهزة ومتطلبات العملية التعليمية .</p> <p>١٤- لا يتوفر مصادر يمكن عن طريقها تنمية الموارد الذاتية .</p> <p>١٥- عدم كفاية المدرجات والقاعات الدراسية لبعض التخصصات .</p> <p>١٦- لا يتوفر القدر الكافي من التجهيزات من مصادر معلومات و معامل وأدوات وأجهزة وخامات مخصصة للبحث العلمي .</p>	<p>١٧- إستغلال جيد للموارد المتاحة و تقليل الفاقد.</p> <p>١٨- توفير الأجهزة والوسائل التعليمية بشكل جيد في بعض التخصصات .</p> <p>١٩- توفير الأماكن والتسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية .</p> <p>٢٠- توفير وسائل النقل والمواصلات الجيدة للإداريين والطلاب</p> <p>٢١- توفير المناخ الصحي ووسائل تكنولوجيا المعلومات</p> <p>٢٢- تزايد أعداد الطلاب الملتحقين بالمعهد .</p> <p>٢٣- توافر المناخ المناسب بالمكتبة للإستفادة منها وتوافر أنظمة حديثة وتكنولوجيا المعلومات بالمكتبة .</p> <p>٢٤- يتوفر في المعهد أنشطة رياضية وثقافية وفنية وترفيهية واجتماعية جيدة .</p>	الموارد
<p>١٨- لا تقوم إدارة المعهد بعقد إتفاقيات مع جهات التوظيف وسوق العمل لتوفير التدريب الميداني ويتم الإعتماد علي العلاقات الشخصية .</p> <p>١٩- ضعف نشاط إدارة الخدمة المجتمعية بالمعهد , و لا تشمل علي وحدة لمتابعيه الخريجين والتواصل معهم وإتاحة فرص العمل لهم من خلال ملتقي التوظيف .</p> <p>٢٠- لا يوجد إتفاقيات تعاون مشترك مع الجهات الخدمية المستفيدة .</p> <p>٢١- قلة مشاركة المنتفعين والخريجين والطلاب في إتخاذ القرارات الخاصه بالمعهد من خلال إجتماعات دورية أو إستبيانات .</p>	<p>٢٥- أسلوب الإدارة ديموقراطي .</p> <p>٢٦- الحرص علي وجود سمات تنافسية تميزها عن غيرها والمشابهة في نفس التخصصات .</p> <p>٢٧- إيمان وحرص إدارة المؤسسة التعليمية بالتغيير والتطوير لصالح العمل , وتنوع الخبرات والمهارات ذات الصلة بعملهم .</p> <p>٢٨- إجراءات القبول والتسجيل دقيق وسريع وواضح وكافي .</p> <p>٢٩- دعم ورعاية المتفوقين .</p> <p>٣٠- نشر التعاون والصدقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس</p>	نمط الإدارة

<p>٢٢- لا تتوافر المنح التعليمية الدراسية للطلاب أو للهيئة المعاونة. ٢٣- عدم كفاية المعلومات والبيانات الخاصة بالمعهد على الموقع الإلكتروني. ٢٤- عدم وجود خطة للاستفادة من نتائج البحوث والرسائل العلمية التطبيقية سواء في خدمة أماكن التوظيف أو تحديث المقررات الدراسية أو في مواجهة مشكلات مجتمعية. ٢٥- قلة الأبحاث العلمية المنشورة بالدوريات الإقليمية والعالمية لأعضاء هيئة التدريس. ٢٦- لا يوجد سياسة واضحة لدعم مشاريع الأبحاث ذات التكنولوجيا المتقدمة بالمعهد، سواء من إدارة المعهد أو من رجال الأعمال . ٢٧- قلة تنظيم المعهد للمؤتمرات العلمية . ٢٨- لا يتم توزيع المهام والمسئوليات على المرؤوسين بما يحقق العدالة والمساواة ٢٩- ضعف مشاركة العاملين والإداريين والأكاديميين في الأنشطة الخاصة بالجودة . ٣٠- لا يتم التقويم الذاتي لأداء المؤسسة بصفة مستمرة . ٣١- ضعف دور وأداء اللجان التنفيذية لوحدة ضمان الجودة.</p>	<p>والعاملين ٣١- وضع مصلحة الطالب في مقدمة إهتمامات الإدارة .</p>	
<p>٣٢- ضعف التكامل والتنسيق بين الأقسام العلمية . ٣٣- عدم وجود نظام لمراجعة اللوائح والقواعد واجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها. ٣٤- لا يوجد توعية أو أدلة بالمؤسسة بالقواعد أو إجراءات العمل. ٣٥- لا تتوفر أدلة لأنظمة العمل بإدارات المعهد ( إدارة مالية- إدارة هندسية- إدارة شؤون الطلاب-إدارة الشؤون القانونية- إدارة أعضاء هيئة التدريس - .... )</p>	<p>٣٤- التزام المعهد بلائحة قانون تنظيم الجامعات . ٣٥- استخدام التقنيات الحديثة في ميكنة العمل . ٣٦- توفير أنظمة لتوثيق وحفظ وإسترجاع أو تحليل البيانات. ٣٧- يوفر المعهد خدمات للمجتمع الداخلي والخارجي من خلال الخدمات التي تقدمها المؤسسة في صورة إستشارات وخدمات فنية ودورات تعليم وندوات ومؤتمرات . ٣٨- يتوفر للمعهد إدارة لوحدة ضمان الجودة لها رؤية ورسالة وأهداف موثقة و هيكل تنظيمي معتمد . ٣٩- يمكن تعديل الأنظمة والإجراءات بشكل يتواءم مع التغيير في بيئة العمل . ٤٠- التبسيط في الإجراءات والبعد عن التعقيد وصعوبة التنفيذ . ٤١- فاعلية نظام الرقابة الداخلية . ٤٢- توفير البيانات والخدمات المطلوبة بسهولة وسرعة لجميع أفراد المؤسسة والمستفيدين . ٤٣- بوجود إجراءات فعالة تتبعها المؤسسة مع حالات الحضور المتأخر والإنصراف المبكر. ٤٤- يوجد أنظمة فعالة لنقل شكاوي وتظلمات الموظفين إلى الإدارة العليا. ٤٥- تطبق المؤسسة نظاماً محددة للإضباط والإلتزام بالسلوكيات المهنية والوظيفية . ٤٦- توفر إدارة الجودة الإجراءات التي تضمن نشر الوعي بثقافة الجودة والتدريب علي أنظمة وإجراءات العمل بها. ٤٧- تتبنى إدارة المعهد مجموعة من الإجراءات لتنفيذ سياسات المعهد في مجالات ( قبول وتحويل الطلاب -التعليم وتقييم الطلاب- البحث العلمي - الخدمة المجتمعية )</p>	<p>الأنظمة والإجراءات</p>
<p>٣٦- إعتداع كثير من المقررات النظرية علي المهارات المعرفية فقط . ٣٧- ضعف بعض المهارات المهنية لقلة الإمكانيات الخاصة بممارستها . ٣٨- عدم توفير مقررات يتم التدريس فيها باللغة الإنجليزية باعتبارها جزء هام في الدراسات الفنية والتقنية في مجال الفنون التطبيقية . ٣٩- ضعف تأهيل الموارد البشرية مع طبيعة الأعمال المطلوبة وعدم وجود خطة للبرامج التدريبية . ٤٠- عدم كفاية الدورات التدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ٤١- لا تتوفر برامج تأهيل لشغل المناصب الإدارية .</p>	<p>٤٨- يتبنى المعهد المعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS) ٤٩- تشجيع التعلم الذاتي والتعلم بأسلوب حل المشكلات . ٥٠- يتسم هيكل ومحتوى المقررات الدراسية بلائحة الساعات المعتمدة بالحدثة والمرونة وتنمية المهارات الذهنية والمهنية والمهارات العامة والتواصل مع سوق العمل. ٥١- الخريج يتمتع بمؤهلات عالية ومهارات تنافسية تسمح بالتنافس في سوق العمل .</p>	<p>المهارات</p>

<p>٤٢- لايتوفر ميثاق أخلاقيات العمل . ٤٣- لا يتم توزيع الأعباء الإدارية بعدالة.</p>	<p>٥٢- الإلتزام بالأنحة تنظيم الجامعات . ٥٣- وجود مقررات دراسية تحث علي أخلاقيات المهنة والحقوق والواجبات والمحافظة علي البيئة وخدمة المجتمع. ٥٤- مستوى جيد للرضا الطلابي عن الشفافية والمصداقية في التقييم . ٥٥- توزيع الأعباء التدريسية حسب القواعد وتبعاً لجداول معلنة ٥٦- توفير سياسة تكفل وتشجع علي إبداء الرأي . ٥٧- ترقية العاملين وفق القواعد القانونية المعلنة و طبقاً للوائح والقوانين . ٥٨- وجود ميثاق شرف المهنة لخريج معهد الفنون التطبيقية .</p>	<p>القيم المشتركة</p>
---	--	-----------------------

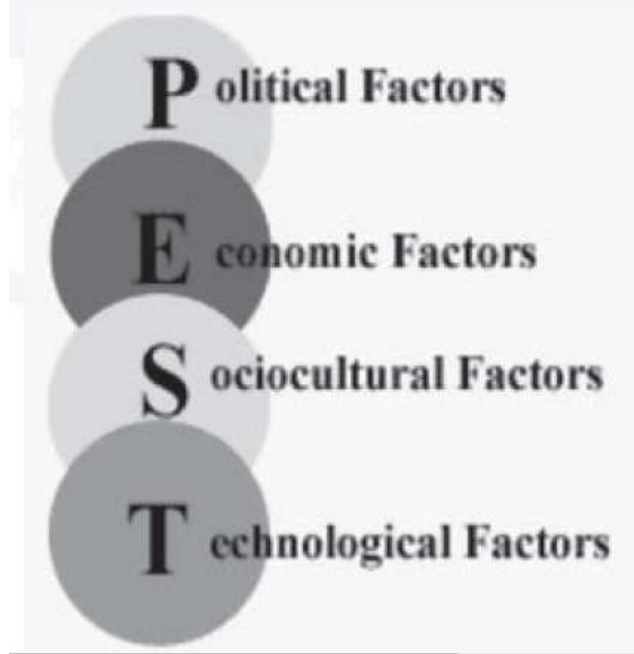
## تحليل البيئة الخارجية للمعهد ( الفرص / التهديدات )

تم تحليل البيئة الخارجية للظروف والمتغيرات والقوى العامة , وهي لا تؤثر في أنشطه المؤسسة التعليمية بشكل مباشر , ولكنها تؤثر فيما تتخذه المؤسسة التعليمية من قرارات . هذه القوى الخارجية العامة والتي يرمز لها بالإختصار ( PEST ) , كما هو موضح في الشكل التالي :

### وبناءً على تحليل استقصاء الآراء لتحديد:

**الفرص** (وجود تغيرات إيجابية في مكونات البيئة الخارجية, مثل: خروج منافس قوي من السوق أو زيادة الإقبال)

**التهديدات:** (وجود متغيرات سلبية يجب تجنبها , كأى موقف غير مفضل في بيئة المؤسسة الخارجية مثل تشريعات تقيد الأنشطة)





## تحليل البيئة الخارجية للمعهد ( الفرص – التهديدات )

التهديدات	الفرص	
١- قيام الكليات والمعاهد المشابهة بعقد إتفاقيات تعاون أكاديمي مع الهيئات الداعمة للمناهج التعليمية والبحثية .	١- التوافق السياسي بين مصر والدول العربية يتيح جذب الطلاب العرب . ٢- سهولة إجراءات القبول و تحقيق المساواة للخريجين مع أمثالهم من خريجي المعهد العالي للفنون التطبيقية – ومن الجامعات الحكومية . ٣- إنشاء وحدة لضمان الجودة والإعتماد بالمعهد والمشاركة في تطور التعليم والتنمية المهنية .	العوامل السياسية والقانونية
٢- تقارب الدخل المادي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع أمثالهم في الجامعات الحكومية رغم كثرة الأعباء التدريسية والإدارية .	٦- الطلب المتزايد علي خريجي برامج المعهد بشكل عام . ٧- انخفاض مستوى جودة التعليم بالكليات المشابهة الحكومية .	العوامل الاقتصادية
٣- إنشاء المزيد من الجامعات الخاصة والمعاهد العليا المناظرة ٤- التدهور المستمر في مستوى الطلاب القادمين من التعليم الثانوى والمعتمد علي التلقين والحفظ . ٥- لا يتم التواصل وتقديم الخدمات المجتمعية لمحافظة الأقاليم . ٦- إقامة الكليات المشابهة لتخصصات المعهد إتفاقيات شراكة وتعاون في مجالات البحث العلمي والدراسات العليا .	٩- الطلب المتزايد على تخصصات المعهد . ١٠- زيادة الثقة والرضا المجتمعي عن المعهد. ١١- النمو المتزايد في أعداد الطلاب الوافدين من الداخل ومن الدول العربية . ١٢- وجود حاجة مجتمعية لتخصصات خريجي المعهد .	العوامل الاجتماعية والعضائية
٨- تعديل بطبى لتكنولوجيا التعليم وفق متغيرات سوق العمل . ٩- توفير أساليب تكنولوجية حديثة في عديد من كليات الفنون التطبيقية الخاصة .	١٣- الحاجة لبرامج الدراسات العليا في التخصصات التي يقدمها المعهد . ١٤- وضع خطة بحثية تهدف إلي إستخدامات التكنولوجيا الحديثة وتطبيقاتها في مجالات الفنون التطبيقية . ١٥- التعاون مع مؤسسات خارجية ( محلية أو دولية ) لتقديم برامج دراسات عليا مشتركة عن طريق التعليم الإلكتروني .	القوى التكنولوجية

## رؤية المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

يتطلع المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس أن يكون له مكانة مرموقة في مجال الفن والتصميم ومصدر للإبتكار إرتكازاً علي برامجه التعليمية وأنشطته البحثية والخدمية .

## رسالة المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

إعداد خريج قادر علي الإبتكار وإدارة عمليات التصميم والتطوير وتلبية إحتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً، وإثراء علوم التصميم من خلال بحوث ودراسات تساهم في التطوير وخدمة المجتمع ودفع قطاعات الإنتاج ذات الصلة .

## الغايات والأهداف الإستراتيجية للمعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

الغاية الأولى: تطوير منظومة البيئة التعليمية في تخصصات المعهد لزيادة القدرة التنافسية.

الغاية الثانية: رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمي بالمعهد.

الغاية الثالثة: زيادة قدرة المعهد على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الغاية الرابعة: توفير مناخ جامعي يسوده العدالة والمساواة والتعاون **وملتزم** بأخلاقيات المهنة.

## الأهداف الإستراتيجية للمعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

- ١- إستيفاء متطلبات معايير الاعتماد بحلول عام ٢٠١٧
- ٢- تطوير وإستكمال البيئة التعليمية والتكنولوجية للمعهد والبنية التحتية للمعامل والورش والأستديوهات .
- ٣- برامج ومقررات تعليمية متطورة تنمي المعارف والمهارات المهنية وتتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية وتلبي احتياجات المستفيدين .
- ٤- التنمية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و رفع مستوى الأداء.
- ٥- وضع خطط بحثية للبرامج تتوافق مع خطة المعهد وتحقق رؤيتها ورسالتها .
- ٦- زيادة إنتاج المعهد من البحوث المنشورة محليا ودوليا إلي ٧ بحوث سنوياً .
- ٧- خدمة المجتمع علي المستوى البيئي .
- ٨- ربط خدمة المجتمع بالعملية التعليمية و البحث العلمي .
- ٩- نشر ثقافة أداب وأخلاقيات المهنة لأفراد المؤسسة.
- ١٠- تحقيق العدالة والمساواة بين جميع أفراد المؤسسة .

الأهداف الإستراتيجية	الغاية
١- إستيفاء متطلبات معايير الاعتماد بحلول عام ٢٠١٧	<b>الغاية الاولى:</b> تطوير منظومة البيئة التعليمية في تخصصات المعهد لزيادة القدرة تنافسية
٢- تطوير وإستكمال البيئة التعليمية والتكنولوجية للمعهد والبنية التحتية للمعامل والورش والأستديوهات .	
٣- برامج ومقررات تعليمية متطورة تنمي المعارف والمهارات المهنية وتتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية وتلبي احتياجات المستفيدين .	
٤- التنمية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و رفع مستوى الأداء.	
٥- وضع خطط بحثية للبرامج تتوافق مع خطة المعهد وتحقق رؤيتها ورسالتها	<b>الغاية الثانية :</b> رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمي بالمعهد
٦- زيادة إنتاج المعهد من البحوث المنشورة محليا ودوليا إلي ٧ بحوث سنوياً	
٧- خدمة المجتمع علي المستوى البيئي .	<b>الغاية الثالثة:</b> زيادة قدرة المعهد على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة .
٨- ربط خدمة المجتمع بالعملية التعليمية و البحث العلمي .	
٩- نشر ثقافة أداب وأخلاقيات المهنة لأفراد المؤسسة.	<b>الغاية الرابعة:</b> توفير مناخ جامعي يسوده العدالة والمساواة والتعاون وملتزم بأخلاقيات المهنة
١٠- تحقيق العدالة والمساواة بين جميع أفراد المؤسسة .	

## توافق الرؤية والرسالة والغايات والأهداف بين وزارة التعليم العالي والمعهد العالي للفنون التطبيقية

أوجه التوافق	وزارة التعليم العالي	المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس
الرؤية	كفاءات بشرية ذات قدرات إبتكارية متسقة مع إحتياجات سوق العمل محليا وإقليميا ودوليا بما يدفع الإقتصاد نحو التنمية المستدامة .	يتطلع المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس أن يكون له مكانة مرموقة في مجال الفن والتصميم ومصدر للإبتكار ارتكازاً علي برامجه التعليمية وأنشطته البحثية والخدمية .
الرسالة	منظومة تعليم عالي يتوافر لديها السياسات الواضحة والآليات اللازمة لتقديم خدمة تعليمية تربوية وبحثية بمستوي جودة ملائم ومرن وفقا للمتغيرات علي كافة المستويات, وبما يضمن توفير عضو فاعل في المجتمع المصري غيور علي وطنيته في إطار من القيم والأخلاق ويساهم إيجابياً في الإقتصاد المصري الموجه صوب المعرفة والتكنولوجيا .	إعداد خريج قادر علي الإبتكار وإدارة عمليات التصميم والتطوير وتلبية إحتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً، وإثراء علوم التصميم من خلال بحوث ودراسات تساهم في التطوير وخدمة المجتمع ودفع قطاعات الإنتاج ذات الصلة .
الأهداف والغايات	<p>١- القدرة الإستيعابية للمؤسسات التعليمية .</p> <p>٢- زيادة فرص الإنتاجية بمؤسسات التعليم العالي .</p> <p>٣- الكفاءة الداخلية للمؤسسات التعليمية .</p> <p>٤- تحسين الكفاءة الداخلية لمؤسسات التعليم العالي</p> <p>٥- تطوير سياسات ونظم القبول بالمؤسسات التعليمية .</p> <p>٦- الوصول بنسب الطلاب إلي عضو هيئة التدريس إلي (١ : ٦٠ ) الكليات النظرية, ( ١ : ٢٥ ) الكليات العملية .</p> <p>٧- تطور قدرات وتنمية مهارات القيادات الجامعية .</p> <p>٨- تنمية الموارد البشرية للإدرايين .</p>	<p>الغاية الاولى : تطوير منظومة البيئة التعليمية في تخصصات المعهد لزيادة القدرة تنافسية :</p> <p>١- إستيفاء متطلبات معايير الإعتماد بحلول عام ٢٠١٧ م .</p> <p>٢- تطوير وإستكمال البيئة التعليمية والتكنولوجية للمعهد والبنية التحتية للمعامل والورش والأستديوهات .</p> <p>٣- برامج ومقررات تعليمية متطورة تنمي المعارف والمهارات المهنية وتتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية وتلبي إحتياجات المستفيدين .</p> <p>٤- التنمية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ورفع مستوي الأداء</p>

<p><b>الغاية الثانية: رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمي بالمعهد :</b></p> <p>٥- وضع خطط بحثية للبرامج تتوافق مع خطة المعهد وتحقيق رؤيتها ورسالتها .</p> <p>٦- زيادة إنتاج المعهد من البحوث المنشورة محليا ودوليا الي ٧ بحوث سنوياً .</p> <p><b>الغاية الثالثة: زيادة قدرة المعهد على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة:</b></p> <p>٧- خدمة المجتمع علي المستوي البيئي .</p> <p>٨- ربط خدمة المجتمع بالعملية التعليمية و البحث العلمي .</p> <p><b>الغاية الرابعة: توفير مناخ جامعي يسوده العدالة والمساواة والتعاون وملتزم بأخلاقيات المهنة :</b></p> <p>٩- نشر ثقافة آداب وأخلاقيات المهنة لأفراد المؤسسة.</p> <p>١٠- تحقيق العدالة والمساواة بين جميع أفراد المؤسسة .</p>	<p>٩- تنمية قدرات الطالب للممارسة الصحيحة والصحية للأنشطة الطلابية بالجامعة .</p> <p>١٠- تعزيز الروابط بين الخريجين وجهات التوظيف المختلفة .</p> <p>١١- هيكلة التخصصات العلمية المختلفة – البرامج النوعية الجديدة .</p> <p>١٢- إتاحة التخصصات وفقاً لإحتياجات سوق العمل</p> <p>١٣- التوجه نحو الإقتصاد المعرفي والتكنولوجي</p> <p>١٤- الإرتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأنماط التقويم مع الابتكار والتنوع في ذلك .</p> <p>١٥- تقرير إستمرارية جودة البرامج الأكاديمية وضمان الإعتماد .</p>	
--	--	--

## منهجية تحديث الرؤية والرسالة الخاصة بالمعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

- ١- إعتد فريق العمل الخاص بوضع الخطة الإستراتيجية ومراجعة وتحديث رؤية ورسالة المعهد على ثلاث عناصر رئيسية عند صياغة الرؤية والرسالة وهذه العناصر هي :
  - أ- مراعاة تطبيق نظم الجودة.
  - ب- التوقعات المجتمعية وتطلعات المستفيدين .
  - ج- التوافق بين رؤية ورسالة المعهد مع رؤية ورسالة وزارة التعليم العالي .
- ٢- تم مراجعته النص القديم لرسالة المعهد ثم تم إعداد صيغة مبدئية جديدة لرؤية ورسالة المعهد.
- ٣- تم عمل ورشة عمل وإستثمارات تحديث للرؤية والرسالة في نوفمبر ٢٠١٦ وتم توزيعها على مستفيدين من داخل وخارج المعهد وتم إختيارهم بناءً علي مدى تميزهم ، وفيما يلي جدول يوضح فئة وعدد المشاركين في هذه الإستبيانات .

العدد	الفئة المشاركة	م
٤٠	أعضاء هيئة التدريس	١
٣٠	الهيئة المعاونة	٢
٢٥	أقسام إدارية وفني معامل	٣
١٠٠	طلاب	٤
٢٥	خريجين	٥
١٥	أماكن الإنتاج والتوظيف وسوق العمل	٦
٧	نقابة مصممي الفنون التطبيقية	٧

٤ - تم إعتداد تحديث الصيغة النهائية للرؤية والرسالة بعد التحديث بمجلس معهد رقم ( ٥ ) ديسمبر ٢٠١٦

### الآليات التي إعتد عليها المعهد في مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة :

- تقييم سنوي لإجازات المعهد مع رؤية ورسالة المعهد وذلك من خلال إستبيانات وإجتماعات مع الأقسام العلمية المختلفة والطلاب والخريجين وجهات التوظيف .
- تقييم كل ٥ سنوات وذلك لمعرفة ما تم تحقيقه من رؤية المعهد .
- إقامة ورشة عمل لتحديث الرؤية والرسالة والغايات والأهداف، ومناقشة التحليل البيئي الخاص بالمعهد

### منهجية تحديث رؤية ورسالة المعهد :

- يشكل مجلس المعهد لجنة لتحديث صياغة الرؤية والرسالة لكي تقوم بالتالي :
- إستطلاع الرأي (إعداد ومراجعة الإستبيانات ) .
- إعداد وتنظيم ورشة عمل.
- تحديث صياغة الرؤية والرسالة تضم ممثلين لكل المستفيدين من أنشطة المعهد .

### طباعة وإعلان وثيقة الرؤية والرسالة للمعهد :

- إعداد لافتات ولوحات وملصقات من خامات غير قابلة
- وتتضمن محتوى الرسالة بحيث تكون واضحة يمكن للجميع رؤيتها وقراءتها ببس.

- وتعليقها في أماكن بارزة بالكلية؛ مثل حجرات أعضاء هيئة التدريس والإداريين والمعامل من أقال المعهد المختلفة وفيكلدور من الأدوار المكونة لمبانى المعهد.
- تصوير عدة نسخ من وثيقة الرؤية والرسالة وتوزيعها على جميع العاملين بالمعهد مع التأكيد على أهميتها والعمل على تحقيقها.
  - نشر وثيقة الرؤية والرسالة على موقع عبر شبكة الإنترنت.
  - نشر الرؤية والرسالة والغايات والأهداف في الكتب الدراسية الخاصة بالمعهد.

### الفلسفة التي تستند عليها إستراتيجية المعهد لتحقيق رسالتها :

- يتبنى المعهد المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لتحسين مستوى الخدمات التعليمية في مجال الفنون التطبيقية، وذلك لتأهيل خريج المعهد لأداء دور هفي المجتمع بجموده وكفاءة، ويتطلب ذلك توجيه كافة الأقسام الأكاديمية والإدارية نحو تحقيق متطلبات مؤسسات سوق العمل في الفنون التطبيقية المختلفة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية ووضع نظام لتقويم الأداء الجامعي كإكافة جوانبها بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة.

### تحديد الأطراف أصحاب المصلحة

- قبلاً نبيند المعهد فوضعه تحتها الإستراتيجية للفترة المقبلة، كإنلابد أو لأمنا إجراء تحليل لأصحاب المصالح "Stakeholders" أو "Beneficiaries" وتحليل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على المعهد، وإبراز نقاط القوة والضعف، بالإضافة إلى الفرص والتحديات منها ومواجهتها لترتيبها بالأولويات.
- أ- المستفيدون من داخل المعهد :

- الطلاب في رحلة البكالوريوس .
- القيادات الإدارية للمعهد والوحدات المختلفة .
- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعهد .
- أعضاء هيئة التدريس لبعض الوقت .
- العاملون والموظفين الإداريين والفنيين.
- الخريجون الذين يعملون في القطاع العام والخاص أو الغير حكومي.

### ب- المستفيدون من خارج المعهد :

- منظمات رجال الأعمال والقطاع الخاص.
- الشركات وأصحاب الأعمال.
- المنظمات المهنية والنقابات.



أولياء الأمور.

## تحليل إحتياجات وتوقعات أصحاب المصالح المعهد العالي للفنون التطبيقية

تم تحديد أنواع أصحاب المصالح المختلفة بناءً على تجميع المعلومات والبيانات وإحتياجاتهم وتوقعاتهم؛ وقد ما فرر يقتحليلاً وافيالبيئة المعهد الداخلي والخارجية، كما في الجدول التالي :

م	أصحاب المصالح	داخلي / خارجي	الإحتياجات والتوقعات
١	طلبة البكالوريوس	داخلي	<p>١- أعضاء هيئة تدري بستمتميزين.</p> <p>٢- معيدون ذو كفاءة عالية.</p> <p>٣- محتويات تدريس متطورة تتطابق إحتياجات سوق العمل.</p> <p>٤- محتويات مقررو ومواد عملية قابلة للتطبيق.</p> <p>٥- إستخدام التكنولوجيا الحديثة وفقاً لدراسة.</p> <p>٦- فرص متميزة للتطبيقات التدريبية داخل المعهد وخارجها.</p> <p>٧- بيئة تعليمية متميزة وحرية أكبر في الإبتكار الشخصي والتعبير عن الرأي.</p> <p>٨- مساحة أكبر للأنشطة الطلابية والممارسات الترفيحية.</p> <p>٩- سهولة الوصول للمعارف والبيانات والمواد التعليمية العلمية الموجودة في المكتبة.</p> <p>١٠- مزيد من الحرية في اختيار المقرر الدراسي.</p> <p>١١- مهارات أفضل في اللغة واستخدام تقنيات الحاسب الآلي المتطورة.</p> <p>١٢- إداريون موظفون عاملون نعلم مستوى كفاءة أفضل لخدمة سلسلة.</p> <p>١٣- التوجيه الإرشادي لفرص العمل المتاحة من خلال وحدة للتوظيف.</p> <p>١٤- توفير الأدلة التي توضح المعلومات الخاصة ببرامج المعهد وأنظمة ولوائح الإرشاد الأكاديمي وطرق التقييم</p>
٢	الطلبة الأجانب	خارجي	<p>١- قوائم أكثر مرونة في ما يخص الإلتحاق بالمعهد قبل الوصول لى مصر.</p> <p>٢- جداول دراسية أكثر مرونة.</p> <p>٣- مناهج دراسية تتفهم إحتياجاتهم مع التركيز على الدراسات المقارنة.</p>
٣	الخريجون	خارجي	<p>١- قاعدة بيانات متكاملة لبيانات الخريجين تسهل الوصول إليها.</p> <p>٢- معرفة متجددة عن أحوال المعهد وأنشطتها على شبكة الإنترنت.</p> <p>٣- <b>مجلة دورية توضح أنشطة المعهد الحالية والمستقبلية، وتوفر أيضاً وسيلة للتواصل مع زملاء الدراسة.</b></p> <p>٤- دور أفضل للمعهد في توفير وظائف للخريجين وإيجاد فرص عمل أفضل.</p>
٤	أولياء الأمور	خارجي	<p>١- جودة أفضل للتعليم وتنمية القدرات الإبتكارية أفضل.</p> <p>٢- مهارات أفضل في اللغة الحاسب الآلي.</p> <p>٣- مهارات متطورة مرتبطة بسوق العمل.</p> <p>٤- فرص عمل أكثر عدداً وتنوعاً.</p> <p>٥- الحفاظ على سمعة المعهد الطيبة.</p> <p>٦- زيادة على توفير الأنشطة الطلابية.</p> <p>٧- التدريب الميداني بأماكن سوق العمل.</p>
٥	أعضاء هيئة التدريس بالمعهد	داخلي	<p>١- مستويات دخل مرتفعة تتوافق مع مستوى الدخل.</p> <p>٢- حوافز مادية ومعنوية كمكافأة الأداء المتميز.</p> <p>٣- قاعات دراسية مجهزة بالأجهزة اللازمة.</p> <p>٤- معيدون وباحثون نموؤ هلو نو منفر غون للدراسة مساعدة الطلاب.</p> <p>٥- فرص أكبر لتنمية المهارات للتدريس والبحث والتطوير مسبقاً.</p> <p>٦- توفير خطة بحثية تتوافق مع التطور التكنولوجي وإحتياجات سوق العمل.</p> <p>٧- دعم المشاركة في المؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية.</p> <p>٨- دعم بالمنح التعليمية الإقليمية والدولية.</p> <p>٩- تقديم أبحاث منشورة دولياً.</p>



٦	أعضاء هيئة التدريس لبعض الوقت ( منتدب )	خارجي	١. أجور مناسبة. ٢. مكافأة امتحان أكثر من طبقه أكثر تحفيزاً على الأداء ففضل متطلبات الجودة المتنامية.
٧	الموظفون والإداريون والفنيون	داخلي	١. فرص أكبر لبناء قدراتهم من خلال برامج تدريبية متخصصة. ٢. أجور أفضل وحوافز تدفع للتميز. ٣. المزيد من الأنشطة الاجتماعية للإدارة بين وادراهم من منظومة المعهد. ٤. ساعات عمل مرنة تتناسب وطبيعة المهام المكلفين بها. ٥. توفير العدد الكافي بما يتناسب وطبيعة العمل. ٦. حوافز للعمال المتميزين والإنجاز المتميزين من أصحاب المهن الفنية. ٧. بدلات طبيعة العمل والمخاطر تعويض الإصابات المهنية.
٨	منظمات رجال الأعمال والقطاع الخاص	خارجي	١. خريجون تعلموا في العالم الكفاءة عالية ولديهم مهارات تلغويهم وكذلك مهاراتهم الحاسوبية. ٢. خريجون أكثر كفاءة في المهارات المهنية. ٣. خريجون أكثر قدرة على تطبيق المنهج التجريبي والتطبيق الابتكار في حل المشكلات.
٩	الشركاء وأصحاب الأعمال	خارجي	١. مصممون قادرين وعلى التفكير الابتكار بالتصميم وإدارة العمليات الإنتاجية. ٢. خريجون قادرين وعلى إدارة العملية التصميمية بشكل علمي. ٣. قدرة عالية على التقنيات المستحدثة خاصة الرقمية منها.
١٠	المنظمات المهنية (النقابات وجمعيات الخريجين)	خارجي	١. خريجون يقدمون موصفاتهم المهنية المتخصصة. ٢. خريجون متعبين أخلاقياً ووصفاتهم منفتحة للعمل للمجتمع والمستهلك. ٣. مصممون قادرين وعلى ممارسة عمليات التصميم والدفاع عن المهنة. ٤. مصممون يلتزمون بأداب وخصائص المهنة في مجال تخصصهم.

## **الوضع التنافسي الحالي والمستقبلي للمعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس**

تحديد الوضع التنافسي للمعهد العالي للفنون التطبيقية – بالتجمع الخامس ، يتطلب التعرف على نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر كعناصر للتحليل البيئي لهذه الجهات المنافسة. وقد تم حصر بيانات المنافسين من المصادر التالية :

- مواقع الإنترنت الخاصة بهذه المؤسسات.
- الكتيبات والمطويات والنشرات وكافة أشكال مطبوعات.
- المراكز الثقافية للدول الإقليمية.
- خريجي هذه المؤسسات التعليمية.
- لقاءات مع الأساتذة العاملين بهذه المؤسسات.

### **أولاً : رصد المنافسين المحليين والإقليميين :**

#### **المنافسين المحليين :**

##### **١ كلية الفنون التطبيقية – جامعة حلوان :**

تعتبر كلية الفنون التطبيقية جامعة حلوان أقدم وأعرق معهد عن مثيلتها من الكليات محلياً وإقليمياً فقد تم إنشائها في عهد "محمد علي باشا" سنة ١٨٣٩م فبجانب احتضانها لعدد من العمليات واتخذ لها الباشا قصر ابنه "إسماعيل" مقر له. ولم تكن المدرسة تهتم بالفن بمفهومه الحالي بل كانت الدراسة فيها تنصب على النواحي التقنية والصناعية، وكان هدف "محمد علي باشا" من إنشائها هو النهوض بمصر في النواحي المختلفة ومنها الصناعة. وتم تطوير نظام التعليم بها وكان آخر تطوير في عام ١٩٩٦م حيث شكلت لجنة لتطوير لائحة الكلية ورأت اللجنة ضرورة إنشاء الهيكل الأكاديمي للكلية من ٤ أقساماً علمياً استناداً للمتطلبات التي عملوا عليها لتنمية، معاكسها بالخرابجينا القدرة علموا كية الذهضة المطلوبة لسوق العمل المحلوملاحقة للسوق العالمومتطلباته وهذه الأقسام هي كالتالي:

١. قسم الفوتوغرافيا والسينما والتلفزيون.
٢. قسم الطباعة والنشر والتغليف.
٣. قسم الإعلان.
٤. قسم التصميم الداخلي والأثاث.
٥. قسم التصميم الصناعي.
٦. قسم الأثاثات والإنشاءات المعدنية والحديدية.
٧. قسم المنتجات المعدنية والحلي.
٨. قسم الخزف.
٩. قسم الزجاج.
١٠. قسم الخزف.
١١. قسم النحت والتشكيل المعماري والترميم.
١٢. قسم الغزل والنسيج والتريكو.
١٣. قسم طباعة المنسوجات والصبغة والتجهيز.
١٤. قسم الملابس الجاهزة.

## ٢- كلية الفنون التطبيقية جامعة دمياط

تم إنشاء الكلية بموجب القرار الجمهوري رقم (١١٩) لسنة ٢٠٠٣م، وبدأت الدراسة فيها في ٢٠٠٤م ونتيجة لتعاون بين كلية الفنون التطبيقية جامعة حلوان ومحافظة دمياط قبل ان تنضم الكلية للجامعة المنصورة .  
ويتما العمل في هذا الكلية بلانحة كلية الفنون التطبيقية - جامعة حلوان . وينضم خريجو هذه الكلية لنقابتى مصممى الفنون التطبيقية والمهندسين .  
وتضم الكلية الأقسام التالية:

- ١- قسم طباعة وصباغة وتجهيز المنسوجات .
- ٢- قسم الغزل والنسيج والتريكو .
- ٣- قسم التصميم الداخلى للأثاث .
- ٤- قسم الملابس الجاهزة .
- ٥- قسم الإعلان .
- ٦- قسم التصميم الصناعى .
- ٧- قسم النحت .
- ٨- قسم الخزف .

## ٣- كلية الفنون التطبيقية بجامعة بنها :

قرر المجلس الأعلى للجامعات برئاسته وزير التعليم العالي الموافقة على إنشاء كلية الفنون التطبيقية بجامعة بنها ، تما اعتماد لائحة كلية الفنون التطبيقية - جامعة حلوان للعمل بها . وينضم خريجو هذه الكلية لنقابتى مصممى الفنون التطبيقية والمهندسين . وتضم الكلية الأقسام التالية:

- ١- قسم الغزل والنسيج والتريكو .
- ٢- قسم طباعة المنسوجات والصباغة والتجهيز .
- ٣- قسم الملابس الجاهزة .
- ٤- قسم التصميم الداخلى والأثاث .
- ٥- قسم التصميم الصناعى .
- ٦- قسم المنتجات المعدنية والحلي .
- ٧- قسم النحت والتشكيل المعماري والترميم .
- ٨- قسم الإعلان .

## ٤- كلية الفنون التطبيقية بجامعة بنى سويف :

قرر المجلس الأعلى للجامعات برئاسته وزير التعليم العالي الموافقة على إنشاء كلية الفنون التطبيقية بجامعة بنى سويف ، تما اعتماد لائحة كلية الفنون التطبيقية - جامعة حلوان للعمل بها . وينضم خريجو هذه الكلية لنقابتى مصممى الفنون التطبيقية والمهندسين . وتضم الكلية الأقسام التالية:

- ١- قسم التصميم الداخلى والأثاث .
- ٢- قسم التصميم الصناعى .
- ٣- قسم طباعة المنسوجات والصباغة والتجهيز .
- ٤- قسم النسيج .

## ٥- المعهد العالم للفنون التطبيقية بمدينة السادس من أكتوبر

تم إنشاء المعهد العالم للفنون التطبيقية بمدينة السادس من أكتوبر عام ١٩٩٤م بالقرار الوزاري رقم (١٤٤٨) كذا صدر قرار المجلس الأعلى للجامعات بمعدلة درجة البكالوريوس التى تمنحها الجامعات المصرية بالقرار رقم (٩٤) بتاريخ ٢٦ / ٧ / ١٩٩٩ م ، ويضم المعهد أربعة أقسام هي:

- ١- قسم الجرافيك وفنون الإعلان .
- ٢- قسم الديكور والعمارة الداخلية .

٣- قسمالموضة.

٤- قسمالتصميمالصناعي .

### **٦-كليةالعلوموالفنونالتطبيقية المعهدالألمانية Applied Sciences and Arts**

ويعملها عدد محدود من أبناء كلية الفنون التطبيقية – جامعة حلوان لكنها تضم فريقاً متميزاً من الألمان وبعض الجنسيات العربية ممن يتميزون بخبرة أوروبية عالية وتضم الكلية البرامج التالية:

- Graphic Design Program
- Media Design Program
- Product Design Program

### **٧-كليةالفنوالتصميم Arts And Design -جامعةفاروس**

تم إنشاء معهد الفنون والتصميم بالقرار الجمهوري ( ٢٠٣ ) لسنة ٢٠٠٩ , وتم معادلة درجة البكالوريوس بقرار لجنة المعادلات رقم ( ٥٦٢ ) بتاريخ ٢٠١٣/٢/١٢ وتضم الأقسام العلمية الآتية.

- Interior Design And Furniture
- Graphic Advertising
- Fashion Design
- Industrial Design

### **٨-كليةالفنوالتصميم جامعة مصر للفنون والآداب (MSA)**

بدأت الدراسة بها عام ٢٠١١م , تضم التخصصات التالية :

- Cinema & Theatre
- Fashion design
- Graphics & media arts
- Interior design
- Product design
- Landscape design

### **المنافس الإقليمي :**

#### **• الاردن:**

### **١-كليةالفنونالجميلةجامعةاليرموك**

تضم أربعة تخصصات أحدها التصميم والفنون التطبيقية. ويقدم قسم التصميم والفنون التطبيقية برنامجاً شاملاً في أربعة مجالات تهامة من مجالات التصميم وهي :

- تصميم الجرافيك.
- التصميم الداخلي.
- التصميم الصناعي.

## - تصميم النسيج.

وقد تم قبول هذا البرنامج لتصميم الصناعات اعتماداً من قبل المجلس الدولي لجمعيات التصميم الصناعي (ICSID) في سنة ١٩٩٥ م.

## ٢ - كلية الفنون الإسلامية التقليدية جامعة البلقاء التطبيقية :

وهي جامعة حكومية متميزة في التعليم التطبيقية للتدريس بها في العام الجامعي ١٩٩٧/ ١٩٩٨ م

## ٣ - كلية الآداب والفنون - جامعة فيلادلفيا

وتضم قسمين يوزان أقسام الكلية وهما :

- قسم التصميم الجرافيكي.

- قسم التصميم الداخلي.

## ٤ - كلية الفنون والتصميم - المعهد الأردني

ينقسم إلى ٣ تخصصات منها تخصص الفنون البصرية الذي ينقسم إلى ٤ أقسام:

- Sculpture and Ceramics
- Drawing
- Graphic art
- Design

## ٥ - كلية المجتمع العربي بعمان - الأردن

تعد كلية المجتمع العربي بعمان المقر بمنال معهد الأردنية وتضم قسماً يسمى بالدائرة الهندسية والفنون التطبيقية، ويضم التخصصات:

- تخصص التصميم الجرافيكي.

- تخصص الديكور الداخلي.

## ٦ - المعهد الأهلية بعمان

### • الإمارات:

## ١ - كلية الفنون والتصميم والعمارة بالمعهد الأمريكية في الشارقة College of Architecture, Art and Design

- Bachelor of Architecture
- Bachelor of Interior Design
- Bachelor of Science Design Management

- Bachelor of Science in Multimedia Design
- Bachelor of Science in Visual Communication

## ٢ - كلية الفنون الجميلة والتصميم جامعة الشارقة

- بكالوريوس العمارة والتصميم الداخلي.
- بكالوريوس الفنون الجميلة.
- بكالوريوس تصميم الأزياء والنسيج.
- بكالوريوس تصميم المجوهرات.
- بكالوريوس التصميم الجرافيكي والوسائط المتعددة .

## • العراق:

### كلية الفنون التطبيقية - هيئة التعليم التقني - بغداد :

- تتميز الكلية بتبنيها للتقنيات الرقمية وتكثف جهودها على استخدام المحاكاة بالحاسب كجزء هام من الدراسة والتدريب فيها الأقسام العلمية الآتية:
- تقنيات التصميم الداخلي تأسس عام ٢٠٠٧ م.
  - تقنيات الإعلانية تأسس عام ٢٠٠٧ م.

## • سوريا :

### ١ - المعهد القلمونالخاصة للعلوم والتكنولوجيا - سوريا

أقسام الكلية و تضم كلية الإعلام والفنون التطبيقية للأقسام التخصصية الآتية:

- قسم التصميم الداخلي ( الديكور)
- قسم التصميم الجرافيكي (الاتصالات البصرية)
- كما تخطط المعهد مستقبلاً لاستحداث التخصصات الآتية :
- قسم الرسوم المتحركة .
- قسم تصميم الأزياء .
- قسم (الميديا ) ( الاتصال الحر كإعلانيو يشمل السينمايو التلفزيونيو مونتاج الفيديو )

### ٢ - المعهد التقاني للفنون التطبيقية دمشق - سوريا

يتبع المعهد إدارياً الوزارة الثقافية ومنهجياً لوزارة التعليم العالي (المجلس الأعلى للمعاهد المتوسطة) ويقع المعهد ضمن قلعة دمشق وانشأ المعهد وفقاً لقرار رقم ٤٢٤ تاريخ ١٩ / ٩ / ١٩٨٧ م والدراسة فيه سنتان. والمعهد

ويتضمن

المعهد الوحيدي في سورية الذي يدير اختصاصات هيشكل أكاديمي.

التقاني للفنون التطبيقية هو  
المعهد أربعة اختصاصات هي :

- قسم النحت .
- قسم الخزف .
- قسم الخط العربي والزخرفة .
- قسم التصوير الضوئي والتفزيوني .

## المنافسة المستقبلية المتوقعة :

تقوم كليات التصميم والفنون نفذ دولة الامارات والعراق وسوريا والأردن وتونس والمغرب وبعض كليات التربية في السعودية حالياً بتطوير نفسها لتصبح منافساً قوياً في المستقبل. ودولياً تشكل من كلاً من تركيا والهند وباكستان وسنغافورة وأندونيسيا وبعض

دول جنوب شرق آسيا منافسنا أقوى بقاء قدراتها البحثية هو فتطوير القدرات الابتكارية لمصمميها بما يجعلها خريجي كليات التصميم فيها أكثر قدرة وأكثر الماماً بالثقافات المحيطة وأكثر استجابة في عملية تطوير وابتكار منتجات و نظم المحاكاة لتلبية الاحتياجات المستخدمة في المنطقة العربية المحيطة بها فشكل منتجات وتصميمات متطورة. كما أنها توفر لكليات التصميم علي المستوى الإقليمي بعض الموارد البشرية التي تنقصها عوضاً عن أعضاء هيئة التدريس بالمصريين.

وقد حققت الصين تقدماً سريعاً فتطوير قدراتها التصميمية وبدلاً من أن تكون مقلداً صناعياً اقتربت معاهد ومؤسسات التصميم فيها منتخريها المصمم القادر على المنافسة العالمية. وأكبر تهديد تمثلها الصين هنا هو العدد الضخم من المنتجات الاستهلاكية التي تنتجها في مصر والدول العربية بما لا يد علم مصمم مصر بالفرصة للمنافسة على الرغم من قدرتها الواسعة على الاستجابة لاحتياجات المستهلك المصري .

### **الموقف التنافسي للمعهد :**

يمثل المعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس خياراً هاماً وأساسياً للكثير من رغبات الدراسة وخاصة الوافدين سواءً المحليين من الطلاب المغتربين من المحافظات المختلفة ومن الدول العربية المجاورة فالموقع الجغرافي حيث الوجود المكثف من المناطق الصناعية , ومراكز الإنتاج في أبو رواش ومدينة أكتوبر , بالإضافة لمدينة الإنتاج الإعلامي .

ويوفر المعهد سبل الانتقال والمعيشة وممارسه كافة الأنشطة الطلابية , كما أن المعهد يضم نخبة من أعضاء هيئة التدريس المعينين والمنتدبين ذات خبرات واسعة وفي مجالات التخصص الدقيقة التي تلائمها منافس آخر بنفس القدر، هي بلاشكر صيدقوبلدى المعهد.

يملك المعهد ورشة لصناعتها الأثاث لجعلها للطلاب البيغير حاجة إلى البحث بعيداً لاكتساب مهارات الإنتاج الأساسية بالإضافة إلى امتلاك المعهد تقنيات إنتاج رقمية في مجالات التصوير الفوتوغرافي والسينمائي والتليفزيوني تماثل الموجوده بسوق العمل , ومعامل حاسب آلي مجهزة بأحدث أجهزة الحاسب الآلي والبرامج الخاصة بها .  
وتقوم الدراسة في المعهد على تنمية القدرات المهنية والابتكارية والإبداعاً عالمياً لطلابها وتعمير الكفاءة الطلابية المعتدلة فأقسام المعهد الثمانية فرصاً للتعليم والتعلم واكتساب الخبرات لجميع الطلاب.

### **تحسين الفجوة للوضع التنافسي**

٥	وضع المعهد	وضع المنافسين	تحسين الفجوة	مسئولية المتابعة
---	------------	---------------	--------------	------------------



مركز ضمان الجودة بالمعهد و وحدة المراجعة والمتابعة والتقييم. - فريق المراجعة الداخلية في وحدة ضمان الجودة بالمعهد	- اعداد المعهد للتطوير المستمر وتحقيق أعلى معدلات الجودة وضمان استمرارها. - بناء آليات لتوفير الموارد الذاتية التي تدعم استمرارية عملية التطوير . - السعي لتحقيق معايير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بأعلى معدلاتها وعدم الاكتفاء بالحدود الدنيا المنصوص عليها في دليل اعتماد مؤسسات التعليم العالي	- ليس هناك اي منافس محلي معتمد ولكن بعض المؤسسات مثل الجامعة الألمانية تحقق نسبة عالية من نسب الاعتماد. وبعض المؤسسات ليس لديها القدرة المادية أو البشرية . - هناك عدد من البرامج المعتمدة في دولة الإمارات والمملكة العربية السعودية والسودان لكنها ليست نظائر مطابقة لمعهد الفنون التطبيقية. .	يسعى المعهد للحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم .	الإعتماد
- عميد المعهد . - وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب . - مدير وحدة ضمان الجودة. - رؤساء الأقسام العلمية.	- التأكيد على التخصصات النادرة المتاحة في المعهد ودعمها , وإنشاء برامج مستحدثة . - دعم سوق العمل بنسبة اكبر من خريجي التخصصات النادرة . - توفير آليات البحث العلمي ودعمها بتسجيل الرسائل العلمية وممارسة البحوث . بتمويل من جهات خارجية .	<b>المحليين :</b> -توفير عدد من البرامج الكثيرة ولكن معظمها ليس عليه الطلب في سوق العمل . - توافر خبرات علمية موثقة . <b>الإقليميين :</b> - تخصصات مماثلة من حيث عدد البرامج أو أزيد قليلاً ولكن معظمها متشابهة في كل المؤسسات	- تخصصات المعهد هي الأكثر طلباً في سوق العمل. - نسبة بطالة ضعيفة في بعض التخصصات ومستوى اجور مرتفع . - تخصصات المعهد تغطي ٥٨ % من تخصصات قطاع الفنون التطبيقية - جامعة حلوان و ٧٠ % من باقي الكليات المماثلة .	البرامج التعليمية

مستوى المتابعة	تحسين الفجوة	وضع المنافسين	وضع المعهد	مقياس المنافسة
<p>عميد المعهد . وكيل المعهد لشئون التعليم والتعلم . مركز ضمان الجودة بالمعهد وحدة الدعم الفني بوحدة الجودة .</p>	<p>- اعداد قاعدة بيانات تراثية والأعمال المماثلة لأعضاء هيئة التدريس والطلاب . - الحاجة الى مخطط لتدريب أعضاء هيئة التدريس. <u>التدريب على :</u> - أساليب التعليم والتعلم . - تقويم الطلاب . - ابتكار أساليب ملائمة لتقويم الطلاب . - توفير الموارد لتحفيز الأفراد على اعطاء وقت أكبر للعمل بالمعهد .</p>	<p><u>المحليين :</u> - خبرات محدودة . - يمنحون وقت أقل . - الانتقال البعيد . <u>الإقليميين :</u> - خبرات محدودة . - الإستعانة بخبرات عالمية .</p>	<p>- خبرات متميزة أكاديميا وعلمياً مع نقص في بعض المهارات التعليمية . - عدم التفرغ الكامل للمعهد - الإضرار لإنتداب عدد كبير من الأساتذة لسد العجز من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة سواء في العدد أو التخصصات . - نقص في أساليب التقييم للطلاب</p>	أعضاء هيئة التدريس
<p>- وكيل المعهد لشئون التعليم والتعلم . - لجنة الدعم الفني بوحدة الجودة بالمعهد . - خبراء من مركز ضمان الجودة بالمعهد .</p>	<p>- استراتيجية تعليمية فعالة وتلتزم بالمعايير الأكاديمية وبأساليب التعليم والتعلم المتفق عليها . - أساليب للتقييم وخاصة لمقررات التصميم بحيث لا تخضع للأهواء الشخصية وتتمتع بقدر عال من الشفافية . - إضافة الموضوعات والمقررات التي تدعم الابتكار والتفرد التصميمي .</p>	<p><u>المحليين :</u> - ليس لها استراتيجية تعليمية وتستمد مواردها مما يدرس في معهد الفنون التطبيقية - جامعة حلوان . - ليس هناك آليات لدراسة احتياجات الطلاب أو أعضاء هيئة التدريس وبالتالي ليس هناك خطة للتغلب على هذه المشكلة المشاكل . <u>الإقليميين :</u> - معظمها لها استراتيجية تعليمية واضحة رغم إنها غير متقدمة وتعانى من خلل شديد في تحقيق المعايير القياسية للمصمم .</p>	<p>- تدار المعهد في بعض المقررات وفقاً لأهواء ورغبات أعضاء هيئة التدريس وعدم وجود أساليب علمية مقننة لتقييم الطلاب ويعتمد التقييم على تخمين أعضاء هيئة التدريس دون الإستناد إلي مرجعية علمية . - لا يستخدم المعهد التنوع الكافي من أساليب التعليم والتعلم في بعض البرامج , ولا تؤكد على الابتكار وهو العنصر الرئيسي لعملية التصميم .</p>	استراتيجية تعليمية وأساليب التعليم

التعلم والتعلم		- معايير التقييم مشابهة لما يحدث في معهد الفنون التطبيقية , ولا يوجد قواعد واضحة للتقييم , وأساليب الإختبار محدودة الفاعلية.	- التخلص من الموضوعات الدراسية التي لا تستند الى المعايير الأكاديمية القياسية. - اجراء مراجعة شاملة لإزالة التكرارات التي لا مبرر لها في كافة المقررات وفي جميع المقررات لجميع البرامج .	
معايير المناقشة	وضع المعهد	وضع المنافسين	تحسين الفجوة	مسئولية المتابعة
مصادر تعليم مفتوحة	<p>- يتوفر للمعهد عدد من مصادر التعلم التي تدعم العملية التعليمية كالمتحف والمكتبة .</p> <p>- ويشكل استديو الفوتوغرافيا والسينما والتلفزيون مجالاً خصباً للتعلم التجريبي لطلاب أقسام السينما والإعلان.</p> <p>- مكتبة المعهد ذات كفاءة عالية من ناحية المحتوي من الكتب ومختلف أنواع مصادر المعلومات المكتوبة والإلكترونية .</p>	<p><b>المحليين :</b></p> <p>- مصادر تعلم تقليدية ومحدودة .</p> <p><b>الإقليميين :</b></p> <p>-مصادر تعلم تقليدية ومحدودة يتم التغلب عليها بتوفير تقنيات رقمية بديلة.</p>	<p>- توفير مصادر تعليم غير تقليدية .</p> <p>- التطوير المستمر المكتبة بالمراجع وإقامة الانشطة المختلفة بها .</p> <p>- دعم المكتبة الرقمية , ونشر معلوماتها علي شبكة الإنترنت .</p> <p>- إنشاء قاعدة بيانات لبحوث ودراسات أعضاء هيئة التدريس وإتاحتها للمتريدين على مكتبة المعهد بالمعهد .</p> <p>- تحويل الكتب والمراجع النادرة التي تحتويها مكتبة المعهد علي شكل رقمي للحفاظ عليها وإتاحتها بشكل أوسع.</p>	<p>- رئيس المعهد .</p> <p>- عميد المعهد .</p> <p>- مدير مكتبة المعهد .</p>

معايير الشفافية	وضع المعهد	وضع المنافسين	تحسين الفجوة	مسئولية المتابعة
التمويل الذاتي	<p>- لا تتوفر للمعهد موارد مادية ذاتية والتمويل يكون من خلال موازنة من المعهد مخصصة وفق الاحتياجات.</p>	<p><b>المحليين :</b> - موارد مادية تتوقف على عدد الطلاب الملتحقين. - تراوح واضح بين تبرعات من خلال المشاركة المجتمعية للأفراد والمؤسسات بين عام وآخر , ويعتمد ذلك على خبرة القيادات الأكاديمية وقدرتها علي اجتذاب الدعم المناسب.</p> <p>- عدم الشفافية في توزيع عائدات الوحدات ذات الطابع الخاص.</p> <p><b>الإقليميين :</b> - موارد مادية كافية ودعم حكومي ملائم ولكن بدون عائدات تضمن الإستمرارية .</p>	<p>- توفير آليات توفر الدعم الذاتي لتمويل التطوير في المعهد .</p> <p>- توفير المعلومات الكافية لرجال الصناعة واصحاب الأعمال عن المعهد وأوجه الاستفادة التي يمكن أن تعود علي مؤسساتهم بالتعاون مع المعهد .</p> <p>- تفعيل أنشطة الوحدات ذات الطابع الخاص وإيجاد الآليات اللازمة للترويج لها وكسب العملاء .</p> <p>- الاستفادة من مكتب الإستشارات الفنية للمعهد في دعم موارد المعهد من خلال أنشطة التدريب وتوفير احتياجات العملاء من الاستشارات والمنتجات والتصميمات وغيرها من أوجه العمل المعهد ومجالاته.</p>	<p>- عميد المعهد . - وكيل المعهد . - مدير وحدة الجودة . - وحدة خدمة المجتمع - شئون البيئة.</p>

<p>- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب . - مدير المكتبة المركزية للمعهد. - مركز المعلوماتية بالمعهد.</p>	<p>- توفير المناخ الملائم لعمل الباحثين واعضاء هيئة التدريس للابتكار فى مجال تقنيات التعليم الرقمية . - توفير فرص الاحتكاك بالمؤسسات العاملة فى مجال التقنيات والموارد التعليمية الرقمية لتوفير الخبرة التى تنقص أفراد المعهد .</p>	<p><b>المحليين :</b> - توفر الإمكانيات المادية المتاحة قدر من التقنيات الرقمية . <b>الإقليميين :</b> - معظمها لديها القدرة علي توفير الموارد الرقمية والتقنيات الرقمية المتقدمة برغم الميزانية المحدودة للدولة أحياناً . - ليس لديها القدرة علي توفير الموارد الرقمية والمتقدمة ذاتياً .</p>	<p>- فيما عدا الحاسبات وبعض تقنيات الإنتاج الرقمية لا تتوفر للمعهد ما ينبغي من التقنيات التصميمية و الإنتاجية الرقمية . -لا تتوفر البرمجيات الأصلية لأعضاء هيئة التدريس أوالطلاب عدا منتجات شركة ميكروسوفت التى تتوفر بسعر رخيص .</p>	<p><b>استخدام تقنيات تعليمية وإنتاجية متقدمة</b></p>
--	---	--	---	--

مسئولية المتابعة	تحسين الفجوة	وضع المنافسين	وضع المعهد	معيير المنافسة
<ul style="list-style-type: none"> <li>- رئيس مجلس الامناء .</li> <li>- عميد المعهد .</li> <li>- وكيل المعهد.</li> <li>- الأقسام العلمية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- الاعلام وزيادة المعرفة حول تنمية الابتكار الصناعي وجعله محورياً لمشروعات تخرج الطلاب.</li> <li>- السعى للتعرف على المشكلات الصناعية وإيجاد الحلول المبتكرة لها من خلال البحوث العلمية ومشروعات تخرج الطلاب.</li> <li>- عقد بروتوكولات تعاون مع المؤسسات الصناعية وأكاديمية لدعم الابتكار بكل مستوياته في المعهد .</li> <li>- إقامة مشروع لدعم الابتكار الصناعي وتنمية قدرات الباحثين الابتكارية لدعم الأبتكارات وبراءات الأختراع والأبحاث والوصول بها إلى منتجات قابلة للتصنيع والتسويق .</li> </ul>	<p><b>المحليين :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- ليس لديها ارتباط بالابتكار الصناعي في المجتمع المحلي .</li> <li>- لا تعنى محتويات المقرر بأى شكل من اشكال المهارات الذهنية او دعم القدرات الابتكارية.</li> </ul> <p><b>الإقليميين :</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- بعض الكليات والمعاهد الإقليمية أنشأت معامل للتصميم والإنتاج الرقوى كما يتوفر لديها بعض الموارد البشرية من دول جنوب شرق آسيا التى يمكنها التعامل مع التقنيات الرقمية لكنها لا تهتم باستخدام هذه المعدات الابتكارية ولا يتوفر لها المقررات التى تغطى الابتكار بواسطتها .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المقررات الدراسية بصفة عامة فى المعهد تدعم بشكل قوى المهارات المهنية والمنقولة ولكنها لا تدعم التفوق فى مجالات الابتكار الصناعي ولا توفر له الموارد التعليمية او الممارسات اللازمة.</li> <li>- البرامج التعليمية ليس لها القدرة على الارتباط بالمؤسسات الصناعية المصرية لدعم الابتكار .</li> </ul>	التفوق في مجال الابتكار

مستوى المتابعة	معايير المتابعة	وضع المعهد	وضع المنافسين	تحسين الفجوة	مسئولية المتابعة
التعليم الذاتي والإلكتروني	معايير المتابعة	<p>- التعلم الذاتي جزء هام من أجزاء برامج الدراسة في المعهد معظم المقررات يقوم فيها الطالب لعمل بحث او تقرير حول موضوع لا تغطيه اجزاء المقرر.</p> <p>- المفهوم الكامل للتعلم الذاتي لا يطبق في اي من المقررات وفقاً لمتطلبات لائحة المعهد لطلبة مرحلة البكالوريوس.</p>	<p><b>المحليين :</b></p> <p>- لا يطبق التعلم الذاتي لكن في الوقت نفسه توفر قدراً عالياً من الإمكانيات التقنية المتعلقة بالحاسب كما توفر برمجيات تعليمية مصممة بشكل جيد .</p> <p>- توفر التعلم الذاتي خاصة عند طرح مقررات عن بعد ولكن يتم التقييم عبر الوسائط التقليدية.</p> <p><b>الإقليميين :</b></p> <p>- يتوفر لدي معظمها تقنيات الحاسب الملائمة لكنها تتفاوت من جامعة إلى أخرى .</p> <p>- يصل المستوى إلى حد توفر حاسب لكل طالب .</p>	<p>- إدراج التعلم الذاتي كعنصر اساسى فى المقررات التى يمكنها استيعاب هذا المفهوم .</p> <p>- توفير الموارد التعليمية على شبكة الإنترنت .</p> <p>- استخدام مواقع المعهد الإلكترونية لتوفير المادة العلمية والفيديو والصور وغيرها للطلاب وأعضاء هيئة التدريس .</p> <p>- حث أعضاء هيئة التدريس على تكثيف توظيف الشبكات الرقمية ومواقع المعاهدى العملية التعليمية كوسيلة رخيصة وسريعة ومؤثرة وبديل تعليمي قوي .</p>	<p>- مركز ضمان الجودة.</p> <p>- وكيل المعهد لشئون التعليم والطلاب .</p> <p>- مدير وحدة الجودة.</p>
		<p>- لا تتوفر منافذ للنشر العلمى لقلّة الدوريات فى مجال عمل المعهد.</p> <p>- صعوبة النشر فى الدوريات العلمية العالمية المتاحة.</p> <p>- ضعف مستوى الدوريات والمؤتمرات المحلية وعدم مصداقية النشر فيها .</p>	<p><b>المحليين :</b></p> <p>- ليس لها منافذ للنشر العلمى لكن مؤتمراتها على الرغم من ضعف مستواها وعدم تمتعها بقدر عال من التأثير العلمى فإنها تلقى رواجاً بين أوساط الأكاديميين والباحثين فى مجالات التصميم وتقنيات الإنتاج الصناعى فى مصر والدول العربية .</p> <p><b>الإقليميين :</b></p> <p>- دوريات محدودة التأثير ومؤتمرات ليس لها تأثير يذكر فى مجالات تنمية الابتكار التصميمي وإهتمام بالحوارات اللفظية فى مشاكل التصميم دون الخوض فى موضوعات ذات أهمية .</p>	<p>- تشجيع النشر الدولى وتوفير الفرصة والموارد للباحثين للعمل البحثى .</p> <p>- اعداد قاعدة بيانات بالمجلات والمؤتمرات الدولية ذات معدل التأثير المرتفع وإتاحتها للباحثين وأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>- العمل على إقامة مؤتمرات علمية جادة فى مجالات تخصصية واضحة ودقيقة والتقليل من المؤتمرات الشمولية التى لا يربط بين محاورها رابط واضح.</p> <p>- الاستفادة من خبرات مؤسسات أكاديمية تتمتع مؤتمراتها ودوريتها بالاحترام و المصداقية .</p>	<p>- عميد المعهد .</p>

## أهم نقاط التحدي لتحسين الفجوة :

- وجود الكليات المماثلة سواء في القاهرة حيث الوجود المكثف مراكز اكتساب الخبرة والتدريب العملي جعل من الصعب منافسة المعهد من قبل جميع الكليات والمعاهد المناظره فحتت وجود بعض الكليات والمعاهد المناظره في مواقع صناعية متميزة.
- مستوى الابتكار الفردي مقارنة بالمنافسين من الكليات المناظره محلياً وإقليمياً هو أصعب التحديات، قياساً بعدد الجوائز التي اكتسبها طلاب وأعضاء هيئة التدريس الكلية مقارنة بمنافسيها.
- هناك علاقات تعاون أكاديميو علمية عديدة من خلال اتفاقيات ثنائية ومشروعات مشتركة بين الكليات المنافسة ومعاهد ومؤسسات تعليمية وبحثية متميزة وهيئات تنفيذية أخرى في المنطقة العربية والعالم، في مجال التدريس والبحث والتدريب. وهي تتسم بحقل الخبرات وتتيح الحصول على خبرات متطورة وتشمل وجود دبرامج لتبادل الخبرات محلياً ودولياً علمياً مستوى الطلاب والأساتذة، كما ان هذالبروتوكولات لتكفل التعرف على نقاط القوة والضعف بالمنافسين وأساليب الاستفادة منها لتطوير المعهد.
- أنشطة المعهد بالحفاظ على التراث المصرى القومى أقل من قدرات المنافسين حيث قلة أعداد الخبرات من أعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى قلة تخصصات المعهد.

## دراسة الفجوة بين معايير الهيئة ( الواقع والمأمول )

المعيار	الواقع	المأمول
---------	--------	---------



<p>انتظام التقارير الدورية لمتابعة وتقويم مدي تقدم الخطط التنفيذية .</p>	<p>الاستمرار في نشر رؤية ورسالة المعهد من خلال الكتب الجامعية وعدد من المطويات وبوستر ودليل الطالب واعتمادها من مجلس المعهد بعد تعديلها.</p> <p>تفعيل اعتماد السياسات المتعلقة بالعملية التعليمية والبحث العلمي ونشاط خدمة المجتمع وتنمية البيئة من مجلس المعهد ونشر هذه السياسات على الأطراف صاحبة المصلحة.</p> <p>وجود خطة استراتيجية للمعهد بعد عرضها ومناقشتها لتحقيق الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية واعتمادها من مجلس المعهد.</p> <p>الارتباط الوثيق بين رسالة المعهد ورسالة وزارة التعليم العالي وكذلك ارتباط الغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد بنظيرتها للوصول إلى مستوى متميز لخريجي المعهد قادر على المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي.</p>	<p>معيار ( ١ ) التخطيط الاستراتيجي ي</p>
--	--	--

<p>— وضع آلية لتداول السلطة بين رؤساء الأقسام تعتمد على معايير واضحة ومعلنة.</p> <p>— تصميم قاعدة بيانات فعالة وتوفير الإجراءات الإلكترونية لإتمام أعمال الجودة.</p> <p>— تصميم تطبيق برنامج للمعهد بأجهزة الهواتف الذكية.</p> <p>— زيادة تفعيل موقع المعهد.</p> <p>— زيادة عدد الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فضوء المتطلبات الوظيفية.</p> <p>— وضعا لآلية لقياس مردود التدريب بعلناء القيادات (كتصميم استبيان لقياس مدى الاستفادة من النشاط التدريبي لأعضاء هيئة التدريس والدورات المقترحة).</p> <p>— وضع آليات لزيادة قطاعات التدريب في الشركات والمؤسسات الحكومية والخاصة جاري العمل من خلال البروتوكولات والاتفاقيات المشركة .</p>	<p>— وجود معايير معتمدة ومعلنة لإختيار القيادات الأكاديمية وتحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة لوظائف الكلاء ورؤساء الأقسام ورؤساء الأقسام الإدارية.</p> <p>— عمل برامج تدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين لرفع الكفاءة التعليمية والإدارية وتكوين كوادر جديدة من القيادات .</p> <p>— عقد الدورات الخاصة بأعمال الجودة لمعظم القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمعهد.</p> <p>— مناقشة كافة القضايا التعليمية وحل كافة مشاكل التعليم والتعلم بمجالس الأقسام واللجان المتخصصة بواسطة آليات فاعلة .</p> <p>— تشكيل وحدة ضمان الجودة واعتماد هيكلها التنظيمي .</p> <p>— مشاركة كافة الأطراف المعنية</p> <p>فيتقينا لأداء بتصميم مجموعة من استطلاعات الرأي ، والاستبيانات</p> <p>والاستفادة بتحليل النتائج واستخدام نظام التغذية الراجعة في حل المشاكل وأساليب التقييم وتحسين الأداء المؤسسي .</p> <p>— عدم التمييز والعدالة وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة ، وإعلان ميثاق القيم الجوهرية والأخلاقيات للمعنيين .</p> <p>— المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها ، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.</p> <p>— تدريب الكوادر الإدارية على استخدامات الوسائل التكنولوجية فالعمليات الإدارية.</p> <p>— توافر الأدلة والمطبوعات ووسائل النشر فيما يخص التعيينات وتقييمات القيادات الأكاديمية .</p> <p>— تشكيل اللجان التنفيذية والتابعة ومشاركتها الفاعلة في حل مشاكل التعليم والتعلم وتطوير الفاعلية التعليمية</p> <p>— التوصيف الوظيفي للمعهد واضح ومعلن من خلال الدليل والموقع الإلكتروني.</p> <p>— وجود وحدة ال HR لمتابعة وتقييم الجهاز الإداري.</p>	<p>معيار ( ٢ ) القيادة والحوكمة</p>
---	--	---

<p>— تفعيل المشاركة المجتمعية لقياس التقويم ومناقشة نتائج التقويم المؤسسي .</p> <p>— إعداد خطة لتطوير مهارات الجهاز الإداري في استخدام التكنولوجيا ،من خلال مجموعة من الدورات المتخصصة ،والاستعانة بكوادر مؤهلة .</p> <p>— تنويع أساليب تقييم عناصر العملية التعليمية من مقابلات وملاحظات وعدم الاكتفاء بالاستبيانات .</p>	<p>— وجود تقارير سنوية بشكل منتظم.</p> <p>— الإعتدال على تدريب حوالي ٩٩% من كافة أعضاء المعهد من أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الجهاز الإداري و أكثر من ١٢٠ طالب بالمعهد.</p> <p>— وجود مطبوعات تشمل ( دليل وحدة ضمان الجودة – اللجان التنفيذية – الدراسة الذاتية – دليل الجودة للطلاب – دليل البرامج العلمية التابعة للمعهد).</p> <p>— مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس في دورات تؤهلهم لأن يكونوا مراجعين معتمدين لمؤسسات التعليم العالي للإستفادة من خبراتهم، و قد تم بالفعل إختيار ٢ عضو من أعضاء هيئة التدريس ليكونوا مراجعين خارجيين للجامعات الحكومية و الخاصة المماثلة بنفس التخصص.</p> <p>— الإعتدال على مراجعين خارجيين خبراء من كليات حكومية مماثلة التخصص.</p> <p>— وجود مراجعات داخلية و خارجية منتظمة سنويا.</p>	<p>معيار ( ٣ ) إدارة الجودة والتطوير</p>
<p>— استكمال قواعد البيانات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس .</p> <p>— تحديث السيرة الذاتية (متضمنة قائمة الأبحاث المنشورة).</p> <p>— عمل مرحلة ثالثة من الدورات التدريبية الخاصة بالجودة.</p> <p>— اتخاذ القرارات والإجراءات المناسبة من قبل إدارة المعهد لتحسين والمحافظة على إرضاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة , مما يساعد على تحسين أدائهم الوظيفي.</p> <p>— تعيين أعضاء هيئة تدريس وهيئة معاونة حتى تتفق مع المعدلات المرجعية.</p>	<p>— عدم توافر قاعدة بيانات متكاملة تضم كافة متطلبات الإعتدال لأعضاء هيئة التدريس في الموقع الإلكتروني.</p> <p>— الهيكل الوظيفي ببعض الأقسام به عجز في أعضاء هيئة التدريس .</p> <p>— وضع شروط لتعيين أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>— يوجد بعض من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لم تأخذ دورات تدريبية في الجودة.</p> <p>— يوجد عدم رضا وظيفي عند بعض من أعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>معيار ( ٤ ) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p>

<p>— عدم توافر الإجراءات التصحيحية الكافية لتحسين الرضا الوظيفي .</p> <p>— لا تشمل خطة التدريب على دورات متنوعة شاملة مهارات إدارية ومهارات سلوكية ومهارات فنية متخصصة .</p> <p>— عدم نشر التوظيف الوظيفي بشكل فعال مما أدى الى ضعف معرفة العاملين بالجهاز الإداري بطبيعة التوظيف الوظيفي .</p> <p>— لم يتم تفعيل اختيار موظف مثالي داخل المعهد.</p>	<p>— وجود هيكل تنظيمي إداري يوضح وظائف واختصاصات الجهاز الإداري .</p> <p>— وجود قواعد معلنة لتعيين وترقى القيادات الإدارية والعاملين.</p> <p>— يوجد خطة تدريبية موثقة تكون معتمدة على استقصاء آراء العاملين والقيادات الإدارية .</p> <p>— وجود متابعة لتنفيذ الخطة التدريبية والاستفادة من الاستقصاءات في تحديد أوجه النقص في الدورات .</p> <p>— وجود توصيف وظيفي لكل وظيفة إدارية في الجهاز الإداري للمعهد</p> <p>— وجد تقييم لأداء العاملين والقيادات بالجهاز الإداري بشكل دوري.</p> <p>— وجد دليل الجهاز الإداري .</p>	<p>معيار ( ٥ ) الجهاز الإداري</p>
<p>— زيادة الحاسبات الآلية .</p> <p>— تطوير المكتبة (دعم المكتبة بالكتب المتاحة بشكل الكتروني للتسهيل على الطلاب الاطلاع من خلال شبكة المعلومات (الانترنت) لمن يرخص له بذلك من خلال رقم سري بالمكتبة خاص بالطالب يعد بعد دفع الرسوم الدراسية).</p> <p>— إتاحة خدمة الإنترنت للجميع (تعظيم الاستفادة من موقع المعهد على شبكة الانترنت بشكل جيد من خلال ربط تواصل الطلاب بها عن طريق إعلان النتائج للمراحل الدراسية المختلفة).</p>	<p>— الرواتب والعلاوات السنوية لأعضاء الهيئة التدريسية، وكذلك الرواتب والعلاوات السنوية للمعيدين والمدرسين المساعدين .</p> <p>— الرواتب لأعضاء الهيئة التدريسية المنتدبين إنتداب كلي ، والمكافآت للمنتدبين إنتداب جزئي.</p> <p>— رواتب العاملين بكافة القطاعات الطلابية والخدمية بالمعهد.</p> <p>— مصاريف عامة في المستهلكات والخامات الأساسية .</p> <p>— نفقات إستهلاكات الكهرباء والماء ونفقات الإصلاح والصيانة.</p> <p>— تميز مباني المعهد بالنظافة والتهوية الجيدة.</p> <p>— المرافق العامة والخاصة للمعهد كافية وتؤدي الغرض والمباني بحالة جيدة.</p> <p>— أبنية المعهد تم تصميمها وإعدادها بشكل متميز مع مراعاة الاحتياجات الأكاديمية والفنية.</p> <p>— تتم النظافة بشكل دوري , مع مراعاة إحتياجات الصيانة وإجراؤها من خلال متخصصين .</p>	<p>معيار ( ٦ ) الموارد المالية والمادية</p>

	<p>— يتوافر بالمعهد منافذ للطوارئ عند حدوث أي خطر.</p> <p>— يوجد خطة لتحقيق الأمن والسلامة وخطة الاستعداد والإخلاء للمعهد في حالة أي طارئ.</p> <p>— توجد خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية</p> <p>— يوجد دليل للأزمات والكوارث .</p> <p>— توافر العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمن والسلامة لأفراد المعهد .</p> <p>— تم التوريد لعدد من الحاسبات للمعهد لدعم امكانيات الحاسب الآلي بالمعامل.</p>	
<p>— العمل على تطوير تكنولوجيا المعلومات في عملية التعليم والتعلم .</p> <p>— وضع آلية سنوية للتحقق من مدى ملائمة البرامج التعليمية لسوق العمل (إستطلاع رأي ، ورش، ندوات ..... إلخ .</p> <p>— زيادة مشاركة الجهات ذات المصلحة عند تطوير البرامج التعليمية.</p>	<p>— مصفوفات البرامج تثبت أن تصميم البرامج يتوافق مع المعايير الأكاديمية القومية القياسية.</p> <p>— الإهتمام بالدورات والندوات وورش العمل المخصصة لنشر الوعي بمفاهيم المعايير الأكاديمية.</p> <p>— إعداد مصفوفة المخرجات التعليمية المستهدفة للبرنامج والمقررات في ضوء المعايير الأكاديمية.</p> <p>— إعداد استبيان بصفة دورية للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين لقياس مدى نجاح أداء المعهد في تحقيق رسالة وسياسات الجودة في ضوء المعايير المتبناه..</p> <p>— عمل دورات تدريبية لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري للتنوعية بمفاهيم الجودة وإعداد توصيفات البرامج والمقررات الدراسية والتقارير .</p> <p>— وجود التقارير السنوية للبرامج الأكاديمية .</p> <p>— الإستعانة بخبراء خارجيين والأطراف المجتمعية لمراجعة البرامج والمقررات .</p> <p>— قياس رأي الطلاب في البرامج والمقررات التعليمية بشكل دوري .</p> <p>— وجود قائمة بالكتب والمراجع المستخدمة لكل برنامج دراسي.</p> <p>— تفعيل دور المراجعين الداخليين لإجراء مراجعة دورية لكل من البرامج والمقررات الدراسية.</p> <p>— تفعيل دور مجالس الاقسام ومجلس الكلية في متابعة</p>	<p>معيار ( ٧ ) المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية</p>

	<p>إعضاء هيئة التدريس في إعداد توصيفات وتقارير المقررات ومتابعة التطور الحادث في مخرجات المقررات .</p> <p>— وجود إجراءات تصحيحية موثقة بالأقسام العلمية في ضوء تحليل النتائج .</p>	
<p>— إعادة هيكلة البرنامج التدريبي على المستوى العام وداخل التخصصات والعمل على وجود برنامج واحد متكامل موثق والعمل من خلاله لضمان نجاح المنظومة التدريبية.</p>	<p>— توافر استراتيجيات للتعليم والتعلم والتقييم.</p> <p>— يوجد برامج للتدريب الميداني للطلاب.</p> <p>— وجود آلية لضمان استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم المستهدفة .</p> <p>— وجود آليات محددة على مستوى القسم والمعهد للتأكد من عدالة تقويم الطلاب.</p> <p>— تتم الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية</p> <p>— هناك مؤشرات لقياس فاعلية التدريب الميداني للطلاب.</p>	<p>معيار ( ٨ ) التدريس والتعلم</p>
<p>— لايقدم المعهد منح دراسية للطلاب من خارج البلاد .</p> <p>— دراسة حالات الطلاب المتعثرين ومتابعة حالتهم .</p> <p>— تفعيل دور اتحاد الطلاب والمشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في أنشطة المعهد .</p> <p>— وضع سياسة لجذب الطلاب الوافدين .</p> <p>— المساعدة في توظيف الطلاب و الخريجون من ذوي القدرات و المهارات العالية من خلال ملتقى للخريجين .</p> <p>— إستمرار نمو الموارد المادية لتحقيق مستوى الأداء المطلوب والتميز للطلاب والخريجون.</p>	<p>— وجود قواعد واضحة ومعلنة تتسم بالشفافية للقبول ببرامج المعهد المختلفة وللتحويلات .</p> <p>— يصدر المعهد دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب، بالإضافة إلى موقع المعهد الإلكتروني به كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات، ويتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد.</p> <p>— الاهتمام بالأنشطة الطلابية وممارستها .</p> <p>— الاهتمام بقياس رأي الطلاب في تقييم العملية التعليمية وفي وضع السياسة التعليمية للمعهد وتحقيق رغبات الأغلبية في وضع الجداول التدريسية وجداول الإمتحانات ومواعيدها.</p> <p>— إنشاء قاعدة بيانات للطلاب الملتحقين بالمعهد.</p> <p>— توجد عيادة طبية بالمعهد .</p> <p>— توفير أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية.</p> <p>— يوفر المعهد نظاماً متكاملًا لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً وصحياً.</p> <p>— يوفر المعهد الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية</p>	<p>معيار ( ٩ ) الطلاب والخريجون</p>

	<p>والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها مع حصول المعهد على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة.</p> <p>— يوجد قاعدة بيانات لتيسير التواصل مع الخريجون من خلال الموقع الإلكتروني .</p> <p>— يحرص المعهد على متابعة خريجها وتحقيق التواصل معهم، وتشجع وتدعم رابطة الخريجين لتعزيز العلاقة معهم.</p> <p>— يوجد نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية .</p> <p>— شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل .</p>	
<p>— لا يوجد بحوث علمية مشتركة مع مؤسسات علمية دولية.</p> <p>— لا يوجد بالمعهد أعضاء هيئة تدريس سبق حصولهم على جوائز الدولة / جوائز عالمية.</p> <p>— لا تستفيد المؤسسات الإنتاجية والخدمية من البحوث العلمية التطبيقية الخاصة بالمعهد.</p> <p>— لا يوجد في المعهد برامج لتنمية المهارات البحثية للهيئة المعاونة.</p> <p>— لم يتم مشاركة الطلاب في المشاريع البحثية.</p> <p>— لا يوجد مصادر مختلفة لتمويل البحث العلمي</p> <p>— لا يوجد مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات بحثية محلية / دولية خلال السنوات الثلاث الأخيرة.</p> <p>— لا يوجد مشاركة للطلاب في المؤتمرات المحلية / الدولية.</p>	<p>— يوجد خطة للبحث العلمي بالمعهد من خلال الخطط البحثية لكل قسم.</p> <p>— يوجد توافق لخطة البحث العلمي بالمعهد مع الإمكانيات المادية للمعهد حيث توجد المعامل ومكتبة خاصة بالمعهد يستفيد منها الدارسين .</p> <p>— يوجد ارتباط بين خطة البحث العلمي بالمعهد مع نظيراتها لجامعة حلوان وذلك عن طريق تسجيل رسائل الماجستير والدكتوراه للهيئة المعاونة الخاصة بالمعهد في كلية الفنون التطبيقية جامعة حلوان.</p> <p>— نسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين في البحث العلمي هي ١٠٠% من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مشاركون فعليون في البحث العلمي بأقسامهم العلمية المختلفة وذلك من خلال :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الإشراف على الرسائل العلمية.</li> <li>• أبحاث الترقيات بدءاً من رسائل الماجستير والدكتوراه.</li> </ul> <p>— إعطاء يوم تفرغ للهيئة المعاونة , كما يساهم المعهد ماليا لدعم الباحثين .</p> <p>— تم تشكيل لجنة الحفاظ على حقوق الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي.</p> <p>— تم عمل اتفاقية تعاون في مجال تطوير التعليم والتبادل العلمي بين المعهد العالي للفنون التطبيقية بالتجمع الخامس وكلية الفنون التطبيقية جامعة ٦ أكتوبر.</p>	<p>معيار ( ١٠ ) البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>



<p>— يوجد برنامج توعية بأشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة لكل من الطلاب، أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم والأطراف المجتمعية ذات العلاقة .. <u>جاري تفعيل البرامج ووضع آليات للتنفيذ.</u></p> <p>— توجد خطة موثقة سنوية أو خمسية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة تعتمد على أولويات المجتمع..<u>يتم توثيق الخطة من خلال مجلس المعهد.</u></p> <p>— لا توجد وثائق تشكيل مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في مجالس المؤسسة.</p> <p>— لا توجد محاضر جلسات المجالس التي يشارك فيها الأطراف المجتمعية.</p> <p>— لا توجد وثيقة بالوسائل التي تستخدمها المؤسسة لقياس مستوى الرضا الوظيفي للأطراف المجتمعية وتنمية البيئة التي تقدمها سنويا.</p>	<p>— حرص المعهد على قياس رضا الأطراف المجتمعية بتصميم وتوزيع بعض الاستبيانات لقياس رأي المجتمع المحلي وقياس مستوى الخدمات التي يقدمها المعهد.</p> <p>— النهوض بمستوى المشاركة المجتمعية من خلال عقد العديد من الندوات لتطوير خريج المعهد.</p> <p>— تنوع تخصصات المعهد تسمح بفرص تعاون أوسع مع الأطراف المجتمعية.</p> <p>— الاعتماد على الجهود الذاتية في تمويل الاحتفالات وأنشطة خدمة المجتمع الأخرى .</p> <p>— العلاقات الكثيرة والمتنوعة للمعهد بمجال عمل الخريجين والمجتمع المحيط خارج المعهد، مما يتيح فرص كثيرة لتدريب الطلاب وتوظيفهم .</p>	<p>معيار ( ١٢ ) المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>
---	---	--



## السمات المميزة للمعهد

- تمبلورة السمات المميزة للمعهد من خلال نتائج التحليلات بينورصد التوقعات والاحتياجات التقارير السنوية للمعهد والزيارات الميدانية، والتقييم إجمالها في النقاط التالية:
- توفير بيئة تعليمية متميزة بتوفير الأجهزة ووسائل التعليم لبعض برامج المعهد بالإضافة إلي المرافق والأنشطة والخدمات الطلابية والتطوير المستمر لها.
- خريج المعهد يفر د ب صفات مميزة تجمع بين الجوانب الفنية والتقنية والهندسية من خلال لائحة مميزة بنظام الساعات المعتمدة علي مستوى المرحلة الجامعية الأولى ( البكالوريوس) .
- التطوير المستمر لمحتوي وطرق التدريس للمقررات الدراسية بما يتفق مع احتياجات سوق العمل والبحث العلمي.
- توفير تكنولوجيا المعلومات وتداول المعلومات إلكترونياً.
- إنشاء برامج جديدة ذات ميزة تنافسية عالية وتخدم سوق العمل.
- جودة الأنشطة والخدمات والدعم الطلابي.
- الإسهام بالبحث العلمي وخدمة مجتمع المعهد والمجتمع المحيط .

## اختيار الإستراتيجية المناسبة

أولاً: مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

التعليق	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الداخلية (مجالات القوة والضعف)
<b>(أ) أهم مجالات القوة</b>				
محدثه تتوافق مع احتياج سوق العمل.	٠,٦٠	٤	٠,١٥	البرامج التعليمية
كافية إلى حد كبير وتحتاج إلى تحسين والتوزيع الجيد.	٠,٦٠	٤	٠,١٥	الموارد المالية والتسهيلات المادية
واضحة , ومرنة, وتخدم الأداء وتحتاج لبعض التعديل والشفافية.	٠,٤٠	٤	٠,١٠	الأنظمة وإجراءات العمل
جيدة ولكن بدون خطة عمل.	٠,٣٠	٣	٠,١٠	خدمة المجتمع و تنمية البيئة
جيدة ولكن تحتاج إلى توعية أكثر.	٠,١٥	٣	٠,٠٥	القيم المشتركة
الأعداد كافية.	٠,١٥	٣	٠,٠٥	سياسات القبول
<b>(ب) أهم مجالات الضعف</b>				
غير كافية وغير مؤهلة بخبرات متميزة عن غيرها من المنافسين.	٠,١٠	١	٠,١٠	أعضاء هيئة التدريس
غير موظف لتطوير المناهج أو خدمة البيئة والافتقار لمفهوم العمل الجماعي.	٠,٠٥	١	٠,٠٥	البحث العلمي
غير متنوعة	٠,١٠	٢	٠,٠٥	أنماط التعليم
غير متنوعة.	٠,١٠	٢	٠,٠٥	طرق التقييم
لا يفي بمتطلبات العمل داخل المعهد, وعدم وضوح بعض المهام.	٠,١٤	٢	٠,٠٧	الهيكل التنظيمي ونمط الإدارة
غير كافية	٠,١٦	٢	٠,٠٨	الموارد البشرية للمعهد
	٢,٨٥		١,٠٠	إجمالي النقاط المرجحة

يشير هذا الجدول إلى أن تأثير مجالات القوة أكبر من مجالات الضعف مما يؤدي إلى فرصة تقليل أو إنعدام نقاط الضعف على المدى القصير .

### ثانياً:- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

التعليق	الوزن	الدرجة	الوزن	العوامل الإستراتيجية الخارجية
---------	-------	--------	-------	-------------------------------

<b>(أ) أهم الفرص</b>				
إنشاء برامج مستحدثة غير موجودة بالمؤسسات المنافسة	٠.١٠	٣	٠.٣٠	ميزة تنافسية.
النمو المتزايد في أعداد الطلاب الوافدين من الداخل ومن الدول العربية	٠.١٠	٤	٠.٤٠	سمعة جيدة للمعهد والخريج وتوافر فرص العمل , وتوفير سبل الدعم المناسبة.
اللوائح لخدمة العملية التعليمية ونظام العمل	٠.٠٥	٤	٠.٢٠	سهلة ومرنة.
مصادر تعليم مفتوحة	٠.٠٥	٣	٠.١٥	مصادر متنوعة من مكتبة و واستديوهات و ورش
تطبيق لائحة الساعات المعتمدة للمرحلة الجامعية الأولى ( البكالوريوس)	٠.٠٥	٣	٠.١٥	مرونة وتحقق جميع المهارات للطلاب
بنية تعليمية جيدة	٠.١٠	٣	٠.٣٠	فرص اكبر للتخصص وفق ميول الطالب
وجود بنية إلكترونية وقواعد بيانات بالمعهد	٠.٠٥	٣	٠.١٥	توفير المباني والخدمات الطلابية بشكل جيد
<b>(ب) أهم التهديدات</b>				
متطلبات الاعتماد من هيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد	٠.١٠	٢	٠.٢٠	الطريق لتحقيق الميزة التنافسية والحصول على الاعتماد
التدهور المستمر في مستوى الطلاب القادمين من التعليم الثانوي.	٠.٠٥	١	٠.٠٥	قصور في المهارات الذهنية والمهارية
دعم عضو هيئة التدريس.	٠.٠٥	٢	٠.١٠	عدم كفاية أعضاء هيئة التدريس و عدم كفاية الدعم المادي والاكاديمي
المنافسة الحادة مع المؤسسات المماثلة	٠.٠٥	١	٠.٠٥	ارتفاع مستوي المعايير المراد تحقيقها
إحجام دعم أصحاب الأعمال و الشركات للبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية و التطبيقية.	٠.٠٥	١	٠.٠٥	قصور في التعاون وتقديم الدعم
لا يوجد خطة للبحث العلمي	٠.٠٥	٢	٠.١٠	عدم توفير خطة بحثية و الأنشطة الخاصة بالبحث العلمي من ندوات ومؤتمرات ومجلات علمية
لا يتوفر مصادر التمويل الذاتي	٠.٠٥	١	٠.٠٥	عدم تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص , والمكتب الاستشاري
ضعف التفوق في مجال الابتكار	٠.٠٥	١	٠.٠٥	عدم ربط كافي لمشاريع الطلاب بالجانب الإبتكاري وعدم توفير مشروعات دعم الإبتكار , برنوكولات تعاون مع المؤسسات الصناعية
قصور التعليم الذاتي والإلكتروني	٠.٠٥	١	٠.٠٥	غير كافية , وصعوبة التنفيذ
إجمالي النقاط المرجحة	١.٠٠		٢,٤٠	

- تعكس نتائج مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للمعهد و أن الوضع الإستراتيجي الخارجي للمعهد أقل من المتوسط
- ويبلغ إجمالي النقاط = ٢,٤٠ , وهو ما يعكس القرب من القيمة المتوسطة .
- ويشير هذا الجدول إلي أن المعهد يستجيب لإستغلال الفرص وتجنب التهديدات بشكل إيجابي مما يؤدي إلي التغلب علي التهديدات علي المدى القصير .

## **تحليل الثنائي TOWS للوصول الى الإستراتيجيات المناسبة**

نقاط القوة (S)	نقاط الضعف (W)	
البرامج التعليمية	أعضاء هيئة التدريس	
الموارد المالية والتسهيلات المادية	البحث العلمي	
الأنظمة وإجراءات العمل	أتماط التعليم	
خدمة المجتمع و تنمية البيئة	طرق التقييم	
القيم المشتركة	الهيكل التنظيمي ونمط الإدارة	
سياسات القبول	الموارد البشرية للمعهد	
استراتيجية (S + O)	استراتيجية (W + O)	الفرص (O)
<p>١- الاستفادة من التحسين المستمر للبيئة التعليمية والبنية التحتية لجذب الطلاب.</p> <p>٢- التوسع في إنشاء برامج جديدة مميزة .</p> <p>٣- إنشاء إدارة لخدمة المجتمع والبيئة .</p> <p>٤- تعظيم الاستفادة من البنية التكنولوجية وقواعد المعلومات الخاصة بالمعهد .</p> <p>٥- نشر وترسيخ المبادئ والقيم المشتركة بالمؤسسة.</p> <p>٦- توفير قواعد بيانات متكاملة لأنظمة العمل بالمعهد.</p> <p>٧- تطوير أنظمة الإرشاد الأكاديمي.</p> <p>٨- الدعاية وتوفير الأدلة الإرشادية الخاصة ببرامج المعهد</p> <p>٩- ربط خدمة المجتمع بالعملية التعليمية والبحثية.</p>	<p>١- توظيف نتائج البحث العلمي لتطوير البرامج الأكاديمية.</p> <p>٢- الاستفادة من لوائح العمل ومصادر التعليم في تحسين وتنوع أنظمة التعليم وطرق التقييم .</p> <p>٣- توفير الموارد البشرية الكافية.</p> <p>٤- تفعيل برنامج للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة.</p> <p>٥- مراجعة اللوائح وانظمة العمل لضمان هيكل تنظيمي ونمط للإدارة يحقق أعلى مستويات الأداء ورضا أفراد المؤسسة.</p>	<p>إنشاء برامج مستحدثة غير موجودة بالمؤسسات المنافسة</p> <p>نمو متزايد في أعداد الطلاب الوافدين من الداخل ومن الدول العربية</p> <p>اللوائح لخدمة العملية التعليمية ونظام العمل مصادر تعليم مفتوحة</p> <p>تطبيق لائحة الساعات المعتمدة للمرحلة الجامعية (البكالوريوس)</p> <p>بيئة تعليمية جيدة</p> <p>بنية إلكترونية وقواعد بيانات بالمعهد</p>
استراتيجية (S + T)	استراتيجية (W + T)	التحديات (T)
<p>١- التعاون مع المؤسسات والشركات والبحث عن صور الشراكة معها.</p> <p>٢- البحث عن تعزيز صور الشراكة مع الجامعات العربية والأجنبية.</p> <p>٣- تسويق خدمات المركز ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر الدعم الذاتي .</p> <p>٤- توفير وسائل الدعم الكافية لإستيفاء متطلبات الاعتماد</p> <p>٥- تعديل سياسات القبول تضمن قبول الطلاب ذات الكفاءات الابتكارية.</p> <p>٦- إنشاء لجنة لمراجعة السياسات وقواعد المعهد .</p> <p>٧- إقامة أنشطة مختلفة تدعم العملية البحثية.</p> <p>٨- دعم الأبحاث التطبيقية.</p> <p>٩- تطوير مقررات للبرامج لزيادة التنافسية .</p> <p>١٠- التوسع في طرق التعليم الذاتي والإلكتروني.</p> <p>١١- إنشاء مركز لدعم الابتكارات .</p> <p>١٢- وضع برنامج تاهيل للطلاب الملتحقين .</p> <p>١٣- تنظيم ورش العمل والندوات والمعارض والدورات التدريبية المتخصصة .</p> <p>١٤- قيام البرامج بتحقيق معايير الاعتماد الخاصة بالهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد في كلا من</p> <p>( القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية ) .</p>	<p>١- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و الجهاز الإداري والفني .</p> <p>٢- دعم مستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في توفير المرتبات الكافية , ودعم الأبحاث العلمية , وتوفير أساليب وطرق النشر</p> <p>٣- وضع خطة بحثية تضمن خدمة مناهج البرامج الأكاديمية وربطها بالمراكز والمؤسسات الإنتاجية , وتحقق خدمة المجتمع.</p> <p>٤- ربط مشروعات الطلاب بالجانب الابتكاري</p> <p>٥- الإرتقاء بمهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في العملية التعليمية</p> <p>٦- نشر الوعي البيئي والثقافي وربطه بقضايا المجتمع.</p>	<p>متطلبات الاعتماد من هيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد</p> <p>تدهور في مستوى الطلاب القادمين من التعليم الثانوى.</p> <p>دعم عضو هيئة التدريس.</p> <p>المنافسة الحادة مع المؤسسات المماثلة</p> <p>إحجام دعم أصحاب الأعمال والشركات للبحث العلمى على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.</p> <p>لا يوجد خطة للبحث العلمى</p> <p>لا يتوفر مصادر التمويل الذاتي</p> <p>ضعف التفوق في مجال الابتكار</p> <p>قصور التعليم الذاتي والإلكتروني</p>

## مصفوفة التخطيط الإستراتيجى الكمى (لإختيار الاستراتيجية الرئيسية و الاستراتيجية البديلة)

البدائل الإستراتيجية				الوزن النسبى	العناصر الرئيسية
استراتيجية الإنكماش	استراتيجية ثبات	استراتيجية تحسين	استراتيجية نمو وتوسع		

جمله الدرجة		واستقرار		وتطوير		جمله الدرجة		جمله الدرجة	
جمله الدرجة	درجة الجاذبية	جمله الدرجة	درجة الجاذبية	جمله الدرجة	درجة الجاذبية	جمله الدرجة	درجة الجاذبية	جمله الدرجة	درجة الجاذبية
<b>الفرص</b>									
٠,١٠	١	٠,١٠	١	٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,١٠	إنشاء برامج مستحدثة غير موجودة بالمؤسسات المنافسة
٠,١٠	١	٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,٣٠	٣	٠,١٠	نمو متزايد في أعداد الطلاب الوافدين من الداخل ومن الدول العربية.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	اللوائح لخدمة العملية التعليمية ونظام العمل
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,٠٥	مصادر تعليم مفتوحة.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,١٠	١	٠,٠٥	تطبيق لائحة الساعات المعتمدة للمرحلة الجامعية الأولى (البكالوريوس)
٠,١٠	١	٠,٢٠	٢	٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,١٠	بينة تعليمية جيدة.
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	بنية إلكترونية وقواعد بيانات بالمعهد.
<b>التحديات</b>									
٠,١٠	١	٠,١٠	١	٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,١٠	متطلبات الاعتماد من هيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد
٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	تدهور في مستوى الطلاب القادمين من التعليم الثانوي.
٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,٠٥	دعم عضو هيئة التدريس.
٠,٠٥	١	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	المنافسة الحادة مع المؤسسات المماثلة
٠,١٥	٣	٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,٠٥	إحجام دعم أصحاب الأعمال والشركات للبحث العلمي على مستوى البحوث الأساسية والتطبيقية.
٠,١٥	٣	٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,٠٥	ضعف البحث العلمي
٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,٠٥	لا يتوفر مصادر التمويل الذاتي
٠,١٥	٣	٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,٠٥	ضعف التفوق في مجال الابتكار
٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,٠٥	قصور التعليم الذاتي والإلكتروني
<b>نقاط القوة</b>									
٠,١٥	١	٠,٣٠	٢	٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,١٥	البرامج التعليمية
٠,١٥	١	٠,١٥	١	٠,٣٠	٢	٠,٤٥	٣	٠,١٥	الموارد المالية والتسهيلات المادية
٠,١٠	١	٠,٢٠	٢	٠,٣٠	٣	٠,٣٠	٣	٠,١٠	الأنظمة وإجراءات العمل
٠,١٠	١	٠,٣٠	٣	٠,٣٠	٣	٠,٣٠	٣	٠,١٠	خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٠,٠٥	١	٠,٠٥	١	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	القيم المشتركة
٠,١٠	٢	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,٠٥	سياسات القبول
<b>نقاط الضعف</b>									
٠,٣٠	٣	٠,٢٠	٢	٠,١٠	١	٠,١٠	١	٠,١٠	عدم الكفاية والكفاءة لأعضاء هيئة التدريس
٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	عدم وجود خطة البحث العلمي
٠,١٥	٣	٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,٠٥	١	٠,٠٥	عدم تنوع أنماط التعليم
٠,١٥	٣	٠,١٠	٢	٠,١٥	٣	٠,٠٥	١	٠,٠٥	عدم تنوع طرق التقييم
٠,٢١	٣	٠,٢١	٣	٠,١٤	٢	٠,٠٧	١	٠,٠٧	الهيكل التنظيمي ونمط الإدارة لتفي بمتطلبات العمل
٠,٠٨	١	٠,١٦	٢	٠,٠٨	١	٠,٠٨	١	٠,٠٨	الموارد البشرية للمعهد غير كافية
٣,٢٩		٣,٥٢		٤,٣٢		٤,٦٠		٢,٠٠	الأجمالي

وبناء على هذه النتائج تم اختيار استراتيجية (النمو والتوسع) كاستراتيجية رئيسية و اختيار استراتيجية ( التحسين والتطوير) كاستراتيجية بديلة.

**استراتيجيات النمو والتوسع :**

وتستخدم هذه الإستراتيجية من أجل زيادة اتساع فرص المعهد وذلك عن طريق إضافة ميادين عمل جديدة ونطاقات مختلفة عما هو متاح للمعهد حالياً وغالباً ما سيتم هذا عبر منظمات المجتمع المدني المختلفة وبعض المصالح الحكومية والشركات والقطاع الخاص.

وأهم المبررات أو الأسباب الداعية لاتخاذ هذا الإستراتيجية كإستراتيجية أساسية هو القوة التنتمتبعها منظومة العمل داخلو التطوير السريع للصناعات المرتبطة بمجال العمل بالمعهد وتخصصاتها والتي يشوبها اضطراب في هذا الصناعات المتسمة بالسرية العالية التي لا يمكن معانيتها استمرار نجاح الإستراتيجية المستقرة خلالها.

كذلك فإن إستراتيجية النمو والتنوع عتوجدموا عمة بينا لتوسع الديره في المعهد لتحقيقه والفاعلية التسيمة كانت وديال مهامها بالإضافة إلى أنها من خلال خبرات المؤسسة المشابهة تحقق دفعا إداريا كبيرا.

وبشكل عام فإن النمو يساعد على تحقيق العديد من المزايا للمنظمة من أهمها :

- قدر أكبر من النتائج.

- مكانة أفضل للمنظمة.

- مكانة وسمعة أفضل للمديرين بالمنظمة.

- التمتع بتأثير الحجم الكبير.

- إمكانية السيطرة والنجاح في الأمد الطويل.

- الاستفادة من الاختلافات بين أفراد المجتمع والطاقت المختلفة.

- الاستفادة من التميز الجغرافي.

- الاستفادة القصوى من المعلومات فيما يتعلق بمختلف الوحدات والمنتجات وغيرها .

## القيم الأساسية المشتركة للمعهد

يوجد مجموعة من القيم وإطار سلوكي يعبر عن نظرة المعهد العالي للفنون التطبيقية وفلسفته وأسلوب تعامله مع المجتمع والموظفين، وتنطلق القيم من (الثقافة المؤسسية) التي تحرص المؤسسة على تعميمها وضمان التزام الإدارة العليا والموظفين بتطبيقاتها ومتطلباتها. وتعتبر القيم الأساسية المشتركة هي الأساسية، والمعتقدات، والعبارات الفلسفية، والتيتقود السلوك، وتتضمن اعتبارات اجتماعية أو أخلاقية، وتمالتوصل بالتحديد قيم المعهد عن طريق إقامة عدد (٢) جلسة للعصف الذهني كأحد الطرق العملية وضمتالجلساتعددًا متنوعامنقياداتوأعضاءهيئةالتدريسوالطلابومستفيدينمنخارج المعهد وتم التوصل إلى أكثر القيم تفضيلاً وهي:

- الإدارة المخططة.
- المسئولية والمحاسبة المرتبطة بالسلوكيات والممارسات.
- الالتزام بمبادئ وقيم النزاهة الأكاديمية والمهنية في جميع أنشطة المعهد.
- المصداقية والشفافية.
- الالتزام بحقوق الملكية الفكرية.
- الإحترام.
- الإبداع والإبتكار.
- التنوع.
- الحرية البحثية.

### القيم الأساسية المشتركة للمعهد و وزارة التعليم العالي

المعهد العالي للفنون التطبيقية	وزارة التعليم العالي
<ul style="list-style-type: none"> <li>• الرأي والرأي الآخر والاحترام المتبادل.</li> <li>• تقدير الكفاءات ومنحها الفرص .</li> <li>• الشفافية والوضوح .</li> <li>• المسئولية والمحاسبة .</li> <li>• القيادة الفعالة والخدمة .</li> <li>• التميز اللامحدود .</li> <li>• المشاركة المجتمعية وأصحاب المصالح المختلفة ذوي العلاقة.</li> <li>• الحلول التوفيقية والتعاون .</li> <li>• العدالة وتكافؤ الفرص .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الرأي والرأي الآخر والاحترام المتبادل.</li> <li>• تقدير الكفاءات ومنحها الفرص .</li> <li>• الشفافية والوضوح .</li> <li>• المسئولية والمحاسبة .</li> <li>• القيادة الفعالة والخدمة .</li> <li>• التميز اللامحدود .</li> <li>• المشاركة المجتمعية وأصحاب المصالح المختلفة ذوي العلاقة.</li> <li>• الحلول التوفيقية والتعاون .</li> <li>• العدالة وتكافؤ الفرص .</li> </ul>

## الغايات والأهداف الإستراتيجية



## الغايات النهائية للمعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

الغاية الاولى: تطوير منظومة البيئة التعليمية في تخصصات المعهد لزيادة القدرة تنافسية.

الغاية الثانية: رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمي بالمعهد.

الغاية الثالثة: زيادة قدرة المعهد على المساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

الغاية الرابعة: توفير مناخ جامعي يسوده العدالة والمساواة والتعاون وملتزم بأخلاقيات المهنة.

## الأهداف الإستراتيجية للمعهد العالي للفنون التطبيقية – التجمع الخامس

- ١- استيفاء متطلبات معايير الاعتماد بحلول عام ٢٠١٧م.
- ٢- تطوير واستكمال البيئة التعليمية والتكنولوجية للمعهد والبنية التحتية للمعامل والورش والاستديوهات .
- ٣- برامج ومقررات تعليمية متطورة تنمي المعارف والمهارات المهنية وتتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية وتلبي احتياجات المستفيدين.
- ٤- التنمية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و رفع مستوي الأداء.
- ٥- وضع خطط بحثية للبرامج تتوافق مع خطة المعهد وتحقيق رؤيتها ورسالتها .
- ٦- زيادة إنتاج المعهد من البحوث المنشورة محلياً ودولياً إلي ٧ بحوث سنوياً .
- ٧- خدمة المجتمع علي المستوي البيئي .
- ٨- ربط خدمة المجتمع بالعملية التعليمية و البحث العلمي .
- ٩- نشر ثقافة آداب وأخلاقيات المهنة لأفراد المؤسسة.
- ١٠- تحقيق العدالة والمساواة بين جميع أفراد المؤسسة.

الأهداف الإستراتيجية	الغاية
١- استيفاء متطلبات معايير الاعتماد بحلول عام ٢٠١٧	<u>الغاية الاولى:</u>



٢- تطوير واستكمال البيئة التعليمية والتكنولوجية للمعهد والبنية التحتية للمعامل والورش والاستديوهات .	تطوير منظومة البيئة التعليمية في تخصصات المعهد لزيادة القدرة تنافسية.
٣- برامج ومقررات تعليمية متطورة تنمى المعارف والمهارات المهنية وتتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية وتلبي احتياجات المستفيدين .	
٤- التنمية المستمرة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ورفع مستوي الأداء.	
٥- وضع خطط بحثية للبرامج تتوافق مع خطة المعهد وتحقيق رؤيتها ورسالتها.	<b>الغاية الثانية :</b> رفع كفاءة وفاعلية البحث العلمى بالمعهد.
٦- زيادة إنتاج المعهد من البحوث المنشورة محلياً ودولياً إلي ٧ بحوث سنوياً.	
٧- خدمة المجتمع علي المستوي البيني.	<b>الغاية الثالثة :</b> زيادة قدرة المعهد على المساهمة فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
٨- ربط خدمة المجتمع بالعملية التعليمية و البحث العلمى .	
٩- نشر ثقافة آداب وأخلاقيات المهنة لأفراد المؤسسة.	<b>الغاية الرابعة :</b>
١٠- تحقيق العدالة والمساواة بين جميع أفراد المؤسسة .	توفير مناخ جامعى يسوده العدالة والمساواة والتعاون وملتزم بأخلاقيات المهنة.

## السياسات الخاصة بالمعهد

السياسات هي عبارة عن تلك الخطوط العريضة والعامّة التي ترشد عملية التنفيذ لإستراتيجية المؤسسة في جميع أجزاءها وعلى مختلف مستوياتها. السياسات تجعل تنفيذ الإستراتيجية المعنية أكثر سهولة كما أنها تستطيع أيضاً أن تقيد الاختيارات الإستراتيجية التي تقوم بها الإدارة العليا في المؤسسة في المستقبل.

وسياسات المعهد مرشد عام لعمليات اتخاذ القرار اتوالتنتربط بين صياغة الإستراتيجية وتنفيذها فالتطبيق العملي  
فالمؤسسة تستخدم السياسات للتأكد من أن القيادات والمجالس الرسمية تتخذ القرار اتوالتنترفات التمدد عمر سد  
المة المؤسسة وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية ، وتؤدى بالتنفيذ الإستراتيجية التتمتصميمها  
وبلغة أخر فإن السياسات عبارة عن تلك الخطوط العريضة والعامّة التي ترشد عملية التنفيذ لإستراتيجية الم  
ؤسسة فجميع أجزاءها وعلم مختلف مستوياتها  
والسياسات تدوم أو تستمر فترة أطول من الإستراتيجية التتمتسبب وجودها.

كما أن هذه

السياسات مثل ذلك سياسة المحافظة على رضا العملاء أو الطلاب أو سياسة البحث العلمى الذى يجب أن يحظى بالأولوية الأولى ولذا الموازنة السنوية للمؤسسة (يمكن أن يصبح مرور الوقت جزءاً من ثقافة المؤسسة).  
إن مثل هذه السياسات يمكن أن تجعل تنفيذ الإستراتيجية المعنية أكثر سهولة  
كما أنها تستطيع أيضاً أن تقيد الاختيار اتو الإستراتيجية التي تقوم بها الإدارة العليا فالمؤسسة فالتنفيذ للمستقبل. ومنذ  
المهم أن نذكر كإحدى التغييرات فى إستراتيجية الكلية لا بد وأن يتبعها تغيير فى السياسات المترتبة عليها  
كما أن إدارة السياسة هنا قد سببت لإدارة ثقافة المؤسسة.

في ضوء العناصر الأساسية السابقة والمتمثلة  
رؤية المعهد وسالتهو أهدافها الإستراتيجية وتحديد القيم التي تحكم عملها تمصياغة سياسات المعهد فعدد  
من المحاور بما يهدفها الإستراتيجية التتمتساعدها في تحقيق التميز والتنافس مع باقي الجامعات المحلية والعالمية.

يلتزم المعهد وفقاً للمحاور التي تدعم أهدافه الإستراتيجية بوضع سياسات تفصيلية في المجالات المختلفة لتطوير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية والوصول لرفع مستوى الخريج إلى المستوى الملائم لتحسين وضعه التنافسي الأمر الذي يدعم تطلعها للاعتماد.

## سياسات القبول والتحويل

- الإلتزام بقبول الطلاب وفقاً لمعايير أكاديمية علمية تخضع لتقدير المجالس المتخصصة في المعهد بما يتفق مع القانون.
- الإلتزام بتحويل الطلاب بما يلتزم بنصوص لائحة المعهد مع مراعاة الجوانب الإنسانية.

## سياسات المعهد في مجالات التعليم

- التعامل بمرونة وفاعلية مع مشكلة الكثافة العددية الزائدة للطلاب.
- مواجهة الأخلاقية الحاسمة لظاهرة الدروس الخصوصية.
- التطبيق الحاسم لسياسة حماية الملكية الفكرية لمواجهة مشكلة الكتاب الجامعي.
- حفز الأنشطة المولدة للموارد ونشر الوعي بدور المعهد.
- الاستفادة بوفرة طاقات وخبرة وتميز أعضاء هيئة التدريس بالمعهد في أنشطة خدمة المجتمع.
- توفير تسهيلات التعلم ومرافق الخدمات الرقمية لكل عناصر الكلية من أعضاء هيئة التدريس وطلاب وإداريين.
- غرس قيم التعليم غير النمطي و التشجيع عليها.
- الالتزام بتوقيات جداول الدراسة و الامتحانات المعلنه لكافة الفرق الدراسية و عدم التعديل لأسباب قاهرية و توفير المصادر التعليمية اللازمة لتنفيذها.
- احترام المعايير الأكاديمية المرجعية و السعى الجاد لتطبيقها فى البرامج و المقررات على الوجهة الأمثل.
- توفير الدعم و الرعاية الذى يكفل مناخ دراسة آمن ومريح للطلاب.
- تشجيع ممارسات و مشاركات الطلاب الفعالة و دمجها فى أنشطة الكلية.
- تشجيع الاستفادة بدور التدريب الصيفى فى دعم البنية المعرفية و مهارات الطلاب.
- تنوع أساليب تقييم الطلاب لتحقيق جميع المخرجات المستهدفة للعملية التعليمية.

### سياسات شئون البحث العلمي

- وضع عناوين بحثية تعتبر مطلب علمي ومجتمعي من خلال اللجنة المختصة (لجنة المكتبة).
- الإرتقاء بجودة الأبحاث العلمية وتشجيع النشر العلمي المتميز محلياً ودولياً.
- تعظيم الاستفادة من قدرات أعضاء هيئة التدريس وصغار الباحثين في مجال البحث العلمي.
- ربط البحث العلمي بأهداف المعهد وخطط التنمية , والبعد عن الإزدواجية والتكرار والإستفادة من الدراسات السابقة.

### سياسات المعهد فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- توفير آليات تقديم المشورة العلمية وحل مشاكل المجتمع المحيط.
- استخدام اليات موثقة لتحديد الاحتياجات المجتمعية والبيئية من المعهد دورياً.
- التواصل مع الخريجين واشترك الأطراف المجتمعية.
- دعم المعهد الكامل لأنظمة المشاركة المجتمعية.
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني المساهمة المستمرة فى حل المشكلات البيئية وتنمية الوعي البيئي.

### سياسات تنمية الموارد المالية

- تنمية الموارد المالية بتوفير خدمات فنية معتمدة من هيئات دولية مثل :

- العمل علي كفاية الموارد باستخدام موارد المعهد وتطوير هذه الموارد.
- تطوير وتفعيل فكرة الوحدات الانتاجية من خلال التخصصات التي تسمح بذلك.

### سياسات تفعيل نظم الجودة بالمعهد:

- التوافق مع السياسات العامة للكلية في مجال أنشطة التعليم والطلاب والبحوث وأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتنظيمها وتنسيقها بين الأقسام بهدف:
- توفير الآليات والإجراءات الخادمة لكافة المجالات المؤسسية والفاعلية التعليمية.
- الإلتزام بالتقويم المستمر للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية بما يضمن الاعتماد.
- الإلتزام بمعايير جودة الأداء في اختيار وتقييم عناصر الكيان الإداري والتنظيمي.

### سياسات النشر على الموقع الإلكتروني للمعهد:

موقع المعهد العالي للفنون التطبيقية هو وسيلة التفاعل بين المعهد والعالم الخارجي، حيث يسعى المعهد لتوفير أعلى درجات الشفافية والمصداقية، وبناءً عليه يجب استخدام الموقع بما يعود بالنفع على المعهد وأفراده وقطاعاته المختلفة، بما لا يخل بأى شكل من الأشكال بسمعة المعهد ومنسوبيه أو يعرضهم للمساءلة القانونية.

وذلك من خلال المحاور الآتية:

1. تتوافق كافة المعلومات والبيانات والمعارف المنشورة على صفحات الموقع مع حقوق النشر.
2. ملاءمة محتوى الموقع بعدم احتواءه على ألفاظ نابية أو عنصرية أو تهديد سواءً بالنص أو بالصورة أو بالفكرة.
3. عدم مخالفة محتوى الموقع لأنظمة الدولة والمعهد أو أعراف المجتمع.
4. عدم التعرض لخصوصية الآخرين بأى شكل من الأشكال.
5. احتواء الصفحات على ما يقدم المعهد بصورة صادقة ومشرفة من خلال السير الذاتية لأعضاء هيئة التدريس والمحتوى الدراسي للبرامج، والأحداث المختلفة والأنشطة داخل وخارج المعهد.
6. تحديث محتوى الصفحات والمواد المختلفة، وهذا يشمل الأخبار، ومعلومات الاتصال، وأرقام الهواتف والبريد الإلكتروني وغيرها من المعلومات.

### سياسة المعهد في توزيع أعباء العمل على الموارد البشرية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:

تضع الوثيقة إطار عمل يضمن تحقيق مبدأ العدالة في توزيع المهام وأعباء العمل بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين من موظفي المعهد. فالعنصر البشري أحد أهم عناصر الإنتاج وهو أهم أدوات كافة النظم والمؤسسات في تنفيذ خططها وتحقيق رغبتها في التطوير . وتضم الإجراءات والسياسات التي سيتبعها المعهد:

- تقسيم العمل بين كل مستويات المرؤسين بشكل عادل وبما يتناسب مع مؤهلاتهم ومهاراتهم وقدراتهم واستعدادهم وخبراتهم.
- توزيع أعباء الإشراف والمهام الأكاديمية والعلمية والإدارية علي أعضاء هيئة التدريس بالتساوي والشفافية والعدالة المطلقة.

- المعايير الموثقة والمعلنة هي الحكم في تولي المهام الإشرافية والأكاديمية.
- آلية متابعة أداء لأعضاء هيئة التدريس والإداريين، وإجراءات للتطوير واستكمال أى قصور فى الخبرات أو الأداء من خلال ورش العمل والدورات المتخصصة.
- توفير بيئة العمل الملائمة لتمكين كافة العاملين من اشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.
- آلية لتوثيق المهام الموكلة لكل عضو هيئة تدريس والهيئة المعاونة والإداريين فى كل فصل دراسي من خلال تصميم " بطاقة العباء الوظيفي" والتي يتم تقييم الأداء من خلال بنودها فى نهاية الفصل الدراسي.
- التنسيق بين العاملين من خلال الهرم الوظيفي وتوزيع المهام لضمان تكامل الجهود وتحديد الأدوار وانسياب العمل فى المهام المتتابعة التي يعتمد أداء بعض العاملين علي نتائج أداء زملاءهم.
- تطبيق مبدأ الثواب والعقاب وتوفير الدعم المادي اللازم لذلك.
- التعرف بشكل دوري علي مدي رضا كافة العاملين من خلال استبيانات دورية، والإستجابة بشكل فوري وحل أسباب عدم الرضا.
- توفير الآليات والإجراءات التي تعمل علي ضمان رضا العاملين بشكل دائم ومستمر.

## تقييم الاحتياجات :

يحتاج الوضع الحالي لنشاط خدمة المجتمع وتنمية البيئة إلى إعادة النظر حتى يصبح متماشياً مع المتطلبات المحلية والعالمية ومن هنا فإن هذا الأمر يحتاج إلى ما يلي :

١- تجهيز غرف لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاداريين تتناسب مع الاعداد المتزايدة لهم بوسائل الاتصالات والانترنت والحاسبات الالكترونية وتكييف الهواء حتى تضمن تفرغ العمل

- ٢- بناء وتجهيز معامل ومراسم لخدمة المجتمع الخارجي.
- ٣- تطوير معمل الكمبيوتر وزيادة عدد الحاسبات.
- ٤- توفير الدعم المالي اللازم لتنفيذ خطة خدمة المجتمع والإستمرار فيها.
- ٥- إقامة وتجهيز قاعة العرض بالمعهد لإنجاز المعارض الدورية المتخصصة .

## المخاطر التي تواجه تطبيق الاستراتيجية

- ١- عدم كفاية الموارد المالية والبشرية اللازمة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية .
- ٢- عدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس بشكل كامل.
- ٣- جمود اللوائح والقوانين فى الوحدات ذات الطابع الخاص .

## وسائل التخفيف من المخاطر

- ١- الدعم المستمر من المعهد والمجتمع المدني للمعهد .

٢- فتح قنوات اتصال مع رجال الاعمال وخريجي المعهد من أصحاب الشركات للمساهمة في زيادة الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة .