



الرؤية والرسالة

❖ رؤية الجامعة:

"جامعة مدينة السادات رائدة دوليا ونموذجا لانتاج المعرفة وتطبيقاتها"

❖ رؤية المعهد:

"التميز في العلوم البيئية دوليا"

➤ الرسالة:

❖ رسالة الجامعة:

"تلتزم جامعة مدينة السادات باعداد خريج يواكب احتياجات سوق العمل محليا ، من خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية تشجع الابتكار والتميز في اطار التطوير المستمر".

❖ رسالة المعهد:

"يلتزم معهد الدراسات والبحوث البيئية باعداد و تأهيل كوادر متخصصة في العلوم البيئية وإجراء الدراسات والبحوث للتنمية المستدامة للبيئة محليا"



منهجية اعداد و صياغة الرؤية و الرسالة

١- اعتمد فريق العمل الخاص باعداد الخطة الاستراتيجية ومراجعة وتحديث رؤية ورسالة المعهد على ثلاث عناصر رئيسية عند صياغة الرؤية والرسالة وهذه العناصر هي:

أ- مراعاة تطبيق نظم الجودة.

ب- التحليل البيئي للمعهد.

ت- التوافق بين رؤية ورسالة المعهد مع رؤية ورسالة الجامعة .

٢- تم مراجعة النص القديم لرسالة المعهد ثم تم اعداد صيغة مبدئية جديدة للرؤية والرسالة.

٣- تم عقد ورشة عمل و توزيع استبيانات للرؤية والرسالة وتم توزيعها على مستفيدين من داخل وخارج المعهد (مرفق ٢) ، وفيما يلي جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في هذه الاستبيانات.

الفئة المشاركة	عدد / نسبة المشاركة
الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٤٠/٢٠ %
أقسام ادارية وأمناء معامل	٥٠/٣٠ %
طلاب الدراسات العليا	٣٠/٢٣ %

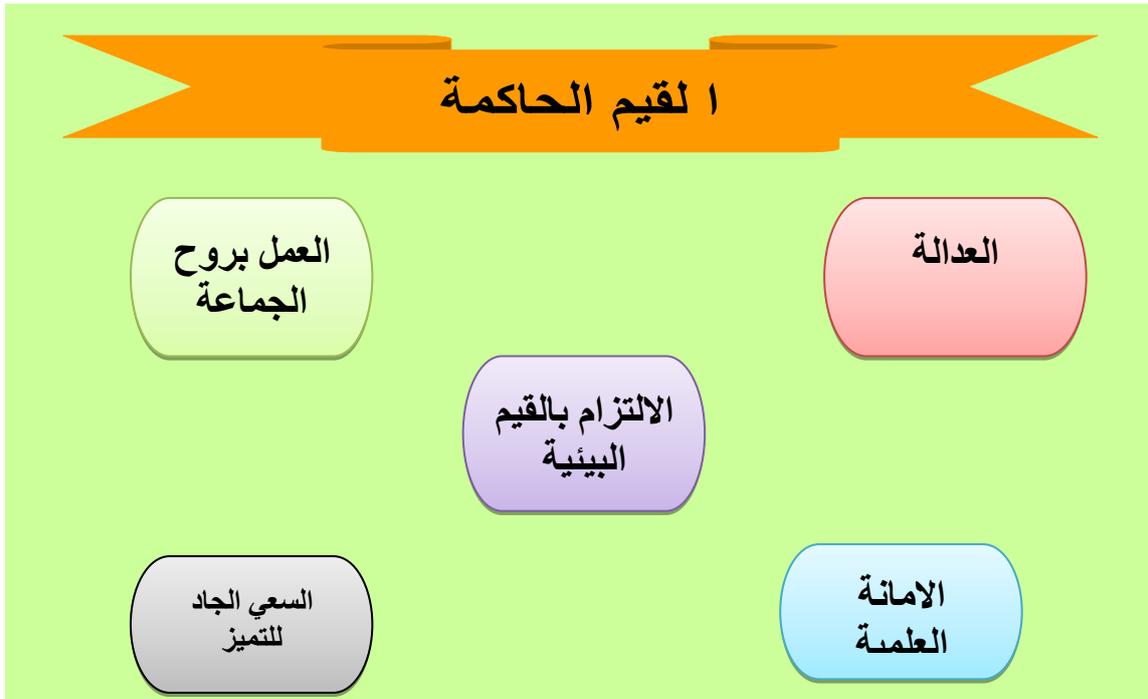
٤- تم اعتماد الصياغة النهائية للرؤية والرسالة في مجلس المعهد رقم (٤) بتاريخ ٢٠١٤/١٢/ ٢٠ .

➤ آليات مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة:

- ١- تقييم سنوى لإنجازات المعهد مع رؤية ورسالة المعهد وذلك من خلال استبيانات واجتماعات مع الأقسام العلمية المختلفة والطلاب والخريجين وهيئات المجتمع المدني.
- ٢- تقييم كل ٥ سنوات وذلك لمعرفة ما تم تحقيقه من رؤية المعهد .

• وسائل النشر والإعلان لرؤية ورسالة المعهد

- ١- الملصقات و اللوحات الاعلانية بالاقسام العلمية و الادارية.
- ٢- اصدارات الجودة المتمثلة في(الميثاق الأخلاقي المهني للمعهد- التوصيف الوظيفي – لائحة الوحدة- دليل الجودة لأعضاء هيئة التدريس ب - دليل الجودة طلاب..)
- ٣- اصدارات الدراسات العليا (دليل الطلاب – مطويات البرامج التعريفية للطلاب -...)
- ٤- اصدارات لجنة البيئة و خدمة المجتمع (مطوية مركز الخدمة العامة – مطويات الندوات وورش العمل...).
- ٥- التوعية و الاعلان بالاقسام العلمية أثناء الصياغة و المراجعة و التحديث.
- ٦- النشر علي الموقع الالكتروني للمعهد .
- ٧- النشر خلال اللقاءات وورش العمل مع مستفيدي الخدمة .



❖ الهدف العام للخطة الإستراتيجية:

ضمان واستمرارية نظم جودة الأداء المؤسسي والتعليمي والبحثي لخدمة وتنمية البيئة المحلية.

➤ الغايات والأهداف الإستراتيجية:

الخطة الإستراتيجية للمعهد موجهة لإحداث طفرة نوعية تسمح له بإشغال مساحة متميزة على كافة المناحي التنافسية تحقيقاً لرسالة المعهد والمحددات والأطر العامة والتي تتمثل في الغايات والأهداف الإستراتيجية للمعهد كالاتي:

■ الغاية الأولى: التميز في مجال التعليم البيئي

● واهدافها الاستراتيجية:

- ١- تهيئة المعهد للاعتماد
- ٢- الارتقاء بالعملية التعليمية وفقاً لمعايير الجودة
- ٣- تطبيق نظام تفويم مؤسسي وإدارة جودة متطورة وفعالة.
- ٤- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
- ٥- تطوير البرامج التعليمية.
- ٦- تنويع وتطوير التسهيلات الداعمة للتعليم و التعلم

➤ الغاية الثانية: إعداد بحوث بيئية تطبيقية متميزة

● واهدافها الاستراتيجية:

- ١- تطوير منظومة البحث العلمي
- ٢- تطوير وتعزيز التسهيلات الداعمة للبحث العلمي
- ٣- دعم وتعزيز البحوث التطبيقية البيئية المتميزة

■ الغاية الثالثة: تعظيم المشاركة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة

● واهدافها الاستراتيجية:

- ١- تنمية الموارد الذاتية للمعهد
- ٢- تقوية التواصل مع المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني
- ٣- زيادة تسويق الخدمات المجتمعية للمعهد
- ٤- تطوير نظام متابعة الخريجين

٥- المساهمة في نشر ثقافة الوعي البيئي بالمجتمع

منهجية اعداد الغايات و الأهداف الاستراتيجية للمعهد

- ١- اعتمد فريق العمل الخاص بوضع الخطة الاستراتيجية على ثلاث عناصر رئيسية عند صياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد وهذه العناصر هي:
 - أ- التحليل البيئي للمعهد.
 - ب- رؤية ورسالة المعهد.
 - ت- التوافق بين الغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد مع الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة.
- ٢- تنظيم جلسات عصف ذهني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين بالمعهد بواسطة الفريق الإداري وفريق الخطة الاستراتيجية.
- ٣- تم عقد اجتماع لمستفيدين من داخل وخارج المعهد لعرض ومناقشة مقترح الغايات والأهداف الاستراتيجية ، مرفق (٣) وفيما يلي جدول يوضح فئة ونسبة المشاركين في هذا الاجتماع.

عدد / نسبة المشاركة	الفئة المشاركة
٤٠/٢٠ %	الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٥٠/٣٠ %	أقسام ادارية وأمناء معامل
٣٠/٢٣ %	طلاب الدراسات العليا

• منهجية وتصميم الاستراتيجية العامة باستخدام الأدوات الآتية:

- (١) تقرير الدراسة الذاتية للمعهد.
- (٢) تصميم استبيانات للفئات المجتمعية المختلفة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب الدراسات العليا.
- (٣) تنظيم جلسات عصف ذهني لأعضاء هيئة التدريس والإداريين بالمعهد بواسطة الفريق الإداري وفريق الخطة الاستراتيجية.
- (٤) عمل لقاءات وندوات مع المستفيدين من الخدمة.
- (٥) عمل مصفوفة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات لتحديد الإستراتيجية والوضع الإستراتيجي للمعهد.

(٦) تحديد الفجوة.

ومن ثم التوصل إلى الإستراتيجية العامة للمعهد "استراتيجية جودة الأداء"
ولتحقيق ودفع إستراتيجية جودة الأداء وتكامل الأداء بالمعهد تم تصميم استراتيجيات وظيفية لجميع الأنشطة
بالمعهد فهي تشمل:

- استراتيجية ضمان جودة المنظومة التعليمية.
- استراتيجية ضمان جودة البحث العلمي.
- استراتيجية ضمان جودة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

السياسات و الخطط التنفيذية

❖ إستراتيجيات التعليم والتعلم بالمعهد .

● أهداف الأنشطة البيئية:

- تمكين الطلاب من أدوات واستراتيجيات اكتساب المعارف والمهارات القابلة للاستثمار في المجالات البيئية المختلفة؛ وحل المشكلات، واقتراح البدائل وغيرها.
- تطوير القدرات الفردية والجماعية واعطاء معنى للمبادرة للدارسين.
- تمكين الطلاب من الأسلوب العملي ، وإكسابهم القدرة على الاستنتاج والتجديد والابتكار.
- تدريب الطلاب على المشاركة في أنشطة ومشاريع بيئية مجتمعية تساعد على إثراء الخبرة ، وإكساب مهارات متعددة بما يخدم متطلبات تقدم المجتمع وتطوره.
- الربط بين النواحي النظرية بالنواحي العملية البيئية وتطوير روح الخلق والإبداع.
- إكساب الطلاب القدرة على تحمل المسؤولية والتعاون مع زملائهم.
- تنمية روح التنافس الشريف بين مجموعات العمل سعيا لتجويد العمل والتميز والتنوع في الأداء.
- اعطاء معنى للتعلم الذاتي.
- ترسيخ القيم والمفاهيم البيئية في نفوس الطلاب.
- توظيف الأنشطة كوسائل تعليمية.
- تنمية الثقة وحب و تقدير العمل واحترام العاملين وتحمل المسؤولية والإلتزام.
- فتح المعهد على محيطه الخارجي.



❖ السياسات المالية و الإدارية للمعهد.

- وتعتمد السياسة المالية و الادارية للمعهد على:-

أ- السياسة المالية

- زيادة المساهمة المجتمعية من المستفيدين من الخدمة وذلك خلال التعريف بدور المعهد في مجال الخدمة المجتمعية وتنمية البيئة.
- يوجد بالمعهد مركز للخدمة العامة تم تطوير لأحته ويقوم المركز بتقديم خدمات عديدة بمقابل مالى للعديد من الجهات البيئية والصناعية والزراعية والعلمية.
- توفير تمويل ذاتى لمعهد وابتكار سبل جديدة لزيادة الموارد المالية مع الاستغلال الأمثل لإمكانات المعهد ومركز الخدمة العامة.
- تم ضم مساحة ٥٥ فدان لزراعتها والصرف عليها والاستفادة بعائدها فى دعم المعهد من خلال مركز الخدمة العامة
- استقطاب الطلاب الوافدين في برامج المعهد المختلفة بالأقسام الثلاثة.

ب - السياسات الإدارية

- يلتزم المعهد بتطبيق سياسة إدارية تعتمد على الالتزام بمعايير تعيين الكوادر الإدارية الجديدة طبقا لمعايير اختيار القيادات الإدارية بالمعهد المعتمدة والموثقة والمعلنة دون تحيز.
- ١- دعم الخطة الاستراتيجية للمعهد وتحقيقها عن طريق:
- الإشتراك فى رسم السياسة العامة للمعهد بما يكفل تحقيق أهدافها وأداء رسالتها والعمل على وضع هذه السياسة موضع التنفيذ
 - الإشراف على الأعمال الخاصة بإعداد مشروع موازنة المعهد والأعمال الخاصة بسياسات التمويل وأعمال الحسابات الختامية والحسابات الخاصة والتنسيق المالى والإدارى بين وحدات المعهد المختلفة.
- ٢- الدعم والمساندة للجهات والإدارات المختلفة داخل المعهد عن طريق:
- توفير المستلزمات اللازمة للإدارات المختلفة بما يكفل تسيير الأمور الإدارية فيها.
 - تدريب الموظفين فى المجالات التقنية وغيرها من المجالات.
- ٣- تعزيز الكفاءة الإدارية وتأسيس عمل مؤسسى يستند إلى الكفاءة عن طريق:
- تقييم وتطوير الهيكل الإداري.
 - رفع الوعي بالتوصيف الوظيفي للموظفين والعمال.
 - قياس مؤشرات الأداء للموظفين والعمال لمعرفة مدى تطابق الأداء مع الخطة الاستراتيجية للمعهد.
 - استخدام نتائج تحليل مؤشرات الأداء للموظفين والقيادات الإدارية فى تحديد الاحتياجات التدريبية لهم.

- ترسيخ ثقافة العمل الجماعي بين موظفي المعهد من خلال عقد اجتماعات دورية للموظفين للتوعية بروح العمل الجماعي على كافة المستويات.
- ❖ **سياسات المعهد في البحث العلمي.**
- تحسين وتطوير الكفاءة البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في مجال البحث العلمي .
- تحفيز وتدعيم اشتراك أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في الدورات التدريبية وورش العمل الخاصة بتنمية المهارات البحثية وكيفية اعداد المشروع البحثي والاشترك في المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية.
- تقدير الباحثين المتميزين ماديا ومعنويا.
- التعريف بقيمة الجوائز العلمية عند التقدم للترقية ووظائف الإدارة
- تشجيع المعهد لأعضاء هيئة التدريس على السفر في مهمات علمية وبعثات ومنح شخصية لاكتساب مهارات متطورة في مجال البحث العلمي.
- تنمية جيل من الباحثين المتميزين وتدريبهم على إجراء البحوث الأصلية ذات المستوى الرفيع، وذلك عن طريق إشراك طلاب الدراسات العليا والمعيددين في تنفيذ البحوث العلمية و المشاركة في فعاليات الندوات، وورش العمل، والمؤتمرات العلمية المحلية
- تفعيل نظام المكتبة الرقمية لتوفير مصادر الاطلاع على أحدث التطورات العلمية من خلال قاعدة بيانات بأحدث المراجع والأبحاث التي قام بها أعضاء هيئة التدريس والباحثين من المعهد وخارجه.
- مشاركة اعضاء هيئة التدريس فى وضع الخطط البحثية لأقسام المعهد المختلفة
- تنمية مهارات منهجية البحث لدى الهيئة المعاونة.

٢- الارتقاء بجودة الأبحاث العلمية وتشجيع النشر العلمي المتميز

- يسعى المعهد إلى نقل وتوطين التقنية الحديثة والمشاركة في تطويرها وتطويرها لتلائم الظروف المحلية لخدمة أغراض التنمية.
- ربط البحث العلمي بأهداف الجامعة وخطط التنمية، والبعد عن الازدواجية والتكرار والإفادة من الدراسات السابقة.
- تشكيل الفرق البحثية بالمعهد اعتمادا على تكامل التخصصات البيئية بين أعضاء هيئة التدريس وأقسام المعهد المختلفة.
- تنشيط دور البحث العلمي بالمعهد لخدمة البيئة والمجتمع وذلك من خلال رصد ما تستجد من المشكلات البيئية
- وضع خطة بحثية تعتمد على احتياجات المجتمع المحلي وذلك للارتقاء بأنشطة البحث العلمي عن طريق خطة بحثية معتمدة وموثقة.
- وضع خطة للبحث العلمي لمدة خمسة سنوات فى الأقسام العلمية بالمعهد تشتمل على الأهداف والمسئوليات والمخرجات.
- إنشاء قاعدة معلومات للأبحاث الجارية والمنتھية فى المعهد.
- تشجيع الشراكة فى البحوث العلمية بين التخصصات والأقسام المختلفة.

- توفير الأجهزة العلمية والأدوات والخامات اللازمة للعملية البحثية مع وضع القواعد التي تضمن الافادة المثلى منها.
- تبادل المعلومات البحثية مع الكليات ومراكز البحوث المناظرة داخليا وخارجيا.
- التعاون مع الهيئات والمؤسسات العلمية والبحثية داخل الوطن وخارجه عن طريق إجراء البحوث وتبادل المعارف والخبرات. توفير وسائل الاتصال الحديثة وأحدث الإصدارات العلمية من دوريات وكتب وغيرها.
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي الاشتراك في المؤتمرات العلمية المحلية والإقليمية والدولية ونشر البحوث العلمية من خلالها.
- تشجيع الباحثين للتقدم للحصول علي جوائز محلية و دولية في البحث العلمي.
- تخصيص مكافأة لأفضل رسالة ماجستير ودكتوراه.
- الدعم المعنوي والمادي وتنمية الكفاءات المتميزة من أعضاء هيئة التدريس الذين يقومون بالنشر العلمي في المجلات المصنفة عالمياً وفي المؤتمرات العالمية.
- توعية أعضاء هيئة التدريس والباحثين بضرورة الالتزام بأخلاقيات البحث العلمي المتفق عليها محلياً وعالمياً بغرض حماية الإبداه العلمي مع وضع معايير واضحة للبحث العلمي وفقاً للمعايير الأكاديمية والعالمية بخصوص قواعد النشر والتحكيم.

٣- تطوير الحلول العلمية والعملية للمشكلات البيئية التي تواجه المجتمع .

- عمل السجلات البيئية ودراسات تقييم اثر البيئي للمنشآت المختلفة وتقديم الاستشارات الخاصة بمعالجة المياه (مياه الصرف الزراعي- مياه الصرف الصحي – مياه الصرف الصناعي) .
- تصميم وتقديم الاستشارات لإقامة محطات معالجة مياه الصرف الصناعي والصحي .
- عقد الدورات التدريبية الخاصة بتقييم الأثر البيئي للمشروعات والمنشآت المختلفة واكتساب الخبرة المتنوعة الخاصة بمهارة العمل كخبير بيئي .
- إقامة الندوات الخاصة بالتوعية بمتطلبات الحياة الآمنة الخالية من التلوث البيئي بأنواعه المختلفة .
- تقديم خدمات القياسات البيئية للهواء والمياه والتربة وقياسات جودة بيئة العمل الداخلية والبيئة الخارجية للمصانع والوحدات الخدمية .
- عقد مؤتمرات وورش عمل في المجالات البيئية المختلفة على المستويات المختلفة .
- تقديم الاستشارات الخاصة باستخدام وتدوير المخلفات .
- تقديم خدمات القياسات البيئية للهواء والمياه والتربة وقياسات جودة بيئة العمل الداخلية والبيئة الخارجية للمصانع والوحدات الخدمية .
- حرق المخلفات الطبية والحيوانية بمحرقة المعهد والتخلص منها بالطرق البيئية الآمنة.

٤- دعم مصادر التمويل الذاتي :

- تقديم الأستشارات العلمية وكافة الدراسات البيئية للمصانع والمزارع
- ادارة كافة المعامل بما فيها معمل الحاسب الألي والأنترنت المتواجدة كاوحدات خاصة منبثقة من مركز الخدمة العامة في المعهد.
- ادارة و تشغيل المزرعة الانتاجية (النباتي والحيواني والداجنى) طبقا للأصول الاقتصادية.

- إيجاد سبل وقنوات لتشجيع الأفراد والمؤسسات على دعم وتمويل المشاريع البحثية بما يعزز دور المعهد.
- يسعى المعهد على تسويق الأبحاث التطبيقية الجيدة التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس وإرسال ملخص سنوي بنتائج الأبحاث التطبيقية للمسؤولين (مديري المؤسسات وأصحاب الأعمال ذات الصلة) حتى يتم تطبيقها للاستفادة منها في مجال التنمية وتطوير الإنتاج.
- الإعلان والدعاية عن برامج المعهد للدراسات العليا بمختلف الوسائل منها النشر على موقع المعهد على الإنترنت لزيادة أعداد الطلاب الوافدين مع الالتزام بالمحافظة على المستوى المتميز
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في المشاريع البحثية الممولة من جهات خارجية والمشاريع التنافسية التي تخدم العملية التعليمية والبحثية حيث يساهم عانداها في رفع الموارد المالية ودعم البحث العلمي.
- قد الدورات التدريبية الخاصة بإدارة المزارع في مجالى الإنتاج النباتي والحيوانى والداجنى (الإنتاج ، التسويق، التصنيع) .
- ٥- التطوير الدائم لخطة البحث العلمى بالمعهد للأقسام العلمية .

- المراجعة الداخلية للخطة البحثية بالأقسام العلمية وللموضوعات المطروحة لتسجيلات الدكتوراة والماجستير للتأكد من أنها تتماشى مع الخطة البحثية للقسم وربطها برؤية المعهد واحتياجات المجتمع.
- مراجعة لجنة الدراسات العليا والبحوث للموضوعات البحثية المطروحة للتسجيل من الأقسام العلمية للتأكد من أنها تتماشى مع الخطة البحثية للمعهد

❖ سياسات المعهد فى توزيع أعباء العمل الإدارى وربط الحوافز بالانتاج.

- تتضمن الاجراءات الآتية:
 - وجود قيم تنظيمية واضحة وتحديد المسؤوليات والإجراءات لكل موظف بشكل عادل وواضح والاعتماد ما أمكن على فرق العمل فى إنجاز المهام.
 - إنداء روح المبادرة لدى العاملين وتحفيز وشحن نشاط العاملين لتحقيق أهداف التطوير بالمعهد.
 - تولى المهام الإشرافية وفقا لمعايير موثقة ومعلنة.
 - توزيع أعباء الأشراف والمهام الإدارية بالتساوى والشفافية والعدالة المطلقة.
 - توزيع أعباء العمل بشكل متوازن بين الإداريين والعاملين بشكل عادل وبما ينسجم مع مؤهلاتهم ومهاراتهم وقدراتهم واستعدادهم وخبراتهم.
 - تحديد واضح للسلطات والمسئوليات ومعرفة العاملين بالمهام التي تم تكليفهم بها لإمكانية المتابعة والتقييم والوجيه.
 - تكيف الأعمال والمهام التي تسند للموظف وتحديد أوجه القصور في ادائه وتوجيهه للحصول على التدريب المناسب.
 - إضافة المرونة في عمل الفريق واستخدام التفويض لتوزيع أعضاء الفريق لتوسيع قاعدة المهارات بينهم وزيادة المرونة.

- السعى لأكتشاف الطاقات الكامنة فى موظفى المعهد لترقية المجد وتحفيز الكسول بما يسهل عملية ربط الحافز بالإنتاج.
- اعتماد المتابعة والأشراف كوسيلة لتحديد معايير للثواب والعقاب وربط الحوافز بالإنتاج.
- تطبيق مبدأ مكافأة كافة الأعمال الإضافية وتوفير الدعم المادى اللازم لها مع ربط المكافآت والأجور الزائدة بجودة الأداء.
- عدم استغلال إخلاص الموظف المجد وتكليفه بالمزيد من الأعباء وترك الموظف الكسول.
- زيادة وعى الموظف بالأنظمة واللوائح التي تنظم حقوقه وواجباته.
- توفير بيئة العمل الملائمة لتمكين العاملين من اشباع حاجاتهم وتحقيق أهدافهم.
- التعرف بشكل دورى على مدى رضا كافة العاملين وحل أسباب عدم الرضا وتوفير الآليات التي تعمل على ضمان رضا العاملين بشكل دائم ومستمر.

❖ سياسات المعهد فى خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

➤ تتضمن الإجراءات الآتية:

- ١- دعم العمل المؤسسى بالمعهد.
 - وضع الخطة السنوية لعمل القطاع مع الإلتزام بها والرجوع إليها عند تنفيذ كل نشاط.
 - التكامل مع سياسات المعهد فى مجال البحث العلمى والعمل على تطويعه لخدمة المجتمع.
- ٢- المساهمة المستمرة فى حل المشكلات البيئية.
 - التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على إحتياجاته وتوجهاته.
 - التواصل المستمر مع الهيئات والشركات العاملة فى مختلف المجالات البيئية والوقوف على أحتياجات لمختلف المستفيدين.
 - دعم وتحفيز المشاركات الإيجابية والإشتراك بشكل فعال فى المشروعات القومية لتنمية البيئة وتطوير المجتمع.
- ٣- تنمية الوعى البيئى.
 - تقديم الدعم العلمى والتدريبى لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
 - تقديم خدمات مجتمعية متمثلة فى القيام بقوافل إرشادية لإعطاء الإرشادات البيئية والعلمية والخدمية وتوعية الجمهور بأهم الموضوعات الخاصة بالبيئة.
 - توفير التمويل الكافى لأنشطة خدمة المجتمع المجانية.
 - تفعيل وتنظيم دورات تدريبية لإكساب المهارات البيئية وإشراك الأطراف المجتمعية فى إيجاد حلول للقضايا المجتمعية المختلفة.
 - التشجيع على العمل التطوعى فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

❖ سياسات المعهد لتحديد الاحتياجات التدريبية.

تتضمن الإجراءات الآتية:

- تحديد الاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة قيادات اكااديمية اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واداريين .
- اعداد خطة موثقة لتدريب اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات التي تم تحديدها وتتضمن الخطة عدد ونوعية البرامج التدريبية لكل فئة واليات تنفيذها .
- قياس مردود التدريب ووضع الممارسات التصحيحية اللازمة .

❖ سياسة المعهد في جذب الطلاب الوافدين.

تتضمن الإجراءات الآتية:

- ١- إنشاء مكتب لرعاية شئون الطلاب الوافدين .
- ٢- التعريف بالمعهد وأقسامه العلمية والدرجات التي يمنحها ومزايا الدراسة به لدي الملحقيات الثقافية للدول العربية والأجنبية ومكاتب التمثيل الثقافي المصرية في الدول المختلفة.
- ٣- عرض البرامج الدراسية المختلفة وامكانيات المعهد المتاحة من المعامل والمكتبة والوحدات البحثية بالأقسام المختلفة.
- ٤- التعريف باعضاء هيئة التدريس وتخصصاتهم وأنشطتهم البحثية والجوائز التي حصلوا عليها.
- ٥- تبادل الاتفاقيات العلمية بين المعهد والجامعة والجامعات العربية والاجنبية .
- ٦- وتسهيل الإجراءات الإدارية الخاصة بتسجيل الطلاب الوافدين وقيدهم وكذا إجراءات وشهادات تخرجهم بالمعهد والجامعة .
- ٧- توفير المعلومات الخاصة بكافة البرامج الدراسية في المعهد وشروط الألتحاق بها على صفحات الشبكة العنكبوتية الخاصة بالمعهد وفي صورة ورقية.
- ٨- توفير الرعاية الكاملة للطلاب الوافدين داخل المعهد وتشمل الرعاية الصحية والثقافية وتوفير اماكن الإقامة المناسبة لهم داخل الجامعة.
- ٩- اعتماد الدراسة عن بعد والحضور الاليكتروني لبعض المقررات وبعض أجزائها وبما يخفف من صعوبة الحضور المتواصل.
- ١٠- الخطة التدريبية
- ١١- خطة تنمية الموارد الذاتية
- ١٢- خطة مواجهة الأزمات و الكوارث

• وسائل النشر والإعلان لسياسات المعهد

يسعى المعهد للتنسيق وتحقيق التكامل في الجهود التي يقوم بها من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة. ويقوم المعهد بوضع مجموعة من السياسات العامة في مجالات استراتيجيات التعليم والتعلم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة، وجذب الطلاب الوافدين، والشئون المالية، وتوزيع أعباء العمل الإداري وربط الحوافز بالإنتاج.

ومن أجل تفعيل هذه السياسات وتطويرها وفقاً لما قد يطرأ من مستجدات وبما يسهم في التطور المستمر للعملية التعليمية والبحثية؛ يسعى المعهد لوضع آليات متنوعة تضمن النشر والإعلان لهذه السياسات على النحو التالي:

- ١- وجود موقع للمعهد على الشبكة الدولية للمعلومات **Internet** باللغة العربية.
- ٢- وجود لوحة للإعلانات بالمعهد.
- ٣- عمل المطويات والنشرات الدورية للتعريف بتلك السياسات.
- ٤- إرسال الخطابات للجهات المختلفة داخل الجامعة.
- ٥- إيفاد ممثلين من أعضاء هيئة التدريس بالمعهد للتواصل مع الكليات والمعاهد المناظرة داخلياً.
- ٦- إيفاد ممثلين من أعضاء هيئة التدريس بالمعهد للتواصل مع سفارات الدول العربية والأجنبية بالقاهرة.
- ٧- إدراج توعية بتلك السياسات وذلك ضمن برامج الندوات وورش العمل التي يعقدها المعهد.

❖ خطة المعهد لمراجعة وتحديث السياسات

➤ الهدف العام لخطة المعهد لمراجعة وتحديث السياسات:

ينتهج المعهد سياسات واضحة تعكس رسالتي المعهد والجامعة، وتأتي خطته وبرامجه كترجمة للغايات والأهداف الاستراتيجية للمعهد وتمشياً مع الغايات والأهداف الاستراتيجية للجامعة، ورغم قصر عمر المعهد فإنه يطمح على المدى القريب، إلى تحقيق وضع جدير بالاحترام بين الكليات والمعاهد، المناظرة له على المستوى المحلي، كما يطمح في الأجل الطويل إلى تحقيق وضع تنافسي له على المستوى العالمي. ويحرص المعهد على العمل على مراجعة وتحديث تلك السياسات بصفة مستمرة حتى تغطي كافة المحاور الرئيسية (التعليم والتعلم – البحث العلمي – الدراسات العليا – خدمة المجتمع وتنمية البيئة – الشؤون المالية – الشؤون الإدارية)، وتحقق غاية المعهد والوصول إلى المستوى العالمي.

● إجراءات مراجعة وتحديث السياسات:

تتم المراجعة والتحديث لسياسات المعهد خلال شهري يوليو وأغسطس وتكرر كل عامين بمعرفة لجنة المراجعة الداخلية واعداد التقارير وذلك لمراجعة لوائح وقواعد المعهد بصورة تضمن تمثيل جميع أقسامه وفقاً للإجراءات التالية:

- ١- اتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الاحصائيات وتحليلها للوصول إلى تحليل الوضع الراهن لكل الأقسام العلمية، والامكانيات والقدرات المتاحة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية المعهد وغاياته وأهدافه الاستراتيجية، وذلك في إطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق لمنهجية التحليل البيئي (SWOT) حيث يتم إعادة تحديد لعناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات الخاصة بالمعهد.
- ٢- يتم تحديد جهات القصور في السياسات الحالية للمعهد بناء على ما تم الوصول إليه من نتائج تحليل الوضع الراهن.
- ٣- يتم تحديث السياسات واعتمادها من مجلس المعهد خلال شهر أغسطس كل عامين.

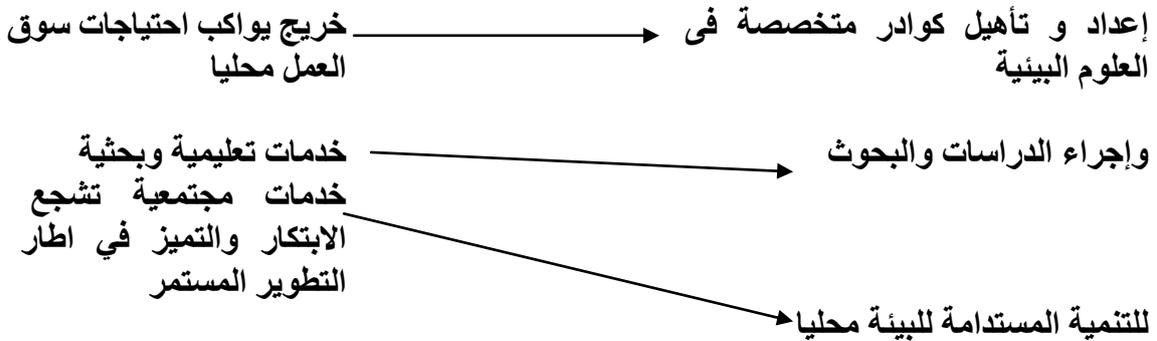
وثيقة ارتباط إستراتيجية المعهد بإستراتيجية الجامعة

• أولا : من حيث الرسالة :

- ١- ورد في رسالة جامعة مدينة السادات باعداد خريج يواكب احتياجات سوق العمل محليا:
في رسالة معهد الدراسات والبحوث البيئية بإعداد و تأهيل كوادر متخصصة فى العلوم البيئية وإجراء الدراسات والبحوث للتنمية المستدامة للبيئة محليا"
- ٢- كما ورد في رسالة الجامعة (خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية تشجع الابتكار) وذلك يظهر في رسالة المعهد من خلال (وإجراء الدراسات والبحوث للتنمية المستدامة للبيئة محليا")
وهذا يؤكد الارتباط الوثيق بين رسالة يلتزم معهد الدراسات والبحوث البيئية ورسالة الجامعة

رسالة الجامعة

رسالة المعهد



تم اعداد استبيان لدراسة توافق رسالة المعهد مع رسالة الجامعة مرفق (٤)

ثانيا الارتباط على مستوى الغايات:

وهذا يظهر فى الآتى:

<u>الارتباط على مستوى الغايات</u>	
غايات الجامعة	غايات المعهد
تتوافق مع الغاية الثالثة للجامعة:- التميز الفكري والمهني والريادة البحثية.	▪ <u>الغاية الأولى:-</u> التميز في مجال التعليم البيئي
تتوافق مع الغاية الثالثة: التميز الفكري والمهني والريادة البحثية.	▪ <u>الغاية الثانية:-</u> إعداد بحوث بيئية تطبيقية متميزة
تتوافق مع الغاية الرابعة:- كسب ثقة المجتمع وتعزيز المكانة الدولية للجامعة.	▪ <u>الغاية الثالثة:-</u> تعظيم المشاركة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة



الإرتباط على مستوى الأهداف	
الأهداف الإستراتيجية للجامعة	الأهداف الإستراتيجية للمعهد
غ٤- ه٦: إتباع نظم من شأنها دعم متطلبات التصنيفات العالمية.	(١غ) ه١- تهيئة المعهد للإعتماد ه٢- تطبيق نظام تقويم مؤسسى وإدارة جودة متطورة وفعالة.
غ٣- ه١:- إستحداث برامج جديدة تحقق ميزة تنافسية للخريج.	(١غ) ه٣:- الارتقاء بالعملية التعليمية وفقا لمعايير الجودة
غ٢- ه٢:- تدريب وتأهيل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين.	غ١- ه٤:-رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
غ٣- ه١:- إستحداث برامج جديدة تحقق ميزة تنافسية للخريج.	غ١- ه٥ : تطوير البرامج التعليمية
غ١- ه٤:استكمال الأجهزة و المعدات للقاعات و المعامل المختلفة بكليات و معاهد الجامعة غ٢ ه٣:- توفير بيئة محفزة تحقق رضا القائمين علي العملية التعليمية و البحثية و الخدمية.	غ١- ه٦: تنوع وتطوير التسهيلات الداعمة للتعليم و التعلم
غ٣- ه٦:- توفير بيئة محفزة للبحث العلمي.	غ٢- ه١:- تطوير منظومة البحث العلمي ه٢:- تنمية وتعزيز التسهيلات الداعمة للبحث العلمي
غ٣- ه٥:- تطوير البحث العلمي للجامعة للمساهمة في حل مشكلات المجتمع.	غ٢- ه٣:- دعم وتعزيز البحوث التطبيقية البيئية المتميزة
غ٤- ه٢:- إستحداث وتطوير وحدات خدمة وتنمية المجتمع.	غ٣- ه١:- تنمية الموارد الذاتية للمعهد
غ٤- ه٥:- دعم وتعزيز الشراكات المحلية والدولية	غ٣- ه٢:- زيادة تسويق الخدمات المجتمعية للمعهد ه٣:- تقوية التواصل مع المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني.



غ٣- ه٤:- تطوير نظام متابعة الخريجين.	غ٤- ه١:- تنويع مجالات التعاون مع مؤسسات المجتمع بما يحقق متطلباتها.
غ٣- ه٥:- المساهمة في نشر ثقافة الوعي البيئي بالمجتمع	غ٤- ه٣:- تطوير خطط وبرامج التنمية البيئية وحدة المجتمع.

السمات التميز لمعهد

- ١- يقع المعهد بمدينة السادات في نطاق الظهير الصحراوي لمحافظة المنوفية، مما يتيح فرصة الانطلاق نحو خدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة.
- ٢- معهد الدراسات والبحوث البيئية بمدينة السادات المعهد الوحيد في مجال العلوم البيئية علي مستوى محافظة المنوفية ومنطقة وسط الدلتا .
- ٣- يوجد معهدين فقط علي مستوى الجمهورية الاول بجامعة عين شمس و الثاني بجامعة مدينة السادات .. إلا أن معهد الدراسات والبحوث البيئية بمدينة السادات يعتبر متفردا ، حيث يضم ثلاثة اقسام أكاديمية هي مسوح الموارد الطبيعية ،تقويم الموارد الطبيعية ، التنمية المتواصلة للبيئة وهذه الاقسام متكاملة مع بعضها بيئيا وغير موجودة داخل مصر بينما توجد بالعديد من الدول المتقدمة.
- ٤- يوجد بالمعهد مزرعة تبلغ مساحتها حوالي ٦٥ فدان ،تتضمن مجموعة من الأنشطة البحثية في مجال الانتاج النباتي و الحيواني و الداجني وقد تم تسجيلها كمزرعة عضوية برقم A ٥١٥ لدي المركز المصري للزراعة العضوية .
- ٥- يوجد بالمعهد معامل مركزية تضم العديد من اجهزة القياس لعناصر البيئة من تربة ومياه وهواء ، ومن بينها جهاز التحاليل الكروماتوجرافية HPLC والذي لديه القدرة علي إجراء تحاليل للعينات المختلفة دون الحاجة لوجود Standards.
- ٦- يقدم المعهد برامج تعليمية متميزة بنظام الساعات المعتمدة في مجال البيئة .
- ٧- تكامل عناصر الهيكل التنظيمي و مرونته.
- ٨- وجود محرقة للتخلص من النفايات وفقاً للاشتراطات البيئية وقانون البيئة رقم (٤) لسنة ١٩٩٤ .



مصفوفة البروفيل التنافسي

م	عناصر النجاح الحرجة	الوزن النسبي	مؤسسة حكومية		مؤسسة خاصة مصرية	
			الدرجة	الوزن المرجح	الدرجة	الوزن المرجح
١	الإعلان	٠,١٠	١	٠,١٠	لا يوجد أي معاهد خاصة مصرية مماثلة	
٢	موقع المعهد	٠,١٠	٢	٠,٢٠		
٣	الهيكل التنظيمي	٠,١٠	١	٠,١٠		
٤	جودة الخدمة	٠,٢٠	٣	٠,٦٠		
٥	تكلفة التعليم	٠,١٠	٢	٠,٢٠		
٦	البرامج الدراسية	٠,٢٠	١	٠,٢٠		
٧	الأجهزة العلمية	٠,١٠	٣	٠,٣٠		
٨	بروتوكولات التعاون	٠,١٠	٣	٠,٣٠		
٩	الاجمالي	١,٠٠		٢,٠		

تحليل الفجوة (البنية الأساسية)

أولاً: المعامل:

م	النقاط	الوضع الحالي	المعايير القياسية	التقييم	الفجوة
١.	نصيب الطالب من المساحة	٤,٥٦ م ^٢	٥ م ^٢	نقطة ضعف	٠,٤٤ م ^٢
٢.	الإضاءة	طبيعية + صناعية (مستوفاه)	طبيعية + صناعية (مستوفاه)	نقطة قوة	لا يوجد
٣.	التهوية	يوجد أجهزة تكييف بكل المعامل + نوافذ مساحتها ٢٠ % من مساحة المعمل	يوجد مروحة سقف في كل معمل و معمل الأبحاث به تكييف + نوافذ مساحتها ٢٠ % من مساحة المعمل	نقطة قوة	لا يوجد
٤.	توافر الأحواض بالعدد الكافي.	مستوفي	توافر الأحواض بالعدد الكافي .	نقطة قوة	لا يوجد
٥.	كفاءة عمل شبكة الصرف الصحي.	مستوفي	كفاءة عمل شبكة الصرف الصحي.	نقطة قوة	لا يوجد
٦.	توافر الأجهزة والمواد المعملية الخاصة اللازمة لإثبات كل التجارب المشار إليها في المناهج والمقررات الدراسية.	مستوفي جزئي	توافر الأجهزة والمواد المعملية الخاصة اللازمة لإثبات كل التجارب المشار إليها في المناهج والمقررات الدراسية	نقطة ضعف	٥٠%
٧.	تناسب عدد أجهزة الحاسب الآلي مع أعداد الطلاب	غير مستوفي	جهاز لكل ٢٥ طالباً في	نقطة ضعف	١٠٠%
٨.	تجهيزات ثابتة (كهرباء- مياة- صرف صحي)	يوجد	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٩.	الفنيين	١/قسم	١/ معمل/مختبر	نقطة ضعف	١٠٠%
١٠.	نظافة المعامل	يوجد	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
١١.	وجود كمبيوتر	لا يوجد	يوجد	نقطة ضعف	١٠٠%
١٢.	أجهزة اطفاء حريق	يوجد	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
١٣.	وجود مخرجين لكل معمل/مختبر ^٨ .	مستوفي جزئي	وجود مخرجين لكل معمل/مختبر ⁺ الأبواب والمخارج: تفتح الابواب للخارج.	نقطة ضعف	٦٠%
١٤.	صندوق إسعافات أولية	لا يوجد	يوجد	نقطة ضعف	١٠٠%
١٥.	غرف التخزين والية التخلص من الماد الخطرة	لا يوجد سوى ١ دولا ب تخزين في كل بعض المعامل و لا يوجد الية	غرفة تجهيز و تخزين بمساحة ١٥ م ^٢	نقطة ضعف	١٠٠%

ثانيا: القاعات الدراسية

م	النقاط	الوضع الحالي	المعايير القياسية	التقييم	الفجوة
١	كفاية الطاقة الاستيعابية الإجمالية لقاعات التدريس بالمؤسسة	إجمالي مساحات قاعات المحاضرات: تستوعب من ٥٥% من مجموع طلاب المعهد.	إجمالي مساحات قاعات المحاضرات: تستوعب من ٣٥-٤٠% من مجموع طلاب الكلية.	نقطة قوة	لا يوجد
٢	نصيب الطالب من المساحة	٢م ٢,٠٥	٢م ١,٥	نقطة قوة	لا يوجد
٣	التهوية (طبيعية و صناعية)	يوجد أجهزة تكييف كل قاعة + نوافذ مساحتها ١٥% من مساحة القاعة	يوجد مروحة سقف في كل مدرج + نوافذ مساحتها ١٠-١٥% من مساحة المدرج	نقطة قوة	لا يوجد
٤	ملائمة درجة الحرارة أثناء إلقاء المحاضرات	يوجد أجهزة تكييف كل قاعة + نوافذ مساحتها ١٥% من مساحة القاعة	درجة الحرارة المناسبة: (٢٠ - ٢٤م).	نقطة قوة	لا يوجد
٥	الاضاءة (طبيعية و صناعية)	طبيعية) نوافذ مساحتها ١٥% من مساحة القاعة + صناعية	طبيعية نوافذ مساحتها ١٠-١٥% من مساحة	نقطة قوة	لا يوجد
٦	توافر نوافذ كافية.	مستوفي	توافر نوافذ كافية.	نقطة قوة	لا يوجد
٧	سهولة استخدام النوافذ.	مستوفي	سهولة استخدام النوافذ.	نقطة قوة	لا يوجد
٨	يوجد عدد مخرجان (باب) علي الأقل	مستوفي	تتكون من قطعتين متحركتين - تفتحان للخارج.	نقطة قوة	لا يوجد
٩	وجود علامات تحدد إتجاهات أبواب الطوارئ	مستوفي	جود علامات تحدد إتجاهات أبواب الطوارئ	نقطة قوة	لا يوجد
١٠	توافر مقعد لكل طالب.	يوجد	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
١١	توافر منضدة وكرسي للمحاضر.	يوجد	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
١٢	القاعة مزودة بسبورة بسبورة بيضاء+ سبورة الكترونية	١	١	نقطة قوة	لا يوجد
١٣	القاعة مزودة بالوسائل السمعية والبصرية (data show) اللازمة للعملية التعليمية.	يوجد	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد

١٤	القاعة متصلة بشبكة الانترنت.	يوجد	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
١٥	وجود خرائط داخل القاعة توضح مداخل ومخارج الطوارئ.	لا يوجد	يوجد	نقطة ضعف	١٠٠%
١٦	توصيل دائم بالكهرباء (مولد)	لا يوجد	يوجد	نقطة ضعف	١٠٠%
١٧	عدد العمال	١	٢	نقطة ضعف	٥٠%
١٨	أجهزة اطفاء حريق	يوجد	لا يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
١٩	الأبواب	تفتح الى الخارج	تفتح الى الخارج	نقطة قوة	لا يوجد
٢٠	ارشادات الأمن و الأمان	يوجد	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٢١	تجهيزات لمتحدي الاعاقة	لا يوجد	تجهيزات خاصة	نقطة ضعف	١٠٠%

ثالثا: المكتبة:

م	النقاط	الوضع الحالي	المعايير القياسية	التقييم	الفجوة
١.	سعة المكتبة لعدد الطلاب	ستوفي	سعة المكتبة : لا تقل عن ٨ % من إجمالي المستخدمين (الطلاب / الهيئة المعاونة / طلاب الدراسات العليا / أعضاء هيئة التدريس).	نقطة قوة	لا يوجد
٢.	المساحة المخصصة للمستفيد	مستوفي	المساحة المخصصة / مستفيد: لا تقل عن ٢,٥ م ^٢ .	نقطة قوة	لا يوجد
٣.	توافر مناظير ومقاعد بعدد المستفيدين.	مستوفي	توافر مناظير ومقاعد بعدد المستفيدين.	نقطة قوة	لا يوجد
٤.	وجود أرفف وخزانات للكتب والدوريات والرسائل.	مستوفي	وجود أرفف وخزانات للكتب والدوريات والرسائل.	نقطة قوة	لا يوجد
٥.	عدد أجهزة الحاسب الشخصي	غير مستوفٍ	١. أجهزة الحاسب الآلي: لا تقل عن جهاز لكل ٢٠ طالباً.	نقطة ضعف	٥٠%
٦.	عدد شاشات الفهرسة	غير مستوفٍ	١. لا تقل عن شاشة لكل ٥٠ طالباً.	نقطة ضعف	١٠٠%
٧.	عدد آلات التصوير المستخدمة بالفعل	(١) غير مستوفٍ	ماكينات التصوير : لا تقل عن ٢ آلة تصوير مستخدمة بالفعل.	نقطة ضعف	١٠٠%

لا يوجد	نقطة قوة	مطافئ حريق / معدات إنذار صوتية وضوئية / وجود شبكة خراطيم مطاطية لجميع الطوابق / مخارج الطوارئ بجميع الأدوار.	مستوفي	متطلبات مقاومة/ الوقاية من الحريق	.٨
١٠٠%	نقطة ضعف	عدد النسخ من كل كتاب: لا يقل عن نسختين	غير مستوفٍ	عدد النسخ المتوافرة من كل كتاب/ مرجع .	.٩
١٠٠%	نقطة ضعف	عدد المراجع والدوريات: لا يقل عدد المراجع عن ٥٠ مرجعاً لكل تخصص/ وعدد لا يقل عن خمس دوريات مختلفة في كل تخصص.	غير مستوفٍ	عدد المراجع لكل تخصص	.١٠
١٠٠%	نقطة ضعف	عدد المراجع والدوريات: لا يقل عدد المراجع عن ٥٠ مرجعاً لكل تخصص/ وعدد لا يقل عن خمس دوريات مختلفة في كل تخصص.	غير مستوفٍ	عدد الدوريات العلمية المتخصصة	.١١
لا يوجد	نقطة قوة	خدمة البحث الورقي والإلكتروني.	مستوفي	خدمة البحث الورقي والإلكتروني.	.١٢
لا يوجد	نقطة قوة	ترتيب المراجع والدوريات، وفقاً للفهرسة الفعالة.	مستوفي	ترتيب المراجع والدوريات، وفقاً للفهرسة الفعالة.	.١٣
لا يوجد	نقطة قوة	الاتصال بشبكة الإنترنت.	مستوفي	الاتصال بشبكة الإنترنت.	.١٤
لا يوجد	نقطة قوة	الفهرسة الإلكترونية.	مستوفي	الفهرسة الإلكترونية.	.١٥
لا يوجد	نقطة قوة	نوافذ مساحتها ١٥-٢٠% من مساحة المكتبة	نوافذ مساحتها ١٥% من مساحة المكتبة+ أجهزة تكييف	التهوية (طبيعية و صناعية)	.١٦
لا يوجد	نقطة قوة		مستوفي	مدير مكتبة.	.١٧
لا يوجد	نقطة قوة		مستوفي	مساعدون فنيون.	.١٨

١٩.	إداريون .	غير مستوفٍ	نقطة ضعف	%١٠٠
٢٠.	عمال خدمات فنية + عمال نظافة	غير مستوفٍ	نقطة ضعف	%١٠٠
٢١.	وفاء المكتبة بوعودها في الوقت المحدد .	مستوفي	نقطة قوة	لا يوجد
٢٢.	الإعلام بوقت تأدية الخدمة .	مستوفي	نقطة قوة	لا يوجد
٢٣.	تأدية الخدمة بطريقة صحيحة من أول مرة .	مستوفي	نقطة قوة	لا يوجد
٢٤.	تقديم خدمات فورية للمستفيدين من خدمات المكتبة.	مستوفي	نقطة قوة	لا يوجد
٢٥.	الرغبة الدائمة لموظفي المكتبة في معاونة الزائرين.	مستوفي	نقطة قوة	لا يوجد
٢٦.	وفاء المكتبة بوعودها في الوقت المحدد .	مستوفي	-	-
٢٧.	الاضاءة (طبيعية و صناعية)	مستوفي	نقطة قوة	لا يوجد
٢٨.	معمل انترنت للطلاب	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٢٩.	وجود سجلات للزائرين.	مستوفي	نقطة قوة	لا يوجد
٣٠.	استخدام المكتبة في العملية: التعليمية والبحثية.	مستوفي	نقطة قوة	لا يوجد
٣١.	خدمة الانترنت	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٣٢.	وقت عمل المكتبة يتناسب مع ظروف المستفيدين منه.	٦ ساعات يوميا	نقطة قوة	لا يوجد
٣٣.	تجهيزات لمتحدى الاعاقة	لا ينطبق	لا ينطبق	لا ينطبق
			مواصفات خاصة (مثل talking books, بطريقة برايل)	

رابعاً: قاعة المحاضرات العامة و المؤتمرات:

م	النقاط	الوضع الحالي	المعايير القياسية	التقييم	الفجوة
١.	السعة الكلية	٥٠ شخص	٢٠٠ - ٤٠٠ شخص	نقطة ضعف	٧٥%
٢.	نصيب الشخص من المساحة	١ م ^٢	١ م ^٢	نقطة قوة	لا يوجد
٣.	الإضاءة	طبيعية + صناعية	طبيعية + صناعية	نقطة قوة	لا يوجد
٤.	التهوية	نوافذ مساحتها ٢٠ % من المساحة الكلية+ أجهزة تكييف	نوافذ مساحتها ٢٠ % من المساحة الكلية	نقطة قوة	لا يوجد
٥.	سبورة بيضاء	١	١	نقطة قوة	لا يوجد
٦.	سبورة سوداء ١,٥ في ٢ متر	١	١	نقطة قوة	لا يوجد
٧.	منضدة للمعلم ١ في ١ في ٢ متر	١	١	نقطة قوة	لا يوجد
٨.	data show & projector	١	١	نقطة قوة	لا يوجد
٩.	أجهزة عرض شفافية	١	١	نقطة قوة	لا يوجد
١٠.	توصيل دائم بالكهرباء (مولد)	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
١١.	الاتصال بشبكة الانترنت	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد

خامساً: المكاتب و العيادة الطبية ودورات المياه:

م	النقاط	الوضع الحالي	المعايير القياسية	التقييم	الفجوة
١.	مكتب العميد و السكرتارية	٥٠ متر + ٤٠ متر	٦٠ م ^٢	نقطة قوة	لا يوجد
٢.	مكتب الوكيل الدراسات و السكرتارية	٢٠ متر + ٢٠ متر	٥٠ م ^٢	نقطة ضعف	٥٠%
٣.	مكتب الوكيل شئون البيئة و السكرتارية	٢٠ متر			
٤.	مكتب امين الكلية و السكرتارية	٣٠ متر	٣٠ م ^٢	نقطة قوة	لا يوجد
٥.	مكاتب أعضاء هيئة التدريس	نصيب العضو ٤ م ^٢	٨ م ^٢	نقطة ضعف	٤ م ^٢ (٥٠%)
٦.	مكاتب الادارة	نصيب الموظف ٤ م ^٢	نصيب الموظف ٤ م ^٢	نقطة قوة	لا يوجد

٥٠%	نقطة ضعف	المساحة : لا تقل عن ٦٠ م ^٢	مستوفي جزئي	المساحة الكلية للعيادة الطبية	٧.
٥٠%	نقطة ضعف	غرفة كشف غرفة طوارئ- غرفة انتظار- حمام به تجهيزات لذوي الاحتياجات الخاصة.	مستوفي جزئي	مكونات العيادة	٨.
٥٠%	نقطة ضعف	سرير للكشف- صيدلية بها وجود تجهيزات إنشائية لذوي الاحتياجات الخاصة. متطلبات- الإسعافات الأولية- سيارة إسعاف	مستوفي جزئي	التجهيزات	٩.
لا يوجد	نقطة قوة	مطافئ حريق	مستوفي	الأمن والسلامة	١٠.
١٠٠%	نقطة ضعف	الأطباء: طبيب أو طبيبة لكل ٣٠٠٠ طالب. الممرضات: ممرض أو ممرضة لكل عيادة طبية.	غير مستوفٍ	العاملون	١١.
لا يوجد	نقطة قوة	مقعد لكل ٤٠ طالب	مقعد لكل ٤٠ طالب	كفاية دورات المياه	١٢.
لا يوجد	نقطة قوة	يوجد	مستوفي	وجود دورات مياه خاصة بالطلبة وأخري للطالبات.	١٣.
لا يوجد	نقطة قوة	التهوية: مساحة الشبابيك تمثل ١٠-١٥% من مساحة الأرضيات.	مستوفي	ملائمة للتهوية	١٤.
لا يوجد	نقطة قوة	يوجد	مستوفي	كفاية الإضاءة.	١٥.
لا يوجد	نقطة قوة	يوجد	مستوفي	سهولة فتح الشبابيك.	١٦.
لا يوجد	نقطة قوة	يوجد	مستوفي	توافر أحواض لغسيل الأيدي	١٧.
لا يوجد	نقطة قوة	يوجد	مستوفي	توافر مرايا.	١٨.
لا يوجد	نقطة قوة	يوجد	مستوفي	الأرضيات من بلاط غير أملس.	١٩.

٢٠	وجود وسائل للتخلص من النفايات بشكل صحي.	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٢١	أحواض الأيدي	حوض : مرحاض	أحواض الأيدي: حوض مقابل كل مرحاض.	نقطة قوة	لا يوجد
٢٢	المساحة الأرضية	٢,٢ م ² لكل مستخدم	٢,٢٥ م ² لكل مستخدم	نقطة قوة	لا يوجد
٢٣	توافر مصدر مياه نقية.	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٢٤	سلامة شبكة الصرف الصحي.	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٢٥	مساحة ملائمة لكل مستخدم	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٢٦	وجود دورات مياه خاصة °.	غير مستوفٍ	دورات المياه الخاصة بذوي الاحتياجات الخاصة: مرحاض إفرنجي/ الأحواض، وأدوات التحكم مثبتة علي الحائط، ولا يقل ارتفاعها عن ٧٦ إلى ١٣٧ سم / يوجد سور (٨٥- ١٠٠ سم) لمساندة المستخدم على الحركة من وإلى المرحاض.	نقطة ضعف	١٠٠%
٢٧	ملاءمة الأبواب.	غير مستوفٍ	الأبواب: أبواب دورات المياه الخاصة بالمعاقين تفتح للخارج / لا يقل عرض الباب عن ٩٠ سم.	نقطة ضعف	١٠٠%
٢٨	وجود مساحة داخل وخارج الحمام لمساعدة المعاق علي الحركة.	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٢٩	توافر عامل أو عاملة لكل دورة مياه	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٣٠	النظافة	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد
٣١	توافر مصدر قريب مجهز بمتطلبات مكافحة/ وقاية من الحريق ^٧ .	مستوفي	يوجد	نقطة قوة	لا يوجد

(٢) بالنسبة للمصادر والآليات النوعية (Qualitative)

أولاً: نتائج الدراسة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس

م	المجال	قيمة المؤشر للوضع الحالي	المعيار القياسي	التقييم	الفجوة
١-	الإنتاجية الأكاديمية:				
	تنوع وتعدد كفاءات وخبرات أعضاء هيئة التدريس وتعدد مدارسهم العلمية	٨٠%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	علاقات الزملاء ببعضهم البعض	٥٥%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	تعاونهم في البحث و نشر الأفكار الجديدة	٥٠%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	الحرية في تدريس ما يؤمن به عضو هيئة التدريس من موضوعات في نطاق تخصصه	٨٠%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	الحرية في اختيار الموضوعات البحثية من خلال الخطة البحثية	٨٥%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	مدى تشجيع المعهد لهم	٨٠%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	مدى المشاركة في إدارة القسم/ المعهد	٧٥%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
٢	المسؤوليات التعليمية ومدى الإلتزام بها:				
	المام عضو هيئة التدريس أو الهيئة المعاونة بفلسفة القسم الذي يعمل به وأهدافه ومتطلباته	٨٥%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	وجود خطة دراسية للقسم ودرجة الإلتزام بها	٨٠%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	التزام الغالبية العظمي من أعضاء هيئة التدريس بواجباتهم التدريسية	٨٠%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	درجة اهتمام عضو هيئة التدريس بالإرشاد الأكاديمي و اللمي للطلاب وتحديد مواعيد لمقابلاتهم وتزليل المعوقات و خاصة المتعلقة بأبحاثهم ودراساتهم	٧٠%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد
	مدى الإلتزام بالمعايير الخاصة بتقييم أداء الطلاب خلال العام الدراسي	٦٠%	٥٠%	نقطة قوة	لا يوجد

لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٧٠%	توافر نظام فعال ومعايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة فى العملية التعليمية
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٦٠%	درجة العلاقات التفاعلية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس أثناء المحاضرات
٣- البرامج/ المقررات الدراسية:				
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٨٠%	توافر برامج ومقررات دراسية تحقق رؤية و رسالة للمعهد
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٨٠%	توافر توصيف للبرامج والمقررات الدراسية وفقا للمعايير القياسية
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٨٠%	درجة كفاءة وكفاية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتطبيق البرامج الدراسية
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٥٥%	درجة المراجعة و التحديث للبرامج والمقررات الدراسية
٤- الأنشطة الطلابية:				
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٦٠%	مدى اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالارشاد الأكاديمي لحل مشاكل الطلاب العلمية.
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٦٠%	درجة دعم وتشجيع أعضاء هيئة التدريس لطلابهم واهتمامهم ببحثهم .
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٥٠%	مدى معاونتهم على اكتشاف ذاتهم وتنمية مهاراتهم الخاصة بالمشاركة المجتمعية
٥- البحوث والاتصالات العلمية:				
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٦٠%	درجة تقدير أعضاء هيئة التدريس بضرورة حضور والمشاركة الفعالة المؤتمرات والندوات لنشر و تنمية الوعي البيئي و المساهمة في حل المشكلات البيئية الملحة
٤٠%	نقطة ضعف	٥٠%	١٠%	توفير المعهد المجالات العلمية الالكترونية اوتأثير ذلك على تشجيع الأعضاء لأجراء الأبحاث العلمية
٢٠%	نقطة ضعف	٥٠%	٣٠%	مدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس لزملائهم من الجامعات الأخرى فى البحث العلمى
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٦٠%	مدى تشجيع الجامعة و المعهد لحضور المؤتمرات والندوات
١٠%	نقطة ضعف	٥٠%	٤٠%	مدى دورية الندوات والمؤتمرات العلميه التي تعقدها المعهد و مدى انتظامها
١٠%	نقطة ضعف	٥٠%	٤٠%	درجة مساهمة المعهد في تكلفة الأبحاث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس

المكتبات:				٦
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٦٢%	درجة استعدادات المكتبة لمتطلبات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة من استعارة الكتب والمراجع المتاحة
١٦%	نقطة ضعف	٥٠%	٦٠%	استخدام مكتبة المعهد للأساليب العلمية المتطورة فى ترتيب وتصنيف الكتب بالمكتبة
٢٠%	نقطة ضعف	٥٠%	٣٠%	مدى توافر الكتب والمراجع الحديثة
٤٠%	نقطة ضعف	٥٠%	١٠%	مدى اشتراك المعهد فى الكثير من الدوريات والمجلات العلمية المتخصصة
المعامل:				٧
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٨٠%	مدى توافر المعامل بالأقسام العلمية المختلفه
٢٠%	نقطة ضعف	٥٠%	٣٠%	مدى تجهيزها بالأجهزة الحديثة والأدوات والمعدات اللازمه للبحث العلمى
٢٥%	نقطة ضعف	٥٠%	٢٥%	مدى توافر المواد الخام اللازمه للبحث
٤٥%	نقطة ضعف	٥٠%	٥%	مدى كفاءة العمالة الفنية بالمعامل ومهاراتهم
الرضا الوظيفى:				٨
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٥٥%	مدى مساهمة الإداريون بالمعهد فى تسهيل مهام وأعمال أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٥٠%	مدى تقدير الطلاب لجهود أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٦٠%	درجة التعاون بين أعضاء هيئة التدريس فى تدريس المقررات
١٠%	نقطة ضعف	٥٠%	٤٠%	درجة رضاء السادة أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بما يحصلون عليه من أجور ومرتبات ومكافآت
٣٥%	نقطة ضعف	٥٠%	١٥%	مدى تناسب ما يحصلون عليه من أجور ومرتبات ومكافآت مع متطلبات حياتهم وعملهم وأبحاثهم ومجهوداتهم وبما يساعدهم على توفير حياة كريمة
٣٠%	نقطة ضعف	٥٠%	٢٠%	مدى تناسب ظروف وضغوط العمل
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٧٥%	مدى توافر التجهيزات اللازمه بمكاتب أعضاء هيئة التدريس
لا يوجد	نقطة قوة	٥٠%	٧٥%	مدى توافر البرامج المخصصة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس
٣٦%	نقطة ضعف	٥٠%	١٤%	مدى وجود خطه لتنمية المهارات البحثيه لأعضاء هيئة التدريس

علاقات الزملاء والرؤساء ببعضهم البعض	%٤٥	%٥٠	نقطة ضعف	%٥
٩ المشاركة المجتمعية				
مدى ارتباط المعهد بالمجتمع المحلي المحيط بها	%٥٠	%٥٠	نقطة قوة	لا يوجد
مدى وجود قنوات اتصال مفتوحة بين المعهد والمؤسسات والهيئات المجتمعية بما يساهم في تنمية البيئة وخدمة المجتمع	%٤٠	%٥٠	نقطة ضعف	%١٠
مدى وجود خطة للبحوث العلمية المهمة بقضايا المجتمع	%٥٠	%٥٠	نقطة قوة	لا يوجد
مدى استفادة المجتمع من نتائج البحث العلمي في حل مشكلاته	%١٠	%٥٠	نقطة ضعف	%٤٠
مدى مساهمة مؤسسات المجتمع في تمويل الأبحاث التي يجريها أعضاء هيئة التدريس	%١٠	%٥٠	نقطة ضعف	%٥٠
مدى مساهمة أبحاث السادة أعضاء هيئة التدريس في الدراسات البيئية التي يقوم بها المعهد	%٤٠	%٥٠	نقطة ضعف	%١٠
مدى مساهمة المعهد في تقديم الاستشارات البيئية و اجراء دراسات الاثر البيئي للمشروعات	%٥٠	%٥٠	نقطة قوة	لا يوجد
مدى قيام المعهد بعقد دورات تدريبية في المجالات البيئية	%٥٠	%٥٠	نقطة قوة	لا يوجد
مدى قيام المعهد بعمل كتيبات أو نشرات توضح الخدمات التي يمكن أن يقوم بها لتنمية البيئة وخدمة المجتمع المحيط	%٥٥	%٥٠	نقطة قوة	لا يوجد
متوسط مشاركة السادة أعضاء هيئة التدريس في القوافل الطبية و الثقافية سنويا"	%٢٠	%٥٠	نقطة ضعف	%٣٠
مدى مشاركة السادة أعضاء هيئة التدريس في الجمعيات الأهلية الغير حكومية	%٢٦	%٥٠	نقطة ضعف	%٢٤

❖ الأهداف التنفيذية:

تم تصميم الأهداف التنفيذية بعد الإتفاق عليها لتعزيز نقاط القوة والتغلب على نقاط الضعف بما يحقق الغايات والأهداف الإستراتيجية ومرفق بنود الخطة الإستراتيجية.

➤ مشاريع وموازنات الخطة

- الموارد المالية للمعهد من الموازنة العامة والموارد الذاتية
- الموارد المالية (مصادر التمويل)

- الباب الأول (الربط الأصلي والمعدل وجملة مصروفاته)

- الباب الثاني (الربط الأصلي والمعدل وجملة مصروفاته)

- الباب السادس:

- المكون النقدي (التزام بنك الإستثمار القومي (الربط الأصلي والمعدل) – المنح والمعونات بالنقد المحلي – مصادر رأسمالية- تبرعات وهدايا- مصادر أخرى).
- المكونات العينية (أراضي – تشييدات – مباني سكنية وغير سكنية – آلات ومعدات- عدد وأدوات- تجهيزات- وسائل نقل – وسائل انتقال – ثروة حيوانية).

- خطة تنمية الموارد الذاتية.

➤ مصادر التمويل التكلفة المالية:

تتكلف الخطة الإستراتيجية لمعهد الدراسات والبحوث البيئة مبلغ ١٠٥٧٦٠٠٠ جنيهاً وذلك وفقاً لبنود الخطة ، وسيتم الإعتماد على موازنة الجامعة و الموارد الذاتية لتمويل تنفيذ أنشطة الخطة.

ميزانية المعهد من موازنة الحكومة والموارد الذاتية للعام المالي ٢٠١٣/٢٠١٤م.

العام المالي ٢٠١٣/٢٠١٤			مصادر الميزانية
الوفر بالجنيه المصرى	المنصرف بالجنيه المصرى	الربط بعد التعديل بالجنيه المصرى	
١٢	٥٦٥٢٩٦٨	٥٦٥٢٩٨١	الباب الاول
٤	٢٠٣١٠٤	٢٠٣١٠٨	الباب الثانى
-	١٥٠٠٠٠	١٥٠٠٠٠	الباب السادس
٦٣٠٤٦٤,٩٤	٧٥٩٨٥٩,٧٩	١٣٩٠٣٢٤,٧٣	الموارد الذاتية مركز الخدمة العامة بالمعهد

➤ خطة تنمية الموارد الذاتية:

يسعى المعهد لاستثمار جهود طاقاته البشرية في تشغيل الموارد الاقتصادية المتاحة من معامل ومزرعة ومركز الخدمة العامة في الحصول على مصادر تمويل غير نمطية لاستمرارية تشغيل المعامل والمساهمة في تكاليف صيانتها، كذا تقديم خدمة وتنمية المجتمع المحيط. تهدف الخطة الى دعم البنية الاساسية للمعهد بما يسمح بضمان الاستمرارية في تنمية الموارد الذاتية.

منهجية العمل:

• حصر الموارد من خلال التحليل البيئي.

• تصميم الاستراتيجية العامة لتنمية الموارد.

• رسم السياسات والانشطة.

• تحديد الاهداف التنفيذية.

• اقتراح مشاريع وموازنات الخطة.

• عمل خطط المتابعة وقياس الاداء.

ولذا تم اختيار استراتيجية التكامل من خلال استخدام اسلوب دلفي لمعرفة اراء الخبراء والمعنيين بالمعهد وايضا من تحليل نتائج استبيانات قياس رضا المستفيدين، وذلك لاستثمار الموارد المادية والبشرية في تحقيق رسالة واهداف المعهد الاستراتيجية لخدمة وتنمية المجتمع المحلي.

السياسات العامة المتبعة لتنمية الموارد الذاتية تتواءم مع السياسات العامة لضمان نظم جودة الاداء الداخلي مما يوحد الجهود المبذولة لديمومة واستمرارية التمويل بعد انتهاء المشروع وذلك من خلال تفعيل الاهداف التنفيذية الاتية

❖ بالنسبة المجال الصناعي

• تقديم الاستشارات البيئية المختلفة للمصانع المحيطة.

• تنفيذ دراسات تقييم الاثر البيئي للمشروعات.

• إعداد السجل البيئي للمصانع والمنشآت.

• قياس تلوث الهواء.

• تقييم محطات المعالجة الصناعية.

• معالجة مخلفات المصانع وكيفية تدويرها.

• تسويق مركز الخدمة العامة في الاستشارات البيئية للمصانع.

❖ بالنسبة المجال الزراعي

• تقديم الخدمات البيئية والاستشارية للانشطة الزراعية.

• تقديم برامج مكافحة الحيوية.

• تقديم الخدمات والاستشارات العلمية لمزارع الانتاج الحيواني

• عمل المخصبات الزراعية "كمبوست" والسماذ الحيوى.

• إعداد دراسات جدوى لمشروعات انتاج حيوانى من خلال الخبراء المختصين بالمعهد.

• زراعة محاصيل اقتصاديه غير نمطية كالنباتات طبية و الخضروات بمعرفة الخبراء المختصين بالمعهد.

• إنشاء مركز تسويق لمنتجات مركز الخدمة العامة.

• إنشاء صوبات زراعية لإنتاج شتلات للخضر والفاكهة.

من خلال استثمار البنية الأساسية المتمثلة في القدرات البشرية والمعامل والمزرعة، والتي سوف يتم تفعيل خطط تنمية الموارد الذاتية بعد اكتمال البنية الأساسية والقدرات البشرية بالمعهد.



➤ خطة المتابعة واليات القياس والتقييم للخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية المعهد ٢٠١٥-٢٠٢٠م:

خطط المتابعة ربع سنوية باستعمال النموذج المرفق (مرفق ٤-٥) للمتابعة، ووضع آليات للمتابعة من خلال تحليل نماذج المتابعة وحساب معدل الانحراف ودمجه بخطط التحسين لانشطة المعهد.

❖ الأولويات

بعد دراسة كل ما سبق قررت إدارة المعهد بدء العمل طبقا للأولويات المطلوبة وهي كالآتي :

- ١- تأهيل المعهد للحصول على الاعتماد
- ٢- التطوير المستمر للبرامج الدراسية
- ٣- استحداث برامج أكاديمية
- ٤- تطوير وتنويع مصادر وأساليب التعلم و إيجاد حلول لبعض مشكلات التعليم
- ٥- دعم وتعزيز الموارد الذاتية للمعهد
- ٦- تطوير البنية التحتية للمعهد واستكمال تجهيزات المعامل.
- ٧- تعميق ثقافة الجودة بين جميع العاملين في المعهد وكذلك الطلاب
- ٨- التقييم المستمر للقدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية
- ٩- الاهتمام بزيادة البرامج التدريبية لأعضاء الجهاز الإداري لرفع كفاءته
- ١٠- تفعيل سياسة الثواب والعقاب لتحقيق الانضباط المطلوب
- ١١- تنمية قدرات و مهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
- ١٢- تعزيز البحوث التطبيقية البيئية المتميزة
- ١٣- تنمية الشراكات الملية و الدولية
- ١٤- التطوير المستمر لبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة



لخطة الاستراتيجية – لمعهد الدراسات والبحوث
البيئية – جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



٧٣ العنوان: مدينة السادات - المنطقة السادسة - مصر رقم بريدى: ٣٢٨٩٧ تليفون: ٠٤٨/٢٦٠٣٢٠٨ فاكس: ٠٤٨/٢٦٠٠٤٠٤

Address: 32897 Sadat City, Sixth Zone, Egypt.

URL: <http://esri.usc.edu.eg>

Tel: +2 048 2603208 , **Fax:** +2 048 2600404

Email: info@esri.usc.edu.eg



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية المعهد ٢٠١٥ - ٢٠٢٠ م.

الغاية الأولى: التميز في مجال التعليم البيئي

إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
- الاعتماد علي الموارد الذاتية للمعهد - ربط عملية التحديث بالتحفيز المعنوي و المادي	- نقص الموارد المالية - بطء عملية التحديث في البرامج وعدم جديتها	٣٠٠٠	• الحصول علي الاعتماد. • التقارير السنوية والدورية. • وجود خطط للتحسين	العميد - إدارة الجودة	ابريل ٢٠١٦	سبتمبر ٢٠١٥	١- تشكيل فرق عمل لإستكمال النواقص فيما يتعلق بالممارسات التطبيقية لمعايير الإعتاد	١/١ - تهيئة المعهد للإعتاد
- التحفيز المستمر لفريق العمل	- ضعف الأستجابة في وضع خطة أو إلية للتحسين المستمر	-	والتعزيز. • خطة مراجعة للقدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية.	إدارة الجودة	سبتمبر من كل عام بداية من عام ٢٠١٥ وحتى ٢٠٢٠	٢- اعداد التقارير السنوية لانشطة المعهد.		
- التشجيع و التحفيز المعنوي و المادي لاستمرار تنفيذ هذه الإليات	- بطء تنفيذ إليات التطوير المستمر للقدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية	٢٠٠٠		العميد - الوكلاء - رؤساء الأقسام - إدارة الجودة	٢٠١٥ اكتوبر	يوليو ٢٠١٥	٣- وضع إلية تحقق ضمان استمرار أنشطة الجودة.	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
التشجيع المادي و المعنوي المستمر من وزارة التعليم العالي / الجامعة / وزارة البحث العلمي لأهمية استمرارية التميز في البحوث العلمية .	- بطء الاستجابة في عمل خطط تحسين	٢٠٠٠٠	توفر تقرير مراجعة داخلية و خارجية	العميد إدارة الجودة	يناير ٢٠٢٠	يناير ٢٠١٥	١- مراجعة وتحديث ومتابعة إلتات إدارة الجودة بالمعهد.	٢/١/ تطبيق نظام تقويم مؤسسى وإدارة جودة متطورة وفعالة
	- التغييرات السياسية و الاقتصادية للدولة	٣٠٠٠	وجود إلية معتمدة لتعزيز الممارسات الجيدة بالمعهد	العميد الوكلاء	سبتمبر ٢٠١٥	يونيو ٢٠١٥	٢- تصميم ألية للإستفادة من الممارسات الجيدة فى مجال الجودة.	
وضع خطط تدريبية يعتمد قوامها على مدربين أصحاب خبرات من المعهد و مركز الجودة من الجامعة	- خفض تمويل خطط التدريب	٢٠٠٠٠	خطة تدريب معتمدة - كوادر مؤهلة	العميد إدارة الجودة	مارس ٢٠٢٠	يناير ٢٠١٥	٣- مراجعة وتحديث خطة تدريب وتأهيل العاملين فى إدارة الجودة.	
	- تنمية الموارد الذاتية للمعهد	١٠٠٠٠٠	وجود هيكل تنظيمى محدث ومرن	العميد إدارة الجودة	يناير ٢٠١٦	يناير ٢٠١٦	٤- تطوير الهيكل التنظيمى للمعهد	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



			العميد الوكلاء الأمين	٢٠١٥ ٢٠١٦ ٢٠١٧	٢٠١٥ ٢٠١٦ ٢٠١٧	٥- تطوير الجهاز الإداري للمعهد	
		- سد الفجوات المتعلق بعدد أعضاء الجهاز الإداري - مساهمات أعضاء الجهاز الإداري في صنع القرارات والتقويم					



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
زيادة التمويل الذاتي للمعهد. زيادة التواصل مع مؤسسات المجتمع .	- ضعف تمويل البرامج التدريبية ضعف استجابة المؤسسات لتدريب الطلاب	١٠٠٠٠٠	برامج تدريبية لتحقيق الأهداف التعليمية	العميد - الوكلاء رؤساء الاقسام	سبتمبر ٢٠٢٠	سبتمبر ٢٠١٥	١- تفعيل نظم الدراسات الميدانية لأعضاء هيئة التدريس و الطلاب	٣/١ - الارتقاء بالعملية التعليمية وفقا لمعايير الجودة
- وجود آلية المراجعة الدورية لنظم تقييم الطلاب- برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءتهم في تطوير الورقة الامتحانية بما يحقق المخرجات التعليمية المستهدفة	- عدم وجود آلية للمراجعة الدورية لنظم تقييم الطلاب- نقص تدريب أعضاء هيئة التدريس علي تطوير الورقة الامتحانية بما يحقق المخرجات التعليمية	١٠٠٠٠	نظم تقييم تحقق المخرجات التعليمية	العميد الوكلاء رؤساء الاقسام	سنويا بداية من سبتمبر ٢٠١٥ حتى ٢٠٢٠		٢- تطوير نظم تقييم الطلاب	
- تشجيع الدولة علي الأستمرار عقد اتفاقيات مع مؤسسات محلية وإقليمية ودولية لتقديم برامج مشتركة	ضعف التمويل المالى - التغيرات السياسية و الأقتصادية المحلية و الدولية	٤٠٠٠٠٠	وجود مشروعات بحثية و اقليمية و دولية - وجود برامج أكاديمية مشتركة لمنح الدرجات العلمية	العميد الوكلاء	أغسطس ٢٠٢٠	يناير ٢٠١٥	٣- عقد اتفاقيات مع مؤسسات محلية واقليمية ودولية لتقديم برامج مشتركة	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
- تشجيع أعضاء هيئة التدريس علي حضور الدورات وورش العمل والندوات - - وضع إلية فعالة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس - وضع نظام للمكافآت والحوافز - حصر الإجراءات التصحيحية التي اتخذت للمحافظة علي الرضا الوظيفي - استحداث خطط أخرى	ضعف استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس - قلة الموارد المبالدة	١٥٠٠٠٠	- تحسن طرق التدريس وتقييم الطلاب - - مواصفات ورقة امتحانية جيدة - - أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية - - تحقيق الرضا الوظيفي - - زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس	العميد إدارة الجودة	يونيو ٢٠٢٠	يناير ٢٠١٦	١- وضع خطط تدريبية لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٤/١ رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم.
		٥٠٠٠	- أعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية - - تحقيق الرضا الوظيفي - - زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس	إدارة الجودة	ديسمبر ٢٠١٦	أكتوبر ٢٠١٦	٢- وضع إليات لقياس مردود وفعالية الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	
		٥٠٠٠	- تحقيق الرضا الوظيفي - - زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس	العميد و الوكلاء	مايو ٢٠١٥	يناير ٢٠١٥	٣- وضع خطط لرفع دخول أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنبة	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
التحفيز المادي و المعنوي لأعضاء هيئة التدريس - استحداث البرامج التعليمية جديدة أكثر تميزا	قلة استجابة بعض أعضاء هيئة التدريس لتحسين البرامج و المقررات - وجود برامج مناظرة متميزة في مؤسسات منافسة	٢٠٠٠	- خطة معتمدة لتطوير البرامج التعليمية - آلية معتمدة للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج	وكيل الدراسات العليا مجالس الاقسام و إدارة الجودة	١٥ ٢٠١٥	١٥ ٢٠١٥	١- تشكيل لجنة لمراجعة البرامج الدراسية والمقررات بالأقسام.	٥/١- تطوير البرامج التعليمية
		٢٠٠٠٠	- آلية لقياس مدى تقدم البرامج	وكيل الدراسات العليا مجالس الاقسام و إدارة الجودة منسقي البرامج	١٥ ٢٠١٥	١٥ ٢٠١٥	٢- وضع آلية لتحديث المقررات والبرامج بناء على التقارير الدورية وآراء الطلاب والمستفيدين واحتياجات سوق العمل.	
		٥٠٠٠	- آلية لاتخاذ إجراءات تصحيحية بناء على مدى تطور البرامج وجود ابحاث اعضاء	وكيل الدراسات العليا إدارة الجودة الأقسام + منسقي البرامج	١٥ ٢٠١٥	١٥ ٢٠١٥	٣- وضع إلية للتأكد من تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة للبرامج.	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



		٥٠٠٠	هيئة التدريس ضمن توصيف المقرر.	وكيل الدراسات العليا + إدارة الجودة	سبتمبر ٢٠١٥	يناير ٢٠١٥	٤- وضع آلية لاتخاذ الإجراءات التصحيحية لقياس مدى تطور البرامج.
		٥٠٠٠		وكيل الدراسات العليا + إدارة الجودة + مجالس الأقسام	يناير ٢٠١٥	يناير ٢٠١٥	٥- وضع آلية لتشجيع الاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية
		١٠٠٠٠		وكيل الدراسات العليا - إدارة الجودة + مجالس الأقسام + منسقي البرامج	من يناير إلى سبتمبر من كل عام		٦- مراجعة الآليات الموضوعة وتحديثها والتأكد من مدى تحقيقها لأهدافها



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
تنمية الموارد الذاتية - زيادة التعاون والتواصل مع الجهات البحثية الاخرى.	عدم توافر الدعم المالي	٥٠٠٠٠٠٠	أبحاث علمية متميزة- زيادة عدد البروتوكولات و	- العميد - وكلاء المعهد	يناير ٢٠٢٠	مارس ٢٠١٥	١- إمداد المعامل بالأجهزة المتطورة	٦/١- تنوع وتطوير التسهيلات الداعمة للتعليم و التعلم
		١٠٠٠٠٠٠	المشاريع البحثية الممولة محليا و دوليا - استمرار جودة العملية التعليمية -	- العميد - الأمين العام	سبتمبر ٢٠٢٠	يناير ٢٠١٥	٢- صيانة الأجهزة العلمية	
		٣٠٠٠٠٠٠	زيادة المشاركة المجتمعية	- العميد - مدير المعمل المركزي	يناير ٢٠٢٠	مارس ٢٠١٧	٣- تطوير المعمل المركزي	
		٢٥٠٠٠٠	-زيادة اقبال الطلاب علي المكتبة - الأرتقاء بالبحث العلمي - الأرتقاء بالعملية التعليمية	- وكيل الدراسات العليا - مجالس الأقسام	ديسمبر ٢٠٢٠	يناير ٢٠١٥	٤- إمداد المكتبة بكتب مرجعية حديثة وإنشاء مكتبات بالأقسام العلمية	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



		١٥٠٠٠	المرونة و التنوع في عرض المعلومات - الرضا الطلابي	- العميد - إدارة الجودة - الأقسام العلمية	سبتمبر ٢٠١٧	يوليو ٢٠١٧	٥- استكمال تجهيز قاعات المحاضرات بالوسائل التعليمية المتطورة	
		٢٥٠٠٠٠	استمرار جودة العملية التعليمية	- العميد - الأمين العام - إدارة الجودة	ديسمبر ٢٠٢٠	يناير ٢٠١٥	٦- صيانة المبنى وقاعات المحاضرات والخدمات	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



الغاية الثانية: إعداد بحوث بيئية تطبيقية متميزة

إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
دعم المشاريع من الموارد الذاتية للمعهد - تحفيز وتشجيع وتدريب اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	ضعف ميزانية الابحاث - ضعف استجابة بعض اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٥٠٠٠	- وجود فرق بحثية - وجود مشاريع	العميد - وكيل الدراسات العليا - مجالس الاقسام	مايو ٢٠١٥	مارس ٢٠١٥	١- وضع آلية لتكوين فرق عمل بحثية.	١/٢ - تطوير منظومة البحث العلمي
		٥٠٠٠	بحثية تطبيقية - تحسين وتميز الابحاث - زيادة اقبال المجتمع الخارجي	العميد - وكيل الدراسات العليا - مجالس الاقسام	سبتمبر ٢٠٢٠	يونيو ٢٠١٥	٢- تطوير الخطط البحثية للأقسام.	
		-	علي المعهد - وجود آليات لقياس كفاءة العملية	الاقسام العلمية بالمعهد	سبتمبر ٢٠٢٠	سبتمبر ٢٠١٥	٣- اعداد مشاريع بحثية تطبيقية.	
		٥٠٠٠	البحثية - وجود نظام معتمد لتشجيع الهيئة التدريسية علي رفع كفاءة	العميد - وكيل الدراسات العليا - مجالس الاقسام	مارس ٢٠١٥	يناير ٢٠١٥	٤- تحديد آليات لقياس كفاءة العملية البحثية.	
		٥٠٠٠	العملية البحثية - وجود ابحاث منشورة بمجلات ذات معامل تأثير.	العميد - وكيل الدراسات العليا - مجالس الاقسام	مايو ٢٠١٥	مارس ٢٠١٥	٥- وضع آلية لتحفيز السادة أعضاء هيئة التدريس بالمعهد على النشر الدولي.	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
- إدارة المخاطر - تحفيز وتشجيع وتدريب - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة - زيادة إمكانيات المعامل	- بطء عمليات التنفيذ - ضعف استجابة بعض اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة - المنافسة من الكليات والمعاهد والمؤسسات المناظرة - التغيرات السياسية والاقتصادية المحلية والدولية	٥٠٠٠	زيادة عدد الأبحاث التطبيقية - زيادة عدد الاتفاقيات والمشاريع البحثية الدولية - وجود خطة معتمدة للاستفادة	العميد وكيل الدراسات العليا وكيل البيئة مجالس الأقسام	مارس ٢٠١٥	يناير ٢٠١٥	١- وضع آلية لتشجيع الباحثين علي التحول إلى البحوث التطبيقية والحصول علي المشاريع البحثية.	٢/٢ تنمية وتعزيز التسهيلات الداعمة للبحث العلمي
		٥٠٠٠	القصوي من الاجهزة والامكانيات البحثية المتاحة بالمعهد - زيادة اقبال المؤسسات	العميد وكيل الدراسات العليا مجالس الأقسام	مايو ٢٠١٥	مارس ٢٠١٥	٢- إعداد خطة لتعزيز الاستفادة من الاجهزة والامكانيات البحثية المتاحة بالمعهد	
		٣٠٠٠	الصناعية على المعهد - زيادة عدد البحوث المشتركة - زيادة عدد البحوث المنشورة في	العميد وكيل الدراسات العليا وكيل البيئة مجالس الأقسام	مارس ٢٠١٥	يناير ٢٠١٥	٣- وضع نظام لتشجيع النشر العلمي وتسويق البحوث التطبيقية	
		٣٠٠٠	مجالات ذات معامل	العميد	سبتمبر	سبتمبر	٤- نظام لربط مدى تقدم	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



			تأثير مرتفع - وجود نظام لربط مدى تقدم الاداء البحثي لعضو هيئة التدريس بنصيبه من الميزانية والامكانيات البحثية المتاحة	وكيل الدراسات العليا مجالس الاقسام	٢٠٢٠	٢٠١٥	الأداء البحثي لعضو هيئة التدريس بنصيبه من الميزانية والإمكانات البحثية المتاحة	
--	--	--	--	---------------------------------------	------	------	---	--



الخطة الاستراتيجية – لمعهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
- التشجيع المعنوي - التوعية والتحفيز - رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس	- ضعف ميزانية الابحاث - قلة استجابة بعض اعضاء هيئة التدريس - ضعف فاعلية المصادر المستحدثة	٢٠٠٠٠	تحديد احتياجات المجتمع والمشكلات التي يعاني منها - وجود آليات لجذب وزيادة اعداد الوافدين كمصدر من مصادر التمويل الذاتي -	العميد - وكيل البيئة مركز الخدمة العامة وحدة الجودة / إدارة مجالس الاقسام	سبتمبر ٢٠١٥	سبتمبر ٢٠٢٠	١- إجراء دراسات للتعرف علي احتياجات المجتمع والمشكلات التي يعاني منها	٣/٢ - دعم وتعزيز البحوث التطبيقية البيئية المتميزة
		٣٠٠٠	زيادة عدد المشاريع البحثية الممولة دوليا - زيادة عدد البروتوكولات والمشاريع البحثية المشتركة	العميد وكيل الدراسات العليا وكيل البيئة	مايو ٢٠١٥	مارس ٢٠١٥	٢- استحداث آليات لتوفير تمويل للبحث العلمي	
		١٠٠٠٠	زيادة عدد المشاريع البحثية الممولة دوليا - زيادة عدد البروتوكولات والمشاريع البحثية المشتركة	العميد وكيل الدراسات العليا وكيل البيئة	سبتمبر ٢٠٢٠	سبتمبر ٢٠١٥	٣- وضع آلية لإعداد مشاريع مشتركة مع المعاهد والكليات الاخرى داخل وخارج الجامعة بهدف التصدي لمشكلات المجتمع والبيئة.	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



الغاية الثالثة: تعظيم المشاركة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة

إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
وضع آليات للتسويق والإعلان عن الخدمات التي يقدمها المعهد عن طريق عقد الندوات و النشر علي المواقع الإلكترونية اجراء دورات تدريبية مكثفة لارتقاء بمستوي القائمين بالعمل	وجود مراكز خدمات عامة ذات كفاءة متميزة - عدم وجود روح العمل الجماعي بين الهيكل التنظيمي و الاداري - نقص الكوادر المدربة للعمل - ضعف قنوات الاتصال المجتمعي بين المعهد و المجتمع الخارجي	٢٠٠٠	زيادة الوعي المجتمعي بالخدمات التي يقدمها المعهد -	العميد - وكيل البيئة مدير مركز الخدمة العامة	مايو ٢٠١٦	مارس ٢٠١٦	١- اعداد آلية لتطوير مركز الخدمة العامة	١/٣ - تنمية الموارد الذاتية للمعهد
		٢٠٠٠	زيادة عدد التعاقدات مع مستفيدي الخدمة	العميد - وكيل البيئة مدير مركز الخدمة العامة	مايو ٢٠١٥	مارس ٢٠١٥	٢- وضع خطط لتطوير مزرعة المعهد والمعامل المركزية و المحرقة	
		٢٠٠٠	زيادة إيرادات المعهد - وجود مقترحات لمشاريع بحثية - وجود تقارير عن مدى رضا مستفيدي الخدمة.	العميد - وكيل البيئة مدير وحدة الجودة مدير مركز الخدمة العامة	نوفمبر ٢٠١٥	سبتمبر ٢٠١٥	٣- وضع آليات لقياس جودة الخدمات ورضا المستفيدين عن خدمات المعهد	
		١٠٠٠٠		العميد - وكيل البيئة مدير وحدة الجودة الأقسام العلمية - مدير مركز الخدمة العامة	يناير ٢٠١٦	نوفمبر ٢٠١٥	٤- استحداث دورات تدريبية للأطراف ذات العلاقة	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
- فتح قنوات التواصل البناء مع المؤسسات المختلفة - مشاركة بعض ممثلي المجتمع في مجالس المعهد المختلفة - تفعيل الإجراءات التصحيحية الخاصة بالاطراف المجتمعية المختلفة	- جمود اللوائح والقوانين - ضعف ثقافة التعاون لدى بعض مؤسسات المجتمع المدني. - عدم توافر خطة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالمعهد - عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ المؤتمرات والندوات	٥٠٠٠	زيادة عدد بروتوكولات التعاون بين المعهد ومؤسسات المجتمع المختلفة - وجود لجنه ذات كفاءة من المعهد مسئولة عن التعامل مع المجتمع الخارجي - وجود مشاركة فعالة لمؤسسات المجتمع في قرارات المعهد - وجود معارض لمنتجات المصانع والشركات في المؤتمرات و الندوات المنعقدة بالمعهد	العميد - وكيل المعهد لخدمة المجتمع والبيئة	ديسمبر ٢٠٢٠	مايو ٢٠١٥	١- عقد بروتوكولات تعاون بين المعهد ومؤسسات المجتمع	٣/٢ - تقوية التواصل مع المؤسسات ومنظمات المجتمع المدني
		٢٠٠٠		العميد - وكيل المعهد لخدمة المجتمع والبيئة - مدير مركز الخدمة العامة	ديسمبر ٢٠٢٠	يناير ٢٠١٥	٢- اعداد آليات لمشاركة مؤسسات المجتمع في صنع القرار بالمعهد	
		١٠٠٠٠			العميد - وكيل المعهد لخدمة المجتمع والبيئة	ديسمبر ٢٠٢٠	مارس ٢٠١٥	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					إلى	من		
تحديد يوم سنوي للخريجين توفير الدعم المالى عن طريق الموارد الذاتية للمعهد	نقص الدعم المالى - ضعف ثقافة التواصل الفعال لدى الخريجين	١٠٠٠٠	تواصل فعال مع الخريجين قاعدة بيانات محدثة للخريجين زيادة تواصل الخريجين مع المعهد	وكيل المعهد للدراسات العليا	فبراير ٢٠٢٠	مارس ٢٠١٥	١- تطوير وحدة متابعة الخريجين	٣/٤- تطوير نظام متابعة الخريجين
		٣٠٠٠		وكيل المعهد للدراسات العليا	فبراير ٢٠٢٠	مارس ٢٠١٥	٢- تحديث قاعدة البيانات بالخريجين ونشرها على شبكة المعلومات الدولية	
		١٥٠٠٠		وكيل المعهد للدراسات العليا	فبراير ٢٠٢٠	مارس ٢٠١٥	٣- تنظيم ملتقى سنوى للخريجين	
		١٠٠٠		لجنة الدراسات العليا	فبراير ٢٠٢٠	مارس ٢٠١٥	٤- إنشاء منتدى إلكترونى لخريجي المعهد - رابطة للخريجين	



الخطة الاستراتيجية - لمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



إدارة المخاطر	المخاطر المتوقعة	الميزانية المطلوبة بالجنية	مؤشرات النجاح	مسئولية التنفيذ	زمن التنفيذ		الأنشطة	الأهداف الاستراتيجية
					من	إلى		
دعم الدولة ورجال الأعمال والمدني	عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الندوات و الدورات التدريبية	١٠٠٠٠	زيادة عدد الأقبال السنوي من الأفراد علي الندوات و الدورات التدريبية	العميد - وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع والبيئة	مارس ٢٠١٥	فبراير ٢٠٢٠	١- تنظيم ندوات وورش عمل لمناقشة قضايا البيئة ودور المعهد في المساهمة في حلها	٥/٣ المساهمة في نشر ثقافة الوعي البيئي بالمجتمع
		١٥٠٠٠	لمناقشة قضايا حماية البيئة - قله المشاكل البيئية سنويا		مارس ٢٠١٥	فبراير ٢٠٢٠	٢- تنظيم دورات تدريبية في مجالات حماية البيئة	
وجود كفاءات وخبرات متميزة بالمعهد	عدم وجود نظام فعال لدعم الاتصال بين المعهد و مع الشركات والمؤسسات الصناعية	١٠٠٠٠	عدد البروتوكولات التعاون المفعله زيادة نسبة الدخل السنوي المحقق من أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	العميد - وكيل المعهد لشئون خدمة المجتمع والبيئة	مايو ٢٠١٥	مايو ٢٠٢٠	٣- عقد بروتوكولات التعاون مع الشركات والمؤسسات الصناعية في معالجة المشكلات البيئية	



الخطة الاستراتيجية – لمعهد الدراسات والبحوث البيئية – جامعة مدينة السادات ٢٠١٥-٢٠٢٠



تم بحمد الله