



المعهد التكنولوجي  
لهندسة التشييد والإدارة

Institute for Construction Engineering  
and Management Technologies

# الخطة الإستراتيجية المعهد التكنولوجي لـ هندسة التشييد والإدارة ٢٠٣٠ - ٢٠٢٤



## المحتويات

رقم الصفحة	م
2	مقدمة 1
4	الرؤية 2
4	الرسالة 3
4	القيم 4
5	التحليل البيئي للمعهد ( SWOT Analysis ) 5
6	• تحليل البيئة الداخلية للمعهد
9	• تحليل البيئة الخارجية للمعهد
12	الغايات والأهداف الإستراتيجية 6
15	الخطة الإستراتيجية التنفيذية 7

## مقدمة

إيمانا من شركة المقاولون العرب بأهمية التدريب لتنمية المعارف والمهارات للموارد البشرية والتطوير والتحسين المستمر للكفاءات باعتبارها أحد دعائم التنمية ، وان الاستثمار الحقيقي يجب أن يكون في الموارد البشرية التي تعتبر هي أساس العملية الإنتاجية القادرة على تخطي الصعب ومواجهة التحديات .

وتنفيذًا لإستراتيجية الإدارة العليا للشركة في تنمية مهارات وقدرات العنصر البشري ومساعدته على امتلاك الأدوات والوسائل المنظورة لتعظيم الميزة التنافسية للشركة في ظل عالم اليوم الذي يتسم بالتغييرات السريعة والتطور التكنولوجي.

قام المعهد التكنولوجي لهندسة التشيد والإدارة بإعداد خطة إستراتيجية للعمل بمقتضاها خلال الفترة 2030/2024 ، بما يتوافق ويتكامل مع توجيهات الإدارة العالمية بالشركة، مع تحديد معدلات الانجاز المطلوبة لكل هدف وخاتمة.

اعتمدت الخطة الإستراتيجية في منهجيتها على استخدام أسلوب التحليل الرباعي (SWOT) لعناصر البيئة الداخلية من نقاط قوة وضعف ولعناصر البيئة الخارجية بما تحتويه من فرص وتهديدات وذلك للتغلب على نقاط الضعف والاستفادة من الفرص المتاحة لتطوير الأداء وإعداد كوادر بشرية قادرة على مواكبة التطور في المجالات التدريبية المختلفة مع التأكيد على أهمية دور الشركة بالمساهمة في المشاركة المجتمعية من خلال التركيز على الجانب المهني لبعض فئات المجتمع والذي يمكنه من المنافسة للحصول على فرص عمل.

علما بأن القيمة الحقيقية لهذه الخطة لا تتحقق إلا عندما تتحول إلى برنامج عمل يضمن تنفيذها وهذه هي مسؤولية جميع العاملين بالمعهد.

والله الموفق

الرؤية و الرسالة و القيم

المعهد التكنولوجي لهندسة التشييد والإدارة

**2030-2024**

### رؤية المعهد :

يسعى المعهد التكنولوجي (ICEMT) للمقاولون العرب أن يكون مركزاً متميزاً محلياً و إقليمياً في مجال التدريب ، ويساهم في بناء وتطوير قدرات العاملين بالخصصات المختلفة في أعمال التشييد والبناء والإدارة

### رسالة المعهد:

- 1- تقديم وتطوير وترخيص البرامج التدريبية حسب الطلب الكمي والنوعي لسوق العمل وسن التنظيمات المختصة بجودتها وكفاءتها والإشراف عليها.
- 2- الارتقاء بكفاءة العمالة المحلية من : مهندسين و فنيين في جميع البلدان التي تقع بها مشاريع الشركة من أجل المساهمة في تنمية البلاد المضيفة وصناعة التشييد بها .
- 3- التأكيد من وجود عدد كافٍ ومؤهل من العاملين بالمهارات اللازمة من أجل أداء وظائفهم بطريقة فعالة في الوقت المناسب.
- 4- مساعدة المجتمع من خلال رفع المستوى المهاري في مجال صناعة التشييد و البناء وذلك لتلبية الاحتياجات والمطالب من فرص العمل الحالية والمستقبلية.

### القيم في المعهد :

- 1- التميز و الابتكار : نضمن التميز و الجودة في كل ما نقوم به ، نسعى باستمرار إلى تشجيع التفكير الإبداعي و إبتكار أساليب جديدة في العمل و تنفيذها
- 2- التواصل : لتعزيز التفاعلية المؤسسية و القدرة على إدارة التغيير المستمر ، نتواصل بشفافية مع العاملين و المتدربين و كافة المتعاملين و نلتزم بالوضوح في جميع الإجراءات
- 3- الانتماء: نرسخ الانتماء و الولاء للشركة و تأهيل العاملين للقيام بأدوارهم المختلفة لمشاركة في مسيرة التنمية بالشركة
- 4- النزاهة: نلتزم بالمعايير و الأفعال الأخلاقية مهما كانت الظروف
- 5- المساءلة: نتحمل مسؤولية ما نقوم به من أفعال و ما ينتج عنها.
- 6- المشاركة والمسؤولية المجتمعية : يؤمن المعهد بأهمية المشاركة المجتمعية بوصفها العامل الرئيسي في نجاح الخطة الإستراتيجية وتحقيق أهدافها.

## التحليل البيئي للمعهد

- تحليل البيئة الداخلية للمعهد
- تحليل البيئة الخارجية للمعهد

## تحليل البيئة الداخلية للمعهد

يمثل تحليل البيئة الداخلية للمعهد الجزء الأول من التحليل البيئي باستخدام تحليل SWOT والغرض من هذا التحليل هو تحديد وتشخيص كل من مجالات القوة التي يتميز بها المعهد ومجالات الضعف التي يعاني منها، وقد تم استخدام طريقة العوامل السبع الإستراتيجية الداخلية للمعهد "S'7" - باعتبار أن المعهد مؤسسة تربوية حيث يتم التوصل لمجالات القوة والضعف في الأبعاد السبعة الرئيسية وهي:

### 1. الهيكل التنظيمي - 2. الأفراد - 3. الموارد - 4. نمط الإدارة - 5. الأنظمة والإجراءات - 6. المهارات - 7. القيم المشتركة

#### 1- الهيكل التنظيمي للمعهد

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. بعض الوحدات تحتاج لرفع كفاءة العمل والانتاجية بها بوسائل تتناسب مع استراتيجيات العمل المتتبعة.	1. للمعهد هيكل تنظيمي واقعي معتمد وموثق ليحدد خطوط السلطة والإختصاصات لكل من عناصر المعهد. 2. يوجد وحدات مختصة بكلفة الأنشطة في إدارة العملية التربوية.

#### 2- الأفراد (الموارد البشرية)

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. ارتفاع متوسط أعمار بعض أعضاء هيئة التدريب في بعض الأقسام العلمية 2. ضعف في تحفيز أعضاء هيئة التدريب كمكافآت مالية للمحاضرات والإشراف 3. ضعف ثقافة الجودة لدى بعض العاملين بالمعهد 4. قلة في أعداد هيئة التدريب بالمعهد لوجود بعض التخصصات المتشعبة	1. وجود خطة للتدريب معتمدة لتدريب الأفراد الإداريين والعاملين بالمعهد 2. مشاركة أعضاء هيئة التدريب القدامى في تقديم بعض المواد العلمية بالدورات التربوية 3. ملائمة تخصصات أعضاء التدريب بالمعهد للبرامج التربوية التي يقومون بتقديمها 4. توافق أعداد أعضاء هيئة التدريب لاحتياجات العملية التربوية في معظم الأقسام

### 3- الموارد المادية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. محدودية الموارد المالية للمعهد</p> <p>2. عدم وجود سياسة تحفيز لتنمية الموارد الذاتية مبنية على استغلال الموارد البشرية والمادية المتوفرة بالمعهد</p> <p>3. ضعف البنية التكنولوجية من تجهيزات المعامل و القاعات</p>	<p>1. بنية أساسية متميزة وعلى درجة عالية من الجودة والكفاءة من حيث المباني (قاعات) والورش التدريبية</p> <p>2. توافر وسائل الاتصال ( تليفون - أجهزة كمبيوتر - انترنت ) للمتدربين والأفراد العاملين</p> <p>3. يوجد ربط الكتروني لبعض أقسام المعهد.</p> <p>4. نماذج وورش تدريبية مجهزة طبقا لاحتياجات العملية التدريبية</p> <p>5. وجود مكتبة رئيسية للشركة بالمعهد بها أكثر من 2500 مادة علمية و 2000 كتاب متتنوع المجالات</p>

### 4- نمط الإدارة

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. ضعف مستوى المشاركة في التحليل من جانب مختلف الأطراف من خارج المعهد.</p> <p>2. عدم وجود خطة طويلة الأجل لتحديد الاحتياجات من أعضاء هيئة التدريب والهيئة المساعدة.</p> <p>3. عدم إقبال بعض من أعضاء هيئة التدريب من خارج المعهد نظرا للمنافسة الشديدة مع المعاهد وأماكن التدريب الأخرى.</p> <p>4. ضعف سياسات تحفيز الإداريين والعاملين مالياً</p>	<p>1. أسلوب القيادة متعاون قائم على التقويض فى تنفيذ الاعمال و اتخاذ القرارات بشأن تلك الاعمال</p> <p>2. توجد خطة إستراتيجية للمعهد مبنية على التحليل وبمشاركة أطراف داخل المعهد وخارجها.</p> <p>3. وجود خطة تسويقية للمعهد طبقا للخطة الاستراتيجية و كذلك خطة لإدارة الموارد البشرية</p> <p>4. ربط نتائج تقييم الأداء بالعائد المادي.</p> <p>5. توجد سياسة وإدارة لضمان جودة العملية التدريبية تشمل جودة البرامج التدريبية وحسن أدائها QC</p> <p>6. وجود خطة تدريب وبرامج لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريب والهيئات المساعدة</p> <p>7. اعتمادات دولية في مجالات التدريب لتقديم بعض الشهادات من جهات متخصصة ( - PMI - CLACK- AUTODISK-</p>

## 5- الأنظمة والإجراءات

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. ضعف منظومة التواصل مع الأطراف الخارجية (المحاضرين) نتيجة ضعف المقابل المادي .</p> <p>2. ضعف المنظومة الداعمة للبحث العلمي والتطوير</p>	<p>1. استقرار منظومة العملية التدريبية بالمعهد بدرجة كبيرة بالخبرات والممارسات المكتسبة خلال تطبيقها عبر سنوات طوال.</p> <p>2. استقرار منظومة الجودة بالمعهد بدرجة كبيرة بالخبرات والممارسات المكتسبة خلال تطبيقها.</p> <p>3. وجود لائحة داخلية للمعهد تجمع جميع الإجراءات والقواعد الحاكمة للعمل في مختلف المجالات.</p> <p>4. الحصول على شهادة الاعتماد في الجودة- ISO 9001 منذ عام 2000 لضمان مطابقة نظام العمل بالمعهد لإجراءات الجودة</p>

## 6- المهارات والخبرات

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. ضعف منظومة التعاون المشترك بين أعضاء هيئة التدريب بالمعهد والجهات المانذرة بالجامعات والأماكن التربوية الأخرى</p> <p>2. ضعف الحافز المادي المقدم.</p>	<p>1. حصول كثير من أعضاء هيئة التدريب بالمعهد على شهادات علمية (دبلوم - ماجستير - دكتوراه) من خلال برنامج الدراسات العليا بالاشتراك مع الجامعات المصرية الحكومية المختلفة .</p> <p>2. حصول أعضاء هيئة التدريب على الاعتمادات الدولية في البرامج التربوية الحديثة.</p> <p>3. مشاركة أطراف مجتمعية متعددة في أنشطة المعهد مثل تدريب الطلاب وإلقاء محاضرات</p> <p>4. مواكبة هيئة التدريب للنظم التدريب الجديدة باستمرار.</p>

## 7- القيم المشتركة

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. لا توجد آليات واقعية ومحددة لمتابعة تفعيل الميثاق الأخلاقي .	1. يوجد ميثاق أخلاقي يشمل الحقوق والواجبات لجميع العاملين بالمعهد ويتم نشره على الموقع الإلكتروني 2. توافر إجراءات وقواعد محددة ومتينة للمعهد وتعلق بالمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر في مكتبة المعهد.

### تحليل البيئة الخارجية للمعهد

تضمن دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات التي قد يكون لها دور في تغيير المستقبل وفي تغير الظروف الخارجية المحيطة بالمعهد من فرص أو تهديدات

تحليل البيئة الخارجية تبعاً للمعايير (الفرص و التهديدات)

#### 1. البرامج / الدورات التدريبية

التهديدات	الفرص
1. التطوير العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص وفي طرق التدريب. 2. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل. 3. التجهيزات التكنولوجية اللازمة لعملية التدريب عن بعد	1. المرونة التي تسمح بإنشاء برامج جديدة لتلبية احتياجات سوق العمل من خلال مصفوفة مجالات تدريبية شاملة. 2. تواصل أعضاء هيئة التدريب مع الشركات و الجهات الفنية التي تعامل معها الشركة للمشاركة في تقديم بعض التدريبات العملية مما يتيح مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التدريبية المختلفة. 3. وجود برامج تدريبية و تخصصات متميزة لا تتوافر في العديد من المؤسسات التدريبية المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي 4. وجود العديد من المشروعات الهندسية التي تقوم بها الشركة بجميع محافظات مصر مما يهيئ فرص تدريبية للمتدربين كتدريب في الموقع. 5. تقديم بعض البرامج التدريبية بنظام التدريب عن بعد

## 2. التقييم المستمر لفاعلية التدريبية

التهديدات	الفرص
3. عدم اهتمام بعض مديري المشاريع بتقديم استمار تقييم الأثر التدريبي مع عدم وجود اقتراحات التطوير.	1. إعداد كوادر المراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية الذي يقوم به ضمن الجودة بالمعهد. 2. تقييم الأثر التدريبي للبرامج التدريبية

## 3. الاختبارات والتقييمات

التهديدات	الفرص
4. تشعب المهنة الواحدة إلى مجموعات متخصصة يشكل كل منها مهنة خاصة	1. إجراء الاختبارات الفنية والإدارية للمهن المختلفة 2. إجراء الاختبارات الالزمة في اللغات التي يتطلب التعامل بها في الشركة والقياسات السيكومترية والذكاءات. 3. التحديث المستمر للاختبارات مع اعتمادها من الجهات المختصة

## 4. الجهاز الإداري

التهديدات	الفرص
1. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة. 2. عدم وجود تعليمات واضحة بربط الترقية بالتدريب. 3. نظم الترقى والحصول على درجات وظيفية أعلى مما يقل عدد العمالة الممارسة للمهنة.	1. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الفنية والإدارية للعاملين والقيادات الإدارية. 2. امتداد تقديم الخدمة التدريبية من برامج واختبارات تغطي كافة محافظات مصر. 3. تقديم الخدمات اللوجستية لخدمة المتدرب خلال فترة البرنامج التدريبي.

## 5. الموارد المالية والمادية

التهديدات	الفرص
<p>1. موقع المعهد على شبكة الانترنت باللغة العربية فقط مما يضيّع فرص الانتشار الخارجي</p> <p>2. عدم وجود جهات مانحة لدعم أنشطة التطوير</p>	<p>1. الموقع الإلكتروني للمعهد متميز وبه جميع البرامج التدريبية التي يقدمها المعهد.</p> <p>2. إمكانية عقد شراكة مع جامعات خاصة مصرية وأجنبية في منح شهادات علمية مشتركة</p>

## 6. المشاركة المجتمعية

التهديدات	الفرص
<p>1. مطالبة المشاركين في البرامج التدريبية التي تعقد بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بالتعيين في الشركة</p> <p>2. بدء انتشار المراكز التدريبية الخاصة بالتدريب على المهارات الإدارية</p>	<p>1. الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشركة.</p> <p>2. التوسيع في عمل بروتوكولات تعاون مع وزارة التربية والتعليم لرعاية بعض الفصول بالمدارس بالخصصات التي تحتاجها الشركة واختيار الكفاءات منهم.</p> <p>3. تقديم خدمة التدريب الصيفي لطلبة الجامعات المصرية الحكومية والخاصة بأسعار مخفضة لطلبة.</p> <p>4. وجود العديد من الجمعيات والمؤسسات الخيرية تطلب مشاركة المعهد في رعاية بعض فئات المجتمع للتدريب على المهن الحرفية.</p>

## الغایات و الأهداف الإستراتيجية

### الغاية الأولى:

تأهيل وتطوير العنصر البشري في المجالات التدريبية وفقاً لاحتياجات الشركة (داخل وخارج مصر) وكذلك سوق العمل.

#### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الأولى :

- تحديد الطلب الكمي والنوعي للبرامج التدريبية
- اعتماد مبدأ الجدوى الاقتصادية في استخدام البرامج التدريبية واستمرارها
- تطوير وتحديث المناهج والمواد التدريبية وفقاً للمعايير المهنية
- توفير التجهيزات الأساسية وتحديثها وفقاً للمعايير
- تطوير البرامج التدريبية ومخرجاتها
- إشراك مديري الفروع والإدارات والمتدربين في تحسين وتنفيذ الخطة التدريبية للمعهد.

### الغاية الثانية :

زيادة فاعلية وجودة العملية التدريبية

#### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثانية :

- ضمان جودة العملية التدريبية.
- رفع كفاءة القاعات والمعامل والورش التدريبية وتجهيزاتها.
- تطوير منظومة متكاملة للتدريب عن بعد (التحول الرقمي).
- تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريب والجهاز الإداري بالمعهد

### الغاية الثالثة :

تنمية المواد المالية للمعهد من خلال زيادة مصادر الدخل

#### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الثالثة :

- تسويق خدمات المعهد
- التدريب الخارجي ( التعاقدى )
- نظام العمل الإداري بالمعهد

#### الغاية الرابعة :

توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية بالدولة

#### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الرابعة :

- تقديم برامج دراسات عليا (دبلوم- ماجستير - دكتوراه) أكاديمية ومهنية معتمدة.
- توفير إحتياجات الشركة المستقبلية في كافة التخصصات.
- إنشاء نظام مستدام لتوفير الفنيين المتخصصين في مجال التشييد والبناء والمعدات.

#### الغاية الخامسة :

المشاركة المجتمعية

#### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الخامسة :

- تقديم الدعم التدريبي للجهات التعليمية
- تقديم الدعم التدريبي للجمعيات و المؤسسات الخيرية
- المشاركة في برامج التأهيل برعاية مؤسسات الدولة

## الخطة الإستراتيجية التنفيذية

## الخطة الإستراتيجية التنفيذية (2030/2024)

الإنجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسؤولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغاييات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		عدد التخصصات التي تم حصرها كماً و نوعاً	مدير المعهد	سنويأ (شهر 2)	دراسة احتياجات سوق العمل بصفة دورية للتخصصات المختلفة والبرامج التدريبية المطلوبة	تحديد الطلب الكمي والنوعي للبرامج التدريبية	الغاية الأولى: تأهيل وتطوير العنصر البشري في المجالات التربوية وفقاً لاحتياجات الشركة (داخل وخارج مصر) وكذلك سوق العمل
		نسبة الزيادة في أعداد التخصصات والبرامج التدريبية المطلوبة	مدير المعهد - مدير التدريب	سنويأ	تصميم قاعدة بيانات متخصصة لتحديد التخصصات المطلوبة		
		- عدد البرامج و المهن الجديدة التي تم استحداثها - عدد الوصف الوظيفي المستحدث	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويأ	تصميم البرامج و الخطط التدريبية للمهن المطلوبة و المستحدثة في سوق العمل		
		إصدار معايير الجدوى الاقتصادية	مدير المعهد - نائب مدير المعهد للشئون الفنية	سنويأ (شهر 4)	تحديد معايير للجدوى الاقتصادية و وضع آليات لتحديثها	اعتماد مبدأ الجدوى الاقتصادية في استحداث البرامج التدريبية واستمرارها	الغاية الثانية: إنتاج البرامج التدريبية ذات الجودة والجاذبية وفقاً لاحتياجات السوق المحلي والإقليمي والدولي
		عدد دراسات الجدوى الاقتصادية للبرامج	مدير المعهد - مدير التدريب	سنويأ	تنفيذ الجدوى الاقتصادية لكافة البرامج		
		عدد التوصيات المنفذة	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويأ	مراجعة الدورية لجدوى البرامج التدريبية و تنفيذ توصيات بخصوصها		

الإنجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسؤولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغاييات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		عدد الخطط التدريبية التي تم تحديثها أو بناؤها	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويًّا (شهر 5)	تصميم وتطوير الخطط التدريبية و إشراك الجهات المختصة في إعدادها	تطوير وتحديث البرامج والمواد التدريبية وفقاً للمعايير	تابع الغاية الأولى
		عدد الحقائب التدريبية و المواد العلمية المعدة	مدير المعهد - مدير التدريب	دورياً	إعداد حقائب تدريبية للمدرب و المتدرب		
		تحديث البرامج التدريبية	مدير المعهد - مدير التدريب	دورياً	إدراج ثقافة المحافظة على البيئة والسلامة والصحة المهنية ومبادئ الجودة في البرامج التدريبية		
		عدد الحقائب التدريبية التي ضمنت أساليب التقييم الحديثة	مدير المعهد - مدير التدريب	دورياً	تضمين أساليب تقييم للبرامج الحرفية والمهنية للمتدرب ضمن المواد التدريبية		
		عدد البرامج التي يتم انجاز قوائم تجهيزها المثلية	مدير المعهد - مدير التدريب	دورياً	تحديد و تحديد قوائم بيانات التجهيزات الأساسية لكل برنامج تدريبي		
		عدد قوائم بيانات التجهيزات للأقسام	مدير المعهد - مدير التدريب	دورياً	تضمين قاعدة بيانات للتجهيزات الموجودة في الأقسام التدريبية و تحديثها		
		نسبة التجهيزات المقدمة من شركات القطاع الخاص	مدير المعهد - مدير التدريب الفني والمهني	دورياً	التعاون مع القطاع الخاص من شركات لمساهمة لتوفير بعض التجهيزات الخاصة بالورش التدريبية		

الإنجازات		مؤشرات تقييم الأداء <b>(KPI)</b>	مسؤولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغaiات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		إصدار دراسة مقارنة للبرامج التدريبية	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويًّا	إجراء دراسة مقارنة لتقدير البرامج التدريبية في ظل تغيرات متطلبات السوق ومهارات المتدربين	تطوير البرامج التدريبية وخرجاتها	تابع الغاية الأولى
		تعديلات في اللوائح التدريبية وضع وتفعيل آلية لقياس أثر التدريب	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويًّا	تعديل وتطوير البرامج التدريبية طبقاً للنتائج وrecommendations الدراسة		
		- عدد مشاركات مديرى الفروع والإدارات. - عدد الاقتراحات المقدمة من مديرى الفروع والإدارات	مدير المعهد - مديرى التدريب	سنويًّا	إتاحة الفرصة لمشاركة مديرى الفروع والإدارات للإطلاع وإبداء الرأي في خطة المعهد قبل اعتمادها	إشراك مديرى الفروع والإدارات والمتدربين في تحسين وتنفيذ الخطة التدريبية للمعهد.	
		عدد المطويات والمنشورات الموزعة	مدير المعهد - التسويق	دورياً	تصميم وتوزيع منشورات ومطويات إعلامية وهدايا مبتكرة توضح أهداف خطة المعهد وطرق تنفيذها		

الإنجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسؤولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغاييات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		شهادة اعتماد نظام إدارة الجودة	مدير المعهد - نائب مدير المعهد للجودة	سنويًّا	تجديد إعتماد شهادة نظام إدارة الجودة ISO9001:2015 بالمعهد	ضمان جودة العملية التدريبية	الغاية الثانية: زيادة فاعلية وجودة العملية التدريبية
		شهادة الاعتماد الصادرة من هيئة ضمان جودة التعليم والضمان	مدير المعهد - نائب مدير المعهد للجودة	سنويًّا	اعتماد البرامج التدريبية طبقاً لقواعد واشتراطات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد		
		شهادات الاعتماد الصادرة من المؤسسات الدولية	مدير المعهد - نائب مدير المعهد للجودة	سنويًّا	تجديد اعتماد الشهادات والبرامج التدريبية مع الجهات الدولية (CLACK- PMI - AUTODISK)		
		عدد المدربين المعتمدين من جهات دولية	مدير المعهد - مدير التدريب	دورياً	اعتمادات دولية في مجالات التدريب لأعضاء هيئة التدريب (المدربين)		
		خطط تنفيذية لتطوير تجهيزات المعامل و الورش التدريبية	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويًّا	وضع خطط تطوير تجهيزات المعامل والقاعات والورش التدريبية بناء على احتياجات الأقسام العلمية		
		تقارير المتابعة بتحديث المعامل و الورش	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويًّا	تحديث وصيانة المعامل والقاعات والورش التدريبية		

الإنجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئوليّة التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغاييات العامة
سبب عدم الإنجاز	مستوى الإنجاز						
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- منصة تدريبية تفاعلية</li> <li>- عدد البرامج المنفذة من المنصة</li> <li>- أعداد المتدربين سنويًا</li> <li>- عدد التفاعلات الشهرية على المنصة الالكترونية</li> </ul>	مدير المعهد - مركز المعلومات	دوريًا	تطوير قدرة المعهد على تنفيذ التدريبات عن بعد للوصول للفئات المستهدفة على المستوى المحلي و الإقليمي	تطوير منظومة متكاملة للتدريب عن بعد (التحول الرقمي)	
		خطة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريب	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويًا	وضع وتنفيذ آلية لرصد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمعهد	تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريب	
		- خطة لتنمية وتدريب الجهاز الإداري بالمعهد على مهارات the Soft Skills	مدير المعهد - رؤساء مجالات التدريب	سنويًا	وضع ومتابعة تنفيذ خطة لتنمية مهارات و قدرات العاملين بالمعهد	والجهاز الإداري بالمعهد	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد البرامج التدريبية التي تم تسويقها و تنفيذها</li> <li>- عدد الجهات الخارجية التي تم التعاقد معها</li> </ul>	مدير المعهد - التسويق	دوريًا	تسويق خدمات المعهد من الأعمال الاستشارية و التدريب و الاختبارات	الغاية الثالثة: تنمية المواد المالية للمعهد من خلال زيادة مصادر الدخل	تسويق خدمات المعهد
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- معدلات الزيادة في أعداد المتصفحين لموقع المعهد</li> <li>- عدد الشراكات مع القطاع الخاص</li> </ul>	مدير المعهد - التسويق	دوريًا	التواصل مع العملاء لعرض خدمات المعهد		

الإنجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسؤولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغاييات العامة
سبب عدم الإنجاز	مستوى الإنجاز						
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- أعداد المتدربين سنوياً</li> <li>- عدد الجامعات المتعاقد معها لتقديم خدمة التدريب</li> </ul>	مدير المعهد - مدير التدريب	سنويًا	تقديم خدمة التدريب الصيفي لطلبة الجامعات المصرية		
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- تنويع برامج التدريب الخارجي</li> <li>- حجم إسهام التدريب الخارجي في زيادة موارد المعهد</li> <li>- عدد التعاقدات التدريبية الجديدة</li> <li>- تقييم رضا المتدربين و الجهات المستهدفة عن جودة التدريب</li> </ul>	مدير المعهد - رئيس مجالات التدريب	دورياً	تقديم البرامج الفنية والمهنية والمتخصصة للجهات الخارجية	<b>التدريب الخارجي ( التعاوني )</b>	تابع الغاية الثالثة
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- قيمة التوفير في استهلاك الورق والأبخار والأجهزة وغيرها</li> <li>- نسبة النظم المطورة و الميكنة لاجمالى نظم العمل</li> <li>- معدل ترشيد الإنفاق و كفاءته</li> </ul>	مدير المعهد - مركز المعلومات	دورياً	ميكنة نظم العمل الإدارية بالمعهد	<b>نظام العمل الإداري بالمعهد</b>	

الإنجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسؤولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغاييات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد الشراكات مع الجامعات المصرية</li> <li>- عدد برامج الدراسات العليا المعتمدة و التي يشارك المعهد في تنفيذها</li> <li>- عدد الخريجين كل عام من كل برنامج</li> </ul>	<b>مدير المعهد - رئيس مجالات التدريب</b>	سنويًّا	اعتماد برامج الدراسات العليا بالتعاون مع وزارة التعليم العالي	تقديم برامج دراسات عليا (دبلوم-ماجستير - دكتوراه) أكاديمية ومهنية معتمدة	الغاية الرابعة: توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية بالدولة
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد الدفعات التي تم تخريجها</li> <li>- عدد خريجي المدرسة</li> <li>- عدد الملتحقين للعمل بالشركة</li> </ul>	<b>مدير المعهد - مدير التدريب الفني والمهني</b>	سنويًّا	التعاون مع وزارة التربية والتعليم والتعليم الفني من خلال مدرسة المقاولون العرب (مهنة صيانة وإصلاح المعدات الثقيلة)	توفير احتياجات الشركة المستقبلية من الفنيين المهرة في كافة التخصصات	
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدد التخصصات التي ترعاها الشركة</li> <li>- عدد الملتحقين بالعمل بالشركة في الفروع والإدارات</li> </ul>	<b>مدير المعهد - مدير التدريب الفني والمهني</b>	سنويًّا	الإشراف على بعض التخصصات بالمدارس لتوفير العماله الفنية المؤهلة والمدرية في التخصصات المطلوبة	إنشاء نظام مستدام لتوفير الفنيين المتخصصين في مجال التشييد والبناء والمعدات	

الإنجازات		مؤشرات تقييم الأداء <b>(KPI)</b>	مسؤولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغاييات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		- عدد البرامج التدريبية المقدمة إلى معلمي وزارة التربية والتعليم	مدير التدريب الفني والمهني	سنويًّا	تصميم وتنفيذ برامج تدريبية لأعضاء التدريس بالمدارس الصناعية	تقديم الدعم التدريبي للجهات التعليمية	الغاية الخامسة: المشاركة المجتمعية
		- عدد منهجيات التعلم المحدثة - عدد الوسائل التعليمية	مدير التدريب الفني والمهني	دورياً	تبادل الخبرات والتجارب مع الجهات التعليمية بالدولة في مجال تحسين وتحديث منهجيات التعليم		
		- عدد البرامج التدريبية بالمهن الحرفية المنفذة بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني	مدير التدريب الفني والمهني	دورياً	مشاركة المعهد في رعاية بعض فنادق المجتمع للتدريب على المهن الحرفية	تقديم الدعم التدريبي للجمعيات والمؤسسات الخيرية	المشاركة في برامج التأهيل برعاية مؤسسات الدولة
		- عدد خريجي البرنامج بالتعاون مع المعهد	مدير المعهد - روساء مجالات التدريب	دورياً	برنامج التدريب من أجل التأهيل		