



المعهد التكنولوجي  
لهندسة التشييد والإدارة  
Institute for Construction Engineering  
and Management Technologies

# الخطة الإستراتيجية المعهد التكنولوجي لهندسة التشييد و الإدارة ٢٠٢٤ - ٢٠٣٠



## المحتويات

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

## مقدمة

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

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

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

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 التأكد 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.

علماً 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 و الإدارة  
**2030-2024**

## رؤية المعهد :

يسعى المعهد التكنولوجي (ICEMT) للمقاولون العرب أن يكون مركزاً متميزاً محلياً وإقليمياً في مجال التدريب ، ويساهم في بناء وتطوير قدرات العاملين بالتخصصات 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 البلاد التي تقع بها مشاريع الشركة من أجل المساهمة في تنمية البلاد المضيفة وصناعة التشييد بها .
- 3- التأكد من وجود عدد كاف 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 والمسئولية 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 " 7's " - باعتبار أن المعهد مؤسسة تدريبية 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 القوة	نقاط الضعف
<p>1. للمعهد هيكل تنظيمي واقعي معتمد وموثق ليحدد خطوط السلطة والإختصاصات لكل من عناصر المعهد.</p> <p>2. يوجد وحدات مختصة بكافة الأنشطة في إدارة العملية التدريبية.</p>	<p>1. بعض الوحدات تحتاج لرفع كفاءة العمل والانتاجية بها بوسائل تتناسب مع استراتيجيات العمل المتبعة.</p>

#### 2- الأفراد (الموارد البشرية)

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

### 3- الموارد المادية

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

### 4- نمط الإدارة

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

### 5- الأنظمة والإجراءات

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. ضعف منظومة التواصل مع الأطراف الخارجية (المحاضرين) نتيجة ضعف المقابل المادى .</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 فى الجودة -ISO 9001 2015 منذ عام 2000 لضمان مطابقة نظام العمل بالمعهد لاجراءات الجودة</p>

### 6- المهارات والخبرات

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. ضعف منظومة التعاون المشترك بين أعضاء هيئة التدريب بالمعهد والجهات المناظرة بالجامعات و الاماكن التدريبية الاخرى</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 التدريبية 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 القوة	نقاط الضعف
<p>1. يوجد ميثاق أخلاقي يشمل الحقوق والواجبات لجميع العاملين بالمعهد ويتم نشره على الموقع الإلكتروني</p> <p>2. توافر إجراءات وقواعد محددة ومعلنة للمعهد وتعلق بالمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر في مكتبة المعهد.</p>	<p>1. لا توجد آليات واقعية ومحددة لمتابعة تفعيل الميثاق الأخلاقي .</p>

### تحليل البيئة الخارجية للمعهد

تتضمن دراسة تأثير مجموعة العوامل و المؤثرات التي قد يكون لها دور في تغيير المستقبل و في تغير الظروف الخارجية المحيطة بالمعهد من فرص أو تهديدات

تحليل البيئة الخارجية تبعا للمعايير (الفرص و التهديدات)

### 1. البرامج / الدورات التدريبية

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

## 2. التقييم المستمر لفاعلية التدريبية

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

## 3. الاختبارات و التقييمات

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

## 4. الجهاز الإداري

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

### 5. الموارد المالية والمادية

التحديات	الفرص
1. موقع المعهد على شبكة الانترنت باللغة العربية فقط مما يضيع فرص الانتشار الخارجي	1. الموقع الالكتروني للمعهد متميز وبه جميع البرامج التدريبية التي يقدمها المعهد.
2. عدم وجود جهات مانحة لدعم أنشطة التطوير	2. إمكانية عقد شراكه مع جامعات خاصة مصرية وأجنبية في منح شهادات علمية مشتركة

### 6. المشاركة المجتمعية

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

## الغايات و الأهداف الإستراتيجية

### الغاية الأولى:

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

#### الأهداف الإستراتيجية لتحقيق الغاية الأولى :

- تحديد الطلب الكمي والنوعي للبرامج التدريبية
- اعتماد مبدأ الجدوى الاقتصادية في استحداث البرامج التدريبية واستمرارها
- تطوير وتحديث المناهج والمواد التدريبية وفقا للمعايير المهنية
- توفير التجهيزات الأساسية وتحديثها وفقا 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 (التعاقدية)
- 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 )

الانجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغايات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		عدد التخصصات التي تم حصرها كماً و نوعاً	مدير المعهد	سنوياً (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 التدريبية وفقاً لاحتياجات الشركة (داخل وخارج مصر) وكذلك سوق العمل
		نسبة الزيادة في أعداد التخصصات والبرامج التدريبية المطلوبة	مدير المعهد – مديري التدريب	سنوياً	تصميم قاعدة بيانات متخصصة لتحديد التخصصات المطلوبة		
		- عدد البرامج و المهن الجديدة التي تم استحداثها - عدد الوصف الوظيفي المستحدث	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	تصميم البرامج و الخطط التدريبية للمهن المطلوبة و المستحدثة في سوق العمل		
		إصدار معايير الجدوى الاقتصادية	مدير المعهد – نائب مدير المعهد للشئون الفنية	سنوياً (شهر 4)	تحديد معايير للجدوى الاقتصادية و وضع آليات لتحديثها	اعتماد مبدأ الجدوى الاقتصادية في استحداث البرامج التدريبية واستمرارها	
		عدد دراسات الجدوى الاقتصادية للبرامج	مدير المعهد – مديري التدريب	سنوياً	تنفيذ الجدوى الاقتصادية لكافة البرامج		
		عدد التوصيات المنفذة	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	المراجعة الدورية لجدوى البرامج التدريبية و تنفيذ توصيات بخصوصها		

الانجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغايات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		عدد الخطط التدريبية التي تم تحديثها أو بناؤها	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً (شهر 5)	تصميم و تطوير 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 – مديري التدريب	دورياً	إعداد حقائب تدريبية للمدرب و المتدرب		
		تحديث البرامج التدريبية	مدير المعهد – مديري 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 – مديري التدريب	دورياً	تضمن أساليب تقييم للبرامج الحرفية والمهنية للمتدرب ضمن المواد التدريبية		
		عدد البرامج التي يتم انجاز قوائم تجهيزها المثالية	مدير المعهد – مديري التدريب	دورياً	تحديد و تحديث قوائم بيانات التجهيزات الأساسية لكل برنامج تدريبي	توفير التجهيزات الأساسية وتحديثها وفقاً للمعايير	
		عدد قوائم بيانات التجهيزات للأقسام	مدير المعهد – مديري التدريب	دورياً	تصميم 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 للمساهمة لتوفير بعض التجهيزات الخاصة بالورش التدريبية		

الانجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغايات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		إصدار دراسة مقارنة للبرامج التدريبية	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	إجراء دراسة مقارنة لتقييم البرامج التدريبية في ظل تغييرات متطلبات السوق ومهارات المتدربين	تطوير البرامج التدريبية ومخرجاتها	تابع الغاية الأولى
		تعديلات في اللوائح التدريبية وضع وتفعيل آلية لقياس أثر التدريب	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	تعديل وتطوير البرامج التدريبية طبقاً لنتائج وتوصيات الدراسة		
		- عدد مشاركات مديري الفروع والإدارات. - عدد الاقتراحات المقدمة من مديري الفروع والإدارات	مدير المعهد – مديري التدريب	سنوياً	إتاحة الفرصة لمشاركة مديري الفروع والإدارات للإطلاع وإبداء الرأي في خطة المعهد قبل اعتمادها	إشراك مديري 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		

الانجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغايات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		شهادة اعتماد نظام إدارة الجودة	مدير المعهد – نائب مدير المعهد للجودة	سنوياً	تجديد اعتماد شهادة نظام ادارة الجودة بالمعهد ISO9001:2015	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	سنوياً	إعتماد البرامج التدريبية طبقاً لقواعد واشترطات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد		
		شهادات الاعتماد الصادرة من المؤسسات الدولية	مدير المعهد – نائب مدير المعهد للجودة	سنوياً	تجديد اعتماد الشهادات والبرامج التدريبية مع الجهات الدولية (CLACK- PMI – AUTODISK)		
		عدد المدربين المعتمدين من جهات دولية	مدير المعهد – مديري التدريب	دورياً	اعتمادات دولية فى مجالات التدريب لاعضاء هيئة التدريب (المدربين)		
		خطط تنفيذية لتطوير تجهيزات المعامل و الورش التدريبية	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	وضع خطط تطوير تجهيزات المعامل والقاعات والورش التدريبية بناء على احتياجات الأقسام العملية		
		تقارير المتابعة بتحديث المعامل و الورش	مدير المعهد –رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	تحديث وصيانة المعامل والقاعات والورش التدريبية		

الانجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغايات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- منصة تدريبية تفاعلية</li> <li>- عدد البرامج المنفذة من المنصة</li> <li>- أعداد المتدربين سنويا</li> <li>- عدد التفاعلات الشهرية على المنصة الالكترونية</li> </ul>	مدير المعهد – مركز المعلومات	دورياً	تطوير قدرة المعهد على تنفيذ التدريبات عن بعد للوصول للفئات المستهدفة على المستوى المحلى و الإقليمي	تطوير منظومة متكاملة للتدريب عن بعد ( التحول الرقمي )	
		خطة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريب	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	وضع وتفعيل آلية لرصد الاحتياجات التدريبية للعاملين بالمعهد	تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريب	
		خطة لتنمية وتدريب الجهاز الإداري بالمعهد على مهارات الـ <b>Soft Skills</b>	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	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	دورياً	تسويق خدمات المعهد من الأعمال الاستشارية و التدريب و الاختبارات	تسويق خدمات المعهد	الغاية الثالثة: تنمية المواد المالية للمعهد من خلال زيادة مصادر الدخل
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- معدلات الزيادة فى أعداد المتصفحين لموقع المعهد</li> <li>- عدد الشراكات مع القطاع الخاص</li> </ul>	مدير المعهد – التسويق	دورياً	التواصل مع العملاء لعرض خدمات المعهد		

الانجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغايات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		- أعداد المتدربين سنويا - عدد الجامعات المتعاقد معها لتقديم خدمة التدريب	مدير المعهد – مديري التدريب	سنوياً	تقديم خدمة التدريب الصيفي لطلبة الجامعات المصرية	التدريب الخارجي ( التعاقدى )	تابع الغاية الثالثة
		- تنوع برامج التدريب الخارجي - حجم إسهام التدريب الخارجي في زيادة موارد المعهد - عدد التعاقدات التدريبية الجديدة - تقييم رضا المتدربين و الجهات المستهدفة عن جودة التدريب	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	دورياً	تقديم البرامج الفنية والمهنية والمتخصصة للجهات الخارجية		
		- قيمة التوفير في استهلاك الورق و الأحبار و الأجهزة وغيرها - نسبة النظم المطورة و الميكنة لاجمالي نظم العمل - معدل ترشيد الإنفاق و كفاءته	مدير المعهد – مركز المعلومات	دورياً	ميكنة نظم العمل الإدارية بالمعهد	نظام العمل الادارى بالمعهد	

الانجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغايات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		- عدد الشراكات مع الجامعات المصرية - عدد برامج الدراسات العليا المعتمدة و التي يشارك المعهد في تنفيذها - عدد الخريجين كل عام من كل برنامج	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	سنوياً	اعتماد برامج الدراسات العليا بالتعاون مع وزارة التعليم العالي	تقديم برامج دراسات عليا (دبلوم-ماجستير – دكتوراة) أكاديمية ومهنية معتمدة	الغاية الرابعة: توثيق العلاقة والتكامل مع الجهات التعليمية بالدولة
		- عدد الدفعات التي تم تخريجها - عدد خريجي المدرسة - عدد الملتحقين للعمل بالشركة	مدير المعهد – مدير التدريب الفني والمهني	سنوياً	التعاون مع وزارة التربية والتعليم و التعليم الفني من خلال مدرسة المقاولون العرب (مهنة صيانة وإصلاح المعدات الثقيلة)	توفير إحتياجات الشركة المستقبلية من الفنيين المهرة في كافة التخصصات	
		- عدد التخصصات التي ترعاها الشركة - عدد الملتحقين بالعمل بالشركة في الفروع و الإدارات	مدير المعهد – مدير التدريب الفني والمهني	سنوياً	الإشراف على بعض التخصصات بالمدارس لتوفير العمالة الفنية المؤهلة و المدربة فى التخصصات المطلوبة	إنشاء نظام مستدام لتوفير الفنيين المتخصصين في مجال التشييد والبناء والمعدات	

الانجازات		مؤشرات تقييم الأداء (KPI)	مسئولية التنفيذ	المدة	الأنشطة والمهام	الأهداف الإستراتيجية	الغايات العامة
سبب عدم الانجاز	مستوى الانجاز						
		- عدد البرامج التدريبية المقدمة إلى معلمي وزارة التربية و التعليم	مدير التدريب الفني والمهني	سنوياً	تصميم و تنفيذ برامج تدريبية لأعضاء التدريس بالمدارس الصناعية	تقديم الدعم التدريبي للجهات التعليمية	الغاية الخامسة: المشاركة المجتمعية
		- عدد منهجيات التعلم المحدثة - عدد الوسائط التعليمية	مدير التدريب الفني والمهني	دورياً	تبادل الخبرات والتجارب مع الجهات التعليمية بالدولة في مجال تحسين وتحديث منهجيات التعليم	تقديم الدعم التدريبي للجمعيات و المؤسسات الخيرية	
		- عدد البرامج التدريبية بالمهين الحرفية المنفذة بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني	مدير التدريب الفني والمهني	دورياً	مشاركة المعهد في رعاية بعض فئات المجتمع للتدريب على المهين الحرفية	المشاركة في برامج التأهيل برعاية مؤسسات الدولة	
		- عدد خريجي البرنامج بالتعاون مع المعهد	مدير المعهد – رؤساء مجالات التدريب	دورياً			