

معهد دروب الاعتصام للعلوم الطبية والتطبيقية

الخطة الاستراتيجية الخماسية (٢٠٢٥-٢٠٢٩)

المحتويات

1. أعضاء فريق إعداد الخطة الإستراتيجية ح
2. كلمة مدير عام المعهد خ
3. المقدمة ١
١. ٣, ١. الإطار المؤسسي العام للمعهد ١
١. أولاً: معلومات التأسيس والوضعية القانونية ١
١. ثانياً: البرامج الأكاديمية والموارد البشرية ١
٢. ثالثاً: الهيكل التنظيمي ٢
٤. منهج إعداد الخطة الاستراتيجية: ٣
٣. المرحلة الأولى: التأسيس والتحليل التشخيصي ٣
٣. المرحلة الثانية: صياغة التوجه الاستراتيجي ٣
٤. المرحلة الرابعة: الاعتماد والمراجعة ٤
5. المحاور الأساسية للخطة الاستراتيجية ٥
٥. المحور الأول: الريادة الأكاديمية وضمان الجودة ٥
٥. المحور الثاني: البحث العلمي والابتكار المعرفي ٥
٥. المحور الثالث: الكفاءة البشرية والتنظيم المؤسسي ٥
٥. المحور الرابع: الاستدامة المالية وتطوير المرافق ٥
٥. المحور الخامس: الشراكة المجتمعية والخدمة الفعالة ٥
٥. المحور السادس: البيئة التعليمية المحفزة : ٥
6. الافتراضات التي تقوم عليها الخطة الاستراتيجية ٦
- 6.1. الافتراضات المتعلقة بالبيئة الداخلية (المعهد) ٦
- 6.2. الافتراضات المتعلقة بالبيئة الخارجية (المحيط) ٦
7. تشخيص وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات ٧
- 7.1. مكانن القوة ٧
- 7.2. مكانن الضعف ٧
1. في مجال التدريس والتعليم: ٧
2. في مجال البحوث والإنتاج المعرفي: ٧
3. في مجال المرافق وخدمات الدعم التعليمية: ٨
4. في مجال التخطيط والتنظيم الإداري: ٨
- 7.3. الفرص المتاحة ٨
- 7.4. التحديات ٨
8. بيان أصحاب المصلحة وتوقعاتهم: ٩
- ٨, ١. أصحاب المصلحة الداخليين وتوقعاتهم ٩

١٠ أصحاب المصلحة الخارجيين وتوقعاتهم
١١	٩. التوجه الاستراتيجي للمعهد
١١ ٩,١ الرؤية
١١ ٩,٢ الرسالة
١١ ٩,٣ القيم الجوهرية
١١ ٩,٤ الأهداف الاستراتيجية:
١١ الهدف الأول: تطوير البرامج الأكاديمية والتدريبية
١٢ الهدف الثاني: تعزيز البحث العلمي والابتكار
١٢ الهدف الثالث: تحسين البنية التحتية والمرافق
١٢ الهدف الرابع: ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي
١٢ الهدف الخامس: تعزيز الشراكة المجتمعية
١٢ الهدف السادس: البيئة التعليمية المحفزة
١٣	١٠. خطة التنفيذ للمعهد:
١٣ جداول الاهداف الرئيسية والفرعية واستراتيجية التنفيذ
١٣ الجدول (١): الخطة التنفيذية للمعهد – الأهداف الرئيسية والفرعية واستراتيجيات التنفيذ
١٦	١١. مصفوفة التنفيذ ومؤشرات الأداء (الإنجاز)
١٦ جدول (٢): مصفوفة التنفيذ للخطة الاستراتيجية للمعهد (٢٠٢٦-٢٠٣٠م).
١٨	12. اهم النتائج المتوقعة من تطبيق الخطة
١٨ 12.1. تحسين جودة البرامج الأكاديمية ومخرجات التعلم
١٨ 12.2. تعزيز القدرة البحثية والابتكار
١٨ 12.3. تطوير البنية التحتية وبيئة التعلم
١٨ 12.4. تحقيق الاستدامة المالية وتنوع مصادر الدخل
١٨ 12.5. تعزيز الشراكة المجتمعية وربط المعهد بسوق العمل
١٨ 12.6. ترسيخ ثقافة الجودة والتقييم المستمر
١٩ 7. ١٢. بناء سمعة مؤسسية متميزة
١٩ 12.8. تعزيز المرونة والقدرة على إدارة الأزمات
٢٠	13. المراجع والمصادر
٢٠ أولاً: المراجع المحلية
٢٠ 1. الخطة الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية الليبية:
٢٠ 2. معايير الجودة المحلية:
٢٠ ثانياً: المراجع الدولية
٢٠ 1. نماذج لخطط استراتيجية رائدة:
٢٠ ثالثاً: مصادر البيانات الأولية

٢٠	1. نتائج استطلاعات الرأي:
٢١	14 الملاحق
٢١	الملحق رقم (١): قرار تشكيل فريق إعداد الخطة وأعضائه
٢٢	الملحق رقم (٢): الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي
٢٣	الملحق رقم (٣) نتائج الاستبيان
٢٣	الملخص
٢٣	أولاً: أبرز النتائج والربط الاستراتيجي (SWOT Analysis)
٢٣	ثانياً: النتائج الكمية التفصيلية (تحليل المتوسطات والترتيب)
٢٥	ثالثاً: الأولويات الاستراتيجية الناتجة عن التحليل (ملخص نهائي)
٢٥	الملحق رقم (٤): الخطة التشغيلية التنفيذية للمشاريع الإدارية والقيادية (المحور الثالث)
٢٥	الملحق رقم (٥): الخطة السنوية التشغيلية لقسم "الصيدلة والمختبرات" (البرامج طبية).
٢٦	الملحق رقم (٦): الخطة السنوية التشغيلية لقسم "إدارة الأعمال وتقنية المعلومات" (تخصصات إدارية وتقنية).
٢٦	الملحق رقم (٧): مشاريع التنظيم الإداري وتنمية القدرات
٢٦	الملحق رقم (٨): الخطة السنوية لقسم الصيدلة والمختبرات
٢٦	الملحق رقم (٩): الخطة السنوية لقسم إدارة الأعمال وتقنية المعلومات
٢٧	الملحق رقم (١٠): الخطة السنوية لمكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء

كلمة شكر وتقدير من رئيس مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء

الحمد لله الذي بنعمته تتم الصالحات.

إنه لمن دواعي فخرنا في مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء أن نعلن عن اكتمال وإصدار الخطة الاستراتيجية الخماسية (٢٠٢٥-٢٠٢٩) لمعهد دروب الاعتصام للعلوم الطبية والتطبيقية، التي تشرف المكتب على إعدادها وتوثيقها.

لقد كانت مهمتنا الأساسية ضمان أن هذه الخطة ليست مجرد طموحات، بل هي مسار عملي ومدروس، قائم على التشخيص الدقيق والبيانات الموثوقة. فمذ اللحظة الأولى لتشكيل فريق التخطيط، حرصنا على تبني منهجية التخطيط التشاركي، التي أسست الأهداف الاستراتيجية الستة على رؤى وتوقعات جميع الأطراف المعنية.

وبهذه المناسبة، يسرُّنا أن نتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى:

مدير المعهد (الإدارة العليا): لدعمه اللامحدود وتوفيره كافة الإمكانيات والموارد اللازمة لإنجاح عملية التخطيط.

أعضاء فريق إعداد الخطة: الذين بذلوا جهداً متميزاً في التحليل والصياغة والتنسيق، وعملوا بروح الفريق الواحد لتقديم وثيقة احترافية ومتكاملة.

الشركاء الداخليين والخارجيين: من أعضاء هيئة تدريس، موظفين، طلاب، خريجين، وأرباب عمل، الذين كانت مشاركتهم الفاعلة في الاستبيانات وورش العمل هي حجر الزاوية الذي بُنيت عليه الخطة.

إن إصدار هذه الوثيقة يمثل نهاية مرحلة التخطيط وبداية المرحلة الأهم: التنفيذ الفعلي والمتابعة المستمرة. ويؤكد مكتب ضمان الجودة على التزامه بتفعيل آلية المتابعة والتقييم، والعمل مع جميع المكاتب والأقسام لضمان تحقيق مؤشرات الأداء (KPIs) المحددة، واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة بفاعلية وشفافية.

وقفنا الله وإياكم لما فيه خير المعهد ومجتمعنا.

مع خالص التقدير،

رئيس مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء [الاسم / أبو عجيبة التومي غيت] ديسمبر ٢٠٢٥ م

١. أعضاء فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

الاسم	الصفة
ا.د شعبان احمد عويدات	رئيس اللجنة عضو هيئة تدريسي جامعة طرابلس
ا.د. عمر القدافي هيبه	مدير مكتب الشؤون العلمية
ابراهيم ضوء	عضوا ومقرا
فائزة الاصيبيعي	مدير مكتب أعضاء هيئة التدريس
خالد عويدات احمد	ارباب العمل
مفتاح السر مسعود	ولي امر
عبد العزيز عبدالهادي جابر	طالب
حسين علي محمد عربي	خريج
الهام مفتاح	موظفة

خطوات العمل	تاريخ ٢٠٢٥ م		اجراءات التنفيذ
مدة عمل لجنة الجودة	٢٠٢٥/٨/١	٢٠٢٥/١٢/١٥	قرار من مدير المعهد للجنة
التخطيط للعمل	<u>أسبوع</u>		
اعداد الرؤية والرسالة	2/3	3/4	الإطار الاستراتيجي
جمع وتحليل البيانات	اغسطس	وأكتوبر	استبيان-توزيعه وجمع البيانات-تحليل النتائج - تسليم الرؤية والرسالة
الخطة التنفيذية	<u>لمدة</u>	شهرين	لقاءات عمل
التقرير النهائي	٢٠٢٥/١٢/١٠		تسليم الخطة

التعليم استثمار المستقبل، والتخطيط هو بوصلة هذا الاستثمار

زملائي الكرام، أعضاء هيئة التدريس والإداريين، وأبنائي وبناتي الطلاب، وشركاءنا من سوق العمل والقطاع الصحي،

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،

يشرفني أن أقدم إليكم الخطة الاستراتيجية الخماسية (٢٠٢٥-٢٠٢٩) لمعهد دروب الاعتصام للعلوم الطبية والتطبيقية. إن إصدار هذه الوثيقة ليس مجرد إنجاز إداري، بل هو تعهدٌ جديدٌ بمسيرة التميز، ورسمٌ دقيقٌ لخارطة الطريق التي ستقودنا نحو تحقيق رؤيتنا: أن نكون منارةً رائدةً في التعليم الطبي والتطبيقي محلياً وإقليمياً.

إن هذه الخطة لم تولد من فراغ، بل هي نتاج عملية تخطيط تشاركية عميقة وشاملة، شارك فيها بفاعلية كل أصحاب المصلحة، بدءاً من الطالب مروراً بالخيرج ووصولاً إلى أرباب العمل والمجتمع، إيماناً منا بأن المستقبل يُبنى بالجهد الجماعي والتشخيص القائم على الأدلة. لقد ارتكزت خطتنا الاستراتيجية على ستة محاور أساسية، تشكل الأركان التي سنركز عليها جهودنا ومواردنا خلال السنوات الخمس القادمة:

الريادة الأكاديمية والجودة: لضمان الحصول على الاعتمادات وتخريج كوادر مؤهلة بمهارات تنافسية.

البحث العلمي والابتكار: لتعزيز الإنتاج المعرفي التطبيقي الذي يخدم المجتمع ويسهم في حل مشكلاته الصحية والإدارية.

الكفاءة البشرية والتنظيم المؤسسي: لتمكين كوادرنا، وتطوير هيكلنا الإدارية، وتعزيز ثقافة الأداء المتميز.

الاستدامة المالية وتطوير المرافق: لتنويع مصادر الدخل وضمان توفير بيئة تعليمية متكاملة ومختبرات مجهزة بأحدث التقنيات.

الشراكة المجتمعية والخدمة الفعالة: لتكثيف التعاون مع المؤسسات الصحية والمجتمع، وتحويل المعهد إلى شريك فاعل في التنمية.

البيئة التعليمية المحفزة والتحول الرقمي: لتبني التعليم المدمج والرقمنة لضمان المرونة والاستمرارية وتقديم تجربة تعليمية جاذبة.

إنني على ثقة تامة بأن ما يمتلكه المعهد من كفاءات بشرية متميزة والتزام راسخ، سيُمكننا من تحويل هذه الأهداف الطموحة إلى واقع ملموس. أدعو الله أن يُسدّد خطانا جميعاً، وأن يجعل عملنا خالصاً لخدمة أبنائنا ومجتمعنا ووطننا.

بالعمل معاً، سنصنع المستقبل.

مع خالص التقدير،

مدير المعهد ا. عويدات احمد خلف الله

ديسمبر ٢٠٢٥

٣. المقدمة

تأتي هذه الخطة الاستراتيجية لتكون بمثابة بوصلة الطريق التي ترسم ملامح مستقبل معهد دروب الاعتصام للعلوم الطبية والتطبيقية للخمس سنوات القادمة (٢٠٢٥-٢٠٢٩).

ينطلق المعهد من إيمان راسخ بضرورة لعب دور محوري وريادي في قطاع التعليم الطبي والتطبيقي، ليس فقط على المستوى المحلي، بل والإقليمي. إن هدفنا الأسمى يتمثل في توفير مخرجات تعليمية ذات جودة استثنائية، تسد الفجوة بين الأكاديميا ومتطلبات سوق العمل المتغيرة، خاصة في التخصصات الحيوية.

لقد صُممت هذه الوثيقة بترجمة طموحات المعهد وقيمه الجوهرية إلى ستة محاور استراتيجية ومبادرات نوعية قابلة للقياس والتحقق. وهي لا تمثل مجرد مجموعة من الأهداف، بل هي تعهد جماعي من قيادات وأعضاء المعهد بتحقيق نقلة نوعية في:

- ١) جودة البرامج التعليمية والوصول بها إلى الاعتماد الوطني.
- ٢) تفعيل البحث العلمي التطبيقي الذي يخدم قضايا المجتمع.
- ٣) ضمان الاستدامة المؤسسية والمالية في وجه التحديات المستقبلية.

إن معهد دروب الاعتصام يتطلع، من خلال هذه الخطة، إلى ترسيخ مكانته كشريك تنموي فعّال، يسهم بفاعلية في بناء الكفاءات البشرية المدربة والمؤهلة لقيادة مستقبل الرعاية الصحية والقطاع الإداري المساند لها.

٣,١. الإطار المؤسسي العام للمعهد

لتقديم صورة واضحة عن البيئة المؤسسية التي تنطلق منها هذه الخطة، تم توثيق الإطار العام للمعهد على النحو التالي:

أولاً: معلومات التأسيس والوضع القانوني

يُعرف المعهد رسمياً باسم معهد دروب الاعتصام للعلوم الطبية والتطبيقية، وقد تأسس بتاريخ ٥ أغسطس ٢٠١٨، وهو يعمل تحت السجل التجاري رقم (١٥٣٦٣). يقع المقر الرئيسي للمعهد في مدينة طرابلس، بمنطقة الهضبة الحداد.

ثانياً: البرامج الأكاديمية والموارد البشرية

يمنح المعهد درجة الدبلوم العالي لطلابها بعد استكمال ٦ فصول دراسية. ويقدم المعهد أربعة تخصصات حيوية تلبي متطلبات سوق العمل، وهي: التخصصات الطبية (الصيدلة، والمختبرات الطبية)، والتخصصات الإدارية والتقنية (إدارة الأعمال، وتقنية المعلومات).

يبلغ عدد الطلاب الحاليين في المعهد ١٢٠ طالباً، وقد بلغ عدد الخريجين الإجمالي حتى الآن ٦٠٠ خريج، مما يؤكد الخبرة التراكمية للمعهد. ويقوم على العملية التعليمية والبحثية فريق أكاديمي يضم ١٢ عضواً من أعضاء هيئة التدريس المتخصصين.

ثالثاً: الهيكل التنظيمي

تُدار أعمال المعهد من خلال هيكل إداري يتكون من ٩ مكاتب رئيسية متخصصة، لضمان كفاءة وفعالية العمل المؤسسي. ومن أبرز هذه المكاتب: مكتب مدير المعهد، مكتب الشؤون العلمية، مكتب الشؤون الإدارية والمالية، ومكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء.

٤. منهج اعداد الخطة الاستراتيجية:

لضمان أن تكون هذه الخطة الاستراتيجية واقعية وقابلة للتطبيق وتحقق التوافق المؤسسي، فقد تم تبني منهجية عمل علمية وهيكلية مرت بأربع مراحل رئيسية متكاملة، وتميزت هذه المنهجية بكونها تشاركية (Participatory)، حيث شملت كافة أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.

المنهجية المتبعة: منهجية المراحل الأربعة

المرحلة الأولى: التأسيس والتحليل التشخيصي

ركزت هذه المرحلة على تحديد البيئة الحالية ونقطة الانطلاق للمعهد:

١. تشكيل فريق العمل: صدر قرار مدير المعهد رقم (٢) لسنة ٢٠٢٤م بتشكيل لجنة إعداد الخطة، وضمت ممثلين عن القيادات العليا، أعضاء هيئة التدريس، الإداريين، الطلاب، الخريجين، وأرباب العمل، لضمان التمثيل الشامل.

٢. تحليل البيئة الداخلية والخارجية (SWOT): تم إجراء تحليل شامل (كما هو موضح في القسم اللاحق) لتشخيص مكامن القوة والضعف الداخلية، وتحديد الفرص والتحديات الخارجية المؤثرة على المعهد.

٣. تحليل توقعات أصحاب المصلحة: عقدت ورش عمل وجلسات استماع واستبيانات (استناداً إلى الفترة الزمنية المحددة ٢٠٢٥/٨/١ - ٢٠٢٥/١٢/١٥) لتحديد احتياجات وتوقعات جميع الأطراف المعنية.

المرحلة الثانية: صياغة التوجه الاستراتيجي

في هذه المرحلة، تم بناء الإطار الفكري والرؤيوي للخطة:

١. مراجعة الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية: تم مراجعة الرؤية والرسالة الحالية أو صياغتها لتكون أكثر طموحاً وتركيزاً على الريادة والجودة، ومتوافقة مع مخرجات التحليل التشخيصي.

٢. تحديد المحاور والأهداف الاستراتيجية: بناءً على نتائج تحليل الفجوة (Gap Analysis) بين الوضع الحالي والوضع المأمول، تم تحديد ستة محاور استراتيجية رئيسية تكون أساساً لجميع الأهداف والمبادرات.

المرحلة الثالثة: بناء الإطار التنفيذي والمحاسبي

لضمان تحويل الأهداف إلى إنجازات، تم تطوير أدوات القياس والمساءلة:

١. بناء الخطة التنفيذية (جدول رقم ١): تم تفصيل الأهداف الرئيسية إلى أهداف فرعية (غايات) وتحديد استراتيجيات وإجراءات التنفيذ لكل محور، مع تحديد الجهات المسؤولة.

٢. تطوير مصفوفة مؤشرات الأداء (جدول رقم ٢): تم تحديد مؤشرات الأداء الرئيسية (KPIs) والقيم المستهدفة للفترة (٢٠٢٦-٢٠٣٠) لكل هدف رئيسي لضمان قياس الإنجاز بدقة.

٣. تحديد المبادرات والميزانية: تم وضع المبادرات والمشاريع الرئيسية وتوزيعها على السنوات الخمس، وتقدير الميزانية اللازمة لتنفيذها (الموضح في الملاحق).

المرحلة الرابعة: الاعتماد والمراجعة

١. المراجعة والتحكيم: عُرضت مسودة الخطة على القيادات العليا ولجنة الجودة للمراجعة والتحكيم لضمان الاتساق الداخلي والالتزام بالمعايير.

٢. الاعتماد والنشر: تم اعتماد الوثيقة النهائية من إدارة المعهد ونشرها لتكون مرجعاً ملزماً لجميع المكاتب والإدارات خلال فترة الخطة الخمسية.

٥. المحاور الأساسية للخطة الاستراتيجية

تعتمد الخطة الاستراتيجية للمعهد على خمسة محاور رئيسية ومتكاملة، تُشكل خارطة الطريق لتحقيق التميز المؤسسي والأكاديمي خلال السنوات الخمس المقبلة:

المحور الأول: الريادة الأكاديمية وضمان الجودة

يركز هذا المحور على تطوير ورفع جودة الأداء الأكاديمي للوصول إلى مستويات الريادة المحلية والإقليمية، من خلال تحديث البرامج التعليمية في تخصصات الصيدلة والمختبرات والإدارة وتقنية المعلومات، بما يتوافق مع أحدث المتطلبات المهنية. ويتمثل الهدف الأسمى لهذا المحور في تحقيق الجودة والاعتماد الأكاديمي للبرامج العلمية، بالإضافة إلى تطوير البيئة التعليمية المحفزة التي تدعم التحصيل والإبداع الطلابي.

المحور الثاني: البحث العلمي والابتكار المعرفي

يهدف هذا المحور إلى إرساء ثقافة البحث العلمي التطبيقي وتوجيهه نحو خدمة قضايا المجتمع والقطاع الصحي. ويتم العمل على تعزيز البحث العلمي والابتكار من خلال دعم أعضاء هيئة التدريس والطلاب لتنفيذ مشاريع بحثية تتسم بالأصالة وتوفير الموارد اللازمة لذلك، مما يسهم في زيادة الإنتاج المعرفي للمعهد.

المحور الثالث: الكفاءة البشرية والتنظيم المؤسسي

يُعد هذا المحور بتطوير وتنمية الموارد البشرية في المعهد. ويتم تحقيق ذلك عبر بناء القدرات وتطوير الموارد البشرية لكل من الكادر الأكاديمي والإداري، وضمان وجود هيكل تنظيمي واضح ومفعل. يهدف المحور كذلك إلى تحسين جودة الأداء الإداري والخدمات المساندة من خلال تطبيق نظام فعال للوصف الوظيفي والأداء، لضمان الكفاءة التشغيلية العالية.

المحور الرابع: الاستدامة المالية وتطوير المرافق

يركز هذا المحور على تأمين المستقبل المؤسسي للمعهد من خلال تعزيز متانته المالية والتجهيزية. وينطوي على تعزيز الاستدامة المالية عن طريق تنويع مصادر الإيرادات عبر إطلاق برنامج الدورات المهنية السريعة وتطوير خدمات مدفوعة جديدة. كما يشمل هذا المحور تطوير المرافق وتحديث البنية التحتية، بما في ذلك مشروع تحديث المختبرات الطبية وتجهيزها بأحدث التقنيات.

المحور الخامس: الشراكة المجتمعية والخدمة الفعالة

يهدف هذا المحور إلى فتح آفاق التعاون بين المعهد والمؤسسات الخارجية. ويتمثل الهدف الرئيسي في تعزيز الشراكة المجتمعية من خلال عقد شراكات مع المستشفيات والمراكز الصحية لتوفير فرص التدريب الميداني للطلاب، وتقديم برامج تدريبية واستشارية متخصصة تخدم متطلبات سوق العمل.

المحور السادس: البيئة التعليمية المحفزة :

بهدف توفير بيئة جاذبة وداعمة تلبي تطلعات الطلاب وأعضاء هيئة التدريس وتضمن استمرارية العملية التعليمية وذلك بتطوير البنية التحتية التقنية لضمان استمرارية الأعمال والتحول نحو التعليم الهجين وتعزيز الأنشطة الطلابية والخدمات الداعمة لتنمية مهارات الطلاب وبناء شخصيتهم المهنية.

٦. الافتراضات التي تقوم عليها الخطة الاستراتيجية

تم وضع هذه الخطة الاستراتيجية (٢٠٢٥-٢٠٢٩) بناءً على مجموعة من الافتراضات المؤسسية والبيئية الضرورية. ويُعد تحقق هذه الافتراضات عاملاً حاسماً في إنجاح المبادرات وتحقيق الأهداف المحددة.

6.1. الافتراضات المتعلقة بالبيئة الداخلية (المعهد)

تعتمد الخطة على استمرار وتوفير العوامل الداخلية التالية:

١. الالتزام القيادي والدعم المؤسسي: وجود التزام كامل وغير مشروط من القيادات العليا في المعهد بتوفير الدعم المالي والإداري اللازم لتنفيذ المشاريع الاستراتيجية، واعتبار الخطة وثيقة عمل مُلزِمة لجميع المكاتب والأقسام.
٢. استقرار الكادر البشري: الافتراض باستمرار توفر الكفاءات الأكاديمية والإدارية الحالية والمطلوبة، وإمكانية تطويرها وتدريبها لضمان تنفيذ الأهداف المتعلقة بالجودة والبحث العلمي.
٣. توفير التمويل الأساسي: الافتراض بتخصيص ميزانية تشغيلية سنوية ثابتة ومضمونة تغطي المصروفات الأساسية، بالإضافة إلى الميزانية المخصصة لمشاريع الخطة الجديدة (مثل تحديث المختبرات).
٤. التعاون التنظيمي: وجود تعاون وتنسيق فعال ومستمر بين المكاتب الإدارية التسعة (الشؤون العلمية، الجودة، الشؤون المالية، إلخ)، وعدم وجود تضارب في المسؤوليات لضمان سهولة تطبيق الإجراءات التنفيذية.

6.2. الافتراضات المتعلقة بالبيئة الخارجية (المحيط)

تعتمد الخطة على استمرار العوامل الخارجية المواتية التالية:

١. الاستقرار السياسي والأمني: الافتراض باستمرار الاستقرار الأمني والسياسي النسبي في نطاق عمل المعهد (طرابلس - منطقة الهضبة الحداد)، بما يسمح بسير العملية التعليمية واستمرارية الأعمال دون انقطاع.
٢. الالتزام الحكومي بالمعايير: الافتراض باستمرار التزام الجهات الإشرافية (مثل وزارة التعليم) بتطبيق معايير الجودة والاعتماد الأكاديمي، وأن المعهد سيحصل على الموافقات والتراخيص اللازمة لتطوير برامجه.
٣. إمكانية الشراكة مع القطاع الصحي: الافتراض بوجود تعاون من المؤسسات الصحية والمستشفيات في توفير فرص تدريب ميداني ذات جودة لطلاب تخصصي الصيدلة والمختبرات، وتوقيع اتفاقيات الشراكة اللازمة.
٤. جاذبية السوق: الافتراض باستمرار الحاجة المرتفعة لمخرجات المعهد في سوق العمل (التخصصات الطبية والإدارية)، مما يضمن استمرارية الإقبال على التسجيل في برامج الدبلوم العالي.

٧. تشخيص وتحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتحديات

تم إجراء تحليل بيئي شامل ومكثف لتشخيص الوضع الراهن للمعهد، وتحديد الفجوة بين الأداء الحالي والطموحات المستقبلية.

7.1. مكان القوة

يتميز المعهد بعدد من نقاط القوة الجوهرية التي تمنحه ميزة تنافسية، ومنها:

- التخصصات النوعية المُلحة: التركيز على برامج الدبلوم العالي في القطاعات الطبية الحيوية (الصيدلة والمختبرات)، والتي تتميز بطلب مرتفع ومستمر في سوق العمل المحلي.
- هيكل تنظيمي داعم للجودة: وجود مكاتب إدارية متخصصة يصل عددها إلى (٩) مكاتب، بما في ذلك مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء، مما يوفر إطاراً مؤسسياً للمساءلة والتحسين.
- خبرة الكادر القيادي: تواجد أعضاء في فريق إعداد الخطة وقيادات إدارية (مثل رئيس اللجنة ومدير مكتب الشؤون العلمية) يمتلكون خبرة سابقة في العمل الأكاديمي وضمان الجودة على مستوى الجامعات.
- شبكة خريجين متراكمة: تخرج عدد كبير من الطلاب (٦٠٠ خريج)، مما يمثل رصيداً إنسانياً وشبكة علاقات يمكن تفعيلها لدعم التدريب وتوظيف الطلاب الحاليين.

7.2. مكان الضعف

تمثل هذه النقاط جوانب داخلية تتطلب تدخلاً مباشراً وعاجلاً ضمن مشاريع الخطة الاستراتيجية:

1. في مجال التدريس والتعليم:

- غياب التحديث المنهجي الشامل: الحاجة إلى مراجعة وتحديث المناهج والمقررات الحالية بشكل دوري وممنهج، لتتوافق مع أحدث المتطلبات المهنية ومعايير الاعتماد (يتم معالجته عبر مشروع الاعتماد الأكاديمي).
- الاعتماد على النمط التقليدي: ضعف في تفعيل أدوات التعلم الرقمي والتعليم المدمج/الإلكتروني كخطة استمرارية للعمل، مما يحد من مرونة العملية التعليمية (يتم معالجته عبر مشروع التعليم المدمج/الهجين).

2. في مجال البحوث والإنتاج المعرفي:

- محدودية الإنتاج البحثي: انخفاض عدد الأبحاث العلمية المنشورة والمشاريع البحثية التطبيقية التي يقوم بها أعضاء هيئة التدريس والطلاب لخدمة القطاع الصحي المحلي.
- نقص التمويل المخصص للبحث: عدم وجود ميزانية واضحة وكافية مخصصة لدعم البحث العلمي، مما يحد من القدرة على تنفيذ الأبحاث التطبيقية في المجال التخصصي.

3. في مجال المرافق وخدمات الدعم التعليمية:

- نقص وتجهيز المختبرات: حاجة المختبرات الطبية إلى التحديث وشراء أجهزة حديثة لتتوافق مع المعايير المهنية والتطورات التكنولوجية (يتم معالجته عبر مشروع تحديث المختبرات الطبية).
- ضعف البنية التقنية المساندة: عدم توفر شبكة إنترنت مستقرة وسريعة بشكل دائم لدعم التحول إلى البيئة الرقمية والأنظمة الإلكترونية الإدارية والأكاديمية.

4. في مجال التخطيط والتنظيم الإداري:

- نقص الأطر التنظيمية الرسمية: عدم اكتمال الأطر الإدارية الأساسية، مثل عدم وجود وصف وظيفي محدث ومعتمد لجميع المكاتب، وعدم وضوح الصلاحيات في بعض الأحيان (يتم معالجته عبر مشروع إعداد الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي).
- الاعتماد على مصدر تمويل وحيد: يعتمد المعهد بشكل كبير على رسوم الطلاب كمصدر إيرادات رئيسي، مما يجعله عرضة للمخاطر المالية في حال تراجع الإقبال.

7.3. الفرص المتاحة

تمثل هذه النقاط العوامل الخارجية الإيجابية التي يمكن للمعهد استغلالها:

- الطلب الحكومي على الجودة: وجود توجهات حكومية ومحلية واضحة نحو تطبيق معايير الاعتماد الأكاديمي، مما يدعم جهود المعهد في تحسين الجودة.
- سوق الدورات المهنية: تزايد الوعي بأهمية التدريب المستمر لدى الأفراد والمؤسسات، مما يفتح سوقاً لبرنامج الدورات المهنية السريعة لزيادة الإيرادات.
- إمكانية الشراكة مع القطاع الصحي: استعداد المؤسسات الصحية والمستشفيات للتعاون في توفير التدريب الميداني لطلاب تخصصي الصيدلة والمختبرات.
- الحاجة إلى التكنولوجيا: الحاجة المتزايدة في القطاع الإداري المحلي إلى حلول تقنية (إدارة أعمال وتقنية معلومات) يمكن للمعهد أن يقدم فيها برامج تدريبية أو استشارية.

7.4. التحديات

تمثل هذه النقاط العوامل الخارجية السلبية التي يجب وضع خطط استباقية لمواجهتها:

- عدم الاستقرار البيئي: استمرار حالة عدم الاستقرار الأمني والسياسي، مما قد يؤدي إلى انقطاع العملية التعليمية أو تأخير الموافقات اللازمة لتطوير البرامج (يتم مواجهته عبر مشروع التعليم المدمج/الهجين كخطة استمرارية).
- المنافسة السعرية الحادة: تزايد أعداد المعاهد والكليات الخاصة المنافسة التي قد تلجأ إلى خفض الرسوم بشكل غير مدروس لجذب الطلاب.
- ارتفاع التكاليف التشغيلية: التذبذب في سعر الصرف وارتفاع تكاليف استيراد وصيانة الأجهزة والمستلزمات المخبرية، مما يهدد استدامة مشروع تحديث المختبرات.

- صعوبة استقطاب الكفاءات: التحدي في استقطاب أعضاء هيئة التدريس المتخصصين في التخصصات الطبية الدقيقة بسبب المنافسة مع المؤسسات الحكومية أو هجرتهم للخارج.

٨. بيان أصحاب المصلحة وتوقعاتهم:

يُبنى نجاح الخطة الاستراتيجية على التزام المعهد بتلبية احتياجات وتوقعات الأطراف المعنية (Stakeholders) التي تتأثر بنشاطه وتؤثر فيه. تم تصنيف أصحاب المصلحة إلى مجموعتين رئيسيتين: داخلية وخارجية، وتم تحديد توقعاتهم في ضوء المحاور الاستراتيجية الخمسة للمعهد.

٨,١. أصحاب المصلحة الداخليين وتوقعاتهم

صاحب المصلحة	التوقعات الرئيسية من المعهد (مرتبطة بالخطة)	مساهمة صاحب المصلحة في الخطة
١. الطلاب	١. جودة التعليم: الحصول على برامج تعليمية معتمدة، ومناهج محدثة، وتجهيز مختبرات طبية حديثة. ٢. البيئة المحفزة: توفير بيئة تعليمية داعمة وأمنة وتفعيل الأنشطة الطلابية. ٣. الفرص المهنية: توفير فرص تدريب ميداني ذات جودة عالية (في المستشفيات) وربطهم بسوق العمل.	الالتزام بالمعايير الأكاديمية، والحرص على التفوق العلمي، وتقديم التقييمات البناءة لأداء المعهد.
٢. أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة	١. التطوير المهني: توفير فرص تدريب مستمرة في أساليب التدريس والبحث العلمي. ٢. الموارد والدعم: توفير الموارد البحثية والمستلزمات المخبرية اللازمة، والعدالة في توزيع الأعباء. ٣. المسار الوظيفي: وضوح المسار الوظيفي والوصف الوظيفي (تطوير الأداء الإداري).	الالتزام بمعايير الجودة، وتحديث المناهج، والمشاركة الفعالة في البحث العلمي وخدمة المجتمع.
٣. القيادات والإدارة العليا	١. الاستدامة والنجاح: تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وضمان الاستدامة المالية، وتنويع مصادر الإيرادات. ٢. السمعة والمكانة: الارتقاء بمكانة المعهد محلياً وتحقيق الاعتماد الأكاديمي. ٣. الكفاءة التنظيمية: ضمان كفاءة وفعالية الأنظمة الإدارية الداخلية.	توفير الدعم المالي والإداري اللازم لتنفيذ المشاريع الاستراتيجية واتخاذ القرارات الداعمة للجودة.
٤. الخريجون	١. الاعتراف والسمعة: الحفاظ على سمعة قوية للمعهد لتعزيز قيمتهم في سوق العمل. ٢. التواصل: الإبقاء على قناة تواصل لتبادل الخبرات والمشاركة في برامج التدريب المستمر.	المشاركة في فعاليات المعهد، توفير فرص عمل وتدريب للطلاب الحاليين، ونقل الخبرة المهنية.

٨, ٢. أصحاب المصلحة الخارجيين وتوقعاتهم

صاحب المصلحة	التوقعات الرئيسية من المعهد (مرتبطة بالخطة)	تأثير صاحب المصلحة على الخطة
١. أرباب العمل (القطاع الصحي والإداري)	١. مخرجات ذات كفاءة: تزويدهم بخريجين مؤهلين عملياً لسوق العمل في تخصصات الصيدلة والمختبرات والإدارة. ٢. الشراكة والتدريب: تقديم برامج تدريبية متخصصة ودورات سريعة لتطوير موظفيهم الحاليين.	توفير فرص التدريب الميداني والتوظيف للخريجين، والمشاركة في تقييم جودة المناهج.
٢. الجهات الإشرافية والتنظيمية (وزارة التعليم)	١. الالتزام بالجودة: الالتزام الكامل بمعايير الجودة الوطنية ومتطلبات الاعتماد الأكاديمي (الريادة الأكاديمية). ٢. الشفافية: الامتثال للوائح والقوانين المنظمة للتعليم العالي.	منح التراخيص والموافقات اللازمة لتطوير البرامج والاعتماد، وتوفير مظلة قانونية داعمة.
٣. المجتمع المحلي	١. الخدمة المجتمعية: المساهمة الفعالة في التوعية الصحية وخدمة المجتمع المحلي. ٢. التنمية المستدامة: تزويد المجتمع بكفاءات تساهم في التنمية الاقتصادية والاجتماعية.	توفير الدعم المعنوي للمعهد، والمشاركة في الأنشطة المجتمعية، والتعاون في برامج الخدمة العامة.
٤. أولياء الأمور	١. الجودة والأمان: ضمان جودة التعليم وتحصيل أبنائهم، وتوفير بيئة آمنة للدراسة. ٢. ضمان المستقبل: التأكد من أن شهادة المعهد تضمن فرص عمل جيدة لأبنائهم بعد التخرج.	دعم العملية التعليمية، والالتزام باللوائح المالية، وتقديم الدعم النفسي لأبنائهم الطلاب.

٩. التوجه الاستراتيجي للمعهد

تُعبّر الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية عن التوجه الاستراتيجي العام لمعهد دروب الاعتصام، حيث تحدد مستقبله المنشود، والغرض الأساسي من وجوده، والمبادئ التي تحكم كافة أنشطته وقراراته خلال فترة الخطة الخمسية.

٩,١. الرؤية

نطمح أن نكون:

المنارة الريادية الأولى للتعليم الطبي والتطبيقي في المنطقة، والمصدر الموثوق للكفاءات المهنية المؤهلة لسوق العمل الليبي.

٩,٢. الرسالة

تتمحور رسالة معهد دروب الاعتصام حول:

توفير برامج دبلوم عالي ذات جودة استثنائية، مُعتمَدة وطنياً، من خلال بيئة تعليمية محفزة للبحث التطبيقي والابتكار، مع بناء شراكة فاعلة مع القطاع الصحي والإداري، لخدمة التنمية المستدامة للمجتمع.

٩,٣. القيم الجوهرية

لتحقيق رؤيته ورسالته، يلتزم المعهد بالعمل وفق المبادئ الأخلاقية والمهنية التالية:

- الجودة والتميز: الالتزام بأعلى معايير الجودة في الأداء الأكاديمي والإداري، والعمل المستمر للوصول إلى الاعتماد.
- المهنية والمسؤولية: غرس حس المسؤولية والانضباط المهني في الخريجين، والالتزام بأخلاقيات المهنة الطبية والإدارية.
- الابتكار والتعلم المستمر: تشجيع الإبداع والبحث العلمي التطبيقي، وتبني أفضل الممارسات التعليمية العالمية.
- الشفافية والمحاسبة: ترسيخ الوضوح والنزاهة في جميع العمليات، والالتزام بالمحاسبة كأداة لتحسين الأداء.
- الشراكة والتكامل: بناء علاقات قوية ومستدامة مع المجتمع والقطاعات المستفيدة لتعزيز الأثر التنموي للمعهد.

٩,٤. الأهداف الاستراتيجية:

الهدف الأول: تطوير البرامج الأكاديمية والتدريبية

- تحديث البرامج التعليمية والخطط الدراسية بصفة دورية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل.

- تطوير نظام التعليم الإلكتروني والتعلم المدمج.

- إكمال تطوير المناهج والبنية التحتية لبرامج تقنية المعلومات وإدارة الأعمال

الهدف الثاني: تعزيز البحث العلمي والابتكار

- تنشيط البحث العلمي

-- تشجيع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات والأبحاث.

- عقد اتفاقيات تعاون مشترك مع مؤسسات تعليمية وبحثية .

الهدف الثالث: تحسين البنية التحتية والمرافق

- تحديث القاعات والمعامل وتجهيزها بأحدث الأجهزة.

- تطوير المكتبة وتوفير مصادر التعلم الإلكترونية.

- توفير بيئة آمنة ومحفزة للتعلم.

الهدف الرابع: ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي

- الحصول على الاعتماد المحلي.

- تطبيق معايير الجودة في جميع العمليات الأكاديمية والإدارية.

- إنشاء نظام تقييم ومتابعة مستمر .

الهدف الخامس: تعزيز الشراكة المجتمعية

- عقد شراكات مع المستشفيات والمراكز الصحية والشركات.

- تقديم برامج تدريبية واستشارية للمجتمع المحلي.

- تنويع مصادر الدخل.

الهدف السادس البيئة التعليمية المحفزة:

توفير مرافق تعليمية متطورة، وخلق بيئة داعمة للتنوع، وتقديم خدمات دعم نفسي وأكاديمي.

١٠. خطة التنفيذ للمعهد:

- تشكيل فريق متابعة وتقييم.
- وضع خطط تشغيلية سنوية.
- تقارير متابعة سنوية.
- مراجعة وتحديث الخطة سنويًا

جداول الاهداف الرئيسية والفرعية واستراتيجية التنفيذ

الجدول (١): الخطة التنفيذية للمعهد – الأهداف الرئيسية والفرعية واستراتيجيات التنفيذ

الرقم	المحور / الهدف الرئيسي	الهدف الفرعي	استراتيجيات التنفيذ (الإجراءات التنفيذية)	مؤشرات الأداء (مقاييس الإنجاز)
1	الهدف الأول: تطوير البرامج الأكاديمية والتدريبية	1.1 تحديث الخطط الدراسية لتتوافق مع احتياجات سوق العمل.	1.1.1 تشكيل لجان مراجعة المناهج . 1.1.2 إجراء مسوحات دورية لخريجين وأصحاب عمل لتقييم مدى ملاءمة المقررات. 1.1.3 مراجعة وتحديث توصيف المقررات الدراسية سنويًا.	-نسبة ١٠٠٪ من البرامج الأكاديمية تمت مراجعة مناهجها من قبل لجان تضم مختلف التخصصات.
		1.2 إطلاق برامج أكاديمية في البرامج تقنية المعلومات لتلبية احتياجات السوق المتزايدة	1.2.1 مناهج جديدة معتمدة 1.2.2 معامل حاسوب مجهزة 1.2.3 شراكات مع قطاع التقنية	-دراسة احتياجات سوق التقنية – تصميم مناهج متخصصة مثل: (الأمن السيبراني) – تجهيز معامل الحاسوب
		1.3 تطوير نظام التعليم الإلكتروني والتعلم المدمج.	1.3.1 توفير منصة تعلم إلكتروني (LMS) وتدريب أعضاء هيئة التدريس والطلاب على استخدامها. 1.3.2 تحويل نسبة من المقررات إلى نمط التعلم المدمج. 1.3.3 تطوير محتوى رقمي تفاعلي (فيديوهات، محاكاة) للمقررات العملية.	-إكمال تحديث ١٠٠٪ من توصيفات المقررات بشكل سنوي.
2	الهدف الثاني: تعزيز البحث العلمي والابتكار	2.1 تفعيل البحث العلمي.	2.1.1 تحديد الهيكل التنظيمي والموارد البشرية والمادية للوحدة. 2.1.2 وضع دليل إجراءات وسياسات البحث العلمي بالمعهد. 2.1.3 إطلاق موقع إلكتروني أو بوابة خاصة بالبحوث والنشر.	-إعداد دراسة جدوى كاملة لتخصص جديد واحد على الأقل.
		2.2 تشجيع الطلاب وأعضاء هيئة التدريس على المشاركة في المؤتمرات وورش العمل.	2.2.1 تخصيص ميزانية لدعم حضور المؤتمرات المحلية. 2.2.2 إنشاء نظام حوافز مالية ومعنوية . 2.2.3 تنظيم ورش عمل سنوي أو نصف سنوي للمعهد.	-اعتماد الخطة الدراسية والشروط من الجهة المختصة.
		2.3 توقيع اتفاقيات بحثية مع مؤسسات محلية.	2.3.1 تحديد المؤسسات الشريكة المحتملة في المجالات الطبية والتطبيقية. 2.3.2 التفاوض على بنود اتفاقيات التعاون البحثي وتبادل الخبرات.	-الحصول على الموافقة المبدئية لطرح تخصص جديد من الجهة المنظمة.

<p>-توفر وانتظام عمل منصة التعلم الإلكتروني بنسبة ٩٩%.</p>	<p>3.1.1. إجراء مسح شامل لحالة المرافق وتحديد الأولويات. 3.1.2. تخصيص ميزانية للتجديد والشراء واستدراج عروض من الموردين. 3.1.3. تشغيل وتدريب الكوادر الفنية على استخدام الأجهزة الجديدة.</p>	<p>3.1. صيانة القاعات والمعامل وتجهيزها.</p>	<p>الهدف الثالث: تحسين البنية التحتية والمرافق</p>	<p>3</p>
<p>-تحويل جزء من المقررات إلى نمط التعلم المدمج و تطوير محتوى تفاعلي لمقررات</p>	<p>3.2.1. الاشتراك في قواعد بيانات علمية إلكترونية محلية او دولية. 3.2.2. تحويل جزء من المقررات إلى صيغ رقمية. 3.2.3. توفير مساحات دراسة هادئة ومجهزة بإنترنت عالي السرعة.</p>	<p>3.2. تطوير المكتبة وتوفير مصادر التعلم الإلكترونية.</p>		
<p>-اعتماد الهيكل التنظيمي والدليل بشكل رسمي إطلاق البوابة الإلكترونية وتشغيلها.</p>	<p>3.3.1. تطوير وتنفيذ خطة للأمن والسلامة (طفائيات، إخلاء). 3.3.2. إنشاء اسعافات صحية أولية داخل المعهد. 3.3.3. تخصيص مساحات للأنشطة الطلابية والترفيهية.</p>	<p>3.3. توفير بيئة آمنة ومحفزة للتعلم.</p>		
<p>-عقد ٤ ورش عمل تعريفية بالسياسات الجديدة لأعضاء هيئة التدريس .</p>	<p>4.1.1. -شهادات اعتماد محلية 4.1.2. تقارير تقييم معتمدة. 4.1.3. تحسين التصنيف المؤسسي.</p>	<p>4.1. الحصول على الاعتماد المحلي.</p>	<p>الهدف الرابع: ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي</p>	<p>4</p>
<p>-دعم و المشاركة في الندوات وورش العمل.</p>	<p>4.2.1. تطوير ونشر أدلة الجودة للعمليات المختلفة (تعليم، بحث، إدارة). 4.2.2. تدريب الموظفين وأعضاء هيئة التدريس على نظم وإجراءات الجودة. 4.2.3. إجراء مراجعات دورية داخلية للعمليات.</p>	<p>4.2. تطبيق معايير الجودة في جميع العمليات الأكاديمية والإدارية.</p>		
<p>-توقيع اتفاقيتي تعاون بحثي على الأقل خلال فترة الخطة.</p>	<p>4.3.1. تطوير نظام إلكتروني لجمع وتحليل مؤشرات الأداء (KPIs) 4.3.2. إصدار تقارير ربع سنوية او سنوية عن أداء المعهد. 4.3.3. عقد اجتماعات مراجعة إدارة دورية لمناقشة التقارير واتخاذ القرارات.</p>	<p>4.3. إنشاء نظام تقييم ومتابعة مستمر.</p>		
<p>-تجديد وتجهيز المعامل تحقيق نسبة رضا ٦٠% الطلاب وأعضاء الهيئة التدريسية عن حالة المرافق.</p>	<p>5.1.1. تحديد قائمة بالجهات المحتملة للشراكة في المجالين الطبي والتقني. 5.1.2. عقد لقاءات وزيارات ميدانية لعرض إمكانات المعهد وخدماته. 5.1.3. توقيع مذكرات تفاهم واتفاقيات شراكة رسمية.</p>	<p>5.1. عقد شراكات مع المستشفيات والمراكز الصحية والشركات.</p>	<p>الهدف الخامس: تعزيز الشراكة المجتمعية والاستدامة المالية</p>	<p>5</p>
<p>-الاشتراك في قاعدتين بيانات علميتين على الأقل.</p>	<p>5.2.1. تصميم برامج تدريبية قصيرة (دبلومات مصغرة) تلبي احتياجات السوق. 5.2.2. التسويق للبرامج عبر وسائل التواصل الاجتماعي والموقع الإلكتروني. 5.2.3. تنظيم ورش عمل ومؤتمرات حول</p>	<p>5.2. تقديم برامج تدريبية واستشارية للمجتمع المحلي.</p>		

	قضايا طبية وتقنية تهم المجتمع.			
	<p>5.3.1 دراسة إمكانية زيادة الطاقة الاستيعابية للبرامج المربحة.</p> <p>5.3.2 البحث عن فرص التمويل من المنح وبرامج المسؤولية الاجتماعية للشركات.</p> <p>5.3.3 تطوير برامج استشارية تدر دخلاً إضافياً.</p>	5.3 تنويع مصادر التمويل.		
تنظيم ورش عمل	<p>6.1.1 إنشاء معامل حاسوب ومصادر تعلم تفاعلية.</p> <p>6.1.2 تجهيز المعامل بوسائل عرض وتقنيات حديثة.</p> <p>6.1.3 تحسين خدمات الإنارة والتهوية والتكييف في جميع المرافق.</p>	6.1 توفير بيئة تعليمية متطورة.	الهدف السادس: تحسين البيئة التعليمية المحفزة	6
-تدريب أعضاء هيئة التدريس والموظفين على معايير الجودة.	<p>6.2.1 وضع سياسات واضحة لمكافحة التمييز والتوعية بها.</p> <p>6.2.2 توفير ترتيبات خاصة للطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة.</p> <p>6.2.3 تنظيم فعاليات ثقافية واجتماعية تعكس تنوع المجتمع.</p>	6.2 خلق بيئة داعمة للتنوع.		
تنظيم لقاءات دورية مع الطلاب	<p>6.3.1 تعيين مرشد أكاديمي واختصاصي نفسي للطلاب.</p> <p>6.3.2 إنشاء برنامج للإرشاد الأكاديمي من قبل أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>6.3.3 عقد ورش عمل عن مهارات التعلم وإدارة الوقت.</p>	6.3 تقديم خدمات دعم نفسي وأكاديمي.		

١١. مصفوفة التنفيذ ومؤشرات الأداء (الإنجاز)

جدول (٢). مصفوفة التنفيذ للخطة الاستراتيجية

رقم الهدف	استراتيجية التنفيذ (الإجراء)	الجهات المنفذة	المرحلة الزمنية المقترحة	ملاحظات وتبرير التوقيت
1	الهدف الأول: تطوير البرامج الأكاديمية والتدريبية			
1.1	1.1.1. تشكيل لجان مراجعة المناهج	الشؤون العلمية	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	خطوة تأسيسية لا بد منها قبل أي تحديث للمناهج.
1.1	1.1.2. إجراء مسوحات دورية للخريجين وأرباب العمل	مدير المعهد	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	البيانات الأولية مطلوبة لتوجيه عملية تحديث المناهج.
1.1	1.1.3. مراجعة وتحديث توصيف المقررات سنوياً	الشؤون العلمية	(٢٠٢٦-٢٠٢٧) ثم مستمر	البدء بالمراجعة الشاملة، ثم التحديث السنوي الدوري.
1.2	1.2.1. تطوير مناهج (تقنية المعلومات)	الشؤون العلمية	(٢٠٢٧-٢٠٢٨)	يتطلب وقتاً للتصميم بعد دراسة السوق التي تبدأ في المرحلة الأولى.
1.3	1.3.1. توفير منصة تعلم إلكتروني (LMS)	مكتب تقنية المعلومات	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	مشروع بنية تحتية تقنية حيوي، يجب أن يكون جاهزاً لدعم المبادرات الأخرى.
1.3	1.3.2. تحويل مقررات لنمط التعلم المدمج	الشؤون العلمية	(٢٠٢٧-٢٠٢٨)	يعتمد على إطلاق المنصة التعليمية وتدريب الكوادر عليها.
2	الهدف الثاني: تعزيز البحث العلمي والابتكار			
2.1	2.1.1. تفعيل الهيكل التنظيمي للبحث العلمي	مكتب البحث العلمي	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	تأسيسي، لا يمكن تفعيل البحث بدون هيكل واضح.
2.1	2.1.2. وضع دليل إجراءات وسياسات البحث العلمي	مكتب البحث العلمي	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	يتبع مباشرة تحديد الهيكل التنظيمي.
2.2	2.2.2. تخصيص ميزانية لدعم حضور المؤتمرات	مكتب البحث العلمي	(٢٠٢٧-٢٠٢٨)	بعد تفعل الوحدة وتخصيص ميزانية تشغيلية لها.
2.3	2.3.1. تحديد المؤسسات الشريكة المحتملة	المكتب القانوني + المكتب العلمي	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	مرحلة استكشافية أولية تسبق المفاوضات الفعلية.
2.3	2.3.2. التفاوض على بنود اتفاقيات التعاون	المكتب القانوني +	(٢٠٢٧-٢٠٢٨)	بناءً على قائمة الشركاء الذين تم تحديدهم في المرحلة

		البحث العلمي		الأولى.
3	الهدف الثالث: تحسين البنية التحتية والمرافق			
3.1	3.1.1. صيانة القاعات والمعامل وتجهيزها	الشؤون الإدارية والمالية	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	أولوية قصوى حسب) SWOT متوسط ٢٥,٢). يجب أن يبدأ فوراً.
3.2	3.2.2. الاشتراك في قواعد بيانات علمية	الشؤون العلمية	(٢٠٢٧-٢٠٢٨)	يمكن البدء فيه بعد تخصيص الميزانية في السنة الثانية.
3.3	3.3.3. تطوير وتنفيذ خطة للأمن والسلامة	الشؤون الإدارية	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	متطلب حيوي وغير قابل للتفاوض، يجب تنفيذه مبكراً.
4	الهدف الرابع: ضمان الجودة والاعتماد الأكاديمي			
4.1	4.1.1. الحصول على الاعتماد المحلي	مكتب الجودة + جميع المكاتب	(٢٠٢٥-٢٠٢٦)	عملية الاعتماد طويلة وتعتمد على سرعة الانجاز
4.2	4.2.2. تدريب الموظفين على معايير الجودة	مكتب الجودة	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	تدريب foundational يجب أن يسبق تطبيق أي نظام جودة.
4.3	4.3.3. تطوير نظام إلكتروني لمؤشرات الأداء (KPIs)	مكتب الجودة	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	أداة حيوية لمتابعة الخطة بأكملها، يجب أن تكون جاهزة منذ البداية.
5	الهدف الخامس: تعزيز الشراكة المجتمعية			
5.1	5.1.1. تحديد قائمة بالجهات المحتملة للشراكة	مكتب خدمة المجتمع	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	مرحلة تحضيرية أولية.
5.1	5.1.2. توقيع مذكرات تفاهم واتفاقيات الشراكة	مكتب خدمة المجتمع	(٢٠٢٧-٢٠٢٨)	التنفيذ الفعلي للشراكات بعد التحضير والتفاوض.
5.2	5.2.2. تصميم برامج تدريبية قصيرة	مكتب خدمة المجتمع	(٢٠٢٧-٢٠٢٨)	يعتمد على وجود شراكات فعلية لتحديد احتياجات التدريب.
6	الهدف السادس: البيئة التعليمية المحفزة			
6.1	6.1.1. إنشاء معامل حاسوب ومصادر تعلم تفاعلية	شؤون التعليمية	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	مرتبط بمشروع تحديث المرافق (الهدف ٣).
6.2	6.2.2. وضع سياسات واضحة لمكافحة التمييز	مكتب أعضاء هيئة التدريس	(٢٠٢٦-٢٠٢٧)	من السياسات التأسيسية التي يجب وضعها مبكراً.
6.3	6.3.1. تعيين مرشد أكاديمي	الشؤون العلمية + النشاط الطلابي	(٢٠٢٧-٢٠٢٨)	يتطلب ميزانية وتخطيطاً بعد استقرار العمليات الأساسية.

١٢ . اهم النتائج المتوقعة من

تطبيق الخطة

12.1. تحسين جودة البرامج الأكاديمية ومخرجات التعلم

- النتيجة: الحصول على الاعتماد المحلي و للبرامج.
- الأثر: زيادة ثقة المجتمع وسوق العمل في خريجي المعهد، ورفع معدلات توظيفهم
- المظهر: مناهج محدثة تتوافق مع احتياجات سوق العمل، وتخصصات جديدة (مثل المعلوماتية الصحية والتحليل الطبية المتقدمة).

12.2. تعزيز القدرة البحثية والابتكار

- النتيجة: إنشاء وتفعيل وحدة البحث العلمي، وزيادة عدد الأبحاث المنشورة والمشاركات في المؤتمرات.
- الأثر: تحسين السمعة الأكاديمية للمعهد، والمساهمة في حل مشكلات المجتمع المحلي عبر أبحاث تطبيقية، وخلق شراكات بحثية مع مؤسسات محلية ودولية.

12.3. تطوير البنية التحتية وبيئة التعلم

- النتيجة: تجديد وتجهيز القاعات والمعامل والمكتبة بأحدث الأجهزة والتقنيات، وتوفير بيئة آمنة ومحفزة.
- الأثر: تحسين تجربة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس، ورفع مستوى الرضا، ودعم التعلم الإلكتروني والمدمج لزيادة المرونة والوصول.

12.4. تحقيق الاستدامة المالية وتنويع مصادر الدخل

- النتيجة: تنويع مصادر الإيرادات من خلال البرامج التدريبية القصيرة، والاستشارات، والشراكات المجتمعية، والمنح.
- الأثر: تقليل الاعتماد على الرسوم الدراسية فقط، وضمان استمرارية التطوير وتحسين الجودة حتى في الظروف الاقتصادية الصعبة.

12.5. تعزيز الشراكة المجتمعية وربط المعهد بسوق العمل

- النتيجة: عقد شراكات فاعلة مع المستشفيات والمراكز الصحية والشركات.
- الأثر: توفير فرص تدريب ميداني للطلاب، وفتح آفاق توظيفية للخريجين، وضمان ملاءمة مخرجات التعلم لاحتياجات السوق.

12.6. ترسيخ ثقافة الجودة والتقييم المستمر

- **النتيجة:** تطبيق نظام متكامل للمتابعة والتقييم (بما في ذلك مؤشرات أداء رئيسية KPIs وتقارير ربع سنوية).
- **الأثر:** تحسين الأداء المؤسسي بشكل مستمر، واتخاذ قرارات قائمة على البيانات، والاستجابة السريعة للتحديات والمتغيرات.

12.7. بناء سمعة مؤسسية متميزة

- **النتيجة:** تحقيق رؤية المعهد بأن يصبح "رائدًا في مجال التعليم الطبي والتطبيقي معترفًا به محليًا وإقليميًا."
- **الأثر:** جذب مزيد من الطلاب المتميزين وأعضاء هيئة التدريس، والارتقاء بالتصنيف المؤسسي، وزيادة القدرة التنافسية أمام المعاهد الأخرى.

12.8. تعزيز المرونة والقدرة على إدارة الأزمات

- **النتيجة:** تطوير آليات فعالة لإدارة المخاطر والأزمات (مثل الخطط الأمنية والمالية الطارئة).
 - **الأثر:** ضمان استمرارية العملية التعليمية والخدمات في ظل الظروف السياسية والاقتصادية المتقلبة في ليبيا.
- باختصار، ستمكن الخطة الاستراتيجية المعهد من التحول من مؤسسة تعليمية تقليدية إلى مركز أكاديمي وتطبيقي متميز، قادر على إعداد كوادر مهنية تلبي احتياجات سوق العمل، والمساهمة بفاعلية في التنمية المستدامة، وضمان بقائه ونموه في بيئة تنافسية ومتغيرة.

١٣. المراجع والمصادر

تم إعداد هذه الخطة الاستراتيجية بالاعتماد على مجموعة من المراجع المحلية والدولية، بالإضافة إلى دراسات ميدانية أجراها المعهد، وذلك كما يلي:

أولاً: المراجع المحلية

١. الخطط الاستراتيجية للمؤسسات التعليمية الليبية:

- الخطة الاستراتيجية لكلية التربية بطرابلس (٢٠١٢-٢٠٢٥م).
- الخطة الاستراتيجية لمعهد ترهونة لتقنيات الحاسوب.

٢. معايير الجودة المحلية:

- معايير ولوائح مركز ضمان الجودة والاعتماد في ليبيا.

ثانياً: المراجع الدولية

١. نماذج لخطط استراتيجية رائدة:

- خطط التطوير الاستراتيجي لجامعة الإدارة والعلوم بماليزيا.

ثالثاً: مصادر البيانات الأولية

١. نتائج استطلاعات الرأي:

- نتائج استطلاع رأي الشركاء الداخليين والخارجيين (أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، الخريجين، أرباب العمل) الذي أجراه المعهد عام ٢٠٢٥م

١٤. الملاحق

الملحق رقم (١): قرار تشكيل فريق إعداد الخطة وأعضائه
يوضح هذا الملحق أسماء وصفات أعضاء الفريق الذين شاركوا في إعداد وصياغة الخطة
الاستراتيجية، بموجب قرار مدير عام المعهد رقم (٢) لسنة ٢٠٢٥م، مما يؤكد على منهجية
التخطيط التشاركي.

الاسم	الصفة / الجهة المُمثلة
ا.د شعبان احمد عويدات	رئيس اللجنة (عضو هيئة تدريس جامعة طرابلس)
ا.د. عمر القدافي هبية	مدير مكتب الشؤون العلمية
ابر هيم ضوء	عضواً ومقرراً
فائزة الاصيبيعي	مدير مكتب أعضاء هيئة التدريس
خالد عويدات احمد	ممثل أرباب العمل
مفتاح السر مسعود	ممثل ولي أمر
عبد العزيز عبدالهادي جابر	ممثل الطلاب
حسين علي محمد عربيي	ممثل الخريجين
الهام مفتاح	ممثل الموظفين الإداريين

الملحق رقم (٢): الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي

يعتمد الهيكل التنظيمي المقترح على مبدأ الفصل بين الاختصاصات الأكاديمية والإدارية والمالية، لضمان الفاعلية والرقابة:

المستوى	المكون	الوحدات التابعة/المهام
القيادة العليا (المستوى ١)	مدير المعهد	مجلس المعهد، مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء، الشؤون القانونية.
دعم القيادة (المستوى ٢)	مكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء	المتابعة، والاعتماد، والتحسين المستمر.
وحدات التنفيذ (المستوى ٤)	١. مكتب الشؤون العلمية	تطوير المناهج، جداول التدريس، توصيف المقررات.
وحدات التنفيذ (المستوى ٤)	٢. مكتب التسجيل والقبول والدراسة والامتحانات	القبول، السجلات، إصدار النتائج والشهادات.
وحدات التنفيذ (المستوى ٤)	٣. الأقسام العلمية	(قسم الصيدلة، قسم المختبرات، قسم إدارة الأعمال، قسم تقنية المعلومات).
وحدات التنفيذ (المستوى ٤)	٤. مكتب البحث العلمي	دعم الإنتاج البحثي، إدارة المكتبة الإلكترونية.
وحدات التنفيذ (المستوى ٤)	٥. مكتب الشؤون الإدارية والمالية	شؤون الموظفين، المشتريات، الميزانية، الحوافز.
وحدات التنفيذ (المستوى ٤)	٦. مكتب أعضاء هيئة التدريس	ملفات الكادر الأكاديمي، تقييم الأداء، التدريب.
وحدات التنفيذ (المستوى ٤)	٧. مكتب تقنية المعلومات	إدارة الشبكات، التعليم الإلكتروني، رقمنة العمليات.
وحدات التنفيذ (المستوى ٤)	٨. مكتب النشاط الطلابي وخدمة المجتمع	الأنشطة اللامنهجية، الإرشاد، الشراكات المجتمعية.

الملحق رقم (٣) نتائج الاستبيان

الملخص

أظهرت نتائج تحليل استطلاع رأي أصحاب المصلحة (أعضاء هيئة التدريس، الطلاب، الخريجين، أرباب العمل) وجود إجماع قوي على أهمية محاور الخطة الاستراتيجية الستة. وقد أكدت البيانات الكمية على وجود نقاط قوة يجب الاستثمار فيها (كفاءة الكادر التعليمي)، وكشفت عن فجوات حرجة تمثل أولويات قصوى يجب معالجتها فوراً وتحويلها إلى مشاريع ضمن الخطة.

أولاً: أبرز النتائج والربط الاستراتيجي (SWOT Analysis)

الارتباط الاستراتيجي (SWOT)	المؤشر الإحصائي (المتوسط)	النتيجة الرئيسية
نقطة ضعف حاسمة، ترتبط بضرورة تنفيذ مشروع تحديث المختبرات الطبية (المحور الرابع).	٢,٢٥ (أدنى متوسط)	١. ضعف تجهيز المرافق
نقطة ضعف تتطلب تفعيل مكتب البحث العلمي ومشروع المكتبة الإلكترونية (المحور الثاني).	٢,٦٥ (متوسط منخفض)	٢. ضعف دعم البحث العلمي
نقطة قوة جوهرية، يجب الاستثمار فيها وتعزيزها ببرامج تدريبية متقدمة (المحور الثالث).	٤,٢٠ (أعلى متوسط)	٣. كفاءة الكادر التعليمي
فرصة استراتيجية يجب تفعيلها من خلال مشروع الاعتماد الأكاديمي (المحور الأول).	٤,٧٠ (أهمية قصوى)	٤. الحاجة للاعتمادية

ثانياً: النتائج الكمية التفصيلية (تحليل المتوسطات والترتيب)

تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي (١: ضعيف جداً - ٥: ممتاز جداً). يمثل الترتيب الأولوية، حيث يشير الرقم ١ إلى الجانب الذي حصل على أدنى متوسط أداء، وبالتالي فهو الأكثر إلحاحاً للعلاج.

الجدول (١): تقييم جوانب جودة البرامج الأكاديمية والمخرجات

م	الجانب / السؤال	المتوسط المرجح (X)	الترتيب (الأولوية) / الإلحاح	الإشارة إلى المحور الاستراتيجي
١	مدى مواءمة محتوى المقررات مع متطلبات سوق العمل.	٣,٥٠	٣	الريادة الأكاديمية (I)
٢	جودة التدريب العملي والميداني الذي يقدمه المعهد.	٣,١٠	٤	الشراكة المجتمعية (V)
٣	كفاءة أعضاء هيئة التدريس العلمية والتربوية.	٤,٢٠	٧ (الأعلى)	الكفاءة البشرية (III)
٤	مدى امتلاك الخريجين للمهارات التقنية واللغة الإنجليزية.	٣,٠٥	٥	الريادة الأكاديمية (I)
٥	مدى مساهمة المعهد في تعزيز مهارات التفكير النقدي.	٣,٤٥	٦	الريادة الأكاديمية (I)

الاستنتاج: أكد المستجيبون على قوة الكادر الأكاديمي (٤,٢٠)، لكنهم طالبوا بتحسين مخرجات التدريب الميداني والمهارات التقنية (٣,٠٥)، مما يدعم الحاجة لتطوير الشراكات والمناهج.

الجدول (٢): تقييم البيئة التعليمية والخدمات المساندة

م	الجانب / السؤال	المتوسط المرجح (X)	الترتيب (الأولوية / الإلحاح)	الإشارة إلى المحور الاستراتيجي
٦	مدى توفر وتجهيز المختبرات والقاعات الدراسية بالأجهزة الحديثة.	٢,٢٥	١ (الأكثر إلحاحاً)	الاستدامة/المرافق (IV)
٧	فعالية الخدمات الطلابية (الإرشاد الأكاديمي، الأنشطة اللامنهجية).	٣,٣٠	٤	البيئة التعليمية (VI)
٨	مدى توفر وسهولة الوصول إلى مصادر المعلومات (المكتبة، الموارد الرقمية).	٢,٨٠	٣	البحث العلمي (II)
٩	كفاءة أنظمة الإدارة والخدمات الإلكترونية (التسجيل، النتائج).	٢,٨٥	٢	البيئة التعليمية/التحول الرقمي (VI)
١٠	مستوى الدعم والتحفيز المقدم للبحث العلمي والنشر.	٢,٦٥	٥	البحث العلمي (II)

الاستنتاج: تم تحديد ضعف تجهيزات المختبرات (٢,٢٥) كنقطة الضعف الأشد تأثيراً، تليها الحاجة لتطوير أنظمة الرقمنة (التحول الرقمي) والمكتبة الإلكترونية لدعم البحث

الجدول (٣): تقييم الاستدامة والشراكة المجتمعية

م	الجانب / السؤال	المتوسط المرجح (X)	الترتيب (الأولوية / الإلحاح)	الإشارة إلى المحور الاستراتيجي
١١	مدى فاعلية التواصل بين المعهد والمؤسسات الصحية/الشركات.	٣,٢٠	٢	الشراكة المجتمعية (V)
١٢	مدى مساهمة المعهد في تقديم برامج تدريبية لخدمة المجتمع.	٣,٥٥	٣	الشراكة المجتمعية (V)
١٣	مدى رغبة أرباب العمل في الاستمرار بالتعاون مع المعهد.	٣,٨٠	٤	الاستدامة (IV)
١٤	أهمية إنشاء وحدة لتوظيف ومتابعة الخريجين.	٤,٧٥	١ (أهمية قصوى)	الريادة الأكاديمية (I)

الاستنتاج: طالب أصحاب المصلحة بأهمية قصوى لإنشاء وحدة متابعة الخريجين (٤,٧٥)، مما يؤكد الحاجة لتعميق التواصل مع سوق العمل وتفعيل المبادرات الخاصة بالشراكة المجتمعية.

ثالثاً: الأولويات الاستراتيجية الناتجة عن التحليل (ملخص نهائي)

بناءً على الترتيب والتحليل الإحصائي، يوصي مكتب ضمان الجودة بتقسيم المبادرات الاستراتيجية كالتالي:

م	الهدف التنفيذي	ما تم إنجازه (نموذج متابعة)	ما لم يتم إنجازه (نموذج متابعة)	أسباب عدم الإنجاز (نموذج متابعة)
١	مشروع إعداد الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي.			
٢	مشروع تعزيز قدرات رؤساء الأقسام الإدارية والعلمية في القيادة.			
٣	تفعيل نظام حوافز وأداء متميز (جائزة المعهد للأداء المتميز).			
٤	تفعيل منظومة الحضور والانصراف الإلكتروني للموظفين والطلاب.			

الأولوية	المبادرة الاستراتيجية (المشروع)	المحور الاستراتيجي	المبرر الإحصائي (أدنى متوسط)
الأولى (عاجلة)	مشروع تحديث المختبرات الطبية وتجهيزها	الاستدامة/المرفق (IV)	الحصول على أدنى متوسط (٢,٢٥)
الثانية	مشروع الاعتماد الأكاديمي وتحديث المناهج	الريادة الأكاديمية (I)	الحاجة لزيادة المواءمة مع السوق (٣,٥٠)
الثالثة	مشروع المكتبة الإلكترونية وبناء قدرات البحث العلمي	البحث العلمي (II)	انخفاض الدعم المقدم للبحث العلمي (٢,٦٥)
الرابعة	مشروع التحول الرقمي للخدمات الإدارية	البيئة التعليمية (VI)	انخفاض كفاءة الخدمات الإلكترونية (٢,٨٥)

الملحق رقم (٤): الخطة التشغيلية التنفيذية للمشاريع الإدارية والقيادية (المحور الثالث)

يوضح هذا الملحق تفصيل الأهداف التنفيذية الخاصة بتطوير التنظيم المؤسسي والقيادات، ضمن سعي المعهد لـ "تحسين جودة الأداء الإداري"

الملحق رقم (٥): الخطة السنوية التشغيلية لقسم "الصيدلة والمختبرات" (البرامج طبية). يوضح هذا الجدول الأهداف التشغيلية التفصيلية التي تركز على المحورين (الريادة الأكاديمية والبحث العلمي) لتخصي الصيدلة والمختبرات:

م	الهدف التنفيذي (التشغيلي)	ما تم إنجازه (نموذج متابعة)	ما لم يتم إنجازه (نموذج متابعة)	أسباب عدم الإنجاز (نموذج متابعة)
١	مشروع الاعتماد الأكاديمي للبرامج العلمية.			
٢	تحديث المناهج والمقررات لتتوافق مع متطلبات سوق العمل.			
٣	توفير المستلزمات والتجهيزات اللازمة لعملية التدريس والبحث العلمي.			
٤	مشروع ربط المعهد بالمؤسسات الصحية (التدريب الميداني).			
٥	تنفيذ الأبحاث التطبيقية في المجال التخصصي.			

الملحق رقم (٦): الخطة السنوية التشغيلية لقسم "إدارة الأعمال وتقنية المعلومات" (تخصصات إدارية وتقنية).
يوضح هذا الجدول الأهداف التشغيلية التفصيلية التي تركز على تطوير البرامج التقنية والإدارية ودعم التحول الرقمي:

م	الهدف التنفيذي (التشغيلي)	ما تم إنجازه (نموذج متابعة)	ما لم يتم إنجازه (نموذج متابعة)	أسباب عدم الإنجاز (نموذج متابعة)
١	تطوير برامج تدريبية متقاطعة (Cross-Disciplinary).			
٢	تفعيل المشاريع التقنية لدعم العمل الإداري والأكاديمي.			
٣	مشروع استخدام التكنولوجيا في التدريس (جميع التخصصات).			
٤	تطوير نظام المتابعة لتوظيف الخريجين في التخصصات الإدارية.			

الملحق رقم (٧): مشاريع التنظيم الإداري وتنمية القدرات

م	المشروع	الجهة المنفذة	المؤشرات	الموعد المستهدف
1	مشروع إعداد الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي	الشؤون الإدارية	✓ اعتماد الهيكل الجديد	الربع الأول ٢٠٢٦
2	بناء قدرات رؤساء الأقسام في مجال الإدارة	مكتب الجودة	✓ توثيق جميع التوصيفات الوظيفية	الربع الثاني ٢٠٢٦
3	تفعيل منظومة الحضور والانصراف الإلكتروني	الشؤون الإدارية	✓ تدريب ١٠٠٪ من الرؤساء	الربع الثالث ٢٠٢٦
4	جائزة المعهد للأداء المتميز	مكتب الجودة	✓ تقييم أثر التدريب	نهاية ٢٠٢٦

الملحق رقم (٨): الخطة السنوية لقسم الصيدلة والمختبرات

المشروع	الإجراءات التنفيذية	مؤشرات القياس	المسؤول
الاعتماد الأكاديمي للبرامج	مراجعة المعايير ✓	الحصول على الاعتماد ٢٠٢٦ ✓	رئيس القسم
تحديث المناهج والمقررات	توفير المتطلبات ✓	تحديث ١٠٠٪ من المقررات ٢٠٢٦ ✓	الشؤون العلمية
ربط المعهد بالمؤسسات الصحية	تشكيل لجنة ✓ المراجعة	100% ✓ من الطلاب أنهوا التدريب	مكتب خدمة المجتمع

الملحق رقم (٩): الخطة السنوية لقسم إدارة الأعمال وتقنية المعلومات

المشروع	الإجراءات	المسؤول	المؤشرات
تطوير برامج تدريبية متقاطعة	تحديد ✓ الاحتياجات	رئيس القسم	إطلاق برنامجين ٢٠٢٧ ✓
استخدام التكنولوجيا في التدريس	تصميم البرامج ✓	تقنية المعلومات	من المقررات تستخدم 80% ✓ التقنية

تحسين المهارات اللغوية	توفير المنصات ✓	مكتب التدريب	%تحسن المستوى بنسبة ٤٠ ✓
------------------------	-----------------	--------------	--------------------------

الملحق رقم (١٠): الخطة السنوية لمكتب ضمان الجودة وتقييم الأداء

المشروع	الأنشطة	مؤشرات الأداء	المسؤول
متابعة تقويم الطلاب	مراجعة النتائج ✓	معالجة ١٠٠٪ من التظلمات ✓	مكتب الجودة
قياس رضا المستفيدين	تحليل التظلمات ✓	%نسبة رضا ٨٥ ✓	مكتب الجودة
تفعيل مصفوفة المخاطر	تصميم استبيانات ✓	✓تقليل المخاطر بنسبة ٣٠%	إدارة المعهد

الملحق رقم (١١) : الميزانية التقديرية

م	المحور الاستراتيجي	المشروع/المبادرة الاستراتيجية	الموارد المطلوبة (تقديري بالدينار الليبي)	جهة الصرف المسؤولة
				المشاريع ذات الأولوية القصوى
١	تطوير المرافق (IV)	مشروع صيانة المختبرات الطبية (المرحلة أ) * تشمل: اصلاح أجهزة ومعدات أساسية (كمرحلة أولى)	٥,٠٠٠	مكتب الشؤون المالية
٢	البيئة المحفزة (VI)	تفعيل نظام التعليم المدمج/التحول الرقمي * تشمل: تطوير المنصة الإلكترونية (LMS) وتوفير شبكة إنترنت مستقرة	١٢,٠٠٠	مكتب تقنية المعلومات
٣	البحث العلمي (II)	مشروع المكتبة الإلكترونية وقواعد البيانات * تشمل: اشتراكات مبدئية في قواعد بيانات علمية، أرشفة رقمية للرسائل	٨,٠٠٠	مكتب البحث العلمي
				المشاريع الإدارية والتطويرية
٤	الكفاءة البشرية (III)	مشروع بناء قدرات رؤساء الأقسام (تدريب القيادات) * تشمل: ورش عمل متخصصة في الإدارة والجودة	٦,٠٠٠	مكتب أعضاء هيئة التدريس
٥	الكفاءة البشرية (III)	تفعيل منظومة الحضور والانصراف الإلكتروني * تشمل: شراء أجهزة البصمة، وتجهيز النظام الإلكتروني	٤,٠٠٠	الشؤون الإدارية والمالية
				مشاريع الجودة والاعتماد
٦	الريادة/الجودة (I)	متطلبات مشروع الاعتماد الأكاديمي (المرحلة الأولى) * تشمل: طباعة وثائق، اجتماعات لجان الاعتماد، زيارات استشارية	٤٥,٠٠٠	مكتب ضمان الجودة
				مشاريع توليد الإيرادات
٧	الاستدامة المالية (IV)	برنامج الدورات المهنية السريعة (توليد إيرادات) * تشمل: التسويق للدورات، إعداد	٣,٠٠٠	مكتب خدمة المجتمع

		المواد التدريبية		
		دينار ليبي (ثلاثة وثمانين ألف دينار ليبي)	٨٣,٠٠٠	المجموع الإجمالي للميزانية التقديرية للعام الأول (٢٠٢٦)