

الفصل السادس

الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الاستراتيجية

(١/٦) الخطة التنفيذية:

تُعد الخطة التنفيذية وثيقة مهمة تبين المهام والأنشطة المطلوبة لإنجاز كل هدف استراتيجي، كما تبين مسؤولية التنفيذ لهذه المهام والأنشطة، ومؤشرات التقييم والأداء، والتوقيتات اللازمة للتنفيذ لكل منها هذا فضلاً عن التكلفة ومصادر التمويل لكل منها. وقد روعي عند وضع الخطة التنفيذية التوقيتات الزمنية لجميع الأنشطة على مستوى المعهد، وكذلك مهام ومسؤوليات القيادات الأكاديمية والإدارية، ونظام الدراسة المطبق بالمعهد، والخطة الزمنية لتوزيع الاستبيانات، والخطة التدريبية، وتوقيتات ونظام الامتحانات، والأنشطة الطلابية، إلخ. وتوضح بيانات (جدول ٦-١) الخطة التنفيذية للغايات والأهداف التي تنطوي عليها الخطة الاستراتيجية للسنوات الخمس القادمة بالمعهد (٢٠٢٣ - ٢٠٢٨).

أما فيما يتعلق بمصادر التمويل للخطة الاستراتيجية والأهداف التي تنطوي عليها خلال السنوات الخمس القادمة، فإن المعهد يعتمد على إيراداته التي يحصلها من المصاريف الطلابية تلك التي تحدد من قبل وزارة التعليم العالي، وعلى التيسيرات المتاحة - قانونياً - للجمعية المالكة للمعهد، وذلك وفقاً للخطوات التالية:

- الدراسة المتأنية لميزانية المعهد عبر السنوات السابقة (عشر سنوات مثلاً):
 - تزداد الميزانية سنة عبر أخرى بجانبها، نظراً للزيادة في أعداد الطلاب -التي تؤخذ كمؤشر على نجاح المعهد - مع زيادة تكاليف الأداء.
 - تُعد موازنة المعهد وفقاً للمؤشرات السابقة، اعتماداً على زيادة الإقبال على المعهد.
 - يستفيد المعهد من التيسيرات الممنوحة للجمعية المالكة للمعهد فيما يتعلق بالجمارك والضرائب.
- يأمل المعهد في تيسيرات وزارية، لزيادة موارد المعهد المالية وبشكل قانوني.
- الاستفادة من الإمكانيات المادية الكبيرة للمعهد من خلال التأجير لها.
- إمكانية تصميم برامج تدريبية وتنفيذها وتسويقها، من خلال أعضاء هيئة التدريس، ومعامل المعهد.
- تقديم الاستشارات لحل المشكلات الأدائية للمؤسسات المحيطة بالمعهد وغيرها وتسويقها، بواسطة خبراء المعهد من أعضاء هيئة التدريس في المجال التدريبي.

وتأسيساً على ما سبق، سوف تُعد تقديرات مبدئية لأوجه الإنفاق وتوقيتاتها، لتنفيذ أنشطة الخطة التنفيذية، هذا فضلاً عن بنود الإنفاق العادية والمستدامة، عبر السنوات التي تغطيها الخطة الاستراتيجية (٢٠٢٣ - ٢٠٢٨)، مثل: مدفوعات الأجور والمرتبات، ووسائل النقل، والمياه، والكهرباء، والمكافآت، وإيجار المباني، والضرائب العقارية، إلخ. تلك التي تمثل كامل الدعم اللوجستي والمقننة وفق القانون رقم (٥٢) لعام ١٩٧٠ في شأن تنظيم المعاهد العليا الخاصة. وعليه، ضمان سير الخطة التنفيذية في مساراتها وتحقيق الغايات التي تصبوا إليها.

(جدول ١-٦) الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية بالمعهد (٢٠٢٣ - ٢٠٢٨)

تحسين وتطوير فعالية العملية التعليمية					الغاية الأولى
الأهداف الاستراتيجية	أنشطة التنفيذ	التوقيت	المسؤولية التنفيذية	مؤشرات تقييم الأداء	التكلفة المتوقعة (ألف جنيه)
(١) المساهمة في تطوير البرامج التعليمية	تتبع المتغيرات المتعلقة بمتطلبات السوق، وبمخرجات المدارس الثانوية وما في مستواها.	سنوياً ودورياً	العميد، والوكيل، ورؤساء الأقسام، ومجلس إدارة المعهد، ورأي الطلاب والخريجين.	إصدار دراسة تحتوي على التفاعل مع المتغيرات الناشئة.	٥٠
(٢) رفع كفاءة المعامل التعليمية	وضع الخطط اللازمة لسد النقص في الأجهزة والصيانة، ورفع كفاءة الفنيين القائمين على أمر تلك المعامل.	دورياً ومستمر	العميد، والوكيل، ورؤساء الأقسام، ومجلس إدارة المعهد، ويمكن الاستعانة بالخبرات الخارجية.	خطة تنفيذية تفصيلية، وبرتوكولات تعاقدية للصيانة الوقائية والعلاجية.	١٠٠٠
(٣) تحديث المكتبة، وتفعيل الرقمنة المكتبية	تزويد المكتبة المستمر بأحدث الإصدارات، والتحول إلى رقمته الفهارس، والاشتراك في بنك المعرفة المصري، وإشراف أعضاء هيئة التدريس على الأداء بالمكتبة.	دورياً ومستمر	العميد، واجتماعات من خلال لجنة المكتبة مع أعضاء هيئة التدريس لوضع السياسات الملائمة للارتفاع بأداء المكتبة، وتكليف أحد أعضاء هيئة التدريس بالإشراف عليها.	برامج محددة للأداء البيروقراطي، والأداء الرقمي، ووثائق الاشتراك في بنك المعرفة المصري. الاشتراك في دوريات الكليات الجامعية ذات العلاقة بتخصصات المعهد.	١٥٠

تحسين وتطوير فعالية الأداء الإداري					الغاية الثانية
الأهداف الاستراتيجية	أنشطة التنفيذ	التوقيت	المسؤولية التنفيذية	مؤشرات تقييم الأداء	التكلفة المتوقعة (ألف جنيه)
(١) تحديد القواعد الحاكمة لضمان الفعالية	- تشجيع تقديم الآراء والمقترحات. - تطوير منظومة التيسير الحياتي (الحوافز، والتأمينات بكافة أشكالها، والأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية، والاحتفالات والرحلات). - ابتكار وسائل تشجيعية.	مستمر	العميد، ومجلس إدارة المعهد، وأمين المعهد.	- رضا العاملين. - ارتفاع معدلات الأداء. - فاعليات رياضية. - رحلات. - شهادات تميز. - مكافئات.	١٥٠
(٢) إعداد خطة تدريبية للتطوير المهاري	تنفيذ برامج تدريبية في مجالات: الأداء المكتبي، والأداء الرقمي، والسلوك التنظيمي.	دورياً ومستمر	العميد، ومجلس إدارة المعهد، وأمين المعهد.	- سرعة الإنجاز. - تحقيق الأهداف. - قلة الشكاوى.	٥٠
(٣) رفع كفاءة أداء الموارد البشرية	- التوصيف الوظيفي المطور. - تحديد مهام ومسؤوليات الوحدات الإدارية. - تزويد الوحدات بالوسائل الأدائية الحديثة المطلوبة. - إعداد قواعد حاكمة للاختيار، وتقويم الأداء. - أولوية الاختيار من أبناء النطاق الجغرافي المحيط بالمعهد.	دورياً ومستمر	العميد، والوكيل، ومجلس إدارة المعهد، وأمين المعهد.	- وصف وظيفي محدث. - وسائل إلكترونية أدائية. - لائحة داخلية مرشدة. - نظام رقابة رقمي. - نشر مدونة سلوك أخلاقية.	١٥٠

تنمية وتطوير بيئة الأداء المجتمعي					الغاية الثالثة
الأهداف الاستراتيجية	أنشطة التنفيذ	التوقيت	المسؤولية التنفيذية	مؤشرات تقييم الأداء	التكلفة المتوقعة (ألف جنيه)
(١) إنشاء وحدة للتواصل المجتمعي على المستويين الأكاديمي، وسوق العمل	- الاتصال الفعال بالمجتمع الأكاديمي. - الاتصال الفعال بسوق العمل وبخاصة في نطاق المعهد (المجتمعات العمرانية الجديدة). - الاتصال الفعال بالمكون العائلي عن طريق الطلاب بقصد التوعية.	مستمر	وحدة التواصل المجتمعي برئاسة العميد، والوكيل، ورؤساء الأقسام، وبعض من أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة والجهاز الإداري وبعض الطلاب.	- مخرجات كافة العمليات الاتصالية. - موثقة العقود والبروتوكولات والمراسلات، إلخ.	٥٠
(٢) تكثيف الأنشطة الثقافية التوعوية	إعداد خطة بالموضوعات الثقافية لعلاج النقص المعرفي بصفة عامة للطلاب، وخريجي المدارس الفنية بصفة خاصة.	دورياً ومستمر	وحدة التواصل المجتمعي، ووكيل المعهد.	- مكونات الخطة. - نتائج التنفيذ للخطة. - الرموز والمتحدثون من الداخل والخارج.	٥٠
(٣) توفير وسائل الدعم للتواصل بالطلاب والخريجين	- تحسين الموقع الإلكتروني لتيسير المعلومات بكافة أنواعها للطلاب والخريجين. - تحديد الساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة للتواصل المباشر مع الطلاب. - إنشاء قاعدة بيانات متقدمة لكافة بيانات خريجي المعهد، وتتبع مسارات المتميزين منهم.	مستمر	وحدة التواصل المجتمعي، ووكيل المعهد.	- كثافة المتصلين. - قلة شكاوى الطلاب من فاعلية التواصل. - لوحة شرف للمتميزين من الطلاب.	٥٠

تحقيق الكفاءة الأدائية لإمكانات المعهد المادية					الغاية الرابعة
الأهداف الاستراتيجية	أنشطة التنفيذ	التوقيت	المسؤولية التنفيذية	مؤشرات تقييم الأداء	التكلفة المتوقعة (ألف جنيه)
(١) الاستفادة من إمكانات المعهد المادية التعليمية	الإعداد والتجهيز المستمر للمدرجات والقاعات والمعامل، إلخ، والمرافق اللازمة للأداء.	دورياً ومستمر	العميد، والوكيل، ورؤساء الأقسام، والأمن العام، والجهاز الإداري.	نسبة الإشغال.	١٥٠
(٢) التعريف بالإمكانات المادية التعليمية	التواصل الفعال مع مكتب تنسيق القبول بالجامعات والمعاهد لربط الأعداد بإمكانات المعهد الفعلية.	دورياً ومستمر	العميد ومجلس إدارة المعهد.	تطور الأعداد المقبولة بالمعهد، ومدى تناسبها مع إمكانياته.	١٥٠
(٣) تمكين الطلاب بدنياً ونفسياً داخل المعهد	تفعيل الأنشطة الطلابية: الرياضية، والثقافية، والفنية، على مدار العام.	مستمر	العميد، والوكيل، ورؤساء الأقسام، ومجلس الإدارة، وأعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة المعاونة، ووحدة رعاية الشباب.	سجلات استخدام الملاعب المتنوعة والمساحات فوق المناسبة. سجلات استخدام القاعة الكبرى (المسرح). عدد الندوات واللقاءات التي تتم سواء من الداخل أو من الخارج. استضافة الدورات الرياضية. الاشتراك في المسابقات المتنوعة مركزياً. ابتكار يوم متنوع الأنشطة باسم المعهد.	١٥٠

١٥٠	نسبة الإشغال الإمكانات من الملاعب، والمسرح، إلخ. عدد الندوات التي أقيمت. مستوى رضا المجتمع عبر استمارات استبيان. قياس الصورة الذهنية عن المعهد قبل وبعد تلك الفاعليات. عدد الطلاب الذين يطلبون التحويل من المعهد. عدد الاتفاقيات والبروتوكولات التي تمت مع المجتمع المدني. عدد زيارات قيادات المنظمات ووحدات المجتمع المدني للمعهد.	العميد، والوكيل، ومجلس إدارة المعهد، ووحدة رعاية الشباب.	مستمر	تحديد مواعيد استخدام الملاعب والقاعة الكبرى. إجراء لقاءات مشتركة لإيجاد التوعية في الأنشطة المختلفة عند الممارسة. دعوة عناصر من المجتمع المحلي لحضور فعاليات المعهد المعرفية والمهارية التي تعقد بالمعهد.	(٤) تقديم خدمات مجتمعية للنطاق العمراني المحيط بالمعهد بكافة أطرافه
تنمية أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم					الغاية الخامسة
التكلفة المتوقعة (ألف جنيه)	مؤشرات تقييم الأداء	المسؤولية التنفيذية	التوقيت	أنشطة التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
٢٥٠	التناسبية بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم وعدد الطلاب. تقليل نسبة الانتداب من الخارج.	العميد ومجلس إدارة المعهد، والجهاز الإداري المنوط بشئون أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم، مع الاستعانة بخبرات بعض الأساتذة من خارج المعهد.	دورياً ومستمر	إعداد خطة موارد بشرية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونهم للسنوات الخمس القادمة، حتى يتم تحقيق الاتساق بين أعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم والزيادة في أعداد الطلاب عام بعد آخر، وذلك بإستباقية، لضمان غلق الفجوات باستمرار، وحتى تضمن الاختيار الدقيق لتعيين المناسب مع أداء المعهد المتميز.	(١) تعيين الأعداد المناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم

١٠٠	نسب حضور الطلاب. قلة الشكاوى من التعارضات العلمية. عدم تجاوز أعضاء الهيئة المعاونة المدد المحددة للحصول على الدرجات العلمية.	العميد، والوكيل، ورؤساء الأقسام، ومجلس إدارة المعهد.	مستمر	الحث على التنمية الذاتية، والأداء البحثي، والمشاركات الفعالة بالنشر العلمي. إجراء التنسيق الدوري المستمر لأعضاء البرنامج كل في المستوى الذي يدرس به. تحفيز أعضاء الهيئة المعاونة وتفريغهم النسبي للانتهاء من رسائلهم العلمية، ومكافأة من أنجز في ميعاده.	(٢) الاستمرارية في ترقية كفاءة الأداء
٥٠	عدد البرامج التدريبية. عدد المؤتمرات والندوات. عدد المحاضرات الثقافية العلمية لكل عضو.	العميد، والوكيل، والجهاز الإداري المختص بشئون أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	مستمر	إعداد خطة تدريب في مركز تدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية. الحاق من يحمل بأعباء إدارية من أعضاء هيئة التدريس بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالإسكندرية أو البحيرة. الحضور المكثف والمستمر للندوات والمؤتمرات العلمية، مع إعداد ندوات ثقافية علمية يحاضر فيها أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ومن الخارج، مما يثري أدائهم.	(٣) التدريب المستمر

١٠٠	عدد الانتدابات للخارج. عدد الاشتراك في الإشراف على الرسائل العلمية من قبل أعضاء هيئة التدريس بالمعهد. عدد المناقشات العلمية المشترك بها أعضاء هيئة التدريس بالمعهد. عدد البرامج التدريبية المقدمة. عدد الاستشارات التي تم تقديمها.	العميد، والوكيل، ورؤساء الأقسام، ومجلس إدارة المعهد.	مستمر	(٤) المشاركة الخارجية	التشجيع والسماح لأعضاء هيئة التدريس الانتداب الخارجي، والمشاركة في الإشراف والمناقشات في الرسائل العلمية بالكليات والمؤسسات الجامعية. تشجيع الاستعانة بهم في أنشطة التدريب في المؤسسات الخارجية، وبخاصة في المجتمعات المحيطة بالمعهد. إعداد دليل لمجموعة من البرامج التدريبية الأساسية، وتقديمها للمؤسسات المحيطة بالمعهد، وبنفذه أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالمعهد. إعداد برامج تدريبية خاصة بالمؤسسات المحيطة بالمعهد بعد تحديد الفجوات الأدائية بواسطة فريق من أعضاء هيئة التدريس بالمعهد. تقديم الاستشارات التي ستطلب لتقويم الأداء بالمؤسسات المحيطة، بواسطة أعضاء هيئة التدريس بالمعهد.
-----	--	--	-------	--------------------------	--

(٢/٦) الجدول الزمني للخطة التنفيذية:

لقد تم إعداد الخطة الاستراتيجية لكي تغطي السنوات الخمس القادمة بداية من شهر أكتوبر ٢٠٢٣ وتمتد حتى نهاية شهر سبتمبر ٢٠٢٨، وقد تم تقسيم الخطة الزمنية إلى فترات، وكل فترة تمثل ربع سنة أي ثلاثة أشهر، وهي الفترة المفترضة لتحقيق إنجاز وقياسه، وقد تم تحديد الفترات الزمنية التي ستطلبها الأنشطة التنفيذية الخاصة بتحقيق كل هدف من الأهداف الاستراتيجية بكل من الغايات الخمس، وذلك كما هو موضح في (جدول ٦-٢).

(جدول ٦-٢) الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية بالمعهد (٢٠٢٣ - ٢٠٢٨)

تحسين وتطوير العملية التعليمية															الغاية الأولى						
2028			2027				2026				2025				2024				2023	أنشطة التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2		
																				تتبع المتغيرات المتعلقة بمتطلبات السوق، وبمخرجات المدارس الثانوية وما في مستواها.	المساهمة في تطوير البرامج التعليمية (١)
																				وضع الخطط اللازمة لسد النقص في الأجهزة والصيانة، ورفع كفاءة الفنيين القائمين على أمر تلك المعامل.	رفع كفاء المعامل التعليمية (٢)
																				تزويد المكتبة المستمر بأحدث الإصدارات، والتحول إلى رقمته الفهارس، والاشتراك في بنك المعرفة المصري، وإشراف أعضاء هيئة التدريس على الأداء بالمكتبة.	تحديث المكتبة، وتفعيل المكتبة الرقمية (٣)

تحسين وتطوير فعالية الأداء الإداري															الغاية الثانية						
2028			2027				2026				2025				2024				2023	أنشطة التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2		
																				تشجيع تقديم الآراء والمقترحات. تطوير منظومة التيسير الحياتي، مثل: الحوافز، والتأمينات، إلخ. ابتكار وسائل تشجيعية.	تحديد القواعد الحاكمة لضمان الفعالية (١)
																				تنفيذ برامج تدريبية في مجالات: الأداء المكتبي، والأداء الرقمي، والسلوك التنظيمي.	إعداد خطة تدريبية للمهارى (٢)
																				التوصيف الوظيفي المطور. تحديد مهام ومسؤوليات الوحدات الإدارية. تزويد الوحدات بالوسائل الأدائية الحديثة المطلوبة. إعداد قواعد حاكمة للاختيار، وتقويم الأداء. أولوية الاختيار من أبناء النطاق الجغرافي المحيط بالمعهد.	رفع كفاءة أداء الموارد البشرية (٣)

تنمية وتطوير بيئة الأداء المجتمعي															الغاية الثالثة						
2028			2027				2026				2025				2024				2023	أنشطة التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2	7 -9	3 -6	1 -3	1 -0 1 2		
																				■ الاتصال الفعال بالمجتمع الأكاديمي. ■ الاتصال الفعال بسوق العمل وبخاصة في نطاق المعهد (المجتمعات العمرانية الجديدة). ■ الاتصال الفعال بالمكون العائلي عن طريق الطلاب بقصد التوعية.	إنشاء وحدة للتواصل المجتمعي على المستويين الأكاديمي، وسوق العمل (١)
																				إعداد خطة بالموضوعات الثقافية لعلاج النقص المعرفي بصفة عامة للطلاب، وخريجي المدارس الفنية بصفة خاصة.	تكثيف الأنشطة الثقافية التوعوية (٢)
																				■ تحسين الموقع الإلكتروني لتيسير المعلومات بكافة أنواعها للطلاب والخريجين. ■ تحديد الساعات المكتبية لأعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة للتواصل المباشر مع الطلاب. ■ إنشاء قاعدة بيانات متقدمة لكافة بيانات خريجي المعهد، وتتبع مسارات المتميزين منهم.	توفير وسائل الدعم للتواصل بالطلاب والخريجين (٣)

تحقيق الكفاءة الأدائية لإمكانات المعهد المادية															الغاية الرابعة		
2028			2027			2026			2025			2024			2023	أنشطة التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
7 - 9	3 - 6	1 - 3	1 -0 1 2	7 - 9	3 - 6	1 - 3	1 -0 1 2	7 - 9	3 - 6	1 - 3	1 -0 1 2	7 - 9	3 - 6	1 - 3	1 -0 1 2		
																الإعداد والتجهيز المستمر للمدرجات والقاعات والمعامل، إلخ، والمرافق اللازمة للأداء.	الاستفادة من إمكانات المعهد المادية التعليمية (١)
																التواصل الفعال مع مكتب تنسيق القبول بالجامعات والمعاهد لربط الأعداد بإمكانات المعهد الفعلية.	التعريف بالإمكانات المادية التعليمية (٢)
																تفعيل الأنشطة الطلابية: الرياضية، والثقافية، والفنية، على مدار العام.	تمكين الطلاب بدنياً ونفسياً داخل المعهد (٣)
																■ تحديد مواعيد استخدام الملاعب والقاعة الكبرى. ■ إجراء لقاءات مشتركة لإيجاد التوعية في الأنشطة المختلفة عند الممارسة. ■ دعوة عناصر من المجتمع المحلي لحضور فعاليات المعهد المعرفية والمهارية التي تعقد بالمعهد.	تقديم خدمات مجتمعية للنطاق العمراني المحيط بالمعهد بكافة أطيافه (٤)

تنمية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم																			الغاية الخامسة				
2028			2027				2026				2025				2024				2023	أنشطة التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية		
7	3	1	10	7	3	1	10	7	3	1	10	7	3	1	10	7	3	1	10				
-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	إعداد خطة خمسية للتعين تتسق مع الزيادة المتوقعة في أعداد الطلاب مع ضمانة الأداء المتميز للمعهد.	تعيين الأعداد المناسبة من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (١)	
9	6	3	12	9	6	3	12	9	6	3	12	9	6	3	12	9	6	3	12	12			
																						الحث على التنمية الذاتية، والأداء البحثي، والمشاركات الفعالة بالنشر العلمي. إجراء التنسيق الدوري المستمر لأعضاء البرنامج كل في المستوى الذي يدرس به. تحفيز أعضاء الهيئة المعاونة وتفريغهم النسبي للانتهاء من رسائلهم العلمية، ومكافأة من أنجز في مياعده.	الاستمرارية في ترقية كفاءة الأداء (٢)
																						إعداد خطة تدريب في مركز تدريب أعضاء هيئة التدريس بجامعة الإسكندرية. الحاق من يحمل بأعباء إدارية من أعضاء هيئة التدريس بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة بالإسكندرية أو البحيرة. الحضور المكثف والمستمر للندوات والمؤتمرات العلمية، مع إعداد ندوات ثقافية علمية يحاضر فيها أعضاء هيئة التدريس بالمعهد ومن الخارج، مما يثري أدائهم.	التدريب المستمر (٣)

[illegible]