

جمهورية مصر العربية
وزارة التعليم العالي



الخطة الإستراتيجية لكلية الطب
جامعة بنى سويف

منهجية - رؤية - تميز

2024 - 2019

شعار الجامعة



نحو جامعة بحثية

الادارة العليا للكلية



ا.د/ وائل محمد الشاعر
عميد الكلية



أ.د/ ايمن رفعت عبد الحسيب
وكيل الكلية لشئون خدمة
المجتمع و البيئة



ا.د/ اميرة احمد همام
وكيل الكلية لشئون
الدراسات العليا و البحوث



ا.د/ داليا حسين عبد العزيز
وكيل الكلية لشئون التعليم و
الطلاب

كلمة عميد الكلية



تسعى الكلية لتحقيق رؤيتها ورسالتها من خلال البحث والتعليم والتعلم ورعاية المرضى واستكشاف المزيد من المعرفة بأمراض المجتمع ومعالجتها، وإحراز التقدم الريادي والإبداعي في تعليم وتدريب الأطباء. وإيماناً منا بأهمية التطور والتحديث، نعمل بروح الفريق الواحد على مراجعة وتطوير الخطة الدراسية الحالية، ووضع خطة أكاديمية طموحة استجابة لمتطلبات الاعتماد الأكاديمي بما يتواءم مع متطلبات العصر الحديث.

تعمل الكلية حالياً على إقامة تعاون وثيق مع التخصصات الأكاديمية والصحية المجتمعية ممن تتوفر لديهم الخبرة والمعرفة اللازمة لاستحداث بيئة مواتية للتعليم والتعلم وللبحوث الكفيلة بضمان نجاح الطلبة في المجالين العملي والنظري، وضمان أهلية الخريجين للانخراط في سوق العمل بالتنافس والتفاعل مع كافة المتغيرات المحلية والدولية بكفاءة واقتدار.

لقد بدأت الكلية بالتطوير والتحديث، وتسعى على الدوام للتميز والريادة والإبداع بإتخاذها معايير الهيئة القومية للاعتماد لبرامجها التعليمية والتدريبية كأدوات رقابية على مستويات جودة ونوعية الخدمات الأكاديمية والإدارية والإكلينيكية للمساهمة بإذن الله تعالى في الارتقاء بمخرجات التعليم والتدريب إلى المستويات المرموقة محلياً ودولياً، في ظل الدعم المستمر والمتواصل من الإدارة العليا للجامعة والإستفادة الفعالة من الإمكانيات المتاحة والمتجددة للإرتقاء بمستوى الخريج من الناحية العلمية والعملية وزيادة وتطوير الخدمات المجتمعية

عميد الكلية

د. وائل محمد الشاعر

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع	
1	شعار الجامعة	
2	القيادات الاكاديمية للكلية	
3	كلمة العميد	
5	فريق مراجعة الخطة الاستراتيجية	
6	مقدمة	
7	أهمية وفوائد ومراحل التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات التعليمية	-1
9	حتمية التخطيط الاستراتيجي	-2
11	نبذة عن المحافظة	-3
12	نبذة عن الجامعة	
13	ملخص تاريخي عن كلية الطب البشري	
15	الاقسام العلمية بالكلية	
17	البرامج التعليمية التي تمنحها الكلية	
23	الهيكل التنظيمي للكلية	
24	بيانات التواصل مع الكلية	
25	القيم الخاصة بالمؤسسة.	
26	الإطار والمضمون للتخطيط الأستراتيجي بكلية الطب البشري	

28	الرؤية والرسالة	-4
31	التحليل البيئي للوضع الراهن لكلية الطب البشري.	
33	الافتراضات الأساسية للخطة	
34	تحديد عناصر البيئة الداخلية	
41	تحديد عناصر البيئة الخارجية.	
42	تحديد مصادر جمع البيانات.	
43	تحديد لعناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية والوزن النسبي لهم	
47	تحديد لعناصر القوة والضعف في البيئة الخارجية والوزن النسبي لهم	
49	الغايات والأهداف الاستراتيجية وسياسات المؤسسة في ضوء التحليل البيئي وخطة الجامعة الاستراتيجية	-5
52	تحليل الفجوة.	
56	الأهداف الاستراتيجية.	
60	السياسات والخطط والبرامج التنفيذية.	
66	ترتيب الأولويات في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح	
67	مخاطر تنفيذ الخطة وتحدياتها	
69	عناصر نجاح الخطة	
71	آليات ضمان طرق التقويم ومتابعة واستمرار الخطة الاستراتيجية	

	ملاحق:	
74	مطابقة بين الرؤية و الرسالة و الاهداف الاستراتيجية للكلية و مئيلتها من الجامعة	
76	اهم السمات المميزة لكلية الطب – جامعى بني سويف	
78	الوضع التنافسي للكلية	
79	الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية	

فريق مراجعة الخطة الاستراتيجية

- ا.د/ وائل الشاعر
- ا.د/ داليا حسين عبد العزيز
- ا.د/ اميرة احمد همام
- ا.د/ أيمن رفعت عبد الحسيب
- ا.د.م/ عزة صالح امبابي
- ا.د/ إيناس يحيى أبو سريع
- أ.م/ حنان داود يسي
- أ.د/ أحمد عبد الله حسن البري
- أ.د/ سهام عمر محمد
- أ.م/ نيرمين حسن إبراهيم
- ا.م/ مها عماد الدين احمد
- د/ محمد فاروق محمد
- د/ عبد الرحمن كمال الدين
- د/ الاء عبد التواب عبد الحميد
- د/ محمد جمال محمد
- د/ منار عبد الرحمن
- د/ احمد محروس
- د/ سهير صلاح
- د/ سارة احمد
- د/ رعدة رمضان فاروق
- د/ سارة احمد
- د/ نشوي احمد
- ا/ محمود سيد صبرة
- بصفته عميد الكلية
- بصفتها وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب
- بصفتها وكيل الكلية للدراسات العليا
- بصفته وكيل الكلية لشئون المجتمع و البيئة
- بصفتها المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة
- عن لجنه: الجهاز الاداري.
- عن لجنه: اعضاء هيئة التدريس.
- عن لجنة التقييم المستمر و نظم الجودة
- عن لجنه: التخطيط الاستراتيجي.
- عن لجنه: القيادة و الحوكمة.
- عن لجنه: الهيكل التنظيمي
- بصفته نائب مدير وحدة ضمان الجودة
- عن لجنه: التخطيط الاستراتيجي
- بصفته مدير الكلية

مقدمة تعريفية عن الخطة الاستراتيجية للكلية

تهدف هذه الخطة إلى اتباع منهجية علمية ومرجعية مبنية على أساسيات الإدارة والتحسين المستمر لجودة الأداء للوصول للاعتماد بناء على المعايير المحلية والقومية والدولية. وتعتمد الخطة على إرساء مبادئ القياس المستمر لترشيد استهلاك الموارد وتقليل الجوانب السلبية مع رفع كفاءة الأداء عن طريق نشر مفهوم أحسن الممارسات المبنية على الدليل.

تسعى هذه الخطة إلى زيادة فرص التمويل الذاتي باستخدام الأصول طويلة الأجل من معارف ومهارات وسلوكيات في الاعتماد على الموارد البشرية واتباع المنهج العالمي في تحسين الأداء برفع كفاءة الأفراد، وتقليل الهدر، وإنشاء مصادر جديدة تعتمد على الميزات التنافسية الخاصة والمقارنات العلمية محلياً وإقليمياً ودولياً.

تقوم هذه الخطة على خاصية التدريب المستمر بإنشاء مراكز متميزة للتدريب وإدارة جودة الأداء وتنمية كفاءة وقدرات الأطباء والعاملين والارتقاء بالتدريب كعنصر أساسي لرفع الكفاءة وتقليل السلبيات وزيادة ودعم الموارد المالية بناء على أصول طويلة الأجل تخص المؤسسة لتقليل الدعم الخارجي قدر الإمكان والاعتماد على ذاتية الموارد البشرية والمالية والخدمية.

مع بدء تنفيذ اتفاقية الجات تتزايد حدة المنافسة التي تواجهها المنظمات العربية. وتتطلب هذه المنافسة تخطيط وتنفيذ استراتيجيات إدارية يكون الأساس فيها جودة عالمية وتكلفة مرشدة. إذ يعد سلاح الجودة من أشد الأسلحة التنافسية. ويعد الاهتمام بإدارة الجودة الشاملة على مستوى المنظمة ككل سبيلاً رئيسياً للتميز والتأهل التنافسي. وهكذا فإن العاملين لا يؤدون عملهم فقط بل يساعدون أيضاً في تحسين النظام من منظور أشمل. ويعد التحسين المستمر للخدمة هو جوهر الجودة الشاملة.

أهمية وفوائد ومراحل التخطيط الاستراتيجي للمؤسسات التعليمية

يعد التخطيط الرسمي أحد الوظائف الأساسية للعملية الإدارية التي يجب أن تمارسها القيادات الأكاديمية والإدارية في الكلية بشكل رسمي (معتمد وموثق)، حيث من خلاله يمكن تحديد:

- ما الذي سوف يتم عمله ؟ What is to be done ؟

- متى سيتم عمله ؟ When it to be done ؟

- وكيف سيتم عمله ؟ How is to be done ؟

فالتخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقاً من تحليل الحاضر وتوقعات اتجاهات المستقبل لتحديد الأهداف المرغوب تحقيقها، وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية وفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات.

ولاشك فأن للتخطيط الرسمي في الكلية العديد من الفوائد أهمها ما يلي:-

- يساعد الإدارة على التفكير المنهجي المبني على الرؤية المستقبلية.
- يوجه كافة الجهود في الكلية نحو الأهداف المرغوب تحقيقها.
- يساعد على التنسيق بين الجهود والأنشطة المختلفة في الكلية.
- يمكن الإدارة من الاستعداد للتغيرات المفاجئة مستقبلاً وتحديد الأساليب الملائمة للتعامل معها بكفاءة.
- يساعد على الاستغلال الأفضل لموارد الكلية البشرية والمادية.
- يساعد الإدارة على تنمية معايير الأداء التي يمكن استخدامها في عملية التقييم والرقابة.

وعموماً يختلف التخطيط الإستراتيجي عن التخطيط التقليدي في مؤسسات التعليم العالي – شأنها في ذلك شأن أي منظمة إنتاجية أو خدمية – من حيث المضمون، والمسئولية، والبعد الزمني:

المضمون:

التخطيط الإستراتيجي يسعى إلى تحقيق الموائمة بين موارد وإمكانيات الكلية وبين قوى البيئة المحيطة في محاولة لاستغلال ما هو متاح من فرص وتجنب التهديدات في البيئة المحيطة.

البعد الزمني:

التخطيط الإستراتيجي هو تخطيط طويل الأجل وينصب على فترة زمنية تمتد من 5- 10 سنوات وهنا بالتحديد خمس سنوات (2019 – 2024).

المسئولية:

التخطيط الإستراتيجي هو مسئولية الإدارة العليا في المؤسسة.

وتبرز أهمية التخطيط الأستراتيجي للكلية عموماً في تحقيقه للآتي:-

● يوفر الإطار العام للتخطيط الأكثر تفصيلاً في المستويات الإدارية المختلفة بالكلية وللقرارات التكتيكية والتشغيلية.

● ينطوى على خطة استراتيجية طويلة الأجل " أو إستراتيجية " تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة التي تسعى إلى تحقيقها والأهداف الإستراتيجية المطلوب تحقيقها في ضوء هذه الرسالة.

● يساعد على تركيز الجهود والموارد في المؤسسة وتوجيهها نحو الأنشطة والأعمال المختلفة بالكلية.

● يمثل الأساس لجميع أنواع الأنشطة في الكلية مثل نشاط التعليم، والدراسات العليا، والبحث العلمي، والمشاركة المجتمعية.

● يساعد على تفهم التغيرات السريعة في البيئة الخارجية للكلية ورصد الفرص والتهديدات ذات العلاقة بنشاط الكلية ومخرجاتها.

● يساعد على معرفة الرؤية المستقبلية في الأجل الطويل للكلية.

وغنى عن القول بأن التخطيط الأستراتيجي ليس هو الإستراتيجية أو الخطة الإستراتيجية ولكنه ما تمارسه الإدارة العليا في الكلية للتوصل إلى اهدافها.

حتمية التخطيط الاستراتيجي

يتوقف نجاح المؤسسات - إلى حد كبير - على الإدارة الفاعلة. الإدارة التي تدرك أهمية الجودة بمنظور شامل وتتبنى سياسة إدارة الجودة الشاملة. ولا ينصرف هذا فقط إلى الإدارة في المنظمات الصناعية بل يشمل أيضا الإدارة في المنظمات الخدمية.

إن الجودة هي توافر خصائص وصفات في المنتج (سلعة أو خدمة) ترضي احتياجات وتوقعات العملاء (الداخليين والخارجيين) المعلنة وغير المعلنة. وفي مجال الخدمات وبرغم أنه ليس للخدمة كياناً مادياً ملموساً وخصائص مادية كالسلعة إلا أن هناك خصائص مرتبطة بتقديم الخدمة يمكن للعميل ملاحظتها ومن ثم تكون موضعاً لتقييمه.

ويتوقع العميل أن تكون الإجراءات سهلة، والمهارات البشرية عالية، وجو العمل الذي تؤدي فيه الخدمة مريحاً، والرسائل الإعلامية الصادرة عن منظمة الخدمة واضحة تماماً. وهي عناصر لا يمكن التعبير عنها مباشرة بصيغة كمية. كما يختلف تقييمها من مستفيد لآخر باختلاف الثقافة والسن والجنس.

وهناك فرق واضح بين تعبير الجودة وتعبير إدارة الجودة الشاملة. فالأول ينصرف إلى جودة المنتج. أما الثاني فينصرف إلى فلسفة إدارية معاصرة تستهدف أن يسري مفهوم جودة الأداء في كافة القطاعات والإدارات والأقسام وفرق العمل بالمنظمة بشكل شامل. وأن تكون الجودة مسئولية تضامنية بين كافة المستويات والتخصصات ويكون التحسين المستمر وإرضاء العميل هو عماد هذه الفلسفة الإدارية في جميع مجالات الإدارة.

و لتحقيق الجودة الشاملة يجب على المؤسسة التخطيط المبني على العلم و التحليل لكافة النواحي داخل و خارج الكلية من خلال اعداد خطة استراتيجية متكاملة لضمان تطبيق نظم الجودة و لضمان التقدم الثابت و المستمر للكلية.

في ظل التطوير السريع الذي طرأ على التعليم الطبي خلال السنوات الماضية مع زيادة التنافس بين الجامعات على المستوى المحلي والإقليمي، أصبحت الكلية تواجه تحدياً كبيراً لتحقيق احتياجات المجتمع من إعداد أطباء أكفاء قادرين على تقديم خدمات طبية متميزة للمجتمع وقادرين على مواكبة التطور السريع في الخدمات الصحية. وقد دفعت هذه التحديات الكلية إلى حتمية وجود تخطيط منهجي للفترة القادمة 2019 - 2024 تعتمد فلسفته على زيادة القدرة التنافسية للكلية في جميع المجالات التعليمية والبحثية والخدمات المجتمعية.

أهم الصعوبات التي تواجه الكلية عند إعداد وتنفيذ الخطة:

1. الانطباع السائد لدى جميع فئات المجتمع أن كلية طب بني سويف تقدم الخدمات الصحية بصفة أساسية وتهتم بالشق العلاجي بالدرجة الأولى بالمقارنة بالمجالات التعليمية والبحثية.
2. زيادة المتطلبات التي يحتاجها الخريج لتحقيق متطلبات سوق العمل لمواكبة التطور في الحقل الطبي في ظل المنافسة الشديدة من خريجي كليات الطب الأخرى.
3. انتشار استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تطوير التعليم وإثراء البحث العلمي.
4. تبني الدولة فلسفة الجودة في التعليم العالي وإنشاء هيئة قومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ووجود معايير خاصة لاعتماد كليات الطب.
5. خضوع الجوانب المنظمة لسير العمل بالكلية والجوانب التنظيمية لعملية إدارة المستشفى لقوانين لا تتناسب مع المستجدات والتحديات الجديدة.
6. تعدد أنواع البرامج الطبية المقدمة من الكليات المحلية والإقليمية مع تبني وسائل غير تقليدية لتخريج أطباء أكفاء.
7. اعتماد التصنيف الدولي للكليات على وجود خطة علمية للأبحاث.



نبذة عن المحافظة

محافظة بني سويف " لؤلؤة الصعيد " تعد حاضرة شمال الصعيد

تم تأسيسها عام 1960 و مساحتها التقريبية 10954 كم2 و يبلغ عدد سكانها

3,5 مليون تقريبا، يحدها من الشمال محافظة حلوان و من الجنوب محافظة المنيا و غربا محافظة الفيوم و شرقا محافظة البحر الاحمر و بفضل تميز موقعها المتوسط في قلب مصر وقربها من المحافظات المحورية (القاهرة و الجيزة و البحر الاحمر) ساعد ذلك علي قرب الاتصال بكافة المحافظات المحيطة بواسطة شبكة النقل و المواصلات الموجودة بالمحافظة. كما تتميز المحافظة بكونها متحفا تاريخيا لكل العصور حيث يوجد بها هرم ميدوم ، ثاني اقدم هرم مدرج في العالم كما تتنوع الاثار الفرعونية في مراكز و قري المحافظة.

كما تتوزع بالمحافظة الكثير من الاثار القبطية من كنائس و اديرة منها دير الانبا بولا و دير القديس انطونيوس و كنيسة السيدة العذراء و دير ماري جرجس . كذلك الاثار الاسلامية مثل مقبرة الامير احمد شديد و مسجد السيدة حورية و كهف سنور .

كما تتميز المحافظة بالزراعة حيث يبلغ اجمالي الزمام المنزرع 265 الف فدان و تتميز بإنتاج القمح و القطن و الثوم و البصل و دوار الشمس. وتحتوي المحافظة علي جامعة بني سويف التي تنتمي لها كليتنا.

نبذة عن الجامعة

جامعة بني سويف هي جامعة مصرية نشأت كفرع لجامعة القاهرة عام 1981 و كان التدريس بكافة الكليات تحت اشراف هذه الكلية العريقة الي ان استقلت بموجب القرار الجمهوري رقم 84 لعام 2005 و تضم الجامعة العديد من الكليات و قد تم انشاء العديد من الكليات الجديدة بها و التي تعتبر من اهم المميزات لها حيث تتوفر بكلية العلوم الصحية و هي من الكليات النادرة علي مستوي الجامعات الحكومية و التي تم افتتاحها بالعام الجامعي 2014 / 2015 .

رؤية الجامعة

تسعى الجامعة إلى التطوير المستمر للعملية التعليمية من خلال التقييم الذاتي لبرامجها التعليمية وضمان جودة الاداء لكي تأخذ مكاناً مرموقاً ومعتمداً بين الجامعات المحلية والاقليمية والعالمية وبناء كليات جديدة او معاهد عليا تواكب التطورات السريعة في مجالات التكنولوجيا الحديثة لدفع التنمية والانتاج .

رسالة الجامعة

إعداد خريجين مؤهلين مزودين بالمعارف العلمية والخبرات في مجالات التخصص المختلفة قادرين على العطاء والابداع والمنافسة في سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي وكذلك اعداد اجيال قادرين على العطاء والابداع والمنافسة في سوق العمل المحلي والإقليمي والعالمي وكذلك اعداد اجيال من العلماء والمفكرين والادباء المتميزين القادرين على المشاركة الفعالة في خدمة المجتمع وبناء ثقافته وتنمية بيئته ودفع قطاعات الانتاج للمنافسة العالمية من خلال برامج دراسية متميزة تحكمها معايير اكاديمية محلية وعالمية متواكبة مع تطورات العلوم والمعرفة على مستوى العالم.

ملخص تاريخي عن كلية الطب البشري بجامعة بنى سويف

إن كلية طب جامعة بنى سويف هي المدرسة الأولى والمرجعية الطبية في محافظة بنى سويف. تحملت على عاتقها منذ نشأتها مسئولية نهضة المحافظة الطبية الحديثة فقامت بتعليم الطلاب، وتدريب الأطباء، وإعداد الكوادر الطبية المتميزة القادرة على البحث العلمي الصحيح، وتقديم خدمات الرعاية الصحية المتطورة في المحافظة ومناطق الجوار لها.

صدر القرار الجمهوري رقم 23 لسنة 1995 بإنشاء كلية طب بنى سويف والمستشفى الجامعي الملحق بها و بدأت الدراسة في العام الجامعي 1996/95 للفرقة الأولى بكلية طب قصر العيني بالقاهرة لحين استكمال مبنى الكلية ببنى سويف.

بدأت الدراسة للفرقتين الأولى والثانية عام 1997/96 بمقر الكلية في بنى سويف بعد استكمال مقومات الدراسة بها و قد تم تخريج عدد (16) دفعة للكلية.

وفي ظل التحديات والمتغيرات التي تواجه التعليم الطبي والرعاية الصحية في العالم، فقد استدعت الحاجة ضرورة إعداد خطط طموحة للسنوات القادمة تدفع بالكلية إلى الأمام وتحسن بها من قدرتها التنافسية وتحفظ لها مكانتها ومرجعيتها وتؤكد بها ريادتها، وقد اعتمدت هذه الخطة على القدرات المتميزة لأعضاء هيئة التدريس وتميزهم في مجال التعليم الطبي ومشاركتهم الفعالة في البحث العلمي الجاد، مع التأكيد على أهمية المسئولية المجتمعية للكلية والمستشفى الجامعي في تقديم خدمات الرعاية الصحية لجميع فئات المجتمع.

إن الدفعة القوية من إدارة تطوير المشروعات بالمجلس الأعلى للجامعات للنهوض بالعملية التعليمية وتطوير التعليم في مصر صححت مسار المؤسسات التعليمية على مستوى الجمهورية. وقد استفادت كلية الطب البشري من هذه المشروعات من خلال مشروع ضمان وتوكيد الجودة بإنشاء وحدة ضمان وتوكيد الجودة والتي كان لها دور مهم في تطوير التعليم بالكلية وتوثيق البيانات على اختلاف أنواعها.

في ضوء الخطة الاستراتيجية لجامعة بنى سويف وتوجهات الحكومة المصرية لتطوير التعليم الجامعي اهتمت كلية طب بنى سويف بتطوير وتحديث الخطط الاستراتيجية وخطط التحسين للكلية حتى تأتي الغايات والأهداف متفقة مع رؤية جامعة بنى سويف ورسالتها. إضافة إلى ذلك تستند فرق العمل - عند إعداد الخطط الاستراتيجية وخطط التحسين - وتسترشد بمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

تهدف الخطة الاستراتيجية لطب بني سويف إلى وضع تصور كامل لتطبيق صورة التعليم الطبي لبرامج مرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا وتطوير خطة البحوث العلمية بما يتماشى مع التطورات العلمية الحديثة عالمياً. وأيضاً بما يتواءم مع الخدمات الصحية التي تقدمها الكلية.

ندعو الله عز وجل أن يوفقنا في الرؤى والأهداف ويسدد خطانا على طريق الإصلاح والتطوير حتى تحتفظ كليتنا بريادتها ومرجعيتها وتستمر في أداء رسالتها التي أنشأت من أجلها ولم ولن تتوقف يوماً عن أدائها منذ إنشائها بإذن الله.

الاقسام العلمية بالكلية

1. قسم التشريح الأدمي وعلم الأجنة
2. قسم الهستولوجيا الطبية و بيولوجيا الخلية
3. قسم وظائف الاعضاء (الفسولوجيا الطبية)
4. قسم الكيمياء الحيوية الطبية
5. قسم علم الامراض (الباثولوجيا)
6. قسم المكروبيولوجيا والمناعة الطبية
7. قسم علم الأدوية والعلاج (الفارماكولوجيا الإكلينيكية)
8. قسم الطفيليات الطبية
9. قسم الصحة العامة وطب المجتمع
10. قسم الطب الشرعي وعلم السموم
11. قسم جراحه الانف والاذن والحنجرة
12. قسم طب وجراحه العيون
13. قسم طب الاطفال
14. قسم الامراض الباطنة
15. قسم التوليد و امراض النساء
16. قسم الجراحة العامة
17. قسم جراحة العظام
18. قسم جراحه المسالك البولية
19. قسم جراحه المخ والاعصاب
20. قسم جراحه القلب والصدر
21. قسم الامراض المتوطنة
22. قسم الامراض العصبية
23. قسم الامراض النفسية
24. قسم الامراض الصدرية
25. قسم امراض القلب والأوعية الدموية

26. قسم الروماتيزم والتأهيل والطب الطبيعي
27. قسم الامراض الجلدية
28. قسم طب و جراحة امراض الذكورة و التناسل
29. قسم الأشعة التشخيصية
30. قسم الباثولوجيا الإكلينيكية و الكيمائية
31. قسم التخدير والعناية المركزة الجراحية و علاج الألم
32. قسم طب ورعاية الحالات الحرجة
33. قسم الفسيولوجيا الإكلينيكية للجهاز العصبي
34. قسم جراحه التجميل والاصلاح
35. قسم الطب النووي
36. قسم علاج الاورام
37. قسم طب الأسرة

البرامج التعليمية التي تمنحها الكلية

- Anatomy diploma • دبلوم التشريح الادمي وعلم الأجنة
- Anatomy MSc • ماجستير التشريح الادمي وعلم الأجنة
- Anatomy MD • دكتوراه التشريح الادمي وعلم الأجنة
- Andrology MD • دكتوراه طب امراض الذكورة وجراحتها
- Anesthesia And Surgical Intensive Care diploma • دبلوم التخدير والعناية المركزة الجراحية وعلاج الالم
- Anesthesia And Surgical Intensive Care MSc • ماجستير التخدير والعناية المركزة الجراحية وعلاج الالم
- Anesthesia And Surgical Intensive Care MD • دكتوراه التخدير والعناية المركزة الجراحية وعلاج الالم
- Cardiology diploma • دبلوم امراض القلب والأوعية الدموية
- Cardiology MSc • ماجستير امراض القلب والأوعية الدموية
- Cardiology MD • دكتوراه امراض القلب والأوعية الدموية
- Cardiothorathic Surgery MD • دكتوراه جراحه القلب والصدر
- Chest Diploma • دبلوم الامراض الصدرية
- Chest MSc • ماجستير الامراض الصدرية
- Chest MD • دكتوراه الامراض الصدرية
- Clinical and Chemical Pathology diploma • دبلوم الباثولوجيا الإكلينيكية و الكيمائية
- Clinical and Chemical Pathology MSc • ماجستير الباثولوجيا الإكلينيكية و الكيمائية
- Clinical and Chemical Pathology MD • دكتوراه الباثولوجيا الإكلينيكية و الكيمائية
- Clinical Pharmacology diploma • دبلوم الفارماكولوجيا الإكلينيكية

• Clinical Pharmacology MSc	• ماجستير الفارماكولوجيا الإكلينيكية
• Clinical Pharmacology MD	• دكتوراه الفارماكولوجيا الإكلينيكية
• Dermatology MD	• دكتوراه الامراض الجلدية
• Diagnostic Radiology diploma	• دبلوم الأشعة التشخيصية
• Diagnostic Radiology MSc	• ماجستير الأشعة التشخيصية
• Diagnostic And Interventional Radiology MD	• دكتوراه الأشعة التشخيصية
• ENT diploma	• دبلوم جراحه الانف والاذن والحنجرة
• ENT MSc	• ماجستير جراحه الانف والاذن والحنجرة
• ENT MD	• دكتوراه جراحه الانف والاذن والحنجرة
• Audiology diploma	• دبلوم امراض السمع والصم
• Audiology MSc	• ماجستير امراض السمع والصم
• Audiology MD	• دكتوراه امراض السمع والصم
• Phoniatics diploma	• دبلوم امراض التخاطب
• Phoniatics MSc	• ماجستير امراض التخاطب
• Phoniatics MD	• دكتوراه امراض التخاطب
• Family Medicine diploma	• دبلوم طب الأسرة
• Family Medicine MSc	• ماجستير طب الأسرة
• Family Medicine MD	• دكتوراه طب الأسرة
• Forensic Medicine And Clinical Toxicology diploma	• دبلوم الطب الشرعي و السموم الإكلينيكية

• Forensic Medicine And Clinical Toxicology MSc	• ماجستير الطب الشرعي و السموم الإكلينيكية
• Forensic Medicine And Clinical Toxicology MD	• دكتوراه الطب الشرعي و السموم الإكلينيكية
• General Surgery diploma	• دبلوم الجراحة العامة
• General Surgery MSc	• ماجستير الجراحة العامة
• General Surgery MD	• دكتوراه الجراحة العامة
• Vascular surgery MD	• دكتوراه جراحه الأوعية الدموية
• Gynecology And Obstetrics diploma	• دبلوم التوليد وامراض النساء
• Gynecology And Obstetrics MSc	• ماجستير التوليد وامراض النساء
• Gynecology And Obstetrics MD	• دكتوراه التوليد وامراض النساء
• Histology diploma	• دبلوم الهستولوجيا
• Histology MSc	• ماجستير الهستولوجيا
• Histology MD	• دكتوراه الهستولوجيا
• Intensive Care diploma	• دبلوم طب ورعاية الحالات الحرجة
• Intensive Care MSc	• ماجستير طب ورعاية الحالات الحرجة
• Intensive Care MD	• دكتوراه طب ورعاية الحالات الحرجة
• Internal Medicine diploma	• دبلوم الامراض الباطنة
• Internal Medicine MSc	• ماجستير الامراض الباطنة
• Internal Medicine MD	• دكتوراه الامراض الباطنة
• Clinical Hematology MSc	• ماجستير امراض الدم

• Medical Biochemistry diploma	• دبلوم الكيمياء الحيوية
• Medical Biochemistry MSc	• ماجستير الكيمياء الحيوية الطبية
• Medical Biochemistry MD	• دكتوراه الكيمياء الحيوية الطبية
• Medical Microbiology And Immunity diploma	• دبلوم الميكروبيولوجيا والمناعة الطبية
• Medical Microbiology And Immunity MSc	• ماجستير الميكروبيولوجيا والمناعة الطبية
• Medical Microbiology And Immunity MD	• دكتوراه الميكروبيولوجيا والمناعة الطبية
• Medical Parasitology diploma	• دبلوم الطفيليات الطبية
• Medical Parasitology MSc	• ماجستير الطفيليات الطبية
• Medical Parasitology MD	• دكتوراه الطفيليات الطبية
• Medical Physiology diploma	• دبلوم الفسيولوجيا الطبية
• Medical Physiology MSc	• ماجستير الفسيولوجيا الطبية
• Medical Physiology MD	• دكتوراه الفسيولوجيا الطبية
• Neurology diploma	• دبلوم الامراض العصبية
• Neurology MSc	• ماجستير الامراض العصبية
• Neurology M.D	• دكتوراه الامراض العصبية
• Neurophysiology diploma	• دبلوم الفسيولوجيا الإكلينيكية للجهاز العصبي
• Neurophysiology MSc	• ماجستير الفسيولوجيا الإكلينيكية للجهاز العصبي
• Neurophysiology MD	• دكتوراه الفسيولوجيا الإكلينيكية للجهاز العصبي
• Neurosurgery MD	• دكتوراه جراحه المخ والاعصاب

• Oncology diploma	• دبلوم علاج الاورام
• Oncology MSc	• ماجستير علاج الاورام
• Oncology MD	• دكتوراه علاج الاورام
• Ophthalmology diploma	• دبلوم طب وجراحة العيون
• Ophthalmology MSc	• ماجستير طب وجراحة العيون
• Ophthalmology MD	• دكتوراه طب وجراحة العيون
• Orthopedic Surgery diploma	• دبلوم جراحة العظام
• Orthopedic Surgery MSc	• ماجستير جراحة العظام
• Orthopedic Surgery MD	• دكتوراه جراحة العظام
• Pathology diploma	• دبلوم الباثولوجيا (علم الامراض)
• Pathology MSc	• ماجستير الباثولوجيا (علم الامراض)
• Pathology MD	• دكتوراه الباثولوجيا (علم الامراض)
• Pediatrics diploma	• دبلوم طب الاطفال
• Pediatrics MSc	• ماجستير طب الاطفال
• Pediatrics MD	• دكتوراه طب الاطفال
• Plastic Surgery MD	• دكتوراه جراحة التجميل والاصلاح والحروق
• Psychiatric Medicine diploma	• دبلوم الامراض النفسية
• Psychiatric Medicine MSc	• ماجستير الامراض النفسية
• Psychiatric Medicine MD	• دكتوراه الامراض النفسية

- Public Health And Community Medicine diploma
- دبلوم الصحة العامة وطب المجتمع

- Public Health And Community Medicine MSc
- ماجستير الصحة العامة وطب المجتمع

- Public Health And Community Medicine MD
- دكتوراه الصحة العامة وطب المجتمع

- Occupational health diploma
- دبلوم طب الصناعات والامراض المهنية

- Occupational health MSc
- ماجستير طب الصناعات والامراض المهنية

- Occupational health MD
- دكتوراه طب الصناعات والامراض المهنية

- Rheumatology And Rehabilitation diploma
- دبلوم الروماتيزم والتأهيل والطب الطبيعي

- Rheumatology And Rehabilitation MSc
- ماجستير الروماتيزم والتأهيل والطب الطبيعي

- Rheumatology And Rehabilitation MD
- دكتوراه الروماتيزم والتأهيل والطب الطبيعي

- Tropical Medicine diploma
- دبلوم طب المناطق الحارة وصحتها

- Tropical Medicine MSc
- ماجستير طب المناطق الحارة وصحتها

- Tropical Medicine MD
- دكتوراه طب المناطق الحارة وصحتها

- Urology diploma
- دبلوم جراحه المسالك البولية

- Urology MSc
- ماجستير جراحه المسالك البولية

- Urology MD
- دكتوراه جراحه المسالك البولية

القيم الخاصة بكلية الطب البشري بجامعة بنى سويف

يتطلب نجاح الخطة الاستراتيجية للكلية تحديد مجموعة من القيم الحاكمة التي تمثل المنطلق الأساسي الحاكم لسلوكيات بناء الكلية كافة. غير أن مجرد تحديد تلك القيم لا يعتبر في حد ذاته كافياً لتحقيق الخطة, فلابد لتلك القيم من عمليات تدعيم مستمر حتى تتحول من مجرد شعارات إلى أفعال قوية ومؤثرة و تتمثل المحاور الأساسية للقيم الخاصة حول القوة الكامنة بالكلية من اعضاء هيئة التدريس و الطلاب و الخدمات المقدمة للبيئة الخارجة والبحث العلمي

وتتمثل القيم الخاصة بكلية الطب البشري بجامعة بنى سويف في الآتي:

القيم الحاكمة	
SEHA	صحة
S: Service quality, social responsibility	جودة الخدمة، المسؤولية الاجتماعية
E: Excellence	التميز
H: Honesty	الأمانة
A: Authenticity	الأصالة

الإطار والمضمون للتخطيط الاستراتيجي بكلية الطب البشري - جامعة بنى سويف

يعتبر التخطيط الاستراتيجي بمثابة خريطة الطريق للمؤسسات لضمان تحقيق النجاح. وهو الأسلوب الأمثل لتحديد الأولويات واستخدام الموارد المحدودة بالطريقة المثلى.

كما أن التخطيط الاستراتيجي يجعل الأهداف العامة للمؤسسة مشتركة وواضحة للجميع، وبالتالي تنبثق من الخطة الاستراتيجية خطط الإدارات والأقسام المختلفة، وتشكل الإطار الذي يحكم جميع القرارات.

تعريف التخطيط الاستراتيجي:

هو عملية تنظيمية للمؤسسة يتم من خلالها التوافق على الأولويات التي تعتبر ضرورية لتحقيق أهدافها - وفي نفس الوقت تستجيب للمتغيرات الداخلية والخارجية المحيطة بها - من خلال الاستخدام الأمثل للموارد وتخصيصها باتجاه تحقيق تلك الأولويات، ويلتزم بذلك الشركاء الرئيسيون في المؤسسة.

خطوات التخطيط الاستراتيجي:

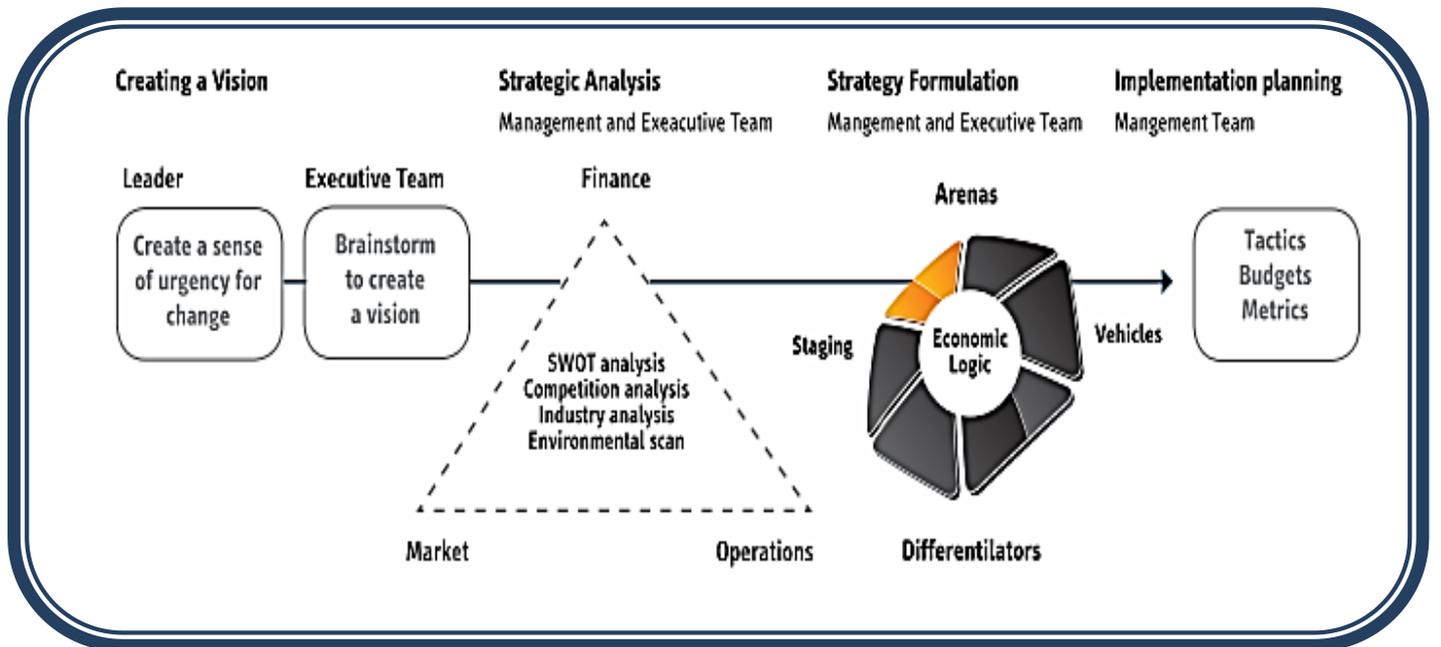
1. الإعداد: تبدأ هذه المرحلة بتبني الإدارة العليا لأهمية التخطيط الاستراتيجي والتزامها بإعداد وتنفيذ الخطة الاستراتيجية، وتشكيل فريق عمل لإعداد الخطة الاستراتيجية.
2. عمل تحليل للوضع القائم SWOT Analysis: للتعرف على نقاط القوة والضعف الخاصة بالمؤسسة، وأيضاً الفرص المتاحة والتحديات القائمة، عن طريق تجميع المعلومات والاحصائيات اللازمة وإجراء مقابلات وعمل استبيانات وعقد عدد من حلقات النقاش- ثم تحديد الفجوة بين الوضع الحالي والمستقبلي.
3. تحديد الرؤية: وهي النظرة المستقبلية للمؤسسة - والتي تحدد الاتجاه المأمول للمؤسسة.
4. تحديد الرسالة: وهي توضح الغرض من وجود المؤسسة والخدمات التي تقدمها.

5. تحديد الغايات والأهداف والاستراتيجيات وتوضيح كيفية الوصول إلى الغايات والأهداف المنشودة.

6. وضع خطة عمل تفصيلية: تحدد المهام، والمسئوليات، والمدى الزمني للتنفيذ، والتكلفة المطلوبة.

7. تخصيص الموارد المالية وتنفيذ الخطة.

8. المتابعة والتقييم: باستخدام المؤشرات.



الرؤية والرسالة بكلية الطب البشري بجامعة بني سويف:

تحديد رؤية كلية الطب البشري بجامعة بني سويف

بصفة عامة تمثل الرؤية وصفاً مختصراً لما تتمنى أن تكون عليه الكلية في المستقبل البعيد، فهي بمثابة حلم تسعى الكلية إلى تحقيقه في الأجل الطويل. وعلى ذلك فإن الرؤية تكون أكثر توجهاً نحو المستقبل وليست موجهة أكثر بالتطبيق والتنفيذ مثل الرسالة أو الغايات والأهداف الإستراتيجية.

وتتمثل رؤية كلية الطب البشري بجامعة بني سويف على النحو الآتي:-

" أن تكون كلية طب بني سويف رائدة في مجالات التعليم والعلاج والبحث العلمي في مصر والشرق الأوسط - معترفاً بها وبكفاءة خريجها على الساحة الدولية طبقاً للمعايير المحلية والقومية والدولية "

تحديد رسالة كلية الطب البشري بجامعة بني سويف

تمثل رسالة الكلية الصياغة الدقيقة المرتبطة بتوضيح أسباب وجود الكلية وتحديد ما تقدمه للمجتمع، مع تعريف الغرض الرئيسي والمتفرد الذي يجعل الكلية مختلفة عن غيرها، كما توضح الرسالة نطاق عمل الكلية وخدماتها والقطاعات المستهدفة لخدماتها والموارد البشرية والمادية التي تتميز بها.

بناء على ذلك يمكن صياغة رسالة كلية الطب البشري بجامعة بني سويف على النحو

التالي:-

" تخرج المستوى الاعلى من الأطباء القادرين على الممارسة الطبية في مختلف نظم الرعاية الصحية والمتمرسين على مهارات خدمة الرعاية الطبية الحديثة والملتزمين بأخلاقيات وآداب المهنة والتنمية المهنية المستدامة و تطوير التعليم الطبي للطلبة و المتدربين طبقا للمعايير والعمل على تدريب الأطباء المتخصصين القادرين على إجراء الأبحاث العلمية المتقدمة وتطبيق التقنيات الحديثة والمعايير الطبية المحلية والقومية ، مع تنمية القدرة التنافسية للموارد البشرية، والسعي لخدمة المجتمع و حل المشاكل الصحية القومية "

وقد تم تحديث رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية وتم توثيقها من مجلس الكلية رقم

189 بتاريخ 11 / 12 / 2018 .

تتضمن الرؤية والرسالة وشعار الكلية المكونات

الأساسية التالية

م	المكون	التركيز
1	الرؤية الذاتية	الريادة في العلم والعلاج والبحث العلمي على المستوى المحلي والإقليمي
2	فلسفة الكلية	التقدم والريادة ودعم التطوير المستمر في المجال الصحي
3	الخدمة المقدمة	المهارات الطبية في التعليم الطبي والبحث العلمي والعلاج وخدمة المجتمع
4	السوق المستهدف	الأسواق المحلية والإقليمية والعالمية
5	الجهات المستفيدة	الهيئات والمؤسسات الصحية والجمعيات غير الحكومية المهتمة بالصحة
6	التكنولوجيا	تطبيق التقنيات الحديثة
7	القوى البشرية	القدرة التنافسية لرأس المال البشري
8	التطور والنمو	التنمية المهنية المستدامة
9	الصورة المجتمعية	السعي لخدمة المجتمع والمساهمة في حل المشاكل الصحية القومية

التحليل البيئي للوضع الراهن لكلية الطب بجامعة بنى سويف

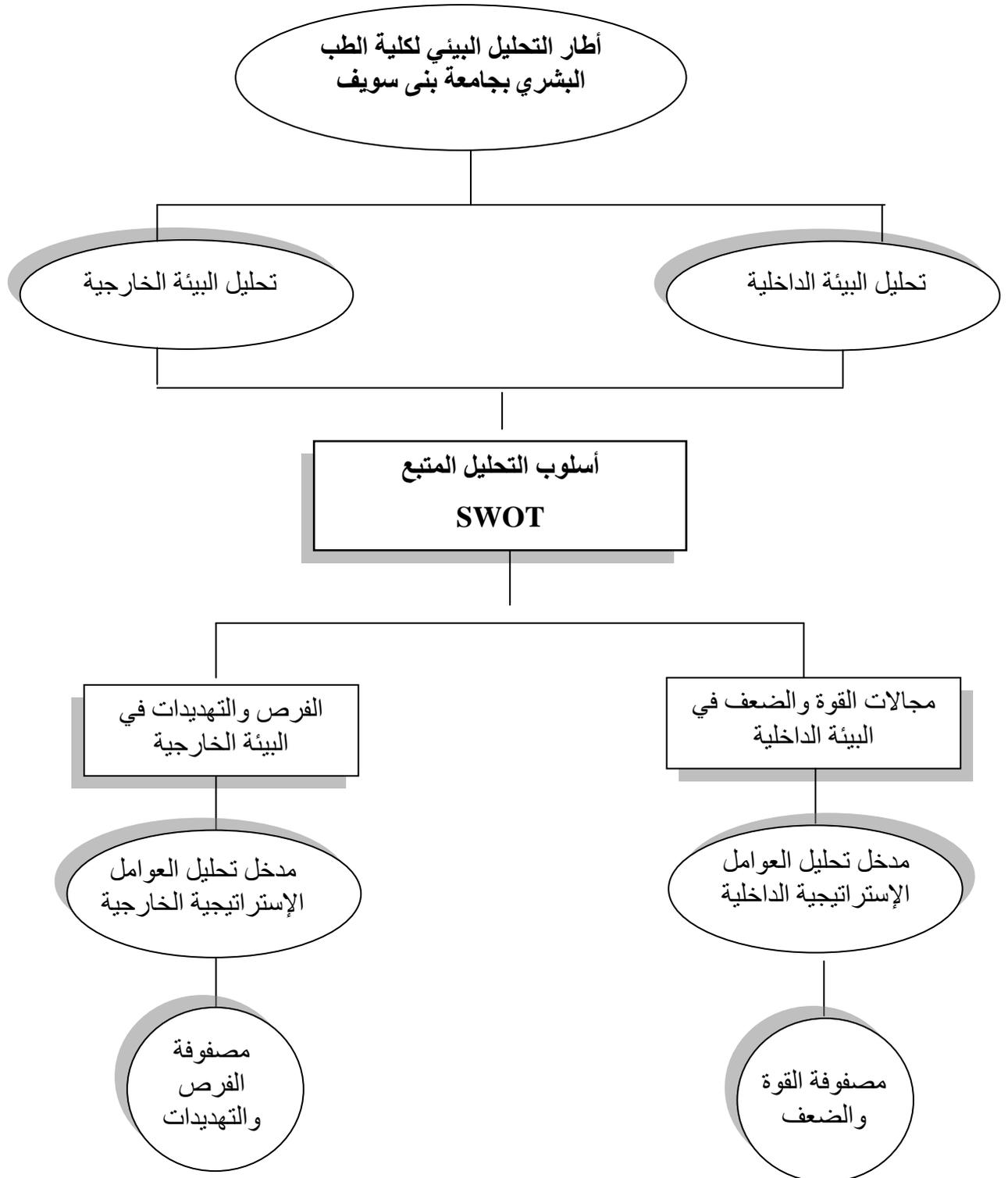
هو تحليل للبيانات الخاصة بالقوى والمتغيرات الخاصة بكل من البيئة الداخلية للكلية، والبيئة الخارجية المحلية (المقارنة بينها وبين الكليات المناظرة لها من خلال الأطراف المجتمعية المستفيدة من خدماتها)، والإقليمية (مدى توظيف خريجي الكلية في سوق العمل)

● تحديد مجالات القوة التي تتميز بها الكلية وكذلك نقاط الضعف بها من خلال تشخيص البيئة الداخلية من حيث مواردها وإمكانياتها البشرية والمادية ووضعها التنافسي.

● تحديد الفرص المتاحة في البيئة الخارجية للكلية والتي يمكن لها استغلالها لتطوير أدائها وتميزها بالمقارنة بالمنافسين، بالإضافة إلى تحديد التهديدات في نفس البيئة التي قد تؤثر على هذا الأداء وعلى وضعها التنافسي.

يتم دراسة وتحليل الوضع الراهن وتقييمه للكلية عن طريق أسلوب التحليل الرباعي SWOT و الذي يعتمد على تحليل وتقييم البيئة الداخلية (تشخيص مجالات ونقاط القوة والضعف) والبيئة الخارجية (الفرص والتهديدات). ولاشك أن هناك تأثير مباشر لكل من البيئة الداخلية والبيئة الخارجية على تحقيق الكلية لرسالتها وأهدافها الإستراتيجية

يوضح الشكل التالي إطار التحليل البيئي لكلية الطب البشرى بجامعة بنى سويف



يبين الشكل إطار التحليل البيئي لكلية الطب البشرى بجامعة بنى سويف

الافتراضات الأساسية للخطة

- 1- كلية طب بني سويف تعد منارة الطب في محافظة بني سويف من خلال التاريخ الطويل لأعضاء هيئة التدريس في التعليم الطبي وتقديم الخدمات الطبية المتميزة.
- 2- كلية طب بني سويف تؤمن بأهمية التطوير المستمر وتنفيذ سياسات وزارة التعليم العالي لاستيفاء معايير الاعتماد للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- 3- كلية طب بني سويف تركز على رأس مال بشري متميز قادر على تحقيق الخطة الطموحة.
- 4- كلية طب بني سويف تعي جيداً أهمية الحفاظ على ريادتها من خلال إعداد الكوادر البشرية من الأطباء والمشاركة في دفع البحث العلمي على المستوى القومي والدولي وتقديم الخدمات الصحية لجميع فئات المجتمع.
- 5- كلية طب بني سويف تدرك أهمية تغيير ثقافة المجتمع الأكاديمي لتطبيق نظم الجودة في جميع الأنشطة والتطوير المستمر للخدمات المقدمة.
- 6- كلية طب بني سويف تعمل على زيادة مواردها الذاتية لتحقيق الغايات الاستراتيجية وتحقيق استمرارية التطوير.

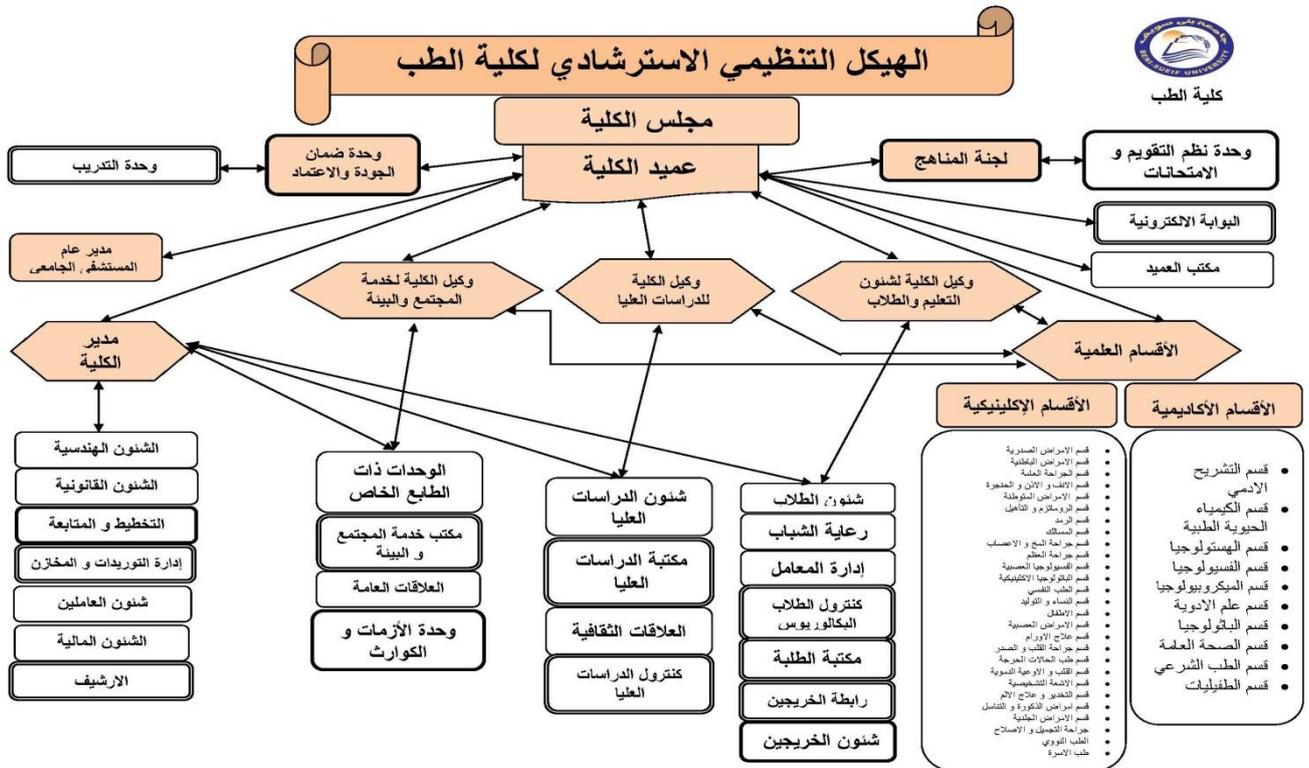
تحديد عناصر البيئة الداخلية.

وتم تحديد هذه العناصر اعتمادا على المعايير المحددة للاعتماد المؤسسي.

❖ القيادة و استراتيجية المؤسسة:

وتتمثل القيادة في الهيكل التنظيمي النظام الذي تمارس من خلاله الكلية نشاطها لتحقيق أهدافها، وينطوي على عمليات تجميع و تصنيف و تقسيم هذه الأنشطة في شكل إدارات و أقسام و وحدات، و تحديد المستويات الإدارية، و تحديد علاقات السلطة على المستوى الرأسي في الهرم التنظيمي، و الاختصاصات و المسؤوليات و الأدوار، و خطوط الاتصال، و تدفق المعلومات. و يتم التعبير عن هذا الشكل في مرسوم يطلق عليه الخريطة التنظيمية

و يتسم ذلك الهيكل العديد من الخصائص أهمها الملائمة و الواقعية و المرونة و الوضوح و البساطة و عدم التعقيد.



❖ نمط القيادة :

و يعكس نمط الإدارة الأسلوب الذي تتبعه القيادات الأكاديمية و الإدارية في المؤسسة سواء في إدارة الموارد البشرية و المادية، أو في إدارة الأنشطة الأساسية في المؤسسة سواء كانت تعليمية أو بحثية أو مجتمعية.

وتتمثل خصائص نمط الإدارة المتميز في مؤسسات التعليم العالي:

- الأسلوب الديمقراطي في الإدارة القائم على المشاركة في اتخاذ القرارات.
- وضع مصلحة المستفيدين (الطالب والأطراف المجتمعية) في مقدمة اهتمامات الإدارة و العاملين.
- تشجيع الابتكار و الإبداع لدى الآخرين.
- دعم و رعاية المبدعين و المتفوقين.
- الاهتمام بالتطوير و التحديث المستمر و تحقيق الجودة الشاملة.
- التفكير المنهجي و استخدام تكنولوجيا المعلومات في عملية اتخاذ القرارات.
- الإدارة المستندة إلى التخطيط العلمي و ليست الإدارة الموجهة بالأزمات.
- نشر التعاون و الصداقة المتبادلة بين أعضاء هيئة التدريس و بين العاملين و عدم إنكفاء روح الصراعات المنافسة الهدامة.
- التعاطف النفسي و الاجتماعي مع الأفراد في المؤسسة.
- الوضوح و الشفافية في السياسات المتبعة و القرارات ذات العلاقة.

❖ قيم الكلية الحاكمة:

تتمثل القيم المشتركة في المعتقدات و الأخلاقيات و العادات و أنماط السلوك التي تسود المؤسسة، و من ثم توجه القرارات و التصرفات الخاصة بالقيادات الأكاديمية والإدارية، والعاملين في المؤسسة. وبلغه أخرى تتعلق القيم المشتركة في أي مؤسسة بما هو حلال و ما هو حرام، و ما هو جيد و ما هو سيء و ما هو أخلاقي و ما هو غير أخلاقي مهنيًا، و ما هو مقبول من المجتمع و ما هو غير مقبول مجتمعيًا.

يجب ان تهتم المؤسسة بالأخلاقيات العامة في التعامل بين العاملين بها و تتميز المؤسسات التعليمية بإضافة أخلاقيات البحث العلمي و بالنسبة لكليات الطب تضاف أخلاقيات مهنة الطب حيث تمثل الركيزة الأساسية في تعامل المؤسسة مع البيئة الخارجية.

العدالة في التعامل مع الآخرين ايضا من اهم الركائز التي تحتاجها المؤسسة لرفع رضا العاملين بها عن السياسة العامة و الادارة العليا.

❖ الجهاز الاداري:

يمثل الأفراد الموارد البشرية لأي كلية والتي هي مصدر الحياة في هذه الكلية من خلال أداء الوظائف و المهام اللازمة لتحقيق أهدافها بكفاءة و فعالية. و الجهاز الاداري يتمثل في المديرين و رؤساء الأقسام الإدارية و الموظفين و العمال، و فيما يلي بيان عن هؤلاء الإداريين في الكلية:

عدد المعارين والإجازات	عدد الإداريين على رأس العمل	الموارد البشرية
صفر	143	الإداريين

و يجب أن يتم اختيار و تعيين الأفراد ذوي الصفات و الخصائص التي تتلاءم مع طبيعة الوظائف المتاحة في الكلية. كما يجب الحرص على تنمية الموارد البشرية في الكلية من خلال التدريب و التحفيز و الترقية.

❖ الموارد المالية:

يقصد بالموارد المادية في المؤسسات التعليمية تلك الموارد التي تمثل المدخلات المادية اللازمة لأداء الأنشطة و المهام الخاصة بالمؤسسة بكفاءة و فعالية، و تشمل رأس المال ممثلاً في موازنة الكلية السنوية و المباني، و تسهيلات العملية التعليمية و البحثية من مدرجات و قاعات دراسية و معامل و أجهزة و معدات و أثاث، و وسائل نقل و اتصالات، و وسائل تكنولوجيا المعلومات، و أدوات كتابية و غيرها.

وتتمثل خصائص الموارد المادية للمؤسسة الناجحة في الآتي:-

- كفاية الموارد بما يتلاءم مع حجم النشاط و يساعد على تحقيق الأهداف بكفاءة.
- حسن استغلال الموارد من خلال تعظيم الاستفادة منها و تقليل الفاقد و المحافظة عليها من خلال الصيانة المستمرة.
- التكلفة المناسبة حيث يجب الحصول عليها بتكلفة مناسبة تساعد على خفض تكاليف الأداء.
- حداثة حيث يجب أن تتلاءم مع التطورات الحديثة في التكنولوجيا و بما يؤدي إلى تدفق و تطوير مستويات الأداء.

- الملائمة حيث يجب أن تتلاءم مع الاحتياجات الفعلية و الاستخدامات المتوقعة.

وتعتمد الكلية على مواردها المخصصة لها في موازنة الجامعة بالإضافة الي دخل الكلية من الدراسات العليا و بعض الوحدات الخاصة مثل وحدة تطوير التعليم الطبي و وحدة تحليل المخدرات...الخ.

❖ الأنظمة و الإجراءات الادارية و التقويم المستمر:

و يقصد بها أنظمة العمل و الإجراءات اللازمة لتطبيق هذه النظم سواء كانت في المجالات الأكاديمية مثل التعليم و الدراسات العليا و البحث العلمي، أو في المجالات الداعمة في الكلية مثل الأنشطة الإدارية و الفنية و المالية و رعاية الشباب و غيرها.

و يمثل خصائص نظم و إجراءات العمل الفعالة:

- التحديد الدقيق و التوثيق الرسمي لأنظمة و إجراءات العمل.
- الوضوح و البساطة لسهولة الفهم من جانب المسؤولين عن التنفيذ.
- الموضوعية بحيث تخدم الأداء و ليس المصالح الشخصية.
- المرونة بحيث يمكن تعديلها و تطويرها بما يواكب التغيير في بيئة العمل.
- الإعلان و الإتاحة بمعنى أن تكون معلنة و متاحة لمستخدميها و المستفيدين النهائيين.
- عدم الروتين من خلال التبسيط في الإجراءات و البعد عن التعقيد و صعوبة التنفيذ، و من ثم عدم الأداء و عدم التأخير في تقديم الخدمات للمستفيدين النهائيين.

❖ أعضاء هيئة التدريس بالكلية:

و يمثلون مقدمي الخدمة التعليمية في المؤسسة، و يجب أن تتوفر لديهم القدرة و المهارة و الخبرة في تقديم الخدمة التعليمية و البحثية و المشاركة المجتمعية.

فيما يلي بيان عن أعضاء هيئة التدريس و أعضاء الوظائف المعاونة:-

إجمالي على رأس العمل	عدد المعارين والإجازات	الإجمالي	اعداد هيئة التدريس				الموارد البشرية
			مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ	
331	111	442	280	87	58	17	أعضاء هيئة التدريس

عدد أعضاء الهيئة المعاونة (معيدين و مدرسين مساعدين) بالكلية:

إجمالي نهائي	عدد المعارين والأجازات	إجمالي عدد أعضاء الجهاز المعاون على رأس العمل	على رأس العمل		الموارد البشرية
			عدد المعيدين	عدد المدرسين المساعدين	
299	33	266	42	224	الهيئة المعاونة من الأكاديميين

❖ المعايير الأكاديمية و البرامج الدراسية

و فيما يلي عدد الأقسام و عدد البرامج التعليمية التي تمنحها الكلية و عدد المقررات (الدرجة الجامعية الأولى و الدراسات العليا) :-

إجمالي عدد المقررات	إجمالي عدد البرامج التعليمية	دراسات عليا			الدرجة الجامعية الأولى		عدد الأقسام	الكلية/المعهد
		عدد البرامج	عدد البرامج التعليمية		عدد المقررات	عدد البرامج التعليمية		
			دكتوراه	دبلوم/ماجستير				
690	111	109	40	69	18(برنامج قديم)+ 53 (برنامج جديد)	2	37	الطب البشري

❖ المهارات و التدريب:

و يقصد بها مهارات أداء الوظائف أو المهام و التي يجب توافرها في الأفراد سواء كانوا من أعضاء هيئة التدريس، أو معاونيهم أو من أعضاء الجهاز الإداري في الكلية. و من أمثلة هذه المهارات ما يلي:

المهارات الذهنية أو الفكرية:

و تتعلق بالتفكير الابتكاري و التخطيط و التخيل و حل المشكلات و اتخاذ القرارات.

المهارات الفنية:

و تتعلق بمهارات أداء الوظائف و المهام ذات الطبيعة الفنية المتخصصة. مثال ذلك مهارات التدريس، أو البحث العلمي، أو مهارات أداء الوظائف المالية و المحاسبية، أو مهارات أداء المشتريات و المخازن، أو مهارات التدريب، وغيرها.

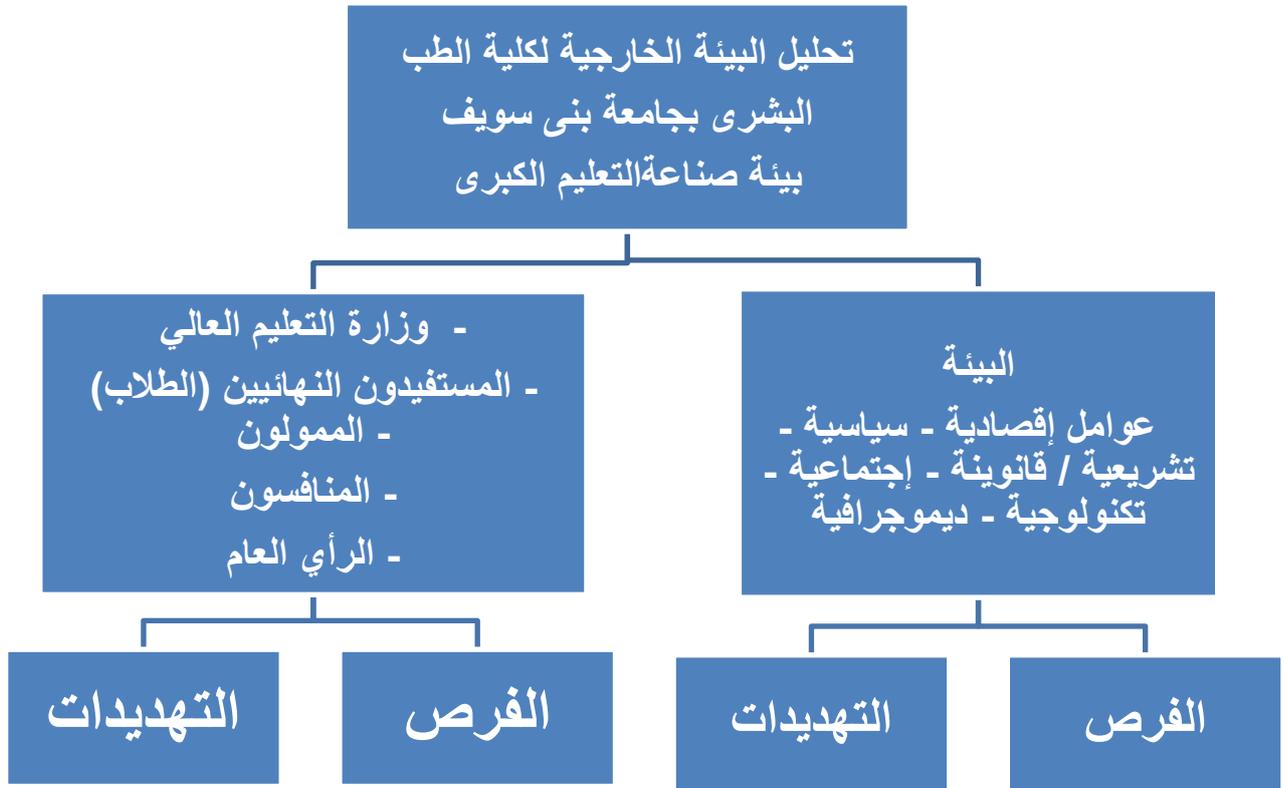
المهارات السلوكية:

و تتعلق بالمهارات الإنسانية في التعامل مع الآخرين، و التحفيز و إثارة دافعة الآخرين، ومهارات الاتصال، وحل الصراعات، و التأثير في سلوك الآخرين، و التعاون و غيرها.

تحديد عناصر البيئة الخارجية

ولتحديد عناصر البيئة الخارجية لكلية الطب البشرى بجامعة بنى سويف لابد من النظر إلى البيئة الخارجية المحيطة بالكلية لاستغلال الفرص المتاحة وتجنب التهديدات التي قد تؤثر في قدرة وكفاءة الكلية على التحسين والتطوير المستمر والحصول على الاعتماد المنشود من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

ويمثل الشكل (4) عناصر البيئة الخارجية لكلية الطب البشرى ببنى سويف



التحليل البيئي للفرص والتهديدات للمؤسسة التعليمية

مصادر جمع البيانات

تم جمع البيانات اللازمة لإعداد الخطة الاستراتيجية من:

- الجامعة (رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية من الخطة الاستراتيجية لجامعة بنى سويف 2020/2016)، والتي بها احتياجات الكلية والموازنة المعدة لذلك
- رؤية مصر 2030
- تقرير زيارة هيئة الاعتماد
- الكلية: أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة لأعضاء هيئة التدريس، الموظفين الإداريين، الطلاب والخريجين و طلاب الدراسات العليا
- قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972
- لائحة الكلية
- دليل الطالب
- بيانات علمية وإدارية موثقة بالكلية
- تقرير التسهيلات المادية للكلية 2018
- نتائج استبيانات الطلاب علي البنية التحتية للكلية و نظام الدراسة
- الدراسة الذاتية للعام الدراسي 2017 / 2018

أدوات جمع البيانات

لقد تم استخدام أكثر من أداة لجمع البيانات لكتابة الخطة الاستراتيجية لكلية الطب البشرى بجامعة بنى سويف ومن هذه الأدوات:

- قوائم الاستقصاء (الاستبيانات): قد تم تصميم وتوزيع وجمع وتحليل استبيانات طلابية لطلبة مرحلة البكالوريوس، وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة و الجهات الخارجية.
- جلسات العصف الذهني مع السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- المقابلات الشخصية واللقاءات المتعددة مع إدارة الكلية ورؤساء الأقسام والسادة أعضاء هيئة التدريس.

● فحص وثائقي: دليل الطالب، البيانات الموثقة بالكلية، لائحة الكلية

عناصر القوة والضعف في البيئة الداخلية (ملحق تحليل الوزن النسبي وملخص نقاط القوة والضعف باخر
الخطة)

عناصر القوة في البيئة الداخلية للكلية Strengths

تعتمد الكلية في تحقيق خطتها الاستراتيجية على مجموعة من نقاط وعناصر القوة والتميز الاستراتيجي التي تحوزها والتي يمكن استثمارها على النحو الذي يمكنها من تحقيقها رسالتها. وفيما يلي أبرز عناصر للقوة في الكلية:-

- 1- لكلية الطب – جامعة بني سويف خطة استراتيجية معتمدة (2014-2019) مصممة بناء على التحليل البيئي (SWOT).
- 2- رؤية ورسالة معتمدة تم صياغتها بناء على التحليل البيئي.
- 3- هيكل تنظيمي مرن وملائم لنشاط الكلية.
- 4- استحداث إدارات جديدة مثل وحدة ضمان الجودة، ووحدة الأزمات والكوارث لخدمة الكلية.
- 5- عمل توصيف وظيفي لجميع وظائف الكلية.
- 6- الإيجابية من القيادات الأكاديمية وغالبية أعضاء/ معاوني هيئة التدريس في تطوير الأداء لتحقيق رسالة الكلية.
- 7- كوادر بشرية مبشرة في المجال الأكاديمي والبحثي.
- 8- الترابط والانتماء بين جميع منتسبي الكلية.
- 9- جهاز إداري متخصص يتلائم مع طبيعة وأنشطة الكلية.
- 10- تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين باستخدام الاستبيانات لعمل خطة التدريب.
- 11- تقييم أداء بعض الإدارات من قبل الطلاب.
- 12- خطة معتمدة لتنمية الموارد المالية والمادية للكلية ولها خطة تنفيذية مفعلة.
- 13- تنوع مصادر التمويل الذاتي.
- 14- وجود بنية تحتية مقبولة و قابلة للتعديل.
- 15- تبني الكلية المعايير القومية الأكاديمية وفقا لإجراءات رسمية سليمة.
- 16- تواجد لجنة لتصميم وتطوير البرامج التعليمية.
- 17- تواجد استراتيجية موثقة ومعتمدة للتعليم والتعلم.
- 18- توجد سياسات مفعلة للتعامل مع مشكلات التعليم والتعلم.

- 19- توجد آليات موثقة لتقويم نتائج التدريب الميداني.
- 20- تنوع أساليب وطرق التقويم.
- 21- تتوافر بالكلية برامج للتوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية.
- 22- للكلية خطة للمشاركة المجتمعية 2017/2016 تم إعدادها من خلال آليات وأدوات فعالة لتحديد أولويات المجتمع.
- 23- تنوع الخدمات المجتمعية التي تنفذها الكلية للمجتمع الخارجي من خدمات استشارية وقوافل طبية.
- 24- عقد اتفاقية تعاون وتمويل لمشروع تطوير وتشغيل بعض أقسام مستشفى جامعة بني سويف بالتعاون مع مؤسسات داعمة.
- 25- تنظيم برنامج تعريفى سنوي للطلاب الجدد.
- 26- تبني آليات فعالة للتغلب على عدم كفاية التسهيلات المادية المتاحة NORMS.
- 27- مشاركة الطلاب الوافدين في الأنشطة الطلابية بالكلية.
- 28- نظام معتمد للدعم الطلابي المالي والاجتماعي والطبي.
- 29- دورية قياس رضا الطلاب عن إجراءات الدعم الطلابي التي تقوم بها الكلية.
- 30- توافر دليل مطبوع للطلاب به كافة المعلومات ومتاحاً لجميع الطلاب.
- 31- مشاركة الكلية في عدد من الأنشطة المتنوعة على مستوى الجامعة وحصولها على مراكز متقدمة.
- 32- إنشاء رابطة للخريجين ووضع مخطط للأنشطة الخاصة بها للعام 2017/2016.
- 33- دورية قياس رضا الخريجين عن الخدمات التي تقدمها الكلية.
- 34- اعتماد لجنة للجودة بكل قسم لعرض موضوعات الجودة بمجلس القسم وتنفيذ أنشطة الجودة.
- 35- حرص الكلية على بناء كوادر فعالة بوحدة الجودة من شباب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- 36- وجود قطع اراضي مخصصة للكلية من قبل الجامعة
- 37- انشاء مستشفى جامعي جديد شرق النيل و جاري استكماله

عناصر الضعف في البيئة الداخلية

ومن أهم نقاط الضعف بالكلية التي تحتاج إلى تحسين:

- 1- مشاركة البيئة الخارجية في التحليل البيئي ضعيفة.
- 2- ضعف مشاركة جميع الأطراف المعنية في صياغة الرؤية والرسالة.
- 3- عدم وعي جميع العاملين بالكلية والأطراف المجتمعية برؤية ورسالة الكلية.

- 4- الخطة التنفيذية غير شاملة لكافة العناصر.
- 5- لم تبرز الخطة الاستراتيجية بوضوح دور الكلية المميز في خدمة المجتمع المحيط.
- 6- لم يتم عمل أي تجارب للإخلاء منذ إنشاء وحدة الأزمات والكوارث.
- 7- معظم الإداريين ليسوا على علم بوجود كتيب التوظيف الوظيفي كما توجد محدودية في استخدامه.
- 8- قلة وسائل نشر حقوق الملكية الفكرية بين الفئات المستهدفة.
- 9- نمطية وسائل تقييم الجهاز الإداري.
- 10- نقص في العمالة بما يؤثر على أداء بعض الإدارات.
- 11- لا توجد بالكلية معايير معلنة لاختيار القيادات الإدارية.
- 12- لا يشارك المعنيين في اختيار القيادات الإدارية.
- 13- لا يوجد إقبال مناسب من الإداريين بالكلية على حضور الدورات التدريبية.
- 14- لا توجد مؤشرات لتقييم فاعلية التدريب بعد الدورات التدريبية (قياس مردود الأثر).
- 15- عدم وجود خطة لتحديد بنود الإنفاق.
- 16- عدم التدريب الكافي على قواعد الأمن والسلامة.
- 17- عدم توافر خدمة الإنترنت بالصورة المرجوة.
- 18- عدم توافر آلية واضحة للكشف المبكر عن الطلاب المتعثرين وتحديد الطلاب المتفوقين.
- 19- وسائل متنوعة لدعم وتحفيز الطلاب المتفوقين ورعاية الطلاب المتعثرين غير كافية.
- 20- لا تبني الكلية لآليات فعالة لجذب الطلاب الوافدين لبرنامج البكالوريوس والدراسات العليا.
- 21- أنشطة الكلية على الموقع الإلكتروني محدودة.
- 22- محدودية خدمات المكتبة.
- 23- لا يوجد معمل كمبيوتر كاف بالكلية.
- 24- عدم التدقيق والمراجعة لمصفوفة توافق المعايير مع البرنامج والبرنامج مع المقررات و خرائط الامتحانات.
- 25- رابطة الخريجين غير مفعلة
- 26- الخطة البحثية للكلية غير محدثة
- 27- بعض البرامج للدراسات العليا لم تتم مراجعتها
- 28- قلة التوعية بالمعايير الأكاديمية للأطراف المعنية.
- 29- عدم مشاركة الأطراف المعنية في تصميم البرامج أو المراجعة والتحديث.
- 30- عدم التدقيق والمراجعة لتوصيف البرنامج والمقررات مع ضرورة الالتزام باللائحة.

- 31- عدم مراجعة استراتيجية التعليم والتعلم.
- 32- عدم وجود تقارير متابعة لأي من خطط الكلية.
- 33- ضعف تجهيزات بعض المعامل الدراسية.
- 34- عدم اتخاذ إجراء تصحيحي أو وضع خطط تحسين بناء على نتائج الاستبيانات.
- 35- قصور وسائل تعريف المجتمع بالكلية والخدمات التي يمكن أن تقدمها وضعف مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الجودة بالكلية.
- 36- عدم وجود آلية واضحة لتحديد رضا الطلاب عن سياسات الكلية.
- 37- ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة الطلابية.
- 38- عدم توافر آليات واضحة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل.
- 39- ضعف مشاركة الخريجين في تقييم البرامج بالكلية أو تطويرها.
- 40- عدم توافر ميزانية محددة للتدريب بالكلية.
- 41- ضعف مشاركة الإداريين والطلاب في أنشطة وحدة الجودة.
- 42- عدم استخدام الكلية لمؤشرات موضوعية للتقييم المستمر لأداء القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
- 43- عدم توافر مخصصات مالية للصرف على أنشطة وحدة الجودة.
- ولاشك أن الوفاء بتلك الخطة يتطلب أموال ضخمة وللأسف لا توجد موازنة كافية لهذا الأمر الذي يعطل من تحقيق الكلية لرؤيتها ورسالتها التعليمية والطلابية والبحثية والمجتمعية وأهدافها الاستراتيجية

تحليل البيئة الخارجية لكلية الطب البشرى بجامعة بنى سويف (الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية)

لاشك أن هناك عديد من المؤثرات في البيئة الخارجية التي يجب وضعها في الحسبان عند التخطيط الاستراتيجي لكلية الطب بجامعة بنى سويف لعل أبرزها ما يتعلق بالفرص المتاحة والتهديدات والمخاطر المحتملة.

اذن يتمثل الجزء الثاني من التحليل البيئي لكلية في تحليل وتشخيص بيئتها الخارجية للوصول إلى الفرص والتهديدات الحالية والمحتملة.

أن الفرصة هي أي مجال من مجالات نشاط الكلية بما في ذلك مدخلاتها وعملياتها ومخرجاتها والتي يمكن من خلالها أن تحقق الكلية ميزة تنافسية بالمقارنة بالكليات المناظرة في نفس قطاع خدمات التعليم، وذلك في ضوء المتغيرات الإقتصادية والسياسية والإجتماعية والتشريعية والتكنولوجية التي تطرأ على البيئة المحلية والدولية. وفي ضوء ذلك فإنه يجب على الكلية إكتشاف هذه الفرص للسعي لإستغلالها وتحقيق الميزة التنافسية.

اهم الفرص Opportunities

- اعتبار الهيئات المجتمعية ان المستوي الأخلاقي لخريجي الكلية جيد
- تميز معظم أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم و الإداريين بالإلزام في العمل
- تلبي مقررات البكالوريوس الذى يدرسه الطلاب احتياجات سوق العمل
- يمكن الاتصال بالكلية بسهولة
- قيام خريجي الكلية بدور ملموس في تطوير الأداء بمؤسسات سوق العمل
- يري اطراف سوق العمل انه يمكنهم التعاون مع الكلية في شتي المجالات
- قرب الكلية و المستشفى الجامعي من مكان النشاط
- وجود مجلة علمية للكلية
- احتياج المجتمع المحلي بشدة الخدمات التالية:

1- عيادات متنقلة

2- الاستقبال

3- تشجيع التخصصات النادرة و فتح الدراسات العليا لها

- 4- حملات توعية بأهم المخاطر الصحية و الوقاية منها.
- 5- مبادرة رئيس الجمهورية للقضاء علي فيروس الالتهاب الكبدي سي
- 6- رؤية مصر 2030 تدعم أنشطة الكلية خاصة في مجال البحث العلمي
- 7- انشاء البورد المصري
- 8- وجود وحدات خدمية بالمستشفى الجامعي غير موجودة في المحافظة مثل : جراحات الاوعية الدموية و التجميل و قياس وظائف التنفس و مناظير الجهاز التنفسي و تجويف الصدر.
- 9- تتوافر جهات متعددة للتبرع خاصة للمستشفيات

التحديات Threats

قد يرتبط التهديد بأي مجال من مجالات نشاط الكلية المتعلق بمدخلاتها / عملياتها / مخرجاتها، ويمثل تهديداً حقيقياً لأداء هذه المؤسسة ويؤثر سلباً على وضعها التنافسي وعلى ثقة المجتمع فيها. وتتمثل اهم التهديدات المحتملة والمعوقات التي تتعرض لها كلية الطب البشرى بجامعة بنى سويف ويتعين مواجهتها حتى يمكن تحقيق رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية و من اهم التهديدات ما يلي:-

- اعتبار الهيئات المجتمعية ان المستوي العملي لخريجي الكلية غير جيد
- لا توجد الية لتوفير المشاركة لجميع الجهات المجتمعية في اتخاذ القرارات
- لا توجد برامج لتسويق خدمات الكلية في المجتمع المحيط
- لا يتم تعديل سياسة الكلية وفق المستجدات والظروف البيئية
- لا يوجد تواصل بين الكلية و القطاعات الخدمية في المجتمع المحيط
- موقع الكلية علي الشبكة الالكترونية لا يحدث باستمرار
- لا يساهم المستفيدون من أنشطة الكلية في صياغة أهدافها
- المعلومات عن الكلية و أنشطتها غير متاحة بصورة كبيرة
- قرب بعض كليات الطب من مقر الكلية منها ما هو عريق مثل كلية طب القاهرة.
- فتح كلية طب جديدة بجامعة النهضة الخاصة و الاعداد لمستشفى جامعي بها
- لا يتم قياس رضاء الاطراف المجتمعية بصورة منظمه و لا توجد اليات معلنة للاسفادة منها بشكل أفضل في تطوير الاداء
- يوجد زيادة في الطلب علي الزمالة المصرية

- لا توجد الشراكة مع جامعات إقليمية وعالمية
- توجد بعض المؤسسات التي تمنح درجات مهنية واكلينيكية مؤهلة للاطباء
- توجد برامج الجامعات المنافسة
- الأزمات الاقتصادية المحلية و العالمية و تأثيرها علي التنمية يوثر في أنشطة الكلية المجتمعية محدود
- أعداد الطلاب المفروضة على الكلية كبيرة
- سياسة التعليم المجاني توثر علي دعم الكلية ماليا
- تحرير سعر الصرف اثر سلبيا علي قدرات الكلية
- عدم الاعتراف من هيئة التعليم الطبي الفيدرالية WFME بخريجي البرنامج إعتبارا من عام 2023 يوثر علي الكلية
- تجذب الجامعات الخاصة ودول الخليج أعضاء هيئة التدريس والخريجين

- تصميم الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية:

يمثل تصميم و صياغة الأهداف الإستراتيجية الخاصة بأي مؤسسة تعليمية المرحلة الجوهرية في عملية التخطيط الاستراتيجي التي تقوم بها هذه المؤسسة. و بالرغم من أن تصميم و صياغة الإستراتيجية ينطوي على العديد من الأنشطة فإنه يأتي في مقدمة هذه الأنشطة ما يلي:-

تحقيقاً لرؤية الكلية ورسالتها التي تتضمن الأبعاد الثلاثة الخاصة

- التعليم الطبي لطلبة البكالوريوس والدراسات العليا
- البحث العلمي
- تقديم الخدمات الصحية للمجتمع المصري والمشاركة في تنمية البيئة

1/3 الغايات النهائية

هي النتائج النهائية المطلوب تحقيقها في الأجل الطويل وغالبا تكون الغاية مفتوحة النهاية وغير محددة بفترة زمنية كما لا يتم التعبير عنها في شكل كمي كما هو الحال في الأهداف، ولا تتضمن إطارا زمنيا محددًا لتحقيقها.

ومن بين أمثلة الغايات النهائية في مؤسسات التعليم "زيادة المشاركة المجتمعية" بتحقيق التلاحم بين الكلية والمجتمع، "عضو هيئة تدريس متميز" توفير خريج متميز معرفيا ومهاريا لسوق العمل المحلي والإقليمي والدولي"، " توفير فرص ومجالات التعليم المستمر " من خلال برامج دراسات عليا تواكب تحديات العصر والارتقاء بمستوى جودة البحث العلمي.

وتتمثل الغايات النهائية لكلية الطب بجامعة بني سويف في الاتي:-

1. زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وتحسين المزايا التنافسية.
2. زيادة الكفاءة التعليمية وتطوير شخصية طلبة البكالوريوس.
3. زيادة الكفاءة التعليمية للدراسات العليا وتطوير البحث العلمي.
4. زيادة كفاءة المشاركة المجتمعية.
5. تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس.
6. تطبيق معايير الجودة وتقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للكلية.



تحليل الفجوة

بمقارنة الأداء الحالي للكلية - طبقاً لنتائج تقرير المراجعة الخارجية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - كلية طب بني سويف - مايو 2017 - مع الأهداف الاستراتيجية المستهدفة تم تحليل الفجوة وتحديد الحاجة إلى ما يلي:

• زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وتحسين المزايا التنافسية:

1. تطوير الهيكل التنظيمي ووضع سياسات وآليات مرنة لإضافة إدارات وأقسام أكاديمية جديدة طبقاً لاحتياجات الكلية في المستقبل.
2. تدعيم وتطبيق ممارسات القيادة والحوكمة وتطوير أسلوب اتخاذ القرار بالكلية.
3. نشر وتطبيق كود الممارسات الأخلاقية داخل الكلية والمستشفى التابعة لها.
4. وضع خطط لرفع كفاءة الجهاز الإداري فنياً وإدارياً وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية مع زيادة المخصصات المالية للتدريب.
5. تنمية مصادر التمويل المختلفة.
6. زيادة الاستثمارات الرأسمالية لتحديث المعامل (معامل أقسام العلوم الأساسية، ومعامل المهارات الإكلينيكية، ومعامل الكمبيوتر) والمكتبات وقاعات الدرس الصغيرة والمستشفى والمتاحف.
7. استكمال بعض منشآت الكلية مثل مستشفى طب شرق النيل وبناء مستشفى لعلاج الاورام و جراح للسيارات.
8. تطوير الموقع الإلكتروني للكلية واستخدام تكنولوجيا المعلومات في تحديث قواعد البيانات وفي الربط الإلكتروني بين مختلف الإدارات.
9. إعادة توزيع الموارد البشرية والمالية بما يتناسب مع احتياجات الإدارات المختلفة.
10. استكمال التوعية بالتوصيف الوظيفي لجميع الوظائف الإدارية بالكلية.
11. الاعتماد على الطرق الحديثة في قياس وتقييم الأداء لتطوير الجهاز الإداري.
12. وضع نظام لإعارة أعضاء هيئة التدريس للعمل داخل وخارج البلاد بما لا يتعارض مع الاحتياجات الفعلية للكلية.

• زيادة الكفاءة التعليمية وتطوير شخصية طلبة البكالوريوس:

أ- زيادة الكفاءة التعليمية:

1. الانتهاء من مراجعة برنامج الطلاب لمرحلة البكالوريوس ليتوافق مع المعايير القومية الأكاديمية القياسية NARS لكليات الطب المصرية الاصدار الجديد.
2. زيادة المهارات المهنية والمهارات العلمية والإكلينيكية والتدريب الميداني في برنامج البكالوريوس.
3. ضرورة الانتهاء من تطوير نظم الامتحانات المختلفة و تطبيق الامتحانات الالكترونية .
4. سرعة إعداد وتطبيق البرنامج المتكامل بنظام الساعات المعتمدة
(Credit Hours integrated MBBS program).
5. ضرورة زيادة الوسائل التعليمية التي تحث الطلاب على التعليم الذاتي.
6. قياس المخرجات التعليمية المستهدفة لجميع المهارات المدرجة في برنامج مرحلة البكالوريوس.
7. نشر التعليم الإلكتروني وحث الطلاب على استخدام التكنولوجيا.
8. انشاء برنامج خاص لبكالوريوس الطب و الجراحة
9. إنشاء شهادة جديدة مشتركة مع جامعة أجنبية لها ترتيب عالمي متقدم.
10. زيادة عدد الطلاب الوافدين المقبولين بالكلية.
11. التغلب على مشكلة الدروس الخصوصية وتفعيل برامج دعم الطلاب المتعثرين.

ب- وتطوير شخصية طلبة البكالوريوس:

1. زيادة الدعم وتشجيع المشاركة الطلابية في الأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية المختلفة.
2. تنمية قدرات الابتكار والإبداع عند الطلاب.
3. تشجيع الطلاب على المشاركة في المشاريع البحثية.
4. تطوير الإرشاد الأكاديمي والتوجيه النفسي لتنمية شخصية الطلاب.
5. تطوير مهارات التعليم الذاتي وتطبيق أسلوب التعليم المعتمد على الطالب (Student Centered Learning).
6. زيادة مشاركة الطلاب في جميع اللجان والمجالس الرسمية.

• زيادة الكفاءة التعليمية للدراسات العليا وتطوير البحث العلمي

أ- زيادة الكفاءة التعليمية للدراسات العليا

1. سرعة الانتهاء من تطوير لائحة الدراسات العليا وتطبيق برامج الدراسات العليا وفقاً لنظام النقاط المعتمدة.
2. استكمال مراجعة جميع برامج الدراسات العليا بواسطة مراجعين داخليين وخارجيين.
3. الانتهاء من إعداد وتطبيق برامج التدريب المهني بما يتوافق مع المواصفات القياسية المصرية والعالمية.
4. تطوير مكتبة الدراسات العليا وزيادة الدوريات في جميع التخصصات.

ب- تطوير البحث العلمي

1. تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام وربطها بخطة الكلية.
2. رفع كفاءة العملية البحثية والالتزام بالمعايير العالمية لأخلاقيات البحث العلمي.
3. سرعة الانتهاء من المركز المتكامل لإعداد ومراجعة البحوث العلمية (Integrated Research Center)
4. زيادة ميزانية البحث العلمي وتنويع مصادر التمويل.
5. تطوير الدوريات والمجلات الصادرة من الكلية حتى تتمكن من الحصول على معامل أثر عال عالمياً.
6. زيادة عدد اتفاقيات التعاون العلمي مع الجامعات الأجنبية وتفعيلها على المستوى الإقليمي والدولي.
7. تشجيع البحوث المشتركة مع هيئات ومؤسسات محلية وإقليمية ودولية.
8. الاستخدام الأمثل لمخرجات البحوث العلمية لخدمة العملية التعليمية والخدمات التنموية للمجتمع.

• زيادة كفاءة المشاركة المجتمعية:

1. زيادة قنوات الاتصال والتنسيق والتعاون مع الهيئات والمؤسسات الصحية المحلية والعالمية لمواجهة المتغيرات والاحتياجات المجتمعية الخاصة بالمجال الصحي بشقيه الوقائي والعلاجي.
2. تعزيز الاستفادة من المجتمع المحيط لدعم التدريب المهني لطلبة مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.

3. المشاركة المجتمعية في تقييم وتطوير الخدمات المقدمة من الكلية في المجال التعليمي ومجال خدمة المجتمع من خلال استبيانات قياس الرضاء.
4. زيادة عدد الدراسات اللازمة لقياس احتياجات المجتمع المحيط بالكلية.
5. إعداد خطط لتسويق الأنشطة التي تقدمها الوحدات ذات الطابع الخاص.
6. زيادة عدد المؤتمرات.
7. زيادة عدد القوافل الطبية.
8. زيادة تقديم الخدمات اللازمة لحماية البيئة من التلوث والأخطار من خلال التعاون مع المؤسسات الحكومية والأهلية.
9. دعم وتعزيز المشروعات البحثية الموجهة لحماية البيئة.
10. تفعيل أنشطة مكتب متابعة الخريجين وإنشاء رابطة للخريجين.

● تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس:

1. تطوير البرامج التدريبية لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي والتدريس وكذلك التنمية المهنية المستدامة.
2. إعداد وتنفيذ برامج لتنمية القيادات الإدارية الأكاديمية بالكلية.
3. دعم سفر أعضاء هيئة التدريس إلى المؤتمرات العالمية.
4. زيادة عدد بعثات الإشراف المشترك بين الكلية والجامعات العالمية.
5. الاستفادة من نتائج المؤتمرات العلمية للأقسام المختلفة في تطوير العملية التعليمية.

● تطبيق معايير الجودة وتقويم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للكلية:

1. زيادة عدد ورش العمل لدعم نشر ثقافة الجودة.
 2. تفعيل اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة وعمل خطة زمنية محددة لتطوير الأداء بالكلية وتحديد العلاقات بين الوحدة والقيادات الأكاديمية بالكلية.
 3. تطبيق نظم إدارة الجودة بشكل متوازن وبأولويات محددة في جميع مكونات منظومة العمل بالكلية.
 4. زيادة الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين لدعم الاشتراك في أنشطة الجودة.
 5. تطبيق نظام المراجعة الداخلية للكلية.
- عمل دراسة ذاتية دورية للكلية كل 5 سنوات طبقاً لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

وبناء على تحديد هذه الغايات و تحليل الفجوة فقد حددت الكلية أهدافها الاستراتيجية التالية

2/3 الأهداف الإستراتيجية

الأهداف الاستراتيجية

تشتمل الخطة على ستة اهداف استراتيجية أساسية يستهدف تحقيقها على النحو التالي:

1. زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وتحسين المزايا التنافسية:

- 1-1 مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية و تعديله بما يناسب التغيرات الحالية.
- 2-1 تدعيم مبدأ القيادة والحوكمة وتطوير أسلوب اتخاذ القرار.
- 3-1 تفعيل ميثاق شرف وكود الممارسات الأخلاقية للكلية والتزام القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين بتطبيقه.
- 4-1 رفع كفاءة أداء الجهاز الإداري وتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية.
- 5-1 تنمية وتنويع مصادر التمويل اللازم لتحقيق الغايات الاستراتيجية.
- 6-1 زيادة الاستثمارات الرأسمالية لتحديث المعامل والمكتبات وقاعات الدرس والبنية الأساسية والمستشفى.
- 7-1 بناء مستشفى لعلاج الاورام ملحق به قاعات تدريبية و جراج للسيارات
- 8-1 استكمال المستشفى الجامعي الجديد
- 9-1 تطوير الموقع الإلكتروني للكلية واستخدام تكنولوجيا المعلومات بالشكل الذي يساهم في جودة الخدمة الصحية والتعليمية واتخاذ القرارات الإدارية.

2. زيادة الكفاءة التعليمية وتطوير شخصية طلاب البكالوريوس:

1-2 زيادة الكفاءة التعليمية:

- 1-1-2 تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية القومية لكليات الطب المصرية .
- 2-1-2 تحديث وتطوير مناهج الكلية دورياً مع الاستعانة بالخبرات المتاحة لإدخال نظم حديثة.

- 3-1-2 استحداث نظم جديدة للتكامل في التعليم الطبي.
- 4-1-2 وضع وتحديث نظم لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة لبرنامج مرحلة البكالوريوس.
- 5-1-2 تحديث نظم التقييم لتشمل الامتحانات التحريرية والعملية والإكلينيكية.
- 6-1-2 استكمال تصميم مقررات إلكترونية E-Learning ضمن مناهج البرنامج الدراسي الحالي والمتوقع.
- 7-1-2 إدراج مشاريع بحثية بالبرنامج الدراسي لكافة المناهج وتنمية مهارات التعليم الذاتي (القيادة والطب المبني على الدليل وأمان المرضى).
- 8-1-2 استحداث وتطبيق برنامج دراسي متكامل بالساعات المعتمدة (Credit Hours).
- 9-1-2 إنشاء شهادة جديدة مشتركة مع جامعة أجنبية لها ترتيب عالمي متقدم.
- 10-1-2 تنمية العائد الاقتصادي الذاتي من تسويق البرامج الدراسية.
- 11-1-2 زيادة أعداد الطلاب الدوليين المتميزين وزيادة اتفاقيات التعاون مع جامعات دولية لتحسين المناخ الفكري وخبرات الطلاب.
- 12-1-2 وضع خطة لزيادة عدد المكتبات الإلكترونية الحديثة وإدخال تكنولوجيا المعلومات المتقدمة واستكمال مستلزمات المكتبة وقاعات اطلاع للطلاب.
- 13-1-2 وضع خطة لتغطية قاعات للطلاب وأعضاء هيئة التدريس بالكلية بشبكة الإنترنت السلوكية واللاسلكية لفتح آفاق جديدة من التعليم.

2-2 بناء شخصية طلاب البكالوريوس:

- 1-2-2 تقديم رؤية وإطار لأنشطة الطلاب لتدعيم وتنمية قدراتهم على القيادة وإيجابية المشاركة واتخاذ القرار في ظل بيئة من التفهم والاحترام.
- 2-2-2 استمرار تقديم الدعم الطلابي والتوجيه النفسي والمشورة من خلال مكاتب تلتزم بمعايير العدل والمساواة وعدم التمييز.
- 3-2-2 تنمية القدرة على الابتكار والإبداع والحث على المشاركة في مشاريع بحثية لتنمية مهارات التعلم الذاتي والتوجه نحو التعليم المعتمد على الطالب (Student Centered Learning).

- 4-2-2 تحديث نظم استطلاع آراء الطلاب لاستخدامها في تطوير العملية التعليمية.
- 5-2-2 استمرار ودعم برامج التبادل الطلابي لدعوة طلاب دوليين لدورات تدريبية وتشجيع طلاب الكلية للتدريب بجامعة دولية.

3. زيادة الكفاءة التعليمية للدراسات العليا وتطوير البحث العلمي:

1-3 زيادة الكفاءة التعليمية للدراسات العليا:

- 1-1-3 تطوير برامج الدراسات العليا وفقاً لنظام الساعات المعتمدة واعداد لائحة جديدة.
- 2-1-3 إعداد برامج التدريب المهني بما يتوافق مع المواصفات القياسية القومية والعالمية.
- 3-1-3 تطوير مكتبة الدراسات العليا وإنشاء مكتبة إلكترونية.

2-3 تطوير البحث العلمي:

- 1-2-3 تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام وربطها بخطة الكلية.
- 2-2-3 رفع كفاءة العملية البحثية مع الالتزام بالمعايير القومية والدولية.
- 3-2-3 إنشاء مركز متكامل لإعداد ومراجعة البحوث العلمية (Integrated Research Center).
- 4-2-3 تطوير مركز إجراء التجارب الإكلينيكية.
- 5-2-3 تنمية مصادر التمويل الذاتي.
- 6-2-3 إعداد خطة لتطوير الدوريات والمجلات الصادرة من الكلية حتى يتمكن من تحقيق معامل أثر عال عالمياً.
- 7-2-3 زيادة عدد اتفاقيات التعاون العلمي مع الجامعات الأجنبية وتفعيلها.
- 8-2-3 تشجيع البحوث المشتركة مع هيئات ومؤسسات محلية وإقليمية ودولية.
- 9-2-3 الاستخدام الأمثل لمخرجات البحوث العلمية لخدمة العملية التعليمية والخدمات التنموية للمجتمع.

4. زيادة كفاءة المشاركة المجتمعية:

- 1-4 تدعيم التعاون مع هيئات ومؤسسات المجتمع المدني الصحية المحلية والعالمية لمواجهة المتغيرات والاحتياجات المجتمعية الخاصة بالمجال الصحي والتعليمي.

- 2-4 تعزيز الاستفادة من المجتمع المحيط لدعم التدريب المهني لطلبة مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
- 3-4 دعم المشاركة المجتمعية في تقييم وتطوير الخدمات المقدمة من الكلية في مجال التعليم وخدمة المجتمع.
- 4-4 إنشاء مكتب الخريجين وزيادة التواصل مع العاملين بالخارج وإعداد مؤتمرات دورية للخريجين.
- 5-4 توسيع قاعدة زيارات القوافل العلاجية.
- 6-4 تقديم الخدمات اللازمة لحماية البيئة من التلوث والأخطار وذلك بالتعاون مع المؤسسات الحكومية والأهلية.
- 7-4 تنمية المشروعات البحثية الموجهة لحماية البيئة.

5. تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس:

- 1-5 تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس في مجال التدريس والبحث العلمي.
- 2-5 إعداد وتنفيذ برامج لتنمية القيادات الإدارية الأكاديمية بالكلية.
- 3-5 دعم سفر أعضاء هيئة التدريس إلى المؤتمرات العالمية.
- 4-5 زيادة عدد بعثات الإشراف المشترك بين الكلية والجامعات العالمية.
- 5-5 عقد المؤتمرات العلمية للأقسام المختلفة بالكلية مع الاستفادة من نتائجها.
- 6-5 زيادة المهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وحثهم على التنمية المهنية المستدامة.

6. تطبيق معايير الجودة وتقويم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للكلية:

- 1-6 نشر ثقافة الجودة.
- 2-6 وضع خطة للتقويم الشامل والمستمر للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
- 3-6 تطبيق نظم إدارة الجودة بشكل متوازن وبأولويات محددة في جميع مكونات منظومة العمل بالكلية.
- 4-6 تطبيق نظام فعال للمتابعة والتقييم.
- 5-6 تواصل فعال مع مركز ضمان الجودة بالجامعة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

السياسات والخطط والبرامج المقترحة لتنفيذ الإستراتيجية

1/3/3 اعتبارات تنفيذ الخطة الإستراتيجية لكلية الطب بجامعة بنى سويف

يتضمن عملية التخطيط الإستراتيجي لكلية أطراً يتمثل في:-

- 1- تحديد وتحليل الوضع الراهن لمحاور التعليم والطلاب، والدراسات العليا والبحوث وخدمة المجتمع وتنمية البيئة وإدارة الكلية.
- 2- تخطيط الوضع المستهدف.
- 3- تحديد الفجوة ووضع الطموحات المستقبلية بتحديد الاحتياجات المادية والبشرية والفنية والمالية.
- 4- تصميم خطة الأعمال التنفيذية.
- 5- مراجعة ومتابعة وتقييم جميع المراحل التنفيذية.

ويعتمد بناء وتنفيذ الخطة الاستراتيجية على الاعتبارات التالية:

- 1- تقوم الخطة الإستراتيجية لكلية على فلسفة دمج نظام الجودة الشاملة في مجال التعليم والبحوث والخدمة المجتمعية والنواحي الإدارية، حيث يتم الاعتماد على تطبيق فلسفة تحديد معايير الاعتماد الأكاديمي وآليات القياس والتقييم وأساليب تصحيح أي اختلافات أو فجوات، مع تضمين آليات التكنولوجيا الحديثة وأساليب الاتصال الإلكترونية، والتوسع في استخدام التعليم الإلكتروني والوسائط التعليمية الحديثة والتعليم عن بعد.
- 2- يتم بناء الخطة الإستراتيجية لكلية في ضوء ترسيخ مبدأ الالتزام والمساءلة المحاسبية من أجل تحسين وتطوير الفعالية التعليمية وتدعيم وتقويم القدرة المؤسسية بهدف تنفيذ الخطة ومتابعتها والرقابة عليها.
- 3- وضع مقاييس أداء ومؤشرات تحقيق ومتابعة لمحاور التقييم والدراسات العليا والبحوث وخطة المجتمع وتنمية البيئة، كما يتم توفير آليات مراجعة مستمرة لمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية.
- 4- تحضير واستكمال أعمال الخطة الإستراتيجية لكلية بناء على مبدأ المشاركة من كافة الأطراف المعنية التي تشكل بيئة الكلية من طلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والموظفين الإداريين والخريجين والأطراف المجتمعية الأخرى المستفيدة من الخدمات التي تقدمها الكلية لهم
- 5- يكون فريق العمل التنفيذي مكون من جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ورؤساء الأقسام الإدارية بالكلية وتفاعلهم المتبادل مع قيادات إدارة الكلية حيث يتم التحقق من إجراء متابعة أنشاء

وهيكله الوحدات واللجان المنوطة بتنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية ووحداتها المختلفة، مع التحقق من تطابق الخطة الإستراتيجية للكلية مع الخطة الإستراتيجية للجامعة

6- متابعة تنفيذ تلك الخطة الإستراتيجية ومراجعتها وأعداد التقارير عنها في ضوء المراجعة والمتابعة المستمرة للسياسات والبرامج المرتبطة بتنفيذ الخطة الإستراتيجية.

7- تعتمد أعداد الخطة الإستراتيجية للكلية على عديد من المنهجيات أهمها التوجه المستقبلي في ضوء تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية (نقاط القوى والضعف، والفرص المتاحة والتهديدات والمخاطر المحتملة) لتنفيذ استراتيجية الكلية وتحقيق رؤيتها ورسالتها وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية.

8- ويعتمد بناء الخطة الإستراتيجية واتجاهها بناء على المنهج البيئي، وحلقات النقاش والندوات والاستبيانات الطلابية والخريجين وأعضاء هيئة التدريس أو العصف الذهني بين كافة أطراف بيئة الكلية بشكل يراعى مبدأ التغذية والتغذية الراجعة.

السياسات والخطط والبرامج التنفيذية

السياسات هي عبارة عن تلك الخطوط العريضة والعامّة التي ترشد عملية التنفيذ لإستراتيجية المؤسسة في جميع أجزائها وعلى مختلف مستوياتها.

ويبدو أن السياسات تدوم أو تستمر فترة زمنية أطول من الاستراتيجيات التي تسببت في وجودها. كما أن هذه السياسات (مثل ذلك: سياسة المحافظة على رضاء العملاء أو الطلاب، أو سياسة البحث العلمي أو المشاركة المجتمعية، أو سياسة التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد فإن مثل هذه السياسات يمكن أن تجعل تنفيذ الإستراتيجية المعنية أكثر سهولة. كما أنها تستطيع أيضا أن تقيد الاختيارات الإستراتيجية التي تقوم بها الإدارة العليا في المؤسسة في المستقبل.

ويقصد بتنفيذ الإستراتيجية تلك العملية التي تنطوي على وضع الإستراتيجية موضع التنفيذ من خلال تنمية الخطط التنفيذية والبرامج والموازنات والإجراءات المناسبة. وقد تتطلب هذه العملية إحداث تغيير في الهيكل التنظيمي، أو إعادة هندسة عمليات مؤسسة، أو إعادة تصميم الوظائف، أو تعديل الثقافة التنظيمية للمؤسسة، أو تغيير بعض النظم الإدارية السائدة، أو تنمية مهارات القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين، وغيرها لضمان نجاح التنفيذ.

إن تصميم الإستراتيجية وتنفيذها هما وجهان لعملة واحدة، حيث أن التنفيذ الجيد يؤدي إلى نجاح الإستراتيجية في تحقيق رسالة المؤسسة وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية، والعكس صحيح.

ومن ناحية أخرى فإن الإدارة الإستراتيجية الواعية في المؤسسة هي التي يجب أن تسعى إلى الإجابة على الأسئلة الثلاثة التالية قبل الشروع في تنفيذ الإستراتيجية المختارة:

1. من هم هؤلاء الأفراد الذين سوف يقومون بتنفيذ الإستراتيجية؟
2. ما الذي يجب القيام به لتجهيز عمليات المؤسسة للتوجه الجديد المقصود؟
3. كيف يمكن لكل فرد في المؤسسة أن يقوم بما يجب أن يقوم به؟

من الذي يتولى تنفيذ الاستراتيجية في المؤسسة؟

يجب أن يشارك في تنفيذ الاستراتيجية جميع القيادات الأكاديمية والإدارية وأعضاء التدريس و معاونيهم و العاملين في المؤسسة على كافة المستويات التنظيمية، و يعتبر ذلك من أهم المتطلبات الأساسية لنجاح التنفيذ، حيث يؤدي إلى تقليل دائرة المقاومة للتنفيذ من جانبهم، أو احتمالات السلبية في التنفيذ، و التمسك بالسياسات و الخطط و البرامج الفرعية.

ما الذي يجب عمله؟

تقوم الإدارة الأكاديمية و الإدارية بمشاركة وحدة إدارة الجودة في المؤسسة بالتعاون مع القيادات و المجالس و الإدارات في الكلية لتنمية الخطط و البرامج و الموازنات و الإجراءات اللازمة لاستراتيجية الكلية.

كيف يمكن لكل فرد في المؤسسة أن يقوم بما يجب أن يقوم به؟

للإجابة على هذا السؤال يجب أن تقوم المؤسسة بإعادة تنظيم نفسها بشكل عام وبتحديد الأفراد المسؤولة عن التنفيذ وذوى المهارات المناسبة لإحداث التغيير المرغوب.

تنمية الخطط والبرامج و الموازنات و الإجراءات

كما سبق الإشارة فان التنفيذ الفعلي لاستراتيجية الكلية يتطلب وضع الخطط و البرامج و الأنشطة اللازمة للتنفيذ ومن ثم تحقيق الغايات النهائية و الأهداف الاستراتيجية التي تعبر عن المؤسسة.

الخطة التنفيذية:

هي خطة لتنفيذ الاستراتيجية وتتضمن العناصر الأساسية التالية:-

- المحاور الرئيسية (الغايات) المطلوب تحقيقها.
- الأهداف الاستراتيجية التي تعبر عن كل غاية.
- السياسة التي تحكم التنفيذ فيما يتعلق بكل غاية.
- البرامج المقترحة للتنفيذ، حيث إن كل برنامج يتضمن أهداف محددة، وأنشطة و أعمال مطلوب القيام بها.
- مسئولية التنفيذ سواء كانت جهات أو أفراد.
- الجدول الزمني المقدر للتنفيذ.
- مؤشرات التابعة والتقييم (الكمية و النوعية)
- مستويات الإنجاز وأسباب عدم الإنجاز.

البرامج:

البرنامج هو عبارة عن خطة تفصيلية تتعلق بنشاط معين مطلوب القيام به لتحقيق هدف استراتيجي معين للوصول إلى غاية محددة، انه عبارة عن خطة ذات استخدام واحد Single-use plan ويتضمن كل برنامج أهداف محددة ، وأنشطة مهام تفصيلية مطلوب القيام بها . مثال ذلك برنامج تنمية الوعي بالبيئة، أو برنامج نشر الوعي بثقافة الجودة، أو برنامج ميكنة إدارات الدراسات العليا، أو برنامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم العالي.

الموازنات التقديرية:

هي ترجمة للأنشطة و المهام المطلوبة في البرامج التي تتضمنها الخطة التنفيذية لاستراتيجية الكلية وذلك في صورة مالية (اى تكاليف تقديرية). وبذلك يمكن التوصل إلى الأموال اللازمة للإنفاق علي البرامج الخاصة بتنفيذ الاستراتيجية.

الإجراءات:

بعد تصميم البرامج اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية، وكذلك بعد وضع الموزانات التقديرية و اعتمادها لتنفيذ البرامج فان الخطوة المطلوبة التالية يجب أن تكون تنمية إجراءات التشغيل المعيارية (SOPs) Standard Operation Procedures. والإجراءات هي الخطة التفصيلية اللازمة لتنفيذ جميع الأنشطة الخاصة بالبرامج التي سبق تصميمها في المؤسسة في الخطة التنفيذية للاستراتيجية.

ترتيب الأولويات في ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح

- 1- الاهتمام بتحسين البنية التحتية للكلية
- 2- تجهيز قاعات التدريس والمعامل الطلابية بالأجهزة والاحتياجات اللازمة لتطوير العملية التعليمية
- 3- التوسع في تقديم الخدمات والأنشطة والرعاية الطلابية، بالإضافة إلى إنشاء برامج تعليمية وبحثية متميزة ذات تخصصات جديدة تتفاعل مع احتياجات الأطراف المعنية بسوق العمل والصناعة.
- 4- الاهتمام بالتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ومختلف القيادات العاملين لأغراض زيادة تنمية مهاراتهم وقدراتهم بهدف زيادة كفاءة وفعالية الأداء التعليمي والبحثي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- 5- التوسع في عقد اتفاقيات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية على مختلف المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لإنشاء برامج ومشروعات بحثية مشتركة.
- 6- السعي إلى تسويق الخدمات الاستشارية والبحثية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسع في إجراء المشروعات البحثية التطبيقية والتخصصية مع تفعيل إسهامات الوحدات ذات الطابع الخاص و اعداد خطة لخدمة المجتمع.

1- تحديد الصعوبات والتحديات المتوقعة

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر **Risk** **Assessment** والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم

مخاطر تنفيذ الخطة وتحدياتها

هناك عدة مخاطر وتحديات قد تواجه الكلية عند تنفيذ الخطة. تمت دراسة وحصر المعوقات التي قد تتسبب في عدم تحقيق مؤشرات الأداء الخاصة بنشاط أو أكثر طبقاً للجدول الزمني أو في توقف كامل لتنفيذ بعض هذه الأنشطة.

تنقسم المخاطر والتحديات إلى مخاطر خارجية ومخاطر داخلية:

1. مخاطر خارجية:

1. زيادة وعي واهتمام الطلاب والأطراف ذات العلاقة بالكلية خاصة وزارة الصحة ونقابة الأطباء والمراكز البحثية والهيئات المحلية والدولية التي تعمل في مجال الصحة بمخرجات العملية التعليمية وإعداد أطباء قادرين على المنافسة في سوق العمل.
2. الاهتمام المتزايد من الأطراف ذات العلاقة بنوعية البرامج المقدمة من الكلية والتركيز على مدى استيفاء هذه البرامج للمهارات الفكرية ومهارات الاتصال ومهارات حل المشكلات الطبية والمهارات المهنية التي يحتاجها الخريج.
3. زيادة إقبال سوق العمل على الشهادات المهنية في تخصصات مستحدثة ومتطورة.
4. وجود منافسة من قبل جامعات حكومية أخرى وجامعات خاصة وهيئات محلية ودولية تقدم شهادات مهنية وتتوافر لديها القدرة على تسويق الشهادات محلياً وإقليمياً.
5. انتشار استخدام تقنيات التكنولوجيا الحديثة في قطاع التعليم والبحث العلمي.
6. ضعف التمويل لاستكمال أعمال البنية التحتية والمنشآت التعليمية والبحثية.
7. ضعف وسائل رعاية وتشجيع صغار الباحثين على إجراء أبحاث متميزة.

2. مخاطر داخلية:

1. ضعف ثقة المجتمع الأكاديمي وعزوفه عن المشاركة في أنشطة التطوير بالكلية.
2. صعوبة الاحتفاظ برأس المال البشري المدرب على قيادة التغيير وتفرغه للعمل داخل أسوار الكلية في ضوء نظام الحوافز والمرتبات الحالي.
3. قلة عدد رأس المال البشري المدرب على تنفيذ الخطة.
4. صعوبة تفرغ أعضاء هيئة التدريس للعمل داخل الكلية.
5. مقاومة أعضاء هيئة التدريس لتطبيق ممارسات القيادة الرشيدة مثل الشفافية والمساءلة والمحاسبة.
6. مركزية اتخاذ القرارات مما يؤدي إلى البطء في تنفيذ بعض الأنشطة.
7. صعوبة المفاضلة بين أولوية تنفيذ الخطة والأحداث الخارجية التي تتطلب مشاركة الكلية.

8. صعوبة تحديد مؤشرات الأداء لبعض الأنشطة.
9. التباين في سرعة تنفيذ أنشطة الخطة المختلفة لضخامة الكلية وكثرة عدد أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية.
10. اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالأقسام الإكلينيكية بتقديم الخدمات الصحية داخل المستشفى بالمقارنة بالعملية التعليمية.

عناصر نجاح الخطة

تعتمد الكلية في إنجاز الخطة على عدة ركائز أساسية تتمثل في:

- 1- الإيمان التام والرغبة الحقيقية للعمل على احتفاظ الكلية بالريادة والمرجعية في التعليم الطبي محلياً وإقليمياً.
- 2- الالتزام باستمرار مسيرة العطاء لخدمة المجتمع في المجال التعليمي والصحي في حدود إمكانيات جميع فئات المجتمع.
- 3- التزام الكلية أمام جامعة بني سويف والأطراف ذات العلاقة والطلاب بتحقيق مؤشرات أداء الخطة.
- 4- دعم الجامعة للكلية في تنفيذ الخطة والمساهمة في حل المشكلات التي قد تطرأ خلال التنفيذ.
- 5- إتاحة الفرصة للاستفادة من الكفاءات المتميزة والمتنوعة والكثيرة في إنجاز الخطة.
- 6- مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية في تنفيذ الخطة.
- 7- الالتزام بتقديم تقرير سنوي عند انتهاء العام الدراسي عما تم تنفيذه من الخطة السنوية لتحقيق مبدأ الشفافية.
- 8- عرض نتائج مؤشرات الأداء على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في نهاية العام الدراسي.

المتابعة والتقييم

تقوم الكلية بتشكيل لجنة لمتابعة أعمال الخطة من القيادات الأكاديمية بالكلية. تجتمع اللجنة بصفة دورية لتقوم بمراجعة الأعمال التي تمت وإيجاد حلول للمعوقات التي تظهر خلال التطبيق. تقدم اللجنة تقريرها للسيد الأستاذ الدكتور/ عميد الكلية ليتم عرضه على مجلس الكلية. كما تقوم اللجنة بالتنسيق مع وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة في حل المشكلات التي تحتاج إلى دعم الجامعة.

• مهام أعضاء لجنة تنفيذ الخطة الاستراتيجية:

1. إعداد الخطة السنوية والأنشطة الفرعية مع تحديد الموارد المالية والموارد البشرية والوقت المخصص لكل نشاط.
2. متابعة تنفيذ الأنشطة ومؤشرات نجاحها.
3. التأكد من جودة تنفيذ الأنشطة المدرجة بالخطة.
4. إعداد التقارير الدورية للخطة.

5. إيجاد الحلول للمشاكل التي قد تطرأ عند التطبيق.
6. التركيز على الربط الإلكتروني لتسهيل تدفق المعلومات.

• خطوات تنفيذ الخطة:

1. يتم تحديد الأهداف الفرعية التي تحقق الغايات الاستراتيجية.
2. يتم إعداد الخطة الخمسية المتكاملة مع تحديد المسؤولية والوقت المطلوب والموارد اللازمة لتحقيق الخطة.
3. يتم تقسيم الخطة إلى أنشطة نصف سنوية لسهولة التنفيذ والمتابعة.
4. تبدأ الخطة السنوية قبل بداية العام الدراسي حتى تتمكن الكلية من إعداد آليات التنفيذ.
5. يجوز تغيير بعض الأنشطة وفقاً لاحتياجات الكلية متمشية مع التقرير السنوي للكلية ونتائج دراسة التغذية الراجعة.
6. التنسيق مع وحدة ضمان الجودة لعمل آليات المتابعة وتحديد مؤشرات الأداء.

آليات ضمان طرق التقويم ومتابعة واستمرار الخطة الاستراتيجية

تعتبر عملية التقييم والمتابعة والرقابة بمثابة المرحلة الأخيرة والضرورية في نموذج التخطيط الاستراتيجي. حيث تشير عملية التقييم والمتابعة إلى مراجعة كافة الأهداف ومتابعة جميع البرامج والآليات والأنشطة وطرق تنفيذها في جميع مراحل الخطة الاستراتيجية لمعرفة كيفية سير العمل بتلك الخطة من حيث متابعة الفترة الزمنية والتكلفة التقديرية للاحتياجات والجودة التي يتم التنفيذ بها بالإضافة إلى تقييم الأداء ومؤشراته. وتحديد ما إذا كان يتعين عمل تطوير وتعديل في أسلوب التنفيذ أو اتخاذ أي إجراءات تصحيحية ضرورية. وعادة ما يتم أداء تلك العملية لتحقيق هدف رئيسي عام بالإضافة إلى إنجاز عديد من الأهداف الفرعية:-

الهدف الرئيسي العام للمتابعة

يتم أداء عملية المتابعة في التخطيط الاستراتيجي بغرض المساعدة في التحقق من أن ما تم إنجازه من نتائج الأداء الفعلي يتفق ويتمشى مع الخطط الاستراتيجية الموضوعية. وأن تلك النتائج الفعلية قد أثمرت عن تحقيق رسالة وغايات الكلية وكذلك أهدافها الاستراتيجية، أم أن هناك سلبات تستدعي ضرورة التدخل لمعالجتها من خلال اتخاذ قرارات تصحيحية.

الأهداف الفرعية للتقييم والمتابعة:-

لاشك أن هناك عديد من الأهداف الفرعية التي تتعلق بمتابعة قياس الأداء أو النتائج الفعلية المحققة ومقارنتها بالأهداف المخططة لعل أهمها:

- تحقيق التوافق مع المتغيرات البيئية.
 - تحقيق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
 - ترشيد التكاليف.
 - توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الإستراتيجية.
 - المساعدة في التخطيط الإستراتيجي لفترات زمنية لاحقة.
 - تقليل مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
 - متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الإستراتيجية.
 - تحقيق التعاون بين القطاعات والإدارات الأقسام التي تشارك في التنفيذ.
- عموماً من خلال أداء الخطوات التنفيذية للخطة الإستراتيجية الخمسية لكلية الطب بجامعة بني سويف سوف يتم تعيين مسئولين عن التنفيذ وأيضاً المتابعة والتقييم. ومن خلال وضع إطار زمني لتنفيذ البرامج والأنشطة التنفيذية والاستقرار على مؤشرات أداء قابلة للقياس وبعد توفير الموارد البشرية والمادية يتم إجراء مراجعة ورقابة دورية لما يتم تنفيذه بهدف متابعة التنفيذ وتحديد العوائق وأسباب أي انحراف عن الخطة واتخاذ القرارات التصحيحية الملائمة.
- وعادة ما تتطلب مرحلة التقييم والمتابعة أداء عديد من الإجراءات الآتية:-

(1) وضع آليات وأساليب المتابعة داخل الكلية عن طريق تكوين فريق عمل يتولى تنفيذ الخطة الموضوعية.

ويتم تكوين ذلك الفريق على مستوى الكلية من:-

- عميد الكلية
- وكلاء الكلية
- رؤساء الأقسام بالكلية.
- أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة والكفاءة.
- الهيئة المعاونة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة والكفاءة والقدرة على النشاط الزائد
- وحدة ضمان الجودة بالكلية

- مركز ضمان الجودة بالجامعة

التأكد من صياغة الأهداف بطريقة واضحة في ضوء إطار الأهداف العامة لخطة الجامعة.

- 1- تحديد الأنشطة المرتبطة بتحقيق كل هدف.
- 2- آلية تنفيذ كل نشاط ومسئولية التنفيذ وزمنه ومؤشرات تحقيق الهدف.
- 3- جودة أداء الأنشطة وتحليل والتقرير عن النتائج لهدف التحقق من فعالية قياس الأداء.
- 4- متابعة تحقيق الخطة الإستراتيجية التنفيذية طبقاً للفرات الزمنية للأداء ودقة التنفيذ وتكلفة الاحتياجات المالية.
- 5- تحديد المشاكل التي تعوق التنفيذ واقتراح السيناريوهات الممكنة لتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

وعمومًا يتمثل دور وحدة ضمان وتوكيد الجودة في الآتي:-

- 1- متابعة إنشاء وهيكله الوحدات أو اللجان المنوطة بإعداد الخطط الإستراتيجية بالكلية من خلال لجنة الخطة الاستراتيجية.
- 2- متابعة تطابق الخطط الإستراتيجية بالكلية بالخطة الإستراتيجية بالجامعة.
- 3- متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكلية.
- 4- متابعة تطابق الجدول الزمني لتنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكلية.
- 5- مراجعة الخطة الإستراتيجية المكتوبة بصفة دورية مع قياس مؤشرات الأداء ومدى تقدم تنفيذ الخطة.
- 6- كتابة التقارير عن مدى التقدم في تنفيذ الخطة وتحديد الصعوبات والمعوقات وإيجاد الحلول.

مطابقة بين الرؤية و الرسالة والاهداف الاستراتيجية للكلية و مثلتها من الجامعة

رؤية الجامعة	رؤية الكلية
<p>تسعى الجامعة إلى التطوير المستمر للعملية التعليمية من خلال التقييم الذاتي لبرامجها التعليمية وضمان جودة الاداء لكى تأخذ مكاناً مرموقاً ومعتمداً بين الجامعات المحلية والاقليمية والعالمية وبناء كليات جديدة او معاهد عليا تواكب التطورات السريعة فى مجالات التكنولوجيا الحديثة لدفع التنمية والانتاج.</p>	<p>أن تكون كلية طب بني سويف رائدة في مجالات التعليم والعلاج والبحث العلمي في مصر والشرق الأوسط - معترفاً بها وبكفاءة خريجها على الساحة الدولية طبقاً للمعايير المحلية والقومية والدولية</p>
رسالة الجامعة	رسالة الكلية
<p>إعداد خريجين مؤهلين مزودين بالمعارف العلمية والخبرات في مجالات التخصص المختلفة قادرين على العطاء والابداع والمنافسة في سوق العمل المحلى والإقليمي والعالمي وكذلك اعداد اجيال قادرين على العطاء والابداع والمنافسة في سوق العمل المحلى والإقليمي والعالمي وكذلك اعداد اجيال من العلماء والمفكرين والادباء المتميزين القادرين على المشاركة الفعالة في خدمة المجتمع وبناء ثقافته وتنمية بيئته ودفع قطاعات الانتاج للمنافسة العالمية من خلال برامج دراسية متميزة تحكمها معايير اكااديمية محلية وعالمية متواكبة مع تطورات العلوم والمعرفة على مستوى العالم.</p>	<p>تخريج المستوى الاعلى من الأطباء القادرين على الممارسة الطبية في مختلف نظم الرعاية الصحية والمتمرسين على مهارات خدمة الرعاية الطبية الحديثة والملتزمين بأخلاقيات وآداب المهنة والتنمية المهنية المستدامة و تطوير التعليم الطبي للطلبة و المتدربين طبقاً للمعايير والعمل على تدريب الأطباء المتخصصين القادرين على إجراء الأبحاث العلمية المتقدمة وتطبيق التقنيات الحديثة والمعايير الطبية المحلية والقومية ، مع تنمية القدرة التنافسية للموارد البشرية، والسعي لخدمة المجتمع و حل المشاكل الصحية القومية</p>

الاهداف الاستراتيجية للجامعة	الاهداف الاستراتيجية للكلية
<ul style="list-style-type: none"> ● إستحداث برامج تعليمية متميزة او كليات ومعاهد تعليمية جديدة تدفع الجامعة الى الإعتماد والمنافسة المحلية والاقليمية 	<p>1. زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وتحسين المزايا التنافسية</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● الارتقاء بالمستوى الإداري للجامعة من خلال الإدارة الإلكترونية بما يساعد على توثيق الصلة بين كلياتها والارتباط بغيرها من المؤسسات التعليمية المحلية والإقليمية والعالمية 	
<ul style="list-style-type: none"> ● توفير مناخ الابداع والتميز وتعميق القيم النبيلة التي تحافظ على نسيج المجتمع وتقدمه مثل الولاء الوطني والمثل العليا والاخلاق الحميدة للإرتقاء بالمجتمع على اسس علمية فعالة وحل مشكلاته التي تعوق تفوقه من خلال مشاريع بحثية هادفه ● إنشاء المراكز العلمية المتخصصة للتدريب الفعال وخدمة المجتمع وتنمية ودفع عجلة التقدم الثقافي. 	<p>4. زيادة كفاءة المشاركة المجتمعية</p> <p>3. زيادة الكفاءة التعليمية للدراسات العليا وتطوير البحث العلمي</p>
<ul style="list-style-type: none"> ● التطور المستمر للبرامج التعليمية وبرامج الدراسات العليا بما يواكب متطلبات العصر ويؤدي الى جودة الخريجين ● الإستفادة الفعالة من إمكانيات الجامعة المتاحة والمتجددة للإرتقاء بمستوى الخريج من الناحية العلمية والعملية وزيادة وتطوير الخدمات المجتمعية 	<p>2. زيادة الكفاءة التعليمية وتطوير شخصية طلبة البكالوريوس</p> <p>5. تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس</p> <p>6. تطبيق معايير الجودة وتقويم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للكلية</p>

اهم السمات المميزة لكلية الطب – جامعي بني سويف

وتتميز كلية الطب البشرى والمستشفى الجامعي بما تقدمه من خدمات كالاتي :

- من اهم ما يميز كلية الطب عن مثيلاتها هو مطابقة نسبة اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة لأعداد الطلاب حسب المعايير (سواء بمرحلة البكالوريوس او الدراسات العليا)

- قسم الباطنة العامة :

يوجد وحدات تخصصية لعلاج امراض المناعة والغدد الصماء

جار العمل على انشاء وحدة زرع الكلى بالمستشفى الجامعي

- قسم جراحة العامة :

يوجد وحدات تخصصية مثل (وحدة جراحة التجميل- وحدة جراحة الاوعية الدموية- وحدة جراحة الاورام- وحدة جراحة المناظير) .

- قسم الانف والاذن والحنجرة :

جارى العمل على انشاء وحدة زرع القوقعة لخدمة شمال الصعيد بالتنسيق مع وحدتي السمعيات والتخاطب.

- قسم الامراض المتوطنة :

وحدة مناظير القنوات المرارية التشخيصية والعلاجية .

- قسم رعاية القلب والقسطرة :

يوجد وحدة رعاية مركزة ويقوم القسم بعمل قساطر تشخيصية وعلاجية وتقوم بإجراء عمليات دقيقة للأطفال في حالات الثقوب القلبية

- قسم الامراض العصبية :

جارى العمل على انشاء وحدة رعاية مركزة لمرضى الجلطات الدماغية .

- قسم الامراض الصدرية :

يوجد وحدة رعاية مركزة لمرضى الصدر- مناظير الجهاز التنفسي ووظائف الرئة و نفاذية الغازات و مناظير التجويف البلوري و الرعاية المركزة الصدرية

- قسم الأطفال :

توجد وحدة رعاية مركزة للأطفال

توجد وحدة غسيل كلوى للأطفال

توجد عيادات تخصصية مثل (امراض الدم – امراض الكبد والجهاز – الغدد الصماء)

- قسم جراحة القلب والصدر :

يقوم بإجراء عمليات القلب المفتوح وتغيير الصمامات والشرابين التاجية . كما توجد وحدة رعاية متخصصة

- قسم جراحة المخ والاعصاب :

يقوم بإجراء العمليات الجراحية الدقيقة في المخ والعمود الفقري كما جرى العمل على ادخال المناظير التشخيصية والعلاجية .

- قسم الطب النووي :

وهو من الاقسام الجديدة التي تم افتتاحها ويوجد به اجهزة المسح الذرى على (القلب – العظام – الغدد الصماء) .

- يوجد قسم الباثولوجى وعمل عينات وفحص الانسجة .

- العمل على فتح مركز لسموم ويوجد به احدث اجهزة للكشف المبكر عن المخدرات والمسكرات مثل

جهاز GSMASS

- وجود وحدة مكافحة العدوى .

- الكلية لديها لجنة لأخلاقيات البحث العلمي معتمدة دوليا.

الوضع التنافسي للكلية

اولا: علي المستوي الاقليمي :

توجد كليتين للطب بإقليم شمال الصعيد همل طب الفيوم و طب المنيا و هما في الاجمال في نفس المستوي او اقل بدرجة طفيفة

ثانيا علي المستوي المحلي:

تقل الكلية عن مثيلاتها من الكليات العريقة مثل طب القاهرة و عين شمس و الاسكندرية و اسيوط وان كانت تعتبر جزء من احدي هذه الكليات العريقة

علي مستوي العالم العربي و الافريقي:

تتميز الكلية عن مثيلاتها في الدول الافريقية مثل ليبيا بينما دول الخليج فلا تستطيع التفوق عليهم نظرا للإمكانيات العالية لهذه الدول و كبر ميزانياتها.

علي المستوي العالمي:

لا تستطيع الكلية المنافسة علي المستوي الاوربي و الامريكي نظرا للإمكانيات المادية المهولة لهذه الكليات.

الخطة التنفيذية للكلية (2019 – 2024)

للأهداف النهائية الستة (1 – 6):

1- زيادة كفاءة القدرة المؤسسية وتحسين المزايا التنافسية:	
آليات التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الإدارات المستحدثة والأقسام الأكاديمية الجديدة. - مراجعة وتحديث هيكل تنظيمي متكامل وشامل يوضح العلاقة مع الإدارات والأقسام المستحدثة بالكلية. - إعداد وتدريب الكوادر البشرية. 	<p style="text-align: center;">1-1 مراجعة الهيكل التنظيمي للكلية وتعديله بما يناسب التغيرات الحالية</p>
<ul style="list-style-type: none"> - وضع قواعد النمط الديمقراطي للقيادة. - إعداد الكوادر البشرية القادرة على وضع السياسات اللازمة لدعم مبدأ القيادة والحوكمة. - تفعيل معايير اختيار القيادات وتفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في اختيار القيادات الأكاديمية. 	<p style="text-align: center;">2-1 تدعيم مبدأ القيادة والحوكمة وتطوير أسلوب اتخاذ القرار.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - نشر ميثاق شرف وكود الممارسات الأخلاقية. - وضع آليات تنفيذ ومراقبة تطبيق ميثاق شرف وكود الممارسات الأخلاقية. 	<p style="text-align: center;">3-1 تفعيل ميثاق شرف وكود الممارسات الأخلاقية والتزام القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين بتطبيقه.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الاحتياجات الخاصة لرفع كفاءة الجهاز الإداري. - وضع خطة تدريب للعاملين بالجهاز الإداري واعتماد ميزانية خاصة للتدريب. - نشر التوصيف وظيفي للعاملين بالجهاز الإداري والاستعانة به عند التعيين والنقل والانتداب. - نشر معايير اختيار المتطلبات الوظيفية. - وضع سياسة موثقة ومعلنة لربط الحوافز بالأداء وتفعيل سياسات الثواب والعقاب. - إعادة توزيع رأس المال البشري الحالي على الإدارات المختلفة طبقاً لاحتياجات العمل الفعلية. 	<p style="text-align: center;">4-1 رفع كفاءة أداء الجهاز الإداري.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - عمل قاعدة بيانات متكاملة للعاملين بالجهاز الإداري. - وضع نظم تقييم متطورة لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين (التقييم الذاتي - الاطلاع على نتائج التقييم). - مناقشة نتائج استقصاء رضاء العاملين بصفة دورية وإيجاد مقترحات تحسين. 	
<ul style="list-style-type: none"> - رصد مصادر التمويل بالكلية وما يتبعها من وحدات ذات طابع خاص ومشاريع. - تحديد القطاعات ذات القدرة التنافسية العالية وتعزيزها لتحقيق تنمية مصادر التمويل. - وضع خطة متكاملة لتنويع مصادر التمويل. - تحديد الاحتياجات الفعلية من الموارد المالية قبل بداية كل عام دراسي. - فتح مجالات جديدة لزيادة مصادر التمويل. - وضع موازنة سنوية لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. - عمل برامج توعية لترشيد الإنفاق. - اعداد لائحة لبرنامج خاص بمرحلة البكالوريوس 	<p>5-1 تنمية وتنويع مصادر التمويل اللازمة لتحقيق الغايات الاستراتيجية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تطوير معامل الأقسام الأكاديمية (قسم الفسيولوجيا - قسم الطفيليات - قسم الباثولوجيا - قسم الميكروبيولوجيا). - تطوير قسم الصحة العامة. - تطوير مشرحة قسم التشريح. - وضع خريطة متكاملة لمعامل الكمبيوتر بالكلية. - زيادة عدد وتطوير معامل كمبيوتر بالكلية. - تطوير حرم الكلية. - إنشاء قاعات امتحانات للأقسام الإكلينيكية والعلوم الأساسية - تطوير حجرات الكنترول. - تطوير مكتبة الطلاب ومكتبة الدراسات العليا. - تطوير المتاحف بالكلية (متحف الباثولوجيا - متحف النساء والتوليد - متحف الطب الشرعي). - زيادة عدد حجرات الدرس الصغيرة في الأقسام الأكاديمية. - تطوير البنية التحتية للكلية من صرف صحي وأعمال إنشائية. - انشاء مستشفى لعلاج الاورام ملحق به قاعات تدريسية و جراح - استكمال المستشفى الجامعي الجديد 	<p>6-1 زيادة الاستثمارات الرأسمالية في المعامل والمكتبات وقاعات الدرس والبنية الأساسية والمستشفى.</p>

<p>- تحديث قواعد البيانات الإلكترونية والربط الإلكتروني بمختلف إدارات الكلية. - تطوير وسائل الحفظ وتداول واستدعاء الوثائق بالكلية.</p>	<p>10-1 زيادة تطوير تكنولوجيا المعلومات والموقع الإلكتروني للكلية بالشكل الذي يساهم في جودة الخدمة الصحية والتعليمية.</p>
<p>2- زيادة الكفاءة التعليمية وتطوير شخصية طلاب البكالوريوس:</p>	
<p>1-2 زيادة الكفاءة التعليمية</p>	
<p>آليات التنفيذ</p>	<p>الأهداف الاستراتيجية</p>
<p>- مراجعة برنامج الطلاب لمرحلة البكالوريوس ليتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS). - النشر والتوعية عن المعايير الأكاديمية القياسية المرجعية.</p>	<p>1-1-2 تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية القومية لكليات الطب المصرية مع تميز يواكب المعايير الدولية.</p>
<p>- تشكيل لجنة متخصصة للمناهج. - دعم وسائل التعليم الذاتي الحديثة. - إدخال التعليم القائم على حل المشكلات في البرامج التعليمية. - إدراج التدريب الميداني في جميع المقررات. - إدراج البحث العلمي في المقررات والبرامج. - الاستعانة بالخبراء من جامعات الأخرى لعمل ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والمشاركة في تحديث البرنامج الدراسي.</p>	<p>2-1-2 تحديث وتطوير مناهج الكلية دورياً مع الإستعانة بالخبرات المتاحة لإدخال نظم حديثة ونظم جديدة للتكامل في التعليم الطبي.</p>
<p>- إقامة ورش عمل لتدريب أعضاء هيئة التدريس لتطبيق التكامل في التعليم الطبي. - الاستعانة بالخبرات المتاحة لعرض نظم التكامل المطبقة دولياً. - التدرج في تطبيق بعض نظم التكامل البسيطة كالتوعية والتناغم والتسكين والتوافق الزمني كطرق متاحة لتكامل التعليم الطبي.</p>	<p>3-1-2 استحداث نظم جديدة للتكامل في التعليم الطبي.</p>
<p>- تطبيق ميثاق شرف الامتحان code of assessment. - تطوير نظم الامتحانات التحريرية بعمل ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس. - إنشاء معامل للامتحانات العملية والإكلينيكية الموضوعية OSPE / OSCE. - إعداد بنك للأسئلة المتعددة الاختيارات (MCQ) للمقررات.</p>	<p>4-1-2 وضع وتحديث نظم لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة لبرنامج مرحلة البكالوريوس.</p>

<p>- مراجعة دورية مع الاستعانة بالتقارير السنوية للأقسام.</p> <p>- عمل تقييم دوري للبرامج التعليمية مع الاستعانة بمقيم خارجي.</p> <p>- قياس مدى رضا المستفيدين من البرنامج (feed back).</p>	<p>5-1-2 تحديث نظم التقييم لتشمل الامتحانات التحريرية والعملية والإكلينيكية.</p>
<p>- زيادة المقررات الإلكترونية ضمن البرنامج الدراسي.</p> <p>- مكتبة للطلاب بها وسائل حديثة (كمبيوترات – شبكة سلكية وتغطية لاسلكية لقاءات الاطلاع).</p> <p>- استحداث مكاتب إلكترونية صغيرة داخل الأقسام وإدراجها ضمن كافة المقررات.</p>	<p>6-1-2 البناء على ما تم من تصميم مقررات إلكترونية -E Learning ضمن البرنامج الدراسي.</p>
<p>- زيادة عدد المقررات الإلكترونية وإدراجها ضمن كافة المقررات.</p> <p>- زيادة إشراك الطلاب في عمل أبحاث باستخدام تكنولوجيا المعلومات.</p>	<p>7-1-2 إدراج مشاريع بحثية بالبرنامج الدراسي لكافة المناهج وتنمية مهارات التعليم الذاتي (القيادة والطب المبني على الدليل وأمان المرضى).</p>
<p>- تدريب أعضاء هيئة التدريس على تطبيق البرنامج.</p> <p>- إعداد وتوصيف المناهج الجديدة بالبرنامج.</p> <p>- تسويق البرنامج (مستشارين ثقافيين</p>	<p>8-1-2 استحداث وتطبيق برنامج دراسي متكامل بالساعات المعتمدة (Credit Hours).</p>
<p>- إعداد شهادة جديدة مشتركة بين الكلية وإحدى الجامعات الأجنبية ذات الترتيب العالمي.</p>	<p>9-1-2 إنشاء شهادة جديدة مشتركة مع جامعة أجنبية لها ترتيب عالمي متقدم.</p>
<p>- إعداد خطة لتسويق البرامج الدراسية إقليمياً ودولياً.</p> <p>- تحسين الخدمات المقدمة لرعاية الطلاب الدوليين.</p> <p>- تسويق البرنامج (مستشارين ثقافيين</p>	<p>10-1-2 تنمية العائد الاقتصادي الذاتي من تسويق البرامج الدراسية وزيادة أعداد الطلاب الدوليين.</p>
<p>- تسويق البرنامج الجديد.</p> <p>- جذب مزيد من الطلاب الدوليين المتميزين باتفاقيات تحقق عائد مادي كبير.</p> <p>- توظيف العائد لدعم الوسط الأكاديمي والقدرة المؤسسية للكلية.</p>	<p>11-1-2 زيادة أعداد الطلاب الدوليين المتميزين وزيادة اتفاقيات التعاون مع جامعات دولية لتحسين المناخ الفكري ونوعية خبرات الطلاب.</p>
<p>- تفعيل وحدة التعليم الإلكتروني.</p>	<p>12-1-2 وضع خطة لإضافة</p>

<p>- حث أعضاء هيئة التدريس لإعداد البرامج الإلكترونية. - نشر البرامج الإلكترونية بقاعات اطلاع الطلاب.</p>	<p>مكتبات إلكترونية حديثة وإدخال تكنولوجيا العلم وتغطية إلكترونية لاستكمال المكتبة وقاعات اطلاع الطلاب.</p>
<h3>2-2 تطوير شخصية طلاب البكالوريوس</h3>	
<h4>آليات التنفيذ</h4>	<h4>الأهداف الاستراتيجية</h4>
<p>- عمل خطة طموحة للأنشطة الطلابية سنوياً وتخصيص ميزانية لها. - حث الطلاب على المشاركة في كافة الأنشطة الجامعية والإقليمية ومكافأة المتميزين. - مشاركة إيجابية للطلاب في اتخاذ القرار من خلال تمثيل طلاب في مجلس الكلية واللجان المختلفة ولقاءات طلابية مع الإدارة وأعضاء هيئة التدريس مع الاستعانة بأرائهم ومقترحاتهم من خلال استطلاعات لرأي الطلاب دورية.</p>	<p>1-2-2 تقديم رؤية وإطار لأنشطة الطلاب تدعم تنمية قدراتهم على القيادة وإيجابية المشاركة واتخاذ القرار في بيئة من التفاهم والاحترام.</p>
<p>- استمرار دعم مكاتب الدعم الطلابي ومكتب المشورة ومكتب الطلاب الوافدين. - توسيع قاعد المشاركين من أعضاء هيئة التدريس. - الالتزام بمعايير العدل والمساواة وعدم التمييز في قرارات مكاتب الدعم الطلابي.</p>	<p>2-2-2 استمرار تقديم الدعم الطلابي والتوجيه النفسي والمشورة من خلال مكاتب تلتزم بمعايير العدل والمساواة وعدم التمييز.</p>
<p>- استمرار دعم المتميزين من الطلاب بمكتب رعاية المتفوقين. - تبني فكرة الابتكار والإبداع في المشاريع البحثية للطلاب بالأقسام. - عمل مسابقات خاصة بالمشاريع البحثية المبتكرة ومكافآت للطلاب.</p>	<p>3-2-2 تنمية القدرات الابتكارية والإبداع والمشاركة في مشاريع بحثية لتنمية مهارات التعليم الذاتي والتوجه نحو التعليم المعتمد على الطالب Student centered learning.</p>
<p>- متابعة عمل استبيانات لآراء الطلاب لحث الطلاب على المشاركة بإبداء الرأي واقتراح حلول لمشكلات الكلية. - عرض النتائج على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في مؤتمرات طلابية. - تطبيق مقترحات الطلاب الجادة وإعلانها بمجتمع الكلية.</p>	<p>4-2-2 تحديث نظم استطلاع آراء الطلاب وتدارس رضائهم لاستخدامها في تطوير العملية التعليمية وتحسين مجتمع الكلية وأماكن الأنشطة والاطلاع.</p>
<p>- دعم التبادل الطلابي بين الكلية وكليات دولية من خلال اتفاقيات أو</p>	<p>5-2-2 استمرار ودعم برامج التبادل الطلابي لدعوة طلاب</p>

<p>أنشطة لجمعيات معتمدة بالكلية. - استمرار تخصيص بريد إلكتروني بمكتب وكيل الكلية للطلاب والإعلان عنه.</p>	<p>دولين لدورات تدريبية ودعم طلاب الكلية للتدريب بجامعات دولية.</p>
<p>3- زيادة الكفاءة التعليمية للدراسات العليا وتطوير البحث العلمي:</p>	
<p>1-3 زيادة الكفاءة التعليمية للدراسات العليا</p>	
<p>آليات التنفيذ</p>	<p>الأهداف الاستراتيجية</p>
<p>- تنفيذ لائحة الدراسات العليا ذات الساعات المعتمدة. - إدراج برامج جديدة بلائحة الدراسات العليا ذات الساعات المعتمدة.</p>	<p>1-1-3 تطوير برامج الدراسات العليا وفقاً لنظام الساعات المعتمدة.</p>
<p>- إعداد برنامج التدريب المهني. - اعتماد المستشفيات المشاركة في التدريب. - إعداد خطة لتدريب المتدربين. - عمل Logbook وطرق التقييم للبرنامج وللمتدربين.</p>	<p>2-1-3 إعداد برامج التدريب المهني مما يتوافق مع المواصفات القياسية المصرية والعالمية.</p>
<p>- إعداد مشروع لتطوير مكتبة الدراسات العليا. - تطوير العمل داخل مكتبة الدراسات العليا (من توثيق وحفظ). - الانتهاء من المكتبة الإلكترونية. - توثيق الرسائل العلمية منذ عام 2010.</p>	<p>3-1-3 تطوير مكتبة الدراسات العليا وإنشاء مكتبة إلكترونية.</p>
<p>2-3 تطوير البحث العلمي</p>	
<p>- تطوير الخطط البحثية للأقسام المختلفة في إطار الخطة البحثية المحدثة للجامعة. - ربط الخطة البحثية باحتياجات المجتمع طبقاً لرسالة الدراسات العليا بالكلية. - تنمية الموارد الذاتية بالكلية لدعم البحث العلمي.</p>	<p>1-2-3 تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام وربطها بخطة الكلية.</p>
<p>- نشر الوعي للمعايير القومية والدولية للبحث العلمي. - تدريب أعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءة البحث العلمي وزيادة قدراتهم على المنافسة على المشاريع الدولية.</p>	<p>2-2-3 رفع كفاءة العملية البحثية بالالتزام بالمعايير القومية والدولية.</p>
<p>- إعداد الكوادر البشرية من أعضاء هيئة التدريس والفنيين والإداريين. - تجهيز المكان. - تحديد مصادر التمويل.</p>	<p>3-2-3 إنشاء مركز متكامل لإعداد ومراجعة البحوث العلمية Integrated Research Center.</p>

<p>- تطوير مركز إجراءات التجارب الإكلينيكية.</p> <p>- وضع معايير وسياسات وإجراءات الاختبار لإجراء التجارب الإكلينيكية.</p> <p>- تحديد الموارد المالية المخصصة سنوياً.</p> <p>- التسويق لمركز التجارب الإكلينيكية.</p>	<p>4-2-3 إنشاء مركز لإجراء التجارب الإكلينيكية Clinical Trial Center.</p>
<p>آليات التنفيذ</p>	<p>الأهداف الاستراتيجية</p>
<p>- تنمية مصادر التمويل الذاتي.</p> <p>- حصر المشاريع البحثية مع الأقسام.</p> <p>- زيادة عدد المشاريع المشتركة مع جهات وهيئات بحثية.</p> <p>- تسويق مخرجات البحث العلمي.</p>	<p>5-2-3 تنمية مصادر التمويل الذاتي.</p>
<p>- تحديد المجالات والدوريات الصادرة من الكلية.</p> <p>- نشر مجلد واحد للنشر العلمي خاص بالكلية.</p> <p>- ربط الدوريات بالكلية بالشبكة القومية للمعلومات.</p> <p>- تحديث الدوريات العلمية بالكلية والعمل على تحديد معامل أثر للمجلات الصادرة من الكلية.</p>	<p>6-2-3 إعداد خطة تطوير إصدارات الدوريات والمجلات الصادرة من الكلية حتى نتمكن من الحصول على معامل أثر عال عالمياً.</p>
<p>- حصر الاتفاقيات الحالية مع الجامعات الأجنبية.</p> <p>- تحديد الاتفاقيات المفعلة.</p> <p>- زيادة عدد اتفاقيات التعاون العلمي مع الجامعات الدولية.</p> <p>- تنمية شبكة العلاقات الدولية مع الجامعات الأجنبية من خلال خريجي الكلية.</p>	<p>7-2-3 زيادة عدد اتفاقيات التعاون العلمي مع الجامعات الأجنبية وتفعيلها.</p>
<p>- إعداد خطة لزيادة البحوث المشتركة مع جامعات مصرية وإقليمية ودولية.</p> <p>- زيادة الدعم المادي لإجراء البحوث المشتركة بين الأقسام.</p> <p>- تحديد الهيئات والمؤسسات التي تمنح مشروعات بحثية مثل الهيئة الألمانية للتبادل الأكاديمي والاتحاد الأوروبي.</p> <p>- إعداد قاعدة بيانات لأعضاء هيئة التدريس الموفدين من قبل هذه الهيئات.</p> <p>- حصر المشاريع البحثية مع الهيئات المختلفة.</p> <p>- إقامة ورش عمل للتعريف بالمشروعات المقدمة من الجهات المانحة.</p> <p>- زيادة قنوات الاتصال بمشاريع الاتحاد الأوروبي.</p>	<p>8-2-3 تشجيع البحوث المشتركة مع هيئات ومؤسسات محلية وإقليمية ودولية.</p>

<p>- استحداث درجات علمية جديدة مثل ماجستير أمراض الكبد المتوطنة ودكتوراه الجهاز الهضمي.</p> <p>- استحداث درجة وقسم في التعليم الطبي.</p> <p>- نشر مخرجات البحوث العلمية على المجتمع المدني.</p> <p>- تطبيق مخرجات البحوث العلمية والبحثية في تطوير العملية التعليمية بالكلية.</p>	<p>9-2-3 الاستخدام الأمثل لمخرجات البحوث العلمية لخدمة العملية التعليمية والخدمات التنموية للمجتمع.</p>
---	--

4- زيادة كفاءة المشاركة المجتمعية:	
آليات التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
<p>- تحديد المؤسسات والهيئات الصحية والجمعيات الأهلية التي تتعاون مع الكلية.</p> <p>- تحديد الخدمات الصحية والتنموية المقدمة من الكلية للمجتمع.</p> <p>- عمل خطة لاستيفاء احتياجات المجتمع.</p> <p>- مبادرة لمكافحة الإدمان بين الشباب.</p> <p>- مبادرة لرعاية الأم والطفل.</p> <p>- اشترك أعضاء هيئة التدريس والطلاب والعاملين في الأنشطة والخدمات المجتمعية.</p> <p>- عمل بروتوكولات تعاون طبي بين كلية الطب والمحافظات المصرية في صورة إيفاد مجموعات متخصصة من أساتذة كلية الطب لإقامة ورش عمل تدريبية دورية للأطباء بالمحافظة 4 مرات سنوياً مع الكشف على الحالات المرضية وإيفاد الأطباء لتدريبهم من خلال الفصول الدراسية بالكلية.</p>	<p>1-4 تدعيم العلاقات والتعاون مع الهيئات ومؤسسات المجتمع المدني الصحية المحلية والعالمية لمواجهة المتغيرات والاحتياجات المجتمعية الخاصة بالمجال الصحي والتعليمي.</p>
<p>- تحديد المخرجات التعليمية المستهدفة في البرامج التعليمية التي تحتاج إلى التدريب المهني بالمجتمع.</p> <p>- التعاون مع الجهات المجتمعية المختلفة لتدريب الطلاب.</p> <p>- دعم وسائل المواصلات للطلاب للوصول إلى أماكن التدريب.</p> <p>- اشترك الطلاب في القوافل العلاجية.</p> <p>- وضع آلية لعملية تقويم برامج التدريب الميداني للطلاب.</p>	<p>2-4 تعزيز الاستفادة من المجتمع المحيط لدعم التدريب المهني لطلبة مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.</p>

<p>- دراسة رأي الجهات المجتمعية في الخدمات المقدمة من الكلية في المجال التعليمي ومجال خدمة المجتمع بصفة دورية من خلال القوافل الطبية وملتقى الخدمة.</p> <p>- اشترك الجهات المجتمعية في تطوير الخدمات بالكلية.</p>	<p>3-4 دعم المشاركة المجتمعية في تقييم وتطوير الخدمات المقدمة من الكلية في المجال التعليمي ومجال خدمة المجتمع.</p>
<p>- إعداد جدول زمني للمؤتمرات الدورية للخريجين.</p> <p>- تفعيل مكتب الخريجين وتحديد أماكن عملهم داخلياً وخارجياً.</p> <p>- وضع قاعدة بيانات.</p> <p>- تفعيل رابطة خريجي الكلية.</p>	<p>4-4 إعداد مؤتمرات دورية للخريجين وإنشاء مكتب للخريجين وزيادة التواصل مع الخريجين العاملين بالخارج.</p>
<p>- عمل خطة للقوافل العلاجية.</p> <p>- تطوير عمل القوافل العلاجية والمساهمة مع منظمات المجتمع المدني.</p> <p>- دراسة أثر القوافل العلاجية على المجتمع.</p>	<p>4-5 توسيع قاعدة القوافل العلاجية.</p>
<p>- نشر ثقافة حماية البيئة في محيط البيئة الداخلية للكلية.</p> <p>- تحديد الخدمات اللازمة لحماية البيئة التي يمكن للكلية تقديمها.</p> <p>- تطوير الخدمات المقدمة لحماية البيئة.</p> <p>- عمل اتفاقيات تعاون مع المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني للمشاركة في الأنشطة المقدمة لحماية البيئة.</p> <p>- التعاقد مع شركة للحفاظ على البيئة الداخلية داخل الكلية.</p>	<p>4-6 تقديم الخدمات اللازمة لحماية البيئة من التلوث والأخطار من خلال التعاون مع المؤسسات الحكومية والأهلية.</p>
<p>- دعم تقديم التسهيلات الخاصة.</p> <p>- عمل أبحاث في مجال حماية البيئة.</p> <p>- تقديم الدعم المادي لعمل المشروعات البحثية الموجهة لحماية البيئة.</p>	<p>4-7 تنمية المشروعات البحثية الموجهة لحماية البيئة.</p>
<p>5- تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس:</p>	
<p>آليات التنفيذ</p>	<p>الأهداف الاستراتيجية</p>
<p>- تطوير برامج التدريس.</p> <p>- إعداد خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>- إعداد دورات تدريبية.</p> <p>- دراسة مردود البرامج على العملية التعليمية والبحثية.</p>	<p>5-1 تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لرفع القدرات والمهارات في مجال التدريس والبحث العلمي.</p>

<p>- إعداد برامج لتنمية القيادات الإدارية بالكلية. - تنفيذ الخطة. - دراسة مردود البرامج.</p>	<p>2-5 إعداد وتنفيذ برامج لتنمية القيادات الإدارية الأكاديمية بالكلية.</p>
<p>- عمل خطة لزيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس للسفر إلى المؤتمرات العالمية. - تحديد ميزانية لسفر صغار الباحثين سنوياً.</p>	<p>3-5 دعم سفر أعضاء هيئة التدريس إلى المؤتمرات العالمية.</p>
<p>- عقد اتفاقيات مع الجامعات الأجنبية. - التواصل مع أعضاء هيئة التدريس بالخارج لدعم البعثات الخارجية.</p>	<p>4-5 زيادة عدد بعثات الإشراف المشترك بين الكلية والجامعات العالمية.</p>
<p>- دعم المؤتمرات العلمية بالكلية. - إعداد مؤتمر سنوي للكلية. - تحديد نتائج المؤتمر والأبحاث التي يمكن الاستفادة منها.</p>	<p>5-5 عقد المؤتمرات العلمية للأقسام المختلفة بالكلية مع الاستفادة من نتائجها.</p>
<p>- تنفيذ برامج توعية لحثهم على أهمية المشاركة في برامج التنمية المهنية المستدامة. - تنفيذ برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لتخصصاتهم. - توفير الموارد المالية والمادية والبشرية اللازمة للتدريب.</p>	<p>5-6 زيادة المهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وحثهم على التنمية المهنية المستدامة.</p>

6- تطبيق معايير الجودة وتقويم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية للكلية:

آليات التنفيذ	الأهداف الاستراتيجية
<p>- إعداد خطة لنشر ثقافة الجودة بالكلية. - إعداد نشرة دورية عن وحدة ضمان الجودة بالكلية. - عمل موقع إلكتروني لوحدة ضمان الجودة مرتبط بموقع الكلية.</p>	<p>1-6 نشر ثقافة الجودة</p>
<p>- إعداد خطة للتقويم الشامل والمستمر للقدرة المؤسسية. - إعداد خطة للتقويم الشامل للفاعلية التعليمية. - تنفيذ ومتابعة الخطة عن طريق التقارير ومؤشرات الأداء.</p>	<p>2-6 وضع خطة للتقويم الشامل والمستمر للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.</p>

<ul style="list-style-type: none"> - تحديد أنشطة وحدة ضمان الجودة. - إعداد التقارير الدورية للكلية وعرضها على المجالس المختلفة. - تنفيذ خطة تطوير الكلية المحدثة. - استكمال الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية المحدثة للكلية. 	<p>3-6 تطبيق نظم إدارة الجودة بشكل متوازن وبآليات محددة في جميع مكونات منظومة العمل بالكلية.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - إعداد خطة للمراجعة الداخلية. - تنفيذ خطة المراجعة الداخلية. - وضع مؤشرات للمتابعة والتقييم. 	<p>4-6 تطبيق نظام فعال للمتابعة والتقييم.</p>
<ul style="list-style-type: none"> - المشاركة في اجتماعات مركز الجودة بالجامعة. - الاشتراك في الدورات التدريبية بالمركز والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - عرض الممارسات الجيدة للجودة بالكلية في المؤتمرات المختلفة. 	<p>5-6 تواصل فعال مع مركز ضمان الجودة بالجامعة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.</p>

ملحق مصفوفة نقاط القوة و الضعف

نقاط الضعف	نقاط القوة
اولا: التخطيط الاستراتيجي	
وجود بعض نقاط القصور في أعداد و تصميم الخطة الاستراتيجية السابقة	وجود تقارير سنوية للخطة الاستراتيجية معلنة
	وجود رؤية و رسالة للكلية معتمدتان و معلنتان و الية لمراجعتها
	التقدم في خطة الكلية الجديدة معلن
	وجود فريق مؤهل مدرب علي التخطيط الاستراتيجي
	وجود خطة أستر اتيجية 2014-2019
ثانيا - القيادة والحوكمة	
عدم وجود اليات لضمان حداثة وشمولية المعلومات المعلنة عن الكلية	وجود معايير تقييم أداء القيادات معلنة و مطبقة
عدم كفاية خطة التدريب للقيادات.	يوجد دور داعم للقيادة في تعظيم الموارد الذاتية للكلية
عدم كفاية معايير تقييم أداء القيادات و عدم أستخدامها لنتائج تحسين الأداء المؤسسي	وجود معايير موضوعية لاختيار القيادات الأكاديمية و الإدارية و آليات تطبيقها لتحقيق تكافؤ الفرص معلنة و مطبقة
يوجد تغيير المستمر للقيادات و الخطط المعتمدة	وجود قيم جوهرية للمؤسسة معلنة و متاحة للمعنيين، و آليات فاعلة لضمان الشفافية و الممارسات العادلة و عدم التمييز و تطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة
عدم وجود خطة التغلب على الدروس الخصوصية منفذة	وجود هيكل تنظيمي معتمد و معلن و ملائم لحجم المؤسسة و نشاطها، و يتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها و أهدافها
ثالثا - إدارة الجودة و التطوير	
لا تتوافر الكوادر المؤهلة و لا يشارك بالوحدة مختلف الفئات بما يتناسب و حجم الكلية	يوجد أمتناع الأقسام عن المشاركة في المشاريع الموجودة
توجد محدودية في مناقشة نتائج التقييم مع الأطراف المعنية	توافر تقارير سنوية للكلية معلنة
توجد محدودية المشاركة من أعضاء هيئة التدريس/الهيئة المعاونة بالأقسام في أنشطة الوحدة	وجود وحدة لضمان الجودة لها هيكل تنظيمي و لائحة داخلية و تتوافر بها التجهيزات اللازمة لأداء مهامها.
لا يتوافر دليل لوحدة ضمان الجودة للتوعية	توفر جميع النماذج لقياس الأداء و الرضا و وجود أساليب و إجراءات و نماذج لتقييم جميع عناصر القدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية
رابعا - أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة	
عدم تحديد العبء الوظيفي لهيئة التدريس	يتم تنفيذ برامج تدريبية متعددة في التعليم و البحث العلمي و في التخصص مع وجود بيان إحصائي بها
محدودية إتخاذ إجراءات تصحيحية بناء على قياس الرضا	اعداد أعضاء هيئة التدريس كافية و ذات كفاءة
لم يتم تفعيل آلية تقييم أداء هيئة التدريس	يتلائم التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات
خامسا - الجهاز الإداري	
لا تتوافر برامج تدريبية خاصة بالجهاز الإداري و القيادات و أعضاء هيئة التدريس	اليات التعامل مع النقص/الزيادة في أفراد الجهاز الإداري في بعض الإدارات معلنة
لا يتم الاستفادة من قياس رضا الجهاز الإداري	وجود تقارير سنوية لتقييم الأداء.
عدم كفاية خطة تدريبية للإداريين	توافر عدد من الإداريين ملائم لحجم الكلية
عدم التوعية الكافية بوجود توصيف وظيفي لجميع الوظائف بما فيها المستحدث معلن	
يوجد عدم استغلال أقصى لموارد التدريس و التعلم.	
المرافق العامة غير مطابقة للمعايير و غير مؤهلة لاحتياجات المعاقين في	

نقاط القوة	نقاط الضعف
	الكلية
	عدم وجود مجلس للإداريين أسوة بمجلس الكلية لمناقشة كل ما يخص الجهاز الإداري
سادسا - الموارد المالية والمادية	
يوجد موقع للكلية على الانترنت باللغتين.	لا تتم متابعة خطة التعامل مع الأزمات
يتم التوسع في الموارد المتاحة للتدريس والتعلم	لا توجد متابعة لخطة الصيانة
تم البدء في ميكنة إدارات الكلية.	لا يتم تفعيل وسائل الاتصال والموقع الإلكتروني للكلية
يوجد نمو متزايد في أعداد الطلاب الوافدين القادمين من الدول العربية	لا يتم دراسة كفاءة الخدمات بالمكتبة وتحديث المكتبات بالكلية
توجد خطة للتعامل مع الأزمات	عدد المترددين على الموقع من أعضاء هيئة التدريس والطلاب محدود نظرا لعدم الانتظام في تحديثها.
يوجد معامل كمبيوتر للطلبة وخدمة الانترنت متاحة لهيئة التدريس والطلاب	لا توجد أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية بالكلية محدودة
توجد زيادة في الموارد الذاتية للكلية	المبنى قديم لا يتفق مع معايير الامن والسلامة.
تتوافر احتياجات المحافظة على الامن والسلامة ووجود لجنة التعامل مع الأزمات والكوارث.	
توجد عمليات الاحلال والتجديد بمبنى وقاعات وردهات الكلية	
وجود مكتبة بالكلية	
توجد خطة صيانة معتمدة	
سابعا - المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	
تم تحديث وتطوير لائحة برنامج البكالوريوس عام 2017 بنظام الساعات المعتمدة.	يوجد عدم متابعة بعض الأقسام لخطط التحسين الموجودة في تقرير المقررات
تتوافر أنماط للتعليم مثل "التعلم عن بعد" يساهم في تطوير البرامج والمقررات	لم يتم استكمال توصيف مقررات اللائحة الجديدة
توجد تقارير سنوية للبرنامج وبعض المقررات	
تشجع إدارة الكلية الطلاب على التجديد والابتكار	
توجد مصفوفة طرق التدريس والتقييم لنواتج التعلم للمقررات	لا توجد آلية استحداث برنامج/ مقررات جديدة
توجد كتلة حرجة من أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهام تطوير مقررات برنامج البكالوريوس	
تم استكمال إعداد تقارير البرنامج والمقررات في الموعد المحدد	
ثامنا - التدريس والتعلم	
يوجد معمل المهارات للتدريب علي مهارات الاتصال والتعلم ابالمحاكاة	لا يوجد معمل كمبيوتر مركزي للتدريب و أعداد و تنفيذ التعلم الإلكتروني والامتحانات
توجد كتلة حرجة من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين علي شهادات و دورات في التعلم الطبي للتدريب و تقديم الدعم والمشاركة في أنشطة التطوير.	لا توجد منظومة قياس رضا الطلاب واتخاذ الاجراءات التصحيحية
توجد تجارب بالكليات العالمية لأستراتيجيات التعلم الفعال وإعداد الامتحانات	لم يتم الاعلان عن اعتماد سياسات واضحة للتعامل مع مشاكل التعليم كالدروس الخصوصية ومراقبة فعاليتها
تتم زيادة كفاءة البرامج التدريبية و تقييم الألتزام بها خاصة برنامج تدريب الامتياز	لم يتم توحيد جدول مواصفات الأمتحان (blueprint) و تعميمه والاستفادة من التغذية الراجعة ومحدودية التدريب الميداني للطلاب.
يوجد مركز القياس والتقييم للتدريب و تحليل الامتحانات الموضوعية وإعداد بنك الاسئلة	حضور الطلاب للمحاضرات ضعيف
يتم الاستعانة بالممتحنين الخارجيين في بعض المقررات	

نقاط القوة	نقاط الضعف
توجد أنماط غير تقليدية من التعلم الذاتي و الألكتروني والتفاعلي	
تتلائم أنماط التعلم للمخرجات المستهدفة	
تتبنى الكلية استراتيجيات حديثة للتعليم والتعلم والتقويم	
تم اعتماد آلية لمراقبة تطبيق قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب في امتحانات أعمال السنة	
توجد زيادة نسبة الإختبارات الموضوعية	
يتم اعلان جداول التدريس والامتحانات والنتائج علي موقع الكلية	
توجد استراتيجيات للتدريس والتعلم والتقييم	
تاسعا: الطلاب والخريجون	
توجد مجالات يعدها ويصدرها الطلاب	لا توجد برامج جذب للوافدين.
يوجد مكتب للدعم الطلابي	لا يوجد تمثيل الطلاب في اللجان ذات الصلة
يوجد برنامج تعريفي وتأهيلي للطلاب الجدد.	لا توجد مواد تعليمية عالمية متاحة لمهارات التوظيف
تعدد الأنشطة الطلابية	لا توجد آلية محددة للكشف عن المتعثرين والموهوبين من الطلاب.
توجد إجراءات لتحفيز الطلاب المتفوقين.	لا توجد قواعد بيانات للخريجين تقيس التوجه الوظيفي.
يوجد مكتب الخريجين	لا يوجد الأعلام و الأعلان الكافي عن الدعم الطلابي بكافة أنواعه (خاصة علي موقع الكلية) وقياس مدى فعاليته.
يوجد دليل للطلاب على موقع الكلية	لا يوجد تواصل بين الكلية و خريجها
	لم يتم تفعيل رابطة الخريجين
	يوجد تغيير مستمر ومتلاحق للوائح
	توجد محدودية أماكن ممارسة لأنشطة الطلابية بالكلية.
عاشرا: البحث العلمي والأنشطة العلمية	
توجد زيادة معدلات النشر الدولي	لا يتم دعم وتحفيز الباحثين
لجنة لأخلاقيات للبحث العلمي معترف بها عالميا	خطة البحث العلمي غير محدثة
يوجد دور داعم للقيادة في تطوير مراكز البحث	لا توجد قواعد بيانات للابحاث والمعامل والاجهزه البحثيه والمشروعات والجوائز
يوجد مكتب للمنج لدعم البحث العلمي	
أحدي عشر: الدراسات العليا	
تستخدم البرامج المختلفة طرق تدريس متنوعه بما يتناسب مع كل برنامج	لا توجد الية واضحة للاستفادة من أستطلاع رأي الطلاب وهيئة التدريس
توجد لائحة دراسات عليا محدثه متوافقه مع لائحة الجامعة و رؤية و رسالة الكلية كما أنها تتناسب بالمرونة بما يتوافق مع مصلحة الطلبة	الموارد و الأماكنيات و التسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية لا تتناسب مع عدد الطلاب وعدد البرامج التي تقدمها الكلية
برامج دراسات عليا متنوعة ومنها عدد من البرامج المستحدثة	لا يوجد إليه ممنهجه لمتابعة موضوعية وعدالة التقويم
تقوم الاقسام بإعداد تقارير البرامج سنويا و عرضها على الاقسام المعنية	لم يتم إستكمال المراجعة الخارجية لبعض البرامج التي تم تعديلها
البرامج موصفة ومعتمدة ولها معايير اكاديمية متبناه و متوافقة مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة	لا زال عدد كبير من البرامج يعتمد علي مستشفى بني سويف الجامعي فقط في لتدريب
تتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير القياسية كما انها تتناسب مع مقرراتها.	
أثنا عشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	
يوجد تنوع في أنشطة خدمة المجتمع خاصة بالمستشفيات و الوحدات ذات الطابع الخاص والقوافل الصحية	لا يتم قياس رضا الاطراف المجتمعية بصورة منظمه واليات معلنة للاستفادة منه بشكل أفضل في تطوير الاداء

نقاط الضعف	نقاط القوة
لا يتم توثيق جميع الأنشطة بشكل منتظم	
لا تشارك الأطراف المجتمعية و الطلاب في مجالس/لجان المؤسسة (مجلس الكلية) مجلس لجنة المجتمع والبيئة- لجنة شئون التعليم والطلاب	

ملحق مصفوفة الفرص و التحديات

التحديات	الفرص
اولا: التخطيط الإستراتيجي	
الوضع التنافسي للكلية غير جيد	وجود جهات تدعم ماديا مشاريع في التخطيط الأستراتيجي و الجودة.
عدم وجود خطة استراتيحية محدثة للجامعة	
ثانيا - القيادة والحوكمة	
تراجع المصداقية والاخلاقيات بين أفراد المجتمع	يوجد استقرار للاوضاع الامنية مقارنة بالبلاد المحيطة
السياسات واللوائح العليا مقيدة لعمل الكلية	يوجد اهتمام حكومي بتوفير البيانات لدعم إتخاذ القرار
يوجد اختراق مجتمعي لحقوق الملكية الفكرية	
توافر التعليم الموازي الغير مؤسسي	
ثالثا - إدارة الجودة والتطوير	
	يوجد اتجاه عام للدولة نحو تبني أنظمة الجودة بأعتماد ميزات لتمويل مشاريع للتطوير المستمر
	توجد زيادة الأهتمام القومي و العالمي بالتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية
	وجود هيئة للأعتماد المحلي
رابعا - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	
تجذب الجامعات الخاصة ودول الخليج أعضاء هيئة التدريس والخريجين	تحرص الدولة على رفع المستوي المادي و الرضا لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
خامسا - الجهاز الإداري	
	لا توجد سياسات معيقة للدولة في محدودية التعيين بما لا يسمح بإحلال المتقاعدين على المعاش
سادسا - الموارد المالية والمادية	
	تتوافر جهات متعددة للتبرع خاصة للمستشفيات
	توجد مشاريع قومية وعالمية للتطوير في البنية والتجهيزات
سابعا - المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	
عدم الاعتراف من هيئة التعليم الطبي الفيدرالية WFME بخريجي البرنامج إعتبارا من عام 2023 يؤثر علي الكلية	توجد برامج تدريبية متاحة من الهيئة القومية عن توصيف البرامج والمقررات
	تم تحديث المعايير القومية القياسية لخريجي كليات الطب وتوافر معايير عالمية يمكن تبنيها
ثامنا - التدريس والتعلم	
أعداد الطلاب المفروضة على الكلية كبيرة	يوجد تطور سريع عالميا في طرق التدريس و التدريب والامتحانات
سياسة التعليم المجاني تؤثر علي دعم الكلية ماليا	توجد حقائب تدريبية بالهيئة القومية لاستراتيجيات التعلم الفعال وإعداد الامتحانات
تحرير سعر الصرف اثر سلبي علي قدرات الكلية	توجد منح محلية وعالمية لتمويل مشروعات تطوير التعليم
	توجد برامج تدريبية عالمية للطلاب علي الأنترنت مثل برنامج DREXEL لمهارات التواصل
تاسعا: الطلاب والخريجون	

التحديات	الفرص
سياسات القبول التي تسمح بأعداد و نوعية من الطلاب بما لا يتناسب وإمكانات الكلية تؤثر سلبا علي اداء الكلية	
يوجد تغيير مستمر ومتلاحق للوائح	
عاشرا: البحث العلمي والأنشطة العلمية	
	يوجد إتاحة الحصول على مشروعات تنافسية وبحثية
	يتم إتاحة بنك المعلومات
	يوجد وقف علمي بالجامعة
	تتجه الجهات المانحة المصرية والاجنبية لتمويل المشروعات المشتركة مع الدول الافريقية
	لا توجد كليات و مراكز بحثية متخصصة منافسة للكلية بالمحافظة.
أحدي عشر: الدراسات العليا	
يوجد زيادة في الطلب علي الزمالة المصرية	توجد زيادة الطلب القومي والإقليمي على الدبلومات المهنية
لا توجد الشراكة مع جامعات إقليمية وعالمية	يوجد دعم فني لإعتماد برامج والمقدم من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد
توجد بعض المؤسسات التي تمنح درجات مهنية واكاديمية مؤهلة للاطباء	
توجد برامج الجامعات المنافسة	
أثنا عشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	
	توجد شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية
الأزمات الاقتصادية المحلية و العالمية و تأثيرها علي التنمية يؤثر في أنشطة الكلية المجتمعية محدود	توجد الكثير من الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة.
	تقوم الجامعات المنافسة في المناطق المحيطة بأنشطة مجتمعية كثيرة والإعلان عنها بشكل مميز

مصفوفة نقاط القوة للتحليل البيئي للخطة الاستراتيجية 2019-2024

ثقل نسبي	وزن نسبي	نسبة متوسطة			العبارة
		لا	الي حد ما	نعم	
أولاً: التخطيط الإستراتيجي					
2.5	2.63	6.0%	25.0%	69.0%	وجود تقارير سنوية للخطة الاستراتيجية معلنة
2.4	2.66	12.9%	7.8%	79.2%	وجود رؤية ورسالة للكلية معتمدتان و معلنتان و الية لمراجعتها
2.1	2.07	30.6%	31.7%	37.7%	التقدم في خطة الكلية الجديدة معلن
2.0	2.47	15.0%	23.0%	62.0%	وجود فريق مؤهل مدرب علي التخطيط الأستراتيجي
1.8	2.18	18.9%	43.8%	37.2%	وجود جهات تدعم ماديا مشاريع في التخطيط الأستراتيجي و الجودة.
1.3	2.62	14.6%	9.1%	76.3%	وجود خطة أستراتيجية 2014-2019
ثانيا - القيادة والحوكمة					
2.9	2.47	15.4%	22.3%	62.3%	يوجد استقرار للوضع الامنية مقارنة بالبلاد المحيطة
2.8	2.08	26.5%	37.7%	35.8%	يوجد اهتمام حكومي بتوفير البيانات لدعم إتخاذ القرار
2.7	2.672	8.0%	16.8%	75.2%	وجود معايير تقييم أداء القيادات معلنة و مطبقة
2.5	2.88	3.6%	4.4%	92.0%	يوجد دور داعم للقيادة في تعظيم الموارد الذاتية للكلية
2.4	2.648	12.8%	9.6%	77.6%	وجود معايير موضوعية لأختيار القيادات الأكاديمية و الإدارية و أليات تطبيقها لتحقيق تكافؤ الفرص معلنة و مطبقة
1.9	2.74	8.9%	7.7%	83.4%	وجود قيم جوهرية للمؤسسة معلنة و متاحة للمعنيين، و أليات فاعلة لضمان الشفافية و الممارسات العادلة و عدم التمييز و تطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة
1.7	2.70	9.2%	11.4%	79.4%	وجود هيكل تنظيمي معتمد و معلن و ملائم لحجم المؤسسة و نشاطها، و يتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها و أهدافها
ثالثا - إدارة الجودة و التطوير					
2.9	2.64	12.9%	9.8%	77.2%	يوجد اتجاه عام للدولة نحو تبني أنظمة الجودة بأعتماد ميزانيات لتمويل مشاريع للتطوير المستمر
2.9	2.71	8.9%	10.8%	80.3%	توجد زيادة الأهتمام القومي و العالمي بالتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية
2.8	1.57	55.0%	33.0%	12.0%	يوجد أمتناع الأقسام عن المشاركة في المشاريع الموجودة
2.7	2.71	5.8%	17.5%	76.6%	وجود هيئة للأعتماد المحلي
2.1	2.53	9.6%	28.0%	62.4%	توافر تقارير سنوية للكلية معلنة
2.1	2.78	6.8%	8.8%	84.5%	وجود وحدة لضمان الجودة لها هيكل تنظيمي و لائحة داخلية و تتوافر بها التجهيزات اللازمة لاداء مهامها.
1.6	2.58	10.0%	22.0%	68.0%	توفر جميع النماذج لقياس الاداء و الرضا
1.4	2.71	8.9%	10.9%	80.2%	وجود أساليب و إجراءات و نماذج لتقييم جميع عناصر القدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية
رابعا - أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة					
2.9	2.45	20.0%	15.0%	65.0%	يتم تنفيذ برامج تدريبية متعددة في التعليم و البحث العلمي و في التخصص مع وجود بيان إحصائي بها
2.2	2.14	20.5%	45.4%	34.2%	تحرص الدولة على رفع المستوي المادي و الرضا لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة

1.4	2.685	10.0%	11.5%	78.5%	اعداد أعضاء هيئة التدريس كفاية و ذات كفاءة
1.2	2.73	10.5%	6.0%	83.5%	يتلائم التخصص العلمي لاعضاء هيئة التدريس
خامسا - الجهاز الإداري					
2.7	2.7	0.0%	30.0%	70.0%	اليات التعامل مع النقص/الزيادة فى أفراد الجهاز الادارى فى بعض الادارات معلنة
2.5	2.9	0.0%	10.0%	90.0%	وجود تقارير سنوية لتقييم الاداء.
1.6	2.73	6.2%	14.4%	79.3%	توافر عدد من الاداريين ملائم لحجم الكلية
1.2	1.89	29.4%	52.2%	18.5%	توجد سياسات معيقة للدولة فى محدودية التعيين بما لا يسمح بإحلال المتقاعدين على المعاش
سادسا - الموارد المالية والمادية					
2.9	2.32	25.4%	16.9%	57.7%	تتوافر جهات متعددة للتبرع خاصة للمستشفيات
2.9	2.73	5.5%	15.5%	79.0%	يتم التوسع فى الموارد المتاحة للتدريس والتعلم
2.9	2.78	5.0%	11.5%	83.5%	تم البدء فى ميكنة إدارات الكلية.
2.8	2.00	28.2%	43.4%	28.5%	يوجد نمو متزايد فى أعداد الطلاب الوافدين القادمين من الدول العربية
2.8	2.67	10.2%	12.6%	77.2%	توجد خطة للتعامل مع الأزمات
2.8	2.82	5.0%	7.5%	87.5%	يوجد معامل كمبيوتر للطلبة وخدمة الانترنت متاحة لهيئة التدريس والطلاب
2.7	2.36	20.5%	23.1%	56.5%	توجد مشاريع قومية وعالمية للتطوير فى البنية والتجهيزات
2.7	2.78	5.1%	11.3%	83.6%	توجد زيادة فى الموارد الذاتية للكلية
2.6	2.52	18.9%	10.4%	70.7%	تتوافر احتياجات المحافظة على الامن والسلامة ووجود لجنة التعامل مع الازمات والكوارث.
2.4	2.775	5.0%	12.5%	82.5%	توجد عمليات الاحلال والتجديد بمبانى وقاعات وردهات الكلية
2.3	2.88	0.5%	10.5%	89.0%	وجود مكتبة متطورة
2.2	2.63	11.1%	14.2%	74.7%	توجد خطة صيانة معتمدة
1.9	2.77	8.3%	6.2%	85.5%	يوجد موقع للكلية على الانترنت باللغتين.
سابعا - المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية					
2.8	2.62	3.0%	32.0%	65.0%	تم تحديث وتطوير لائحة برنامج البكالوريوس عام 2017 بنظام الساعات المعتمدة.
2.8	2.67	8.5%	15.5%	76.0%	تتوافر أنماط للتعليم مثل "التعلم عن بعد" يساهم فى تطوير البرامج والمقررات
2.7	2.61	8.0%	23.0%	69.0%	توجد تقارير سنوية للبرنامج وبعض المقررات
2.7	3	0.0%	0.0%	100.0%	تشجع إدارة الكلية الطلاب على التجديد والابتكار
2.6	2.4	14.0%	32.0%	54.0%	توجد مصفوفة طرق التدريس والتقييم لنواتج التعلم للمقررات
2.4	2.39	20.0%	21.0%	59.0%	توجد برامج تدريبية متاحة من الهيئة القومية عن توصيف البرامج والمقررات
2.4	2.42	12.8%	32.8%	54.5%	تم تحديث المعايير القومية القياسية لخريجي كليات الطب وتوافر معايير عالمية يمكن تبنيها
2.1	2.64	7.0%	22.0%	71.0%	توجد كتلة حرجة من أعضاء هيئة التدريس للقيام بمهام تطوير مقررات برنامج البكالوريوس
2.0	2	35.0%	30.0%	35.0%	تم استكمال إعداد تقارير البرنامج والمقررات فى الموعد المحدد
ثامنا - التدريس والتعلم					
2.9	2.63	11.0%	15.0%	74.0%	يوجد معمل المهارات للتدريب علي مهارات الاتصال والتعلم بالحاكاة

2.9	2.665	11.0%	11.5%	77.5%	توجد كتلة حرجة من أعضاء هيئة التدريس الحاصلين علي شهادات و دورات في التعلم الطبي للتدريب و تقديم الدعم والمشاركة في أنشطة التطوير.
2.8	2.34	13.0%	40.0%	47.0%	توجد تجارب بالكليات العالمية لأستراتيجيات التعلم الفعال وإعداد الامتحانات
2.7	2.08	25.8%	39.8%	34.5%	يوحد تطور سريع عالميا في طرق التدريس و التدريب والامتحانات
2.7	2.26	0.0%	74.0%	26.0%	تتم زيادة كفاءة البرامج التدريبية و تقييم الألتزام بها خاصة برنامج تدريب الامتياز
2.7	2.66	12.0%	10.0%	78.0%	يوجد مركز القياس و التقويم للتدريب و تحليل الامتحانات الموضوعية وإعداد بنك الاسئلة
2.6	2.785	5.0%	11.5%	83.5%	يتم الاستعانة بالممتحنين الخارجيين في بعض المقررات
2.6	2.655	11.0%	12.5%	76.5%	توجد أنماط غير تقليدية من التعلم الذاتي و الألكتروني و التفاعلي
2.4	2.2	25.0%	30.0%	45.0%	توجد حفائب تدريبية بالهيئة القومية لاستراتيجيات التعلم الفعال وإعداد الامتحانات
2.4	2.73	6.5%	14.0%	79.5%	تتلائم أنماط التعلم للمخرجات المستهدفة
2.3	2.76	6.5%	11.0%	82.5%	توجد منح محلية و عالمية لتمويل مشروعات تطوير التعليم
2.1	2.645	11.5%	12.5%	76.0%	توجد برامج تدريبية عالمية للطلاب علي الأنترنت مثل برنامج DREXEL لمهارات التواصل
1.8	2.665	10.5%	12.5%	77.0%	تتبنى الكلية استراتيجيات حديثة للتعليم و التعلم و التقويم
1.8	3	0.0%	0.0%	100.0%	تم اعتماد آلية لمراقبة تطبيق قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب في امتحانات أعمال السنة
1.7	2.65	12.0%	11.0%	77.0%	توجد زيادة نسبة الإختبارات الموضوعية
1.5	3	0.0%	0.0%	100.0%	يتم اعلان جداول التدريس والامتحانات و النتائج علي موقع الكلية
1.4	2.82	5.0%	8.0%	87.0%	توجد استراتيجيات للتدريس و التعلم و التقويم
تاسعا: الطلاب والخريجون					
2.9	3	0.0%	0.0%	100.0%	توجد مجلات يعدها ويصدرها الطلاب
2.9	3	0.0%	0.0%	100.0%	يوجد مكتب للدعم الطلابي
2.8	3	0.0%	0.0%	100.0%	يوجد برنامج تعريفى وتأهيلي للطلاب الجدد.
2.7	3	0.0%	0.0%	100.0%	تعدد الأنشطة الطلابية
2.6	3	0.0%	0.0%	100.0%	توجد إجراءات لتحفيز الطلاب المنفوقين.
2.3	3	0.0%	0.0%	100.0%	يوجد مكتب الخريجين
1.2	3	0.0%	0.0%	100.0%	يوجد دليل للطلاب على موقع الكلية
عاشرا: البحث العلمي والأنشطة العلمية					
2.9	2	35.0%	30.0%	35.0%	يوجد إتاحة الحصول على مشروعات تنافسية و بحثية
2.9	3	0.0%	0.0%	100.0%	يوجد إتاحة الحصول على مشروعات تنافسية و بحثية
2.8	2.44	19.0%	18.0%	63.0%	توجد زيادة معدلات النشر الدولي
2.8	2.62	10.0%	18.0%	72.0%	لجنة لأخلاقيات للبحث العلمي معترف بهما عالميا
2.8	2.62	10.0%	18.0%	72.0%	يتم إتاحة بنك المعلومات
2.5	2.61	7.0%	25.0%	68.0%	يوجد دور داعم للقيادة في تطوير مراكز البحث
1.6	2.08	33.0%	26.0%	41.0%	يوجد وقف علمي بالجامعة
1.4	2.51	20.0%	9.0%	71.0%	نتجة الجهات المانحة المصرية و الجنبية لتمويل المشروعات المشتركة مع الدول الافريقية
1.4	2.52	9.0%	30.0%	61.0%	يوجد مكتب للمنح لدعم البحث العلمي

1.4	1.92	27.5%	53.0%	19.5%	توجد كليات و مراكز بحثيه متخصصه منافسة للكلية.
أحدي عشر: الدراسات العليا					
2.9	2.6	15.0%	10.0%	75.0%	توجد زيادة الطلب القومي والإقليمي على الدبلومات المهنية
2.9	2.72	9.0%	10.0%	81.0%	توجد لائحة دراسات عليا محدثه متوافقه مع لائحة الجامعة و رؤية و رسالة الكلية كما أنها تتناسب بالمرونة بما يتوافق مع مصلحة الطلبة
2.7	3	0.0%	0.0%	100.0%	برامج دراسات عليا متنوعة ومنها عدد من البرامج المستحدثة
2.5	2.66	11.5%	11.0%	77.5%	تقوم الاقسام بإعداد تقارير البرامج سنويا و عرضها على الاقسام المعنية
2.1	2.695	10.0%	10.5%	79.5%	البرامج موصفة ومعتمدة ولها معايير اكاديمية متبناه و متوافقة مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة
2.0	2.78	5.0%	12.0%	83.0%	تتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير القياسية كما انها تتناسب مع مقرراتها.
1.8	2.655	9.0%	16.5%	74.5%	تستخدم البرامج المختلفة طرق تدريس متنوعه بما يتناسب مع كل برنامج
1.4	2.715	9.5%	9.5%	81.0%	يوجد دعم فنى لإعتماد برامج والمقدم من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد
أثنا عشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة					
2.9	2.65	10.0%	15.0%	75.0%	توجد شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية
2.8	2.38	23.2%	15.8%	60.9%	توجد الكثير من الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة.
2.6	2.45	20.0%	15.0%	65.0%	يوجد تنوع في أنشطة خدمة المجتمع خاصة بالمستشفيات و الوحدات ذات الطابع الخاص والقوافل الصحية
1.3	1.75	46.5%	31.8%	21.7%	تقوم الجامعات المنافسة في المناطق المحيطة بأنشطة مجتمعية كثيرة والإعلان عنها بشكل مميز

مصفوفة نقاط الضعف للتحليل البيئي للخطة الاستراتيجية 2019-2024

ثقل نسبي	وزن نسبي	نسبة متوسطة			العبرة
		لا	الي حد ما	نعم	
اولا: التخطيط الإستراتيجي					
2.90	2.082222	37.8%	16.2%	46.0%	وجود بعض نقاط القصور في أعداد الخطة الاستراتيجية السابقة
2.70	1.823077	32.2%	53.4%	14.5%	الوضع التنافسي للكلية جيد
2.40	1.809231	45.2%	28.6%	26.2%	وجود خطة استراتيجية محدثة للجامعة
2.00	0.618462	22.0%	55.0%	23.0%	وجود كيانات تقدم الدعم الفني ببرامج تدريبية في التخطيط الإستراتيجي
ثانيا - القيادة والحوكمة					
2.90	1.690769	47.7%	35.5%	16.8%	توجد البات لضمان حداثة وشمولية المعلومات المعلنة عن الكلية
2.80	1.65	55.0%	25.0%	20.0%	توجد خطة تدريب للقيادات
2.70	1.5	64.0%	22.0%	14.0%	توجد معايير تقييم أداء القيادات و استخدام النتائج لتحسين الأداء المؤسسي
2.60	2.24	16.0%	44.0%	40.0%	يوجد تغيير المستمر للقيادات والخطط المعتمدة
2.40	2.118462	31.5%	25.4%	43.1%	تراجع المصداقية والاخلاقيات بين أفراد المجتمع
2.10	2.353333	6.7%	51.3%	42.0%	السياسات واللوائح العليا مفيدة لعمل الكلية
1.90	1.724615	44.3%	38.9%	16.8%	لا يوجد اختراق مجتمعي لحقوق الملكية الفكرية
1.60	1.75	45.0%	35.0%	20.0%	توجد خطة للتغلب على الدروس الخصوصية منفذة
1.40	1.595385	55.4%	32.3%	12.3%	لا يتوافر التعليم الموازي الغير مؤسسي
ثالثا - إدارة الجودة والتطوير					
2.90	2.48	11.2%	29.6%	59.2%	لا تتوافر الكوادر المؤهلة ولا يشارك بالوحدة مختلف الفئات بما يتناسب وحجم الكلية
2.90	1.761538	46.6%	30.6%	22.8%	لا توجد محدودية مناقشة نتائج التقييم مع الأطراف المعنية
2.80	2.39	12.0%	37.0%	51.0%	توجد محدودية المشاركة من أعضاء هيئة التدريس/الهيئة المعاونة بالأقسام في أنشطة الوحدة
2.00	2.412	18.4%	22.0%	59.6%	لا يتوافر دليل لوحدة ضمان الجودة للتوعية
رابعا - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة					
2.90	2.4	15.0%	30.0%	55.0%	يوجد عدم تحديد العبء الوظيفي لهيئة التدريس
2.80	2.48	15.0%	22.0%	63.0%	محدودية إتخاذ اجراءات تصحيحية بناء على قياس الرضا
2.70	2.45	10.0%	35.0%	55.0%	لم يتم تفعيل آلية تقييم أداء هيئة التدريس
2.50	2.286154	25.2%	20.9%	53.8%	تجذب الجامعات الخاصة ودول الخليج أعضاء هيئة التدريس والخريجين
خامسا - الجهاز الإداري					
2.90	1.2	80.0%	20.0%	0.0%	تتوافر برامج تدريبية خاصة بالجهاز الاداري قيادات وأعضاء
2.80	1.7	30.0%	70.0%	0.0%	يتم الاستفادة من قياس رضا الجهاز الاداري
2.70	1	100.0%	0.0%	0.0%	توجد خطة تدريبية للداريين
2.70	1.1	90.0%	10.0%	0.0%	وجود توصيف وظيفي لجميع الوظائف بما فيها المستحدث معن
2.40	2.225	10.0%	57.5%	32.5%	يوجد عدم استغلال أقصى لموارد التدريس والتعلم
2.00	2.364444	8.9%	45.8%	45.3%	المرافق العامة غير مطابقة للمعايير وغير مؤهلة لاحتياجات المعاقين في الكلية

1.50	1.2	80.0%	20.0%	0.0%	وجود مجلس للإداريين أسوة بمجلس الكلية لمناقشة كل ما يخص الجهاز الإداري
سادسا - الموارد المالية والمادية					
2.90	1.706667	42.9%	43.6%	13.6%	تتم متابعة خطة للتعامل مع الأزمات
2.70	1.715	48.5%	31.5%	20.0%	توجد متابعة خطة الصيانة
2.50	1.72	47.5%	33.0%	19.5%	يتم تفعيل وسائل الاتصال والموقع الإلكتروني
2.40	1.915	25.5%	57.5%	17.0%	يتم دراسة كفاءة الخدمات بالمكتبة وتحديث المكتبات بالكلية
2.40	2.17	32.9%	36.9%	30.2%	عدد المترددين على الموقع من أعضاء هيئة التدريس والطلاب محدود نظرا لعدم الانتظام في تحديثها.
2.30	1.83	32.0%	53.0%	15.0%	توجد أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية بالكلية محدودة
1.20	2.02	37.7%	32.6%	29.7%	المبنى قديم لا يتفق مع معايير الامن والسلامة.
سابعا - المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية					
2.80	2.0625	14.5%	64.8%	20.8%	عدم الاعتراف من هيئة التعليم الطبي الفيدرالية WFME بخريجي البرنامج إعتبارا من عام 2023 يؤثر علي الكلية
2.80	2.35	20.0%	25.0%	55.0%	يوجد عدم متابعة بعض الأقسام لخطط التحسين الموجودة في تقرير المقررات
2.70	1.92	49.0%	10.0%	41.0%	تم استكمال توصيف مقررات اللانحة الجديدة
2.40	2.49	13.0%	25.0%	62.0%	لا توجد آلية أستحداث برنامج/ مقررات
ثامنا - التدريس والتعلم					
2.90	1.67	61.0%	11.0%	28.0%	توجد معمل كمبيوتر مركزي للتدريب و أعداد و تنفيذ التعلم الإلكتروني والامتحانات
2.90	1.835	31.5%	53.5%	15.0%	توجد منظومة قياس رضا الطلاب واتخاذ الاجراءات التصحيحية
2.80	1.4325	47.5%	20.0%	32.5%	تم إعتتماد سياسات واضحة للتعامل مع مشاكل التعليم كالدروس الخصوصية ومراقبة فعاليتها
2.80	1.8	45.0%	30.0%	25.0%	تم توحيد جدول مواصفات الامتحان (blueprint) و تعميمه والإستفادة من التغذية الراجعة ومحدودية التدريب الميداني للطلاب.
2.70	2.23	32.3%	43.5%	24.3%	أعداد الطلاب المفروضة على الكلية كبيرة
2.30	2.2025	20.8%	38.3%	41.0%	حضور الطلاب للمحاضرات ضعيف
1.40	2.017778	33.1%	42.0%	24.9%	سياسة التعليم المجاني تؤثر علي دعم الكلية ماليا
1.10	2.809231	37.2%	35.4%	27.4%	تحرير سعر الصرف اثر سلبي علي قدرات الكلية
تاسعا: الطلاب والخريجون					
2.90	2.0325	32.3%	32.3%	35.5%	لا توجد برامج جذب للوافدين.
2.90	2.205	20.0%	39.5%	40.5%	لا يوجد تمثيل الطلاب في اللجان ذات الصلة
2.90	1.35	75.0%	15.0%	10.0%	توجد مواد تعليمية عالمية متاحة لمهارات التوظيف
2.90	1.785	31.5%	58.5%	10.0%	توجد آلية محددة للكشف عن المتعثرين والموهوبين من الطلاب.
2.80	2.14	43.0%	0.0%	57.0%	سياسات القبول التي تسمح بأعداد و نوعية من الطلاب بما لا يتناسب وإمكانات الكلية تؤثر سلبي علي اداء الكلية
2.70	2.35	15.0%	35.0%	50.0%	لا يوجد الأعلام و الأعلان الكافي عن الدعم الطلابي بكافة أنواعه (خاصة علي موقع الكلية) وقياس مدى فعاليتها.
2.40	2.28	25.8%	20.5%	53.8%	لا يوجد تواصل بين الكلية و خريجها
2.20	2.26	31.5%	11.0%	57.5%	لم يتم تفعيل رابطة الخريجين
2.10	1.42	58.0%	42.0%	0.0%	توجد وسائل اتصال متطورة مما يتيح التواصل مع الطلاب بسهولة لتفعيل الدعم بكافة صورته

1.40	2.215	26.8%	25.0%	48.3%	يوجد تغيير مستمر ومتلاحق للوائح
1.40	3	0.0%	0.0%	100.0%	توجد محدودية أماكن ممارسة لأنشطة الطلابية بالكلية.
1.10	1.993333	35.8%	29.1%	35.1%	توجد قواعد بيانات للخريجين تقيس التوجه الوظيفي.
عاشرا: البحث العلمي والأنشطة العلمية					
3.00	1.57	64.0%	15.0%	21.0%	توجد أساليب لدعم وتحفيز الباحثين
2.70	1.63	57.0%	23.0%	20.0%	يتم تحديث خطة البحث العلمي
2.40	1.81	52.0%	15.0%	33.0%	توجد قواعد بيانات للابحاث والمعامل والاجهزه البحثيه والمشروعات والجوائز
أحدي عشر: الدراسات العليا					
3.00	2.535	11.0%	24.5%	64.5%	لا توجد الية واضحة للاستفادة من أستطلاع رأي الطلاب وهيئة التدريس
2.90	2.755	5.0%	14.5%	80.5%	الموارد و الأمكانيات و التسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية لا تتناسب مع عدد الطلاب وعدد البرامج التي تقدمها الكلية
2.70	2.5175	6.0%	36.3%	57.8%	لا يوجد أليه ممنهجه لمتابعة موضوعية وعدالة التقويم
2.60	1.63	62.0%	13.0%	25.0%	لا يوجد زيادة في الطلب علي الزمالة المصرية
2.60	1.7275	43.8%	39.3%	17.0%	تم إستكمال المراجعة الخارجية لبعض البرامج التي تم تعديلها
2.60	1.96	36.5%	31.0%	32.5%	توجد الشراكة مع جامعات إقليمية وعالمية
2.50	1.94	33.0%	40.0%	27.0%	لا توجد بعض المؤسسات التي تمنح درجات مهنية وأكاديمية مؤهلة للأطباء
1.80	1.765	45.8%	32.0%	22.3%	لا توجد برامج الجامعات المنافسة
1.20	1.9725	30.3%	42.3%	27.5%	لا زال عدد كبير من البرامج يعتمد علي مستشفى بني سويف الجامعي فقط في لتدريب
أثنا عشر: المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة					
3.00	1.63	62.0%	13.0%	25.0%	لا يتم قياس رضا الاطراف المجتمعية بصورة منظمه واليات معلنة للاسفادة منه بشكل أفضل في تطوير الأداء
2.90	2.0675	33.5%	27.8%	38.8%	لا يتم توثيق جميع الانشطة بشكل منتظم
2.70	1.84	47.3%	21.3%	31.3%	تشارك الأطراف المجتمعية و الطلاب في مجالس/لجان المؤسسة (مجلس الكلية) مجلس لجنة المجتمع والبيئة- لجنة شؤون التعليم والطلاب
1.20	2.104615	29.7%	30.0%	40.3%	الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيرها علي التنمية يوتر في أنشطة الكلية المجتمعية محدود

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للكلية (2019-2024)

1- رفع القدرة المؤسسية للكلية وتحسين وضعها التنافسي:

الإطار الزمني	الموازنة بالآلاف	مسؤول التنفيذ	المؤشرات	آليات التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية
سنويا	صفر	- مجلس الكلية. - مدير الكلية	- وجود هيكل تنظيمي محدث	- تحديد الإدارات المستحدثة والأقسام الأكاديمية الجديدة. - مراجعة وتحديث هيكل تنظيمي متكامل وشامل يوضح العلاقة مع الإدارات والأقسام المستحدثة بالكلية.	1-1 تطوير الهيكل التنظيمي للكلية واستحداث إدارات وأقسام جديدة.
سنويا	50	- عميد الكلية. - مدير الكلية - مجلس الكلية - وحدة التدريب - وحدة ضمان الجودة	- تحسن 20 % سنويا في اراء العاملين عن القيادة - مشاركة أعضاء هيئة التدريس في اختيار القيادات الأكاديمية. - دورات لتنمية الكوادر الجديدة	- وضع قواعد النمط الديمقراطي للقيادة. - إعداد الكوادر البشرية القادرة على وضع السياسات اللازمة لدعم مبدأ القيادة والحوكمة من خلال خطة التدريب. - مراجعة معايير لاختيار القيادات وتفعيل دور أعضاء هيئة التدريس في اختيار القيادات الأكاديمية.	2-1 تدعيم مبدأ القيادة والحوكمة وتطوير أسلوب اتخاذ القرار.
كل 5 سنين	50	- عميد الكلية. - لجنة أخلاقيات البحث العلمي - لجنة تفعيل	- وجود ميثاق شرف وكود الممارسات الأخلاقية محدث - اجراءات متخذة لتطبيقه	- مراجعة ميثاق شرف وكود الممارسات الأخلاقية. - وضع آليات تنفيذ ومراقبة تطبيق ميثاق شرف وكود الممارسات الأخلاقية.	3-1 إعداد واعتماد ميثاق شرف وكود الممارسات الأخلاقية والتزام القيادات وأعضاء هيئة التدريس

الميثاق الاخلاقي			والهيئة المعاونة والطلاب والعاملين بتطبيقه.	
سنويا	150	<ul style="list-style-type: none"> - وجود خطة تدريبية لرفع كفاءة الجهاز الاداري مبنية علي الاحتياجات التدريبية لهم - وجود سياسة موثقة ومعلنة لربط الحوافز بالأداء - وجود مناقشة نتائج استقصاء رضاء العاملين بصفة دورية - تحسن توزيع اعباء العمل بنسبة 10% سنويا 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الاحتياجات الخاصة لرفع كفاءة الجهاز الإداري. - وضع خطة تدريب للعاملين بالجهاز الإداري واعتماد ميزانية خاصة للتدريب. - مراجعة توصيف وظيفي للعاملين بالجهاز الإداري والاستعانة به عند التعيين والنقل والانتداب. - مراجعة معايير لاختيار المتطلبات الوظيفية للقيادات الادارية. - وضع سياسة موثقة ومعلنة لربط الحوافز بالأداء وتفعيل سياسات الثواب والعقاب. - إعادة توزيع رأس المال البشري الحالي على الإدارات المختلفة طبقاً لاحتياجات العمل الفعلية. - وضع نظم تقييم متطورة لتقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين (التقييم الذاتي – الاطلاع على نتائج التقييم). - مناقشة نتائج استقصاء رضاء العاملين بصفة دورية وإيجاد مقترحات تحسين. 	<p>1-4 رفع كفاءة أداء الجهاز الإداري.</p>
سنويا	100	<ul style="list-style-type: none"> - انشاء وحدات ذات طابع خاص جديدة - زيادة موارد الكلية 5 % سنويا - ترشيد الانفاق بنسبة 1% سنويا 	<ul style="list-style-type: none"> - رصد مصادر التمويل بالكلية وما يتبعها من وحدات ذات طابع خاص ومشاريع. - تحديد القطاعات ذات القدرة التنافسية العالية وتعزيزها لتحقيق تنمية مصادر التمويل. - وضع خطة متكاملة لتنوع مصادر التمويل. - تحديد الاحتياجات الفعلية من الموارد المالية سنويا 	<p>1-5 تنمية وتنوع مصادر التمويل اللازمة لتحقيق الغايات الاستراتيجية.</p>

			<ul style="list-style-type: none"> - فتح مجالات جديدة لزيادة مصادر التمويل. - وضع موازنة سنوية لأنشطة التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع. - عمل برامج توعية لترشيد الإنفاق. - اعداد لائحة لبرنامج خاص بمرحلة البكالوريوس 		
2019-3 حتى 6- 2021	20000	<ul style="list-style-type: none"> - رؤساء الأقسام - مدير الكلية - مدير المستشفى - مدير المكتبة - مدير معمل المهارات 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود قاعات جديدة - شراء اجهزة جديدة للمعامل - تطوير مكتبة الطلاب و الدراسات العليا - وجود جراج للسيارات 	<ul style="list-style-type: none"> - تطوير معامل الأقسام الأكاديمية (قسم الفسيولوجيا – قسم الطفيليات – قسم الباثولوجيا – قسم الميكروبيولوجيا). - تطوير قسم الصحة العامة. - تطوير مشرحة قسم التشريح. - إنشاء معامل للمهارات الإكلينيكية بقسم الباطنة العامة والجراحة العامة وطب الأطفال. - زيادة عدد وتطوير معامل كمبيوتر بالكلية. - إنشاء قاعات امتحانات للأقسام الإكلينيكية والعلوم الأساسية (OSPE – OSCE). - تطوير مكتبة الطلاب. - تطوير مكتبة الدراسات العليا. - تطوير المتاحف بالكلية (متحف الباثولوجيا – متحف النساء والتوليد – متحف الطب الشرعي). - زيادة عدد حجرات الدرس الصغيرة في الأقسام الأكاديمية. - تطوير البنية التحتية للكلية من صرف صحي وأعمال إنشائية. - إنشاء مستشفى لعلاج الاورام ملحق به قاعات تدريسية و جراج خاص للسيارات. - استكمال المستشفى الجامعي الجديد 	<p>6-1 زيادة الاستثمارات الرأسمالية في المعامل والمكتبات وقاعات الدرس والبنية الأساسية والمستشفى.</p>

2019-6 حتى 6- 2020	60	- مدير الكلية - البوابة - الالكترونية	- ربط و تحديث قواعد البيانات بالكلية	- تحديث قواعد البيانات الإلكترونية والربط الإلكتروني بمختلف إدارات الكلية. - تطوير وسائل الحفظ وتداول واستدعاء الوثائق بالكلية.	7-1 زيادة تطوير تكنولوجيا المعلومات والموقع الإلكتروني للكلية بالشكل الذي يساهم في جودة الخدمة الصحية والتعليمية.
2- رفع كفاءة العملية التعليمية وبناء الشخصية المتميزة لطلاب البكالوريوس:					
1-2 رفع كفاءة العملية التعليمية					
الإطار الزمني	الموازنة بالآلاف	مسئول التنفيذ	المؤشرات	آليات التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية
2019-6 حتى 10- 2019	50	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون الطلاب - رؤساء الأقسام - لجنة المناهج - وحدة ضمان الجودة	- منشورات عن المعايير الأكاديمية القياسية المرجعية اصدار 2015 - وجود توصيف لمرحلة البكالوريوس بالنظام الجديد	- النشر والتوعية عن المعايير الأكاديمية القياسية المرجعية. - توصيف برنامج البكالوريوس الجديد - مراجعة برنامج الطلاب لمرحلة البكالوريوس ليتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية القومية (NARS) الجديدة.	1-1-2 تطبيق المعايير الأكاديمية القياسية القومية لكليات الطب المصرية مع تميز يواكب المعايير الدولية.
2019-1 حتى 4-	70	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون الطلاب	- وجود لجنة للمناهج - زيادة نسبة التعلم الذاتي للطلاب بنسبة 10 سنويا - وجود ابحاث للطلاب	- تشكيل لجنة متخصصة للمناهج. - دعم وسائل التعليم الذاتي الحديثة. - إدخال التعليم القائم على حل المشكلات في البرامج التعليمية. - إدراج التدريب الميداني في جميع المقررات.	2-1-2 تحديث وتطوير مناهج الكلية دورياً مع الإستعانة بخبرات دولية لإدخال نظم حديثة ونظم

2020			<ul style="list-style-type: none"> إثناء الدراسة عمل ورش عمل 	<ul style="list-style-type: none"> إدراج البحث العلمي في المقررات والبرامج. الاستعانة بالخبراء من جامعات اخرى لعمل ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والمشاركة في تحديث البرنامج الدراسي. 	جديدة للتكامل في التعليم الطبي.
سنويا	100	<ul style="list-style-type: none"> عميد الكلية وكلاء الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> عمل ورش عمل تطبيق النظام التكاملي للدراسة 	<ul style="list-style-type: none"> إقامة ورش عمل لتدريب أعضاء هيئة التدريس لتطبيق التكامل في التعليم الطبي. الاستعانة بخبرات من جامعات اخرى لعرض نظم التكامل التدرج في تطبيق بعض نظم التكامل البسيطة كالتوعية والتناغم والتسكين والتوافق الزمني كطرق متاحة لتكامل التعليم الطبي. 	3-1-2 استحداث نظم جديدة للتكامل في التعليم الطبي.
نصف سنوي	70	<ul style="list-style-type: none"> بنك الاسئلة لجنة التقويم رئيس الكنترول 	<ul style="list-style-type: none"> وضع ميثاق شرف الامتحان ورش عمل عن نظم الامتحانات انشاء بنك للأسئلة وجود معمل للامتحانات 	<ul style="list-style-type: none"> تطبيق ميثاق شرف الامتحان code of assessment. تطوير نظم الامتحانات التحريرية بعقد ورش عمل لأعضاء هيئة التدريس. إنشاء معامل للامتحانات العملية والإكلينيكية الموضوعية OSPE / OSCE. إعداد بنك للأسئلة المتعددة الاختيارات (MCQ) للمقررات. 	4-1-2 وضع وتحديث نظم لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة لبرنامج مرحلة البكالوريوس.
كل 3 سنين	500	<ul style="list-style-type: none"> وحدة الجودة رؤساء الأقسام 	<ul style="list-style-type: none"> تقرير سنوي عن التدريس و البرامج المقدمة استبيان سنوي عن البرنامج 	<ul style="list-style-type: none"> مراجعة دورية مع الاستعانة بالتقارير السنوية للأقسام. عمل تقييم دوري للبرامج التعليمية مع الاستعانة بمقيم خارجي. قياس مدى رضا المستفيدين من البرنامج (feed back). 	5-1-2 تحديث نظم التقييم لتشمل الامتحانات التحريرية والعملية والإكلينيكية.
2020-4 حتى 12-	200	<ul style="list-style-type: none"> مدير المكتبة البوابة 	<ul style="list-style-type: none"> استخدام عدد من المقررات الالكترونية 	<ul style="list-style-type: none"> زيادة المقررات الإللكترونية ضمن البرنامج الدراسي. مكتبة للطلاب بها وسائل حديثة (كمبيوترات – شبكة 	6-1-2 البناء على ما تم من تصميم مقررات

2021		الإلكترونية مدير الكلية	- تكوير معمل الكمبيوتر - انشاء شبكة لاسلكية داخل الكلية	سلكية وتغطية لاسلكية لقاءات الاطلاع). - استحداث مكاتب إلكترونية صغيرة داخل الأقسام وإدراجها ضمن كافة المقررات.	إلكترونية -E Learning ضمن البرنامج الدراسي.
2020-1 حتى 4- 2021	200	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون الطلاب - اقسام الكلية	- استخدام عدد من المقررات الالكترونية - وجود ابحاث للطلاب اثناء الدراسة	- زيادة عدد المقررات الإلكترونية وإدراجها ضمن كافة المقررات. - زيادة إشراك الطلاب في عمل أبحاث باستخدام تكنولوجيا المعلومات.	7-1-2 إدراج مشاريع بحثية بالبرنامج الدراسي لكافة المناهج وتنمية مهارات التعليم الذاتي
2019-7 حتى 10- 2019	30	- عميد الكلية - وكلاء الكلية وحدة ضمان الجودة	- ورش عمل لتطبيق النظم الجديدة في التدريس - وجود برنامج خاص	- تدريب أعضاء هيئة التدريس على تطبيق البرنامج. - إعداد وتوصيف المناهج الجديدة بالبرنامج. - اعداد برنامج خاص و تسويق البرنامج	8-1-2 استحداث وتطبيق برنامج دراسي متكامل بالساعات المعمدة (Credit hours).
2024-1 حتى 12- 2024	50	- عميد الكلية	- وجود اتفاقية مع جامعة اجنبية لشهادة مشتركة	- إعداد شهادة جديدة مشتركة بين الكلية وإحدى الجامعات الأجنبية.	9-1-2 إنشاء شهادة جديدة مشتركة مع جامعة أجنبية لها ترتيب عالمي متقدم.
2023-6 حتى 6- 2024	50	- العلاقات الثقافية العلاقات العامة عميد الكلية	- وجود خطة لتسويق البرامج الدراسية - زيادة اعداد الوافدين 5% سنويا	- إعداد خطة لتسويق البرامج الدراسية إقليمياً ودولياً. - تحسين الخدمات المقدمة لرعاية الطلاب الوافدين .	10-1-2 تنمية العائد الاقتصادي الذاتي من تسويق البرامج

		- وكلاء الكلية			الدراسية وزيادة أعداد الطلاب الوافدين.
سنويا	140	- عميد الكلية - وكلاء الكلية	- زيادة اعداد الوافدين 5% سنويا - توجيه 60% من العائد لدعم الوسط الأكاديمي والقدرة المؤسسية للكلية	- جذب مزيد من الطلاب الدوليين المتميزين باتفاقيات تحقق عائد مادي كبير. - توظيف العائد لدعم الوسط الأكاديمي والقدرة المؤسسية للكلية.	11-1-2 زيادة أعداد الطلاب الوافدين المتميزين وزيادة اتفاقيات التعاون مع جامعات دولية لتحسين المناخ الفكري ونوعية خبرات الطلاب.
2020-6 حتى 6- 2022	200	- عميد الكلية - وكلاء الكلية - مدير وحدة التعليم الإلكتروني	- وجود مقررات الإلكترونية جديدة (1 كل عامين)	- تفعيل وحدة التعليم الإلكتروني. - حث أعضاء هيئة التدريس لإعداد المقررات الإلكترونية. - نشر البرامج الإلكترونية بقاعات اطلاع الطلاب.	12-1-2 وضع خطة لإضافة مكتبات إلكترونية حديثة وإدخال تكنولوجيا العلم وتغطية إلكترونية لاستكمال المكتبة وقاعات اطلاع الطلاب.

2-2 بناء الشخصية المتميزة للطلاب

الإطار الزماني	الموازنة بالألف	مسئول التنفيذ	المؤشرات	آليات التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية
-------------------	--------------------	---------------	----------	---------------	--------------------------

سنويا	200	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - وكيل الكلية - لشئون الطلاب و التعلم 	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة المخصصات للأنشطة الطلابية بنسبة 2% سنويا - استخدام آراء الطلاب في اجراءات تصحيحية و القرارات الخاصة بهم 	<ul style="list-style-type: none"> - عمل خطة طموحة للأنشطة الطلابية سنوياً وتخصيص ميزانية لها. - حث الطلاب على المشاركة في كافة الأنشطة الجامعية والإقليمية ومكافأة المتميزين. - مشاركة إيجابية للطلاب في اتخاذ القرار من خلال تمثيل طلاب في مجلس الكلية واللجان المختلفة ولقاءات طلابية مع الإدارة وأعضاء هيئة التدريس مع الاستعانة بأرائهم ومقترحاتهم من خلال استطلاعات لرأي الطلاب دورية. 	<p>2-2-1 تقديم رؤية وإطار لأنشطة الطلاب تدعم تنمية قدراتهم على القيادة وإيجابية المشاركة واتخاذ القرار في بيئة من التفاهم والاحترام.</p>
سنويا	200	<ul style="list-style-type: none"> - لجنة عدم التمييز - اعضاء هيئة التدريس - وكيل الكلية - لشئون الطلاب و التعلم 	<ul style="list-style-type: none"> - تقارير الدعم الطلابي - زيادة عدد اعضاء هيئة التدريس في المشاركة 5% سنويا - تقرير العدالة 	<ul style="list-style-type: none"> - استمرار دعم مكاتب الدعم الطلابي ومكتب المشورة ومكتب الطلاب الوافدين. - توسيع قاعد المشاركين من أعضاء هيئة التدريس. - الالتزام بمعايير العدل والمساواة وعدم التمييز في قرارات مكاتب الدعم الطلابي. 	<p>2-2-2 استمرار تقديم الدعم الطلابي والتوجيه النفسي والمشورة من خلال مكاتب تلتزم بمعايير العدل والمساواة وعدم التمييز.</p>

سنويا	200	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - وكيل الكلية - لشئون الطلاب - ادارة رعاية الشباب 	<ul style="list-style-type: none"> - مكافآت المتميزين - أنشطة وحدة البحوث الطلابية 	<ul style="list-style-type: none"> - استمرار دعم المتميزين من الطلاب بمكتب رعاية المتفوقين. - تبني فكرة الابتكار والإبداع في المشاريع البحثية للطلاب بالأقسام. - عمل مسابقات خاصة بالمشاريع البحثية المبتكرة ومكافآت للطلاب. 	<p>2-2-3 تنمية القدرات الابتكارية والابداع والمشاركة في مشاريع بحثية لتنمية مهارات التعليم الذاتي والتوجه نحو التعليم المعتمد على الطالب</p> <p>Student centered learning.</p>
سنويا	50	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية - لشئون الطلاب - وحدة ضمان الجودة 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود استبيان سنوي للطلاب بكافة الفرق - عرض نتائج الاستبيان علي الطلاب - اتخاذ اجراءات مبنية عليه 	<ul style="list-style-type: none"> - متابعة عمل استبيانات لآراء الطلاب لحث الطلاب على المشاركة بإبداء الرأي واقتراح حلول لمشكلات الكلية. - عرض النتائج على الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في مؤتمرات طلابية. - تطبيق مقترحات الطلاب الجادة وإعلانها بمجتمع الكلية. 	<p>2-2-4 تحديث نظم استطلاع آراء الطلاب وتدارس رضائهم لاستخدامها في تطوير العملية التعليمية وتحسين مجتمع الكلية وأماكن الأنشطة والاطلاع.</p>
سنويا	50	<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية للطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> - وجود تبادل طلابي - استمرار استخدام البريد الالكتروني للطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> - دعم التبادل الطلابي بين الكلية وكليات دولية من خلال اتفاقيات أو أنشطة لجمعيات معتمدة بالكلية. - استمرار تخصيص بريد إلكتروني بمكتب وكيل الكلية للطلاب والإعلان عنه. 	<p>2-2-5 استمرار ودعم برامج التبادل الطلابي لدعوة طلاب دوليين لدورات تدريبية ودعم طلاب الكلية للتدريب بجامعة دولية.</p>

3- رفع كفاءة العملية التعليمية بالدراسات العليا ودعم البحث العلمي:

1-3 رفع كفاءة العملية التعليمية بالدراسات العليا

الإطار الزمني	الموازنة بالألف	مسئول التنفيذ	المؤشرات	آليات التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية
2019-3 حتى 7- 2019	50	- وكيل الكلية للدراسات العليا	- وجود لائحة جديدة للدراسات العليا بالساعات المعتمدة - وجود برنامجين جديدين علي الأقل بها	- تنفيذ لائحة الدراسات العليا ذات الساعات المعتمدة. - إدراج برامج جديدة بلائحة الدراسات العليا ذات الساعات المعتمدة.	1-1-3 تطوير برامج الدراسات العليا وفقاً لنظام الساعات المعتمدة.
2019-8 حتى 12- 2019	200	- وكيل الكلية للدراسات العليا - رؤساء الأقسام - مدير المستشفى	- اعداد لائحة للدبلومات المهنية - اعداد Logbook للتدريب بكافة الأقسام	- إعداد برنامج التدريب المهني. - اعتماد المستشفيات المشاركة في التدريب. - إعداد خطة لتدريب المتدربين. - عمل Logbook وطرق التقييم للبرنامج وللمتدربين.	2-1-3 إعداد برامج التدريب المهني مما يتوافق مع المواصفات القياسية المصرية والعالمية.
2020-1 حتى 6- 2020	250	- وكيل الكلية للدراسات العليا - مدير المكتبة - مدير البوابة الإلكترونية	- تطوير مكتبة الدراسات العليا - وجود قاعدة بيانات لِلرسائل العلمية من 2010	- إعداد مشروع لتطوير مكتبة الدراسات العليا. - تطوير العمل داخل مكتبة الدراسات العليا (من توثيق وحفظ). - الانتهاء من المكتبة الإلكترونية. - توثيق الرسائل العلمية منذ عام 2010.	3-1-3 تطوير مكتبة الدراسات العليا وإنشاء مكتبة إلكترونية.

2-3 دعم البحث العلمي

سنويا	100	- وكيل الكلية للدراستات العليا - رؤساء الأقسام	- اعداد خطة بحثية جديدة للكلية مبنية علي احتياجات المجتمع - تخصيص 2% من دخل الكلية لرعاية الابحاث التطبيقية الهامة للمجتمع	- اعداد خطة بحثية جديدة للكلية و ربطها باحتياجات المجتمع طبقاً لرسالة الدراسات العليا بالكلية. - تطوير الخطط البحثية للأقسام المختلفة في إطار الخطة البحثية المحدثة للجامعة . - تنمية الموارد الذاتية بالكلية لدعم البحث العلمي.	1-2-3 تحديث خطط البحث العلمي بالأقسام وربطها بخطة الكلية.
سنويا	250	- وكيل الكلية للدراستات العليا	- ورش عمل عن معايير البحث العلمي و النشر الدولي	- نشر الوعي للمعايير القومية والدولية للبحث العلمي. - تدريب أعضاء هيئة التدريس لرفع كفاءة البحث العلمي وزيادة قدراتهم على المنافسة على المشاريع الدولية. - اعداد ورش عمل عن النشر الدولي و استخدام بنك المعرفة	2-2-3 رفع كفاءة العملية البحثية بالالتزام بالمعايير القومية والدولية.
2020-3 حتى 7- 2020	250	- وكيل الكلية للدراستات العليا	- دورات تدريبية علي النشر الدولي - انشاء مركز لإعداد و مراجعة البحوث	- إعداد الكوادر البشرية من أعضاء هيئة التدريس والفنيين والإداريين. - تجهيز المكان. - تحديد مصادر التمويل.	3-2-3 إنشاء مركز متكامل لإعداد ومراجعة البحوث العلمية Integrated Research Center.

2021-1 حتى 6- 2021	200	- وكيل الكلية للدراستات العليا - عميد الكلية	- وجود مركز إجراءات التجارب الإكلينيكية - وجود لائحة للعمل بالمركز - تحديد الموارد المالية المستخدمة	- تطوير مركز إجراءات التجارب الإكلينيكية. - وضع معايير و سياسات وإجراءات الاختبار لإجراء التجارب الإكلينيكية و التسويق له. - تحديد الموارد المالية المخصصة سنوياً.	3-2-4 تطوير مركز لإجراء التجارب الإكلينيكية Clinical Trial Center.
سنويا	50	- وكيل الكلية للدراستات العليا - رؤساء الأقسام	- وجود مشاريع بحثية ممولة من جهات خارج الكلية - وجود ثلاث وحدات ذات طابع خاص جديدة - انشاء قاعدة بيانات للمشاريع المشتركة	- تنمية مصادر التمويل الذاتي. - حصر المشاريع البحثية مع الأقسام. - زيادة عدد المشاريع المشتركة مع جهات وهيئات بحثية. - تسويق مخرجات البحث العلمي. - انشاء وحدات ذات طابع خاص جديدة	3-2-5 تنمية مصادر التمويل الذاتي.
2022-1 حتى 6- 2022	150	- وكيل الكلية للدراستات العليا	- حصر بالمجلات الصادرة من الكلية - زيادة عدد الابحاث المنشورة في المجلة بنسبة 2% سنويا	- تحديد المجالات والدوريات الصادرة من الكلية. - نشر مجلد واحد للنشر العلمي خاص بالكلية. - تحديث الدوريات العلمية بالكلية والعمل على تحديد معامل أثر للمجلات الصادرة من الكلية. - ربط الدوريات بالكلية بالشبكة القومية للمعلومات.	3-2-6 إعداد خطة تطوير إصدارات الدوريات والمجلات الصادرة من الكلية حتى نتمكن من الحصول على معامل أثر عال عالمياً.

2022-1 حتى 6- 2022	100	- وكيل الكلية للدراسات العليا	- احصائية بالاتفاقيات الحالية - التواصل مع الجامعات الاجنبية المستهدف التعاون معها	- حصر الاتفاقيات الحالية مع الجامعات الأجنبية. - تحديد الاتفاقيات المفعلة. - زيادة عدد اتفاقيات التعاون العلمي مع الجامعات الدولية. - تنمية شبكة العلاقات الدولية مع الجامعات الأجنبية من خلال خريجي الكلية.	3-2-7 زيادة عدد اتفاقيات التعاون العلمي مع الجامعات الأجنبية وتفعيلها.
سنويا	200	- وكيل الكلية للدراسات العليا - ادارة العلاقات الثقافية	- تحديد الهيئات والمؤسسات التي تمنح مشروعات بحثية - فتح قنوات تعاون مع الجامعات الاخري - وجود قاعدة بيانات لأعضاء هيئة التدريس الموفدين - عمل ورشة عمل ربع سنوية للتعريف بالمشروعات المقدمة من الجهات المانحة.	- إعداد خطة لزيادة البحوث المشتركة مع جامعات مصرية وإقليمية ودولية. - زيادة الدعم المادي لإجراء البحوث المشتركة بين الأقسام. - تحديد الهيئات والمؤسسات التي تمنح مشروعات بحثية مثل الهيئة الألمانية للتبادل الأكاديمي والاتحاد الأوروبي. - إعداد قاعدة بيانات لأعضاء هيئة التدريس الموفدين من قبل هذه الهيئات. - حصر المشاريع البحثية مع الهيئات المختلفة. - إقامة ورش عمل للتعريف بالمشروعات المقدمة من الجهات المانحة. - زيادة قنوات الاتصال بمشاريع الاتحاد الأوروبي.	3-2-8 تشجيع البحوث المشتركة مع هيئات ومؤسسات محلية وإقليمية ودولية.
سنويا	200	- وكيل الكلية للدراسات العليا	- وجود توصيف لبرنامجي ماجستير أمراض الكبد	- استحداث درجات علمية جديدة مثل ماجستير أمراض الكبد ودكتوراه الجهاز الهضمي. - استحداث درجة وقسم في التعليم الطبي.	3-2-9 الاستخدام الأمثل لمخرجات البحوث العلمية لخدمة العملية التعليمية



كلية الطب البشرى
وحدة ضمان الجودة

		<p>- رؤساء الأقسام</p>	<p>ودكتوراه الجهاز الهضمي و اضافتهما للائحة.</p> <p>- اعداد نشرة سنوية بالبحوث المقدمة لخدمة المجتمع</p> <p>- دراسة سنوية لإمكانية تطبيق البحوث المقدمة في تطوير العملية التعليمية</p>	<p>- نشر مخرجات البحوث العلمية على المجتمع المدني.</p> <p>- تطبيق مخرجات البحوث العلمية والبحثية في تطوير العملية التعليمية بالكلية.</p>	<p>والخدمات التنموية للمجتمع.</p>
--	--	------------------------	--	--	-----------------------------------

4- رفع كفاءة المشاركة المجتمعية:

الإطار الزمني	الموازنة بالألف	مسئول التنفيذ	المؤشرات	آليات التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية
سنويا	500	- وكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة	- قائمة بالمؤسسات والهيئات الصحية والجمعيات الأهلية التي تتعاون مع الكلية و الخدمات المطلوبة. - خطة مبنية علي الاحتياجات المجتمعية	- تحديد المؤسسات والهيئات الصحية والجمعيات الأهلية التي تتعاون مع الكلية. - تحديد الخدمات الصحية والتنمية المقدمة من الكلية للمجتمع. - تحديد الخدمات التي يحتاجها المجتمع - اعداد خطة لخدمة المجتمع و البيئة	4-1 تدعيم العلاقات والتعاون مع الهيئات ومؤسسات المجتمع المدني الصحية المحلية والعالمية لمواجهة المتغيرات والاحتياجات المجتمعية الخاصة بالمجال الصحي والتعليمي.
سنويا	70	- وكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة	- وجود تعاون الجهات المجتمعية المختلفة لتدريب الطلاب. - اشتراك الطلاب في القوافل العلاجية. - وجود آلية لعملية تقويم برامج التدريب الميداني للطلاب.	- تحديد المخرجات التعليمية المستهدفة في البرامج التعليمية التي تحتاج إلى التدريب المهني بالمجتمع. - التعاون مع الجهات المجتمعية المختلفة لتدريب الطلاب. - اشتراك الطلاب في القوافل العلاجية. - وضع آلية لعملية تقويم برامج التدريب الميداني للطلاب.	4-2 تعزيز الاستفادة من المجتمع المحيط لدعم التدريب المهني لطلبة مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.



كلية الطب البشرى
وحدة ضمان الجودة

سنويا	50	- وكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة	- استبيان سنوي لدراسة رأي الجهات المجتمعية في الخدمات المقدمة من الكلية في المجال التعليمي - اشراك ممثلين من المجتمع في مجالس الكلية	- دراسة رأي الجهات المجتمعية في الخدمات المقدمة من الكلية في المجال التعليمي ومجال خدمة المجتمع بصفة دورية من خلال القوافل الطبية ومتلقي الخدمة. - اشترك الجهات المجتمعية في تطوير الخدمات بالكلية.	3-4 دعم المشاركة المجتمعية في تقييم وتطوير الخدمات المقدمة من الكلية في المجال التعليمي ومجال خدمة المجتمع.
سنويا	50	- وكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة - مدير مكتب الخريجين	- جدول زمني للمؤتمرات الدورية للخريجين - لائحة للعمل بمكتب الخريجين - رابطة مفعلة للخريجين	- إعداد جدول زمني للمؤتمرات الدورية للخريجين. - تفعيل مكتب الخريجين وتحديد أماكن عملهم داخليا وخارجيا. - وضع قاعدة بيانات. - تطوير رابطة خريجي الكلية.	4-4 إعداد مؤتمرات دورية للخريجين وإنشاء مكتب للخريجين وزيادة التواصل مع الخريجين العاملين بالخارج.
نصف سنويا	100	- وكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة	- عمل خطة للقوافل العلاجية ربع سنويا - دراسة رأي المجتمع في القوافل العلاجية المقدمة	- عمل خطة للقوافل العلاجية. - تطوير عمل القوافل العلاجية والمساهمة مع منظمات المجتمع المدني. - دراسة أثر القوافل العلاجية على المجتمع.	4-5 توسيع قاعدة القوافل العلاجية.
سنويا	100	- وكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة	- ندوة سنوية للتوعية بأساليب حماية البيئة في محيط البيئة الداخلية للكلية. - قائمة بالخدمات اللازمة لحماية البيئة - وجود اتفاقية واحدة علي الاقبل للتعاون مع المؤسسات الحكومية	- نشر ثقافة حماية البيئة في محيط البيئة الداخلية للكلية. - تحديد الخدمات اللازمة لحماية البيئة التي يمكن للكلية تقديمها. - تطوير الخدمات المقدمة لحماية البيئة. - عمل اتفاقيات تعاون مع المؤسسات الحكومية والمجتمع المدني للمشاركة في الأنشطة المقدمة لحماية البيئة.	4-6 تقديم الخدمات اللازمة لحماية البيئة من التلوث والأخطار من خلال التعاون مع المؤسسات الحكومية والأهلية.



كلية الطب البشرى
وحدة ضمان الجودة

			والمجتمع المدني للمشاركة في الأنشطة المقدمة لحماية البيئة.		
سنويا	200	- وكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة	- وجود الية لدعم الأبحاث في مجال حماية البيئة	- دعم تقديم التسهيلات الخاصة. - عمل أبحاث في مجال حماية البيئة. - تقديم الدعم المادي لعمل المشروعات البحثية الموجهة لحماية البيئة.	7-4 تنمية المشروعات البحثية الموجهة لحماية البيئة.



كلية الطب البشرى
وحدة ضمان الجودة

5- تنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس:

الإطار الزمني	الموازنة بالآلاف	مسئول التنفيذ	المؤشرات	آليات التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية
سنويا	70	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة - وحدة التدريب - لجنة المناهج	- اعداد لوائح جديدة للبيكالوريوس و الدراسات العليا - وجود خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس - استبيان سنوي للمعنيين بتدريب أعضاء هيئة التدريس	- تطوير برامج التدريس. - إعداد خطة لتدريب أعضاء هيئة التدريس. - إعداد دورات تدريبية. - دراسة مردود البرامج على العملية التعليمية والبحثية.	1-5 تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لرفع القدرات والمهارات في مجال التدريس والبحث العلمي.
سنويا	50	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة - مدير الكلية - وحدة التدريب	- وجود خطة لتدريب القيادات الإدارية - استبيان سنوي للمعنيين بتدريب القيادات الإدارية	- إعداد برامج لتنمية القيادات الإدارية بالكلية. - تنفيذ الخطة التدريبية. - دراسة مردود البرامج.	2-5 إعداد وتنفيذ برامج لتنمية القيادات الإدارية الأكاديمية بالكلية.
سنويا	300	- العلاقات الثقافية	- وجود خطة لزيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس للسفر إلى المؤتمرات العالمية - وجود ميزانية لسفر صغار الباحثين سنوياً	- عمل خطة لزيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس للسفر إلى المؤتمرات العالمية. - تحديد ميزانية لسفر صغار الباحثين سنوياً.	3-5 دعم سفر أعضاء هيئة التدريس إلى المؤتمرات العالمية.
سنويا	100	- العلاقات الثقافية	- وجود علاقات مع أعضاء هيئة التدريس بالخارج لدعم البعثات الخارجية.	- عقد اتفاقيات مع الجامعات الأجنبية. - التواصل مع أعضاء هيئة التدريس بالخارج لدعم البعثات الخارجية.	4-5 زيادة عدد بعثات الإشراف المشترك بين الكلية والجامعات



كلية الطب البشرى
وحدة ضمان الجودة

العالمية.					
سنوي	250	- عميد الكلية - وكلاء الكلية - العلاقات الثقافية	- عقد مؤتمر سنوي للكلية - دراسة الأبحاث المقدمة للاستفادة منها	- دعم المؤتمرات العلمية بالكلية. - إعداد مؤتمر سنوي للكلية. - تحديد نتائج المؤتمر والأبحاث التي يمكن الاستفادة منها.	5-5 عقد المؤتمرات العلمية للأقسام المختلفة بالكلية مع الاستفادة من نتائجها.
سنويا	250	- عميد الكلية - العلاقات الثقافية	- تنفيذ برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لتخصصاتهم	- تنفيذ برامج توعية لحثهم على أهمية المشاركة في برامج التنمية المهنية المستدامة. - تنفيذ برامج تدريب لأعضاء هيئة التدريس وفقاً لتخصصاتهم. - توفير الموارد المالية والمادية والبشرية اللازمة للتدريب.	5-6 زيادة المهارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس وحثهم على التنمية المهنية المستدامة.

6- الالتزام بتطبيق معايير الجودة وتقويم القدرة المؤسسية الشاملة والفاعلية التعليمية للكلية دورياً:

الإطار الزمني	الموازنة بالألف	مسئول التنفيذ	المؤشرات	آليات التنفيذ	الخطط والبرامج التنفيذية
2019-6 حتى 5- 2020	120	- وحدة الجودة - البوابة الالكترونية	- وجود خطة لنشر ثقافة الجودة بالكلية - وجود نشرة دورية عن وحدة ضمان الجودة بالكلية - اعداد موقع إلكتروني لوحدة ضمان الجودة	- إعداد خطة لنشر ثقافة الجودة بالكلية. - إعداد نشرة دورية عن وحدة ضمان الجودة بالكلية. - تطوير موقع إلكتروني لوحدة ضمان الجودة مرتبط بموقع الكلية.	1-6 نشر ثقافة الجودة
سنويا	70	- وحدة الجودة	- وجود خطة للتقويم الشامل والمستمر للقدرة المؤسسية و الفاعلية التعليمية - وجود تقارير دورية لهذه الخطط	- إعداد خطة للتقويم الشامل والمستمر للقدرة المؤسسية. - إعداد خطة للتقويم الشامل للفاعلية التعليمية. - تنفيذ ومتابعة الخطة عن طريق التقارير ومؤشرات الأداء.	2-6 وضع خطة للتقويم الشامل والمستمر للقدرة المؤسسية وللفاعلية التعليمية.
سنويا	100	- وحدة الجودة	- التقارير الدورية للكلية وعرضها على المجالس المختلفة. - متابعة دورية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية	- تحديد أنشطة وحدة ضمان الجودة. - إعداد التقارير الدورية للكلية وعرضها على المجالس المختلفة. - تنفيذ خطة تطوير. - استكمال الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للكلية.	3-6 تطبيق نظم إدارة الجودة بشكل متوازن وبآليات محددة في جميع مكونات منظومة العمل بالكلية.
سنويا	30	- وحدة الجودة	- وجود خطة للمراجعة الداخلية و الخطة التنفيذية لها	- إعداد خطة للمراجعة الداخلية. - تنفيذ خطة المراجعة الداخلية. - وضع مؤشرات للمتابعة والتقييم.	4-6 تطبيق نظام فعال للمتابعة والتقييم.



كلية الطب البشرى
وحدة ضمان الجودة

سنويا	40	- وحدة الجودة	- وجود مشاركة في اجتماعات مركز الجودة بالجامعة - عرض الممارسات الجيدة للجودة بالكلية في مؤتمرات الكلية.	- المشاركة في اجتماعات مركز الجودة بالجامعة. - الاشتراك في الدورات التدريبية بالمركز والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. - عرض الممارسات الجيدة للجودة بالكلية في المؤتمرات المختلفة.	5-6 تواصل فعال مع مركز ضمان الجودة بالجامعة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
-------	----	------------------	--	---	---