

الخطة الاستراتيجية كلية التمريض – جامعة المنصورة 2019 – 2024



الخطة الإستراتيجية كلية التمريض - جامعة المنصورة 2024 – 2019



المحتويات

5	فريق اعداد الخطة الاستراتيجية
6	كلمات الترحيب
9	الباب الأول 1. نشأة وتاريخ الكلية
11	2. البيانات الوصفية
12	▪ الأقسام العلمية بالكلية ▪ البرامج التعليمية بالكلية
15	3. وسائل الاتصال بالكلية
16	4. الهيكل التنظيمي للكلية
17	الباب الثاني 1. مقدمة عن الخطة الاستراتيجية
19	2. منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية
19	3. الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية
20	4. الاطراف المعنية (اصحاب المصلحة) في الخطة الاستراتيجية
21	5. تصميم وصياغة رؤية ورسالة الكلية
24	الباب الثالث التحليل البيئي
24	- الية جمع البيانات الخاصة بالتقويم
25	- مراحل تحليل البيئة الداخلية و الخارجية
26	- آليات تقويم الخطة
26	- القيم الحاكمة
31	التحليل الرباعي للوضع الراهن SWOT Analysis
46	▪ تحليل البيئة الداخليه
53	▪ تحليل البيئة الخارجي
56	▪ مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية للكلية
61	▪ تحليل الفجوه
61	الغايات الاستراتيجية الاهداف الاستراتيجية الاهداف الاجرائية
63	السمات المميزة للكلية
63	السمات التنافسية للكلية
64	دراسة ارتباط رؤيه ورساله واهداف الكلية مع رؤيه ورساله واهداف الجامعه
65	1. توصيات مستقبلية للخطة الاستراتيجية

68	الباب الرابع: الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية ■ الخطة الاستراتيجية
68	1. الغايات الاستراتيجية 2. الاهداف الاستراتيجية 3. الاهداف الاجرائية
72	الخطة التنفيذية
72	4. الخطة التنفيذية 5. البرامج 6. الموازنات التقديرية 7. الاجراءات 8. تقييم الرقابة علي الخطة الاستراتيجية
73	

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض
جامعة المنصورة

أولا : الفريق التنفيذي

الاسم	الوظيفة
أ.د/ أمينة النمر	عميد كلية التمريض
د/ عهود يوسف الشيخ	مدير وحدة ضمان الجودة
أ.د/ وفاء جميل	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د/ عبير زكريا	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
أ.د/ سحر سليمان	رئيس قسم تمريض صحة المجتمع
أ.م.د/ أمل إبراهيم	أستاذ مساعد بقسم تمريض صحة المجتمع
أ.د/ فوزية أبو سعد	أستاذ بقسم تمريض الأطفال
أ.م.د/ أحلام الشاعر	أستاذ مساعد بقسم إدارة التمريض
د/ حنان بدران	مدرس بقسم التمريض الباطني والجراحي
أ.م.د/ عواطف حسن قاسم	أستاذ مساعد بقسم إدارة التمريض
الأستاذة/ نيفين فخري حليم	المسئول الإداري بوحدة ضمان الجودة
الأستاذة/ هبه محمد سرور	المسئول الإداري بوحدة ضمان الجودة

وافق مجلس الكلية رقم (156) بتاريخ (23-10-2016) علي تشكيل فريق اعداد الخطة الاستراتيجية للكلية 2024/2019

كلمة الأستاذ الدكتور عميد الكلية



شارع الجمهورية

website:www

العنوان : كلية التمريض

ت/2200368 (50)

ايانا منا بالدور الرائد الذي تقدمه كلية التمريض نحو مجتمع المنصورة من توعية صحية ورعاية تمريضية مميزة ورؤيتنا لوضع كلية التمريض في مصاف الريادة تضافرت جهود كافة القائمين على العمل بالكلية مع كافة المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية لتحديد استراتيجيتنا والاستثمار الامثل للفرص المتاحة وقوفا على مواطن قوتنا وقمنا باعداد خطة استراتيجية نهدف منها تحقيق أهداف الكلية والله المستعان.

أ.د/أمينة محمد رشاد النمر
عميد الكلية

كلمة مدير وحدة ضمان الجودة



يعد التخطيط الاستراتيجي هو السبيل الأمثل المبني على الأسلوب الممنهج لارساء دعائم أي مؤسسة علمية ووضعها في ركاب التقدم والازدهار. قام فريق العمل بكلية التمريض جامعه المنصوره وكافة المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية في اعداد ووضع الخطة الاستراتيجية 2019-2024 وحيث ان الجودة ليست بمرحلة منتهيه وانما هي رحلة مستمرة بالعمل الجاد والتقييم المستمر وصولا للتقدم والتطوير في عالم التمريض.

د/عهود يوسف الشيخ
مدير وحدة ضمان الجودة

الباب الأول التعريف بالكلية

1. نشأة وتاريخ الكلية
2. البيانات الوصفية
 - ❖ الأقسام العلمية بالكلية
 - ❖ البرامج التعليمية بالكلية
3. وسائل الاتصال بالكلية
4. الهيكل التنظيمي للكلية

نشأة وتاريخ الكلية

7

العنوان : كلية التمريض خلف كلية الصيدلة – جامعة المنصورة- شارع الجمهورية

Email: nurdoffice@mans.edu.eg

website: www.mans.edu.eg/facnur/arabic (050) 2200368/ت

- ❖ تأسست كلية التمريض جامعة المنصورة عام 1994 بالقرار الجمهوري رقم 287 لسنة 1994 وتهدف إلى تخريج أخصائيي تمريض مؤهلين لسوق العمل في المؤسسات الصحية المتنوعة.
- ❖ استقبلت الكلية الدفعة الأولى بالعام الجامعي 1994/1995 وعددها 27 طالبة وبدأت الدراسة في 5 نوفمبر 1994
- ❖ تم تخريج الدفعة الأولى في العام الجامعي 1997/1998 وعددها (21) طالبة.
- ❖ خرجت الكلية عدد (21) دفعة من 1997/1998 حتى 2017/2018
- ❖ أنشأت أول وحدة لضمان الجودة في الكلية بتاريخ 5/6/2005 بتمويل من مشروع QAAP (إنشاء نظام داخلي لضمان الجودة والاعتماد)
- ❖ حصلت الكلية على مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد CIQAP بتمويل قدره 10570200 جنية مصري عام 2008
- ❖ انتقلت الكلية إلى المبنى الجديد عام 2007/2008 والذي تبلغ مساحته = 1400م² × 5 ادوار = 7000م² + حرم الكلية = 572 = 7572 م² , نصيب الطالب 4.50 م²
- ❖ استقبلت الكلية الطلاب من الجنسين (الذكور والإناث) عام 2008/2009
- ❖ تم فتح باب التسجيل للدراسات العليا لدرجة الماجستير والدكتوراه عام 2009 في غالبية الأقسام العلمية بالكلية.
- ❖ تم تخريج أول دفعة من الجنسين (ذكور وإناث) عام 2012/2013
- ❖ تم تحويل اللائحة الداخلية لكلية التمريض (لمرحلة البكالوريوس) إلى لائحة بنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم (3269) بتاريخ 16/8/2012 وبدء العمل بها 2013/2014
- ❖ تأسست لجنة أخلاقيات البحث العلمي بالرقم الكودي : IORG number: IORG006127 عام 2012 لنشر الوعي وتفعيل أخلاقيات البحث العلمي ومراجعة الأبحاث العلمية طبقاً لمبادئ أخلاقيات البحث
- ❖ استحدثت الكلية برامج جديدة للدراسات العليا مثل:
 - درجة ماجستير الوقاية والتحكم في العدوى. "Master of Infection Prevention and Control" بتاريخ 24/2/2014 وتم قبول عدد (14) طالب للعام الجامعي 2016/2017
 - درجة الماجستير المهني في ممارسات الرعاية الصحية القائمة على الدلائل بنظام الساعات المعتمدة بتاريخ 30/12/2013 وبدء العمل به 2017/2018 وقبول عدد (25) طالب وهو البرنامج الأوسع على مستوى جمهورية مصر العربية والمستوى الاقليمي.
 - دبلوم إعداد جليس المسن بنظام الساعات المعتمدة بتاريخ 30/12/2013.
- ❖ تم اعتماد كلية التمريض من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في أغسطس 2014 وحصولها على شهادة الاعتماد لاستيفائها المعايير القومية القياسية
- ❖ حصلت الكلية على قطعة ارض مقابلة للكلية مساحتها 750 متر وتم اعتمادها بلجنة المنشآت جلسه رقم (3) بتاريخ 14/2/2017 و مجلس الجامعة برقم (526) في شهر ابريل بتاريخ 29/4/2017 لإنشاء امتداد تعليمي للكلية .
- ❖ كما حصلت الكلية علي دور بمبني مطبوعه الجامعة المقابل للكلية وتم تخصيصه لبرامج الدراسات العليا ووحدته الوافدين واشتمل الدور علي عدد 2 قاعه لإلقاء المحاضرات سعه 100 طالب وعدد 2 مكاتب صغيره للسمينار والندوات والحلقات النقاشية لطلاب الدراسات العليا كما يوجد به كمنترولات الدراسات العليا ومقر لجنة الأخلاقيات والطلاب الوافدين
- ❖ تقوم الكلية بإصدار مجلة دورية (Mansoura Nursing Journal) منذ عام 2014

- ❖ أتمت الكلية 25 عام على نشأتها (اليوبيل الفضي) في عام 2018/2019
- ❖ وأخيرا تم استحداث لائحة برامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة بالقرار الوزاري رقم (1833) بتاريخ 2019/5/30 ووافق مجلس الكلية على تطبيق اللائحة من العام 2018- 2019

البيانات الوصفية

- ❖ تقع كلية التمريض في الجزء الجنوبي الشرقي للحرم الجامعي وتتكون الكلية من خمس طوابق تنقسم إلى:
 - أقسام وإدارات الكلية المختلفة
 - قاعات الدرس والمعامل التدريبية
 - إدارة الكلية
 - الأقسام العلمية وتتكون من 8 أقسام

❖ الأقسام العلمية

Medical Surgical Nursing	• التمريض الباطني والجراحي
Critical Care Nursing	• تمريض العناية الحرجة والطوارئ
Women Health and Midwifery Nursing	• تمريض صحة المرأة والتوليد
Pediatric Nursing	• تمريض الأطفال
Psychiatric and Mental Health Nursing	• التمريض النفسي والصحة النفسية
Community Health Nursing	• تمريض صحة المجتمع
Geranetological Nursing	• تمريض المسنين
Nursing Administration	• إدارة التمريض

❖ البرامج الأكاديمية

- أولاً: مرحلة البكالوريوس
برنامج البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة
- ثانياً: برامج الدراسات العليا
أولاً: برامج الماجستير

برامج الدبلومات والماجستير المستحدثة	برامج الماجستير
ماجستير الوقاية والتحكم في العدوى بنظام الساعات المعتمدة	التمريض الباطني والجراحي
الماجستير المهني في ممارسات الرعاية الصحية القائمة على الدلائل بنظام الساعات المعتمدة	تمريض العناية الحرجة والطوارئ
دبلوم إعداد جليس المسن بنظام الساعات المعتمدة.	تمريض صحة المرأة والتوليد

دبلوم الدراسات العليا المهني في تعليم التمريض بنظام الساعات المعتمدة	تمريض الأطفال
	التمريض النفسي والصحة النفسية
	تمريض صحة المجتمع
	تمريض المسنين
	إدارة التمريض

ثانياً: برامج الدكتوراه

برامج الدكتوراه
- تمريض الباطني والجراحي
- تمريض العناية الحرجة والطوارئ
- تمريض صحة المرأة والتوليد
- تمريض الأطفال
- التمريض النفسي والصحة النفسية
- تمريض صحة المجتمع
- تمريض المسنين
- إدارة التمريض

بيانات إحصائية عن الكلية

تطور حجم الكلية وفقاً لأعداد الطلاب المقبولين وأعداد الخريجين وحجم الإمكانيات المادية والبشرية والتوسعات حيث:

❖ بدأت الكلية في المرحلة الجامعية الأولى بعدد من الطلاب بلغ (27) طالبة في العام الجامعي 1994/1995 ثم تطورت أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية حتى وصل عدد الطلاب المقبولين بالكلية بالعام الدراسي 2018/2019 الى (419) طالب/طالبة

❖ وقد تطورت أعداد أعضاء هيئة التدريس بالكلية منذ نشأتها حتى وصلت في عام 2018/2019 إلي (280) عضو هيئة تدريس.

والجدول التالي يوضح آخر إحصائيات 2018/2019:

العدد الإجمالي أعضاء هيئة التدريس والعاملين و الطلاب بالكلية

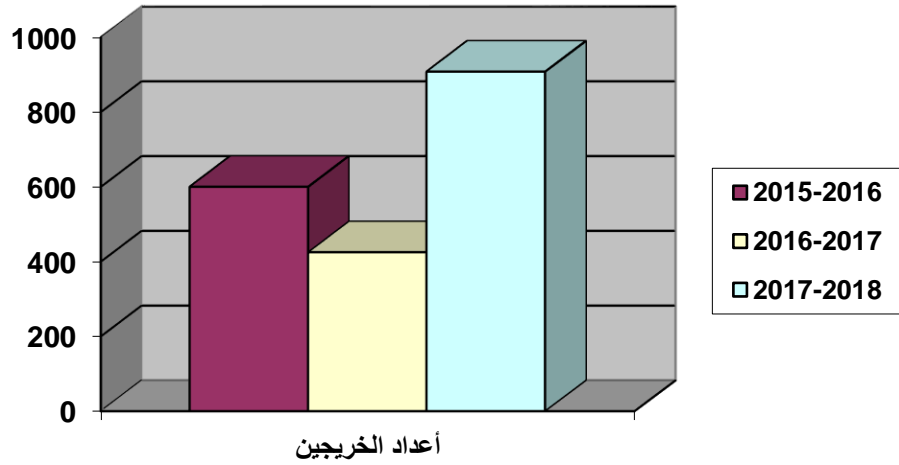
بيان	أستاذ	أستاذ علمي	أستاذ مساعد متفرغ	أستاذ مساعد	مدرس	مدرس مساعد	معيد	مجموع
أعضاء هيئة التدريس على قوة الكلية	8	3	2	24	92	69	82	280
أعضاء هيئة التدريس القانمين علي رأس العمل	7	3	1	14	57	66	77	225
أعضاء هيئة التدريس المنتدبين بالكلية للتدريس	-							35

211	-	-	-	-	-	-	-	العاملين بالكلية
2025	-	-	-	-	-	-	-	الطلاب

ويوضح الجدول التالي تطور أعداد خريجي الكلية خلال الثلاث سنوات السابقة.

تطور أعداد خريجي الكلية خلال الفترة من 2015 إلى 2018

2018/2017	2017-2016	2016-2015	المستوى
84	45	550	لأنحة 2002
740	368	-----	لأنحة الساعات المعتمدة
84	12	50	الوافدين بالساعات المعتمدة
908	425	600	المجموع



الخطط المستقبلية

تم الموافقة على قطعة مقابله للكلية وذلك لإنشاء مبنى تعليمي وأقسام علمية لدعم احتياجات العملية التعليمية وتلبية احتياجات الأقسام العلمية.

وسائل الاتصال بالكلية

- العنوان البريدي: كلية التمريض خلف كلية الصيدلة – جامعة المنصورة- شارع الجمهورية
رقم بريدي 35516
- الموقع الإلكتروني للكلية: www.mans.edu.eg/facnur/arabic
- العنوان الإلكتروني للكلية (E-Mail): nurdoffice@mans.edu.eg
- تليفون مكتب عميد الكلية: (050) 2200368
- فاكس مكتب عميد الكلية: (050) 2200248
- الموقع الإلكتروني لوحدة ضمان الجودة: www.mans.edu.eg/facnur/arabic/QAAU
- العنوان الإلكتروني لوحدة ضمان الجودة (E-Mail): damanelgawda@hotmail.com
- تليفون مكتب وحدة ضمان الجودة: (050)2200105
- فاكس مكتب وحدة ضمان الجودة: (050)2200106

الباب الثاني منهجيـه الخطة

1. مقدمة
2. منهجية ومراحل إعداد الخطة الإستراتيجية
3. الافتراضات الأساسية للخطة الإستراتيجية
4. الأطراف المعنية (أصحاب المصلحة) في الخطة الإستراتيجية
5. تصميم وصياغة رؤية ورسالة الكلية

مقدمة

ان التطور في تكنولوجيا المعلومات ساهم في أحداث ثقافة جديدة بالتعليم العالي من حيث التغير في طبيعة مؤسساته، وصاحب هذا التغير تطور في كلا من: عمليات التعليم والتعلم , وتوجهات البحث العلمي والبنية التنظيمية والشراكة مع المجتمع، كما ان ظهور الوسائط التعليمية الجديدة وتكنولوجيا المعلومات فرضت طرق جديدة تحتاج الي التمكن من تحقيق الكفايات. أيضا وجود المعايير وارتباطها بمتطلبات تحقيق الجودة الشاملة تعد من أهم التحديات التي يجب علي التعليم العالي مواجهتها لتحقيق جودة العملية التعليمية. لذلك يعد التخطيط الاستراتيجي مدخل يجب علي كل قيادة تبنيه والعمل من خلاله ، لأن ممارسة التخطيط الاستراتيجي من قبل القيادات الإدارية في التعليم العالي ينعكس ايجابيا علي أدائها ، كما ان الفكر والابتكار والتحكم الذاتي من أهم عوامل نجاح نظام التعليم العالي ومواكبه التقدم والتغير السريع ,وهذا يتطلب تطوير الأداء القيادي ، وتأهيل قيادات ذات توجه وفكر استراتيجي. عليه فإنه من الضروري ان تهتم الجامعات وكلياتها باستخدام التخطيط الاستراتيجي كأسلوب لتخطيط ما تقوم بتنفيذه من مهام وأعمال ضمن خطط واضحة بإطار زمني محدد يشتمل علي متطلبات الحاضر وتوقعات المستقبل.

في إطار ذلك اهتمت الكلية بالعمل وفقا لمنهجية التخطيط الاستراتيجي واعتمدت منهجية العمل علي تحديد الإطار الزمني للخطة الإستراتيجية (2024/2019) ومجموعة الخطوات الاساسية لإعدادها علي النحو التالي :

1- ملخص تاريخي عن الكلية .

- 2- التحليل البيئي باستخدام أسلوب SWOT
- 3- التنبؤ باتجاهات المستقبل .
- 4- تصميم وصياغة رؤيه ورساله وغايات والاهداف الاستراتيجيه للكلية
5. تصميم وصياغة استراتيجيه الكلية .
- 5- تنفيذ الإستراتيجيات
- 6- تقييم ورقابة تنفيذ الإستراتيجية .

منهجيته ومراحل إعداد الخطة الإستراتيجية

- ❖ تشكيل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بالكلية
- ❖ قام فريق اعداد الخطة بتحديد الفئات المستهدفة والتي تتأثر بالخدمات التي تقدمها الكلية
- ❖ اعداد أدوات جمع البيانات مثل (الاستبيانات – أسئلة المقابلات – ورش العمل – جمع الاحصائيات اللازمة)
- ❖ عقد عدد كبير من الاجتماعات لكل أصحاب المصلحة في الخطة للقيام بالأنشطة التالية (اعداد الاستبيانات للاطلاع على البيانات ونتائج التحليل الاحصائي حصر نتائج مسح البيئة الداخلية والخارجية واعداد الوزن النسبي للمتغيرات وتحديد الفجوة وآلية سدها
- ❖ تحديد وصياغة الرؤية والرسالة المؤسسة- تحديد وصياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية – وضع الخطة التنفيذية وتحديد آلية متابعة الخطة الاستراتيجية
- ❖ إعداد مسودة الخطة
- ❖ اجراء العديد من ورش العمل لإطلاع أصحاب المصلحة على مسودة الخطة والحصول على التغذية المرتجعة
- ❖ اعداد النسخة النهائية واعتمادها من مجلس الكلية

الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

- تقوم الخطة علي مجموعة من المسلمات الأساسية والتي تتضمن ما يلي:
- ❖ بنيت الخطة علي الدراسة الذاتية للكلية التي تتم باستخدام التحليل الرباعي لمكونات البيئة الداخلية والخارجية (SWOT) لتحديد نقاط القوة والضعف بالبيئة الداخلية، والفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية .
 - ❖ نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء لتحسين البيئة التعليمية بالكلية , وتوفير الموارد البشرية والفكرية المبدعة القادرة علي تنفيذ الخطة بكفاءة وفاعلية .
 - ❖ مشاركة كافة العاملين داخل الكلية علي كافة المستويات لضمان تحملهم مسؤولية تنفيذ الخطة .
 - ❖ الاعتماد علي تبني مداخل واضحة لقياس الأداء والتقويم المستمر .
 - ❖ المقارنة المرجعية مع الكليات التمريض الأخرى لتحديد مواطن التميز وتدعيم القدرة علي التفوق فيها ، مما يدعم من الميزة التنافسية للكلية .
 - ❖ تطوير الخطة باستمرار وبشكل متكامل يحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات سوق العمل

- ❖ الاعتماد علي وضع خطط مستقبلية تضمن التحسين المستمر لجميع العمليات التشغيلية والتنفيذية التي تتم داخل الكلية .
- ❖ المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية ، والاعتماد علي تفعيل أساليب التقييم الذاتي

الأطراف المعنية (اصحاب المصلحة) في الخطة الاستراتيجية

يعتبر الأطراف المعنية من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف هي ما يوضح واقعية الخطة الاستراتيجية المقترحة لتحقيق تميز الخدمة التعليمية والبحثية للكلية خلال السنوات الخمس القادمة . ويمكن تحديد الأطراف المعنية على النحو التالي:

المجتمع الداخلي

- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- أعضاء هيئة التدريس بالجامعة
- الهيئة الادارية
- الطلاب الكلية / الجامعة

المجتمع الخارجي

- الاطراف ذات المصلحة المستشفيات الجامعية / وزارة الصحة- التأمين الصحي- المستشفيات الخاصة
- المدارس
- دار المسنين
- جمعيات المجتمع المدني
- المجلس القومي للسكان
- المجلس القومي للمرأة

تصميم وصياغة رؤية ورسالة الكلية

رؤية جامعه المنصورة

تحقيق التميز والريادة محلياً وعالمياً في بناء مجتمع المعرفة من خلال التنمية المستدامة والشراكة المجتمعية الفاعلة والتدويل.

رؤية كلية التمريض جامعه المنصورة

تسعى كلية التمريض – جامعة المنصورة أن تكون إحدى أفضل كليات التمريض محلياً وإقليمياً ودولياً
وأن تساهم بفاعلية في الارتقاء بالمنظومة الصحية في مصر.

رسالة جامعہ المنصورة

تقديم برامج تعليمية وبحوث مميزة تخدم المجتمع من خلال توفير بيئة تكنولوجية داعمة للتعليم
المستمر والبحث العلمي والابتكار وبناء شراكات فاعلة داخلياً وخارجياً طبقاً لمعايير الجودة العالمية.

رسالة كلية التمريض جامعہ المنصورة

كلية التمريض – جامعة المنصورة مؤسسة تعليمية وبحثية حكومية تقدم برامج تعليمية في علوم
التمريض لتقديم خريج مؤهل علمياً وعملياً وإنتاج بحث علمي ودعم احتياجات المجتمع الصحية.

الباب الثالث التحليل البيئي

1. الية جمع البيانات الخاصة بالتقويم
2. مراحل التحليل البيئية الداخلية و الخارجية
3. آليات تقويم الخطة
4. القيم الحاكمة
5. التحليل الرباعي SWOT Analysis
 - ❖ مراحل التحليل البيئي للكلية
 - ❖ تحليل البيئة الداخلية
 - ❖ تحليل البيئة الخارجية
 - ❖ مصفوفة تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية
 - ❖ آليات تقييم الخطة
6. ارتباط رؤية ورسالة واهداف الكلية مع رؤية ورسالة واهداف الجامعة
7. توصيات مستقبلية للخطة الاستراتيجية للكلية

1. اللية جمع البيانات الخاصة بالتقويم

- ادوات جمع البيانات مثل :
- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق اعداد الخطة مع مختلف الاطراف
 - جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الاقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب .
 - المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المنظمات
 - الملاحظات الموضوعية .
 - مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج .
 - تقييم الطلاب للمقررات

- آراء الطلاب في العملية التعليمية
- آراء اعضاء هيئة التدريس
- آراء الخريجين في البرنامج
- آراء مستفيدي الخدمة
- مقابلات مع الإداريين و مستندي الخدمة و القيادات
- تقارير الأقسام المختلفة
- تقرير المقررات
- تقارير المراجعة الخارجية
- الدراسات الذاتية السابقة والحالية للكلية
- التقارير السنوية الدورية التي تعدها الكلية للعرض علي مجلس الجامعة .
- الخطة البحثية للكلية
- بيان بأعداد هيئة التدريس و معاونيهم
- بيان بأعداد الطلاب في المراحل الدراسية المختلفة
- بيان بأعداد العاملين بالجهاز الإداري و مجموعاتهم النوعية

2. التحليل الرباعي للوضع الراهن للبيئة الداخلية والخارجية للكلية SWOT Analysis

❖ مراحل تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة SWOT Analysis

يهدف التحليل البيئي الداخلي للكلية الي تحديد مجالات القوة , وكذلك تحديد مجالات الضعف , وقد أوضحت نتائج تحليل البيئة الداخلية للكلية ان هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية التي يجب تفعيلها وفاعلية واستثمارها , وأيضاً أوضحت نتائج تحليل البيئة الداخلية بعض نواحي الضعف التي تعوق و تؤثر في كفاءة و فاعلية الكلية في تحقيق اهدافها و رسالتها اوضحت نتائج التحليل البيئي ان الكلية امامها العديد من الفرص المتاحة و التي يمكن الاستفادة منها في تدعيم الكلية و تحقيق غاياتها و اهدافها الاستراتيجية كما ان هناك مجموعة من التهديدات المحتملة و التي يتحتم على الكلية ان تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها و غاياتها , ويهدف التحليل البيئي الخارجي للكلية الي تحديد الفرص المتاحة , وكذلك تحديد التهديدات الحالية أو المحتملة .

أ. وضع خطط لجمع البيانات

تم تكليف فريق اعداد الخطه الاستراتيجية بوضع خطط عمل لجمع البيانات عن كل عنصر من عناصر البيئة الداخلية مع تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها .كذلك الفترة الزمنية والموارد المالية اللازمة

ب. تصميم أساليب جمع البيانات

قام فريق اعداد الخطه الاستراتيجية بتصميم طرق وأساليب جمع البيانات من مقابلات غير مهيكلة واستبيانات وبطاقات ملاحظة

ت. مرحلة جمع البيانات

قام اعضاء فريق اعداد الخطه الاستراتيجية مع اعضاء لجنة معيار التخطيط الاستراتيجي في تجميع البيانات طبقا لخطط جمع البيانات السابقة .

ث. طرق ومصادر جمع البيانات

- جلسات عصف ذهني مع اعضاء وحدة ضمان الجودة بالكلية .

- فحص وثائق (قانون 49 لسنة 1972 بشأن تنظيم الجامعات ، قانون رقم (47) لسنة 1978 للعاملين بالدولة ، الهيكل التنظيمي للكلية ، التوصيف الوظيفي للعاملين بالكلية ، وثائق نظم ادارة الجودة بالكلية ، التقرير السنوي للكلية ، الخطة البحثية للكلية ، توصيفات وتقارير المقررات للأعوام 2015 / 2016 - 2016 / 2017 ، الخطة التدريبية لمركز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بالجامعة للأعوام 2015 / 2016 - 2016 / 2017 ، بيان بأعداد اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية للأعوام 2015 / 2016 - 2016 / 2017 ، بيان بأعداد الطلاب في المراحل الدراسية المختلفة للأعوام 2015 / 2016 - 2016 / 2017 ، بيان بالنسب المئوية للنجاح والتقديرات للأعوام 2015 / 2016 - 2016 / 2017 ، بيان بأعداد العاملين بالجهاز الاداري للأعوام 2015 / 2016 - 2016 / 2017 ، الموازنة المالية للكلية للعام الحالي ، سجلات المكتبية) .

ج. تصميم وتطبيق الاستقصاءات

- استقصاء لاستطلاع رأي الطلاب .
- استقصاء لأعضاء هيئة التدريس .
- استقصاء معاوني اعضاء هيئة التدريس .
- استقصاء الرضا الوظيفي للجهاز الاداري.

اليات تقويم الخطة

- قياس مؤشرات اداء تنفيذ الخطة الاستراتيجية على مستوى المهمات و الانشطة
- تقويم مستوى الاقسام واللجان بعد كل مرحلة
- تقويم اداء مجمل البرنامج فى نهاية كل مرحلة او عند اى توقيت يحدده المدير التنفيذي للخطة

القيم الحاكمة

يتطلب نجاح الخطة الاستراتيجية للكلية تحديد مجموعة من القيم الحاكمة التي تمثل المنطلق الأساسي الحاكم لسلوكيات منسوبي الكلية كافة . و من هذا المنطلق تُعد قيم كلية التمريض- جامعة المنصورة بمثابة الميثاق الأخلاقي الذي يجب ترسيخه لدى منسوبي الكلية وتفعيله في كافة الممارسات الأكاديمية والإدارية، وهي بمثابة الدعامة للوصول إلى الغايات الاستراتيجية، بوصفها الموجهات الداخلية التي ترتقي بالإجراءات والممارسات، وتشتمل على :

الالتزام: الالتزام بالسياسات و الاجراءات وقواعد العمل والمسؤولية تجاه الكلية , و الجامعة والوطن.

الأمانة: نلتزم بالقيم الإسلامية والمبادئ الأخلاقية ونسعى لإنجاز الاعمال و المهام على أكمل وجه.

الاحترام والتقدير: نلتزم بالاحترام المتبادل ونتقبل الرأي الآخر و نرحب بالنقد البناء و نقدر جهود الآخرين.

العمل بروح الفريق الواحد: التضامن و الانتماء الى تحقيق الاهداف المنشود
التركيز على المستفيد: الالتزام على تحقيق رضا كلا من المستفيدين سواء كان الداخليين من منسوبي الكلية من اعضاء هيئة التدريس و الاداريين او الخارجيين من طلاب و الاطراف المجتمعية من خلال تقديم خدمات ذات جودة عالية ترضى توقعاتهم

التميز و الابتكار: تسعى الكلية الى توفير مناخ يساعد على الابتكار وتدعم الأفكار والأنشطة المبتكرة التي تعالج التحديات والقضايا المجتمعية

التمكين و المشاركة في اتخاذ القرار: تحرص الكلية على مشاركة جميع اطراف الكلية في عملية صنع و اتخاذ القرار و يتحقق ذلك من خلال تدعيم القرارات على مستويات الاقسام العلمية و الوحدات الادارية و الطلاب . أي انه تتوجه الكلية الى مزيد من اللامركزية في صنع و اتخاذ القرار

الشفافية و الصدق في أداء العمل: تلتزم كلية التمريض – جامعة المنصورة بالوضوح في التعامل مع كافة المسؤولين والمستفيدين، بما يحقق العدالة ويعزز الثقة والمصداقية والمساءلة المؤسسية . كما تؤمن الكلية بالشفافية وعرض الإيجابيات والسلبيات أمام المسؤولين وذلك بهدف معالجة السلبيات ودعم الإيجابيات وصولاً إلى الهدف المنشود من الخطة الاستراتيجية

المشاركة والمسؤولية المجتمعية: تؤمن الكلية بأهمية المشاركة المجتمعية بوصفها العامل الرئيسي في نجاح الخطة الاستراتيجية وتحقيق أهدافها.

أسياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

ان الاستراتيجيات و السياسات و الاجرائيات الخاصة بالكلية هي الإطار العام للعمل بالكلية والتي يمكن الرجوع إليها والاحتكام لنصوصها عند ظهور أي معوق وموقف لا يوجد له تصريف بنص بلائحة الكلية وتشمل المحاور التالية:

السياسات الخاصة بالتعليم و التعلم

- استحداث برامج تعليمية جديدة لمواكبة متطلبات سوق العمل و مطابقة للمعايير المرجعية القياسية للربط بين البرامج التعليمية و متطلبات سوق العمل
- المشاركة و التواصل الفعال مع المستفيدين و اصحاب المصلحة في تطوير العملية التعليمية و اهداف البرنامج
- استحداث استراتيجيات تعلم حديثة و التي تتبنى العمل كفريق في تدريس المقررات و ايضا اعضاء هيئة التدريس بالاستعانة بالأقسام اخرى في تدريس المقررات لصالح العملية التعليمية
- تحديث و تطوير قاعات الدراسة و المعامل لتوسعة البنية التحتية
- استخدام تقنيات تعليم جديدة مثل التعليم الذاتي و استخدام التعليم الإلكتروني
- فتح قنوات واماكن جديدة للتدريب الفعال للطلاب لا كسابهم المعارف و المهارات لمواكبة متطلبات سوق العمل
- التنوع و التطوير المستمر في تقييم مخرجات العملية التعليمية و الاهداف التعليمية المستهدفة لمقررات البرامج المختلفة
- المساهمة في الرقى في الرعاية الصحية من خلال اعداد خريجين متميزين وقادرين على المنافسة و تنمية القدرة البحثية و الابتكار
- توفير مناخ إيجابي للطلاب و دعم الانشطة الطلابية تتيح لهم حرية التعبير و الابتكار
- تحسين الخدمات الطلابية
- الاعتماد علي أنماط و استراتيجيات حديثة في التعلم
- تطوير ادارة الامتحانات
- تطوير مصادر التعليم و التعلم
- متابعة و قياس اراء الطلاب

السياسات الخاصة بالبحث العلمي

- تطوير و استحداث برامج الدراسات العليا بما يواكب متطلبات سوق العمل
- تشجيع النشر الدولي
- مراعاة قواعد اخلاقيات البحث العلمي
- الربط بين قضايا المجتمع و البحث العلمي من خلال الخطة البحثية
- زيادة اعداد الكوادر الاكاديمية بمختلف التخصصات
- رفع كفاءة اعضاء الهيئة المعاونة للدعم في انجاز الرسائل
- متابعة طلاب الدراسات العليا و تذليل المعوقات و حل المشاكل لتسهيل العملية التعليمية

السياسات الخاصة بخدمة المجتمع و تنمية البيئة

- المشاركة الفعالة للكلية و تطوير دورها في خدمة المجتمع
 - اعداد مركز خدمة المجتمع لإعداد دورات تدريبية
 - تنمية و تطوير الموارد البشرية بالكلية
- تفعيل أنشطة وحدة الخريجين وربطها بسوق العمل وأصحاب المصالح.

ب. الية و خطة الكلية لمراجعة سياسات الكلية للتعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع

تهتم كلية التمريض ممثلة في فريق التخطيط الاستراتيجي المشرف على معيار التخطيط الاستراتيجي بوحدة ضمان الجودة ومجالس الأقسام ومجلس الكلية بمراجعة هذه السياسات والغايات كل 3 سنوات (أو عندما تقتضى الحاجة الى ذلك) والتعديل فيها عند الضرورة واعادة طرحها على كافة الاطراف المعنية لإبداء الرأي ثم الصياغة في الصورة النهائية وإعادة طرحها مرة أخرى للموافقة عليها من كافة الاطراف ثم اعتمادها بمجلس الكلية. تهتم الكلية بمراجعة سياسات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتحديثها بصفة مستمرة، لذلك تم اعتماد الخطط التالية للمراجعة والتحديث المستمر لهذه السياسات.

خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات التعليم

- يتم تحليل استبيانات الطلاب وهيئة التدريس التي تقيس جودة المقررات والبرامج الدراسية بنهاية كل فصل دراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة
- يتم دراسة تقارير المقررات والبرامج الدراسية بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة
- يتم دراسة تقارير المقيمين الخارجين للبرامج والمقررات الدراسية بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة
- يتم دراسة خطة التعليم والتعلم بالكلية وخطة التحسين للعام الماضي واستخلاص ما لم يتم منها لإدراجه في الخطة الجديدة.
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية في سياسات التعليم وتعرض على لجنة شئون التعليم و الطلاب لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لإقرار اعتمادها

خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات البحث العلمي

- يتم تحليل استبيانات طلاب الدراسات العليا وهيئة التدريس التي تقيس جودة العملية البحثية والدراسات العليا بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة
- يتم دراسة تقارير المقررات والبرامج الدراسية بالدراسات العليا بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة
- يتم دراسة تقارير المقيمين الخارجين للبرامج والمقررات بالدراسات العليا بنهاية العام الدراسي واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.
- يتم دراسة الخطة البحثية للكلية وخطة التحسين للعام الماضي واستخلاص ما لم يتم منها لإدراجه في الخطة الجديدة

- يتم صياغة خطة التحسين السنوية في سياسات البحث العلمي وتعرض على لجنة الدراسات العليا والبحث العلمي لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لإقرارها واعتمادها.

خطة الكلية لمراجعة وتحديث سياسات خدمة المجتمع

- يتم تحليل استبيانات الأطراف المجتمعية المختلفة لاستخلاص أوجه التحسين المطلوبة.

- يتم دراسة خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة للكلية وخطة التحسين للعام الماضي واستخلاص ما لم يتم منها لإدراجه في الخطة الجديدة.
- يتم صياغة خطة التحسين السنوية في سياسات خدمة المجتمع وتعرض على لجنة خدمة المجتمع لمناقشتها والعرض على مجلس الكلية لإقرارها واعتمادها.
- يتم تقييم مدى تفعيل بروتوكولات التعاون المبرمة في العام الماضي مع الجهات المستفيدة واستنتاج أوجه التحسين المطلوبة.

مراحل التحليل البيئي

أولاً: تحليل البيئة الداخلية للكلية

1. معيار التخطيط الاستراتيجي

نقاط القوة	نقاط الضعف
------------	------------

<p>1. محدودية مشاركة أعضاء هيئة التدريس المدرين على التخطيط الاستراتيجي. 2. محدوده التقييم المستمر والمنتظم للنظام الإداري بالكلية</p>	<p>1. وجود رؤية إستراتيجية لمصر 2030 تحتوى على عشر محاور تدعم المجالات الآتية: (التنمية الاقتصادية , الطاقة , المعرفة والابتكار والبحث العلمي, الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية , العدالة الاجتماعية , الصحة والتدريب والتعليم والثقافة , البيئة والتنمية العمرانية) 2. وجود إستراتيجية لجامعة المنصورة محدثة 3. وجود رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية للكلية معتمدة ومعلنة. 4. وجود مطويات ونشرات ولوح إعلانيه بنص رسالة ورؤية و أهداف الكلية. 5. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة. 6. تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة. 7. تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برؤيتها ورسالتها. 8. وجود آلية موثقة ومعتمده لتحديث وتطوير الخطة الإستراتيجية 9. للكلية هيكل تنظيمي رسمي ملائم لحجم ونوع أنشطتها، ويضمن تحقيق رسالتها وأهدافها الإستراتيجية. 10. يتضمن الهيكل الأقسام الأساسية اللازمة لتقديم خدمات الدعم للعملية التعليمية ، والدراسات العليا ، والبحث العلمي ، وحدات مستحدثة وذلك لتلبية احتياجات محددة ناتجة عن التغيير والتطوير, مثل وحدة ضمان الجودة ووحدة التعليم الإلكتروني ، - وحدة للأزمات والكوارث- مكتب الإرشاد الأكاديمي-مركز الخدمة العامة – وحدة متابعة الخريجين- وحدة نظم المعلومات والدعم واتخاذ القرار - وحدة الأمن الصناعي . 11. يوجد وحده للتعامل مع الأزمات والكوارث (مكان للوحدة – دليل الأزمات والكوارث – خطة طوارئ والإخلاء الأمن بالكلية) . 12. وجود توصيف وتوثيق لجميع وظائف الكلية وتحديد دقيق للمسئوليات. 13. توافر وحدة لضمان الجودة في الهيكل التنظيمي للكلية , حيث تتولى مهام التقييم الذاتي المستمر ، سواء القدرة المؤسسية أو لفاعليتها التعليمية. كما أنها تلعب دوراً مهماً في نشر ثقافة الجودة بين أفراد الكلية وفي تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري فيما يتعلق بإدارة نظم الجودة. 14. يوجد علاقة وطيدة وفعالة بين وحدة ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يسهم في تفعيل دورها ودعما</p>
--	--

	<p>فنياً ويساند أنشطتها، ويراجع خططها لضمان توافرها مع أهداف الجامعة. وتقدم الوحدة تقريراً سنوياً عن نشاطها للمركز.</p>
--	---

2. معيار القيادة والحوكمة

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ol style="list-style-type: none"> 1. قلة أعداد القيادات الأكاديمية الصف الثاني 2. ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح واختيار القيادات الإدارية بالكلية. 3. محدودية ثقافة التغذية الراجعة وإبداء الآراء بصورة مفيدة للتقييم والتصحيح. 4. محدودية تفعيل معايير اختيار القيادات الأكاديمية 	<ol style="list-style-type: none"> 1. مساهمة مجالس الأقسام في مناقشة واتخاذ القرارات المتعلقة بالتعليم والتعلم والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية ويوجد توثيق للمجالس في محاضرها الرسمية 2. دعم القيادات لوحدة ضمان الجودة. 3. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس الكلية. 4. توافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق. 5. وجود معايير معلنة لاختيار القيادات الأكاديمية. 6. تدريب القيادات ضمن برامج تدريبية فعالة 7. اكتمال هياكل مجالس الأقسام العلمية نوعا ما 8. وجود استبيانات عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.

3. معيار إدارة الجودة

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. محدودية تفعيل اللائحة المالية لوحدة ضمان الجودة	<p>1. حصول الكلية علي الاعتماد</p> <p>2. زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الإداريين.</p> <p>3. وجود وحدة لضمان الجودة ذات فاعلية عالية.</p> <p>4. توافر التجهيزات الملائمة لوحدة ضمان الجودة لممارسة أنشطتها.</p> <p>5. مشاركة جميع الأقسام الأكاديمية والإدارية في تقييم الكلية.</p> <p>6. دعوة مدير وحدة ضمان الجودة لمجلس الكلية. (كعضو)</p> <p>7. يوجد استقصاءات لأراء منظمات المجتمع المحلي حول مستوى وكفاءة خريجي الكلية.</p> <p>8. إعداد إجراءات ومراحل الخطة الإستراتيجية الحديثة 2019-2024</p> <p>9. تحرص الكلية على المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات، وملفات المقررات، والبحث العلمي.</p> <p>10. آليات للتقويم الدوري لعناصر الفاعلية التعليمية بالكلية.</p> <p>11. مناقشة نتائج التقويم المضافة من خلال _ موظفي الكلية- أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم- الطلاب- الأطراف الخارجية)</p> <p>12. إعداد خطة تحسين الفاعلية التعليمية</p> <p>13. استحداث آلية المسائلة والمحاسبة في مجالات الفاعلية التعليمية</p>

4. معيار أعضاء هيئة التدريس

نقاط الضعف	نقاط القوة
------------	------------

<p>1. ضعف توافق نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب التي تتوافق مع المعدلات المرجعية. 2. انخفاض الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. 3. ضعف الإلمام بالقواعد الخاصة بقانون تنظيم الجامعات واللوائح المالية والإدارية بين أعضاء هيئة التدريس</p>	<p>1. توجد آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية. 2. حصول بعض من أعضاء هيئة التدريس على جوائز من الجامعة. 3. ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها. 4. لدى الكلية خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات. 5. توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات, من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. 6. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز (من حيث التواصل مع الطلاب و الكفاءة العلمية) 7. استكمال الهيكل الأكاديمي نتيجة للنقص في أعداد هيئة التدريس 8. قياس مردود وفعالية الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال مشروع تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم (FLDP) 9. قياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والاستفادة منها. 10. تم إضافة حزم تدريبية إضافية لتأهيل أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة خاصة التعامل مع طلاب الإرشاد الأكاديمي من خلال دورات تساعد على البحث العلمي Research Turn it in & plagiarism-Google scholar - gate 11. عقد اتفاقيات بين الكلية وهيئات مختلفة للارتقاء بأعضاء هيئة التدريس (مثل بروتوكول تعاون بين جامعة المنصورة ومستشفى الكبد المصري- بروتوكول تعاون مع جامعة رأس الخيمة- بروتوكول تعاون بين كلية التمريض وولاية كانو الفيدرالية- بروتوكول تعاون بين كلية التمريض وجامعه بيتشنتي بدوله رومانيا) 12. توزيع أعباء الإشراف والتدريس, وتخصيص البعثات تتسم بالعدالة وعدم التحيز إذ ينظمها قانون تنظيم الجامعات. 13. وجود آلية الممارسات العادلة والحيادية وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس و الطلاب و العاملين معتمدة ومعلنة</p>
---	---

5. معيار الجهاز الإداري

نقاط القوة	نقاط الضعف
<p>1. وجود برامج تأهيلية مختلفة ومناسبة لتحسين أداء العمل</p> <p>2. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً للاحتياجات التدريبية.</p> <p>3. توجد معايير واضحة لاختيار القيادات الإدارية.</p> <p>4. قاعدة بيانات عن الهيئة الإدارية</p> <p>5. قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين.</p>	<p>1. نقص في اعداد الجهاز الإداري مما يؤدي الي إسناد الكثير من الأعمال للموظف مما يشكل عبء عليه</p> <p>2. بيئة وظروف العمل تحتاج إلى مزيد من الدعم حتى يتلائم و المتطلبات الوظيفية.</p> <p>3. انقراض الخبرات الإدارية, وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني.</p> <p>4. اختيار القيادات الجديدة بناء علي التدرج الوظيفي وليس بناءً علي المعايير (معايير اختيار القيادات الإدارية)</p> <p>5. محدودية مشاركة الإداريين في أنشطة وحدة ضمان الجودة</p> <p>6. ضعف رضا الهيئة الإدارية عن تناسب الحوافز مع المهام</p> <p>7. عدم وجود وسيلة موضوعية محددة لتقييم الأداء</p> <p>8. ضعف توافر كوادر إدارية مناسبة</p>

6. معيار الموارد المالية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. مبنى ومرافق الكلية في حاجة إلى التوسع وإعادة التأهيل (عدم وجود غرف لائقة وأمنة لتغيير ملابس).</p> <p>2. لا يوجد وسائل انتقال خاصة بالكلية</p> <p>3. عدم استيعاب مكاتب أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لكل قسم من الأقسام العلمية لأعدادهم</p> <p>4. عدم توافر مكتب خاص بكل عضو من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالأقسام العلمية</p> <p>5. رؤساء الأقسام لا يوجد مكتب خاص بهم منفصل عن مكاتب أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>6. عدم وجود مكتب خاص لعقد جلسات مجلس القسم في كل قسم علمي من أقسام الكلية.</p>	<p>1. بيئة عمل مناسبة وتوافر الإمكانيات (توافر جميع أشكال وسائل الاتصال من سنترال داخلي يربط جميع الأماكن بالكلية وشبكة الإنترنت)</p> <p>2. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة, وتوافر العلامات الإرشادية المناسبه.</p> <p>3. وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بأحدث التقنيات للتدريس والتعليم.</p> <p>4. وجود قاعة للندوات و المناقشات و المؤتمرات (يتم تاجيرها).</p> <p>5. توجد وثيقة تحدد بنود ومصادر الإنفاق لتغطية خطة الكلية في المجالات الأكاديمية المختلفة.</p> <p>6. تفعيل مركز الخدمة العامة</p> <p>7. وجود كافيتريا خاصة بالطلاب</p> <p>8. وجود طلاب وافدين بالكلية</p> <p>9. تسعى الكلية لتنمية الموارد الذاتية والاستخدام الأمثل للموارد.</p> <p>10. إتاحة مصادر تمويل مختلفة بالكلية (فتح قبول الوافدين – توافر وحدات ذات طابع خاص – اختبارات القدرات التي تعقد في بداية العام الدراسي- إنشاء برامج مختلفة من قبل الأقسام العلمية المختلفة بالكلية مثل دبلومه جليس المسن والبرنامج التخصصي التكميلي لدبلومه المعاهد الفنية التمريضية)</p> <p>11. استحداث آلية المسائلة والمحاسبة في مجالات الفاعلية التعليمية.</p>

7. معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

نقاط الضعف	نقاط القوة
	<p>1. تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS).</p> <p>2. يوجد نسبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس على وعى بالمعايير الأكاديمية.</p> <p>3. البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية متفقة مع رسالتها وأهدافها الإستراتيجية.</p> <p>4. يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها الكلية.</p> <p>5. تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها.</p> <p>6. تلبي البرامج التعليمية التي تقدمها، من حيث تنوعها ومحتواها احتياجات سوق العمل.</p> <p>7. تتوافر لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب</p>

	<p>الملتحقين بالبرنامج التعليمي ونسبة النجاح في المستويات الدراسية المختلفة وتطور نسبة الخريجين خلال السنوات السابقة.</p> <p>8. توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية.</p> <p>9. استحداث لائحة الساعات المعتمدة لمرحلة الدراسات العليا</p> <p>10. تحويل بعض المقررات إلي مقررات الكترونية.</p> <p>11. استحداث عدد أربع من البرامج المتميزة لمرحلة الدراسات العليا والتي تتوافق واحتياجات الخريج لمواكبه احتياجات سوق العمل.</p>
--	--

8. معيار التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. زيادة أعداد الطلاب المقبولين سنويا.</p> <p>2. ضعف مشاركة الطلاب في المشاريع البحثية</p> <p>3. القصور في القدرة الاستيعابية للكلية بما يتناسب مع أعداد الطلاب ومتطلبات طرق التدريس والتقويم للمقررات.</p>	<p>1. توجد إستراتيجية للتعليم والتعلم محدثه، شاركت الأطراف المستفيدة في تحديثها من خلال استقصاء رأي هذه الأطراف</p> <p>2. معامل تمرينيه وكمبيوتر ولغه وقاعات للمحاضرات والفصول الدراسية ملائمة للعملية التعليمية من حيث الوسائل السمعية والبصرية/ ومستلزمات تشغيل المعامل و السلامة والأمن .</p> <p>3. توفير فرص التعلم للطلاب ومصادر التعلم الذاتي والتي تتلاءم مع أنماط التعلم المستخدمة (الإنترنت/ المكتبة الإلكترونية).</p> <p>4. استخدام وتطوير أساليب متنوعة لتقويم الطلاب بعدالة وموضوعية.</p> <p>5. وجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات.</p> <p>6. تستخدم الكلية نظام الممتحنين الخارجيين.</p> <p>7. تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وتعلنها وتراقب تطبيقها.</p> <p>8. يتوافر بالمكتبة التجهيزات المناسبة والمراجع الحديثة والدوريات الكافية الورقية والإلكترونية.</p> <p>9. شمولية منظومة التدريب الميداني والتعليمية الذاتي في الأقسام العلمية المختلفة.</p> <p>10. يوجد نظام وآلية لتلقى الشكاوى والمقترحات من الطلاب، وآليات للمتابعة.</p> <p>11. وجود آلية لضمان عدم التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة في الكلية معتمدة ومعلنة</p> <p>12. يتم إجراء استقصاء لقياس رأي الطلاب في المقررات الدراسية.</p> <p>13. استخدام البرامج الأصلية لجميع الحاسبات بالكلية.</p> <p>14. حصول بعض الكتب علي أرقام إيداع</p> <p>15. الالتزام بنموذج الورقة الإمتحانية</p>

9. معيار الطلاب والخريجون

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. عدم ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية حيث أن القبول أسفر عن تكديس أعداد الطلاب وما لا يتناسب مع معايير الجودة.	1. اصدار دليل الطالب ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب, بالإضافة إلى موقع الكلية الإلكتروني بهما كافة المعلومات الخاصة بالقبول والتحويلات, ويتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد.
2. محدودية التواصل بين الطلاب الوافدين والجهاز الإداري بالكلية (بسبب عدم إتقان اللغة الإنجليزية)	2. توفر الكلية نظاماً متكاملاً لدعم الطلاب أكاديمياً ومادياً واجتماعياً وصحياً.
3. زيادة عدد الطلاب في أماكن تدريب العملي	3. نظام فعال لمتابعة الخريجين (لجنة متابعة الخريجين – رابطة الخريجين - موقع الكتروني خاص - قاعدة بيانات لتيسير التواصل معهم من خلال الموقع الإلكتروني)
4. بعض القصور في نظام الإرشاد الأكاديمي خاص لعملية التواصل بين الطلاب والمرشدين	4. المشاركة الفعالة لأعضاء هيئة التدريس في الأنشطة الطلابية. 5. توجد عيادة طبية بالكلية بالإضافة إلى قرب مستشفى الطلبة داخل الحرم الجامعي وقريبة جداً من الكلية. 6. تدعم الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها, مع حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية المختلفة. 7. تحرص الكلية على الاهتمام بدور الكيانات الطلابية مثل اتحاد الطلاب والتواصل الطلابي والعمل على تفعيل مساهماتهم في مجال الأنشطة الطلابية. 8. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل (عقد اتفاقيات وبروتوكولات مع جهات العمل المختلفة). 9. خريج ذو مستوى تعليمي عالي 10. وجود لائحة حديثة للامتياز ونشر دليل الامتياز log book علي صفحة الكلية 11. وجود برنامج موحد لدعم ورعايه الطلاب المتعثرين 12. آليات وبرامج لاكتشاف ورعايه الطلاب المتفوقين والمتعثرين 13. أعداد دليل للإرشاد الأكاديمي

10. معيار البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى

نقاط القوة	نقاط الضعف
<p>1. توجد خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة بالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط.</p> <p>2. استحداث خطة بحثية موثقة ومعتمدة.</p> <p>3. ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع موضوع الرسالة التي يشرف عليها.</p> <p>4. تتم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية, ويشارك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية.</p> <p>5. تصدر الكلية مجلة علمية محكمة للبحوث.</p> <p>6. ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجلات والدوريات العلمية الدولية, مع توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية.</p> <p>7. وجود أساليب ووسائل تحفيز ودعم ورعاية الباحثين معتمدة</p> <p>8. آليات تشجيع البحوث العلمية المشتركة بين الأقسام العلمية.</p> <p>9. عقد العديد من اتفاقية وبرتوكولات التعاون بين الكلية وهيئات مختلفة</p> <p>10. الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس الأساتذة ذو الخبرة العلمية في مراجعة الأبحاث العلمية المنشورة في مجلة الكلية في كل تخصص</p>	<p>1. ضعف الموارد المالية المخصصة للبحث العلمي.</p> <p>2. قصور الإمكانيات المادية المتاحة لتنفيذ الخطة البحثية.</p> <p>3. لا يتم قياس وتقييم مردود المخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية.</p> <p>4. ضعف التسويق للأبحاث التطبيقية بالكلية</p> <p>5. انخفاض نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية .</p> <p>6. عزوف أعضاء هيئة التدريس عن المشاركة في المشروعات البحثية الممولة من هيئات محلية عالمية.</p> <p>7. مجلة الكلية غير معتمده دوليا</p> <p>8. ضعف عدد البعثات الخارجية للطلبة</p> <p>9. لم يتم تحديث الكود الأخلاقي للجنة أخلاقيات البحث العلمي.</p>

11. معيار الدراسات العليا

نقاط القوة	نقاط الضعف
------------	------------

<p>1. عدم وجود آليات لدى الكلية للمراجعة الدورية والتحديث لإجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا بغرض تطويرها.</p>	<p>1. تبني الكلية المعايير القياسية المرجعية القومية لبرامج الدراسات العليا والصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (ARS). 2. استحداث لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة 3. استحداث برامج ماجستير مثل (الوقاية والتحكم في العدوى- الممارسات الصحية القائمة على الدلائل - دبلوم إعداد جليس المسن بنظام الساعات المعتمدة- دبلوم الدراسات العليا المهني في تعليم التمريض بنظام الساعات المعتمدة) 4. التسويق والتعريف ببرامج الدراسات العليا. 5. يوجد تحديد لمدى توافق مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير المرجعية الأكاديمية لكل برنامج, مع وجود آليات للتأكد من توافق طرق التقويم المستخدمة مع المخرجات المستهدفة للتعلم. 6. يتوافر لدى الكلية قواعد بيانات تتعلق بأعداد وأنواع الدرجات العلمية . 7. تراعي الكلية ضرورة توافق برامج الماجستير مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة. 8. تحدد الكلية متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية. 9. تستخدم الكلية أساليب متنوعة لتقويم طلاب الدراسات العليا. 10. توجد آلية لقياس رضا طلاب الدراسات العليا. 11. تشجع الأقسام العلمية بالكلية طلاب الدراسات العليا على نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية. 12. تعلن الكلية عن إجراءات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا, وتحفظ بقواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا المسجلين لديها 13. إجراءات متابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية. 14. فتح باب التسجيل من الخارج</p>
--	---

12. معيار المشاركة المجتمعية

نقاط الضعف	نقاط القوة
------------	------------

<ol style="list-style-type: none"> 1. محدودية الموارد المالية لدعم الخدمات المجتمعية. 2. عدم وجود وسائل نقل من الكلية إلي الأماكن الأخرى التي يتم فيها تقديم الخدمات المجتمعية (القرى) – المدارس – المصانع – دور الأيتام) وذلك لسرعة وتسهيل تقديم الخدمات والمشاركات المجتمعية. 3. محدودية أماكن التدريب العملي خارج نطاق الجامعة 	<ol style="list-style-type: none"> 1. تمتاك الكلية رصيذاً من الممارسات في مجال تنمية وخدمة المجتمع, على المستويين الفردي والمؤسسي. 2. مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي في مجلس الكلية – وحدة ضمان الجودة – مركز الخدمة العامة. 3. يوجد خطة سنويه لانشطه الكليه في مجال خدمة المجتمع وتنميه البيئه. 3. جميع الأقسام العلمية تساهم في أنشطة خدمة المجتمع 4. إعداد البرامج التعليمية, تدريب الطلاب, عيد الخريجين, المؤتمرات والندوات وورش العمل. 5. المشاركة في الخدمات والاحتفالات الطلابية والقوافل الصحية 6. المشاركة بمطويات وندوات تثقيفية في الأسبوع البيئي مما أتاح نشر التوعية الصحية إلي فئات كثيرة ومتنوعة 7. تساهم الكلية من خلال البحوث والدراسات في معالجة المشكلات الصحية التي تواجه المجتمع 8. وجود آلية لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع الخارجي
--	---

ثانياً : تحليل البيئة الخارجية

تعتمد الخطة الإستراتيجية للكلية في تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكلية والمحددة في معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية في:

أصحاب المصلحة (المستفيدين) - اتجاهات سوق العمل لخريجي كليات التمريض - العوامل السياسية - العوامل الاقتصادية - العوامل الاجتماعية - التطورات التكنولوجية المتسارعة.

1. معيار التخطيط الاستراتيجي

التحديات	الفرص
<ol style="list-style-type: none"> 1. التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة. 2. التطورات التكنولوجية المتسارعة. 3. ضعف الطلاب الوافدين بقطاع الدراسات العليا. 4. التوسع في إنشاء كليات تمريض خاصة وزيادة حدة المنافسة 5. صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل التنظيمية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. اعتبار التعليم مشروع قومي بمصر. 2. خطط التنمية المستدامة للدولة. 3. توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي, من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية, وييسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجي. 4. تزايد إقبال المستشفيات و الهيئات الصحية في سوق العمل على خريجي الكلية. 5. المناخ العام الجامعي مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد. 6. وجود مركز لضمان الجودة بالجامعة, وتوجد علاقة وطيدة بينه وبين وحدة الجودة بالكلية, بما يسهم في تفعيل دورها ودعمها فنياً, ويساند أنشطتها, ويراجع خططها لضمان توافرها مع أهداف الجامعة, وتقدم الوحدة تقريراً سنوياً للمركز. 7. هيكله الجهاز الإداري بشكل يحقق الاستفادة الكاملة من الموارد البشرية

2. معيار القيادة والحوكمة

التحديات	الفرص
<ol style="list-style-type: none"> 1. مركزية الإدارة, و صدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم مع طبيعة العمل بالكلية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية. 2. عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم. 3. تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة.

3. معيار إدارة الجودة

التحديات	الفرص
----------	-------

<p>1. ضعف الدعم المالي لاستمرارية العمليات بضمان الجودة وتقييم الأداء.</p> <p>2. عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن دخلهم المادى بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة.</p>	<p>1. إعداد كوادر المراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية الذي يقوم به مركز ضمان الجودة بالجامعة و الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.</p> <p>2. نظام المراجعة الداخلية الذي يتبناه مركز ضمان الجودة بالجامعة والذي يتم بصفة دورية سنوياً.</p> <p>3. الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة.</p>
---	---

4. معيار أعضاء هيئة التدريس

التحديات	الفرص
<p>1. استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p> <p>2. ضعف الرواتب وانخفاض الدخل التي لا تتلاءم مع مستوى المعيشة.</p>	<p>1. وجود مشروعات ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>2. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.</p> <p>3. مشروع ربط الحوافز بضمان الجودة.</p> <p>4. وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها.</p>

5. معيار الجهاز الإداري

التحديات	الفرص
<p>1. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة.</p> <p>2. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "إجازة بدون مرتب" دون حد أقصى.</p> <p>3. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p> <p>4. عدم رضا الجهاز الإداري عن الحوافز بالمقارنة بالأعمال المنسوبة اليهم.</p>	<p>1. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.</p> <p>2. الاستماع الجيد لمشاكل الجهاز الإداري وإيجاد حلول سريعة لها</p> <p>3. عدالة توزيع المكافآت حسب الكفاءة في العمل.</p>

6. معيار الموارد المالية

التحديات	الفرص
<p>1. عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</p> <p>2. عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرار بتحديد أعداد الطلبة المقبولين حيث أنه يخضع لوزارة التعليم العالي والمكتب الرئيسي لتنسيق القبول بالجامعات.</p>	<p>1. إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية في منح درجات علمية مشتركة.</p> <p>2. الإمكانيات المتاحة بالقريبة الأولمبية بالجامعة توفر تسهيلات مادية كافية لممارسة الأنشطة الطلابية.</p> <p>3. موقع الكلية على شبكة الإنترنت باللغة العربية والانجليزية يساهم في فرصة الانتشار الخارجي.</p>

7. معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

التحديات	الفرص
<p>1. التطور العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.</p> <p>2. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</p> <p>3. الزيادة المطردة في أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية في التحكم في الأعداد المقبولة سنوياً.</p> <p>4. المنافسة على المستوى المحلى و الإقليمي</p>	<p>1. وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية (NARS) تصدرها وتراجعها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية.</p> <p>2. تبنى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد نشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية.</p> <p>3. الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم.</p> <p>4. تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الصحية والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.</p>

8. معيار التعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة

التحديات	الفرص
<p>1. صعوبة تعديل سياسات التعيين.</p> <p>2. الجامعات الخاصة وإمكانياتها والمرونة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم.</p> <p>3. إعراض عدد كبير من الممتحنين الخارجيين عن المشاركة في تقييم الطلاب لضالة المكافآت.</p>	<p>1. وجود شبكة المعلومات بالجامعة تيسر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.</p> <p>2. وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية.</p> <p>3. استخدام نظام الموديل كأسلوب للتعليم.</p> <p>4. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة.</p> <p>5. وجود نظام الفارابي بمركز تقنية الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر استقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.</p>

معامل ذات إمكانيات عالية

9. معيار الطلاب والخريجون

التحديات	الفرص
<ol style="list-style-type: none"> 1. مواجهة تحديات فى تغيير نظرة المجتمع للتمريض 2. الزيادة المطردة فى أعداد المقبولين سنوياً يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً. 3. تأثير العولمة على المنافسة في سوق العمل. 4. سياسات القبول والتي تسمح للطلاب من الحاصلين على الثانوية المعادلة والدبلومات الفنية للقبول بالكلية. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. خريج ذو مستوى تعليمي عالي 2. شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل. 3. سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة. 4. خطط التنمية بالدولة والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية. 5. الاستغلال الأمثل للطلاب الراغبين في استمرار الأنشطة الطلابية المختلفة وفق المتاح من الإمكانيات.

10. معيار البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى

التحديات	الفرص
<ol style="list-style-type: none"> 1. مواجهة التحديات فى المنافسة الإقليمية والعالمية. 2. ضعف الاستفادة من نتائج البحوث التطبيقية. 3. محدودية ميزانية البحث العلمي من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة في تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية. 4. محدودية الاستفادة من نتائج البحث العلمي بشكل فعال 	<ol style="list-style-type: none"> 1. توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي. 2. رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي. 3. المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي. 4. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك الكتب والمراجع في صورة رقمية.

11. معيار الدراسات العليا

التحديات	الفرص
ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.	فتح باب التسجيل للدراسات العليا من الخارج.

12. معيار المشاركة المجتمعية

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية	1. وجود العديد من الهيئات الصحية تتيح فرص عمل للخريجين. 2. وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية.

ملخص لنتائج تحليل البيئة الخارجية			ملخص لنتائج تحليل البيئة الداخلية		
التحديات	الفرص	العوامل	نقاط الضعف	نقاط القوة	العناصر
2	3	السياسية	2	14	التخطيط الاستراتيجي
3	2	الاقتصادية	4	8	الهيكل التنظيمي
2	5	الاجتماعية	1	13	القيادة والحوكمة
2	3	التكنولوجية	3	13	المصادقية والأخلاقيات
			8	5	الجهاز الإداري
			6	11	الموارد المالية والمادية
			0	11	المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
			3	15	الطلاب والخريجون
			4	13	المعايير الأكاديمية و البرامج التعليمية
			9	10	التعليم والتعلم
			1	14	أعضاء هيئة التدريس
			3	12	البحث العلمي
			2	17	الدراسات العليا
			3	16	إدارة الجودة والتطوير
9	13		44	139	المجموع

وقد وجد أن عدد نقاط القوة بلغت (162) أى 75.9% مقابل (44) أى 24.1% نقاط ضعف وهو دلالة على أن وضع الكلية جيد على الرغم من وجود نقاط ضعف تحتاج إلى استراتيجيات تصحيحية. كما أن عدد الفرص المتاحة بلغ (13) (60%) فرصة مقابل (9) (40%) تهديد شملت كافة جوانب العوامل الخارجية وهو يدل على وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما وهذه التهديدات تتطلب استراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع وذلك لاستثمار جميع الفرص المتاحة.

مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية

أولاً:العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية Internal Environment

التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب (التأثير 1-4)	الوزن النسبي	مجالات القوة
تميز الفاعلية التعليمية	0.40	4	0.10	1- أعضاء هيئة التدريس مؤهلين ومدرسين
ميزة تنافسية	0.40	4	0.10	2- برنامج تعليمي لمرحلة البكالوريوس بنظام الساعات المعتمدة
ميزة تنافسية	0.20	4	0.5	3- استحداث برامج متخصصة في الدراسات العليا
تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة	0.40	4	0.10	4- معامل مهارات وقاعات تدريبية مجهزة بالتقنيات الحديثة
تحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة	0.15	3	0.5	5- إستراتيجية للتدريس والتعلم
ميزة تنافسية وزيادة للموارد الذاتية	0.40	4	0.10	6- وجود طلاب وافدين
ميزة تنافسية وزيادة للموارد الذاتية	0.40	4	0.10	7- وحدة ذات طابع خاص (مركز الخدمة العامة)
التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب (التأثير 1-2)	الوزن النسبي	مجالات الضعف
عدم كفاية الموارد الذاتية	0.10	2	0.5	1- محدودية مصادر التمويل
قصور في استيفاء متطلبات الجودة	0.20	2	0.10	2- مباني ومرافق الكلية في حاجة إلى التوسع
قصور في استيفاء متطلبات الجودة	0.5	1	0.5	3- عدم ملائمة أعداد الطلاب المقبولين مع موارد الكلية المتاحة
الاحتياج إلى زيادة أعداد المعينين من أعضاء الهيئة المعاونة	0.5	1	0.5	4- عجز في أعداد الهيئة المعاونة تتناسب مع أعداد الطلاب
التأثير على جودة التدريب الإكلينيكي	0.10	2	0.5	5- عدم كفاية أماكن التدريب الإكلينيكي
قصور في استيفاء متطلبات الجودة	0.5	1	0.5	6- تسرب أعضاء هيئة التدريس إلى الخارج
ضعف بمصادر الدخل	0.5	1	0.5	7- ضعف تسويق البرامج التعليمية
ضعف كفاءة العمل بالكلية	0.10	2	0.5	8- قصور في الجهاز الإداري
	2.80		1.0	إجمالي النقاط المرجحة

ثانياً:العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية External Environment

التعليق	النقاط	الترتيب	الوزن	مجالات الفرص
---------	--------	---------	-------	--------------

المرجحة	(التأثير 1-4)	النسبي	
ميزه تنافسيه	0.40	4	0.10
ثقة المجتمع في خريج الكلية	0.40	4	0.10
تحقيق المستخرجات العلمية المستهدفة	0.30	3	0.10
تلبية احتياجات سوق العمل من الجنسين	0.30	3	0.10
التسويق لاستقطاب طلاب جدد	0.30	3	0.10
تلبية احتياجات سوق العمل	0.15	3	0.5
زيادة الدخل والمشاركة المجتمعية	0.15	3	0.5
التعليق	النقاط المرجحة	الترتيب (التأثير 1-2)	الوزن النسبي
لا يتوافق مع سعه وإمكانات الكلية	0.5	1	0.05
تؤدي إلى نقص نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى نسبة الطلاب قصور في استيفاء Norms ومتطلبات الجودة	0.15	1	0.15
ضعف جودة الأبحاث العلمية	0.10	1	0.10
زيادة العبء التنافسي	0.10	1	0.10
	2.40		1

تحليل الفجوة

من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية ثم معرفة الوضع الحالي للكلية وما هو الوضع المأمول أو المرجو ومن ثم فقد تم تحديد الفجوة وهي الفرق بين الوضع الحالي والوضع المأمول للوصول إلي الوضع المأمول وسد الفجوة وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية والمتمثلة في الآتي:

- 1) خريج متميز ومؤهل لسوق العمل
- 2) البحث العلمي والأبحاث التطبيقية
- 3) الخدمات البيئية والمجتمعية

وبناءً عليه، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف.

تم تحليل الفجوة باتخاذ جودة الخريج مرجعية أساسية، في ضوء المعطيات الآتية للكلية

نسبة الموارد البشرية

■ عدد أعضاء هيئة التدريس علي قوة العمل: 136				
ذكور: 4		إناث: 78		الإجمالي: 82
دائم: 129		منتدب: 18		معار: 23
■ عدد أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل: 95				
ذكور: 5		إناث: 90		الإجمالي: 95
دائم: 82		منتدب: 35		
■ عدد أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل موزعاً حسب الدرجات العلمية:				
مدرس: 68	أستاذ مساعد: 15	أستاذ مساعد متفرغ: 1	أستاذ لقب علمي: 3	أستاذ: 9
■ عدد المعارين /الإجازات الخاصة:				
عدد المعارين:				
إناث: 23		الإجمالي: 23		
عدد الأجازات الخاصة				
إناث: 33		الإجمالي: 33		
■ عدد أعضاء الهيئة المعاونة علي قوة العمل:				
ذكور: 10		إناث : 141		الإجمالي: 151
■ عدد أعضاء الهيئة المعاونة علي رأس العمل				
ذكور: 9		إناث : 134		الإجمالي: 143
■ نسبة أعضاء هيئة التدريس علي قوة العمل للطلاب 136 : 2025 = 1 : 15				
■ نسبة أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل والمنتدبين للطلاب (95+18) : 2025 = 1 : 18				
■ نسبة أعضاء الهيئة المعاونة علي قوة العمل للطلاب 151 : 2025 = 1 : 13				

■ نسبة أعضاء الهيئة المعاونة علي رأس العمل للطلاب 143 : 2025 = 1 : 14
■ نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس علي قوة العمل 17%
■ نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس علي رأس العمل 28%
■ نسبة الإجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي قوة العمل 11%
■ نسبة الإجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي رأس العمل 14%
■ عدد العاملين بالجهاز الإداري: 211

إجمالي مساحة الكلية:

(المبنى 1400 م² × 5 ادوار = 7000 م² + حرم الكلية 572 = 7572 م²)

ومخصصاتها كالتالي :-

العنصر	الوضع الحالي للطلبة	المعايير القياسية
المساحة المخصصة لكل طالب من مساحة الكلية	4.50	3 م ²
المساحة المخصصة لكل طالب داخل قاعة المحاضرات العامة	1.40 م ²	1.50 م ²
المساحة المخصصة لكل طالب داخل التدريب العملي	4.9 سعة المعمل 15 طالب	6 م ² 30 طالب كحد أقصى
المساعد	2	2
سبورات تفاعلية	6 موزعة علي قاعات المدرجات والمكتبة وقاعات التدريب ومعمل اللغة	سبورة بكل مدرج مع مستلزماتها
سبورات بيضاء	3 (1 بكل مدرج)	سبورة سوداء خشبية 2 × 1.50 م ² تجهيز لكل قاعة تدريب
التهوية	يوجد مراوح وشفاطات وتكييفات بمعامل التدريب العملي	يجب أن تكون جيدة حسب المواصفات العالمية المعتمدة

من هيئة الدفاع المدني		
لكل مدرج وقاعة تدريب مع مستلزماتها	بكل مدرج جهاز Data show وكمبيوتر للعرض بكل مدرج عدد مناسب من السماعات لضمان وضوح الصوت في جميع أجزاء المدرج	الوسائل السمعية والبصرية
يجب أن تكون متوفرة	متوفرة	خدمة الاتصالات بشبكة المعلومات الدولية
يجب توافر مخارج طوارئ	متوفرة (سلم طوارئ)	مخارج طوارئ
متوفره بكل دور	141 طفاية	معدات مكافحة الحريق
ضلفتين متحركتين العرض 1-1.2م	غير مطابقة	الأبواب
(ملحق: المواصفات)	متوفرة (شبكة إنذار – ومدادات الحريق)	نظام الأمان
توافر خريطة داخل وخارج كل قاعة ومختلف أماكن المبنى توضح مداخل وخارج الطوارئ	متوفرة	الخرائط الإرشادية

المكتبة

العنصر	الوضع الحالي للطلبة	المعايير القياسية
المساحة المخصصة لكل طالب للقراءة	2.84 م ²	1.50 م ²

مكتبة الدراسات 80 م ²	6.66 م ²	2 م ²
عدد المقاعد (50 مقعد)	1:1	مقعد : 8 طالب
عدد الكتب	3326 كتاب	
عدد كتب الدراسات العليا	244 كتاب	
عدد الدوريات العلمية	135 مجلة العلم مستمرة	
عدد العاملين بالمكتبة	4	-
عدد النسخ من كل عنوان	2 علي الأقل لكل كتاب	2
أجهزة حاسوب شخصي	41	لا يقل عن 20 جهاز
تجهيزات المكتبة (طاولات - خزائن- رفوف- مكاتب عاملين)	6 طاولات 2 شانون 20 ديكسون 3 مكاتب للعاملين	أن تكون المكتبة مزودة بهذه التجهيزات 1 رف / 25 مجلد
آلات التصوير	1 آلة تصوير	3 آلات تصوير ثقيلة آلة سحب سريع
التهوية	جيدة (3 تكييفات-7مراح)	حسب المواصفات العالمية المعتمدة من هيئة الدفاع المدني
الإضاءة	جيدة	يجب أن تكون جيدة
خدمة الاتصال بشبكة المعلومات الدولية	متوفرة	يجب أن تكون متوفرة
خدمة المكتبة الرقمية	متوفرة	يجب أن تكون متوفرة

في ضوء عملية التحليل البيئي وتحليل الفجوة تم استخلاص الغايات والأهداف الاستراتيجية الآتية

الغايات الاستراتيجية للكلية

ان الكلية هي مؤسسة تعليمية وبحثية ومجتمعية تنشد التميز والريادة من خلال تفاعلها مع المتغيرات المجتمعية (محليا _ ودوليا) بما يضمن لها التكيف , والقدرة علي التطور .
وهي تعتمد في سبيل ذلك علي تبني عملية التخطيط الاستراتيجي المنظم الذي يجنبها عشوائية الاداء , ويضمن لها تكامل الجهود
وفي هذا الاطار فان الكلية قد حددت لنفسها مجموعة من الغايات الاستراتيجية التي تسعى لترجمتها الي مجموعة من الاهداف محتملة التحقيق في المستقبل وهي:

- الغاية الاولى: توسع وتطوير قدره المؤسسيه للكلية
- الغاية الثانية: تعزيز وتطوير دور الكلية لتحسين وضعها التنافسي اقليميا في مجال التعليم الجامعي
- الغاية الثالثة: تحسين ورفع كفاءة الدراسات العليا والأبحاث العلمية
- الغاية الرابعة: تطوير دور الكلية في مجال خدمه المجتمع وتنمية البيئة

الاهداف الاستراتيجية

توجد للكلية اهداف استراتيجية تم وضعها بناءا علي التحليل البيئي وتم اعتمادها من قبل مجلس الكلية والتي يتم تحقيقها من خلال ترجمتها الي اهداف اجرائيه تنفذ بواسطه الانشطه المتنوعه طبقا لكل هدف استراتيجي

1. التوسع في البنية التحتية والاحتياجات والتجهيزات اللازمة لتحقيق التميز في كافة المجالات
2. تنمية ودعم مهارات القيادات واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري لتحقيق التميز في كافة المجالات
3. تنمية الموارد الذاتية للكلية
4. تحديث الليات التقويم الذاتي بهدف التميز وتجديد الاعتماد
5. دعم العمليه التعليمية لتخريج كوادر متميزة
6. تطوير برامج الدراسات العليا وجوده الأبحاث العلمية
7. تعظيم دور الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئه

قد خلصت عملية التحليل البيئي إلي تحديد عوامل النجاح التي تستند عليها الكلية لتحقيق رسالتها و رؤيتها وأهدافها وهي :-

- ✓ تهيئة البنية التحتية القدرة المؤسسية وزيادة الفاعلية التعليمية من أجل الارتقاء بالمستوي المعرفي والمهاري للطلاب وذلك لزيادة الطلب علي خريجين الكلية والمنافسة الحادة علي المستوي المحلي.
- ✓ التدريب علي استخدام تكنولوجيا المعلومات اللازمة لتطوير العمل الأكاديمي والبحث العلمي.
- ✓ تطور العمل الإداري وربط الإدارات الكترونياً للمساهمة في انجاز إجراءات العمل.
- ✓ تطوير الكوادر البشرية (الأكاديمية والإدارية) كماً ونوعاً.
- ✓ تطوير البرامج التعليمية واستحداث برامج مقررات جديدة تلبي احتياجات المجتمع المحلي.
- ✓ زيادة الإنتاج العلمي للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي المستوي المحلي والعالمي.
- ✓ تفعيل نظام التقويم.

ومن ثم كان لابد من وضع خطة إستراتيجية تحقق عوامل النجاح هذه من خلال تحقيق التطوير في كافة محاور العمل الإستراتيجي سواء على مستوى أعضاء هيئة التدريس أو الأقسام العلمية، أو إدارة الكلية وبالمثل فيما يتعلق

بالخدمات التعليمية ، أو أنشطة البحث العلمي ، أو خدمة المجتمع بما يجعل أداءها النهائي متطابق مع معايير الجودة في برامجها وممارساتها الأكاديمية.

السمات المميزة الكلية

- تمتلك كلية التمريض جامعة المنصورة وضعا تنافسيا متميزا في الدلتا مما يجعلها نقطة استقطاب اغلب الطلاب من الاماكن و القرى المجاورة. و كذلك موقعها وسط الصرح الطبي للمحافظة مما تقدم خريجين على مستوى عالي من الكفاءة المهنية و الإكلينيكية في التخصصات المختلفة
- تعكس استراتيجية الكلية تميزها المختلف عن باقي الكليات المناظرة، حيث ان بالرغم من بعض التشابه في بعض البرامج الاكاديمية المقدمة الا انه تم استحداث بعض برامج للرقى بالمهنة التمريض من خلال اعداد كوادر على مستوى عالي من المهارات الاكلينيكية مثل الاشراف على البرنامج التخصصي و التجسير و مواكبة احتياجات سوق العمل من اعداد برنامج جليس المسنين. و جرى استحداث برامج اخرى للربط بين متطلبات سوق العمل و الاستمرار في التميز و المنافسة
- ويمكن تلخيص بعض معايير وسمات التميز للمؤسسات فيما يلي:
 - ✓ جودة الأداء والقدرة على التطوير.
 - ✓ حسن استغلال واستخدام اصول وإمكانات المؤسسة.
 - ✓ التفاعل مع المجتمع وتقديم خدمات و دورات تدريبية و توعوية
 - ✓ تطور البحث العلمي و ربطه بمشكلات المجتمع من خلال اعداد الخطط البحثية
 - ✓ التمكين و المشاركة في اتخاذ القرارات

السمات التنافسية لكلية التمريض

- جامعة المنصورة حاصلة علي جائزة الدولة للتميز في مجال تقنية المعلومات والقطاع الطبي كلية التمريض جامعة المنصورة حصلت علي أعلى الدرجات في الاختبار الموحد علي مستوي الجمهورية بين كليات التمريض.
- تم دعوة طلاب الكلية لحضور عيد العلم بدعوي كريمة من معالي السيد رئيس الجمهورية وتم تكريم الطلاب .
- حصول الكلية علي المركز الأول علي مستوي الجامعة في مسابقة بنك الأسئلة.
- وجود برامج دراسات عليا متميزة تنفرد بها الكلية مثل برنامج ماجستير الوقاية والتحكم في العدوى, ماجستير الرعاية الصحية القائمة علي الدلائل والتي تنفرد بهما كلية التمريض جامعة المنصورة و علي المستوي المحلي والإقليمي.
- شهادة البورد العربي الوحيد علي مستوي الجامعات المصرية (شهادة المجلس العربي للاختصاصات الصحية في مجال تمريض الطوارئ والكوارث)
- جميع البرامج التعليمية بالكلية بنظام الساعات المعتمدة.
- اكبر كلية تستقبل طلاب جدد سنوياً بين الكليات المصرية.
- زيادة إقبال المستشفيات الخاصة علي طلاب الامتياز مثل مستشفى 75375- شفاء الاورمان – مجدي يعقوب لأمراض القلب- مستشفى الايطالي- السعودي الألماني- دار الفؤاد وغيرهم.

- أنظمة الكترونية وتقنية اتصالات علي اعلي مستوي تنفرد بها الكلية والجامعة مثل نظام ابن الهيثم لإدارة شئون الطلاب ونظام الفارابي لإدارة جودة التعليم والتعلم النظام الالكتروني للامتحانات , نظام الأمين لإدارة المخازن والعهد ,نظام الفاروق ملفات واستحقاقات ونظام إدارة وحفظ المستندات وغيرهم.
- تطبيق أنظمة الموديل في التدريس لمعظم المقررات التمريضية.
- وجود مدارس بحثية متميزة في معظم المجالات البحثية في التخصصات المختلفة وزيادة معدلات النشر الدولي.
- أعضاء هيئة التدريس يقدمون استشارات دولية ومرجعين في مجالات النشر العالمية ووزارة الصحة, التعليم العالي.
- وجود برتوكولات دولية مفعلة مع العديد من الدول الأوربية والعربية وتبادل لأعضاء هيئة التدريس من الدول المشاركة في مشاريع دولية مثل Erasmus.
- تطبيق التصحيح الالكتروني في 100% للمقررات بطريقة مبتكرة فقط في جامعة المنصورة.
- مشاركة الكلية في جائزة مصر للتميز الحكومي.

دراسة ارتباط الرؤية والرسالة والأهداف للكلية بالرؤية والرسالة والأهداف للجامعة

الكلية	الجامعة	وجه المقارنة
تسعى كلية التمريض – جامعة المنصورة أن تكون إحدى أفضل كليات التمريض محلياً وإقليمياً ودولياً وأن تساهم بفاعلية في الارتقاء بالمنظومة الصحية في مصر	تحقيق التميز والريادة محلياً وعالمياً في بناء مجتمع المعرفة من خلال التنمية المستدامة والشراكة المجتمعية الفاعلة والتدويل	الرؤية
	ارتبطت رؤية الكلية برؤية الجامعة في المجالات الآتية : <ul style="list-style-type: none"> • التميز محلياً وإقليمياً وعالمياً • بناء مجتمع المعرفة من خلال المساهمة بفاعلية في الارتقاء بالمنظومة الصحية 	أوجه الارتباط

<p>كلية التمريض – جامعة المنصورة مؤسسة تعليمية وبحثية حكومية تقدم برامج تعليمية في علوم التمريض لتقديم خريج مؤهل علمياً وعملياً وإنتاج بحث علمي ودعم احتياجات المجتمع الصحية</p>	<p>تقديم برامج تعليمية وبحوث مميزة تخدم المجتمع من خلال توفير بيئة تكنولوجية داعمة للتعلم المستمر والبحث العلمي والابتكار وبناء شراكات فاعلة داخلياً وخارجياً طبقاً لمعايير الجودة العالمية</p>	<p>الرسالة</p>
<p>ارتبطت رسالة الكلية برسالة الجامعة في المجالات الآتية : <ul style="list-style-type: none"> تقديم برامج تعليمية وإنتاج بحث علمي خريج مؤهل عملياً وعلمياً من خلال بيئة داعمة للتعلم المستمر والبحث العلمي دعم احتياجات المجتمع </p>		<p>أوجه الارتباط</p>
<p>التوسع في البنية التحتية والتجهيزات اللازمة لتحقيق التميز في كافة المجالات</p>	<p>1. تعزيز قدرات الجامعة لتطوير الأداء المؤسسي وتحقيق التميز في كافة المجالات</p>	<p>الأهداف</p>
<p>تنمية الموارد الذاتية للكلية</p>	<p>2. دعم منظومة ضمان الجودة والتحسين المستمر في ضوء معايير الجودة الدولية</p>	
<p>دعم القيادات والحكومة والجهاز الإداري</p>	<p>3. دعم وتطوير الجهاز الإداري وتنمية قدرات أفرادها</p>	
<p>تنمية ودعم مهارات القيادات وأعضاء هيئته التدريسية ومعاونيهم والجهاز الإداري</p>	<p>3- تنمية الموارد المادية والمالية والبنية التحتية والتكنولوجية</p>	
<p>تنمية ودعم مهارات القيادات وأعضاء هيئته التدريسية ومعاونيهم والجهاز الإداري</p>	<p>4- دعم وتطوير قدرات لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p>	
<p>دعم العملية التعليمية لتخريج كوادر متميزة</p>	<p>5- دعم الطلاب والخريجين وتنمية مهاراتهم</p>	
<p>تحديث الليات التقويم الذاتي بهدف التميز وتجديد الاعتماد</p>	<p>6- دعم وتطوير منظومة التعليم والتعلم</p>	
<p>تطوير برامج الدراسات العليا وجودة الأبحاث العلمية</p>	<p>7- تطوير منظومة البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>	
<p>تعظيم دور الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئه</p>	<p>8- تحقيق الشراكة المجتمعية والتنمية المستدامة</p>	

5. توصيات مستقبلية للخطة الاستراتيجية للكلية في ضوء ضمان الجودة والتحسين المستمر عوامل مستقبلية لتحقيق الجودة الشاملة للكلية

- ❖ ايمان القيادات الاكاديمية والإدارية بهذه الخطط وتحولها لبرامج عمل واتخاذ اجراءات فعلية للتنفيذ والمتابعة
- ❖ تطوير الثقافة الاكاديمية بما يحقق الجودة في العملية التعليمية .
- ❖ تعظيم مشاركة المجتمع المدني في أنشطة الكلية.
- ❖ تعظيم الاستخدام الامثل للموارد المتاحة بما يقود الي تحسين وزيادة الموارد الذاتية للكلية
- ❖ الاستمرار في التحول في اساليب تقويم الطلاب من مستوي الامتحانات التقليدية الي استخدام اساليب تكشف عن القدرات الحقيقية العليا لنتائج التعلم .
- ❖ تدعيم توفير اساليب تدريسية وتكنولوجية فاعلة لتدريب الطلاب علي التعلم الذاتي , وتفجير الطاقات الابداعية لديهم
- ❖ وضع اسس لتقييم الاداء المهني والبحثي لأعضاء هيئة التدريس و مقاييس واضحة لتحقيق هذا التقييم .
- ❖ ايجاد اليه فاعلة لتحقيق التواصل المستمر مع خريجي الكلية لمشاركتهم في برامجها المجتمعية المختلفة
- ❖ مساهمه اعضاء هيئة التدريس بالكلية ايجابيا في المستوي الصحي للمجتمعات المحلية , من خلال تحسين عمليات التعلم وفق المعايير الاكاديمية والارتقاء بنوعية الخرجين

الباب الرابع

الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية

الخطة الاستراتيجية

- ❖ الغايات الاستراتيجية
- ❖ الاهداف الاستراتيجية
- ❖ الاهداف الاجرائية

الخطة التنفيذية

- ❖ الخطة التنفيذية
- ❖ البرامج
- ❖ الموازنات التقديرية
- ❖ الاجراءات
- ❖ تقييم الرقابة علي الخطة الاستراتيجية

الخطة الإستراتيجية

انتهى تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية والمعتمد على المعايير الأكاديمية إلى عدد من نقاط القوة والفرص الجيدة للكلية , أيضاً استخلص عدد من نقاط الضعف والمهددات التي تحتاج إلى إعداد أهداف إستراتيجية وأهداف إجرائية مع إعداد آلية لتنفيذها لتطوير وضع الكلية التنافسي من حيث قدرتها كأحد المراكز العملية المتميزة انشائياً وتعليمياً وتطوير قطاعي الدراسات العليا وخدمة المجتمع
الغاية الاولى: توسع وتطوير قدره المؤسسيه للكلية
الغاية الثانية تعزيز وتطوير دور الكلية لتحسين وضعها التنافسي اقليميا في مجال التعليم الجامعي
الغاية الثالثة تحسين ورفع كفاءة الدراسات العليا والأبحاث العلمية
الغاية الرابعة : تطوير دور الكلية في مجال خدمه المجتمع وتنمية البيئة

الغايات والأهداف الإستراتيجية والاجرائية للكلية

الغاية الأولى توسع وتطوير القدره المؤسسيه للكلية

الهدف الاستراتيجي الاول

التوسع فى البنية التحتية والتجهيزات اللازمة لتحقيق التميز فى كافة المجالات

الاهداف الاجرائية

1. التوسع في مباني وإنشاءات الكلية
2. دعم الخدمات المسانده للطلاب واعضاء هيئه التدريس
3. تحقيق الاستفادة القصوى من القاعات والمعامل
4. دعم نظم الصيانة الدوريه
5. تطوير الأنظمة الإلكترونية ودعم قواعد البيانات

الغاية الاولى : توسع وتطوير القدره المؤسسيه للكلية الهدف الاستراتيجي الثاني

1. تنميه ودعم مهارات القيادات وأعضاء هيئه التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري

الاهداف الاجرائية

1. تحديث ومراجعته السياسات والإجراءات الاداريه واللوائح الداخليه لكافه القطاعات بالكلية
2. تطوير النظام الاداري بالكلية وتأهيل قطاعاته ووحداته للحصول علي شهادة الايزو الدولي 9001 لسنة 2015
3. اعداد قيادات الصف الثاني
4. توفير بيئة عمل آمنة ومناسبة وفقا لمتطلبات الوظيفة
5. وضع خطه للتعامل مع النقص بالكوادر الادارية
6. استكمال نسبه أعضاء هيئه التدريس تناسباً لإعداد الطلاب وبما يحقق المعايير القومية لضمان الجودة
7. تنميه مهارات أعضاء هيئه التدريس وتشجيع الترقى والتنميه الدائمة
8. وضع وتطبيق معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئه التدريس ومعاونيهم
9. رفع مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئه التدريس ومعاونيهم
10. وضع نظام واضح وشفاف لربط الحوافز والمكافآت بمستوى الأداء لتحقيق العدالة
11. دعم نظام المتابعة الدورية
12. إنشاء إدارة العلاقات العامة والثقافية

الغاية الاولى : توسع وتطوير القدره المؤسسيه للكلية

الهدف الاستراتيجي الثالث

تنمية الموارد الذاتية للكلية

الاهداف الاجرائية

1. دعم الآليات المختلفة لتنمية الموارد الذاتية
2. دعم مركز الخدمة العامه بالكلية
3. استقطاب وزيادة اعداد الطلاب الوافدين

الغاية الاولى : توسع وتطوير القدره المؤسسيه للكلية

الهدف الاستراتيجي الرابع

تحديث آليات التقويم الذاتي بهدف التميز وتجديد الاعتماد

الاهداف الاجرائية

1. دعم نظم ضمان الجودة في الكلية وتأهيلها لاستيفاء معايير الجودة وتجديد الاعتماد
2. تحديث اللانحة الإدارية والمالية لوحدة ضمان الجودة
3. التنوع في وسائل تقييم أداء الموارد البشرية

4. وضع نظام للتدريب ودراسة اثر مردود التدريب علي الفئات المختلفة
5. مراجعة وتطوير البرامج الدراسية بنظام الساعات المعتمدة

الغاية الثانية : تعزيز وتطوير دور الكلية لتحسين وضعها التنافسي اقليميا في مجال التعليم الجامعي

الهدف الاستراتيجي الخامس

دعم العملية التعليمية لتخريج كوادر متميزة

الاهداف الاجرائية

1. تحديث ومراجعته استراتيجيه الكلية للتعليم والتعلم
2. تبني الانماط الحديثه في التعليم والتعلم والتقييم
3. تقليل اعداد الطلاب المقبوله سنويا
4. دعم نظام الإرشاد الأكاديمي
5. توفير بيئة تعليمية محفزة
6. تفعيل دور الطالب في العملية التعليمية
7. دعم الأنشطة الطلابية
8. تحقيق الانضباط الطلابي

الغاية الثالثة : تحسين ورفع كفاءة الدراسات العليا والأبحاث العلمية

الهدف الاستراتيجي السادس

2. تطوير برامج الدراسات العليا وجوده الأبحاث العلمية

الاهداف الاجرائية

1. تطوير البرامج والمقررات واللوائح التعليمية
2. تفعيل العمل بلائحة الساعات المعتمدة الدراسات العليا
3. تحديث الخطة البحثية للكلية بما يتوافق والخطة البحثية للجامعة
4. توفير بيئة داعمة ومحفزة للبحث العلمي
5. زيادة أعداد الأبحاث المنشورة دوليا
6. تطوير آليات وإجراءات دعم البحث العلمي

الغاية الرابعة : تطوير دور الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الهدف الاستراتيجي السابع

3. تعظيم دور الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الاهداف الاجرائية

1. تطوير وتفعيل خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة موجهة للاحتياجات الفعلية وتعكس الأولويات القومية
2. استحداث كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

3. استحداث إجراءات لمتابعة تنفيذ أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتقييم مستوى الأداء
4. تفعيل مشاركة الأطراف المجتمعية في تدريب طلاب الامتياز
5. تفعيل مشاركة الأطراف المجتمعية في القوافل الصحية والانشطة المجتمعية الاخرى
6. دعم الشراكات والاتفاقيات مع منظمات العمل المدني
7. استحداث مركز "محو الأمية الصحية وتعزيز الوعي الصحي" "Health Literacy"
8. وضع وتنفيذ خطة للنظافة داخل الكلية

الخطة التنفيذية للأهداف الإستراتيجية

هي عملية يقصد بها وضع الإستراتيجية موضع التنفيذ من خلال الآليات والبرامج والموازنات والإجراءات المناسبة لتحقيق محاور الخطط الإستراتيجية وهذا قد يتطلب اتخاذ بعض الإجراءات وإحداث بعض التغييرات في الهيكل التنظيمي وإعادة تصميم بعض الوظائف أو تعديل الثقافة التنظيمية داخل الكلية وتغيير بعض النظم الإدارية أية إجراءات أخرى يراها الفريق التنفيذي ضرورية لضمان نجاح تنفيذ الخطة الإستراتيجية .
وتعي إدارة الكلية إن تصميم الخطة الإستراتيجية وتنفيذها هما وجهان لعملة واحدة حيث ان التنفيذ الجيد يؤدي إلى نجاح الإستراتيجية وعلية فان الإدارة تعي ما يلي :

1. يجب أن يشارك جميع القيادات الإدارية والأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين في الكلية في تنفيذ الخطة الإستراتيجية وهذا يعطي قوة لإنجاح التنفيذ .
2. تقوم وحدة ضمان الجودة بالكلية وبدعم من القيادات الأكاديمية والإدارية والتعاون مع القطاعات والمجالس والإدارات في الكلية بتنمية الخطط والبرامج والموازنات والإجراءات اللازمة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية

تنمية الخطة والبرامج والموازنات والإجراءات

الخطة التنفيذية : وتتضمن العناصر الأساسية التالية للإستراتيجية

1. الغايات النهائية المطلوب تحقيقها .
2. الأهداف الإستراتيجية التي تعبر عن كل غاية .
3. الأهداف الاجرائية.
4. الأنشطة والسياسات لتنفيذ كل غاية .
5. البرامج المقترحة للتنفيذ وكل برنامج يتضمن أهداف محددة وأنشطة وإعمال مطلوب القيام بها
6. مسئول التنفيذ (أفراد ا وجهه)
7. الجدول الزمني لتنفيذ الأنشطة .
8. مؤشرات المتابعة والتقييم (الكمية والنوعية)
9. مستويات الانجاز أو عدم الانجاز الأهداف الإستراتيجية بعد تحويلها إلى أهداف إجرائية

الموازنات التقديرية

وتشمل ترجمة الأنشطة والمهام المطلوبة في البرامج المختلفة في الخطة التنفيذية للكلية إلى صورة مالية (أي تكاليف) وذلك التوصل إلى حجم الأموال اللازمة للإتفاق علي تنفيذ الخطة الاستراتيجية من مصادر التمويل المختلفة مثل
- موازنة الدولة باب اول- ثانی صيانة و سادس للثلاث و التجهيزات .

- الموارد الذاتية من مركز الخدمة العامة على بنود الابواب المختلفة
- الموارد الذاتية من البرامج الخاصة مثل البرنامج المكثف و البرامج النوعية و ايضا موزعة على الابواب المختلفة.
- بند التبرعات و الهدايا.

الإجراءات

بعد تصميم البرامج اللازمة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية ووضع الموازنات التقديرية واعتمادها يجب أن يتبع ذلك إجراءات تشغيلية معيارية تشمل جميع الأنشطة الخاصة بالبرامج التي سبق تصميمها في الكلية في الكلية في الخطة التنفيذية للكلية ويجب أن تكون الإجراءات محددة ودقيقة واضحة وبسيطة وسهلة الفهم من جانب المسؤولين عند التنفيذ الملائم لطبيعة النشاط والكتابة والتوثيق.

تقييم الرقابة علي الخطة الإستراتيجية

هي عملية الغرض منها التحقق أن ما تم انجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم تخطيطه استراتيجيا ويحقق رسالة وغايات الكلية وأهدافها الإستراتيجية أم أن هناك سلبيات أو انحراف تستدعي ضرورة التدخل لمعالجتها من خلال قرارات تصحيحه وان أكثر هذه الأنشطة أهمية يتعلق بقياس الأداء أو النتائج الفعلية حتى يمكن مقارنتها بالأهداف المخطط لها.

أهداف التقييم والرقابة

تساعد الإدارة علي التأكيد من الأداء الفعلي وفقا للخطة الموضوعه وهناك أيضا بعض الأهداف الفرعية للتقييم والرقابة والتي من بينها ما يلي:

1. تحقيق التوافق مع المتغيرات البحثية.
2. المساعدة في التخطيط الاستراتيجي لفترة زمنية لاحقة.
3. تحقيق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
4. تقليل مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
5. ترشيد التكاليف.
6. متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية.
7. توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الإستراتيجية.
8. تحقيق التعاون بين الإدارات والأقسام التي تشارك في التنفيذ.