



جامعة دمنهور  
كلية التمريض

# الخطة الإستراتيجية

٢٠٢١-٢٠١٧

٢٠٢١-٢٠١٧

**تحديث الخطة الاستراتيجية**

**كلية التمريض – جامعة دمنهور**

**2021-2017**

**اعتماد مجلس الكلية بجلسته المنعقدة**

**رقم 10 بتاريخ 2018/5/16**



القسم الأول: البيانات الوصفية عن المؤسسة

<b>1- Name of Institution: Nursing</b>	1. اسم المؤسسة: التمريض
<b>Kind of Institution: Faculty</b>	- نوع المؤسسة: كلية
<b>University: Damanhour</b>	- اسم الجامعة: دمنهور
<b>Kind of University: Governmental</b>	- نوع الجامعة: حكومية

<b>2. عنوان الكلية: كلية التمريض /جامعة دمنهور – شارع الكورنيش – محافظة البحيرة</b>	
<b>تاريخ التأسيس: 2006/10/29</b>	- بقرار جمهوري: رقم (805) لسنة (2006)
<b>تاريخ بدء الدراسة: الفصل الدراسي الثاني</b>	- العام الجامعي: 2007/2006
<b>مدة الدراسة: أربعة سنوات بالإضافة إلى سنة الامتياز.</b>	

كلية التمريض هي إحدى كليات جامعة دمنهور. تأسست كلية التمريض بجامعة الإسكندرية فرع دمنهور في بادئ الأمر بالقرار الجمهوري رقم (805) لسنة (2006). بدأت الدراسة بها في الفصل الدراسي الثاني العام الجامعي 2006/2007. استناداً على القرار الوزاري رقم (2774) بتاريخ 2006/10/29 بشأن إصدار اللائحة الداخلية لكلية التمريض جامعة الإسكندرية فرع دمنهور (مرحلة البكالوريوس) والقرارات المعدلة له وعلى القرار الوزاري (295) بتاريخ 2011/2/13 في شأن تعديل مسميات اللوائح الداخلية لكليات فرع دمنهور الذي كان تابعاً لجامعة الإسكندرية ليصبح مسماهم اللوائح الداخلية لكليات جامعة دمنهور.

وفي مرحلة الدراسات العليا صدر القرار الوزاري رقم (383) بتاريخ 2016/2/7 بشأن اصدر اللائحة الداخلية لكلية التمريض جامعة دمنهور في مرحلة الدراسات العليا (نظام الساعات المعتمدة).

### 3. القيادة الاكاديمية:

أ.م.د / ايناس محمد ابراهيم	عميد الكلية
01228208224	تليفون عميد الكلية
enas_moh2002@yahoo.com <a href="mailto:nursing.of.damanhour@hotmail.com">nursing.of.damanhour@hotmail.com</a>	البريد الالكتروني لعميد الكلية:

### 4-الموارد البشرية بالمؤسسة : 2017- 2018

#### **☒ أعضاء هيئة التدريس**

- عدد أعضاء هيئة التدريس: إجمالي 54، منهم 50 على رأس العمل بالإضافة الى معار(3) ، أجازة خاصة (1) ، نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس: 5.7 %، نسبة الإجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس 1.9%
- عدد أعضاء الهيئة المعاونة: إجمالي 69، منهم 65 على رأس العمل، أجازة خاصة (4) ،نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي الهيئة المعاونة: 5.8%.

- توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقاً للدرجة العلمية 2017-2018:

أعضاء الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس					
الإجمالي	معيد	مدرس مساعد	الإجمالي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ	
69	38	31	54	37	15	-	2	العدد
%100	55.1	44.9	%100	68.5	27.8	-	3.7	النسبة

#### ☒ الجهاز أدارى

- عدد أفراد الجهاز الإداري والفنى : إجمالي: (65)، منهم (49) دائم من بينهم عدد (5) منتدب للعمل داخل الكلية وعدد (2) منتدب للعمل خارج الكلية وعدد (3) حاصلين على اجازات خاصة بالإضافة الى (16) مؤقت.

#### 5. الأنشطة الأكاديمية بالمؤسسة:

##### برامج المرحلة الجامعية الأولى:

- تمنح المؤسسة درجة (بكالوريوس التمريض) من خلال عدد (واحد) برنامج مفصلة بالجدول التالي.
- تخرج من الكلية عدد ( 7 ) من الدفعات، كان أولها في العام الدراسي (2010 / 2011).

○ مقيد بالكلية وفق إحصائيات العام الجامعي (2015-2016) عدد 1311 والعام الجامعي (2016-2017) عدد 1258

أعداد الخريجين من بكالوريوس التمريض خلال الخمس سنوات الأخيرة:

العام الدراسي	2012	2013	2014	2015	2016	الإجمالي
العدد	198	177	134	174	345	1028

جدول (1)

البرنامج (المرحلة الجامعية الأولى)	عدد اعضاء هيئة التدريس	عدد الهيئة المعونة	عدد الطلاب	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	نسبة الهيئة المعونة للطلاب		
						1	الاجمالي
برنامج شعبة عامة	50	65	1238	25 : 1	19 : 1		
برنامج شعبة عامة	50	65	1238	25 : 1	19 : 1		

ملحوظة: يتم الاستعانة بالأخصائيات للتدريب العملي والميداني وذلك لاستفادة الامثل من الموارد البشرية بالكلية مع العلم أنه يتم تثبيتهم بالقسم العلمي المعين به و إتاحة الفرصة لاستكمال الدراسات العليا في نفس ذات التخصص.

البرنامج (المرحلة الجامعية الأولى)	عدد الهيئة المعونة	عدد الأخصائيات	عدد الطلاب	نسبة الهيئة المعونة والأخصائيات للطلاب
---------------------------------------	--------------------------	-------------------	---------------	---

11 : 1	1238	41	65	برنامج شعبة عامة	1
		106		برنامج شعبة عامة	الاجمالي

### برامج الدراسات العليا:

- تمنح المؤسسة عدد (27) من برامج الدراسات العليا منها عدد (9) برنامج للدبلوم وعدد (9) برنامج ماجستير وعدد (9) برنامج دكتوراه في التخصصات المبينة في الجدول (2).
- مقيد بالكلية وفق إحصائيات العام الدراسي 2017-2018 عدد (112) من الطلاب منهم عدد (12) طالب دبلوم، وعدد (90) طالب ماجستير، وعدد (10) طالب دكتوراه.
- عدد الدرجات التي تم منحها خلال السنوات الخمس الأخيرة:

الاجمالي	2019-2018	2018-2017	2017-2016	العام الدراسي
11	-	7	4	دبلوم
-	-	-	-	ماجستير
-	-	-	-	دكتوراه
-	-	-	-	تكميلي دكتوراه

### جدول (2)

### العام الدراسي 2018/2017

الدبلومات المهنية		برنامج الدبلوم		برنامج الماجستير		برنامج الدكتوراة	
عدد الطلاب	اسم البرنامج	عدد الطلاب	اسم البرنامج	عدد الطلاب	اسم البرنامج	عدد الطلاب	اسم البرنامج

-	-	0	الدبلوم فى تمريض صحة المجتمع	6 جديد + 28 ترم ثان	الماجستير فى تمريض صحة المجتمع	2	الدكتوراة فى تمريض صحة المجتمع
-	-	5 + 7 ترم ثان 1 + انسحاب	الدبلوم فى ادارة التمريض	3 جديد + 50 ترم ثان + 3 تكميلى	الماجستير فى ادارة التمريض	1 جديد + 4 ترم ثان 3 + تكميلى	الدكتوراة فى ادارة التمريض
-	-	-	الدبلوم فى تعليم التمريض	-	الماجستير فى تعليم التمريض	-	الدكتوراة فى تعليم التمريض
112		الاجمالى					

#### 6. الأقسام العلمية:

عدد أعضاء الهيئة المعاونة	عدد أعضاء هيئة التدريس	القسم
9	7	قسم التمريض الباطنى والجراحى
7	2	تمريض العناية الحرجة والطوارئ
8	5	تمريض الأطفال
7	8	تمريض أمراض النساء والتوليد
7	9	تمريض صحة المجتمع
6	2	تمريض المسنين
7	3	التمريض النفسى والصحة النفسية



7	8	ادارة التمريض
7	6	تعليم التمريض
65	50	الاجمالي

وسائل الاتصال بالمؤسسة:

كلية التمريض جامعة دمنهور ، المجمع العملى ، شارع الجمهورية دمنهور ، محافظة البحيرة	عنوان المؤسسة:
<a href="mailto:It3@nur.dmu.edu.eg">It3@nur.dmu.edu.eg</a>	الموقع الإلكتروني للمؤسسة:
أ.م.د. إيناس محمد إبراهيم	اسم عميد الكلية:
<a href="mailto:nursing.of.damanhour@hotmail.com">nursing.of.damanhour@hotmail.com</a>	البريد الإلكتروني للمؤسسة:
045 – 3300376	هاتف عميد المؤسسة:



### شعار جامعة دمنهور

تم اختيار شعاراً لجامعة دمنهور يشمل صورة الإله حورس رمز الخير والعدل، يحيط به صورة الترس والسنبلتين لدلالة على تميز المحافظة في الصناعة والزراعة، واللون الأزرق في الخلفية ليعطي تميز المحافظة لمرور نهر النيل (فرع رشيد) بها واطلائتها على ساحل البحر المتوسط لتجمع بين المياه العذبة والمياه المالحة.



### شعار كلية التمريض

- الترس: يرمز إلى الصناعة
- سنبلي القمح: يرمزان إلى الزراعة والخصب والنماء
- اليدين: الاحتواء والعطاء
- القلب: حب المهنة
- النبض: الحياة
- الشباب: كوادر الكلية وبناء المستقبل

## فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية

رئيس اللجنة: أ.م. د/ إيناس محمد إبراهيم عميد الكلية

استشاري اللجنة: أ. د/ ناهد السباعي

## أعضاء اللجنة

أ.م.د. نيفين حسن عبدالعال	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع والبيئة
أ.م.د. يلدر خيرى زكريا	وكيل الكلية لشئون تعليم وطلاب
أ.م.د. ريم بسيونى الليثى	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا
د. سعدة السيد راضى	نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة
د. سميحة حمدى سيد	نائب المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة

أ.م. د/ إيناس محمد إبراهيم	رئيس قسم تمريض المسنين
أ.م.د/ رشا محمد عيسى	رئيس قسم تمريض النساء والتوليد
أ.م.د/ عبير عبد الفتاح	رئيس قسم تعليم التمريض
أ.م.د/ ريم ميروك	رئيس قسم إدارة التمريض
أ.م.د/ عبير عبد العزيز مدين	رئيس قسم تمريض صحة المجتمع
أ.م.د/ دعاء عبد السلام امين	أستاذ مساعد بقسم تمريض صحة المجتمع
أ.م.د/ إلهام حسن توفيق	أستاذ مساعد بقسم تمريض صحة المجتمع
أ.م.د/ سحر يونس	أستاذ مساعد بقسم تمريض العناية الحرجة
د.أمل عوض	مدرس بقسم التمريض النفسى
د.ماجدة الجميل	مدرس بقسم تمريض المسنين
د.زيزى فكرى عبد الرسول	مدرس بقسم تمريض الباطنى و الجراحة
د.هند أبو السعود	مدرس بقسم تعليم التمريض
د.أمل يوسف عبد الواحد	مدرس بقسم تمريض صحة المجتمع
د.سالى عبد الحميد فايد	مدرس بقسم تمريض تعليم التمريض
د.سميحة حمدى سيد	مدرس بقسم تمريض صحة المجتمع

د. سعدة السيد راضى	مدرس بقسم تمريض الباطنى و الجراحة
د. وسام كمال فرج	مدرس بقسم تمريض النساء والتوليد
م.م محمد سعيد شعبان حرفوش	مدرس مساعد بقسم تمريض صحة المجتمع
م.م.ميادة حسن الزهيرى	مدرس مساعد بقسم إدارة التمريض
م.م مها فودة	مدرس مساعد بقسم تمريض الأطفال
م. سمر عبد الرازق	معيدة بقسم تمريض العناية الحرجة
م.منار رشوان	أخصائى بقسم تمريض الباطنى و الجراحة
م. أمل محمد	أخصائى بقسم تمريض الأطفال
م. سمر جمال	أخصائى جودة

#### الأعضاء الإداريين

أمين الكلية	أ/ إيمان الصماد
إدارى بقسم المعامل	أ/حنان فؤاد
إداري بقسم الجودة	أ/مروة حبيش
إداري مكتب العميد	أ/إيمان الصماد
إداري مكتب العميد	أ/أحمد قدرى
إداري بقسم شئون أعضاء هيئة التدريس	أ/رامي التونى
إداري بقسم شئون الطلاب	أ/سهام ختغن
إداري بقسم رعاية الشباب	أ/مروة سمارة
إداري وحدة الخدمات التمريضية	أ/شيماء محمد عبد الرازق
إداري بمجلس الكلية	أ/ياسر ممدوح
وحدة ضمان الجودة	أ.على ثابت صبري

#### طلاب الامتياز:

- محمد محمود نوح
- محمد سعيد قوية
- نورهان محمد علام
- حنان محمد زويل

#### طلاب مرحلة البكالوريوس:

- أحمد صلاح عمر الفرقة الرابعة
- على صبرى مسعد الدماطى الفرقة الثالثة

- علاء عبد العزيز حسنين
- منة الله أسامة الجمال
- رشا جابر القاضى

الفرقة الثالثة  
الفرقة الاولى  
الفرقة الثانية

### طلاب مرحلة الدراسات العليا :

- إبتهاال عمر
- دكتوراة إدارة التمريض
- شيماء محمد أمين حسن زغلول
- دكتوراة تمريض صحة المجتمع

### الخريجين:

- أحمد عاشور
- أحمد مختار
- معاون محافظ البحيرة لقطاع الشؤون الصحية
- أخصائى تمريض- مستشفى كفر الدوار

### مراجعة مركز ضمان الجودة بجامعة دمنهور

1. أ.د. نعمات محمد السيد
2. د. عبد الحميد عبد الونيس صقر
4. أ.د. إبراهيم محمد على مرجونة
- مدير مركز ضمان الجودة – جامعة دمنهور
- نائب مدير مركز ضمان الجودة – جامعة دمنهور
- عضو مجلس إدارة مركز ضمان الجودة – جامعة دمنهور

### مراجعة خارجية

- أ.د. هشام امام
- أستاذ بكلية الطب البيطرى – جامعة قناة السويس والخبير بالهيئة القومية لضمان الجودة

الصفحة	المحتويات
8-2	الفصل الأول: نظرة عامة
9	▪ مقدمة
12-10	▪ نبذة عن الكلية
14	- البيانات الوصفية عن الكلية - أعداد الطلاب بالكلية - البرامج التي تقدمها المؤسسة - الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية - أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة - أعداد الجهاز الإداري - وسائل الاتصال بالمؤسسة
14	▪ أهمية الخطة الاستراتيجية
16	▪ منهجية بناء الخطة الاستراتيجية
17	▪ الفلسفة التي تستند عليها استراتيجية الكلية
18	الفصل الثاني: التحليل الرباعي
21	▪ تحليل البيئة الداخلية
24	▪ تحليل البيئة الخارجية
28	▪ خارطة المستفيدين
34	تحديد الأهداف الاستراتيجية لعلاج الفجوة
35	القيم التي تستند عليها الخطة الاستراتيجية
37	تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف
39	الفصل الثالث: الخطة التنفيذية
47	أليات المتابعة
47	المخاطر والتحديات

## مقدمة:

تستشرف كلية التمريض-جامعة دمنهور العقد المقبل في خلق بيئة تشهد تطوراً متسارعاً على المستويين المحلي والعالمي وسنواجه على وجه الخصوص بعض التحديات في المجالات التالية:

- دعم رسالتنا العامة التي تهدف الى توفير تعليم مميز.
- ضمان اعداد خريجاً أفضل اعداد في الإطار الأكاديمي مع التمكن من المهارات التطبيقية العملية التي يتطلبها سوق العمل الإقليمي والعلمي.
- التميز في التعليم والتعلم مع الحرص على بناء قدرات بحثية متميزة.
- السعي لمواكبة الاتجاهات العالمية في البحث المراعي للتمازج والتكامل بين التخصصات المختلفة مع الحرص على التميز في التخصصات المنفردة.
- المشاركة المجتمعية المميزة لطبيعة التخصصات التمريضية المختلفة وتحقيق التعاون مع كليات الجامعة المختلفة لتحقيق التنمية المجتمعية.
- ايجاد بيئة احتوائية متنامية تقوم على تميز الفرد والجماعة والمساواة

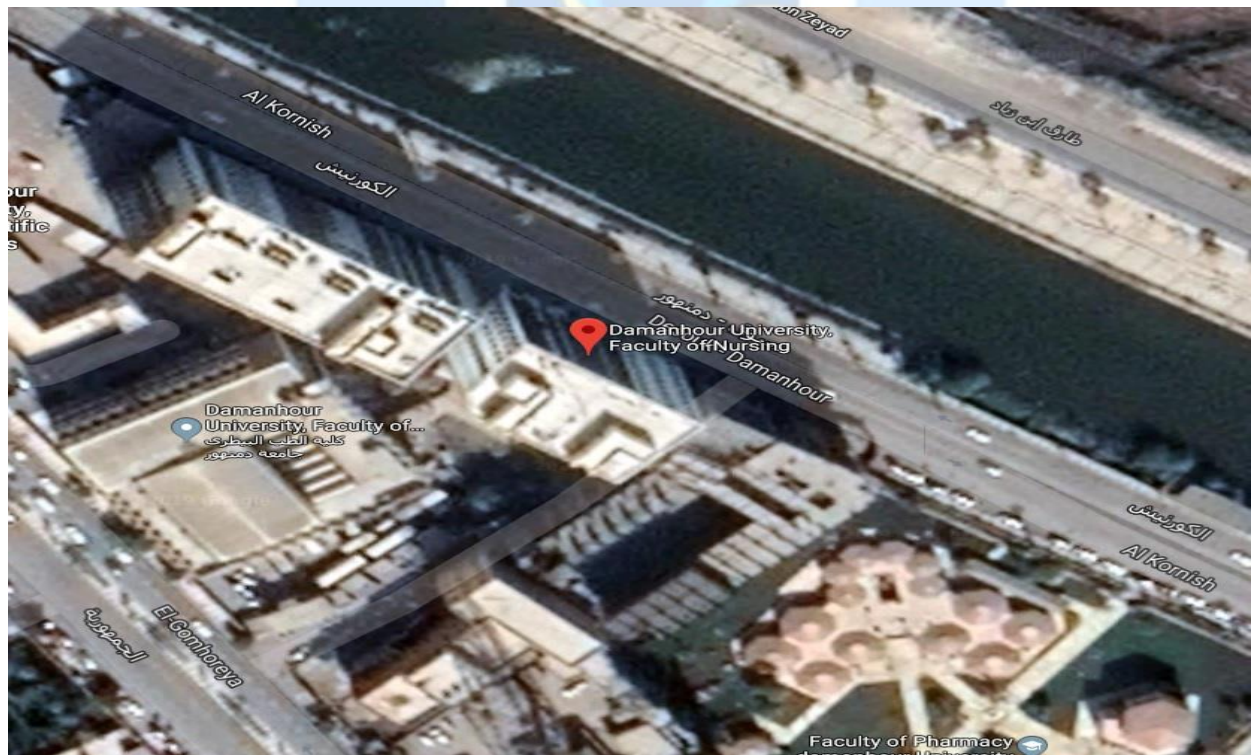
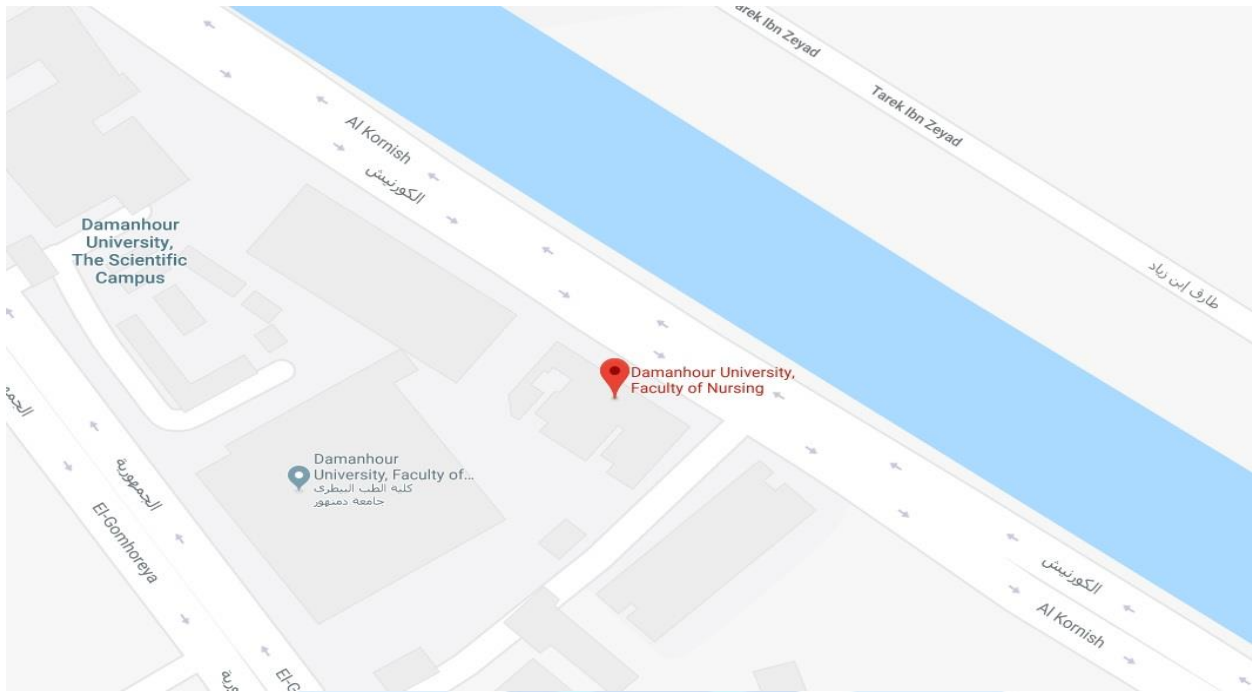
إن إعداد هذه الخطة لم يكن هدفاً في ذاته بل وسيلة تساهم في إدارة جهودنا جميعاً كقدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية لصياغة الأهداف الاستراتيجية للكلية ولتحقيق هذه الأهداف فكان لزاماً علينا أن نطور أدائنا الأكاديمي والإداري وننمي مواردنا البشرية ونستثمر مواردنا المالية بشكل سليم وانطلاقاً من سعينا الدائم نحو خلق تنمية ثقافية التميز في كليتنا ولإدراكنا الأكد بأن التخطيط للمستقبل هو الأسلوب الأمثل لمواجهة التهديدات الحالية للمستقبل. وقد بدأ وضع الخطة بعقد عدد من ورش العمل التي ضمت أعضاء هيئة التدريس بالكلية، فضلاً عن ممثلين لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين واستهدفت هذه الورش العصف الذهني بهدف جمع البيانات والمعلومات عن الوضع الراهن للكلية ونقاطا لقوة والضعف. كما تم توزيع استبيانات على عينة ممثلة من طلاب الكلية والإداريين، أعضاء هيئة التدريس والمستفيدين من الخدمة وذلك لمراجعة عناصر البيئة الداخلية والخارجية طبقاً لتحليل المعروف بالتحليل بيئياً والتحليل الرباعي SWOT. إضافة إلى ذلك وفي ضوء رؤية ورسالة الكلية تم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية، وتحليل الفجوة، ووضع الخطة الاستراتيجية للكلية. ويحدونا أمل كبير في أن تتضافر جهود جميع العاملين بالكلية لترجمة هذه الخطة إلى واقع ملموس حتى تتمكن الكلية من تحقيق الريادة علي المستوى المحلي والإقليمي.

## نبذة عن الكلية

تعتبر مهنة التمريض من أقدم المهن الانسانية منذ فجر التاريخ وبالرغم من ان مهنة التمريض فن وروح إلا انها تعتمد اساسا على العلوم والتكنولوجيا لمواكبة التقدم السريع في المجال الصحي ولتلبية احتياجات المجتمع لكوادر ذات كفاءه عالية في مستواها العلمي في مجال التمريض. تم انشاء كلية التمريض-جامعة دمنهور في 2006/10/29.



## الموقع الجغرافي للكلية





## خريطة محافظة البحيرة



## أهمية الخطة الاستراتيجية:

- إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض لابد من استخدام التخطيط الاستراتيجي للأسباب الآتية:
- تحقيق الاتجاهات والتطورات العلمية والتعليمية والأنشطة التي تتبناها جامعة دمنهور ووزارة التعليم العالي والدولة.
  - تقليل المخاطر المتوقعة مطلب ضروري وملح، ويعد الطريقة الوحيدة لقياس التطور وإحداث التطور.
  - تحديد الموارد اللازمة لتحقيق الأهداف (ضمان كفاءة وفعالية الأداء).
  - استخدام أمثل للموارد والإمكانيات.

- تقليل الفاقد في الموارد وتعظيم المخرجات.



## الملخص التنفيذي للخطة الاستراتيجية:

أسهم في انجاز هذا العمل فريق الخطة الاستراتيجية التابع لوحدة ضمان الجودة بالكلية ويمكن تلخيص ما تم إنجازه في النقاط الآتية:

- الرؤية والرسالة والقيم الخاص بالكلية.
- التحليل البيئي للكلية.
- تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.
- تحديد الأهداف الاستراتيجية
- تحديد الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المأمول.
- تحديد مصادر التمويل المتاح.
- تحديد الصعوبات والتحديات المتوقعة.
- الخطة التنفيذية.
- آليات ضمان طرق التقويم والمتابعة

## منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية:



صدر قرار عميد الكلية في 13 يناير 2016 بتشكيل فريق لإعداد الخطة الاستراتيجية الخمسية 2017 - 2021.

وتم تحديد مفاهيم محددة لتأتى الخطة بالثمار المرجوة منها وهي:

1- مشاركة أكبر عدد من المسؤولين، والمهتمين، والمستفيدين من أبناء المجتمع المحلي، ومن مجتمع الكلية في بناء الخطة.

- 2- مناقشة عناصر الخطة مع أعضاء المجتمع المحلي، ومجتمع الكلية من خلال الوسائل المختلفة للحوار والتواصل.
- 3- الاعتماد على الوثائق، والبيانات الموثقة وتحرياً للموضوعية، والدقة.
- 4- أن تكون الخطة إجرائية، وملائمة، ومبررة.
- 5- الاتصال بالمهتمين بمجال التخطيط الاستراتيجي كأحد مصادر التطوير المستمر للخطة، ولقد بذلت جهود ضخمة لنشر ثقافة التخطيط الاستراتيجي في الكلية بوصفها تشكل البيئة الأساسية التي تضمن مشاركة جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بها في إعداد الخطة بوصفهم المسؤولين في النهاية عن تنفيذها.
- 6- هناك ثلاثة أسئلة أساسية نسجت منها خيوط الخطة الاستراتيجية هي:
  - أين نحن الآن؟ ... تشخيص الواقع الحالي،
  - إلى أين نريد الوصول؟ ... الأهداف والمستقبل،
  - كيف نصل إلى ما نريده؟ ... الآليات.

وفي ضوء ما سبق شرعت كلية التمريض في إعداد خطة استراتيجية تراعي خطط الدولة للتنمية المستدامة، وراعت في إطار الإعداد لهذه الاستراتيجية التنسيق التام بين الأهداف التخطيطية للكلية وبين الأهداف الاستراتيجية لجامعة دمنهور.

#### الفلسفة التي تستند عليها استراتيجية الكلية:

تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتحسين مستوى الخدمات التعليمية وذلك لتأهيل خريج الكلية لأداء دورة في المنظومة الصحية بجودة وكفاءة، ويتطلب ذلك توجيه كافة الأقسام الأكاديمية والإدارية نحو تحقيق متطلبات المؤسسات الصحية المختلفة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية ووضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة. وتحقيقاً لذلك اتجهت الكلية إلى إعداد خطة استراتيجية لضمان توكيد جودة العملية التعليمية في إطار مرجعي ومنهجي علمي يعتمد على واقع الكلية والوضع المرجو الوصول إليه.

وتركز كلية التمريض على توفير دعائم قوية تنافسية لتنفيذ الخطة الاستراتيجية من خلال توفير مقومات العمل الفني والعلمي والتدريبي للعنصر البشري الذي يعتبر أهم عناصر التنمية المستدامة، وتم وضع إطار محدد يتضح به مسؤوليته ومهامه في إفراس العنصر البشري المؤهل والقادر على تحقيق أعلى معدلات الأداء.

#### توجد إشارات إلى منهجية العمل المتبعة في إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض منها:

- 1- دراسة وتحليل نماذج من الخطط الاستراتيجية لعدد من كليات التمريض بالجامعات المحلية (الإسكندرية – عين شمس – الزقازيق – أسيوط – المنيا – القاهرة) والجامعات الإقليمية (جامعة الملك سعود – جامعة نجران – جامعة الكويت).

- 2- مع مراعاة الارتباط الوثيق بين استراتيجية الكلية واستراتيجية جامعة دمنهور مما يسهم بدوره في تحقيق الأهداف المرجوة على مستوى الجامعة للارتقاء بمستوى الخريجين لمواكبة متطلبات سوق العمل وبناء مجتمع المعرفة.
- 3- نشر الوعي بخصوص أهمية وطرق التخطيط الاستراتيجي بطرق مختلفة في جميع أقسام الكلية الأكاديمية والإدارية.
- 4- تكوين مجموعات عمل لجمع معلومات عن عوامل البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على كافة أنشطة الكلية.
- 5- تكوين مجموعات عمل لتحليل البيانات المتعلقة بعوامل البيئة الداخلية والخارجية، وصياغة نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات.

6- استخدام نتائج استطلاعات الرأي لكل من:

- أعضاء هيئة التدريس.
- الإداريون.
- الطلاب.

7- استخدام نتائج المقابلات الشخصية متضمنة مجموعة من الأسئلة المفتوحة مع المسؤولين من المجتمع.

8- عقد حلقات المناقشة (ورش العمل، جلسات العصف الذهني، المقابلات، الاستبيان، التقارير والبيانات) مع المستفيدين من داخل وخارج الكلية.

9- مراجعة الوثائق والتقارير (الاحصاءات الخاصة بكافة معايير الاعتماد والتي تم استخدامها بالدراسة الذاتية-الدراسة الذاتية للكلية-تقارير التدقيق الداخلي والمراجعة الداخلية للكلية).

10- إعداد رؤية وسالة وأهداف استراتيجية لكلية التمريض.

11- تكوين مجموعة عمل لتحديد الأهداف الاستراتيجية لكلية التمريض، بناءً على نتائج المراحل السابقة، وكذلك بناءً على توصيات الندوات التي عُقدت في هذا الشأن

12- تكوين مجموعة عمل للقيام بتحليل الفجوة، وذلك لإجراء دراسة مقارنة بين الوضع الحالي والأهداف الاستراتيجية التي تنشدها الكلية.

13- تكوين مجموعة عمل لصياغة الأهداف الاستراتيجية.

14- تكوين مجموعة عمل لوضع خطة تنفيذية للخطة الاستراتيجية للكلية.

15- تكوين مجموعة عمل لوضع آلية لمتابعة وتطوير الخطة الاستراتيجية للكلية.

وقد قام الفريق بالتالي:

- ورش العمل وجلسات العصف الذهني.
- المقابلات.
- الاستبيان.

- مراجعة التقارير والبيانات

وقد قام فريق العمل بجمع أفضل الممارسات في الكليات التي تم دراسة الخطط الاستراتيجية الخاصة بها وتمت الاستفادة منها في صياغة رؤية ورسالة الكلية، وفي الإعداد للخطة الاستراتيجية.



ملاح التحليل الاستراتيجي لكلية التمريض

بجامعة دمنهور

التحليل الرباعي SWOT

## التحليل البيئي SOWT Analysis

ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن بشقية الداخلي والخارجي على منهجية التحليل الرباعي البيئي لتحديد:

- نقاط القوة strengths
- نقاط الضعف Weaknesses
- الفرص المتاحة Opportunities
- التهديدات الخارجية Threats

	مساعدة	أضرار
البيئة الداخلية	S Strengths قوة	W Weaknesses ضعف
البيئة الخارجية	O Opportunities فرص متاحة	T Threats تهديدات خارجية

وقد اعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لمحوري القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية والمشاركة الفعالة لكافة الاطراف المعنية والجهات المستفيدة وهم كالاتى:

- الطلاب
- اعضاء هيئة التدريس
- الهيئة المعاونة
- الجهاز الاداري
- النقابات
- الاتحادات
- المؤسسات المجتمعية



وبمراجعة وتحليل ظروف وبيئة العمل الداخلية والخارجية لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات للكلية تم تحديد الأهداف الاستراتيجية والأهداف الاجرائية والأنشطة أخذاً في الاعتبار مؤشرات قياس كفاءة الأداء المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

وتم تحليل الفجوة بين الغايات المطلوب تحقيقها وبين نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية وذلك لتحديد وتقييم الأنشطة والاحتياجات الخاصة بتطوير الكلية، كما تم تخصيص جزء من الخطة الاستراتيجية لتحليل الفجوة وتحديد الاحتياجات وملخص لنتائج التحليل.

#### **وروعي عند إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض بجامعة دمنهور الآتي:**

- تحديد الرسالة والرؤية الاستراتيجية للكلية خلال الخمس سنوات القادمة.
- تحديد الغايات العامة الاستراتيجية التي تعبر عن المحاور الرئيسية والأنشطة المتوقع تنفيذها في الفترة القادمة.

#### **آليات وأدوات جمع البيانات**

- تم مخاطبة الأقسام العلمية والإدارية والوحدات بالكلية لإفادة فريق التخطيط الاستراتيجي للكلية في وضع الخطة الاستراتيجية والتحليل البيئي.
- تم عقد ورش عمل خاصة بالتحليل البيئي شارك بها عميد الكلية ورؤساء الأقسام العلمية ومديري الوحدات وأعضاء هيئة التدريس والاداريين والطلاب وكذلك ممثلين للمجتمع والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية.
- خلال ورش العمل تم وضع قائمة التحليل البيئي للكلية وتقييم الوضع الراهن للكلية وهذه القائمة مبنية على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- تم تصميم استبيان لقياس آراء المجتمع الداخلي والخارجي بقائمة التحليل البيئي.
- تم فحص الوثائق وتقارير المراجعة الخاصة بالكلية وكذلك وثائق انجازات الكلية المختلفة.
- تم عقد ورش عمل لتلخيص وترتيب اولويات أهم نقاط القوة والفرص المتاحة وأكثر نقاط الضعف والتهديدات

ملاحح التحليل الاستراتيجي لكلية التمريض بجامعة دمنهور  
التحليل الرباعي SWOT

كلية التمريض لا تعمل في ظل نظام مغلق بل يؤثر في عملها كل من البيئة الداخلية والخارجية وقد تم مناقشة هذه المؤثرات من خلال لجنة التخطيط الاستراتيجي.

أولا: تحليل البيئة الداخلية

بعد قيام فريق التخطيط الاستراتيجي من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الاستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، وجب الآن استخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا التحليل البيئي لإعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

1. تلخيص اهم نقاط القوة وأكثر نقاط الضعف الخاصة بالكلية طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
2. تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل استراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل استراتيجي) ، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 لنقاط القوة و 0.5 لنقاط الضعف بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف 1.
3. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 4$  في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي  $\times 3$  في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75% - 90%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 2$  في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي  $\times 1$  في حالة الضعف بنسبة 75% - 90%.
4. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم اقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط القوة
0.12	4	0.03	1. للكلية رسالة ورؤية وأهداف استراتيجية معلنة وموثقة وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسؤوليتها المجتمعية شارك بإعدادها كافة الفئات المستهدفة.
0.12	4	0.03	2. الرسالة تحتوي على طرق تنفيذ الرؤية ويسعي المعنيين لتحقيقها.
0.12	4	0.03	3. وجود خطة استراتيجية للكلية.
0.06	3	0.02	4. وجود هيكل تنظيمي للكلية ملائم ومعتمد ومعلن وتوصيف وظيفي لكافة الأقسام والوحدات مع وجود نظام التقييم المستمر للنظام الإداري بالكلية.
0.12	4	0.03	5. تسهم المجالس الرسمية بالكلية في مناقشة واتخاذ القرارات التي تكفل فاعلية أدائها للدور التدريسي والبحثي والخدمي.
0.12	4	0.03	6. وجود وحدة ضمان الجودة فاعلة تعمل على متابعة وتقييم الأداء مما يدفع بتحقيق الاهداف الاستراتيجية للكلية.
0.03	3	0.01	7. وجود قاعدة بيانات عن الهيئة الإدارية.
0.06	3	0.02	8. وجود خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية وفاعلية خطة التدريب على إخلاء المباني في حالة الكوارث
0.06	3	0.02	9. تعزيز التعاون والشراكة مع المؤسسات المحلية والوطنية
0.06	3	0.02	10. وجود آليات محددة لتقييم مخرجات الوحدات ذات الطابع الخاص من قبل المستخدمين.
0.03	3	0.01	11. حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية على المستوى المحلي سواء رياضية أو ثقافية أو فنية ووجود نظام لتقدير ومكافأة المتفوقين في الأنشطة الطلابية
0.06	3	0.02	12. ثقل وتنمية مهارات الخريجين من خلال وحدة التدريب والخدمات التمريرية.

نقاط القوة	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
13. إشراف الكلية على السنة التدريسية للامتياز	0.02	3	0.06
14. وجود وحدة للخريجين بالكلية	0.02	3	0.06
15. وجود استراتيجية للتعليم والتعلم بالكلية	0.02	3	0.06
16. تطبيق الكلية أنماط حديثة (غير تقليدية متنوعة) للتعليم والتعلم لتحقيق مخرجات التعلم المستهدفة.	0.02	3	0.06
17. وجود سياسة للتقويم متفقة مع المستويات المختلفة من مخرجات التعلم والاهتمام بنظام التغذية الراجعة للطلاب.	0.02	3	0.06
18. تفعيل آلية التظلمات المقترحات والشكاوى ولجنة للبت فيها.	0.02	3	0.06
19. وجود خبراء من الهيئة التدريسية في مجال الجودة كمدرسين معتمدين، ومشاركة البعض منهم في المشروعات القومية لتطوير التعليم	0.02	3	0.06
20. توجد آليات بالكلية لتحديد العجز والفائض لأعباء التدريس وأعباء الإشراف العلمي.	0.02	3	0.06
21. النسبة العامة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق مع المعدلات المعترف بها.	0.02	4	0.08
22. مشاركة فعالة لأعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات والندوات العلمية.	0.01	3	0.03
23. تزايد نسبة الابحاث المنشورة دوليا ووجود الية لتسويق البحوث	0.01	4	0.04
24. وجود قواعد بيانات البحوث العلمية	0.01	3	0.03
25. تم اعتماد لوائح للدراسات العليا بالكلية بنظام الساعات المعتمدة وتتضمن القواعد المنظمة والدرجات العلمية التي تمنحها.	0.01	3	0.03
26. تزايد أعداد الطلاب المقيدين ببرامج الدراسات العليا.	0.01	4	0.04
27. توافق بعض برامج الدراسات العليا ومناهجها مع متطلبات سوق العمل.	0.01	4	0.04
المجموع	0.47		1.77

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط الضعف
0.04	1	0.04	1. ضعف المشاركة للممثلين من المجتمع المحلي في مجالس الكلية ضعف التمثيل الكافي للطلاب بالمجالس.
0.04	1	0.04	2. محدودية المخصصات المالية اللازمة لاستمرارية تطبيق الخطط التدريبية
0.04	1	0.04	3. محدودية نشر واطلاق ميثاق أخلاقيات المهنة لأعضاء هيئة التدريس بالكلية باللغة العربية والانجليزية.
0.04	1	0.04	4. عدم استقرار شبكة الإنترنت بالجامعة مما يؤثر على كفاءة نشر المعلومات المحدثة للكلية.
0.04	1	0.04	5. محدودية نشر ثقافة الجودة بين الإداريين.
0.03	1	0.03	6. محدودية الموارد المتاحة للكلية سنويا لتحقيق رسالتها وأهدافها الاستراتيجية
0.06	3	0.02	7. نقص الموارد المالية الذاتية في الكلية
0.04	1	0.04	8. عدم وجود مركز للتميز البحثي والابتكار
0.04	2	0.02	9. عدم وجود آليات محددة لتقييم مخرجات الوحدات ذات الطابع الخاص من قبل المستفيدين.
0.04	2	0.02	10. عدم وجود رابطة للخريجين تُمثل حلقة اتصال بينهم وبين الكلية.
0.04	2	0.02	11. عدم وجود عيادة في الكلية لمعالجة الطلبة
0.04	2	0.02	12. عدم وجود برامج فاعلة لجذب الطلاب الوافدين
0.04	2	0.02	13. محدودية تطبيق نظام المراجع الداخلي والخارجي لتقييم برنامج الكلية وأداء الطلاب وكفاءة الخريجين

نقاط الضعف	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
14. قصور الخدمات الترويجية والترفيهية المقدمة للعاملين بالكلية، وعدم وجود نادي لأعضاء هيئة التدريس.	0.03	1	0.03
15. محدودية اقبال أعضاء هيئة التدريس على البعثات الخارجية والمنح والمهام العلمية بالخارج	0.01	2	0.02
16. حاجة بعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم إلى مزيد من التدريب لإكسابهم مهارات التعامل مع التكنولوجيا.	0.01	2	0.02
17. عدم وجود طلاب وافدين الملتحقين بالدراسات العليا.	0.01	2	0.02
18. تطبيق نظام الدراسات العليا على مستوى قسمين فقط من أقسام الكلية	0.01	2	0.02
19. عدم تفعيل لجنة المركزية لجمع وتحليل البيانات على مستوى المجتمع الداخلي والخارجي للكلية.	0.01	2	0.02
20. محدودية نشر ثقافة المحاسبية بين كافة العاملين والمستفيدين داخل وخارج الكلية.	0.01	1	0.01
21. عدم تمثيل الطلاب في مجالس الأقسام.	0.01	2	0.02
22. محدودية مردود الكلية من مخرجات المشاريع البحثية.	0.01	2	0.02
23. ندرة أبحاث الفريق بين أقسام الكلية المختلفة	0.01	2	0.02
24. نمطية بعض الامتحانات من حيث أهدافها وأساليبها وأشكالها وعدم الاعتماد عليها كمدخل للتحسين.	0.01	1	0.01
المجموع	0.5		1.77
المجموع الكلي			2.46

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية القوة المتوسطة للوضع الاستراتيجي الداخلي للكلية بشكل عام حيث يبلغ إجمالي النقاط "2.46" وهو يعكس الزيادة عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "2.5"، وهذا يدل على قوة الوضع الداخلي للكلية حيث انه لا يوجد تفاوت كبير بين أعداد نقاط القوة والضعف. كما تشير النتائج تأثير مجالات القوة اكبر من تأثير مجالات الضعف مما يؤدي إلى فرصة تقليل أو انعدام نقاط الضعف على المدى القصير.

#### ثانياً: تحليل البيئة الخارجية

تعتمد الخطة الاستراتيجية 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 والمستفيدين واتجاهات سوق العمل لخريج بكليات الجامعة العوامل السياسية العوامل الاقتصادية العوامل الاجتماعية التطورات التكنولوجية المتسارعة.

## تحليل البيئة الخارجية للكلية

1. بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الاستراتيجية بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الاستراتيجية في البيئة الخارجية للكلية، ومن ثم تحديد الفرص والتهديدات، وجب الآن استخلاص الدلالات الاستراتيجية لهذا التحليل البيئي. ولإعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية من خلال الخطوات التالية: تلخيص أهم الفرص وأخطر التهديدات الخاصة بالكلية طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
2. تحديد أهم الفرص التي تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على استغلال هذه الفرص وأهم التهديدات أو المخاطر في البيئة الخارجية والتي تمثل نسبة تتراوح بين 75-100% من حيث قدرة الكلية على التعامل معها.
3. تحديد وزن نسبي لكل عامل استراتيجي (فرصة أو تهديد) ، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 لنقاط الفرص و0.5 لنقاط التهديد بحيث يكون مجمع الوزن النسبي لنقاط الفرص ولنقاط التهديد واحد صحيح . وذلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الاستراتيجية للكلية.
4. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 4$  في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة 90% -100% وبضرب الوزن النسبي  $\times 3$  في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة 75% - 90%. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 2$  في حالة قدرة الجامعة على التعامل مع التهديد بنسبة 90% -100% وبضرب الوزن النسبي  $\times 1$  في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد 75% -90%.
5. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم واقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

الفرص:

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	نقاط الفرص
0.12	3	0.4	1. اعتبار التعليم مشروع قومي بمصر وتبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة.
0.12	3	0.4	2. تزايد إقبال مؤسسات العمل والهيئات سوق العمل على خريجي الكلية في
0.12	3	0.4	3. وجود الهيئة القومية لضمان الجودة، وتوجد علاقة وطيدة بينها وبين مركز لضمان الجودة بجامعة دمنهور، بما يسهم في تفعيل دوره ودعمه فنياً، ويساند أنشطته، ويراجع خطته لضمان توافرها مع أهداف الكلية.
0.9	3	0.3	4. المناخ العام للجامعة مهياً لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد.
0.9	3	0.3	5. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية.
0.9	3	0.3	6. صدور قواعد الترقيات بما يضمن منع الانتحال العلمي وحماية حقوق الملكية الفكرية.
0.9	3	0.3	7. وجود حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية
0.9	3	0.3	8. حصول الجامعة على الايزو 9001:2008 فى الجهاز الإداري.
0.6	3	0.2	9. المشروعات المتاحة من وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي فى مجال الجودة
0.6	3	0.2	10. وجود مراكز علمية متميزة فى المحيط المحلى لخدمة الأنشطة العلمية والبحثية
0.6	3	0.2	11. وجود العديد من الهيئات والمستشفيات والمصالح الحكومية التي تتيح فرص عمل للخريجين على المستوى المحلى.
0.6	3	0.2	12. وجود مركز لخدمة المجتمع بالجامعة.
0.3	3	0.1	13. وجود برامج تخدم المجتمع تابعة لمركز اللغات ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.
0.3	3	0.1	14. سوق العمل الإقليمي والعالمي يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.
0.3	3	0.1	15. وجود لجان قطاع لوضع مواصفات الخريج لتطوير المناهج الدراسية
0.3	3	0.1	16. خطط التنمية بالدولة والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية.
0.3	3	0.1	17. تشجيع الجامعة على تطبيق التعليم الإلكتروني لإنتاج المقررات الإلكترونية من خلال تدريب أعضاء هيئة التدريس فى هذا الصدد.



نقاط الفرص	الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
18. وجود مشروعات لتأهيل المعامل للاعتماد.	0.1	3	0.3
19. نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة.	0.1	3	0.3
20. وجود مشروعات ودورات وورش عمل ومراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	0.1	3	0.3
21. وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية.	0.1	3	0.3
22. وجود جوائز الدولة التشجيعية والتقديرية وبعض الجوائز التي تمنحها الجامعة مكافآت للنشر الخارجي.	0.1	3	0.3
23. وجود مجلات علمية محكمة لنشر بحوث أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، سواء من داخل الكليات أو خارجها	0.1	3	0.3
24. سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية.	0.1	3	0.3
25. إعداد كوادر المراجعة الخارجية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين ونظام المراجعة الذي تقوم به الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.	0.1	3	0.3
<b>المجموع</b>	<b>0.5</b>		<b>1.5</b>

التحديات:

الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	التحديات
0.6	2	0.3	1. التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة
0.3	1	0.3	2. صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف
0.3	1	0.3	3. القوانين واللوائح تسمح بحصول الموظفين على "أجازة بدون مرتب" دون حد أقصى.
0.3	1	0.3	4. صعوبة المنافسة مع شركات التدريب الخاصة وهيئات التدريب التابعة لنقابة التمريض وذلك للتفوق في التسويق
0.3	1	0.3	5. موقع الجامعة والكلية غير مصنف تحت أي نظام (الويب ماتريكس العالمي)
0.6	2	0.3	6. محدودية دعم وزارة التعليم العالي لتمويل البحث العلمي.
0.3	1	0.3	7. عدم توافر دار ضيافة تابعة لجامعة دمنهور يتوافر بها قاعات مجهزة بالاحتياجات اللازمة لعقد المؤتمرات والندوات العلمية والبحثية.
0.3	1	0.3	8. عدم كفاية تفعيل التعلم الإلكتروني e-learning بالجامعة
0.3	1	0.3	9. تآكل القوى الشرائية للعملة.
0.4	2	0.2	10. عدم تمكين الجامعات لاتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين.
0.2	1	0.2	11. تأثير العولمة على المنافسة في سوق العمل.
0.4	2	0.2	12. ضعف مستوي الطالب القادم من التعليم الثانوي.
0.4	2	0.2	13. صعوبة توفر مصادر التعلم الابتكارية
0.2	1	0.2	14. محدودية الموارد لتطوير التعليم العالي بالمقارنة بالاحتياجات الفعلية
0.1	1	0.1	15. استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.
0.2	1	0.2	16. ضعف الرواتب وانخفاض الدخول التي لا تتلاءم مع مستوى التميز.
0.2	1	0.2	17. عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس على مستوى الدولة عن دخولهم بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة.
الوزن المرجح	الدرجة	الوزن النسبي	التحديات

0.2	1	0.2	18. تقليص ميزانية البحث العلمي على مستوى الدولة.
0.2	1	0.2	19. محدودية الاستفادة من نتائج البحوث بالمجتمع.
0.1	1	0.1	20. طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف تؤثر سلبيا مما يؤدي الى تعارض المصالح.
0.1	1	0.1	21. ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا.
0.1	1	0.1	22. عدم توافر الدعم المالي لتطوير عمليات ضمان الجودة وتقييم الأداء.
0.1	1	0.1	23. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفى طرق التدريس.
1		0.5	المجموع
2.5		1	المجموع الكلى

وتعكس نتائج مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية، أن الوضع الاستراتيجي الخارج للكلية يعبر عن القيمة المتوسطة والتي تؤخذ على أنها "2.5" مما يهين الكلية لاقتناص الفرص وتعظيم الاستفادة منها وتجنب التهديدات بشكل ايجابي مما يؤدي إلى التغلب على التهديدات.



## خارطة المستفيدين من خدمات الكلية Stakeholders mapping

يعتبر تحديد الأطراف أصحاب المصلحة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة الاستراتيجية، حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة في تميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى مساهمة الكلية في الخدمات التي تقدم للمجتمع والبيئة. ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي: -

### داخل الكلية:

- قيادات أكاديمية.
- أعضاء هيئة التدريس
- الهيئة المعاونة
- طلاب (مرحلة البكالوريوس – مرحلة الدراسات العليا)
- الاداريين
- العمال

### خارج الكلية:

- ممثلين من وزارة الصحة
- نقابة التمريض
- رابطة خريجي كليات التمريض
- أولياء الامور
- شخصيات عامة من المجتمع المحيط
- قيادات تمريضية
- مستفيدين من الخدمة (أطباء – مديري المستشفيات – مراكز صحية – أماكن الزيارات الميدانية- المرضى وذويهم).

# تحديد الأهداف الاستراتيجية لعلاج الفجوة

## رؤية جامعة

جامعة رائدة محليًا وإقليميًا وعالميًا في بناء مجتمع المعرفة.

## رسالة جامعة

إعداد كوادر متميزة، وإنتاج بحوث علمية مبتكرة تسهم في حل مشكلات المجتمع وتدعم خطط التنمية المستدامة بما يلبي احتياجات سوق العمل والمتغيرات العالمية في إطار من القيم الأخلاقية وأنظمة إدارة الجودة.

رؤية الكلية: أن تكون كلية التمريض -جامعة دمنهور رائده في تقديم البرامج المتميزة في تعليم التمريض. وأن تقدم الكلية جودة التعليم لتحقيق أعلى معايير الممارسة المهنية ذو الإطار الأخلاقيو المبنية على البحوث.

رسالة الكلية: تقديم سلسلة متصله من البرامج التعليميه المميزه لاعداد كوادر تمريضيه مؤهلة لمتطلبات سوق العمل وتسهم في تطوير البحث العلمي وتلبية إحتياجات المجتمع.

تم الاعتماد فى صياغتهم على التحليل البيئى لتحديد المتطلبات التبينغى أن تحققها الكلية. كما شارك على نحو جيد فى صياغة رؤية ورسالة الكلية أطراف من داخل الكلية وخارجها. وشملت الأطراف داخل الكلية على القيادات الإدارية والأكاديمية (العميد ووكيل الكلية ومنسقى الأقسام العلمية – رؤساء الأقسام الادارية – ممثلين عن اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة – اتحاد الطلاب...إلخ). من خلال عقد ندوات وورش عمل لمراجعة رؤية ورسالة الكلية من الطلاب واطراف واطراف المستفيدة. حيث تم عمل ندوات للتعريف برسالة الكلية ورؤيتها والأهداف الاستراتيجية للمستفدين من الخدمة (الأطراف المجتمعية).

تتماشى رسالة كلية التمريض مع رسالة الجامعة ووزارة التعليم العالى وهى تقديم البرامج التعليمية ذات الجودة خلال مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا. وتقدم الكلية الرعاية المتكاملة للطلاب لتنمية قدراتهم الفكرية والثقافية والنفسية والاجتماعية لتأهيلهم لدخول سوق العمل على مستوى متميز من الكفاءة المهنية فى مجال العناية التمريضية والبحث العلمى.

تغطى الخطة جميع الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية الخاصة بالكلية ويتضح ذلك من خلال فحص الخطة إذ أنه وضع أمام كل غاية الأهداف التى تحققها وكذا أمام كل هدف الإجراءات والخطوات التنفيذية التى تحققه وكذا مؤشر النجاح الخاصة به.

وتعرض الكلية رؤيتها ورسالتها وتناقشها مع أطراف من داخل وخارج الكلية وتتمثل هذه الأطراف فى قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب وأعضاء من المجتمع المحلى وممثلين لمؤسسات تعليمية فى مراحل التعليم الجامعي حيث تم عرض رؤية ورسالة الكلية عليهم (ممن شاركوا فى صياغتها وغيرهم) وتم مناقشتها ومناقشة الاقتراحات الخاصة بصياغتها واعتمادها.

## وثيقة الارتباط بين رؤية ورسالة الكلية ورؤية ورسالة الجامعة:

رؤية الكلية	رؤية الجامعة	ارتباط مباشر	ارتباط غير مباشر
كلية رائده في تقديم البرامج المتميزه في التمريض بين الجامعات المصرية والاقليمية والعالمية.	جامعة رائدة محليًا وإقليميًا وعالميًا في بناء مجتمع المعرفة ، وداعمة للتنمية المستدامة.	- الوصول للريادة محليًا وإقليميًا وعالميًا	تحقيق التميز والريادة من خلال:- - تقديم البرامج التعليمية المتميزه في إطار جودة التعليم - تحقيقاً علمياً للمعايير الممارسة المهنيه المبنية على الممارسات و الدلائل البحثية - المساهمة في بناء مجتمع المعرفة المبني على الإطار الأخلاقي و البحثي
رسالة الكلية	رسالة الجامعة	ارتباط مباشر	ارتباط غير مباشر
تقديم سلسله متصله من البرامج التعليميه المميزه لاعداد كوادر تمريضيه مؤهلة لمتطلبات سوق العملوتسهم في تطوير البحث العلمي وتلبية إحتياجات المجتمع.	إعداد كوادر متميزة، وإنتاج بحوث إبداعية تخدم المجتمع وتسهم في بناء إقتصاد المعرفة من خلال إيجاد بيئة محفزة للتعلم والإبداع، والتوظيف الأمثل للتقنية والشراكة المحلية والعالمية الفاعلة بما يفي باحتياجات الدولة التنموية ويواكب متطلبات العصر الحديث في إطار من القيم الأخلاقية وأنظمة إدارة الجودة	- تلبية إحتياجات سوق العمل - تنمية مهارات البحث العلمي - إعداد كوادر مؤهلة و متميزة	- المساهمة في تلبية إحتياجات وحل مشكلات المجتمع سواء الصحية او الإجتماعية من خلال إنتاج كوادر نوى كفاءه عالية في مهارات البحث العلمي وتقديم الرعاية التمريضية الآمنه - تلبية احتياجات سوق العمل من خلال تقديم سلسله متصله من البرامج التعليمية الشامله المواكبة للمتغيرات العالمية

# الأهداف الاستراتيجية لكلية التمريض

## الأهداف الاستراتيجية لكلية التمريض:

- 1- الهدف الاستراتيجي الأول: تأهيل الكلية للاعتماد الأكاديمي طبقاً لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- 2- الهدف الاستراتيجي الثاني: زيادة القدرة التنافسية للطلاب طبقاً لاحتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً وعالمياً.
- 3- الهدف الاستراتيجي الثالث: توفير بيئة تعليمية داعمة للابتكار والابداع
- 4- الهدف الاستراتيجي الرابع: تطوير المخرجات البحثية الحالية لتتوافق مع احتياجات المجتمع المحلى ومتطلبات العولمة.
- 5- الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- 6- الهدف الاستراتيجي السادس: التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس
- 7- الهدف الاستراتيجي السابع: تطوير كفاءة الجهاز الإداري لتفعيل دوره فى إدارة عمليات التنمية.



## القيم

القيم الأساسية لكلية التمريض – جامعة دمنهور:

تتماشى القيم الأساسية لكلية التمريض بدمنهور مع القيم الأساسية لجامعة دمنهور، والقيم الأساسية هي:

1- خلق بيئة متميزة في التمريض الأكاديمي على أساس ما يلي:

- الاحترام المتبادل: احترام النفس، احترام وتوقير الصغير للكبير واحترام وعطف الكبير على الصغير بما ينسحب على جميع أفراد المجتمع الجامعي في علاقاته وتعاملاته.
- الشفافية: تناول القضايا بتجرد وحيده، تغليب المصلحة العامة على المصالح الشخصية.
- التعاون: التعاون هو أساس نجاح الأفراد والمجتمعات، فهو يعمل على ازدهار المجتمعات والنهوض بها. والتعاون بحسب علم الاجتماع، هو آلية تقوم بها المجموعة من المتعضيات تعمل معاً بدافع المنفعة المشتركة. وهو بعكس التنافس الذي تكون فيه المنفعة الشخصية هي الدافع.
- الكفاءة المهنية: هي المقدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها المهنة في اقل وقت وبأقل جهد.
- الإبداع: القدرة على الإتيان بأمر جديد، كما يمكن وصف طرق التعامل مع الأمور المألوفة بطرق غير مألوفة على أنها إبداع.
- التنوع: الاعتراف بالفروق الفردية وتقديرها. كما أن مفهوم التنوع يشمل القبول والاحترام. وهو يعني معرفة أن كل شخص متفرد في ذاته وإدراك اختلافاتنا الفردية.
- الروحانية: رعاية المريض أو الشخص أو العائلة والمجتمع وذلك كشكل من أشكال الحب لله والرسول محمد صلى الله عليه وسلم. لا تعتبر مهنة التمريض مهنة جديدة على الإسلام. في الواقع، يعزى ذلك إلى التعاطف والمسؤولية تجاه الشخص المحتاج للرعاية. وقد بدأ هذا المشروع خلال تطور الإسلام كديانة فاصلة وحضارة، وثقافة.
- ❖ إظهار القيم الشخصية المتعلقة بالاتي:
- السلامة: حماية العاملين ومنشآت العمل من الحوادث المحتملة التي قد تسبب بإصابات للعامل أو وفاة لا قدر الله وأيضاً أضرار أو تلفيات لممتلكات المنشأة.
- التفوق الأكاديمي: الامتياز في التحصيل بحيث تؤهل الفرد مجموع درجاته ليكون من أفضل زملائه بحيث يتحقق الاستمرار في التحصيل.
- احترام الذات والآخرين: الاحترام تقديرٌ وعنايةٌ والتزام وحب، تبيّن نوعية الشخص، واحترام الآخرين هو الذي يعني التعامل بالمثل، مع تقديم امتيازاتٍ لقبول الآخرين بوضعهم التلقائي البسيط، وهناك من يُصنّف المجاملة اللطيفة على أنها احترام مسبق للآخرين.
- نمو الشخصية، والمسؤولية، والمساءلة الذاتية: تعتبر المسؤولية واحدة من أهم القيم التي يؤدي تمثّلها إلى النجاح في الحياة على كافة المستويات والصعد، فالمسؤولية قرينة التكليف؛ وهي تعني أن يكون الإنسان مكلفاً بتأدية واجبات معينة تُلقى على كاهله، بحيث يكون مُحاسباً عنها وعن نجاحه أو إخفاقه فيها من قبل طرف آخر.
- الكفاءة المهنية: هي المقدرة على القيام بالأعمال التي تتطلبها المهنة في اقل وقت وبأقل جهد.

- ❖ يؤثر تأثيرا ايجابيا على مجالات ممارسة التمريض والرعاية الصحية عن طريق تعزيز:
- الشمولية في رعاية المرضى: الحصول على الخدمة الصحية المناسبة في الوقت المناسب بغض النظر عن العرق ، أو الدين أو السياسات وإجراءات أهلية المعتقد أو المذهب أو اللغة أو الجنس أو العمر أو الإعاقة وذلك طبقا للعلاج وضمن طاقة المنشأة والقوانين المنظمة لعملها.
- حقوق المريض: حصول المريض على الرعاية الصحية المناسبة بصورة لائقة ومحترمة في كل الأوقات وتحت كل الظروف بما يضمن حفظ كرامته.
- السلامة وتحسين الجودة: السلامة هي توفير جودة عالية وأمنة شاملة الخدمات الرعاية الصحية في محيط رعائي وأخلاقي "... والعمل على تطوير وتنفيذ استراتيجيات لها تعريف موحد للسلامة داخل المؤسسة.
- رعاية فعالة من حيث التكلفة: الحصول على معلومات تقريبية عن التكلفة المتوقعة قبل بدء العلاج.
- صنع القرار المهني والأخلاقي: حصول المريض أو الوصي القانوني عليه من الطبيب المعالج على المعلومات اللازمة قبل أي إجراء علاجي أو عملية وذلك قبل التوقيع على نموذج إقرار وللمريض حق معرفة اسم الشخص المسؤول عن هذا الإجراء عدا حالة الطوارئ التي تستدعي التدخل الطبي العاجل بما يتفق مع الأنظمة والقوانين المتبعة.
- التعلم مدى الحياة. هي تحصيل العلم مدى وعرض الحياة بدافع ذاتي لأسباب شخصية أو مهنية، ويعتمد هذا المبدأ على فكرة أن التعلم غير محدد في فترة الصغر أو في غرفة الدراسة بل يتعداها إلى كل مراحل العمر وفي أي مكان.

# تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف

### تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف

تم الاستناد على البيانات والمعلومات الرسمية الواردة في تقييم أداء الكلية والنتائج المتعلقة بقياسات الرضا والتحليل الرباعي لتحديد الفجوة وتنظيمها طبقاً للغايات النهائية للكلية على النحو التالي:

### تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف

تم الاستناد على البيانات والمعلومات الرسمية الواردة في تقييم أداء الكلية والنتائج المتعلقة بقياسات الرضا والتحليل الرباعي لتحديد الفجوة وتنظيمها طبقاً للغايات النهائية للكلية على النحو التالي:

**الهدف الاستراتيجي الأول:** تأهيل الكلية للاعتماد الأكاديمي طبقاً لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

#### الوضع الحالي:

مؤشرات القصور	مؤشرات الاستيفاء
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم استكمال الهياكل الأكاديمية ببعض الأقسام العلمية</li> <li>- التعطل في استلام مساعد المبنى الجديد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استكمال الهياكل الأكاديمية عن طريق الانتدابات والخطة الخمسية لتعيين المعيد</li> <li>- التواصل مع الإدارة الهندسية بالجامعة لسرعة الانتهاء من المصاعد</li> </ul>

**الهدف الاستراتيجي الثاني:** زيادة القدرة التنافسية للطلاب طبقاً لاحتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً وعالمياً.

#### الوضع الحالي:

مؤشرات القصور	مؤشرات الاستيفاء
<ul style="list-style-type: none"> <li>- قصور في نظم رعاية الطلاب المتفوقين والمتعثرين.</li> <li>- محدودية في التواصل بالخريجين ودعمهم.</li> <li>- عدم كفاية الرعاية الاجتماعية المتاحة للطلاب.</li> <li>- عدم وجود طلاب وافدين.</li> <li>- وجود قصور في نظم الرعاية الطبية المناسبة للطلاب.</li> <li>- محدودية في الأماكن لممارسة الأنشطة الطلابية الخاصة بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- توفر آليات لرعاية المتعثرين والمتفوقين ويتم تطبيقها من قبل الأقسام العلمية والمعتمدة بمجلس رقم (3) بتاريخ 11 أكتوبر 2017</li> <li>- تنوع نواحي الدعم الطلابي الاجتماعي والمادي</li> </ul>

**الهدف الاستراتيجي الثالث:** توفير بيئة تعليمية داعمة للابتكار والابداع

#### الوضع الحالي:

مؤشرات القصور	مؤشرات الاستيفاء
<ul style="list-style-type: none"> <li>- عدم اكتمال البنية الأساسية لوحدة تكنولوجيا المعلومات.</li> <li>- لا يوجد وحدة للريادة العلمية (2017)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- استراتيجية التعليم والتعلم بالكلية تدعم الابتكار والابداع</li> <li>- دعم الطلاب المبدعين والمبتكرين للمشاركة بالمسابقات الإبداعية</li> <li>- تأسيس وحدة الريادة العلمية والإرشاد الأكاديمي بتاريخ 16 فبراير 2019</li> </ul>

-	وضع ومكان الكلية الحالي ليشجع على الابتكار والابداع بعد استلام المبنى الجديد بالمجمع العملى .
-	وضع سياسات وآليات خاصة بالدراسات العليا والبحوث وتفعيلها
-	عقد المؤتمر العلمي الدولي للكلية سنويا

الهدف الاستراتيجي الرابع: تطوير المخرجات البحثية الحالية لتتوافق مع احتياجات المجتمع المحلى ومتطلبات العولمة.

#### الوضع الحالي:

مؤشرات القصور	مؤشرات الاستيفاء
- عدم وجود تقويم لمدى ملائمة برامج الدراسات العليا لسوق العمل	- تم تفعيل برامج الدراسات العليا فى قسمي إدارة التمريض وتمريض صحة المجتمع
- عدم توافر وحده للبحوث العلمية	- تشكيل لجنة اخلاقيات البحث العلمي لحماية الملكية الفكرية
- محدودية الموارد الخاصة لتلبية احتياجات الطلاب والباحثين بالمراجع والمصادر والدوريات	- وضع آلية لجذب الوافدين معتمدة بمجلس الكلية رقم (14) بتاريخ 2017/8/15
- عدم وجود طلاب وافدين	- وجود آلية موثقة ومعتمدة للتعامل مع شكاوى طلاب الدراسات العليا طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- عدم توافر مراكز للتميز البحثي.	

الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة

#### الوضع الحالي:

مؤشرات القصور	مؤشرات الاستيفاء
- محدودية دور الوحدة ذات الطابع الخاص فى زيادة الموارد الذاتية للكلية	- عقد برتوكول تعاون مع مؤسسات مختلفة والمشاركة بدعم مادي والمشاركة باتخاذ القرارات من خلال تمثيل الفئات المجتمعية بالمجالس واللجان
- قلة الخطط الاستباقية لمساعدة مؤسسات المجتمع فى إدارة الأزمات.	- تفعيل خطه التدريب الخاصة بأعضاء هيئة التدريس انخفاض الآراء الإيجابية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس عن البيئة المادية للعمل بالجامعة

الهدف الاستراتيجي السادس: التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس

#### الوضع الحالي:

مؤشرات القصور	مؤشرات الاستيفاء
- عدم تفعيل آلية لتقييم الأداء المؤسسي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	- تفعيل آلية تقييم أداء رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والمعتمدة بتاريخ 16 يناير 2019
- ضعف آلية تحديد احتياجات أعضاء هيئة التدريس من برامج الرعاية الاجتماعية.	- توافر خدمات الرعاية الصحية المقدمة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم من خلال اللجان الطبية بالجامعة

الهدف الاستراتيجي السابع: تطوير كفاءة الجهاز الإداري لتفعيل دوره فى إدارة عمليات التنمية.

الوضع الحالي:

مؤشرات القصور	مؤشرات الاستيفاء
- احتياج دعم وتأهيل الكوادر الإدارية المؤهلة لتنفيذ متطلبات الاعتماد المؤسسي. - عدم الاستفادة من نظم المعلومات لتقييم أداء العاملين.	- وضع خطة تدريبية للجهاز الإداري لتطوير كفاءة الجهاز الإداري واعتبارها من محاور تقرير كفاءته الأداء - وجود آلية قياس رضا العاملين عن الخدمات التي تقدمها الكلية. - تطوير الآليات المحددة لتقييم أداء العاملين.

## تنفيذ الخطة الاستراتيجية بصورة فعالة فيستلزم ذلك بعض المتطلبات الأساسية ومن أهمها ما يلي:

- 1- إرادة ورغبة سياسية أكيدة لإحداث تغيير وتطوير حقيقي يكون له صفة الاستمرارية
- 2- الاستفادة من تجارب الدول الأخرى
- 3- إعطاء أولوية أولى للاستثمار في تعليم وتدريب العنصر البشري بكافة فئاته، فهو الأساس في إحداث أى تغيير أو تطوير له قيمة أو تأثير.

### أولويات كلية التمريض:

1. ضرورة العمل على تأهيل الكلية للاعتماد والعمل على التطوير المستمر للكلية.
2. تحسين جودة التعليم مع توسيع نطاق التدريب لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.
3. تطوير وتحديث البنية التحتية للكلية.
4. تعزيز نظام الجودة ونظم الإدارة في الخدمات المجتمعية.
5. تدعيم استخدام تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية.
6. تطوير وتحسين الأنشطة والخدمات الطلابية.
7. الاهتمام بالتدريب الميداني لإعداد الطالب لسوق العمل.
8. تطوير المقررات والبرامج الدراسية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا وإنشاء برامج جديدة متفاعلة مع احتياجات الأطراف المعنية وسوق العمل.
9. الاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسع في البحوث والاهتمام بالبحوث متعددة التخصصات.
10. تفعيل وعقد اتفاقيات للعلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.

### المخرجات المتوقعة من تنفيذ الخطة الاستراتيجية لتحقيق التميز للكلية:

- قيادات أكاديمية وإدارية فعالة تتبنى التطوير المستمر للقدرة التنافسية مع ممارسات ابتكارية فعالة في مجال الإدارة.
- أعضاء هيئة تدريس ذو قدرة ابتكارية على المستوى الإقليمي والدولي (استخدام النظم التكنولوجية الحديثة في العملية التعليمية – تطبيق نظم تقييم الطلاب المطورة-بحوث ومشاريع علمية متميزة ....)
- زيادة طردية لأعداد الطلاب الوافدين بالمرحلة الجامعية الأولى ومرحلة الدراسات العليا
- نظم إدارة ومعلومات فعالة ومستخدمة بكفاءة (مكتبة رقمية – قواعد بيانات – أرشفة الكترونية – موقع الكتروني فعال ...)
- برامج أكاديمية مطورة للمرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا تتفق مع المعايير الأكاديمية المرجعية بما يضمن منافسة الخريجين في سوق العمل الإقليمي والدولي
- أساليب مطورة ومبتكرة للتعليم والتعلم وبيئات تعليمية مجهزة ومبتكرة تستخدم أحدث البرمجيات (قاعات دراسية تفاعلية -معامل محاكاة – .... الخ)
- أساليب تقييم الطلاب والامتحانات تتفق مع المعايير المرجعية الخارجية وتضمن تحقيق المعايير الأكاديمية
- كيانات طلابية مشاركة في الممارسات التطبيقية لنظم الجودة
- كوادر طلابية تجتاز اختبارات الانجاز الدولية وخريجون يجتازوا الرخص الدولية في التخصص
- زيادة طردية لبحوث أعضاء هيئة التدريس منشورة في المجالات الدولية/الإقليمية المتميزة

- بروتوكولات واتفاقيات محلية و اقليمية ودولية مفعلة وذات مردود ايجابي فى المجالات التعليمية والبحثية والخدمية (مشروعات تبادل طلابية/ اعضاء هيئة تدريس -برامج تدريب متميزة - .... الخ)
- ممارسات ابتكارية فعالة وبحوث علمية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة
- نظام مطور لرفع كفاءة الجهاز الإداري بجميع فئاته بما يساهم فى تنمية الموارد البشرية (برامج تدريبية/ نظم فعالة لتقييم الاداء.....)
- كوادرمدرية من العاملين والفنيين (استخدام النظم التكنولوجية الحديثة فى الادارة- نظم تقويم ادارية مستحدثة -قواعد بيانات – أرشفة الكترونية.....) و عمالة مشاركة فى الممارسات المتميزة لنظم الجودة.
- توافر نظم حديثة ومطورة ومبتكرة ومعتمدة ومدشورة ومعلنة لتقويم الأداء ومؤشرات تفيد برضا مستفيدي الخدمة
- اعتماد الكلية.



**الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية**  
**2021-2017**

**الهدف الاستراتيجي الأول:** تأهيل الكلية للاعتماد الأكاديمي طبقا لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

#### **الاستراتيجية:**

تهيئة البيئة العلمية والتقنية والفنية والنظامية الداعمة للاعتماد الأكاديمي والمؤسسي في جميع البرامج الأكاديمية

- سيتم التعاون بين الكلية و مركز ضمان الجودة بالجامعة و قطاعات الجامعة لتنفيذ الأدوار المسندة للكلية بالمشروعات و المبادرات الخاصة بالخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للجامعة.

الهدف الاستراتيجي الأول: تأهيل الكلية للاعتماد الأكاديمي طبقا لمتطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	<p>مركز ضمان الجودة بالجامعة وحدة ضمان الجودة بالكلية و المراجعين الداخليين بالكلية و عميد الكلية</p>	<p>- الانتهاء من الدراسة المسحية - وجود نظام للمراجعة الداخلية للكلية - دعم فني ومالي لمساعدة الكلية للوصول للاعتماد - وجود آلية لدعم الكلية للحصول علي الاعتماد زيادة الدعم المالي والفني لوحدة ضمان الجودة بالكلية.</p>	<p>1-1 – إجراء دراسة مسحية للتعرف على واقع تهيئة الكلية للحصول على الاعتماد وإجراء تقييم ذاتي . 2-1- زيارات الدعم الفني المستمر لوحدة ضمان الجودة بالكلية من قبل مركز ضمان الجودة بالجامعة. 3-1- العمل علي وضع آلية لدعم الكلية للوصول إلى الاعتماد عن طريق : • متابعة دقيقة للنظم الداخلية لضمان الجودة بالكلية من قبل مركز ضمان الجودة بالجامعة ومن خلال لجان المراجعة الداخلية بالكلية. • استمرار الكلية في تقديم الدعم اللازم للتقدم لمشروعات التطوير المستمر • تقديم الدعم اللازم للتشجيع الكلية على اتخاذ التدابير اللازمة للتقدم للمرحلة الأولى للاعتماد.</p>	1- تطبيق معايير الجودة بالكلية
-	√	√	√	√	√	<p>وحدة ضمان الجودة</p>	<p>- زيادة الوعي بأهمية التغيير الإيجابي للحصول على الاعتماد - اشتراك أعضاء هيئة التدريس والموظفين</p>	<p>1-2-التوصل إلى أساليب فعالة لمواجهة مقاومة التغيير من خلال: أ- توعية مجتمع الكلية (أعضاء هيئة تدريس – العاملين – الطلاب) بأهمية اعتماد المؤسسة كشرط لاعتماد الشهادات التي تمنحها.</p>	2- تقليل مقاومة التغيير

متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
10000						وحدة ضمان الجودة ووحدة التدريب بالكلية وحدة ضمان الجودة وحدة ضمان الجودة ووحدة التدريب بالكلية عميد الكلية ووحدة ضمان الجودة	والطلاب بالعمل بوحدتي الجودة بالكلية.  - البدء في إجراءات التحسين استعدادا للتقدم للاعتماد.	ب- التوعية بالمخاطر التي تواجه مجتمع الكلية في حالة عدم حصول المؤسسة على الاعتماد. ت- نشر ثقافة الجودة بالكليات من خلال مجموعة من الاليات مثل الندوات-ورش العمل-التدريبات ج- توعية المستفيدين بالمخاطر التي تواجه المجتمع المحلي في حالة عدم حصول الكلية على الاعتماد. ح- دعوة رواد الفكر والثقافة والإعلام لدعم جهود الكلية للحصول على الاعتماد. خ- وضع آلية للثواب والعقاب لتشجيع مجتمع الكلية على تحسين أدائهم. 2-2-تقييم جهود الكلية في التغلب على مقاومة التغير بعد مرور عام من تنفيذ الخطة .	
-	√	√	√	√	√	رؤساء الأقسام وعميد الكلية  وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وكيل الكلية لشئون لشئون خدمة المجتمع وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .	- وضع معايير و مؤشرات موثقة ومعتمدة خاصة بتقييم أعضاء هيئة التدريس والعاملين وجود نتائج نهائية حول المقررات والأساتذة من خلال تحليل الاستبيانات الخاصة بالطلاب. -أداء مرضي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعانة	3-1- تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعانة والعاملين في: • الأداء التدريسي. • الأداء البحثي . • المشاركة المجتمعية . • ملف إنجاز الأستاذ. • تقييم الطلاب للمقررات الدراسية . • مشاركة الأعضاء في الأنشطة الطلابية . • مشاركة الأعضاء في الوحدات ذات الطابع الخاص . • رأى الطلاب في استفادتهم من الأساتذة .	3- تطوير نظام تقويم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعانة

متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
						وحدة القياس والتقويم ووحدة ضمان الجودة	-وجود اجراءات تصحيحية لمتابعة أداء أعضاء هيئة التدريس والعاملين.	2-3- تفعيل معايير قياس أداء أعضاء هيئة التدريس .	
120000	اجمالي ميزانية الهدف الاستراتيجي الاول								

الهدف الاستراتيجي الثاني : زيادة القدرة التنافسية للطلاب طبقا لاحتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً وعالمياً.

الاستراتيجية:

تهيئة البيئة العلمية والتقنية والفنية وتطوير الشراكات المحلية والعالمية الداعمة لبيئة حاضنة للموهبين والمحفزة للمبدعين والمتميزين. (علي المستوي التعليمي والثقافي والاجتماعي) سيتم التعاون بين الكلية ومركز ضمان الجودة بالجامعة وقطاعات الجامعة لتنفيذ الأدوار المسندة للكلية بالمشروعات والمبادرات الخاصة بالخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للجامعة.

الهدف الاستراتيجي الثاني: زيادة القدرة التنافسية للطلاب طبقا لاحتياجات سوق العمل محلياً وإقليمياً وعالمياً.

متوسط الميزانية	تاريخ الانجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-		√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة شئون التعليم والطلاب عميد الكلية	- إصدار خطة خمسية لاستيفاء النسب المعيارية لتناسب عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لأعداد الطلاب وتدبير الاعتمادات المالية اللازمة واعتمادها من مجلس الكلية والجامعة  - حصول الكلية على المشروعات المتاحة من قبل وحدة ادارة المشروعات بالجامعة.	1-1-استيفاء الهياكل الأكاديمية للكلية في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	1- اعتماد البرامج الأكاديمية بالكلية
20000	√	√	√	√	√		1-2-التقدم بمشروعات التطوير الممولة من الجامعه  2-2-استحداث برامج أكاديمية وتدريبية للطلاب تتوافق مع متطلبات سوق العمل.	2- اقتراح برامج مميزة لاعتمادها من مركز ضمان الجودة بالجامعة	

متوسط الميزانية	تاريخ الانجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووحدة ضمان الجودة	برامج أكاديمية وتدريبية مستحدثة		
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووحدة ضمان الجودة	- تطبيق معايير إصدار الكتاب الجامعي في ضوء المعايير العلمية والأكاديمية - زيادة نسبة الكتب الجامعية المطابقة للمعايير الأكاديمية لجودة الكتاب الجامعي بما لا يقل عن 70%. - تحقيق معدل جيد من رضا الطلاب عن الكتاب الجامعي من خلال استبيانات الآراء	3-1- إنشاء لجان لتحديد معايير الكتاب الجامعي وتقييم إصداره مع وحدة ضمان الجودة بالكلية.	3- تطوير الكتاب الجامعي طبقاً للمعايير القومية للجودة
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووحدة ضمان الجودة ووحدة القياس	- وجود بيان بمواصفات الورقة الامتحانية. - يتضمن الامتحان قياس المهارات المستهدفة طبقاً لتوصيف المقرر والبرنامج - تطبيق مصفوفة الربط بين نواتج التعلم المستهدفة بالامتحانات	4-1- تحديد مواصفات الورقة الامتحانية	4- تطوير نظم تقييم الطلاب لقياس نواتج التعلم المستهدفة طبقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بما يحقق الميزة التنافسية
25000	√	√	√	√	√	- وحدة القياس والتقويم	- تدريب 25 % من أعضاء هيئة التدريس سنوياً.	4-2- تدريب أعضاء هيئة التدريس على نظم التقييم الحديثة وتطبيق نظام قياس المخرجات التعليمية	
30000	√	√	√	√	√	وحدة القياس والتقويم	- إنجاز بنوك أسئلة بحد ادنى 15% من المقررات سنوياً.	4-3- إنشاء بنوك الأسئلة للمقررات بجميع المراحل التدريسية	

متوسط الميزانية	تاريخ الانجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
25000	√	√	√	√	√	وحدة القياس والتقييم	- ميكنة 25% من امتحانات المقررات سنوياً.	4-4- أتمته الامتحانات والتصحيح	
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب و وحدة ضمان الجودة	- وجود آلية موثقة ومعتمدة لنظام الإرشاد الأكاديمي للطلاب المتفوقين والمتعثرين - زيادة نسبة رضا الطلاب عن خدمات الإرشاد الأكاديمي بنسبة 75 % . - وجود برامج إثرائية وإرشادية متطورة للطلاب المتفوقين والمتعثرين دراسياً . - توفير رعاية خاصة وخدمية تعليمية للطلاب.	5-1- وضع آلية لنظام الإرشاد الأكاديمي للطلاب المتفوقين والمتعثرين.	5- تطوير نظم الإرشاد الأكاديمي في ضوء المعايير القومية للجودة
10000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيال الكلية للدراسات العليا والبحوث و وحدة ضمان الجودة	- ارتفاع عدد المتسابقين المشاركين على المستويات المختلفة . - تزايد عدد الأفكار الابتكارية المنتجة .	6-1- تشجيع الطلاب على المشاركة في مسابقات ومنافسات ابتكارية سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي	6- المشاركة في المسابقات الابتكارية
5000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيال الكلية للدراسات العليا والبحوث و وحدة ضمان الجودة	- ارتفاع عدد الجوائز . - زيادة الإقبال على الدورات التدريبية محلياً وعالمياً . - ارتفاع عدد الابتكارات	7-1- تشجيع وتمويل مشاركة المبتكرين في المنافسات المحلية والدولية . 7-2- رصد جوائز مالية للمبتكرين . 7-3- الترشيح لدورات تدريبية محلية وعالمية في مجال الابتكار	7- وضع حوافز ومكافآت للمبتكرين



متوسط الميزانية	تاريخ الانجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
2000	√	√	√	√	√	وحدة تكنولوجيا المعلومات	- قواعد الخريجين كاملة ومفعلة لكل البيانات الخاصة لجميع الخريجين	1-8-انشاء رابطة للخريجين	8- دعم برامج ونشاطات التواصل مع الخريجين طبقا للمعايير القومية للجودة
-						وحدة تكنولوجيا المعلومات وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة الخريجين	- وجود منتدى للتواصل مع الخريجين على موقع الكلية - وجود مقر لنادى الخريجين. - وجود بروتوكولات مفعلة مع المؤسسات لزيادة نسبة التوظيف بنسبة 2% سنويًا	2-8- انشاء نادى للخريجين.	
-	√	√	√	√	√	مجلس الكلية مدير الحسابات أمين الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب عميد الكلية  وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- زيادة الموارد الذاتية من الرسوم الدراسية للطلاب بالبرامج التعليمية المختلفة بالكلية بمعدل 5% سنويا. - زيادة رضا الجامعة و جهات التمويل والمؤسسات الرقابية عن الأداء المالى  - زيادة مستوى رضا الطلاب والمستفيدين من الخدمة بنسبة 10%.	1-9- تحديد الإمكانيات والتسهيلات المتوفرة . 2-9- تحديد العجز فى الإمكانيات المطلوبة 3-9- التوسع فى أعداد الطلاب الملحقين بالبرامج 4-9- التوسع فى قبول الطلاب الوافدين للدراسة	9 – استثمار الإمكانيات والموارد المالية المتاحة لقطاع شئون التعليم والطلاب
100000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ورئيس قسم رعاية الشباب	- وجود أماكن لممارسة الأنشطة . - خطة زمنية للأنشطة الطلابية - زيادة نسبة مشاركة الطلاب فى الأنشطة المتنوعة بنسبة 10%	1-10- وضع برامج زمنية لتنفيذ مجموعة من الأنشطة الطلابية فى ضوء الاحتياجات الطلابية والإمكانيات المتاحة وتنفيذها.	10- تدعيم الأنشطة الطلابية وتطويرها

متوسط الميزانيه	تاريخ الانجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
							- توطيد التعاقد مع وزارة الشباب والرياضة بشأن استخدام الملاعب التابعة لها.		
25000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ورئيس قسم شئون الطلاب	- زيادة عدد المستفيدين من برامج الرعاية الاجتماعية و الصحية في ضوء احتياجات الطلاب والإمكانيات المتاحة. - وجود عيادة مجهزة لاستقبال الطلاب بالكلية - زيادة مستوى رضا الطلاب عن الخدمات الاجتماعية و الصحية بنسبه 10% 11-1- وضع برامج إرشادية للحصول على الرعاية الاجتماعية و الصحية في ضوء احتياجات الطلاب والإمكانيات المتاحة. 11-2- المشاركة في المعسكرات الصيفية على شواطئ البحر 11-3- إنشاء عيادة صحية بالكلية وتزويدها بالأجهزة الحديثة.	11- تحسين برامج الرعاية الاجتماعية والصحية للطلاب.	
10000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة تكنولوجيا المعلومات	- زيادة أعداد الطلاب الوافدين 10% سنويا 12-1- وضع آلية معتمدة لجذب الطلاب الوافدين وتفعيلها من خلال لجنة التعاون الدولي للكلية 12-2- وضع آلية لتحسين الترويج للبرامج الدراسية بالكلية عن طريق الأعلان على الموقع الإلكتروني للكلية بما يختص بالمقررات وطريقة التسجيل	12- جذب الطلاب الوافدين	

متوسط الميزانية	تاريخ الانجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	مكتب رعاية الوافدين وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- زيادة نسبة رضا الطلاب الوافدين عن الخدمات المقدمة من الكلية 10% سنويا.	3-12- تخصيص مكتب لتسهيل خدمات الوافدين.	
10000				√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب ووحدة ضمان الجودة	-زيادة نسبة المشاركة في البرامج التدريبية الخاصة بمهارات التفكير. - زيادة درجة رضا المستفيدين من البرامج التدريبية. - وجود مسابقات لتنمية التفكير الابتكاري على مستوى الكلية - وجود مشاركين في مسابقات تنمية التفكير الابتكاري على مستوى الكليه	1-13- تشجيع الطلاب على المشاركة في حزم تدريب مهارات التفكير الابتكاري على مستوى الجامعة 2-13- عمل مسابقات لتنمية التفكير الابتكاري على مستوى الكلية	13- رفع مهارات التفكير الابتكاري
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	- اشتراك الطلاب بالدورات التي تعقدتها الحاضنة التكنولوجية بالجامعة - تزايد عدد المبتكرين الذين تم دعمهم من منظمات المجتمع المدني - ارتفاع عدد الابتكارات المنفذة بمساعدة المجتمع المدني .	1-14- التعاون مع الحاضنة التكنولوجية بالجامعة 2-14- تحفيز منظمات المجتمع على دعم المبتكرين . 3-14- تحفيز منظمات المجتمع على تنفيذ وتسويق الابتكارات .	14- توفير الدعم لمتطلبات الابتكار .
162000	اجمالي ميزانية الهدف الاستراتيجي الثاني								

الهدف الاستراتيجي الثالث:

الاستراتيجية: توفير بيئة تعليمية داعمة للابتكار والابداع

تعزيز مصداقية الكلية من الناحية البحثية في رؤيتها الاستراتيجية وبرامجها ومواردها وإمكاناتها وشراكاتها

متوسط الميزانية	تاريخ الانجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
200000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب وحدة تكنولوجيا المعلومات وحدة تطوير التعليم عميد الكلية	- وجود قاعات خدمات الكترونية مجهزة. - تطوير استخدام المكتبة الالكترونية بالكلية واستخدام الطلاب لبنك المعرفة وسفارة المعرفة بجامعة دمنهور	1-1- توفير بنية تحتية داعمة لتطبيق التعلم الالكتروني	1- توفير بيئة تعليمية الكترونية طبقا للمعايير القومية للجودة
50000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب وحدة تكنولوجيا المعلومات وحدة تطوير التعليم عميد الكلية	- إنشاء المقررات الالكترونية - الاستعانة بمقررات الكترونية مدعمة من المجلس الأعلى للجامعات . - توافق عدد المدرجات والقاعات الدراسية والمعامل مع المعايير المرجعية القومية وإمدادها بالوسائل التكنولوجية والوسائل التعليمية الحديثة.	2-1- تفعيل نظم التعليم والتعلم الالكتروني	
25000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب وحدة تكنولوجيا المعلومات وحدة تطوير التعليم عميد الكلية	- إتاحة المقررات الالكترونية. - زيادة الموارد الذاتية. - زيادة عدد الطلاب الوافدين - زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس	1-2- انتاج واتاحة وتفعيل مقررات الكترونية 2-2- توفير استراتيجيات داعمة للتعلم	2- تطبيق و تفعيل نظام التعلم الإلكتروني بالكلية

متوسط الميزانية	تاريخ الانجاز					جهة التنفيذ	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
							- تكثيف دورات تنمية قدرات اعضاء هيئه التدريس لتفعيل التعلم الإلكتروني المدمج	الإلكتروني لجذب الطلاب الوافدين 3-2- تنمية الموارد الذاتية لوحة التعليم الإلكتروني 2-4- تنمية الموارد البشرية ورفع الكفاءة أعضاء هيئة التدريس لتطبيق نظام التعليم الإلكتروني	
275000	اجمالي ميزانية الهدف الاستراتيجي الثالث								

الهدف الاستراتيجي الرابع: تطوير المخرجات البحثية الحالية لتتوافق مع احتياجات المجتمع المحلي ومتطلبات العولمة.

الاستراتيجية المستدامة:

الشراكات الاستراتيجية مع المؤسسات العلمية والبحثية الدولية، بما يساهم في تطوير المناخ العلمي والبنية التحتية وبرامج الدراسات العليا وفق المعايير العالمية

متوسط الميزانية	تاريخ التنفيذ					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	وجود المعايير المنفذة موثقة ومعتمدة.	1-1-تنفيذ المعايير الخاصة بالدراسات العليا والبحوث.	1 تطبيق برامج الدراسات العليا في ضوء معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	وجود لوائح وكتيبات بتلك السياسات معتمدة.	2-1-تطبيق سياسات القبول والرسوم الدراسية ونظام الإشراف الأكاديمي بما يتفق مع معايير الهيئة.	
5000  250000	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا	- وجود خطة بحثية للكلية موثقة ومعلنة ترتبط بالخطة البحثية للجامعة - توافق الخطة البحثية مع احتياجات المجتمع ومشاكله البيئية.  - المساهمة في معالجة مشكلات المجتمع الإقليمي	1-2- عقد ندوات وورش عمل لوضع الخطة البحثية للكلية. 2-2-تحديد مشكلات المجتمع وإدراجها في أولويات البحث العلمي. 3-2-تطوير البنية التحتية الملائمة لإجراء وتطوير البحوث العلمية. 4-2-تبني الخطة حلولا لمشكلات المجتمع	2. تحديث الخطة البحثية للكلية بما يتوافق مع الخطة البحثية للجامعة ويسهم في حل مشكلات المجتمع وتدعم التنمية المستدامة.

متوسط الميزانية	تاريخ التنفيذ					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
100000							-مضاعفة عدد الندوات والدورات وورش العمل التي تقوم بها الكلية - زيادة معدلات مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في المؤتمرات الدولية.	2-5-تحفيز اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمشاركة في المؤتمرات الدولية.	
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا عميد الكلية	- وجود قاعدة بيانات عن البحوث العلميه للكلية لاعضاء هيئه التدريس - نشر مخرجات البحث العلمي على شبكة المعلومات	3-1- تشكيل لجنة لتسويق البحوث العلمية بالتعاون مع القطاع الخاص	
-	√	√	√	√	√	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا ومدير وحده ضمان الجودة	- زيادة الموارد المالية للبحث العلمي 10% سنويا	3-2- فتح قنوات لزيادة الدعم المادى بالتعاون مع الجامعة من خلال : - وزارة التعليم العالى والبحث العلمى - رجال الأعمال والمستثمرين لدعم البحث العلمى	3. استحداث مصادر تمويل للبحث العلمي
-	√	√	√	√	√	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا ومدير وحده ضمان الجودة	- زيادة بروتوكولات التعاون المشترك المفعلة بين الكلية والقطاع الخاص وزيادة رضا المجتمع عن الكلية		

متوسط الميزانية	تاريخ التنفيذ					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
20000	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا وحده ضمان الجودة	عقد بروتوكولات التعاون مع المؤسسات البحثية	- الهيئات البحثية العالمية لإجراء بحوث مشتركة  3-3- تخصيص نسبة محددة من دخل الوحدة ذات الطابع الخاص بالكلية لحساب البحث العلمي .	
50000	√	√	√	√	√	عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا وحده تكنولوجيا المعلومات	- استيفاء معايير الهيئة القومية الخاصة بالمكتبات . - وجود أعداد مناسبة من اجهزة الحاسب الآلي وآلات التصوير ونقاط الأنترنت بالكلية. - زيادة عدد المترددين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم على المكتبة - إصدار دليل إرشادي ورقي ورقمي وتوزيعه	4-1- تبنى معايير الهيئة القومية الخاصة بالمكتبات. 4-2- تجهيز المكتبة بآليات البحث العلمي. 4-3- وضع أدلة إرشادية متطورة للخدمات المكتبية	4. تطوير المكتبة والمكتبة الرقمية طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد





متوسط الميزانية	تاريخ التنفيذ					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-							والخارجية والندوات وورش العمل والدورات - زيادة عدد المشاريع البحثية المشتركة المفعلة .	في مجال البحوث العلمية من خلال شبكة الإنترنت. 4-6- زيادة الاستفادة من البعثات الداخلية والإشراف المشترك والبعثات الخارجية وتوفير الدعم المالي اللازم للباحث 5-6- العمل على زيادة مخصصات حضور المؤتمرات الداخلية والخارجية والندوات وورش العمل والدورات والمساهمة فيها. 6-6- تشجيع المشاريع البحثية المشتركة 7-6- تنفيذ بروتوكولات تعاون مع القطاع الخاص 8-6- تنفيذ بروتوكولات تعاون مع كليات التمريض في الاطار الإقليمي والأفريقي بغرض التبادل العلمي والثقافي 6- 9 عقد مؤتمر دولي دورى بالكلية لتقديم الابحاث القيمة والجديدة في مجال التمريض 10-6 اقامة ابحاث دولية مشتركة وتبادل الخبرات من خلال الجامعة	
50000									

متوسط الميزانيه	تاريخ التنفيذ					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
								لتعظيم الاستفادة وتقديم كل ما هو جديد للطلاب.	
575000	اجمالي ميزانية الهدف الاستراتيجي الرابع								

الهدف الاستراتيجي الخامس: تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الاستراتيجية:

التواصل الاعلامي الجاذب والبناء مع كافة المعنيين من داخل الكلية وخارجها بما يعزز مصداقية الكلية وسمتها الجوهرية مع الاخذ في الاعتبار الأصالة والانضباط

متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
5000	√	√	√	√	√	وحدة تكنولوجيا المعلومات وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- تصميم وتفعيل الموقع الالكتروني. - وضع انشطه الكليه فى مجال خدمه المجتمع على الموقع الالكتروني للكلية	1-1-نشر أنشطة الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالموقع الالكتروني.	1.نشر الوعي بقضايا البيئة وخدمة المجتمع.
-	√	√	√	√	√	عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العلياومدير وحده ضمان الجودة وأعضاء هيئه التدريس والطلاب	- مستوى المشاركة والاستجابة من قبل الجهات المستفيدة.	2-1-تنظيم مؤتمرات وندوات وورش والاحتفالات العالميه عمل تتعلق بالمشكلات البيئيةوالمجتمعية.	
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- وجود دوريات ونشرات بالكلية	3-1-إصدار دوريات ونشرات بصورة مستمرة.	

متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- وجود استبيانات لقياس اراء المجتمع المحلى وزيادة درجة الرضا عن جهود الكليه	1-4-التعاون مع وسائل الإعلام من خلال إمدادها بالمعلومات والمشاركة في برامج التوعية.	
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة رئيس قسم رعاية الشباب	- زيادة عدد القوافل المتخصصة في خدمة المجتمع.	1-5- تنظيم قوافل متخصصة لنشر الوعي البيئي .	
-	√	√	√	√	√	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- وجود مقياس للوقوف على أثر أنشطة قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة على الوعي البيئي زيادة عدد دراسات لقياس اثر انشطه خدمه المجتمع	1-6- عمل دراسات لقياس أثر أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة على الوعي البيئي .	
100000	√	√	√	√	√	عميد الكلية ووكيلا الكلية وحده ضمان الجودة	- وجود سياسات موثقة ومعتمدة للقضاء على المشكلات الصحية للمجتمع -تنفيذ مجموعة من القوافل الصحية للارتقاء بالصحة	1-2- وضع سياسات للإسهام في حل المشكلات الصحية للمجتمع 2-2- عمل ندوات وقوافل صحيه للارتقاء بالصحة العامة للمجتمع	2. رفع معدلات المساهمة فى حل مشكلات المجتمع المحلى .

متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-							في نجوع وقرى محافظة البحيرة - زيادة أعداد المستفيدين من الخدمات التي تقدمها كليه التمريض		
-	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العلياومدير وحده ضمان الجودة	- وجود خطة موثقة ومعتمدة خاصة بالقضاء على مشكلات التلوث البيئي	3-2- وضع خطة لدعم مساهمة البحث العلمي في القضاء على مشكلات التلوث البيئي	
-	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العلياومدير وحده ضمان الجودة وأعضاء هيئة التدريس	- ارتفاع نسبه مساهمة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في الخدمات الصحية المختلفة .	4-2- تنفيذ خطة كيفية مساهمة أعضاء هيئة التدريس والطلاب في خدمة المجتمع	
-	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العلياومدير وحده ضمان الجودة و أعضاء هيئة التدريس	- وجود رابطة للخريجين بكليه التمريض	3-1- تفعيل سياسات دعم الخريجين وتفعيل روابط الخريجين بالكلية	3. ربط الخريجين بمؤسسات سوق العمل طبقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
5000	√	√	√	√	√	عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العلياوحده ضمان الجودة وأعضاء هيئة التدريس	- وجود قواعد البيانات طبقا لمعايير الجودة	3-2- عمل قواعد بيانات لمتطلبات سوق العمل .	

متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	وحدة الخريجين وحدة تكنولوجيا المعلومات وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- ميكنة نظم التواصل مع الخريجين	3-3- إعداد قواعد بيانات للخريجين و تفعيل نظم الاتصال الإلكتروني بهم.	
-	√	√	√	√		وحدة الخريجين بوحدة للتدريب والخدمات التمريرية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- ارتفاع الكفاءة المهنية للخريجين وفقا لمعايير الجودة - ارتفاع مستوى لرضا المستفيدين من البرامج	3-4- الاستمرار بتطبيق البرامج التدريبية الخاصة بوحدة للتدريب والخدمات التمريرية كوحدة ذات طابع خاص لتدريب الخريجين ورفع كفاءتهم في كافة التخصصات.	
-	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا ومدير وحدة ضمان الجودة أعضاء هيئه التدريس	- إعداد بحوث ميدانية خاصة بدراسة أشكال العنف المجتمعي وطرق الوقاية منها.	4-1- دراسة أشكال العنف المجتمعي وطرق الوقاية منها .	4. تهيئة المناخ الثقافي في المجتمع المحيط لرفع معدلات المشاركة المجتمعية .
10000	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا ومدير وحدة ضمان الجودة أعضاء هيئه التدريس	- تنظيم قوافل متخصصة لتقديم برامج الوقاية من الإدمان والعنف - خفض معدلات الإدمان والعنف	4-2- عمل حملات توعية للحد من ظاهرة الإدمان والعنف .	

متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
5000	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيلا الكلية ومدير وحده ضمان الجودة أعضاء هيئه التدريس	- وجود مطبوعات توعوية تحث على الانتماء والتأخي ونبذ التعصب والتعصب	3-4- إصدار مطبوعات ومصنفات توعية تحث على الانتماء والتأخي ونبذ التعصب.	
25000	√	√	√	√	√	وحدة إدارة الأزمات لجنة الصحة والسلامة المهنية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة عميد الكلية	- توافر الموارد البشرية والمادية اللازمة بنسبة 100% - تنفيذ خطة ادارة الازمات وخطة الاخلاء	1-5- تنفيذ خطط وحدة إدارة الأزمات بالكلية ودعم منظومة الاطفاء.	
-	√	√	√	√	√	وحدة إدارة الأزمات لجنة الصحة والسلامة المهنية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة عميد الكلية	- وجود خطط مستقبلية لمنشآت الجامعة ضد الحوادث والكوارث معتمدة من مجلس الكلية. - خفض معدلات الحوادث والأزمات بنسبة 25% سنويا	2-5- إعداد خطط مستقبلية لمنشآت الكلية ضد الحوادث والكوارث	5. وضع وتنفيذ خطة استباقية معتمدة لإدارة الأزمات
-	√	√	√	√		عميد الكلية ووكلاء الكلية ومدير وحده ضمان الجودة أعضاء هيئه التدريس	- خفض معدلات تفاقم الأزمات بالكلية.	3-5- تطبيق المناهج الحديثة في إدارة الأزمات بالكلية	



متوسط الميزانيه	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
يتم التنفيذ من خلال عقود الصيانة						لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود خطط مفعلة للصيانة الدورية للمنشآت والتجهيزات وتنفيذها وأشراك</li> </ul>	4-5- وضع خطة للصيانة الدورية للمنشآت والتجهيزات وتنفيذها	
15000	اجمالي ميزانية الهدف الاستراتيجي الخامس								

الهدف الاستراتيجي السادس: التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس

الاستراتيجية: جذب هيئات تدريسية ذات كفاءات عالية وبناء هيئات داخلية متميزة

متوسط الميزانيه	تاريخ الانجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	وحدة للتدريب والخدمات التمريضية وحدة تطوير التعليم وحدة التقويم وحده ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود قائمة معتمدة بالاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالكلية موثقة ومعلنة على الموقع الإلكتروني للكلية</li> <li>- تقارير من وحدة الجودة بالكلية بالاحتياجات التدريبية</li> <li>- زيادة عدد الدورات التدريبية التي تعقدها الكلية</li> <li>- وجود جدول زمني موثق ومعتمد.</li> </ul>	<p>1-1-تحليل الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس</p> <p>2-1- وضع خطة تدريبية معتمدة ومعلنة</p> <p>3-1-توفير ودعم الموارد المالية لتدريب أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>4-1-العمل وفق جدول زمني لخطط التدريب.</p>	1- رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس بالكلية
-	√	√	√	√	√	وحدة للتدريب والخدمات التمريضية وحدة تطوير التعليم وحدة التقويم وحده ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وجود آلية موثقة لقياس مردود التدريب على أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم .</li> </ul>	<p>1-2- وضع آلية لقياس مردود التدريب على أعضاء هيئة التدريس</p> <p>2-2- انشاء نظام شامل وفعال لتقييم</p>	2- قياس مردود التدريب على أعضاء هيئة التدريس

متوسط الميزانيه	تاريخ الانجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
						ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	- - زيادة نسبة رضا الطلاب عن أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية	ومتابعة تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس بالكلية كمردود للتدريب .	
10000	√	√	√	√	√	وحدة التدريب والخدمات التمريضية وحدة تطوير التعليم وحدة التقويم وحده ضمان الجودة ومركز ضمان الجودة ومركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس	- وجود خطط تدريبية معتمدة ومعلنة لبناء كوادر قيادية من أعضاء هيئة التدريس - وجود تقارير متابعة لضمان فعالية الخطط التدريبية وقياس مردودها .	3-1- إعداد خطط تدريبية معتمدة ومعلنة وفقا للاحتياجات التدريبية. 3-2- تنفيذ الخطط التدريبية. 3-3- قياس مردود التدريب على أعضاء هيئة التدريس 3-4- المتابعة الدورية للخطط التدريبية.	3- تنمية كوادر قيادية من أعضاء هيئة التدريس

متوسط الميزانيه	تاريخ الانجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	عميد الكلية وكييل الكلية للدراسات العليا ووكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع ومدير وحده ضمان الجودة	- وجود قائمة معلنة باحتياجات اعضاء هيئة التدريس من برامج الرعاية الاجتماعية.	4-1 وضع آلية لتحديد احتياجات اعضاء هيئة التدريس من برامج الرعاية الاجتماعية.	4- تنمية الرعاية الاجتماعية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
200000	√	√	√	√	√	عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا ومدير وحده ضمان الجودة	وجود قائمة بالاحتياجات الصحية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس توفير قائمة بالمراكز الطبية والمعامل الطبية ومراكز الأشعة المعتمدة واعلانها لاعضاء هيئة التدريس	5-1- التعاقد مع مراكز طبية ذات جودة وكفاءة عالية لرعاية أعضاء هيئة التدريس. 5-2- التعاقد مع معامل طبية معتمدة ومراكز اشعة متخصصه	5- تنمية الرعاية الصحية لأعضاء هيئة التدريس
-	√	√	√	√	√	عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا ومدير وحده ضمان الجودة <b>IT</b>	- وجود سياسات ولوائح تنظيمية تتسم بالنزاهة والشفافية. - وجود قاعدة بيانات بالحالات التي تم فرض إجراءات تأديبية عليها.	6-1- تحديد السياسات واللوائح التنظيمية التي تتسم بالنزاهة والشفافية. 6-2- انشاء نظام دقيق لمتابعة ممارسات التأديب لأعضاء هيئة التدريس فى الكلية 6-3- تنفيذ السياسات واللوائح التنظيمية لتعيين	6- انشاء نظام فعال للمحاسبية يتسم بالنزاهة والشفافية.

متوسط الميزانيه	تاريخ الانجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
								ونقل وانتداب اعضاء هيئة التدريس .	
-	√	√	√	√	√	عميد الكلية ووكيل الكلية للدراسات العليا ومدير وحده ضمان الجودة	- تحليل نتائج الاستبيانات الخاصة بالرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس. - تحديد عوامل الرضا وعدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس. - زيادة نسبة الحوافز والمكافآت المرتبطة بالاداء الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.	1-7- وضع استبانة لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية 2-7- عمل خطط لربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء.	7- رفع معدل الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس

الهدف الاستراتيجي السابع: تطوير كفاءة الجهاز الإداري لتفعيل دوره في إدارة عمليات التنمية.

الاستراتيجية:

تطوير الأداء الإداري المؤسسي من خلال تطوير البنية التحتية لتنقية المعلومات والمعلوماتية لدعم الأداء المؤسسي

متوسط الميزانية	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
250000	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	- وجود بوابات دخول الكترونية للأفراد والسيارات وكاميرات مراقبة وفقاً للمعايير الأمنية. - تحسين أداء أفراد الأمن في التعامل مع الأزمات بمساعدة الجهات الأمنية لرفع كفاءة العاملين في منظومة الأمن.	1-1 إنشاء نظام المراقبة الأمنية من خلال شبكة الكاميرات المتطورة . 2-1 تدريب جهاز وأفراد الأمن المتخصص للتعامل مع الأزمات	1- تطبيق منظومة الأمن الإداري لمواجهة الأزمات الأمنية بالكلية ورفع كفاءتها.
-	√	√	√	√		IT IT	- وجود قاعدة بيانات كاملة للعاملين. - إعادة توزيع العاملين حسب تخصصاتهم. - استكمال بطاقات التوصيف الوظيفي للعاملين بالكلية - اكتمال الهيكل التنظيمي للكلية يضم الأقسام المستحدثة	1-2 حصر العمالة الدائمة والمؤقتة وتخصصاتها ومؤهلاتها بالكلية 2-2 إعادة توزيع العاملين حسب تخصصاتهم وخبراتهم بنسبة 100% . 3-2 تحديث بطاقات التوصيف الوظيفي طبقاً لمستجدات التطوير 4-2 استحداث ادارات/اقسام ادارية بالكلية عند الحاجة للتأهيل كوادر إدارية	2- تطوير أداء الجهاز الإداري

متوسط الميزانية	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
10000	√	√	√	√	√	وحدة للتدريب والخدمات التمريضية أمين الكلية وحده ضمان الجودة بالكلية عميد الكلية	- وجود بيان مجمع بالاحتياجات التدريبية للجهاز الإداري - وجود خطة تدريبية موثقة ومعتمدة - وجود برامج تدريبية مناسبة لاحتياجات المتدربين	2-5. حصر الاحتياجات التدريبية وفقا لمعايير الاعتماد المؤسسي. 2-6. وضع خطط تدريبية للجهاز الإداري للكلية. 2-7. تجهيز البرامج التدريبية المستحدثة. 2-8. قياس مردود التدريب في تطوير كفاءه العمل الإداري	
-	√	√	√	√	√	وحده ضمان الجودة بالكلية  وحده ضمان الجودة بالكلية	- وجود نظام فعال لتقييم أداء العاملين . - تنفيذ نظام تقييم الأداء علي القيادات الإدارية والعاملين. - رفع معدلات الأداء 25% سنويا. -وجود الميثاق الأخلاقي للعمل في الجهاز الإداري -خفض صراعات العمل وخفض معدل الأخطاء الإدارية والقانونية بنسبة 70% سنويا.	3-1 دراسة المعايير الحالية المستخدمة في تقييم الأداء في ضوء قانون العاملين بالدولة . 3-2 وضع معايير محددة لتقييم أداء العاملين بما يتفق مع قانون العاملين بالدولة. 3-3 اعتماد وإعلان نظام تقييم الأداء المحدث. 3-4 وضع الميثاق الأخلاقي للعمل في الجهاز الإداري. 3-5 تطبيق وتفعيل مرونة السلوك الوظيفي	3-استحداث نظام موثق لتقييم أداء العاملين.
-	√	√	√	√	√		- وجود نظام عادل للحوافز والمكافآت - وجود نظام للرعاية الاجتماعية - وجود نظام للرعاية الصحية للجهاز الإداري	4-1 وضع نظام عادل للحوافز والمكافآت للعاملين 4-2 تطوير نظم الرعاية الاجتماعية للعاملين 4-3 تطوير نظام الرعاية الصحية للعاملين	4- رفع كفاءة الأداء الوظيفي .

متوسط الميزانية	تاريخ الإنجاز					الجهة المنفذة	مؤشرات الأداء	الأنشطة	الأهداف الإجرائية
	2021	2020	2019	2018	2017				
-	√	√	√	√	√	أمين الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع عميد الكلية	- رفع نسبة الرضا الوظيفي إلى نسبة 70% -رفع معدلات رضا العاملين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها الجامعة بنسبة 65% - توزيع أماكن العمل بما يضمن جودة الأداء - وجود أنشطة ترفيهية واجتماعية	1-5 إعداد آلية لقياس رضا العاملين والمستفيدين من الخدمات التي تقدمها الجامعة 2-5 توفير بيئة عمل مناسبة للعاملين. 3-5 وجود أنشطة ترفيهية واجتماعية	5-تحسين بيئة العمل للجهاز الإداري
50000	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	- وجود التجهيزات والأدوات الملائمة لضمان جودة الأداء	4-5 توفير التجهيزات والأدوات لرفع وتحسين بيئة العمل للجهاز الإداري	
-	√	√	√	√		عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع	- وجود آلية معتمده للاتصال الفعال	5-5 وضع معايير لضمان الاتصال الفعال بين الإدارات المختلفة بعضها بعض وبينها وبين الكليات الأخرى	
310000	اجمالي ميزانية الهدف الاستراتيجي السابع								
1694000	اجمالي ميزانية الخطة الاستراتيجية								



# آليات المتابعة وإدارة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية

## آليات متابعة وإدارة وتنفيذ الخطة الاستراتيجية

1. يتم متابعة تنفيذ الخطة من خلال لجنة التخطيط الاستراتيجي بوحدة ضمان الجودة بالكلية عن طريق صياغة اجراء ادارة واستمرارية العمل.
2. يتم وضع دليل لإدارة المخاطر لضمان تنفيذ كافة بنود الخطة واجراء التعديلات اللازمة.
3. يقوم مجلس ادارة الوحدة بعمل مراجعات دورية لمتابعة تنفيذ كافة أنشطة الخطة.
4. يتم وضع تقارير فنية دورية مما تم انجازه.
5. لضمان استمرارية الخطة يتم عقد اجتماعات دورية بين القيادات الاكاديمية والادارية للكلية ووحدة ضمان الجودة وممثلي المستفيدين من الخدمات التي تقدمها الكلية.
6. المتابعة من خلال وحدة ضمان الجودة للجدول الزمني للخطة وإيجاد حلول بديلة للمخاطر والصعوبات والمعوقات التي تواجه الخطة.
7. تقسيم العمل وترسيخ مفاهيم العمل الجماعي من خلال اتباع اساليب منهجية لتقسيم وتوزيع العمل على وحدات الكلية الاكاديمية والادارية بما يتناسب مع طبيعة النشاط وما يتطلبه من خبرة ومهارات وعمل تقارير متابعة ربع سنوية.
8. وضع منظومة تقييم لكل مستويات الإدارة، تعتمد على مؤشرات التقدم والنجاح في برامج التطوير ومؤشرات الانجاز للوحدة القائمة والمسئولة عن التنفيذ ومدى الالتزام أو البعد عن مسار الخطة ومدى تحقيق الأهداف الاستراتيجية والتدخل السريع لإزالة المعوقات وتقديم الحلول.
9. اتخاذ الاجراءات التصحيحية ورفع التوصيات اللازمة لعميد الكلية.
10. تسند بعض الانشطة الى جهات خارج الكلية أو خبراء من الجامعة أثناء عملية التنفيذ وذلك للتأكد من حسن أداء مخرجات هذه الانشطة.
11. يقترح أن تكون هناك متابعة لتوفير الموارد البشرية المطلوبة، وكذلك متابعة لتوفير التدفقات النقدية المطلوبة لتنفيذ كل نشاط حسب البرنامج الزمني للخطة.

# المخاطر والتحديات

## المخاطر والتحديات

### المخاطر القانونية:

- عدم وعى أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالحقوق والواجبات
- رفع القضايا ضد الكلية
- انتهاك حقوق الملكية الفكرية
- ابرام العقود والاتفاقيات من خلال اشخاص لا يمتلكون الصلاحيات لذلك
- ظاهرة الغش
- الرقابة على عقود الانشاءات

### مخاطر السمعة:

- السمعة الاكاديمية
- السمعة البحثية
- السمعة الاعلامية

### المخاطر الداخلية:

- عدم تغيير ثقافة تقدير التخطيط الاستراتيجي وعدم الرغبة فى التغيير والتطوير ومقاومة انظمة ادارة الجودة.
- النقص فى الموارد البشرية لتنفيذ اهداف الخطة والتسرب الوظيفي.
- التوظيف الغير مدروس.
- غياب الرضا الوظيفي لنسبة غير قليلة من العاملين بالكلية
- ضعف المحاسبة والشفافية لدى بعض القيادات.
- خطر عدم ادارة واستمرارية العمل.

### المخاطر المالية:

- انخفاض ونقص الدعم الحكومي
- المخاطر التشغيلية المالية والادارية
- سوء ادارة السيولة
- انخفاض القوى الشرائية للعملة.

## المخاطر التجارية:

- زيادة توقعات مجتمع الاعمال والطلاب بالنسبة لجودة التعليم وتنوع البرامج وتقليل أعداد الطلاب في المجموعات الدراسية، كذلك ستظهر المخاطر التجارية من جانب المنافسة المتوقعة من التعليم الجامعي الخاص محليا واقليميا ودوليا.
- زيادة توقعات الطلاب لجودة التعليم.
- التهديدات التي تواجه التعليم التقليدي من جانب التعليم الافتراضي.

## مخاطر الوثائق والمعلومات:

- الاختراق
- الفيروسات
- الدخول الغير مصرح به unauthorized access
- صعوبة نقل الخوادم واجهزة التخزين
- نقص المهارات
- سوء الاستخدام
- انقطاع الكهرباء
- انقطاع الصيانة

## مخاطر التنفيذ:

- مركزية اتخاذ بعض القرارات
- صعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الاداء بالنسبة لبعض المخرجات المتوقعة من الخطة.
- تغيير الاولويات على حساب الخطة الاستراتيجية.