وحدة ضمان الجودة

Quality Assurance Unit

جامعة المنوفية

Menofia Faculty of Medicine 1976

Accredited Since 2013

NAQAAE

الخطة الاستراتيجية

كليـــــة الطـــــب

جامعـــة المنوفيـة

2025 - 2021

الخطة الإستراتيجية

كلية الطب – جامعة المنوفية

٢٠٢١ - ٢٠٢٥

هذه الوثيقة

الغرض من الوثيقة:

تتضمن هذه الوثيقة الخطة الاستراتيجية لكلية الطب – جامعة المنوفية – في الفترة من ٢٠٢١ – ٢٠٢٥

توزيع الوثيقة:

يتاح الحصول على الوثيقة من خلال مكتب عميد الكلية ووحدة ضمان الجودة.

حقوق ملكية الوثيقة:

هذه الوثيقة ملك لكلية الطب – جامعة المنوفية.

قائمة المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
مقدمة	٤
فريق إعداد الخطة الاستراتيجية	٥
البيانات الوصفية عن كلية الطب	٨
الهيكل التنظيمي	١٢
الإطار الفكري	١٣
العناصر الأساسية للخطة	٢١
رؤية ورسالة الكلية	٢٣
القيم والمبادئ الحاكمة	٣٠
تحليل البيئة الداخلية والخارجية	٣٢
نقاط القوة والضعف	٣٦
الفرص والتهديدات	٤٧
مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية	٥٢
الوضع التنافسي	٦٠
تحديد الفجوة	٦٣
الغايات والأهداف الاستراتيجية	٦٥
الاسهام في تحقيق خطة الجامعة	٧٢
قائمة الأولويات	٧٩
السياسات والاستراتيجيات الخاصة بالكلية	٨٠
مصادر التمويل	٨٣
منهجية التنفيذ وإدارة الاستراتيجية	٨٤
أليات نشر الخطة الاستراتيجية	٩١
آليات مراجعة الخطة الاستراتيجية	٩٢
الخطة التنفيذية	٩٣

مقدمة

يشهد العالم تطوراً علمياً وتكنولوجياً هائلاً وتزايد المنافسة على جميع المستويات مما يمثل تحدياً كبيراً لمؤسسات التعليم العالي ويتطلب تطبيق مبادئ الجودة الشاملة والتطوير المستمر واتخاذ كل السبل لزيادة القدرة التنافسية والارتقاء بمنظومة التعليم والتعلم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

يمثل التخطيط الاستراتيجي أسلوب لمعرفة ماذا نريد وكيف نحقق ما نريده بنجاح وكفاءة، ويعتبر التخطيط الاستراتيجي خارطة ذهنية لسير العمل في المستقبل، ومن ثم يبنى النجاح على أسس التخطيط الاستراتيجي القائم على الفهم الصحيح والتحليل الدقيق لواقع الكلية وإمكانياتها البشرية والمادية. ومن هنا تكمن الأهمية التي توليها كلية الطب – جامعة المنوفية لإعداد الخطة الاستراتيجية المبنية على رؤى علمية تلبي الاحتياجات الحالية والمستقبلية وتشمل رؤية إنمائية وتطويرية ترتقي بالكلية وتساهم في تعزيز مكانتها بين كليات الطب على المستوى المحلى والدولي.

وتماشيا مع استراتيجية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠ وخطة جامعة المنوفية (٢٠٢٠ – ٢٠٣٠) تم إعداد الخطة الاستراتيجية الثالثة لكلية الطب جامعة المنوفية للفترة (٢٠٢١ – ٢٠٢٥) وتم اتباع منهجية واضحة ومعلنة ومبنية على أسس علمية في إعداد هذه الخطة حتى تم هذا العمل بتوفيق الله تعالى ثم بجهود فريق العمل ومساندة الزملاء ودعم ورعاية إدارة الكلية والجامعة. ويحدونا أمل كبير في أن تتضافر جهود جميع العاملين بالكلية للسير قدماً لإنجاح هذه الخطة بإذن الله تعالى.

فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

م	القيادات	
١	أ.د/ محمود عبد العزيز متولي قورة	عميد الكلية
٢	أ.د/ طاهر عبد الستار محمود	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
٣	أ.د/ ناصر محمد عبد الباري	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٤	أ.د/ عبد الرحمن السباعي	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٥	أ.د/ محمد أحمد سامي قنديل	رئيس قسم أمراض النساء والتوليد
٦	أ.د/ مبروك محمود غنيم	رئيس قسم الميكروبيولوجي
٧	أ.د/ مشيرة محمد عبد الواحد	رئيس قسم الباثولوجي
٨	أ.د/ عبد الله عبد العزيز بهنسي	رئيس قسم الباطنة العامة
٩	أ.د/ ولاء فريد عبد العزيز موسى	رئيس قسم أمراض القلب والأوعية الدموية
١٠	أ.د/ رانيا عزمي الشاذلي	مدير وحدة ضمان الجودة
١١	أ.د/ أميرة فتحي عبد العاطي	نائب مدير وحدة ضمان الجودة
١٢	أ.د/ أحمد محمود حمدان	نائب مدير وحدة ضمان الجودة

م	أعضاء هيئة التدريس	م	أعضاء هيئة التدريس
١	د/ محمد جمال حجاج	٣٧	د/ على رشيد
٢	أ.د/ نجوى نشأت	٣٨	د/ علياء عادل الفيشاوي
٣	د/ إيناس زهران	٣٩	د/ حسناء محمد شبل
٤	د/ أميرة الشنواني	٤٠	د/ محمد شلبي فتحي
٥	د/ غادة عادل	٤١	د/ نهلة عاطف شعبان
٦	د/ داليا العجمي	٤٢	د/ حنان حسن الشيتي
٧	د/ هبه جميل	٤٣	د/ سمر مختار دياب
٨	د/ إيمان أبو اليزيد	٤٤	د/ رفيدة جعفر عبد الرسول
٩	د/ انجى فيكتور نصيف	٤٥	د/ لمى كمال وهب
١٢	د/ كريم محمد شادي	٤٦	د/ إسراء سامي
١٣	د/ سهام عبد العزيز	٤٧	د/ إنجى حسام بلال
١٤	د/ هديل محمد شلبي	٤٨	د/ أميرة عبد العاطي
١٥	د/ روان رفعت فتوح	٤٩	د/ محمد عبيد
١٦	د/ أماني الفخراني	٥٠	د/ هاجر أحمد عبد المطلب
١٧	د/محمود تركي	٥١	د/ مروة عادل
١٨	د/ بسمة عبد النبي مصطفى	٥٢	د/ يسرا على الغلبان
١٩	فاطمة محمد قطب	٥٣	د/ رنا محمد عاشور وهب
٢٠	د/ سارة سعد	٥٤	د/ محمود عباس
٢١	د/ تقى عمران	٥٥	د/ نورهان حسام
٢٢	د/ حسناء وجيه	٥٦	د/ إسراء جمعة رزق
٢٣	د/ ميرفت عبد المعطى	٥٧	د/ هند على الشحات
٢٤	د/ مديحة ماهر	٥٨	د/ آلاء ناجى محمد
٢٥	د/ سعاد أشرف فخري	٥٩	د/ شيماء السيد رمضان
٢٦	د/ محمد سمير	٦٠	د/ غادة عادل

٢٧	د/ غادة عصام	٦١	د/ هايدي مصطفى عبد القوى
٢٨	د/ منار فريد	٦٢	د/ حازم محمود عبد العاطي
٢٩	د/ عزت محمد عبد الله	٦٣	د/ جهاد فريد الضبع
٣٠	د/ هبه كمال عبد الخالق	٦٤	د/ مروة عبد الصمد الغلام
٣١	د/ محمد راغب الدمرداش	٦٥	د/ مروة طارق ضيف
٣٢	د/ كريم ملهم ابراهيم	٦٦	د/ رفيدة محمد السقا
٣٣	د/ محمود محمد شعير	٦٧	د/ أحمد حماد
٣٤	د/ أحمد الجبيري	٦٨	د/ جهاد عمار
٣٥	د/ شيماء محمد عمار	٦٩	د/ محمد السعيد رضوان
٣٦	د/ فاتن علاء عبد الفتاح	٧٠	د/ لمياء سليمان

- **ممثلين عن سوق العمل:**

د/ حسين ندا نقيب الأطباء

د/ هناء سرور وكيل وزارة الصحة السابق

- **الإداريين**

أ. أم محمد محمد شيحة

أ. محمد الصباغ

أ. أمير صابر الدهيمي

أ. فاطمة حمدي غنيم

- **ممثلين عن الطلاب والخريجين:**

- محمد علي السيد الجمل
- بيشوى عادل ابراهيم حنا
- ايه سامي فتوح العيسوى
- جهاد حسين أبو الفتوح

البيانات الوصفية
عن كلية الطب – جامعة المنوفية
محدثة طبقاً للعام الأكاديمي ٢٠١٩/٢٠٢٠

اسم الكلية: الطب **جامعة: المنوفية**

العنوان: شارع ياسين عبد الغفار متفرع شارع جمال عبد الناصر

تليفون: ٠٠٢٠٤٨٢٢٢٣٩٦٤ **فاكس:** ٠٠٢٠٤٨٢٣١٧٥٠٢

البريد الالكتروني: **info.med@med.menofia.edu.eg**

الموقع الالكتروني: **http://mu.menofia.edu.eg/med/Home/ar**

نشــأة وتأسيس الكليــة: قرار جمهوري رقم ١١٤٣ لسنة ١٩٧٦م

- **إدارة الكلية:**

أ.د. محمود عبد العزيز قورة	عميد الكلية
أ.د. طاهر عبد الستار	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
أ.د. ناصر عبد الباري	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د. عبد الرحمن السباعي	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

➢ **الأقسام العلمية بالكلية:**

Code	Department	القسم العلمي
HIST	HISTOLOGY	قسم الهستولوجي (علم الأنسجة وبيولوجيا الخلية)
PHYS	PHYSIOLOGY	قسم الفسيولوجي (علم وظائف الأعضاء)
BIO	BIOCHEMISTRY	قسم الكيمياء الحيوية الطبية
ANAT	ANATOMY	قسم التشريح الآدمى وعلم الأجنة
PATH	PATHOLOGY	قسم الباثولوجيا (علم الأمراض)
PARA	PARASITOLOGY	قسم الطفيليات الطبية
PHAR	PHARMACOLOGY	قسم الفارماكولوجي
MICE	MICROBILOGY	قسم الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة
COMM	COMMUNITY MEDICINE	قسم الصحة العامة وطب المجتمع
FORE & TOXI	FORENSIC MEDICINE & TOXICOLOGY	قسم الطب الشرعي والسموم الإكلينيكية
FAML	FAMILY MEDICINE	قسم طب الأسرة
INTM	INTERNAL MEDICINE	قسم الباطنة العامة
HEGAID	HEPATOLOGY, GASRTOENTEROLOGY & INFECTIOUS DISEASES	قسم الأمراض المتوطنة
NEUPS	NEUROPSYCHIATRY	قسم الامراض العصبية والطب النفسي
DERM	DERMATOLOGY & ANOROLOGY	قسم الامراض الجلدية والتناسلية
CHES	CHEST MEDICINE	قسم الامراض الصدرية
PEDI	PEDIATRICS	قسم طب الاطفال
CARD	CARDIOLOY	قسم القلب والأوعية الدموية
ANET	ANAESTHESIA	قسم التخدير والعناية المركزة الجراحية
UROL	UROLOGY	قسم المسالك البولية والتناسلية
RAD	RADIOLOGY	قسم الاشعة التشخيصية
ORTH	ORTHOPEDIC SURGERY	قسم جراحة العظام
NEUS	NEUROSURGERY	قسم جراحة المخ والأعصاب
CHES	CARDIOTHORACIC SURGERY	قسم جراحة القلب والصدر

SURG	GENERAL SURGERY	قسم الجراحة العامة
PLAS	PLASTIC SURGERY	قسم جراحة التجميل
OPGN	OBSTETRIC & GYNECOLOGY	قسم التوليد وأمراض النساء
ENT	OTORHINOLARYNGOLOGY	قسم الأنف والاذن والحنجرة
OPTH	OPHTHALMOLOGY	قسم طب وجراحة العيون
PHYS & RHUM	PHSICAL MEDICINE & RHEUMATIOLOGY	قسم الطب الطبيعي والتأهيل
CPATH	CLINICAL PATHOLOGY	الباثولوجيا الإكلينيكية
ONCO	ONCOLOGY	قسم علاج الأورام والطب النووي

➢ **أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية:**

١. عدد أعضاء هيئة التدريس (١٠١٥) منهم (٨٠ %) على قوة العمل و (٢٠%) معارين

٢. عدد أعضاء الهيئة المعاونة (٤٩٩) فرداً.

البرامج التعليمية المقدمة من الكلية:

أ.اعتماد اللائحة الداخلية للبكالوريوس: قرار رقم ٢١٨١ بتاريخ٢٠٠٣/٢/٧م.

ب.اعتماد اللائحة الداخلية للدراسات العليا: قرار رقم ٩١٥ بتاريخ ٢٠٠٧/٥/٩م ولائحة محدثة طبقاً لموافقة لجنة قطاع الطب البشرى بالمجلس الأعلى للجامعات قرار رقم ٦٤ بتاريخ ٢٠١٢/١/١٢م.

ج.اعتماد لائحة برنامج الطب والجراحة التكاملي بموافقة لجنة قطاع الطب البشرى بالمجلس الأعلى للجامعات بالقرار رقم ٩٩٥ بتاريخ ٢٠١٥/٤/٨م وموافقة مجلس الجامعة بتاريخ ٢٠١٧/٣/٢٩م.

وقرار لجنة قطاع الدراسات الطبية بتاريخ ٢٠١٧/٧/١٣م.

وقرار المجلس الاعلى للجامعات بتاريخ ٢٠١٧/٨/١٩م.

وتم تعديل اللائحة بقرار وزاري رقم ١١٣ بتاريخ ٢٠١٨/١/١٤م.

➢ أعداد الطلاب المقيدين بالكلية:

✓ أعداد الطلاب المقيدين بمرحلة البكالوريوس:

الفرقة	مستجد		الإجمالي
	طالب	طالبة	
الأولى	٤٣٠	٦٨٢	
الثانية	٤٦٧	٦١٣	
الثالثة	٣٣٢	٤٣٩	
الرابعة	٣٠٨	٤٥٧	
الخامسة	٣١٣	٤٦٣	
السادسة	٢٥٠	٤٩٢	
الإجمالي	٢١٠٠	٣١٤٦	٥٢٤٦

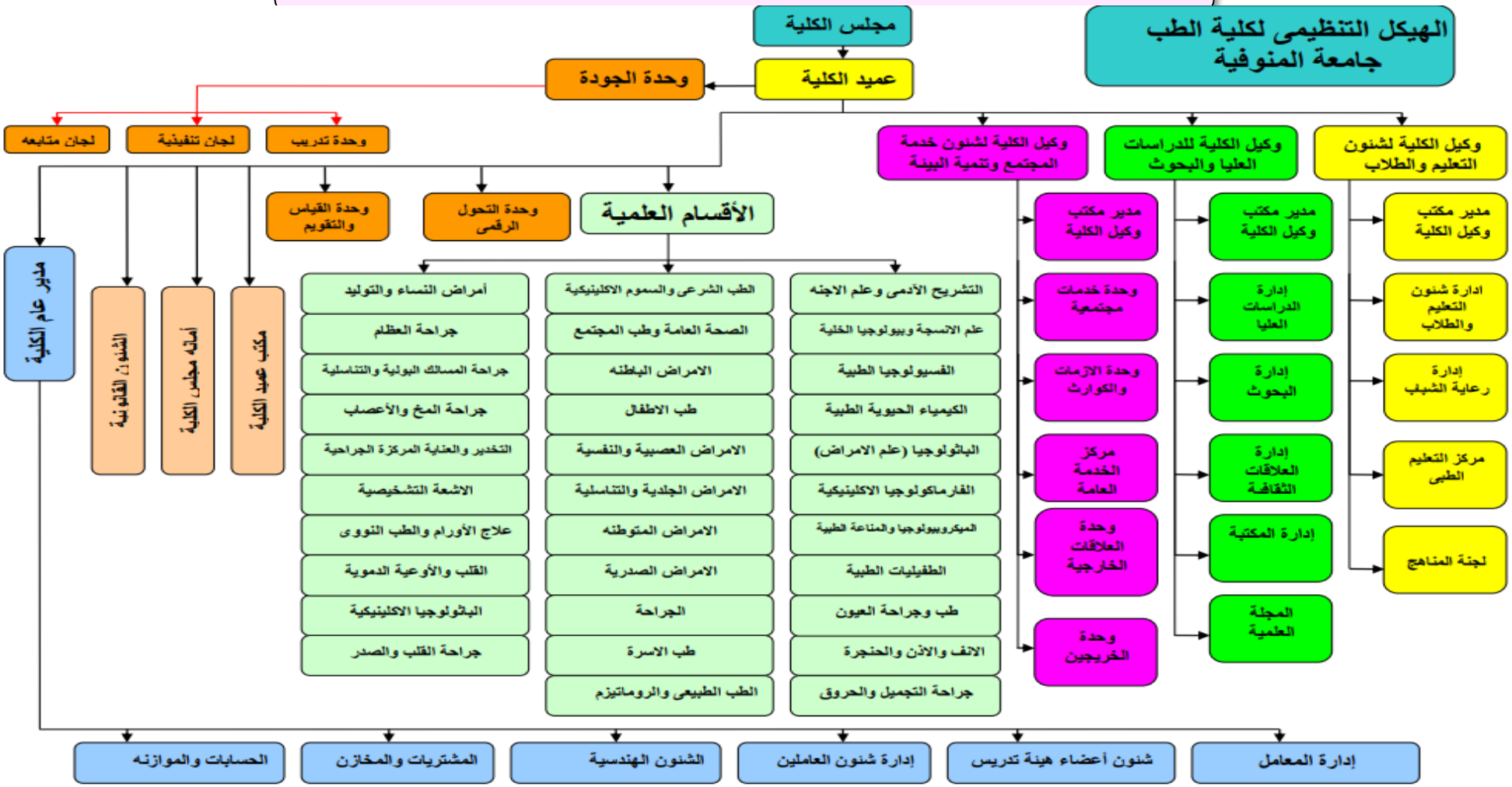
✓ أعداد طلاب الدراسات العليا:

مرحلة الدبلوم	مرحلة الماجستير	مرحلة الدكتوراه	الإجمالي
٣٦٩	٧٢٤	٣٠٠	١٣٩٣

➢ العاملين بالجهاز الإداري:

م	الدرجـة	العدد
١	التخصصية	١٠٧
٢	المكتبيـة + الفنيـة	١٣٤
٣	العمال	٣٧
٤	الإجمالي	٢٧٨

الهيكل التنظيمي



الجزء الثاني

الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية

الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية

التخطيط هو التنبؤ بالمستقبل والاستعداد له انطلاقا من تحليل الحاضر وتوقعات واتجاهات المستقبل لتحقيق الأهداف المرغوب تحقيقها وتحديد الأساليب والوسائل المناسبة لتحقيق هذه الأهداف بكفاءة وفاعلية وفقاً لأولويات وجدول زمني محدد وتحديد دقيق للمسئوليات. والتخطيط الإستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي يرتبط بالنشاط الإداري الذي تمارسه الإدارة العليا في المؤسسة والخاص بتحليل الفجوة بين موارد وإمكانيات المؤسسة والفرص المتاحة في البيئة المحيطة بغرض سد هذه الفجوة وتحقيق الملائمة والتوافق الإستراتيجي.

وإيماناً من إدارة كلية الطب – جامعة المنوفية بأهمية التخطيط الإستراتيجي، الذي يوفر الإطار العام للتخطيط الأكثر تفضيلاً في المستويات الإدارية المختلفة للقرارات التشغيلية، فقد اتخذته أساساً لوضع خطة إستراتيجية طويلة الأجل تتضمن الرؤية المستقبلية للكلية والرسالة التي تعمل على تحقيقها والغايات والأهداف الإستراتيجية التي تسعى إليها في ضوء هذه الرسالة، وكذلك اتخذته أساساً لجميع الأنشطة في الكلية والتي تتمثل في التعليم والتدريب والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية.

أولاً: الإطار الفكري للخطة الإستراتيجية:

تمثل الخطة الإستراتيجية خريطة الطريق التي تقود الكلية إلى ما تطمح في الوصول إليه وما يحقق رؤيتها المستقبلية وأهدافها الإستراتيجية انطلاقا من وضعها الحالي ومن خلال الاستغلال الأمثل لنقاط القوة والفرص المتاحة من جهة، والتغلب على نقاط الضعف والتهديدات من جهة أخرى.

من هذا المنطلق تبنت كلية الطب – جامعة المنوفية فلسفة تقوم على توجيه كافة الأنشطة التي تمارسها الكلية سواء كانت أكاديمية، أو إدارية، أو مالية، أو غيرها من الأنشطة نحو ضمان التطوير المستمر لجودة الخدمة التعليمية، لتخريج كوادر قادرة على المنافسة في سوق العمل داخلياً وخارجياً، هذا بالإضافة إلى توثيق الصلة ودعم الثقة بين الكلية وبين المجتمع المحيط وذلك من خلال ما تقدمه الكلية من خدمات استشارية وبحوث تطبيقية ودورات تدريبية لرفع كفاءة أفراد المجتمع في المجالات ذات الصلة بالقطاع الصحي.

ومن هنا أعتمد الفكر الإستراتيجي في خطة الكلية على النقاط التالية:

ارتباط الأهداف الإستراتيجية بالتحليل البيئي الذي يشمل عناصر البيئة الداخلية والخارجية والعمل من خلال الأهداف الإستراتيجية على استغلال وتنمية نقاط القوة وانتهاز الفرص المتاحة من جهة والتغلب على نقاط الضعف ومحاولة مقاومة التهديدات من جهة اخرى:

(١) شمولية التحليل البيئي لكافة معايير الاعتماد التي تتبناها الهيئة القومة لضمان جودة التعليم والاعتماد.

(٢) ارتباط خطة الكلية باحتياجات ومتطلبات المجتمع الخارجي، وذلك من خلال تحليل البيئة الخارجية والاستعانة بنتائج دراسات تحديد احتياجات المجتمع المحيط.

(٣) ارتباط خطة الكلية بأهداف التنمية المستدامة برؤية مصر ٢٠٣٠، من خلال اتساق مؤشرات الأداء الخاصة بأهداف استراتيجية الكلية ومؤشرات رؤية مصر ٢٠٣٠.

(٤) تحديد الفجوة بين الوضع الحالي للكلية والوضع المستهدف من خلال المقارنة مع المؤسسات المناظرة والمعايير القياسية، وتحديد الوضع التنافسي للكلية.

(٥) استخدام بدائل إستراتيجية مختلفة لتحقيق أهداف الكلية تماشياً مع رؤية الكلية ونتائج التحليل البيئي، وتتمثل أهم هذه الإستراتيجيات التي يمكن تبنيها في المجالات المختلفة:

ثانياً: الإطار المنهجي لإعداد الخطة الإستراتيجية:

تتكون الخطة الإستراتيجية لكلية الطب – جامعة المنوفية من خطوات ثلاث متمثلة في: دراسة وتحليل الوضع الراهن كخطوة أولى، يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية كخطوة ثانية، ثم في النهاية المسار المتمثل في مجموعة من الأنشطة والأعمال تقود إلى تحقيق الأهداف.

واعتمدت الكلية على مجموعة من الخطوات المفصلة تمثل في مجملها منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية، وهذه الخطوات كالتالي:

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية:

(١) تكوين فريق التخطيط الإستراتيجي للكلية.

(٢) تحديد المرجعيات الأساسية للخطة والفكر الإستراتيجي لها.

(٣) الإعداد لأعمال التخطيط الإستراتيجي وتحديد أدوات جمع وتحليل البيانات.

(٤) دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية من خلال: التحليل البيئي وتحديد الفجوة وتقييم الوضع التنافسي.

(٥) مراجعة رؤية ورسالة وقيم الكلية.

(٦) تحديد وصياغة الأهداف الإستراتيجية والأولويات.

(٧) عرض الرؤية والرسالة والأهداف الداخلية بالكلية (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والعاملين والطلاب) وعلى المستفيدين من خدمات الكلية (الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل)، والاستفادة من التغذية الراجعة.

(٨) تحديد الأنشطة التنفيذية اللازمة لتنفيذ الأهداف الإستراتيجية.

(٩) وضع صياغة مبدئية للخطة التنفيذية وتحديد التوقيت الزمني لتنفيذ الأنشطة والجهات المسئولة ومؤشرات قياس الأداء والميزانية المطلوبة.

(١٠) عرض الخطة الإستراتيجية على الأطراف الداخلية بالكلية (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، والعاملين والطلاب) وعلى المستفيدين من خدمات الكلية (الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل)، والاستفادة من التغذية الراجعة.

(١١) وضع آليات تقييم ومراقبة تنفيذ الأنشطة، وآليات مراجعة الخطة الإستراتيجية.

(١٢) وضع صياغة نهائية للخطة الإستراتيجية، شاملة الخطة التنفيذية وبها آليات التنفيذ والمراقبة والتقييم.

(١٣) عرض الخطة الإستراتيجية على مجالس الأقسام ومجلس الكلية لاعتمادها.

(١٤) الإعلان عن الخطة وتعميمها لإتاحتها لجميع العاملين بالكلية والمستفيدين.

مرتكزات عملية التطوير

ارتكزت الكلية في وضع خطتها على عدد من السياسات والقواعد المنظمة للعمل الجامعي، والتي تمثل الإطار المرجعي لعملية التخطيط، وتحدد بشكل واضح الإطار الإستراتيجي للكلية.

(١) قانون تنظيم الجامعات المصرية.
(٢) قانون الأحوال المدنية.
(٣) أهداف التنمية المستدامة برؤية مصر ٢٠٣٠
(٤) أهداف استراتيجية الجامعة
(٥) معايير جائزة مصر للتميز الحكومي للمؤسسات والأفراد.
(٦) معايير الاعتماد الأكاديمي (المؤسسي والبرامجي) القومي والدولي.
(٧) مشروعات وزارة التعليم العالي لتطوير التعليم العالي
(٨) سياسة الدولة للتحول الرقمي في قطاع التعليم
(٩) سياسة الجودة للنظام الإداري بالجامعة
(١٠) الإستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد
(١١) الاستراتيجية الوطنية لحقوق الإنسان – مصر ٢٠١٦ – ٢٠٢١
(١٢) الإستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة المصرية – مصر ٢٠٣٠

منظمات سوق العمل والمستفيدين الخارجيين:

تحرص الكلية على إشراك ممثلين من منظمات سوق العمل ومؤسسات المجتمع والعملاء المستفيدين من خدمات الكلية وأصحاب المصلحة في كافة أوجه إعداد الخطة الإستراتيجية، وذلك إيماناً بأهمية المشاركة الفعالة والإيجابية للمستفيدين (الداخليين والخارجيين) في وضع الخطة، ويتم التواصل مع المستفيدين الخارجيين من خلال وسائل مختلفة، أهمها المقابلات الشخصية، المكالمات الهاتفية، والبريد الإليكتروني، كما يتم دعوة أصحاب المصلحة للندوات وورش العمل التي تنظمها الكلية، وفيما يلي قائمة بأهم منظمات سوق العمل والمستفيدين الخارجيين من خدمات الكلية:

(١) نقابة الأطباء، والنقابات الفرعية لها
(٢) الإدارات الصحية التابعة لوزارة الصحة
(٣) المستشفيات التابعة لوزارة الصحة
(٤) المستشفيات والمعاهد التعليمية ذات الصلة
(٥) المستشفيات الخاصة
(٦) المجتمع المحيط ومؤسساته المختلفة
(٧) المراكز الطبية الخاصة
(٨) شركات الأجهزة الطبية

(٩) أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والإداريين والفنيين بالكلية

(١٠) طلاب المرحلة الجامعية الأولى، والدراسات العليا بالكلية

(١١) خريجين الكلية.

شركاء عملية التطوير

يشارك في تنفيذ أنشطة الخطة عدد من الكيانات الداعمة التي لا يمكن المضي قدماً بالخطة إلا بدعمها المادي أو توفير الكوادر المؤهلة إدالة الأنشطة التنفيذية ذات الصلة، والقائمة التالية تضمن عدد من الشركاء في تلبية احتياجات الخطة التطويرية للكلية.

(١) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي المصرية.

(٢) وزارة الصحة والسكان المصرية.

(٣) الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

(٤) وحدة إدارة مشروعات تطوير التعليم العالي – وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.

(٥) لجنة القطاع الطبي – المجلس الأعلى للجامعات.

(٦) إدارة جائزة مصر للتميز الحكومي – وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية.

(٧) إدارة جامعة المنوفية.

(٨) المراكز والوحدات الداعمة بالجامعة مثل (مركز ضمان الجودة، وحدة التخطيط الاستراتيجي، وحدة إدارة مشروعات التطوير، وحدة دعم التميز الإداري، مركز القياس والتقويم، .....)

(٩) مؤسسات المجتمع المدني، ومنظمات سوق العمل ذات الصلة.

ثالثاً: أدوات جمع وتحليل البيانات

تعتمد الخطة الإستراتيجية للكلية على مجموعة من الأدوات لجمع البيانات وتحليلها.

(أ) – أدوات جمع البيانات:

- جلسات العصف الذهني وجلسات النقاش البؤرية والمتعمقة مع قيادات الكلية ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.
- ورش العمل والندوات لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية مع مختلف الأطراف من إدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية والطلاب، والمستفيدين.
- مجموعة من الاستبيانات موجهة للأطراف المعنية من الداخل والخارج للتعرف على جودة الأداء في كافة عناصر منظومة العمل بالكلية، وتحديد نقاط القوة والضعف والمشكلات الموجودة، وتحديد سبل التغلب عليها، والارتقاء بالفاعلية التعليمية والقدرة المؤسسية للكلية، مثل:
  - استبيان عن التحليل البيئي للكلية يحتوي على عناصر معايير الاعتماد (من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد)، موجهة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب والمستفيدين الخارجيين.
  - استبيان عن مدى وضوح الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية والمشاركة في تغييرها موجه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب والمستفيدين الخارجيين.
  - استبيان عن الرضا الوظيفي، موجه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين.
  - استبيان عن نمط القيادة للقيادات الأكاديمية بالكلية، موجه لأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والعاملين، والطلاب.
  - استبيان عن مدى رضا منظمات سوق العمل عن مستوى خريجي الكلية.
  - استبيان لتقييم الوضع التنافسي للكلية موجه للخريجين، والمستفيدين الخارجيين.
  - استبيان لتقييم جودة المرافق والخدمات التعليمية وخدمات المكتبة، موجهة للطلاب.
  - استبيانات لاستطلاع أراء الطلاب في البرامج والمقررات
- التقارير والدراسات التي تجريها الكلية لتقييم الوضع الراهن مثل تقارير التقويم الذاتي، والمراجعة الداخلية لأداء الأقسام العلمية.
- تقارير المراجعين الخارجيين لبرامج الكلية في المرحلة الجامعية الأولى والدراسات العليا.
- المواقع الإليكترونية الخاصة بالمؤسسات التعليمية المحلية والإقليمية التي تمنح درجات علمية وتدريبات مناظرة أو مشابهة للتي تمنحها الكلية في تخصصات الطب البشري، وذلك لجمع البيانات لإعداد دراسة الوضع التنافسي للكلية.
- قواعد البيانات من قسم شئون الطلاب والعاملين بالكلية بخصوص أعداد الطلاب وهيئة التدريس والهيئة المعاونة.

- الملاحظات الموضوعية لفريق التخطيط الإستراتيجي، والقياسات المختلفة للمساحات والتجهيزات (خاصة تجهيزات قاعات الدرس والمعامل والمكتبة)، وذلك في إطار إعداد دراسة تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول، وذلك من خلال قياس الإمكانيات المتاحة وما هو مطلوب لتحقيق الأهداف والمعايير الوصفية لمؤسسات التعليم العالي (استمارة تقييم معايير التسهيلات المادية NORMS)

(ب) أدوات تحليل البيانات:

- ارتكزت المنهجية المتبعة لتحليل الوضع الراهن للكلية (الداخلي والخارجي) على المنهجية وهي التحليل الرباعي البيئي SWOT Analysis لتحديد:
  - نقاط القوة Strength Points.
  - نقاط الضعف Weakness Points
  - الفرص المتاحة Opportunities
  - التهديدات الخارجية Threats
- وقد أرتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد طبقا لدليل الاعتماد الصادر عن الهيئة في ٢٠١٥، وعدد المعايير به ١٢ معيار، وهذه المعايير أستند عليها التحليل البيئي في الخطة الإستراتيجية للكلية، **وهذه المعايير هي:**

○ معيار التخطط الإستراتيجي	○ معيار القيادة والحوكمة
○ معيار إدارة الجودة والتطوير	○ معيار اعضاء هيئة التدريس
○ معيار الجهاز الإداري	○ معيار الموارد المادية والمالية
معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	
○ معيار التدريس والتعلم	○ معيار الطلاب والخريجون
○ معيار البحث العلمي والأنشطة العلمية	
○ معيار المشاركة المجتمعية	○ معيار الدراسات العليا

وروعي في تحليل البيئة الخارجية دراسة تأثير مجموعة من العوامل والمؤثرات الخارجية التي لا تملك الكلية التحكم فيها والتي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية، وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديداً أو تتيح فرصاً للكلية يجب الاستفادة منها، وشملت هذه العوامل الخارجية والمؤثرة على الكلية: أصحاب المصلحة، والمنافسين، اتجاهات سوق العمل بمصر والدول العربية، القوانين والقواعد المنظمة والعوامل السياسية والتنظيمية للدولة، والعوامل الاقتصادية والاجتماعية الراهنة والعوامل التكنولوجية.

الجزء الثالث

العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية

العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية

لكلية الطب – جامعة المنوفية

٢٠٢١ – ٢٠٢٥

======

تشتمل الخطة الإستراتيجية لكلية الطب – جامعة المنوفية، على مجموعة من العناصر المتتابعة على النحو التالي:

(١) رؤية ورسالة الكلية.

(٢) القيم والمبادئ الحاكمة.

(٣) تحليل البيئة الداخلية والخارجية.

(٤) مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية (SWOT analysis).

(٥) دراسة الوضع التنافسي للكلية وتحديد السمات المميزة.

(٦) دراسة تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول.

(٧) الأهداف الإستراتيجية.

(٨) قائمة الأولويات.

(٩) السياسات والإستراتيجيات الخاصة بالكلية.

(١٠) قائمة بمصادر التمويل الحالية والمصادر المتوقع إتاحتها.

(١١) منهجية تنفيذ الخطة وتقييمها وملامح الإدارة الإستراتيجية.

(١٢) آليات نشر الخطة الإستراتيجية.

(١٣) آليات مراجعة وتحديث الخطة الإستراتيجية.

[١] – رؤية ورسالة الكلية

١-١ منهجية إعداد الرؤية والرسالة:

- اعتمد فريق العمل الخاص بوضع الخطة الإستراتيجية ومراجعة وتحديث الرؤية والرسالة على أربع عناصر رئيسية عند صياغة الرؤية والرسالة **وهذه العناصر هي:**

- تم إعداد الرؤية والرسالة بمشاركة كل الأطراف المعنية داخل الكلية (القيادة الأكاديمية والإدارية – أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة – الإداريين – الطلاب) وخارج الكلية من (منظمات سوق العمل والأطراف المجتمعية المستفيدة من خدمات الكلية).
- تم مراجعة النص القديم لرؤية ورسالة الكلية وإعداد صياغة مبدئية جديدة للرؤية والرسالة.
- تم عمل استبيانات للرؤية والرسالة وتم توزيعها على مستفيدين من داخل وخارج الكلية.

وفيما يلي جدول يوضح فئة ونسب المشاركة في إجراءات إعداد الرؤية والرسالة.

الفئة المستهدفة	عدد المشاركين	إجمالي المستهدف	نسبة الحضور
القيادة الأكاديمية والإدارية	٢٥	٥٠	%٥٠
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١٣٠	١٢٨١	%١٠
العاملون بالجهاز الإداري	٣٢	٢١٠	%١٥
طلاب المرحلة الجامعية الأولى	٢٦٠	٥٢٤٦	%٥
طلاب الامتياز	٥٠	٥١٤	%١٠
طلاب الدراسات العليا	٧٠	١٣٩٣	%٥
المستفيدون من خدمات المجتمع	٣٤	٤٥	%٧٥

– حيث أجتمع فريق الكلية للتخطيط الإستراتيجي مع جميع الفئات وتوزيع استطلاعات الرأي وفقاً للإطار الزمني المحدد لخطة التحليل البيئي المعتمدة لبناء الخطة الاستراتيجية ٢٠٢١ – ٢٠٢٥ وفقاً للخطوات التالية:

#	الإجراءات	نوفمبر ٢٠٢٠		ديسمبر ٢٠٢٠			
		الأسبوع الثالث	الأسبوع الرابع	الأسبوع الأول	الأسبوع الثاني	الأسبوع الثالث	الأسبوع الرابع
١	اجتماع لجنة التخطيط الاستراتيجي لوضع مقترح لرؤية ورسالة الكلية في ضوء نتائج التحليل البيئي للكلية	√					
٢	استطلاع رأي الأطراف المعنية (القيادة، هيئة التدريس ومعاونيهم، الأطراف المجتمعية، طلاب المرحلة الجامعية الأولى، طلاب الدراسات العليا والباحثين، طلاب الامتياز والخريجين) حول مقترح رؤية ورسالة الكلية		√	√			
٣	اجتماع فريق التخطيط الاستراتيجي لمناقشة نتائج استطلاعات الرأي على مقترح رؤية ورسالة الكلية				√		
٤	عرض مقترح رؤية ورسالة الكلية على مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة.				√		
٥	مراجعة نص الرؤية والرسالة من الخبراء					√	
٦	اعتماد نص الرؤية والرسالة من المجالس الحاكمة						√

١-٢ نص رؤية ورسالة الكلية:

رؤية الكلية
كلية ذات سمعة متميزة في التعليم الطبي، وتحقق تصنيفا دوليا متزايدا في البحث العلمي، وموثوقية في الرعاية الصحية المواكبة للمستجدات.

رسالة الكلية
إعداد طبيب بشري، وباحث متميز أكاديميا ومهنيا قادر على تلبية احتياجات سوق العمل، وتطوير البحث العلمي في خدمة المجتمع، بتوفير برامج تعليمية وتدريبية تحقق المعايير الأكاديمية، وبيئة تعليمية رقمية تحقق استدامة التعلم، في إطار من الالتزام بأخلاقيات المهنة بما يضمن استمرار ثقة المجتمع.

١-٣ آليات مراجعة الرؤية والرسالة:

- تم اعتماد آلية لمراجعة الرؤية والرسالة في مجلس الكلية تتضمن عدد من الإجراءات المفعلة لضمان مراجعة وتحديث الرؤية والرسالة بما يتماشى مع المستجدات والمتغيرات الداخلية والخارجية تتضمن:
  - تقييم سنوي لإنجازات الكلية مع رؤية ورسالة الكلية وذلك من خلال ندوات واستبيانات واجتماعات مع الأقسام العلمية والطلاب والخريجون وهيئات المجتمع المدني.
  - تقييم كل ٥ سنوات وذلك لمعرفة ما تم تحقيقه من رؤية ورسالة الكلية في ضوء الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية للكلية.

اتساق رسالة الكلية مع رؤية الكلية

	مفردات (*) رؤية الكلية / مفردات رسالة الكلية	كلية ذات سمعة متميزة في التعليم الطبي، وتحقق تصنيفا دوليا متزايدا في البحث العلمي، وموثوقية في الرعاية الصحية المواكبة للمستجدات		
		ذات سمعة متميزة في التعليم الطبي	تحقق تصنيفا دوليا متزايدا في البحث العلمي	موثوقية في الرعاية الصحية المواكبة للمستجدات
إعداد طبيب بشري، وباحث متميز أكاديميا ومهنيا قادر على تلبية احتياجات سوق العمل، وتطوير البحث العلمي في خدمة المجتمع، بتوفير برامج تعليمية وتدريبية تحقق المعايير الأكاديمية، وبيئة تعليمية رقمية تحقق استدامة التعلم، في إطار من الالتزام بأخلاقيات المهنة بما يضمن استمرار ثقة المجتمع	إعداد طبيب بشري	√		
	إعداد باحث متميز أكاديميا		√	
	قادر على تلبية احتياجات المجتمع	√	√	√
	تطوير البحث العلمي		√	√
	بتوفير برامج تعليمية وتدريبية تحقق المعايير الأكاديمية	√	√	
	توفير بيئة تعليمية رقمية	√	√	
	الالتزام بأخلاقيات المهنة	√	√	√
	استمرار ثقة المجتمع	√	√	√

(*) – مفردات الرسالة/ الرؤية هي الكلمات المفتاحية الدالة على الأنشطة التي تقوم بها الكلية/ الجامعة

اتساق رؤية ورسالة الكلية مع محاور رؤية مصر ٢٠٣٠

محاور رؤية مصر ٢٠٣٠ / رؤية ورسالة الكلية	رؤية مصر ٢٠٣٠										
	المحور الاقتصادي			المحور الاجتماعي						بناء شراكات فاعلة داخلياً وخارجياً	
	الاقتصاد	الطاقة	الشفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية	التعليم	الابتكار والمعرفة والبحث العلمي	الصحة	الشفافية	العدالة الاجتماعية	البيئة	التنمية العمرانية
كلية ذات سمعة متميزة في التعليم الطبي، وتحقق تصنيفا دوليا متزايدا في البحث العلمي، وموثوقية في الرعاية الصحية المواكبة للمستجدات	*	*	√	√	√	√	√	*	*	×
إعداد طبيب بشري، وباحث متميز أكاديميا ومهنيا قادر على تلبية احتياجات سوق العمل، وتطوير البحث العلمي في خدمة المجتمع، بتوفير برامج تعليمية وتدريبية تحقق المعايير الأكاديمية، وبيئة تعليمية رقمية تحقق استدامة التعلم، في إطار من الالتزام بأخلاقيات المهنة بما يضمن استمرار ثقة المجتمع										

- (√) شريك أساسي: في حالة عدم مشاركة الكلية لا تتحقق مؤشرات أداء المحور.
- (*) شريك ثانوي: مشاركة الكلية تساهم بشكل غير مباشر في تحقيق مؤشرات أداء المحور.
- (×) لا يوجد شراكة: لا يتأثر تحقق مؤشرات أداء المحور في حالة عدم مشاركة الكلية.

- تتحقق مساهمة الكلية في تحقيق مؤشرات الأداء الخاصة بمحاور رؤية مصر ٢٠٣٠ من خلال اتساق الأهداف الإستراتيجية للكلية مع أهداف رؤية مصر ٢٠٣٠

اتساق رؤية الكلية مع رؤية الجامعة

	مفردات (*) رؤية الجامعة / مفردات رؤية الكلية	تتطلع جامعة المنوفية أن تكون من الجامعات الرائدة على المستويين المحلي والدولي في تقديم الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية الموجهة بأهداف التنمية المستدامة		
		الجامعات الرائدة على المستويين المحلي والدولي	تقديم الخدمات التعليمية والبحثية والمجتمعية	الموجهة بأهداف التنمية المستدامة
كلية ذات سمعة متميزة في التعليم الطبي، وتحقق تصنيفا دوليا متزايدا في البحث العلمي، وموثوقية في الرعاية الصحية المواكبة للمستجدات	ذات سمعة متميزة في التعليم الطبي	√	√	
	تحقق تصنيفا دوليا متزايدا في البحث العلمي	√	√	
	وموثوقية في الرعاية الصحية المواكبة للمستجدات	√	√	√

(*) – مفردات الرؤية هي الكلمات المفتاحية الدالة على ما تريد الكلية/ الجامعة تحقيقه

اتساق رسالة الكلية ورسالة الجامعة

	مفردات (*) رسالة الجامعة / مفردات رسالة الكلية	جامعة المنوفية إحدى مؤسسات التعليم العالي التي تسهم في إعداد الكوادر البشرية اللازمة لسوق العمل وتأهيلها، من خلال تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة وفق المعايير المرجعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة وكسب ثقة المجتمع.			
		إعداد الكوادر البشرية اللازمة لسوق العمل وتأهيلها	تقديم خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية متميزة	وفق المعايير المرجعية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة	كسب ثقة المجتمع
إعداد طبيب بشري، وباحث متميز أكاديميا ومهنيا قادر على تلبية احتياجات سوق العمل، وتطوير البحث العلمي في خدمة المجتمع، بتوفير برامج تعليمية وتدريبية تحقق المعايير الأكاديمية، وبيئة تعليمية رقمية تحقق استدامة التعلم، في إطار من الالتزام بأخلاقيات المهنة بما يضمن استمرار ثقة المجتمع	إعداد طبيب بشري	√	√		
	إعداد باحث متميز أكاديميا	√	√		
	قادر على تلبية احتياجات المجتمع	√	√	√	√
	تطوير البحث العلمي		√	√	
	بتوفير برامج تعليمية وتدريبية تحقق المعايير الأكاديمية		√	√	
	توفير بيئة تعليمية رقمية		√	√	
	الالتزام بأخلاقيات المهنة	√	√	√	√
	استمرار ثقة المجتمع	√	√		√

(*) – مفردات الرسالة هي الكلمات المفتاحية الدالة على الأنشطة التي تقوم بها الكلية/ الجامعة

[٢] – القيم والمبادئ الحاكمة

٢-١ القيم الحاكمة:

تشكل القيم المشتركة التي تحكم عمليات وأنشطة وعلاقات كلية الطب – جامعة المنوفية أهمية خاصة حيث تبنى عليها الكلية سمعتها ونجاحاتها في بلوغ رؤيتها وأداء رسالتها وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية، وتتلخص هذه القيم المشتركة والحاكمة لنظام العمل بالكلية في:

١- **الحرية الأكاديمية (Academic Freedom)**: وتظهر في المبادرة، والابتكار، والإبداع، والنمو المهني والشخصي، والإحساس بأهمية الإنجاز دون تأثير خارجي.

٢- **التميز (Excellence)**: ويتحقق بالكفاح من أجل التميز في كل عمل وذلك بتنمية المهارات والتطوير المستمر للأفراد والأنشطة والعمليات التي تقوم بها الكلية لتحسين الجودة في التعليم، والتعلم، والبحث، والإدارة والخدمات التي تقدمها والتي تتفق مع المعايير القياسية التي تمثل الحد الأدنى من الجودة العالمية.

٣- **العمل الجماعي (Team-work)**: وذلك بتشجيع قيمة العمل بروح الفريق في البحوث والأعمال الداخلية والخارجية للكلية، ومعاملة الآخر باحترام، ومساعدة الطلاب للمشاركة في تنمية روح العمل الفريقي أثناء دراستهم بالمرحلة الجامعية الأولى وتقدمهم الأكاديمي في مرحلة الدراسات العليا.

٤- **التكامل (Integrity)**: ويتحقق بالانفتاح، والأمانة في كل الأعمال، والإخلاص والصدق، والثقة والاعتماد وتبادل المعلومات للتكامل.

٥- **العدالة (Fairness)**: من خلال التعامل مع كل الأفراد على نحو لائق مع احترام حرية وحقوق الجميع وإتباع سياسة المصارحة والشفافية والباب المفتوح لتحقيق الصالح العام والبعد عن الذاتية وحب النفس وذلك مع كل الأطراف أصحاب المصلحة داخل وخارج الكلية.

٦- **القيادة (Leadership)**: عن طريق تأييد الأدوار القيادية التي تدعم وتحفز الاحتراف المهني، والمسئولية الاجتماعية وليست الإدارة والإيمان بالقول المأثور "كل قائد مدير وليس كل مدير قائد".

٧- **الشفافية (Transparency)**: ويتم من خلال التعامل بمصداقية وأمانة وإيجاد آلية معتمدة للتعامل مع شئون التعليم والتعلم، والأداء والارتقاء بفئات هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والأطراف المجتمعية.

٨- **الإحساس بالمسئولية (Responsiveness)**: وذلك بالاستجابة للمتطلبات الأساسية ومقابلة الاحتياجات الحقيقية لسكان المجتمع المحلى والمستفيدين وأصحاب الحقوق والمصالح مع التركيز على متطلبات سوق العمل.

٩- **الانتماء (Belongings)**: ويتحقق من خلال التعهد بالمشاركة والتعاون ووحدة الغرض في تحقيق أهداف الكلية ووحداتها وأفرادها وحب نجاح الكلية والحفاظ على سمعتها حيث أرتضى العمل بها.

٢-٢ إجراءات تعزيز هذه القيم والعمل على تفعيلها:

تسعى الكلية إلى تعزيز القيم والمبادئ الحاكمة والتأكد من تفعيلها من خلال:

- إعداد آلية لضمان تطبيق القيم والمبادئ الحاكمة في إطار وبيئة العمل.
- إعداد الندوات عن أخلاقيات المهنة والبحث العلمي ومناقشة هذه القيم.
- إعداد دليل أو مطبوعات عن أخلاقيات المهنة والبحث العلمي متضمناً هذه القيم والمبادئ.
- تشجيع عرض المشكلات بشفافية في مجالس الأقسام ومجلس الكلية للعمل على حلها.
- التزام الإدارة العليا للكلية بتطبيق سياسة الثواب والعقاب.
- تشجيع التعاون العلمي والبحثي بين الأقسام العلمية.
- استطلاع رأي الطلاب والمستفيدين في جودة العملية التعليمية والخدمات التي يتم تقديمها بالكلية.

[٣] – تحليل البيئة الداخلية والخارجية

اعتمدت الكلية في التحليل البيئي على المعايير التي وضعتها "**الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد**" طبقاً للدليل الصادر في يوليو ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي، وشمل على عدد ١٢ معيار.

٣-١ مصادر جمع البيانات:

- اعتمدت الكلية في إعداد الخطة الإستراتيجية على عدد من قواعد البيانات الخاصة بالقطاعات الثلاث للكلية (شئون التعليم والطلاب، شئون الدراسات العليا والبحوث، خدمة المجتمع وتنمية البيئة) خلال آخر ٥ سنوات، كما استعانت بآراء جميع الأطراف المعنية داخل الكلية وخارجها، حيث تم استطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والطلاب، العاملين بالجهاز الإداري، الجهات المستفيدة من خدمات الكلية من (منظمات سوق العمل والاطراف المجتمعية) خلال فترة التحليل البيئي للكلية.

٣-٢ أدوات جمع البيانات:

- أعدت الكلية عدد من الأدوات لجمع البيانات منها الاستبيانات، اللقاءات المتعمقة، الاجتماعات، الحلقات النقاشية وحلقات العصف الذهني، ورش العمل والندوات.

٣-٣ منهجية وإجراءات التحليل البيئي للكلية.

- تم تشكيل لجنة لإعداد الخطة الاستراتيجية تتولى مهام إجراء عملية التحليل البيئي للكلية وصياغة رؤية ورسالة الكلية والأهداف الاستراتيجية لها، وتم اعتماد تشكيل هذه اللجنة من مجلس الكلية بتاريخ ٢٠٢٠/٩/١٣.
- عقدت الكلية ورشتي عمل للتدريب على منهجية إجراء التحليل البيئي وخطوات صياغة الخطة الإستراتيجية لفريق إعداد الخطة الإستراتيجية ورؤساء الأقسام العلمية ومسئولي لجان المعايير بالكلية وممثلين للإداريين والطلاب بتاريخ ٢٠٢٠/٩/٢٢، ٢٠٢٠/٩/٢٧.
- اجتمعت لجنة إعداد الخطة الاستراتيجية ووضعت الإطار الزمني لإتمام عملية التحليل البيئي بتطبيق الأدوات المختلفة للدراسة (استطلاعات الرأي، الحلقات النقاشية والمقابلات المتعمقة (الفردية والجماعية)، كما يلي:

#	الإجراءات	أكتوبر ٢٠٢٠				نوفمبر ٢٠٢٠			
		الأسبوع الأول	الأسبوع الثاني	الأسبوع الثالث	الأسبوع الرابع	الأسبوع الأول	الأسبوع الثاني	الأسبوع الثالث	الأسبوع الرابع
١	فحص قواعد البيانات والتقارير الدورية لتنفيذ أنشطة المؤسسة ونتائج التقويم الذاتي.								
٢	استطلاع رأي أعضاء القيادات الأكاديمية والإدارية.								
٣	استطلاع رأي هيئة التدريس ومعاونيهم								
٤	استطلاع رأي الجهاز والإداري								
٥	استطلاع رأي طلاب المرحلة الجامعية الأولى								
٦	استطلاع رأي طلاب الامتياز وطلاب الدراسات العليا								
٧	استطلاع رأي طلاب الدراسات العليا								
٨	مقابلات متعمقة مع الأطراف الداخلية (فردية – جماعية)								
٩	مقابلات متعمقة مع الأطراف الخارجية (فردية – جماعية)								
١٠	حلقات نقاشية وجلسات عصف ذهني مع المعنين بنظام الجودة بالكلية								
١١	صياغة عوامل البيئة الداخلية والخارجية، تحديد الإطار الإستراتيجي								

- تم توزيع استبيانات تحليل البيئة الداخلية والخارجية على الفئات المستهدفة وفقاً للجدول التالي:

الفئة المستهدفة	عدد المشاركين	إجمالي المستهدف	نسبة الحضور
القيادة الأكاديمية والإدارية	٢٥	٥٠	%٥٠
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١٠٠	١٢٨١	%٨
العاملون بالجهاز الإداري	٢٤	٢١٠	%١١
طلاب المرحلة الجامعية الأولى	٢٠٠	٥٢٤٦	%٤
طلاب الامتياز	٥٠	٥١٤	%١٠
طلاب الدراسات العليا	٦٨	١٣٩٣	%٥
المستفيدون من خدمات المجتمع	٢٥	٤٥	%٥٥

- تم إجراء مقابلات متعمقة (فردية وجماعية) مع جميع الأطراف المعنية كما يلي:

نوع المقابلة	تاريخ المقابلة	الفئة	عدد الحضور	% للمشاركة
فردية	٢٠٢٠/١١/١	عميد الكلية	١	%١٠٠
جماعية	٢٠٢٠/١١/١	وكلاء الكلية	٣	%١٠٠
فردية	٢٠٢٠/١١/١	مدير عام للكلية	١	%١٠٠
جماعية	٢٠٢٠/١١/٣	رؤساء الأقسام ومديري الوحدات	٣٠	%٨٣
جماعية	٢٠٢٠/١١/٣	أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٧٠	%٥,٥
جماعية	٢٠٢٠/١١/٤	أعضاء الجهاز الإداري	٢٤	%١١
جماعية	٢٠٢٠/١١/٤	الطلاب	٢٠٠	%٤
جماعية	٢٠٢٠/١١/٥	الخريجين أخر ٣ أعوام	٢٠	%١
جماعية	٢٠٢٠/١١/٥	أطراف مجتمعية مستفيدة	٢٥	%٥٥

- تم دعوة الأطراف المعنية إلى حلقات نقاشية/ جلسات عصف ذهني، وتوثق اللجنة لهذه الحلقات النقاشية/ جلسات العصف الذهني على النموذج المخصص لذلك.

النوع	التاريخ	الفئة المستهدفة	عدد الحضور	% للمشاركة
جلسة عصف ذهني	٢٠٢٠/١١/٨	قيادات الكلية	١٤	%٢٨
جلسة عصف ذهني	٢٠٢٠/١١/٥	أطراف خارجية	١٠	%٢٢

- تم تحليل الاستبيانات الخاصة بالتحليل البيئي للبيئة الداخلية والخارجية للفئات المستهدفة وكذلك تقارير المقابلات المتعمقة وجلسات العصف الذهني والحلقات النقاشية ونماذج التحليل البيئي الموزعة على قطاعات الكلية المختلفة، وتم عرض النتائج على جميع الأطراف المعنية في اجتماع إعلان نتائج التحليل البيئي بتاريخ ٢٠٢٠/١١/٢٩، وبحضور قيادات الكلية وممثلين عن جميع الأطراف المعنية (أعضاء هيئة تدريس ومعاونيهم، أعضاء الجهاز الإداري، طلاب المرحلة الجامعية الأولى وطلاب الدراسات العليا، أطراف مجتمعية ذات صلة)
- وجاءت نتائج تقرير التحليل البيئي كما يلي:

أولاً: تحليل البيئة الداخلية:

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(١) – التخطيط الاستراتيجي	١. زيادة الوعي لدى منسوبي الكلية حول آليات التخطيط الاستراتيجي. ٢. رسالة الكلية تعكس شخصيتها ودورها التعليمي، ومسئوليتها المجتمعية، وتطلعاتها العلمية والتعليمية بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية، تسهم في تحقيق رسالة الجامعة. ٣. مشاركة الطلاب والطلاب الوافدين وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والأطراف المجتمعية (وتشمل الامتياز والخريجين) في صياغة الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للكلية. ٤. تعدد وسائل نشر رسالة ورؤية وأهداف الكلية من خلال مطويات ونشرات ولوح إعلانية والموقع الالكتروني. ٥. تحرص الكلية على مراجعة الرؤية والرسالة في ضوء المتغيرات المحلية والدولية. ٦. للكلية خطط استراتيجية ٢٠١٠/٢٠١٥ – ٢٠١٥/٢٠٢٠ معتمدة ومعلنة	١. عدم وجود منهجية مطبقة لمتابعة نسب الإنجاز في الخطة الإستراتيجية. ٢. عدم تحقق بعض من الأهداف بالخطط الاستراتيجية ٢٠١٠/٢٠١٥ – ٢٠١٥/٢٠٢٠. ٣. ضعف مصادر التمويل والموارد المالية الكافية للصرف على أنشطة الخطة الاستراتيجية

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(٢) – القيادة والحوكمة	٧. الهيكل التنظيمي للكلية مناسب لحجم وطبيعة الكلية ومعلن بوسائل متنوعة على المعنيين ٨. يتضمن الهيكل وحدات ولجان مستحدثة لتلبية احتياجات محددة ناتجة عن التغيير والتطوير، مثل: وحدة ضمان الجودة، ووحدة تكنولوجيا المعلومات، ووحدة إدارة الأزمات والكوارث. ٩. مشاركة ممثلين عن المستفيدين من المجتمع المحلي في مجلس الكلية. ١٠. مؤهلات معظم العاملين بالكلية تتناسب مع وظائفهم. ١١. للكلية معايير معتمدة لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية. ١٢. يتم تطبيق أسلوب المشاركة في اتخاذ القرارات في مجالس الأقسام واللجان ومجلس الكلية. ١٣. تناقش مجالس الأقسام ومجلس الكلية القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم، وتوثق هذه المجالس ممارستها في محاضرها الرسمية. ١٤. يتم تنمية قدرات القيادة بالترشح إلى دورات في جهات تدريبية معتمدة داخل وخارج الجامعة. ١٥. توجد بروتوكولات مفعلة بين الكلية ومؤسسات دولية ومحلية. ١٦. يوجد إجراءات وقواعد محددة ومعلنة لدى الكلية تتعلق بالمحافظة على حقوق الملكية الفكرية. ١٧. يتم ضمان العدالة وعدم التمييز بين الطلاب، وذلك في إطار اللوائح التي تستوجب تجنب التعارض في المصالح. ١٨. يوجد دليل لأخلاقيات المهنة متاحا لجميع الأطراف الداخلية والخارجية للكلية. ١٩. تطبق الكلية نظام فعال لتلقي الشكاوى والمقترحات من الطلاب. ٢٠. الموقع الالكتروني محدث ويشمل معلومات عن أنشطة الكلية.	٤. لا يستخدم التوصيف الوظيفي دائما في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف الإدارية المختلفة. ٥. قصور في تنفيذ البرامج التدريبية للقيادات الأكاديمية وفقاً للاحتياج التدريبي الفعل. ٦. عدم وجود آلية لقياس كفاءة أداء القيادات الأكاديمية والإدارية. ٧. لم يتم تفعيل مشروع تنفيذ قاعدة بيانات شاملة من خلال مشروع (MIS) بالكلية. ٨. لا يتوافر نظام فعال لحفظ واستدعاء وإتاحة تداول الوثائق إلكترونيا. ٩. عدم كفاية الإجراءات المتبعة لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر سواء بين أعضاء هيئة التدريس، أو الهيئة المعاونة، أو الطلاب، أو الجهاز الإداري. ١٠. عدم وجود آلية واضحة لتلقي الشكاوى والمقترحات من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، والإداريين، والمنتفعين من خدمات الكلية.

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
	٢١. وجود الوحدات ذات الطابع الخاص مثل وحدة التعليم الطبي المستمر ومركز الخدمة العامة والتي تمثل جانب من الموارد الذاتية للكلية.	

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(٣) – إدارة الجودة والتطوير	٢٢. استيفاء الكلية معايير الاعتماد المؤسسي وفقاً لدليل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد الصادر في ٢٠١٥ ٢٣. يوجد تحديد واضح لسلطات ومسئوليات الوحدة، كما يوجد مجلس إدارة معتمد وموثق. ٢٤. تناقش قضايا الجودة في مجلس الكلية ومجالس الأقسام. ٢٥. يوجد نظام داخلي لإدارة جودة التعليم والتعلم بالكلية (المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات، وملفات المقررات، وخطط التصحيح والتعزيز).	١١. ضعف مشاركة الموارد البشرية في أنشطة وحدة ضمان الجودة ١٢. لم يتم تفعيل آليات للقيام بالتقويم الدوري لعناصر الجودة بالكلية. ١٣. لم يتم مقارنة نتائج التقويم على فترات زمنية لرصد التغير في مستوى الأداء. ١٤. محدودية تفعيل اللوائح والقوانين المتعلقة بالمساءلة والمحاسبة في مجالات الفاعلية التعليمية. ١٥. عدم وجود اليات رقمية لتسيير عمل الوحدة ومتابعة التقارير. ١٦. لا تتوافر مخصصات مالية للوحدة للصرف على انشطتها.

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(٤) – أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٢٦. التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس تلائم المقررات التي يشاركون في تدريسها. ٢٧. يوجد خطة موثقة لتدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وفقا للاحتياجات التي تم تحديدها. ٢٨. يوجد معايير موضوعية معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وآليات للتقييم. ٢٩. توجد آليات لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. ٣٠. الاستفادة من الأساتذة المتفرغين كخبرات تدريسية. ٣١. وجود أعضاء هيئة تدريس ذوي مرجعية دولية في الكلية ٣٢. وجود أعضاء هيئة تدريس مشهود لهم بالكفاءة على المستوي المحلي والاقليمي (المشاركة في المؤتمرات الدولية وورش العمل المختلفة.....) ٣٣. نسبة أعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة إلى الطلاب تتناسب مع المعدلات المرجعية في معظم التخصصات. ٣٤. توجد آليات موثقة للتعامل مع العجز/ الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات	١٧. محدودية النظم والآليات المفعلة للمساءلة والمحاسبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ١٨. عدم ربط الحوافز بمستويات الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم. ١٩. عدم وجود اليات لقياس وتحفيز تميز أعضاء هيئة التدريس ٢٠. أعباء العمل لا تتيح لبعض أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للقيام بالمهام الإدارية وأعمال الجودة بالقدر الكافي

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(٥) – الجهاز الإداري	٣٥. توجد معايير معتمدة لاختيار وتعيين القيادات الإدارية. ٣٦. وجود قاعدة بيانات محدثة لجميع أعضاء الجهاز الاداري. ٣٧. معظم الاداريين من ذوي الخبرات الادارية العالية في وظائفهم. ٣٨. تستخدم الكلية الاستبيانات لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء الجهاز الإداري، ويتم تحليل البيانات الخاصة بذلك. ٣٩. تناقش الكلية نتائج قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين معهم، واتخاذ قرارات موثقة لمعالجة أسباب عدم الرضا الوظيفي (مثال: تحسين بيئة العمل).	٢١. عدم وجود آليات فعالة لمواجهة العجز والفائض في الهيئة الادارية. ٢٢. درجة الرضا عن ظروف العمل تحتاج الى مزيد من الدعم حتى تتلاءم مع المتطلبات الوظيفية. ٢٣. محدودية البرامج التدريبية المنفذة لتنمية قدرات اعضاء الجهاز الإداري. ٢٤. عدم وجود اليات عن تقييم متلقي الخدمة من الإدارات المختلفة. ٢٥. عدم وجود قناة او وسيله معلنة لتلقي الشكاوى من الادارات المختلفة. ٢٦. عدم وجود برامج إلكترونية لتيسير الأعمال الإدارية بالكلية

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(٦) – الموارد المالية والمادية	٤٠. يتوافر بالكلية مصادر للتمويل كافية لصرف على أنشطة الكلية تتمثل في ميزانية الكلية السنوية من الجامعة ومصادر التمويل الذاتي وتشمل الوحدات ذات الطابع الخاص والصناديق الخاصة. ٤١. يتوافر بالقاعات الدراسية المناخ الصحي من وسائل التهوية والإضاءة الجيدة. ٤٢. موقع الكلية متميز وقريب من المواقع الخدمية. ٤٣. تتوفر إلى حد كبير نظم ووسائل الأمن والسلامة في مباني الكلية والتسهيلات المناسبة لمكافحة الحريق مع وجود خطة الإخلاء. ٤٤. تحرص الكلية على تفعيل خطط صيانة دورية وطارئة للبنية التحتية والمرافق. ٤٥. تعامل الكلية بنجاح في إدارة أزمة جائحة كورونا. ٤٦. المكتبة يتوافر بها الرسائل العلمية والمراجع. ٤٧. يوجد بالكلية معمل مركزي	٢٧. لا توجد آلية لتحديد نسب ومصادر الإنفاق على المجالات المختلفة لأنشطة الكلية. ٢٨. مصادر التمويل تحتاج إلى الزيادة والتنوع لدعم نشاط الكلية ٢٩. عدم توافر عدد كاف من أعضاء الخدمات المعاونة (العمال والحرفيين) لمتابعة أعمال الصيانة الدورية والطارئة. ٣٠. بعض مباني الكلية وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية وتجهيزاتها تحتاج إلى التحسين والزيادة في الأعداد. ٣١. عدم انتظام صيانة القاعات والمعامل والآلات، والمعدات، والبنية التحتية، والمرافق. ٣٢. لا يوجد كتيب عن الوحدات ذات الطابع الخاص

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(٧) – المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٤٨. معظم البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية (من حيث تنوعها ومحتواها) تلبي احتياجات سوق العمل. ٤٩. تطبق الكلية برنامج تعليمي متكامل بنظام النقاط المعتمدة. ٥٠. مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية. ٥١. تتصف برامج الكلية التعليمية بالمرونة التي تسمح بالاستجابة الى التغيير ومتطلبات خطط التنمية. ٥٢. طبقت الكلية الإجراءات الرسمية اللازمة لتبني المعايير الأكاديمية. ٥٣. يوجد توصيف معتمد للبرامج التعليمية ومعظم المقررات الدراسية التي تقدمها الكلية. ٥٤. تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية للمراجعة للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية. ٥٥. الاستعانة بمراجعين خارجين لمراجعة البرامج والمقررات الدراسية.	٣٣. عدم وجود لجنة تطوير المناهج. ٣٤. لم يتم بعد مراجعات داخلية أو خارجية للبرنامج الجديد (٥+٢) ٣٥. عدم وجود عدد كاف من الأبحاث المتعلقة بالابتكار واستشراف المستقبل وربطها بالبرامج التعليمية للمرحلة الجامعية الأولى.

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(٨) – التدريس والتعلم	٥٦. توجد بالكلية اليات معتمدة لسياسات وإستراتيجيات تدريس وتعلم تحقق رسالتها وأهدافها. ٥٧. تتضمن استراتيجية التعليم والتعلم أنماط غير تقليدية لتحقيق مخرجات التعلم المستهدفة (مثل التعلم الالكتروني/ التعلم الذاتي/ التعلم التفاعلي) ونظم تقييم مختلفة. ٥٨. يوجد خطة للتعامل مع نقص أو زيادة أعضاء هيئة التدريس. ٥٩. تتوافر آليات محددة للتأكد من عدالة تقويم الطلاب، وتواجد دليل منظم لأعمال الكنترول، ودليل الطالب بما يشمل تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات. ٦٠. تحديث سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم في ضوء جائحة كورونا وتطبيق التعليم الهجين. ٦١. يتم قياس وتقييم رضا الطلاب عن المقررات والامتحانات والمحاضرين من خلال الاستبيانات. ٦٢. يتم الاستفادة من نتائج تقييم رضا الطلاب في إعداد تقارير المقررات، واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. ٦٣. وجود لجنة للقياس والتقويم بالكلية. ٦٤. وجود منصة الكترونية للامتحانات. ٦٥. وجود منصة الكترونية تعليمية للطلاب تشمل المحاضرات والدروس العملية والنتائج. ٦٦. توافر برامج مصممة للتدريب الميداني ببعض الأقسام مثل الصحة العامة.	٣٦. ضعف مشاركة الأطراف المعنية المختلفة (الطلاب ومنظمات سوق العمل) في إعداد استراتيجيات التعليم والتعلم. ٣٧. ضعف وسائل إعلان وثيقة استراتيجيات التعليم والتعلم على كافة الأطراف. ٣٨. ضعف الاستفادة من نتائج تقويم الطلاب في تطوير البرامج والمقررات الدراسية. ٣٩. ضعف البنية التحتية التكنولوجية بما يدعم تطبيق اساليب التدريس والتعلم التقويم الرقمية. ٤٠. ضعف الامكانيات المادية بما يتناسب مع تطوير البنية التحتية ٤١. عدم استطلاع رأي اعضاء هيئة التدريس في مدي رضاهم عن تصميم المعامل والفصول الدراسية ومدي وملاءمتها لطبيعة العملية التدريسية بكل قسم.

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(٩) – الطلاب والخريجون	٦٧. يوجد قواعد واضحة ومعلنة للقبول ببرامج الكلية المختلفة ويتم الإعلان عنها. ٦٨. تنفيذ أنشطة لجذب الطلاب الوافدين ومكتب للوافدين (Indoor ads) والمشاركة في الانشطة الطلابية (لقاء السفارات) ٦٩. تنظم الكلية دورياً لقاءات تعريفية للطلاب الجدد. ٧٠. توثق الكلية قاعدة بيانات محدثة بأعداد الطلاب. ٧١. تتبع الكلية آليات، لضمان نزاهة انتخابات اتحادات الطلاب، وتكافؤ الفرص فيها. ٧٢. دعم الكلية لأنشطة الطلاب المختلفة (وتشمل الثقافية والفنية والرياضية....). ٧٣. حصول طلاب الكلية على مراكز متقدمة في الريادة على مستوي الجامعة. ٧٤. توثق الكلية قواعد بيانات محدثة للخريجين. ٧٥. تقوم الكلية باستقصاء أراء الطلاب في جميع نواحي العملية التعليمية. ٧٦. فاعلية نظام الارشاد الأكاديمي/ ريادة طلابية ٧٧. بالكلية وحدة لمتابعة الخريجين تطبق آليات فعالة لمتابعة الخريجين في سوق العمل وتحقيق التواصل معهم. ٧٨. للكلية ممارسات متميزة لرعاية الطلاب المتفوقين والمتعثرين. ٧٩. تبني الكلية آليات معتمدة لاكتشاف مواهب الطلبة في مجالات مختلفة مثال: (البرمجة، الرسم والجرافيك ....) ٨٠. مشاركة الطلاب في الأنشطة البحثية المختلفة بالكلية.	٤٢. عدم فاعلية نظام الكلية للتوعية المهنية لدي الطلاب لريادة الأعمال. ٤٣. غياب آليات للثواب والعقاب لضمان الاستخدام العادل للمباني والمرافق والأجهزة المختلفة في المعامل. ٤٤. نقص في قاعدة بيانات الخريجين.

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(١٠) – البحث العلمي والأنشطة العلمية	٨١. للكلية خطة بحثية معتمدة ومعلنة. ٨٢. وضعت الكلية ضوابط عمل وإجراءات معلنة لإعداد ونشر البحوث العلمية. ٨٣. تدعم الكلية الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة بالكلية أو مع جهات خارجية. ٨٤. تشرك الكلية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في المؤتمرات العلمية. ٨٥. تعد الكلية قواعد بيانات محدثة عن الأبحاث العلمية والمؤتمرات. ٨٦. وجود اتفاقيات مفعلة مع المؤسسات التعليمية أو البحثية المحلية والإقليمية والدولية ٨٧. وجود معمل مركزي. ٨٨. يشارك عدد من أعضاء هيئة التدريس بالكلية في عضوية هيئات دولية وفي تحكيم أبحاث أو مشروعات والتمثيل في منظمات وجمعيات محلية، وإقليمية، ودولية، وغيرها. ٨٩. حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس على جوائز. ٩٠. تصدر الكلية دورية علمية. ٩١. يوجد ارتباط بين الخطة البحثية للكلية والخطة البحثية للجامعة وأولويات المجتمع. ٩٢. توجد بالكلية لجنة لأخلاقيات البحث العلمي مشكلة وفق القواعد والإرشادات الدولية والضوابط المحلية. ٩٣. تعقد الكلية مؤتمراً علمياً سنوياً ٩٤. تدعم الكلية البحث العلمي وتحفز الباحثين في ضوء تحليل نتائج تطور النتاج العلمي.	٤٥. الموارد المالية للبحث العلمي من مصادر التمويل المتاحة غير كافية. ٤٦. قلة عدد المشروعات البحثية الممولة للكلية ٤٧. محدودية تنفيذ برامج تدريبية لتنمية قدرات الباحثين. ٤٨. ضعف معامل التأثير الخاص بمجلة الكلية.

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(١١) – الدراسات العليا	٩٥. تنوع برامج الدراسات العليا وزيادة الأقبال عليها. ٩٦. أعدت الكلية معايير أكاديمية لبرامج الدراسات العليا واتخذت الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية لتبني المعايير الأكاديمية المرجعية. ٩٧. تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية لتوصيف برامج الدراسات العليا (من خلال عرضها ومناقشتها واعتمادها من المجالس الرسمية). ٩٨. تعد الكلية توصيفاً معتمداً لبرامج الدراسات العليا، والمقررات الدراسية. ٩٩. يطبق أعضاء هيئة التدريس طرق تدريس وتقويم تتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة لطلاب الدراسات العليا في البرامج المختلفة. ١٠٠. تتخذ الكلية إجراءات لضمان عدالة وموضوعية الامتحانات. ١٠١. تتخذ الأقسام العلمية الإجراءات الرسمية للمراجعة الدورية للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية (مثل تحديد معايير لاختيار المراجعين واختيارهم من خلال مجالس الأقسام ومناقشة تقاريرهم وغيرها). ١٠٢. تطبق الكلية إجراءات محددة ومعلنة تضمن موضوعية وعدالة التسجيل وتوزيع الإشراف والمتابعة لطلاب الدراسات العليا. ١٠٣. تقيس الكلية رضا طلاب الدراسات العليا عن العملية التعليمية والبحثية وغيرها.	٤٩. عدم تحديث توصيفات برامج ومقررات الدراسات العليا في ضوء المتغيرات المؤثرة على نظام التعليم في مصر. ٥٠. محدودية دراسات استقراء سوق العمل حول برامج الدراسات العليا. ٥١. ضعف آليات الكلية للترويج لبرامج الدراسات العليا. ٥٢. ضعف الاستفادة من نتائج تحليل نتائج تقييم آراء طلاب الدراسات العليا.

المعيار	نقاط القوة Strength	نقاط الضعف Weakness
(١٢) – المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع	١٠٤. يوجد في الهيكل التنظيمي للكلية بعض اللجان والوحدات المنوطة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ١٠٥. تمتلك الكلية عدد من الممارسات في مجال البيئة وخدمة المجتمع. ١٠٦. للكلية علاقات متميزة ومستمرة مع العديد من المؤسسات ذات الصلة بالقطاع الطبي في المجتمع. ١٠٧. يتم دعوة الأطراف المجتمعية للمشاركة في الفعاليات التي تنظمها الكلية. ١٠٨. تشارك الكلية في ندوات تثقيفية وتوعوية للوقاية من الأمراض داخل وخارج الجامعة بالإضافة الي المساهمة في القوافل الطبية. ١٠٩. للكلية خطة موثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة تعتمد على أولويات واحتياجات المجتمع. ١١٠. تقوم الكلية بقياس رضا الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل حول الخدمات المقدمة. ١١١. مشاركة الكلية في القوافل الطبية المختلفة. ١١٢. مشاركة الكلية في الأنشطة التوعوية الصحية داخل الجامعة.	٥٣. محدودية مشاركة ممثلين عن المجتمع المحلي في صنع القرار داخل الكلية. ٥٤. ضعف الاستفادة من نتائج تحليل قياس رأي الأطراف المجتمعية عن الخدمات التي تقدمها الكلية. ٥٥. الاحتياجات الحقيقية للمجتمع والبيئة، لا يتم تقييمها بوسائل علمية متنوعة. ٥٦. قصور برامج التوعية بأنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٥٧. محدودية توجيه سياسات الكلية آلياتها، لدعم التنمية المستدامة.

ثانياً: تحليل البيئة الخارجية:

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(١) – التخطيط الاستراتيجي	١. نمو الطلب على التعليم العالي (داخلياً وخارجياً) في تخصصات الطب المختلفة مما يتيح الفرصة للكلية لتحقيق رؤيتها ورسالتها. ٢. وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ووضع معايير الاعتماد المؤسسي مما أدى إلى زيادة الاهتمام بالتخطيط الإستراتيجي باعتباره وسيلة الاستعداد للمستقبل انطلاقا من تحليل الحاضر. ٣. التطور التكنولوجي في العالم العربي وفي مصر يتيح سهولة التواصل بالبريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي للطلاب والمستفيدين من خارج الكلية مما يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي وييسر نشر رؤية ورسالة وأهداف الكلية الإستراتيجية.	١. التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة يؤثر على قدرة الكلية على تنفيذ أهدافها الإستراتيجية نتيجة صعوبة تمويل الأنشطة. ٢. مركزية اتخاذ القرارات فيما يخص مؤسسات التعليم العالي من خلال وزارة التعليم العالي وجامعة المنوفية مما يؤثر على فرص تنفيذ الكلية لأهدافها الإستراتيجية. ٣. منافسة العديد من الكليات المناظرة والكليات الخاصة والأهلية مما يستقطب ذوي الخبرة من أعضاء هيئة التدريس.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(٢) – القيادة والحوكمة	٤. عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم. ٥. تبني الدولة سياسة ضمان الجودة والاعتماد. ٦. مرونة القواعد الحاكمة للعمل في المؤسسات التعليمية مقارنة بالمؤسسات الحكومية ٧. توافر حزم وبرامج تدريبية بمراكز تنمية القدرات بالجامعات العامة لتنمية المهارات الإدارية للقيادات ٨. المناخ الجامعي العام مهيأ لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد. ٩. صدور قوانين تحمي الملكية الفكرية وأخلاقيات المهنة والبحث العلمي. ١٠. تعدد الوسائل والبرامج للكشف عن السطو على الملكية الفكرية	٤. مركزية الإدارة وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية من وزارة التعليم العالي والتي قد تؤثر على طبيعة العمل بالكلية. ٥. وقف الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة خطط تدريب الجهاز الإداري بسبب تفشي جائحة كورونا يهدد تطور كفاءة الجهاز الإداري. ٦. صدور قرار بوقف التعينات للعاملين بالجامعة مما قد يؤثر على حاجة العمل.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(٣) – إدارة الجودة والتطوير	١١.زيادة الاهتمام على المستويين المحلي والإقليمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة التعليم. ١٢.انتشار ثقافة الجودة بالمجتمع الأكاديمي والاهتمام بها. ١٣.إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ووضع معايير الاعتماد المؤسسي ١٤.إعداد كوادر بشرية مدربة ومؤهلة للقيام بأعمال الجودة المختلفة من خلال تنظيم دورات تدريبية مختلفة.	٧. عدم توافر الدعم المالي الكافي لمؤسسات التعليم العالي للتقدم للاعتماد أو بعد الحصول على الاعتماد لاستمرار العمل بنظم الجودة وتقويم الأداء.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(٤) – أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	١٥.تقديم مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المختلفة لحزم تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ١٦.إقبال عدد كبير من مؤسسات المجتمع المحيط ومنظمات سوق العمل على الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس في تقديم الاستشارات المختلفة. ١٧.وجود نظام معتمد لترقي أعضاء هيئة التدريس.	٨. عدم وجود معايير لاختيار الهيئة المعاونة بخلاف التقدير العلمي. ٩. تزايد أعداد الجامعات الخاصة والأهلية مما يشكل عامل جذب لأعضاء هيئة التدريس. ١٠.ارتفاع تكلفة المواد والأجهزة اللازمة للعملية التعليمية والبحث العلمي على السواء.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(٥) – الجهاز الإداري	١٨.اهتمام الدولة بالجهاز الإداري وتطويره من خلال القوانين المنظمة مثل قانون الأحوال المدنية.	١١.وجود عجز شديد في الدرجات الوظيفية للجهاز الإداري بالمؤسسات التعليمية ١٢.الأنظمة الإدارية جامدة ومعوقة في العديد من الجوانب. ١٣.تزايد أعداد الجامعات الخاصة والأهلية مما يشكل عامل جذب لأعضاء الجهاز الاداري.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(٦) – الموارد المالية والمادية	١٩.حرص الدولة على تطوير البنية التحتية والبنية التكنولوجية الداعمة لعملية التدريس والتعلم والتحول الرقمي بالمؤسسات التعليمية وفقا لرؤية مصر ٢٠٣٠. ٢٠.توافر مشروعات ممولة مثل (التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد، والفاعلية التعليمية، .....) من وحدة إدارة مشروعات التطوير التابعة لوزارة التعليم العالي.	١٤.تواضع الإنفاق الحكومي بصفة عامة على التعليم الجامعي. ١٥.الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية وقلة الموارد المالية المتاحة بالكلية لدعم الخدمات التعليمية. ١٦.الاستقطاعات المحددة من إيرادات الكلية من وزارة المالية ووزارة التعليم العالي والجامعة تحد من استغلال الكلية لمواردها في تطوير العملية التعليمية من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(٧) – المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٢١.علاقات تعاون مع المؤسسات التعليمية والقطاعات المستفيدة في المجتمع. ٢٢.مبادرة (اتعلم في مصر) مما يتيح استقطاب أعداد أكبر من الطلاب الوافدين.	١٧.زيادة عدد كليات الطب الأهلية والخاصة المناظرة وتميز بعضها بالإمكانيات المادية والتكنولوجيا.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(٨) – التدريس والتعلم	٢٣. التطور المتزايد في وسائل الاتصالات، وفي تقنيات الوسائل التعليمية والتعليم الإليكتروني. ٢٤. إنشاء بنك المعرفة مما يتيح الفرصة للحصول على المجلات والأبحاث العملية. ٢٥. دعم الدولة المصرية للتحول الرقمي في نظام التعليم.	١٨. التكلفة المرتفعة للتقنيات التكنولوجية وتشغيلها وصيانتها في مجال التعليم مقارنة بالإنفاق المحدود على التعليم العالي.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(٩) – الطلاب والخريجون	٢٦. سياسات الترويج والقبول بمركز رعاية الوافدين بالجامعة يساهم في زيادة الأقبال على الكلية من الطلاب الوافدين. ٢٧. دخول الكلية في المجال الرقمي يتيح حزمة خدمات للخريجين منها (تقديم الشهادات أونلاين وتسهيل التقدم الي للدرجات العلمية ما بعد التخرج).	١٩. معايير القبول حتى الآن، في برامج المؤسسات التعليمية هي التحصيل الدراسي دون النظر إلى السمات الشخصية للطالب ومدى التناسب مع احتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(١٠) – البحث العلمي والأنشطة العلمية	٢٨. إصدار الدولة لبنك المعرفة، مما أدى إلى توفير مصدر غني للاطلاع على أحدث الأبحاث العلمية. ٢٩. اتفاقية STDFمع بنك المعرفة المصري الخاصة بالنشر الدولي الحر مما يزيد من فرص النشر في مجلات دولية ذات معامل تأثير عالي. ٣٠. تعدد وتنوع المؤتمرات العلمية المحلية والعالمية. ٣١. مساهمة الجامعة بجزء في تكلفة حضور المؤتمرات والدورات التدريبية مرة سنويا لكل عضو هيئة تدريس.	٢٠. ارتفاع تكلفة النشر الدولي. ٢١. ارتفاع تكلفة حضور المؤتمرات الدولية، وضعف الدعم المادي.

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
	٣٢.وجود مراكز متميزة في الجامعة تساهم في إجراء البحث العلمي. ٣٣.دعم الجامعة لتمويل المشروعات البحثية.	

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(١١) – الدراسات العليا	٣٤.زيادة الطلب على التعليم العالي بالكلية من جانب الطلاب ٣٥.وجود فرص لاستقطاب طلاب دراسات عليا من الطلاب الوافدين بالمرحلة الجامعية الأولى ٣٦.وجود فرص للإشراف المشترك مع جهات خارجية على الرسائل العلمية (هيئة البعثات وجهات التمويل الأخرى مثل DAD وخلافه.....)	٢٢.عدم منح طلاب الدراسات العليا تفرغاً من أعمالهم لمواصلة الدراسة. ٢٣.ارتفاع تكاليف ومتطلبات الدراسات العليا ٢٤.المنافسة الكبيرة من الجامعات الأخرى لاجتذاب الطلاب المتميزين من خريجي الجامعة. ٢٥.عدم وجود برامج مشتركة للدراسات العليا أو درجات معتمدة من جهات أجنبية ٢٦.إحجام رجال الأعمال عن دعم التعليم والبحث العلمي على مستوي البحوث الأساسية والتطبيقية ٢٧.ضعف التسويق للأبحاث وعدم وجود اتفاقيات مع منتجين للاستفادة مما ننتجه من أبحاث ٢٨.عدم وجود تواصل مع الجهات المصنعة للتجهيزات والأجهزة الطبية

المعيار	الفرص Opportunities	التهديدات Threats
(١٢) – المشاركة المجتمعية تنمية البيئة	٣٧.التطور التكنولوجي يتيح سهولة التواصل عبر البريد الإلكتروني ومواقع التواصل الاجتماعي للمستفيدين داخل وخارج مصر.	٢٩.تفشي جائحة كورونا وزيادة المسئولية المجتمعية على الكلية وأعضائها.

(٤) – مصفوفة عوامل البيئة الداخلية والخارجية

٤-١ مقارنة عوامل البيئة الداخلية والخارجية:

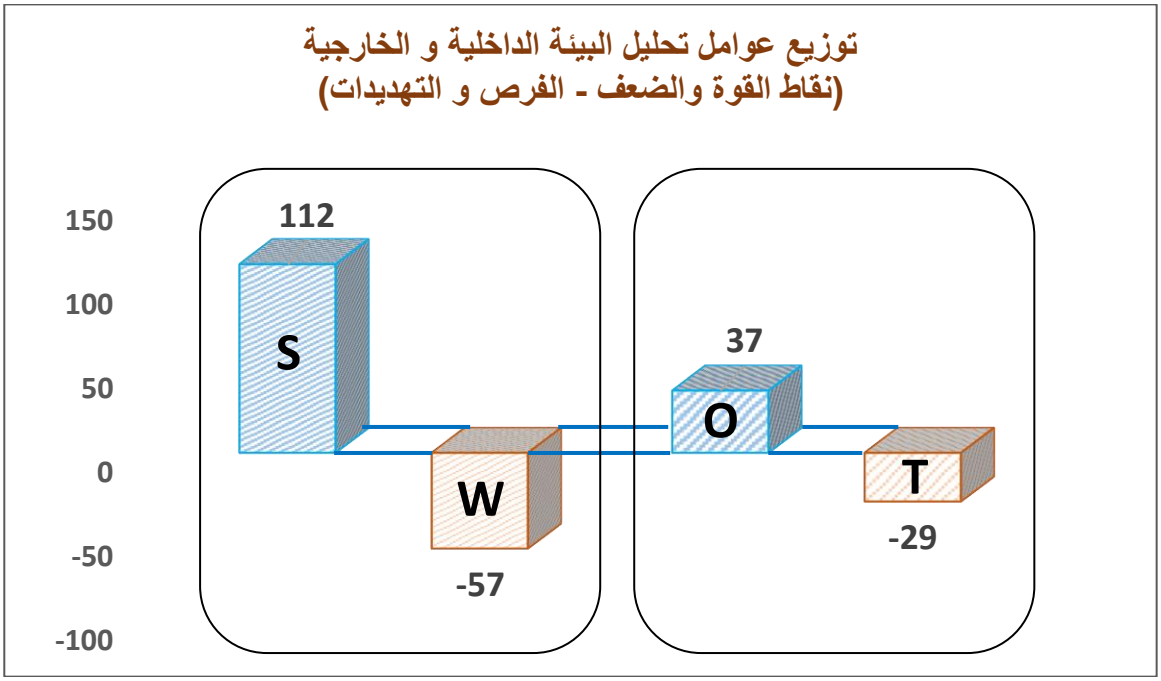
- بعد الانتهاء من دراسة وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية والخارجية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة والضعف والفرص والتهديدات وجب استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي.

ويمكن تلخيص نتائج تحليل عناصر البيئة الداخلية والخارجية، كما هو موضح بالجدول التالي:

المعيار	تحليل البيئة الداخلية		تحليل البيئة الخارجية	
	عدد نقاط القوة	عدد نقاط الضعف	عدد الفرص	عدد التهديدات
التخطيط الإستراتيجي	٦	٣	٣	٣
القيادة والحوكمة	١٥	٧	٧	٣
إدارة الجودة والتطوير	٤	٦	٤	١
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	٩	٤	٣	٣
الجهاز الإداري	٥	٦	١	٣
الموارد المالية والمادية	٨	٦	٢	٣
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٨	٣	٢	١
التدريس والتعلم	١١	٦	٣	١
الطلاب والخريجون	١٤	٣	٢	١
البحث العلمي والأنشطة العلمية	١٤	٤	٦	٢
الدراسات العليا	٩	٤	٣	٧
المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	٩	٥	١	١
مجموع العوامل	١١٢	٥٧	٣٧	٢٩

- يتضح من الجدول السابق لعدد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في البيئة الداخلية والخارجية للكلية بأن عدد نقاط القوة وصلت (١١٢) نقطة في مقابل (٥٧) نقطة ضعف وهذا يدل على وضع إستراتيجي جيد يتطلب خطط للاستقرار والتعزيز والتحسين، دون إغفال لنقاط الضعف التي تستوجب أن تتعامل معها الكلية بخطط علاجية وبرامج لمواجهتها والتغلب عليها، وعلى الجانب الآخر يتضح في البيئة الخارجية أن عدد الفرص المتاحة للكلية بلغت (٣٧) فرصة في مقابل (٢٩) تهديد وهو يعكس وضع إستراتيجي خارجي صعب يتطلب إستراتيجيات قوية وخطط للنمو والتوسع لاقتناص

الفرص المتاحة وبرامج لمواجهة التهديدات، والشكل التالي يوضح عومل البيئة الداخلية والخارجية من (نقاط قوة وضعف، فرص وتهديدات)



- ولكي يتم توضيح أهم العوامل في البيئة الداخلية والخارجية التي يجب أن تشملها الأولويات عند وضع الخطط والإستراتيجيات للتعامل تم إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية والخارجية وعرضها على القيادات بالكلية (إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية ومديري الوحدات والقيادات الإدارية) وذلك لوضع الوزن النسبي لكل نقطة من نقاط القوة، والضعف، والفرص، والتهديدات.
- بعد ذلك تم ترتيب العوامل الإستراتيجية (الداخلية والخارجية) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول يكون للنقطة ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير للنقطة ذات الوزن النسبي الأصغر، وذلك لاختيار أهم النقاط (أول ٥ عوامل) في كل مصفوفة.

تم حساب الوزن المرجح لأهم العوامل الإستراتيجية من خلال الخطوات التالية:

٤-٢ حساب الوزن المرجح لأهم العوامل الإستراتيجية:

٤-٢-١ بالنسبة للبيئة الداخلية:

- تم تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (بحيث يكون مجموعها ٠,٥) وكل نقطة من نقاط الضعف (بحيث يكون مجموعها ٠,٥) على أن يكون المجموع الكلي للوزن النسبي لكل من نقاط القوة والضعف (١)، وذلك وفقا لاستبيان تحديد الوزن النسبي لنقاط القوة والضعف الذي تم توزيعه بتاريخ ٢٠٢٠/١١/١٥ على (إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية ومديري الوحدات والقيادات الإدارية).
- تم حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة أو الضعف بضرب الوزن النسبي في معامل خاص حسب قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة أو التغلب على نقطة الضعف والذي تم تحديده خلال جلسة العصف الذهني التي تمت مع (إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية ومديري الوحدات والقيادات الإدارية) بتاريخ ٢٠٢٠/١١/٢٢ **كما يلي:**

	الوزن النسبي ×			
	(٤)	(٣)	(٢)	(١)
نقاط القوة (% للقدرة على الاستفادة)	٩٠% - ١٠٠%	٧٥% - ٩٠%		
نقاط الضعف (% للقدرة على التغلب)			٩٠% - ١٠٠%	٧٥% - ٩٠%

- وذلك لترتيب نقاط القوة والضعف حسب الوزن المرجح ترتيبا تنازليا وفقا لنتائج تحليل الاستبيان وتحديد الوزن المرجح بحيث تكون النقاط الأعلى وزن مرجح في المقدمة لاختيار أهم (٥ عوامل مرجحة) لنقاط القوة والضعف بالكلية.
- تم جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف (أهم ٥ بكل منها) للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية في البيئة الداخلية وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (وكلما أقترب من ٣ كانت قوة الموقف الداخلي للكلية كبيرة والعكس)

٤-٢-٢ بالنسبة للبيئة الخارجية:

- تم تحديد وزن نسبي لكل فرصة من الفرص (بحيث يكون مجموعها ٠.٥) وكل تهديد من التهديدات (بحيث يكون مجموعها ٠.٥) على أن يكون المجموع الكلي للوزن النسبي لكل من الفرص والتهديدات (١)، وذلك وفقا لاستبيان تحديد الوزن النسبي للفرص والتهديدات الذي تم توزيعه بتاريخ ٢٠٢٠/١١/١٥ على (إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية ومديري الوحدات والقيادات الإدارية).
- تم حساب الوزن المرجح لكل فرصة من الفرص أو تهديد من التهديدات بضرب الوزن النسبي في معامل خاص حسب قدرة الكلية على استغلال الفرصة أو التعامل مع التهديد والذي تم تحديده خلال جلسة العصف الذهني التي تمت مع (إدارة الكلية ورؤساء الأقسام العلمية ومديري الوحدات والقيادات الإدارية) بتاريخ ٢٠٢٠/١١/٢٢ **كما يلي:**

	الوزن النسبي ×			
	(٤)	(٣)	(٢)	(١)
الفرص (% للقدرة على الاستغلال)	٩٠% - ١٠٠%	٧٥% - ٩٠%		
التهديدات (% للقدرة على التعامل)			٩٠% - ١٠٠%	٧٥% - ٩٠%

- وذلك لترتيب الفرص والتهديدات حسب الوزن المرجح ترتيباً تنازلياً وفقا لنتائج تحليل الاستبيان وتحديد الوزن المرجح بحيث تكون الفرص أو التهديدات الأعلى وزن مرجح في المقدمة لاختيار أهم (٥ عوامل مرجحة) للفرص والتهديدات.
- تم جمع الأوزان المرجحة لكل من الفرص والتهديدات (أهم ٥ بكل منها) للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية في البيئة الخارجية وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (وكلما أقترب من ٣ كانت العملية التعليمية بالكلية جذابة والعكس)

٤-٣ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (قوة – ضعف)

مجالات القوة	الوزن النسبي	التأثير (٣ – ٤) *	القوة المرجعية **	التعليق
تفعيل لائحة البرنامج التكاملي بنظام النقاط المعتمدة (٥+٢)	٠,١٠٥	٤	٠,٤٢٠	إعداد خريج ذو تنافسية اعلى
وجود أعضاء هيئة تدريس مشهود لهم بالكفاءة على المستوي المحلي والاقليمي	٠,٠٩٦	٤	٠,٣٨٤	يزيد من السمعة الأكاديمية للكلية
وجود نظام ووحدة لضمان الجودة والتطوير المستمر	٠,١١١	٣	٠,٣٣٣	الوصول إلى الاعتماد
فاعلية وحدة التعليم الطبي المستمر في تأهيل الطلاب والخريجين لسوق العمل	٠,١١١	٣	٠,٣٣٣	رفع كفاءة الطلاب وتأهيل الخريجين للمنافسة في سوق العمل
تمتلك الكلية رصيداً متميزاً من الخدمات في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٠,٠٩٥	٣	٠,٢٨٥	علاقة قوية مع المجتمع المحيط
مجالات الضعف	**الوزن النسبي**	**التأثير (٣ – ٤) ***	**القوة المرجعية ****	**التعليق**
ضعف الامكانيات لتنفيذ الاليات غير تقليدية للتعلم مثلE-Learning	٠,٠٨٩	٢	٠,١٧٨	يقلل من فرص تحقيق نواتج التعلم
عدم توافر مخصصات مالية ثابتة لوحدة ضمان الجودة للصرف على أنشطتها	٠,٠٨٩	٢	٠,١٧٨	عدم ضمان استمرارية أعمال الجودة بالكلية
وجود عجز كمي ونوعي في تجهيزات المعامل بصفة عامة ومعمل الأبحاث المركزي بصفة خاصة.	٠,١٠٨	١	٠,١٠٨	التأثير على كفاءة البحث العلمي والابتكار والتدريب العملي للطلاب
ضعف معامل التأثير الخاص بمجلة الكلية.	٠,٠٩٨	١	٠,٠٩٨	يقلل من إيرادات المجلة
عدم تفعيل لجنة مناهج بالكلية	٠,٠٩٨	١	٠,٠٩٨	عدم متابعة اداء البرامج
الإجمالي			٢,٤١٥	

* يحدد التأثير وفقاً لقدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة أو التغلب على نقطة الضعف كما سبق توضيحه

** كلما اقتربت القوة المرجعية من (٣) كانت العملية التعليمية جذابة والعكس صحيح

٤-٤ مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (فرص – تهديدات)

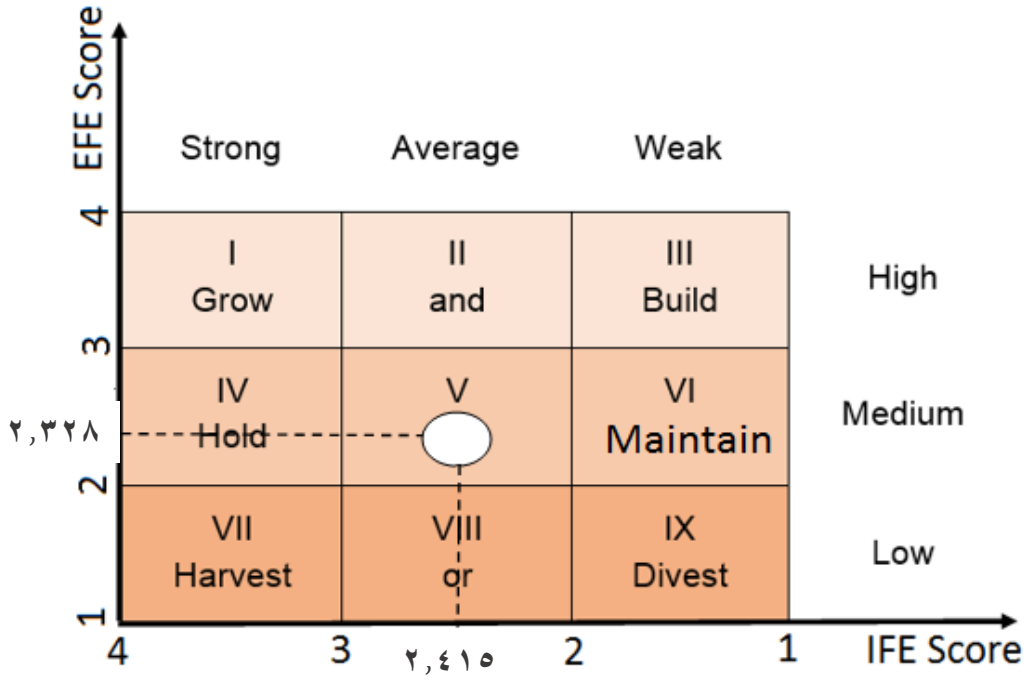
مجالات الفرص	الوزن النسبي	التأثير (٣ – ٤) *	القوة المرجعية **	التعليق
وجود فرص للإشراف المشترك مع جهات خارجية على الرسائل العلمية (هيئة البعثات وجهات التمويل الأخرى مثل DAAD وخلافه.....)	٠,١٢٧	٤	٠,٥٠٨	رفع تصنيف الكلية على المستوى الدولي
التطور المتزايد في وسائل الاتصالات، وفي تقنيات الوسائل التعليمية والتعليم الإليكتروني.	٠,١٠٤	٣	٠,٣١٢	تطوير البيئة التعليمية والبحثية الداعمة
اتفاقية STDF مع بنك المعرفة المصري الخاصة بالنشر الدولي الحر مما يزيد من فرص النشر في مجلات دولية ذات معامل تأثير عالي.	٠,١٠٤	٣	٠,٣١٢	
مبادرة (اتعلم في مصر) مما يتيح استقطاب أعداد أكبر من الطلاب الوافدين.	٠,١٠٤	٣	٠,٣١٢	زيادة موارد الكلية
توافر مشروعات ممولة مثل (الاعتماد الدولي للبرامج، الاعتماد الدولي للمعامل، .....) من وحدة إدارة مشروعات التطوير التابعة لوزارة التعليم العالي.	٠,١٠٤	٣	٠,٣١٢	الحصول على الاعتماد الدولي
مجالات التهديد	**الوزن النسبي**	**التأثير (٣ – ٤) ***	**القوة المرجعية ****	**التعليق**
التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة يؤثر على قدرة الكلية على تنفيذ أهدافها.	٠,١١٥	٢	٠,٢٣٠	محدودية تحقيق الكلية لأهدافها
زيادة عدد كليات الطب المناظرة المعتمدة وتميز بعضها بالإمكانيات المادية والتكنولوجيا.	٠,١٢٣	١	٠,١٢٣	يقلل من تصنيف الكلية على المستوى القومي
التكلفة المرتفعة للتقنيات التكنولوجية وتشغيلها وصيانتها في مجال التعليم مقارنة بالإنفاق المحدود على التعليم.	٠,١١٦	١	٠,١١٦	يحد من فرص الكلية في مواكبة المستجدات
الاستقطاعات المحددة من إيرادات الكلية تحد من استغلال الكلية لمواردها في تطوير العملية التعليمية من دخل الوحدات ذات الطابع الخاص.	٠,١٠٣	١	٠,١٠٣	يقلل من ايرادات الكلية من الموارد الذاتية
الإجمالي			٢,٣٢٨	

* يحدد التأثير وفقاً لقدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة او التغلب على نقطة الضعف كما سبق توضيحه

** كلما اقتربت القوة المرجعية من (٣) كانت العملية التعليمية جذابة والعكس صحيح

٤-٥ الوضع الحالي للكلية:

- تشير مصفوفة عوامل البيئة الداخلية (القوة والضعف) إلى أن تأثير مجالات القوة أكبر من تأثير مجالات الضعف مما يؤدي إلى تقليل أو السيطرة على نقاط الضعف على المدى القصير، بينما مصفوفة عوامل البيئة الخارجية تشير إلى أن تأثير الفرص أكبر إلى حد ما من تأثير التهديدات، وإن كانت التهديدات تمثل مشاكل لابد من مواجهتها حتى يمكن التغلب عليها على المدى الطويل، والاستفادة من الفرص بطريقة أفضل.
- وبمطابقة مصفوفتي عوامل البيئة الداخلية والخارجية من خلال IE- Matrix، فإن مجموع تأثير نقاط القوة والضعف بمصفوفة عوامل البيئة الداخلية وقد بلغت (٢,٤١٥) ومجموع تأثير الفرص والتهديدات بمصفوفة عوامل البيئة الخارجية والتي بلغت (٢,٣٢٨) قد تقابلا في الخلية الخامسة (V) كما بالشكل التالي:



- وبذلك يكون الإستراتيجيات المناسبة للكلية هي الاستقرار Hold & Maintain مع مراعاة البدائل الاستراتيجية الأخرى، وقد تم مناقشة مصفوفة التحليل البيئي مع جميع الأطراف المعنية (داخلياً وخارجياً) في الاجتماع بتاريخ ٢٠٢٠/١١/٢٩، واعتمدت نتائجه بمجلس الكلية بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/١٣، وتم نشر هذه النتائج بمخاطبة الأقسام العلمية ووضعها على الموقع الإلكتروني للكلية.

٤-٦ مصفوفة البدائل الاستراتيجية:

إستراتيجية نمو وتوسع (S+O)	إستراتيجية تحسين وتطوير (W+O)
• تطوير البرامج والمقررات الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل. • التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة • تطوير برامج الدراسات العليا وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل • تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة • تجديد شهادة الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. • الحصول على شهادة المطابقة مع متطلبات المواصفة القياسية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١.	• تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج المرحلة الجامعية الأولى • رفع كفاءة الوحدات العلاجية والخدمية بالكلية • تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات • دعم البنية التقنية بالكلية، بما يضمن ميكنة الأعمال الإدارية وإعداد وتحديث قواعد البيانات الشاملة • زيادة فاعلية الموقع الإلكتروني للكلية • تطوير المجلة العلمية للكلية، ورفع معامل التأثير لها • الحصول على مركز متقدم في مسابقات التميز للمؤسسات التعليمية
إستراتيجية الثبات والاستقرار (S+T)	**إستراتيجية الانكماش (W+T)**
• تطوير وتعزيز الأداء الوظيفي • تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري. • دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة • تنمية جدارات الباحثين في العلوم الطبية • إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين	• لا يوجد

(٥) – دراسة الوضع التنافسي للكلية وتحديد السمات المميزة

تسعي الكلية لتحقيق الميزة التنافسية بصفتها مؤسسة تعليمية تضع أهم أولوياتها الوضع التنافسي بينها وبين الكليات المناظرة الأخرى وذلك من خلال:

٥-١ دراسة الوضع التنافسي للكلية:

٥-١-١ منهجية إعداد دراسة الوضع التنافسي:

- وضع فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية بالتعاون مع عدد من الخبراء من بعض كليات الطب البشري بالجامعات المختلفة، خلال ورشة العمل التي تم عقدها بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٨، عدد من البنود لدراسة الوضع التنافسي بين الكليات المختلفة للطب البشري.
- بناء على اجتماع فريق التخطيط الاستراتيجي، تم تحديد وزن نسبي لكل نقطة من النقاط الخاصة ببنود دراسة الوضع التنافسي بين الكليات بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لكل النقاط بقطاع ما مساوياً الواحد الصحيح.
- تم دراسة الوضع الحالي بالكليات التي شملتها الدراسة في ضوء القطاعات الخمسة سابقة الذكر، وتحديد ترتيب لكل نقطة من نقاط الوضع التنافسي (من ١:٤) حسب حالة كل كلية.
- تم حساب النقاط المرجحة (الترتيب × الوزن النسبي) لكل نقطة من نقاط الوضع التنافسي، وتحويل النقاط المرجحة الإجمالية لكل قطاع بكل كلية إلى نسبة مئوية.
- تم تحديد سمات الكلية المميزة في ضوء النتائج بالمقارنة مع الكليات التي شملتها الدراسة في بنود المقارنة بالقطاعات المختلفة.

٥-١-٢ بنود دراسة الوضع التنافسي بالقطاعات المختلفة:

- الجدول التالي يوضح عدد بنود المقارنة بكل قطاع من قطاعات الكلية وفقاً لاستمارات تحليل الوضع التنافسي المعدة من قبل الفريق، والمتوافق عليها خلال ورشة العمل التي تم عقدها بتاريخ ٢٠٢٠/١٢/٨:

	قطاع التعليم والطلاب	قطاع الدراسات العليا	قطاع البحث العلمي	قطاع خدمة المجتمع	قطاع القدرة المؤسسية
عدد النقاط المرجحة	١١	١٢	١١	٨	٩

٥-٢ السمات المميزة للكلية:

في ضوء دراسة الوضع التنافسي للكلية بين عدد من الكليات المناظرة للطب البشري بالجامعات المصرية الحكومية والخاصة (القاهرة، عين شمس، طنطا، بنها، الزقازيق، ٦ أكتوبر)، استخلص فريق التخطيط الاستراتيجي بعض السمات التي تميز كلية الطب بجامعة المنوفية عن نظيراتها في جامعات أخرى تتمثل في النقاط الآتية:

٥-٢-١ في قطاع التعليم والطلاب:

- نسبة عدد اعضاء هيئة التدريس: عدد الطلاب ببرامج الكلية في المرحلة الجامعية الأولى تتفق مع المعايير المرجعية التي حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- يتوافر بالكلية عدد كافي من المعامل المجهزة بما يخدم العملية التعليمية ويتفق مع إعداد الطلاب.
- يوجد بالكلية معمل مركزي يتوافر به أجهزة حديثة تخدم العملية التعليمية.
- تطبق الكلية استراتيجيات تدريس وتعلم غير تقليدية مثل: Problem Based, Problem Solving, Case Study
- تستفيد الكلية من توافر مركز للاختبارات الإلكترونية بالكلية
- تمتاز الكلية بتزايد نسبة الطلاب الوافدين سنويا
- تحول رقمي لكل المقررات الدراسية بالبرنامج التكاملي (٥+٢)
- تبنت الكلية لبرامج المرحلة الجامعية الأولى المعايير القومية الأكاديمية المرجعية NARS
- يتوافر عدد من المستشفيات الجامعية المتخصصة داخل وخارج نطاق الجامعة

٥-٢-٢ في قطاع الدراسات العليا:

- نسبة عدد أعضاء هيئة التدريس: عدد الطلاب ببرامج الكلية في المرحلة الجامعية الأولى تتفق مع المعايير المرجعية التي حددتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- توفر الكلية تدريب لأطباء الزمالة بالمستشفيات الجامعية
- تنوع برامج الدراسات العليا، ووجود برامج دكتوراه في التخصصات الدقيقة مثل (جراحة الاطفال، جراحة المخ والاعصاب، .....)

٥-٢-٣ في قطاع البحث العلمي:

- تطور الإنتاج البحثي لأعضاء هيئة التدريس متضمنة معدلات النشر المحلي والدولي.
- بتوافر بالكلية معمل مركزي مجهز لخدمة البحث العلمي
- اعتمدت الكلية خطة بحثية متكاملة ومفعلة وترتبط بخطة الجامعة البحثية
- توفر الكلية دورية علمية محكمة (مجله للكلية)
- تحرص الكلية على عقد مؤتمر سنوي
- فاعلية لجنة اخلاقيات البحث العلمي مفعله
- عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس في لجان الترقيات
- نشر كثير من الابحاث الدولية في مجلات ذات معامل تأثير مرتفع

٥-٢-٤ <u>في قطاع خدمة المجتمع</u>:

- موقع الكلية الجغرافي يتيح تردد المرضي لتلقي الخدمات العلاجية، كما أنها الوحيدة بالمحافظة.
- يوجد بالكلية هيكل إداري معتمد لخدمة المجتمع يتمثل في لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ملحق بالكلية عدد من المستشفيات الجامعية، وعيادات خارجية متخصصة لخدمة المرضى وصرف العلاج
- توفر وحدة التعليم الطبي المستمر تأهيل دوري للأطباء
- فاعلية وحدة مكافحة العدوى
- تزايد عدد القوافل الطبية الجامعية التي تشارك بها الكلية سنوياً

٥-٢-٥ <u>في القدرة المؤسسية:</u>

- الهيكل التنظيمي المعتمد للكلية ملائم لتحقيق الرؤية والرسالة
- دليل التوصيف الوظيفي مفعل ومعلن بموقع الكلية
- يتضمن الهيكل التنظيمي للكلية وحدات متخصصة (وحدة الخريجين، وحدة الطب الشرعي والسموم، ....)
- توفر الكلية عدد من المستشفيات الجامعية التخصصية
- قاعات التدريس كافية للطلبة وجيدة التهوية ويتم تعقيمها بشكل دوري وتخضع لمواصفات NORMS، ويتوافر بها عوامل الأمن والسلامة

(٦) – دراسة تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول

الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالي والمستهدف الوصول إليه، وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية. وبناءاً عليه، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف.

وتتبع الكلية لإجراء تحليل الفجوة أسلوب التحليل الكمي والتحليل الكيفي:

أولا– التحليل الكمي:

- ويعتمد التحليل الكمي هنا على مقارنة عناصر البنية التعليمية بما تتضمنه من موارد بشرية ومادية وتجهيزات بالمعايير الوصفية (NORMS) التي أعدتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وذلك باعتبار هذه العناصر جزءاً أساسيا من المنظومة التعليمية الذي يجب أن يتوفر بها الحد الأدنى من الشروط الواجب توافرها لضمان جودة العملية التعليمية وسلامة وأمان ورضا الطلاب والعاملين وأعضاء هيئة التدريس وكل أطراف العملية التعليمية.
- وقد أتمت الكلية التحليل الكمي للفجوة باتخاذ (NORMS) كمرجعية أساسية، وأعدت التقرير الدال على ذلك في دراسة تحليل الفجوة للتسهيلات التعليمية والمعتمدة من مجلس الكلية والمرفقة بمعيار الموارد المادية.

ثانياً– التحليل الكيفي:

- استندت دراسة الفجوة إلى نتائج التحليل البيئي وكذلك تقارير زيارات المتابعة واللقاءات مع المستفيدين ومختلف الأطراف ذات الصلة، ومن ثم فقد تم في ضوء ما تقدم تحديد الفجوة ما بين: الوضع الراهن للكلية وبين ما تسعي الكلية إلى تحقيقه من أهداف مستقبلية.
- ولقد أظهر التحليل وجود فجوة بين الوضع الحالي للكلية والأهداف الإستراتيجية **تتمثل في العناصر التالية:**

الوضع الراهن	الوضع المستهدف
الكلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	الحفاظ على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
بدء العمل بلائحة البرنامج التكاملي (٥+٢) وظهور عدد من المشكلات في التطبيق	المراجعة الدورية للبرنامج بالاستعانة بمقيمين داخليين وخارجيين، بما يضمن جودة الأداء بالبرنامج

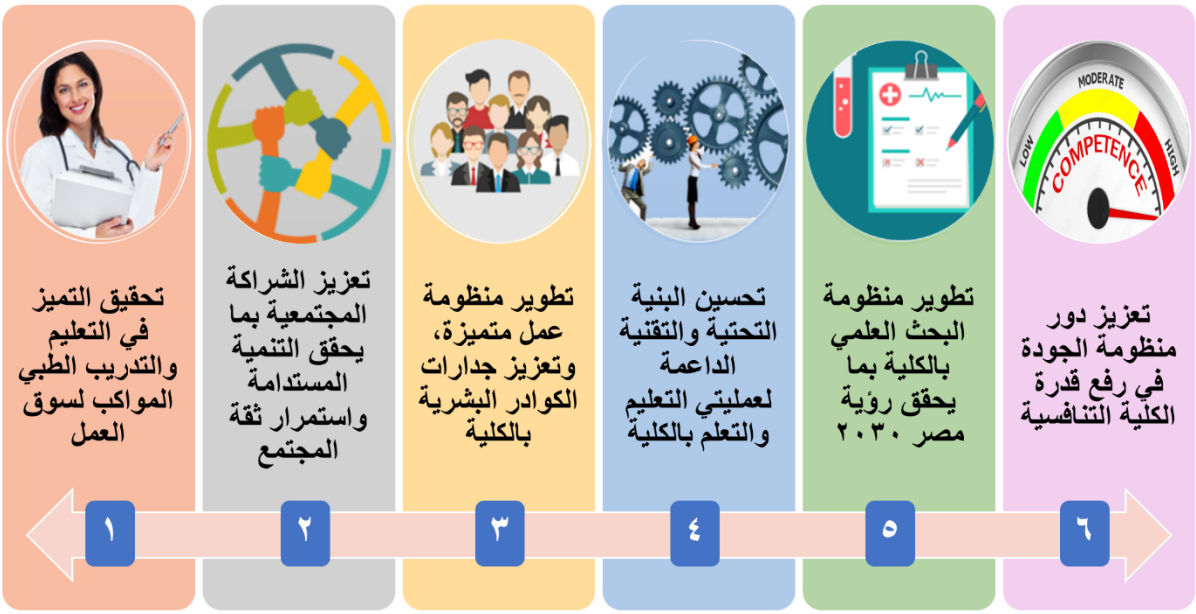
برامج متنوعة للدراسات العليا، لم تبن في ضوء احتياجات المجتمع الفعلية	إعداد دراسات معتمدة لاستقراء سوق العمل وتحديث برامج الدراسات العليا في ضوء هذه الدراسات
عدم وجود برامج بالكلية بالاشتراك مع جهات دولية	إعداد لائحة لبرنامج تعليمي بالشراكة مع أحد الجهات التعليمية الدولية المعتمدة
أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بحاجة إلى تدريب على الأساليب المتعددة للتدريس والتقويم	توفير البرامج التدريبية المناسبة وقياس مردود التدريب
لا يوجد آليات للمساءلة والمحاسبة	وضع آليات للمساءلة والمحاسبة وتفعيلها
قصور الأداء الإداري	رفع كفاءة الأداء الإداري بالكلية من خلال التدريب وقياس مردوده
غياب معايير موضوعية لتقييم الأداء لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم واعضاء الجهاز الإداري	وضع معايير موضوعية لتقييم الأداء ومتابعة تنفيذها، وتنفيذ أليات للثواب والعقاب
عدم ملائمة أعداد وتخصصات العاملين ببعض الأقسام لأعمالهم	إعادة توزيع العاملين بما يتناسب مع مؤهلاتهم واحتياجات الأقسام
عدم فاعلية بعض الوحدات ذات الطابع الخاص في توفير مصادر التمويل الذاتية الكافية	إعادة هيكلة الوحدات ذات الطابع الخاص بما يحقق تنمية الموارد الذاتية للكلية، ويلبي احتياجات المجتمع
عدم فاعلية بعض الكيانات المستحدثة بما يدعم عملية التعليم والتعلم في ضوء المستجدات	زيادة فاعلية الكيانات المستحدثة بالهيكل التنظيمي مثل القياس والتقويم، والتعلم الاليكتروني، ....

- وقد أتمت الكلية خطة لسد الفجوة في التسهيلات التعليمية واعتمدت من مجلس الكلية.

(٧)– الأهداف الإستراتيجية للكلية:

- قامت الكلية بعرض ومناقشة الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية مع القيادات وخبراء الكلية وذلك في ورشة عمل بحضور بعض الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية، وتتمثل هذه الأطراف في (قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة تدريس وإداريين وطلاب وأعضاء من المجتمع الخارجي وجهات التوظيف) ومن خلال المناقشات وتبادل الآراء واحترام الرأي والرأي الآخر والعصف الذهني تم الموافقة على الصيغة النهائية.
- وقد قام فريق ادارة التخطيط الاستراتيجي بتحليل الأهداف الاستراتيجية للتعرف على مدى إسهامها في تحقيق رسالة الكلية، وأنها تعكس مدي وعي الكلية بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية، وقد تم عرضها في ورشة عمل بحضور كل من القيادات ولجنة الحكماء وبعض أعضاء هيئة التدريس والمعاونين المهتمين بالجودة، كما قام فريق عمل التخطيط بعقد ورشة عمل بحضور كل من القيادات الأكاديمية والإدارية ولجنة الخبراء وبعض أعضاء هيئة التدريس والمعاونين، وذلك لعرض ومناقشة أهدافها الاستراتيجية، وللتأكد من وضوحها وقابليتها للتحقق من خلال اقتراح للأنشطة التنفيذية التي تحققها والقابلة للقياس وفق الجدول الزمني للخطة، وقد تم نشر الأهداف الاستراتيجية المحدثة على الموقع الالكتروني للكلية ومن خلال بنرات في أماكن تجمع الطلاب وفي أدلة الكلية وفي الأقسام العلمية.

<u>الغايات العامة للكلية:</u>


تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل
١
تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع
٢
تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية
٣
تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية
٤
تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠
٥
تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية
٦
MODERATE
LOW
HIGH
COMPETENCE

الأهداف الاستراتيجية للكلية:

الغاية الأولى	:	تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الإستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(١) تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل	(١-١)	تطوير البرامج والمقررات الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل.	(١-١-١)	استقراء سوق العمل حول برامج المرحلة الجامعية الأولى بنهاية عام ٢٠٢٢
			(١-١-٢)	تطوير اللائحة الدراسية للمرحلة الجامعية الاولى بنهاية عام ٢٠٢٣
			(١-١-٣)	استحداث برامج تعليمية جديدة مع جهات دولية مشتركة بنهاية عام ٢٠٢٥
	(١-٢)	تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج المرحلة الجامعية الأولى	(١-٢-١)	تطوير واستحداث كيانات لدعم التدريس والتعلم والتقويم بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(١-٢-٢)	تحديث سياسات التدريس والتعلم والتقويم بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(١-٢-٣)	بناء منظومة التدريب الميداني تدعم برامج الكلية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(١-٢-٤)	تحديث منظومة تدريب الامتياز بنهاية عام ٢٠٢٤
			(١-٢-٥)	دعم التحول الرقمي لمصادر التعليم والتعلم بنهاية عام ٢٠٢٥

الغاية الثانية	:	تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الإستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٢) تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع	(٢-١)	رفع كفاءة الوحدات العلاجية والخدمية بالكلية	(٢-١-١)	دراسة الوضع الحالي للوحدات العلاجية والخدمية بنهاية عام ٢٠٢١
			(٢-١-٢)	إحلال وتجديد المراكز والوحدات العلاجية والخدمية بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٢-١-٣)	استحداث وحدات علاجية وخدمية في ضوء متطلبات المجتمع بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٢-١-٤)	تسويق الوحدات العلاجية والخدمية بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٢-٢)	التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة	(٢-٢-١)	دراسة مشكلات المجتمع والبيئة بنهاية عام ٢٠٢١
			(٢-٢-٢)	تفعيل آليات لضمان مشاركة منظمات سوق العمل ومؤسسات المجتمع المدني في صنع القرار بنهاية عام ٢٠٢٢
			(٢-٢-٣)	تعزيز دور الكلية في علاج مشكلات المجتمع بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٢-٢-٤)	دعم دور الكلية في نشر الوعي الصحي والبيئي بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٢-٢-٥)	التوسع في عدد الشراكات بين الكلية وقطاعات المجتمع ذات الصلة بنهاية عام ٢٠٢٥

الغاية الثالثة	:	تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الإستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٣) تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية	(٣-١)	تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.	(٣-١-١)	إنشاء وتفعيل عدد من الوحدات المستحدثة بالهيكل التنظيمي بنهاية عام ٢٠٢٢
			(٣-١-٢)	تحديث الهيكل التنظيمي بالكلية في ضوء المستجدات بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٣-١-٣)	مراجعة وتطوير دليل الوصف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية في ضوء المستجدات بنهاية عام ٢٠٢٣
	(٣-٢)	تطوير وتعزيز الأداء الوظيفي	(٣-٢-١)	تطوير منظومة تقييم أداء وقياس رأي الموارد البشرية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٣-٢-٢)	تعظيم الاستفادة من منظومة تقييم الاداء وقياس الرأي في رفع كفاءة الأداء بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٣-٣)	تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري	(٣-٣-١)	رصد الاحتياجات التدريبية للكوادر البشرية في ضوء الجدارات المستجدة بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٣-٣-٢)	تأهيل مدربين وخلق وتطوير حقائب تدريبية مواكبة للاحتياجات بنهاية عام ٢٠٢٤
			(٣-٣-٣)	تنفيذ ٧٠% من البرامج التدريبية المخططة سنويا

الغاية الرابعة	:	تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الإستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٤) تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية	(٤-١)	دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة	(٤-١-١)	دراسة الوضع الحالي والاحتياجات الفعلية للبنية التحتية والتجهيزات للكلية بنهاية عام ٢٠٢١
			(٤-١-٢)	الانتهاء من استكمال أعمال الانشاء والتشييد والاحلال لمبنى الكلية بنهاية ٢٠٢٥
			(٤-١-٣)	رفع الكفاءة التشغيلية للمباني والتجهيزات في ضوء معايير الجودة بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٤-١-٤)	تحقيق معايير الأمن والسلامة وإدارة المخاطر في بيئة العمل بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٤-٢)	دعم البنية التقنية بالكلية، بما يضمن ميكنة الأعمال الإدارية وإعداد وتحديث قواعد البيانات الشاملة	(٤-٢-١)	دعم خدمات الانترنت وتكنولوجيا المعلومات بالكلية بنهاية ٢٠٢٣
			(٤-٢-٢)	إنشاء نظام متكامل لإدارة قواعد البيانات المميكنة بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٤-٣)	زيادة فاعلية الموقع الإلكتروني للكلية.	(٤-٣-١)	دراسة الوضع الحالي للموقع بنهاية ٢٠٢١
			(٤-٣-٢)	تحديث الموقع الإليكتروني للكلية بنهاية عام ٢٠٢٢
			(٤-٣-٣)	زيادة فاعلية الموقع الإليكتروني في دعم منظومة العمل الأكاديمي والإداري بالكلية بنهاية ٢٠٢٥

الغاية الخامسة	:	تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية		الأهداف الاستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)
(٥) تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠	(٥-١)	تطوير برامج الدراسات العليا وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل	(٥-١-١)	استقراء سوق العمل حول برامج الدراسات العليا بنهاية عام ٢٠٢٤
			(٥-١-٢)	تطوير اللائحة الدراسية للدراسات العليا بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٥-٢)	تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة	(٥-٢-١)	دراسة مشكلات المجتمع الصحية بنهاية عام ٢٠٢١
			(٥-٢-٢)	حصر المجالات البحثية المقترحة من الاقسام العلمية بنهاية عام ٢٠٢٢
			(٥-٢-٣)	تحديث الخطة البحثية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣
			(٥-٢-٤)	تفعيل آليات معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٥
	(٥-٣)	تنمية جدارات الباحثين في العلوم الطبية	(٥-٣-١)	وضع ومتابعة تنفيذ خطط تدريب سنوية لتنمية قدرات الباحثين بنهاية ٢٠٢٥
			(٥-٣-٢)	رفع الوعي لدى الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي بنهاية ٢٠٢٥
	(٥-٤)	إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.	(٥-٤-١)	وضع وتفعيل آليات للدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٥-٤-٢)	وضع وتفعيل آليات لدعم النشر العلمي للباحثين بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٥-٤-٣)	استحداث كيانات حاضنة للأبحاث العلمية ودعم الابتكار بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٥-٤-٤)	وضع وتفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول على بعثات علمية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٥-٤-٥)	تعزيز مشاركة الباحثين في المؤتمرات العلمية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٥-٤-٦)	وضع وتفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول مشروعات بحثية ممولة بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٥-٥)	تطوير المجلة العلمية للكلية، ورفع معامل التأثير لها	(٥-٥-١)	تطوير مجلة الكلية وتعزيز معامل التأثير بنهاية عام ٢٠٢٥

الغاية السادسة	:	تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الاستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٦) تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية	(٦-١)	تجديد شهادة الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	(٦-١-١)	متابعة تنفيذ خطة التحسين في ضوء تقرير زيارة الاعتماد السابقة بنهاية عام ٢٠٢١
			(٦-١-٢)	التحديث الدوري لممارسات استيفاء معايير الاعتماد المؤسسي بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٦-١-٣)	التقدم بملف الاعتماد الي الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بنهاية عام ٢٠٢٤
	(٦-٢)	الحصول على مركز متقدم في مسابقات التميز للمؤسسات التعليمية	(٦-٢-١)	نشر ثقافة التميز بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٦-٢-٢)	إنشاء كيانات داعمة لممارسات التميز بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٦-٢-٣)	استيفاء متطلبات التقدم لجوائز التميز المختلفة بنهاية ٢٠٢٥
	(٦-٣)	الحصول على شهادة المطابقة مع متطلبات المواصفة القياسية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١	(٦-٣-١)	دراسة لوضع الحالي للكلية في ضوء بنود مواصفة الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١ بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٦-٣-٢)	استقبال زيارة الشركة المانحة والحصول على الشهادة بنهاية عام ٢٠٢٥

(٨) – ارتباط استراتيجية الكلية بالخطة الاستراتيجية لجامعة المنوفية

- **الغايات الإستراتيجية لجامعة المنوفية ٢٠٢٠ – ٢٠٣٠ والأهداف المنبثقة:**

الغاية الأولى: تطوير واستثمار قدرات الجامعة وإمكاناتها	
١-١	– إعادة الهيكلة الإدارية والتنظيمية للجامعة للارتقاء بمستوى الخدمات الجامعية.
١-٢	– تطوير القدرات التسويقية لدعم وتنمية الموارد الذاتية للجامعة وتنميتها.
١-٣	– تطوير البنية التحتية الالكترونية الداعمة للتحول الرقمي.
١-٤	– تطوير منظومة الرعاية الصحية والاجتماعية للعاملين بالجامعة.
الغاية الثانية: خريج متميز مواكب لسوق العمل	
٢-١	– تطوير البرامج الدراسية بما يتوافق مع مستجدات العلم والتكنولوجيا الحديثة واحتياجات سوق العمل.
٢-٢	– التطوير المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنمية قدراتهم.
٢-٣	– استحداث أنشطة طلابية وتطوير نظم الرعاية الصحية والاجتماعية لتحقيق رضا الطلاب.
٢-٤	– تطوير نظم القياس والتقويم بالجامعة.
٢-٥	– تعزيز الشراكة بين الجامعة والجامعات الأخرى إقليميا ودوليا في مختلف الأنشطة.
٢-٦	– تحديث أساليب التعليم والتعلم.
٢-٧	– تطوير السياسات والنظم الداخلية لقبول وتوزيع وتحويل الطلاب على كليات ومعاهد الجامعة.
٢-٨	– توفير مقومات ربط الخريجين بمؤسسات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولي وتوطيد العلاقات معها.
٢-٩	– توفير بيئة داعمة للإبداع والابتكار وريادة الأعمال.
الغاية الثالثة: بحث علمي متميز يلبي احتياجات التنمية المستدامة	
٣-١	– تطوير برامج دراسات عليا تتناسب مع احتياجات المجتمع ومؤسساته في إطار أهداف التنمية المستدامة للدولة.
٣-٢	– تطوير آليات العمل الإداري لتوفير بيئة عمل إيجابية لدعم منظومة البحث العلمي.
٣-٣	– تطوير المقومات البشرية والمادية لزيادة القدرة التنافسية البحثية للجامعة.
٣-٤	– تطوير مجالات البحوث العلمية بما يسهم في حل مشاكل مؤسسات المجتمع.
٣-٥	– تشجيع الابتكار في البحث العلمي في القضايا ذات الأولوية للمجتمع في إطار أهداف التنمية المستدامة.
٣-٦	– تشجيع النشر العلمي الدولي للأبحاث ودعمه.
٣-٧	– تفعيل أخلاقيات البحث العلمي وحماية حقوق الملكية الفكرية.

الغاية الرابعة: تعزيز الشراكة المجتمعية	
٤-١	– تدعيم دور الجامعة في نشر الوعي الثقافي والاجتماعي والبيئي وتعميقه فضلا على تأصيل قيم الانتماء الوطني.
٤-٢	– رفع كفاءة الوحدات ذات الطابع الخاص.
٤-٣	– تفعيل دور كافة كليات الجامعة ومعاهدها في حل مشاكل المجتمع والبيئة.
الغاية الخامسة: منظومة عمل إداري متميزة	
٥-١	– تطوير منظومة العمل الإداري بالجامعة في ضوء نظم الإدارة الحديثة ومفاهيمها.
٥-٢	– تطوير الفكر الإداري للقيادات الإدارية والتنفيذية بالجامعة لتمكينهم من اتخاذ القرارات على أساس المبادرة في مواجهة المشكلات.
٥-٣	– توعية وكسب ثقة ومشاركة العاملين في تنفيذ الخطة الاستراتيجية للجامعة.
٥-٤	– تعزيز ممارسات الحوكمة والشفافية في كافة إجراءات العمل بالجامعة.
٥-٥	– دعم التواصل الاجتماعي والثقافي لتحقيق التعاون بين العاملين.
٥-٦	– تقويم نظم الأداء الوظيفي.
٥-٧	– دعم السلوك الوظيفي الإيجابي لجميع العاملين بالجامعة.

إسهام الأهداف الإستراتيجية للكلية في تحقيق الغايات والاهداف الاستراتيجية لجامعة المنوفية

أهداف الكلية / أهداف الجامعة		الغاية (١) تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل		الغاية (٢) تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع			الغاية (٣) تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية			الغاية (٤) تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية			الغاية (٥) تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠					الغاية (٦) تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية		
		١-١	١-٢	٢-١	٢-٢	٣-١	٣-٢	٣-٣	٤-١	٤-٢	٤-٣	٥-١	٥-٢	٥-٣	٥-٤	٥-٥	٦-١	٦-٢	٦-٣
الغاية (١) تطوير واستثمار قدرات الجامعة وإمكاناتها	١-١					√				√									
	١-٢										√								
	١-٣									√	√								
	١-٤																		

أهداف الكلية / أهداف الجامعة		الغاية (١) تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل		الغاية (٢) تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع		الغاية (٣) تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية			الغاية (٤) تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية			الغاية (٥) تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠					الغاية (٦) تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية		
		١-١	١-٢	٢-١	٢-٢	٣-١	٣-٢	٣-٣	٤-١	٤-٢	٤-٣	٥-١	٥-٢	٥-٣	٥-٤	٥-٥	٦-١	٦-٢	٦-٣
الغاية (٢) خريج متميز مواكب لسوق العمل	٢-١	√		√															
	٢-٢						√	√											
	٢-٣			√															
	٢-٤			√															
	٢-٥	√																	
	٢-٦	√		√															
	٢-٧	√		√															
	٢-٨				√														
	٢-٩									√							√	√	√

أهداف الكلية / أهداف الجامعة		الغاية (١) تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل		الغاية (٢) تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع			الغاية (٣) تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية			الغاية (٤) تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية			الغاية (٥) تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠					الغاية (٦) تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية		
		١-١	١-٢	٢-١	٢-٢	٢-٣	٣-١	٣-٢	٣-٣	٤-١	٤-٢	٤-٣	٥-١	٥-٢	٥-٣	٥-٤	٥-٥	٦-١	٦-٢	٦-٣
الغاية (٣) بحث علمي متميز يلبي احتياجات التنمية المستدامة	٣-١												√							
	٣-٢						√													
	٣-٣							√	√	√					√					
	٣-٤													√						
	٣-٥															√				
	٣-٦															√	√			
	٣-٧														√					

أهداف الكلية / أهداف الجامعة		الغاية (١) تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل		الغاية (٢) تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع		الغاية (٣) تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية			الغاية (٤) تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية			الغاية (٥) تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠					الغاية (٦) تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية		
		١-١	١-٢	٢-١	٢-٢	٣-١	٣-٢	٣-٣	٤-١	٤-٢	٤-٣	٥-١	٥-٢	٥-٣	٥-٤	٥-٥	٦-١	٦-٢	٦-٣
الغاية (٤) تعزيز الشراكة المجتمعية	٤-١		√		√														
	٤-٢		√		√														
	٤-٣		√		√														

أهداف الكلية / أهداف الجامعة		الغاية (١) تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل		الغاية (٢) تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع		الغاية (٣) تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية			الغاية (٤) تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية			الغاية (٥) تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠					الغاية (٦) تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية		
		١-١	١-٢	٢-١	٢-٢	٣-١	٣-٢	٣-٣	٤-١	٤-٢	٤-٣	٥-١	٥-٢	٥-٣	٥-٤	٥-٥	٦-١	٦-٢	٦-٣
الغاية (٥) منظومة عمل إداري متميزة	٥-١					√											√		√
	٥-٢					√													
	٥-٣						√	√											
	٥-٤						√												
	٥-٥						√												
	٥-٦						√												
	٥-٧						√												

(٩) – قائمة الاولويات

- يأتي تحديد قائمة الأولويات للكلية بعد تحليل البيئة الداخلية والخارجية، وبعد دراسة الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول، وبعد دراسة الوضع التنافسي للكلية والوقوف على اهم المخاطر والتحديات، حيث تم تحديد الأهداف الإستراتيجية التي تعبر عن رؤية الكلية المستقبلية وتؤكد على رسالتها
- وروعي كذلك أثناء تحديد الأولويات الاهتداء بالعوامل الإستراتيجية التي أجمعت غالبية القيادات بالكلية (إدارة الكلية – رؤساء الأقسام – مديري الوحدات والقيادات الإدارية) على أهميتها القصوى من خلال وضع مصفوفة العوامل الإستراتيجية والوزن النسبي لها، **ومن كل ما تقدم تم تحديد قائمة الاولويات وهي:**

(١) ضرورة حفاظ الكلية على الاعتماد وترسيخ ثقافة الجودة لدى جميع العاملين بالكلية.

(٢) مراجعة وتطوير البرامج التعليمية وبرامج التدريب الميداني لطلاب الامتياز بصفة دورية واستحداث برامج ومقررات جديدة لتتماشى مع احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل وتحسين الوضع التنافسي للكلية.

(٣) دعم إقامة شراكة حقيقة مع مؤسسات المجتمع وتفعيل الاتفاقيات وبروتوكولات التعاون.

(٤) تنمية الموارد البشرية والعمل على تطويرها وبخاصة الجهاز الإداري.

(٥) تطوير المعامل وقاعات التدريس ومصادر التعلم الأخرى بما يسهم في رفع كفاءة العملية التعليمية.

(٦) العمل على تنمية الموارد الذاتية للكلية من خلال وسائل مختلفة.

(٧) ضرورة وجود قواعد بيانات تشمل كل عناصر العملية التعليمية، والاهتمام بالموقع الإليكتروني.

- وتأتي أهمية ترتيب الأولويات التعرف والتركيز على المشكلات الأساسية بالكلية والتي تحتاج إلى مزيد من الاهتمام حيث إن لها دور فعال في النهوض بالكلية، في مقابل مشكلات أخرى قد تكون أقل فعالية إذا ما تم التغلب عليها أو أن تكون تحتاج إلى تمويل كبير أو وقت ومجهود أكبر في حين أن تأثيرها محدود على جودة العملية التعليمية.

(١٠) – السياسات والاستراتيجيات الخاصة بالكلية

تمثل السياسات العامة للكلية الخطوط العريضة التي ترشد الكلية في عملية تنفيذ استراتيجيتها على مختلف مستوياتها وفي الوقت ذاته تمثل السياسات العامة للكلية.

ومرتكزات هذه السياسات العامة هو تغطية كافة الأنشطة التي تقوم بها الكلية لتحقيق رؤيتها ورسالتها وأهدافها الاستراتيجية، **وتراعي الكلية عند صياغة السياسات ما يلي:**

- عرض ومناقشة هذه السياسات مع الأطراف المختلفة داخل الكلية.
- العمل على نشر مختلف السياسات.
- وضع خطط لتنفيذ السياسات من خلال مجموعة من الآليات اللازمة لضمان تطبيق هذه السياسات.
- مراجعة السياسات بشكل دوري وتحديثها كل خمس سنوات على نحو جيد.

وتتمثل هذه السياسات فيما يلي:

أولًا: سياسات الكلية العامة

- تطبيق قواعد وأساليب ضمان الجودة في جميع أوجه النشاط بالكلية من تعليم وبحث علمي وخدمة مجتمع.
- التطوير المستمر لكافة أوجه النشاط بالكلية ولكافة أطراف العملية التعليمية.
- التطوير المستمر للنظم واللوائح والآليات الحاكمة لكافة الأنشطة بالكلية.
- تلبية احتياجات وتوقعات المجتمع فيما تقدمه الكلية من خدمات ومخرجات شاملة الخريج والدورات التدريبية، والخدمات الاستشارية، والدعوية، وغيرها.
- الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وتعظيم سبل الاستفادة منها ووضع آليات لاستخدامها.
- التعاطي والتفاعل مع المستجدات العلمية والتكنولوجية.
- احترام الخطط الاستراتيجية للكلية وخططها التنفيذية واتخاذ الاجراءات والآليات التي تكفل تنفيذ الخطط على الوجه الأكمل.
- المراجعة الدائمة للقرارات والأنشطة في ضوء سياستها وخططها الاستراتيجية والتنفيذية.
- المرونة والانفتاح العقلي والشفافية في الممارسات، والقرارات، والسياسات، والخطط.
- تحقيق قيم العدالة والمساواة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية.
- تحقيق متطلبات المستفيدين فيما لا يخل بجودة منتجات ومخرجات الكلية ولا يتعارض مع الاستراتيجية العامة للكلية والجامعة.
- إدارة منظوميه تعتمد على آليات وقواعد وخطط محددة لكافة الأنشطة بالكلية ولا تعتمد على الرؤية الفردية.
- احترام القيم العامة وأخلاقيات المجتمع العلمي في جميع الممارسات والأنشطة والالتزام بدليل أخلاقيات المهنة.

- توثيق كافة الأنشطة وعمل قواعد بيانات شاملة لها.
- تبني سياسات ربط الحوافز والمكافئات بالجهد المبذول وجودة الأداء.

ثانيًا: سياسات الكلية في مجال التعليم

- لتحقيق غاية الكلية في مجال التعليم وأهدافها الاستراتيجية المرتبطة، فإن الكلية تتبني مجموعة من السياسات التي من شأنها المساهمة في بلوغ تحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية وبلوغ غايتها، وتتمثل هذه السياسات في:
- السعي الجاد لتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية.
- الأخذ في الاعتبار المعدلات القياسية في نسب الطلاب لأعضاء هيئة التدريس والتسهيلات المادية للتعلم.
- المراجعة والتقويم الداخلي والخارجي للبرامج والمقررات الدراسية.
- تشجيع استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في وسائل وبرامج التعلم.
- الاهتمام بالطلاب ذوي القدرات الخاصة وتوفير سبل الدعم العلمي لهم.
- التوسع في البرامج التعليمية والتخصصات الجديدة والمشتركة.
- تطوير سياسات القبول في الأقسام لتحقيق أكبر قدر ممكن من المواءمة بين رغبات الطلاب والأماكن المتاحة في التخصصات المختلفة.
- توفير كافة تسهيلات التعليم والتعلم وصيانتها.
- التركيز علي الطالب باعتباره أهم مخرجات الكلية.
- تقوية أواصر الصلة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- زيادة الرضا العام لأطراف العملية التعليمية.
- التقويم المستمر للفاعلية التعليمية.
- غرس قيم التعلم الذاتي والمستمر والتشجيع عليها.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال البحث العلمي ومجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

ثالثا: سياسات الكلية في مجال الدراسات العليا والبحث العلمي

- لتحقيق غاية الكلية في مجال البحث العلمي وأهدافها الاستراتيجية فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها الإسهام في تحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية وبلوغ غايتها وتتمثل هذه السياسات في:
- تحقيق التكامل والتناسق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخري في إطار خطة الدولة للبحث العلمي.

- خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطط التنمية وحاجات المجتمع وأهم المستجدات العلمية المحلية والإقليمية والعالمية.
- تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
- تطوير القدرات البحثية وتنمية الخبرات العلمية والمعرفية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والباحثين بالكلية.
- توسيع نطاق البحوث العلمية وتشجيع البحوث العلمية التي تتناول المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
- تشجيع النشر العلمي في المجلات العلمية الدولية المحكمة ذات التأثير المتميز.
- تشجيع المشاركة في الندوات والمؤتمرات والمحافل العلمية داخليا وخارجيا.
- تبادل المعلومات والمعارف مع مؤسسات البحث العلمي محليا وإقليميا وعالميا.
- توثيق كافة الأنشطة البحثية والأنشطة المرتبطة بها، وعمل قواعد بيانات شاملة لها ونشرها.
- التعامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

رابعًا: سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- لتحقيق غاية الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة وأهدافها الاستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شانها المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية وبلوغ غايتها في خدمة المجتمع وتنمية البيئة، وتتمثل هذه السياسات في:
- تحقيق التكامل والتنسيق في المجهودات التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخري في إطار الخطة التمويلية للدولة وخطط حمايتها وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.
- المساهمة المستمرة في حل مشكلات البيئة وتنمية الوعي البيئي.
- التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على احتياجاته وتوجهاته.
- التواصل المستمر مع المؤسسات والمراكز والجمعيات المعنية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التواصل المستمر مع الخريجين.
- تقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع.
- التشجيع على العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- إشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع.
- تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية.
- توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

خامسا: سياسات الكلية في التطوير والتميز والوصول الي العالمية

- تشجيع وتحفيز أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الي ضرورة الانتشار العالمي للكلية.
- تنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس العلمية والمهنية واستخدام الطرق الحديثة في التعليم والتعلم.
- التواصل المستمر والفعال مع المؤسسات والمراكز العلمية المعنية بالعملية التعليمية.
- تطوير البرامج والمقررات لتتناسب مع طبيعة الدارسين وقدراتهم.
- تحقيق التكامل بين إدارة الكلية وإدارة الجامعة في مجال البعثات ودعم النخبة المتميزة من أبناء الكلية.

(١١) – قائمة بمصادر التمويل الحالية والمصادر المتوقع إتاحتها

مصادر التمويل الحالية:

مصدر التمويل	الوضع الحالي	الوضع المأمول / المتوقع
موازنة الكلية	الموازنة السنوية للكلية من الجامعة	زيادة ميزانية الكلية بما يكفي للصرف على أنشطة الكلية التعليمية والبحثية والمجتمعية
حصة الكلية من حساب الوحدات ذات الطابع الخاص	ضعف الايرادات الخاصة بالوحدات ذات الطابع الخاص	زيادة فاعلية هذه الوحدات بما يضمن زيادة الدخل

من مصادر التمويل الجديدة التي يمكن للكلية الحصول عليها:

(١) دعم بعض الجهات المانحة للعملية التعليمية داخليًا وخارجيًا.

(٢) العمل على تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص، واستحداث وحدات أخرى في ضوء احتياجات المجتمع.

(٣) تبرعات من الأطراف المجتمعية والمؤسسات المختلفة.

(٤) مساهمات من أعضاء هيئة التدريس.

(١٢) – منهجية تنفيذ الخطة وتقييمها وملامح إدارة الاستراتيجية

يعتمد نجاح تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية على عدة عوامل أهمها:

- وجود لجنة لمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية تعقد اجتماعاتها بصفة دورية
- وجود آلية معتمدة لمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية موضح بها الإجراءات الدقيقة والجدول الزمني للمتابعة.
- وجود مؤشرات واضحة يمكن من خلالها قياس مدى التقدم في تنفيذ الخطة.
- وجود آليات لإدارة المخاطر المتوقعة عند الشروع في تنفيذ الخطة.

أولاً: لجنة متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية:

يوجد بالكلية لجنة للتخطيط الإستراتيجي ويرأسها منسق معيار التخطيط الإستراتيجي ينبثق منها لجنة مصغرة لمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية، تجتمع اللجنة بصفة دورية شهرياً لمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية وتضع اللجنة تقارير دورية حسب الجدول الزمني الموضح في آلية متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

ثانياً: آلية معتمدة لمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية:

تم اعتماد آلية لمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية وتتضمن أهم الإجراءات التي نصت عليها ما يلي:

(١) تقوم لجنة التخطيط الإستراتيجي بتنفيذ ندوة سنوية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالكلية وممثلين عن الأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل والمستفيدين لعرض ما تم تنفيذه من الخطة الإستراتيجية والأنشطة والمهام الجاري تنفيذها وفقا للخطة التنفيذية وللخطة الإستراتيجية، على أن يتم تنفيذ الندوة خلال النصف الأول من شهر أغسطس من كل عام.

(٢) يعقب الندوة اجتماع سنوي في النصف الثاني من شهر أغسطس بين إدارة الكلية (العميد والوكيل) ورؤساء الأقسام الأكاديمية والإدارية ومدير وحدة ضمان الجودة ، وذلك لاستعراض الأنشطة والمهام التي يتم تنفيذها ومعوقات التنفيذ (إن وجدت) بشكل تفصيلي، والاتفاق على الأنشطة والمهام التي يتعين تنفيذها خلال العام القادم (حسب الجدول الزمني الموضح بالخطة التنفيذية) مع مراعاة المستجدات والأولويات الراهنة بالكلية، والمتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية، مع تحديد دقيق للمسئوليات، والاتفاق على المخصصات المالية المطلوبة لتنفيذ أنشطة الخطة الإستراتيجية ومصادر التمويل، على أن يعرض محضر الاجتماع في مجلس الكلية لشهر سبتمبر من كل عام لمناقشته واعتماده.

(٣) يتولى رئيس القسم الأكاديمي متابعة تنفيذ الأنشطة الخاصة بالقسم حسب الجدول الزمني المحدد في الخطة التنفيذية على أن يعد تقرير دوري كل ٦ أشهر يعرض على مجلس القسم

ويتم اعتماده يتضمن الأنشطة التي تم تنفيذها والأنشطة المتأخرة مع توضيح أسباب التأخير والطرق المقترحة للتغلب عليها، والتعديلات المقترحة في الخطة التنفيذية لضمان تحقيق الأنشطة المخططة لنتائجها المرغوبة، على أن تسلم هذه التقارير إلى وحدة ضمان الجودة لعرضها على المجلس الأكاديمي لمناقشتها واعتمادها.

(٤) تقدم الوحدات ذات الطابع الخاص (إن وجدت) تقرير كل ٦ أشهر تناقش فيه مدى التقدم في إنجاز الأنشطة المنوطة بها، ومعوقات التنفيذ (إن وجدت)، ومقترحات التغلب عليها، على أن تسلم هذه التقارير إلى وحدة ضمان الجودة لعرضها على المجلس الأكاديمي لمناقشتها واعتمادها.

(٥) يتولى رئيس كل قسم إداري إعداد تقرير سنوي عن إنجازات القسم فيما يتعلق بأنشطة الخطة بأنشطة الخطة الإستراتيجية، وأهم المعوقات والمستجدات، على أن يتم تسليم التقرير لإدارة الكلية في شهر يوليو من كل عام وذلك بعد الانتهاء من أعمال الامتحانات.

(٦) تقوم لجنة التخطيط الإستراتيجي (أو لجنة متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية) بوحدة ضمان الجودة بإعداد تقرير سنوي عن مدى التقدم في تنفيذ الخطة الإستراتيجية (نسبة الإنجاز) ومعوقات التنفيذ (إن وجد) والمتغيرات في البيئة الداخلية والخارجية والمستجدات التي تستوجب إجراء التعديلات (إن وجد) أو الإجراءات التصحيحية، وذلك بالاستعانة بالتقارير النصف سنوية للأقسام والوحدات ذات الطابع الخاص (إن وجد) والتقارير السنوية للأقسام الإدارية، ويعرض هذا التقرير على مجلس الكلية لمناقشته واعتماده، ثم يعرض في الندوة السنوية التي تعقد في النصف الأول من شهر أغسطس من كل عام.

ثالثاً: وجود مؤشرات واضحة يمكن من خلالها قياس مدة التقدم في تنفيذ الخطة الإستراتيجية:

- تتضمن الخطة التنفيذية لإستراتيجية الكلية مجموعة من المؤشرات (الكمية والنوعية) القابلة للقياس لمتابعة الأداء والمراجعة، تهدف هذه المؤشرات لقياس مدى التقدم والنجاح في تنفيذ الانشطة التي يتحقق من خلالها الأهداف التكتيكية والتشغيلية ثم الأهداف الإستراتيجية، وهذه المؤشرات موضحة بالخطة التنفيذية.
- تتضمن الخطة الإستراتيجية تحديد واضح للمسئولين عن تنفيذ الأنشطة حتى يمكن المتابعة معهم.
- تتضمن الخطة التنفيذية التوقيت المحدد والمتوقع لإنجاز الأنشطة به، وهذا يساعد على تحديد نسبة الإنجاز بناء على الجدول الزمني، يستدل من خلاله على معدل سعة الإنجاز أو التأخير وبالتالي الاستدلال على وجود معوقات أو غيابها.

رابعاً: آليات لإدارة المخاطر:

لتحقيق النجاح في تنفيذ الخطة الإستراتيجية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المتوقعة، وذلك لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة.

ويمكن توضيح أهم تلك المخاطر والعقبات فيما يلي:

(١) التغيير في القيادات وعدم توافر الدعم الإداري والمعنوي الكاف لتنفيذ الخطة.

(٢) عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة.

(٣) التطور السريع في مجال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتأثيره على العملية التعليمية.

(٤) التغيير المستمر في متطلبات سوق العمل.

(٥) البطء في التنفيذ واستنفاذ الوقت لأي سبب، خاصة إذا لم يكن هناك مردود مادي واضح لتنفيذ أنشطة الخطة.

ويمكن التغلب على مثل هذه المخاطر والعمل على تفاديها من خلال بعض الوسائل، مثل:

(١) العمل على نشر ثقافة الجودة والتطوير بين جميع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والقيادات الأكاديمية والإدارية والعمل على إزالة المقاومة.

(٢) العمل على استحداث مصادر تمويل جديدة.

(٣) العمل على تطوير البرامج التعليمية بالكلية بصفة مستمرة لمواكبة التغيير في متطلبات سوق العمل، وتوثيق هذا التطوير.

(٤) الاهتمام بالبنية الأساسية لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات بالكلية.

(٥) الحرص على عدالة توزيع الأعباء، وعلى تطبيق قواعد المسألة والمحاسبة، وتقدير التميز لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجهاز الإداري.

(٦) التوسع في برامج التنمية البشرية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالجهاز الإداري.

الخطوات التنفيذية لخطة إدارة المخاطر:

١- تحديد الخطر المتوقع.

٢- تحديد احتمالية حدوث الخطر.

٣- تحديد درجة تأثير الخطر.

٤- تقييم المخاطر حسب احتمال قبولها والتعامل معها.

٥- وضع الأساليب والخيارات المناسبة للتعامل مع المخاطر.

٦- تحديد الجهات المسؤولة عن التنفيذ.

٧- المتابعة والتقييم.

٨- التعديل وفقاً للتغذية الراجعة.

تم تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة كما يلي:

- تحديد احتمالية حدوث الخطر: تأخذ القيمة من ١: ٥ (حيث إن القيمة ١ تعني ضعيف جداً).
- تحديد قوة الأثر: تأخذ القيمة ١: ٥ (حيث إن القيمة ١ تعني ضعيف جداً).
- حساب قيمة الخطر: ويمثل حاصل ضرب احتمالية الحدوث × قوة الأثر.

وتم وضع الآليات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم المطلوب لنجاح الخطة كما يلي:

التصنيف	المخاطر	احتمالية الحدوث	قوة الأثر	قيمة الخطر*	أساليب المعالجة	الجهة المسئولة عن التنفيذ	مؤشرات قياس فاعلية أساليب المعالجة
مخاطر مالية	توقف الدعم المالي مرحلياً لأي سبب من الأسباب	٢	٤	٨	إعادة ترتيب أولويات التنفيذ تأجيل بعض البنود التي تحتمل التأجيل والعمل على برامج الخطة ذات التكلف المنخفضة - تنمية الموارد الذاتية للكلية	إدارة الجامعة - إدارة الكلية	وجود خطة لتنمية الموارد الذاتية
	- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ - زيادة أسعار الأجهزة والكيماويات ومستلزمات المعامل ومتطلبات تطوير العملية التعليمية وتجاوز الميزانية	٤	٥	٢٠	مراقبة بنود الصرف - تنمية الموارد الذاتية للكلية - توفير بدائل للتمويل - مخاطبة إدارة الجامعة لتعويض زيادات الأسعار في الميزانية	إدارة الكلية - الإدارة المالية	وجود خطة لتنمية الموارد الذاتية
مخاطر البنية التحتية	أعطال الكهرباء تلف الشبكات تعطل الأجهزة	٣	٣	٩	استخدام مولدات للكهرباء - الصيانة المستمرة	إدارة الكلية - الإدارة الهندسية	وجود مولدات - وجود خطة للصيانة
مخاطر متعلقة بالموارد البشرية	- استقالات محتملة لبعض أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة أو العاملين من ذوي الخبرة	٢	٢	٤	تفعيل سياسات جذب والاحتفاظ بأعضاء هيئة التدريس - متابعة الرضا الوظيفي للوقوف على أوجه القصور - وجود آلية للتعامل مع حالات العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعونة	إدارة الجامعة - إدارة الكلية	وجود السياسات - استبيانات الرضا الوظيفي
	انسحاب بعض أعضاء فرق العمل	٣	٣	٩	تخفيف بعض الأعباء على الفريق التنفيذي – إعداد	إدارة الكلية – وحدة	تقارير المتابعة

التصنيف	المخاطر	احتمالية الحدوث	قوة الأثر	قيمة الخطر*	أساليب المعالجة	الجهة المسئولة عن التنفيذ	مؤشرات قياس فاعلية أساليب المعالجة
	بصورة مفاجئة نتيجة لضغط العمل				كوادر بديلة مدربة – اشراك أكبر عدد في فرق العمل	ضمان الجودة	
	- ضعف تعاون بعض العاملين في تنفيذ المهام الموكلة لهم - مقاومة العاملين للتغير	٣	٢	٦	ربط الحافز بالأداء - تفعيل آليات المساءلة والمحاسبة التوعية بأهمية تنفيذ الخطة وأثرها الإيجابي على الكلية والعاملين بها	إدارة الكلية	- تقارير عن مستوى الأداء - القرارات المتعلقة بآليات المساءلة والمحاسبة
	- تراجع مستوى الأداء الوظيفي وعدم توافر موارد بشرية مدربة - عدم الالتزام بتنفيذ المهام في الوقت المحدد بالجودة المرجوة	٣	٢	٦	التقييم المستمر لمستوى الأداء – تقديم الحوافز المادية والمعنوية - تفعيل آليات المراجعة الداخلية - وضع برامج تدريبية وورش عمل دورية متخصصة لمعالجة نقاط الضعف	إدارة الكلية - رؤساء الأقسام – وحدة ضمان الجودة	تقارير عن مستوى الأداء - الحوافز الدورات التدريبية وورش العمل
مخاطر صحية وتشغيلية	تفشي العدوى بالأمراض المعدية بين العاملين	١	٣	٣	الالتزام التام بسياسة الكلية لمكافحة العدوى -التوعية والتثقيف المستمر	لجنة السلامة والصحة المهنية	زيادة الوعي - قلة نسب الإصابة
	انتشار الجائحة العالمية لفيروس كورونا	٤	٤	١٦	التوعية بمخاطر انتشار العدوى - اتخاذ وتفعيل جميع الإجراءات والتدابير الاحترازية للحد من انتشار المرض وفقاً لتعليمات وزارتي الصحة والتعليم العالي	الإدارة العليا -لجنة السلامة والصحة المهنية - لجنة الأزمات والكوارث	ندوات التوعية - ما يفيد بتفعيل الإجراءات الاحترازية – السيطرة على العدوى
	الكوارث الطبيعية التي قد تهدد البنية التحتية للكلية	١	٥	٥	التنسيق مع الدفاع المدني - وضع خطة تفصيلية لعمليات الإخلاء وتدريب العاملين على تنفيذها	لجنة الأزمات والكوارث	وجود خطة للإخلاء
	مخاطر الحريق في معامل وعيادات الكلية	٢	٣	٦	المتابعة المستمرة لإجراءات الأمن والسلامة واتخاذ احتياطات التأمين اللازمة - وضع خطة تفصيلية لعمليات	لجنة السلامة والصحة المهنية - لجنة	وجود إجراءات معلنة ومفعلة – تقارير متابعة

التصنيف	المخاطر	احتمالية الحدوث	قوة الأثر	قيمة الخطر*	أساليب المعالجة	الجهة المسئولة عن التنفيذ	مؤشرات قياس فاعلية أساليب المعالجة
					الإخلاء وتدريب العاملين على تنفيذها	الأزمات والكوارث	
مخاطر تنظيمية وإدارية	الروتين الإداري والقوانين المالية للمشتريات	٣	٣	٩	تخفيف الإجراءات – توفير المرونة بما يسمح بتيسير العمل	الإدارة العليا	تقارير الانجاز
	نقص المهارات الإدارية	٢	٣	٦	تكثيف خطط تدريب القيادات والجهاز الإداري	إدارة الجامعة - إدارة الكلية – لجنة التوعية والتدريب	تقارير عن مستوى الأداء – خطط التدريب
	عدم الالتزام بتوقيتات الخطة - عدم إدارة الوقت بصورة صحيحة والبطء في التنفيذ	٣	٣	٩	المتابعة المستمرة لسير الخطة - تحديد المسئوليات بدقة - المساءلة لمسئولي التنفيذ - وجود مؤشرات أداء مبكرة - ورش عمل في إدارة الوقت – المراقبة والتقييم والمتابعة – توزيع الأعباء والمسؤوليات	إدارة الكلية – لجنة متابعة تنفيذ الخطة	تقارير متابعة ما تم انجازه
مخاطر المعلومات ونظم الاتصال	- إصابة أجهزة الكمبيوتر بفيروسات مما قد يؤدي لفقد البيانات وتلف الملفات	١	٣	٣	الاحتفاظ بأكثر من نسخة بأماكن وطرق مؤمنة - استخدام برامج الفيروسات وتحديثها المستمر	إدارة المعلوماتية - وحدة ضمان الجودة	وجود أكثر من نسخة لقواعد البيانات والملفات
	تسريب البيانات والمعلومات	٢	٤	٨	تقنين تداول المعلومات - تطوير نظام حفظ البيانات	إدارة المعلوماتية	نظام مطورة لحفظ البيانات
	تضارب البيانات والمعلومات	٣	٣	٩	عمل قواعد بيانات شاملة - وضع آلية لمراجعة البيانات والمعلومات قبل نشرها أو استخدامها	وحدة ضمان الجودة	وجود آليات للمراجعة - قواعد بيانات
	انخفاض كفاءة وفاعلية نظم الاتصالات وتبادل المعلومات	٣	٣	٩	المراجعة الدورية لكفاءة نظم الاتصالات وتبادل المعلومات	إدارة المعلوماتية	تقارير الصيانة والمتابعة

التصنيف	المخاطر	احتمالية الحدوث	قوة الأثر	قيمة الخطر*	أساليب المعالجة	الجهة المسئولة عن التنفيذ	مؤشرات قياس فاعلية أساليب المعالجة
مخاطر خارجية	- عدم استقرار الوضع السياسي بما يؤثر على الوضع التنافسي على المستوى الإقليمي	١	٥	٥	تحسين الوضع التنافسي للكلية والحصول على تجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - الدعاية للكلية على المستوى المحلي والإقليمي	إدارة الجامعة - إدارة الكلية	نسبة الطلاب الوافدين

*قيمة الخطر (ضعيف) من ١: ٥ – قيمة الخطر (متوسط) من ٦: ١٠ – قيمة الخطر (مرتفع) من ١١: ١٥ – قيمة الخطر (مرتفع جداً) من ١٦: ٢٥

(١٣) – آليات نشر الخطة الإستراتيجية.

من أهم عوامل نجاح تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية أن تتبناها الاطراف المعنية داخل الكلية – وهي القيادات الاكاديمية والادارية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالجهاز الإداري والفني – وتؤمن بها وتضعها نصب أعينها.

ويستلزم هذا أن تكون هذه الأطراف على دراية كاملة بالأهداف الاستراتيجية وبالأنشطة والمهام المطلوبة والأساليب والإجراءات التنفيذية التي من شأنها تحقيق هذه الأهداف. بل ويجب أن تكون هذه الأطراف ملمة بالجدول الزمنى المطلوب لتنفيذ الأنشطة وتحقيق الأهداف وأن تقتنع بوجوب تنفيذ الانشطة في وقتها وعدم التباطؤ أو التأجيل.

ومن هنا تأتى ضرورة العمل على نشر الخطة الاستراتيجية للكلية على كافة الأطراف المعنية وعلى التأكد بصفة دورية على الأنشطة المطلوب تنفيذها والجدول الزمنى المناسب لتنفيذها

وتتلخص آليات نشر الخطة الاستراتيجية في الآتي:

- عرض الخطة الاستراتيجية على جميع الأطراف المشاركة والمساهمة في وضع الخطة وذلك من خلال تنفيذ ندوة يدعى أيضا لحضورها جميع المستفيدين من خدمات الكلية
- قيام أعضاء من لجنة التخطيط الاستراتيجي بزيارات توعية للأقسام العلمية والإدارية لتوصيل أهم أهداف أنشطة الخطة الاستراتيجية والتأكد على أهمية تنفيذ الأنشطة في موعدها
- وضع نسخة من الخطة الاستراتيجية على الموقع الإلكتروني للكلية
- إرسال رسائل بريد إلكتروني لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين المسجلين في قواعد بيانات الكلية كل ٣ أشهر للتذكير بالجدول الزمنى للخطة الاستراتيجية والأنشطة والمهام الواجب تنفيذها في الفترة الزمنية المقبلة.
- إعداد لوحات وملصقات كبيرة الحجم وبشكل جذاب لتوضيح أهم الأهداف الاستراتيجية والأنشطة اللازمة لتحقيقها والجدول الزمنى الذي يجب إتباعه
- عرض أهم الأهداف الاستراتيجية والأنشطة اللازمة في اللقاءات الدورية مع أعضاء هيئة التدريس والعاملين (مثلا – في بداية كل فصل دراسي)
- تنفيذ استبيان سنويا لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للوقوف على مدى انتشار ووضوح عناصر الخطة الاستراتيجية ورضاهم عن وسائل النشر المستخدمة

(١٤) – آليات مراجعة الخطة الاستراتيجية

تأتى الخطة الاستراتيجية للكلية ترجمة للأهداف الاستراتيجية التي تسعى الكلية لتحقيقها وذلك من منطلق أداء رسالة الكلية التي أخذتها على عاتقها والوصول إلى الرؤية بعيدة المدى التي تحلم بها وتتبناها

لذا فإنه كان واجباً تحديث الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية بصفة دورية لضمان مواكبتها لمتغيرات العلم والمجتمع في مصر والعالم وبالتالي مراجعة وتحديث الخطة التنفيذية للاستراتيجية لكي تعكس جهود التطوير والتحسين المستمر الذي تحرص عليه الكلية

موعد مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية وعناصرها الاساسية (الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية)

- يتعين أن يتم مراجعة وتحديث الخطة الاستراتيجية قبل انتهاء موعدها ب ٦ أشهر (كل ٥ سنين بصفة دورية) وتتم المراجعة والتحديث بترتيب العناصر كالاتي:
  - الرؤية والرسالة
  - الوضع التنافسي للكلية
  - تحليل الفجوة
  - التحليل البيئي للكلية
  - الخطة الاستراتيجية (التكتيكية والتشغيلية)
  - سياسات واستراتيجيات الكلية
  - الخطة التنفيذية للاستراتيجية

الجهة المسؤولة عن المراجعة والتطوير

- لجنة التخطيط الاستراتيجي بوحدة ضمان الجودة بالكلية هي المسؤولة عن إجراءات المراجعة والتحديث

آليات المراجعة والتحديث

- تكون المراجعة الدورية من خلال مجموعة من الإجراءات لكل عنصر من عناصر الخطة الاستراتيجية كما هو موضح بآليات المراجعة الدورية للخطة الإستراتيجية المعتمدة.

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

كلية الطب – جامعة المنوفية

الجزء الرابع

الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

الغاية الأولى	:	تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الإستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(١) تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل	(١-١)	تطوير البرامج والمقررات الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل	(١-١-١)	استقراء سوق العمل حول برامج المرحلة الجامعية الأولى بنهاية عام ٢٠٢٢
			(١-١-٢)	تطوير اللائحة الدراسية للمرحلة الجامعية الاولى بنهاية عام ٢٠٢٣
			(١-١-٣)	استحداث برامج تعليمية جديدة مع جهات دولية مشتركة بنهاية عام ٢٠٢٥
	(١-٢)	تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج المرحلة الجامعية الأولى	(١-٢-١)	تطوير واستحداث كيانات لدعم التدريس والتعلم والتقويم بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(١-٢-٢)	تحديث سياسات التدريس والتعلم والتقويم بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(١-٢-٣)	بناء منظومة التدريب الميداني تدعم برامج الكلية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(١-٢-٤)	تحديث منظومة تدريب الامتياز بنهاية عام ٢٠٢٤
			(١-٢-٥)	دعم التحول الرقمي لمصادر التعليم والتعلم بنهاية عام ٢٠٢٥

الغاية (١): تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الهدف الإستراتيجي (١-١): تطوير البرامج والمقررات الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(١-١-١)	استقراء سوق العمل حول برامج المرحلة الجامعية الأولى بنهاية عام ٢٠٢٢	- تشكيل لجنة من خبراء الكلية لاستقراء سوق العمل حول برامج الكلية.	عميد الكلية	١٠/١ – ٢٠٢١/١٠/٣٠	٥٠٠٠٠	- دراسة معتمدة بنتائج استقراء سوق العمل	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
		- تصميم أدوات استقراء سوق العمل (نماذج المقابلات، استطلاعات رأي، .....)	رئيس اللجنة المشكلة لاستقراء سوق العمل	١١/١ – ٢٠٢١/١٢/٣١			
		- تحديد قائمة بالأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل ذات الصلة		١/١ – ٢٠٢٢/١/٣١			
		- تطبيق أدوات الدراسة على الأطراف المجتمعية ذات الصلة		٢/١ – ٢٠٢٢/٣/٣٠			
		- تحليل استطلاعات الرأي واعداد تقرير عن نتائج الاستطلاع، واعداد تقرير (دراسة) لمتطلبات سوق العمل من البرنامج		٤/١ – ٢٠٢٢/٦/٣٠			
		- اعتماد التقرير والإجراءات التصحيحية المطلوبة وعرضها على مجلس الكلية	عميد الكلية	٧/١ – ٢٠٢٢/٧/٣١			

الغاية (١): تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الهدف الإستراتيجي (١-١): تطوير البرامج والمقررات الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(١-١-٢)	تطوير اللائحة الدراسية للمرحلة الجامعية الاولى بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة من خبراء الكلية لتطوير اللائحة الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى واعتمادها.	عميد الكلية	١/١٠ - ٢٠٢٢/١٠/٣١	١٠٠٠٠٠	- لائحة معتمدة محدثة للمرحلة الجامعية الأولى	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
		- تصميم منهجية لتطوير اللائحة الدراسية، تتضمن خطوات التنفيذ والمسئوليات.	رئيس اللجنة المشكلة لتطوير اللائحة الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى	١/١١ - ٢٠٢٢/١٢/٣١			
		- صياغة اللائحة المقترحة في ضوء دراسة استقراء سوق العمل حول برامج المرحلة الجامعية الأولى.		١/١ - ٢٠٢٣/٣/٣١			
		- مناقشة الأطراف المعنية ذات الصلة (داخل الكلية وخارجها) حول التعديلات المقترحة		١/٤ - ٢٠٢٣/٥/٣١			
		- إقرار التعديلات النهائية واعتمادها بمجلس الكلية، ورفعها لمجلس الجامعة للاعتماد.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رؤساء الأقسام العلمية	١/٦ - ٢٠٢٣/٦/٣٠			
		- مخاطبة لجنة القطاع لاعتماد اللائحة المحدثة	عميد الكلية	١/٧ - ٢٠٢٣/٩/٣٠			

الغاية (١): تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الهدف الإستراتيجي (١-١): تطوير البرامج والمقررات الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(١-١-٣)	استحداث برامج تعليمية جديدة مع جهات دولية مشتركة بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة من خبراء الكلية لدراسة وتحديد الجهات الدولية ذات الصلة ببرامج الكلية.	عميد الكلية	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	٢٥٠٠٠٠	- لائحة معتمدة لبرنامج مشترك مع جهة دولية معتمدة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
		- تصميم منهجية لإعداد برامج تعليمية مشتركة للمرحلة الجامعية الأولى مع جهات دولية، تتضمن خطوات التنفيذ والمسئوليات.	رئيس اللجنة المشكلة لإعداد برامج تعليمية دولية مشتركة	٢/١ - ٢٠٢٥/٣/٣١			
		- صياغة بروتوكول الشراكة مع الجهات الدولية المحددة، واللائحة المقترحة حول برامج المرحلة الجامعية الأولى المشتركة المقترحة.		٤/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠			
		- مناقشة البروتوكولات واللوائح وتوقيعها مع الجهات الدولية ذات الصلة	عميد الكلية مسؤول الجهة الدولية	٥/١ - ٢٠٢٥/٧/٣١			
		- إقرار التعديلات النهائية واعتمادها بمجلس الكلية، ورفعها لمجلس الجامعة للاعتماد.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رؤساء الأقسام العلمية	٨/١ - ٢٠٢٥/٨/٣١			
		- مخاطبة لجنة القطاع لاعتماد لائحة البرنامج المشترك المحدث	عميد الكلية	٩/١ - ٢٠٢٥/١١/٣٠			

الغاية (١): تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الهدف الإستراتيجي (١-٢): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج المرحلة الجامعية الأولى

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(١-٢-١)	تطوير واستحداث كيانات لدعم التدريس والتعلم والتقويم بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣	- إنشاء وإعادة هيكلة وحدات مستحدثة للتدريس والتعلم والتقويم مثل (وحدة التعليم الإليكتروني، وحدة القياس والتقويم، .....).	عميد الكلية أمين عام الكلية	٢٠٢١/١/١ – ٢٠٢٣/٦/٣٠	٣٥٠٠٠٠	- تحديث وإعادة هيكلة عدد (٣) وحدات مستحدثة معنية بالتدريس والتعلم	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
		- تكليف القيادة الأكاديمية للوحدات المستحدثة، وتشكيل فريق العمل بالوحدة	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	٧/١ – ٢٠٢٣/٧/٣١			
		- وضع الإطار التنظيمي للعمل بالوحدات (الهيكل التنظيمي، اللائحة الإدارية والمالية)، واعتماده من المجالس الحاكمة	مدير وحدة ضمان الجودة مديرو الوحدات المستحدثة	٨/١ – ٢٠٢٣/١٠/٣١			
		- تنمية قدرات فريق العمل بالوحدات المعنية حول اداء المهام الموكلة إليهم.		٨/١ – ٢٠٢٣/١٠/٣١			
		- تفعيل دور الوحدات في متابعة المهام الموكلة إليهم، وإعداد الخطط السنوية والتقارير الدورية، ونماذج المتابعة		١١/١ – ٢٠٢٣/١٢/٣١			

الغاية (١): تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الهدف الإستراتيجي (١-٢): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج المرحلة الجامعية الأولى

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(١-٢-٢)	تحديث سياسات التدريس والتعلم والتقويم بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لمراجعة وتحديث سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم في ضوء المستجدات.	عميد الكلية	١/٨ - ٢٠٢٣/٨/٣١	٥٠٠٠٠	- سياسات واستراتيجيات محدثة ومعتمدة للتدريس والتعلم - دليل معتمد لإدارة عملية التقويم والامتحانات	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- إعداد مقترح سياسات واستراتيجيات التدريس والتعلم المحدثة، ومناقشته مع الاطراف المعنية.	مدير وحدة ضمان الجودة لجنة المراجعة والتحديث رؤساء الأقسام العلمية	١/٩ - ٢٠٢٣/٩/٣٠			
		- إعداد مقترح دليل إدارة عملية التقويم والامتحانات، ومناقشته مع الأطراف المعنية.		١/٩ - ٢٠٢٣/٩/٣٠			
		- مراجعة الأليات والأدلة والاستراتيجيات المقترحة من خبراء في طرق التدريس والقياس والتقويم.	مدير وحدة ضمان الجودة خبراء واستشاريين	١/١٠ - ٢٠٢٣/١٠/٣١			
		- اعتماد الأليات والأدلة والاستراتيجيات من المجالس الحاكمة، وإعلانها على الأطراف المعنية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشون التعليم والطلاب	١/١١ - ٢٠٢٣/١١/٣٠			
		- تفعيل آلية لضمان تطبيق الاستراتيجيات المحدثة للتدريس والتعلم والتقويم، ومتابعة التزام الأقسام العلمية بها.	وكيل الكلية لشون التعليم والطلاب مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية	١/١٢ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			

الغاية (١): تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الهدف الإستراتيجي (١-٢): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج المرحلة الجامعية الأولى

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(١-٢-٣)	بناء منظومة التدريب الميداني تدعم برامج الكلية بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لتطوير منظومة التدريب الميداني للطلاب وفقاً للائحة الدراسية	عميد الكلية	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	١٠٠٠٠٠٠	- دليل محدث معتمد للتدريب الميداني	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
		- إعداد دراسة عن الوضع الحالي للتدريب الميداني وقياس رأي الطلاب وجهات التدريب	رئيس اللجنة المشكلة لإعداد دليل التدريب الميداني رؤساء الأقسام العلمية منظمات سوق العمل	٢/١ - ٢٠٢٣/٤/٣٠			
		- إعداد دليل عن اجراءات التدريب الميداني يتضمن إجراءات التنفيذ واشتراطات جهات التدريب، ووسائل التقييم والمتابعة،		٥/١ - ٢٠٢٣/٧/٣١			
		- توصيف برامج التدريب الميداني في ضوء نواتج التعلم لمستهدفة من التدريب الميداني		٨/١ - ٢٠٢٣/٩/٣٠			
		- اعتماد دليل التدريب الميداني لطلاب، وتوصيف برامج التدريب الميداني من المجالس الحاكمة (الأقسام، والكلية)، واعلانه على المعنيين	عميد الكلية وكيل الكلية لشون التعليم والطلاب	١٠/١ - ٢٠٢٣/١٠/٣٠			
		- تفعيل آلية لقياس فاعلية التدريب الميداني وفقاً للإجراءات المحدثة.	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية	١١/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			

الغاية (١): تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الهدف الإستراتيجي (١-٢): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج المرحلة الجامعية الأولى

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(١-٢-٤)	تحديث منظومة تدريب الامتياز بنهاية عام ٢٠٢٤	- تشكيل لجنة لتطوير منظومة التدريب لطلاب الامتياز وفقاً للائحة الدراسية	عميد الكلية	١/١ - ٢٠٢٤/١/٣١	١٢٥٠٠٠٠	- دليل محدث معتمد لتدريب الامتياز	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
		- إعداد دراسة عن الوضع الحالي للتدريب لطلاب الامتياز وقياس رأي الطلاب وجهات التدريب	رئيس اللجنة المشكلة لإعداد دليل تدريب الامتياز رؤساء الأقسام العلمية منظمات سوق العمل	٢/١ - ٢٠٢٤/٤/٣٠			
		- إعداد دليل عن اجراءات التدريب لطلاب الامتياز يتضمن إجراءات التنفيذ واشتراطات جهات التدريب، ووسائل التقييم والمتابعة،		٥/١ - ٢٠٢٤/٧/٣١			
		- توصيف برامج التدريب لطلاب الامتياز في ضوء نواتج التعلم لمستهدفة من التدريب الميداني		٨/١ - ٢٠٢٤/٩/٣٠			
		- تحديث الموارد الداعمة (مثل معمل المهارات، .....)		١١/١ - ٢٠٢٤/١٢/٣١			
		- اعتماد دليل التدريب لطلاب الامتياز، وتوصيف البرامج التدريبية من المجالس الحاكمة (الأقسام، والكلية)، واعلانه على المعنيين	عميد الكلية وكيل الكلية لشون التعليم والطلاب	١٠/١ - ٢٠٢٤/١٠/٣٠			
		- تفعيل آلية لقياس فاعلية التدريب لطلاب الامتياز وفقاً للإجراءات المحدثة.	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية	١١/١ - ٢٠٢٤/١٢/٣١			

الغاية (١): تحقيق التميز في التعليم والتدريب الطبي المواكب لسوق العمل

الهدف الإستراتيجي (١-٢): تطوير استراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم والتدريب لبرامج المرحلة الجامعية الأولى

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(١-٢-٥)	دعم التحول الرقمي لمصادر التعليم والتعلم بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لدراسة الوضع الحالي والاحتياجات الفعلية لدعم التحول الرقمي لمصادر التعليم والتعلم.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	١٥٠٠٠٠٠	- التحول الرقمي للمكتبة بنسبة ٧٠% - إنشاء عدد (١) معمل افتراضي. -	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- دراسة الوضع الحالي لدراسة الوضع الحالي والاحتياجات الفعلية لدعم التحول الرقمي لمصادر التعليم والتعلم والتقويم	أمين عام الكلية رئيس اللجنة المشكلة	٢/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠			
		- اعتماد دراسة الوضع الحالي للبنية التحتية للكلية، وإعداد قائمة الأولويات والاحتياجات (المكتبة الرقمية، المعامل الافتراضية، المنصات التعليمية، معامل الاختبارات الإليكترونية .....).		٥/١ - ٢٠٢٥/٥/٣١			
		- اعداد ومتابعة تنفيذ خطة التحول الرقمي لمصادر التعليم والتعلم بالكلية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٦/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			

الإطار الزمني للغاية:

الغاية	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	٢٠٢١				٢٠٢٢				٢٠٢٣				٢٠٢٤				٢٠٢٥			
			الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع
١	(١-١)	(١-١-١)				×	×	×	×													
		(١-١-٢)								×	×	×	×									
		(١-١-٣)																	×	×	×	×
	(١-٢)	(١-٢-١)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×								
		(١-٢-٢)											×	×								
		(١-٢-٣)									×	×	×	×								
		(١-٢-٤)													×	×	×	×				
		(١-٢-٥)																	×	×	×	×

الربع الأول = (١/٢/٣) – الربع الثاني = (٤/٥/٦) – الربع الثالث = (٧/٨/٩) – الربع الرابع = (١٠/١١/١٢)

الغاية الثانية	:	تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الإستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٢) تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع	(٢-١)	رفع كفاءة الوحدات العلاجية والخدمية بالكلية	(٢-١-١)	دراسة الوضع الحالي للوحدات العلاجية والخدمية بنهاية عام ٢٠٢١
			(٢-١-٢)	إحلال وتجديد المراكز والوحدات العلاجية والخدمية بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٢-١-٣)	استحداث وحدات علاجية وخدمية في ضوء متطلبات المجتمع بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٢-١-٤)	تسويق الوحدات العلاجية والخدمية بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٢-٢)	التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة	(٢-٢-١)	دراسة مشكلات المجتمع والبيئة بنهاية عام ٢٠٢١
			(٢-٢-٢)	تفعيل آليات لضمان مشاركة منظمات سوق العمل ومؤسسات المجتمع المدني في صنع القرار بنهاية عام ٢٠٢٢
			(٢-٢-٣)	تعزيز دور الكلية في علاج مشكلات المجتمع بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٢-٢-٤)	دعم دور الكلية في نشر الوعي الصحي والبيئي بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٢-٢-٥)	التوسع في عدد الشراكات بين الكلية وقطاعات المجتمع ذات الصلة بنهاية عام ٢٠٢٥

الهدف الإستراتيجي (٢-١): رفع كفاءة الوحدات العلاجية والخدمية بالكلية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-١-١)	دراسة الوضع الحالي للوحدات العلاجية والخدمية بنهاية عام ٢٠٢١	- تشكيل لجنة لدراسة الوضع الحالي للوحدات العلاجية والخدمية بالكلية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١/١ - ٢٠٢١/١/٣١	٥٠٠٠٠	- دراسة معتمدة بالوضع الحالي للعيادات والوحدات الخدمية بالكلية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		- إعداد أدوات الدراسة (استطلاعات الرأي، المقابلات، نماذج مسح البيئة الداخلية والخارجية للوحدات، .....).	رئيس اللجنة المشكلة لدراسة الوضع الحالي للوحدات العلاجية والخدمية مديري الوحدات ذات الطابع الخاص	٢/١ - ٢٠٢١/٣/٣١			
		- إعداد دراسة بالوضع الحالي للوحدات ذات الطابع الخاص والوحدات العلاجية والخدمية.		٤/١ - ٢٠٢١/٧/٣١			
		- مناقشة نتائج الدراسة مع مديري الوحدات ذات الطابع الخاص والوحدات العلاجية والخدمية.		٨/١ - ٢٠٢١/٩/٣٠			
		- اعتماد الدراسة، وتحديد قائمة احتياجات الوحدات ذات الطابع الخاص والوحدات العلاجية والخدمية.	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١٠/١ - ٢٠٢١/١٢/٣١			

الغاية (٢): تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الهدف الإستراتيجي (٢-١): رفع كفاءة الوحدات العلاجية والخدمية بالكلية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-١-٢)	إحلال وتجديد المراكز والوحدات العلاجية والخدمية بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لتجديد وإحلال الوحدات العلاجية الخدمية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١/١ - ٢٠٢٢/١/٣١	٥٠٠٠٠٠٠	- استكمال الأجهزة والتجهيزات بالوحدات. - تقرير عما تم انجازه في خطط الصيانة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		- إعداد حصر شامل لجميع الاحتياجات اللازمة لتطوير العمل بالوحدات (أبنية، أجهزة، معدات، مستلزمات.....)	رئيس لجنة إحلال وتجديد الوحدات العلاجية والخدمية	٢/١ - ٢٠٢٢/٣/٣١			
		- تطوير وصيانة البنية التحتية للوحدات العلاجية والخدمية.	أمين عام الكلية رئيس لجنة إحلال وتجديد الوحدات العلاجية والخدمية	٢٠٢٢/٤/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			
		- إتمام ومتابعة عمليات الصيانة، والشراء للأجهزة والتجهيزات الخاصة بالوحدات العلاجية والخدمية.		يكرر سنويا			

الغاية (٢): تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الهدف الإستراتيجي (٢-١): رفع كفاءة الوحدات العلاجية والخدمية بالكلية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-١-٣)	استحداث وحدات علاجية وخدمية في ضوء متطلبات المجتمع بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لاستحداث وحدات ذات طابع خاص لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٣٠٠٠٠٠٠	- لائحة إدارية ومالية معتمدة لوحدة مستحدثة واحدة على الأقل.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		- دراسة احتياجات المجتمع وإعداد مقترح بالوحدات المستحدثة.	رئيس لجنة استحداث الوحدات مديرو الوحدات المقترحة	٢/١ - ٢٠٢٣/٣/٣١			
		- إعداد واعتماد لائحة إدارية ومالية للوحدات ذات الطابع الخاص المستحدثة.		٤/١ - ٢٠٢٣/٧/٣١			
		- إعداد الهيكل التنظيمي للوحدات ذات الطابع الخاص، وتشكيل فرق العمل وتدريبهم		٨/١ - ٢٠٢٣/١٠/٣١			
		- إعداد واعتماد خطة سنوية للوحدات ذات الطابع الخاص المستحدثة	مديرو الوحدات المقترحة	١١/١ - ٢٠٢٣/١١/٣٠ يكرر سنويا			
		- رفع الوعي لدى المجتمع المحيط بالخدمات التي تقدمها الوحدات المستحدثة	مديرو الوحدات المقترحة	١٢/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١ يكرر سنويا			

الغاية (٢): تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الهدف الإستراتيجي (٢-١): رفع كفاءة الوحدات العلاجية والخدمية بالكلية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-١-٤)	تسويق الوحدات العلاجية والخدمية بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة للترويج لخدمات الوحدات العلاجية والخدمية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٥٠٠٠٠	- ألية معتمدة للترويج لخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص. - موقع محدث للوحدات ذات الطابع الخاص - دليل معتمد للوحدات ذات الطابع الخاص وخدماتها.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		- إعداد وتفعيل آلية معتمدة للترويج لخدمات الكلية من الوحدات العلاجية والخدمية	رئيس لجنة الترويج الوحدات مديرو الوحدات ذات الطابع الخاص	٢/١ - ٢٠٢٣/٣/٣١			
		- إعداد الأدلة والكتيبات التوعوية عن خدمات المستشفيات والعيادات والوحدات الخدمية.		يكرر سنويا			
		- تحديث الموقع الإليكتروني للوحدات العلاجية والخدمية على موقع الكلية	مديرو الوحدات ذات الطابع الخاص مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	يكرر سنويا			
		- عقد لقاءات دورية مع متلقي الخدمة للترويج عن الوحدات العلاجية والخدمية.	مديرو الوحدات ذات الطابع الخاص	يكرر سنويا			

الغاية (٢): تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الهدف الإستراتيجي (٢-٢): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-٢-١)	دراسة مشكلات المجتمع والبيئة بنهاية عام ٢٠٢١	– تشكيل لجنة لرصد احتياجات المجتمع من خدمات الكلية	عميد الكلية	١/١ – ٢٠٢١/١/٣١	٥٠٠٠٠	– آلية معتمدة لرصد احتياجات المجتمع من خدمات الكلية – قائمة معتمدة بالأطراف المجتمعية المستفيدة من خدمات الكلية – قائمة معتمدة باحتياجات المجتمع من الكلية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		– إعداد قائمة معتمدة بالأطراف المجتمعية المستفيدة	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مديرو الوحدات ذات الطابع الخاص رئيس اللجنة المشكلة لرصد احتياجات المجتمع	٢/١ – ٢٠٢١/٣/٣١			
		– وضع آلية لرصد احتياجات المجتمع من خدمات الكلية واعتمادها		٤/١ – ٢٠٢١/٥/٣١			
		– عقد مقابلات مع الأطراف المجتمعية وتوزيع استطلاعات للرأي حول احتياجات منظمات وأفراد المجتمع من خدمات الكلية.		٦/١ – ٢٠٢١/٨/٣١			
		– إعداد دراسة لاحتياجات المجتمع المحيط من خدمات الكلية في ضوء الآلية المعتمدة لرصد الاحتياجات، ومناقشتها مع الأطراف المعنية.	رئيس اللجنة المشكلة لرصد احتياجات المجتمع	٩/١ – ٢٠٢١/١٠/٣١			
		– اعتماد الدراسة، وتحديد قائمة الخدمات الأكثر الأهمية لتنفيذها في ضوء موارد الكلية.	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١١/١ – ٢٠٢١/١٢/٣١			

الغاية (٢): تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الهدف الإستراتيجي (٢-٢): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-٢-٢)	تفعيل آليات لضمان مشاركة منظمات سوق العمل ومؤسسات المجتمع المدني في صنع القرار بنهاية عام ٢٠٢٢	- تشكيل لجنة لإعداد آلية لمشاركة منظمات سوق العمل ومؤسسات المجتمع المدني في المجالس الحاكمة.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢٢/١/٣١	١٠٠٠٠٠	- قرارات تشكيل معتمدة للمجالس واللجان متضمنة أعضاء من الأطراف المجتمعية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		- وضع الضوابط الحاكمة لمشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الحاكمة واللجان بالكلية.	رئيس اللجنة المشكلة لوضع آلية مشاركة الأطراف الخارجية في المجالس الحاكمة	٢/١ - ٢٠٢٢/٣/٣١			
		- إعداد قائمة بالمؤسسات المجتمعية ومنظمات سوق العمل ذات الصلة ببرامج الكلية وتستوي شروط المشاركة في المجالس الحاكمة واللجان بالكلية.		٤/١ - ٢٠٢٢/٤/٣٠			
		- الحصول على موافقات الجهات بتمثيل أطرافها في المجالس الحاكمة واللجان بالكلية، وموافقة الجامعة على تمثيلهم.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٥/١ - ٢٠٢٢/٧/٣١			
		- اعتماد تشكيل المجالس الحاكمة واللجان بالكلية متضمناً مشاركة الأطراف المجتمعية		٨/١ - ٢٠٢٢/٨/٣١			

الغاية (٢): تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الهدف الإستراتيجي (٢-٢): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-٢-٣)	تعزيز دور الكلية في علاج مشكلات المجتمع بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لرصد المشكلات الصحية للمجتمع	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١/١ - ٢٠٢٢/١/٣١	١٠٠٠٠٠٠	- دراسة معتمدة بمشكلات المجتمع الصحية - زيادة نسبة المستفيدين من خدمات الكلية ١٠% سنوياً	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		- عقد مقابلات مع الأطراف المجتمعية وتوزيع استطلاعات للرأي حول مشكلات المجتمع الصحية.	لجنة شئون البيئة بالكلية	٢/١ - ٢٠٢٢/٣/٣١			
		- إعداد دراسة بمشكلات المجتمع الصحية المحيط، ومناقشتها مع الأطراف المعنية.	لجنة شئون البيئة بالكلية مديرو الوحدات العلاجية	٤/١ - ٢٠٢٢/٦/٣٠			
		- اعادة هيكلة الكيانات الداعمة لخدمة المجتمع مثل (الوحدات العلاجية، المراكز الطبية، .....) بما يدعم التغلب على مشكلات المجتمع الصحية		٧/١ - ٢٠٢٢/١٢/٣١			
		- الاستفادة من البحوث التطبيقية في علاج مشكلات المجتمع الصحية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	يكرر سنويا			

الغاية (٢): تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الهدف الإستراتيجي (٢-٢): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-٢-٤)	دعم دور الكلية في نشر الوعي الصحي والبيئي بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لرصد احتياجات المجتمع من الندوات التوعوية في ضوء مشكلات المجتمع الصحية والبيئية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١/١ - ٢٠٢١/١/٣١	٢٥٠٠٠٠	- تنفيذ ٧٠% من الندوات التوعوية (الصحية والبيئية) المخططة	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		- عقد مقابلات مع الأطراف المجتمعية وتوزيع استطلاعات للرأي حول احتياجات منظمات وأفراد المجتمع من الندوات التوعوية.	لجنة شئون البيئة بالكلية	٢/١ - ٢٠٢١/٣/٣١			
		- إعداد قائمة بموضوعات التوعية الصحية والبيئية في ضوء دراسة مشكلات المجتمع الصحة والبيئية.		٤/١ - ٢٠٢١/٥/٣١			
		- وضع وتنفيذ خطة البرامج التوعوية الصحية والبيئية، وإعداد الوسائل التوعوية المناسبة مثل (الأدلة، البنرات، المطويات، .....)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة لجنة شئون البيئة بالكلية	يكرر سنويا			

الغاية (٢): تعزيز الشراكة المجتمعية بما يحقق التنمية المستدامة واستمرار ثقة المجتمع

الهدف الإستراتيجي (٢-٢): التوسع في الشراكة مع قطاعات المجتمع المدني والمؤسسات المختلفة ذات الصلة.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٢-٢-٥)	التوسع في عدد الشراكات بين الكلية وقطاعات المجتمع ذات الصلة بنهاية عام ٢٠٢٥	– تشكيل لجنة لدراسة الوضع الحالي للبروتوكولات والشراكات القائمة، ولاقتراح شراكات جديدة مع مؤسسات مناظرة أو غير مناظرة.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١/١ – ٢٠٢٥/١/٣١	١٠٠٠٠٠	– دراسة معتمدة بنتائج استقراء سوق العمل	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
		– إعداد دراسة بآليات دعم الشراكات القائمة ومجالات الاستفادة من الشراكات المقترحة، واعتمادها من المجالس الحاكمة.	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة رئيس لجنة مراجعة البروتوكولات	٢/١ – ٢٠٢٥/٣/٣١			
		– التواصل مع المؤسسات ذات الصلة بالشراكات المقترحة والاتفاق على بنود البروتوكولات، وإعداد مسودة البروتوكولات		٤/١ – ٢٠٢٥/٧/٣١			
		– مراجعة البروتوكولات المقترحة، واعتماد الصيغة النهائية للبروتوكولات في المجالس الحاكمة.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	٨/١ – ٢٠٢٥/٨/٣١			
		– متابعة تنفيذ بنود الشراكات والبروتوكولات المتفق عليها.	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة مدير وحدة ضمان الجودة	٩/١ – ٢٠٢٥/٩/٣٠			

الإطار الزمني للغاية:

الغاية			٢٠٢١	٢٠٢٢	٢٠٢٣	٢٠٢٤	٢٠٢٥

	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع
٢	(٢-١)	(٢-١-١)	×	×	×	×																
		(٢-١-٢)					×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٢-١-٣)									×	×	×	×			×					×
		(٢-١-٤)									×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
	(٢-٢)	(٢-٢-١)	×	×	×	×																
		(٢-٢-٢)					×	×	×													
		(٢-٢-٣)					×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٢-٢-٤)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٢-٢-٥)																	×	×	×	

الربع الأول = (١/٢/٣) – الربع الثاني = (٤/٥/٦) – الربع الثالث = (٧/٨/٩) – الربع الرابع = (١٠/١١/١٢)

الغاية الثالثة	:	تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الإستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٣) تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية	(٣-١)	تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات.	(٣-١-١)	إنشاء وتفعيل عدد من الوحدات المستحدثة بالهيكل التنظيمي بنهاية عام ٢٠٢٢
			(٣-١-٢)	تحديث الهيكل التنظيمي بالكلية في ضوء المستجدات بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٣-١-٣)	مراجعة وتطوير دليل الوصف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية في ضوء المستجدات بنهاية عام ٢٠٢٣
	(٣-٢)	تطوير وتعزيز الأداء الوظيفي	(٣-٢-١)	تطوير منظومة تقييم أداء وقياس رأي الموارد البشرية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٣-٢-٢)	تعظيم الاستفادة من منظومة تقييم الاداء وقياس الرأي في رفع كفاءة الأداء بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٣-٣)	تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري	(٣-٣-١)	رصد الاحتياجات التدريبية للكوادر البشرية في ضوء الجدارات المستجدة بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٣-٣-٢)	تأهيل مدربين وخلق وتطوير حقائب تدريبية مواكبة للاحتياجات بنهاية عام ٢٠٢٤
			(٣-٣-٣)	تنفيذ ٧٠% من البرامج التدريبية المخططة سنويا

الغاية (٣): تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٣-١): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٣-١-١)	إنشاء وتفعيل عدد من الوحدات المستحدثة بالهيكل التنظيمي بنهاية عام ٢٠٢٢	- تشكيل لجنة لدراسة الوضع الحالي للهيكل التنظيمي واقتراح إنشاء وحدات إدارية وأكاديمية مستحدثة في ضوء المستجدات لتناسب الوضع الحالي	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢٢/١/٣١	١٥٠٠٠٠	- وحدات مستحدثة ومفعلة بالهيكل التنظيمي للكلية	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- حصر الوحدات الإدارية والأكاديمية بالكلية واقتراح إنشاء وحدات جديدة في ضوء المستجدات.	رئيس اللجنة المشكلة لاستحداث الوحدات	٢/١ - ٢٠٢٢/٣/٣١			
		- استصدار قرارات إنشاء للوحدات المستحدثة من مجلس الكلية وإعداد الهياكل التنظيمية واللوائح الداخلية المنظمة لعملها.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة مدير عام الكلية	٤/١ - ٢٠٢٢/٦/٣٠			
		- تحديد وتجهيز مقرات للوحدات المستحدثة وتزويدها بالأثاث المناسب والأجهزة والتجهيزات الملائمة.	مدير عام الكلية مديرو الوحدات المستحدثة	٧/١ - ٢٠٢٢/١١/٣٠			
		- تشكيل فرق العمل وتحديد المهام وتدريبها على القيام بالمهام المنوطة بهم	عميد الكلية مديرو الوحدات المستحدثة	١٢/١ - ٢٠٢٢/١٢/٣١			

الغاية (٣): تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٣-١): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٣-١-٢)	تحديث الهيكل التنظيمي بالكلية في ضوء المستجدات بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لمراجعة وتطوير الهيكل التنظيمي الحالي للكلية	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٥٠٠٠٠	- هيكل تنظيمي مطور ومعتمد ومعلن	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- دراسة توافق الهيكل التنظيمي الحالي والكيانات الأكاديمية والإدارية والوحدات المستحدثة للوائح والقوانين المنظمة، ووضع مقترح للهيكل التنظيمي الجديد.	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس لجنة تطوير الهيكل التنظيمي	٢/١ - ٢٠٢٣/٣/٣١			
		- مراجعة المقترح الجديد للهيكل التنظيمي في ضوء التدفق الرأسي والأفقي للسلطة.		٤/١ - ٢٠٢٣/٧/٣١			
		- عرض مقترح الهيكل التنظيمي الجديد على الأطراف المعنية للتوافق على الشكل النهائي.		٨/١ - ٢٠٢٣/٩/٣٠			
		- اعتماد الهيكل التنظيمي المحدث بعد التوافق عليه من الأطراف المعنية من المجالس الحاكمة.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١٠/١ - ٢٠٢٣/١٠/٣١			
		- إعلان الهيكل التنظيمي المحدث بوسائل متنوعة داخل الكلية وخارجها.	مدير وحدة ضمان الجودة	١١/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			

الغاية (٣): تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٣-١): تطوير الهيكل التنظيمي والإداري بما يلائم حجم وطبيعة أنشطة الكلية وما تقدمه من خدمات

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٣-١-٣)	مراجعة وتطوير دليل الوصف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية في ضوء المستجدات بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لمراجعة وتطوير دليل الوصف الوظيفي للوظائف الأكاديمية والإدارية بالكلية.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٥٠٠٠٠	- دليل مطور معتمد ومعلن للتوصيف الوظيفي	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة أمين الكلية
		- حصر الوظائف الأكاديمية والإدارية بالكلية، وإعداد دراسة بمتطلبات تطوير الوصف الوظيفي في ضوء المستجدات والوظائف المستحدثة بالكلية	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس لجنة تطوير دليل الوصف الوظيفي	٢/١ - ٢٠٢٣/٣/٣١			
		- وضع توصيف وظيفي لجميع وظائف الكلية يحدد المسئوليات والاختصاصات، ووضع آليات لتحديد المهام وفقًا للتوصيف الوظيفي للجامعة.		٤/١ - ٢٠٢٣/٧/٣١			
		- اعتماد التوصيف الوظيفي للكلية من المجالس الحاكمة، وإعلانه على الأطراف المعنية بوسائل مناسبة.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	٨/١ - ٢٠٢٣/٩/٣٠			
		- وضع آلية لمتابعة الالتزام بتنفيذ التوصيف الوظيفي للكلية في عمليات التعيين والنقل والانتداب.	مدير وحدة ضمان الجودة أمين عام الكلية	١٠/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			

الغاية (٣): تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٣-٢): تطوير وتعزيز الأداء الوظيفي

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٣-٢-١)	تطوير منظومة تقييم أداء وقياس رأي الموارد البشرية بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لتطوير منظومة عمل الموارد البشرية (هيئة التدريس والجهاز الإداري).	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٥٠٠٠٠	- آليات معتمدة ومعلنة لتقييم أداء وقياس رأي الموارد البشرية. - ارتفاع نتائج تقييم أداء الموارد البشرية ٥% سنوياً - ارتفاع رضا الموارد البشرية ٥% سنوياً	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- وضع آليات لتقييم أداء وقياس رأي (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري)	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية والإدارية رئيس لجنة تطوير الموارد البشرية	٢/١ - ٢٠٢٣/٣/٣١			
		- مناقشة معايير تقييم الأداء للموارد البشرية وقياس الرأي مع الأطراف المعنية		٤/١ - ٢٠٢٣/٨/٣١			
		- اعتماد الآليات والمعايير من المجالس الحاكمة.		٩/١ - ٢٠٢٣/٩/٣٠			
		- التقييم الدوري (السنوي) لأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري	رؤساء الأقسام العلمية والإدارية رئيس لجنة تطوير الموارد البشرية	٦/١ - ٦/٣٠ يكرر سنويا			
		- القياس الدوري (السنوي) لأراء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري	رؤساء الأقسام العلمية والإدارية رئيس لجنة تطوير الموارد البشرية	٦/١ - ٦/٣٠ يكرر سنويا			

الغاية (٣): تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٣-٢): تطوير وتعزيز الأداء الوظيفي

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٣-٢-٢)	تعظيم الاستفادة من منظومة تقييم الاداء وقياس الرأي في رفع كفاءة الأداء بنهاية عام ٢٠٢٥	- إعداد تقارير نتائج تقييم الأداء، وقياس الرأي ومناقشة النتائج مع الأطراف المعنية	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية والإدارية	٧/١ – ٢٠٢٣/٧/٣١ يكرر سنويا	٥٠٠٠٠	- تقارير معتمدة بنتائج التقييم الدوري وقياس الرأي للموارد البشرية.	مدير وحدة ضمان الجودة أمين الكلية عميد الكلية
		- وضع واعتماد خطط تحسين دورية (سنوية) في ضوء نتائج التقييم.	مدير وحدة ضمان الجودة أمين عام الكلية رؤساء الأقسام العلمية والإدارية	٨/١ – ٨/٣١ يكرر سنويا			
		- تطوير اجراءات العمل في ضوء نتائج تقييم الأداء وقياس الرأي المعتمدة		٩/١ – ٩/٣٠ يكرر سنويا			
		- ربط البرامج التدريبية المخصصة لتنمية قدرات الموارد البشرية بنتائج التقييم الدوري للأداء وقياس الرأي		١٠/١– ١٠/٣١ يكرر سنويا			
		- إعداد التقارير الدورية عن اجراءات الكلية لرفع رضا الموارد البشرية، وتعزيز درجات التقييم	مدير وحدة ضمان الجودة أمين عام الكلية	١١/١– ١٢/٣١ يكرر سنويا			

الغاية (٣): تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٣-٣): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٣-٣-١)	رصد الاحتياجات التدريبية للكوادر البشرية في ضوء الجدارات المستجدة بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لوضع آلية لرصد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأعضاء الجهاز الإداري.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٥٠٠٠٠	- آلية معتمدة ومعلنة لرصد الاحتياجات التدريبية. - تقرير سنوي معتمد عن تحديد اولويات التدريب	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة أمين الكلية
		- وضع مقترح لآلية الكلية لرصد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأعضاء الجهاز الإداري.	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس لجنة رصد الاحتياجات التدريبية	٢/١ - ٢٠٢٣/٢/٢٨			
		- اعتماد الآلية من المجلس الحاكم، وإعلانها على المعنيين.	مدير وحدة ضمان الجودة	٣/١ - ٢٠٢٣/٣/٣١			
		- الرصد الدوري (سنوياً) للاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأعضاء الجهاز الإداري.	رئيس لجنة رصد الاحتياجات التدريبية رؤساء الأقسام العلمية أمين عام الكلية مديري الإدارات	٤/١ - ٢٠٢٣/٥/٣١ يكرر دورياً			
		- إعداد واعتماد التقارير الدورية بأولويات التدريب وفقاً لنتائج الرصد الدوري للاحتياجات التدريبية.		٦/١ - ٢٠٢٣/٨/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٣): تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٣-٣): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٣-٣-٢)	تأهيل مدربين وخلق وتطوير حقائب تدريبية مواكبة للاحتياجات بنهاية عام ٢٠٢٤	- وضع الخطة التدريبية في ضوء تحديد أولويات التدريب، واعتمادها في المجالس الحاكمة.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/٩ - ٢٠٢٤/٩/٣٠ يكرر دورياً	١٠٠٠٠٠٠	- خطط تدريب سنوية معتمدة لتنمية قدرات الفئات المستهدفة	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- توفير الموارد المالية والمادية اللازمة لتنفيذ التدريب (القاعات، الأجهزة، .....).	مدير وحدة ضمان الجودة	١/١٠ - ٢٠٢٤/١٠/٣١			
		- إعداد الحقائب التدريبية، واقتراح قائمة المدربين والتواصل معهم	مدير وحدة ضمان الجودة مدربين معتمدين	١/١١ - ٢٠٢٤/١١/٣٠			
		- متابعة تنفيذ البرامج التدريبية وفقاً للإطار الزمني وإعداد تقارير دورية للمتابعة	مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢٥/٧/٣١ يكرر دورياً			
		- إعداد التقرير السنوي لمتابعة التدريب ورصد المعوقات وتحديد الإجراءات التحسينية.		١/٨ - ٢٠٢٥/٨/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٣): تطوير منظومة عمل متميزة، وتعزيز جدارات الكوادر البشرية بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٣-٣): تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٣-٣-٣)	تنفيذ ٧٠% من البرامج التدريبية المخططة سنويا	- وضع الخطة التدريبية في ضوء تحديد أولويات التدريب، واعتمادها في المجالس الحاكمة.	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس لجنة التدريب بالوحدة	٩/١ - ٢٠٢٣/٩/٣٠	١٠٠٠٠٠	- خطة تدريبية معتمدة. - تنفيذ ٧٠% من البرامج التدريبية المخططة سنوياً.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- توفير الموارد المالية والمادية والبشرية اللازمة لتنفيذ التدريب (القاعات، الأجهزة، حقائب تدريبية، مدربين، .....)	رئيس لجنة التدريب بوحدة ضمان الجودة	١٠/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			
		- متابعة تنفيذ البرامج التدريبية وفقاً للإطار الزمني وإعداد تقارير دورية للمتابعة		٦/١ - ٢٠٢٤/٦/٣٠ يكرر سنويا			
		- دراسة أثر التدريب لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأعضاء الجهاز الإداري دورياً		٧/١ - ٢٠٢٤/٧/٣١ يكرر سنويا			
		- إعداد التقرير السنوي لمتابعة تنفيذ وقياس أثر التدريب ورصد المعوقات وتحديد الإجراءات التحسينية.	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس لجنة التدريب بالوحدة	٨/١ - ٢٠٢٤/٨/٣١ يكرر سنويا			

الإطار الزمني للغاية:

الغاية	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	٢٠٢١				٢٠٢٢				٢٠٢٣				٢٠٢٤				٢٠٢٥			
			الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع
٣	(٣-١)	(٣-١-١)					×	×	×	×												
		(٣-١-٢)									×	×	×	×								
		(٣-١-٣)									×	×	×	×								
	(٣-٢)	(٣-٢-١)									×	×	×			×				×		
		(٣-٢-٢)											×	×	×	×					×	×
	(٣-٣)	(٣-٣-١)									×	×	×			×	×			×	×	
		(٣-٣-٢)													×	×			×	×	×	
		(٣-٣-٣)											×	×		×	×			×	×	

الربع الأول = (١/٢/٣) – الربع الثاني = (٤/٥/٦) – الربع الثالث = (٧/٨/٩) – الربع الرابع = (١٠/١١/١٢)

الغاية الرابعة	:	تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الإستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٤) تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية	(٤-١)	دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة	(٤-١-١)	دراسة الوضع الحالي والاحتياجات الفعلية للبنية التحتية والتجهيزات للكلية بنهاية عام ٢٠٢١
			(٤-١-٢)	الانتهاء من استكمال أعمال الانشاء والتشييد والاحلال لمبنى الكلية بنهاية ٢٠٢٥
			(٤-١-٣)	رفع الكفاءة التشغيلية للمباني والتجهيزات في ضوء معايير الجودة بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٤-١-٤)	تحقيق معايير الأمن والسلامة وإدارة المخاطر في بيئة العمل بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٤-٢)	دعم البنية التقنية بالكلية، بما يضمن ميكنة الأعمال الإدارية وإعداد وتحديث قواعد البيانات الشاملة	(٤-٢-١)	دعم خدمات الانترنت وتكنولوجيا المعلومات بالكلية بنهاية ٢٠٢٣
			(٤-٢-٢)	إنشاء نظام متكامل لإدارة قواعد البيانات المميكنة بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٤-٣)	زيادة فاعلية الموقع الإلكتروني للكلية.	(٤-٣-١)	دراسة الوضع الحالي للموقع بنهاية ٢٠٢١
			(٤-٣-٢)	تحديث الموقع الإليكتروني للكلية بنهاية عام ٢٠٢٢
			(٤-٣-٣)	زيادة فاعلية الموقع الإليكتروني في دعم منظومة العمل الأكاديمي والإداري بالكلية بنهاية ٢٠٢٥

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-١): دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-١-١)	دراسة الوضع الحالي والاحتياجات الفعلية للبينة التحتية والتجهيزات للكلية بنهاية عام ٢٠٢١	- تشكيل لجنة لدراسة الوضع الحالي والاحتياجات الفعلية للبينة التحتية والتجهيزات للكلية.	عميد الكلية أمين عام الكلية	١/١ - ٢٠٢١/١/٣١	٥٠٠٠٠	- دراسة معتمدة للوضع الحالي البنية التحتية	عميد الكلية أمين الكلية
		- دراسة الوضع الحالي للبينة التحتية للكلية (مباني، قاعات، معامل، مرافق، مكتبة، عيادة طبية، .....)، وإعداد دراسة تحليلية بنتائج الدراسة	أمين عام لكلية رئيس لجنة دراسة الوضع الحالي البنية التحتية والتجهيزات للكلية	٢/١ - ٢٠٢١/٣/٣١			
		- اعتماد دراسة الوضع الحالي للبنية التحتية للكلية، وإعداد قائمة الأولويات والاحتياجات للمباني التعليمية المختلفة.	أمين عام لكلية رئيس لجنة دراسة الوضع الحالي البنية التحتية والتجهيزات للكلية	٤/١ - ٢٠٢١/٧/٣١			

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-١): دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-١-٢)	الانتهاء من استكمال أعمال الانشاء والتشييد والاحلال لمبنى الكلية بنهاية ٢٠٢٥	- إعداد دراسة بأعمال الانشاء والتشييد والاحلال والتجديد في ضوء الاحتياجات الفعلية للكلية	عميد الكلية أمين الكلية مدير الإدارة الهندسية	٨/١ - ٢٠٢١/٨/٣١	٦٠٠٠٠٠٠	- اكتمال أعمال التشييد للمبنى بما لا يقل عن ٩٠%	عميد الكلية أمين الكلية
		- تنسيق مع الإدارة العامة للشئون الهندسية في الجامعة والشركات المعنية ذات الصلة لتنفيذ خطة التطوير		٩/١ - ٢٠٢١/١٢/٣١			
		- إتمام قاعات الدور السادس		١/١ - ٢٠٢٢/١٢/٣١			
		- تجديد مدرج الاحتفالات		٢٠٢٢/١/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			
		- تجديدات لمكاتب الإدارة العليا		٢٠٢٣/١/١ - ٢٠٢٤/٦/٣٠			
		- إحلال وتجديد المعامل العلمية		٢٠٢٢/١/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			
		- متابعة تنفيذ توسعة المبنى الرئيسي		٢٠٢٢/١/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-١): دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-١-٣)	رفع الكفاءة التشغيلية للمباني والتجهيزات في ضوء معايير الجودة بنهاية عام ٢٠٢٥	- متابعة تنفيذ عمليات الإحلال والتجديد بالمباني التعليمية والتسهيلات الداعمة.	عميد الكلية أمين الكلية	٢٠٢١/١٠/١ – ٢٠٢٥/١٢/٣١	٤٠٠٠٠٠٠٠	- خطة صيانة دورية وطارئة معتمدة - استمارة التقييم الكمي للتسهيلات المادية الداعمة معتمدة - اكتمال أعمال التشييد للمبنى الجديد بما لا يقل عن ٩٠%	عميد الكلية أمين الكلية
		- وضع وتفعيل خطة شاملة لأعمال الصيانة تتضمن البنية التحتية والتجهيزات الداعمة.	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس قسم الشئون الهندسية	١٠/١ – ٢٠٢١/١٢/٣١ تكرر دورياً			
		- تطوير البنية التحتية بما يدعم ذوي الاحتياجات الخاصة (مرافق – ملصقات – ...الخ)	عميد الكلية أمين عام الكلية	٦/١ – ٢٠٢٥/١٢/٣١			
		- إعداد دراسة التقييم الكمي للتسهيلات المادية الداعمة لعملية التعليم التعلم (مباني، مدرجات، .....)	عميد الكلية أمين عام الكلية مسؤول الصيانة بالكلية	١/١ – ٢٠٢١/٣/٣١ تكرر دورياً			
		- إعداد دليل الأبنية التعليمية للكلية، واعتماده من المجالس الحاكمة.		٦/١ – ٢٠٢٥/١٢/٣١			
		- تطوير المعمل المركزي للأبحاث	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢٠٢٣/١/١ – ٢٠٢٥/١٢/٣١			

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-١): دعم البنية التحتية والمرافق بما يضمن كفاءتها التشغيلية، وتطبيق معايير الأمن والسلامة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-١-٤)	تحقيق معايير الأمن والسلامة وإدارة المخاطر في بيئة العمل بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥	- إعادة هيكلة وحدة إدارة الأزمات والكوارث بالكلية.	عميد الكلية مدير وحدة الأزمات والكوارث	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	٣٠٠٠٠٠	- خطة معتمدة لإدارة الأزمات والكوارث بالكلية. - تجربة الأخلاء منفذة - تدريب ٥% من منسوبي الكلية حول الأزمات والكوارث	عميد الكلية مدير وحدة الأزمات والكوارث بالكلية
		- إعداد دراسة بمدى كفاية تجهيزات الأمن والسلامة بمباني الكلية (أعدادها وحالتها التشغيلية، .....)	مدير وحدة ضمان الجودة مدير وحدة الأزمات والكوارث وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع	٢/١ - ٢٠٢٥/٣/٣١			
		- إعداد خطة لإدارة الأزمات والكوارث، واعتمادها، وإعلانها على المعنيين		٤/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠			
		- رفع الوعي لدى منسوبي الكلية (هيئة التدريس ومعاونيهم، الطلاب، الجهاز الإداري) حول التعامل الأمن في حالة الكوارث والأزمات بالتدريب.	عميد الكلية أمين عام الكلية مدير وحدة الأزمات والكوارث الاستعانة بجهات امنية معنية	٥/١ - ٢٠٢٥/٨/٣١			
		- دعم بيئة الكلية بالملصقات واللوحات الإرشادية الداعمة للتعامل الامن مع تجهيزات الأمن والسلامة والكوارث المختلفة.		٩/١ - ٢٠٢٥/٩/٣٠			
		- تنفيذ تجربة الإخلاء بغرض رفع الوعي لدى منسوبي الكلية وبالتنسيق مع الجهات المعنية.		١٠/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-٢): دعم البنية التقنية بالكلية، بما يضمن ميكنة الأعمال الإدارية وإعداد وتحديث قواعد البيانات الشاملة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-٢-١)	دعم خدمات الانترنت وتكنولوجيا المعلومات بالكلية بنهاية ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لدراسة احتياجات الكلية من تجهيزات البنية التكنولوجية.	عميد الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٧٥٠٠٠٠	- زيادة رضا منسوبي الكلية عن خدمات الأنترنت وتكنولوجيا المعلومات بنسبة ٥% سنوياً	عميد الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات
		- دراسة الوضع الحالي لخدمات الإنترنت بالكلية، وخدمات تكنولوجيا المعلومات، وإعداد دراسة تحليلية بمتطلبات تطوير خدمات الانترنت	أمين عام الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات رئيس لجنة دراسة البنية التكنولوجية	٢/١ - ٢٠٢٣/٦/٣٠			
		- اعتماد الدراسة، وإعداد قائمة بمتطلبات دعم البنية التكنولوجية بالكلية		٧/١ - ٢٠٢٣/٧/٣١			
		- التنسيق مع الجهات المعنية لتقديم الدعم التكنولوجي اللازم (أجهزة وتجهيزات).	أمين عام الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	٨/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			
		- تطوير البنية التكنولوجية الداعمة بالكلية لخدمات الانترنت.		١/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-٢): دعم البنية التقنية بالكلية، بما يضمن ميكنة الأعمال الإدارية وإعداد وتحديث قواعد البيانات الشاملة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-٢-٢)	إنشاء نظام متكامل لإدارة قواعد البيانات المميكنة بنهاية عام ٢٠٢٥	- إعداد دراسة للوضع الحالي لأجهزة وتجهيزات البيئة التكنولوجية، والأعمال التي يمكن ميكنتها لتفعيل نظام الإدارة الإليكترونية (MIS).	عميد الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	١/١ - ٢٠٢٥/٦/٣٠	٥٠٠٠٠٠	- نظام MIS مفعل	عميد الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات
		- بناء نظام الإدارة الإليكترونية (MIS) في ضوء الدراسة المقترحة.	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	٧/١ - ٢٠٢٥/٧/٣١			
		- وتدريب المعنين على التعامل مع النظام الإدارة الإليكترونية (MIS).	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	٨/١ - ٢٠٢٥/٩/٣٠			
		- تفعيل نظام الإدارة الإليكترونية (MIS)		١٠/١ - ٢٠٢٥/١١/٣٠			
		- وضع وتفعيل آلية لضمان رضا المستفيدين من خدمات نظام الإدارة الإليكترونية	مدير وحدة ضمان الجودة مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	١٢/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-٣): زيادة فاعلية الموقع الإلكتروني للكلية.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-٣-١)	دراسة الوضع الحالي للموقع بنهاية ٢٠٢١	- تشكيل لجنة من المتخصصين لرصد احتياجات تطوير الموقع الإليكتروني.	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	٦/١ - ٢٠٢١/٦/٣٠	٥٠٠٠٠	- تقرير دراسة المقترحات المطلوبة لتطوير الموقع	عميد الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات
		- قياس رضا المستفيدين من الموقع عن الخدمات المقدمة بالموقع واوجه التطوير	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	٧/١ - ٢٠٢١/٨/٣١			
		- إعداد دراسة بالمقترحات المطلوبة لتطوير الموقع الإلكتروني بما يدعم التعليم والتعلم بالكلية		٩/١ - ٢٠٢١/١٠/٣١			
		- التنسيق مع أحد الجهات المختصة بتطوير المواقع الإليكتروني لوضع لخطة التطوير المقترحة	عميد الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	١١/١ - ٢٠٢١/١٢/٣١			

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-٣): زيادة فاعلية الموقع الإلكتروني للكلية.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-٣-٢)	تحديث الموقع الإليكتروني للكلية بنهاية عام ٢٠٢٢	- إعادة هيكلة وحدة تكنولوجيا المعلومات ووضع الإطار التنظيمي (الهيكل، اللائحة الإدارية، وفريق العمل).	عميد الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	١/١ – ٢٠٢٢/٢/٢٨	٢٥٠٠٠٠	- موقع إلكتروني محدث ومفعل	عميد الكلية مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات
		- دراسة الوضع الحالي للموقع الإلكتروني للكلية، وتحديد الاحتياجات الفعلية للتطوير والتحديث.	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	٣/١– ٢٠٢٢/٤/٣٠			
		- استطلاع رأي المستفيدين من خدمات الموقع		٥/١ – ٢٠٢٢/٥/٣١			
		- إعادة تصميم واجهة المستخدم للموقع الإلكتروني	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات رؤساء الأقسام العلمية والإدارية الاستعانة بشركات متخصصة في مجال تكنولوجيا المعلومات	٦/١ – ٢٠٢٢/٩/٣٠			
		- رصد المعلومات والبيانات المطلوبة للتصميم المحدث للموقع		٩/١ – ٢٠٢٢/١٠/٣١			
		- وضع وتفعيل آلية لضمان التحديث الدوري واعمال الصيانة للموقع الإلكتروني	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	١١/١ – ٢٠٢٢/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٤): تحسين البنية التحتية والتقنية الداعمة لعمليتي التعليم والتعلم بالكلية

الهدف الإستراتيجي (٤-٣): زيادة فاعلية الموقع الإلكتروني للكلية.

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٤-٣-٣)	زيادة فاعلية الموقع الإليكتروني في دعم منظومة العمل الأكاديمي والإداري بالكلية بنهاية ٢٠٢٥	- ربط الموقع الإلكتروني بنظام إدارة البيانات (MIS) المفعل بالكلية.	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات أمين عام الكلية	١/١ - ٢٠٢٥/٢/٢٨	٥٠٠٠٠	- زيادة رضا المستفيدين عن خدمات الموقع الإلكتروني بمعدل ٥% سنوياً	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات عميد الكلية
		- توفير الخدمات المميكنة عبر الموقع الإلكتروني للكلية لكل من (هيئة التدريس ومعاونيهم، الطلاب والباحثين، والأطراف المجتمعية).	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون لدراسات العليا مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات رؤساء الأقسام العلمية	٣/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠			
		- ربط المنصات التعليمية بالموقع الإلكتروني لتطبيق التعليم الإلكتروني بمقررات الكلية.		٥/١ - ٢٠٢٥/٥/٣١			
		- ربط الخدمات التي تقدمها الوحدات المستحدثة بالكلية بالموقع الإلكتروني.	مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات مديرو الوحدات المستحدثة بالكلية	٦/١ - ٢٠٢٥/٩/٣٠			
		- وضع وتفعيل آلية لتلقي الشكاوى والمقترحات، ومعالجتها دورياً.	مدير وحدة ضمان الجودة مدير وحدة تكنولوجيا المعلومات	٩/١ - ٢٠٢٥/١٠/٣١			
		- وضع وتفعيل آلية لضمان مصداقية ما ينشر في الموقع الإلكتروني.		١١/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الإطار الزمني للغاية:

الغاية	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	٢٠٢١				٢٠٢٢				٢٠٢٣				٢٠٢٤				٢٠٢٥			
			الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع
٤	(٤-١)	(٤-١-١)	×	×	×																	
		(٤-١-٢)			×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٤-١-٣)				×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٤-١-٤)																	×	×	×	×
	(٤-٢)	(٤-٢-١)									×	×	×	×								
		(٤-٢-٢)																	×	×	×	×
	(٤-٣)	(٤-٣-١)		×	×	×																
		(٤-٣-٢)					×	×	×	×				×				×				×
		(٤-٣-٣)																	×	×	×	×

الربع الأول = (١/٢/٣) – الربع الثاني = (٤/٥/٦) – الربع الثالث = (٧/٨/٩) – الربع الرابع = (١٠/١١/١٢)

الغاية الخامسة	:	تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الاستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٥) تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠	(٥-١)	تطوير برامج الدراسات العليا وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل	(٥-١-١)	استقراء سوق العمل حول برامج الدراسات العليا بنهاية عام ٢٠٢٤
			(٥-١-٢)	تطوير اللائحة الدراسية للدراسات العليا بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٥-٢)	تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة	(٥-٢-١)	دراسة مشكلات المجتمع الصحية بنهاية عام ٢٠٢١
			(٥-٢-٢)	حصر المجالات البحثية المقترحة من الاقسام العلمية بنهاية عام ٢٠٢٢
			(٥-٢-٣)	تحديث الخطة البحثية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣
			(٥-٢-٤)	تفعيل آليات معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٥
	(٥-٣)	تنمية جدارات الباحثين في العلوم الطبية	(٥-٣-١)	وضع ومتابعة تنفيذ خطط تدريب سنوية لتنمية قدرات الباحثين بنهاية ٢٠٢٥
			(٥-٣-٢)	رفع الوعي لدى الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي بنهاية ٢٠٢٥
	(٥-٤)	إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين.	(٥-٤-١)	وضع وتفعيل آليات للدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٥-٤-٢)	وضع وتفعيل آليات لدعم النشر العلمي للباحثين بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٥-٤-٣)	استحداث كيانات حاضنة للأبحاث العلمية ودعم الابتكار بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٥-٤-٤)	وضع وتفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول على بعثات علمية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٥-٤-٥)	تعزيز مشاركة الباحثين في المؤتمرات العلمية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٥-٤-٦)	وضع وتفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول مشروعات بحثية ممولة بنهاية عام ٢٠٢٥
	(٥-٥)	تطوير المجلة العلمية للكلية، ورفع معامل التأثير لها	(٥-٥-١)	تطوير مجلة الكلية وتعزيز معامل التأثير بنهاية عام ٢٠٢٥

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-١): تطوير برامج الدراسات العليا وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-١-١)	استقراء سوق العمل حول برامج الدراسات العليا بنهاية عام ٢٠٢٤	- تشكيل لجنة من خبراء الكلية لاستقراء سوق العمل حول برامج الدراسات العليا الكلية.	عميد الكلية	١/١ - ٢٠٢٤/١/٣١	١٠٠٠٠٠	- دراسة معتمدة بنتائج استقراء سوق العمل	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- تصميم أدوات استقراء سوق العمل (نماذج المقابلات، استطلاعات رأي، .....)	رئيس اللجنة المشكلة لاستقراء سوق العمل	٢/١ - ٢٠٢٤/٢/٢٩			
		- تحديد قائمة بالأطراف المجتمعية ومنظمات سوق العمل ذات الصلة		٣/١ - ٢٠٢٤/٣/٣١			
		- تطبيق أدوات الدراسة على الأطراف المجتمعية ذات الصلة		٤/١ - ٢٠٢٤/٥/٣١			
		- تحليل استطلاعات الرأي واعداد تقرير عن نتائج الاستطلاع، واعداد تقرير (دراسة) لمتطلبات سوق العمل من البرنامج		٦/١ - ٢٠٢٤/٨/٣١			
		- اعتماد التقرير والإجراءات التصحيحية المطلوبة وعرضها على مجلس الكلية	عميد الكلية	٩/١ - ٢٠٢٤/٩/٣٠			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-١): تطوير برامج الدراسات العليا وفقاً لمعايير الجودة ومتطلبات سوق العمل

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-١-٢)	تطوير اللائحة الدراسية للدراسات العليا بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة من خبراء الكلية لتطوير اللائحة الدراسية للدراسات العليا واعتمادها.	عميد الكلية	١/١٠ - ٢٠٢٤/١٠/٣١	٢٠٠٠٠٠	- لائحة معتمدة محدثة للمرحلة الجامعية الأولى	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- تصميم منهجية لتطوير اللائحة الدراسية، تتضمن خطوات التنفيذ والمسئوليات.	رئيس اللجنة المشكلة لتطوير اللائحة الدراسية للمرحلة الجامعية الأولى	١/١١ - ٢٠٢٤/١٢/٣١			
		- صياغة اللائحة المقترحة في ضوء دراسة استقراء سوق العمل حول برامج المرحلة الجامعية الأولى.		١/١ - ٢٠٢٥/٣/٣١			
		- مناقشة الأطراف المعنية ذات الصلة (داخل الكلية وخارجها) حول التعديلات المقترحة		١/٤ - ٢٠٢٥/٥/٣١			
		- إقرار التعديلات النهائية واعتمادها بمجلس الكلية، ورفعها لمجلس الجامعة للاعتماد.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب رؤساء الأقسام العلمية	١/٦ - ٢٠٢٥/٦/٣٠			
		- مخاطبة لجنة القطاع لاعتماد اللائحة المحدثة	عميد الكلية	١/٧ - ٢٠٢٥/٩/٣٠			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٢): تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٢-١)	دراسة مشكلات المجتمع الصحية بنهاية عام ٢٠٢١	- تشكيل لجنة لدراسة مشكلات المجتمع الصحية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢١/١/٣١	١٠٠٠٠٠٠	- دراسة معتمدة بمشكلات المجتمع الصحية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- تحديد آلية لرصد مشكلات المجتمع الصحية، متضمنة الجهات المجتمعية ذات الصلة	مدير وحدة ضمان الجودة مدير وحدة التعليم الطبي المستمر رئيس اللجنة المشكلة لرصد مشكلات المجتمع	٢/١ - ٢٠٢١/٣/٣١			
		- إعداد أدوات الدراسة (استطلاعات الرأي، المقابلات، تقارير مراجعة الوضع الراهن، .....)		٤/١ - ٢٠٢١/٤/٣٠			
		- عقد مقابلات مع الأطراف المجتمعية وتوزيع استطلاعات لقياس الرأي حول المشكلات المجتمعية الصحية.		٥/١ - ٢٠٢١/٧/٣١			
		- إعداد دراسة حول مشكلات المجتمع الصحية، ومناقشتها مع الأطراف المعنية.	رئيس اللجنة المشكلة لرصد مشكلات المجتمع	٨/١ - ٢٠٢١/١٠/٣١			
		- اعتماد الدراسة، وتحديد قائمة المشكلات الأكثر تأثيراً على المجتمع.	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١١/١ - ٢٠٢١/١٢/٣١			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٢): تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٢-٢)	حصر المجالات البحثية المقترحة من الاقسام العلمية بنهاية عام ٢٠٢٢	- تشكيل لجنة تمثل فيها الأقسام العلمية لحصر المجالات البحثية واعتمادها من المجالس الحاكمة.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢٢/١/٣١	٥٠٠٠٠	- قائمة معتمدة بالمجالات البحثية للخطة البحثية للكلية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- إعداد وتوزيع نماذج معتمدة لحصر المقترحات البحثية في المجالات المختلفة من الأقسام العلمية وإعداد تقرير بمقترحات الأقسام العلمية	اللجنة المشكلة لحصر المجالات البحثية رؤساء الأقسام العلمية	٢/١ - ٢٠٢٢/٣/٣١			
		- دراسة المجالات البحثية في ضوء مقترحات الأقسام العلمية والمستجدات المعاصرة، ودراسة مشكلات المجتمع المعتمدة ووضع تقرير بذلك		٤/١ - ٢٠٢٢/٦/٣٠			
		- وضع مسودة للمجالات البحثية ومناقشتها في الأقسام العالمية، وإجراء التعديلات المقترحة		٧/١ - ٢٠٢٢/١٠/٣١			
		- اعتماد الصيغة النهائية للمجالات البحثية من المجالس الحاكمة وإعلانها على الأطراف المعنية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١١/١ - ٢٠٢٢/١٢/٣١			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٢): تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٢-٣)	تحديث الخطة البحثية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة عليا تمثل فيها الأقسام العلمية لوضع تصور لتحديث الخطة البحثية الحالية للكلية واعتمادها من المجالس الحاكمة.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	١٠٠٠٠٠	- خطة بحثية محدثة للكلية معتمدة ومعلنة.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- دراسة الوضع الحالي للخطة البحثية للكلية في ضوء حصر المجالات البحثية من الاقسام العلمية والخطة البحثية للجامعة، ومشكلات المجتمع.	اللجنة المشكلة لحصر المجالات البحثية رؤساء الأقسام العلمية	٢/١ - ٢٠٢٣/٥/٣١			
		- إعداد مقترح الخطة البحثية المحدثة ومناقشتها مع الأطراف ذات الصلة، ورصد التعديلات المقترحة.		٦/١ - ٢٠٢٣/٨/٣١			
		- قياس مدي موافقة الخطة البحثية المحدثة للكلية للخطة البحثية بالجامعة.		٩/١ - ٢٠٢٣/١٠/٣١			
		- اعتماد الصيغة النهائية للخطة البحثية المحدثة من المجالس الحاكمة وإعلانها على الأطراف المعنية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١١/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٢): تحديث الخطة البحثية بالكلية في ضوء مشكلات المجتمع وخطط التنمية المستدامة

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٢-٤)	تفعيل آليات معتمدة ومعلنة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لوضع آلية لمتابعة الالتزام بالخطة البحثية.	عميد الكلية	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	٥٠٠٠٠	- تقارير دورية معتمدة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية. - دليل معتمد لأخلاقيات البحث العلمي.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- وضع آلية معتمدة لمتابعة لجنة اخلاقيات البحث العلمي بالكلية.	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث مدير وحدة ضمان الجودة رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي رئيس اللجنة المشكلة لمتابعة الخطة البحثية	٢/١ - ٢٠٢٥/٥/٣١			
		- وضع آلية معتمدة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية بالأقسام العلمية، والتزام الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي.		٦/١ - ٢٠٢٥/٨/٣١			
		- إعداد دليل اخلاقيات البحث العلمي		٩/١ - ٢٠٢٥/٩/٣٠			
		- المتابعة الدورية وإعداد التقارير اللازمة حول التزام الأقسام العلمية والباحثين بتطبيق الخطة البحثية، والوقوف على الإجراءات التصحيحية.	رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي	١٠/١ - ٢٠٢٥/١١/٣٠ يكرر دورياً			
		- اعتماد التقارير بالمجالس الحاكمة.		١٢/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٣): تنمية جدارات الباحثين في العلوم الطبية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٣-١)	وضع ومتابعة تنفيذ خطط تدريب سنوية لتنمية قدرات الباحثين بنهاية ٢٠٢٥	- رصد الاحتياجات التدريبية للباحثين، وطلاب الدراسات العليا بالكلية وفق منهجية معتمدة ودورية.	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية	١/١ - ٢٠٢١/١/٣١ يكرر دورياً	٥٠٠٠٠٠	- خطط تدريب سنوية معتمدة لتنمية قدرات الباحثين. - تنفيذ ما لا يقل عن ٧٥% من البرامج المخططة سنوياً	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- وضع الخطة التدريبية السنوية في ضوء تحديد أولويات التدريب، واعتمادها في المجالس الحاكمة.	مدير وحدة ضمان الجودة	٢/١ - ٢٠٢١/٢/٢٨ يكرر دورياً			
		- توفير الموارد المالية أو المادية اللازمة لتنفيذ التدريب (القاعات، الأجهزة، .....).	مدير وحدة ضمان الجودة أمين عام الكلية	٣/١ - ٢٠٢١/٣/٣١			
		- إعداد الحقائب التدريبية، واقتراح قائمة المدربين والتواصل معهم	مدير وحدة ضمان الجودة مدربين معتمدين	٤/١ - ٢٠٢١/٥/٣١ يكرر دورياً			
		- متابعة تنفيذ البرامج التدريبية وفقاً للإطار الزمني وإعداد تقارير دورية للمتابعة ورصد المعوقات وتحديد الإجراءات التحسينية.	مدير وحدة ضمان الجودة	٦/١ - ٢٠٢١/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٣): تنمية جدارات الباحثين في العلوم الطبية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٣-٢)	رفع الوعي لدى الباحثين بأخلاقيات البحث العلمي بنهاية ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لمراجعة وتطوير دليل الحقوق الملكية الفكرية بالكلية، وقواعد الممارسات العادلة في البحث العلمي	عميد الكلية رؤساء الأقسام العلمية	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	٥٠٠٠٠	- دليل مطور معتمد ومعلن لحقوق الملكية الفكرية.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- إعداد مقترح الدليل المطور، ومناقشته مع المعنيين، ورصد التعديلات المقترحة.	مدير وحدة ضمان الجودة	٢/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠			
		- اعتماد دليل حقوق الملكية الفكرية المطور في المجالس الحاكمة، وإعلانه على المعنيين بوسائل متنوعة.	مدير وحدة ضمان الجودة أمين عام الكلية	٥/١ - ٢٠٢٥/٧/٣١			
		- عقد ورش عمل دورية للباحثين حول حقوق الملكية الفكرية	مدير وحدة ضمان الجودة مدربين معتمدين	٨/١ - ٢٠٢٥/١٠/٣١ يكرر دورياً			
		- المتابعة الدورية لالتزام المعنيين بتطبيق حقوق الملكية الفكرية، واتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة في ضوء تقارير المتابعة	مدير وحدة ضمان الجودة	١١/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٤): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٤-١)	وضع وتفعيل آليات للدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة تمثل فيها الأقسام العلمية لوضع تصور لنظام الدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	٥٠٠٠٠	- دليل مطور معتمد ومعلن لدعم الباحثين وطلاب الدراسات العليا.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- وضع ألية لرصد المتفوقين والمتعثرين من طلاب الدراسات العليا والباحثين، وآليات الدعم المناسب لكل فئة	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس اللجنة المشكلة لتطوير نظام الدعم لطلاب الدراسات العليا والباحثين رؤساء الأقسام العلمية	٢/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠			
		- إعداد مقترح بنظام الدعم الأكاديمي لطلاب الدراسات العليا والباحثين ومناقشتها مع الأطراف ذات الصلة، ورصد التعديلات المقترحة.		٥/١ - ٢٠٢٥/٧/٣١			
		- اعتماد دليل دعم طلاب الدراسات العليا والباحثين، وإعلانه على المعنيين بوسائل متنوعة	مدير وحدة ضمان الجودة مدربين معتمدين	٨/١ - ٢٠٢٥/١٠/٣١			
		- قياس رأي طلاب الدراسات العليا والباحثين عن فاعلية الدعم الأكاديمي، وإعداد التقارير الدورية ورصد الاجراءات التصحيحية	مدير وحدة ضمان الجودة	١١/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٤): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٤-٢)	وضع وتفعيل آليات لدعم النشر العلمي للباحثين بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لوضع نظام لدعم النشر العلمي لبحوث أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	٥٠٠٠٠٠	- زيادة معدلات النشر المحلي والدولي بنسبة ١٠% سنوياً.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- إعداد الأدلة والآليات المنظمة لقواعد النشر العلمي، وتحفيز الأعضاء واعتمادها من المجالس الحاكمة، واعلانها	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية	٢/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠			
		- توعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين، بقواعد النشر العلمي المحلي والدولي		٥/١ - ٢٠٢٥/٧/٣١			
		- تفعيل إجراءات دورية موثقة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للنشر العملي في ضوء الأليات المحددة.		٥/١ - ٢٠٢٥/١٠/٣١			
		- قياس رأي أعضاء هيئة التدريس عن فاعلية إجراءات دعم النشر العلمي، واعداد التقارير الدورية والإجراءات التصحيحية اللازمة.	مدير وحدة ضمان الجودة	١١/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٤): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٤-٣)	استحداث كيانات حاضنة للأبحاث العلمية ودعم الابتكار بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لاستحداث وحدة لدعم الابتكار وريادة الأعمال والدعم المهني	عميد الكلية	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٥٠٠٠٠	- وحدة مستحدثة لدعم الابتكار وريادة الأعمال والدعم المهني	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- دراسة الوضع الحالي للكلية، وإعداد مقترح إنشاء الوحدة في ضوء النتائج	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢/١ - ٢٠٢٣/٥/٣١			
		- إعداد واعتماد لائحة إدارية ومالية للوحدة المستحدثة، وهيكل تنظيمي، وتشكيل فرق العمل وتدريبهم	وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع مدير وحدة ضمان الجودة رئيس اللجنة المشكلة لاستحداث الوحدة	٦/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			
		- رفع الوعي لدى مجتمع الكلية، والأطراف الخارجية المعنية عن الوحدة وخدماتها	مدير وحدة دعم الابتكار	١/١ - ٢٠٢٤/٢/٢٩			
		- إعداد واعتماد خطة سنوية للوحدة، ومتابعة لأعمال الوحدة، وإعداد التقارير الدورية واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		٣/١ - ٢٠٢٤/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٤): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٤-٤)	وضع وتفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول على بعثات علمية بنهاية عام ٢٠٢٥	- إعادة هيكلة اللجان الفنية المعنية بالبحث العلمي والعلاقات الثقافية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢١/٤/٣٠	١٠٠٠٠٠٠	- زيادة معدلات الابتعاث والمهمات العلمية بنسبة ٥% سنوياً.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- خلق قنوات للتواصل الفعال والدوري مع إدارة البعثات بالجامعة للحصول على المعلومات عن البعثات المتاحة وشروط التقدم لها.	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث رؤساء اللجان المعنية بالكلية	٥/١ - ٢٠٢١/٦/٣٠			
		- تنفيذ آليات معتمدة للإعلان عن البعثات العلمية المتاحة.		٧/١ - ٢٠٢١/٩/٣٠ يكرر دورياً			
		- رفع الوعي لدى أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والباحثين حول قواعد التقدم للبعثات والمهام العلمية بالتدريب	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء اللجان المعنية بالكلية	٩/١ - ٢٠٢١/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٤): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٤-٥)	تعزيز مشاركة الباحثين في المؤتمرات العلمية بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لتطوير آليات تنظيم المؤتمرات العلمية وضوابط المشاركة في المؤتمرات العلمية المحلية والدولية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢١/١/٣١	٢٥٠٠٠٠٠	- آلية معتمدة ومعلنة لتنظيم المؤتمرات العلمية. - عقد مؤتمر علمي واحد سنوي للكلية. - زيادة معدلات المشاركة في المؤتمرات بنسبة ٥% سنوياً	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- إعداد آليات تنظيم المؤتمرات العلمية وضوابط المشاركة فيها واعتمادها من المجالس الحاكمة، وإعلانها على الأطراف المعنية.	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس اللجنة المشكلة للمؤتمرات العلمية رؤساء اللجان المعنية بالكلية	٢/١ - ٢٠٢١/٤/٣٠			
		- تطبيق وسائل فعالة لتشجيع ودعم الباحثين للمشاركة في المؤتمرات العلمية.		٢٠٢١/٥/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			
		- تنفيذ مؤتمر علمي دوري للكلية، ومتابعة المؤتمرات العلمية المحلية والدولية.	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١/١ - ٢٠٢٢/١٢/٣١ يكرر دورياً			
		- القياس الدوري لمدى فاعلية مؤتمرات الكلية ومناسبتها للمستجدات، وإعداد التقارير الدورية والإجراءات التصحيحية اللازمة.	مدير وحدة ضمان الجودة	١١/١ - ٢٠٢٢/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٤): إعداد وتفعيل آليات لتحفيز الباحثين

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٤-٦)	وضع وتفعيل آليات لدعم الباحثين للحصول مشروعات بحثية ممولة بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لإدارة المشروعات البحثية، ومشروعات تطوير التعليم العالي بالكلية.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	٥٠٠٠٠	- الحصول على مشروع واحد بحثي أو تطويري للكلية.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- المتابعة الدورية لفتح باب الترشح للحصول على مشروعات بحثية أو تطويرية من الكيانات الداعمة مثل (أكاديمية البحث العلمي، وحدة ادارة مشروعات التطوير، .....).	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث مدير وحدة ضمان الجودة رئيس اللجنة المشكلة لإدارة المشروعات	١/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١ حسب المواعيد المحددة لفتح باب الترشح			
		- دراسة جاهزية الكلية أو أحد اعضائها للتقدم للحصول على أحد المشروعات البحثية او التطويرية الممولة.					
		- تقديم الدعم الفني لكتابة مقترح المشروع، ومتابعة إجراءات تسليم المقترح للجهات المانحة.					
		- متابعة تنفيذ المشروعات وفقاً للخطة التنفيذية للمشروع.	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث				

الغاية (٥): تطوير منظومة البحث العلمي بالكلية بما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠

الهدف الإستراتيجي (٥-٥): تطوير المجلة العلمية للكلية، ورفع معامل التأثير لها

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٥-٥-١)	تطوير مجلة الكلية وتعزيز معامل التأثير بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة من الأقسام العلمية واعتمادها لدراسة الوضع الحالي للمجلة العلمية بالكلية وطرق تفعيلها.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحث العلمي	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	١٥٠٠٠٠٠	- زيادة معامل التأثير للمجلة.	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
		- دراسة الوضع الحالي للمجلة، وإعداد خطة للتطوير والترويج للمجلة، ومناقشتها مع الأطراف المعنية	رئيس اللجنة المشكلة لتطوير المجلة العلمية لجنة تحرير المجلة رؤساء الأقسام العلمية	٢/١ - ٢٠٢٥/٧/٣١			
		- تطوير الإجراءات الإدارية وقواعد النشر واختيار المحكمين بالمجلة لضمان زيادة الإقبال عليها، ورفع معامل تأثير المجلة.		٨/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			
		- تطبيق إجراءات فعالة للترويج للمجلة وخدماتها، وقواعد النشر بها للمجتمع العلمي الخارجي على المستوى المحلي والدولي.		١/١ - ٢٠٢١/٥/٣١ يكرر دورياً			
		- المتابعة الدورية لمدى فاعلية الإجراءات المتخذة لتطوير العمل بالمجلة، ورصد الإجراءات التصحيحية المختلفة.		٦/١ - ٢٠٢١/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الإطار الزمني للغاية:

الغاية	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	٢٠٢١				٢٠٢٢				٢٠٢٣				٢٠٢٤				٢٠٢٥			
			الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع
٥	(٥-١)	(٥-١-١)													×	×	×					
		(٥-١-٢)																×	×	×	×	
	(٥-٢)	(٥-٢-١)	×	×	×	×																
		(٥-٢-٢)					×	×	×	×												
		(٥-٢-٣)									×	×	×	×								
		(٥-٢-٤)																	×	×	×	×
	(٥-٣)	(٥-٣-١)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٥-٣-٢)																	×	×	×	×
	(٥-٤)	(٥-٤-١)																	×	×	×	×
		(٥-٤-٢)																	×	×	×	×
		(٥-٤-٣)									×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٥-٤-٤)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٥-٤-٥)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٥-٤-٦)																	×	×	×	×
	(٥-٥)	(٥-٥-١)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×

الربع الأول = (١/٢/٣) – الربع الثاني = (٤/٥/٦) – الربع الثالث = (٧/٨/٩) – الربع الرابع = (١٠/١١/١٢)

الغاية السادسة : تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الأهداف الإستراتيجية والإجرائية للغاية:

الغاية	الأهداف الاستراتيجية		الأهداف الإجرائية (المرحلية)	
(٦) تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية	(٦-١)	تجديد شهادة الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	(٦-١-١)	متابعة تنفيذ خطة التحسين في ضوء تقرير زيارة الاعتماد السابقة بنهاية عام ٢٠٢١
			(٦-١-٢)	التحديث الدوري لممارسات استيفاء معايير الاعتماد المؤسسي بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٦-١-٣)	التقدم بملف الاعتماد الي الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بنهاية عام ٢٠٢٤
	(٦-٢)	الحصول على مركز متقدم في مسابقات التميز للمؤسسات التعليمية	(٦-٢-١)	نشر ثقافة التميز بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٦-٢-٢)	إنشاء كيانات داعمة لممارسات التميز بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣
			(٦-٢-٣)	استيفاء متطلبات التقدم لجوائز التميز المختلفة بنهاية ٢٠٢٥
	(٦-٣)	الحصول على شهادة المطابقة مع متطلبات المواصفة القياسية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١	(٦-٣-١)	دراسة لوضع الحالي للكلية في ضوء بنود مواصفة الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١ بنهاية عام ٢٠٢٥
			(٦-٣-٢)	استقبال زيارة الشركة المانحة والحصول على الشهادة بنهاية عام ٢٠٢٥

الغاية (٦): تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الهدف الإستراتيجي (٦-١): تجديد شهادة الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٦-١-١)	متابعة تنفيذ خطة التحسين في ضوء تقرير زيارة الاعتماد السابقة بنهاية عام ٢٠٢١	- فحص تقارير المراجعات السابقة لنظام ضمان الجودة، ومراجعة الإجراءات التصحيحية المرصودة على النظام.	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء فرق المعايير	١/١ - ٢٠٢١/١/٣١	٥٠٠٠٠	- استيفاء ما لا يقل عن ٨٥% من ملاحظات التقرير	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- اعداد خطة لاستيفاء الملاحظات الواردة بتقارير المراجعات السابقة.		٢/١ - ٢٠٢١/٤/٣٠			
		- اعتماد الخطة المقترحة لاستيفاء معايير الاعتماد من المجالس الحاكمة، وإعلانها على المعنيين		٥/١ - ٢٠٢١/٥/٣١			
		- فحص ملفات معايير الاعتماد والتحقق من استيفاء الشواهد والادلة الدالة على تطبيق نظام الجودة.		٦/١ - ٢٠٢١/٨/٣١			

الغاية (٦): تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الهدف الإستراتيجي (٦-١): تجديد شهادة الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٦-١-٢)	التحديث الدوري لممارسات استيفاء معايير الاعتماد المؤسسي بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥	- وضع خطة ضمان استمرارية نظام الجودة، وتشكيل فرق ولجان لمراجعة وتحديث المعايير	مدير وحدة ضمان الجودة	يكرر سنويا	٢٥٠٠٠٠	- استيفاء معايير الاعتماد بنسبة لا تقل عن ٨٥% بكل المعايير	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- رقع كفاءة فرق ولجان المعايير بالتدريب على حزمة برامج الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	مدير وحدة ضمان الجودة مدربين معتمدين	يكرر سنويا			
		- تحديث ومراجعة آليات وسياسات واستراتيجيات تفعيل نظام الجودة بالكلية.	رؤساء لجان معايير الاعتماد المؤسسي	يكرر سنويا			
		- تفعيل نظام الجودة بما يضمن تحقيق ممارسات ومؤشرات معايير الاعتماد المؤسسي.		يكرر سنويا			
		- توثيق الشواهد والادلة الداعمة لتنفيذ نظام الجودة، واعداد ملفات معايير اعتماد الكلية.	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء لجان معايير الاعتماد	يكرر سنويا			

الغاية (٦): تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الهدف الإستراتيجي (٦-١): تجديد شهادة الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٦-١-٣)	التقدم بملف الاعتماد الي الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد بنهاية عام ٢٠٢٤	- الانتهاء من زيارة المحاكاة لزيارة الاعتماد من مركز ضمان الجودة بالجامعة للوقف على مدى استعداد الكلية للتقدم للاعتماد	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة رئيس فريق المحاكاة	٧/١ - ٢٠٢٤/٧/٣١	١٥٠٠٠٠	- صدور قرار الهيئة بحصول الكلية على الاعتماد	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- الانتهاء من الملاحظات الواردة بتقرير زيارة المحاكاة، وإعادة ضبط ملفات المعايير.	مدير وحدة ضمان الجودة	٧/١ - ٢٠٢٤/٧/٣١			
		- الانتهاء من إجراءات التقدم إلى الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، ودفع الرسوم المقررة.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	٨/١ - ٢٠٢٤/٨/٣١			
		- اعداد ندوات توعية للأطراف المعنية بالكلية حول بروتوكولات الزيارة الميدانية.	مدير وحدة ضمان الجودة	٨/١ - ٢٠٢٤/١٠/٣١			
		- استقبال زيارة الاعتماد، والرد على تقرير الزيارة بعد انتهاء فعالياتها	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة منسق الزيارة الميدانية	٨/١ - ٢٠٢٤/١٢/٣١			

الغاية (٦): تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الهدف الإستراتيجي (٦-٢): الحصول على مركز متقدم في مسابقات التميز للمؤسسات التعليمية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٦-٢-١)	نشر ثقافة التميز بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة لدراسة الوضع الحالي للكلية في ضوء معايير جوائز التميز الحكومي	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١ - ٢٠٢١/١/٣١	٥٠٠٠٠	- الحصول على مركز متقدم في المسابقات (١: ١٠)	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- تطوير كيان بالهيكل التنظيمي للكلية للوفاء بمتطلبات جوائز التميز، وتشكيل فريق العمل		٢/١ - ٢٠٢١/٥/٣١			
		- تهيئة منسوبي الكلية للمشاركة في أنشطة استيفاء معايير الجائزة (أدلة، ورش عمل، .....)	مدير وحدة ضمان الجودة لجنة التدريب وحدة ضمان الجودة	٦/١ - ٢٠٢١/٧/٣١			
		- مراجعة التقارير السابقة لترشح الكلية في السنوات السابقة للمسابقات وتحديد الاجراءات التصحيحية المطلوبة.	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس فريق عمل المسابقة	٨/١ - ٨/٣١ سنويا			
		- اعداد خطة لاستيفاء الملاحظات الواردة بتقارير الزيارات السابقة لجائزة مصر للتميز الحكومي	مدير وحدة ضمان الجودة	٩/١ - ٩/٣٠ سنويا			
		- إعداد ملفات التقدم لمسابقات التميز (حسب الاعلان عنها)	مدير وحدة ضمان الجودة	١٠/١ - ١١/٣٠ سنويا			

الغاية (٦): تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الهدف الإستراتيجي (٦-٢): الحصول على مركز متقدم في مسابقات التميز للمؤسسات التعليمية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٦-٢-٢)	إنشاء كيانات داعمة لممارسات التميز بالكلية بنهاية عام ٢٠٢٣	- تشكيل لجنة لاستحداث وحدة لدعم الابتكار وممارسات التميز	عميد الكلية	١/١ - ٢٠٢٣/١/٣١	٥٠٠٠٠	- وحدة مستحدثة لدعم الابتكار وممارسات التميز.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- دراسة الوضع الحالي للكلية، وإعداد مقترح إنشاء الوحدة في ضوء النتائج	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٢/١ - ٢٠٢٣/٥/٣١			
		- إعداد واعتماد لائحة إدارية ومالية للوحدة المستحدثة، وهيكل تنظيمي، وتشكيل فرق العمل وتدريبهم	وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع مدير وحدة ضمان الجودة رئيس اللجنة المشكلة لاستحداث الوحدة	٦/١ - ٢٠٢٣/١٢/٣١			
		- رفع الوعي لدى مجتمع الكلية، والأطراف الخارجية المعنية عن الوحدة وخدماتها	مدير وحدة ممارسات التميز	١/١ - ٢٠٢٤/٢/٢٩			
		- إعداد واعتماد خطة سنوية للوحدة، ومتابعة لأعمال الوحدة، وإعداد التقارير الدورية واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.		٣/١ - ٢٠٢٤/١٢/٣١ يكرر دورياً			

الغاية (٦): تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الهدف الإستراتيجي (٦-٢): الحصول على مركز متقدم في مسابقات التميز للمؤسسات التعليمية

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٦-٢-٣)	استيفاء متطلبات التقدم لجوائز التميز المختلفة بنهاية ٢٠٢٥	- تشكيل فريق عمل للجائزة بالكلية وفقاً لمعايير التميز بدليل الجائزة المعلن.	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	٤/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠	١٠٠٠٠٠	- حصول الكلية على أحد المراكز الثلاثة الأولى بأحد جوائز التميز	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- تدريب منسوبي الأقسام العلمية والإدارات على معايير التميز بالتنسيق مع جهات ذات موثوقية.	مدير وحدة ضمان الجودة مدربين معتمدين	٥/١ - ٢٠٢٥/٥/٣١			
		- إعداد الشواهد والأدلة الداعمة لتحقيق محاور ومعايير جائزة التميز.	مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية والإدارية	٦/١- ٢٠٢٥/٦/٣٠			
		- استيفاء متطلبات التقدم من خلال موقع الجائزة	رئيس فريق عمل الجائزة بالكلية	٧/١ - ٢٠٢٥/٧/٣١			
		- استقبال الزيارة أو التقييم النهائيين لفريق إدارة الجائزة	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	٨/١ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			

الغاية (٦): تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الهدف الإستراتيجي (٦-٣): الحصول على شهادة المطابقة مع متطلبات المواصفة القياسية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٦-٣-١)	دراسة لوضع الحالي للكلية في ضوء بنود مواصفة الايزو ٢٠/٢١٠٠١ ١٨ بنهاية عام ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة للمراجعة بالاستعانة بمراجعين خارجيين لدراسة الوضع الحالي للكلية في ضوء بنود المواصفة	مدير وحدة ضمان الجودة رئيس فريق المراجعة	١/١ - ٢٠٢٥/١/٣١	٥٠٠٠٠	- دراسة معتمدة لمتطلبات تحقيق المواصفة القياسية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- دراسة الفجوة بين واقع الكلية ومتطلبات بنود المواصفة القياسية لإدارة المؤسسات التعليمية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١	رئيس فريق المراجعة	٢/١ - ٢٠٢٥/٤/٣٠			
		- اعداد خطة لاستيفاء الملاحظات الواردة بدراسة الفجوة بين الواقع ومتطلبات مواصفة الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	٥/١ - ٢٠٢٥/٥/٣١			
		- اعتماد الخطة المقترحة لبناء نظام يتوافق مع متطلبات المواصفة القياسية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١ من المجالس الحاكمة، وإعلانها على المعنيين		٦/١ - ٢٠٢٥/٦/٣٠			

الغاية (٦): تعزيز دور منظومة الجودة في رفع قدرة الكلية التنافسية

الهدف الإستراتيجي (٦-٣): الحصول على شهادة المطابقة مع متطلبات المواصفة القياسية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١

#	الهدف الإجرائي	أنشطة التنفيذ	مسئولية التنفيذ	توقيت التنفيذ	الميزانية	مؤشرات الأداء	مسئولية المتابعة
(٦-٣-٢)	استقبال زيارة الشركة المانحة والحصول على الشهادة بنهاية عام ٢٠٢٥	- تدريب منسوبي الأقسام العلمية والإدارات على بنود المواصفة القياسية وكيفية إعداد وثائق النظام	مدير وحدة ضمان الجودة مدربين معتمدين	١/٧ - ٢٠٢٥/٧/٣١	٢٥٠٠٠٠	- صدور شهادة المطابقة للمواصفة القياسية الايزو ٢٠١٨/٢١٠٠١	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة
		- إعداد إجراءات النظام بما يغطى جميع العمليات وتصميم النماذج اللازمة لبدء التفعيل	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة رؤساء الأقسام العلمية أمين عام الكلية مديري الإدارات رئيس فريق التدقيق الداخلي	١/٨ - ٢٠٢٥/٨/٣١			
		- رصد الموضوعات الداخلية والخارجية ذات الصلة بنظام إدارة الجودة، ورصد الفرص والمخاطر وتحديد الأطراف المهتمة.		١/٨ - ٢٠٢٥/٨/٣١			
		- متابعة مؤشرات الأداء لعمليات الإدارات الجامعية، وإعداد تقارير نسب الإنجاز الدورية		١/٩ - ٢٠٢٥/٩/٣٠			
		- إجراء المراجعة الداخلية لنظام إدارة الجودة، ومتابعة تنفيذ الإدارات للإجراءات التصحيحية		١/١٠ - ٢٠٢٥/١٠/٣١			
		- اجتماع مراجعة الإدارة العليا، ومتابعة تنفيذ توصياته	عميد الكلية مدير وحدة ضمان الجودة	١/١١ - ٢٠٢٥/١١/٣٠			
		- إجراء المراجعة الخارجية من الشركة المانحة، والرد على تقرير المراجعة		١/١٢ - ٢٠٢٥/١٢/٣١			

الإطار الزمني للغاية:

الغاية	الأهداف الاستراتيجية	الأهداف الإجرائية	٢٠٢١				٢٠٢٢				٢٠٢٣				٢٠٢٤				٢٠٢٥			
			الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع	الربع الأول	الربع الثاني	الربع الثالث	الربع الرابع
٦	(٦-١)	(٦-١-١)	×	×	×																	
		(٦-١-٢)	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٦-١-٣)															×	×				
	(٦-٢)	(٦-٢-١)	×	×	×	×			×	×			×	×			×	×			×	×
		(٦-٢-٢)									×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×	×
		(٦-٢-٣)																		×	×	×
	(٦-٣)	(٦-٣-١)																	×	×		
		(٦-٣-٢)																			×	×

الربع الأول = (١/٢/٣) – الربع الثاني = (٤/٥/٦) – الربع الثالث = (٧/٨/٩) – الربع الرابع = (١٠/١١/١٢)