






الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة بدر بالقاهرة

2024-2019

 **BUC**
BADR UNIVERSITY IN CAIRO
جامعة بدر بالقاهرة



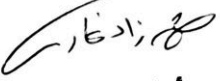



مذكره للعرض علي مجلس الكلية

الموضوع:- عرض النسخه النهائيه للخطه الإستراتيجيه للكلية ٢٠١٩-٢٠٢٤

القرار:- وافق مجلس الكلية بجلسته المنعقدة رقم (٦) بتاريخ: ٢٣/١٢/٢٠١٩

علي إعتقاد الخطه الإستراتيجيه للكلية ٢٠١٩- ٢٠٢٤

عميد الكلية

أ.د/ شهرزاد محمد غازي



الفهرس:

الصفحة	الموضوع:
3	كلمة الأستاذة الدكتورة عميدة الكلية
4	وحدة ضمان الجودة كلية التمريض - جامعه بدر
5	لجته أعداد الخطة الإستراتيجية:
6	مقدمه
6	السمات المميزه للخطة الإستراتيجيه
7	منهجية ومراحل أعداد الخطة الإستراتيجية
9	الخطوات التنفيذية أعداد الخطة الإستراتيجية للكلية
10	آليات التنفيذ والمتابعة والتقييم
11	مصادر المعلومات وأدوات الخطة
13	أولويات الكلية خلال فترة أعداد الخطة الإستراتيجية
13	الصعوبات المحتمله عند انشاء الخطة
15	الباب الأول: التعريف بالكلية
23	الباب الثاني التحليل البيئي للكلية
24	تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة
25	المرحلة الأولى: وضع خطط لجمع البيانات
26	المرحلة الثانية: تصميم الاستبيانات وأساليب جمع البيانات
26	المرحلة الثالثة: مرحلة جمع البيانات
28	شكل (2): منهجية أعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض جامعة بدر بالقاهرة
29	تحليل البيئة الداخلية
37	تحليل البيئة الخارجية
45	الباب الثالث: الرؤية والرسالة
48	القيم الحاكمة للكلية
49	الباب الرابع: الغايات والأهداف الإستراتيجية والإستراتيجيات البديلة المتبناه
54	إدارة المخاطر التي تواجه تطبيق الإستراتيجية
54	السياسات المرشدة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية
59	الباب الخامس: تابعة تنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الأستراتيجيه
60	آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجيه الكلية
60	أهداف التقييم والمتابعة

كلمة الأستاذة الدكتور عميد الكلية:

في يومنا الحاضر تحظى مهنة التمريض باهتمام كبير من روادى ومسؤولى القطاعين التعليمى والصحى، وتتركز هذه الاهتمامات فى تطوير المهنة علمياً وعملياً من خلال دعم التعليم العالى والتدريب المهني فى المؤسسات الصحية. وإنه لفخر لنا أن كلية التمريض تؤدي دوراً أساسياً فى تطوير المهنة كونها أحد الكليات الرائدة والتابعة لجامعة بدر منذ نشأتها فى عام 2014م. ومن هذا المنطلق قامت الكلية ممثلة فى وحدة ضمان الجودة وأعضاء معيار التخطيط الإستراتيجى وبالمشاركة مع مسئولى المعايير الأخرى من أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين والأطراف المجتمعية بأعداد خطة إستراتيجية للفترة الزمنية من 2019 - 2024.

عميد الكلية

أ.د/ شهرزاد غازى

وحدة ضمان الجودة كلية التمريض - جامعه بدر:

هي وحدة مستقلة تتبع عميد الكلية إداريا وتتبع مركز ضمان الجودة والإعتماد بالجامعة فنيا وتعد الوحدة الكيان التنظيمي المختص فنيا بتطبيق معايير الجودة في التعليم العالى بأعداد استراتيجيه الكليه والعمل على التطوير المستمر وتبني مجموعه من الاهداف تتوافق مع إستراتيجية الجامعة وأهداف الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد للإعتماد للكليه. تأسست الوحدة بقرار مجلس الكلية الثاني بتاريخ 2018/6/3 ككيان إدارى يختص بتطبيق نظم الجودة ومعايير جودة مؤسسات التعليم العالى لمتابعة وتقييم الأداء داخل الكلية. وتم اختيار الدكتور ه فاطمة ابو الخير فرج الأستاذ المساعد بقسم تمريض صحة الأم وحديثى الولاده مديرا للوحده.

لجنته أعداد الخطة الإستراتيجية:

الاسم	التخصص	الملاحظات
أ.د/ شهرزاد محمد غازي	عميد الكلية	رئيس اللجنة
أ.د/ زينب عبد الحليم عثمان	أستاذ التمريض النفسي	مستشار اللجنة
أ.د/ غادة رياض الجندي	وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب	عضو
أ.م.د/ فاطمة أبو الخير فرج	مدير وحدة الجودة - مسؤول قسم تمريض صحة الأم وحديثي الولادة	رئيس معيار التخطيط الاستراتيجي عضو
أ.م.د/ نجلاء فتحي محمود	استاذ مساعد تمريض صحة الطفل -مسؤول قسم	رئيس معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية - عضو
د/ إجلال حسانين عبد الحكيم	استاذ مساعد تمريض صحة البالغين - مسؤول القسم	رئيس معيار التدريس والتعلم عضو
د/ سماح زيدان مهني	مدرس تمريض صحة البالغين - مسؤول القسم	رئيس معيار البحث العلمي عضو
د/ هدي سيد محمد	مدرس تمريض صحة المجتمع - مسؤول القسم	رئيس معيار اعضاء هيئته التدريس عضو
د/ هناء فرحات	مدرس تمريض صحة البالغين	رئيس معيار الجهاز الإداري عضو
د/ امانى عرفات جودة	مدرس تمريض صحة الأم وحديثي الولادة	رئيس معيار القيادة والحوكمه عضو
م.م. بشاير محمد	تمريض صحة البالغين	عضو
م.م. نجلاء شعبان	تمريض صحة الأم وحديثي الولادة	عضو
م. امانى كامل محمد	معيد	عضو
د/ منى شعبان	مدير تمريض وحدة الحالات الحرجة بمستشفيات جامعة القاهرة	عضو
الطالبة/ سارة عبد المحسن	طالبة بالفرقة الثالثه	عضو
الطالب/ عبد الرحمن مصطفى	طالب بالفرقه الثالثه	عضو
أ/ هند سيد محمد الهادى	مدير مكتب العميد	مقرر

مقدمه:

يعد التخطيط هو العامل الرئيسي لتحقيق النجاح لأي مؤسسة سواء ربحية أو خدمية، فهو الطريق الذي يحدد كيفية سير العمل والاهتمام بتوفير الموارد اللازمة لتنفيذ العمل في التخطيط الناجح هو الذي يعتمد على وضع خطة مجدولة زمنياً ومالياً لتحقيق النتائج النهائية المحددة فهو يتعلق بتحديد أولويات العمل والشكل النظري للتخطيط هو الخطوة التي تتكون من الهدف الذي سيتم تحقيقه وبرنامج العمل الذي يتضمن خطوات تحقيق الهدف والتأثير المالي على العائدات، وفي النهاية تحقيق المستهدف.

هناك اسباب رئيسية وضروريات ملحة تجعل التخطيط لمستقبل التمريض بكلية التمريض جامعه بدر السبيل الوحيد لتنظيم الجهود للوصول للأهداف المرجوة بأمان وبأقل مجهود واضعاً في الاعتبار تقليل المخاطر واكتشاف المتغيرات المتوقعه ومن هذه الاسباب: -

1. التغير المستمر والمتلاحق في مهنة التمريض محلياً ودولياً والذي يجعل من التخطيط ضرورة ملحة لمواكبة التغيرات.
2. زيادة كبيرة في حجم سوق العمل وتوفر العديد من التخصصات التي تلائم خريجي كليات التمريض
3. المنافسة الشديدة بين كليات التمريض، ولذا أصبح الزاماً على كلية التمريض – جامعه بدر تخريج طالب متميز بمواصفات خاصة وقدرات فائقة ليصبح قادراً على المنافسة في سوق العمل.
4. التطور السريع في مجالات المعلومات والتكنولوجيا.

السمات المميزة للكلية:

تعد كلية التمريض من الكليات الحديثة التي تم انشائها ضمن كليات القطاع الطبي للمنظومة الصحية بجامعة بدر ، وانطلاقاً من الإيمان العميق بأهمية مهنة التمريض كواحدة من أهم المهن الإستراتيجية والرئيسية في نظم الرعاية الصحية للنهوض بالواقع الصحي، وأستجابة للمتغيرات والمستجدات العالمية في تعليم التمريض ، وتطبيقاً للمعايير الأكاديمية والمرجعية القومية والعالمية والتي يتميز برنامج البكالوريوس بتعدد طرق التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد والتحول الرقمي بالتعليم وطرق التقييم وقد تم مراجعته برنامج البكالوريوس من قبل جامعات

نظيره مثل جامعه القاهرة وجامعات عالميه مثل تكساس بالولايات المتحده الأمريكيه وتعد الكليه الوحيدة بمدينة بدر وبنود الالتحاق بها توفر فرص للكثير من المحافظات المختلفه كما تضم الكليه كوادر رائده من اعضاء هيئه التدريس لها تميزها الفائق في مجال تدريس علوم التمريض.

السمات المميزة للخطة الاستراتيجية:

- توفر الخطة الفرص لتقديم تعليم تفاعلي بمشاركة الطالب في العملية وتقديم تكاليفات خاصة بهم.
- انشاء تخصصات جديدة تلبي احتياجات سوق العمل.
- اعطاء اولوية قصوى لتدريب الطلاب من خلال التدريب بالمعامل على النماذج التدريبية ذات التقنية العالية وكذلك التطبيق العملي بالمستشفيات تحت اشراف اعضاء هيئه التدريس ومعاونيهم وإدارة المستشفى التي يتم فيها التدريب.
- وضع آليات لتشجيع الطلاب المتميزين وتحسين اداء الطلاب المتعثرين طبقا لخطة موضوعه للارتقاء بمستوي التعليم بالكلية مع خلق مجال المنافسة بين الطلاب
- وضع خطة استراتيجيه للبحث العلمي على مستوي الكلية على ان تحقق أهداف الكلية والجامعة والخطة القومية للبحث العلمي.
- خلق قناة اتصال بين الكلية ومديري المستشفيات ووزارة الصحة وتبادل البيانات والمعلومات والخبرات حتى يسهل تحديد النقاط البحثية التطبيقية التي تساعد في تقديم خدمة صحية وتمريضية متميزة.
- تدريب العاملين بالمستشفيات الجامعية والتابعة لوزارة الصحة للارتقاء بمستوي الخدمة المقدمة.
- تنفيذ قوافل صحية وتوعوية بالمشاركة مع كليات القطاع الصحي وكليات الجامعة المعنية بخدمة المجتمع المحيط لنشر الوعي الصحي والتثقيف الصحي والتمريضي.
- أعداد وتوفير كوادر تمريضية ذات كفاءة عالية لتقديم خدمة تمريضية متميزة لكافة افراد المجتمع في حالات الصحة والمرض.

منهجية ومراحل أعداد الخطة الاستراتيجية:

- كان من المهم عند أعداد الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض مراعاة دراسة مايلي: -
1. معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

2. مقترح الخطة الاستراتيجية لجامعة بدر.
3. فهم واستيعاب لفلسفة التعليم الجامعي المصري وأهدافه وتطورة، وأيضا سوق العمل المصري لمهنة التمريض.

الفلسفة التي تستند عليها استراتيجية الكلية:

تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتحسين مستوى الخدمات التعليمية وذلك لتأهيل خريج الكلية لأداء دورة في المنظومة الصحية بجودة وكفاءة، ويتطلب ذلك توجيه كافة الأقسام الأكاديمية والإدارية نحو تحقيق متطلبات المؤسسات الصحية المختلفة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية ووضع نظام لتقويم الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة الشاملة. وتحقيقاً لذلك اتجهت الكلية إلى إعداد خطة استراتيجية لضمان توكيد جودة العملية التعليمية في إطار مرجعي ومنهجي علمي يعتمد على واقع الكلية والوضع المرجو الوصول إليه. ومن ثم فإن الكلية في سعيها نحو تحقيق الجودة تعتمد على الالتزام بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والاجراءات المتبعة بالكلية من خلال الخطة الاستراتيجية والتي تلتزم بالآتي:

1. التوجه في إدارة الكلية ووحداتها برسالة وغايات الكلية وقيمتها واهدافها.
2. المسؤولية الواضحة وفهم كل فرد لدوره في تطبيق ونشر الجودة.
3. تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع والبيئة.
4. تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة اللازمة في اسلوب تقديم الخدمة بما يقابل احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة.
5. تحديد المجالات المختلفة والممكنة لتحقيق التميز والأبداع والابتكار.
6. الالتزام بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية بالكلية.
7. اتباع منهجية قائمة على المبادرة والتنبيؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع.
8. المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء على ضوء الأهداف والمعايير الموضوعه.

منهجية وخطوات إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية:

بناء على خطوات التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العالي والتي تتمثل في:

1. ملخص تاريخي عن الكلية

2. التحليل البيئي بأستخدام أسلوب SWOT
3. التنبؤ باتجاهات المستقبل.
4. تصميم وصياغة استراتيجية الكلية.
5. تنفيذ الاستراتيجية.
6. تقييم ورقابة تنفيذ الاستراتيجية.

الخطوات التنفيذية أعداد الخطة الإستراتيجية للكلية:

- 1- تشكيل فريق عمل أعداد الخطة الإستراتيجية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وعدد من الجهاز الإدارى لتنفيذ خطوات العمل للأعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي بمؤسسات التعليم العالى.
- 2- الأعداد لأعمال التخطيط الاستراتيجي وفقاً لمنهجية أعداد الخطة والأدوات، وورش عمل عن مفهوم التخطيط الإستراتيجي
- 3- تحديد المرجعيات الأساسية للخطة.
- 4- تحديد الهدف من الخطة في ضوء رسالة الكلية والجامعة.
- 5- دراسة وتقييم الوضع الراهن للكلية من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية.
- 6- تحديد أهم نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات التي تواجه الكلية.
- 7- دراسة الوضع التنافسي للكلية.
- 8- تحديد وصياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية.
- 9- عرض مقترح ومناقشة وترتيب أولويات الغايات والأهداف على الأطراف الداخلية والخارجية (القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإدارى والفنى المخصص للكلية من الجامعة والطلاب).
- 10- عرض ومناقشة وترتيب أولويات الغايات والأهداف والأنشطة على (الأطراف الخارجية) أعضاء هيئة التدريس المنتدبين وممثلى مستشفيات التدريب من هيئة التمريض ومديري المستشفيات والمراكز الصحية ومستفيدي من المجتمع المدني المحيط.
- 11- تحليل الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف وتحديد الأحتياجات ووسائل التعامل مع المخاطر.

- 12- تحديد برنامج العمل والخطة التنفيذية ومهام وآليات التنفيذ لتحقيق الأهداف.
- 13- وضع آليات تقييم ومراقبة تنفيذ الإستراتيجية.
- 14- المراجعة الخارجية للخطة الإستراتيجية من مركز ضمان الجودة بالجامعة.
- 15- عرض الخطة على مجلس الكلية لإعتمادها.
- 17- طباعة الخطة الإستراتيجية.
- 12- الإعلان عن الخطة وتعميمها لجميع فئات الكلية.

آليات التنفيذ والمتابعة والتقييم:

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية وتشكيل الكلية فريقاً لأعداد الخطة التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية فى ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفى ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل، وطبقاً لأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية، يتم أعداد الخطة التنفيذية للكلية وإعتمادها.

أولاً: آليات التنفيذ:

- 1- وضع مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطة التنفيذية ككل.
- 2- تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين فى مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
- 3- مراجعة وإعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
- 4- أعداد الخطة التنفيذية للكلية وإعتمادها.
- 5- تطبيق وتنفيذ نظام للمتابعة والمراقبة.

ثانياً: المتابعة:

تشكيل لجنة التخطيط والمتابعة أحد اللجان التنفيذية المنبثقة من وحدة ضمان الجودة بالكلية والمحددة المهام والإختصاصات لمتابعة الخطة التنفيذية وكتابة تقارير الخطط السنوية المنبثقة من الخطة التنفيذية الخمسية وعرض أى معوقات فى تنفيذ الخطة على قيادات الكلية والجامعة

بهدف الوقوف على الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية وحل المشكلات والصعوبات التي تعترضها من خلال:

أ- تقارير سنوية عن الخطط المنبثقة من الخطة التنفيذية الخمسية:

يشتمل على تحليل الإنجازات التي تم تحقيقها طوال عام كامل والعقبات التي تم تجاوزها وتلك التي لم يتم حلها بجانب توقعات الإستمرارية للخطة. وتساعد هذه التقارير على معرفه الموقف الراهن للخطة ومعرفة الدروس المستفادة من المشكلات والعقبات وحلولها وهوما يساعد على تجنبها أو مواجهتها عند تكرارها في المستقبل.

ب- مصادر المعلومات وأدوات الخطة:

مصادر المعلومات (Data Sources and Collection)

- بيانات البنية التحتية للكلية من الإدارة الهندسية بالجامعة
- بيانات الطلاب المقيدين
- بيانات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- بيانات أعضاء الجهاز الإداري وفنيين المعامل المخصصين للكلية.
- البيانات الإحصائية الرسمية من الجامعة والجهات ذات الصلة بدراسة الكلية

ج- أساليب وطرق جمع البيانات

1- المقابلة الشخصية

تم إجراء عدد من المقابلات الشخصية مع الأطراف ذات الصلة داخل الكلية وهم: عميد الكلية، وكلاء الكلية، ورؤساء الأقسام العلمية.

2- جلسات العصف الذهني (Brain Storming Session)

- تنظيم جلسات عصف ذهني بين فريق أعداد الخطة وقيادات الكلية الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- عقد لقاءات متكررة مع قيادات الكلية الأكاديمية والإدارية.
- لقاءات مع بعض الأطراف التي لها علاقة بدراسة الكلية (أعضاء مجلس الكلية من الخارج وأولياء الأمور ومديري وممثلى المستشفيات والمراكز الطبية ذات العلاقة بدراسة الكلية) في سوق العمل.

3- ورش العمل

- قيام فريق عمل أعداد الخطة الإستراتيجية بعقد ورش عمل بمشاركة الأطراف المعنية) القيادات الأكاديمية - هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - الطلاب - الجهاز الإداري والفني المخصص للكلية ومديرى وممثلةى المستشفيات والمراكز الطبية ذات العلاقة بدراسة الكلية
- المشاركة فى الدورات المنظمه من قبل مركزضمان الجودة بالجامعة في جودة التعليم بمؤسسات التعليم العالى.

4- أستبيانات التحليل البيئي:

- إتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الداخلية على معايير الإعتماد الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد (الإصدار الثالث يوليو 2015) لإستطلاع رأى البيئة الداخلية.
- نماذج استطلاع رأى البيئة الداخلية والبيئة الخارجية فى رؤية ورسالة الكلية
- نماذج إستطلاع رأى البيئة الداخلية والخارجية للتعرف على نقاط (القوة والضعف/ الفرص والتهديدات)
- نماذج استطلاع رأى البيئة الداخلية والبيئة الخارجية في ترتيب أولويات غايات وأهداف الكلية
- نموذج تحليل الوضع التنافسي
- مصفوفة التحليل البيئي الرباعي SWOT Analysis
- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف) - مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (فرص وتهديدات)
- نموذج تنمية الإستراتيجيات البديلة بأستخدام مصفوفة SWOT Analysis
- نموذج تحليل الوضع التنافسى للكلية
- نموذج الفجوة بين الأداء المتوقع والأداء الحالي
- نموذج الخطة التنفيذية لتطبيق الخطة الإستراتيجية

5- الملاحظات

تم إجراء ملاحظات للمدرجات والقاعات الدراسية ومعامل المهارات والمكتب الفرعي بالكلية والمركزية بالجامعة والمرافق اللازمة للكلية من خلال تقييم لمدى إستيفاء معايير ملاءمة مساحات وتجهيزات مباني الكلية والمرافق (Norms).

6- البيانات الثانوية Secondary Data:

تضمنت إحصائيات فعاليات أنشطة الكلية (تعليم - بحث علمي - خدمة مجتمع)

- إحصائيات نتائج الإمتحانات
- إحصائيات الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ولأعضاء الجهاز الإداري والفني
- إحصائيات رضا الطلاب عن الخدمات التعليمية
- إحصائيات تقييم الطلاب للبرنامج التعليمي والمقررات الدراسية
- إحصائية نسب وأعداد الخريجين .

أولويات الكلية خلال فترة أعداد الخطة الإستراتيجية:

1. تاهيل الكلية للإعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد مع العمل على التحسين والتطوير المستمر لتطبيق مؤشرات معايير جودة التعليم.
2. التطوير المستمر لبيئة العمل من مدرجات وقاعات دراسية ومعامل مهارات وكمبيوتر.
3. التوسع فى تنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وأعضاء الجهاز الإداري وطلاب الفرق المختلفة والتدريب العملى لطلاب الإمتياز للتأهيل للخروج لسوق العمل.
4. التوسع فى استخدام الأنظمة الإلكترونية المركزية بالجامعة واستخدام تكنولوجيا التعليم فى العملية التعليمية.
5. تزويد المكتبة المركزية بالجامعة (تخصص التمريض) بالكتب والمراجع واستخدم أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب لقواعد البيانات العالمية.
6. الدعم المستمر للأنشطة التعليمية والأنشطة الطلابية المختلفة (الثقافية والإجتماعية والرياضية)
7. دعم وتعزيز تطبيق نظم جودة التعليم.

8. التوسع في الخدمات المجتمعية للمتدردين على مراكز الرعاية الصحية وتقديم خدمات ميدانية تثقيفية للوقاية والرعاية الصحية لتعزيز الصحة ومنع انتشار الأمراض والأوبئة للمجتمع المحيط.

الصعوبات المحتملة عند انشاء الخطة:

- عدم إكمال الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة
- بطء الاجراءات الاداريه لكونها مركزيه ومنتشعبه وقله خبره العاملين بها.
- قلة عدد الخريجين نظراً لتخرج دفعة واحده مكونه من اربعة طلاب.
- ضعف الاقبال على حضور الدورات التدريبيه بسبب النقص الشديد في اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه.
- قصور في نظام المتابعة والتقييم
- قلة الموارد الماديه والبشريه وخاصه النقص الشديد في اعضاء هيئه التدريس والهيئة المعاونه.

الباب الأول التعريف بالكلية

التعريف بالكلية
فلسفة الكلية
بيانات إحصائية هامة عن الكلية

التعريف بكلية التمريض جامعه بدر:

اولا: جامعه بدر بالقاهرة:

- جامعة بدر بالقاهرة هي جامعة تعليمية تم تاسيسها سنة 2014م، وتقع في مدينة بدر، طريق الجامعات، وتحتوي جامعة بدر على 10 كليات حتى الان (الهندسة والصيدلة وطب الفم والأسنان والعلاج الطبيعي والتمريض والاقتصاد وإدارة الأعمال ولغات وترجمة والفنون التطبيقية وطب بشري والتكنولوجيا الحيوية). موقع جامعه بدر في مدينة بدر، وهو مجتمع حضري جديد شمال شرق القاهرة، وهو موقع مثالي لخدمة الأحتياجات التعليمية والثقافية المتزايدة للسكان وتوفر جامعه بدر مجموعة واسعة من المنشآت والمرافق في الحرم الجامعي للطلاب والموظفين الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والمجتمع المحلي. صورته رقم (1).

ثانيا: كلية التمريض جامعه بدر:

- انشئت كلية التمريض- جامعة بدر عام (2014) وذلك بناءً على القرار الوزاري رقم 3534 بتاريخ 19/8/2014 لسنة (2014). تمنح الكلية درجة البكالوريوس في علوم التمريض للطلاب الذي يحصل على 138 ساعة معتمدة موزعة على أربعة مستويات دراسية وعدد (5) ساعات متطلبات جامعة و8 فصول دراسية، شاملة متطلبات الجامعة ومتطلبات الكلية والعلوم الأساسية الطبيعية وعلوم التمريضية. وبعد اجتياز الطالب للمقررات والامتحانات بنجاح يقضي السنة الخامسة (الامتياز) في التدريب بمستشفى جامعي أو مستشفى تابع لوزارة الصحة المصرية تحت إشراف أعضاء هيئة تدريس الكلية.

- وبدأت الدراسة الفعلية بالكلية في العام الجامعي (2015/2014). وتعمل الكلية منذ إنشائها على تحقيق التميز ولذلك تسعى الكلية من منطلق مسؤوليتها القومية لتحقيق رسالتها وأعداد كوادر تمتلك مهارات مواكبة لسوق العمل ولديها القدرة على التنافسية وأداء مهامها بكفاءة.

قيادات الكلية

- (2014) تم تعيين ا.د/ شهرزاد غازي استاذ متفرغ تمريض صحة المجتمع عميدة لكلية التمريض جامعة بدر.
- (2014) تم تعيين ا.د/ غادة رياض الجندي استاذ متفرغ تمريض جراحي باطني وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم.
- (2018) تم تعيين ا.م.د/ فاطمة ابو الخير استاذ مساعد تمريض صحة الأم وحديثى الولادة مدير لوحدة ضمان الجودة.
- وتتخذ الكلية مهمة تخريج أخصائيين تمريض يتميزون بالكفاءة والأداء عالي الجودة في ظل عالم أصبح فيه تأكيد الجودة وتحسين الأداء هو مشروعه الذي يجند له جزءا كبيرا من اقتصادياته وعلماؤه وتباري فيه الدول لتقديم أفراد قادرين علي تقديم خدمات وقائية وعلاجية في إطار احتياجات المجتمع. إن كلية التمريض جامعة بدر تلتزم بأعداد خريج متميز علمياً ومهنياً قادر على استخدام التقنيات والأساليب الحديثة والبحث العلمي وفقاً للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية لتقديم رعايه تمريضية متميزة ذات جودة ترتكز على الدلائل والبراهين وتقديم خدمات مجتمعيه فى إطار المعايير الأخلاقية والقيم المجتمعية.



صوره رقم (1) الحرم الجامعي - جامعته بدر

من ثم تتبنى الكلية إستراتيجيات متنوعة للتدريس والتعلم والتقويم لتحقيق أهداف ونواتج تعلم البرنامج المستهدفة وضمان جودة العملية التعليمية وتشمل:

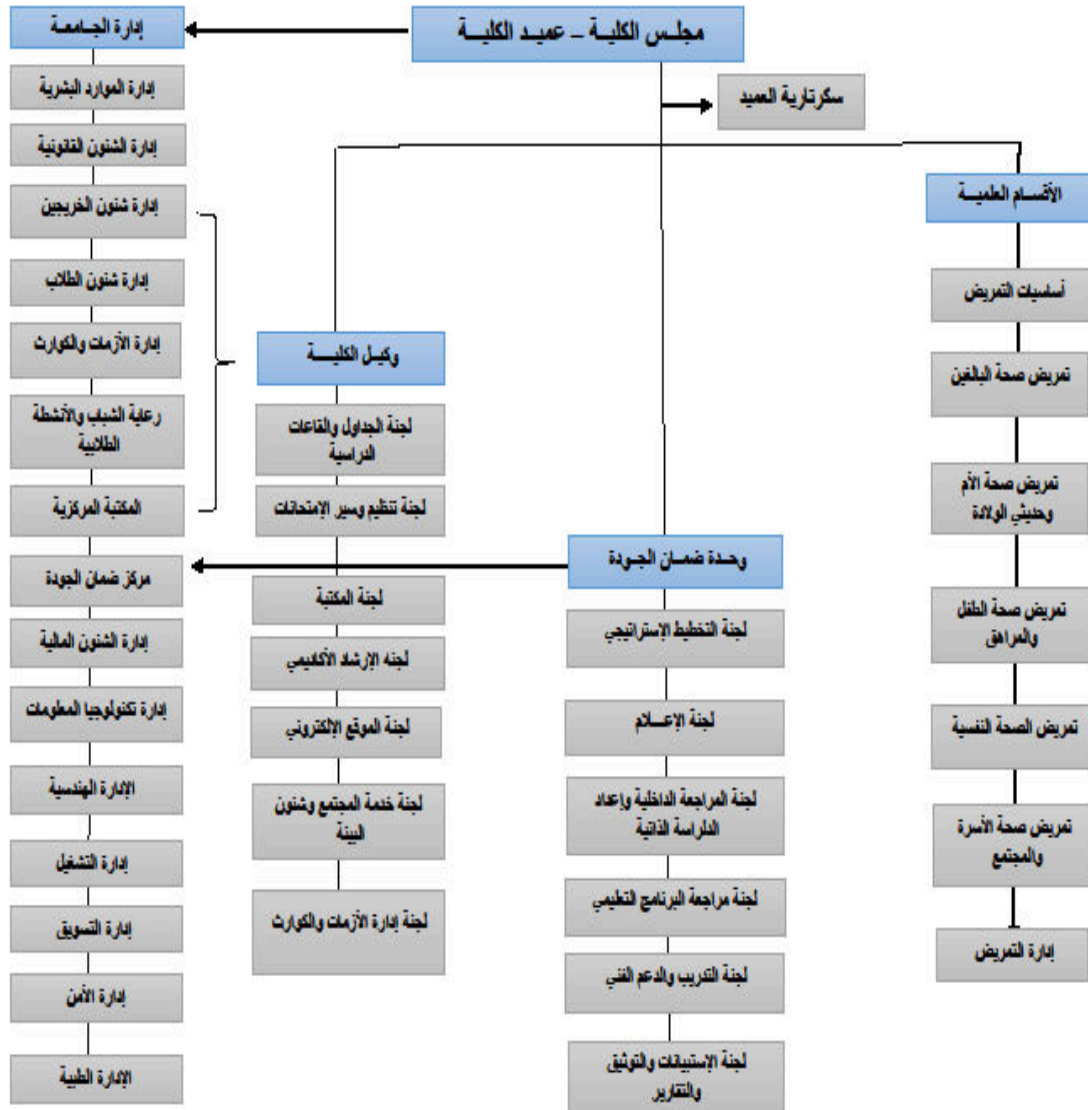
- التعليم المبني على حل المشكلات
Problem Based Learning
- التعليم المرتكز على المجتمع.
Community Based Education
تكامل العلوم التمريضية مع العلوم الطبية والإنسانية
Integration of Nursing Sciences with Medical Sciences and Humanities
- التعلم القائم على التمكن من الكفاءات
Competency Based Learning
- التعليم التمريضي المبني على الأدلة.
Evidence Based Nursing
Education
- التعلم الذاتي
Self-Learning
- التعلم القائم على العمل الجماعي.
Cooperative Based learning



الهيكل التنظيمي لكلية التمريض جامعة بدر بالقاهرة

شكل رقم (1)

الهيكل التنظيمي لكلية التمريض بجامعة بدر بالقاهرة



فلسفة الكلية:

تقوم فلسفة الكلية في مجال تحقيق الجودة الشاملة علي مجموعة من المبادئ تتمثل في الالتزام بالآتي:

- التوجه نحو معرفة إحتياجات المستفيدين من الخدمة، والتحسين المستمر للأداء.
- مشاركة جميع عناصر المنظومة التعليمية في تحقيق جودة الأداء.
- تطبيق نظام التقويم الشامل للأداء الجامعي بما يحقق المعايير الأكاديمية.

وإنطلاقاً من فلسفة الكلية فإن الكلية تلتزم بـ:

- خدمة المجتمع والبيئة المحلية والعمل علي تحقيق أهدافها.
- تحقيق الترابط بين الكلية والمجتمع بكل مكوناته.
- المسؤولية الواضحة لكل فرد في تطبيق ونشر ثقافة الجودة وإيضاح دوره في ذلك.
- الإلتزام بمبادئ المساواة والعدالة والشفافية والمرونة في جميع أوجه العمل داخل الكلية.
- التعامل مع الفروق الفردية بين الطلاب بما يحقق توقعاتهم وفقاً لقدراتهم وفي ضوء معايير جودة الأداء التي يجب إن يحققها الخريج .
- تحديد مجالات التميز والإبداع في إطار تحقيق المعايير المنشودة من أجل زيادة القدرة التنافسية للكلية وخريجها.
- التحسين المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية بالكلية.
- التنبؤ بالأحتياجات المستقبلية للمجتمع والسعي نحو توفيرها .
- المتابعة والمراجعة والتقويم المستمر كأحد متطلبات التطوير في الأداء.

إحصائيات عن الكلية:

الأقسام العلمية:

الرمز الكودي	القسم	مسلسل
NF	قسم أساسيات التمريض	1
AHC	قسم تمريض صحة البالغين	2
MHC	قسم تمريض صحة الأم وحديثي الولادة	3
CHC	قسم تمريض صحة الطفل والمراهق	4
MHC	قسم تمريض الصحة النفسية	5
CHC	قسم تمريض صحة الأسرة والمجتمع	6
NAD	قسم إدارة التمريض	7

- تطورت الكلية وفقاً لأعداد الطلاب المقبولين والخريجين وحجم الإمكانيات المادية والبشرية والتوسعات، حيث بدأت الكلية في المرحلة الجامعية الأولى بعدد من الطلاب يبلغ (5 طلاب)

في العام الجامعي 2015/2014 حتى وصل إجمالي عدد الطلاب الملتحقين بالكلية (788 طالب وطالبة) في العام الجامعي 2020/2019.

جدول (1) عدد طلاب الكلية من 2019-2014

العام الجامعي	ذكور	إناث	الأجمالي
2015/2014	4	1	5
2016/2015	18	12	30
2017/2016	55	34	89
2018/2017	153	135	288
2019/2018	250	241	491
2020/2019	519	269	788

- وقد تطورت أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية منذ نشأتها حيث كان إجمالي العدد للمعينون (4) واحد استاذ واستاذ مساعد ومدرس ومدرس مساعد في العام الجامعي 2016/2015 حتى وصلت في عام 2020/2019 إلى إجمالي عدد المعينون الي (10) عضو هيئة تدريس (عدد واحد استاذ - 4 استاذ مساعد - 5 مدرس) و(22) هيئه معاونه (8 مدرس مساعد و 14 معيد)

الموارد البشرية بالمؤسسة حتى 2020/2019:

- عدد أعضاء هيئة التدريس: اجمالي: 22 منهم 12 منتدبين جزئيا.
 - عدد أعضاء الهيئة المعاونة: إجمالي: 38 منهم 16 منتدبين جزئيا (بواقع تعاقد جزئي)

جدول (2) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وفقا للدرجة العلمية

الهيئة المعاونة			أعضاء هيئة التدريس					
الإجمالي	معيد	مدرس مساعد	الإجمالي	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	أستاذ متفرغ	
38	22	16	22	8	7	5	2	العدد
%100	%57.9	%42.1	%100	%36.5	%31.8	%22.7	%9.0	النسبة

جدول (3) أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالأقسام العلمية

القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس	عدد أعضاء الهيئة المعاونة
1. أساسيات تمريض	(**8+*3)11	(**8+*8)16
2. تمريض صحة البالغين	(**4+*2)6	(*1+*11)12
3. تمريض صحة الأم و حديثي الولادة	(**1+*2)3	(**4+*1)5
4. تمريض صحة الطفل والمراهق	(**1+*1)2	(**4+*1)5
5. تمريض صحة الأسرة والمجتمع	(**1+*1)2	*3
6. تمريض الصحة النفسية	(**2+*1)3	*1
7. تمريض الإدارة	**2	(*2+*1)3

** انتداب جزئي

*معين او معار

جدول (4) عدد الخريجين: قامت الكلية بتخريج دفعه واحده

الإجمالي	2019-2018	العام الدراسي
4	4	العدد

الباب الثاني التحليل البيئي للكلية

تحليل البيئة الخارجية

مصفوفة تقييم العوامل الخارجية

تحليل الفجوة

تحليل البيئة الداخلية

مصفوفة تقييم العوامل الداخلية

الوضع التنافسي للكلية

تحليل البيئة الداخلية والخارجية للمؤسسة

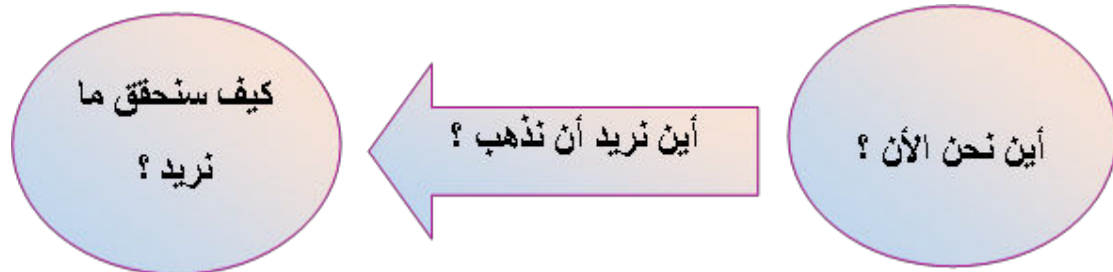
SWOT Analysis

يهدف التحليل البيئي الداخلي للكلية إلى تحديد مجالات القوة، وكذلك تحديد مجالات الضعف، وقد أوضحت نتائج تحليل البيئة الداخلية للكلية أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية التي يجب تفعيلها واستثمارها، وأيضاً أوضحت نتائج تحليل البيئة الداخلية بعض نواحي الضعف التي تعوق، وتؤثر في كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق أهدافها ورسالتها، أوضحت نتائج التحليل البيئي أن الكلية أمامها العديد من الفرص المتاحة، والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم الكلية، وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة، والتي يتحتم على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيق رسالتها وغاياتها، ويهدف التحليل البيئي الخارجي للكلية إلى تحديد الفرص المتاحة، وكذلك تحديد التهديدات الحالية أو المحتملة.

تم إجراء التحليل البيئي للكلية باستخدام (SWOT analysis) إستناداً إلى معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد بحثاً عن نقاط القوة والضعف وذلك عن كل مكون من مكونات البيئة الداخلية والخارجية طبقاً لنموذج (كوفمان للتخطيط الإستراتيجي): نموذج كوفمان من أول النماذج القوية التي أسست نماذج التخطيط الإستراتيجي التي مازال العمل به جارياً حتى الآن ومؤسسه هو روجر كوفمان 1999 عالم التفكير والتخطيط الإستراتيجي ويتكون نموذج كوفمان من ثلاثة مراحل رئيسية ويتمثلوا في الأسئلة الثلاثة التي دائماً تذكر إذا ذكر التخطيط

- أين نحن الآن؟

- أين نريد أن نذهب؟



- كيف سنحقق ما نريد؟

ويعتمد النموذج على ثلاث مراحل لأعداد الخطة الاستراتيجية الخمسية :

- مرحلة الرؤية الكلية
- مرحلة التخطيط
- مرحلة التطبيق والتطوير

مرحلة الرؤية الكلية

وفيها تم تحديد وصياغة تصور كامل للمقاصد الرئيسية للخطة وهي (الرؤية – الرسالة – الأهداف العامة – القيم الحاكمة) العناصر التي تكون المرجعية الدائمة للخطة وتنبثق منها كل التفاصيل الأخرى

مرحلة التخطيط

وفي هذه المرحلة تم أولاً تحليل الواقع ودراسته جيداً باستخدام النموذج المشهور (S W O T) ومعرفة نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للكلية وتحديد التهديدات والفرص المستقبلية لعوامل البيئة الخارجية للكلية تم تقسيم الرؤية والأهداف العامة إلى أهداف تفصيلية وقياس الفجوة بين الواقع الذي اكتشفناه وبين الرؤية الإستراتيجية الموضوعية

مرحلة التطبيق والتطوير

في هذه المرحلة تم تحديد عدة عناصر التي تشملها الخطة التشغيلية أو الخطة التنفيذية من مهام وسائل ومتطلبات وأهداف قصيرة المدى ووسائل لتنفيذ هذه المهام والأهداف وسياسات حاكمة على الخطة التنفيذية.

قسمت مراحل التحليل البيئي للكلية إلى أربعة مراحل

المرحلة الأولى: وضع خطط لجمع البيانات

تم عقد اجتماع لفريق أعداد الخطة الاستراتيجية في أعقاب ورشة عمل للتخطيط الاستراتيجي قام بأعدادها مدير وحدة الجودة بالكلية بالتعاون مع مركز الجودة بالجامعة، حيث تم تحديد عناصر البيئة الداخليه للكلية المطلوب دراستها. كما تم تكليف أعضاء الفريق بوضع خطط عمل لجمع البيانات عن كل عنصر من عناصر البيئة الداخليه مع تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها. وكذلك الفترة الزمنية والموارد الماليه اللازمه.

المرحلة الثانية: تصميم الاستبيانات وأساليب جمع البيانات

قام فريق التخطيط الاستراتيجي بتصميم طرق وأساليب جمع البيانات من مقابلات غير مهيكلة وأستبيانات وبطاقات ملاحظة. وتم تحديد أعضاء الفريق التنفيذي الذي سيتولى تطبيق هذه الأساليب، كذلك فقد تم عقد عدة اجتماعات بين أعضاء الفريقين لمراجعة خطط العمل وأجراء التعديلات اللازمة.

المرحلة الثالثة: مرحلة جمع البيانات

حيث شارك أعضاء فريق الإدارة مع أعضاء الفريق التنفيذي في تجميع البيانات طبقا لخطط جمع البيانات السابقة.

طرق ومصادر جمع البيانات

أولاً: جلسات عصف ذهني مع أعضاء وحدة الجودة بالكلية.

ثانياً: أستبيانات التحليل البيئي:

- أستبيانات لاستطلاع رأى الطلاب في العملية التعليمية.
- أستبيان لقياس ارضاء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- أستبيان معاونى أعضاء هيئة التدريس.
- أستبيان الرضا الوظيفي للجهاز الإدارى.
- أستبيان التحليل الوظيفي للجهاز الإدارى
- أستبيان التحليل البيئي للقيادات – أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الاداري ومستفيدي خدمه والخريجين.

ثالثاً: فحص وثائق: تم فحص الوثائق التالية:

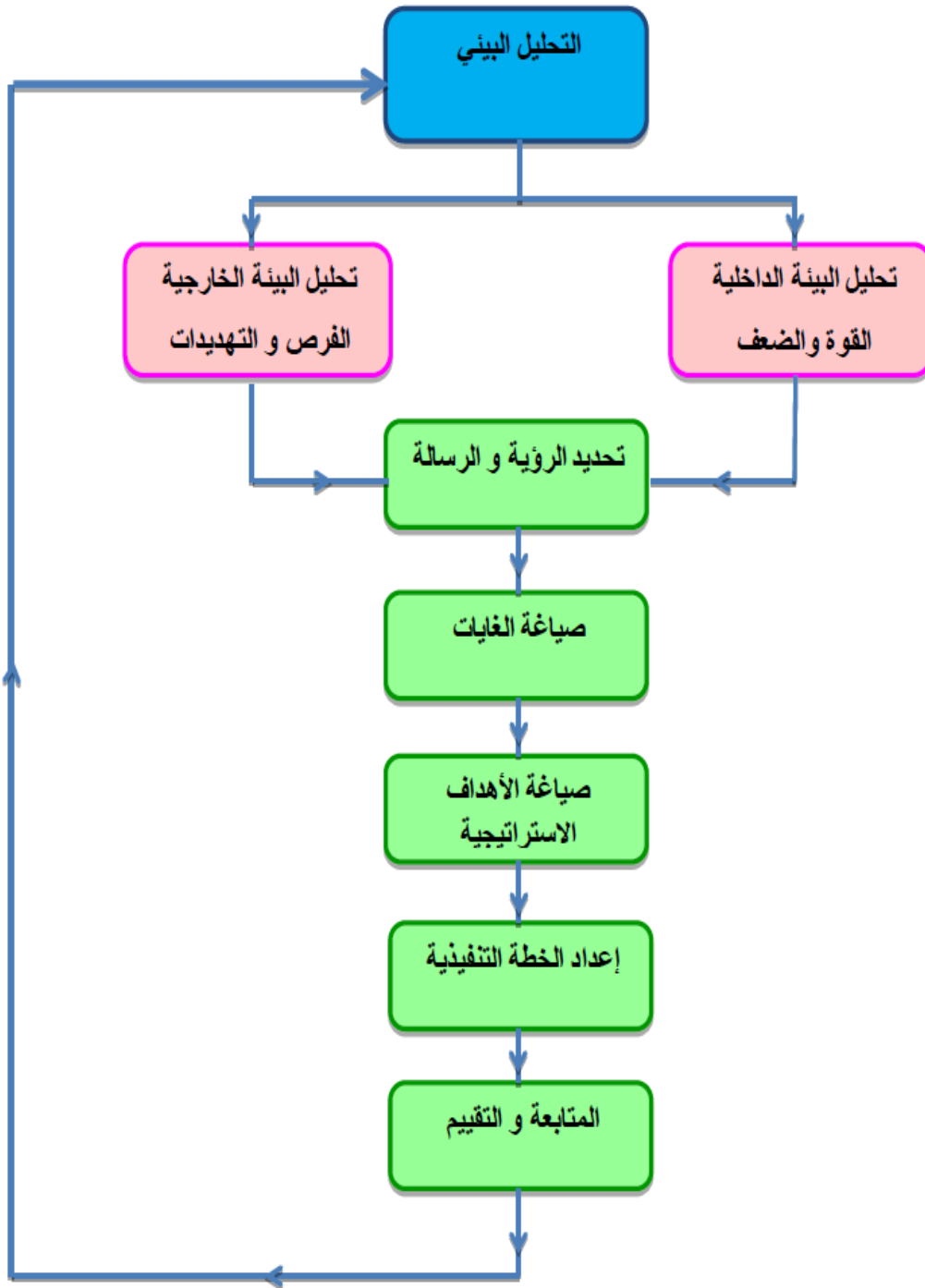
- قانون تنظيم الجامعات واللائحه التنفيذيه للجامعات الخاصه لسنة 2009 والقرار الجمهورى باللائحه التنفيذيه رقم 453 لسنة 2010 بشأن تنظيم الجامعات.

- قانون رقم (47) لسنة 1978 للعاملين بالدولة.
- الهيكل التنظيمي للكلية.
- التوصيف الوظيفي للعاملين بالكلية.
- دليل وحدة الجودة بالكلية.
- وثائق نظام إدارة الجودة بالكلية.
- توصيف وتقرير البرنامج
- توصيفات وتقارير المقررات للعام 2018-2019
- بيان بأعداد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية للعام 2018-2019
- بيان بأعداد الطلاب في المراحل الدراسية المختلفة للعام 2018-2019 (المستويات الأربعة)
- بيان بالنسب المئوية للنجاح والتقديرات للعام 2018-2019
- بيان بأعداد العاملين بالجهاز الإداري ومجموعاتهم النوعية للعام 2018-2019
- سجلات المكتبة.

المرحلة الرابعة:

تحليل نتائج الأستبيانات والأجتماعات وجلسات العصف الذهني والوقوف على الوضع الراهن للكلية

شكل (2): منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض جامعة بدر بالقاهرة



التحليل البيئي للكلية

بأستخدام (SWOT Analysis)

تحليل البيئة الداخلية

التخطيط الإستراتيجي

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. عدم وجود مصفوفة للغايات النهائية والأهداف الإستراتيجية موثقة ومعتمدة.	1. مشاركة جميع الأطراف المعنية في صياغة وتحديث الرؤية والرسالة.
2. قلة الوعي لدى الأعضاء المشاركين في التحليل البيئي.	2. وجود رؤية ورسالة وأهداف للكلية محدثة معتمدة ومعلنة.
3. قلة عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.	3. وجود مطويات ونشرات ولوح إعلانية بنص رسالة ورؤية الكلية.
4. عدم وجود نظام ضبط جودة الأداء فيما يخص التوثيق للأنشطه والمهام المختلفه.	4. وجود سياسات واضحة للتعامل مع المشكلات المختلفه
5. غياب الفهم لفلسفة وأهمية التخطيط الاستراتيجي لدي بعض الأعضاء المشاركة.	5. وجود ندوات تعريفية لزيادة وعي اعضاء هيئة التدريس عن الخطة الاستراتيجيه
6. عدم وجود خطة تنفيذية محددة الأنشطة والمسؤوليات	6. وجود فريق مؤهل لأعداد الخطة الاستراتيجية للكلية وجاري أعداد الخطة وفقا للمعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد
7. لا يوجد للكلية خطة استراتيجية سابقة ولكن يوجد توصيف للوضع الراهن ثم إنجازة في مرحلة انشاء وحدة الجودة	

القيادة والحوكمة

نقاط القوة	نقاط الضعف
1. وجود سياسات واضحة ومعلنة لإختيار القيادات (مركزية بالجامعة)	1. عدم إشتراك جميع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم و الهيئة الإدارية و المستفيدين في وضع الضوابط عند اختيار القيادات الأكاديمية.
2. يوجد نمط ديموقراطي في قياده	2. لا تتوافر تقارير سنوية عن متابعة سير العمل بالكلية.
3. العمل بروح الفريق	3. لا تتوافر كل البيانات على البوابه الالكترونيه للجامعة والكلية
4. مشاركته الاطراف المجتمعيه في اتخاذ القرار وتمثيلهم في مجلس الكلية	4. إدارة الازمات والكوارث غير مفعله
5. تمثيل الطلاب في مجلس الكلية والاستماع لارائهم	5. لا يوجد نظام تطوير وتدريب مستمر للقيادات
6. وجود لجان مختلفه لتفعيل تطبيق نظام الجودة داخل الأقسام العلميه	6. قصور في الارشفة الورقية والالكترونية للوثائق
7. اتاحه قواعد البيانات للطلاب على Student information Sytem (SIS)	
8. يوجد استخدام التقنيات الحديثة في ميكنة الأعمال الإدارية.	
9. وجود وحدة إدارية لنظم المعلومات مركزية بالجامعة	
10. يوجد إدارة الازمات والكوارث بالجامعة.	
11. يوجد وحدة لمتابعة الخريجين مركزية بالجامعة	
12. يوجد آلية لتقييم الجهاز الإداري سنويا بالجامعة.	

إدارة الجودة والتطوير

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. عدم استكمال الهيكل التنظيمي لوحدة ضمان الجودة.	1. يوجد وحده لضمان الجودة بها الكوادر المدربه والتجهيزات الملائمه
2. عدم وجود معايير واضحة لتعيين مدير ونواب الوحدات	2. يوجد بها لائحته داخلية واضحة.
3. تغيير فريق الجودة على فترات قصيرة وذلك بسبب الغاء بعد العقود والتعينات	3. يوجد تقرير سنوي عن نشاطات الوحده
4. لا يوجد قواعد بيانات متكاملة لأنشطة الوحدة	4. عقد اجتماعات لمتابعة اعمال الوحده ولنشر ثقافة الجودة بالكلية والجامعة.
5. ضعف استجابة اعضاء هيئة التدريس لحضور ندوات وحدة الجودة.	5. يوجد دليل معتمد وموثق لوحدة ضمان الجودة
6. لا يوجد تقارير سنويه عن متابعة نشاطات المؤسسه.	6. يوجد محاضر أتماعات خاصة بوحدة الجودة.
7. قلة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	7. وجود فريق مؤهل لأعداد الخطة الاستراتيجية للكلية وجاري أعداد الخطة وفقا لمعايير الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد
8. عدم وجود نظام لحفظ الوثائق الخاصة باعمال الجودة.	
9. لا يوجد للكلية خطة استراتيجية سابقة ولكن يوجد توصيف للوضع الراهن تم انجازه في مرحلة انشاء وحدة الجودة	

أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. عدم إكتمال الهيكل الأكاديمي للكلية	1. يوجد تقارير لمتابعة الأداء داخل كل قسم
2. نقص الاساتذة المعينين والاعتماد علي المنتدبين	2. يوجد سياسات واضحة لتعيين اعضاء هيئه التدريس والهيئة المعاونه

<p>3. النقص في كفاءات وخبرات متميزة بالكلية من أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>4. لا يوجد قاعدة بيانات للانتاج العلمي لاعضاء هيئة التدريس</p>	<p>3. يوجد نظام للتعامل مع العجز بالهيئة المعاونة.</p> <p>4. وجود خطة تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بناءً على تحديد احتياجات مسبقة.</p> <p>5. وجود بيانات لتحديد الأحتياجات التدريبية.</p> <p>6. توجد مؤشرات لتقييم مردود الدورات التدريبية</p> <p>7. يوجد تقييم لأعضاء هيئة التدريس من قبل الطالب.</p> <p>8. الدعم المستمر من قبل إدارة الجامعة للحصول علي الأعتماذ</p>
--	---

الجهاز الإداري

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. تعدد الأعباء الوظيفية وذلك بسبب العجز في عدد المعينين</p> <p>2. لا يوجد قاعدة بيانات عن الهيئة الإدارية محدثة بالجامعة.</p> <p>3. عدم التنسيق بين الأحتياجات التدريبية للكلية والخطة التدريبية للجامعة.</p> <p>4. اليات تقييم الأداء غير مفعله</p>	<p>1. يوجد هيكل اداري.</p> <p>2. يوجد اليات لتقييم الأداء للجهاز الإداري بالجامعة.</p> <p>3. يوجد معايير لإختيار الكوادر الاداريه معلنه بالجامعة.</p>

الموارد المالية والمادية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. عدم وجود معامل كافيه مجهزة تتناسب مع الزيادة بأعداد الطلاب</p> <p>2. الأحتياج المتزايد لوجود وسائل مواصلات لإتمام التدريب الميداني تتناسب مع زيادة الأعداد</p>	<p>1. وجود خطط للطوارئ والصيانة الدورية بالجامعة.</p> <p>2. وجود نظام إدارة نظم المعلومات في بعض الأقسام الإدارية</p>

<p>3. وحدة الازمات والكوارث غير مفعلة بالجامعة.</p> <p>4. غياب وجود آلية حقيقية للثواب والعقاب.</p> <p>5. المعلومات الخاصة بالميزانية ووجه الانفاق وكيفية تحديد الاولويات غير متاحة للكلية</p> <p>6. عدم وجود قاعات تدريس كافية نظراً لزيادة أعداد الطلاب مما أدى لتزاحم الكلية وعدم قدره على تنظيم العملية التعليمية.</p> <p>7. المعلومات على موقع الكلية لا يتم تحديثها باستمرار</p>	<p>3. وجود وحدات ومراكز مثل (مركز الأنشطة- معمل لغات-.....) بالجامعة</p> <p>4. وجود مكتبة مركزية للطلاب بالجامعة.</p> <p>5. يوجد وحده IT مركزية بالجامعة.</p> <p>6. وجود إداريين مدربين في مجال تطبيق أسس تأمين وسلامة بيئة العمل مركزية بالجامعة.</p> <p>7. وجود موقع مكتمل للكلية على موقع الجامعة.</p> <p>8. توافر نظم الرقابة على الأداء المالي والإداري بالجامعة.</p>
--	--

المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. قلة أعضاء هيئة التدريس القادرين على التقييم الذاتي</p> <p>2. عدم وجود آلية ومعايير لتطوير المناهج والمقررات.</p> <p>3. عدم تفعيل دور المراجعين القراء.</p> <p>4. عدم وجود ممتحن خارجي للامتحان</p> <p>5. عدم وجود مراجع خارجي للأقسام العلمية.</p> <p>6. لا يوجد وزن نسبي للورقة الامتحان</p>	<p>1. تبني المعايير الأكاديمية المرجعية للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد لمرحلة البكالوريوس</p> <p>2. وجود توصيف لبرنامج البكالوريوس.</p> <p>3. يوجد مصفوفة توافق بين المقررات الدراسية ونواتج التعليم المستهدفة</p> <p>4. إشراك الطلاب في عملية التقييم.</p> <p>5. تتوافق المعايير الأكاديمية مع رسالة وأهداف الكلية.</p> <p>6. ملائمة البرنامج التعليمي مع رسالة ورؤية الكلية</p> <p>7. وجود جدول زمني للتقييم الشامل والمستمر للعملية التعليمية</p>

	8. توافر وسائل النقل والمواصلات من قبل إدارة الجامعة
--	--

التدريس والتعلم

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. استراتيجيات التعليم والتعلم غير مفعلة بشكل كافي	1. يوجد استراتيجيه للتعليم والتعلم معتمدة وموثقة.
2. الانماط الغير تقليدية للتعليم غير مفعله بشكل كافي	2. يوجد انماط غير تقليدية للتعلم.
3. لا يوجد مشاركة من كافة الجهات المعنية في أعداد استراتيجيات التعليم والتعلم	3. تنوع الطرق المستخدمه للتعلم الذاتي مثل الحقيبة التعليمية
4. لا يوجد مراجعة دوريه لاستراتيجيات التعليم والتعلم في ضوء نتائج الامتحانات	4. يوجد مقررات تعزز التعليم الذاتي ودراسات الحالة
5. لا يتم قياس رضا المستفيدين من المكتبة	5. يوجد خطه للتدريب الميداني للطلاب
6. عدم حداثة المراجع الموجود بالمكتبة	6. تنوع اساليب تقويم الطلاب
7. تكس الطلاب داخل المعامل	7. يشارك مستفيدي الخدمة في تقييم البرنامج.
	8. يوجد آليات للتأكد من عدالة تقويم الطلاب وتوثيق نتائج الامتحان واعلام الطلاب بنتائج التقويم المختلفة.
	9. يوجد دليل لنظم الامتحانات معتمد ومعلن
	10. يوجد لدي الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحانات المعلنة
	11. يوجد مصفوفة لتوافق طرق التدريس والتعلم مع المقررات
	12. الدراسية وطرق التدريس وطرق التقييم

الطلاب والخريجين

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. لا يوجد آلية لجذب الطلاب الوافدين	1. وجود آليات لدعم الطلاب ماديا واجتماعيا
2. عدم وجود مكتب لمتابعة الخريجين وكذلك قاعدة البيانات.	2. وجود آليات استقصاء آراء الطلاب (أستبيانات).
3. لا يوجد دورات التعليم المستمر التي تتواكب مع سوق العمل.	3. تضع الكلية آلية لاكتشاف الطلاب المتعثرين ودعمهم.
4. ضعف المشاركة في الأنشطة الطلابية	4. يوجد خطة معدة ومنفذة ومعتمده للإرشاد الأكاديمي.
5. عدم طباعة دليل الطالب ورفعها على الموقع الإلكتروني للكلية	5. حصول الكلية على مراكز متقدمة في الأنشطة الطلابية على المستوى المحلي.
	6. وجود قواعد للقبول والتحويلات واضحة ومعلنة.
	7. يوجد دليل للطلاب

البحث العلم:

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. الخطة البحثية غير معلنة.	1. توجد خطة بحثية موثقة بالكلية تتوافق مع الخطة البحثية للجامعة.
2. لا يوجد بحوث علمية مشتركة مع مؤسسات علمية محلية ودولية.	2. وجود نسخ ورقية لرسائل الماجستير والدكتوراه
3. لا يوجد للكلية مؤتمر علمي سنوي	3. وجود كفاءات وخبرات متميزة من أعضاء هيئة التدريس.
4. لا توجد قواعد بيانات محدثة للبحوث العلمية بالكلية.	4. توافر اليات لنشر أخلاقيات البحث العلمي
5. لا توجد خطط بحثية واضحة بالأقسام العلمية	5. يوجد وسائل لتحفيز ورعاية ودعم الباحثين من قبل الجامعة فيما يخص النشر الدولي

<p>6. وسائل لتحفيز ورعاية ودعم الباحثين غير كافييه.</p> <p>7. عدم توافر عدد كافي من أعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الخطة البحثية (الأساتذة المساعدين والأساتذة).</p> <p>8. اليات نشر أخلاقيات البحث العلمي غير مفعله</p> <p>9. عدم وجود دراسات عليا</p>	<p>6. يوجد مشاركة من الطلاب واعضاء هيئه التدريس في المؤتمرات المحلية</p>
---	--

الدراسات العليا (تحت الانشاء)

المشاركة المجتمعية وتنمية البيئه

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>1. لا يوجد قاعدة بيانات للأستبيانات ونتائجها خاصه باحتياجات المجتمع</p> <p>2. عدم وجود مشاركته من الاقسام العلمية والاطراف الخارجية في وضع خطه خدمة المجتمع</p>	<p>1. مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الخدمات المجتمعية.</p> <p>2. احتياج سوق العمل لخريجي الكلية من جميع الأقسام العلمية.</p> <p>3. تساهم الكلية بأنشطة لحل المشكلات الصحية التي تواجه المجتمع.</p> <p>4. تتوافر آلية لاستطلاع رأي المستفيدين من الخدمة المجتمعية.</p> <p>5. يوجد تقييم من مستفيدي الخدمة المجتمعية لخريجي الكلية</p> <p>6. وجود تنسيق بين الكلية ومؤسسات المجتمع المحلي للاستفادة من خدمات الكلية وخبراتها</p> <p>7. قيام الكلية بالعديد من ورش العمل والندوات والقوافل</p> <p>8. وجود خطه للمشاركة المجتمعية تتوافق مع الخطة الاستراتيجية للكلية واحتياجات المجتمع.</p>

تحليل البيئة الخارجية

تم دراسة القوي والمتغيرات الخارجية والتي تؤثر بشكل مباشر أو غير مباشر في أنشطة وقرارات الكلية وتخرج عن نطاق سيطرتها وهذه القوي هي (PEST)

- القوي السياسية والقانونية (Political & legal Forces)
- القوي الإقتصادية (Economic Forces)
- القوي الإجتماعية والحضارية (Social & Culture Forces)
- القوي التكنولوجية (Technological Forces).

التحديات	الفرص
1. عدم إقبال الأساتذة للتدريس بالكلية لبعدها عن المكان.	1. الأحتياج الدائم والعجز الشديد لكوادر التمريض محلياً وعالمياً
2. سفر الكفاءات الى الخارج	2. اهتمام الدولة من خلال وزارتي الصحة والتعليم العالي بمهنة التمريض
3. زيادة أعداد الطلاب سنويا وعدم تلائم قاعات التدريس والمعامل.	3. توافر نماذج من الهيئة والتقارير الخاصة بالجودة.
4. النمو السريع في انظمه واجهزه المجال الصحي	4. زيادة الطلب على الحصول على بكالوريوس التمريض من قبل المعاهد الفنية وطلبه الثانويه العامه وغيرها
5. زيادة وجود الكليات المناظرة.	5. وجود كليه تمريض أحد متطلبات المناطق العمرانيه الجديدة والبعيده عن القاهره للتنميه الصحيه
6. وجود برامج دراسات عليا بالكليات النظرية.	6. ملائمه البرنامج التعليمي لأحتياجات سوق العمل
7. تكديس أماكن التدريب العملي بالمستشفيات والمراكز الصحيه	7. زيادة الطلب علي خريج الكلية
8. التطور السريع في المعلوماتيه والريبيوت في المجال الصحي	8. الشراكه مع الجهات المحليه والدوليه

<p>9. المقابل المادي المغربي للعاملين بالمستشفيات أكبر من راتب الهيئة المعاونه مما يؤدي الى النقص الشديد بالهيئة المعاونه وأحيانا اعضاء هيئه التدريس</p>	<p>9. التعاون مع مؤسسات المجتمع المدني من مستشفيات -انديه -مدارس - مصانع مراكز صحية- منظمات حكومية وغير حكومية</p>
--	--

مصفوفة العوامل الداخلية (القوة- الضعف) لكلية التمريض جامعة بدر بالقاهرة :

تم أعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

1. تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي) ومراعاة مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة 5.0 ولنقاط الضعف 5.0 بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف واحد صحيح (1)
2. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.
3. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي $4 \times$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $3 \times$ في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75% - 90%
4. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $2 \times$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $1 \times$ في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 75% - 90%.
5. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (5) مصفوفة العوامل الداخلية (القوة- الضعف) لكلية التمريض جامعة بدر بالقاهرة

م	العنصر	الوزن النسبي	القيمة (Rate)	نقاط الترجيح	ملاحظات
نقاط القوة					
1	تميز نمط القيادة الأكاديميه بالكلية	0.12	4	0.48	مناخ العمل يسوده التعاون والجد والعلاقات المهنية
2	توافر أساليب ووسائل تدريس وتعلم غير تقليدية	0.10	4	0.40	تعليم مبني علي حل المشكلات ومتوجه نحو حل مشاكل المجتمع مع توافر معامل للغات والحاسب بالجامعة والمهارات الإكلينكية والمحاكاة.
3	توجد للكلية خطة بحثية معتمدة	0.13	4	0.52	جاري تفعيلها ونشرها علي الموقع الالكتروني للكلية
4	يوجد بالكلية أنشطة لخدمة المجتمع واتفاقيات تعاون مختلفه المجالات	0.05	3	0.15	تخدم كافة المستفيدين داخل وخارج الجامعة
5	ملائمة البرنامج التعليمي لأحتياجات سوق العمل.	0.10	3	0.30	زيادة الطلب علي خريجي الكلية.
المجموع				1.85	
نقاط الضعف					
1	عدم كفاية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	0.11	2	0.22	بسبب بعد الجامعة عن المدينة وضعف الأمتيازات المادية
2	وجود نقص في تجهيزات بعض المعامل مع زيادة عدد الطلاب ونقص الخبرات الفنيه لدى أمين المعامل	0.08	2	0.16	بسبب تعيين إداريين
3	قلة أماكن تدريب العملي الميداني للطلاب	0.12	1	0.12	محدودية سعة المستشفى التعليمي لتدريب طلاب الطب والتمريض والمعاهد الفنية
4	ضعف دور الأقسام العلميه في التعاون مع وحدة الجودة	0.09	2	0.18	صعوبة ومحدودية الأستجابة الي اداء ومهام الوحدة المطلوبه
5	تعدد المهام بسبب عدم إكمال الهيكل التنظيمي	0.10	1	0.10	مما يؤدي الى تعارض المهام والتاخير في تنفيذ اجراءات العمل بالجودة
المجموع				0.78	Total

	2.63	استجابته الكلية لعوامل البيئة الداخليه
--	------	--

حيث أن المجموع الكلي للنقاط المرجحة (2.63) مما يعكس أن أداء الكلية واستجابتها لعوامل البيئة الداخليه (قوه/ضعف) قريب المتوسط (2.5).

مصفوفة العوامل الخارجية لكلية التمريض جامعة بدر بالقاهرة:

تم أعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (فرص وتهديدات) من خلال الخطوات التالية:

1. تحديد وزن نسبي لكل عامل إستراتيجي (قوة أو تهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية 0.5 لنقاط الفرص و0.5 لنقاط التهديد بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط الفرص ولنقاط التهديد واحد صحيح (1) وتلك في ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الإستراتيجي للكلية.
2. ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية (نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأصغر.
3. حساب الوزن المرجح لكل من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 4$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرص بنسبة 90%-100% وبضرب الوزن النسبي $\times 3$ في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرص بنسبة 75%-90%.
4. أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي $\times 2$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي $\times 1$ في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة 75%-90%.
5. 5. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم وأقرب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

وكما هو موضح في الجدول التالي:

جدول (6): مصفوفة العوامل الخارجية لكلية التمريض جامعة بدر بالقاهرة

م	العنصر	الوزن النسبي	الترتيب	نقاط الترتيح	ملاحظات
الفرص					
1	إهتمام الدولة من خلال وزارتي الصحة والتعليم العالي بمهنة التمريض	0.20	4	0.80	وهذا ينعكس في اهتمام الدولة بكليات التمريض.
2	الطلب المتزايد على خريجي كليات التمريض على المستوي المحلي والإقليمي	0.10	4	0.40	الثقه في مهارات الخريج أخلاقياً وعلمياً
3	زيادة الطلب على الحصول على بكالوريوس التمريض من قبل المعاهد الفنيه وطلبه الثانويه العامه وغيرها	0.10	3	0.30	للتميز المادي للحاصلين على البكالوريوس ومتطلبات اعتماد المستشفيات
4	الشراكة مع الجهات الإقليمية والدولية	0.05	3	0.15	تبني إدارة الكليه لما هو حديث من برامج ترميزية وشراكات تدعم العمليه التعليمية
5	تعاون الكلية مع مؤسسات المجتمع المدني	0.05	3	0.15	أمثلة: دورات الإسعافات الأولية - القوافل الطبية- التنقيف الصحي.
				1.8	
المجموع					
التحديات					
1	زيادة أعداد كليات التمريض الخاصة	0.05	2	0.10	ظهور كيانات منافسة
2	المقابل المادي المغري للعاملين في مهنة التمريض بالخارج.	0.10	2	0.20	سفر الكفاءات لخارج البلاد
3	ضعف مستوي الطالب القادم من التعليم الثانوي	0.20	1	0.20	لإعتمادهم على إستراتيجية التلقين
4	ضعف رواتب الخريجين (للعمل بمهنة التدريس)	0.10	1	0.10	لوجود كيانات منافسة مثل العمل في المستشفيات

5	سفر الكفاءات المتميزه في المجال	0.05	1	0.05	بسبب الظروف المادية
المجموع					0.65
استجابته الكلية للعوامل الخارجيه					2.45

حيث أن المجموع الكلي للنقاط المرجحة (2.45) مما يعكس أن أداء الكلية واستجابتها لعوامل البيئة الخارجية (فرص/ تهديدات) قريبه من المتوسط المتوسط (2.5)

الوضع التنافسي لكلية التمريض جامعه بدر بالقاهرة:

تتمتع الكلية بمجموعة من الخصائص والسمات المميزة نظراً لطبيعة نشاطها ومسئوليتها التعليمية والبحثية والمجتمعية في مجال الرعاية الصحية.

- بيئة تعليمية ذات مستوى عالي لتعليم التمريض.
- تطبيق نظم جودة التعليم والتعلم الإلكتروني منذ نشأة الكلية.
- مراجعة البرنامج التعليمي من قبل مؤسسات تعليمية نظيره محلياً ودولياً (جامعة القاهرة – وجامعه تكساس بالولايات المتحدة)
- كفاءة الموارد البشرية لتعليم متميز ومتابعة التدريب العملي.
- مكتبة مركزية تحوي العديد من الكتب الإلكترونية والورقية والعديد من الدوريات العلمية.
- توافر مصادر التمويل اللازمة لأنشطة الكلية التعليمية.
- إتقان خريج الكلية للغة الإنجليزية بمستوى عالي لما تم دراسته بالمستويات الأربعة.
- إقبال من الطلاب الوافدين.
- التدريب العملي للطلبة يتم في مستشفيات تعليمية ومعتمدة.
- سكن فندقى بجوار الحرم الجامعى على مستوى عالي لإقامة الطلاب المصريين والوافدين بأسعار مناسبة.
- وسائل نقل متميزه تابعه للجامعة لنقل أعضاء هيئة التدريس- الإداريين - العاملين -الطلاب) من الجامعة الى جميع الأنحاء المحيطة بالقاهرة ومناطق المحافظات المحيطة.
- السمعة الممتازة لخريجي كلية التمريض مما أدى إلي زيادة الطلب لإلتحاق طلاب الإمتياز بالمستشفيات مثل (مستشفى جامعة حلوان بمدينة بدر، مستشفيات جامعة القاهرة، مستشفى الدفاع الجوي، مستشفى سرطان الأطفال 57357) وذلك نظراً لما يتميز به الخريج في الأداء التمريضي.

- الخدمة المجتمعية المتميزة والمتمثلة في زيادة عقد دورات الإسعافات الأولية التي تستهدف المجتمع داخل وخارج الجامعة وكذلك المشاركة الفعالة في قوافل التثقيف الصحي بالمنطقة المحيطة بالجامعة.

ولذلك اختارت الكلية أن تقارن مصفوفة الأداء بها بكلية التمريض جامعة حلوان والتي أنشئت عام (2006) حيث انها الكليه التابعه لنفس المنطقه الأداريه ويوجد المستشفى الجامعى الخاص بجامعة حلوان في مدينه بدر بجوار الجامعة. وكانت نتائج مقارنة تقييم مصفوفة العوامل الداخلية والخارجية بين المؤسستين كما موضح بالجدول (7)

جدول (7): مقارنة مصفوفة تقييم العوامل الداخلية والخارجية بين كليتي تمريض جامعة بدر بالقاهرة وجامعة حلوان.

اسم الكلية	عام الإنشاء	إجمالي مصفوفة تقييم العوامل الداخلية	إجمالي مصفوفة تقييم العوامل الخارجية
كلية التمريض - جامعة بدر بالقاهرة	2014	2.36	2.45
كلية التمريض - جامعة حلوان	2006	3.40	2.59

تحليل الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي

بعد إجراء التحليل البيئي والوقوف على نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لكلية التمريض جامعة بدر وكذلك الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية المحيطة بالكلية، كان لابد من إجراء تحليل للفجوة بين الوضع الحالي للكلية والوضع المأمول لها.

جدول (8): تحليل الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي

م	الوضع المأمول	الوضع الحالي	آليات سد الفجوة
1	نسبة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلي الطلاب تتوافق مع المعدلات المرجعية	عدم كفاية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- تحديد احتياجات الأقسام من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - التنسيق مع إدارة الجامعة بشأن تعيين أعداد كافية من الهيئة المعاونة سنويا طبقا لأحتياجات الأقسام العلمية. - تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للحصول علي الدرجة العلمية الأعلى.
2	توافر أماكن كافية للتدريب الميداني للطلاب	عدم ملائمة أماكن التدريب الميداني لزيادة عدد الطلبة	- زيادة أماكن التدريب الميداني داخل النطاق الجغرافي لمدينه بدر والمستشفيات الجامعيه بمدينه القاهره. - وضع خطة للتدريب الميداني لإستيعاب أعداد الطلاب المتزايدة.
3	قلة الأبحاث العلمية المنشورة دوريا نتيجة لقلة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	بعض الأبحاث العلمية غير تطبيقية	- تحديد إحتياجات المجتمع من البحث العلمي حسب الأولويات. - إنشاء قواعد بيانات للبحث العلمي. - عقد ورش عمل لتنمية مهارات البحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
4	جهاز إداري مستوفي للمعايير	عدم استكمال التوصيف الوظيفي للجهاز الإداري.	- استيفاء الجهاز الإداري لمعايير ضمان الجودة. - تقييم الأحتياجات التدريبية لجهاز الإداري وأعداد خطة تدريبية لأستيفاء هذه الأحتياجات

الباب الثالث

الرؤية والرسالة والقيم

الرؤية

الرسالة

القيم المتبناه

الرؤية والرسالة

وفي ضوء ما تقدم تم تحديث الرؤية والرسالة وتطويرها بمشاركة كل الأطراف ووضعها في صورتها النهائية في الوقت الحالي:

الرؤية:

أن تكون كلية التمريض جامعة بدر رائدة وذات تميز في مجال التعليم التمريضي والبحث العلمي وخدمة المجتمع محلياً وإقليمياً وعالمياً.

الرسالة:

تلتزم كلية التمريض جامعة بدر بأعداد خريج متميز علمياً ومهنياً قادر على استخدام التقنيات والاساليب الحديثة والبحث العلمي وفقاً للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية لتقديم رعاية تمريضية متميزة ذات جودة ترتكز على الدلائل والبراهين وتقديم خدمات مجتمعية في إطار المعايير الأخلاقية والقيم المجتمعية. وتسعي الكلية إلى إكساب الطلاب المهارات الذهنية، العلمية والقيادية بالإضافة إلى تبادل الخبرات علي المستوى المحلي والاقليمي والعالمي

صياغة رؤية ورسالة الكلية:

تتمثل الرسالة العامة لكلية التمريض جامعته بدر بالقاهرة بالالتزام بإكساب خريجي الكلية مهارات عالية وتعليم متميز بمجال التعليم التمريضى وفقا للمعايير الأكاديمية القومية والالتزام بالتنوع المعرفي وتطوير البحث العلمي وتقديم الرعاية والخدمات عالية الجودة للمرضي والمساهمة في تلبية متطلبات المجتمع من خلال الإمكانيات البشرية والمادية بالكلية والجامعة.

مستوى المشاركة للأطراف المعنية الداخلية والخارجية في رؤية ورسالة الكلية:

تم صياغة الرؤية والرسالة بمشاركة جميع الأطراف المعنية من داخل وخارج الكلية تمثلت هذه الأطراف فى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة، وأعضاء من الجهاز الإدارى والفنى وطلاب الفرق المختلفة بالكلية ، ومشرفي ومديري مستشفيات التدريب العملي، وأولياء أمور بعض الطلاب

تحليل نص رؤية ورسالة الكلية

- تم اجراء تحليل نص رؤية ورسالة الكلية لبيان وضوح أن رسالتها تعكس دورها التعليمى والبحثى ومسئوليتها المجتمعية .
- و روعى فى صياغة رؤية ورسالة الكلية الارتباط والإتساق بين خطة الكلية الإستراتيجية والخطة الإستراتيجية للجامعة وأن تعكس دورها التعليمى والبحثى ومسئوليتها المجتمعية ويكون لرسالة الكلية مساهمة مستقبلية فى تحقيق رسالة الجامعة.
- وكذلك أعداد بيان بمدى إسهام رسالة الكلية فى تحقيق رسالة الجامعة .
- كما تم أعداد آليات مراجعة وتحديث رؤية ورسالة الكلية فى ضوء المتغيرات المحلية والإقليمية والدولية.

القيم الحاكمة للكلية:

1. الشفافية: في عرض المشكلات وحلها وإجراءات المحاسبة.
2. الإلتزام: بالقيم والأخلاقيات لضمان التميز.
3. العطاء المستمر من أجل النهوض بالكلية ولتحسين العملية التعليمية.
4. الإخلاص: والتفاني في العمل.
5. التعاون: بين أسرة الكلية والمجتمع المحيط.
6. الإبتكار والانفتاح على كل ما هو جديد في العملية التعليمية والبحثية.
7. الرعاية: تعزيز الصحة ومنع انتشار المرض
8. التكامل: التعاون مع سائر المؤسسات المجتمعية والدولية من خلال شراكات هادفة
9. التنمية الذاتية: توفير فرصة للطلاب لتطبيق علوم الحياة العملية مما يساهم في تنميتهم ذاتيا وتشجيعهم على التعلم مدى الحياة
10. العمل بروح الفريق: تنمية العمل الجماعي لدى أعضاء الهيئة التدريسية والطلبة
11. الانتماء والمواطنة: تعميق الانتماء للوطن والجامعة والكلية

الباب الرابع

الغايات والأهداف الإستراتيجية
والإستراتيجيات البديلة المتبناه

الغايات

الاهداف الاستراتيجية

الاستراتيجيات البديلة

الغايات والأهداف الإستراتيجية والإستراتيجيات البديلة:

كلية التمريض جامعة بدر هي مؤسسة تعليمية وبحثية ومجتمعية تسعى الي التميز والريادة من خلال تفاعلها الديناميكي والمرن مع المتغيرات المجتمعية (محلياً وقومياً) بما يضمن لها التكيف، والقدرة على البقاء. وهي تعتمد – في سبيل ذلك – على تبني عملية التخطيط الإستراتيجي المنظم الذي يجنبها عشوائية الأداء، ويضمن لها تكامل الجهود وفي هذا الإطار وانطلاقاً من رسالة الكلية و رؤيتها و نتائج التحليل الرباعي التي اعتمدت على استخدام منهجية جلسات العصف الذهني أخذاً في الاعتبار المعايير التالية:

- الموضوعية والبعد عن التحيز في توصيف وتشخيص مجالات القوة والضعف والفرص والتهديدات.

- الشمولية بحيث يشمل التحليل الرباعي على جميع أوجه أنشطة الكلية وقدراتها وإمكانياتها والأطار الخارجى المحيط بها.

- المشاركة الفاعلة لكافة الأطراف المعنية (أعضاء هيئة التدريس، الهيئة المعاونة، الإداريين، الأطراف المجتمعية)

- العرض والمناقشة لنتائج التحليل مع جميع الأطراف المعنية.

- فقد تم تحديد الأهداف الأستراتيجية والمخرجات للخطة والتي تتسق مع مبادئ عملية ضمان جودة التعليم

والاعتماد من خلال تغطية الجوانب التالية:

- الأهتمام بالمستفيد الأساسى (الطالب) والحرص على تحقيق مستويات عالية من رضائه من خلال مقابلة احتياجاته ورغباته وتوقعاته.

- القيادة الموجهة بالفكر والتخطيط الاستراتيجى والشفافية والموضوعية.

- المشاركة الفعالة لكافة الأطراف ذات المصلحة.

- الابداع والابتكار بغرض التغيير الهادف والتحسين المستمر.

- المنافع المتبادلة بين جميع الأطراف ذات الصلة بالكلية من طالب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية.

وسعيًا نحو تصميم الخطة الاستراتيجية للكلية بشكل واضح ومحدد وشامل بحيث يحتوى جميع جوانب و متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والأعتماد ، فقد تم وضع الغايات والأهداف الاستراتيجية والمخرجات للخطة وفقاً للمعايير الأحدى عشر التى تمثل متطلبات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والأعتماد والسابق توضيحها من قبل وذلك كالآتي

1. تطوير الأداء المؤسسى للكلية لخلق مناخ يشجع على التميز والإبداع والإبتكار.
2. زيادة القدرة التنافسية للطلاب والخريجين محلياً وإقليمياً.
3. بناء منظومة بحث علمى تواكب إحتياجات المجتمع.
4. تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع والتنمية المستدامة
5. تعظيم الشراكه والتعاون بين الكليه والمؤسسات الدوليه والإقليميه والمحلية في المجالات البحثية والتعليمية والمجتمعية.

وتتسق غايات الكلية مع غايات الخطة الإستراتيجية للجامعة 2019-2024 وهي

- الغاية الأولى: التميز في مجال التعليم
- الغاية الثانية: التميز في البحث العلمي
- الغاية الثالثة: تحقيق الإرتباط بالمجتمع وتنمية علاقات المشاركة المجتمعية
- الغاية الرابعة: التعاون الدولي والإنفتاح علي العالم.

الغايات والأهداف الإستراتيجيه للكلية 2019-2024

الغايه الأولى: تطوير الأداء المؤسسى للكلية لخلق مناخ يشجع على التميز والإبداع والإبتكار.

- وضع آليات لتفعيل الخطة الاستراتيجية
- وضع آلية لمتابعة الالتزام بالرؤية والرسالة (تحديثها ونشرها)
- تحديث الهيكل التنظيمى للكلية.
- دعم القيادات والجهاز الإدارى.
- نشر ثقافة الجودة وتطوير الأداء بالكلية.
- تحديد السياسات واللوائح التنظيمية لضمان النزاهة والشفافية.
- تطوير نظم المعلومات والتوثيق

الغاية الثانية: زيادة القدرة التنافسية للطلاب والخريجين محلياً وإقليمياً.

- تحديث وتطوير البرنامج الدراسي بما يتوافق مع إحتياجات ومتطلبات سوق العمل
- تبني المعايير الأكاديمية القومية المرجعية NARS- nursing 2017 للبرنامج الأكاديمي
- المبنية علي الكفايات والجدارات وضع إستراتيجيات التعليم والتعلم تواكب المستجدات في النظم التعليمية الحديثة
- تطوير نظم التقييم للطلاب
- دعم الطلاب مادياً، إجتماعياً وصحياً.
- تفعيل دور الطلاب في العملية التعليمية
- تشجيع وتفعيل الأنشطة الطلابية
- تعزيز كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

الغاية الثالثة: بناء منظومة بحث علمي تواكب إحتياجات المجتمع.

- توفير البيئة الداعمة للتميز في البحث العلمي
- أعداد باحثين متميزين.
- أعداد بحوث تطبيقية
- تعزيز المصداقية والأخلاقيات في مهنة التمريض والبحث العلمي بالكلية.

الغاية الرابعة: تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع والتنمية المستدامة

- المشاركة الفعالة في تنمية خدمة المجتمع والبيئة الخارجية والداخلية للكلية
- نشر الوعي بقضايا البيئة وخدمة المجتمع.
- متابعة الخريجين وسبل التواصل معهم، بالإضافة إلى ربط الخريجين بمؤسسات سوق العمل.
- مواجهة الازمات والكوارث بطرق اكثر فاعلية

الغاية الخامسة: تعظيم الشراكة والتعاون بين الكلية والمؤسسات الدولية والإقليمية والمحلية في المجالات البحثية والتعليمية والاجتماعية.

- تدعيم الشراكة بين الكلية والمؤسسات الدولية والإقليمية والمحلية

الإستراتيجيات البديلة:

بعد تحليل نتائج التحليل البيئي (SWOT) قررت الكلية إستنباط إستراتيجيات بديلة بأستخدام مصفوفة (TOWS) وهي كالتالي:

- إستراتيجيات النمو والتوسيع (SO) وتستند إلي أستخدم نقاط القوة الممثلة في توافر أساليب التعليم غير تقليدية بالكلية مع الفرصة المتاحة من اهتمام الدولة من خلال وزارة الصحة والتعليم العالي بمهنة التمريض وزيادة المستمرة في أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية وستتكمّل هذه العناصر في إعداد أكبر عدد ممكن من أخصائي التمريض القادرين علي المنافسة محلياً وإقليمياً.

- إستراتيجية التطوير والتحسين (WO) وتتمثل في التغلب علي بعض نقاط الضعف وتحسينها لتصبح نقاط قوه مثل كفاية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وسد العجز في تجهيزات بعض المعامل لكي تتناسب مع زيادة عدد الطلاب وزيادة الخبرات الفنية لدى أمين المعامل التوسع في إيجاد أماكن بديله للتدريب العملي الميداني للطلاب و تفعيل دور الأقسام العلميه في التعاون مع وحدة الجودة وتحديد المهام والأدوار و إكتمال الهيكل التنظيم

آلية تنفيذ الخطة الإستراتيجية:

المتابعة

تهدف المتابعة إلي التحقق إن ما تم إنجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم تخطيطه إستراتيجياً ويحقق رسالة وغايات والأهداف الإستراتيجية للطلبة وهل هناك ما يستدعي لإتخاذ

إجراءات تصحيحية وذلك من خلال قياس الأداء أو النتائج الفعلية عليه ومقارنتها بالأهداف المخطط بها. ويتم متابعة تنفيذ الخطة من خلال لجنة التخطيط الإستراتيجي.

التنفيذ ويتم من خلال:

- عقد ورشة عمل وحلقات نقاشية لفريق أعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات العصف الذهني لقيادات الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية.
- مجموعة الأستبيانات الموجه للمستفيدين من الداخل ومن الخارج.

الإستمرارية وتحقق من خلال:

- دعم القيادات الإدارية بالطلبة والجامعة.
- دعم مركز ضمان الجودة والإعتماد بالجامعة
- التقرير الدوري سنوياً لما تم تحقيقه

إدارة المخاطر التي تواجه تطبيق الإستراتيجية

- تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة، مع وضع الآليات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة. وقد تمثلت هذه المخاطر في المحاور الآتية :
1. عدم تفرغ أعضاء هيئة التدريس بشكل كامل .
 2. عدم قدرة بعض مسئولى الأنشطة على استكمال العمل أو البطء في تنفيذه .
 3. عدم مشاركة جميع العاملين في خطط التطوير والتنفيذ .
 4. انحراف الأسعار (نسبة زيادة الإنحراف المالى للخطة) زيادة الأسعار (20 % سنويا)

إجراءات التغلب علي المخاطر

1. اعتماد الخطة من مجلس الجامعة لضمان التزام الإدارة الحالية والمستقبلية بها .
2. تعيين مزيد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لتوسيع قاعدة المشاركة في تحقيق رسالة الكلية وتنفيذ الخطة الإستراتيجية ، بحيث يمكن خفض العبء التدريسي لمسئولى التنفيذ, فيتاح لهم استكمال ومتابعة تنفيذ الخطة .

3. وضع هامش 20% زيادة للموازنة التقديرية لكل نشاط يبدأ بعد عام لمواجهة ارتفاع الأسعار .
4. السعى بجدية للحصول على الإعتماد من الهيئة القومية للإعتماد وضمان الجودة.

السياسات المرشدة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية:

ترتكز كلية التمريض في خططها وسعيها للمستقبل لتحقيق رؤيتها ورسالتها وخططتها الإستراتيجية (2019- 2024) علي مجموعة من السياسيات تمثل ركائز أساسية وقيمة موجهه تلتزم بها الكلية في توجهاتها وهي علي النحو التالي:

فيما يتعلق بالتدريس والتعلم

- التوسع في البرامج التي تلبي متطلبات سوق العمل.
- التقويم المستمر لجميع مدخلات وعمليات ومخرجات العملية التعليمية وفقاً لأنشطة الجودة الشاملة والإستفادة منها في تطوير البرنامج والمقررات.
- استخدام إستراتيجيات تدريس وتقويم تضمن تطوير المهارات المهنية ومهارات التواصل للطلاب. يلتزم مجلس الكلية بمناقشة إستراتيجية التعليم والتعلم وتقارير البرامج والمقررات الدراسية في نهاية كل عام دراس وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة بما يعزز نقاط القوة والنقاط التي تحتاج إلي تحسين.
- تعظيم مشاركة مستفيدي الخدمة في تحديث البرامج في مرحلة البكالوريوس.
- تبني كافة أنماط التعلم الحديثة مثل التعليم الإلكتروني والتعلم التفاعلي والذاتي وتوفير التقنيات الحديثة المناسبة لذلك : تلتزم إدارة الكلية بوضع آليات لضمان التدريب العملي للطلاب في مرحلة البكالوريوس علي النظم الحديثة المرتبطة بالتخصص في ضوء متطلبات سوق العمل.
- التقييم المستمر والموثق لخدمات المكتبة من كافة المستفيدين.
- إستحداث نظام إلكتروني لشئون الخريجين.
- إستكمال الكوادر الأكاديمية والإدارية المؤهلة.
- أخذ آراء الطلاب وإستشارتهم في الشئون الأكاديمية ذات الصلة وتمثيلهم في الأبحاث الخاصة بخدمات الطلاب المختلفة لتنمية الدور القيادي للطلاب.
- تقييم البرنامج كل أربع سنوات و سنويا وعند الضرورة

- تبني معايير عالمية مرجعية للبرامج الدراسية بالكلية.
- وضع آلية لدعم وتشجيع المساهمات العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجال التعليم الإلكتروني.

سياسات البحث العلمي

- وضع خطة بحثية للكلية ومتوافقة مع الخطة البحثية للجامعة.
- دعم البيئة البحثية بالكلية.
- مشاركة الكلية مع هيئات البحث العلمي والتعاون مع الجامعات المحلية والدولية.
- إنشاء برامج دراسات عليا تتصف بالتميز البحثي بما يضمن للكلية القدرة الثنائية في مجال الدراسات العليا بين الكليات المناظرة محلياً وإقليمياً.
- زيادة نشاط البحث العلمي بالكلية.
- الإرتقاء بالبحث العلمي بالكلية والإلتزام بالضوابط الواردة في وثيقة حقوق الملكية الفكرية والنشر الإلكتروني.
- إلتزام طلاب الدراسات العليا (المعينين بوظيفه معيد – مدرس مساعد) بنشر بحث دولي واحد على الأقل من رسائلهم العلمية في مجلة علمية محكمة محلياً أو دولياً في مجال التخصص وباسم جامعه بدر.
- تلتزم إدارة الجامعة بتيسير ودعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس والدورات التدريبية المحلية والدولية.

سياسات خدمة المجتمع

- الإستعانة بالخبرات الموجودة في المجتمع لدعم الكليه وبرامجها.
- التواصل مع الخريجين وإطلاعهم على تطور الكلية وبرامجها.
- وضع خطة تدريبية لتطوير مهارات الخريجين لمواكبة سوق العمل
- تطوير البرامج المخصصة للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة
- التسويق والاعلان عن خدمات الكلية وإمكانيتها.
- تلتزم إدارة الكلية بتمثيل الكليه في الأحداث والمناسبات ذات العلاقة التي تتم داخل الجامعة وخارجها.

آليات تقويم الخطة:

1. قياس مؤشرات أداء تنفيذ الخطة الإستراتيجية على مستوى المهام والأنشطة أو علي المستوي الشهري.
2. تقويم مستوى الأقسام واللجان بعد كل مرحلة.
3. تقويم أداء مجمل البرنامج في نهاية كل مرحلة أو عند أي توقيت يحدده المدير التنفيذي لبرنامج تنفيذ الخطة.

ضمانات وتوصيات مستقبلية للخطة الاستراتيجية للكلية في ضوء ضمان الجودة والتحسين المستمر:

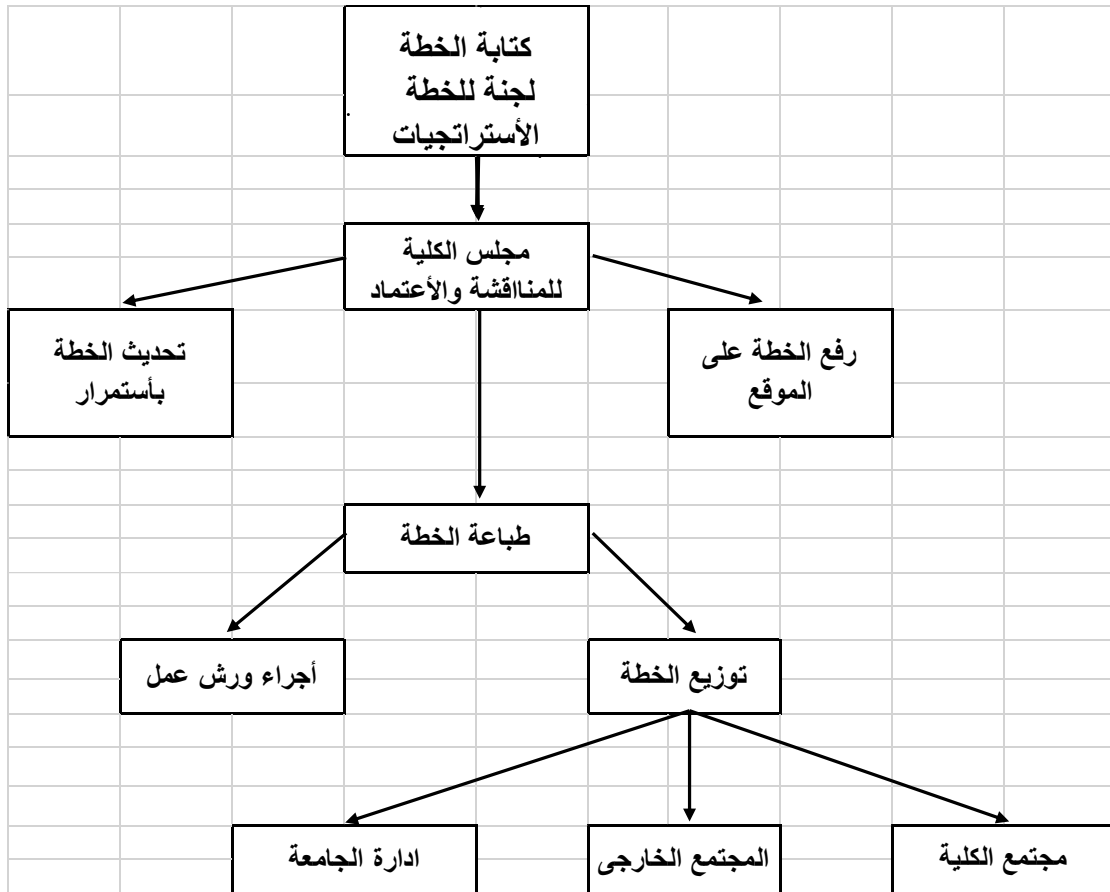
لابد للكلية أن تبقى منفتحة باستمرار على القضايا الاجتماعية والتنمية للمجتمع، ومنطلقة من احتياجاته ومطالبه في ظل التوجهات القومية المعاصرة ومعبرة عن مطالب التقدم والثورة العلمية التكنولوجية.

كذلك فإن أية طموحات تخطيطية مستقبلية لتحقيق الجودة الشاملة للكلية ستظل رهناً بعوامل وضمانات أهمها: -

- إيمان القيادات الأكاديمية والإدارية بهذه الخطط وتحويلها لبرامج عمل واتخاذ إجراءات فعلية للتنفيذ والمتابعة.
- تغيير "الثقافة الأكاديمية" على نحو يعيد النظر في المعايير والمفاهيم التي درجنا عليها بما يرسخ تأكيد الجودة.
- "تعظيم مشاركة المجتمع المدني" في أنشطة الكلية؛ فكرياً، وتمويلياً، وتنظيمياً، واستخداماً.
- تعظيم الاستخدام المكثف والمخطط للموارد المتاحة بما يقود إلى تحسين وزيادة الموارد الذاتية للكلية
- الاستمرار في التحول في أساليب تقويم الطلاب من مستوى الامتحانات التقليدية إلى استخدام أساليب تكشف عن القدرات الحقيقية العليا لنتائج التعلم.
- تدعيم توفير أساليب تدريسية وتكنولوجية فاعلة لتدريب الطلاب على التعلم الذاتي، وتفجير الطاقات الإبداعية لديهم.
- بلورة أسس ونظم لتقييم الأداء المهني والبحثي لأعضاء هيئة التدريس ووضع مقاييس واضحة لتحقيق هذا التقييم.

- إيجاد آلية فاعلة لتحقيق التواصل المستمر مع خريجي الكلية بما يضمن ولائهم وجذبهم للدعم والمشاركة في برامجها المجتمعية المختلفة من خلال وحدات متابعة الخريجين.
- يلتزم أعضاء هيئة التدريس بالكلية بأن يساهموا إيجابيا، وبشكل ملموس في المستوى الصحي للمجتمعات المحلية، من خلال تحسين نوعية تعليم الرعاية الصحية، والارتقاء بنوعية الخريجين، وتحسين عمليات التعلم وفق المعايير الأكاديمية المحلية، ويسعى أعضاء هيئة التدريس بالكلية إلى أن يكونوا دائما – فرديا وجماعيا – نماذج مميزة تدعو للفخر والإعجاب.

خطوات اعتماد الخطة من الجهات المعنية ونشرها:



الباب الخامس

متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية للخطة
الاستراتيجية

آلية متابعة تنفيذ الخطة

أهداف التقييم والمتابعة

السياسات المرشدة لتنفيذ الخطة الإستراتيجية

آليات تقويم الخطة

آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية:

- تتم عملية متابعة وتقييم الخطة التنفيذية بغرض التحقق من أن ما تم انجازه من نتائج فعلية للأداء يتفق مع ما تم تخطيطه استراتيجياً، ويحقق رسالة وغايات المؤسسة وكذلك أهدافها الاستراتيجية، وما إذا كان هناك انحرافات تستدعي ضرورة التدخل لمعالجتها من خلال قرارات تصحيحية.
- إن أكثر الأنشطة أهمية في هذه الخطوة هو ما يتعلق بقياس الأداء أو النتائج الفعلية المحققة حتى يمكن مقارنتها بالأهداف المخططة استراتيجياً.

أهداف التقييم والمتابعة:

- يتمثل الهدف العام لتقييم ومتابعة الخطة الإستراتيجية في مساعدة الإدارة على التأكد من أن الأداء الفعلى يتم وفقاً للخطة الموضوعية. كما أن هناك بعض الأهداف الفرعية للتقييم والرقابة والتي من بينها ما يلي:
- تحقيق التوافق مع المتغيرات البيئية.
- تحقيق التكيف مع المتغيرات التنظيمية.
- ترشيد التكاليف.
- توحيد التصرفات اللازمة لتنفيذ الإستراتيجية.
- المساعدة في عملية التخطيط الإستراتيجي لفترات زمنية لاحقة.
- تقليل مخاطر الأخطاء عند وضع الخطط.
- متابعة التقدم في المراحل المختلفة لتنفيذ الاستراتيجية.

- تحقيق التعاون بين القطاعات والإدارات والأقسام التي تشارك في التنفيذ.

هذا وفي إطار تنفيذ إستراتيجية الكلية يوليو 2019- يونيو 2024 تم وضع آلية لمتابعة تنفيذ الأنشطة وإنجاز المخرجات لتحقيق أهداف الكلية الاستراتيجية من خلال الإجراءات المؤسسية التالية:

- 1- تقسيم الخطة التنفيذية الخمسية إلى خطط سنوية تبدأ وتنتهي مع بداية ونهاية العام الأكاديمي.
- 2- عرض الخطط السنوية علي السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية لإدراج الأنشطة الخاصة بكل من شئون التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في الخطة السنوية.
- 3- مراجعة جميع الخطط السنوية بالكلية من خلال لجنة المراجعة بوحدة ضمان الجودة للتأكد من اتساقها مع الخطة الاستراتيجية (للعام الأكاديمي محل التقييم).
- 4- تشكيل لجنة سنوية لمتابعة تنفيذ الخطة التنفيذية ممثلة من مسؤولي أقسام الكلية ومسؤولي المعايير تختص بفحص النشاط الخاص بها.
- 5- أعداد تقارير عما تم إنجازه (نقاط الاستيفاء بالخطة) وما لم يتم (الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف).
- 6- فحص الوثائق لتحديد الأدلة والشواهد وعقد مقابلات مع السيد الأستاذ وكيل الكلية ومسؤولي وحدة ضمان الجودة بالكلية.
- 7- أعداد تقرير المتابعة السنوي بوحدة ضمان الجودة يعكس نسبة الانحراف عن المستهدف بالخطة ومقترحات التحسين للعام القادم.
- 8- إتخاذ الإجراءات اللازمة من جانب فريق عمل الخطة الإستراتيجية لتعديل الخطة التنفيذية في ضوء المستجدات وفي ضوء تقرير المتابعة السنوي.
- 9- عرض الخطة التنفيذية على المجالس الرسمية للمناقشة والاعتماد.

المرجعيات الأساسية للخطة الإستراتيجية:

- 1- دليل دورات التخطيط الإستراتيجي لمؤسسات التعليم العالي الصادر من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- 2- دليل الإعتداف لمؤسسات التعليم العالي (الإصدار الثالث - يوليو 2015) www.naqaae.org
- 3- بعض المراجع العلمية والموقع الإلكتروني للكليات المناظرة والجامعات المحلية والأجنبية وآراءمستشاري الجودة بالكلية والجامعة في التخطيط الإستراتيجي.
- 4- الخطة الإستراتيجية لجامعة بدر بالقاهرة.

الباب السادس

الخطة التنفيذية للخطة الأستراتيجية

2024-2019

الغاية الأولى: تطوير الأداء المؤسسى للكلية لخلق مناخ يشجع على التميز والإبداع والإبتكار.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	ألية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - ملف آليات تفعيل الأستراتيجية ومعايير المتابعة والتقييم وتشكيل اللجنة الخاصة بوضع الخطة الاستراتيجية. - قرار اعتماد اللجنة من مجلس الكلية. - قيام اللجنة المشكلة بعقد عدد من الأتماعات مع اعضاء هيئة التدريس- الطلاب-الاداريين-مستفيدي الخدمة لتحديد نقاط القوة 	5000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - وحدة ضمان الجودة بالكلية - رئيس لجنة التخطيط الأستراتيجى - مسؤولى المعايير - اعضاء هيئة تدريس 	<ul style="list-style-type: none"> - تشكيل اللجنة الخاصه بوضع الخطة الأستراتيجية - اعتماد اللجنة من مجلس الكلية - قيام اللجنة بعقد عدد من الأتماعات مع اعضاء هيئة التدريس - الطلاب - الأداريين- مستفيدي خدمه لتحديد نقاط القوة والضعف - عقد ورش عمل للتوعية بالأهداف الأستراتيجية للمجتمع الداخلى بالكلية والمجتمع الخارجى - أعداد مطويات للنشر - إدراج الأهداف الأستراتيجية فى دليل 	<ul style="list-style-type: none"> - وضع آليات لتفعيل اتشطه الخطة الأستراتيجية

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
والضعف. - التقارير السنويه - الأهداف الاستراتيجية معلنه فى الموقع الالكتروني - اليه متابعة الخطة التنفيذية للخطه الأستراتيجيه				الطالب – موقع الكلية الإلكتروني... إلخ - وضع اليات متابعة تنفيذ الخطة الأستراتيجيه	
- ملف بآليات متابعة وتحديث الرؤية والرسالة - الرؤية والرسالة محدثه ومعتمده وموثقه بدليل الطالب... الموقع الإلكتروني.. إلخ - تقارير نتائج الأستبيانات. - حضور ندورات عن الرؤية	5000	سنويا ومستمر وبنهايه البرنامج	- وحدة ضمان الجودة بالكلية - رئيس لجنة التخطيط الأستراتيجى - مسئولى	- عقد ورش عمل للتعريف بالرؤية والرسالة للمجتمع الداخلى بالكلية والمجتمع الخارجى - أعداد مطويات - إدراج الرؤية والرسالة فى دليل الطالب - عرض الرؤية والرساله على موقع الكلية الالكتروني - تشكيل لجنة لتحديث الرؤية والرسالة	- وضع الية لمتابعة الألتزام بالرؤية والرسالة (تحديثها – ونشرها)

الهدف	ألية التنفيذ	المسؤل عن التنفيذ	التوقيت	الميزانية	مؤشرات الأداء
	دوريا - تصميم استمارة للأستقصاء الفئات المستهدفة (القيادات- أعضاء هيئة التدريس- الإداريين – الطلاب- الخريجين – مستفيدي الخدمة) دوريا - تحليل البيانات وادراج نتائجها فى الخطة التنفيذية للتحسين	المعايير - اعضاء هيئة التدريس - المسئول الإداري			والرساله للفئات المستهدفه
- تحديث الهيكل التنظيمى للكلية. - تعيين كوادر من أعضاء هيئة التدريس - عمل توصيف لمهام اللجان المختلفه بالهيكل - مناقشه التوصيف الوظيفي وشرحه للفئات المختلفه - متابعة تفعيل التوصيف الوظيفي	- إستكمال الهيكل التنظيمى للكلية. - تعيين كوادر من أعضاء هيئة التدريس - عمل توصيف لمهام اللجان المختلفه بالهيكل - مناقشه التوصيف الوظيفي وشرحه للفئات المختلفه - متابعة تفعيل التوصيف الوظيفي	- إدارة الجامعة - مركز ضمان الجودة بالجامعة - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئول معيار	سنويا ومستمر.	1000 00	- هيكل تنظيمى معتمد وموثق ومعلن. - تشكيل اللجان ومهام كل لجنه معتمد وموثق - لجنه للإرشاد الأكاديمى. - توصيف وظيفى موثق. - نتائج الأستبيانات

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
للأحتياجات معتمدة ومعلنة.			الجهاز الإدارى.	<ul style="list-style-type: none"> - اعتماد وتوثيق التوصيف الوظيفي بمجلس الكلية - استقصاء راي أعضاء هيئه التدريس والجهاز الإداري بملائمه الهيكل التنظيمي بالكلية 	
<ul style="list-style-type: none"> - معايير معتمدة وموثقة لإختيار القيادات والجهاز الإدارى. - تقارير المراجعة الداخلية والخارجية. - تقارير بعدد الدورات التدريبية ومردودها. - التقرير السنوى لوحد ضمان الجودة بالكلية. 	2000 0	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - مركز ضمان الجودة بالجامعة - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئول معيار الجهاز الإدارى 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد إحتياجات القيادات والجهاز الإدارى. - وضع خطة تدريبية للقيادات والجهاز الإدارى. - تفعيل معايير إختيار القيادات والجهاز الإدارى. - إستكمال الهيكل الإدارى للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> - دعم القيادات والجهاز الإدارى.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	ألية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - تقارير المراجعة الداخلية والخارجية. - تقارير بعدد الدورات التدريبية ومردودها. - التقرير السنوى لوحدة ضمان الجودة بالكلية. - وجود منسق للجودة فى كل قسم علمى. - تقارير الاجتماعات معتمدة وموثقة. - تقارير اجتماعات مع مركز ضمان الجودة بالجامعة. 	1000 0	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - مركز ضمان الجودة بالجامعة - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئولى المعايير 	<ul style="list-style-type: none"> - عقد ندوات وورش عمل لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب للتوعية بالمعايير ومفهوم الإعتماد. - وضع إجراءات تصحيحية بعد إجراءات المراجعة. - وضع خطة معتمدة ومفعلة للمراجعة الداخلية والخارجية للإستفادة من المردود. - تحديد منسق للجودة بكل قسم علمى. - عقد اجتماعات دورية لوحدة ضمان الجودة بالكلية. - التنسيق مع مركز ضمان الجودة بالجامعة ومتابعة الدعم الفنى. - أعداد منشورات ومطبوعات ومطويات عن الجودة والعرض الإلكتروني لها. 	<ul style="list-style-type: none"> - نشر ثقافة الجودة وتطوير الأداء بالكلية.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
				- أعداد تقارير سنويه عن الجودة.	
<ul style="list-style-type: none"> - آلية المسائلة والمحاسبة للجهاز الإدارى وأعضاء هيئة التدريس معتمدة وموثقه. - لوائح الإنتداب والتعيين. - آلية تقييم الأداء للجهاز الإدارى والأكاديمي - تقارير نتائج أستبيانات قياس مستوى الرضا الوظيفى - آلية التعامل مع المشكلات وحلولها 	5000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - مركز ضمان الجودة بالجامعة - عميد الكلية - وكيل الكلية - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئولى المعايير 	<ul style="list-style-type: none"> - وضع نظام للمحاسبة والمسائلة يتسم بالشفافية والنزاهة. - تحديد لوائح الندب والتعيين لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - وضع آلية لتقييم الأداء للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى. - عمل أستبيانات لقياس مستوى الرضا الوظيفى وتحديد المشكلات. - وضع آلية للتعامل مع المشكلات وحلولها 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد السياسات واللوائح التنظيمية لضمان النزاهة والشفافية.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
- قواعد البيانات - آليات تحديث البيانات - تقارير الأداء السنوي	5000 0	سنويا ومستمر	مركز ضمان الجودة بالجامعة	- تشكيل لجنة تختص بدراسة احتياجات الكلية واقسامها الادارية لقواعد البيانات ونظم المعلومات الادارية لخدمة العملية التعليمية - وضع آليات تحديث قواعد البيانات ونظم المعلومات الادارية المطلوبة بالكلية - التنسيق مع مركز التدريب بالجامعة لتدريب العاملين على نظم المعلومات الادارية بالجامعة - أعداد تقارير سنوه عن قواعد البيانات بالكلية	- تطوير نظم المعلومات والتوثيق

الغايه الثانيه: زيادة القدرة التنافسية للطلاب والخريجين محلياً وإقليمياً.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
---------------	-----------	---------	--------------------	--------------	-------

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	ألية التنفيذ	الهدف
تقارير عن نتائج الأستبيانات وإحتياجات المجتمع وأرائه في البرنامج. - تقارير المراجع الخارجي والداخلي للبرنامج معتمدة وموثقة. - مصفوفة توافق مخرجات التعلم المستهدفة من البرنامج. - تقارير نتائج أراء الطلاب في البرنامج معتمد وموثق.	200000	- سنويا ومستمر - كل أربع سنوات مع تخرج كل دفعة من البرنامج	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. وحدة ضمان الجودة بالكلية. مسئول معياري المعايير الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	- إستقصاء لدراسة إحتياجات سوق العمل من البرامج. - إستقصاء لدراسة اراء مستفيدي الخدمة من البرنامج الدراسي. - مراجعة دورية للبرنامج بما يتفق مع المعايير الأكاديمية المتبناة من الهيئة. - إستقصاء لدراسة اراء الطلاب والخريجين في البرنامج والمقررات. - وضع خطة لتحسين البرنامج. - عقد شراكة مع الجامعات المحلية والأهلية والدولية.	- تحديث وتطوير البرنامج الدراسي بما يتوافق مع إحتياجات ومتطلبات سوق العمل.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	ألية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - الخطة التنفيذية لتحسين البرنامج معتمدة وموثقة. - اتفاقيات وبرتocolات التعاون مع الجامعات المحلية والأهلية والدولية. 					
<ul style="list-style-type: none"> - تقارير بعدد ورش العمل ومردودها - دليل البرنامج المحدث معن علي موقع الكلية نتائج تحليل الفجوه بين المعايير السابقه 	20000	<ul style="list-style-type: none"> - سنويا ومستمر - كل أربع سنوات - مع تخرج 	<ul style="list-style-type: none"> - عميدالكلية - وكيل الكلية لشئون والطلاب. - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئول معياري المعايير الأكاديمية 	<ul style="list-style-type: none"> - عقد ندوات وورش عمل لتوعية وتدريب اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم علي تطبيق المعايير الأكاديمية في البرنامج التعليمي. - أعداد كتيبات بالمعايير الأكاديمية القومية المرجعية NARS - نشر المعايير الأكاديمية للبرنامج التعليمي 	<ul style="list-style-type: none"> - تبني المعايير الأكاديمية القومية المرجعية NARS-nursing - 2017 للبرنامج الاكاديمي - المبنيه علي الكفايات

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
والحديثه - ورش عمل لكل من رؤساء الأقسام واعضاء هيئه التدريس والطلبه ومستفيدي الخدمه - مصفوفة توافق بين المعايير الاكاديمية واهداف ومخرجات التعلم المستهدفة		كل دفعة من البرنامج	و أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	على الموقع الالكتروني. - أعداد مطويه عن مواصفات الخريج الجيد ومواصفات الطالب الجيد بالبرامج التعليمية وفقا لمعايير NARS. - إرسال خطابات من وحدة ضمان الجودة بالكلية لرؤساء الاقسام لمناقشة الفجوة بين المعايير الأكاديميه 2009 المعايير القومية المرجعية 2017. واعتمادها - مناقشة واعتماد المعايير الأكاديمية القومية المرجعية NARS للبرامج التعليمية بالمجالس الرسمية (مجلس الكلية/ الجامعة). - توصيف البرنامج التعليمي بمرحلة البكالوريوس. - أعداد مصفوفه التوافق بين البرنامج	والجدارات

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	ألية التنفيذ	الهدف
				التعليمي والمعايير الأكاديمية القومية. - عقد ورش عمل لمناقشة توصيف البرامج التعليمية مع المستفيدين (داخل الكلية والاطراف الخارجية). - مناقشة واعتماد التوصيف بالمجالس الرسمية. - طباعة دليل بالبرنامج التعليمي والمقررات الدراسية وتوزيعة علي الاقسام العلمية.	
- مصفوفة توافق استراتيجيات التدريس والتعلم مع المقررات - توصيف المقررات معتمد وموثق. - توصيف البرنامج معتمد وموثق	20000	سنويا ومستمر	- الجامعة - عميد الكلية. - وكيل الكليه. - مسئول معيار الطلاب والخريجين - مسئول معيار التدريس والتعلم.	- تفعيل التعلم الذاتي والتعلم المبني على حل المشكلات. - تفعيل E-Books - زيادة المشاريع الطلابية التعليمية. - تطوير مصادر الأتصال والإمكانيات مثل شبكة النت و Wi-Fi لسهولة استخدام المواقع والمكتبة الإلكترونية.	- وضع إستراتيجيات التعليم والتعلم - تواكب المستحدث في النظم التعليمية الحديثة

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - تقارير المقررات معتمدة وموثقه. - تقارير نتائج أستبيان آراء الطلاب - الجدول الدراسي - بروتوكولات التدريب العملي معتمدة وموثقه 			<ul style="list-style-type: none"> - أعضاء هيئة التدريس والمهيئة - الطلاب 	<ul style="list-style-type: none"> - زيادة معامل المهارات، اللغات، الحاسب الألى، بالإضافة إلى زيادة قاعات الدرس بما يتفق مع الزيادة في أعداد الطلاب. - تحديث بروتوكولات التدريب العملي بما يتفق مع الزيادة في أعداد الطلاب. 	
Rubric valid and reliable Evaluation sheet (Logbook) مواصفات الورقة الإمتحانية معتمدة	50000	سنويا ومستمر	وكيل الكلية. مسئولى معايير الطلاب والخريجين والتدريس والتعلم. وحدة ضمان الجودة بالكلية	<ul style="list-style-type: none"> - أعداد Rubrics للتقييم العملى والأنشطة الطلابية مثل assignment presentation, case study, clinical evaluation sheet and log book. - أعداد كتيب المهارات العمليه والأكلينيكيه 	- تطوير نظم التقييم للطلاب

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	ألية التنفيذ	الهدف
وموثقة. ألية لضمان العدالة والشفافية لتصحيح الورقة الإمتحانية تقارير ونتائج الأمتحانات مقارنة بالثلاث سنوات السابقه الخطة التنفيذيه للتحسين معتمدة وموثقة				(Logbook) - وضع مواصفات لمعايير الورقة الإمتحانية - وضع ألية للعدالة والشفافية لتصحيح الورقة الإمتحانية. - أعداد ألية لمتابعة تظلمات الطلاب من نتائج الإمتحانات. - تحليل النتائج والإجراءات التصحيحية وخطة التحسين.	

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - الموقع الإلكتروني - المطويات. - دليل الطالب. - دليل الإرشاد - الخطة التنفيذية - للأنشطة الطلابية - أعداد الطلاب - المشاركين سنويا - بالأنشطة - نظام الرعاية - الصحية معتمد - وموثق. - أعداد المستفيدين من - الرعاية الصحية - آلية الدعم المادي 	100000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - نائب رئيس - الجامعة لشئون - والتعليم الطلاب - وكيل الكلية لشئون - التعليم والطلاب - رعاية الشباب - بالجامعة - مسئولى معيار - التدريس والتعلم, - الطلاب والخريجين - أعضاء هيئة - التدريس والهيئة - المعاونة 	<ul style="list-style-type: none"> - وسائل لتعريف الطالب بنظام الدعم. - تفعيل آلية الطالب المتميز والمتعثر. - إنشاء قاعدة بيانات للطلاب لمتابعتهم. - وضع نظام للرعاية الصحية المتكاملة للطلاب. - وضع آلية للإرشاد الأكاديمي. - وضع خطة تنفيذية للأنشطة الطلابية بالمشاركة مع الجامعة. - الية الدعم المادي للطلاب (الجامعة). - دليل الطالب. - دليل الإرشاد الأكاديمي. 	<ul style="list-style-type: none"> - دعم الطلاب - ماديا، إجتماعيا - وصحيا.

الهدف	ألية التنفيذ	المسؤل عن التنفيذ	التوقيت	الميزانية	مؤشرات الأداء
					للطلاب والمنح.
- تفعيل دور الطلاب فى العملية التعليمية	- إشراك الطلاب فى الأنشطة الخاصة بالعملية التعليمية طبقا لمعايير محددة. - استقصاء آراء الطلاب فى جميع الأنشطة التعليمية - إتخاذ إجراءات تصحيحية طبقا لنتائج الاستقصاء	- وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم - وحدة ضمان الجودة	سنويا ومستمر		- وجود وثائق معتمدة بعضوية الطلاب فى اللجان الخاصة بالعملية التعليمية - وجود نتائج استقصاء آراء الطلاب فى الأنشطة

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
التعليمية					
<ul style="list-style-type: none"> - أعداد المشاركين سنويا بالأنشطة الطلابية. - حصول الكلية على مراكز متقدمة فى الأنشطة الطلابية - تنفيذ 75% من خطة الأنشطة الطلابية علي الأقل - انعقاد المؤتمر الطلابى سنويا - وجود مجلة طلابية 	20000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> مكتب رعاية الشباب بالجامعة منسق الأنشطة بالكلية 	<ul style="list-style-type: none"> - أعداد ونشر خطط الأسر الطلابية في بداية كل عام دراسي بالجامعة والكلية - الإشتراك في المعسكرات التدريبية والترفيهية والرحلات والمسابقات - تنظيم المسابقات والدورات الرياضية والترفيهية الهادفة - دعم وتشجيع الطلاب المتميزين فى الأنشطة الطلابية - إقامة المؤتمر الطلابى بشكل سنوى - أعداد وأصدار مجلة طلابية 	<ul style="list-style-type: none"> - تشجيع وتفعيل الأنشطة الطلابية

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسؤول عن التنفيذ	ألية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - الية إختيار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - خطة تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس. - بروتوكولات الشراكة المفعلة مع الجامعات معتمدة وموثقة. - ألية التعامل مع العجز معتمدة وموثقة. 	20000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - رئيس الجامعة - مركز ضمان الجودة بالجامعة - عميد الكلية. - وكيل الكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> - وضع ألية لإختيار أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - تحديد إحتياجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة التدريبية. - وضع خطة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - وضع بروتوكولات شراكة مع الجامعات المحلية والأهلية والدولية للتبادل العلمي والثقافي. - وضع ألية للتعامل مع العجز في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

الغاية الثالثة: بناء منظومة بحث علمي تواكب إحتياجات المجتمع.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	ألية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - خطة بحثية معتمدة وموثقة. - تقارير قواعد البيانات البحثية. - الميزانية السنوية للبحث العلمي فى الجامعة. - عدد الأبحاث المنشورة دولياً ومحلياً. 	100000	<ul style="list-style-type: none"> - سنويا - وعند تحديد ث الخطة 	<ul style="list-style-type: none"> - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - عميد الكلية - وكيل الكلية - مسئول معيار البحث العلمى - اعضاء هيئة التدريس. 	<ul style="list-style-type: none"> - أعداد خطة للبحث العلمى بما يتماشى مع خطة الجامعة وإحتياجات الدولة. - إنشاء قواعد بيانات بالرسائل والأبحاث العلمية. - توفير وسائل التواصل والإتصال الألكترونية. - منح للأبحاث المتميزة. - توفير ميزانية للنشر الدولى. - دعم المشاريع البحثية التى تخدم إحتياجات المجتمع. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفير البيئة الداعمة للتميز فى البحث العلمى
<ul style="list-style-type: none"> - تقارير نتائج أستيبيان الأحتياجات البحثية. 	20000	<ul style="list-style-type: none"> سنويا ومستمر 	<ul style="list-style-type: none"> - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - عميد الكلية 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد الأحتياجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - خطة تنمية مهارات البحث العلمى. - تبادل الخبرات البحثية مع المؤسسات 	<ul style="list-style-type: none"> - أعداد باحثين متميزين.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - خطة تنمية مهارات البحث العلمى موثقة ومعتمدة. - برتكلات الشراكة المفعله مع المؤسسات الدولية. 			<ul style="list-style-type: none"> - وكيل الكلية - مسئول معيار البحث العلمى - أعضاء هيئة التدريس. 	المحلية والجامعات الإقليمية والدولية.	
<ul style="list-style-type: none"> - تقارير نتائج الأستبيانات معتمدة وموثقة. - عدد المنح والدعم للنشر الدولي 	10000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - عميد الكلية - وكيل الكلية - وحدة ضمان الجودة بالكلية 	<ul style="list-style-type: none"> - تحديد إحتياجات المجتمع البحثية. - توفير منح للأبحاث التطبيقية فى خدمة المجتمع. - دعم المشاريع البحثية. - دعم النشر الدولي. 	- أعداد بحوث تطبيقيه

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
			<ul style="list-style-type: none"> - مسئول معيار البحث العلمى. - أعضاء هيئة التدريس 		
<ul style="list-style-type: none"> - مطويات بحقوق الملكية الفكرية. - تقارير مردود ورش العمل والندوات لنشر الوعى بحقوق الملكية الفكرية. - ميثاق أخلاقى لمهنة التمريض معتمد وموثق - الميثاق الأخلاقى 	5000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - عميد الكلية . - وكيل الكلية. - مسئول معيار البحث العلمى - أعضاء هيئة التدريس. 	<ul style="list-style-type: none"> - نشر الوعى بحقوق الملكية الفكرية من خلال ورش عمل وندوات توعوية. - إعداد الميثاق الأخلاقى لمهنة التمريض والميثاق الأخلاقى للبحث العلمى. - إدراج أخلاقيات المهنة وأخلاقيات البحث العلمى فى المقررات الدراسية. - إنشاء لجنة لأخلاقيات البحث العلمى. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعزيز المصداقية والأخلاقيات فى مهنة التمريض والبحث العلمى بالكلية.

مؤشرات الأداء	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	آلية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> للبحث العلمى. - توصيف مقررات دراسية تحتوى على أخلاقيات المهنة وأخلاقيات البحث العلمى. - لجنة لأخلاقيات البحث العلمى معتمدة وموثقة. 					

الغاية الرابعة: تطوير خطط وبرامج خدمة المجتمع والتنمية المستدامة.

المؤشرات	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	الآلية التنفيذ	الهدف
- خطة تنمية المجتمع والبيئة معتمدة وموثقة. - الية لإشراك الجهات الصحية في صنع القرار بما يخص إحتياجات المجتمع الداخلى والخارجى(مجالس الكلية واللجان).	10000	سنويا ومستمر	- عميد الكلية - وكيل الكلية - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئول معيار المشاركة المجتمعية - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- وضع خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة - وضع آلية لإشراك الجهات الصحية في صنع القرار بالكلية - فتح قنوات إتصال مع المؤسسات الصحية المختلفة بالجامعات الحكومية والغير حكومية - إشراك ممثلي المجتمع في مجالس ولجان الكلية المختلفة	- المشاركة الفعالة في تنمية خدمة المجتمع والبيئة الخارجية والداخليه للكلية
- موقع إلكترونى لقطاع خدمة	10000	سنويا ومستمر	- عميد الكلية - وكيل الكلية	- أعداد كتيبات وأدله للمساهمة في خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- نشر الوعى بقضايا البيئة وخدمة المجتمع.

المؤشرات	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	الآلية التنفيذ	الهدف
المجتمع وتنمية البيئة مفاعل - تقارير عن الندوات وورش العمل. - تقارير نتائج الأبحاث الخاصه بخدمة المجتمع وتطبيقاتها. - تقارير عن القوافل الصحيه ومردودها معتمدة وموثقة. - تقارير الندوات/			- وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئول معيار المشاركة المجتمعية والبيئية - أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	- تنظيم مؤتمرات وندوات وورش عمل تتعلق بالمشكلات الصحية والبيئية والمجتمعية. - تمويل الأبحاث الخاصة بحل مشكلات المجتمع - تنظيم ندوات وقوافل للتوعية بناءً على الأحتياجات الفعلية للمجتمع الداخلى والخارجى للكلية - استقصاء اثر أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أعداد أستبيانات لتحديد إحتياجات المجتمع الداخلى والخارجى للكلية.	

المؤشرات	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	الآلية التنفيذ	الهدف
القوافل وورش العمل عن المشاركة المجتمعية معتمدة وموثقة. - قائمة بإحتياجات المجتمع					
- مكتب متابعة الخريجين - قاعدة بيانات لمتطلبات سوق العمل - قاعدة بيانات للخريجين ورقية وإلكترونية.	5000	سنويا ومستمر	- عميد الكلية - وكيل الكلية - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئول معيار المجتمع وخدمة البيئة	- التواصل المستمر مع مكتب متابعة للخريجين بالجامعة . - عمل قواعد بيانات لمتطلبات سوق العمل أعداد قواعد بيانات للخريجين. - عقد دورات تدريبية وورش عمل للخريجين لرفع كفاءتهم. - المشاركة في الملتقى التوظيفى للخريجين مع المؤسسات الصحية.	- متابعة الخريجين وسبل التواصل معهم، بالإضافة إلى ربط الخريجين بمؤسسات سوق العمل.

المؤشرات	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	الآلية التنفيذ	الهدف
<ul style="list-style-type: none"> - تقارير بالندوات ورش العمل - تقارير الملتقى التوظيفي. - تقرير الملتقى السنوي. - تقرير نتائج الأستبيانات معتمدة وموثقة. 				<ul style="list-style-type: none"> - تنظيم ملتقى سنوي للخريجين. - إستطلاع رأى جهات عمل الخريجين. 	
<ul style="list-style-type: none"> - الخطة معلنة وموثقة - حضور الدورات عن الأسعافات الأوليه - دورات التهامل 	50000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - عميد الكلية - وكيل الكلية - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئول معيار المجتمع وخدمة 	<ul style="list-style-type: none"> - عمل خطة معتمدة وموثقة لإدارة الازمات - التدريب من خلال ورش عمل خاصة بالتخطيط لإدارة الازمات - أعداد وتنفيذ خطه اسعافات أوليه بمبني الكلية - أعداد وتنفيذ خطه التعامل مع الاوبئه 	<ul style="list-style-type: none"> - مواجهة الازمات والكوارث بطرق اكثر فاعلية

المؤشرات	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	الآلية التنفيذ	الهدف
والحد من انتشار الأوبئه			البيئية	والأمراض الساريه	

الغايه الخامسه: تعظيم الشراكه والتعاون بين الكليه والمؤسسات الدوليه والأقليميه والمحليه في المجالات البحثية والتعليمية والمجتمعيه.

المؤشرات	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	الآلية التنفيذ	الهدف/ الغايه
<ul style="list-style-type: none"> - اتفاقيات تعاون مشتركة مع جامعات دولية - نتائج قياس مردود الإتفاقيات - عدد أعضاء هيئة التدريس في المهمات القصيرة وطويلة المدى - إتفاقيات الشراكة بين الكلية ومؤسسات الرعاية الصحية - درجات علمية مشتركة في الكلية والجامعات الأخرى 	10000	سنويا ومستمر	<ul style="list-style-type: none"> - نائب رئيس الجامعة لشئون الدراسات العليا والبحوث - عميد الكليه - وحدة ضمان الجودة بالكلية - مسئول المعيار - اعضاء هيئة التدريس 	<ul style="list-style-type: none"> - عقد اتفاقيات الشراكة العلمية والتعاون على المستوى المحلي والاقليمي والدولي. - تقييم مدي تفعيل الإتفاقيات - قياس مردود الإتفاقيات - المفعلة من قبل المستفيدين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تدعيم الشراكة بين الكلية والمؤسسات الدولية والإقليمية والمحلية

المؤشرات	الميزانية	التوقيت	المسئول عن التنفيذ	الاية التنفيذ	الهدف/ الغايه
				<ul style="list-style-type: none"> - تبادل الخبرات لأعضاء هيئة التدريس والطلاب والهيئة المعاونة من خلال المهمات العلمية قصيرة وطويلة المدي. - عقد إتفاقيات مشتركة بين الكلية ومؤسسات الرعاية الصحية المحلية والدولية في مجال خدمة المجتمع. - إستحداث درجات علمية مشتركة بين جامعات دولية لمرحلة البكالوريوس. 	

المدير التنفيذي للخطة الاستراتيجية

عميد الكلية

ا.د شهرزاد غازى

