كلية الطب

جامعة الفيوم
Fayoum University

الخطة الإستراتيجية

٢٠٢٢ - ٢٠٢٧

الفهرس

فرق العمل ٤
كلمة الأستاذ الدكتور عميد الكلية ٦
مقدمة ٧
نشأة الكلية ٨
البيانات الوصفية للكلية ١١
الموارد البشرية بالكلية ١٣
أولًا: أعضاء هيئة التدريس ١٣
ثانيًا: الجهاز الإداري ١٤
قطاع التعليم والطلاب ١٤
أعداد الطلاب والخريجين ١٤
الأنشطة الطلابية ١٧
قطاع الدراسات العليا والبحوث ١٨
أعدد الملتحقين ببرامج الدراسات العليا ١٨
التطور البحثى لقطاع الدراسات العليا والبحث ١٩
الجوائز الحاصل عليها أعضاء هيئة التدريس ١٩
مكتبة الكلية ١٩
قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة ٢٠
المتشفيات الجامعية ٢٣
السمات التنافسية للكلية ٢٨
منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية ٢٩
أولًا: آلية إعداد الخطة ٣٠
ثانيا: التحليل البيئي ٣١
ثالثاً: تحديد البيانات المطلوبة ٣١
رابعًا: مصادر جمع البيانات ٣٢
البيانات الثانوية **Secondary Data** ٣٢
البيانات الأولية **Primary Data** ٣٢
تحليل البيانات ٣٣
سادسا: تقييم المخاطر risk assessment ٣٤
التحليل الرباعي ٣٦

أولًا: البيئة الداخلية. ٣٦
ثانيًا: البيئة الخارجية ٤٠
إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية..... ٤١
تحديد وضع الكلية الاستراتيجي ٤٢
رؤية ورسالة الكلية ٤٤
غايات الكلية..... ٤٥
تحليل الفجوة ٤٥
الغايات والأهداف الاستراتيجية..... ٤٨
الغاية الأولى: منظومة إدارية ذات فكر استراتيجي..... ٤٨
الغاية الثانية: منظومة تعليمية متطورة مواكبة للمستجدات ٤٨
الغاية الثالثة: منظومة بحثية متطورة مرتبطة بالمجتمع ٤٨
الغاية الرابعة: تعزيز مكانة الكلية في المجتمع المحلي ٤٨
القيم الحاكمة..... ٤٩
سياسات الكلية ٥١
آلية الكلية لمراجعة وتحديث السياسات ٥٣
الخطة التنفيذية لاستراتيجية الكلية ٢٠٢٢-٢٠٢٧ ..... ٥٥
متابعة الخطة الإستراتيجية وتقييمها ٨٣
تحديد العقبات والمخاطر المحتملة ومواجهته ٨٣
آليات مواجهة العقبات والمخاطر المتوقعة..... ٨٣
آليات متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية ٨٥
المراجع..... ٨٦

فرق العمل

أولًا: الفريق الإداري	
أ.د. عاصم فؤاد محمد العيسوي	القائم بعمل عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
أ .د. حمدي محمد إبراهيم	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أ.د. نجلاء عبد الخالق الشربيني	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
أ.د. عبد الحميد عبد التواب	رئيس الجامعة الأسبق
أ.د. خالد أحمد الخشاب	عميد الكلية الأسبق
أ.د. أيمن محمود فوزي عيسوي	قائم بعمل عميد الكلية سابقًا ووكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث سابقًا
أ.د. شهيرة مرسي الشافعي	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث سابقًا ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة سابقًا
أ.د. سميه الجوهري	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث سابقًا ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة سابقا
د. إيمان حنفي الروبي	مدير وحدة ضمان الجودة
أ. عماد كمال الدين أحمد	مدير الكلية
ثانيًا: الفريق التنفيذي	
أ.د. نجلاء عبد الخالق الشربيني	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
د. إيمان حنفي الروبي	مدير وحدة ضمان الجودة
د. محمد مسعود سعيد	استاذ مساعد / صحة عامة
د. هالة محمد احمد الحانبولي	استاذ مساعد/ باثولوجي
د. محمد مصطفى محمد فرج	مدرس / جراحة
طبيب اسماعيل فتحى اسماعيل	مدرس مساعد/ جراحة
طبيب هبه عبد الجواد عبد الغني	مدرس مساعد/ أطفال
طبيب عبد الله محمود سامي	معيد / تشريح
طبيب عمر عبد الرحمن	معيد/ الصحة العامة
أ. حسين محمد شوقي	إدارى
أ. رجب عطوه دسوقي	إداري
أشرقت سعيد النشار	طالبة بالفرقة الخامسة
شيماء عادل	طالبة بالفرقة الرابعة
محمود علاء	طالب بالفرقة الثالثة
د. ممدوح راغب	ممثل للمجتمع الخارجيي نقيب أطباء الفيوم)
د. حاتم جمال	مدير مديرية الشؤون الصحية بمحافظة الفيوم
د. محمد نبيل حشيش	مدير مستشفى الحياة الخاصة

د. محمد سيد عرفة	مدير مستشفى الزهراء الخاصة
د. أيه رمضان	خريج
ثالثًا: فريق المراجعة	
أ.د. شهيره مرسي الشافعي	أستاذ/ باثولوجيا اكلينيكية/ مراجع داخلي
أ.د. أحمد محمود عبد المقتدر	مدير وحدة ضمان الجودة سابقًا/ مراجع داخلي
أ.د. محمود هويدي	مستشار رئيس جامعة الفيوم لشؤون الجودة
أ.د. جمال فرج	مدير مركز ضمان الجودة والتخطيط الإستراتيجى بجامعة الفيوم
أ.د. سهى يونس	استاذ/ باثولوجيا اكلينيكية جامعة قناة السويس
أ.د. نجوى إبراهيم زعير	أستاذ ووكيل كلية السياحة والفنادق للدراسات العليا والبحوث ومراجع معتمد بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

كلمة الأستاذ الدكتور عميد الكلية

انطلاقًا من قاعدة "Failure to plan is a plan to failure" تحتم وجود خطة إستراتيجية متكاملة الأركان، والتى تعتبر من الركائز الأساسية التى تستند عليها القيادة الحاكمة فى المؤسسة لتحديد احتياجات وإمكانيات المؤسسة والاستعانة بذلك فى وضع الأولويات. ولقد اعتمدت الخطة الاستراتيجية على التحليل البيئي الداخلي والخارجي لمعرفة نقاط القوة والضعف وإدراك الفرص والتهديدات من أجل تحديد الفجوة الناشئة من الفروق الواضحة بين الوضع الحالي والوضع المرجو من أجل تحقيق كفاءة وفاعلية الأداء المنشودة فى المجال التعليمي والبحثي والمجتمعي، وذلك فى إطار من المعايير الأخلاقية الحاكمة للبيئة الداخلية للمؤسسة والمجتمع الخارجي. ولن يتحقق ذلك إلا بالمثابرة والسعى المستمر والجاد من جميع الأطراف من قيادات طلاب وأعضاء هيئة تدريس وإداريين ووضع أهداف المؤسسة قبل أى أهداف فردية.

ونسأل الله التوفيق والسداد،،،،،،،،،،،،،،،،،،،،

قائم بعمل عميد الكلية

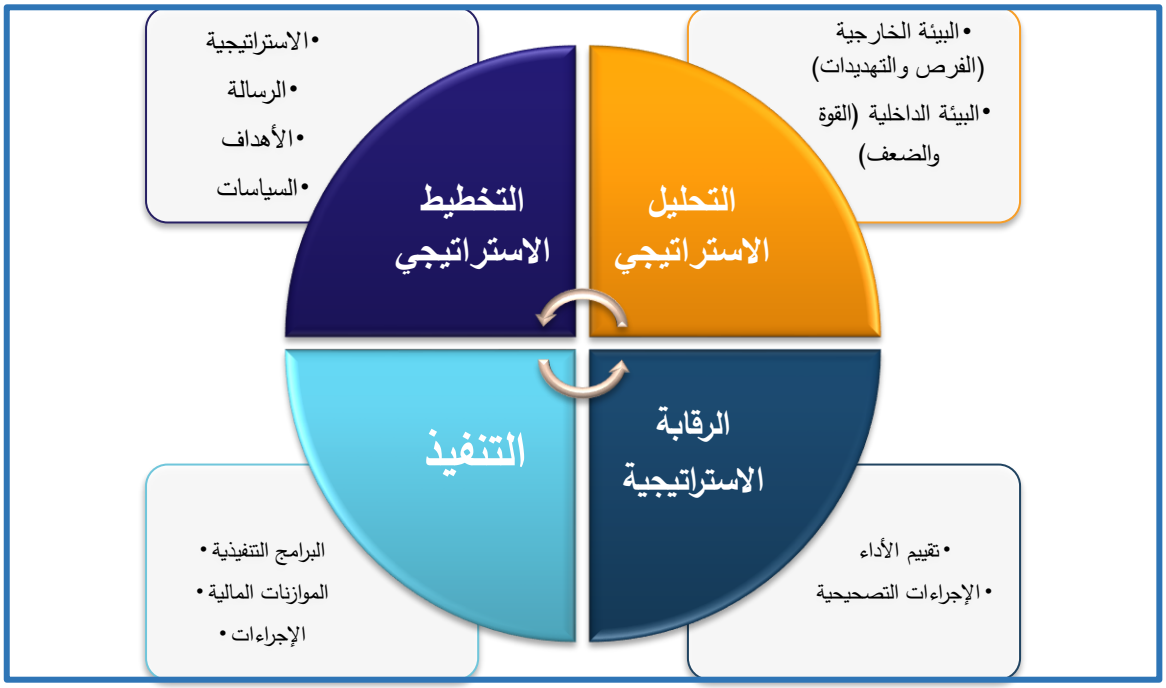
ا.د عاصم فؤاد العيسوى

مقدمة

إن التخطيط الاستراتيجي هو تخطيط بعيد المدى، والذي يتم وفق مراحل مختلفة هي: .

١. تحديد الرؤية المستقبلية للكلية وأولوياتها
٢. تحديد الخدمات التي يمكن أن تقدمها الكلية
٣. تحديد الوضع الحالي للكلية
٤. تحديد الفجوة بين الرؤية المستقبلية والوضع الحالي
٥. كيفية الوصول إلى الوضع المستقبلي
٦. تحديد التكلفة
٧. تحديد الهيكلة اللازمة لذلك.

وتسعى كلية الطب خلال هذه الخطة أن تحدد إلى أين تقف الآن وما الفجوة التي بين وضعها الحالي وبين تطلعاتها المستقبلية. وهي تهدف من خلالها إلى تحقيق الجودة في كل أنظمتها وأن تتبني إدارتها الحالية والمستقبلية فكر الإدارة الاستراتيجية والتي تتركز على الأسس الموضحة في الشكل (١)



شكل (١): نموذج الإدارة الاستراتيجية

إن إعداد الخطة الحالية قد روعي فيها أن تضع أهداف قابلة للتحقيق في ضوء مواردها، وأن تحافظ على تحقيق البيئة التعليمية المناسبة لطلابها، وأن تدعم البيئة البحثية لطلابها ولأعضاء هيئة التدريس بها، كما تضمن جودة الخدمات التي تقدمها للمجتمع المحلي والبيئة المحيطة.

نشأة الكلية

كان إنشاء كلية الطب–جامعة الفيوم استجابة لرغبة مواطني الفيوم وقياداتهم الشعبية والسياسية ونظرًا لانتشار الأمراض بالمحافظة نتيجة لظروف الري والصرف بها ومن أبرزها البلهارسيا وأمراض الفشل الكلوي والكبدي وأمراض المسالك البولية والجهاز الهضمي والحميات. وقد تم تشكيل لجنة من السادة أعضاء قطاع الدراسات الطبية لتقييم مشروع إنشاء فرع لكلية الطب تابع لجامعة القاهرة بالفيوم. وقامت اللجنة بزيارة محافظة الفيوم فى ١٩٩٤/٢/١٧م، والتي تفقدت مستشفيات الفيوم وأوصت بالاستعانة بمستشفى الفيوم العام والمستشفيات النوعية التابعة له ليكون مستشفى تعليمي للكلية. ووافقت اللجنة في جلستها بتاريخ ١٩٩٥/٢/٩م على اقتراح إنشاء الكلية، كما وافق المجلس الأعلى للجامعات بجلسته فى ١٩٩٥/٥/٧م على إنشاء فرع لكلية طب القصر العيني بفرع الجامعة بالفيوم وبدء الدراسة بهذا الفرع فى العام الجامعى ١٩٩٦/٩٥م بقبول (٥٠) طالب وطالبة عن طريق مكتب التنسيق وبطابع مستقل على أن تبدأ دراستهم بصفة مؤقتة بكلية طب القصر العينى بجامعة القاهرة لحين استكمال المنشآت الخاصة بفرع كلية الطب جامعة القاهرة بالفيوم.

وافق مجلس جامعة القاهرة في ١٩٩٦/٧/٣١م على استقلال فرع الكلية بالفيوم ليصبح كلية طب فرع الفيوم، وتم إحالة الموضوع إلى المجلس الأعلى للجامعات، حيث وافقت عليه لجنة قطاع الدراسات الطبية فى ١٩٩٦/١٠/٣١، ونظرًا لاستكمال مقومات بدء الدراسة بالكلية فقد وافق السيد الأستاذ الدكتور رئيس جامعة القاهرة فى ١٩٩٧/٩/٢٥م على بدء الدراسة بمقر الكلية بالفيوم اعتبارًا من بداية الفصل الدراسى الثانى فى فبراير، حيث انتظم فى الدراسة طلاب الفرقتين الأولى والثانية وغالبيتهم من أبناء محافظة الفيوم وترك طلاب الفرقة الثالثة لاستكمال دراستهم بكلية طب القصر العينى لحين تدبير مستشفى تعليمي للكلية بالفيوم.

وتفضل السيد محافظ الفيوم بتخصيص مستشفى نفيسة الحصرى وإجراء التعديلات المطلوبة ليكون مستشفى تعليمي جامعي فى ١٩٩٨/٤/٦م بطاقة (٨٠) سرير وافتتح فى ١٩٩٩/٣/٢٤م. وقد تفضل السيد الأستاذ الدكتور وزير الصحة في ذلك الوقت بإصدار قرارين رقمي (٢٠، ٧٣) لسنة ١٩٩٨م، والذي بمقتضاهما يمكن لكلية الطب بالفيوم استغلال جميع المستشفيات بمحافظة الفيوم فى التدريس والتدريب لطلاب الكلية وأطبائها. وقد تم تحويل مبنى فرع الجامعة القديم ليكون مستشفى جامعي بطاقة (٦٠) سرير ولاعتبارات هندسية تم إخلاء هذا المبنى ودمج التخصصات الاكلينيكية المختلفة بمستشفى نفيسة الحصري الجامعي. وقد أصدر السيد الأستاذ الدكتور جلال مصطفى سعيد – رئيس جامعة الفيوم في ذلك الوقت توجيهاته بإعادة تأهيل مبنى صالة الامتحانات (ملحق كلية الهندسة) ليكون مستشفى جامعي كمرحلة انتقالية إلى أن يتم تجهيز المستشفى الجامعى الجديد. وقد صدر قرار رئيس جمهورية مصر العربية رقم١٩٣ لسنة ٢٠٠٥ بإنشاء كلية الطب كأحد كليات جامعة الفيوم.

شكل (٢): مبانى كلية الطب – جامعة الفيوم

شكل (٣): مبانى المستشفيات الجامعية – جامعة الفيوم

شكل (٤): المكتبة – كلية الطب – جامعة الفيوم

شكل (٥): معمل المهارات –كلية الطب– جامعة الفيوم

البيانات الوصفية للكلية

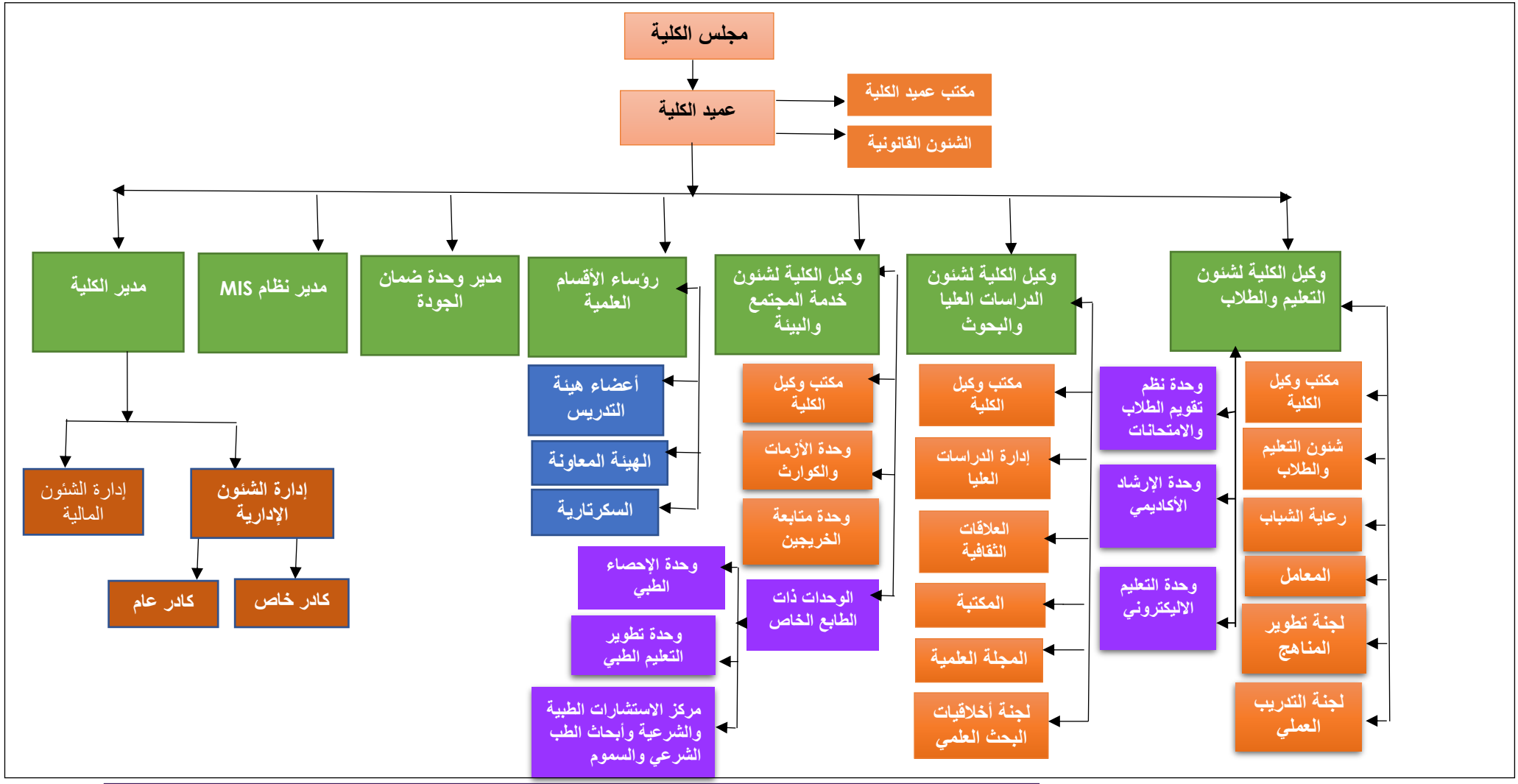
اسم الكلية	**كلية الطب**
نوع الجامعة	حكومية
اسم الجامعة التابعة لها الكلية	جامعة الفيوم
الموقع الجغرافي	
المحافظة	الفيوم
المدينة	الفيوم
تاريخ التأسيس	بالقرار الجمهوري رقم 193 لسنة 2005
مدة الدراسة	ست سنوات + عام إمتياز
لغة الدراسة	الانجليزية
الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية:	
بكالوريوس الطب والجراحة	
ماجستير	
دكتوراه	

وسائل الاتصال بالكلية:

- **العنوان البريدي:** محافظة الفيوم مدينة الفيوم ش الجيش المجمع الطبى كلية الطب
- **الموقع الإلكترون:** medic@fayoum.edu.eg
- **تليفون:** ٠٨٤٢١٤٦٣١٥/ ٠٢٠
- **فاكس:** ٠٨٤٢١٦٠١٨٠/ ٠٢٠

الهيكل التنظيمي

كلية الطب–جامعة الفيوم



الأقسام العلمية بالكلية

١. التشريح وعلم الأجنة	٢. الفيسيولوجى
٣. الهستولوجى	٤. الكيمياء الحيوية والبيولوجيا الجزيئية
٥. الطفيليات	٦. طب الأطفال
٧. الفارماكولوجيا الطبية	٨. امراض النساء والتوليد
٩. الباثولوجي	١٠.الجراحة العامة
١١.الميكروبيولوجي	١٢.امراض الباطنة العامة
١٣.الطب الشرعي والسموم	١٤.طب القلب والأوعية الدموية
١٥.الصحة العامة وطب المجتمع	١٦.الأمراض الصدرية
١٧.طب وجراحة امراض العيون	١٨.الأمراض المتوطنة
١٩.الأنف والأذن والحنجرة	٢٠.الروماتيزم والتأهيل
٢١.السمعيات	٢٢.الأمراض الجلدية والتناسلية
٢٣.التخاطب	٢٤.الأمراض العصبية
٢٥.جراحة المسالك البولية والتناسلية	٢٦.الأمراض النفسية
٢٧.جراحة العظام	٢٨.الباثولوجيا الأكلينيكية
٢٩.جراحة القلب والصدر	٣٠.الأشعة التشخيصية
٣١.جراحة المخ والأعصاب	٣٢.طب الأسرة
٣٣.التخدير والعناية المركزة الجراحية	٣٤.طب الحالات الحرجة
٣٥.طب الأورام	

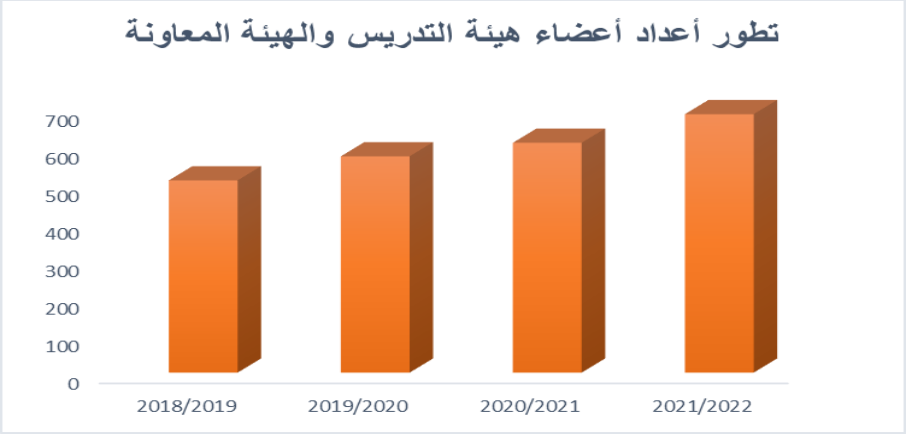
الموارد البشرية بالكلية

أولًا: أعضاء هيئة التدريس

يوضح الجدول رقم (١) أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية

جدول رقم (١): أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من العام الجامعي ٢٠١٨/٢٠١٩ حتى ٢٠٢١/٢٠٢٢

العام	إجمالي أعضاء هيئة التدريس على رأس العمل	إجمالي اعضاء الهيئة المعاونة على رأس العمل	مهمات علمية	أجازات خاصة	إجمالي
٢٠١٨/٢٠١٩	٣٠٢	١٣٠	٢٧	٥٢	٥١١
٢٠١٩/٢٠٢٠	٣١٤	١٧٠	٢٦	٦٥	٥٧٥
٢٠٢٠/٢٠٢١	٢٨٩	٢٣٢	–	٩٠	٦١١
٢٠٢١/٢٠٢٢	٣٦٣	٢٣٤	–	٩٠	٦٨٧

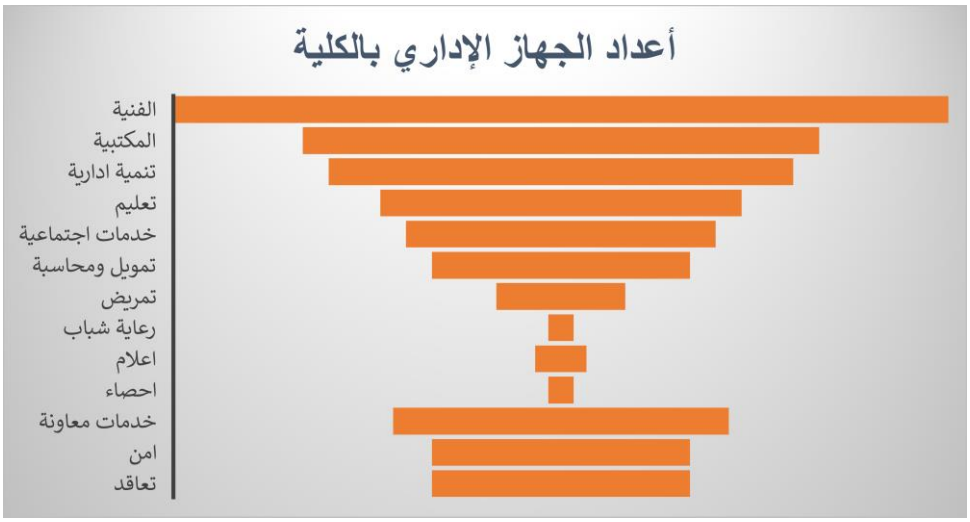


شكل رقم (٦): تطور أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية

ويتضح من الجدول السابق والشكل رقم ٦ زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس خلال الأربع سنوات الأخيرة، مع تزايد الحاصلين على أجازات خاصة.

ثانيًا: الجهاز الإداري

يوضح الشكل التالي أعداد الجهاز الإداري بالكلية



شكل رقم (٧): أعداد الجهاز الإداري بالكلية لعام ٢٠٢١/٢٠٢٢

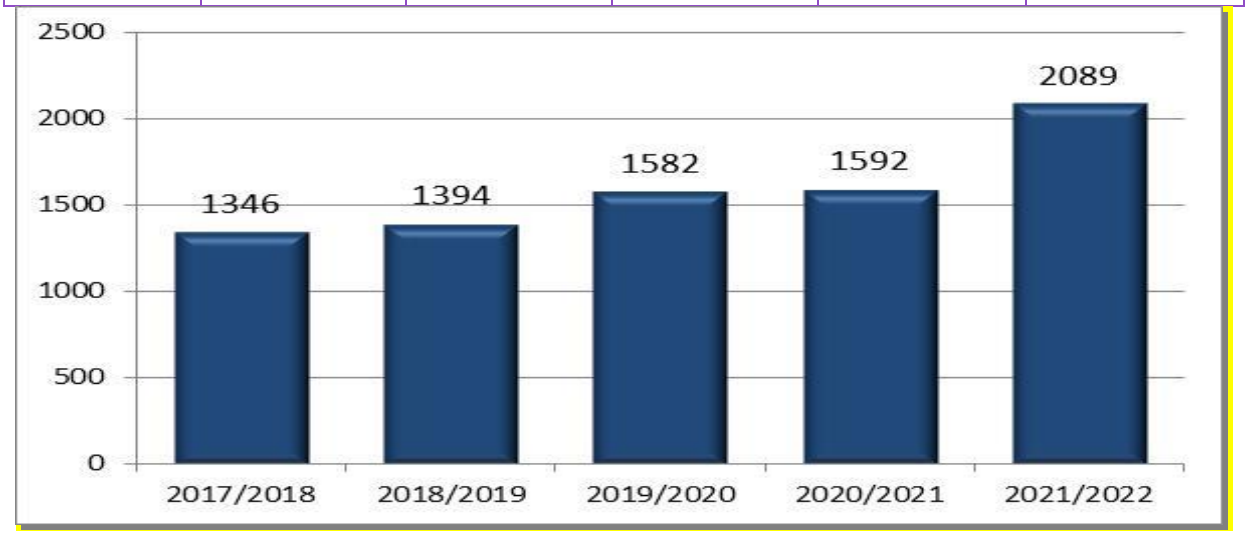
قطاع التعليم والطلاب

أعداد الطلاب والخريجين

جدول (٢) : أعداد الطلاب بالكلية المصريين والوافدين موزعة حسب النوع خلال الخمس سنوات الأخيرة بداية من العام الدراسي ٢٠١٧/ ٢٠١٨ حتى ٢٠٢١/٢٠٢٢

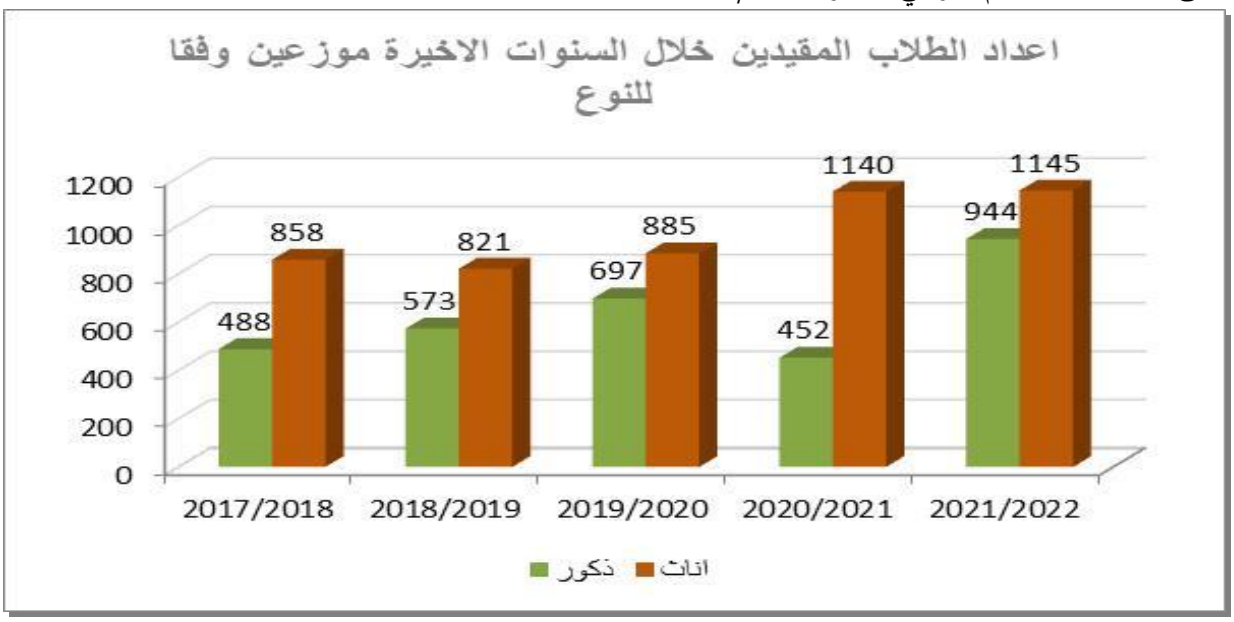
العام الجامعى	المصريين		الوافدين		الإجمالى
	ذكور	إناث	ذكور	إناث	
٢٠١٧/٢٠١٨	٤٤٩	٨٤٧	٣٩	١١	١٣٤٦

٢٠١٩/٢٠١٨	٥١٩	٨٠٥	٥٤	١٦	١٣٩٤
٢٠٢٠/٢٠١٩	٦٤٠	٨٦٩	٥٧	١٦	١٥٨٢
٢٠٢١/٢٠٢٠	٣٨٣	١١٢٧	٦٩	١٣	١٥٩٢
٢٠٢٢/٢٠٢١	٨٧٦	١١٢٣	٦٨	٢٢	٢٠٨٩



شكل (٨) : تطور أعداد الطلاب المقيدين بالكلية في مرحلة البكالوريوس من عام ٢٠١٨/٢٠١٧ حتى عام ٢٠٢٢/٢٠٢١

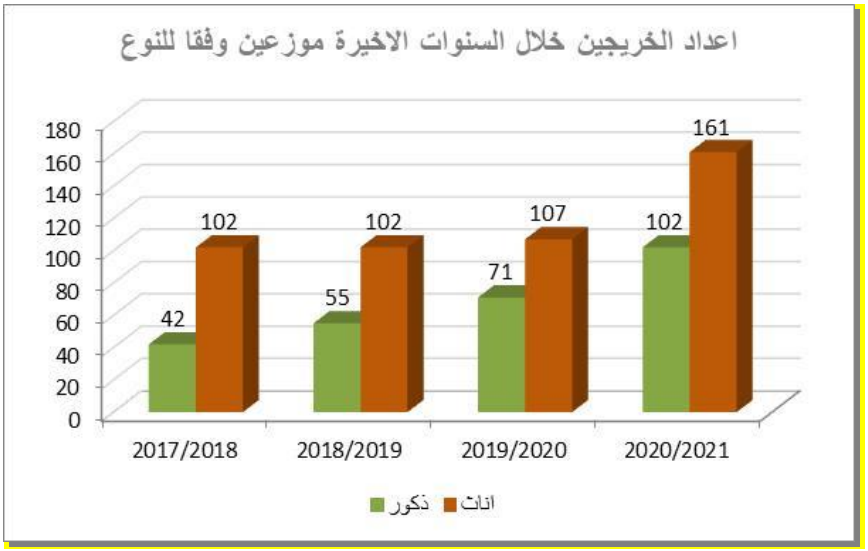
ويوضح جدول ٢ وشكل (٩) التزايد المطرد في أعداد الطلاب منذ العام ٢٠١٧/ ٢٠١٨ حتى العام ٢٠٢٢/٢٠٢١. والذي بلغ أقصى عدد له خلال العام الدراسي الأخير ٢٠٢١/ ٢٠٢٢.



شكل رقم (٩): أعداد الطلاب وفقًا للنوع من العام ٢٠١٧/ ٢٠١٨

أما من حيث النوع فيوضح شكل ٩ أن أعداد الأناث المقيدين بالكلية يزيد دائمًا عن أعداد الذكور، وقد تزايد نسبة أعداد الطلاب الذكور الملتحقين بالكلية بالنسبة لإجمالي أعداد الملتحقين فيما عدا العام الداراسي ٢٠٢١/٢٠٢٠ حيث انخفضت أعدادهم بنسبة ٤١٪ عن العام السابق له.

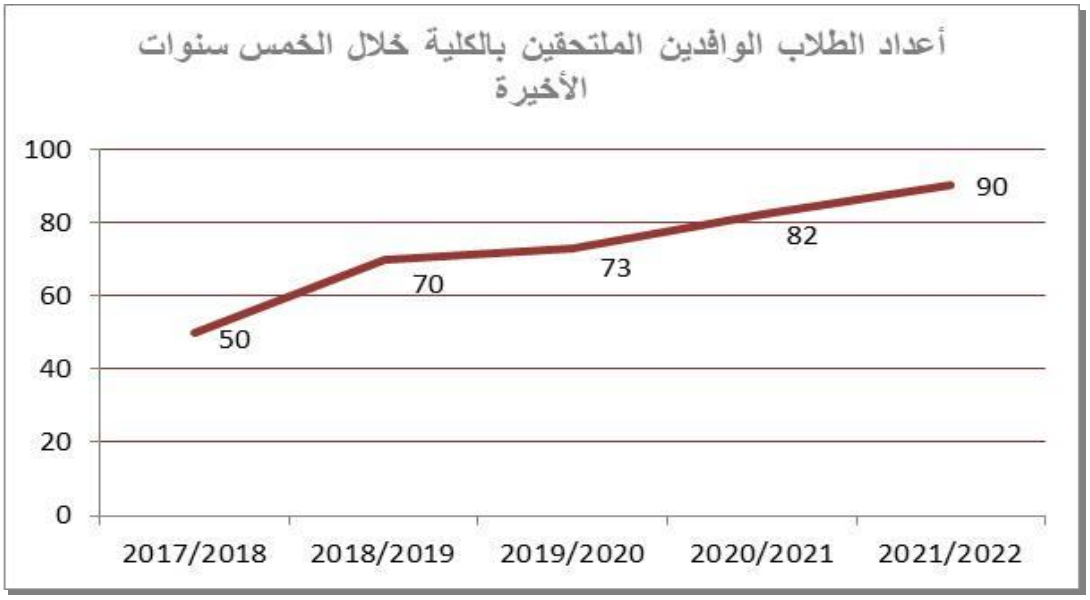
وهو ما ينعكس أيضًا على أعداد الخريجين حيث يوضح شكل (١٠) أعداد الخريجين في الأربع سنوات الأخيرة موزعين وفقًا للنوع



شكل (١٠): أعداد الخريجين خلال السنوات الأخيرة موزعين وفقًا للنوع

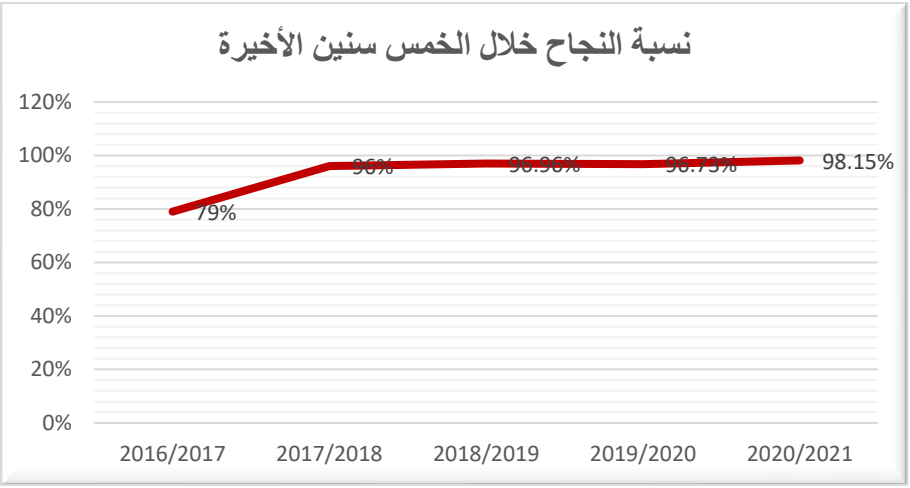
ويوضح الشكل السابق تزايد أعداد الخريجين خلال السنوات الأخيرة وهو ما يرتبط بتزايد أعداد الملتحقين وارتفاع نسبة النجاح بالكلية خلال تلك السنوات، كما يوضح الشكل أيضًا تزايد أعداد الخريجين من الإناث وهو ما يرتبط أيضًا بتزايد أعدادهم في الالتحاق بكلية الطب.

أما بالنسبة للطلاب الوافدين فيوضح شكل (١١) أعدادهم خلال الخمس سنوات الأخيرة



شكل (١١): أعداد الطلاب الوافدين الملتحقين بالكلية خلال الخمس سنوات الأخيرة

ويتضح من الشكل السابق تزايد أعداد الطلاب الوافدين المقيدين بالكلية بدءً من العام الدراسي ٢٠١٨/ ٢٠١٩، إلا أن نسبة الطلاب الوافدين الملتحقين بالكلية بالنسبة لإجمالي المقيدين يظل ضئيل وحتى بالمقارنة مع كليات الطب التي تقع في نطاق جغرافي قريب من الكلية.

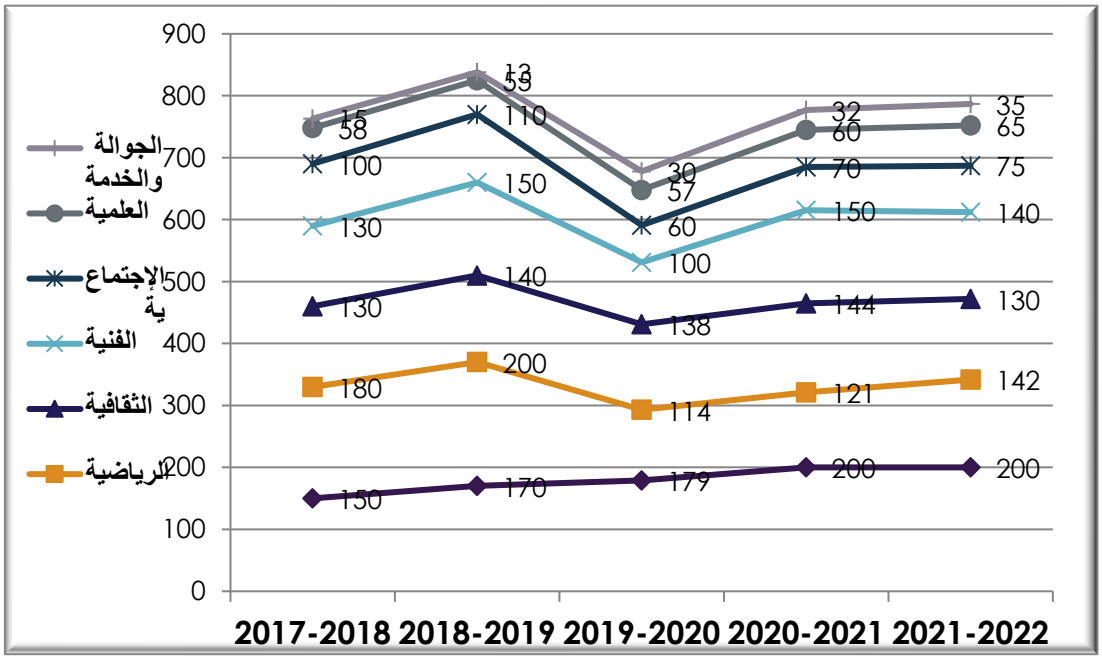


شكل (١٢): تطور نسبة النجاح خلال الخمس سنين الأخيرة

ويوضح الشكل السابق الارتفاع المطرد في نسبة أعداد الطلاب الناجحين في الكلية، ففين حين كنت نسبة الناجحين ٧٩٪ في العام الدراسي ٢٠١٦/٢٠١٧، فإنها قد تزايدت حتى وصلت إلى ٩٨.١٥ في العام الدراسي ٢٠٢٠/ ٢٠٢١ ولم تنخفض نسبة الناجحين خلال الخمس سنوات إلا في العام الدراسي ٢٠١٩/ ٢٠٢٠ وهو انخفاض طفيف يبلغ ٠,٢٣٪ عن العام الدراسي السابق له.

الأنشطة الطلابية

وتتميز كلية الطب– جامعة الفيوم بحرص الطلاب على المشاركة في الأنشطة الطلابية وتحفيز إدارة الكلية لهم على المشاركة فيها وتنظيم فاعليات خاصة بهم.



شكل (١٣): تطور أعداد الطلاب المشاركون في الأنشطة الطلابية من العام الدراسي ٢٠١٧/ ٢٠١٨

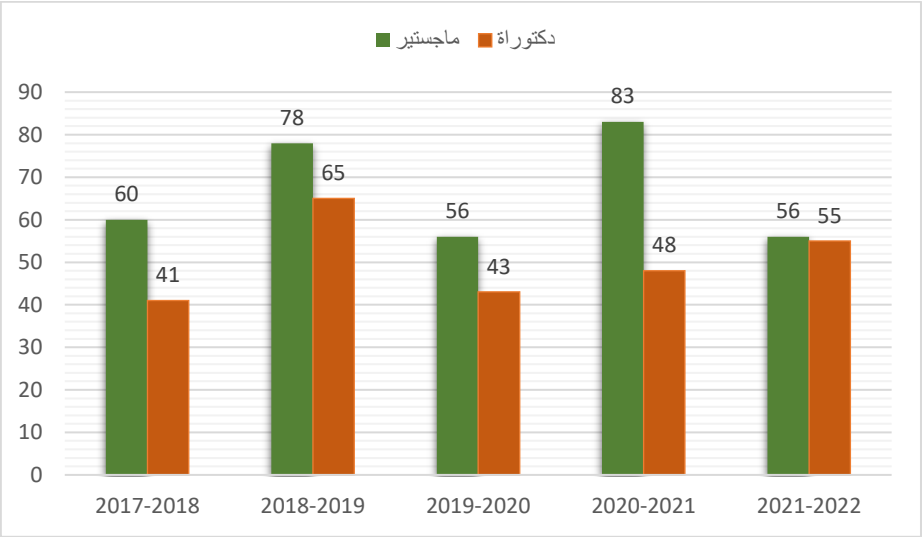
ويوضح شكل (١٣) تطور أعداد الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية. ويتضح من الشكل أنه قد حدث انخفاض في أعداد الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية في العام ٢٠١٩/ ٢٠٢٠؛ وذلك بسبب جائحة كورونا وما ترتيب عليها من عدم

انتظام حضور الطلاب. كما يتضح من الشكل أن هناك إقبال من الطلاب على ممارسة كافة الأنشطة، وإن كان نشاط الأسر هو النشاط الذي يقبل عليه طلاب الكلية.

قطاع الدراسات العليا والبحوث

أعدد الملتحقين ببرامج الدراسات العليا

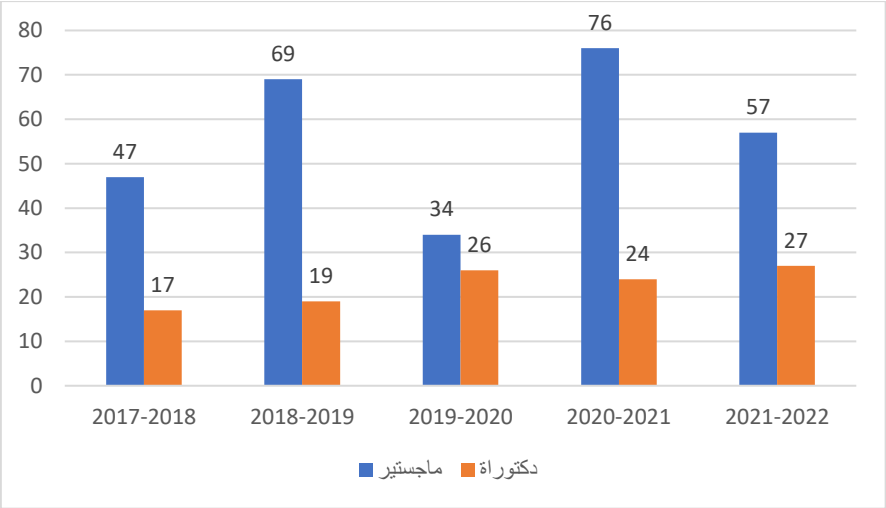
يوضح الشكل (١٤) تطور أعداد الطلاب الملتحقين ببرامج الماجستير والدكتوراة من العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨ حتى العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢



شكل (١٤): تطور أعداد الطلاب الملتحقين ببرامج الماجستير والدكتوراة

ويتضح من الشكل إلى أن أعداد الملتحقين ببرامج الماجستير والدكتوراه قد انخفض في العام الدراسي ٢٠١٩/ ٢٠٢٠، وقد ارتفع أعدادالملتحقين ببرامج الماجستير في العام الدراسي ٢٠٢٠/ ٢٠٢١ إلا أنه انخفض مرة أخرى خلال العام الدراسي ٢٠٢١/ ٢٠٢٢ ولا ينطبق ذلك على برامج الدكتوراة حيث ثبت تقريبًا أعداد الملتحقين خلال العامين ٢٠١٩/٢٠٢٠ في حين ارتفع خلال العام ٢٠٢١/ ٢٠٢٢.

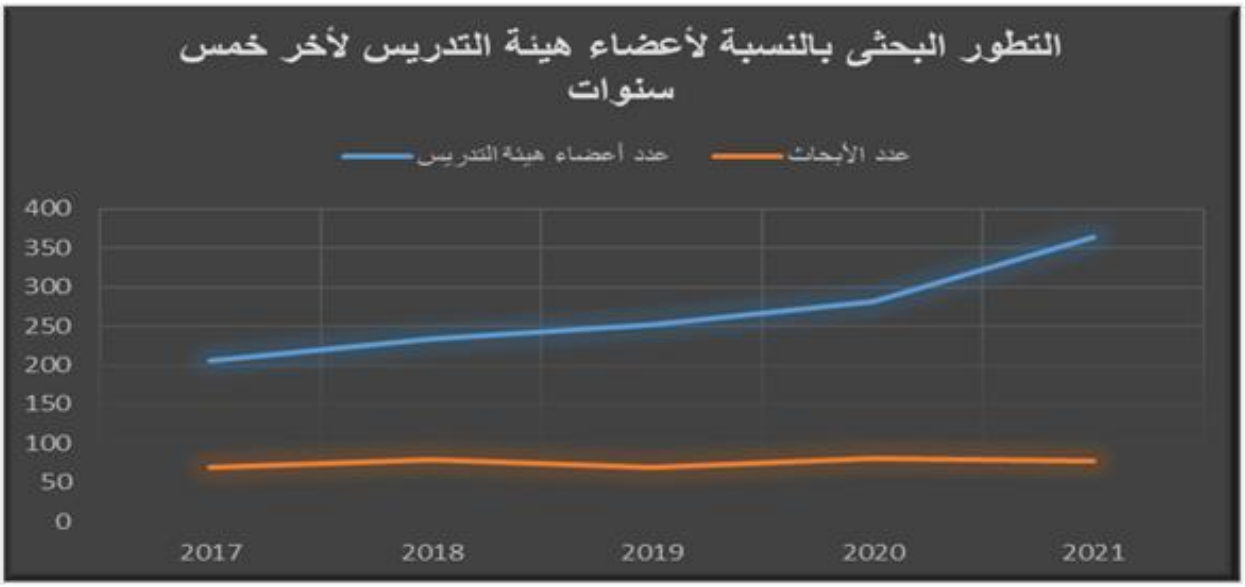
ويوضح شكل (١٥) أعداد الممنوحين ببرامج الماجستير والدكتوراة



شكل(١٥): تطور أعداد الممنوحين ببرامج الماجستير والدكتوراة

ويرتبط تطور أعداد الممنوحين مع تطور أعداد الطلاب حيث انخفض أعداد الممنوحين درجة الماجستير في العام ٢٠١٩/ ٢٠٢٠ ثم ارتفع في العام ٢٠٢٠/٢٠٢١ لينخفض مرة أخرى في العام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢. أما بالنسبة للدكتوراة فإنه يغلب عليه الثبات تقريبا منذ العام ٢٠١٩/ ٢٠٢٠ .

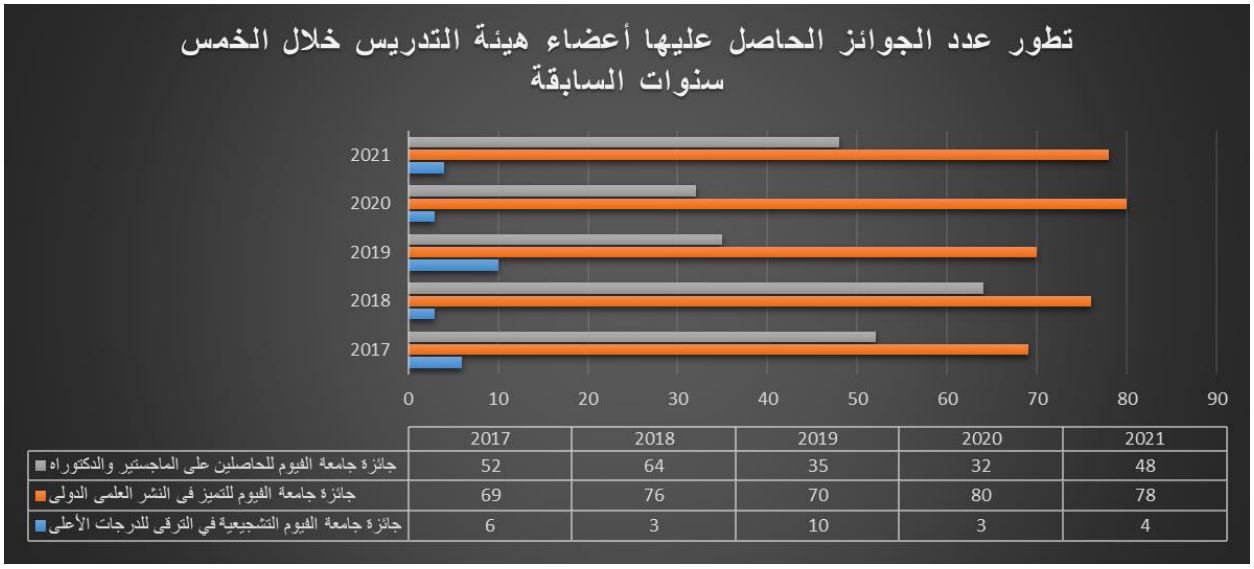
التطور البحثى لقطاع الدراسات العليا والبحث



شكل(١٦): تطور أعداد الأبحاث بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس

يتضح من شكل ١٦ زيادة طفيفة فى عدد الأبحاث بالنسبة لعدد أعضاء هيئة التدريس خلال الخمس سنوات السابقة

الجوائز الحاصل عليها أعضاء هيئة التدريس



	2017	2018	2019	2020	2021
جائزة جامعة الفيوم للحاصلين على الماجستير والدكتوراه	52	64	35	32	48
جائزة جامعة الفيوم للتميز فى النشر العلمى الدولى	69	76	70	80	78
جائزة جامعة الفيوم التشجيعية في الترقى للدرجات الأعلى	6	3	10	3	4

شكل(١٧): تطور أعداد الجوائز الحاصل عليها أعضاء هيئة التدريس

يتضح من شكل ١٧ عدد الجوائز الحاصل عليها أعضاء هيئة التدريس ، ويلاحظ زيادة عدد الجوائز خلال الخمس سنوات السابقة.

مكتبة الكلية

نشأت المكتبه عام ١٩٩٨ بالمبني القديم للكليه ثم أعيد افتتاحها في عام ٢٠١٥ في المبنى الجديد لكليه الطب بكيمان فارس

رؤية المكتبة

التميز فى الخدمات المقدمة وخلق مناخ من المعرفة لدى الطلبه وأعضاء هيئة التدريس والباحثين

رسالة المكتبة

توفير مصادر المعرفة وخدمات المعلومات المرتبطة بالمناهج الدراسية والخطط البحثية وتأهيل المجتمع الأكاديمي بالجامعة للتعامل معها خلال أدوات البحث فى البيئة الرقمية.

أهداف المكتبة

- توفير مصادر المعرفة الإنسانية لخدمة التخصصات العلمية المختلفة بالجامعة.
- تطوير النظم المكتبية بما يتفق مع التطورات الحديثة فى مجال خدمات المكتبات والمعلومات.
- تقديم الخدمات المعلوماتية والمكتبية لتيسير سبل البحث والإسترجاع وذلك من خلال ما يصدر من فهارس ببلوجرافية.
- تبادل مطبوعات الكلية مع الجامعات والمؤسسات العلمية بالداخل والخارج.
- إعداد ندوات وورش عمل تعريفية للباحثين بالخدمات التى تقدم وكيفية استخدام مصادر المعلومات المتوفرة.
- الأجهزة
- يوجد ١٠ أجهزة بالمكتبة مخصصة فقط لعملية البحث العلمى والنشاط والتدريب العلمى للطلبه. وتقوم إدارة المكتبة بصيانة دورية للأجهزة

البيانات الكمية للمكتبة

عدد الدوريات العلمية ١١ دورية متاحة للمترددين

عدد الكتب ٩٢٤ كتاب

عدد رسائل الماجستير ٣٩٤ رسالة

عدد رسائل الدكتوراة ٢٢٦ رسالة

عدد ١٧ ورشة عمل خلال آخر ثلاثة أعوام

عدد المترددين الإجمالى ١٧٧٣ خلال الفترة من ٢٠١٩ الى ٢٠٢٢

قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة

تتنوع أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة والتي تقدمها كلية الطب– جامعة الفيوم سواءً في نطاق الجامعة، أو المحافظة، أو في نطاق صعيد مصر وذلك من خلال ندوات التوعية الصحية، أو تنظيم القوافل الطبية، أو تنظيم برامج صحية في المدارس أو القرى. وتتبع الكلية ضمن وكالة الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة عدد من الوحدات كما يرأس عميد الكلية مجلس إدارة المستشفيات الجامعية

اولًا: القوافل الطبية والندوات

جدول (٣): الأنشطة الموجهة لخدمة المجتمع خلال آخر خمس سنوات٢٠١٧/٢٠٢١

	قوافل	ندوات	دورات تدريبية	الحملات	فيديوهات التوعية
٢٠١٧	7	3	4	4	–
٢٠١٨	4	8	3	8	–

	قوافل	ندوات	دورات تدريبية	الحملات	فيديوهات التوعية
٢٠١٩	4	2	1	–	–
٢٠٢٠	1	4	–	–	–
٢٠٢١	5	21	7	9	**20**

ويلاحظ تعاظم دروة الكلية في تقديم خدمات الأنشطة الطلابية خلال الخمس سنوات الأخيرة حيث قامت الكلية بأعداد قناة على اليوتيوب والتي تم من خلالها بث ٢٠ فيديو للتوعية الصحية. كما تم استعادة الكلية لدورها في إعداد القوافل الطبية والتي تناقصت خلال جائحة كورونا، وقد غطت تلك القوافل محافظة الفيوم وبعض محافظات صعيد مصر. ويوضح الجدول ٣ أن العام ٢٠٢١ هو العام الذي شهد تزايد في جميع أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

ثانيًا: الوحدات التابعة لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

وحدة الاحصاء الطبي

الهدف العام للوحدة –:

تحسين جودة البحث العلمي في جامعة الفيوم للارتقاء بمستوي الجامعة مقارنة بالجامعات الاخري

الاهداف –:

١. اختيار طرق ومنهجية البحث المناسبة لمشكلة البحث العلمي
٢. تحديد اهداف ومخرجات البحث العلمي
٣. تحديد المتغيرات التي تلزم القيام بالبحث
٤. وضع تصور لحجم ونوع العينة المناسب للبحث
٥. اعداد الطرق المختلفة لجميع البيانات وتحليلها وعرض النتائج

الخدمات المقدمة من قبل الوحدة –:

١. وضع تصور للبحث وتحديد المتغيرات
٢. حساب حجم العينة ونوع العينة
٣. اعداد الاستبيان كأداة للبحث العلمي
٤. مراجعة خطة وبروتوكول البحث
٥. ادخال البيانات
٦. تحليل البيانات
٧. اعداد الجداول النهائية والاشكال البيانية
٨. عقد دورات تدريبية خاصة بأعضاء هيئة التدريس بجميع التخصصات بكلية الطب وكليات الجامعة يقوم بها أساتذة متخصصون من كلية الطب جامعة الفيوم ومن الخارج .

مركز التعليم الطبي المستمر

الرؤية

مركز نموذجي متميز يساهم في تطوير التعليم الجامعي والتحسين المستمر للأداء التدريسي بالجامعات.

الرسالة

المساهمة في تطوير التعليم الطبي – جامعة الفيوم على جميع المستويات : الطلاب و الخريجين , من خلال القيام بتنظيم برامج تدريبية و حلقات بحث وورش عمل و مؤتمرات و غيرها من فرص التعليم و التدريب بالإضافة إلي التنمية المهنية المستدامة من خلال تقديم الدعم الفني للتخطيط وتنفيذ وتقييم العملية التعليمية والنشاطات الطبية المرتبطة بها وكذلك التعاون مع الهيئات والمؤسسات الصحية و التعليمية الأخرى القومية و الإقليمية و العالمية.

الهدف العام

تطوير وتحسين مستوي الطلاب والخريجين للوصول إلي اعلي المستويات العالمية علميا وأخلاقيا.

أهداف المركز :

١. تدريب وتأهيل المعيدين حديثي التعيين بكليات الجامعة لعملية التدريس.
٢. تقديم دورات تدريبية علي أساسيات التحليل الإحصائي لطلاب الماجستير والدكتوراه بالجامعة.
٣. التنمية والتدريب المستمر لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية من خلال دورات نوعية متخصصة بالتعاون مع المؤسسات الداعمة للمركز.
٤. تقديم الاستشارات البحثية والإحصائية داخل وخارج الجامعة للنهوض بجودة البحث العلمي.
٥. الاتصال والتعاون مع مختلف المنظمات و الهيئات الصحية لتصميم وإدارة المشروعات البحثية.
٦. التعاون والتنسيق مع المراكز والوحدات الماثلة لتبادل الخبرات في مجال التعليم الطبي.

مركز الاستشارات الطبية الشرعية وأبحاث الطب الشرعى والسموم بكلية الطب

يهدف المركز الي:

١. الاستشارة في القضايا المعروضة على المحاكم المصرية بالفيوم وجميع المحافظات الأخري.
٢. خدمة بحثية مجتمعية في مجال الطب الشرعي والتزوير تخدم المجتمع بمواجهة الكم الهائل من القضايا المعروضة على المحاكم المصرية .
٣. القيام بدراسات إحصائية في مجال الطب الشرعي والتزوير تمشيا مع الأهمية القصوى للإحصاء في المجتمع.
٤. تقوم الوحدة بتنفيذ كل ما يوكل إليها من مشروعات الجامعة أو الجامعات الأخرى توثيقا للروابط الثقافية.
٥. خدمة بحثية في مجال العلوم الطبية الشرعية والسموم .
٦. فحص معملى لعينات الدم والسوائل الأخرى والأنسجة المتعلقة بمجال الطب الشرعي والسموم وإبداء الرأى فيها.

وحدة متابعة الخريجين

الرؤية: التواصل المهنى والاجتماعى مع خريجين كلية طب الفيوم

الرسالة : فتح قنوات التواصل بين الكلية وخريجيها لخدمة الخريجين والكلية والمجتمع

الأهداف:

١. تعزيز انتماء الخريجين للكلية والجامعة
٢. عمل قاعدة بيانات لخريجى الكلية
٣. تنمية مهارات ومعارف الخريجين بشكل مستمر
٤. تزويد الخريجين بالجديد فى مجالات التخصص المختلفة لتطوير امكانياتهم العلمية والمهنية
٥. توجيه الخريجين للسبل والوسائل التى تساعدهم على تطوير كفاءاتهم المهنية
٦. معرفة اهم العقبات التى تواجههم فى سوف العمل

٧. مساهمة الخريجين فى نقل الجديد والمستحدث كلا فى مجاله لتطوير النظم التعليمية بالكلية
٨. تنظيم دورات تدريبية حسب الاحتياجات المطلوبة من الخريجين لتعزيز امكانياتهم
٩. الاعلان عن انشطة الكلية من مؤتمرات علمية وندوات و دورات تدريبية والتى يمكن للخريجين الاستفادة منها
١٠. خدمة الخريجين من طلبة الدراسات العليا اثناء تحصيلهم العلمى

وحدة الأزمات والكوارث

رؤية الوحدة:

إنشاء نظام داخلي فعال لإدارة الأزمات والكوارث بتوفير الأمن والسلامة في منشآت الكلية سعيا إلي استقرار مجتمع الكلية الداخلي وذلك لضمان أمن وسلامة الأفراد والممتلكات قبل وأثناء وبعد الأزمات.

رسالة الوحدة :

- إعداد وتنفيذ خطط وبرامج لتأمين بيئة العمل والحد من الأخطار والآثار السلبية الناجمة عن الأزمات والكوارث
- التحكم فى توجيه دفة الأزمات والسيطرة على أثارها وتحويل الأزمة إلى فرص للنجاح والتفوق

اهداف الوحدة:

تهدف وحدة ادارة الازمات والكوارث الي:

١. تحديد اشكال وأنواع الأزمات والكوارث المتوقعة ومن ثم وضع خطة لمواجهة كل نوع.
٢. وضع سيناريوهات للكوارث والأزمات والمخاطر المتوقعة وخطط للتعامل معها.
٣. التنسيق مع الجهة المماثلة بالجامعة لتبادل الفائدة والمنعة على مستوى الجامعة.
٤. تدريب أعضاء الفريق الإدارى بالوحدة وتنمية قدراتهم فى هذا المجال.
٥. تدريب افراد الكلية (طلاب – أعضاء هيئة تدريس – عاملين) على تنفيذ الخطط الموضوعة لمواجهة الأزمات والكوارث وقياس فاعليتها
٦. دراسة التقارير الدورية التي تتناول الازمات والكوارث وسبل التغلب عليها وكيفية الاستفاده منها.
٧. تأمين مباني الكلية ضد الحرائق والازمات والكوارث.
٨. تحقيق معايير الامن والسلامه.

المتشفيات الجامعية

يتبع الكلية عدد من المستشفيات الجامعية هي:

١. مستشفى الجراحة وتقع داخل الحرم الجامعي
٢. مستشفى الباطنة وتقع بجوار المجمع الطبي
٣. مستشفى طب وجراحة الاطفال الشهيرة بمستشفى مصطفي حسن في المسلة وهو تبرع للكلية
٤. يوجد ٣ مستشفيات اخري في مرحلة الانشاء وهم:
   - مستشفى الكبد وجراحاته وهو مبنى مكون من ٥ أدوار والذي تبرع به أحد المواطنين بالمحافظة، وتعمل الكلية على استكمال باقي التشطيبات وتوفير الأجهزة اللازمة.
   - مستشفى جراحات القلب والصدر وهي تبرع أيضًا من أحد المواطنين وكذلك في مرحلة التشطيبات وتوفير الأجهزه اللازمة

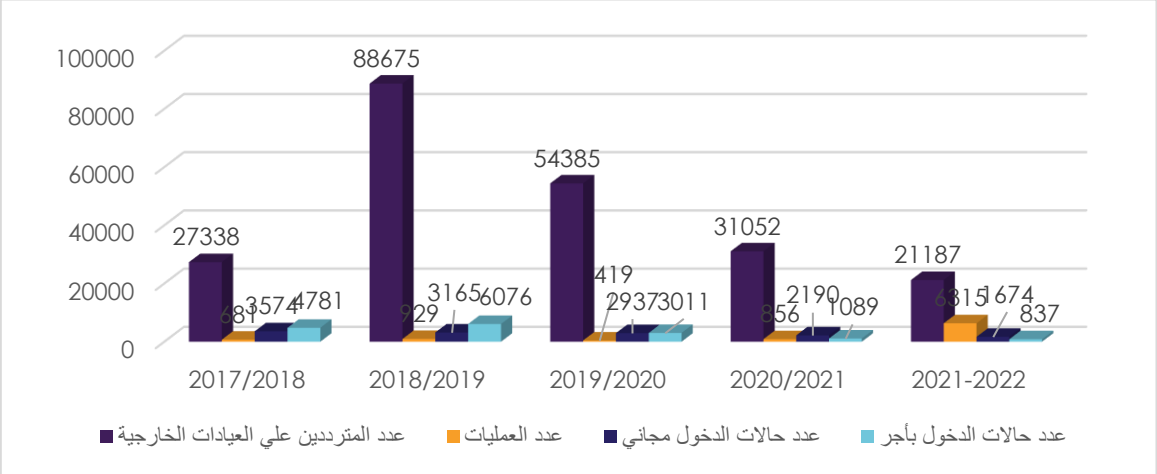
- مستشفى علاج الأورام داخل الحرم الجامعي في مرحلة الرسومات الإنشائية

القدرة الإستيعابية للمستشفيات الجامعية

القدرة الاستيعابية للمستشفى الجامعى عام ٢٠١٢ (٢٠٠) سرير وبعد أن تم افتتاح مستشفى الباطنة فى عام ٢٠١٥ زادت القدرة الإستيعابية الى ٦٠٠ سرير وبعد ان تم افتتاح مستشفى مصطفى حسن لطب وجراحات الأطفال عام ٢٠١٩ زادت القدرة الإستيعابية إلى ٨٠٠ سرير ، ليصبح إجمالى عدد الأسرة بالمستشفيات الجامعية عام ٢٠٢٢ (٩٠٠)سرير بعد زيادة الرعاية الجراحية والطوارىء بمستشفى الجراحة.ويوضح جدول (٤) ، وشكل (١٩) القدرة الاستيعابية للمستشفيات الجامعية

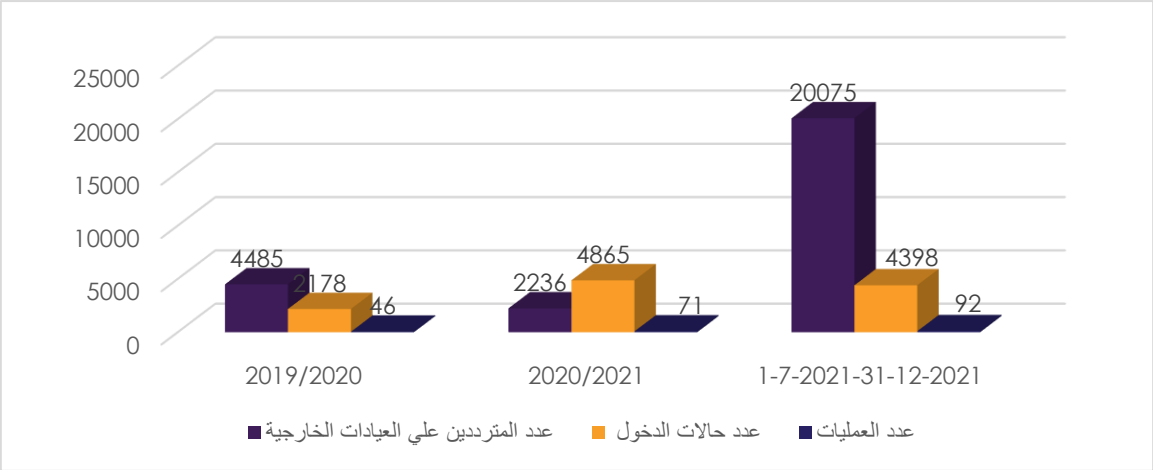
جدول (٤) : القدرة الاستيعابية للمستشفيات الجامعية

	٢٠١٨/٢٠١٧	٢٠١٩/٢٠١٨	٢٠٢٠/٢٠١٩	٢٠٢١/٢٠٢٠	١ يوليو حتى ٣١ ديسمبر ٢٠٢٢
عدد المترددين على العيادات الخارجية	٧٩٢١٤	٨٣٥٨٦	٩٢٤٢٧	٦٧٢٢٦	**٤٦٤٢٣**
عدد العمليات	٨٦٩٤	٨٠٨٧	٨٧٢١	٧٧٩٦	**٥٥٨٦**
عدد حالات الدخول مجاني	٣٤٨٦	٣٩٠٨	٣٧٥٦	٤٠٣٩	**٢٧٨٠**
عدد حالات الدخول بأجر	٦٧٦٧	٨٩٣٥	٧٦٢٥	٨٢٠١	**٥٥٦١**



شكل (١٨): أعداد المستفيدين من المستشفى الجامعي

أما المستفيدون من مستشفى الأطفال (مصطفى حسن الجامعي) فموضحة بالشكل (١٩)



شكل (١٩): أعداد المستفيدين من مستشفى الأطفال

إمكانات المستشفيات

الكهرباء

- زيادة قدرة المولدات الى ٢٣٥٠ ميجا وات (٤ مولدات)
- قدرة المحولات ٢.٥ ميجا وات + تم وضع خطة لزيادة قدرة المستشفيات من المحولات نظرا للتوسعات وزيادة القدرة الاستيعابية يتم طرحها خلال العام المالي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ بقيمة تقديرية ١٠ مليون جنيه

منظومة الإطفاء والحريق

- تطوير منظومة الإطفاء بمستشفى الجراحة عام ٢٠٢٢ بقيمة ٩ مليون جنيه مصري.
- تفعيل عمل دور قسم السلامة والصحة المهنية وعمل دورات تدريبية لتدريب العاملين في الدفاع المدني وفقا للنسب المقررة (٢٥٪)

مجال شبكة الغازات

- إضافة خزان اكسجين ٥٠٠٠ لتر بمستشفى الجراحة لتصبح القدرة الاستيعابية الى ١٠٠٠٠ لتر
- اضافة خزان اكسجين ٣٠٠٠ لتر بمستشفى الباطنة لتصبح القدرة الاستيعابية الى ٨٠٠٠ لتر
- تم تجهيز مستشفى مصطفى حسن الجامعي لطب وجراحات الأطفال بمولد أكسجين على أحدث مستوى بقيمة ٥.٥ مليون جنيه مصري بالتعاون مع المجلس الأعلى للمستشفيات الجامعية للقضاء على مشكلة ملء خزانات الأكسجين التي حدثت خلال جائحة كورونا.
- رفع كفاءة منظومة الاكسجين والهواء والشفط بالعمليات الكبرى والطوارئ والرعاية الجراحية ورعاية الباطنة والأقسام الداخلية وزيادة عدد المخارج ووحدات الخاصة بها بتكلفة ٣ مليون جنيه.

منظومة النداء الألى والشبكات

تجهيز المستشفيات بأجهزة المراقبة وأجهزة النداء الألى وشبكة الانترنت

التجهيزات الطبية

نظرا لزيادة القدرة الاستيعابية الخاصة بالمستشفيات ورفع كفاءة الأقسام الطبية وإدخال التخصصات الجراحية الدقيقة تم

- تجهيز العمليات والرعاية بنظام التكييف المركزي والهيبا فلتر قدرة ٧٠ طن ووحدات مناولة الهواء النقي وأيضا نظام الضغط السالب والموجب بتكلفة ١٠ مليون جنيه.

- افتتاح وحدة التعقيم المركزي والتي تم تمويلها بالمشاركة مع هيئة التعاون الدولي اليابانية (JICA) بقيمة اجمالية ١٢ مليون جنيه عام ٢٠٢٢ بمستشفى الجراحة.
- تجهيز الرعاية الجراحية المفتتحة حديثا عام ٢٠٢٢ والعمليات الكبرى والطوارئ بأحدث الأجهزة الطبية من مونيتورات وأجهزة تنفس صناعي وأجهزة تخدير وأجهزة سي ارم ومناظير جراحية وميكروسكوبيات بتكلفة بلغت ٥٠ مليون جنيه مصري والتعاقد على أجهزة بقيمة ٦٠ مليون جنيه موازنة عام ٢٠٢١ /٢٠٢٢.
- تجهيز مستشفى مصطفى حسن لجراحات الأطفال بجهاز اشعة مقطعية بقيمة ٣.٥ مليون جنيه مصري.
- تطوير قسم القسطرة القلبية بجهاز اخر بقيمة ١٠.٤٠٠٠٠٠ جنيه مصري ٢٠٢٠ لزيادة الحالات وجارى التعاقد على جهاز قسطرة قلبية جديد بمستشفى القلب وجراحات القلب والصدر.
- افتتاح وحدة الاشعة التداخلية عام ٢٠٢١ بتكلفة ٣.٥ مليون جنيه مصري واضافة جهاز اشعة سينية نظرا لزيادة عدد الحالات بمستشفى الجراحة بتكلفة ١.٥ مليون جنيه مصري.
- تجهيز مستشفى الباطنة الجامعي بجهاز رنين مغناطيسي وجهاز اشعة مقطعية بقيمة ١٨ مليون جنيه مصري
- رفع كفاءة المعامل وبنك الدم بالمستشفيات الجامعية واضافة جهاز سنتر فيوج واضافة أحدث الأجهزة الخاصة بالتحاليل الطبية (أجهزة غازات الدم – الكيمياء)
- وتجهيز المستشفيات الجامعية بعدد (٦) جهاز سونار بقيمة ٤.٥ مليون جنيه مصري.

الأقسام الطبية

- إدخال التخصصات الجراحية الدقيقة مثل جراحة المخ والاعصاب، وجراحة القلب والصدر (تم انشاء رعاية خاصة بجراحة القلب والصدر بسعة ٦ سراير)، وقد وتم إدخال جراحة مناظير العظام والمفاصل وجراحات الأطفال الدقيقة
- إنشاء وحدة جراحة الأورام بمستشفى الجراحة بسعة ١٢ سرير
- زيادة عدد غرف العمليات من ٥ غرف عمليات لتصل الى ١٦ غرفة عمليات لعام ٢٠٢٢ بواقع ١٢ غرفة عملية كبرى وعدد ٢ غرفة عمليات صغرى بمستشفى الجراحة وعدد ٣ غرفة عمليات بمستشفى مصطفى حسن لجراحات الأطفال وعدد ١ غرفة عمليات لمناظير الجهاز الهضمي
- عدد اسرة الرعايات الجراحية من ١٨ سرير بمستشفى الجراحة الى ٥٨ سرير (٤٠ سرير للرعاية الجراحية + ١٨ سرير لرعاية القلب) ومستشفى الباطنة بها (٤٨) سرير رعاية مركزة ومستشفى مصطفى حسن بها (٣٤) سرير رعاية (١٢مركزة + ١٢متوسطة + ١٠جراحية) للأطفال.
- افتتاح وحدة علاج الإدمان بمستشفى الباطنة ٢٠٢١.
- افتتاح وحدة تفتيت الحصوات بمستشفى الجراحة بقسم العمليات الكبرى بقيمة ٥.٧٠٠٠٠٠ مليون جنيه مصري.
- انشاء وحدة التخاطب للأطفال ذوي الاختلافات الخاصة بمستشفى مصطفى حسن لجراحات الأطفال
- وأثناء جائحة كرونا كانت المستشفيات الجامعية من أوائل المستشفيات التي استقبلت حالات الكرونا لخدمة مرضى محافظة الفيوم وتم عزل ما يقرب من ٢١٠٠ مريض واستقبال ما يزيد عن ٤٠٠٠٠ ألف مريض مشتبه اصابته بوحدة الفرز وتشجيع التبرعات لإضافة بعض الأجهزة والمستلزمات الخاصة بقيمة ٣ مليون جنيه مصري
- وحدة الكلي الصناعي: يوجد٢٦ ماكينة غسيل كلى مختلفة الانواع حيث يتم عمل جلسة غسيل كلوي ل ٣٥ حاله يوميا وتم فتح وتشغيل عدد (٣) ماكينة غسيل عالي الكفاءة.
- وتستقبل صيدلية نفقة الدولة بمستشفى الباطنة والتي تستقبل نحو ٧٠٠٠ مريض سنويًا

- تم وضع حجر الأساس لمركز جراحة الأورام بمستشفيات جامعة الفيوم بتكلفة ١٦٠ مليون جنيه مصري وذلك لخدمة مرضى أهالي محافظة الفيوم بجهاز معجل خطى وجهاز اشعة مقطعية (PET CT) والتعاقد مستقبلا على جهاز معجل خطى اخر.
- قامت المستشفيات الجامعية بعمل قوافل طبية داخل محافظة الفيوم في أكثر من قرية بعدد (١٧) قافلة طبية.
- العمل ضمن مبادرة الكشف المبكر لأمراض الثدي
- العمل على القضاء على قوائم الانتظار ضمن المبادرة الرئاسية للقضاء وقامت المستشفيات الجامعية بعمل أكثر من (٥١٣٦) عملية جراحية خلال عامين

التعليم المستمر والتدريب

- تقوم المستشفيات الجامعية بتدريب الأطباء الامتياز وطلبة الامتياز من كليات ومعاهد التمريض
- بأجراء العديد من الدورات التدريبية وورش العمل لأعضاء هيئة التمريض داخل المستشفيات الجامعية في مجال تخصصاتهم الدقيقة وكذلك الجودة في المنشأة الصحية ومكافحة العدوى ويتضمن ذلك التدريب داخل مواقع العمل تحت اشراف فريق مدرب من الأطباء وأعضاء هيئة التمريض الحاصلين على الدورات المؤهلة لذلك.
- التدريب داخل المستشفيات الجامعية بالتعاون مع هيئة التعاون الدولي اليابانية (JICA) في مجال مكافحة العدوى لدول الشرق الأوسط وفي مجال إدارة المستشفيات للأخوة الافارقة
- اجراء دورات تدريبية وورش عمل للسادة الأطباء الامتياز وأعضاء هيئة التمريض بمعمل المهارات بكلية الطب

سياسات المستشفى فى مجال الجودة

- البدء في تطبيق برامج وسياسات الجودة والسعي للحصول على الاعتماد المحلي.
- سياسات المستشفيات لتطبيق سياسات الدواء الامن داخل المستشفى وتشمل:
- سياسة التعامل مع الادوية عالية الخطورة
- سياسة التعامل مع الادوية عالية التركيز
- سياسة التعامل مع الادوية المتشابه في الشكل والنطق
- سياسة المضادات الحيوية
- تفعيل دور الصيدلي الاكلينيكي داخل المستشفيات الجامعية

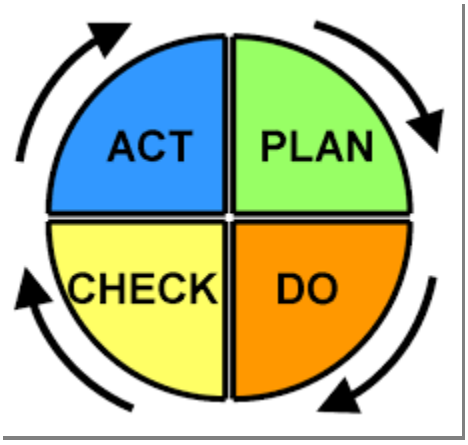
السمات التنافسية للكلية

- حداثة البنية التحتية للكلية والموقع الجغرافى المميز
- وجود قيادات جامعية من الكلية ودعم عملية التطوير المستمر
- نسبة أعضاء هيئة التدريس الى الطلاب ١: ٥.٦ وهي نسبة أقل من المعدلات المعمول بها.
- حصول أعضاء هيئة التدريس على عدد من الجوائز العلمية التقديريةعلى مستوى الجامعة ووشهادات التقدير والذى ساهم فى تقلد الكلية مركزمتقدمًا من حيث عدد الأبحاث المنشورة سنويًا والحاصلة على جائزة الجامعة للنشر العلمى
- مشاركةعدد من أعضاء هيئة التدريس فى مجالس إدارات النقابات الفرعية للأطباء، نقابة الأطباء
- مشاركة بعض أعضاء هيئة التدريس في عدد من اللجان الوطنية للأمراض مثل المجلس العلمي للأمراض الصدرية والهيئة المصرية للتدريب الإلزامي للأطباء.
- وجود براءة اختراع لأعضاء هيئة التدريس
- الحصول على عدد من الجوائز العلمية
- عدد وجود من الطلاب له أبحاث منشورة في مجلات دلية ذات معامل تاثير
- وجود الجمعية العلمية لطلاب طب الفيوم FMSAوجود موقع للكلية يمكن استخدامه كمصدر للتعلم
- حصول الطلاب على المراكز الأولى فى الأنشطة الثقافية والاجتماعية والفنية على مستوى الجامعة
- حصول عدد من الطلاب على المركز الأول فى مسابقة الطالب المثالى على مستوى الجامعة
- إنشاء معمل المهارات خدمة المجتمع والبيئة
- تنظيم القوافل الى عدة قرى ومراكز فى المحافظة فى كافة التخصصات الطبية
- عقد العديد من الندوات وحملات التبرع بالدم
- وجود قناة لليوتيوب لكلية الطب–جامعة الفيوم تقدم خدمات توعوية
- إنشاء بعض الوحدات بالمستشفى الجامعى مثل وحدة قسطرة القلب وحدة تفتيت الحصوة و وحدة تشخيص أبحاث أمراض الدم الوراثية
- عدد ثلاثة مستشفيات تخصصية وهى مستشفى الباطنة والجراحة والأطفال
- عدد ثلاثة مستشفيات تحت الإنشاء وهى مستشفى الكبد ، مستشفى القلب والصدر، ومستشفى الأورام

منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

من أهم مخرجات التخطيط الاستراتيجي التوصل إلى استراتيجية الكلية وتوجهاتها المستقبلية، واتخاذ القرارات الضرورية نحو توجيه الموارد المادية والبشرية المتاحة لتحقيق هذه الاستراتيجية. وهناك منهجيات عديدة تستخدم للتخطيط الاستراتيجي، ومنهما **Deming's** وهى منهجية للتحسين المستمر للعمليات وفق أربع خطوات متبعة:

- خطط : (Plan) الهدف الرئيسى فى هذه المرحلة هو تحديد الأهداف و العمليات الضرورية لتحقيق المخرج المرجو
- نفذ : (Do) يتم في هذه المرحلة تنفيذ ما تم تخطيطه.
- قيم وافحص : (Check) ويتم فى هذه المرحلة تقييم و دراسة النتائج ومقارنتها بالأهداف و المواصفات.
- حسن (Act) : ويتم فيها إجراء التعديلات بناء على نتائج التقييم ويلى ذلك العودة إلى المرحلة الأولى لتعديل التخطيط و من ثم تستمر الحلقة



وقد قامت الكلية باتباع هذة المنهجية نظرًا لأن الجامعة قد تبنت تلك المنهجية كما أن أعضـــاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية قد تم تدريبهم على تلك المنهجية.

١. **مرتكزات إعداد الخطة**

ترتكز الخطة الاستراتيجية على ما يلي:

- خطة الجامعة الاستراتيجية (٢٠١٦-٢٠١٢١).
- إستراتيجية مصر للتنمية المستدامة "رؤية مصر ٢٠٣٠.
- خطة تنمية محافظة الفيوم
- تقرير مسودة الخطة الاستراتيجية السابقة للكلية.
- معايير إعتماد الجامعات المصرية والذي صدر من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد الإصدار الثانى ٢٠١٧.
- اللوائح والقوانين الحاكمة للعمل في الكلية.

٢. **المستفيدون**

- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإدارى بالكلية
- الطلاب والخريجون

- محافظة الفيوم
- وزارة الصحة
- نقابة الأطباء
- المجتمع المدني
- الهيئات والمؤسسات المختلفة بالمجتمع

٣. **المنافسون**

- على المستوى المحلي: كليات الطب في الجامعات الحكومية والأهلية والخاصة المعتمدة من الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد
- على المستوى الإقليمي: كليات الطب في الجامعات العربية
- على المستوى الدولى: كليات الطب في الجامعات المتميزة

أولًا: آلية إعداد الخطة

قامت الكلية باتباه آلية معينة لأعداد الخطة والتي انقسمت إلى عدة مراحل هي: مرحلة التمهيد، مرحلة إجراء التحليل الرباعي، مرحلة صياغة الرؤية والرسالة الأهداف الإستراتيجية، و مرحلة إعداد الخطة التنفيذية

مرحلة التمهيد لإعداد الخطة

وقد تضمن ذلك:

١. تشكيل فريق عمل لإعداد الخطة الاستراتيجية مقسمة إلى فريق الإدارة، وفريق التنفيذ، وفريق المراجعة.
٢. التمهيد لإعداد الخطة الاستراتيجية من خلال نشر الوعي بماهية التخطيط الاستراتيجي وكيفية إعداد خطة استراتيجية.
٣. وضع خطة عمل لأعضاء الفريق ذات إطار زمني وتوزيع المهام
٤. مراجعة مسودة الخطة الاستراتيجية القديمة ومراجعة التقارير الخاصة بها وتقارير الدعم الفنى.
٥. اختيار المنهجية الملائمة وتحديد أدوات جمع البيانات
٦. إعداد أدوات جمع البيانات المختلفة.

مرحلة إجراء التحليل الرباعي

والتي تضمنت الخطوات التالية:

١. إعداد الأستقصاءات وتصميمها على شكل Google Forms
٢. توزيع الاستقصاءات على الفئات المستهدفة داخليًا وخارجيًا.
٣. عقد حلقة نقاشية لتحديد الفرص والتهديدات
٤. تحليل الأدوات المختلفة باستخدام برنامج SPSS، وإعداد تقرير بالتحليل الرباعي على الكلية.
٥. عرض ومناقشة نتائج التحليل الرباعي على مختلف الفئات المستهدفة.
٦. تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات والوزن النسبي لكل عنصر
٧. تحديد استراتيجية المؤسسة

مرحلة صياغة الرؤية والرسالة الأهداف الإستراتيجية

والتي اشتملت على ما يلي:

إعداد الرؤية والرسالة في ضوء نتائج تحليل الأدوات المختلفة واستراتيجية الكلية

١. صياغة الغايات والسياسات والأهداف الاستراتيجية.
٢. عرض الرؤية والرسالة والغايات والسياسات والأهداف الاستراتيجية
٣. الصياغة النهائية للرؤية والرسالة والغايات والسياسات والأهداف الاستراتيجية
٤. وضع القيم الحاكمة للمؤسسة.

مرحلة إعداد الخطة التنفيذية

١. إعداد الخطة التنفيذية لاستراتيجية الكلية.
٢. إعداد أدوات متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية

ثانيا: التحليل البيئي

للتعرف على البيئة التي تعمل من خلالها المؤسسة، فإنه توجد العديد من الأساليب المتبعة في التخطيط الاستراتيجي مثل تحليل **SWOT**، والتي تم الاستناد عليه في إعداد تلك الخطة الاستراتيجية والذي يحلل العوامل الداخلية والخارجية بالنسبة للكلية ويشتمل على ما يلي:

١. **نقاط القوة الداخلية Strengths (S)**: والتي تشتمل على كل ما يتعلق بالكلية (قوى بشرية، وأجهزة، ومعدات، وأماكن، وعلاقات، والعلاقة مع المستفيدين، ...إلخ)، وتعتبر من مميزات أو نواحي القوى بالمنظمة.
٢. **نقاط الضعف الداخلية Weaknesses (W)**: والتي تشتمل على كل ما يتعلق بالمنظمة، ويعتبر من النقاط التي تحتاج إلى تحسين.
٣. **الفرص المتاحة Opportunities (O)**: وتشمل كل ما يشكل فرصة متاحة تساعد المنظمة على تحقيق أهدافها الاستراتيجية مثل: اهتمام المجتمع بنوعية الخدمات التي تقدمها الكلية، وسياسات الدولة في دعم منظومة التعليم، ....إلخ.
٤. **التهديدات Threats (T)**: وتشمل كل ما يشكل تهديداً خارجيًا يعيق الكلية عن تحقيق أهدافها الاستراتيجية، مثل الجهات الأخرى المشاركة، والسياسات الدولية، وظهور بعض المنافسين الجدد، .....إلخ.

ثالثاً: تحديد البيانات المطلوبة

يبني التحليل الرباعي على تحليل للعوامل داخل المؤسسة Internal Factors (القوة والضعف) والعوامل المحيطة بالمؤسسة External Factors (الفرص والتهديدات). وتتمثل العوامل الداخلية في مؤسسات التعليم العالي في العناصر السبعة (7'S) التالية:

١. **الهيكل Structure**	٢. **الأفراد Staff**
٣. **الموارد Sources**	٤. **المهارات Skills**
٥. **نمط الادارة Style**	٦. **الأنظمة والاجراءات Systems and Procedures**
٧. **القيم المشتركة Shared Values**	

أما العوامل الخارجية في مؤسسات التعليم العالي فتتمثل في مجموعتين:

١. **البيئة الكبري**: والمتمثلة في العوامل الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية والقانونية والديموجرافية في البيئة الخارجية للمؤسسة.
٢. **بيئة صناعة التعليم العالي**: والمتمثلة في الحجم والتوزيع الجغرافي والهيكل والتكلفة والنمو لمؤسسات وصناعة التعليم العالي في مصر.

وقد تم الاعتماد في تصميم أدوات جمع بيانات التحليل الرباعي لعوامل البيئة الداخلية والخارجية على معايير الاعتماد التي أقرتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في مصر National Authority for Quality Assurance and Accreditation of Education (NAQAAE)، والذي صدر في يوليو ٢٠١٥. وتشمل تلك المعايير ما يلي:

١. التخطيط الاستراتيجي	٢. القيادة والحوكمة
٣. إدارة الجودة والتطوير	٤. أعضاء هيئة التدريس
٥. الجهاز الإداري	٦. الموارد المالية والمادية
٧.المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	٨. التدريس والتعلم
٩.الطلاب والخريجون	١٠.الدراسات العليا
١١.البحث العلمي	١٢.خدمة المجتمع وتنمية البيئة

رابعًا: مصادر جمع البيانات

لجمع البيانات اللازمة لإعداد الخطة الاستراتيجية للكلية، تم الاعتماد على مصادر مختلفة لجمع البيانات من أجل تحليل الوضع القائم للكلية، وقد انقسمت البيانات من حيث نوعها إلى: بيانات ثانوية وبيانات أولية

البيانات الثانوية Secondary Data

وهي تلك البيانات التي جُمعت لأغراض قد تكون مختلفة عن أغراض الخطة الاستراتيجية، وهي خليط من البيانات المنشورة وغير المنشورة والمرتبطة بالعناصر التالية: (أعداد الطلاب بمرحلة خلال الخمس سنوات الأخيرة، وأعداد الطلاب الملتحقين ببرامج الدراسات العليا خلال الخمس سنوات الأخيرة، وعدد أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية وتوزيعاتهم على الأقسام العلمية والإدارية المختلفة، واعداد الطلاب الوافدين بالكلية في مرحلتي البكالوريوس و الدراسات العليا.

كما تتضمن البيانات الثانوية التقارير المختلفة للأقسام العلمية، والوكالات، والوحدات المختلفة بالكلية، والمجالس الرسمية للكلية والأقسام العلمية، واللجان المنبثقة، وتقارير الأنشطة الطلابية الصادرة عن رعاية الشباب، والخطة البحثية للأقسام العلمية، والنشاط العلمي والبحثي والمجتمعي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية، والخدمات التي قدمتها الكلية في مجال خدمة المجتمع، وبروتوكولات التعاون، والموقع الالكتروني بالكلية. وأيضًا تقارير مسودة الخطة الاستراتيجية للكلية ٢٠١٧/٢٠٢١، وتقرير المراجعة الداخلية في الكلية، وتقارير الدعم الفنى المقدمة من مركز ضمان الجودة والتخطيط الاستراتيجى.

كما تم أيضًا تحليل رؤية مصر ٢٠٣٠، والخطة الاستراتيجية للتعليم العالي في مصر، والخطة الاستراتيجية للجامعة، وأيضًا التقارير الصادرة عن وزارة التعليم العالي لتطوير منظومة التعليم العالي في مصر.

البيانات الأولية Primary Data

قام فريق إعداد الخطة الاستراتيجية بإعداد أدوات لجمع البيانات الأولية والتي استهدفت جمع البيانات من مختلف المستفيدين، بالإضافة إلى تحديد إمكانات الكلية في الوضع الحالي، وقد تم جمع البيانات الأولية عن طريق.

الاستقصاء Questionnaire

حيث تم إعداد وتصميم عدد (٨) استمارات لاستطلاع رأي القيادات، وأعضاء هيئة التدريس، وأعضاء الهيئة المعاونة، والجهاز الإداري، والطلاب ببرامج البكالوريوس والدراسات العليا، والخريجين، وأصحاب العمل للوصول إلى نتائج تساعد فى معرفة نقاط القوة والضعف في أداء الكلية، وقد تم إعداد كافة الاستقصاءات على جوجل فورم وتم توزيعها على الفئات المستهدفة. ويوضح الجدول (٥) حجم العينة المأخوذة من كل فئة ونسبة التمثيل والاستجابة. وقد تم احتساب العينة المأخوذة وفقًا لطريقة ستيفن

ثامبسون $n=\frac{N\times p(1-p)}{\left[\left[N-1\times\left(d^2\div z^2\right)\right]+p(1-p)\right]}$ حيث تمثل **N** حجم المجتمع، و**Z** الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦،

جدول (٥): حجم العينات ونسب التمثيل والاستجابة للفئات المستهدفة من استطلاعات الرأي

م	الفئات	حجم المجتمع	حجم العينة	عدد الاستمارات الصالحة
١.	القيادات[١]	–	٤٣	٤٣
٢.	أعضاء هيئة التدريس[٢]	٣٦٣	٢١٥	٢١٥
٣.	أعضاء الهيئة المعاونة[٣]	٢٣٤	١٠٠	١٠٠
٤.	أعضاء الجهاز الاداري[٣]	١٤٦	٨٠	٨٠
٥.	الطلاب[٤]	٢٠٤٥	٧٣٠	٧٣٠
٦.	طلاب الدراسات العليا[٥]		١٧٢	١٧٢
٧.	الخريجون[٦]		١١٨	١١٨
٨.	أصحاب العمل[٧]		٢٠	٢٠

[١] يمثل القيادات عميد الكلية، والوكلاء، ورؤساء الأقسام العلمية، ومديري الوحدات

[٢] يمثل عدد أعضاء هيئة التدريس على قوة العمل للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢

[٢] يمثل عدد أعضاء الهيئة المعاونة الموجودين على قوة العمل للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢

[٣] يمثل عدد الإدارين الدائمين والمؤقتين الموجودين على قوة العمل للعام الدراسي ٢٠٢١/٢٠٢٢

[٤] يمثل عدد الطلاب ببرنامج البكالوريوس ٢٠٢١/٢٠٢٢.

[٥] يمثل عدد الطلاب ببرامج الدراسات العليا ٢٠٢١/٢٠٢٢.

[٥] يمثل عدد الخريجين من الكلية.

[٦] يمثل ممثلين من وزارة الصحة ونقابة الأطباء.

الملاحظة Observation

وقد تم الاعتماد على الملاحظة من خلال أداة **NORMS** لجمع بيانات عن القاعات والمدرجات الدراسية والمعامل وباقي مرافق الكلية.

ورش عمل

تم إجراء ورش عمل مع مختلف المستفيدين وذلك كما يلي:

أ. ورشة عمل مع القيادات السابقة والحالية لمناقشة نتائج التحليل الرباعي وتحديد نقاط القوة والضعف، والفرص والتهديدات، وقد تم استخدام أداه للاستقرار على أهم خمس نقاط للقوة، وخمس نقاط للضعف، وخمس فرص للكلية، وخمس تهديدات، مع تحديد ترتيب تلك النقاط وقدرة الكلية الاستفادة على منها أو التعامل معها.

ب. ورش عمل مختلفة لوضع الرؤية والرسالة من داخل الكلية أو من خارجها.

تحليل البيانات

بعد الانتهاء من جمع البيانات المطلوبة من مصادرها المختلفة، قام فريق إعداد الخطة الاستراتيجية بتجهيز البيانات للتحليل من خلال الخطوات التالية:

مراجعة البيانات

حيث تم مراجعة استمارات جوجل فورم واستكمال تجميع كافة الاستمارات المطلوبة وتنزيل ملف الاكسيل

تكويد البيانات

هى مرحلة تجهيز البيانات (الترميز أو التكويد) ثم إدخالها على برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS لتحليل البيانات اعتمادًا على بعض المقاييس والأساليب الإحصائية. وقد تم تكويد البيانات احصائيا كما يلي: ١= غير موافق، ٢= موافق، ٣= محايد، ٤= موافق، ٥= موافق بشدة.

التحليل الإحصائي

وقد تم حساب الاحصاءات الوصفية Descriptive statistics لوصف معايير ومؤشرات الاستبيان وتشمل هذه الاحصاءات:

- التكرار Frequencies لتوضيح نسب الموافقة من عدمها على مؤشرات الاستبيان.
- الوسط الحسابي Mean لتحديد اتجاه موافقة المبحوثين من عدمها على كل مؤشر من مؤشرات الاستبيان.
- ترتيب كل مؤشر فى كل معيار حسب الوسط الحسابى لتحديد نقاط القوة والضعف
- الوسط الحسابي العام Grand mean لتحديد الرأي العام للمبحوثين في كل مجموعة مؤشرات تتعلق بمعيار واحد فى الاستبيان

سادسا: تقييم المخاطر risk assessment

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لإتخاذ الخطوات االلازمة للتعامل مع تلك المخاطر ، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي:

- محدودية تفعيل نظام اختيار القيادات فى الكلية
- محدودية إدماج جميع العاملين في جهود التحسين والتطوير التي تسعى الكلية إلى تحقيقها
- محدودية البرامج التدريبية المقدمة للقيادات ونظام الآليات والمتابعة
- انخفاض كفاءة ميكنة الإجراءات والمعلومات داخل الكلية
- عدم كفاية الموارد اللازمة للتنفيذ

SWOT
Analysis
الرباعي
التحليل
Strategic Planning
Helpful
Harmful
Strengths
Weaknesses
Opportunities
Threats

التحليل الرباعي

تم إعداد التحليل الرباعي بناءً على تحليل كل الأدوات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي للعلوم الاجتماعية SPSS.22 والتي نتج عنها تحديد نقاط القوة والضعف.

أولًا: البيئة الداخلية.

أظهر تحليل البيانات أن أهم نقاط القوة والضعف بالكلية هي الموضحة بالجدول (٦)

جدول (٦): نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية لكلية الطب- جامعة الفيوم

	نقاط القوة		نقاط الضعف
١.	للكلية رؤية ورسالة معلنة.	١.	ضعف اشراك بعض الأطراف المعنية في صياغة رؤية ورسالة الكلية
٢.	تم نشر الرؤية والرسالة والأهداف الاستراتيجية من خلال الوسائل المختلفة داخل وخارج الكلية (الموقع الالكتروني، وشاشات عرض بالكلية، ومطبوعات الكلية، وسائل أخرى).	٢.	ضعف إتخاذ الإجراءات التصحيحية بناءاً على تقارير قياس الأراء بالمجالس الحاكمة
٣.	تعامل القيادات الأكاديمية للكلية مع مشاكل الطلاب بشكل فعال	٣.	ضعف مساهمة وحدة ضمان الجودة في في ترسيخ أهمية الجودة لدى بعض المستفيدين داخل الكلية وخارجها.
٤.	قيم وأخلاقيات الكلية مفعلة.	٤.	ضعف التجهيزات المعملية الملائمة لدعم اكتساب المهارات من الدروس العملية
٥.	للكلية هيكل تنظيمي معلن بطرق متنوعة	٥.	ضعف المعلومات المقدمة عن الكلية على الموقع باللغة الانجليزية وعدم تحديثه بصفة مستمرة
٦.	تتلائم تخصصات أعضاء هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها	٦.	ضعف الخدمات الالكترونية المقدمه للطلاب (التسجيل، الالتحاق بالمدن الجامعية، إدخال بياناتي الشخصية، ....إلخ)
٧.	فاعلية مشاركة الهيئة المعاونة في الدعم الأكاديمي للطلاب لاستيعاب المادة العلمية	٧.	عدم إتخاذ إجراءات للتحسين بناء على نتائج آراء الطلاب
٨.	التزام أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمواعيد المحاضرات والدروس العملية.	٨.	عدم وضوح آلية التظلمات من نتائج الامتحانات
٩.	يلتزم أعضاء هيئة التدريس بمهام المرشد الأكاديمي مما ينعكس على العملية التعليمية	٩.	قلة التجهيزات للأماكن المناسبة لممارسة الأنشطة الطلابية (صالات ألعاب رياضية، أماكن للتدريب، مسرح، أماكن للقراءة الحرة، وغيرها).
١٠.	يتعامل الإداريون مع الطلاب بطريقة لائقة	١٠.	عدم توافر دليل للدراسات العليا

١١.	يلتزم الاداريون بإنجاز المطلوب في الوقت المحدد	١١.	لا يتوافر بالكلية برامج تعليمية جديدة وغير تقليدية تم تصميمها لتعبر عن الاحتياجات الفعلية لسوق العمل مثل قسم التعليم الطبي
١٢.	تتوافر بالكلية الحاسب الآلي، وخدمة الإيميل الشخصي للطلاب	١٢.	ضعف تدريب الطلاب بالكلية على التعامل مع بعض الأزمات مثل الحرائق، انهيار المباني، وغيرها
١٣.	المدرجات مجهزة بتكنولوجيا التعليم الحديثة (أجهزة عرض الشرائح الفيلمية)	١٣.	عدم اشتراك الكلية في قواعد بيانات عالمية لخدمة البحث العلمي
١٤.	مكتبة الكلية مزودة بالمراجع اللازمة للعملية التعليمية	١٤.	عدم صيانة المعامل البحثية بصورة دورية بالكلية
١٥.	يستخدم أعضاء هيئة التدريس وسائل تقييم مختلفة (امتحانات شفوية، عملية، تحريرية، وغيرها) للتحقق من مدى تحقيقي لأهداف المقرر	١٥.	عدم وجود بروتوكولات تعاون مع جامعات طبيه عالميه
١٦.	تتسم وسائل تقييم الطلاب بالعدالة والشفافية وعدم التحيز	١٦.	سفر او اخذ اجازات العديد من أعضاء هيئة التدريس لزيادة دخولهم المادية (مش نقطة ضعف طالما ان هناك عدد كافي)
١٧.	حصول بعض الطلاب بالكلية على جوائز من خلال الأنشطة الطلابية على مستوى الكلية/ الجامعات المصرية/ الجامعات العربية/ الجامعات أو المنظمات الدولية.	١٧.	لا تتوفر بالكلية قواعد بيانات عالمية لخدمة البحث العلمي
١٨.	تتوافر أساليب متعددة لتشجيع الطلاب بالكلية على المشاركة في الأنشطة الطلابية.	١٨.	لا يتم تطوير وصيانة المعامل البحثية بصورة مستمرة بالكلية
١٩.	تتلاءم المقررات مع المستجدات في عالم الطب بصفة مستدامة	١٩.	طول مدة الدراسة في برامج الدراسات العليا، مقارنة ببرامج بالجامعات المجاورة ما يؤدي لعزوف طلبة الدراسات العليا والتحاقهم ببرامج جامعات اخري
٢٠.	هناك قواعد محددة لقبول تسجيل الطلاب في برامج الدراسات العليا وتم الإعلان عنها	٢٠.	انخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية
٢١.	توافر التدريب المناسب الذي يحاكي الحياة العملية أثناء الدراسة	٢١.	
٢٢.	تنظم الكلية قوافل طبية، وقوافل للتوعية في مجالات الصحة وتنمية البيئة لمختلف أنحاء المحافظة		

٢٣.	تحفيز الكلية مشـــاركة الطلاب في مختلف الأنشطة المجتمعية		
٢٤.	هناك خطة بحثية للكلية مفعلة ومعلنة		
٢٥.	بحوث علمية مشـتركة لأعضـاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مع مؤسسات علمية دولية		
٢٦.	تسـتخدم أنشـطة البحث العلمي في الكلية في معالجة مشكلات المجتمع وأغراض التنمية		
٢٧.	مشـــاركة اقســـام الكلية في المؤتمرات المحلية والدولية		
٢٨.	تتعامل قيادة الكلية بفعالية مع مشاكل الطلاب		
٢٩.	يتبع الكلية عدد من المســـتشـــفيات التي يتم تدريب الطلاب بها.		

تم عقد ورشة عمل مع القيادات الحالية والسابقة وفريق إعداد الخطة الاستراتيجية، وتم إجراء عصف ذهني لتحديد أهم نقاط القوة والضعف التي تحتاج إلى استراتيجيات وخطط وبرامج لتعزيزها أو مواجهتها من أجل تحقيق رسالة الكلية، وأيضًا تحديد نسبة مساهمة تلك النقاط في تقدم الكلية (نقاط القوة)، أو التي تؤثر سلبًا في أداء الكلية (نقاط الضعف). وقد كانت نتائج تلك الورشة كما يلي في جدول (٧):

جدول (٧): العوامل الاستراتيجية للكلية للبيئة الداخلية

نقاط القوة	نقاط الضعف
يتبع الكلية عدد من المستشفيات التخصصية التي تساهم في تدريب الطلاب	مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لعمليات التقويم
تتلائم التخصـــصـــات العلمية لأعضـــاء هيئة التدريس مع الأعباء التدريسية والمقررات التى يقومون بتدريسها	محدودية استخدام المنصات العلمية الداعمة للتعلم عن بعد
حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس وخريجى الكلية على عدة جوائز علمية ومراكز فى النشر العلمى	ضعف الإجراءات المتخذة لمتابعة الشكاوى والمقترحات
تقديم الخدمات المجتمعية من خلال القوافل الطبية لمختلف أنحاء المحافظة	عدم وجود بروتوكول تعاون مع احدى الجامعات الطبيه العالميه
هناك قواعد معلنة ومحددة لقبول تسـجيل الطلاب في برامج الدراسات العليا	عدم وجود صيانة دورية للمعامل البحثية بالكلية
مشاركة اقسام الكلية في المؤتمرات المحلية والدولية	انخفاض أعداد الطلاب الوافدين للكلية
للكلية هيكل تنظيمي مفعل معلن	محدودية نشر الملكية الفكرية داخل الكلية
مشاركة وتشجيع وتبني القيادة الأكاديمية والإدارية لمفاهيم الجودة والتطوير المستمر للعملية التعليمية	عدم وجود خطة استراتيجية الخمس سنوات السابقة أو تقارير سابقة

وجود وحدة لضمان الجودة تعمل على تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم ورفع الأداء المؤسسي	عدم كفاية الموارد المتاحة للبحث العلمى
	عدم كفاية المعامل والمدرجات لأعداد الطلبة المقبولين
	عدم وجود آلية محددة لربط الخريجين بالكلية

إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية

تم إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية عن طريق حساب الأوزان لكل عامل استراتيجي باتباع الخطوات التالية:

١. تحديد الوزن النسبي لكل عامل استراتيجي من عوامل البيئة الداخلية، وذلك في ضوء التأثير المحتمل للعامل على الموقف الاستراتيجي للكلية اعتماداً على المتوسط الاحصائي لدرجات هذا العامل الناتجة من أدوات الدراسة، مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية = ٠,٥ لنقاط القوة، ولنقاط الضعف = ٠,٥ بحيث يكون مجموع الوزن النسبي = ١

٢. ترتيب العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية ترتيبًا تنازليًا حسب أهميتها للكلية بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.

٣. إعطاء درجة لنقاط القوة ونقاط الضعف حسب التمييز على معيار (٤-١)، ففي حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠٪-١٠٠٪ تم إعطاء الدرجة (٤)، وفي حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥٪-٨٩٪ تم إعطاء الدرجة (٣). وفي حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٩٠٪-١٠٠٪ وتؤدي إلى تطور المؤسسة تم إعطاء الدرجة (٢)، وفي حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥٪-٨٩٪ وتؤدي إلى تطور الكلية تم إعطاء الدرجة (١).

٤. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة وكل نقطة من نقاط الضعف عن طريق ضرب الوزن النسبي في الدرجة

٥. جمع الأوزان المرجحة لكل من العوامل الاستراتيجية الداخلية للوصول إلى الأداء الكلي للكلية. ويوضح جدول (٨) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية.

جدول (٨): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية

م		الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
	مجالات القوة			
١.	يتبع الكلية عدد من المستشفيات التخصصية التي تساهم في تدريب الطلاب	٠,١٥	٤	٠,٦
٢.	تقديم الخدمات المجتمعية من خلال القوافل الطبية لمختلف أنحاء المحافظة	٠,١٢	٤	٠,٤٨
٣.	مشاركة اقسام الكلية في المؤتمرات المحلية والدولية	٠,١	٤	٠,٤
٤.	مشاركة وتشجيع وتبني القيادة الأكاديمية والإدارية لمفاهيم الجودة والتطوير المستمر للعملية التعليمية	٠,٠٨	٤	٠,٣٢
٥.	للكلية هيكل تنظيمي مفعل معلن	٠,٠٥	٣	٠,١٥
	مجالات الضعف			
١.	عدم وجود تقارير متابعة للخطة الإستراتيجية السابقة	٠,١٣	٢	٠,٢٦

٢.	ضعف الإجراءات المتخذة لمتابعة الشكاوى والمقترحات لجميع الأطراف المستفيدة بالكلية	٠,١٢	٢	٠,٢٤
٣.	عدم وجود بروتوكولات تعاون مع جامعات طبيه عالميه	٠,٠٧	١	٠,٠٧
٤.	عدم وجود خطة صيانة للمعامل البحثية بشكل دوري	٠,٠٩	٢	٠,١٨
٥.	محدودية استخدام المنصات العلمية الداعمة للتعلم عن بعد	٠,٠٩	١	٠.٠٩
	إجمالي الوزن المرجح	١		٢,٧٩

يتضح من المصفوفة السابقة يقترب من الرقم ٣ مما يدل على أن الكلية لديها قدرة على منافسة الكليات المناظرة

ثانيًا: البيئة الخارجية

قام الفريق الإداري والتنفيذي لإعداد الخطة الاستراتيجية بجمع البيانات الخاصة بالبيئة الخارجية من مصادر مختلفة مثل دراسة القوانين واللوائح التي صدرت مؤخرًا، واللوائح والتي تحكم الجامعات الخاصة والجامعات الأهلية، والتغيرات العالمية والإقليمية والمحلية، كما تم عقد عصف ذهني مع قيادات الكلية لمناقشة الفرص والتهديدات. وقد أظهر تحليل تلك الأدوات ما يلي

جدول(٩): نقاط الفرص والتهديدات لكلية الطب- جامعة الفيوم

	نقاط الفرص		نقاط التهديد
١.	دخول المستشفيات الجامعية منظومة التأمين الصحي الشامل	١.	اعتماد وزاره الصحه موضوع الزماله كبديل للدكتوراه
	تقلد خريجى الكلية لمناصب فى وزارة الصحة ونقابة الأطباء		اعتماد الكليات المناظرة.
٢.	توجه القيادة السياسية نحو تطوير التعليم ودعم إدارة الجودة الشاملة له.	٢.	ضعف الميزانية الخاصة بالبحث العلمي
٣.	بزوغ نجم الكليات الطبية بعد وباء كورونا وانتشار الوعي بأهمية المجال الطبي.	٣.	انتشار الجامعات الأهلية وتفعيل أحدث نظم الدراسة بها
٤.	اتجاه الدولة نحو التأمين الصحي الشامل وازدياد احتياجها لأعداد أكبر من الأطباء المؤهلين	٤.	عدم وجود قانون لحماية الأطباء والمنشآت الطبية
٥.	انخفاض تكلفة الدراسة الطبية بالجامعات الحكومية.	٥.	جمود بعض القوانين التي تحكم منظومة إدارة الموارد بالجامعات
٦.	سياسة الدولة نحو تطوير التعليم الطبي	٦.	المنافسة القوية للكلية من نظرائها في الجامعات الحكومية وكذلك الخاصة
٧.	احتياج الدول العربية للأطقم الطبية	٧.	زيادة أعداد المقبولين بالكليه بسبب سياسات القبول المركزية بما لا يتماشى مع إمكانيات الكليه
٨.	المبادرات التي تبنتها وزارة التعليم العالي نحو تشجيع اعضاء هيئة التدريس على النشر الدولي	٨.	حصر معايير قبول الطلاب على المجموع فقط دون قياس القدرات
٩.	عزوف الأهالي عن سفر أبنائهم للدراسة بالخارج	٩.	الأجازات الوجوبية وتأثيرها على القوى العاملة

١٠.	تسهيل الدولة لإجراءات تسجيل الطلاب الوافدين		
١١.	التطور في تكنولوجيا المعلومات ودورها في إدخال طرق حديثة للتعليم		
١٢.	التشجيع والدعم من جهات مختلفة بالمحافظة والدوله لرفع مكانة الكلية		
١٣.	وجود مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس لتطوير الأداء وحتمية الحصول على دورات تدريبية للترقى		

تم عقد ورشة عمل مع القيادات الحالية والسابقة وفريق إعداد الخطة الاستراتيجية، وتم إجراء عصف ذهني لتحديد أهم خمس نقاط للفرص والتهديدات التي تحتاج إلى استراتيجيات وخطط وبرامج لتعزيزها أو مواجهتها من أجل تحقيق رسالة الكلية، وأيضًا تحديد نسبة مساهمة كل عنصر في تقدم الكلية وذلك بالنسبة للفرص، ومدى التأثير السلبي على أداء الكلية وذلك بالنسبة للتهديدات، وقد كانت نتائج تلك الورشة كما يلي في جدول (١٠)

جدول (١٠): العوامل الاستراتيجية للبيئة الخارجية للكلية

الفرص	التهديدات
دخول المستشفيات الجامعية منظومة التأمين الصحي الشامل	ضعف الميزانية الخاصة بالبحث العلمي
توجه القيادة السياسية نحو تطوير التعليم ودعم إدارة الجودة الشاملة له.	موضوع الزماله التي تم اعتمادها من وزاره الصحه كبديل للدكتوراه
انخفاض تكلفة الدراسة الطبية بالجامعات الحكومية	انتشار الجامعات الأهلية وتفعيل أحدث نظم الدراسة بها
تسهيل الدولة لإجراءات تسجيل الطلاب الوافدين	جمود بعض القوانين التي تحكم منظومة إدارة الموارد بالجامعات
التطور في تكنولوجيا المعلومات ودورها في إدخال طرق حديثة للتعليم	عدم وجود قانون لحماية الأطباء والمنشآت الطبية

إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية

تم إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية عن طريق حساب الأوزان لكل عامل استراتيجي باتباع الخطوات التالية:

١. تحديد الوزن النسبي لكل عامل استراتيجي من عوامل البيئة الخارجية، وذلك في ضوء التأثير المحتمل للعامل على الموقف الاستراتيجي للكلية اعتماداً على المتوسط الاحصائي لدرجات هذا العامل الناتجة من أدوات الدراسة، مع مراعاة أن مجموع الأوزان النسبية = ٠,٥ لنقاط الفرص، ولنقاط التهديدات = ٠,٥ بحيث يكون مجموع الوزن النسبي = ١

٢. ترتيب العوامل الاستراتيجية الخارجية ترتيبًا تنازليًا حسب أهميتها للكلية بحيث أن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.

٣. إعطاء درجة لنقاط الفرص حسب التمييز على معيار ٤-١، ففي حالة قدرة الكلية على التعامل مع الفرص أو التهديدات بشكل متميز فإن الدرجة ٤، وبشكل فوق المتوسط فإن الدرجة ٣ وذلك للفرص، أما بالنسبة للتهديدات فإن الدرجة ٢ تمثل الدرجة التي تمثل صعوبة اقوى، وبشكل ضعيف فإن الدرجة ١.

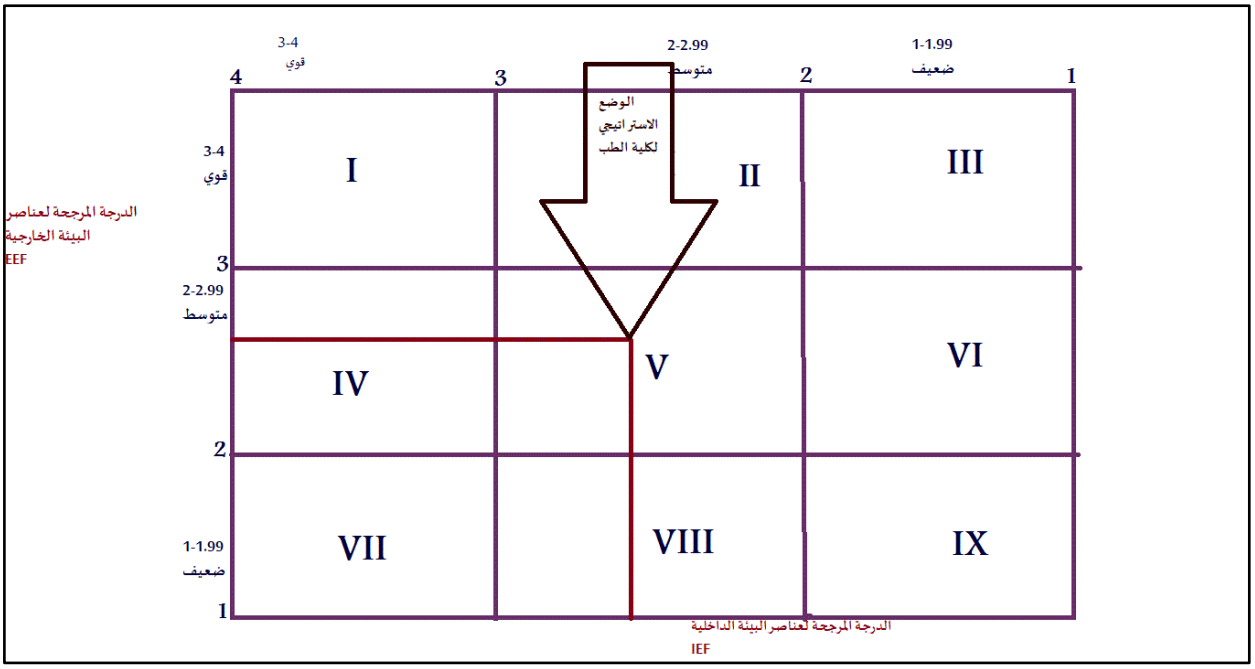
٤. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة وكل نقطة من نقاط الضعف عن طريق ضرب الوزن النسبي في الدرجة
٥. جمع الأوزان المرجحة لكل من العوامل الاســتراتيجية الداخلية للوصــول إلى الأداء الكلي للكلية. ويوضــح جدول (١١) مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية للكلية.

جدول (١١): مصفوفة العوامل الاستراتيجية الخارجية للكلية

م		الوزن النسبي	الدرجة	الوزن المرجح
	مجالات الفرص			
١.	دخول المستشفيات الجامعية منظومة التأمين الصحي الشامل	٠,١٥	٤	٠,٦
٢.	توجه القيادة السياسية نحو تطوير التعليم ودعم إدارة الجودة الشاملة له.	٠,١١	٤	٠,٤٤
٣.	انخفاض تكلفة الدراسة الطبية بالجامعات الحكومية	٠,١	٤	٠,٤
٤.	تسهيل الدولة لإجراءات تسجيل الطلاب الوافدين	٠,٠٩	٣	٠,٣٦
٥.	التطور في تكنولوجيا المعلومات ودورها في إدخال طرق حديثة للتعليم	٠,٠٥	٤	٠,٢
	مجالات التهديد			
١.	ضعف الميزانية الخاصة بالبحث العلمي	٠,١٢	١	٠,١٢
٢.	موضوع الزماله التي تم اعتمادها من وزاره الصحه كبديل للدكتوراه	٠,١١	١	٠,١١
٣.	انتشار الجامعات الأهلية وتفعيل أحدث نظم الدراسة بها	٠,٠٩	١	٠,٠٩
٤.	جمود بعض القوانين التي تحكم منظومة إدارة الموارد بالجامعات	٠,٠٩	٢	٠,١٨
٥.	عدم وجود قانون لحماية الأطباء والمنشآت الطبية	٠,٠٩	٢	٠.١٨
	إجمالي الوزن المرجح	١		**٢,٥٩**

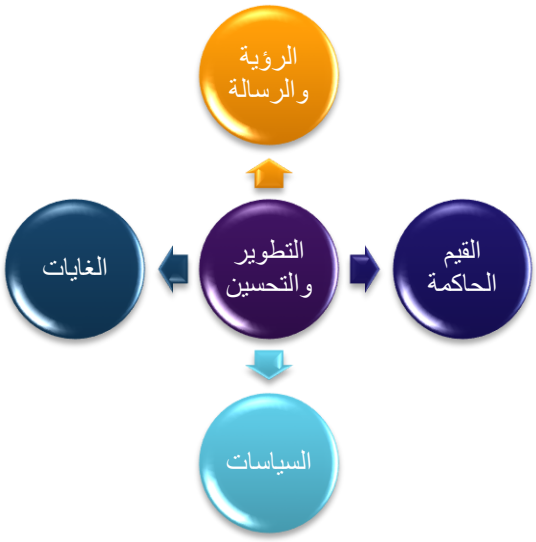
تحديد وضع الكلية الاستراتيجي

بعد إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية، وتحديد إجمالي الوزن المرجح لكل مصفوفة، تم تحديد وضع الكلية الاستراتيجي باستخدام Internal–External Matrix (IE Matrix) والتي تشمل ثلاث أقسام رئيسية لكل منها استراتيجية مختلفة.



شكل (٢٠): وضع الكلية الاستراتيجي

يتضح من الشكل السابق أن وضع الكلية الداخلي يميل إلى القوة، وكذلك قدرة الكلية على الاستفادة من الفرص والتعامل مع التهديدات يميل إلى القوة. كما يتضح أن تقاطع الاوزان المرجحة للعناصر الداخلية (٢,٧٩) مع الأوزان المرجحة للعوامل الخارجية (٢,٥٩)، في المربع V وهو ما يعني ان استراتيجية الكلية هي **التطوير والتحسين**



شكل(٢١): إستراتيجية الكلية

تبنت كلية الطب استراتيجية التطوير والتحسين وهو ما يدل على الوضع المتميز لكلية الطب بجامعة الفيوم.

تعتمد هذه الإستراتيجية على استخدام الفرص المتاحة لتحسين نقاط الضعف من خلال مايلى:

١- تطبيق معايير الهيئة القومية للإعتماد لتخريج طبيب متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية إحتياجات المجتمع والمساهمة فى تطويرة من خلال قدراته البحثية المتميزة
٢- تحسين الموارد المتاحة لدعم البحث العلمة وزيادة عدد الأبحاث المرتبطة بإحتياجات المجتمع المحلي
٣- تحسين كفاءة الموارد البشرية من قيادات، أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى من خلال تقديم الدورات اللازمة لذلك
٤- إعادة هيكلة الجهاز الإدارى ليتناسب مع الإحتياجات المستقبلية للكلية
٥- العمل على تنمية الموارد الذاتية للكلية لدعم التوجه نحو التطوير والتحسين

رؤية ورسالة الكلية

رؤية الكلية

تتطلع كلية الطب جامعة الفيوم الى أن تصبح مؤسسة رائدة ومتميزة محليًا واقليميًا ودوليًا فى التعليم والبحث العلمي بما يلبي احتياجات المجتمع

رسالة الكلية

تسعى كلية الطب-جامعة الفيوم إلى إعداد أطباء وباحثين متميزين مهنيًا وعلميًا قادرين على الإسهام فى تطوير المنظومة الطبية وذلك من خلال برامج أكاديمية متطورة مواكبة للمستجدات، وبحوث متميزة دوليًا مرتبطة بالمشاكل المجتمعية، وتقديم خدمات طبية تساهم فى تنمية المجتمع المحلى وذلك فى إطار من القيم والأخلاقيات المجتمعية

إرتباط إستراتيجية الجامعة بإستراتيجية كلية الطب

يوضح الجدول التالي مدى ارتباط رؤية ورسالة الكلية برؤية ورسالة الجامعة، والذي يتضح منه ارتباط رؤية الكلية بالجامعة من حيث النطاق الجغرافي، والتميز في االمجالات الأكاديمية والبحثية والمجتمعية. كما يتضح من الجدول ارتباط رسالة الكلية برسالة الجامع من تقديم برامج مميزة لأعداد خريج متميز – وهم الأطباء – وإنتاج بحوث مرتبطة متميزة مرتبطة بمشكلات مجتمعية، وهو ما يشاهم في خدمة المجتمع بجانب خدمات أخرى في إطار من القيم والأخلاقيات المجتمعية.

جدول (١٢): ارتباط رؤية ورسالة كلية الطب برؤية ورسالة جامعة الفيوم

رؤية جامعة الفيوم	رؤية كلية الطب
تتطلع جامعة الفيوم إلي المنافسة محليًا وإقليميًا ودوليًا في مجالات التعليم والبحث العلمي، والتميز في الشراكة المجتمعية، وذلك وفقا لمعايير الجودة.	تتطلع كلية الطب جامعة الفيوم الى أن تصبح مؤسسة رائدة ومتميزة محليًا واقليميًا ودوليًا فى التعليم والبحث العلمي بما يلبي احتياجات المجتمع.
رسالة جامعة الفيوم	**رسالة كلية الطب**
تتبني جامعة الفيوم معايير الجودة، وتقدم برامج تعليمية تنمي الفكر والإبداع لإعداد خريج متميز قادر علي المنافسة في سوق العمل في إطار من القيم الأخلاقية، وإجراء بحوث علمية تساهم في إنتاج المعرفة ونشرها وحفظها وتطبيقها وذلك لحل مشكلات المجتمع والنهوض به، كما تدعم الشراكة والتعاون الدولي.	تسعى كلية الطب–جامعة الفيوم إلى إعداد أطباء وباحثين متميزين مهنيًا وعلميًا قادرين على الإسهام فى تطوير المنظومة الطبية وذلك من خلال برامج أكاديمية متطورة مواكبة للمستجدات، وبحوث متميزة دوليًا مرتبطة بالمشاكل المجتمعية، وتقديم خدمات طبية تساهم فى تنمية المجتمع المحلى وذلك فى إطار من القيم والأخلاقيات المجتمعية.

غايات الكلية

- منظومة إدارية ذات فكر استراتيجي
- : منظومة تعليمية متطورة مواكبة للمستجدات
- منظومة بحثية متطورة مرتبطة بالمجتمع
- تعزيز مكانة الكلية في المجتمع المحلي

تحليل الفجوة

يهدف تحليل الفجوة إلى معرفة أين نحن الآن من تحديد أهدافنا المستقبلية، أو ما الفرق بين أوضاعنا الحالية وأهدافنا المستقبلية؟ وتعتبر تحليل الفجوة الأداة التي تساعد الكلية على تحديد الفارق بين الأداء الحالي والأداء المتوقع والمأمول.

الوضع الحالى	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
– وجود خطط للتدريب وتنمية قدرات الموارد البشرية – عدم توفر آلية لتقييم وتحديد الإحتياجات التدريبية	– خطط التدريب مواكبة للتطورات العصرية فى القيادة و ادوات التدريس والبحث العلمى والمهام الإدارية	– تحديث خطط التدريب وقياس فعاليته لكافة الموارد البشرية – وضع آلية للتقييم وتحديد الإحتياجات التدريبية

الوضع الحالى	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
– عدم وجود التمويل اللازم لأبحاث أعضاء هيئة التدريس	– توفير مصادر مستدامة لدعم البيئة البحثية لأعضاء هيئة التدريس	– عمل ألية لتوفير دعم مالى للبحث العلمى
– عدم وجود خطة استراتيجية مكتملة وسياسات واضحة للتطبيق والمتابعة – عدم الحصول على الإعتماد الأكاديمى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد – عدم وجود تقارير لمعظم الأنشطة بوحدة ضمان الجودة – عدم دورية المراجعات الداخلية والخارجية	– وجود خطة استراتيجية معتمدة ومعلنة – الحصول على الإعتماد – دورية المراجعة والإجراءات التصحيحية	– عمل خطة استراتيجية ولجنة لمتابعة تنفيذ ما بها من أنشطة – وضع خطط للتحسين والدراسة الذاتية – وجود آليات لدورية المراجعة والإجراءات التصحيحية
– عدم إكتمال الهيكل التنظيمى للكلية	– هيكل تنظيمى ملائم لطبيعة وأنشة الكلية	– تحدبث الهيكل التنظيمى
– عدم وجود وحدة لل IT	– وحدة مفعلة لل IT	– انشاء وحدة IT – ميكنة كل الاجراءات فى الكلية
وجود لائحة محدثة لبرنامج البكالوريس والدراسات العليا	لائحة معتمدة ومتوافقة مع متطلبات ال ARS NARS	دراسة الفجوة الموجودة بين البرامج الحالية وال NARS عمل خطة لسد الفجوة من خلال دورات تدريبية وورش عمل للطلاب والخريجين
وجود برامج بكالوريوس ودراسات عليا	قسم للتعليم الطبى لمتابعة ودعم استحداث برامج جديدة تلائم المستجدات فى المجال الطبى	انشاء قسم التعليم الطبى
– وجود استراتيجيات للتعليم والتقويم المستمر	– إستراتيجية معتمدة ومتوافقة مع متطلبات التعليم الطبى والتقويم المستمر	– تحديث الاستراتيجيات بما يتوافق مع المستجدات فى مجال التعليم الطبى – إنشاء قسم للتعليم الطبى
– وجود عدد محدود من الوحدات الداعمة للطلاب – عدم وجود خدمات متكاملة لدعم ذوى الإحتياجات الخاصة من الطلاب	– وحدات جديدة مثل الإرشاد الأكاديمى والتعلم الإلكترونى – خدمات متكاملة لدعم ذوى الإحتياجات الخاصة	– إنشاء وحدات جديدة لدعم وتطوير مهارات الطلاب – تطوير الخدمات المقدمة لذوى الإحتياجات الخاصة

الوضع الحالى	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
عدم وجود صيانة دورية موقع كلية غير محدث الحاجة الى تحسين شبكة الإنترنت	خطة صيانة مفعلة ومعلنة موقع محدث شبكة انترنت قوية	عمل خطة صيانة تحديث موقع الكلية بصفة مستمرة شراء سرفر للكلية لتقوية شبكة الإنترنت
– عدم وجود المجلة العلمية على عدد من قواعد البيانات العالمية	– المجلة على عدد من قواعد البيانات العالمية مثل EKB، Academic Resource Index, (.PKP index, etc	– تحديث لائحة المجلة العلمية – تنفيذ برامج تدريبية لتنمية مهارات الباحثين ورفع جودة الأبحاث المنشورة
محدودية الشراكات البحثية محلية وإقليمية ودولية	زيادة عدد الشركات البحثية	
– البنية التحتية للبحث العلمى – محدودية الإستفادة من نتائج القوافل والندوات والحملات فة تحديد احتياجات المجتمع وربطها بالأبحاث المنفذة	– بنية تحتية مطورة – وأبحاث مبنية على إحتياجات المجتمع	– توفير التجهزات والدعم اللازم لإجراء الأبحاث – الإستفادة من استبيانات الحملات لمعرفة إحتياجات المجتمع الصحية – عقد الندوات بالمشاركة مع المجتمع المدنى ومؤسساته لمناقشة إحتياجات المجتمع
– عدم عقد مؤتمرات دولية – التبادل المحدود وقلة المنح المتوفرة لأعضاء هيئة التدريس – قلة الدعم المتوفر للنشر العلمى	– وجود مؤتمر دولى وزيادة فى المنح وتبادل أعضاء هيئة التدريس	– الدعوة لعقد مؤتمر دولى فى الكلية – تبادل أعضاء هيئة التدريس – منح لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة
– وجود شراكات محدودة	– التوسع فى الشراكات المستقبلية لتضم جهات ومؤسسات أخرى فى المجتمع	– عقد اللقاءات التى تجمعل ممثلين من المؤسسات المجتمعية المختلفة – التسويق لخدمات الكلية بكافة الوسائل – بروتوكولات تعاون مع مع مؤسسات المجتمع
– الخدمات المقدمة غير مبنية على إحتياجات فعلية للمجتمع	وجود خدمات مختلفة ومطورة تخدم المجتمع المحلى	– عمل استبيانات قياس الرأى وحصر الإحتياجات الفعلية للمجتمع

الوضع الحالى	الوضع المراد تحقيقه	سياسة سد الفجوة
– قلة الوعى الصحى والبيئى	– رفع الوعى الصحى والبئى فى المجتمع الداخلى للكلية والخارجى	– زيادة عدد القوافل التوعوية والندوات
– وجود وحدات غير مفعلة بشكل كامل	– الوحدات مفعلة وتخدم المجتمع والبيئة	– إنشاء وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص والتوعية بالخدمات التي تقدمها

الغايات والأهداف الاستراتيجية

الغاية الأولى: منظومة إدارية ذات فكر استراتيجي

الأهداف الاستراتيجية

١. تطوير كفاءة الموارد البشرية بالكلية
٢. تفعيل الإدارة الاستراتيجة بالكلية
٣. تطوير الهيكل التنظيمي للكلية لملائمة المستجدات
٤. تفعيل التحول إلى الإدارة الرقمية

الغاية الثانية: منظومة تعليمية متطورة مواكبة للمستجدات

الأهداف الاستراتيجية

١. تطوير البرامج الأكاديمية الحالية (بكالوريوس– دراسات عليا)
٢. استحداث برامج جديدة تلائم المستجدات في عالم الطب (بكالوريوس– دراسات عليا)
٣. تبنى استراتيجيات التعليم الطبي المستمر واستراتيجيات التقويم المستمر (بكالوريوس– دراسات عليا)
٤. تطوير منظومة دعم قدرات ومهارات الطلاب (بكالوريوس– دراسات عليا)
٥. تحسين كفاءة البيئة التعليمية بالكلية

الغاية الثالثة: منظومة بحثية متطورة مرتبطة بالمجتمع

الأهداف الاستراتيجية

١. تطوير البيئة البحثية بالكلية
٢. استحداث شراكات بحثية محلية وإقليمية ودولية
٣. تطوير منظومة البحث العلمى المبنى على الاحتياجات المجتمعية
٤. تطوير منظومة النشر العلمى بالكلية

الغاية الرابعة: تعزيز مكانة الكلية في المجتمع المحلي

الأهداف الاستراتيجية

١. بناء شراكات مع مؤسسات مجتمعية

٢. تطوير الخدمات الصحية المقدمة للمجتمع المحلي
٣. تحسين الوعي الصحي والبيئى بالمجتمع المحلي
٤. استحداث وحدات لخدمة المجتمع وتنمية البيئة

القيم الحاكمة

فى سبيل الاتفاق على القيم الحاكمة المشتركة لبيئة العمل بكلية الطب جامعة الفيوم، تبنت الكلية إجراءات خاصة للوصول إلى أفضل صياغة باتفاق كافة أطراف منظومة العمل داخل الكلية، وقد تلخصت هذه المنهجية فى:

- مراجعة منظومة القيم لجامعة الفيوم.
- استطلاعات الرأى.
- فتح مجالات النقاش والحوار مع الأطراف المجتمعية.

وبناءً على تلك الإجراءات تبنت الكلية عدد من القيم الحاكمة لبيئة العمل داخل الكلية هي:

١. التعاون والعمل بروح الفريق

جاءت هذه القيمة فى المرتبة الأولى من بين القيم المشتركة للكلية، فقد تأكد لدى جميع القطاعات التى تتشكل منها الكلية على أهمية قيمة التعاون والعمل بروح الفريق، ومن العوامل التى ساعدت على نشر هذه القيمة هي وجود فريق متميز من الأكاديميين والإداريين في الكلية.

٢. الاحترام المتبادل بين الجميع

تتمثل قيمة الاحترام المتبادل والتي تُعد سمة مميزة لبيئة العمل داخل الكلية بين كلا من: الطلاب، أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم، وكذلك الإداريين، والعمال. بالإضافة إلى الشرائح الأكاديمية والمجتمعية من خارج الكلية. ويمكن تدعيم قيمة الاحترام المتبادل من خلال:

- اتباع التسلسل الادارى فى اصدار الأوامر والتعليمات
- المساواة فى الحقوق والواجبات

٣. الشفافية والوضوح

يشير مفهوم الشفافية إلى الانفتاح والوضوح والاتصال والمحاسبة وذلك من خلال اتاحة المعلومات لحماية مصالح المستفيدين. وتتحقق قيمة الشفافية فى الكلية من خلال:

- وجود إجراءات واضحة لكيفية صنع القرار على مستوى الكلية.
- النزاهة فيما يتعلق بأساليب التعليم والتقويم لجميع الطلاب.
- حرية تداول المعلومات واستخدام قواعد البيانات الرسمية للكلية فى ضوء ما يسمح به القانون.

٤. المساواة والعدالة وعدم التمييز

العدالة فى المعاملة والمساواة في الحقوق عملية تضمن حصول الأفراد على ما يستحقونه وتؤهلهم للقيام بأدوارهم المجتمعية يتم ذلك من خلال:

- إتاحة مقومات الترقي والإنجاز للهيكل الإداري للكلية بصورة عادلة.
- إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة تدريس لتطوير وتنمية قدراتهم العلمية والبحثية.
- وجود معايير محددة وواضحة لتقييم أداء الطلاب فى جميع مراحل الدراسة.

٥. **المحاسبية (المساءلة)**

المحاسبية هى الاعتراف بالمسئولية عن الأفعال والقرارات وتحمل العواقب الناجمة عن عدم تحقيق الأهداف، وهي آلية أساسية للتغيير تعنى بإصلاح النظام وتطويره بكل جوانبه من خلال:

- وجود معايير مرجعية تحكم عمل الكلية.
- تحديد طرق القياس والمؤشرات والأدلة الدالة على تحقيق الأهداف.
- الوضوح والنزاهة في تقييم أداء كل من ينتمي للكلية.

٦. **الانتماء**

يعبر الانتماء عن قيمة محبة الفرد لمجتمعه وحرصه عليه وتفاعله مع جميع أفراده لتحقيق تماسك ونجاح المجتمع ورفاهيته، وتتحقق قيمة الانتماء فى الكلية من خلال:

- مشاركة أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى فى صنع القرار مع التحفيز المستمر داخل القطاعات بالكلية.
- تفعيل دور الطلاب فى خدمة المجتمع المحلى من خلال الأنشطة الطلابية ومشاركة الطلاب فى طرح حلول لمشكلات المجتمع.

٧. **الحرية الأكاديمية**

تعنى حرية التدريس والبحث والنشر مع الالتزام بمعايير وقواعد البحث العلمى دون تدخل أو فرض عقوبات، ودون تقويض لما يمكن أن يقود إليه هذا البحث. وتتحقق الحرية الأكاديمية من خلال:

- الالتزام بالمعايير الأكاديمية فى إجراء البحوث، مع الحق فى إبلاغ نتائج البحوث إلى الآخرين بحرية ونشرها دون رقابة.
- الحق فى التدريس دون أى تدخل في حالة الالتزام بالمعايير الأكاديمية.
- تنظيم تأليف وطباعة ونشر الكتب الجامعية بما يتفق مع الأهداف التعليمية للمقررات الدراسية.
- تكفل الكلية حرية الطلاب فى التعبير عن الرأى والمشاركة فى الأنشطة دون الإخلال بالقوانين واللوائح أو التعدى على الأشخاص أو الممتلكات العامة.

٨. **حقوق الملكية الفكرية**

حقوق الملكية الفكرية بكافة أشكالها كبراءات الاختراع وحقوق المؤلف مع تجريم السرقات الفكرية أو الأدبية وتتحقق الملكية الفكرية فى الكلية من خلال:

- الالتزام بالمعايير التي حددتها الجامعة والمستقاة من قانون تنظيم الجامعات وقانون حقوق الملكية الفكرية ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ لتنظيم تأليف وطباعة ونشر الكتب الجامعية.
- التوعية المستمرة للطلاب بأهمية الحفاظ على الملكية الفكرية على جميع الأطراف.
- التوسع فى استخدام تكنولوجيا المعلومات لجميع أفراد الكلية.

٩. **_الجودة والتميز Quality and Excellence**

ويمكن أن تتحقق الجودة والتميز من خلال:

- تطبيق معايير الجودة في المباني، والمرافق، والأدوات، والأجهزة.
- حداثة أساليب التدريس والتعلم بما فيها التعلم الذاتى.

- جودة البحوث العلمية والخدمات التى تقدم للمجتمع المحلى.

١٠.التعليم المستمر

يشمل مفهوم التعليم المستمر مجموعة واسعة من المهارات الأساسية. تتحقق قيمة التعليم المستمر لدى طلاب الكلية من خلال: توفير بيئة مشجعة للتعلم الذاتى وتحفيز الطلاب على المشاركة الفعالة وحل المشكلات عن طريق تحفيز مهارات التفكير الإبداعى وطرق اتخاذ القرار

سياسات الكلية

تتبني الكلية سياسات عامة في ضوء رسالتها المرتبطة بالجامعة واستراتيجية الكلية التي انبثقت من التحليل الرباعي لها وقد تم إعداد سياسات الكلية بعد قيام فريق إعداد الخطة الاستراتيجية بعقد ورشة عمل. وقد تم تبني الكلية للسياسات التالية.

أولًا: سياسات عامة للكلية

١. خلق مناخ إيجابي في الكلية يشجع على التميز والابداع في مجال العمل.
٢. التطوير المستمر لكافة أنشطة الكلية.
٣. التطوير المستمر لقدرات وجدارات العاملين بالكلية
٤. التفعيل المستمر لنظام الجودة الداخلي للكلية بجميع أنشطتها، ومتابعة وتقييم الأداء واتخاذ الإجراءات التصحيحية.
٥. إرساء التقاليد والقيم المجتمعية والجامعية.
٦. التوعية المستمرة لرؤية ورسالة وقيم الكلية.

ثانيًا: سياسات الكلية في شئون التعليم والطلاب

١. التحديث المستمر للبرنامج الأكاديمي وفقًا لآلية مراجعة دورية.
٢. الارتقاء بمهارات الطلاب العملية.
٣. الارتقاء بأساليب التعليم والتعلم وأساليب التقويم.
٤. التحديث الدوري بما يتناسب مع المستجدات في عالم الطب.
٥. استمرارية تدريب الطلاب على النظم الالكترونية في التعليم والتقويم
٦. الارتقاء بالبيئة التعليمية من مدرجات وقاعات ومعامل وأماكن للتدريب.
٧. الارتقاء بمنظومة خدمات الطلاب والأنشطة الطلابية ودعم مشاركة الطلاب في كافة أنشطة ولجان الكلية
٨. الإرشاد الأكاديمي والدعم المستمر للطلاب بمختلف الوسائل.
٩. توزيع المقررات الدراسية على أعضاء هيئة التدريس وفقا للتخصص العلمي لكل عضو.
١٠.وضع آليات لضمان التدريب العملي للطلاب بمرحلة البكالوريوس.
١١.توفير المراجع العلمية للمقررات الدراسية وإمداد المكتبة بكافة المراجع اللازمة للمادة العلمية.
١٢.دعم الطالب كمحور للعملية التعليمية وتحقيق أعلى مستويات الرضا له

ثالثًا: سياسات الكلية في البحث العلمي والدراسات العليا بالكلية

١. دعم البحث العلمي ماديًا ومعنويًا.

٢. دعم الشراكة مع المؤسسات البحثية والخدمية.
٣. دعم البرامج المشتركة مع المؤسسات الأكاديمية والخدمية.
٤. دعم البحوث ذات الصلة بمشكلات المجتمع، والأهداف التنموية للدولة.
٥. حماية حقوق الملكية الفكرية والبحثية.
٦. الارتقاء بمستوى طلاب الدراسات العليا من خلال برامج تدريبية مختلفة.
٧. استحداث برامج أكاديمية للدراسات العليا تلبي المستجدات في عالم الطب.
٨. دعم مشاركة أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة وطلاب الدراسات العليا في الأحداث العلمية المختلفة.
٩. تصميم الخطط البحثية للأقسام في ضوء التمويل المتاح والمشكلات الفعلية التي يعاني منها المجتمع
١٠. الالتزام بالخطة البحثية في تسجيل رسائل الماجستير والدكتوراة.

رابعًا: سياسات الكلية في خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١. خدمة المجتمع المحلي من خلال خطة قائمة على الاحتياجات المجتمعية.
٢. مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في الأنشطة المختلفة للكلية.
٣. تبني نظم الأمن والسلامة للأفراد والمنشآت بالكلية.
٤. دعم سبل تنمية مهارات الخريجين وسبل التواصل المستمر معهم.
٥. دعم سبل مشاركة الطلاب في أنشطة خدمة المجتمع المختلفة.
٦. المحافظة على رضا المجتمع الخارجي عن أنشطة الكلية المختلفة
٧. تسويق أنشطة الكلية المختلفة في كافة المجالات.

خامسا: السياسات المالية للكلية

تحديد المصادر المتاحة لتوفير التمويل والتى تتمثل فى الآتى:

- نسبة من مصروفات طلابها تؤول للجامعة – في ضوء اللوائح الراهنة – وتعود إلى الكلية في صورة تعزيزات لبنود صرف محددة .
- الصناديق الخاصة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص
- تمويل المشروعات التنافسية

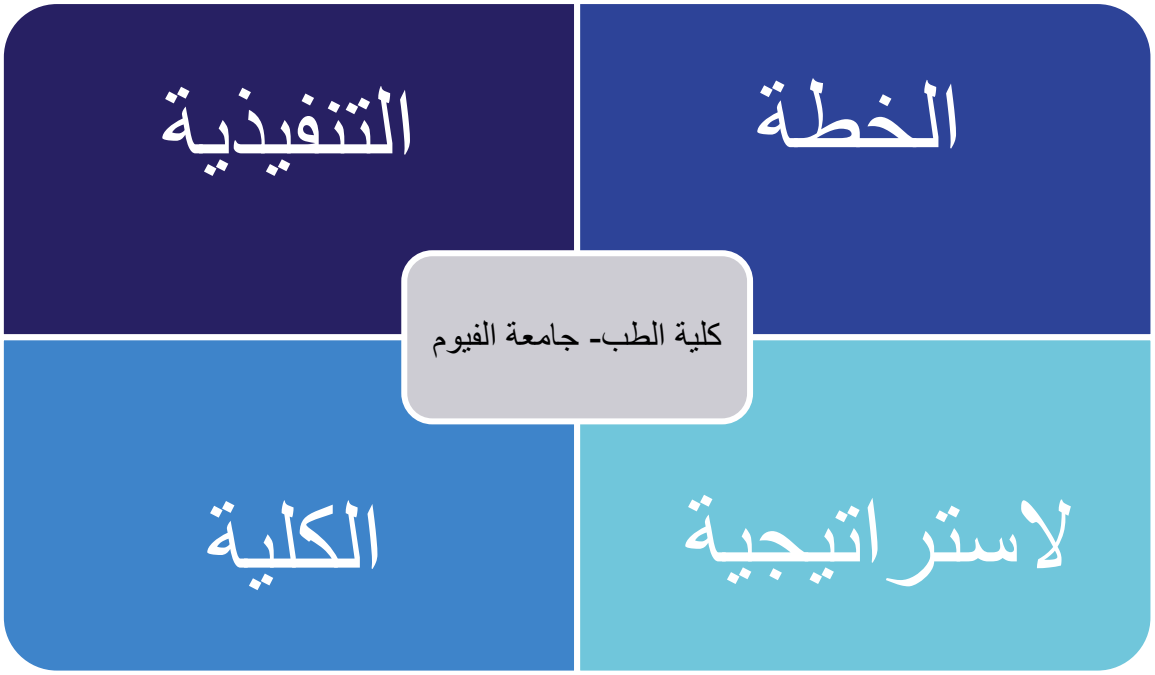
الإلتزام بالتأشيرات العامة للموازنة قانون ٥٣ لسنة ١٣ ،وبأحكام قانون ٩٨ لسنة ١٨٨٩ الخاص بمناقصات عملية الشراء، وباللوائح الخاصة المعتمدة من وزارة المالية الخاصة بالتمويل الذاتى للحسابات الخاصة، لتحقيق ما يلى:

- موارد مالية سنوية: تساهم في تحقيق السياسة والإستراتيجية وتحقق الرسالة والأهداف ورفع كفاءة أنشطة الكلية ودعمها ، وذلك عن طريق الموازنة السنوية
- العمل علي تنمية الموارد المالية والذاتية للكلية: عن طريق استحداث برامج جديدة متميزة و انشاء الوحدات الخدمية والمشروعات البحثية الممولة
- الصيانة الدورية للممتلكات والأجهزة والتخزين الجيد للمواد الكيماوية
- الدعم المادي للعملية التعليمية بالكلية عن طريق توفير الأجهزة والمعدات التى تدعم نجاح العملية التعليمية ورفع مستويات الأداء
- إستكمال معمل المهارات بالكلية وعمل دورات تدريبية بما يضمن الموارد اللازمة للصيانة وإضافة أجهزة محاكاة جديدة

- التحول من نظام الإدارة باللوائح والإجراءات المفصلة الى الإدارة الموجهة بالنتائج فى اطار من اللامركزية مع المسائلة عن الأداء والنتائج.

آلية الكلية لمراجعة وتحديث السياسات

تقوم كلية طب الفيوم ممثلة فى لجنة التخطيط الإستراتيجى بوحدة ضمان الجودة بكلية طب الفيوم ومجالس الأقسام ومجلس الكلية بمراجعة السياسات كل خمس سنوات أو عندما تقتضى الحاجة الى ذلك وعمل التعديلات اللازمة وعرضها على الأطراف المعنية لإبداء الرأى، ثم صياغتها ، وإعادة طرحها مرة أخرى للموافقة عليها من كافة الأطراف، ثم أعتمادها بمجلس الكلية.


الخطة
التنفيذية
كلية الطب- جامعة الفيوم
لاستراتيجية
الكلية

الخطة التنفيذية لاستراتيجية الكلية ٢٠٢٢-٢٠٢٧

الغاية الأولى : منظومة إدارية ذات فكر إستراتيجى

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
تطوير كفاءة الموارد البشرية بالكلية	خطة تدريبية للكلية	تحديد الاحتياجات التدريبية للموارد البشرية بالكلية	مدير وحدة ضمان الجودة+ مدير وحدة التدريب	يونيه/ عام	يوليو/ عام	٣٠٠٠ سنويًا	–احتياجات تدريبية محددة لنسبة ١٠٠٪ من الموارد البشرية بالكلية – خطة تدريبية متضمن حزم تدريبية مختلفة للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري. – مخصصات مالية لتنفيذ الخطة التدريبية
		إعداد الخطة التدريبية للكلية		أغسطس/ عام	أغسطس/ عام	٣٠٠٠ سنويًا	
	حزم تدريبية منفذة لجميع فئات الموارد البشرية بالكلية	تنفيذ البرامج التدريبية المخصصة للقيادات	مدير وحدة ضمان الجودة+ مدير وحدة التدريب	سبتمبر/ عام	إبريل/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	– أكثر من ٨٠٪ من برامج الخطة التدريبية لجميع الفئات منفذه – رضا المستفيدين من تنفيذ البرامج التدريبية لا يقل عن ٨٠٪ – كوادر بشرية مؤهلة من الصف الثاني لنسبة ٨٠٪ من الوظائف بالكلية.
		تنفيذ برامج تدريبية للصف الثاني من القيادات الأكاديمية والإدارية الكلية		سبتمبر/ عام	إبريل/ عام	٢٥٠٠٠ سنويًا	
		تنفيذ برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة		سبتمبر/ عام	إبريل/ عام	٢٥٠٠٠ سنويًا	

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
		تنفيذ برامج تدريبية لأعضاء الجهاز الإداري		سبتمبر/ عام	إبريل/ عام	٢٥٠٠٠ سنويًا	
		تقييم البرامج التدريبية	مدير وحدة ضمان الجودة	سبتمبر/ عام	مايو/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	– ٨٠٪ نسبة رضا المتعاملين مع الكوادر البشرية بالكلية – ارتفاع نسبة كفاءة الأداء بالكلية – تقييم الرؤساء للمرؤوسين يتجاوز ٨٥٪ – نسبة رضا المتدربين عن البرامج التدريبية يتجاوز ٨٠٪
تفعيل الإدارة الاستراتيجية بالكلية	خطة تنفيذية لاستراتيجية الكلية قيم حاكمة مفعلة في كافة أنشطة الكلية	متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية وفقًا للآلية المقترحة	فريق متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية	مستمر		١٠٠٠ سنويًا	– أكثر من ٩٠٪ من أنشطة الخطة التنفيذية تم تنفيذها. –١٠٠٪ من الإجراءات التصحيحية تم تفعيلها . – تقرير معتمد ربع سنوي عن الخطة الإستراتيجية

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
		نشر الرؤية والرسالة	مدير وحدة ضمان الجودة	مستمر		٦٠٠٠ سنويًا	– رؤية ورسالة وأهداف الكلية الاستراتيجية معتمدة ومعلنة بكافة الوسائل (الموقع الالكتروني، المنشورات، الملصقات) –ندوات وورش عمل منفذة لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الإدارى والطلبة – أكثر من ٨٠٪ من الفئات المستهدفة على دراية برسالة ورؤية وأهداف الكلية
		نشر القيم الحاكمة للكلية	رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي	مستمر		٢٠٠ سنويًا	– القيم الحاكمة معلنة على الموقع الالكتروني، ومعلنة داخل الكلية – عدد ٢ ورشة عمل سنويًا لطلاب الدراسات العليا والهيئة امعاونة للتعريف بأخلاقيات البحث العلمي – بعض الإجراءات التي اتخذت للحفاظ على القيم الحاكمة بالكلية – رضا الفئات المختلفةعن تفعيل القيم الحاكمةلا يقل عن ٨٠٪.
		متابعة تفعيل القيم الحاكمة		مستمر		٣٠٠٠ سنويًا	

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
	موارد ذاتية متنامية بالكلية	إعداد خطة لتنمية الموارد الذاتية للكلية	عميد الكلية	يونية/ عام	يوليو/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	-٣ وحدات مفعلة ذات لائحة مالية تقدم أنشطة لتنمية الموارد الذاتية بالكلية - شراكات مع جهات ومؤسسات مختلفة - رعاة للكلية وأنشطتها - زيادة متصاعدة في الموارد الذاتية للكلية
		متابعة تنفيذ الأنشطة الخاصة بتنمية الموارد الذاتية	عميد الكلية	أغسطس/ عام	مايو/ عام	٢٠٠٠ سنويًا	
	نظام للجودة مفعل ومتطور بالكلية	نشر الوعي بثقافة الجودة والإعتماد	مدير وحدة ضمان الجودة	سبتمبر/ عام	يوليو/ عام	١٠٠٠٠ سنويًا	- ٤ ورش عمل سنويًا للتعريف بوحدة ضمان الجودة ورسالتها وأنشطتها. - ملصقات بالكلية للتعريف بالجودة وأهميتها. - اسرة لطلاب الجودة مفعلة ولها أنشطة مختلفة - أكثر من ٨٠٪ م من الفئات بالكلية ذو دراية بمفاهيم إدارة الجودة الشاملة

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
							– رضا أكثر من ٨٠٪ من الفئات بالكلية عن أداء وحدة ضمان الجودة بالكلية
		تنفيذ الأنشطة المختلفة لوحدة ضمان الجودة من متابعة وتقييم أداء وغيرها	مدير وحدة ضمان الجودة	سبتمبر/ عام	أغسطس/ عام	٥٠٠٠٠ سنويًا	– تقرير سنوي للكلية – تقييم أداء المؤسسة بمخالف أنشطتها. – إجراءات تصحيحية لكافة أنشطة الكلية – – ٨٠٪ على الأقل من أنشطة خطة التطوير منفذة – رضا أكثر من ٨٠٪ على الأقل عن أداء بالكلية
	كلية معتمدة	تقديم ملف الاعتماد للهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	عميد الكلية	مايو ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٢	٦٠٠٠٠	– حصول الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
تطوير الهيكل التنظيمي للكلية لملائمة المستجدات	هيكل تنظيمي محدث ملائم لطبيعة وحجم الكلية وأنشطتها	تحديث الهيكل التنظيمي	مدير وحدة ضمان الجودة	يوليو/ عام	أغسطس/ عام	١٠٠٠ سنويًا	– مراجعة دورية للهيكل التنظيمي سنويًا – تضمين الواحدات الجديدة في الهيكل التنظيمي – هيكل تنظيمى محدث ومعلن بكافة الوسائل – وجود إدارات ووظائف جديدة تلائم الوضع الحالى للكلية
	توصيف وظيفي معتمد ومعلن لكل الوظائف والوحدات بالكلية	تحديث التوصيف الوظيفي لكل منتسبي الكلية	مدير وحدة ضمان الجودة	يوليو/ عام	أغسطس/ عام	٢٠٠٠ سنويًا	– توصيف وظيفي لكل الوظائف بالكلية – التوظيف الوظيفي مفعل في النقل والندب – التوصيف الوظيفي معلن في كل المكاتب الإدارية والأكاديمية.

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
تفعيل التحول إلى الإدارة الرقمية	وحدة IT بالكلية ذات لائحة إدارية ومالية بالكلية.	إنشاء وحدة IT بالكلية	عميد الكلية	ديسمبر ٢٠٢٢	فبراير ٢٠٢٣	٥٠٠٠٠	– قرار إنشاء وحدة IT بالكلية – خطة عمل معلنة ومعتمدة ولها تقارير لوحدةIT – بيانات الكلية محدثة بصف مستدامة على الموقع الالكتروني بنسبة ٨٠% – ٨٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لهم صفحات على المواقع البحثية (google scholar, Academia, Research gate, ...etc) – ١٠٠٪ من العاملين لهم ايميل على الجامعة
	وحدة للتعليم الالكتروني بالكلية	إنشاء وحدة التعليم الالكتروني	عميد الكلية	إبريل ٢٠٢٢	يونية ٢٠٢٢	٥٠٠٠٠	–امتحانات الكترونية لجميع مقررات مرحلة البكالوريوس – نسبة رضا الطلاب تبلغ أكثر من ٨٠٪ على منظومة التعليم الالكتروني

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
	العمليات الإدارية مميكنة بالكلية	ميكنة كل العمليات الإدارية والمخاطبات بالكلية	مدير وجدة IT + مدير وحدة MIS	مستمر		١٠٠٠٠	– ١٠٠٪ من أنشطة الكلية لها قواعد بيانات على MIS – ١٠٠٪ من النتائج تعلن على الموقع الالكتروني – قاعدة بيانات لجميع المراكز والوحدات الخدمية لها نظام محاسبي يدعم اليات متابعة وتقييم كفاءة استخدام الموارد سنويًا
	نظام مطور للمكتبة يتيح للمترددين والباحثين الوصول الى قواعد البيانات بسهولة	إنشاء نظام فهرسة مميكن للكلية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	إبريل ٢٠٢٣	أغسطس ٢٠٢٣	١٠٠٠٠	– نظام مفعل لفهرسة المكبة –رضا المستفيدين من خدمات الكلية لا يقل عن ٨٠٪

الغاية الثانية: منظومة تعليمية متطورة مواكبة للمستجدات

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
تطوير البرامج الأكاديمية الحالية (بكالوريوس- دراسات عليا)	برامج ومقررات دراسية تحقق المعايير الأكاديمية المتبناة	إعداد توصيف البرامج والمقررات لجميع البرامج بالكلية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يوليو/ عام	أغسطس/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	– المعايير الأكاديمية معلنة على الموقع الالكتروني وبانرات داخل الكلية – ٨٠٪ من الطلاب على معرفة بالمعايير الأكاديمية – ١٠٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على وعي بالمعايير الأكاديمية – ٣ ندوات على الأقل سنويًا للتعريف بالمعايير الأكاديمية. –١٠٠٪ من البرامج معتمدة التوصيف ومفعل التوصيف بها. – نسبة رضا الطلاب عن البرامج يتجاوز ٨٥٪

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة البداية	التكلفة النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
	برامج أكاديمية متطورة وفقًا لتقييمها	تقييم البرامج الأكاديمية بواسطة مختلف المستفيدين	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يونية/ عام يناير/ عام	يوليو/ عام فبراير/ عام	١٠٠٠٠ سنويًا	– تقرير المراجعة الخارجية – تقرير المراجعة الداخلية –تقارير آراء الطلاب والخريجين ورجال المجتمع – اجراءات تصحيحية لتطوير البرامج الأكاديمية – نسبة الرضا عن البرامج الأكاديمية من مختلف المستفيدين تتجاوز ٨٥٪
	خطة لتطوير البرامج ومقرراتها	إعداد تقارير البرامج ومقرراتهاا	رؤساء الأقسام العلمية	مارس/ عام	إبريل/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	– ١٠٠٪ من البرامج لعا تقارير البرامج والمقررات – – خطة تطوير البرامج والمقررات مفعلة بنسبة أكثر من ٩٠٪
إستحداث برامج جديدة تلائم المستجدات في	برامج أكاديمية قائمة على الاحتياجات المجتمعية	إعداد دراسة عن المستجدات في عالم الطب والمشاكل المجتمعية والأمراض المتوطنة بالفيوم ومحافظات شمال الصعيد	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	مارس/ عام	إبريل/ عام	١٠٠٠٠ سنويًا	– دراسة عن المستجدات في عالم الطب – دراسة عن المشاكل المجتمعية الصحية

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة البداية	التكلفة النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
عالم الطب (بكالوريوس- دراسات عليا)		– إعداد دراسة البرامج في الكليات المناظرة	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مارس/ عام	إبريل/ عام	١٠٠٠٠ سنويًا	–آليات لاستقراء السوق – دراسة عن البرامج الحديثة في الكليات المناظرة محليًا وإقليميًا ودوليًا. – تقارير من المستشفيات الجامعية عن الامراض الأكثر انتشارًا في الصعيد
		إعداد اللوائح الخاصة بالبرامج الجديدة إعداد لوائح مشتركة مع جامعات أخرى	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	مارس ٢٠٢٣	مستمر	١٠٠٠٠٠	– لائحة برنامج مميز بمصروفات لمرحلة البكالوريوس – برامج أكاديمية مع كليات مناظرة وهيئات محلية ودولية. – نسبة رضا المستفيدين من البرامج ٨٠٪ فأكثر – إقبال الطلاب على الالتحاق بالبرامج الجديدة متزايد سنويًا

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة البداية	التكلفة النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
	برامج تسويقية لبرامج الكلية بمرحلتي البكالوريوس والدراسات العليا	تسويق البرامج المطورة والبرامج المستحدثة داخل وخارج مصر	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	مستمر		٣٠٠٠٠ سنويًا	– تزايد أعداد الطلاب الوافدين الملتحقين بالكلية – حملات تسويقية للبرامج الأكاديمية على المواقع الالكترونية والتواصل الاجتماعي
تبنى استراتيجيات التعليم الطبي المستمر واستراتيجيات التقييم المستمر (بكالوريوس– دراسات عليا	– استراتيجيات تعليم وتعلم محدثة ومفعلة	تقييم استراتيجيات التعليم والتعلم المطبقة فعليا	مدير وحدة ضمان الجودة	مايو/ عام	يونيه/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	– رضا الطلاب عن العملية التعليمية أكثر من ٨٥.% – اكتساب الطلاب للمعارف والمهارات بنسبة لا تقل عن ٨٥% – ٨٥٪ على الأقل من أعضاء هيئة التدريس مدربون على تطبيق استراتيجيات التعليم والتعلم وأساليب التقويم الحديثة. – أكثر من ٨٥٪ من الطلاب لديهم القدرة على تطبيق أساليب التعلم الحديثة.
		تحديث استراتيجيات التعليم والتعلم	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يوليو/ عام	أغسطس/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	
		تدريب الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على استراتيجيات التعلم وأساليب التقويم	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث ومدير وحدة ضمان الجودة	سبتمبر، أكتوبر/ عام	سبتمبر، أكتوبر/ عام	٢٠٠٠ سنويًا	

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة البداية	التكلفة النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
	أساليب التقويم المستمر محدثة ومطبقة	تحديث أساليب التقويم	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	أغسطس، سبتمبر/ عام	أغسطس، سبتمبر/ عام	٥٠٠٠	– برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة – ورش عمل للطلاب على أساليب التعلم الحديثة
تطوير منظومة دعم قدرات ومهارات الطلاب (بكالوريوس– دراسات عليا)	نظام فعال للإرشاد الأكاديمي	إعداد دليل الإرشاد الأكاديمي	مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي	فبراير ٢٠٢٣	مارس ٢٠٢٣	٥٠٠٠	– نظام فعال للإرشاد الأكاديمي – دليل الإرشاد الأكاديمي معلن على الموقع الالكتروني – برنامج تدريبي سنوي عن الإرشاد الأكاديمي لكل فئة – فاعلية الإرشاد الأكاديمي أكثر من ٩٠٪. – ٨٥٪ من أعضاء هيئة التدريس مدربون على تفعيل الإرشاد الأكاديمي – نسبة رضا الطلاب عن الإرشاد الأكاديمي أكثر من ٨٥٪. – إجراءات تصحيحية مفعلى بنسبة ٨٠٪
		تنظيم برامج تدريبية عن الإرشاد الأكاديمي	مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي	أكتوبر/ عام	نوفمبر/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	
		تقويم نظام الإرشاد سنويًا	مدير وحدة الإرشاد الأكاديمي	مايو/ عام	يونيه/ عام	٢٠٠٠ سنويًا	

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
	برامج تحفيزية للطلاب المتفوقين والمتعثرين	تنظيم فعاليات لتكريم المتميزين في الدراسة والأنشطة	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	ديسمبر/ عام	مايو/ عام	٢٠٠٠٠	– رضا الطلاب المتفوقين عن أساليب دعمهم ٩٠٪ فأكثر
		إعداد برامج لدعم الطلاب المتعثرين	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	سبتمبر/ عام	مايو/ عام	٢٠٠٠٠	– رضا الطلاب المتعثرين عن أساليب دعمهم ٩٠٪ فأكثر – ارتفاع نسبة نجاح الطلاب بشكل تصاعدي
	منظومة فاعلة للأنشطة الطلابية	تنفيذ برامج مختلفة للأنشطة الطلابية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	سبتمبر/ عام	مايو/ عام	١٥٠٠٠ سنويًا	– مشاركات متعددة في مختلفة الأنشطة على مستوى الكلية والجامعة – تجهيزات للأنشطة الطلابية بالكلية – إجراءات تصحيحية لتطوير الأنشطة الطلابية – رضا الطلاب عن الأنشطة الطلابية يتخطى ٩٠٪ – صالات لممارسة مختلف الأنشطة الطلابية

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة البداية	التكلفة النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
							– جوائز على مستوى الجامعة يحققها طلاب الكلية
	نظام لدعم الطلاب الوافدين	إعداد برامج خاصة لدعم للطلاب الوافدين	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	طوال العام	طوال العام	١٠٠٠٠	– نسبة رضا الطلاب الوافدين ٨٠٪ فأكثر – أنشطة للطلاب الوافدين لكل الجنسيات – نظام مفعل بنسبة ٩٠٪ لدعم الطلاب الوافدين وتسهيل إقامتهم بمصر – تزايد أعداد الطلاب الوافدين
		تنظيم أيام الطلاب الوافدين وفقًا لجنسياتهم	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب، ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث، وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة، ومدير وحدة ضمان الجودة	طوال العام	طوال العام	١٠٠٠٠ سنويًا	
		تنظيم فاعليات مشتركة بين الطلاب والوافدين والطلاب	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب،	طوال العام	طوال العام	١٠٠٠٠ سنويًا	

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة البداية	التكلفة النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
تحسين كفاءة البيئة التعليمية بالكلية	– مدرجات وقاعات تدريس ومعامل مجهزة بمعينات التعلم والتعلم	إعداد خطة لصيانة القاعات والمدرجات تنفيذ الصيانة الدورية للمعامل	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومدير الكلية	يوليو/ عام	أغسطس/ عام	٥٠٠٠٠ سنويًا	– بيئة تعليمية لائمة للعملية التعليمية وتبلغ نسبة الرضا عنها ٩٠٪ فأكثر – معمل المهارات ملائم بنسبة ٩٠٪ وأكثر لعملية التعليم والتعلم – خطة صيانة سنوية معتمدة – بيان بمنشآت الكلية وطاقتها الاستيعابية ومواردها – عدد الوسائل اللازمة لزيادة كفاءة البيئة التعليمية مثل الحاسوب وأجهزة وشاشات العرض – تعاقدات الصيانة – جدول متابعة شهرى لمتابعة ماتم من أعمال الصيانة
	عوامل الأمن والسلامة مطبقة بكل منشآت الكلية	تنفيذ خطة الإخلاء سنويًا	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومدير الكلية	نوفمبر/ عام	نوفمبر/ عام	٢٠٠٠ سنويًا	– لافتات وخرائط الأمن والسلامة منشورة ومعلنة بكل الأدوار – وجود خطة للإخلاء معلنة ومعتمدة

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة البداية	التكلفة النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
		إعداد اللافتات وتعليمات الأمن والسلامة في كل أنحاء الكلية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	يناير ٢٠٢٣	مارس ٢٠٢٣	٢٠٠٠٠	– وثائق الفحص الدوري لطفايات الحريق – عدد ما تم من تدريبات دورية لإخلاء المبنى – ٩٠٪ من الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، والهيئة المعاونة، والإداريين مدربون على إخلاء المبني والتعامل مع تجهيزات الأمن والسلامة
		تحديث تجهيزات الحماية من الحرائق	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	مستمر		٢٠٠٠٠ سنويًا	
	بيئة ملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة	إعداد أدوات لدمج الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة	عميد الكلية– مدير الكلية	ينابر ٢٠٢٢	يوليو ٢٠٢٢	١٠٠٠٠٠	– تجهيزات خاصة لهم (دورات مياه– مصعد) – ١ حمام مجهز لذوي الاحتياجات الخاصة – ١ مصعد به تجهيزات لذوي الاحتياجات الخاصة.

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التكلفة البداية	التكلفة النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
	بنية الكترونية ملائمة للعملية التعليمية	تجهيز نقاط للانترنب في كل مبني الكلية	عميد الكلية	**مارس**	**طوال العام**	**٥٠٠٠٠**	– أكثر من ٩٠٪ نسبة رضا العاملين بالكلية عن بيئة العمل – ٩٠٪ من المكاتبات والمراسلات تتم عن طريق الإيميل الجامعي – شبكة الإنترنت متوفرة بجميع مرافق الكلية (مدرجات / مكاتب إدارية / أقسام علمية
		توفير جهاز حاسب آلي على الأقل في كل مكتب	عميد الكلية	يونيه ٢٠٢٢	مارس ٢٠٢٣	١٠٠٠٠٠	
	مكتبة مجهزة بأحدث المراجع والمصادر اللازمة للعملية التعليمية ومتصلة ببنك المعرفة.	إمداد المكتبة بالمراجع والتجهيزات اللازمة	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يوليو/ عام	أغسطس/ عام	١٠٠٠٠٠	مكتب مجهزة ب ٢ مكنة تصوير و٥ أجهزة للحاسب الالى – بيئة تعليمية لائمة للعملية التعليمية وتبلغ نسبة الرضا عنها ٩٠٪ فأكثر

الغاية الثالثة: منظومة بحثية متطورة مرتبطة بالمجتمع

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت البداية	التوقيت النهاية	التكلفة	مؤشرات النجاح
تطوير البيئة البحثية بالكلية	– دليل أخلاقيات البحث العلمي موزع على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب الدراسات العليا	تحديث دليل أخلاقيات البحث العلمي الخاص بالجامعة	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	سبتمبر/ عام	سبتمبر/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	– ٩٥٪ فأكثر من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على معرفة بأخلاقيات البحث العلمي والقواعد المنظمة له – ٢ ورشة عمل سنويا للتعريف بأخلاقيات البحث العلمي – بيئة بحثية ملتزمة بأخلاقيات البحث العلمي
		إعداد ورش عمل للتعريف بأخلاقيات البحث العلمي على	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	أكتوبر/ عام	أبريل/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	
	– أكواد بحثية للمجالات البحثية في الكلية	إعداد أكواد للمجالات البحثية في الكلية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يونية ٢٠٢٢	يونية ٢٠٢٢	١٠٠٠	– ١٠٠٪ من المجالات البحثية لها أكواد
	– قواعد بيانات محدثة سنويًا	إعداد قاعدة بيانات للأبحاث العلمية بالكلية، وتحديثها بصفة دورية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يوليو/ عام	سبتمبر/ عام	٥٠٠٠٠ سنويًا	– قاعدة بيانات تحتوي على ١٠٠٪ من الأبحاث المنتجة بالكلية.

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
	– معامل بحثية ملائمة للبحث العلمي	صيانة المعامل البحثية بالكلية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث+ مدير الكلية	يوليو / عام	سبتمبر/ عام	٢٥٠٠٠٠ سنويًا	– نسبة رضا أعضاء هيئة التدريس ٨٠٪ فأكثر عن البيئة البحثية. – ارتفاع نسبة الأبحاث المنشورة
	مكتبة بها مصادر ملائمة للبحث العلمي متصلة بقواعد البيانات من خلال بنك المعرفة.	إنشاء مكتبة للدراسات العليا	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث+ مدير الكلية	سبتمبر ٢٠٢٢	إبريل ٢٠٢٣	٢٠٠٠٠٠	– مكتبة مجهزة للبحث العلمي – نسبة دخول طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة متزايدة باضطراد. – رضا المستفيدين عن المكتبة تتعدي ٩٠٪
	مؤتمر سنوي لعرض الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس.	عقد مؤتمر الاقسام العلمية سنويًا لأعضاء هيئة التدريس	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يناير / عام	يناير / عام	١٠٠٠٠٠ سنويًا	– مشاركة أعضاء هيئة التدريس تتعدي ٥٠٪ سنويًا – رضا أعضاء هيئة التدريس عن المؤتمر تتعدي نسبة ٨٠٪ – انتظام عقد المؤتمر سنويًا
	مؤتمر سنوي لطلاب الدراسات العليا يشارك فيه رجال المجتمع الطبي	عقد مؤتمر علمي لطلاب الدراسات العليا سنويًا	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	ديسمبر/ عام	ديسمبر/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	– نسبة رضا الطلاب عن المؤتمر ٨٠٪ – نسبة رضا المجتمع الطبي ٩٠٪

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
							– كتيب سنوي للمؤتمر
استحداث شراكات بحثية محلية وإقليمية ودولية	شراكات بحثية مع وزارة الصحة، ونقابة الأطباء وبعض الكليات المناظرة	عقد شراكات مع جهات محلية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	طوال العام	طوال العام	٥٠٠٠ سنويًا	– عدد من الشراكات مع المؤسسات الطبية المحلية – نسبة رضا المستفيدين من الشراكات ٨٠٪ فأكثر – عدد من الأبحاث المشتركة
	مذكرات تفاهم مع مؤسسات إقليمية ودولية	عقد مذكرات تفاهم مع مؤسسات دولية وإقليمية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	طوال العام	طوال العام	٥٠٠٠ سنويًا	– عدد من مذكرات التفاهم – تبادل أعضاء هيئة التدريس – منح لأعضاء الهيئة المعاونة – نسبة رضا المستفيدين من الشراكات ٨٠٪ فأكثر – عدد من الأبحاث المشتركة
تطوير منظومة النشر العلمي بالكلية	٤ برامج سنويًا على مهارات ومنهجيات البحث العلمي	تنفيذ برامج تدريبية لتنمية مهارات الباحثين	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	سبتمبر، نوفمبر، مارس، إبريل/ عام	سبتمبر، نوفمبر، مارس، إبريل/ عام	٣٠٠٠٠ سنويًا	– نسبة رضا ٩٠٪ فأكثر عن البرامج التدريبية – ارتقاع مضطرد لعدد الأبحاث المنشورة سنويًا

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
	المجلة العلمية ذات ثقل في مجال النشر العلمي	تحديث لائحة المجلة العلمية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	فبراير ٢٠٢٣	مارس ٢٠٢٣	٥٠٠٠	– زيادة عدد المترددين على موقع المجلة. بشكل متصاعد – زيادة عدد الأبحاث التي يتم تحميلها من خلال موقع المجلة. –زيادة عدد الاستشهاد بأبحاث المجلة – المجلة على عدد من قواعد البيانات العالمية مثل EKB، Academic Resource Index, PKP index, etc.)
		تحميل المجلة على قواعد المجلات العالمية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يونية ٢٠٢٢	ديسمبر ٢٠٢٢	٢٠٠٠٠	
	مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في مؤتمرات محلية ودولية	دعم المشاركة في المؤتمرات المحلية والدولية	عميد الكلية	طوال العام	طوال العام	١٠٠٠٠٠	– زيادة أعضاء هيئة التدريس المشاركون في المؤتمرات بشكل تصاعدي (١٠ % على الأقل سنويًا) – زيادة عدد الأبحاث المنشورة سنويا في المؤتمرات بنفس النسبة

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
	مؤتمر دولي سنويًا	عقد مؤتمر دولي كل عامين	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	فبراير ٢٠٢٤، ٢٠٢٦	فبراير ٢٠٢٤، ٢٠٢٦	١٠٠٠٠٠	– كتاب نشر المؤتمر – نسبة رضا المشاركين في المؤتمرات تتعدي ٨٠٪
تطوير منظومة البحث العلمى المبنى على الاحتياجات المجتمعية	خطة بحثية قائمة على الاحتياجات المجتمعية	إعداد دراسة عن الاحتياجات المجتمعية	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يوليو/ عام	سبتمبر/ عام	5000	– خطة بحثية مفعللة بنسبة ٨٠٪ – ٨٠٪ فأكثر من الخطة البحثية تم تنفيذها. – ندوات لدراسة مساهمة البحث العلمى فى دعم وتطوير العملية التعليمية – مشاريع بحثية تنافسية ممولة من خارج الكلية تحل مشكلات المجتمع
		إعداد ضع خطة للبحث العلمى في ضوء الخطة البحثية للجامعة	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	يوليو/ عام	سبتمبر/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	

الغاية الرابعة: تعزيز مكانة الكلية فى المجتمع المحلي

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
بناء شراكات مع مؤسسات محلية	بروتوكولات تعاون مع مؤسسات وهيئات محلية	إعداد بروتوكولات تعاون مع مؤسسات محلية محدد بها الخدمات الصحية والتنموية المقدمة من الكلية للمجتمع.	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	طوال العام	طوال العام	٥٠٠٠ سنويًا	– بروتوكولات تعاون مع مؤسسات مجتمعية مثل المحافظة –وزارة الشباب –وزارة البيئة – برتوكول تعاون مع جمعيات المجتمع المدني المختلفة – رضا الجهات المعنية عن الخدمات المقدمة من الكلية بنسبة ٨٠٪
	خطة لخدمة المجتمع سنويًا قائمة على الاحتياجات التدريبية	تحديث خطة خدمة المجتمع	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أغسطس/ كل عام	سبتمبر/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	تفعيل انشطة بروتوكول التعاون بنسبة ٨٠٪
	مبادرات وندوات بالشراكة مع المجتمع المحلي	عقد مبادرات للكشف عن بعض الأمراض بالمؤسسات الحكومية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أكتوبر/ كل عام	أكتوبر/ كل عام	١٥٠٠٠ سنويًا	اشتراك الجهات المجتمعية في تطوير الخدمات بالكلية بنسبة ٥٠٪ – رضا الجهات المعنية عن الخدمات المقدمة من الكلية بنسبة ٨٠٪

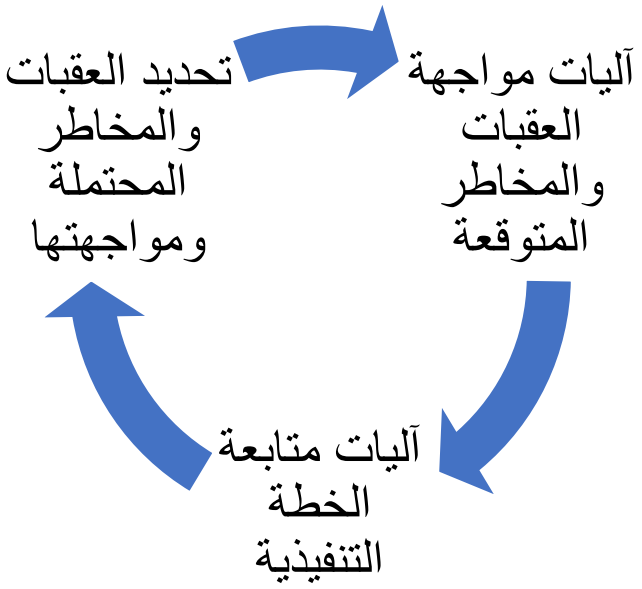
الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
		عقد الدورات والندوات لخدمة المجتمع في المجالات الطبية داخل المؤسسات المختلفة بالمحافظة	مدير وحدة التدريب	أكتوبر، مارس/ عام	أكتوبر، مارس/ عام	١٥٠٠٠ سنويًا	– رضا الحضور عن موضوع الندوة بنسبة ٨٠٪ – مدي استفادة المتدربين من التدريب في الحياة العملية بنسبة ٨٠٪ – تزايد إقبال المجتمع المحلي على المشاركة في الندوات والدورات
	قوافل طبية للمناطق الأكثر احتياجًا	تنظيم قوافل طبية بالتعاون مع مديرية الشئون الصحية بالفيوم مرتين سنويا	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	نوفمبر، فبراير/ عام	نوفمبر، فبراير/ عام	١٥٠٠٠٠ سنويًا	– عدد ٢ قافلة طبية سنويا وتوعوية للمناطق النائية – رضا متلقي الخدمة المترددين على الخدمات المقدمة ا بنسبة ٨٠٪ فأكثر – رضا الجهاز الإداري المنظم للقافلة بنسبة ٧٠٪ – تزايد أقبال الطلاب على العمل التطوعي
تطوير الخدمات الصحية المقدمة	تشجير الكلية ومحيطها	تبني الكلية شعار (كلية خضراء)	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	نوفمبر، مارس/ عام	ديسمبر/ إبريل	١٠٠٠٠ سنويًا	– عدد الأشجار المزروعة – رضا المجتمع الداخلي عن بيئة الكلية لا يقل عن ٨٠٪

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
للمجتمع المحلي والكلية	أسبوع بيئي بالكلية	إعداد الأسبوع البيئي	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	سبتمبر، مارس/ عام	سبتمبر، مارس/ عام	٥٠٠٠ سنويًا	– تزايد إقبال الطلاب على الاشتراك في الأسبوع البيئي – إقبال أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المساهمة في الأسبوع البيئي – رضا متلقي الخدمة بنسبة ٨٠٪ – تنظيم ٢ أسبوع بيئي سنويًا
	يوم اليتيم	تنظيم احتفالية يوم اليتيم	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	ابريل	إبريل	٥٠٠٠ سنويًا	–تزايد عدد الأيتام المستفيدين من الاحتفالية – تزايد أعداد مشاركة الطلاب في الاحتفالية – رضا المجتمع المحلي عن يوم اليتيم بنسبة ٨٠٪
تحسين الوعي الصحي والبيئى	قناة توعية صحية خاصة بالكلية باسم" صحتك تهمنا"	إعداد فيديوهات توعوية عن المشكلات الصحية المختلفة بشكل اسبوعي	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أسبوعيًا	أسبوعيًا	١٠٠٠٠ سنويًا	– تزايد عدد اعضاء هيئة التدريس المشاركين –تزايد عدد المترددين على القناة

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
في المجتمع المحلي	حملات للتوعية الصحية سنويًا عن طريق المستشفيات الجامعية	إعداد حملات توعية للمجتمع بواقع ٢ حملة كل فصل دراسي	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومدير عام المستشفيات الجامعية	ديسمبر، مارس/ عام	ديسمبر، مارس/ عام	٨٠٠٠ سنويًا	– زيادة الوعي الصحي في المجتمع المحلي – ٤ حملات للتوعية الصحية سنويًا عن طريق المستشفيات الجامعية – رضا المستفيدين عن حملات التوعية بنسبة ٨٠٪ –تزايد استجابة المجتمع المحلي للحملات
	ندوات تثقيفية مختلفة مرتبطة بالأيام العالمية للأمراض	التوعية للطلاب والعاملين بالكلية والمجتمع الخارجي بطرق الوقاية من الأمراض	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	طوال العام الدراسي	طوال العام الدراسي	١٠٠٠٠ سنويًا	– تزايد عدد الطلاب المشاركين – تزايد ممثلي المجتمع المحلي. – رضا الحضور عن تنظيم الندوات يتخطى ٨٠٪
	ندوات تناقش القضايا الصحية المحلية من النواحي السياسية، الأقتصادية، الأجتماعية، الأخلاقية، والدينية	إعداد ندوات لعرض ومناقشة نشر قيم الحفاظ على البيئة	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	طوال العام الدراسي	طوال العام الدراسي	٥٠٠٠ سنويًا	– تزايد عدد الطلاب المشاركين – تزايد ممثلي المجتمع المحلي. – رضا الحضور عن تنظيم الندوات يتخطى ٨٠٪

الهدف	المخرجات	الأنشطة الرئيسية	مسئولية التنفيذ	التوقيت		التكلفة	مؤشرات النجاح
				البداية	النهاية		
		تنظيم أحداث مع الشبكة المصرية لمكافحة التدخين لنشر الوعي ضد التدخين بطريقة منهجية	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	طوال العام الدراسي	طوال العام الدراسي	٢٠٠٠٠ سنويًا	اتفاقية مفعلة
استحداث وحدات لخدمة المجتمع والبيئة	وحدات ذات كيان وطابع خاص لخدمة المجتمع والبيئة	إنشاء وتطوير الوحدات ذات الطابع الخاص والتوعية بالخدمات التي تقدمها	عميد الكلية ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	سبتمبر/ عام	أكتوبر/ عام	١٠٠٠٠	عدد الوحدات التى تم استحداثها عدد الأنشطة التى تم تنفيذها بواسطة الوحدات

متابعة الخطة الإستراتيجية وتقييمها



تحديد العقبات والمخاطر المحتملة ومواجهته

١. مخاطر سوق العمل
٢. مخاطر داخلية
٣. مخاطر إقتصادية
٤. مخاطر متعلقة بالتنفيذ

آليات مواجهة العقبات والمخاطر المتوقعة

أولا: مخاطر سوق العمل

- الإحتياج لتخصصات جديدة

- المنافسة القوية من مؤسسات التعليم الطبى الخاص

آلية المواجهة:

وستواجه الكلية هذه المخاطر من خلال تحديث البرامج والمقررات طبقاً لإحتياجات سوق العمل مما يضيف نقاط تميز لخريجيها من مرحلة البكالوريوس ومراحل الدراسات العليا.

ثانيا: مخاطر داخلية

- وجود معارضة ومقاومة للتطوير ولتطبيق نظام الجودة واعتبار التخطيط إهدار للوقت
- عدم توافر موارد بشرية مدربة متفرغة للقيام بتنفيذ أهداف الخطة.
- قلة اهتمام المشاركين فى أعمال الجودة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين
- ضعف الصيانة الدورية للأجهزة والمنشأت

آلية المواجهة:

- ستواجه الكلية ذلك عن طريق نشر ثقافة الجودة من خلال الدورات التدريبية واللقاءات المستمرة مع كافة الأطراف
- وضع آلية لتحفيز المتميزين و محاسبة المقصرين
- وضع معايير لتقييم الأداء وتوزيع المكافأت والحوافز وربطها بالأداء

ثالثا: مخاطر إقتصادية

- تتمثل فى قلة الموارد المالية المتاحة للكلية من مصادر التمويل المختلفة اللازمة لتطوير البنية التحتية للكلية وتمويل الأبحاث الخاصة بالتطوير
- ارتباط ميزانية الكلية بميزانية الجامعة مما يشكل إعاقة فى تحديد الأولويات والحصول على الدعم اللازم لها
- ضعف وجود موارد ذاتية للكلية ما ينعكس على تنفيذ بعض أنشطة الخطة
- سوء توزيع بعض الموارد المالية طبقاً للاولويات الموضوعة بالخطة

آلية المواجهة:

- التقدم للجهات المانحة للحصول على مشروعات للفاعلية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع

- إعداد خطة لتنمية الموارد الذاتية فى الكلية تهدف إلى زيادة الموارد الذاتية للكلية من خلال استحداث برامج ووحدات جديدة
- تطوير الخدمات التي تقدمها الكلية لمختلف الفئات المستهدفة داخل وخارج الكلية

رابعا: مخاطر متعلقة بالتنفيذ

- مركزية بعض القرارات على مستوى الإدارة العليا
- صعوبة تحديد مؤشرات قياس جودة الأداء لبعض المخرجات
- عدم مرونة اللوائح الموجودة في تلبية متطلبات تنفيذ الخطة.

آلية المواجهة:

- ميكنة الإجراءات فى الكلية
- تحديث اللوائح الموجودة فيما يخص استراتيجيات التدريس والتعليم، برامج البكالوريوس والدراسات العليا
- وضع آلية لتنفيذ ومتابعة الأنشطة المعتمدة والوقوف على أسباب التأخير واتخاذ الاجراءات التصحيحية المناسبة
- الاستعانة ب PESTLE لفهم وتحليل العوامل السياسية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية التى قد تشكل فرص أو تؤثر على سير العملية التعليمية و البحثية فى الكلية
- عقد دورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بطرق التدريس والتقويم ووضع الامتحانات

آليات متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية

- يقوم السادة وكلاء الكلية بمتابعة تنفيذ انشطة الخطة التنفيذية كل فيما يخصه
- تقوم وحدة ضمان الجودة بالإشراف على تنفيذ أنشطة الخطة التنفيذية وإعداد تقارير ربع سنوية بما تم انجازة وما لم يتم والمعوقات التي حالت دون التنفيذ (خطط التحسين والتطوير)
- يتم عرض كل التقارير على عميد الكلية ومجلسها الموقر لإعتمادها

المراجع

١. إصدارات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.

٢. رؤية مصر ٢٠٣٠.

٣. المعايير القومية القياسية لقطاع التعليم الطبى.

٤. الخطة الإستراتيجية لجامعة الفيوم.

٥. الخطة الإستراتيجية لكلية الطب جامعة قنا.

٦. الخطة الإستراتيجية لكلية الطب جامعة المنصورة.

٧. قانون تنظيم الجامعات.

٨. قانون الخدمة المدنية.

٩. التقارير السنوية للكلية.

١٠. لوائح الكلية.