



الخطة الإستراتيجية لكلية طب قنا

جامعة جنوب الوادي

٢٠١٨/٢٠١٩ م - ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م

قائمة المحتويات

م	المحتوى	الصفحة
iv	قائمة الأشكال والصور	
v	قائمة الجداول	
vii	قائمة المرفقات	
١	كلمة السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية	
٢	الملخص التنفيذي للخطة	
٦	الباب الأول: التعريف بالكلية	
٧	١-١ البيانات الوصفية للكلية	
٨	١-١-١ نشأة الكلية وتطورها	
٩	٢-١-١ البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية	
	٣-١-١ البيانات الوصفية للموارد البشرية	
١١	١-٣-١-١ القيادات الأكاديمية	
١٢	٢-٣-١-١ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	
١٥	٣-٣-١-١ الجهاز الإداري	
١٦	٤-٣-١-١ الطلاب	
	٤-١-١ البيانات الوصفية للموارد المادية	
١٧	١-٤-١-١ مباني الكلية والمستشفيات الجامعية	
١٩	٢-٤-١-١ الوحدات ذات الطابع الخاص	
	٢-١ البيانات الكمية لقطاعات الكلية الرئيسية	
٢٠	١-٢-١ البيانات الكمية لقطاع التعليم والطلاب	
٢٠	١-١-٢-١ الخريجون	
٢١	٢-١-٢-١ الأنشطة الطلابية	
	٢-٢-١ البيانات الكمية لقطاع الدراسات العليا والبحوث	
٢٤	١-٢-٢-١ عدد المقيدین للدراسات العليا خلال الثلاث سنوات الأخيرة	
٢٤	٢-٢-٢-١ درجات الدراسات العليا التي منحت خلال الثلاث سنوات السابقة	
	٣-٢-١ البيانات الكمية لقطاع خدمة البيئة وتنمية المجتمع	
٢٧	١-٣-٢-١ المستشفيات الجامعية	
٣٠	٢-٣-٢-١ القوافل الطبية	
٣١	٣-١ السمات التنافسية للكلية	

الباب الثاني: إعداد الخطة الإستراتيجية

٢٠١٨/٢٠١٩ م - ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م

٣٥	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية	١-٢
٣٦	مراحل إعداد الخطة الإستراتيجية	٢-٢
٣٦	المرحلة التمهيدية	١-٢-٢
٣٧	مرحلة إجراء التحليل البيئي	٢-٢-٢
٤٠	تحليل البيئة الداخلية للكلية	١-٢-٢-٢
٤١	تحليل البيئة الخارجية للكلية	٢-٢-٢-٢
٤٢	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية	٣-٢-٢-٢
٤٣	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية	٤-٢-٢-٢
٤٤	تحديد الوضع الإستراتيجي للكلية	٥-٢-٢-٢
٤٦	مصفوفة SWOT لتحديد الإستراتيجيات المناسبة للكلية	٦-٢-٢-٢
٤٨	القضايا الأساسية للكلية	٧-٢-٢-٢
٤٩	تحليل الفجوة	٨-٢-٢-٢
٥٣	تحديد الاحتياجات والأولويات	٩-٢-٢-٢
	صياغة الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية	٣-٢-٢
٥٤	رؤية الكلية	١-٣-٢-٢
٥٤	رسالة الكلية	٢-٣-٢-٢
٥٤	القيم الجوهرية الحاكمة	٣-٣-٢-٢
٥٥	التوافق بين رؤية الجامعة و رؤية الكلية	٤-٣-٢-٢
٥٦	التوافق بين رسالة الجامعة و رسالة الكلية	٥-٣-٢-٢
	الغايات و الأهداف الإستراتيجية	٤-٢-٢
٥٧	الغايات الإستراتيجية للكلية	١-٤-٢-٢
٥٨	الأهداف الإستراتيجية للكلية	٢-٤-٢-٢
٥٩	توافق الخطة الإستراتيجية للكلية مع الخطة الإستراتيجية للجامعة	٣-٤-٢-٢
٦١	الأهداف التنفيذية للكلية	٤-٤-٢-٢
٦٣	الإطار الزمني للخطة التنفيذية	٥-٤-٢-٢
٦٩	الخطة التنفيذية	٥-٢-٢

الباب الثالث: متابعة الخطة الإستراتيجية وتقييمها

٩٠	١-٣ تحديد العقبات والمخاطر المحتملة ومواجهتها
٩١	١-١-٣ العقبات والمخاطر المحتملة
٩٢	٢-١-٣ آليات مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة
٩٢	٢-٣ آليات متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية
٩٣	ملحق (١): نتائج التحليل البيئي
١٠٢	ملحق (٢): صور من المخاطبات والاجتماعات والتقارير
١١٥	ملحق (٣): فريق إعداد الخطة

قائمة الأشكال والصور

رقم الشكل	عنوان الشكل	الصفحة
١	الموقع الجغرافي للكلية	٧
٢	الهيكل التنظيمي للكلية	١١
٣	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة الوظيفية	١٢
٤	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس	١٣
٥	عدد العاملين بالجهاز الإداري للكلية	١٥
٦	توزيع الموظفين حسب الدرجات الوظيفية	١٥
٧	توزيع طلاب المرحلة الجامعية الأولى للعام الجامعي ٢٠١٨-٢٠١٩ م	١٦
٨	مباني الكلية والمستشفيات الجامعية	١٨
٩	أعداد خريجي الكلية منذ نشأتها	٢٠
١٠	أعداد المشاركين في الأنشطة الرياضية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٢١
١١	أعداد المشاركين في الأنشطة الإجتماعية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٢١
١٢	أعداد المشاركين في الأنشطة الثقافية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٢٢
١٣	أعداد المشاركين في الأنشطة الفنية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٢٢
١٤	أعداد المشاركين في الأنشطة العلمية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٢٣
١٥	أعداد المشاركين في أنشطة الجواله والخدمة العامة خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٢٣
١٦	عدد درجات الدراسات العليا الممنوحة خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٢٥
١٧	عدد درجات الدراسات العليا التي تم منحها خلال السنوات الثلاث الأخيرة، ونسبة كل عام إلى العدد الكلي	٢٦
١٨	تطور عدد الأبحاث (المنشورة أو المقدمة في مؤتمرات دولية ومحلية) خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٢٦
١٩	عدد المستفيدين من القوافل الطبية خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٣٠
٢٠	الوضع الإستراتيجي الداخلي للكلية	٤٤
٢١	الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية	٤٥
٢٢	الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية	٤٤

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
١٠	توزيع برامج الدراسات العليا حسب الأقسام	١
١٢	توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة والحالة الوظيفية	٢
١٣	توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على الأقسام	٣
١٦	توزيع طلاب البكالوريوس ٢٠١٨-٢٠١٩ م	٤
٢٠	الأعداد الكلية للدفعات السابقة	٥
٢٤	عدد المقيدین للدراسات العليا خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٦
٢٤	عدد درجات الدراسات العليا التي منحت خلال الثلاث سنوات الأخيرة	٧
٢٨	القدرة الإستيعابية للمستشفيات الجامعية	٨
٢٩	عدد الحالات التي تمت مناظرتها بالمستشفيات الجامعية	٩
٣٠	عدد القوافل الطبية والمستفيدين خلال الثلاث سنوات الأخيرة	١٠
٣٨	قائمة الاجتماعات التي عقدت لإجراء الخطة الإستراتيجية	١١
٣٩	الأساليب المستخدمة في التحليل البيئي	١٢
٤٠	تحليل البيئة الداخلية للكلية	١٣
٤١	تحليل البيئة الخارجية للكلية	١٤
٤٢	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية	١٥
٤٣	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية	١٦
٤٦	مصفوفة SWOT لتحديد الإستراتيجيات المناسبة للكلية	١٧
٤٩	تحليل الفجوة	١٨
٥٦	التوافق بين رؤيتي الجامعة والكلية	١٩
٥٦	التوافق بين رسالتی الجامعة والكلية	٢٠
٥٧	الغايات الإستراتيجية للكلية	٢١
٥٨	الأهداف الإستراتيجية للكلية	٢٢
٦٠	التوافق بين الخطة الإستراتيجية للكلية و الخطة الإستراتيجية للجامعة	٢٣
٦٢	الأهداف التنفيذية للكلية	٢٤
٦٤	الإطار الزمني للخطة	٢٥
٧٠	١/١/١: تفعيل نظام المجموعات الصغيرة	٢٦
٧١	٢/٢/١: تنمية عملية التعلم الذاتي والتعاوني والنشط.	٢٧

٧٢	٣/١/١: تفعيل دور المكتبة	٢٨
٧٣	٤/١/١: تفعيل المقررات الإلكترونية	٢٩
٧٤	١/٢/١: التحديث المستمر لتوصيف البرنامج والمقررات وفقاً للمعايير الأكاديمية القياسية الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	٣٠
٧٥	٢/٢/١: تطوير نظم الامتحانات بالكلية وتحديثها	٣١
٧٦	٣/١: إنشاء قسم طب الأسرة	٣٢
٧٧	٤/١: إنشاء قسم التعليم الطبي	٣٣
٧٨	١/٥/١: تحسين البنية التحتية لبيئة العمل بالكلية	٣٤
٧٩	٢/٥/١: تحسين عمل الكنترولات وضبطها	٣٥
٨٠	١/٦/١: زيادة الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنوعها	٣٦
٨١	٢/٦/١: تحديد معايير قياس القدرات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٣٧
٨٢	٣/٦/١: تقييم كفاءة الأداء للعاملين بالجهاز الإداري وتحسينها. ٤/٦/١: ضمان حسن الاختيار والتقييم المستمر للجهاز الإداري.	٣٨
٨٣	١/٢: زيادة الوعي بأهمية الجودة بين السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٣٩
٨٤	٢/٢: الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٤٠
٨٥	٣/٢: الحصول على المزيد من الدعم المادي والتقني لوحدة ضمان الجودة	٤١
٨٦	١/٣: الارتقاء الكمي والنوعي بالانتاج البحثي للكلية	٤٢
٨٧	٢/٣: تعزيز دور مجلة الكلية	٤٣
٨٨	٣/٣: وضع ميثاق ونظم تراعي أخلاقيات البحث العلمي	٤٤
٨٩	الغاية الرابعة: تحسين المشاركة المجتمعية للكلية وتقديم خدمات وفق احتياجات المجتمع	٤٥

قائمة المرفقات

الصفحة	عنوان المرفق	رقم المرفق
١٠٢	قرار تشكيل فريق عمل الخطة الإستراتيجية ١٦-٤-٢٠١٧ م	١
١٠٣	الموافقة على بدء عمل التحليل البيئي ٤-٦-٢٠١٧ م	٢
١٠٤	اجتماعات مركز التخطيط بالجامعة مع أعضاء هيئة التدريس	٣
١٠٥	اجتماعات فريق الخطة الإستراتيجية	٤
١٠٦	إعتماد التحليل البيئي للكلية	٥
١٠٧	نشر الرؤية والرسالة	٦
١٠٨	تقرير مراجعة الخطة الإستراتيجية	٧
١٠٩	اعتماد الخطة الإستراتيجية ١١/٢٠١٨ م	٨
١١٠	زيارة المراجعة الداخلية للكلية ٢٨-٣٠ ديسمبر ٢٠١٩ م	٩
١١١	مراجعة الخطة الإستراتيجية بمعرفة مركز التخطيط الإستراتيجي بالجامعة	١٠
١١٢	تقرير المراجعة اللغوية للخطة الإستراتيجية	١١
١١٣	اعتماد الخطة الإستراتيجية بعد المراجعة	١٢

كلمة السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية



مما لا شك فيه أن التخطيط الإستراتيجي أصبح من الركائز المهمة للقيادة الأكاديمية والإدارية؛ لتحديد أولويات التنفيذ طبقاً للتحليل الدقيق لإمكانات واحتياجات المؤسسة؛ لذا حرصنا في كلية طب قنا على إجراء تحليل بيئي متكامل للبيئة الداخلية والخارجية للكلية حتى تمكنا من تحديد الفجوة بين الوضع الراهن وما نأمله لجعل كليتنا في مصاف الكليات المتميزة في التعليم الطبي والبحث العلمي، بالإضافة إلى تنمية مجتمعنا وبيئتنا المحيطة في إطار يحترم العادات والتقاليد، ويلتزم بأخلاقيات المهنة، ومعايير البحث العلمي.

ونحن إذ نعتمد هذه الخطة الخمسية للكلية (٢٠١٨-٢٠٢٣ م) نلتزم بالسعي الجاد وبذل أقصى درجات العزم والصبر؛ لتحقيق تلك الأهداف في توقيتاتها المحددة معتمدين على توفيق الله، ثم على دعم من رئاسة الجامعة، والقيادة السياسية، والمشاركة الفاعلة لأبناء الكلية من أعضاء هيئة تدريس وطلاب وإداريين كل في مجاله.

ونسأل الله التوفيق والسداد،،،،،

عميد الكلية

ا.د/ حمدي محمد حسين شحات

الملخص التنفيذي للخطة

تقع كلية طب قنا في إقليم صعيد مصر، وتقدم خدماتها التعليمية والبحثية والخدمية لمحافظة جنوب الصعيد كافة. تضم الكلية اثنين وثلاثين قسما؛ منها عشرة أقسام أكاديمية تقوم بتدريس المواد الطبية الأساسية بالإضافة إلى اثنين وعشرين قسما أكلينيكيًا يعملون داخل عدة مستشفيات لخدمة أهالي الإقليم.

يعمل بالكلية حوالي ٢٩٧ عضوا من هيئة تدريس والهيئة المعاونة؛ يقومون بالتدريس لعدد ١٣٨٨ طالبا وطالبة في المرحلة الجامعية الأولى، وأكثر من ١٥٠ طالبا بالدراسات العليا. تمتلك الكلية بنية تحتية حديثة، وتشمل مبنيين منفصلين للأقسام الداخلية والعمليات، ومبنى للعيادات الخارجية، وآخر لعلاج الأورام، ويجرى إنشاء مباني مستقلة لمستشفى الطوارئ ومستشفى صحة المرأة، كما تقدم الكلية برنامجا واحدا لطلاب المرحلة الجامعية الأولى بالإضافة إلى ٦٥ برنامجا للدراسات العليا.

اعتمدت الكلية في وضع الخطة الإستراتيجية على استخدام المنهج العلمي المتعارف عليه المعتمد على مشاركة كافة الأطراف المعنية داخل الكلية وخارجها، بطريقة منهجية عبر خطوات متناسقة تعتمد على المصادقية في تحديد الوضع الحقيقي للكلية، وما يمكن تنفيذه في حدود الطموحات والإمكانات المتاحة.

تتكون هذه الخطة من ثلاثة أبواب: يحتوى الباب الأول: على التعريف بالكلية من حيث النشأة والتطور، وكافة البيانات الوصفية الواقعية لقطاعات الكلية بالإضافة إلى الهيكل التنظيمي للكلية، والموارد البشرية والمادية المتاحة. أما الباب الثانى: فناقش منهجية إعداد الخطة ومراحلها التى اشتملت على تشكيل فريق العمل، وجمع البيانات وتحليلها؛ للوقوف على تحليل للبيئة الداخلية والخارجية للكلية، ثم عمل مصفوفة العوامل الإستراتيجية، وتحديد الإستراتيجيات المناسبة للوضع الراهن للكلية، ثم تحديد القضايا الأساسية للكلية، وأولويات المرحلة الراهنة، وآليات سد الفجوة بين الوضع الراهن والمأمول، وتلى ذلك صياغة رؤية الكلية ورسالتها، وقيمتها الجوهرية الحاكمة كالتالى:

رؤية الكلية " الريادة فى التعليم والبحث العلمى الطبى لخدمة إقليم الجامعة والشراكة الفاعلة فى الارتقاء بالمنظومة الطبية محليا ودوليا".

رسالة الكلية " تلتزم كلية طب قنا - جامعة جنوب الوادي بتخريج طبيب قادر على ممارسة المهنة، وعلى تلبية احتياجات المنظومة الطبية بمصر إقليميا ودوليا، وباحثين قادرين على تطوير المهنة الطبية بمستوى بحثى عال منافس، وتقديم خدمات طبية مجتمعية متميزة فى إطار الحفاظ على ضوابط وأخلاقيات المهنة والقيم المجتمعية من خلال التطوير المستمر للبرامج التعليمية وأدوات البحث العلمى وآليات التعليم الطبى المستمر.

القيم الجوهرية الحاكمة للكلية هي الشفافية والمساءلة العادلة، الإتقان، الجودة، أخلاقيات المهنة، العمل الجماعي، التواصل والتناغم بين مفردات الهيكل التنظيمي للكلية والطلاب و التجديد والابتكار. تم بعدها تحديد الغايات الإستراتيجية التي تسعى الكلية لتحقيقها خلال السنوات الخمس القادمة والأهداف الإستراتيجية المحققة لكل غاية والانشطة المطلوبة للوصول إلى تلك الأهداف ومسئول التنفيذ والقيمة التقديرية لها فى إطار زمنى واضح ومحدد.

الغايات الإستراتيجية:

- ١- تخرج طبيب متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.
 - ٢- دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية، والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
 - ٣- النهوض بالبحث العلمي الهادف، والوصول الي مخرجات تطبيقية.
 - ٤- زيادة المشاركة المجتمعية للكلية، وتقديم خدمات وفق احتياجات المجتمع.
- تناول الباب الثالث: آليات مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة بالإضافة الى آليات متابعة الخطة التنفيذية. تحتوى الخطة على عدد (٣) ملاحق؛ الأول: يحتوى على نتائج التحليل البيئى، والثانى: يحتوى على صور من المخاطبات والتقارير وصور الاجتماعات، ويحتوى الملحق الثالث: على قائمة لفريق إعداد الخطة.



الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م



Summary of the strategic plan of Oena Faculty of Medicine –South Vallev University

Qena Faculty of Medicine is one of the faculties of South Valley University which lies in Qena governorate and offers its services for a large sector of Upper Egypt. The faculty contains 32 scientific departments, 10 academic and 22 clinical departments.

The faculty has 1199 undergraduate students and 156 higher studies students. The faculty grants educational programs; one "MBBCh" for undergraduate students, and 65 for postgraduate students (MA and PhD). The faculty has 273 staff members.

The Faculty strategic plan (2018/2019-2022/2023) was developed by the participation of all those who are concerned within and outside the faculty. The well-known scientific methodology was utilized in preparing the strategic plans in order to achieve its stated mission to be a positive indicator of the development of strategic thinking and the ruling policies at South Valley University. The executive summary presents the main elements of the strategic plan of Qena Faculty of Medicine (2018/2019 - 2022/2023); as the documents of the plan consist of three chapters. ***The first chapter*** entitled: "Introducing Qena Faculty of Medicine ". It showed the faculty foundation, its development, location, and the programs granted for undergraduate and postgraduate courses, its hospitals, centers and units of a distinguished nature, human resources. The first chapter also contained quantitative data for the faculty's main sectors: (a) Sector of education and students, (b) higher studies and research sector, (c) community service and environmental development sector. ***The second chapter*** entitled: "Preparation of the faculty strategic plan for the upcoming five years (2018/2019 - 2022/2023)". The methodology used in preparing the strategic plan was presented in terms of quadripartite environmental analysis, analyzing both internal and external environments, preparing matrix of the internal and external factors, Identifying the strategic situation and the faculty's suitable strategies, its distinctive features, its priorities, the basic strategic issues of the faculty, and analyzing its strategic gap. The final draft of the faculty vision was prepared as follows: "Leadership in medical education and scientific research for serving the university community and effective partnership in upgrading of the medical system both nationally and internationally".

." The Faculty`s mission reflects the main reason why it was found. It therefore reflects a set of activities and practices that the Faculty seeks for and the means through which the



الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م



Faculty's mission can be achieved, which states: " Qena Faculty of Medicine – South Valley University is committed to **prepare** qualified physicians for fulfilling the regional medical needs and skillful researchers for developing the medical system based on competitive high standard research and **offer** distinguished services keeping the professional ethics and societal values via developing the scientific research, educational programs and permanent medical educational mechanisms". Additionally, the second chapter determines the ruling values including: "Transparency and fair accounting, Perfection and Quality, Teamwork, Medical ethics, Effective dialogue and appreciation of human relations, Innovation".

To achieve the mission of the faculty, four strategic objectives were set. As follows:

1. Graduation of a distinguished physician able to overcome society needs and solve its problems.
2. Support of medical education quality and achievement of the accreditation by the National Academy of Quality Assurance and Accreditation of Education (NAQAEE).
3. Advancement of purposeful scientific medical research and achievement of applied research.
4. Achievement of more share in environmental development based on community needs.

These strategic objectives were translated into strategic goals and performance indicators, and developing the implementation plan. ***The third chapter*** entitled: Follow-up and evaluation of the new strategic plan. In this chapter the obstacles and potential risks of the plan and how to address them, and identify mechanisms to follow up the implementation of the strategic plan, and ways to evaluate its implementation, were determined. The strategic plan documents also included the implementation plan, indicating the overall timetable for the implementation of the strategic goals and objectives, and activities and practices distributed over the years of the plan, and the performance indicators of the activities and practices of each goal. The documents of the strategic plan included two appendices, as follows; (1) the quadripartite environmental analysis; (2) the documents of plan preparation and (3) the team of preparing the strategic plan of the university 2018/2019 -20122/2023.



الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م



الباب الأول التعريف بالكلية

الباب الأول : التعريف بالكلية

١-١	البيانات الوصفية للكلية
١-١-١	نشأة الكلية وتطورها
٢-١-١	البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية
٣-١-١	البيانات الوصفية للموارد البشرية
١-٣-١-١	القيادات الأكاديمية
٢-٣-١-١	أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
٣-٣-١-١	الجهاز الإداري
٤-٣-١-١	الطلاب
٤-١-١	البيانات الوصفية للموارد المادية
١-٤-١-١	مبانى الكلية والمستشفيات الجامعية
٢-٤-١-١	الوحدات ذات الطابع الخاص
٢/١	البيانات الكمية لقطاعات الكلية الرئيسية
١-٢-١	البيانات الكمية لقطاع التعليم والطلاب
١-١-٢-١	الخريجون
٢-١-٢-١	الأنشطة الطلابية
٢-٢-١	البيانات الكمية لقطاع الدراسات العليا والبحوث
١-٢-٢-١	عدد المقيدین للدراسات العليا خلال الثلاث سنوات الأخيرة
٢-٢-٢-١	عدد درجات الدراسات العليا التي منحتها الكلية خلال الثلاث سنوات السابقة
٣-٢-١	البيانات الكمية لقطاع خدمة البيئة وتنمية المجتمع
١-٣-٢-١	المستشفيات الجامعية
٢-٣-٢-١	القوافل الطبية
٣/١	السمات التنافسية للكلية

الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م

١-١ البيانات الوصفية للكلية

- ❖ اسم المؤسسة : كلية طب قنا – جامعة جنوب الوادي وهى كلية حكومية.
- ❖ الموقع الجغرافى : محافظة قنا – مدينة قنا ٦٠٠ كم جنوب القاهرة
- ❖ قرار التأسيس وبدء الدراسة: القرار الجمهورى رقم ٢٦٧ لسنة ٢٠٠٦م، وبدأت الدراسة فى العام الجامعى ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨ م
- ❖ مدة الدراسة :
- ✓ ست سنوات دراسية بالإضافة إلى سنة تدريبا إلزاميا للبكالوريوس حتى العام الجامعى ٢٠١٧-٢٠١٨ م.
- ✓ خمسة سنوات دراسية بالإضافة إلى عامين تدريبا إلزاميا بدءًا من العام الجامعى ٢٠١٨-٢٠١٩م.
- ❖ لغة الدراسة: الإنجليزية.



شكل رقم (١): الموقع الجغرافى للكلية

الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م

١-١-١ نشأة الكلية وتطورها

بدأت كلية طب قنا بالقرار الجمهورى رقم ٢٦٧ لسنة ٢٠٠٦م ، وهى إحدى كليات جامعة جنوب الوادي فى صعيد مصر التى أنشأت بالقرار الجمهورى رقم ٢٣ لسنة ١٩٩٥م بعد أن كانت كلياتها فرعا لجامعة أسيوط.

بدأت الدراسة بالكلية فى العام الجامعى ٢٠٠٧ / ٢٠٠٨م ومن تلك اللحظة تجتهد الكلية فى القيام بدورها الأكاديمي؛ لتعليم أطباء وتخريجهم ذوى كفاءة ومهارة لخدمة المجتمع.

اختير مبني الكلية فى البداية علي أن يكون مبني كلية طب الأسنان للتعليم الأكاديمي للكلية داخل الحرم الجامعي، ومع تزايد عدد الطلبة تم إنشاء مبنيّ مستقلاً لكلية الطب؛ ليكون ملائماً لجودة العملية التعليمية. ويقع المبني بجوار كلية التمريض، ومن أمامه كلية الصيدلة، ومن خلفه كلية العلاج الطبيعي في موقع يحقق التقارب المكاني، ويسهل التنقل بين جميع كليات القطاع الصحي بالجامعة.

تحتوى الكلية على ٣٢ قسماً؛ منها عشرة أقسام أكاديمية تقوم بتدريس العلوم الطبية الأساسية بالإضافة إلى اثنين وعشرين قسماً أكلينيكية تعمل بالمستشفيات الجامعية.

بدأ المستشفى الجامعي عمله عام ٢٠٠٧م، واختير مبني المعبر ليكون نواة لبدء مرحلة تجهيز الأقسام الأكلينيكية، ثم انفصلت أقسام الجراحة العامة والخاصة وقسم جراحة العظام وأقسام الباطنة لتنتقل إلى مستشفى الكيلو ٦ عام ٢٠١٤م، ولتظل أقسام النساء والتوليد والأطفال وجراحة المسالك والرمد والأنف والأذن بمستشفى المعبر.

وضعت الكلية خطة للإحلال والتمدد؛ فتم بناء مبني متكامل للعيادات الخارجية بجوار مستشفى الكيلو ٦ ومبني خاص للطوارئ.

أصبحت كلية طب قنا كيان راسخ في قلب صعيد مصر تؤدى دورها التعليمي والبحثي وتشارك فى خدمة مجتمعها وتنمية البيئة المحيطة.

٢-١-١ البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية

اولاً : المرحلة التعليمية الأولى (مرحلة البكالوريوس)

☒ عدد البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية: (واحد)

☒ عدد البرامج المطبقة بالفعل: (واحد)

☒ اسم البرنامج التعليمي: بكالوريوس الطب والجراحة

ثانياً: مرحلة الدراسات العليا:

☒ عدد البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية: (٨٨)

٣٣ ماجستير+٣٧ دكتوراة +١٨ دبلوم

☒ عدد البرامج المطبقة بالفعل: (٦٤) (٣٠ ماجستير + ٣٤ دكتوراة)

جدول رقم (١): توزيع برامج الدراسات العليا حسب الأقسام

كود القسم	كود الدكتوراه (300)	كود الماجستير (200)	كود الدبلوم (100)	القسم
ANA001	ANA300	ANA200	--	التشريح الأدمي، وعلم الأجنة
HIS002	HIS300	HIS200	--	قسم الهستولوجيا
PHY003	PHY300	PHY200	--	قسم الفسيولوجيا الطبية
MBC004	MBC300	MBC200	--	قسم الكيمياء الحيوية الطبية.
PAT005	PAT300	PAT200	--	قسم الباثولوجيا
PHA006	PHA300	PHA200	--	قسم الفارماكولوجيا الطبية
MIC007	MIC300	MIC200	MIC100	قسم الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة
PAR008	PAR300	PAR200	--	قسم الطفيليات الطبية
COM009	COM300	COM200	COM100	قسم الصحة العامة، وطب المجتمع
FMT010	FMT300	FMT200	FMT100	قسم الطب الشرعي، والسموم الإكلينيكية
CTO110	CTO300	CTO200	CTO100	السموم الإكلينيكية
SUR 011	SUR 300	SUR 200	SUR100	قسم الجراحة العامة
CTS012	CTS300	--	--	قسم جراحة القلب والصدر
PIS013	PIS300	--	--	قسم جراحة التجميل
NES014	NES300	NES200	--	قسم جراحة المخ والأعصاب
VAS015	VAS300	--	--	قسم جراحة الأوعية الدموية
URO016	URO300	URO200	URO100	قسم جراحة المسالك البولية والتناسلية
ORT017	ORT300	ORT200	ORT100	قسم جراحة العظام
MED018	MED300	MED200	MED100	قسم الأمراض الباطنة
CHT019	CHT300	CHT200	CHT100	قسم الأمراض الصدرية والتدرن
NAP020	NAP300	NAP200	NAP100	قسم الأمراض العصبية والنفسية
DVA021	DVA300	DVA200	DVA100	قسم الأمراض الجلدية والتناسلية و طب الذكورة
PRR022	PRR300	PRR200	PRR100	قسم الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل
GIT023	GIT300	GIT200	GIT100	قسم طب المناطق الحارة والجهاز الهضمي
OBG024	OBG300	OBG200	OBG100	قسم أمراض النساء والتوليد
PED025	PED300	PED200	PED100	قسم طب الأطفال
OPH026	OPH300	OPH200	--	قسم طب وجراحة العيون
ONM027	ONM300	ONM200	--	قسم علاج الأورام
CLO027	CLO300	CLO200	--	والطب النووي
RAD028	RAD300	RAD200	--	قسم الأشعة التشخيصية
AIP029	AIP300	AIP200	AIP100	قسم التخدير والعناية المركزة الجراحية وعلاج الألم
ENT030	ENT300	ENT200	ENT100	قسم الأنف و الأذن والحنجرة
PHO030	PHO300	PHO200	--	أمراض التخاطب
ADU030	ADU300	ADU200	--	السمعيات
CCP031	CCP300	CCP200	--	قسم الباثولوجيا الإكلينيكية والكيميائية
FAM032	FAM300	FAM200	FAM100	قسم طب الأسرة
	37	33	18	الكلية

٣-١-١ البيانات الوصفية للموارد البشرية

١-٣-١-١ القيادات الأكاديمية

للكلية هيكل تنظيمي حديث معتمد يتناسب مع حجم وطبيعة عمل الكلية كما يوضح العلاقات بين مختلف إدارت الكلية.



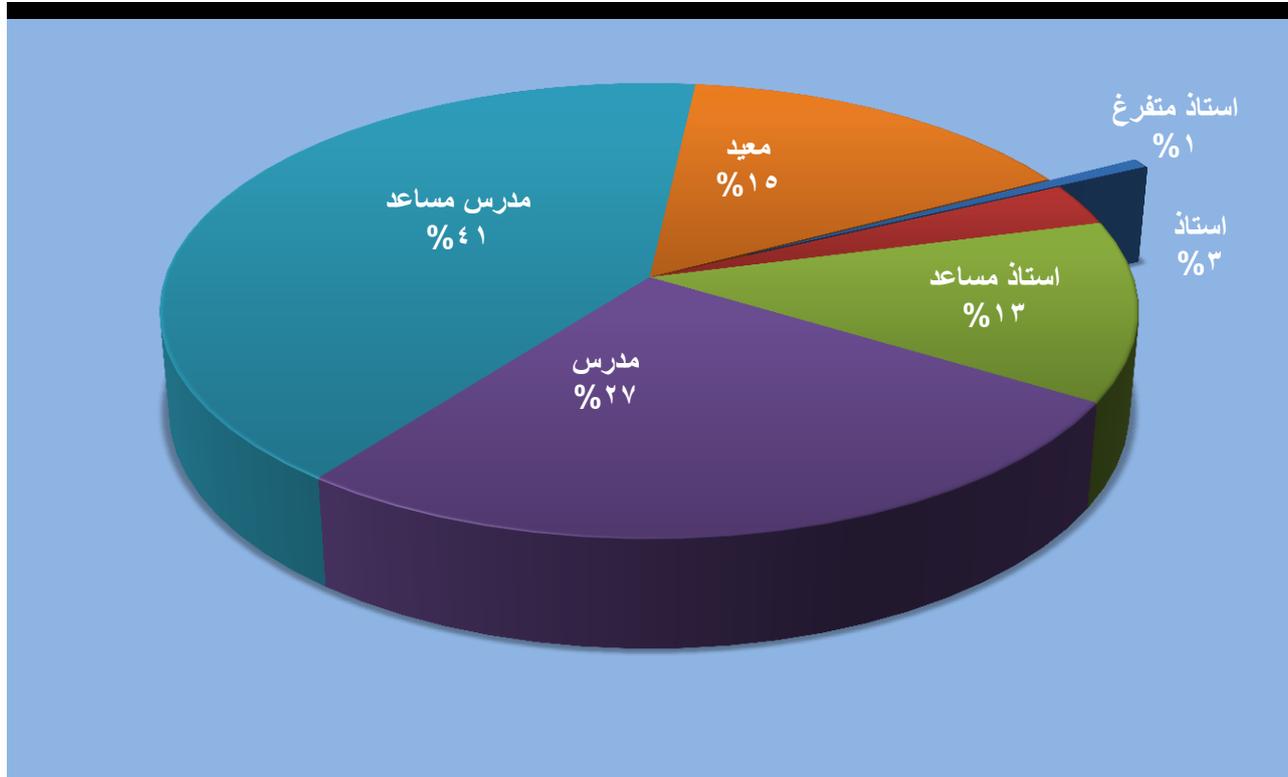
شكل رقم (٢): الهيكل التنظيمي للكلية

١-١-٣ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

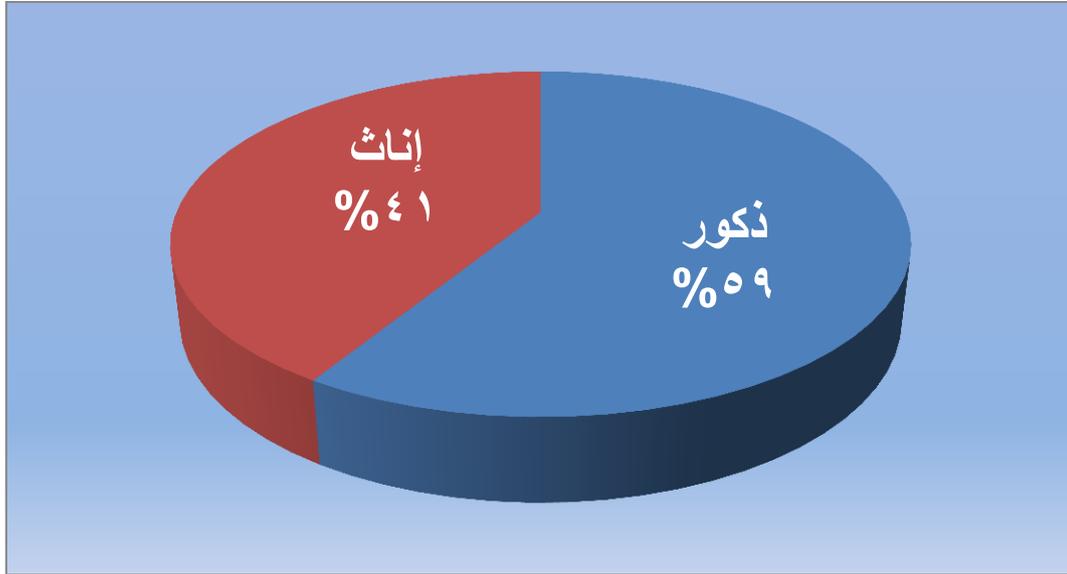
يعمل بالكلية ٢٩٧ من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم موزعة على الأقسام المختلفة.

جدول رقم (٢): توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة والحالة الوظيفية

الاجمالي	اعضاء الهيئة المعاونة					اعضاء هيئة التدريس					
	عدد	%	كلى	معيد	مدرس مساعد	%	كلى	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	
٢٥٧	٨٦.٥%	١٤٩	٤١	١٠.٨	٨٤%	١٠.٨	٦٥	٣٣	٨	٢	قائم بالعمل
٤٠	١٣.٥%	٢٠	٥	١٥	١٦%	٢٠	١٤	٥	١	---	اجازة
٢٩٧		١٦٩	٤٦	١٢٣		١٢٨	٧٩	٣٨	٩	٢	الاجمالي



شكل رقم (٣): توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة الوظيفية



شكل رقم (٤): توزيع أعضاء هيئة التدريس حسب الجنس

جدول رقم (٣): توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على الأقسام

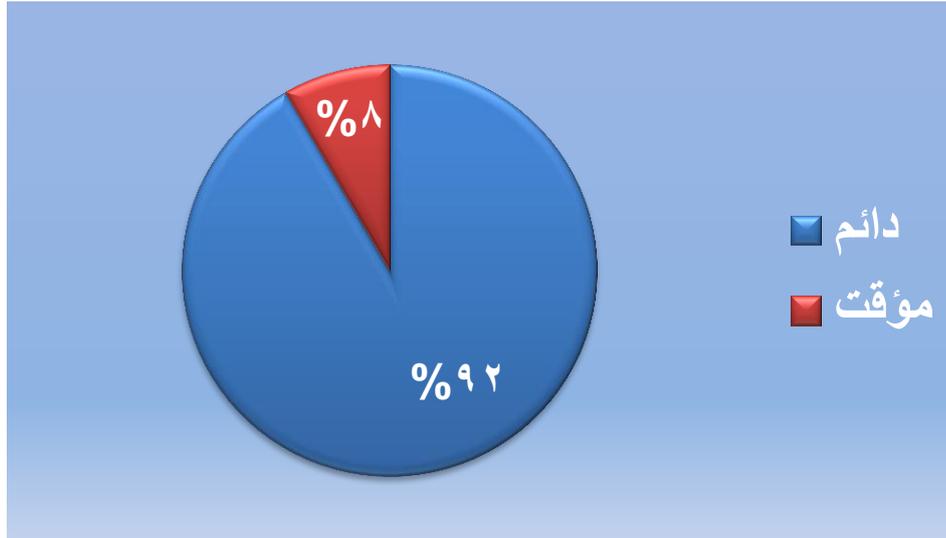
القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس					أعضاء الهيئة المعاونة			كلي	%
	استاذ متفرغ	استاذ مساعد	مدرس	كلي	%	مدرس مساعد	معيد	كلي		
قسم التشريح الأدمى وعلم الأجنة	٠٠	٠٠	١	١	٠.٨	٢	٨	١٠	١١	٣.٧
قسم الهستولوجيا	٠٠	١	٠٠	١	٠.٨	٦	١	٧	٨	٢.٧
قسم الفسيولوجيا الطبية	٠٠	٠٠	٢	٢	١.٦	٦	٢	٨	١٠	٣.٤
قسم الكيمياء الحيوية الطبية	٠٠	١	٠٠	١	٠.٨	٣	٤	٧	٨	٢.٧
قسم الباثولوجيا	٠٠	٠٠	١	١	٠.٨	٤	٥	٩	١٠	٣.٤
قسم الفارماكولوجيا الطبية	٠٠	٠٠	٢	٢	١.٦	١	٤	٥	٧	٢.٤
قسم الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة	٠٠	٠٠	١	١	٠.٨	٣	٤	٧	٨	٢.٧
قسم الطفيليات الطبية	٠٠	٢	٠٠	٢	١.٦	٢	٤	٦	٨	٢.٧
قسم الصحة العامة وطب المجتمع	٠٠	٠	١	١	٠.٨	٢	٥	٧	٨	٢.٧
قسم الطب الشرعى والسموم	٠٠	١	٠٠	١	٠.٨	٠٠	٢	٤	٥	١.٧
قسم الجراحة العامة	٠٠	٢	٧	٢	٨.٥	٨	٠	٨	١٩	٦.٤

تابع جدول رقم (٣): توزيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على الأقسام

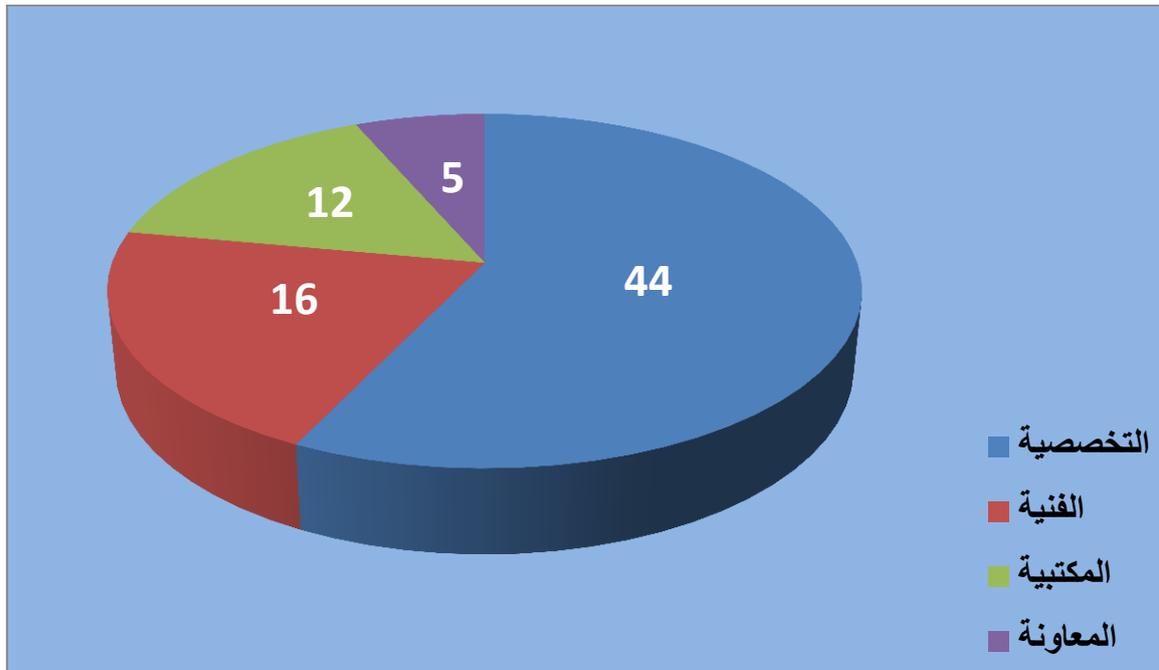
القسم	عدد أعضاء هيئة التدريس					أعضاء الهيئة المعاونة				
	استاذ متفرغ	استاذ مساعد	مدرس	كلي	%	معيد	مدرس مساعد	كلي	%	كلي
قسم جراحة القلب والصدر	٠٠	١	١	٢	١.٦	٠	٤	٦	٢	٠.٢
قسم جراحة التجميل	٠٠	٠٠	٢	٢	١.٦	٠	٣	٥	١.٧	٠.٢
قسم جراحة المخ والأعصاب	٠٠	٠٠	٣	٤	٣.١	٠	٢	٦	٢	٠.٢
قسم جراحة الأوعية الدموية	٠٠	٠٠	٢	٣	٢.٣	٠	٣	٦	٢	٠.٢
قسم جراحة المسالك البولية والتناسلية	٠٠	١	٤	٧	٥.٥	٠	٤	١١	٣.٧	٠.٢
قسم جراحة العظام	٠٠	١	٥	٦	٤.٧	٠	٦	١٢	٤	٠.٢
قسم الأمراض الباطنة	٠٠	١	٩	١٠	٧.٨	٠	٨	١٨	٦.١	٠.٢
قسم الأمراض الصدرية والتدرن	٠٠	١	١	٢	١.٦	٠	٤	٦	٢	٠.٢
قسم الأمراض العصبية والنفسية	٠٠	١	٤	٥	٣.٩	٠	٧	١٣	٤.٤	٠.٢
قسم الأمراض الجلدية والتناسلية	٠٠	١	١	٢	١.٦	٠	٢	٤	١.٣	٠.٢
قسم الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل	٠٠	٠٠	٣	٣	٢.٣	٠	٢	٥	١.٧	٠.٢
قسم طب المناطق الحارة والجهاز الهضمي	٠٠	١	٢	٥	٣.٩	٠	٢	٧	٢.٤	٠.٢
قسم أمراض النساء والتوليد	١	٢	٥	٨	٦.٣	٠	٩	١٧	٥.٧	٠.٢
قسم طب الأطفال	٠٠	٢	٦	٨	٦.٣	٣	٣	١٤	٤.٧	٠.٢
قسم طب وجراحة العيون	٠٠	١	٣	٤	٣.١	٠	٣	١١	٣.٧	٠.٢
قسم علاج الأورام والطب النووي	٠٠	٠٠	٣	٣	٢.٣	٠	٢	٥	١.٧	٠.٢
قسم الأشعة التشخيصية	٠٠	١	٥	٦	٤.٧	٠	٧	١٣	٤.٤	٠.٢
قسم التخدير والعناية المركزة	١	٤	٥	١٠	٧.٨	١	٨	١٩	٦.٤	٠.٢
قسم الأنف والأذن والحنجرة ويشمل أمراض التخاطب والسمعيات	٠٠	٣	٣	٦	٤.٧	٠	٤	١٠	٣.٤	٠.٢
قسم الباثولوجيا الإكلينيكية	٠٠	٢	٥	٩	٧	١	١	١١	٣.٧	٠.٢
قسم طب الأسرة	٠٠	٠٠	٠٠	-	--	٠	٠	١	٠.٣	٠.٢
الاجمالي	٢	٩	٣٨	١٢٨	١٠٠	٤٦	١٢٣	٢٩٧	١٠٠	٠.٢

٣-٣-١-١ الجهاز الإداري

يتكون الجهاز الإداري بالكلية من ٧٧ موظفا دائما، و٧ موظفين عمالة مؤقتة.



شكل رقم (٥): عدد العاملين بالجهاز الإداري للكلية



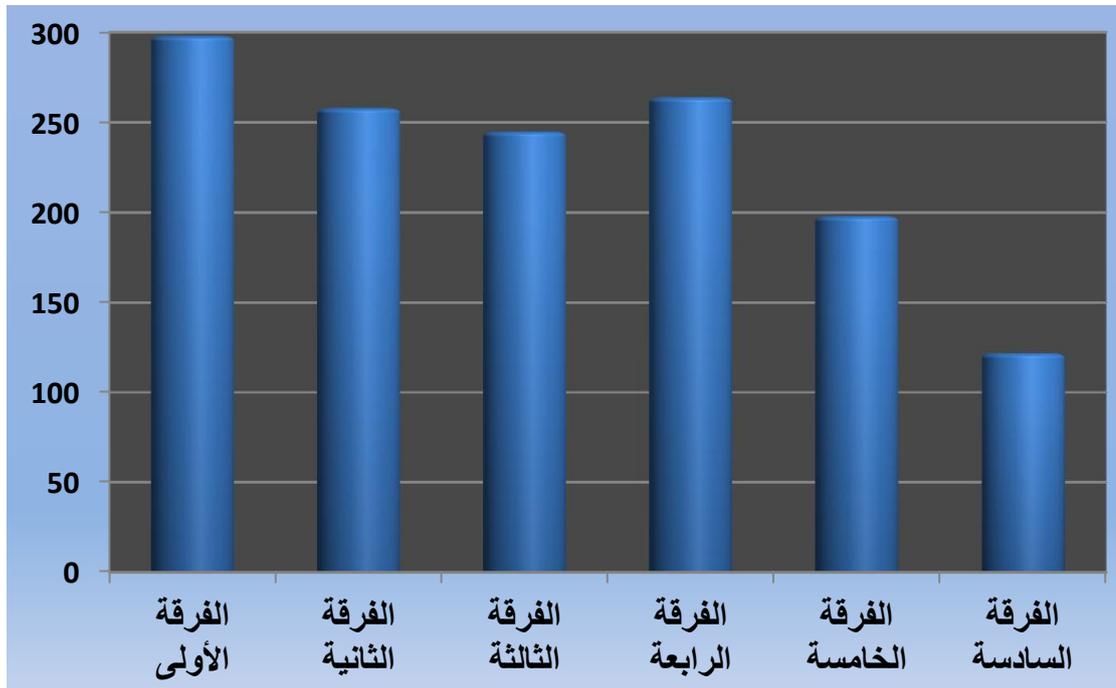
شكل رقم (٦): توزيع الموظفين حسب الدرجات الوظيفية

١-٣-٤ الطلاب

(١) أعداد الطلاب المقيدون بالمرحلة الجامعية الأولى للعام الجامعي ٢٠١٨-٢٠١٩ م:

جدول (٤) توزيع طلاب البكالوريوس
٢٠١٨-٢٠١٩ م

الفرقة	عدد
الأولى	٢٩٨
الثانية	٢٥٨
الثالثة	٢٤٥
الرابعة	٢٦٤
الخامسة	١٩٨
السادسة	١٢٢
إجمالي	١٣٨٥



شكل رقم (٧): توزيع طلاب المرحلة الجامعية الأولى للعام الجامعي ٢٠١٨-٢٠١٩ م

(٢) أعداد الطلاب الوافدين: لا يوجد بالكلية سوى ثلاثة طلاب وافدين.

الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م

١-١-٤ البيانات الوصفية للموارد المادية

١-١-٤-١ مباني الكلية والمستشفيات الجامعية

- ١- مبنى الكلية
يحتوى على إدارة الكلية، والأقسام الأكاديمية، ويقع بجوار مباني كليات التمريض والصيدلة والعلاج الطبيعي ويتكون من ثلاثة أجنحة (إدارى وجناحين للمعامل).
- ٢- مبنى المستشفى الجامعي داخل الحرم الجامعي (مستشفى الكيلو ٦)
يضم جميع الأقسام الاكلينيكية، ماعدا قسم علاج الأورام والطب النووي.
- ٣- مبنى العيادات الخارجية
ويضم بنك الدم، والعيادات الخاصة بجميع الأقسام الاكلينيكية بالطابق الأول، أما الطابق الثانى والثالث فيضم عددا من الوحدات الخاصة؛ مثل: وحدة علاج أورام الكبد، ووحدة العلاج بالنظائر المشعة (تحت الإنشاء)، ومركز العلاج الطبيعي، ووحدة مكافحة العدوى، أما الطابق الرابع والخامس فهما خاصان بسكن الأطباء والتمريض .
- ٤- مبنى المعجل الخطي الخاص بقسم علاج الأورام والطب النووي، ويلحق به مبنى لجهاز التخطيط المقطعى.
- ٥- مستشفى قنا الجامعي بالمعبر وتضم عددا من الأقسام؛ مثل: قسم النساء والتوليد، وقسم الأطفال، ووحدة الرنين المغناطيسى.
- ٦- مبنى الطوارئ: تحت الإنشاء .
- ٧- مبنى المعهد الفنى الصحى التابع لكلية الطب بالمعبر.
- ٨- مستشفى صحة المرأة: تحت الإنشاء.



المبنى الحالي (أعلى اليمين) ، المبنى السابق وبه قسم التشريح (أعلى اليسار) ، مبنى مستشفى المعبر (أوسط يمين) ، مبنى الحرم لجامعي (أوسط يسار) ، مستشفى الطوارئ (أسفل يمين) و مبنى العيادات وبه قسم الرمد وقاعات التدريس (أسفل يسار).

شكل رقم (٨) : مباني الكلية والمستشفيات الجامعية

١-٤-٢ الوحدات ذات الطابع الخاص

الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية

- ١- وحدة ضمان الجودة ودعم الاعتماد.
- ٢- وحدة التعليم الطبي المستمر.
- ٣- وحدة تقويم الامتحانات.
- ٤- وحدة خدمة تكنولوجيا المعلومات والتعليم الإلكتروني.
- ٥- وحدة الإرشاد المهني
- ٦- وحدة التخطيط الإستراتيجي

الوحدات الأكاديمية المتخصصة بالمستشفى الجامعي

١. وحدة طب الجنين والحقن المجهرية.
٢. وحدة تفتيت الحصوات.
٣. وحدة علاج الألم.
٤. العناية المركزة الجراحية.
٥. وحدة قسطرة القلب.
٦. وحدة المبتسرين.
٧. وحدة ديناميكية التبول.
٨. وحدة مناظير الجهاز الهضمي.
٩. وحدة المناظير الجراحية.
١٠. وحدة الغسيل الكلوي.
١١. وحدة جراحة الاطفال.
١٢. وحدة علاج السمنة.

٢-١ البيانات الكمية لقطاعات الكلية الرئيسية

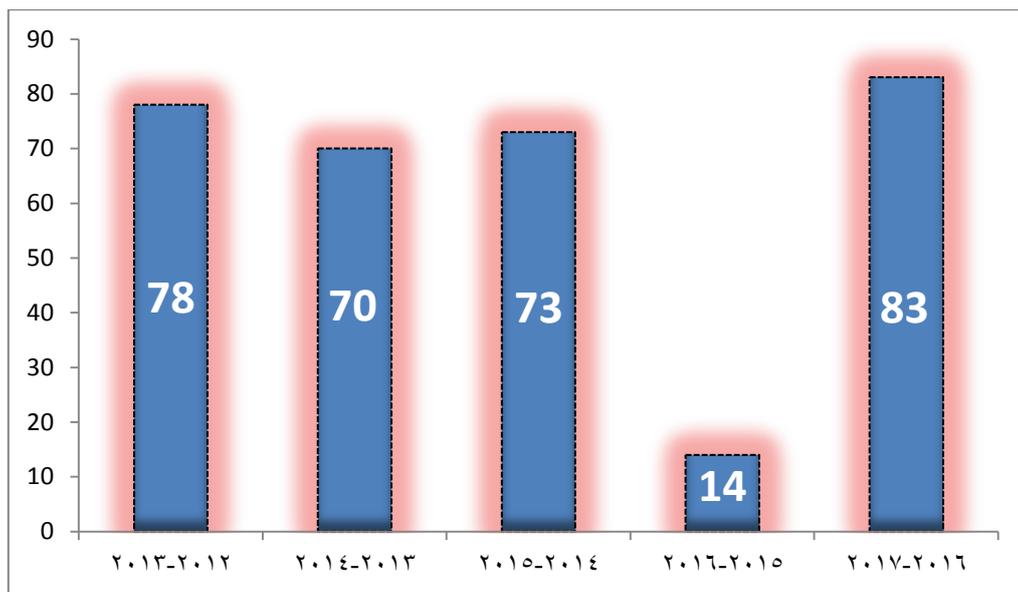
١-٢-١ البيانات الكمية لقطاع التعليم والطلاب

١-٢-١-١ الخريجون

بلغ إجمالي خريجي الكلية حتى ٢٠١٧ م ٣١٨ طالب وطالبة.

جدول رقم (٥): الأعداد الكلية للدفعات السابقة

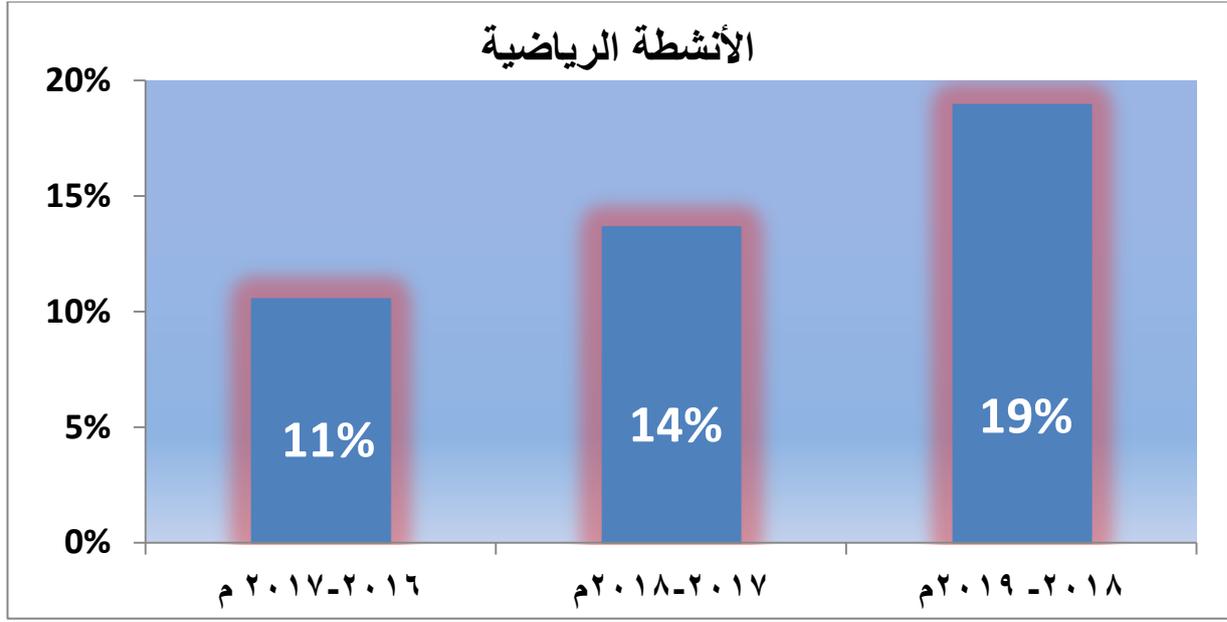
الدفعة	سنة التخرج	ذكور		إناث		إجمالي	نسبة النجاح
		عدد	%	عدد	%		
الأولى	٢٠١٣ م	٤٧	٦٠.٣%	٣١	٣٩.٧%	٧٨	٩٨.٧%
الثانية	٢٠١٤ م	٢٢	٣١.٤%	٤٨	٦٨.٦%	٧٠	٩٥.٨٩%
الثالثة	٢٠١٥ م	٢٣	٣١.٥%	٥٠	٦٨.٥%	٧٣	٩٠.٠٥%
الرابعة	٢٠١٦ م	٣	٤٢.٩%	٤	٥٧.١%	٧	٧٣.٧%
	لائحة قديمة	٣	٤٢.٩%	٤	٥٧.١%	٧	
الخامسة	٢٠١٧ م	٢٩	٣٤.٩%	٥٤	٦٥.١%	٨٣	٩٤.٣%
إجمالي		١٢٧	٣٩.٩%	١٩١	٦٠.١%	٣١٨	



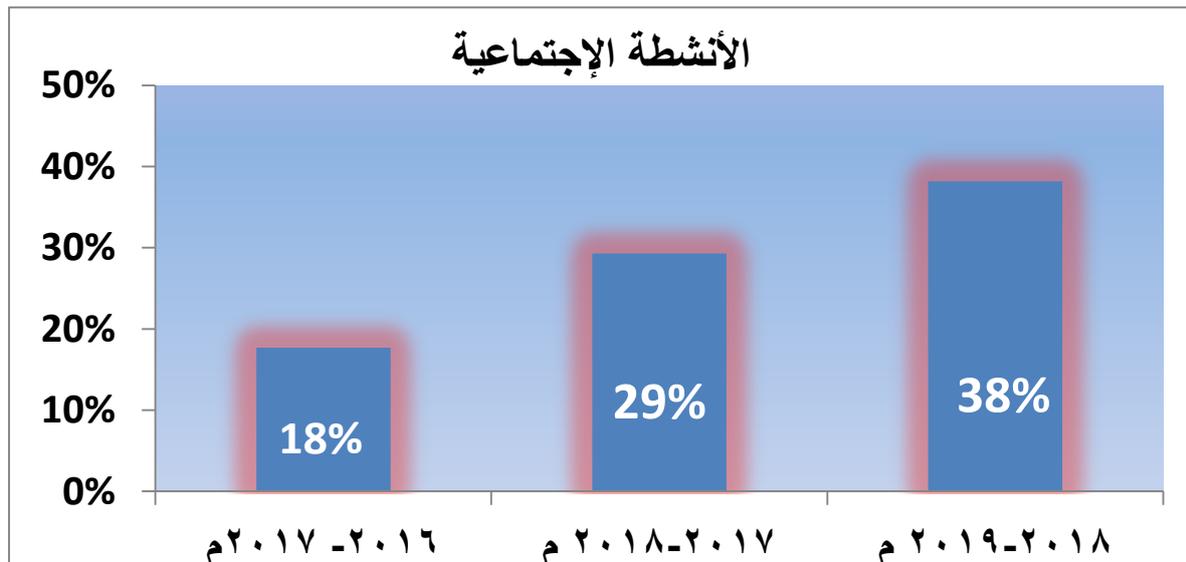
شكل رقم (٩): أعداد خريجي الكلية منذ نشأتها

٢-١-٢-١ الأنشطة الطلابية

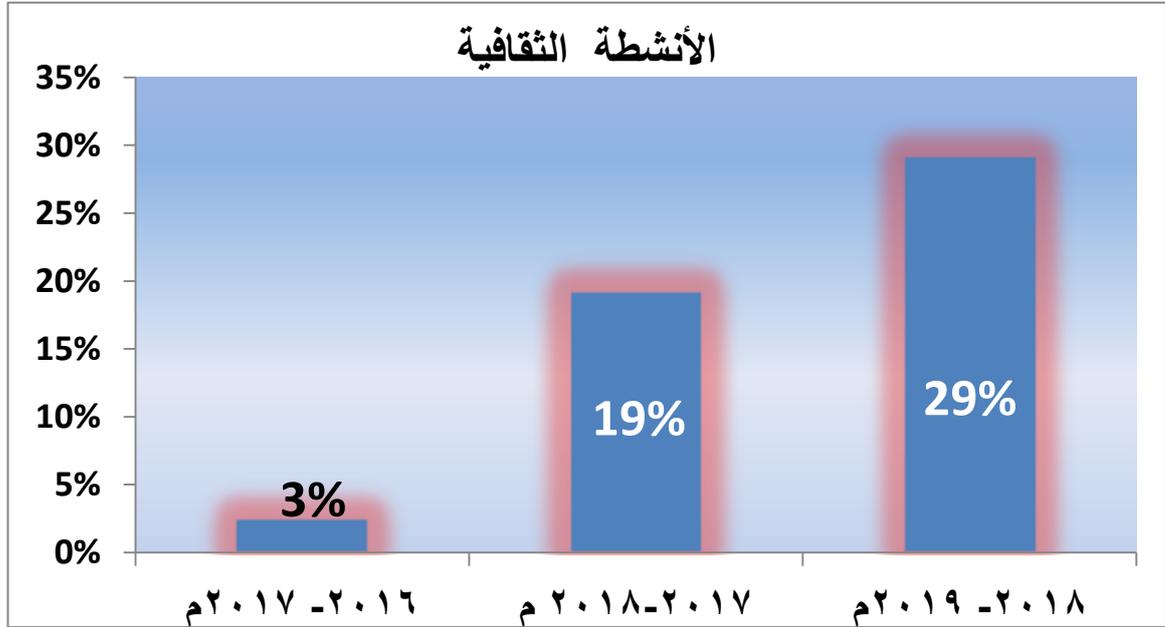
تولى الكلية اهتمام كبيرا بالأنشطة الطلابية، وتسعى الى تحفيز الطلاب على المشاركة فى مختلف الأنشطة، كما يتضح من زيادة نسبة المشاركة بين الطلاب.



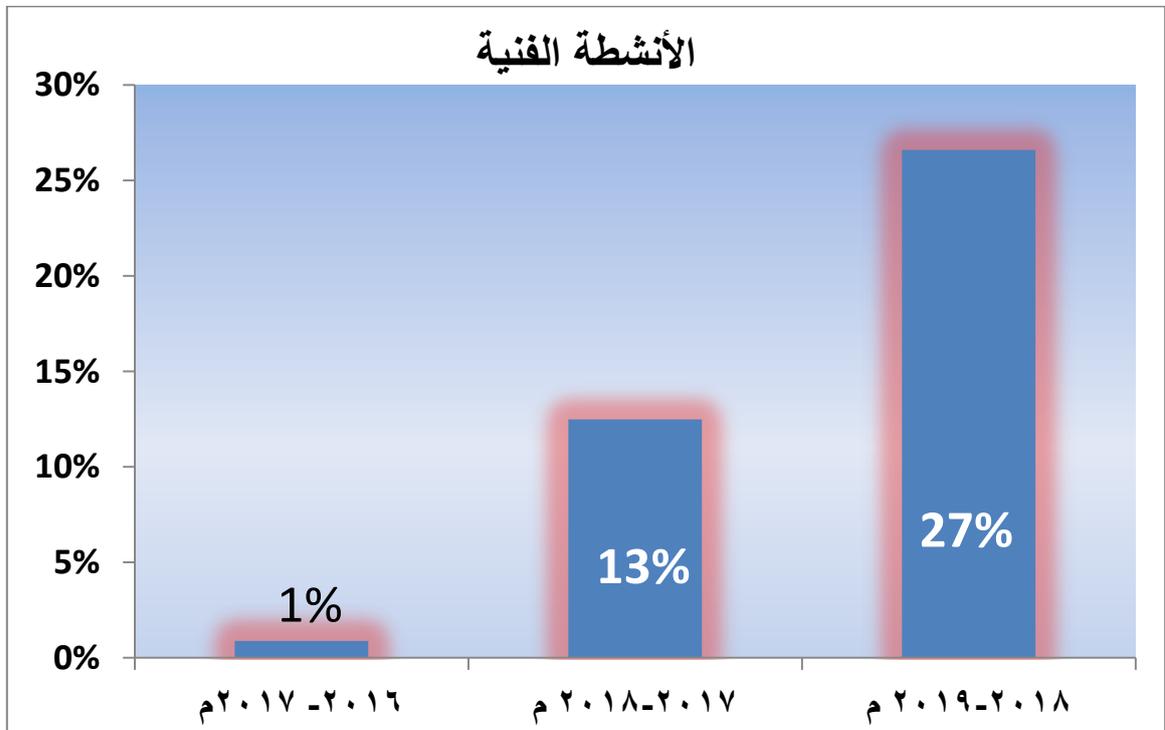
شكل رقم (١٠): أعداد المشاركين فى الأنشطة الرياضية خلال الثلاث سنوات الأخيرة



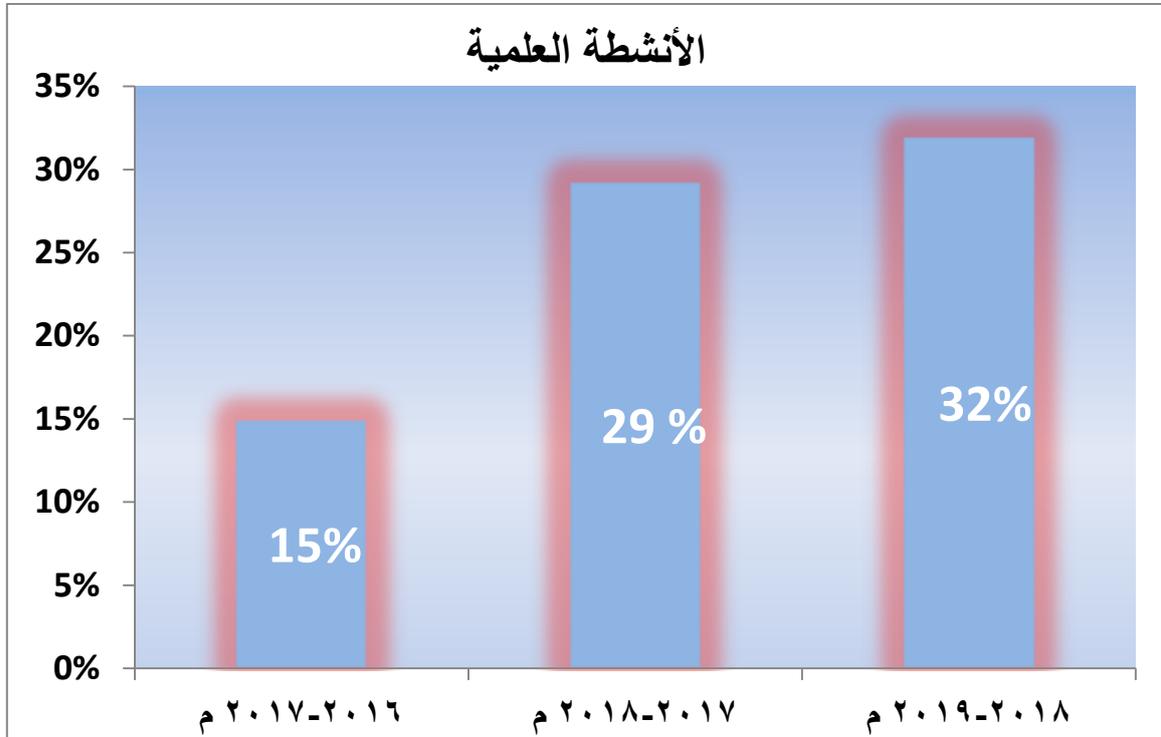
شكل رقم (١١): أعداد المشاركين فى الأنشطة الإجتماعية خلال الثلاث سنوات الأخيرة



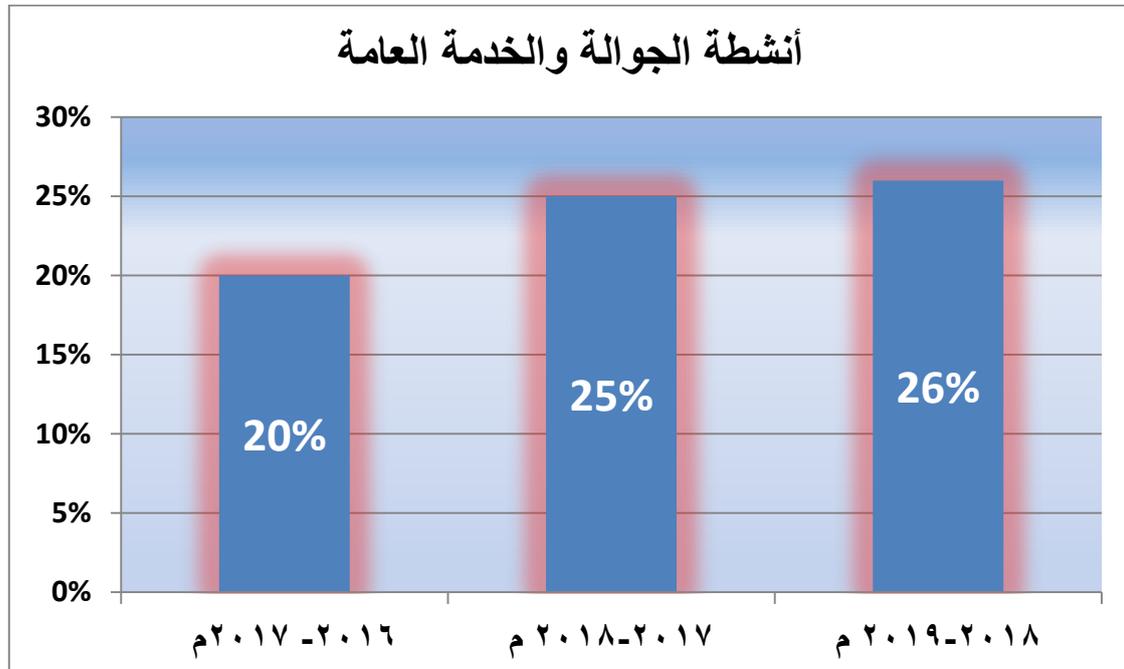
شكل رقم (١٢): أعداد المشاركين في الأنشطة الثقافية خلال الثلاث سنوات الأخيرة



شكل رقم (١٣): أعداد المشاركين في الأنشطة الفنية خلال الثلاث سنوات الأخيرة



شكل رقم (١٤): أعداد المشاركين في الأنشطة العلمية خلال الثلاث سنوات الأخيرة



شكل رقم (١٥): أعداد المشاركين في أنشطة الجواله والخدمة العامة خلال الثلاث سنوات الأخيرة

٢-٢-١ البيانات الكمية لقطاع الدراسات العليا والبحوث

١-٢-٢-١ عدد المقيدین للدراسات العليا خلال الثلاث سنوات الأخيرة

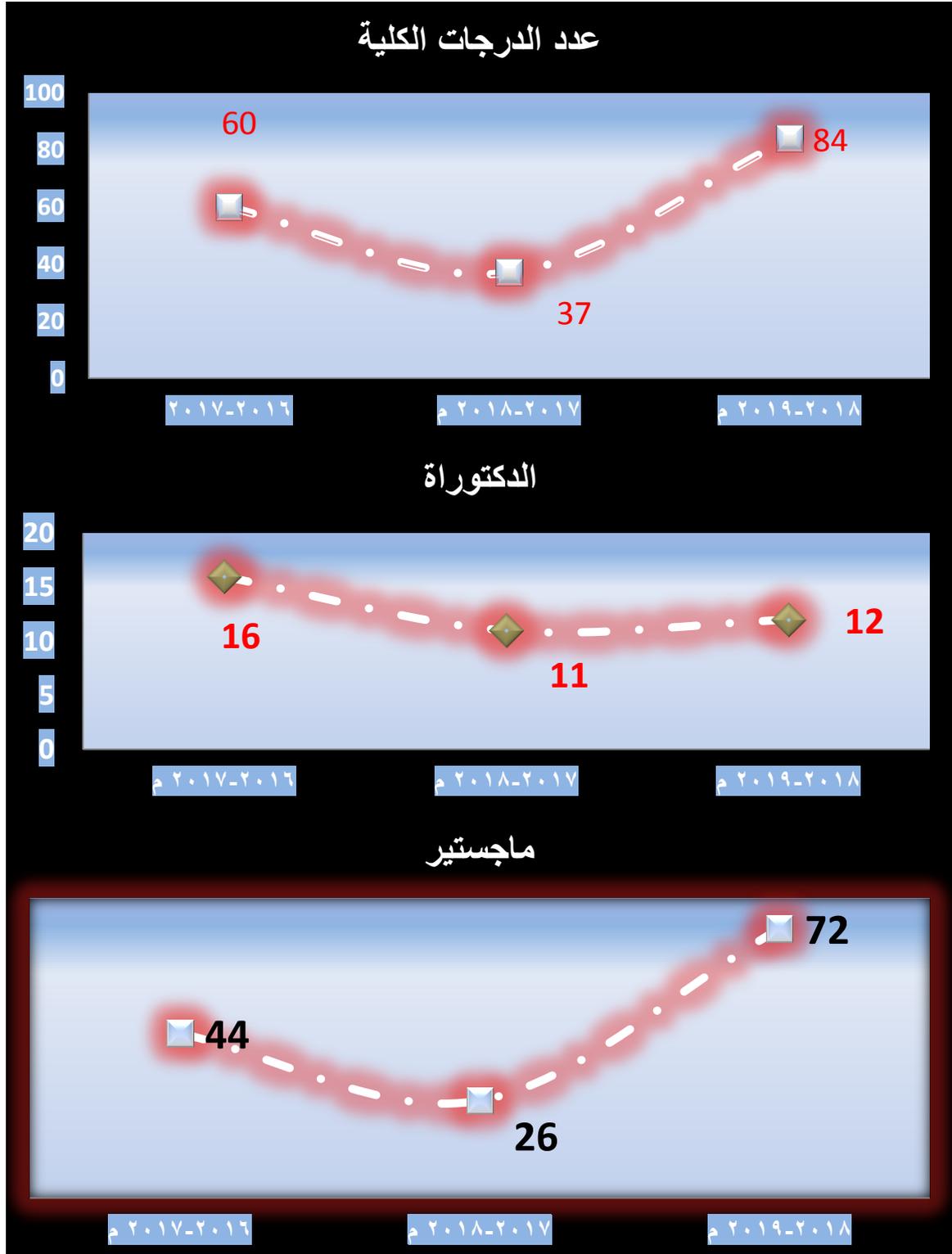
جدول رقم (٦): عدد المقيدین للدراسات العليا خلال الثلاث سنوات الأخيرة

	٢٠١٦-٢٠١٧ م	٢٠١٧-٢٠١٨ م	٢٠١٨-٢٠١٩ م	الإجمالي
ماجستير	٧٩	٧٥	٢٤	١٧٨
دكتوراة	١٩	٣٨	٧	٦٤
الإجمالي	٩٨	١١٣	٣١	٢٤٢

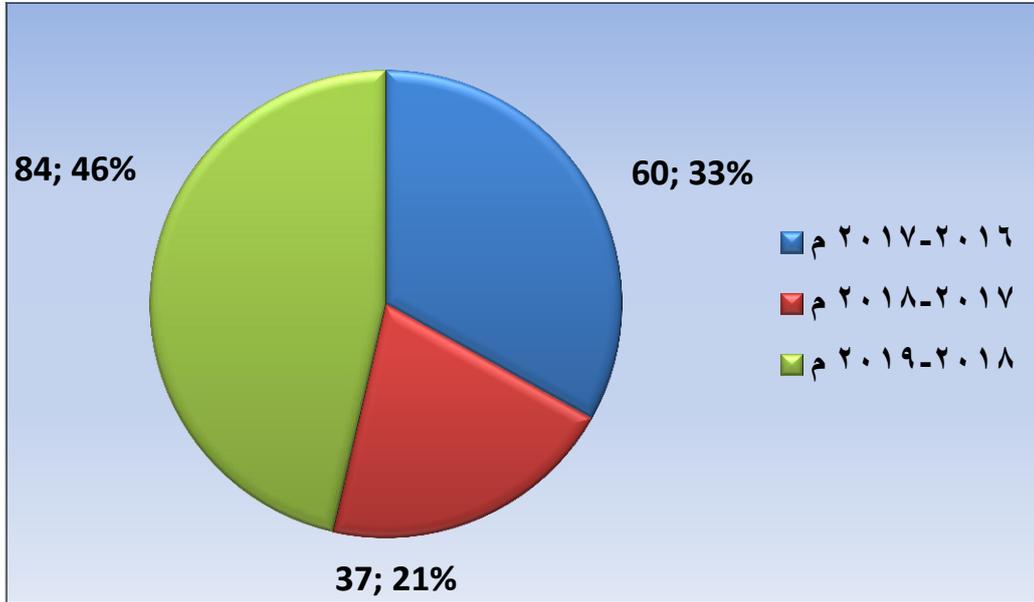
٢-٢-٢-١ عدد درجات الدراسات العليا التي منحتها الكلية خلال الثلاث سنوات الأخيرة

جدول رقم (٧): عدد درجات الدراسات العليا التي منحت خلال الثلاث سنوات الأخيرة

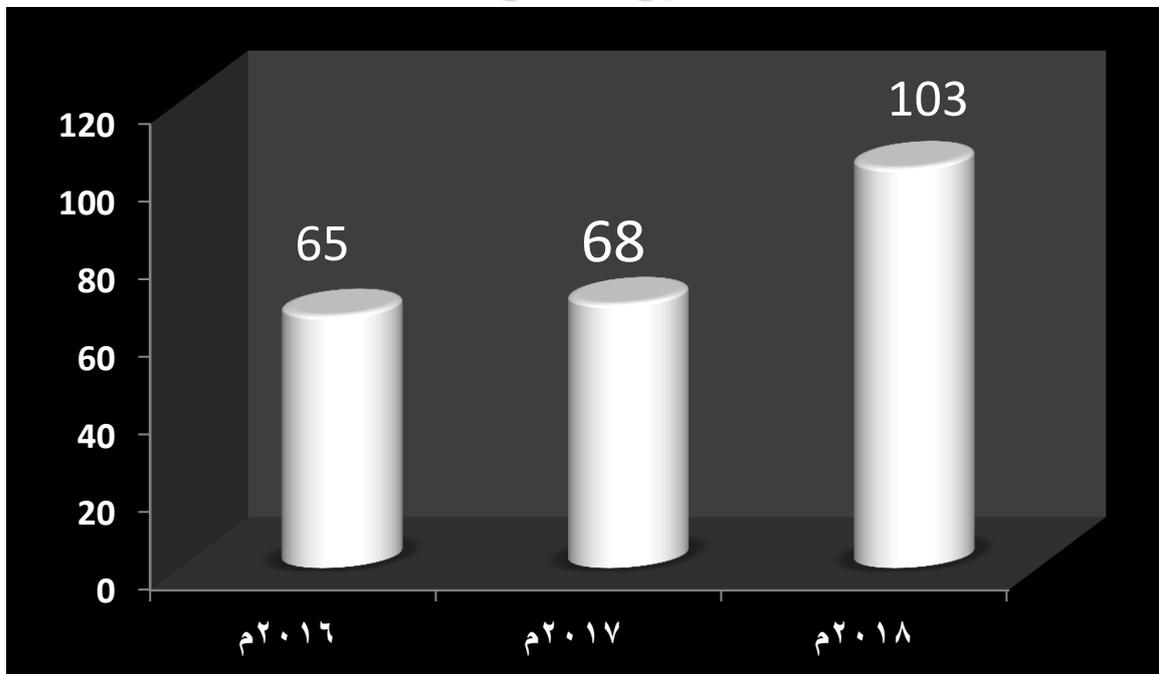
	٢٠١٦-٢٠١٧ م	٢٠١٧-٢٠١٨ م	٢٠١٨-٢٠١٩ م	الإجمالي
ماجستير	٤٤	٢٦	٧٢	١٤٢
دكتوراة	١٦	١١	١٢	٣٩
الإجمالي	٦٠	٣٧	٨٤	١٨١



شكل رقم (١٦): عدد درجات الدراسات العليا الممنوحة خلال الثلاث سنوات الأخيرة



شكل رقم (١٧): عدد درجات الدراسات العليا التي تم منحها خلال السنوات الثلاث الأخيرة، ونسبة كل عام إلى العدد الكلي



شكل رقم (١٨): تطور عدد الأبحاث (المنشورة أو المقدمة في مؤتمرات دولية ومحلية) خلال الثلاث سنوات الأخيرة

٣-٢-١ البيانات الكمية لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١-٣-٢-١ المستشفيات الجامعية

(١) تطور العمل بالمستشفيات الجامعية:

- تم افتتاح المستشفى الجامعي بالمعبر في مارس ٢٠٠٩ م.
- بدء العمل بالعيادات الخارجية في مارس ٢٠٠٩ م.
- بدء حجز المرضى في الأقسام الداخلية في أغسطس ٢٠٠٩ م.
- تم بدء استخدام الكي بالليزر بقسم الجلدية في عام ٢٠١٠ م.
- تم افتتاح مناظير الجهاز الهضمي، والأشعة المقطعية، وحضانات الأطفال في يوليو ٢٠١١ م.
- تم افتتاح وحدة تفتيت الحصوات بالليزر في فبراير ٢٠١٣ م.
- تم افتتاح وحدة قسطرة القلب في مايو ٢٠١٣ م.
- تم افتتاح مستشفى الجامعة بالحرم الجامعي في يناير ٢٠١٤ م.
- تم افتتاح الاستقبال والطوارئ في أبريل ٢٠١٣ م.
- تم افتتاح وحدة تفتيت الغسيل الكلوي في يوليو ٢٠١٤ م.
- تم افتتاح وحدة الرنين المغناطيسي في يناير ٢٠١٥ م.
- تم افتتاح عناية القلب في مايو ٢٠١٥ م.
- تم افتتاح المعجل الخطى، ووحدة الحقن المجهرى، والعناية المركزة للأطفال في نوفمبر ٢٠١٥ م.
- تم افتتاح وحدة السمعيات في يناير ٢٠١٦ م.
- تم افتتاح مبنى العيادات الخارجية بالحرم الجامعي في سبتمبر ٢٠١٦ م.
- تم افتتاح وحدة الفيروسات الكبدية في يناير ٢٠١٨ م.
- تم افتتاح حضانات الأطفال، وعناية الأطفال بعد التطوير في أغسطس ٢٠١٨ م.

(٢) القدرة الإستيعابية للمستشفيات الجامعية

جدول رقم (٨): القدرة الإستيعابية للمستشفيات الجامعية

المستشفى الجامعي الجديد (الحرم الجامعي)			المستشفى الجامعي بالمعبر (وسط البلد)		
عدد الغرف	عدد الأسرة	العيادات	عدد الغرف	عدد الأسرة	العيادات
٢	٦	أورام	٥	٢٥	أطفال
٢	٦	روماتيزم وتأهيل	٢	٤	رمد
٩	٣٠	باطنه عامة	٢	٤	الأنف والأذن والحنجرة
٣	١٢	عصبية ونفسية	٢	٤	جلدية
٣	١٢	صدرية	٤	١٣	مسالك بولية
٣	١٢	حميات وجهاز هضمي	٧	٢٨	نساء وتوليد
٩	٣٠	جراحة عامة	١	١٠	عناية مركزة للأطفال
٤	٨	جراحة مخ وأعصاب	١	٣	عناية مركزة
٤	٨	جراحة أوعية دموية	١٣	٢٦	اقتصادي
٤	٨	جراحة تجميل	١	٢٥ حضنة	حضانات الأطفال
٤	٨	جراحة قلب وصدر			
٥	١٦	جراحة عظام			
١	٩	عناية قلبية			
١	١٣	غسيل كلوي			
١	١٠	عناية مركزة			
١	٦	عناية متوسطة			
٨	٢٤	إفالة عمليات			
١٦	٣٢	اقتصادي			
٤	٤	عناية قلب وصدر			
	٢٥٠			١١٧	

تم تطوير وزيادة عدد حضانات الاطفال من ١٠ حضانات الى ٢٥ حضنة وكذلك تم زيادة عدد أسرة العناية المركزة للاطفال من ٤ أسرة الى ١٠ أسرة وتم افتتاح التطوير المذكور بتاريخ ٢٠١٨/٨/١٣

ملحوظة : لا يتم احتساب الحضانات ضمن عدد أسرة المستشفى

(٢) إحصائيات المستشفيات الجامعية

جدول رقم (٩): عدد الحالات التي تمت مناظرتها بالمستشفيات الجامعية

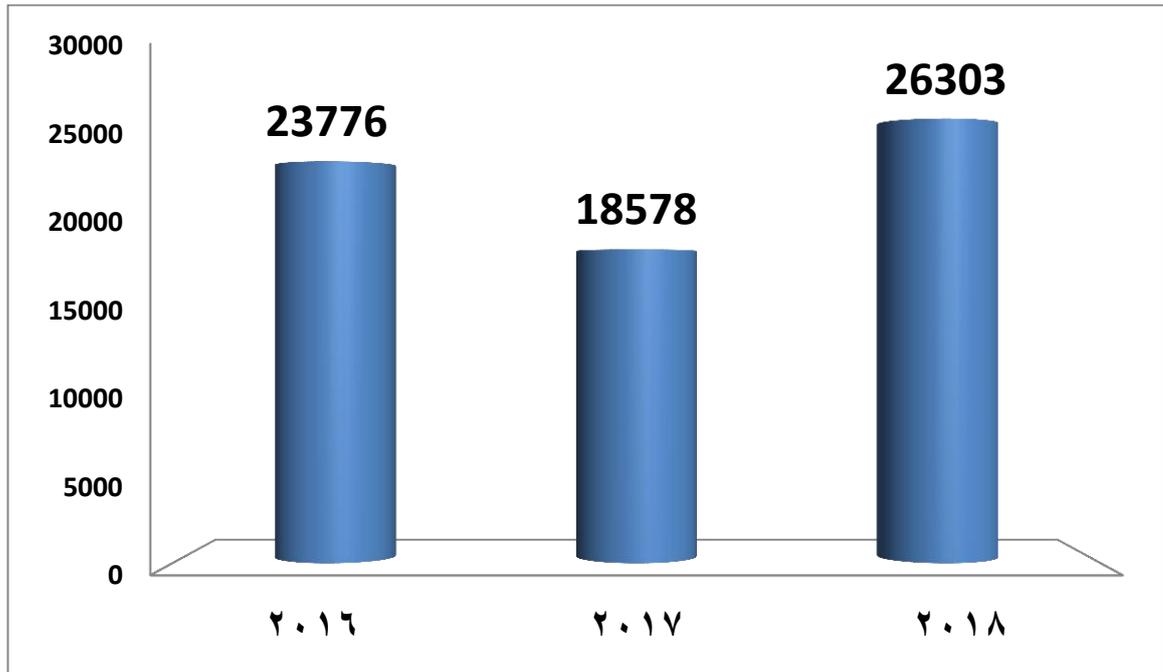
العام	حالات العيادات	دخول مجاني	دخول بأجر	عدد العمليات
٢٠٠٩	١٧٣٧٥	٦٢٦	١٩٢	٣٦٨
٢٠١٠	٥٠١٨٢	٤٦٠٢	٩٥٠	٢٤٩٨
٢٠١١	٧٣٢٠٦	٦٦٣٩	١٤٠٩	٣٦٢١
٢٠١٢	٥٧٨٦٩	٦٧٩٣	٢٠١٠	٣٩٦١
٢٠١٣	٧٠٠٢١	٩٢١٧	٢٧٢٦	٥٣٧٤
٢٠١٤	٨٣٢٥٢	١٢٢٤٥	٤٠٠٩	٨١٢٦
٢٠١٥	٩٩٣٠٤	١٢٣١٥	٥٣٥٦	١٠٣٦٠
٢٠١٦	٨٨٨٠٤	١٤٥٥٣	٨٥٧١	١١٥٦٣
٢٠١٧	٩٤٣١٢	١٦٠٩٢	١٤٤٦٣	١٨٣٣٣

٢-٣-٢-١ القوافل الطبية

عدد القوافل الطبية وعدد المستفيدين خلال الثلاث سنوات السابقة

جدول رقم (١٠): عدد القوافل الطبية والمستفيدين خلال الثلاث سنوات الأخيرة

السنة	عدد القوافل	عدد المستفيدين
٢٠١٦ م	٤١	٢٣٧٧٦
٢٠١٧ م	٣٨	١٨٥٧٨
٢٠١٨ م	٥٣	٢٦٣٠٣



شكل رقم (١٩): عدد المستفيدين من القوافل الطبية خلال الثلاث سنوات الأخيرة

١-٣ السمات التنافسية للكلية

(١)- أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم

- ☒ تقلد أحد أعضاء هيئة التدريس منصب عضو نقابة أطباء قنا تحت السن.
- ☒ حصول أحد أعضاء هيئة التدريس على ماجستير فى علاج الألم، ويعد هذا من التخصصات النادرة وغير الموجودة بكثرة فى منطقة الصعيد.
- ☒ يوجد أعضاء هيئة تدريس مشاركين في لجان فحص الإنتاج العلمي لترقية أعضاء هيئة التدريس.
- ☒ مشاركة أعداد متزايدة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التطوير من أجل الوصول بالكلية إلي مرحلة الاعتماد.
- ☒ توفر دورات لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ☒ مشاركة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية.
- ☒ حصول أعداد متزايدة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي حوافز مادية وشهادات تقدير سنويا من قبل الجامعة في النشر الدولي.
- ☒ حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس على منح أو مهمات علمية، وتشمل البعثات الخارجية، والمنح الشخصية، والدورات التدريبية، وورش العمل، والمؤتمرات المحلية والعالمية، الزيارات العلمية، والإشراف المشترك.
- ☒ حصول عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على دورات خاصة في تنمية مهارات البحث العلمى.

(٢)- الدراسات العليا والبحث العلمى

- ☒ إنشاء مجلة الكلية لنشر أبحاث أعضاء هيئة التدريس من داخل الكلية وخارجها، وكذلك طلاب الدراسات العليا (ماجستير، ودكتوراه).
- ☒ برامج الدراسات العليا موصفة وتتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير القياسية.
- ☒ وجود خطة بحث علمي موثقة ومرتبطة بالخطة البحثية للجامعة مع وجود قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية.
- ☒ وجود مؤتمرات علمية دورية لبعض الأقسام.
- ☒ توجيه أولويات البحوث لاحتياجات المجتمع.

- ☒ دعم وتحفيز الأبحاث المشتركة بين الأقسام المختلفة بالكلية من خلال توجيهات لجنة الدراسات العليا التي تعقد شهريا بالتعاون مع كليات الطب على مستوى الجمهورية.
- ☒ حصول أبحاث من الكلية على جوائز فى مؤتمرات محلية ودولية.

(٣)- الطلاب والخريجون

- ☒ تبني المعايير الأكاديمية القومية بما يتناسب مع رسالة وأهداف الكلية.
- ☒ حرص الكلية علي أن تلبى البرامج التعليمية احتياجات المجتمع وسوق العمل.
- ☒ توصيف البرامج الدراسية ومراجعتها وتطويرها بصفة دورية.
- ☒ تطبيق نظام المنهج التكاملي في التدريس بالشكل الأفقي في السنوات الأكاديمية منذ عام ٢٠١٠ م.
- ☒ تطبيق التكنولوجيا فى الأنشطة التعليمية والتدريس.
- ☒ وجود موقع للكلية على شبكة الإنترنت يمكن استخدامه كمصدر للتعلم.
- ☒ تحسن نسب النجاح فى الفرق الدراسية المختلفة وارتفاع نسبة الحاصلين على تقديرات مرتفعة خلال السنوات الثلاث الأخيرة.

(٤)- جودة التعليم الطبي

- ☒ إنشاء وحدة إدارة الجودة التي تضم العديد من الكوادر المؤهلة بنظام إدارة الجودة الشاملة وإدارة الموارد البشرية، مع زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس.
- ☒ إنشاء وحدة خدمة تكنولوجيا المعلومات والتعليم الإلكتروني في يناير عام ٢٠١٥ م information technology (IT)unit لتطوير مصادر التعليم والتعلم.
- ☒ وجود مركز معتمد للتعليم الطبي المستمر.
- ☒ إنشاء المكتبة الرقمية وتزايد أعداد المستفيدين من خدمات كل من المكتبتين؛ الورقية، والرقمية، وبخاصة الطلاب والهيئة المعاونة وأعضاء هيئة التدريس خلال السنوات الثلاث الأخيرة.
- ☒ الاشتراك والاستفادة من بنك المعرفة المصرى.

(٥)- الجهاز الإدارى

- ☒ وجود قاعدة بيانات (سجلات) للجهاز الإدارى تفيد بأعداد وأسماء العاملين ودرجاتهم العلمية وتواريخ تعيينهم.
- ☒ عقد دورات تدريبية للعاملين بإدارات الكلية فى برامج الكمبيوتر المتقدمة.

(٦)- الأنشطة الطلابية

- ☒ وجود برنامج تعريفي للطلبة الجدد) يشمل حفل استقبال كل عام يحضره رئيس الجامعة وعميد الكلية، وإصدار كتيب تعريفي عن الكلية مدعما بالصور).
- ☒ وجود برنامج نشاط طلابي متنوع بالكلية.
- ☒ تزايد نسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة.
- ☒ حصول الطلاب المشاركين في الأنشطة الطلابية على مراكز متقدمة على المستوى المحلي خلال السنوات الثلاث السابقة، والذي يبلغ 13 مركزا في مختلف الأنشطة.
- ☒ عقد الندوات للتعريف بالأنشطة التي تقدمها الكلية، ومستوى معرفة الأطراف المجتمعية بهذه الأنشطة.

(٧)- تنمية البيئة وخدمة المجتمع

- ☒ تنظيم العديد من الفعاليات الطبية وحملات التوعية الطبية، وتضم عددا كبيرا من التخصصات الطبية .
- ☒ شملت هذه الفعاليات مراكز وقري محافظة قنا، وبعض المحافظات المجاورة، وصولا للبحر الأحمر شرقا، وحلايب وشلاتين جنوبا.
- ☒ تنظيم العديد من حملات التبرع بالدم.

السمات الأكثر تميزا للكلية عن مثيلاتها:

- ١- الموقع الجغرافي للكلية: حيث تخدم الكلية قطاع واسع من سكان اقليم صعيد مصر خاصة وأن الجامعات القريبة منها أحدث زمنيا.
- ٢- أنشطة طلابية واسعة وحصول الجامعة على المركز الثاني في النشاط الطلابي.
- ٣- قلة مقاومة التغيير لصغر أعمار أعضاء هيئة التدريس نسبيا وتقبلهم لعملية التطوير والتحسين.
- ٤- وجود قيادات أكاديمية شابة قادرة على المشاركة الفعالة في عملية التطوير.
- ٥- وجود تمثيل للكلية في نقابة الأطباء عن طريق أحد أعضاء هيئة التدريس تحت السن.
- ٦- البنية التحتية الحديثة نسبيا.
- ٧- الإمتداد الجغرافي للجامعة مما يسمح بالتوسعات المستقبلية في المباني والمستشفيات.



الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م



الباب الثاني

إعداد الخطة

الإستراتيجية

(٢٠١٨/٢٠١٩ م - ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م)

الباب الثاني : إعداد الخطة الإستراتيجية

٢٠١٨/٢٠١٩ م – ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م

١-٢	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية
٢-٢	مراحل إعداد الخطة الإستراتيجية
١-٢-٢	المرحلة التمهيدية
٢-٢-٢	إجراء التحليل البيئي
١-٢-٢-٢	تحليل البيئة الداخلية للكلية
٢-٢-٢-٢	تحليل البيئة الخارجية للكلية
٢-٢-٢-٢	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية
٤-٢-٢-٢	مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية
٥-٢-٢-٢	تحديد الوضع الإستراتيجي للكلية
٦-٢-٢-٢	مصفوفة SWOT لتحديد الإستراتيجيات المناسبة للكلية
٧-٢-٢-٢	القضايا الأساسية للكلية
٨-٢-٢-٢	تحليل الفجوة
٩-٢-٢-٢	تحديد الاحتياجات والأولويات
٣-٢-٢	صياغة الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية
١-٣-٢-٢	رؤية الكلية
٢-٣-٢-٢	رسالة الكلية
٣-٣-٢-٢	القيم الجوهرية الحاكمة
٤-٢-٢-٢	التوافق بين رؤية الجامعة و رؤية الكلية
٥-٢-٢-٢	التوافق بين رسالة الجامعة و رسالة الكلية
٣-٢-٢	الغايات و الأهداف الإستراتيجية
١-٣-٢-٢	الغايات الإستراتيجية للكلية
٢-٣-٢-٢	الأهداف الإستراتيجية للكلية
٣-٣-٢-٢	توافق الخطة الإستراتيجية للكلية مع الخطة الإستراتيجية للجامعة
٤-٣-٢-٢	الأهداف التنفيذية للكلية
٥-٣-٢-٢	الإطار الزمني للخطة التنفيذية
٤-٢-٢	الخطة التنفيذية

١-٢ منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية

٢٠١٨/٩/٢١ م – ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م

لا شك أن الإعداد الجيد من أهم وسائل الوصول إلى الهدف؛ يقول المثل الإنجليزي: "Failure to plan is a plan to failure" ومن ثم كان من الضروري وجود خطة إستراتيجية طموحة تتكاتف كل الأنشطة التعليمية والبحثية والخدمية للكلية لتحقيقها.

ومن المنطقي أن نحدد بكل مصداقية أين موقعنا الآن، وما نقاط القوة والضعف الموجودة بالفعل، وما الوضع المأمول الذي نبغي الوصول إليه خلال فترة زمنية محددة، ومن ثم تحديد مدى اقترابنا أو ابتعادنا عن هذا الهدف، ووضع الخطط التنفيذية التي تمكننا من عبور تلك الفجوة بين ما هو موجود بالفعل، وما نأمل تحقيقه في إطار قدراتنا وامكانياتنا، وما يتيح لنا وضعنا الجغرافي والمادى من فرص وتحديات. ولذلك تم اتباع أسلوب التخطيط الإستراتيجي المبني على المنطق (Logic Framework Methodology) من خلال عدة خطوات متسلسلة تبدأ بالإعداد للخطة، وتنتهي بالمتابعة والتقييم.

وللوقوف على الوضع الراهن للكلية؛ تم تشكيل فريق عمل للخطة الإستراتيجية بقرار مجلس الكلية رقم (٨٨) بتاريخ ٢٠١٧/٤/١٦ م بمشاركة عضو من كل قسم ومشرفين من أعضاء هيئة التدريس. وتم تقسيم هذا الفريق إلى ثلاثة أقسام :

١- فريق استشاري: تمثل هذا الفريق في مركز التخطيط الإستراتيجي بالجامعة، ومركز ضمان الجودة بالجامعة من خلال التواصل المستمر لطلب المشورة والنصح.

٢- فريق إشرافي: متمثل في القيادات الحالية للكلية،

٣- فريق تنفيذي: تم تكليفه باتخاذ الخطوات اللازمة لإعداد الخطة الإستراتيجية.

٢-٢ مراحل إعداد الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨/٩ - ٢٠٢٢/٢٣ م

٢-٢-١ المرحلة التمهيديّة.

٢-٢-٢ مرحلة إجراء التحليل البيئي.

٢-٢-٣ مرحلة إعداد الرؤية والرسالة اعتماداً على الوضع الفعلي للكلية المستنبط من التحليل البيئي.

٢-٢-٤ مرحلة تحديد الغايات و الأهداف الإستراتيجية.

٢-٢-٥ مرحلة صياغة الخطة التنفيذية لتلك الغايات والأهداف ومواقبت التنفيذ.

٢-٢-٦ مرحلة التقييم والمتابعة للخطة المعتمدة.

٢-٢-١ المرحلة التمهيديّة

أولاً: مرتكزات الخطة الإستراتيجية:

- ☒ الخطة الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي.
- ☒ دليل اعتماد كليات ومعاهد التعليم العالي الإصدار الثالث ٢٠١٥م.
- ☒ خطة مصر ٢٠٣٠ م.
- ☒ قانون تنظيم الجامعات المصرية.

ثانياً: تحديد الأطراف أصحاب المصلحة:

يمكن حصر أصحاب المصلحة كالتالي:

- ☒ وزارة التعليم العالي.
- ☒ الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.
- ☒ إدارة الجامعة و مركز الجودة بالجامعة.
- ☒ أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعالمون.

- ☒ الطلاب والخريجون.
- ☒ أولياء الأمور.
- ☒ وزارة الصحة.
- ☒ نقابة الأطباء.
- ☒ الهيئات المختلفة بسوق العمل.
- ☒ منظمات المجتمع المدني والمجتمع بوجه عام.

ثالثاً: تحديد المنافسين:

- ☒ المنافسون المحليون : كليات الطب على مستوى جمهورية مصر العربية، وبخاصة الكليات التي حصلت على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد.
- ☒ المنافسون الإقليميون : كليات الطب الحكومية بالدول العربية.
- ☒ المنافسون الدوليون : كليات الطب المتميزة ذات المرجعية.

٢-٢-٢ مرحلة إجراء التحليل البيئي

(١): أدوات جمع البيانات:

- ١- المقابلات و جلسات العصف الذهني: حيث تم عقد ستة اجتماعات لفريق العمل الإشرافي والتنفيذي؛ تم فيها استطلاع الآراء ومناقشة كل معيار بصور فردية مع مسئولى المعايير أو بصورة جماعية مع جميع أعضاء الفريق، ثم تحديد المهمات وتوزيعها إلى الاجتماع القادم.
- ٢- فحص المستندات والوثائق الموجودة بالكلية: إما عن طريق مخاطبة الجهات والإدارات المسؤولة داخل وخارج الكلية، أو تكليف أعضاء الدراسة الذاتية بجمع المعلومات من مصدرها مباشرة، وشملت المعلومات بيانات المساحات والبنى التحتية لمباني الكلية، وبيانات الموارد البشرية من أعداد الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيين والإداريين والأطباء بالعيادات الخارجية، بيانات أعداد البحوث

- المنشورة في المجلات الدولية ذات معامل التأثير، وأعداد الطلاب المقيدين والخريجين والطلاب الوافدين، وعدد القوافل التي قامت بها الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٣- الاستبيانات: لتحديد الرضا الوظيفي، وتقييم أداء القيادات، والوقوف على المتطلبات الفنية للتطوير.
- ٤- الاطلاع على تجارب الكليات الأخرى والإفادة منها.

جدول رقم (١١): قائمة الاجتماعات التي عقدت لإجراء الخطة الإستراتيجية

الحضور	التاريخ	اللقاءات	الفئة المستهدفة
١٩	٢٠١٧/١٠/١ م	٣	لقاءات فريق الإعداد مع أعضاء مركز التخطيط الإستراتيجي بالجامعة
١٩	٢٠١٧/١٠/١٥ م		
١٠	٢٠١٨/٢/١٧ م		
١٩	٢٠١٧/٩/١٠ م	٣	فريق إعداد الخطة الإستراتيجية
١٩	٢٠١٧/٩/١٦ م		
٢٠	٢٠١٧/١٠/٢٢ م		
١٢٠	من ٢٠١٧/٩/١ م إلى ٢٠١٨/٦/١٥ م	٣٠	لقاءات فردية بين مجموعات المعايير
٢٠	٢٠١٧/٦/١٨ م	١	لقاء مع أعضاء هيئة التدريس

(٢): تحليل السانات

اعتمد التحليل البيئي على تحليل البيئة الداخلية والخارجية للوقوف على نقاط القوة والضعف اعتمادا على معايير الاعتماد المؤسسي لكليات ومعاهد التعليم العالي المصرية، الإصدار الثالث (يوليو 2015 م) الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد المصرية . باستخدام أسلوب 7S للبيئة الداخلية، وأسلوب PESTEL للبيئة الخارجية.

جدول رقم (١٢): الأساليب المستخدمة في التحليل البيئي

7S	PESTEL
Structure	الهيكل Political
Staff	الأفراد Economic
Skills	المهارات Social
Sources	الموارد Technical
Shared values	القيم المشتركة Environmental
Style of management	نمط الإدارة Legal
Systems and Procedures	الأنظمة والإجراءات

تم استخدام أسلوب (SWOT Analysis) لتحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية خلال عدة خطوات:

- ١- تحليل البيئة الداخلية للكلية.
- ٢- تحليل البيئة الخارجية للكلية.
- ٣- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية.
- ٤- مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية.
- ٥- تحديد الوضع الإستراتيجي للكلية.
- ٦- مصفوفة SWOT لتحديد الإستراتيجيات المناسبة للكلية.
- ٧- تحديد القضايا الأساسية للكلية .
- ٨- تحليل الفجوة.
- ٩- تحديد الاحتياجات والأولويات.

٢-٢-١ تحليل البيئة الداخلية للكلية

تم ترتيب نقاط التحليل البيئي على حسب وزنها، ثم اختيار النقاط العشر الأعلى وزنا لتمثل نقاط القوة والضعف للكلية.

جدول رقم (١٣): تحليل البيئة الداخلية للكلية

م	نقاط القوة	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن النسبي
١	مشاركة القيادة الأكاديمية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة.	95	0.9	85.5	0.021
٢	تمتلك الكلية رصيد من الممارسات الطبية في مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع	90	0.9	85.5	0.021
٣	وجود وحدة لضمان الجودة وزيادة الوعي بها بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.	85	0.9	76.5	0.019
٤	وجود توصيف حديث للبرامج والمقررات الدراسية موثق ومعلن.	80	0.8	64	0.016
٥	وجود برامج تعليمية متعددة تحقق التطوير المستمر وتلبى حاجات المجتمع.	80	0.7	63	0.016
٦	وجود لجنة للتخطيط الإستراتيجي بوحدة ضمان الجودة.	75	0.8	60	0.015
٧	الاتجاه العام للدولة ووجود هيئة قومية تقدم الدعم الفني لتأهيل الكليات للاعتماد.	70	0.7	49	0.012
٨	تشجيع عناصر شابة بالكلية على تولي مسؤوليات قيادية.	90	0.5	45	0.011
٩	مشاركة أعداد متزايدة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التطوير من أجل الوصول بالكلية إلى مرحلة الاعتماد.	60	0.7	42	0.010
١٠	يتم التدريب على القيادة من خلال دورات الترقى وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.	60	0.7	42	0.010
م	نقاط الضعف	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن النسبي
١	عدم كفاية الموارد اللازمة لتنفيذ برنامج التطوير	95	0.9	85.5	0.019
٢	وجود عجز في عدد أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام	90	0.8	72	0.016
٣	ضعف التدريب الإكلينيكي للطلاب	85	0.8	68	0.015
٤	صعوبة التنسيق بين الأجهزة الإدارية المختلفة	80	0.8	64	0.014
٥	عدم كفاية الموارد المتاحة للبحث العلمي	80	0.7	63	0.014
٦	عدم وجود خطط إستراتيجية أو تقارير سنوية سابقة	75	0.8	60	0.013
٧	عدم وجود آلية لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية المرتجعة من المتدربين.	75	0.8	60	0.013
٨	محدودية نشر ثقافة الملكية الفكرية	75	0.8	60	0.013
٩	استمرار مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لفكرة التقويم بشكل عام.	65	0.9	58.5	0.013
١٠	ضعف إجراءات متابعة الشكاوى والتظلمات	65	0.9	58.5	0.013

٢-٢-٢-٢ تحليل البيئة الخارجية للكلية

تم ترتيب نقاط التحليل البيئي على حسب وزنها، ثم اختيار النقاط العشر الأعلى قيمة؛ لتمثل الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة للكلية.

جدول رقم (١٤): تحليل البيئة الخارجية للكلية

م	الفرص	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن النسبي
١	إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة	95	0.9	85.5	0.033
٢	توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي	90	0.9	81	0.031
٣	الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة في مجال التعليم	85	0.9	76.5	0.030
٤	عصر المعلوماتية والانفتاح علي العالم	90	0.8	72	0.028
٥	الاستقرار الأمنى النسبى مما يتيح زيادة الطلاب الوافدين	85	0.8	68	0.027
٦	توافر التواصل عبر الشبكات يتيح زيادة المشاركة واستطلاع الرأى.	75	0.9	67.5	0.026
٧	خطط التنمية المستمرة بالدولة شاملة التعليم.	75	0.9	67.5	0.026
٨	وجود مراكز ودورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	80	0.8	64	0.025
٩	المرونة في عقد شراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية	80	0.8	64	0.025
١٠	وجود مناخ من الديمقراطية وتشجيع القيادات المنتخبة لإعادة الهيكلة	80	0.8	64	0.025
م	التهديدات	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن النسبي
١	التغير السريع في الأوضاع السياسية والاقتصادية.	90	0.9	81	0.048
٢	اعتماد معظم الكليات المناظرة.	90	0.8	72	0.042
٣	زيادة الطلب علي الحاصلين علي الشهادات الأجنبية في سوق العمل.	85	0.8	68	0.040
٤	غياب نظام التقييم الموحد للطلاب بكليات الطب.	75	0.8	60	0.035
٥	توفر فرص عمل بالخارج تستقطب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس.	65	0.9	58.5	0.034
٦	زيادة المنافسة من الكليات المناظرة لا سيما المعتمدة منها.	70	0.8	56	0.033
٧	التطور التكنولوجي السريع والمتغير.	65	0.8	52	0.031
٨	مرونة القواعد عند المنافسين.	70	0.7	49	0.030
٩	مركزية الإدارة.	50	0.9	45	0.027
١٠	مرونة القواعد عند المنافسين.	70	0.6	42	0.025

٢-٢-٢-٣ مصفوفة العوامل الإستراتيجية للبيئة الداخلية للكلية

تم الحصول على النقاط المرجحة لكل عنصر بضرب وزنه النسبي في ترتيبه لعمل المصفوفة الإستراتيجية للبيئة الداخلية.

جدول رقم (١٥): مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية للكلية

النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن النسبي	الوزن	نقاط القوة
0.345	5	0.069	85.5	١. مشاركة القيادة الأكاديمية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة.
0.276	4	0.069	85.5	٢. تمتلك الكلية رصيد من الممارسات الطبية في مجال تنمية البيئة وخدمة المجتمع
0.31	5	0.062	76.5	٣. وجود وحدة لضمان الجودة وزيادة الوعي بها بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
0.208	4	0.052	64	٤. وجود توصيف حديث للبرامج والمقررات الدراسية موثق ومعلن.
0.204	4	0.051	63	٥. وجود برامج تعليمية متعددة تحقق التطوير المستمر وتلبى حاجات المجتمع.
0.196	4	0.049	60	٦. وجود لجنة للتخطيط الإستراتيجي بوحدة ضمان الجودة.
0.2	5	0.04	49	٧. الاتجاه العام للدولة ووجود هيئة قومية تقدم الدعم الفني لتأهيل الكليات للاعتماد.
0.185	5	0.037	45	٨. تشجيع عناصر شابة بالكلية على تولي مسؤوليات قيادية.
0.102	3	0.034	42	٩. مشاركة أعداد متزايدة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التطوير من أجل الوصول بالكلية إلى مرحلة الاعتماد.
0.17	5	0.034	42	١٠. التدريب على القيادة من خلال دورات ترقى مهارات أعضاء هيئة التدريس وتنميتها
2.011			612.5	المجموع
				نقاط الضعف
0.126	2	0.063	81	١- عدم كفاية الموارد اللازمة لتنفيذ برنامج التطوير
0.112	2	0.056	72	٢- وجود عجز في عدد أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام
0.11	2	0.053	68	٣- ضعف التدريب الإكلينيكي للطلاب
0.098	2	0.049	64	٤- صعوبة التنسيق بين الأجهزة الإدارية المختلفة
0.049	1	0.049	63	٥- عدم كفاية الموارد المتاحة للبحث العلمي
0.094	2	0.047	60	٦- عدم وجود خطط إستراتيجية أو تقارير سنوية سابقة
0.094	2	0.047	60	٧- عدم وجود آلية لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية المرتجعة.
0.094	2	0.047	60	٨- محدودية نشر ثقافة الملكية الفكرية
0.09	2	0.045	58.5	٩- استمرار مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لفكرة التقويم بشكل عام.
0.954	2	0.043	56	١٠- ضعف إجراءات متابعة الشكاوى والتظلمات
0.74			642.5	المجموع

مجموع نقاط البيئة الداخلية = 2.751

٢-٢-٤ مصفوفة العوامل الإستراتيجية للبيئة الخارجية للكلية

تم الحصول على النقاط المرجحة لكل عنصر بضرب وزنه النسبي في ترتيبه؛ وذلك لعمل المصفوفة الإستراتيجية للبيئة الخارجية .

جدول رقم (١٦): مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية للكلية

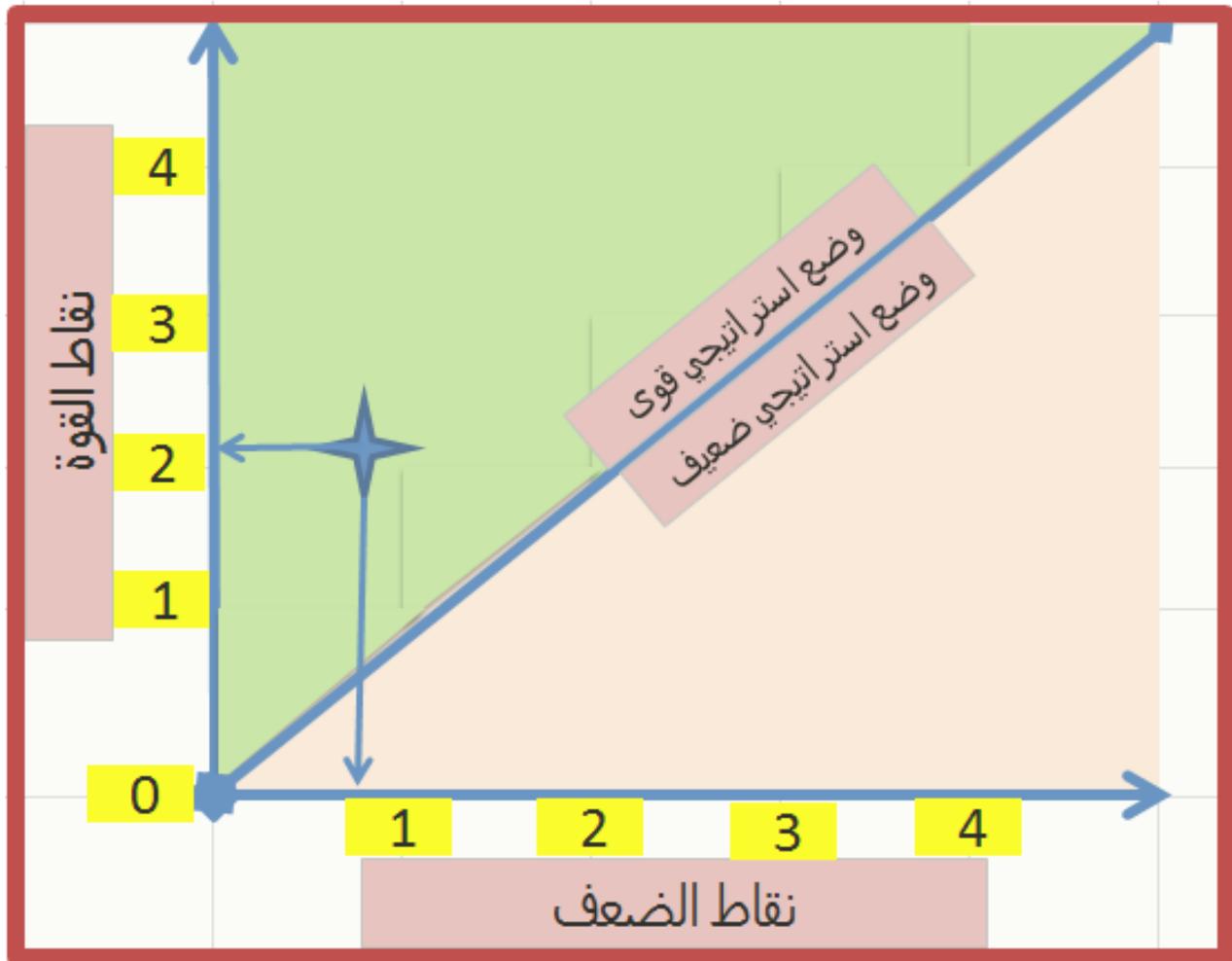
النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن النسبي	الوزن	الفرص المتاحة
0.405	5	0.081	81	١- إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة
0.385	5	0.077	76.5	٢- توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي
0.288	4	0.072	72	٣- الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة في مجال التعليم
0.26	4	0.065	65	٤- عصر المعلوماتية والانفتاح علي العالم
0.245	5	0.049	49	٥- الاستقرار الأمنى النسبى مما يتيح زيادة الطلاب الوافدين
0.14	3	0.048	48	٦- توافر التواصل عبر الشبكات يتيح زيادة المشاركة واستطلاع رأى.
0.168	4	0.042	42	٧- خطط التنمية المستمرة بالدولة شاملة التعليم.
0.144	4	0.036	36	٩- وجود مراكز ودورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
0.09	3	0.030	30	١٠- وجود مناخ من الديمقراطية وتشجيع القيادات المنتخبة لإعادة الهيكلة
2.125			499.5	المجموع
				التحديات المحتملة
0.146	2	0.073	81	١- التغيير السريع في الأوضاع السياسية والاقتصادية
0.13	2	0.065	72	٢- اعتماد معظم الكليات المناظرة
0.054	1	0.054	60	٣- زيادة الطلب علي الحاصلين علي الشهادات الأجنبية في سوق العمل
0.053	1	0.053	58.5	٤- غياب نظام التقييم الموحد للطلاب بكليات الطب
0.047	1	0.047	56	٥- توفر فرص عمل بالخارج تستقطب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس
0.094	2	0.047	52	٦- زيادة المنافسة من الكليات المناظرة لا سيما المعتمدة منها
0.044	1	0.044	49	٧- التطور التكنولوجي السريع والمتغير
0.041	1	0.041	45	٨- مرونة القواعد عند المنافسين
0.038	1	0.038	42	٩- مركزية الإدارة
0.031	1	0.031	35	١٠- مرونة القواعد عند المنافسين
0.678			550.5	المجموع

مجموع نقاط البيئة الخارجية = 2.803

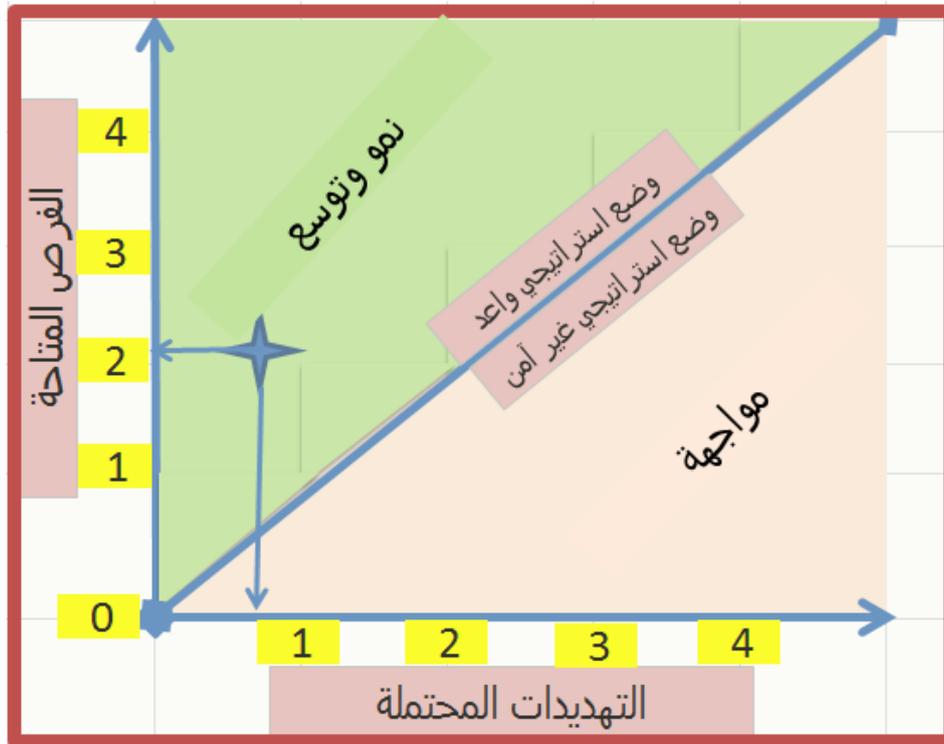
٢-٢-٥ تحديد الوضع الإستراتيجي للكلية

تم تحديد الوضع الإستراتيجي للكلية كالتالي:

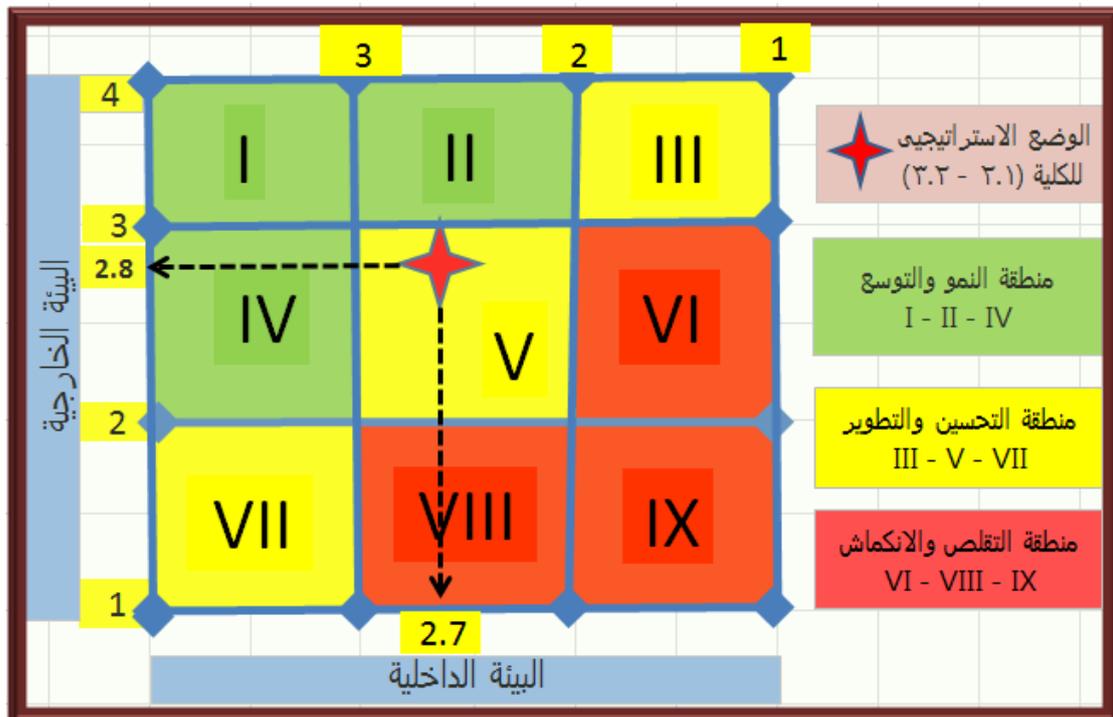
- ١- الوضع الاستراتيجي الداخلي: بمقارنة نقاط القوة والضعف للبيئة الداخلية للكلية؛ تبين أن الوضع الاستراتيجي الداخلي للكلية قوى.
- ٢- الوضع الاستراتيجي الخارجي: بمقارنة نقاط الفرص و التهديدات للبيئة الخارجية للكلية، تبين أن الوضع الاستراتيجي الخارجي للكلية قوى.
- ٣- الوضع الاستراتيجي للكلية: بمقارنة مجموع نقاط البيئة الداخلية بمجموع نقاط البيئة الخارجية؛ تبين أن الوضع الاستراتيجي للكلية يقع فى منطقة التحسين والتطوير.



شكل رقم (٢٠): الوضع الإستراتيجي الداخلى للكلية



شكل رقم (٢١): الوضع الإستراتيجي الخارجي للكلية



شكل رقم (٢٢): الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية

٦-٢-٢-٢ مصفوفة SWOT لتحديد الإستراتيجيات المناسبة للكلية

جدول رقم (١٧) : مصفوفة SWOT لتحديد الإستراتيجيات المناسبة للكلية

عوامل البيئة الداخلية		عوامل البيئة الداخلية	
<p>نقاط الضعف (W)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- عدم كفاية الموارد اللازمة لتنفيذ برنامج التطوير 2- وجود عجز في عدد أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام 3- ضعف التدريب الإكلينيكي للطلاب 4- صعوبة التنسيق بين الأجهزة الإدارية المختلفة 5- عدم كفاية الموارد المتاحة للبحث العلمي 	<p>نقاط القوة (S)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- مشاركة القيادة الأكاديمية للكلية، وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة 2- تمتلك الكلية رصيد من الممارسات الطبية في مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع 3- وجود وحدة لضمان الجودة وزيادة الوعي بها بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب 4- وجود توصيف حديث للبرامج والمقررات الدراسية موثق ومعلن 5- وجود برامج تعليمية متعددة تحقق التطوير المستمر، وتلبي حاجات المجتمع 	<p>الفرص (O)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة 2- توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي 3- الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة في مجال التعليم 4- عصر المعلومات والانفتاح علي العالم 5- الاستقرار الأمني النسبي مما يتيح زيادة الطلب علي الدراسة من الطلاب الوافدين 	<p>التحديات (T)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- التغير السريع في الأوضاع السياسية والاقتصادية 2- اعتماد معظم الكليات المناظرة 3- زيادة الطلب علي الحصول علي الشهادات الأجنبية في سوق العمل 4- توافر فرص عمل بالخارج تستقطب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس 5- غياب نظام التقييم الموحد للطلاب بكليات الطب
<p>إستراتيجيات (WO) تحسين وتطوير</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- زيادة القدرة الإكلينيكية للطلاب بالدورات التدريبية 2- رفع كفاءة الجهاز الإداري بالتدريب 3- الاستفادة من التوسع الإلكتروني في البحث العلمي 	<p>إستراتيجيات (SO) نمو وتوسع</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- عقد شراكات في مجال التعليم والتعلم 2- رفع كفاءة وحدة الجودة وزيادة الوعي بها 3- التوسع أكثر في الخدمة المجتمعية 4- استحداث نظام دراسي خاص للطلاب الوافدين 5- الدخول في مشاريع لزيادة دخل الكلية 		
<p>إستراتيجيات (WT) انكماش</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة. 2- صيانة المعامل والأجهزة بصفة دورية 3- تحسين الرضا الوظيفي 	<p>إستراتيجيات (ST) ثبات واستقرار</p> <ol style="list-style-type: none"> 1- الحصول علي الاعتماد 2- المرونة في وضع الخطة الإستراتيجية لتناسب لتغيرات المحيطة 3- استحداث نظام تقييم جديد لطلبة الكلية والخريجين يتسم بالشفافية، ويواكب التطورات في سوق العمل 		

الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م

الإستراتيجيات المناسبة لوضع الكلية الإستراتيجي:

١- إستراتيجية التحسين والتطوير (WO)

- تعتمد هذه الإستراتيجية على استخدام الفرص المتاحة لتحسين نقاط الضعف
- ١- تطبيق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد على تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية، قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته؛ من خلال تحسين التدريب الإكلينيكي للطلاب.
 - ٢- استغلال توافر جهات محلية ودولية لدعم البحث العلمي؛ لتحسين الموارد المتاحة لدعم البحث العلمي؛ عن طريق ابتعاث المزيد من طلاب الدراسات العليا للداخل والخارج.
 - ٣- استغلال الاستقرار الأمني النسبي للبلاد؛ لزيادة عدد الطلاب الوافدين، ودعم الموارد الذاتية للكلية؛ لاستخدامها في دعم برامج التطوير.
 - ٤- استغلال عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم في دعم البحث العلمي.
 - ٥- استغلال الدورات التدريبية المتاحة؛ لتحسين كفاءة الجهاز الإداري، وتسهيل التنسيق بين الإدارات المختلفة.

٢- إستراتيجية النمو والتوسع (SO)

- تعتمد هذه الإستراتيجية على استخدام الفرص المتاحة لتعزيز نقاط القوة
- ١- الاستفادة من وجود الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد؛ لرفع كفاءة وحدة ضمان الجودة للحصول على الاعتماد المؤسسي.
 - ٢- الاستفادة من دورات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد؛ لرفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس مما يساهم في تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية.
 - ٣- استغلال الاستقرار الأمني النسبي للبلاد؛ لزيادة أنشطة الخدمة المجتمعية، وتنمية البيئة من خلال زيادة عدد وانتشار القوافل الطبية العلاجية والتوعوية.
 - ٤- الانتقال المدروس من الطرق النمطية إلى الطرق الحديثة للتدريس والتفويم.

٧-٢-٢-٢ القضايا الأساسية للكلية

تتلخص القضايا الأساسية للكلية فى تحسين ممارساتها فى مختلف القطاعات الأساسية للعمل الجامعى؛ وهى قطاع التعليم والطلاب، وقطاع الدراسات العليا والبحث العلمى، وقطاع تنمية البيئة وخدمة المجتمع؛ وذلك فى إطار المعايير المعتمدة والمؤهلة للاعتماد المؤسسى من قبل الهيئة القومية لجودة التعليم والاعتماد؛ وهى كالتالى:

- ١- تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع، وحل مشكلاته (قطاع التعليم والطلاب).
- ٢- النهوض بالبحث العلمى الهادف والوصول الي مخرجات تطبيقية (قطاع البحث العلمى).
- ٣- زيادة المشاركة المجتمعية للكلية، وتقديم خدمات وفق احتياجات المجتمع (قطاع تنمية البيئة).
- ٤- دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبى بالكلية والتأهيل؛ لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

٢-٢-٨ تحليل الفجوة

Strategic Gap Analysis (SGA)

جدول رقم (١٨) : تحليل الفجوة

آليات سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> تشكيل لجنة لمتابعة تدريب أطباء الامتياز. إعادة توصيف المقررات بما يتوافق مع أنماط التعلم الحديثة دورات التدريب وورش العمل عن توصيف المقررات. تطوير برنامج الإرشاد الأكاديمي استخدام آراء الطلاب لتحسين العملية التعليمية. اعتماد خطة سنوية متخصصة لدعم الطلاب المتفوقين والمتعثرين. عمل قاعدة بيانات للخريجين ومتابعتهم. اعتماد آلية محددة للتعامل مع مشكلات التعليم. اعتماد آلية لتقييم أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري. تنمية قدرات الجهاز الإداري. تحسين البنية التحتية للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> فاعلية التدريب لا تقيم بصورة موضوعية وبتغذية راجعة خصوصا فترة الامتياز. افتقار بعض المقررات الي جوانب التعليم الذاتي. محدودية أعداد أعضاء هيئه التدريس المدربين علي توصيف البرامج والمقررات. ضعف التواصل بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب . ضعف نظام الإرشاد الاكاديمي لا يوجد تغذية راجعة من الطلاب تدعم مشاركتهم في طريقة تعلمهم . ضعف حوافز الطلاب المتفوقين والمبدعين. نقص كفاءة وحدة متابعة شئون الخريجين. يوجد عجز في أعضاء هيئة التدريس القائمين بالعمل في كل الأقسام الأكاديمية والتخصصات. ضعف الجهاز الإداري والتمسك بنمطية الأداء الدقيقة. عدم كفاية البنية التحتية للأعداد المتزايدة من الطلاب. 	<p>تخريج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.</p>

تابع جدول رقم (١٨) : تحليل الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آليات سد الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> • النهوض بالبحث العلمي الهادف، والوصول الي مخرجات تطبيقية. 	<ul style="list-style-type: none"> • محدودية الدعم المالى للبحث العلمي. • قلة الأبحاث المشتركة بين الأقسام المختلفة. • عدم تنظيم بعض الأقسام لمؤتمرات علمية دورية. • المشاركة المحدودة لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب في الانشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية. • المشاركة المحدودة من قبل أعضاء هيئة التدريس بأبحاث في المؤتمرات المحلية والعالمية. • الأبحاث التي تخدم احتياجات المجتمع محدودة. • عدم وجود مكتب منح استرشادي بالكلية يوفر للباحثين فرص المشروعات البحثية الممولة ومواعيدها وكيفية المشاركة. • عدم استكمال توصيف المقررات والتقارير السنوية الخاصة ببرامج الدراسات العليا • محدودية التسهيلات اللازمه للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا 	<ul style="list-style-type: none"> • زيادة الدعم المالى للبحث العلمي. • دعم مجلة الكلية وتطويرها. • تحفيز الأبحاث المشتركة بين الأقسام. • الانتظام فى عقد مؤتمر الكلية سنويا. • التوسع فى عقد مؤتمرات دورية متخصصة. • حصر النشاط العلمي والبحثي للاقسام. • تزويد المكتبة بالدوريات العلمية الحديثة مما يشجع على البحث والاطلاع • تشجيع أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم للتقدم بمشروعات بحثية ممولة من الجامعة بالاشتراك مع كليات اخرى داخل الجامعة. • استكمال توصيف المقررات ومراجعة تقاريرها بصورة دورية. • المزيد من التسهيلات المادية للدراسات العليا. • الاهتمام بالتنغذية الراجعة من طلاب الدراسات العليا.

تابع جدول رقم (١٨) : تحليل الفجوة

الوضع المأمول	الوضع الراهن	آليات سد الفجوة
<p>زيادة المشاركة المجتمعية للكلية وتقديم خدمات وفق احتياجات المجتمع.</p>	<ul style="list-style-type: none"> لا يوجد خطة محددة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. مشاركة الطلبة ليست فعالة بالقدر الكافي. هناك بالفعل عدد من القوافل الطبية ولكن لا يوجد بيان بمدى كفايتها. لا يوجد متابعة للحالات التي يجب متابعتها واكتشافها خلال القافلة الطبية. كان هناك جهود عدة لمواجهة الازمات ولكنها ليست وفق خطة ممنهجة. يتم توقع الاحتياجات وفقا لمؤشرات الطلب وتكراره، ولكن ليس وفق استبيان دقيق. 	<ul style="list-style-type: none"> تنمية الوعي البيئي بين كافة فئات مجتمع الكلية والمجتمع الخارجي. إنشاء قاعدة بيانات أنشطة خدمة المجتمع واحتياجاته. تقييم مستوى قبول منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن خدمات الكلية ومستوى الخريجين بعمل استبيانات دورية. التواصل مع المؤسسات ومنظمات المجتمع والأطراف المجتمعية المختلفة للإسهامات المادية لدعم الأنشطة المجتمعية. تحسين مستوى سبل التوثيق و الإعلان عن برامج الأقسام والوحدات وأنشطتها وخدماتها المختلفة داخل و خارج الكلية. إدماج الأطراف المجتمعية وزيادة التوعية بأهمية المشاركة في الأنشطة المجتمعية والإسهام فيها. تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب على المشاركة في القوافل الطبية. زيادة أعداد القوافل الطبية مع التركيز على المناطق العشوائية والريفية والثانية.

تابع جدول رقم (١٨) : تحليل الفجوة

آليات سد الفجوة	الوضع الراهن	الوضع المأمول
<ul style="list-style-type: none"> • تطبيق معايير الجودة على كافة ممارسات إدارات الكلية. • مشاركة أكثر فاعلية من أعضاء هيئة التدريس. • عقد دورات تدريبية للسادة أعضاء هيئة التدريس والإداريين. • تبني أنماط إدارية حديثة • استكمال الوثائق المطلوبة للاعتماد. 	<ul style="list-style-type: none"> • لا توجد آلية واضحة للاستفادة من نتائج الطلاب؛ لتطوير برامج التعليم وإستراتيجياته. • مقاومة نشر مفاهيم الجودة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس. • نقص المخصصات المالية لوحدة ضمان الجودة. • ضعف التوثيق فى كل قطاعات الكلية وإداراتها. 	<p>دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد</p>

الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م

٢-٢-٩ تحديد الاحتياجات والأولويات

بناء على دراسة الوضع الراهن تم تحديد احتياجات الكلية لتحقيق المستهدف علي النحو التالي:

١. احتياجات مادية لتحقيق الآتي:

- ✓ أعمال الإحلال والتجديد والتجهيز لمصادر التعليم والتعلم والخدمات الملحقة.
- ✓ خدمات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وإنشاء قواعد البيانات.
- ✓ تجهيز بيئة العمل وتحسينها لهيئة التدريس والإداريين.
- ✓ توفير الإمكانيات لدعم البحث العلمي.
- ✓ توفير أماكن للأنشطة الطلابية وتجهيزها.
- ✓ تنفيذ خطط الصيانة.

٢. تبني التخطيط الإستراتيجي لجميع الإدارات والأقسام.

٣. تنمية مهارات جميع العاملين.

٤. وضع خطة للتوعية لجميع العاملين وتنفيذها؛ لمواجهة مقاومة التغيير.

٥. استحداث إدارات متخصصة؛ لتنفيذ مهام محددة، ولاستيفاء المعايير المتبناه.

٦. وضع السياسات المرشدة ومراجعتها؛ لتحقيق الأهداف الإستراتيجية.

٧. وضع معايير التقدم لشغل الوظائف لضمان الأداء المتميز.

٨. وضع التوصيف الوظيفي لجميع العاملين ومراجعتهم.

٩. استحداث آليات للتحفيز والمساءلة والمحاسبة لجميع العاملين.

١٠. مراجعة توصيف البرامج والمقررات واستحداث برامج لسد احتياجات سوق العمل.

١١. تطوير طرق التدريس والتدريب والتقييم.

١٢. التعامل مع مشاكل التعليم من الدروس الخصوصية والكثافة العددية والكتاب الجامعي.

١٣. تفعيل وسائل قياس الرضا والتغذية الراجعة وارتباطها بخطة التحسين.

١٤. إشراك المعنيين من الخارج؛ لتقييم خدمات الكلية، وتحديد احتياجاتهم عند وضع الخطط في جميع مجالات الخدمة.

١٥. المطالبة بتحسين الوضع المالي لهيئة التدريس والإداريين.

١٦. تنمية الموارد الذاتية للكلية.

١٧. إدارة المخاطر المتوقعة لوضع الحلول والخطط البديلة لمواجهتها والتعامل معها بما يحقق الأهداف المرجوة.

أولويات الكلية في الخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية

١. تأهيل الكلية للاعتماد المؤسسي.
٢. تنفيذ خطة الإحلال والتجديد للأبنية التعليمية والبحثية.
٣. تطوير طرق التعليم والتعلم والتقويم.
٤. التنمية المستدامة للقيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين.
٥. تحسين الدعم الطلابي الأكاديمي والتوسع في الأنشطة الطلابية.
٦. توفير التسهيلات الداعمة للتعليم والتعلم والبحث العلمي.

٢-٣ صياغة الرؤية والرسالة والقيم الجوهرية للكلية

تم تكليف مجموعة من أعضاء فريق وضع الخطة الإستراتيجية لصياغة رؤية ورسالة مبدئية للكلية لحين الانتهاء من التحليل البيئي؛ وبالفعل تم اقتراح عدة صيغ للرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية للكلية، وتمت مناقشتها مع فريق الخطة وعرضت على مجلس الكلية بتاريخ ٢٠١٨/٢/١٨ م ثم مجلس كلية رقم (١٠٢) بتاريخ ٢٠١٨/٧/١٥ م وتمت مناقشتها بعد اكتمال التحليل البيئي واستطلاع رأى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والأطراف المجتمعية وتبين ملائمتها للوضع الراهن والمأمول خلال سنوات هذه الخطة الإستراتيجية فتم اعتمادها ك مكون من مكونات الخطة فى مجلس كلية رقم (١٠٦) بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٩ م .

وقد قامت الكلية بنشر الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية عن طريق بوسترات ثابتة بطرقات مبنى الكلية، وقاعات التدريس والمعامل والمدرجات، كما تم عمل مطويات وتوزيعها على الطلاب، وعدد من كليات الجامعة ومؤسسات المجتمع المدني، وكذلك من خلال تضمينها داخل مطبوعات الكلية؛ مثل: دليل الطالب، ودليل وحدة ضمان الجودة وغيرها .

٢-٢-٣-١ رؤية الكلية

الريادة فى التعليم والبحث العلمى الطبى؛ لخدمة إقليم الجامعة والشراكة الفاعلة فى الارتقاء بالمنظومة الطبية محليا ودوليا.

٢-٢-٣-٢ رسالة الكلية

تلتزم كلية طب قنا - جامعة جنوب الوادي بتخريج طبيب قادر على ممارسة المهنة وعلى تلبية احتياجات المنظومة الطبية بمصر إقليميا ودوليا، وباحثين قادرين على تطوير المهنة الطبية بمستوى بحثى عال منافس، وتقديم خدمات طبية مجتمعية متميزة فى إطار الحفاظ على ضوابط واخلاقيات المهنة والقيم المجتمعية من خلال التطوير المستمر للبرامج التعليمية، وأدوات البحث العلمى، وآليات التعليم الطبى المستمر.

٢-٢-٣-٣ القيم الجوهرية الحاكمة

- ١- الشفافية والمساءلة العادلة: تعتمد الكلية فى ذلك على تطبيق القوانين الموجودة فعليا، التى تحكم العمل داخل الإدارات المختلفة بالكلية بكل حزم وصرامة مع التحقيق الدقيق الضامن للتطبيق العادل للقوانين.
- ٢- الإتقان: إتقان العمل فى كل خطواته ومراحله واعتماد المعايير القومية لضمان تحقيق الجودة كمرجعية.
- ٣- الجودة: الوصول إلى الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد هدف رئيسي وأساسي فى المرحلة الراهنة مع الاخذ فى الاعتبار إيجاد قاعدة فعلية لتطبيق معايير الجودة تضمن الاستدامة والمحافظة علي مكتسبات الجودة والوصول بها لتكون نسق عمل لا يعتمد على الأفراد ولكن على الوحدات المكونة للكلية.
- ٤- أخلاقيات المهنة: مهنة الطب من أكثر المهن التى تتطلب وجود ميثاق أخلاقي يجب الالتزام به وغرسه فى وجدان شباب الأطباء والخريجين.
- ٥- العمل الجماعى: الاعتماد على العمل بروح الفريق الواحد داخل كل وحدة أو إدارة، وداخل المؤسسة بالكامل فى كل الأنشطة والفاعليات داخل الكلية وخارجها.
- ٦- التواصل والتناغم بين مفردات الهيكل التنظيمي للكلية والطلاب: ضرورة خلق قنوات اتصال مباشرة؛ توصل العلاقات بين مفردات الهيكل التنظيمي للكلية والإدارة العليا بما يضمن إشراك جميع العاملين داخل الكلية والطلاب فى تنمية العملية التعليمية والإدارية والبحثية كل فيما يخصه.
- ٧- التجديد والابتكار: تحديث طرق التدريس والتقويم بالإضافة الى تشجيع الابتكار عن طريق دعم البحث العلمى والأنشطة الطلابية المختلفة.

٢-٢-٣-٤ التوافق بين رؤية الجامعة و رؤية الكلية

جدول رقم (١٩): أوجه التوافق بين رؤية الجامعة و رؤية الكلية	
رؤية الجامعة	التميز فى التعليم العالي؛ للمساهمة فى التنمية المستدامة بصعيد مصر.
رؤية الكلية	الريادة فى التعليم والبحث العلمى الطبى؛ لخدمة إقليم الجامعة والشراكة الفاعلة فى الارتقاء بالمنظومة الطبية محلياً ودولياً.
أوجه التوافق	تتطابق رؤية الكلية والجامعة من حيث السعي إلى تحقيق الريادة العلمية و تنمية المجتمع .

٢-٢-٣-٥ التوافق بين رسالة الجامعة و رسالة الكلية

جدول رقم (٢٠): أوجه التوافق بين رسالة الجامعة و رسالة الكلية	
رسالة الجامعة	إعداد الخريجين لممارسة مهنية وبحثية منافسة إقليمياً وعالمياً، من خلال قدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية جاذبة وداعمة، تمكن الطلاب من اكتساب مهارات متطورة ، وباحثين قادرين على تطوير تخصصاتهم بتقديم بحوث تطبيقية ، وتقديم خدمات مجتمعية متميزة تسهم فى التنمية المستدامة من خلال بناء شراكات إستراتيجية فاعلة وتعزيز الهوية الثقافية والقيم الوطنية، والتطوير المستمر لبرامج وكليات الجامعة وإدارتها وتأهيلها للاعتماد، ورفع جاهزية وتنافسية الجامعة والتوظيف الأمثل للموارد، وتقديم برامج تدعم الإبداع التكنولوجي والابتكار واقتصاد المعرفة ودراسة القضايا التنموية الرئيسية بالمجتمع".
رسالة الكلية	تلتزم كلية طب قنا - جامعة جنوب الوادي بتخريج طبيب قادر على ممارسة المهنة وعلى تلبية احتياجات المنظومة الطبية بمصر إقليمياً ودولياً، وباحثين قادرين على تطوير المهنة الطبية بمستوى بحثى عال منافس، وتقديم خدمات طبية مجتمعية متميزة فى إطار الحفاظ على ضوابط وأخلاقيات المهنة والقيم المجتمعية من خلال التطوير المستمر للبرامج التعليمية وأدوات البحث العلمى وآليات التعليم الطبى المستمر.
أوجه التوافق	تتوافق رسالتي الكلية والجامعة من حيث: <ul style="list-style-type: none"> • السعي للتميز في التعليم و البحث العلمى. • إعداد خريج متميز. • أن توفى باحتياجات المجتمع. • إعلاء القيم المجتمعية والأخلاقيات المهنية.

٢-٢-٤ صياغة الغايات والأهداف الإستراتيجية

٢-٢-٤-١ الغايات الإستراتيجية للكلية

الغايات الإستراتيجية للكلية هي القضايا الأساسية الملحة للكلية، التي تعبر عن أولوية الكلية في استخدام الفرص المتاحة لها لمعالجة نقاط ضعفها، والاستفادة لما لديها من نقاط قوة لتفادي المخاطر المحتملة.

جدول رقم (٢١): الغايات الإستراتيجية

الغاية الأولى :

تخريج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الغاية الثانية :

دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل؛ لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

الغاية الثالثة :

النهوض بالبحث العلمي الهادف، والوصول الي مخرجات تطبيقية.

الغاية الرابعة:

زيادة المشاركة المجتمعية للكلية، وتقديم خدمات وفق احتياجات المجتمع.

٢-٤-٢ الأهداف الإستراتيجية للكلية

قامت الكلية بوضع مجموعة من الأهداف الإستراتيجية التي تؤدي بدورها إلى تحقيق الغاية الرئيسية، وهي تحقيق الغايات الإستراتيجية.

جدول رقم (٢٢): الأهداف الإستراتيجية

الأهداف الإستراتيجية المحققة للغاية الأولى:

(تخريج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته)

- ١- تحويل الطالب من عنصر متلق إلى عنصر متفاعل.
- ٢- تطوير نظم التعليم والتقويم والمناهج.
- ٣- إنشاء قسم طب الأسرة.
- ٤- إنشاء قسم التعليم الطبي.
- ٥- تطوير الموارد العلمية وبيئة العمل والتعليم بالكلية.
- ٦- تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري.

الأهداف الإستراتيجية المحققة للغاية الثانية :

(دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد)

- ١- زيادة الوعي بأهمية الجودة بين السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.
- ٢- الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٣- الحصول على المزيد من الدعم المادي والتقني لوحدة ضمان الجودة.

الأهداف الإستراتيجية المحققة للغاية الثالثة (النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول الي مخرجات تطبيقية)

- ١- الارتقاء الكمي والنوعي بالانتاج البحثي للكلية.
- ٢- تعزيز دور مجلة الكلية .
- ٣- وضع ميثاق ونظم تراعي أخلاقيات العمل والمهنة والبحث العلمي.

الأهداف الإستراتيجية المحققة للغاية الرابعة (تحسين المشاركة المجتمعية للكلية وتقديم خدمات وفق احتياجات المجتمع)

- ١- دراسة احتياجات المجتمع والأولوية في تقديم الخدمات.
- ٢- رفع كفاءة العملية التعليمية لتضمن تخريج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته

٢-٢-٤-٣ توافق الخطة الإستراتيجية للكلية مع الخطة الإستراتيجية للجامعة

تتوافق الخطة الإستراتيجية للكلية مع إستراتيجية الجامعة من حيث منهجية الإعداد والوسائل المستخدمة لقياس الآراء وكذلك الغايات والأهداف الإستراتيجية.

لجامعة جنوب الوادي أحد عشر غاية إستراتيجية كالتالي:

- ١- إعداد خريجي الجامعة لممارسة مهنية وبحثية منافسة في سوق العمل.
- ٢- التطوير المستمر لقدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية جاذبة وداعمة.
- ٣- التميز في تقديم بحوث إبداعية وتطبيقية.
- ٤- تقديم خدمات مجتمعية تسهم في التنمية المستدامة.
- ٥- التطوير المستمر لبرامج وكليات الجامعة وإداراتها وتأهيلها للاعتماد.
- ٦- رفع جاهزية وتنافسية الجامعة وإستقلال فرعيها.
- ٧- التوظيف الأمثل للموارد وتنمية الموارد المالية الذاتية للجامعة.
- ٨- تطوير المستشفيات الجامعية وما تقدمه من خدمات متميزة.
- ٩- دعم الأنشطة الطلابية المتنوعة والمشاركة الطلابية الفاعلة.
- ١٠- تصبح الجامعة منارة لتعزيز الإبداع التكنولوجي والإبتكار وإقتصاد المعرفة بالمجتمع.
- ١١- تصبح الجامعة بيت خبرة لدراسات التنمية المستدامة.

وكلية الطب أربع غايات إستراتيجية كالتالي:

- ١٢- تخريج طبيب متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية إحتياجات المجتمع وحل مشكلاته.
- ١٣- دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ١٤- النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلي مخرجات تطبيقية.
- ١٥- زيادة المشاركة المجتمعية للكلية وتقديم خدمات وفق إحتياجات المجتمع.

وبذلك تكون غايات الكلية جزء من غايات الجامعة وتسهم في تحقيقها كالتالي:

- ١- الغاية الأولى للكلية (تخريج طبيب متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية إحتياجات المجتمع وحل مشكلاته) تتفق مع الغاية الأولى للجامعة ويتطلب تحقيقها تطوير مستمر للقدرة المؤسسية للكلية والفاعلية التعليمية لبرامجها التعليمية

(الغاية الثانية للجامعة) بالإضافة إلى مشاركة طلابية فاعلة ونشطة (الغاية التاسعة للجامعة) واستغلال جيد للموارد المتاحة والسعى إلى تعزيزها (الغاية السابعة للجامعة)..

٢- الغاية الثانية للكلية (دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد) تتفق مع الغاية الخامسة للجامعة ويؤدي تحقيقها إلى رفع تنافسية الجامعة (الغاية السادسة للجامعة).

٣- الغاية الثالثة للكلية (النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلي مخرجات تطبيقية) تتفق مع الغاية الثالثة للجامعة وتساهم في تحقيق الغاية الأولى والسادسة للجامعة.

٤- الغاية الرابعة للكلية (زيادة المشاركة المجتمعية للكلية وتقديم خدمات وفق إحتياجات المجتمع) تتفق مع الغايتين الرابعة والثامنة للجامعة.

ونظرا للإرتباط الوثيق بين غايات الكلية والجامعة فإن الجامعة تساند الكلية بكافة الطرق لتحقيق غاياتها التي تسهم بشكل مباشر في تحقيق جزء كبير من غايات الجامعة.

جدول رقم (٢٣): التوافق بين الخطة الإستراتيجية للكلية و الخطة الإستراتيجية للجامعة

الغايات والأهداف الإستراتيجية لكلية طب قنا	الغايات والأهداف الإستراتيجية لجامعة جنوب الوادي
تخريج طبيب متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية إحتياجات المجتمع وحل مشكلاته	١-٢ تطوير أساليب التعليم الجامعي والتقييم وفقا لتوجهات الدولة في النظام الجديد للتعليم.
١-١ تحويل الطالب من عنصر متلق إلى عنصر متفاعل	١-٥ تطوير فرص التدريب الميداني والممارسة المهنية للطلاب قبل التخرج.
٢-١ تطوير نظم التعليم والتقويم والمناهج	٢-٢ رفع كفاءة القدرة المؤسسية لإدارات الجامعة وكلياتها.
٣-١ إنشاء قسم طب الأسرة	٣-٢ رفع كفاءة الفاعلية التعليمية لبرامج الجامعة بما يحقق تطوير المهارات التي يكتسبها الطلاب.
٤-١ إنشاء قسم التعليم الطبي	٤-٢ رفع الكفاءة المهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الإداري.
٥-١ تطوير الموارد العلمية وبيئة العمل والتعليم بالكلية	٥-١ التطوير المستمر لنظم إدارة الجودة بكليات الجامعة وبرامجها
٦-١ تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري.	٥-٢ المراجعة الداخلية والخارجية لبرامج وكليات الجامعة وتأهيلها للاعتماد وبناء الكوادر الخاصة بذلك
دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٣-٥ إعداد نظم لإجراءات نظم إدارة الجودة للهيكل الإداري وفقا للمعايير التي تطبق في مؤسسات التعليم العالي طبقا للمواصفات العالمية ايزو ٩٠٠١-٢٠١٥م.
١-٢ زيادة الوعي بأهمية الجودة بين السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٤-٥ تطوير البرامج التعليمية التي تمنحها الجامعة ومواصفات خريجها استنادا إلى الإطار القومي للمؤهلات.
٢-٢ الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	٨-٥ تأهيل الجامعة للحصول على الاعتماد المؤسسي.
٣-٢ الحصول على المزيد من الدعم المادى والتقنى لوحدة ضمان الجودة.	١-٧ ضمان مطابقة المنشآت الجديدة للمواصفات الفنية ومعايير الجودة.

- ٣- النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلي
مخرجات تطبيقية
- ٣-٢ دعم إنتاج بحوث علمية إبداعية وتطبيقية واستثمارها في تحقيق
إستراتيجية الدولة للتنمية المستدامة.
- ٣-٣ الإرتقاء بمستوى المجالات العلمية لتصبح مجلات دولية محكمة
ذات معاملات تأثير عالية.
- ٣-١ الإرتقاء الكمي والنوعي بالإنتاج البحثي للكلية
- ٣-٢ تعزيز دور مجلة الكلية
- ٣-٣ وضع ميثاق ونظم تراعي أخلاقيات العمل
والمهنة والبحث العلمي
- ٤- تحسين المشاركة المجتمعية للكلية وتقديم خدمات
وفق إحتياجات المجتمع
- ٩-١ تنمية وتعزيز قدرات الطلاب على ممارسة الأنشطة الطلابية في
إطار أخلاقي وصحي.

- ٨- تطوير المستشفيات الجامعية وما تقدمه من خدمات متميزة.
- ١١-١ إنشاء مركز بحوث ودراسات التنمية المستدامة وتفعيله لدراسة
القضايا التنموية الرئيسية للمجتمع.

٢-٤-٤ الأهداف التنفيذية للكلية

جدول رقم (٢٤): الأهداف التنفيذية		
الهدف التنفيذي	الهدف الإستراتيجي	الغاية
تفعيل نظام المجموعات الصغيرة.	١/١ /١	تخريج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.
تنمية عملية التعلم الذاتي والتعاوني والنشط.	٢/١ /١	
تفعيل دور المكتبة.	٣/١/١	
تفعيل المقررات الإلكترونية.	٤/١/١	
التحديث المستمر لتوصيف البرنامج والمقررات وفقاً للمعايير الأكاديمية القياسية الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	١/٢/١	٢/١: تطوير المناهج ونظم التعليم والتقييم.
تطوير وتحديث نظم الامتحانات بالكلية.	٢/٢/١	
تأسيس القسم وتأثيثه.	١/٣/١	٣/١: إنشاء قسم طب الأسرة.
إعداد المقررات الدراسية واعتمادها.	٢/٣/١	
تأسيس القسم وتأثيثه.	١/٤/١	٤/١: إنشاء قسم التعليم الطبي.
إعداد المقررات الدراسية واعتمادها.	٢/٤/١	
تحسين البنية التحتية لبيئة العمل بالكلية.	١/٥/١	٥/١: تطوير الموارد العلمية وبيئة العمل والتعلم بالكلية.
تحسين عمل الكنترولوات وضبطها.	٢/٥/١	
زيادة وتنوع الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	١/٦/١	٦/١: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري.
تحديد معايير لقياس القدرات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٢/٦/١	
تقييم وتحسين كفاءة الأداء للعاملين بالجهاز الإداري.	٣/٦/١	
ضمان حسن الاختيار والتقييم المستمر للجهاز الإداري.	٤/٦/١	

تابع جدول رقم (٢٤): الأهداف التنفيذية

الهدف التنفيذي	الهدف الإستراتيجي	الغاية
التأكيد على أهمية الجودة كوسيلة وغاية.	١/٢: زيادة الوعي بأهمية الجودة بين السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
إدراج دورة أو أكثر للتعريف بالجودة في متطلبات الترقية للدرجات الجامعية.	٢/٢: الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	
التعريف المبكر للطلاب وأطباء الامتياز بأهمية تطبيق معايير الجودة التنافسية للجودة.	٣/٢: الحصول على المزيد من الدعم المادي والتقني لوحدة ضمان الجودة.	
استيفاء متطلبات الاعتماد.	١/٣: الارتقاء الكمي والنوعي بالإنتاج البحثي للكلية.	النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول الي مخرجات تطبيقية.
التقدم بطلب الاعتماد.	٢/٣: تعزيز دور مجلة الكلية.	
إيجاد موارد جديدة لدعم وحدة الجودة مثل عمل بروتوكولات مع شركات الأدوية والمستلزمات الطبية والجمعيات الاهلية في إطار قانوني واخلاقي.	٣/٣: وضع مواثيق ونظم تراعي أخلاقيات العمل والمهنة والبحث العلمي.	
تمكين الوحدة وتعزيز مكانتها بين وحدات كليات الجامعة.	١/٤: دراسة احتياجات المجتمع والألوية في تقديم الخدمات.	تحسين المشاركة المجتمعية للكلية وتقديم خدمات وفق احتياجات المجتمع.
حصر النشاط العلمي و البحثي للكلية.	٢/٤: رفع كفاءة العملية التعليمية لتضمن تخريج طبيب متميز و ذي كفاءة.	
وضع صيغة موحدة للبحوث المنشورة لسهولة الوصول إليها.		
وضع خطة بحثية جديدة.		
زيادة عدد البحوث التطبيقية والبيئية.		
التوسع في نشر المجلة والتعريف بها.		
زيادة الابحاث المنشورة بالمجلة.		
تعزيز تواجد المجلة على المستوى القومي والاقليمي.		
إنشاء لجنة أخلاقيات البحث العلمي.		
التمكين لمفاهيم أخلاقيات البحث العلمي ومعايير التعامل الأخلاقي داخل الكلية وخارجها.		
زيادة عدد القوافل البيئية العلاجية والتوعوية وانتشارها لرفع مستوى المشاركة المجتمعية وجودة الخدمات المقدمة للمجتمع.		
تطوير المقررات والتدريب الميداني.		

٢-٢-٣-٥ الإطار الزمني للخطة التنفيذية

جدول رقم (٢٥): الإطار الزمني للخطة (٦/١)

الهدف العام	الهدف التنفيذي	النشاط	٢٠١٨-٢٠١٩	٢٠١٩-٢٠٢٠ م	٢٠٢٠-٢٠٢١	٢٠٢١-٢٠٢٢	٢٠٢٢-٢٠٢٣
١/١: تحويل الطالب من عنصر متلق إلى عنصر متفاعل	١/١/١: تفعيل نظام المجموعات الصغيرة.	١/١/١/١: حصر أعداد الطلاب وأعداد أعضاء هيئة التدريس في كل مقرر.	✓				
		٢/١/١/١: حصر أماكن التدريس المتاحة لكل قسم.	✓				
		٣/١/١/١: رفع وعى أعضاء هيئة التدريس بأساليب التدريس الحديثة.	✓	✓			
		٤/١/١/١: وضع خطة للمجموعات الصغيرة داخل كل قسم على حسب الأعداد والمساحات المتاحة.		الفرقة الأولى - الفرقة الرابعة	جميع الفرق		
٢/١/١: تنمية عملية التعلم الذاتي والتعاوني والنشط.	١/٢/١/١: وضع إستراتيجية للتدريس والتعلم تحتوي على شرح للتعلم الذاتي والتعاوني.	١/٢/١/١: التعريف بالتعليم الذاتي والتعاوني.	✓	✓			
		٢/٢/١/١: تفعيل التعلم الذاتي والتعاوني والنشط، بتكليف كل مجموعة من الطلاب بعمل عرض تقديمي أو تقرير مكتوب عن موضوع ما وعرض أعمالهم أمام باقي الطلاب مع الاعتماد على المناقشة وأخذ الآراء في فرق عمل.	✓	✓			
		٣/٢/١/١: حصر المساحة الحالية للمكتبة.	✓	✓			
٣/١/١: تفعيل دور المكتبة	٢/٣/١/١: حصر عدد أجهزة الحاسب الآلي بالمكتبة.	٢/٣/١/١: حصر عدد الكتب المتوفرة داخل المكتبة وتواريخ إصدارها.	✓	✓			
		٤/٣/١/١: توفير إصدارات حديثة وكذلك مكان ملائم.	✓	✓			
		١/٤/١/١: رفع وعى السادة أعضاء هيئة التدريس بأهمية المقررات الإلكترونية.	✓	✓			
٤/١/١: تفعيل المقررات الإلكترونية.	٢/٤/١/١: إنتاج المقررات الإلكترونية.	٢٠% من مقررات كل فرقة سنويا					

تابع جدول رقم (٢٥): الإطار الزمني للخطة (٦/٢)

الهدف العام	الهدف التنفيذي	النشاط	٢٠١٨-٢٠١٩	٢٠١٩-٢٠٢٠ م	٢٠٢٠-٢٠٢١	٢٠٢١-٢٠٢٢	٢٠٢٢-٢٠٢٣	
٢/١ تطوير المناهج ونظم التعليم والتقييم	١/٢/١: التحديث المستمر لتوصيف البرنامج والمقررات وفقاً للمعايير الأكاديمية القياسية الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	١/١/٢/١: مراجعة التوصيفات السابقة للمقررات.	✓					
	٢/٢/١: نظم الامتحانات بالكلية وتحديثها.	٢/١/٢/١: رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس في عمل توصيف للمقرر (دورتان سنوياً).	ثلاث دورات سنوياً					
		٣/١/٢/١: عمل توصيف جيد للبرنامج والمقررات.	✓	✓				
	٣/١ إنشاء قسم طب الأسرة	١/٣/١: تأسيس القسم وتأثيثه	١/٢/٢/١: وضع معايير ثابتة للورقة الامتحانية واعتمادها.		✓			
٢/٣/١: إعداد المقررات الدراسية واعتمادها.		٢/٢/٢/١: رفع قدرة السادة أعضاء هيئة التدريس على وضع الامتحانات القابلة للتصحيح الإلكتروني والامتحانات الإلكترونية	ورشتان عمل سنوياً على الأقل					
		١/١/٣/١: التوعية بأهمية طبيب الأسرة ومهامه.	✓	✓	✓			
٤/١ إنشاء قسم التعليم الطبي	١/٤/١: تأسيس القسم وتأثيثه.	٢/١/٣/١: الاستفادة من الأقسام المشابهة في الكليات الأخرى.		✓	✓	✓		
	٢/٤/١: توصيف مقررات القسم، وعمل مصفوفات نواتج التعلم.	٣/١/٣/١: مشاركة القسم في خدمات المجتمع.	✓					
		١/١/٤/١: التوعية بأهمية قسم التعليم الطبي ومهامه.	✓					
	٢/١/٤/١: إنهاء الموافقات الإدارية لإنشاء القسم.	٣/١/٤/١: الاستفادة من الأقسام المشابهة في الكليات الأخرى.		✓	✓			

تابع جدول رقم (٢٥): الإطار الزمني للخطة (٦/٣)

الهدف العام	الهدف التنفيذي	النشاط	٢٠١٨-٢٠١٩	٢٠١٩-٢٠٢٠	٢٠٢٠-٢٠٢١	٢٠٢١-٢٠٢٢	٢٠٢٢-٢٠٢٣
٥/١: تطوير الموارد العلمية وبيئة العمل والتعلم بالكلية	١/٥/١: تحسين البنية التحتية للعمل بالكلية	١/١/٥/١: التوسع في المساحات المتاحة للمعامل وقاعات الدرس لتتناسب العدد المتزايد للطلاب	✓	✓			
		٢/١/٥/١: تحسين نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب في الأقسام المختلفة، وبخاصة ذات النسبة المنخفضة.	✓				
	٢/٥/١: تحسين عمل الكنترولات وضبطها	١/٢/٥/١: إنشاء كمنترول موحد للبيكالوريوس والدراسات العليا.	✓				
		٢/٢/٥/١: وضع دليل للامتحانات والكنترولات.	✓				
٦/١: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري	١/٦/١: زيادة الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنوعها.	١/١/٦/١: حصر الدورات التدريبية المطلوبة لتنمية قدرات السادة أعضاء هيئة التدريس	✓				
		٢/١/٦/١: رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية وتطبيق معايير الجودة					دورتان سنويا على الأقل
	٢/٦/١: تحديد معايير لقياس القدرات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	١/٢/٦/١: تشكيل لجنة لوضع معايير تقييم السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	✓				
		١/٢/٦/١: اعتماد معايير تقييم السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	✓				
	٣/٦/١: تقييم كفاءة الأداء للعاملين بالجهاز الإداري وتحسينها.	١/٣/٦/١: حصر الدورات التدريبية التي يحتاجها أفراد الجهاز الإداري.	✓				
		٢/٣/٦/١: اعتماد خطة لتنمية قدرات الجهاز الإداري.	✓				
		٣/٣/٦/١: قياس الرضا الوظيفي لدى أفراد الجهاز الإداري	✓				
	٤/٦/١: ضمان حسن الاختيار والتفويض المستمر للإداريين	١/٤/٦/١: وضع معايير لاختيار القيادات الإدارية.	✓				
		٢/٤/٦/١: مراجعة أساليب تقييم الجهاز الإداري وتحديثها.	✓				

تابع جدول رقم (٢٥): الإطار الزمني للخطة (٦/٤)

الهدف العام	الهدف التنفيذي	النشاط	٢٠١٨-٢٠١٩	٢٠١٩-٢٠٢٠	٢٠٢٠-٢٠٢١	٢٠٢١-٢٠٢٢	٢٠٢٢-٢٠٢٣
١/٢: زيادة الوعي بأهمية الجودة	١/١/٢: التأكيد على أهمية الجودة كوسيلة وغاية	١/١/٢: تصدير الجودة كنهج ملزم لتحقيق الأهداف القومية.	✓				
بين السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم	٢/١/٢: إدراج دورة أو أكثر من دورات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في متطلبات الترقية للدرجات الجامعية.	٢/١/٢: اعتماد دورات الهيئة القومية لضمان الجودة للترقى.	✓				
	٣/١/٢: التعرف المبكر للطلاب وأطباء الامتياز بأهمية تطبيق معايير الجودة.	٣/١/٢: رفع وعى الطلاب بأهمية الجودة ودورهم الفعال بها.	✓				
٢/٢: الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية	١/٢/٢: استيفاء متطلبات الاعتماد.	١/٢/٢: متابعة الخطة التنفيذية وإعداد خطط سنوية للتطوير مبنية على التقويم الذاتى للكلية.	✓				
لضمان جودة التعليم والاعتماد	٢/٢/٢: التقدم بطلب الاعتماد.	٢/٢/٢: استكمال الوثائق غير المكتملة	✓				
٣/٢: الحصول على المزيد من الدعم المادى والتقنى لوحدة ضمان الجودة	١/٣/٢: إيجاد موارد جديدة لدعم وحدة الجودة؛ مثل عمل بروتوكولات مع شركات الأدوية والمستلزمات الطبية والجمعيات الأهلية فى إطار قانونى وأخلاقى.	١/٣/٢: التواصل مع مندوبى وممثلى شركات الأدوية والمستلزمات الطبية والجهات المانحة وتعريفهم بالخطة الطموحة للكلية والجامعة من أجل رفع كفاءة الخدمة الطبية وانعكاس ذلك على عملهم .	✓				
	٢/٣/٢: تمكين الوحدة وتعزيز مكانتها بين وحدات كليات الجامعة.	٢/٣/٢: المشاركة الفاعلة فى إدارة الجودة بالجامعة.	✓				

تابع جدول رقم (٢٥): الإطار الزمني للخطة (٦/٥)

الهدف العام	الهدف التنفيذي	النشاط	٢٠١٨-٢٠١٩	٢٠١٩-٢٠٢٠	٢٠٢٠-٢٠٢١	٢٠٢١-٢٠٢٢	٢٠٢٢-٢٠٢٣
١/٣ الارتقاء الكمي والنوعي بالانتاج البحثي للكلية	١/١/٣ حصر النشاط العلمي و البحثي للكلية.	١/١/٣ حصر النشاط البحثي السابق لكل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	✓				
	٢/١/٣ وضع صيغة موحدة للبحوث المنشورة لسهولة الوصول إليها.	٢/١/٣ تعريف الناشرين إلزامهم باستخدام الصيغة المقررة من رئاسة الجامعة.		✓			
	٣/١/٣ وضع خطة بحثية جديدة.	٣/١/٣ إعداد خطة بحثية ملائمة.		✓	✓		
	٤/١/٣ زيادة عدد البحوث التطبيقية والبيئية.	١/٤/١/٣ زيادة المشاركة في الأبحاث المدعومة من الجامعة.			✓		
		٢/٤/١/٣ تعزيز الشراكة مع الوزارات والجهات المانحة.			✓		
		٣/٤/١/٣ صرف حوافز مكافآت للنشر المحلي والدولي.			✓		
٢/٣ تعزيز دور مجلة الكلية	١/٢/٣ التوسع في نشر المجلة والتعريف بها	١/٢/٣ تعريف المحيط الداخلي والخارجي للكلية بأهمية وجود مجلة علمية للكلية، و تسهيل الحصول عليها			✓		
	٢/٢/٣ زيادة الأبحاث المنشورة بالمجلة	٢/٢/٣ الاهتمام بالكم والكيف المنشور بالكلية		✓			زيادة الأبحاث بنسبة ١٠% كل عام
	٣/٢/٣ تعزيز وجود المجلة على المستوى القومي والإقليمي	٣/٢/٣ الاهتمام الكيفي بالأبحاث المنشورة			✓		

تابع جدول رقم (٢٥): الإطار الزمني للخطة (٦/٦)

الهدف العام	الهدف التنفيذي	النشاط	٢٠١٨-٢٠١٩	٢٠١٩-٢٠٢٠	٢٠٢٠-٢٠٢١	٢٠٢١-٢٠٢٢	٢٠٢٢-٢٠٢٣
٣/٣: وضع موثيق ونظم تراعي أخلاقيات البحث العلمي.	١/٣/٣: إنشاء لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	١/٣/٣: إعداد واعتماد مقترح باللجنة وأعضائها وأهدافها ومعايير العمل بها وأنشطتها.	✓				
	٢/٣/٣: التمكن لمفاهيم أخلاقيات البحث العلمي ومعايير التعامل الأخلاقي داخل وخارج الكلية.	٢/٣/٣: نشر مفاهيم أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية بالكلية.		✓			
١/٤: دراسة احتياجات المجتمع والأولوية في تقديم الخدمات.	١/٤: زيادة عدد القوافل البينية العلاجية والتوعوية وانتشارها؛ لرفع مستوى المشاركة المجتمعية وجودة الخدمات المقدمة للمجتمع.	١/٤: التواصل مع المسؤولين في وزارة الصحة لمعرفة الأماكن الأكثر احتياجاً وعمل خطة سنوية للقوافل الطبية.			✓		
٢/٤: رفع كفاءة العملية التعليمية؛ لتضمن تخريج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادراً على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.	٢/٤: تطوير المقررات والتدريب الميداني.	٢/٤: تصميم برنامج متميز للتدريب الميداني للطلاب.				✓	



الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م



الخطة التنفيذية

جدول رقم (٢٦) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل

مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	زمن		مسئول	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			من	إلى				
٢٠٠ ألف جنية لاستكمال أجهزة العرض.	تطبيق نظام المجموعات الصغيرة من الفرقة الأولى حتى الرابعة في العام الجامعي ٢٠١٩م - ٢٠٢٠م و على جميع الفرق في العام الجامعي ٢٠٢٠م - ٢٠٢١م. (جداول - صور - تغذية راجعة من الطلاب)	سجلات شئون الطلاب.	أغسطس	من كل عام	☒ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	١/١/١/١: حصر أعداد الطلاب، وأعداد أعضاء هيئة التدريس في كل مقرر.	١/١/١: تفعيل نظام المجموعات الصغيرة.	١/١: تحويل الطالب من عنصر متلق إلى عنصر متفاعل.
		مخاطبة أمين الكلية، وسكرتارية الأقسام.	أغسطس	من كل عام		٢/١/١/١: حصر أماكن التدريس المتاحة لكل قسم.		
		ورش عمل.	سبتمبر ٢٠١٨	يونيو ٢٠١٩م	☒ رؤساء الأقسام	٣/١/١/١: رفع وعى أعضاء هيئة التدريس بأساليب التدريس الحديثة.		
		بيان بتوزيع الطلاب على أعضاء هيئة التدريس في مجموعات صغيرة.	سبتمبر	من كل عام	☒ ضمان الجودة	٤/١/١/١: وضع خطة للمجموعات الصغيرة داخل كل قسم على حسب الأعداد والمساحات المتاحة.		

جدول رقم (٢٧) : الغاية الاولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٢٠٠ ألف جنية لتحسين شبكة الإنترنت بالكلية.	وجود إستراتيجية معتمدة ومعلنة. أبحاث وعروض تقديمية من عمل الطلاب.	كتابة مسودة ومخاطبة الأقسام.	ديسمبر	أغسطس	وحدة ضمان الجودة و رؤساء الاقسام	١/٢/١/١:	٢/١/١: تنمية عملية التعلم الذاتي والتعاوني والنشط.	١/١: تحويل الطالب من متلق الى عنصر متفاعل.
			٢٠١٨ م	٢٠١٨ م		٢/٢/١/١:		
			يونيو	أكتوبر		التعريف بالتعليم الذاتي والتعاوني.		
		متابعة الدروس الإكلينيكية والعملية.	نهاية الخطة	سبتمبر		٣/٢/١/١:		
				٢٠١٩ م		تفعيل التعلم الذاتي والتعاوني والنشط بتكليف كل مجموعة من الطلاب بعمل عرض تقديمي او تقرير مكتوب عن موضوع ما وعرض اعمالهم أمام باقي الطلاب مع الاعتماد على المناقشة وأخذ الآراء في فرق عمل.		

جدول رقم (٢٨) : الغاية الاولى : تخريج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
لا يوجد	التقرير الكمي للمكتبة	قياس أبعاد المكتبة	ديسمبر ٢٠١٨ م	أكتوبر ٢٠١٨ م	إدارة المكتبة	١/٣/١/١: حصر المساحة الحالية للمكتبة.	٣/١/١: تفعيل دور المكتبة	١/١ : تحويل الطالب من متلقى الى عنصر متفاعل
لا يوجد	قائمة معتمدة بعدد الأجهزة	سجلات المكتبة	ديسمبر ٢٠١٨ م	أكتوبر ٢٠١٨ م		٢/٣/١/١: حصر عدد أجهزة الحاسب الآلى بالمكتبة.		
لا يوجد	قائمة معتمدة بعدد الكتب والدوريات.		مارس ٢٠١٩ م	يناير ٢٠١٩ م		٣/٣/١/١: حصر عدد الكتب المتوفرة داخل المكتبة وتواريخ إصدارها.		
٥٠٠ ألف جنية لتحسين شبكة الإنترنت بالكلية ٥٠٠ ألف جنية لاستكمال الدوريات غير المتوفرة.	مكتبة حديثة ومتطورة تحقق معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	مخاطبة السيد عميد الكلية لتوفير مكان أكثر اتساعا للمكتبة وتخصيص مبلغ مادى لتحسين البنية التحتية لها.	أكتوبر ٢٠٢٠ م	يناير ٢٠١٩ م	وحدة ضمان الجودة إدارة المكتبة	٤/٣/١/١: توفير إصدارات حديثة وكذلك مكان ملائم.		

جدول رقم (٢٩) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			من	إلى				
٥٠ ألف جنية لعقد دورات تدريبية.	ثلاثة اجتماعات على الأقل.	اجتماعات ورش عمل	يوليو ٢٠١٩ م	أكتوبر ٢٠١٨ م	<input checked="" type="checkbox"/> وحدة ضمان الجودة <input checked="" type="checkbox"/> وحدة تكنولوجيا المعلومات	١/٤/١/١ : رفع وعي السادة أعضاء هيئة التدريس بأهمية المقررات الإلكترونية.	٤/١/١ : تفعيل المقررات الإلكترونية. ٢/٤/١/١ : إنتاج المقررات الإلكترونية.	١/١ : تحويل الطالب من عنصر متلق إلى عنصر متفاعل
	تحويل ٢٠% من مقررات كل فرقة إلى مقررات إلكترونية كل عام بدءاً من العام الجامعي ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ م. (مقرر إلكتروني مفعّل)	دورات تدريبية ورش عمل	ممتد					

جدول رقم (٣٠) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
لا يوجد	تحديد التوصيفات الناقصة	مراجعة الملفات.	يونيو ٢٠١٩ م	يونيو ٢٠١٨ م	وحدة ضمان الجودة	١/١/٢/١ : مراجعة التوصيفات السابقة للمقررات.	١/٢/١ : التحديث المستمر لتوصيف البرنامج والمقررات وفقاً للمعايير الأكاديمية القياسية الصادرة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	٢/١ : تطوير المناهج ونظم التعليم والتقويم
٥٠٠ ألف جنية	شهادات الدورات وجود مقررات موصفة.	ورش عمل داخلية وخارجية.	ممتد	ممتد	رؤساء الأقسام	٢/١/٢/١ : رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس في عمل توصيف للمقرر. (دورتان سنوياً).		
لا يوجد	تقارير المراجعة الخارجية.	جلسات مراجعة مستمرة مع مسئولى الجودة بالأقسام المختلفة.	ديسمبر ٢٠١٨ م	مايو ٢٠١٨ م		٣/١/٢/١ : عمل توصيف جيد للبرنامج والمقررات.		

جدول رقم (٣١) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٢٠٠ ألف جنية	وجود نموذج معتمد	ندوات وورش عمل للتعريف بالمعايير.	٧١٠٢١ م سبتمبر	٧١٠٢٠ م سبتمبر	وحدة ضمان الجودة	١/٢/٢/١: وضع معايير ثابتة للورقة الامتحانية واعتمادها.	٢/٢/١ : تطوير نظم الامتحانات بالكلية وتحديثها.	٢/١ : تطوير المناهج، ونظم التعليم والتقويم
مليون جنية لعمل قاعة امتحانات إلكترونية مستقلة.	توثيق الدورات الانتقال من الطرق التقليدية لتصحیح الامتحانات النظرية إلى الامتحانات القابلة للتصحیح الإلكتروني، والامتحانات الإلكترونية بحلول عام ٢٠٢١ م.	<ul style="list-style-type: none"> ✓ ورش عمل من قبل مركز التقويم بالجامعة. ✓ استخدام قاعات مركز التقويم بالجامعة ✓ زيادة مساحة الجزء الإلكتروني بالمكتبة وعدد الحاسبات ليتسع للاعداد المتزايدة من الطلاب ✓ تزويد وحدة تقويم الطلاب بجهاز تصحيح الكتروني 	يونيو ٢٠٢١ م	مايو ٢٠٢٠ م	/ وحدة تقويم الطلاب	٢/٢/٢/١: رفع قدرة السادة أعضاء هيئة التدريس على وضع الامتحانات القابلة للتصحیح الإلكتروني والامتحانات الإلكترونية.		

جدول رقم (٣٢) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	زمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
نصف مليون جنية لتأنيث القسم.	وجود قسم علمي لطب الأسرة يقوم بتدريس مقررات محددة تسهم في رفع كفاءة الخريج والمشاركة في تقديم الخدمة الطبية.	ندوات ومقابلات	يوليو ٢٠١٩ م	يوليو ٢٠١٨ م	وحدة الجودة قسم الصحة العامة	١/١/٣/١ : التوعية بأهمية طبيب الأسرة ومهامه.	١/٣/١ : تأسيس القسم وتأنيثه	٣/١ إنشاء قسم طب الأسرة
		ابتعاث أطباء للداخل أو الخارج ليكونوا نواة للقسم	ممتد		قسم الصحة العامة	٢/١/٣/١ : الاستفادة من الأقسام المتشابهة في الكليات الأخرى.		
		افتتاح عيادة خارجية للقسم	يونيو ٢٠١٩ م	يناير ٢٠١٩ م	مدير المستشفى إدارة القسم	٣/١/٣/١ : مشاركة القسم في خدمات المجتمع.		
		فصل جداول القسم عن قسم الصحة العامة		٢٠٢٢ - ٢٠٢٣ م	إدارة القسم	٢/٣/١ : توصيف مقررات القسم وعمل مصفوفات نواتج التعلم.	٢/٣/١ : إعداد المقررات الدراسية واعتمادها.	

جدول رقم (٣٣) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			من	إلى				
نصف مليون جنية لتأثيث القسم	وجود قسم علمي للتعليم الطبي يمنح شهادات الدبلوما والماجستير والدكتوراه ويقدم برامج تدريبية متميزة في مجال التعليم الطبي	ندوات ومقابلات	ممتد		وحدة الجودة	١/١/٤/١ : التوعية بأهمية قسم التعليم الطبي ومهامه.	١/٤/١ : تأسيس القسم وتأثيثه	٤/١ إنشاء قسم التعليم الطبي
		مخاطبة رئيس الجامعة ولجنة القطاع الطبي	يونيو ٢٠١٠ م	يونيو ٢٠٢٠ م	عميد الكلية	٢/١/٤/١ : إنهاء الموافقات الإدارية لإنشاء القسم.		
		ابتعث أطباء للداخل أو الخارج ليكونوا نواة للقسم	ممتد			٣/١/٤/١ : الاستفادة من الأقسام المتشابهة في الكليات الأخرى.		
		انتداب عضو أو أكثر للإشراف على القسم	٢٠٢١ م	٢٠٢٢ م	إدارة القسم	٢/٤/١ : توصيف مقررات القسم وعمل مصفوفات نواتج التعلم.		

جدول رقم (٣٤) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
مليون جنية لتأثيث المبنى الجديد	ارتفاع نسبة المساحة/لكل طالب (NORMS)	افتتاح المبنى الملحق للكلية وتوزيع المعامل والقاعات المتاحة طبقا لاحتياجات الأقسام.	ديسمبر ٢٠١٩ م	ديسمبر ٢٠١٨ م	<input checked="" type="checkbox"/> عميد الكلية <input checked="" type="checkbox"/> وحدة ضمان الجودة	١/١/٥/١: التوسع في المساحات المتاحة للمعامل وقاعات الدرس لتناسب الأعداد المتزايدة للطلاب.	١/٥/١: تحسين البنية التحتية لبيئة العمل بالكلية	٥/١: تطوير الموارد العلمية وبيئة العمل والتعلم بالكلية
			٢٠٢١ م	٢٠١٨ م	<input checked="" type="checkbox"/> عميد الكلية <input checked="" type="checkbox"/> رؤساء الأقسام	٢/١/٥/١: تحسين نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب في الأقسام المختلفة وبخاصة ذات النسبة المنخفضة.		
	الوصول إلى الحد الأدنى لنسبة أعضاء هيئة التدريس والمعونة إلى الطلاب.	١- انتداب أعضاء هيئة تدريس أكفاء. ٢- زيادة التعيينات وتوجيهها للأقسام الأكثر احتياجاً. ٣- تذليل العقبات للانتهاء من رسائل الماجستير والدكتوراة لإضافة كوادر جديدة مؤهلة.						

جدول رقم (٣٥) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٥٠٠ ألف جنية للكنترول	وجود كنترول مطابق للمعايير المعتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	مخاطبة الإدارة الهندسية	ديسمبر ٢٠١٩ م	ديسمبر ٢٠١٨ م	<input checked="" type="checkbox"/> عميد الكلية <input checked="" type="checkbox"/> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	١/٢/٥/١ : إنشاء كنترول موحد للبيكالوريوس والدراسات العليا.	٢/٥/١ تحسين عمل الكنترولات وضبطها.	٥/١ : تطوير الموارد العلمية، وبيئة العمل والتعليم بالكلية.
٥٠٠ جنية للطباعة	وجود دليل معتمد معطن، وتفعيل ما به من قواعد منظمة.	دراسة نظم التقويم ووضع المقترح.	ديسمبر ٢٠١٩ م	مايو ٢٠١٩ م	<input checked="" type="checkbox"/> وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب <input checked="" type="checkbox"/> وحدة ضمان الجودة	١/٢/٥/١ : وضع دليل للامتحانات والكنترولات.		

جدول رقم (٣٦) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٤٠٠ ج تصوير أورك	وجود خطة تدريبية معتمدة ومعلنة	استبيان	ديسمبر ٢٠١٨	يونيو ٢٠١٨	☒ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	١/١/٦/١ : حصر الدورات التدريبية المطلوبة؛ لتنمية قدرات السادة أعضاء هيئة التدريس	١/٦/١ : زيادة الدورات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وتنوعها.	٦/١ : تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري.
٢٠٠٠٠ جنية لإقامة الدورات	شهادات الدورات	دورات تدريبية (دورتان سنويا)	ممتد		☒ وحدة ضمان الجودة	٢/١/٦/١ : رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس في العملية التعليمية وتطبيق معايير الجودة .		

جدول رقم (٣٧) : الغاية الأولى : تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٢٠٠٠ ج أوراق وأدوات كتابية	وجود معايير معتمدة ومعلنة وتطبيقها.	اجتماعات	نوفمبر ٢٠١٨ م	أكتوبر ٢٠١٨ م	عميد الكلية / وحدة ضمان الجودة	١/٢/٦/١: تشكيل لجنة لوضع معايير تقييم السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٢/٦/١ تحديد معايير لقياس القدرات العلمية والمهنية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	٦/١: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري
		قرار مجلس كلية	ديسمبر ٢٠١٨ م	أكتوبر ٢٠١٨ م		١/٢/٦/١: اعتماد معايير تقييم السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.		

الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م

جدول رقم (٣٨) : الغاية الأولى : تخريج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٤٠٠ ج	خطة تدريبية معتمدة معتمدة على نتائج الاستبيان	استبيان	ديسمبر ٢٠١٨ م	يوليو ٢٠١٨ م	وحدة ضمان الجودة / أمين الكلية	١/٣/٦/١: حصر الدورات التدريبية التي يحتاجها أفراد الجهاز الإداري.	٣/٦/١: تقييم كفاءة الأداء للعاملين بالجهاز	٦/١: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري
لا يوجد	تفعيل الخطة المعتمدة لتدريب الجهاز الإداري	قرار مجلس الكلية	فبراير ٢٠١٩ م	يناير ٢٠١٩ م		٢/٣/٦/١: اعتماد خطة لتنمية قدرات الجهاز الإداري.		
٤٠٠ ج	تفريغ الاستبيان والإجراءات التصحيحية	استبيان	فبراير ٢٠١٩ م	يونيو ٢٠١٨ م		٣/٣/٦/١: قياس الرضا الوظيفي لدى أفراد الجهاز الإداري.		
لا يوجد	وجود وثيقة لمعايير الاختيار	اجتماعات مراجعة القوانين	ديسمبر ٢٠١٨ م	يونيو ٢٠١٨ م		١/٤/٦/١: وضع معايير لاختيار القيادات الإدارية.	٤/٦/١: ضمان حسن الاختيار والتقييم المستمر للجهاز الإداري.	
لا يوجد	وجود معايير حديثة لتقييم للجهاز الإداري معلنة ومطبقة	جلسات نقاش لدراسة تجارب الآخرين.	يونيو ٢٠١٩ م	يناير ٢٠١٩ م		٢/٤/٦/١: مراجعة أساليب تقييم الجهاز الإداري وتحديثها.		

جدول رقم (٣٩): الغاية الثانية: دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			من	إلى				
٥٠٠٠٠ جنية لإقامة الندوات والمطبوعات	تطبيق معايير الجودة في كل الإدارات.	✓ مطبوعات وملصقات ✓ ندوات تعريفية ✓ تحفيز نفسي للمشاركة	ممتد		عميد الكلية / وحدة ضمان الجودة	١/١/٢: تصدير الجودة كنهج ملزم لتحقيق الأهداف القومية.	١/١/٢: التأكيد على أهمية الجودة كوسيلة وغاية.	١/٢: زيادة الوعي بأهمية الجودة بين السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم
	ترقية أعضاء هيئة التدريس اعتمادا على دورات الهيئة كواحدة من متطلبات الترقى.	مخاطبة السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة واستصدار القرار مع التعريف بالقرار للسادة أعضاء هيئة التدريس.	مايو ٢٠١٨ م	يونيو ٢٠١٩ م		٢/١/٢: اعتماد دورات الهيئة القومية لضمان الجودة للترقى.	٢/١/٢: إدراج دورة أو أكثر من دورات الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في متطلبات الترقية للدرجات الجامعية.	
	تقديم الطلاب لرؤيتهم للجودة ودورهم بها.	ورش عمل واجتماعات (لقاء سنوي على الأقل)	ممتد			٣/١/٢: رفع وعى الطلاب بأهمية الجودة ودورهم الفعال بها.	٣/١/٢: التعريف المبكر للطلاب وأطباء الامتياز بأهمية تطبيق معايير الجودة.	

جدول رقم (٤٠): الغاية الثانية : دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٢٠٠٠٠ جنية لإقامة الندوات والمطبوعات.	تقارير سنوية خطط تطوير	جلسات حوارية مراجعة تقارير وضع خطط تعزيز	ممتد		عميد الكلية / وحدة ضمان الجودة	١/٢/٢: متابعة الخطة التنفيذية وإعداد خطط سنوية للتطوير مبنية على التقييم الذاتي للكلية	١/٢/٢: استيفاء متطلبات الاعتماد.	٢/٢: الحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
	الحصول على الاعتماد.	تشكيل لجان وإعداد متون وتوصيفات مختلفة واعتمادها.	نهاية ٢٠١٩ م	يونيو ٢٠١٨ م		٢/٢/٢: استكمال الوثائق غير المكتملة.	٢/٢/٢: التقدم بطلب الاعتماد.	

جدول رقم (٤١) : الغاية الثانية : دعم إدارة نظم جودة التعليم الطبي بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة

التعليم والاعتماد

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن	مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
١٠٠٠٠ جنية لإقامة الندوات	استقطاب جهة واحدة وعمل بروتوكول تعاون على الأقل كل عام.	عقد لقاءات واجتماعات بين قيادات الكلية وممثلي الجهات الخارجية القادرة على تمويل مشروعات تنموية داخل الكلية.	مستمر	<ul style="list-style-type: none"> ✓ وحدة ضمان الجودة ✓ العلاقات العامة ✓ الشؤون القانونية ✓ إدارة الحسابات 	<p>١/٣/٢:</p> <p>التواصل مع مندوبى وممثلى شركات الأدوية والمستلزمات الطبية والجهات المانحة وتعريفهم بالخطة الطموحة للكلية والجامعة من أجل رفع كفاءة الخدمة الطبية وانعكاس ذلك على عملهم وجعلهم بمثابة رعاة للبنود المختلفة للخطة الإستراتيجية بما لا يخالف العرف والقانون.</p>	<p>١/٣/٢: إيجاد موارد جديدة لدعم وحدة الجودة بمثل عمل بروتوكولات مع شركات الأدوية والمستلزمات الطبية والجمعيات الأهلية فى إطار قانونى وأخلاقى.</p>	<p>٣/٢:</p> <p>الحصول على المزيد من الدعم المادى والتقنى لوحدتة ضمان الجودة</p>
	حضور اجتماعات الجودة دعم المركز للتقدم للاعتماد.	الوجود المستمر فى كل المؤتمرات والفاعليات الخاصة بالجودة داخل الكلية وخارجها.		<ul style="list-style-type: none"> ✓ وحدة ضمان الجودة 	<p>٢/٣/٢:</p> <p>المشاركة الفاعلة فى إدارة الجودة بالجامعة.</p>	<p>٢/٣/٢: تمكين الوحدة وتعزيز مكانتها بين وحدات كليات الجامعة.</p>	

جدول رقم (٤٢): الغاية الثالثة : النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلى مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكارات

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٢٠٠٠٠ جنية لإقامة الندوات	وجود قاعدة بيانات للنشاط العلمي.	عمل نموذج للحرص تحليل البيانات وترتيبها.	يونيو ٢٠١٩ م	يونيو ٢٠١٨ م	وحدة ضمان الجودة	١/١/٣: حصر النشاط البحثي السابق لكل أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم.	١/١/٣: حصر النشاط العلمي و البحثي للكلية.	١/٣: الارتقاء الكمي
	صدر أبحاث تحمل الصيغة الموحدة.	مراجعة الأبحاث قبل النشر.	ديسمبر ٢٠١٨ م	يونيو ٢٠١٨ م	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث/	٢/١/٣: تعريف و إلزام الناشرين باستخدام الصيغة المقررة من رئاسة الجامعة.	٢/١/٣: وضع صيغة موحدة للبحوث المنشورة لسهولة الوصول إليها.	والتنوع بالإنتاج
	وجود خطة بحثية.	مكاتبات - إجتماعات	ديسمبر ٢٠١٩ م	يونيو ٢٠١٩ م	وحدة ضمان الجودة	٣/١/٣: إعداد خطة بحثية ملائمة.	٣/١/٣: وضع خطة بحثية جديدة.	البحثي للكلية
	رفع نسبة النشاط البحثي بنسبة ١٠% كل عام.	مشروعات بحثية (مشروع بحثي على الاقل سنويا) شهادات	ممتد	ممتد		١/٤/١/٣: زيادة المشاركة في الأبحاث المدعومة من الجامعة. ٢/٤/١/٣: تعزيز الشراكة مع الوزارات والجهات المانحة. ٣/٤/١/٣: صرف حوافز ومكافآت للنشر المحلي والدولي.	٤/١/٣: زيادة عدد البحوث التطبيقية والبيئية.	
قرار الاعتماد	قرار من مجلس الكلية أو الجامعة	٢٠٢٠ م	٢٠١٩ م		٤/٤/١/٣: اعتماد النشر الدولي كمتطلب للتقدم لوظيفة مدرس.			

جدول رقم (٤٣): الغاية الثالثة : النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلي مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكارات

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			من	إلى				
٥٠٠٠٠ جنية لإقامة الندوات و عمل النسخ المجانبة	التغذية الراجعة من الجهات والأشخاص الموجهة إليهم المجلة.	لقاءات واجتماعات مع توفير نسخ مجانية تهدى إلى المهتمين داخل الجامعة وخارجها كوسيلة دعائية وتعليمية	ممتد		وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث/	١/٢/٣: تعريف المحيط الداخلى والخارجى للكلية بأهمية وجود مجلة علمية للكلية و تسهيل الحصول عليها	١/٢/٣: التوسع فى نشر المجلة والتعريف بها.	٣/٣: تعزيز دور مجلة الكلية
	زيادة عدد الأبحاث بنسبة ٥% كل عدد	تخفيض المقابل المادى للنشر الذى يتحمله الناشر	ممتد		وحدة ضمان الجودة /	٢/٢/٣: الاهتمام بالكم والكيف المنشور بالكلية	٢/٢/٣: زيادة الأبحاث المنشورة بالمجلة.	مجلة الكلية
	مراجع تقرير خارجى للمجلة.	وجود مراجعين ومحكمين خارجيين للأبحاث لضمان جودتها قبل النشر	ممتد		مسئول المجلة	٣/٢/٣: الاهتمام الكيفى بالأبحاث المنشورة	٣/٢/٣: تعزيز وجود المجلة على المستوى القومى والإقليمي	

جدول رقم (٤٤): الغاية الثالثة : النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلي مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكارات

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			إلى	من				
٢٠٠٠٠ جنية لإقامة الندوات	قرار تشكيل اللجنة / محاضر اجتماعات اللجنة.	اعتماد اللجنة من مجلس الكلية.	يونيو ٢٠١٩ م	يناير ٢٠١٩ م	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث. وحدة ضمان الجودة.	١/٣/٣: إعداد مقترح باللجنة وأعضائها وأهدافها ومعايير العمل بها وأنشطتها ومن ثم اعتماده.	١/٣/٣: إنشاء لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	٣/٣: وضع موائيق ونظم تراعي أخلاقيات البحث العلمي
	صدور ميثاق العمل الأخلاقي لكلية طب قنا. تقارير اللجنة.	إجتماعات ولقاءات مع متخصصين في أخلاقيات البحث العلمي.	ممتد		لجنة أخلاقيات البحث العلمي.	٢/٣/٣: نشر مفاهيم أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية بالكلية.	٢/٣/٣: التمكين لمفاهيم أخلاقيات البحث العلمي ومعايير التعامل الأخلاقي داخل الكلية وخارجها.	

جدول رقم (٤٥) : الغاية الرابعة : تحسين المشاركة المجتمعية للكلية وتقديم خدمات وفق احتياجات المجتمع

الميزانية	مؤشر نجاح	أساليب التنفيذ	الزمن		مسئول التنفيذ	الأنشطة	الأهداف التنفيذية	الأهداف العامة
			من	إلى				
٢٠٠٠٠٠٠ جنية	ارتفاع عدد القوافل و مستوى انتشارها مقارنة بالأعوام الماضية.	استبيانات	ممتد		وكيل الكلية لشئون البيئة وتنمية المجتمع وحدة ضمان الجودة العلاقات العامة	١/٤: التواصل مع المسؤولين في وزارة الصحة لمعرفة الأماكن الأكثر احتياجاً وعمل خطة سنوية للقوافل الطبية	١/٤: زيادة عدد القوافل البيئية العلاجية والتوعوية وانتشارها لرفع مستوي المشاركة المجتمعية وجودة الخدمات المقدمة للمجتمع	١/٤: دراسة احتياجات المجتمع والأولوية في تقديم الخدمات
	التغذية الراجعة من مؤسسات المجتمع عن كفاءة خريج الكلية.	دورات وورش عمل زيارات ميدانية	٢٠٢١ م	٢٠١٩ م		٢/٤: تصميم برنامج متميز للتدريب الميداني للطلاب	٢/٤: تطوير المقررات والتدريب الميداني	٢/٤: رفع كفاءة العملية التعليمية؛ لتضمن تخرج طبيب متميز ذي كفاءة عالية قادر على تلبية احتياجات المجتمع وحل مشكلاته

إجمالي الميزانية المتوقعة للخطة الإستراتيجية = ٥٦٢٠٠٠٠ جنية مصرى



الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م



الباب الثالث متابعة الخطة الإستراتيجية و تقييمها

الباب الثالث : متابعة الخطة الإستراتيجية وتقييمها

٢٠١٨/٢٠١٩ م – ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م

١-٣ تحديد العقبات والمخاطر المحتملة ومواجهتها.

١-١-٣ العقبات والمخاطر المحتملة.

٢-١-٣ آليات مواجهة العقبات والمخاطر المحتملة.

٢-٣ آليات متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

١-٣ تحديد العقبات والمخاطر المحتملة ومواجهتها

تمثل المخاطر التي قد تواجهها الكلية وتحول دون تطبيق الخطة التنفيذية أكبر التحديات التي قد تنجم نتيجة تغير في البيئة الداخلية أو الخارجية مع التغيرات السياسية والاجتماعية المتلاحقة؛ لهذا فهناك عدة آليات يجب أخذها في الاعتبار عند وضع الخطة وفي فترة التنفيذ.

١-١-٣ العقبات والمخاطر المتوقعة

١. ضعف الموارد المالية لتنفيذ الأنشطة المعتمدة.
٢. عدم ملاءمة البنية التحتية للزيادة المتتابة من الطلاب، ووجود قصور في التجهيزات المادية للمعامل.
٣. ضعف الصيانة الدورية للمنشآت والأجهزة.
٤. مقاومة بعض منتسبي الكلية للتغيير.
٥. عدم وضوح بعض المصطلحات الخاصة بالجودة.
٦. ضعف قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بطرق التدريس والتقييم الحديثة.
٧. ارتباط ميزانية الكلية بميزانية الجامعة يعيق عملية الصرف وتحديد الأولويات.
٨. عدم وجود موارد ذاتية للكلية.
٩. قلة عدد الكادر الإداري والروتين الحكومي في المخاطبات مما يعرقل اتخاذ القرارات.
١٠. تحديد المكافآت والترقيات للكادر الإداري اعتمادا على الأقدمية وليس الكفاءة.
١١. التغيرات السياسية والاقتصادية السريعة وغير المتوقعة.
١٢. القصور وعدم المثابرة في متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م

آليات مواجهة العقبات والمخاطر المتوقعة

٢-١-٣

١. تحديد الأولويات وتوجيه الدعم للنقاط الأكثر احتياجاً مع الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة.
٢. تحسين البنية التحتية للكلية واستكمال تجهيزات المعامل.
٣. نشر ثقافة الجودة وإيجاد آليات لمحاسبة المقصر وتحفيز الملتمزم.
٤. عقد اجتماعات مع أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري لتوضيح مفاهيم الجودة.
٥. عقد دورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم بطرق التدريس والتقويم الحديثة.
٦. محاولة فصل ميزانية الكلية عن ميزانية الجامعة عن طريق مخاطبة الإدارة العليا للجامعة.
٧. إيجاد موارد ذاتية للكلية وتنميتها.
٨. مخاطبة إدارة الجامعة لزيادة الكادر الإداري، واعتماد آليات إدارية غير نمطية.
٩. وضع معايير لتقييم أفراد الجهاز الإداري، وربط المكافآت بالعمل.
١٠. المتابعة الجيدة من خلال الاطلاع المستمر على الأحوال السياسية والاجتماعية القومية والإقليمية والعالمية وتحليل المعطيات، واستنباط النتائج وتوقعها، وما يمكن أن تمثله من فرص أو تهديدات لتنفيذ الخطة.
١١. وجود آلية تنفيذ ومتابعة صارمة تعتمد على إثابة الملتمزم ومعاقبة المقصر اعتماداً على التحليل الجيد والمنصف لأسباب تأخر أو توقف تنفيذ أي نشاط من الخطة واتخاذ الإجراءات التصحيحية مع وصف الخطة التنفيذية كوسيلة لتحقيق أهداف إستراتيجية وليست غاية في ذاتها ويجب مراجعتها وتعديلها سنوياً عند الحاجة.

٢-٣ آليات متابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية

- ١- يقوم وكلاء الكلية بمتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية كل فيما يخصه.
- ٢- تقوم وحدة ضمان الجودة بالإشراف على تنفيذ الخطة التنفيذية.
- ٣- إعداد تقارير سنوية من الوحدة تتضمن مستوى الإنجاز ومعوقات التنفيذ.
- ٤- تعرض التقارير على سيادة العميد لمراجعتها وإبداء الرأي أو عرضها على المجلس.



الخطة الإستراتيجية م ٢٠٢٣-٢٠١٨



ملحق (١) نتائج التحليل البيئي

ملحق (١) : نتائج التحليل البيئي

تحليل البيئة الداخلية

أولاً: نقاط القوة

م	نقاط القوة	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن
١	مشاركة القيادة الأكاديمية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة.	95	0.9	0.021	85.5
٢	تمتلك الكلية رصيد من الممارسات الطبية في مجال تنمية البيئة وخدمة المجتمع	90	0.9	0.021	85.5
٣	وجود وحدة لضمان الجودة وزيادة الوعي بها بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.	85	0.9	0.019	76.5
٤	وجود توصيف حديث للبرامج والمقررات الدراسية موثق ومعلن.	80	0.8	0.016	64
٥	وجود برامج تعليمية متعددة تحقق التطوير المستمر وتلبى حاجات المجتمع.	80	0.7	0.016	63
٦	وجود لجنة للتخطيط الإستراتيجي بوحدة ضمان الجودة.	75	0.8	0.015	60
٧	الاتجاه العام للدولة ووجود هيئة قومية تقدم الدعم الفني لتأهيل الكليات للاعتماد.	70	0.7	0.012	49
٨	تشجيع عناصر شابة بالكلية على تولي مسؤوليات قيادية.	90	0.5	0.011	45
٩	مشاركة أعداد متزايدة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التطوير من أجل الوصول بالكلية إلى مرحلة الاعتماد.	60	0.7	0.010	42
١٠	يتم التدريب على القيادة من خلال دورات الترقفي، وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.	60	0.7	0.010	42
١١	مناقشة مشاكل التعليم والتعلم بمجالس الأقسام ومجالس الكلية.	60	0.6	0.009	36
١٢	وجود هيكل تنظيمي معتمد وشامل ومرن.	70	0.5	0.009	35
١٣	وجود توصيف وظيفي لإدارات الكلية.	70	0.5	0.009	35
١٤	وجود معايير دقيقة معلنة لاختيار القيادات الأكاديمية.	70	0.5	0.009	35
١٥	وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي.	70	0.5	0.009	35
١٦	عدم التحيز لطرف معين عند النزاع بين أعضاء هيئة التدريس أو الطلاب أو العاملين	70	0.5	0.009	35
١٧	وجود استبيانات عن تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.	80	0.4	0.008	32
١٨	توفر دورات للتأهيل وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم.	80	0.4	0.008	32
١٩	وجود آلية معتمدة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس.	80	0.4	0.008	32
٢٠	حرص الأقسام علي توزيع المقررات الدراسية علي أعضاء هيئة التدريس وفقا لتخصصاتهم.	60	0.5	0.008	30
٢١	قواعد تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وترقيتهم بشكل معلن وموثق.	60	0.5	0.008	30
٢٢	وجود موقع إلكتروني فعال للكلية يتم فيه نشر أخبار الكلية.	60	0.5	0.008	30

م	نقاط القوة	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن النسبي
٢٣	وجود قاعدة بيانات (سجلات) للجهاز الإداري تبين أعداد العاملين وأسمائهم ودرجاتهم الوظيفية وتواريخ تعيينهم	60	0.5	30	0.008
٢٤	وجود خطة لتنمية قدرات لجهاز الإدارى طبقا لاحتياجاتهم	60	0.5	30	0.008
٢٥	وجود تقارير سنوية لتقييم العاملين	60	0.5	30	0.008
٢٦	وجود اجتماع شهري للجهاز الإدارى مع السيد أ.د. عميد الكلية لتبادل وجهات النظر	60	0.5	30	0.008
٢٧	وجود مكتبة بالكلية بها بعض الكتب والمراجع	70	0.4	28	0.007
٢٨	وجود بنية تحتية ومعامل منشأة حديثا مناسبة لتطبيق المعايير الأكاديمية	70	0.4	28	0.007
٢٩	وجود وحدة لإدارة الأزمات والكوارث	70	0.4	28	0.007
٣٠	تبنى الكلية للمعايير الأكاديمية ذات المرجعية القومية	70	0.4	28	0.007
٣١	مرونة المحتوى العلمي للمقررات الدراسية بما يسمح بالإضافة والتحديث	70	0.4	28	0.007
٣٢	تطبيق نظام التداخل بين المقررات الدراسية	70	0.4	28	0.007
٣٣	حرص الكلية علي أن تلبي البرامج التعليمية احتياجات المجتمع وسوق العمل	70	0.4	28	0.007
٣٤	وجود إستراتيجية معتمدة للتعليم والتعلم	70	0.4	28	0.007
٣٥	يوجد آليات واضحة لتقويم الطلاب تشتمل على عدالة التصحيح ورصد الدرجات	55	0.5	27.5	0.007
٣٦	استخدام أساليب متنوعة لتقويم الطلاب	55	0.5	27.5	0.007
٣٧	وجود معايير معتمدة للورقة الامتحانية تضمن تنوع أسئلة الامتحان وتوزيع الدرجات اعتمادا على الوزن النسبي للموضوعات المدرسة	55	0.5	27.5	0.007
٣٨	وجود نظام واضح للتظلمات	55	0.5	27.5	0.007
٣٩	الدرجات المخصصة لأنواع التقويم متوازنة	65	0.4	26	0.006
٤٠	إعلان جداول التدريس والامتحانات علي موقع الكلية	55	0.5	26	0.006
٤١	إجراء استبيان للطلاب لتقييم كل مقرر دراسى عقب انتهاء تدريسه	50	0.5	25	0.006
٤٢	الحرص على عمل حفل استقبال للطلاب الجدد، لخلق قنوات اتصال مباشرة وسريعة بين أعضاء هيئة التدريس من جهة والطلاب وذويهم من جهة أخرى	50	0.5	25	0.006
٤٣	وجود دليل تعريفى مكتوب بصورة مبسرة	50	0.5	25	0.006
٤٤	وجود برنامج نشاط طلابي متنوع للطلاب بالكلية مع عقد عدة ورش عمل للنشاط الفنى والأدبى والبحث العلمى	50	0.5	25	0.006
٤٦	الكلية توفر برامج تنمية مهنية وتعليم مستمر وفقا لاحتياج سوق العمل	50	0.5	25	0.006

م	نقاط القوة	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن النسبي
٤٧	وجود وحدة للإرشاد المهني و تطبيق برنامج الإرشاد الأكاديمي	60	0.4	24	0.006
٤٨	إنشاء مجلة الكلية لنشر أبحاث طلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس	60	0.4	24	0.006
٤٩	وجود خطة بحث علمي موثقة ومرتبطة بالخطة البحثية للجامعة	60	0.4	24	0.006
٥٠	مشاركة أعضاء هيئة التدريس بأبحاث في مؤتمرات، والحصول على جوائز	60	0.4	24	0.006
٥١	وجود مؤتمرات علمية دورية لبعض الأقسام	50	0.4	20	0.005
٥٢	وجود قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية	50	0.4	20	0.005
٥٤	توجيه أولويات البحوث لاحتياجات المجتمع	50	0.4	20	0.005
٥٥	برامج الدراسات العليا متنوعة وتسهم في تحقيق رسالة الكلية	60	0.3	18	0.005
٥٦	برامج الدراسات العليا موصّفة إلى حد ما، وتتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير القياسية وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقييم	60	0.3	18	0.004
٥٧	توجد طرق تدريسية مناسبة للكلية؛ لتحقيق نواتج التعلم للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية	60	0.3	18	0.004
٥٨	يتسم تقويم طلاب الدراسات العليا بالموضوعية والعدالة والتنوع في أساليب قياس نواتج التعلم المستهدفة	50	0.3	15	0.003
٥٩	آليات التسجيل والإشراف في الدراسات العليا محددة ومعلنة ويتم مراجعتها دوريا بغرض تطويرها وتوجد ضمانات موضوعية وعادله لتوزيع الإشراف العلمي علي الرسائل وفق التخصص	50	0.3	15	0.003
٦٠	تنظم الكلية العديد من القوافل الطبية في المناطق الريفية، وبخاصة النائية منها؛ مثل: حلايب وشلاتين والبحر الاحمر وقرى محافظة قنا، بالإضافة الى التوعية بطرق الوقاية من بعض الأمراض المنتشرة داخل المجتمع؛ مثل: " الفيروس الكبدى الوبائي ومرض السكر والضغط والفشل الكلوي "وتقديم الرعاية الصحية اللازمة للوقاية من الامراض والعلاج منها .وكذا التوعية الصحية بأخطار بعض الممارسات المختلفة؛ مثل: التدخين الإدمان وغيرها.	30	0.4	12	0.003
٦١	تسعى الكلية جاهدة إلى مواجهة الأزمات الصحية والأوبئة التي قد يعاني منها المجتمع المحيط في حينها؛ مثل: أزمة" أنفلونزا الطيور " أو مشكلة" تلوث مياه الشرب وغيرها من الأزمات الطارئة، بالإضافة إلى القيام بالعديد من حملات التبرع بالدم لتوفيره عند الحاجة وبخاصة الحوادث.	30	0.3	9	0.002
٦٢	تعكف الكلية على عمل الأبحاث لدراسة أكثر الأمراض انتشارا في المناطق المحيطة، وبخاصة النائية منها وتحليل أسباب انتشارها وطرق الوقاية والعلاج.	30	0.3	9	0.002
٦٣	تقوم الكلية بعقد دورات لتدريب أطباء وزارة الصحة علي المهارات المختلفة من خلال برنامج" التعليم الطبي المستمر".	30	0.3	9	0.002
	المجموع			1919.5	

ثانيا: نقاط الضعف

م	نقاط الضعف	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن
١	عدم كفاية الموارد اللازمة لتنفيذ برنامج التطوير	95	0.9	0.019	85.5
٢	وجود عجز في عدد أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام	90	0.8	0.016	72
٣	ضعف التدريب الإكلينيكي للطلاب	85	0.8	0.015	68
٤	صعوبة التنسيق بين الأجهزة الإدارية المختلفة	80	0.8	0.014	64
٥	عدم كفاية الموارد المتاحة للبحث العلمي	80	0.7	0.014	63
٦	عدم وجود خطط إستراتيجية أو تقارير سنوية سابقة	75	0.8	0.013	60
٧	عدم وجود آلية لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية الراجعة	75	0.8	0.013	60
٨	محدودية نشر ثقافة الملكية الفكرية	75	0.8	0.013	60
٩	استمرار مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لفكرة التقييم بشكل عام.	65	0.9	0.013	58.5
١٠	ضعف إجراءات متابعة الشكاوى والتظلمات	65	0.9	0.013	58.5
١١	الحاجة إلى المزيد من آليات متابعة أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية.	65	0.9	0.013	58.5
١٢	ضعف تعيين الاحتياجات الفعلية من الهيئة المعاونة بشكل محدد سنويا.	65	0.9	0.013	58.5
١٣	عدم الرضا بالمقابل المادي من معظم أعضاء هيئة التدريس، فبالجأ البعض لأخذ أجازة بدون مرتب أو عدم العودة من البعثات التعليمية.	80	0.7	0.012	56
١٤	إرهاق أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بسبب تكديس المحاضرات والمقررات	70	0.8	0.012	56
١٥	عدم الالتزام بتوزيع الموظفين وفقا لمؤهلاتهم وقدراتهم علي الوظائف المختلفة بما يتناسب مع مهام العمل	70	0.8	0.012	56
١٦	نقص الدورات التدريبية التي تكون في صميم تخصصه لتنمية مهاراته	70	0.8	0.012	56
١٧	ضعف قياس آراء الجهاز الإداري ودراساتها والاستفادة منها	75	0.7	0.012	52.5
١٨	ضعف الرضا الوظيفي للموظفين	75	0.7	0.011	52.5
١٩	ضعف رواتب الموظفين الدائمين وغير الدائمين	75	0.7	0.011	52.5
٢٠	وجود قصور في أعداد الكوادر المؤهلة لتنفيذ أنشطة التطوير المستحدثة	65	0.8	0.011	52
٢١	عدم وجود اجهزة مناسبة بالمعامل المنشأة حديثا	65	0.8	0.011	52
١٧	ضعف قياس آراء الجهاز الإداري ودراساتها والاستفادة منها	70	0.7	0.011	49
٢٢	عدم وجود عدد كاف من القاعات المجهزة للتدريس لمجموعات صغيرة	70	0.7	0.011	49
٢٣	عدم وجود عدد كاف من أجهزة العرض في قاعات التدريس	80	0.6	0.010	48
٢٤	عدم صيانة المعامل بصفة دورية	80	0.6	0.010	48
٢٥	المرافق العامة غير مؤهلة لمتطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة	50	0.9	0.009	45
٢٦	افتقار بعض المقررات إلى جوانب التعليم الذاتي	70	0.6	0.009	42

م	نقاط الضعف	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن	الوزن النسبي
٢٧	عزوف بعض الطلاب وعدم ثقتهم فى جدية إجراء الاستبيانات	70	0.6	42	0.009
٢٨	وجود كمترولات متفرقة وعدم وضوح قواعد إجراء الامتحانات	80	0.5	40	0.009
٢٩	قلة مهارة التعلم الذاتي لدي الطلاب	80	0.5	40	0.009
٣٠	ضعف التعليم التكاملي والربط بين المقررات علي مدار السنين المختلفة	80	0.5	40	0.009
٣١	نقص كفاءة وحدة متابعة شئون الخريجين	80	0.5	40	0.009
٣٢	عدم وجود خطط سنوية لخدمات الدعم الطلابي.	80	0.5	40	0.009
٣٣	الحاجة إلى تطوير نظام الإرشاد الأكاديمي.	60	0.6	36	0.008
٣٤	ضعف حوافز الطلاب المتفوقين و المبدعين	60	0.6	36	0.008
٣٥	لا توجد قواعد لتحديد الطلاب المتعثرين وبرامج لرعايتهم	60	0.6	36	0.008
٣٦	عدم تطبيق برامج جذب للوافدين وتطويرها.	70	0.5	35	0.007
٣٧	عدم وجود آليات فاعلة لدمج ذوي الاحتياجات الخاصة	70	0.5	35	0.007
٣٨	عدم تناسب الإنتاج البحثي مع عدد أعضاء هيئة التدريس	70	0.5	35	0.007
٣٩	عدم وجود مكتب منح استرشادى بالكلية يوفر للباحثين فرص المشروعات البحثية الممولة ومواعيدها وكيفية المشاركة	70	0.5	35	0.008
٤٠	عدم استكمال توصيف المقررات الخاصة ببرامج الدراسات العليا	70	0.5	35	0.007
٤١	عدم وجود تقارير سنويه للمقررات الدراسي والبرامج التعليميه تؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسي	70	0.5	35	0.007
٤٢	عدم أخذ آراء (استبيان) طلاب الدراسات العليا في البرامج الدراسية المختلفة لتقييمها والاستفادة منها	60	0.5	30	0.006
٤٣	الحاجة إلى تفعيل آلية لتقدير احتياجات مجتمع الكلية والمجتمع المحيط بصفة دورية وربطها بأبحاث وأنشطة الوحدات ذات الطابع الخاص.	60	0.5	30	0.006
٤٤	الحاجة إلى مزيد من التفعيل لآلية قياس رضا مجتمع الخارج عن الخدمات المقدمة من الكلية.	70	0.4	28	0.005
٤٥	عدم توثيق العديد من أنشطة خدمة البيئة والمجتمع	80	0.3	24	0.005
٤٦	محدودية مشاركة الأطراف المجتمعية في أنشطة الكلية	80	0.3	24	0.005
٤٧	الحاجة إلى تفعيل آلية لتقدير احتياجات مجتمع الكلية والمجتمع المحيط بصفة دورية	60	0.3	18	0.004
	المجموع			2247	

تحليل البيئة الخارجية

أولاً: الفرص المتاحة

م	الفرص	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن
١	إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة	95	0.9	0.033	85.5
٢	توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي	90	0.9	0.031	81
٣	الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة في مجال التعليم	85	0.9	0.030	76.5
٤	عصر المعلوماتية والانفتاح علي العالم	90	0.8	0.028	72
٥	الاستقرار الأمنى النسبى مما يتيح زيادة الطلاب الوافدين	85	0.8	0.027	68
٦	توافر التواصل عبر الشبكات يتيح زيادة المشاركة واستطلاع الرأى.	75	0.9	0.026	67.5
٧	خطط التنمية المستمرة بالدولة تشمل التعليم.	75	0.9	0.026	67.5
٨	وجود مراكز ودورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.	80	0.8	0.025	64
٩	المرونة في عقد شراكة مع بعض المؤسسات الخدمية والإنتاجية	80	0.8	0.025	64
١٠	وجود مناخ من الديمقراطية وتشجيع القيادات المنتخبة لإعادة الهيكلة	80	0.8	0.025	64
١١	الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة بالجامعة .	80	0.7	0.024	63
١٢	وسائل الاتصال تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية ومتابعة الخريجين	80	0.7	0.024	63
١٣	ربط الحوافز والترقيات بالجودة والعمل بها.	70	0.8	0.022	56
١٤	وجود جوائز تشجيعية من الجامعات والمنظمات المدنية.	70	0.8	0.022	56
١٥	وجود مراكز متعددة لتطوير قدرات العاملين.	70	0.8	0.022	56
١٦	إمكانية عقد شراكة مع كليات أجنبية في منح شهادات علمية وتوريد أجهزة.	75	0.7	0.020	52.5
١٧	الدعم المادي من منظمات المجتمع المدني ودعم بعض الشركات للمؤتمرات	50	0.9	0.018	45
١٨	وجود معايير أكاديمية مرجعية ووطنية.	50	0.9	0.018	45
١٩	الاستفادة من وحدة تكنولوجيا المعلومات، ووحدة تقويم الطلاب بالكلية.	50	0.9	0.018	45
٢٠	وجود مراكز طبية حكومية وخاصة تستوعب الخريجين.	70	0.6	0.016	42
٢١	وجود فرص تنافسية للمنح للخارج.	70	0.6	0.016	42
	المجموع				1275.5

ثانيا: التهديدات المحتملة

م	التهديدات	الأهمية %	التأثير (١٠)	الوزن النسبي	الوزن
١	التغير السريع في الأوضاع السياسية والاقتصادية	90	0.9	0.048	81
٢	اعتماد معظم الكليات المناظرة	90	0.8	0.042	72
٣	زيادة الطلب علي الحاصلين علي الشهادات الأجنبية في سوق العمل	85	0.8	0.040	68
٤	غياب نظام التقييم الموحد للطلاب بكليات الطب	75	0.8	0.035	60
٥	توفر فرص عمل بالخارج تستقطب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس	65	0.9	0.034	58.5
٦	زيادة المنافسة من الكليات المناظرة لا سيما المعتمدة منها	70	0.8	0.033	56
٧	التطور التكنولوجي السريع والمتغير	65	0.8	0.031	52
٨	مرونة القواعد عند المنافسين	70	0.7	0.030	49
٩	مركزية الإدارة	50	0.9	0.027	45
١٠	مرونة القواعد عند المنافسين	70	0.6	0.025	42
١١	محدودية الموازنة الخاصة بمؤسسات التعليم	80	0.5	0.024	40
١٢	عدم عودة بعض أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءة من البعثات	60	0.6	0.021	36
١٣	وجود فرص عمل بالخارج تستقطب الكفاءات من العاملين	70	0.5	0.020	35
١٤	تخفيض تصنيف خريجي الجامعات المصرية وعدم الاعتراف بهم أحيانا في كثير من الدول الإقليمية والعالمية	70	0.5	0.020	35
١٥	سياسات القبول التي تقبل بأعداد لا تناسب إمكانيات الكلية وقدراتها.	60	0.5	0.018	30
١٦	صعوبة المنافسة الإقليمية والدولية	70	0.4	0.017	28
١٧	صغر ميزانية البحث العلمي	80	0.3	0.014	24
١٨	تكاليف برامج الدراسات العليا مرتفعة	60	0.3	0.010	18
١٩	الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيرها علي التنمية	60	0.3	0.010	18
	المجموع				847.5

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية

النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن النسبي	الوزن	نقاط القوة
0.345	5	0.069	85.5	١- مشاركة القيادة الأكاديمية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة.
0.276	4	0.069	85.5	٢- تمتلك الكلية رصيداً من الممارسات الطبية في مجال تنمية وحماية البيئة وخدمة المجتمع
0.31	5	0.062	76.5	٣- وجود وحدة لضمان الجودة وزيادة الوعي بها بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب.
0.208	4	0.052	64	٤- وجود توصيف حديث للبرامج والمقررات الدراسية موثق ومعلن.
0.204	4	0.051	63	٥- وجود برامج تعليمية متعددة تحقق التطوير المستمر وتلبى حاجات المجتمع.
0.196	4	0.049	60	٦- وجود لجنة للتخطيط الإستراتيجي بوحدتها ضمان الجودة.
0.2	5	0.04	49	٧- الاتجاه العام للدولة ووجود هيئة قومية تقدم الدعم الفني لتأهيل الكليات للاعتماد.
0.185	5	0.037	45	٨- تشجيع عناصر شابة بالكلية على تولي مسؤوليات قيادية.
0.102	3	0.034	42	٩- مشاركة أعداد متزايدة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في التطوير من أجل الوصول بالكلية إلى مرحلة الاعتماد.
0.17	5	0.034	42	١٠- يتم التدريب على القيادة من خلال دورات الترقى وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس
2.011			612.5	المجموع
				نقاط الضعف
0.126	2	0.063	81	١- عدم كفاية الموارد اللازمة لتنفيذ برنامج التطوير
0.112	2	0.056	72	٢- وجود عجز في عدد أعضاء هيئة التدريس في بعض الأقسام
0.11	2	0.053	68	٣- ضعف التدريب الإكلينيكي للطلاب
0.098	2	0.049	64	٤- صعوبة التنسيق بين الأجهزة الإدارية المختلفة
0.049	1	0.049	63	٥- عدم كفاية الموارد المتاحة للبحث العلمي
0.094	2	0.047	60	٦- عدم وجود خطط إستراتيجية أو تقارير سنوية سابقة
0.094	2	0.047	60	٧- عدم وجود آلية لمراجعة محتويات البرامج التدريبية بناء على التغذية المرتجعة من المتدربين.
0.094	2	0.047	60	٨- محدودية نشر ثقافة الملكية الفكرية
0.09	2	0.045	58.5	٩- استمرار مقاومة بعض أعضاء هيئة التدريس لفكرة التقويم بشكل عام.
0.954	2	0.043	56	١٠- ضعف إجراءات متابعة الشكاوى والتظلمات
0.74			642.5	المجموع

مجموع نقاط البيئة الداخلية = 2.751

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

النقاط المرجحة	الترتيب	الوزن النسبي	الوزن	الفرص المتاحة
0.405	5	0.081	81	١- إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة
0.385	5	0.077	76.5	٢- توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي
0.288	4	0.072	72	٢- الاتفاقيات الدولية ومشروعات الشراكة في مجال التعليم
0.26	4	0.065	65	٤- عصر المعلوماتية والانفتاح علي العالم
0.245	5	0.049	49	٥- الاستقرار الأمني النسبي مما يتيح زيادة الطلاب الوافدين
0.14	3	0.048	48	٦- توافر التواصل عبر الشبكات يتيح زيادة المشاركة واستطلاع الرأي.
0.168	4	0.042	42	٧- خطط التنمية المستمرة بالدولة شاملة التعليم.
0.144	4	0.036	36	٩- وجود مراكز ودورات تدريبية لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة.
0.09	3	0.030	30	١٠- وجود مناخ من الديمقراطية وتشجيع القيادات المنتخبة لإعادة الهيكلة.
2.125			499.5	المجموع
				التحديات المحتملة
0.146	2	0.073	81	١- التغيير السريع في الأوضاع السياسية والاقتصادية
0.13	2	0.065	72	٢- اعتماد معظم الكليات المناظرة
0.054	1	0.054	60	٣- زيادة الطلب علي الحاصلين علي الشهادات الأجنبية في سوق العمل
0.053	1	0.053	58.5	٤- غياب نظام التقييم الموحد للطلاب بكليات الطب
0.047	1	0.047	56	٥- توفر فرص عمل بالخارج تستقطب الكفاءات من أعضاء هيئة التدريس
0.094	2	0.047	52	٦- زيادة المنافسة من الكليات المناظرة لا سيما المعتمدة منها
0.044	1	0.044	49	٧- التطور التكنولوجي السريع والمتغير
0.041	1	0.041	45	٨- مرونة القواعد عند المنافسين
0.038	1	0.038	42	٩- مركزية الإدارة
0.031	1	0.031	35	١٠- مرونة القواعد عند المنافسين
0.678			550.5	المجموع

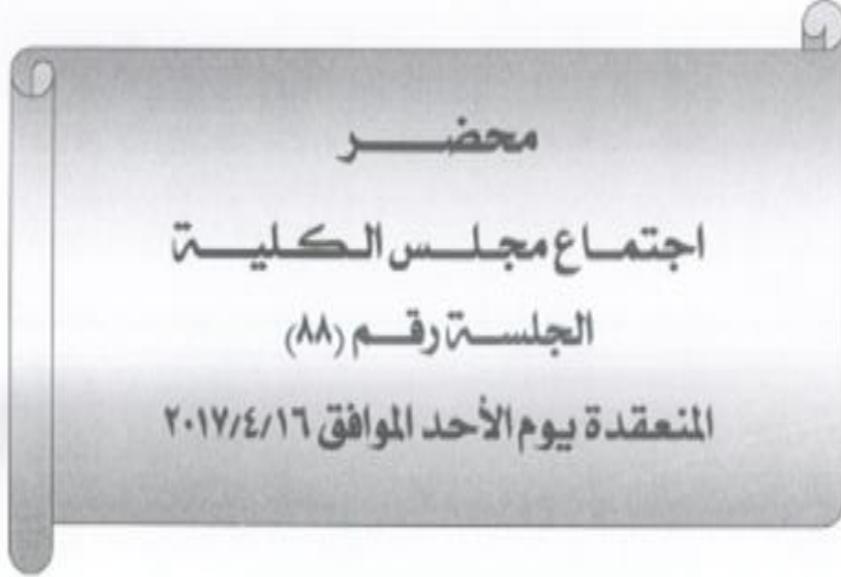
مجموع نقاط البيئة الخارجية = 2.803



الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م



ملحق (٢) نماذج من المخاطبات والإجتماعات و التقارير



١٧-الموضوع:- المنكرة المقدمة من السيد الدكتور/ نزار أبو حلاوة - المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة بشأن

- تشكيل لجنة لعمل السيرة الذاتية والخطة الإستراتيجية بكلية الطب ويتكون أعضائها من
- ١- عضو من كل قسم ويفضل المختص بملف الجودة
 - ٢- مشرفين من أعضاء هيئة التدريس

■ المراسلة:- الموافقة

مرفق رقم (١): قرار تشكيل فريق عمل الخطة الإستراتيجية

١٦-٤-٢٠١٧ م



وحدة ضمان الجودة

Quality Assurance Unit (QAU)



السيد الأستاذ الدكتور / عميد الكلية

تحية طيبة وبعد

الرجاء من سيادتكم الموافقة على بدء عمل التحليل البيئي الداخلى والخارجى كخطوة أساسية فى إعداد الخطة الاستراتيجية للكلية.

ولسيادتكم وافر الشكر والتقدير،،،،،

المدير التنفيذي لوحدة ضمان الجودة

د/ نزار عبد الرؤوف أبو حلاوة

٢٠١٧/٦/١٤

علاء
مدير

E-Mail : medicquality@med.svu.edu.eg

ت الداخلى/٦١٥٧

مرفق رقم (٢): الموافقة على بدء عمل التحليل البيئي

٢٠١٧-٦-٤ م



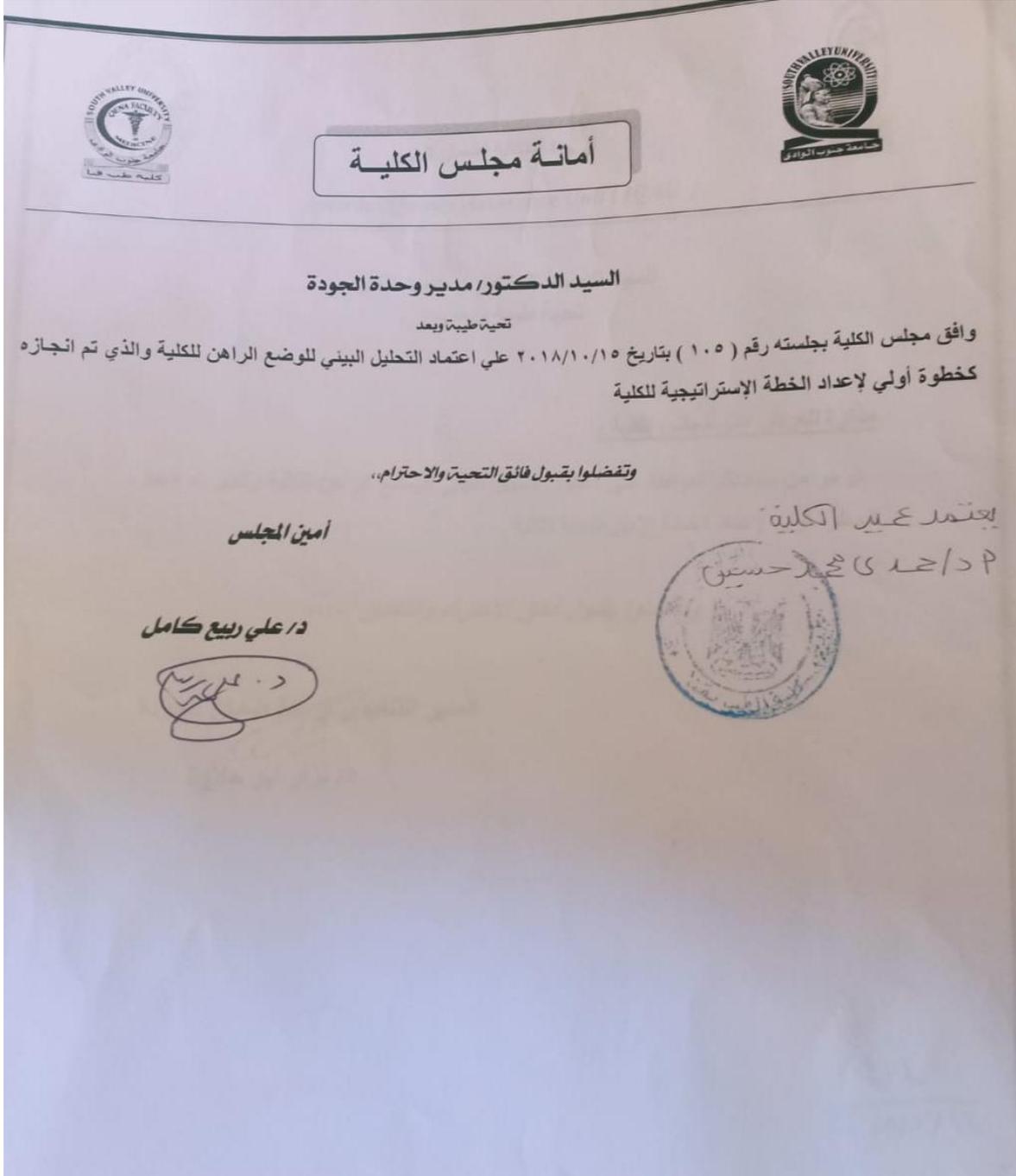
اجتماع كلية الطب بقنا لمناسبة لدراسة الوضع الراهن لتنظيم العودة بكلية الطب بقنا وذلك في ١٢ يناير ٢٠١٨



مرفق رقم (٣): اجتماعات مركز التخطيط بالجامعة مع أعضاء هيئة التدريس



مرفق رقم (٤): اجتماعات فريق الخطة الإستراتيجية



مرفق رقم (٥): اعتماد التحليل البيئي للكلية



الأهداف الإستراتيجية للكلية

الغاية الاستراتيجية الأولى: (تخريج طبيب متميز ذو كفاءة عالية قادر على تلبية إحتياجات المجتمع وحل مشكلاته)

المزيد >



رسالة الكلية

تلتزم كلية طب قنا - جامعة جنوب الوادي بتخريج طبيب قادر على ممارسة المهنة وعلى تلبية إحتياجات المنظومة الطبية

المزيد >



رؤية الكلية

الريادة في التعليم والبحث العلمي الطبى لخدمة اقليم الجامعة والشراكة الفاعلة في الارتقاء بالمنظومة الطبية محليا ودوليا

مرفق رقم (٦): نشر الرؤية والرسالة

سعادة الاستاذ الدكتور / حمدي حسين

عميد كلية الطب – جامعة جنوب الوادي

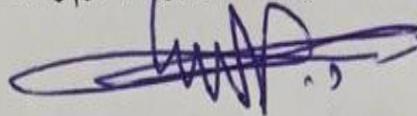
تحية طبية وبعد

نود افادة سيادتكم بشأن مراجعة الخطة الاستراتيجية للكلية ، بان فريق العمل الخاص بالخطة قد قام بعمل التعديلات المطلوبة و التي تتضمنها التقرير السابق ، و بعد المراجعة النهائية اصبحت الخطة الان مكتملة العناصر و الجوانب الخاصة بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد ، و يمكن تقديمها للاعتماد الاكاديمي

تمنيتي لكم بكل التوفيق و التقدم و الحصول علي الاعتماد الاكاديمي باذن الله

الاستاذ الدكتور/ محمود السيد عباس

مراجع و مدرب بالهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد



١٦ / ١٠ / ٢٠١٨ م

مرفق رقم (٧): تقرير المراجعة الخارجية الأولى للخطة الإستراتيجية



أمانة مجلس الكلية



السيد الدكتور/ مدير وحدة الجودة

تحية طيبة وبعد

وافق مجلس الكلية بجلسته رقم (١٠٦) بتاريخ ٢٠١٨/١١/١٩ على اعتماد الخطة الإستراتيجية لكلية طب قنا (٢٠١٨-٢٠٢٣)

وتفضلوا بقبول فائق التحية والاحترام،

أمين المجلس

د/ علي ربيع كامل



يتم
د/ علي ربيع كامل



مرفق رقم (٨): اعتماد الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨/١١ م



مرفق رقم (٩): زيارة المراجعة الداخلية للكلية ٢٨-٣٠ ديسمبر ٢٠١٩ م



مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل



معالي الأستاذ الدكتور / رئيس الجامعة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نهديكم أطيب التحايا والتقدير، وبناء على الخطاب الوارد من كلية الطب بشأن مراجعة الخطة الاستراتيجية لكلية الطب ٢٠١٨-٢٠٢٣م.

يطيب لنا أن نحيط معاليكم بأنه بمراجعة الخطة الاستراتيجية لكلية الطب ٢٠١٨/٢٠٢٣، تبين أنه تم اتباع المنهجية العلمية في إعدادها، ووجود جهد متميز بذل فيها، كما تضمنت الخطة العديد من المكونات الأساسية وهي: التعريف بالكلية، ومنهجية إعداد الخطة ومراحلها، والتحليل البيئي، ورؤية الكلية ورسالتها، والغايات والأهداف الاستراتيجية، والخطة التنفيذية، والمرفقات والوثائق الداعمة، غير أن هناك بعض الملاحظات العامة (مرفق تقرير). وجميع الملاحظات الواردة تم التنويه إليها بهدف التحسين.

والأمر معرض على معاليكم للاطلاع والتوجيه بما يلزم بهذا الشأن .

وتفضلوا بقبول وافر التحية والاحترام ،،،،

تحريرا في: ٢٠١٨/٢٠٢٣م

مدير مركز التخطيط الاستراتيجي ودراسات المستقبل

أ.د حسين محمد أحمد عبد الباسط

مرفق رقم (١٠): مراجعة الخطة الإستراتيجية بمعرفة مركز التخطيط الإستراتيجي بالجامعة



Faculty of Medicine
Quality Assurance Unit



كلية الطب
وحدة ضمان الجودة

السيد الأستاذ الدكتور /

وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - كلية الطب

جامعة جنوب الوادي

تحية طيبة وبعد،،،

نحيط سيادتكم علماً بأنه تم مراجعة الخطة الإستراتيجية للكلية ٢٠١٨/٢٠١٩ م -

٢٠٢٢/٢٠٢٣ م .

وتبين أن:

- الخطة شاملة جميع الابواب المطلوبة وكما تم اقتراح منهجية سليمة لعمل الدراسة والاخراج النهائي للخطة مقدم بشكل جيد ولكن لوحظ ان سمات التميز تحتاج الى مراجعة لتحديد مايميز الكلية عن مثيلاتها .
- القابلات معدة بشكل جيد .
- يوجد بعض الاخطاء الاسلانية مثل ص ١١-٢-٢-٥ التوافق بين رسالة الجامعة ورؤية الكلية (رسالة)
- ص ٢ السطر الرابع لتوصول التي تلك (التي)
- ص ٣٦ عنوان الشكر واعداد المقدمين بالكلية منذ العام الجامعي ٢٠١٠-٢٠١١ م ولكن الرسم التخطيطي يبدأ من ٢٠١٣-٢٠١٤ م .

وتفضلوا سيادتكم بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

مدير وحدة ضمان الجودة



أ.د/ هدى أحمد مخلوف

كلية الطب - الدور الخامس - جناح ب
ت : ٥٥٨٢٤١٣٦٨٣ - فاكس : ٥٥٨٢٤١٣٦٦
E-mail: Qsunit@yahoo.com

مرفق رقم (١٢): تقرير المراجعة الخارجية الثانية للخطة الإستراتيجية



تقرير المراجعة اللغوية

لقد تمت المراجعة اللغوية والأسلوبية للخطة الإستراتيجية لكلية الطب بقنا (2018م - 2023م)، وقد حوت الخطة عددا من:

- الأخطاء الطباعية.
 - الأخطاء الإملائية.
 - الأخطاء النحوية والصرفية.
 - أخطاء في الصياغة والأسلوب.
 - كما خلت الخطة من علامات الترقيم إلا القليل.
- وبلغ متوسط عدد الأخطاء في كل صفحة نحو عشرين خطأ ، وقد تم تصويب الأخطاء ومراجعة الخطة مراجعة لغوية وأسلوبية.

مع أخلص الأمنيات بالتوفيق والسداد

د/ حمد الله عبد الحكيم محمد



أستاذ البلاغة والنقد الأدبي المساعد بكلية الآداب في قنا

مرفق رقم (١٢): تقرير المراجعة اللغوية للخطة الإستراتيجية



أمانة مجلس الكلية



السيد الدكتور/ مدير ضمان الجودة

تعبئة طبية وبعد

نتشرف بإحاطة سيادتكم علما بأن مجلس الكلية بجلسته رقم (١٢٤) بتاريخ ٢٠٢٠/٢/٩ وافق على اعتماد الخطة الإستراتيجية للكلية بعد استيفاء ملاحظات فريق زيارة المراجعة الداخلية للكلية ومراجعتها لغويا وفنيا .

وتفضلوا بقبول فائق التحية والاحترام،،

عميد الكلية ورئيس المجلس

اد/حمدي محمد حسين شحات



أمين المجلس

د/ علي ربيع كامل

مرفق رقم (١٣): اعتماد الخطة الإستراتيجية بعد المراجعة



الخطة الإستراتيجية ٢٠١٨-٢٠٢٣ م



ملحق (٣) فريق إعداد الخطة

فريق إعداد الخطة

أولاً: الفريق الاستشاري

م	الاسم	الوظيفة
١	إ.د/ سيد أحمد محمد طه	أستاذ النساء والتوليد ونائب رئيس الجامعة السابق
٢	إ.د/ حسين عبد الباسط	مدير مركز التخطيط الإستراتيجي
٣	د/ طارق الكاشف	عضو بمركز التخطيط الإستراتيجي بالجامعة
٤	د/ عمرو عبد القادر	عضو بمركز التخطيط الإستراتيجي بالجامعة
٥	د/ هشام جمال الطاهر	عضو نقابة الأطباء بقنا
٦	د/ عماد حمدي مرسى	مدير إدارة الحميات بمديرية الصحة قنا
٧	د/ أحمد النقيب	نقيب صيادلة قنا

ثانياً: فريق الإشراف

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.د/ حمدي محمد حسين شحات	عميد الكلية
٢	أ.د/ محمد شحات بدوي	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٣	أ.د/ صلاح مصطفى عصيدة	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث
٤	أ.د/ كرم مسلم عيسى	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
٥	د/ نزار عبد الرؤوف حافظ	مدير وحدة ضمان الجودة
٦	أ. يوسف حسن محمد	مدير عام الكلية

ثالثاً: الفريق التنفيذي

١- فريق جمع البيانات

م	الاسم	الوظيفة
١	محمد أحمد أبو اليزيد على	معيد جراحة المخ والأعصاب
٢	طارق جمال حسين	مدرس مساعد جراحة المخ والأعصاب
٣	آية عبد الستار عبد الفتاح	معيد الهستولوجي
٤	بسمة أشرف يوسف	معيد التشريخ
٥	نسمة فؤاد	معيد الكيمياء الحيوية
٦	نادية فاروق ذكرى	معيد الفسيولوجي
٧	سمية جهلان إمام	معيد فارماكولوجي
٨	بسمة تيتو عبد الحميد	معيد الباثولوجي
٩	ريهام عبد الله محمد	معيد الصحة العامة
١٠	أم كلثوم محمود	معيد الطب الشرعي
١١	رحاب صلاح على أحمد	مدير شئون العاملين

١٢	مدوح قناوى فكرى	صندوق أعضاء هيئة التدريس
١٣	أمريكا حامد عبد المجيد	مسنول سكرتارية الأقسام
١٤	أشرف محمد محمد يوسف	مسنول عن ادارة المشتريات
١٥	أشرف فؤاد حسن	شئون الطلاب
١٦	الشيماء مصطفى محمد مصطفى	إدارة شئون الخريجين
١٧	فاطمة الزهراء على حسن	مسنول مجلة الكلية

٢- فريق إعداد مصفوفة التحليل الرباعى :

م	الاسم	الوظيفة
١	هبة أحمد عثمان	مدرس الجهاز الهضمى والأمراض المتوطنة
٢	إسراء عباس عبد الله	مدرس الباثولوجيا الإكلينيكية
٣	نزار عبد الرؤوف حافظ	مدرس جراحة الأطفال
٤	احمد محمد السيد محمد سعاده	معيد الجراحة العامة
٥	حمدى احمد حسين تمام	مدرس جراحة العظام
٦	خالد حسن مسلم	مدرس مساعد جراحة العظام
٧	محمد حسنى حسان	مدرس الكيمياء الحيوية
٨	أميمة اشرف حسن	معيد الكيمياء الحيوية
٩	ضحى عبد الرحيم سلامة	معيد الكيمياء الحيوية
١٠	مصطفى اسماعيل على	مدرس الميكروبيولوجى
١١	أحمد فتحى عبد اللطيف	مدرس التخدير والعناية المركزة
١٢	هالة محمد صخر	مدرس طب الاطفال
١٣	إيمان أحمد عبد الموجود	مدرس طب الاطفال
١٤	محمد سيد عبد القادر	أستاذ مساعد جراحة المسالك البولية
١٥	عاطف فتحى	مدرس المسالك البولية
١٦	أحمد على عبد الرحيم	مدرس جراحة التجميل
١٧	وليد محمد جمال الدين عبد المتعال	مدرس جراحة الأوعية الدموية
١٨	عبد الرحيم فتحى ابو بكر	مدرس جراحة الأوعية الدموية
١٩	محمد عبد البارى	مدرس جراحة القلب والصدر
٢٠	على ربيع كامل	مدرس جراحة المخ والاعصاب
٢١	إسلام جاد الرب احمد	مدرس النفسية والعصبية
٢٢	أيمن جامع سلمان	مدرس النفسية والعصبية
٢٣	مصطفى حسن شحات محمد	إدارة شئون الطلاب
٢٤	أحمد إبراهيم أحمد خليل	مدير إدارة الدراسات العليا
٢٥	إيمان جمعة عبادى محمد	سكرتارية وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

٣- فريق إعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية

م	الاسم	الوظيفة
١	حجاجي منصور محمد	مدرس مساعد الصدرية
٢	ايمان احمد عبد الرحيم	رئيس قسم الهستولوجي
٣	هيثم محمد أحمد	مدرس الفسيولوجي
٤	فاطمة ربيع احمد	معيد الفسيولوجي
٥	عبير مذكور محمود	مدرس مساعد مساعد التشريح
٦	عيسى محمد حجازي	مدرس الجلدية والأمراض التناسلية وطب الذكورة
٧	سهير عبد الحميد	مدرس مساعد الجلدية
٨	أحمد عكاشة محمد	أستاذ مساعد الأشعة التشخيصية
٩	سعيدة محمد عبد الوهاب	مدرس الأشعة التشخيصية
١٠	شيماء عبد الله أحمد	مدرس الباطنة
١١	مينا كمال موريس	مدرس مساعد الباطنة
١٢	رحاب جمال مهدى	معيد الصحة العامة
١٣	إسلام عبد الفتاح	معيد الصحة العامة
١٤	محمد مصطفى على وهمان	مدرس علاج الأورام والطب النووي
١٥	مى رفعت محمد الزهيري	مدرس علاج الأورام والطب النووي
١٦	مصطفى محمد خضري	مدرس التوليد وأمراض النساء
١٧	أحمد حمدي محمد	مدرس مساعد التوليد وأمراض النساء
١٨	محمد محمد عاطف	مدرس مساعد التوليد وأمراض النساء
١٩	محمد عطيتو حامد	مدرس طب العيون
٢٠	سمية رمضان على	مدرس مساعد طب العيون
٢١	أسماء محمد أحمد الصغير	مدرس الباراسيتولوجي
٢٢	محمود ابراهيم الدسوقي	معيد الباثولوجي
٢٣	ريهام عبد الرازق محمد	مدرس مساعد فارماكولوجي
٢٤	عايدة احمد محمد	مدرس الأنف والأذن والحنجرة
٢٥	زينب عبد الرازق الطيب	مدرس مساعد الطب الطبيعي والروماتيزم
٢٦	أحمد سعيد عدلي	مدرس مساعد الطب الشرعي
٢٧	محمد عبد الغفار عبد اللطيف	مدير شؤون العاملين
٢٨	هویدا حربي مصطفى عبد الرحمن	مدير إدارة شؤون الطلاب
٢٩	سعيد سعد مصطفى	مدير إدارة المكتبة

رابعاً: الفريق صياغة الرؤية والرسالة والغايات الإستراتيجية

م	الاسم	الوظيفة
١	حمدى محمد حسين شحات	عميد الكلية
٢	محمد شحات بدوى	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
٣	على عبد الرحمن سيد غويل	أستاذ مساعد الأمراض المتوطنة
٤	حنان محمود عبد اللطيف	أستاذ مساعد الباثولوجيا الاكلينيكية
٥	السيد عبد الحميد أحمد سعيد	أستاذ مساعد جراحة العظام

رابعاً: فريق الكتابة

م	الاسم	الوظيفة
١	أ.داليا حسن احمد	سكرتارية وحدة ضمان الجودة
٢	أ.إيمان محمد عبد الراضى	مسئول تقنية المعلومات بوحدة ضمان الجودة
٣	أ.أيمن عبد الناصر مسلم	سكرتارية عميد الكلية

خامساً : المراجعة الداخلية

م	المراجع
١	مركز التخطيط الإستراتيجى بجامعة جنوب الوادي
٢	مركز ضمان الجودة بجامعة جنوب الوادي

سادساً : المراجعة الخارجية

م	الاسم	الوظيفة
١	ا.د/ محمود السيد عباس	العميد السابق لكلية التربية جامعة سوهاج، والمدرّب المعتمد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
٢	ا.د/ هدى أحمد مخلوف	مدير وحدة ضمان الجودة كلية طب أسيوط
٣	أ.م.د. حمد الله عبد الحكيم محمد	أستاذ البلاغة والنقد الأدبي المساعد بكلية الآداب بقنا (مراجعة لغوية وأسلوبية)
٤	أ/أحمد عباس عبد الله مهران	مدرس أول لغة عربية (مراجعة لغوية)