



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



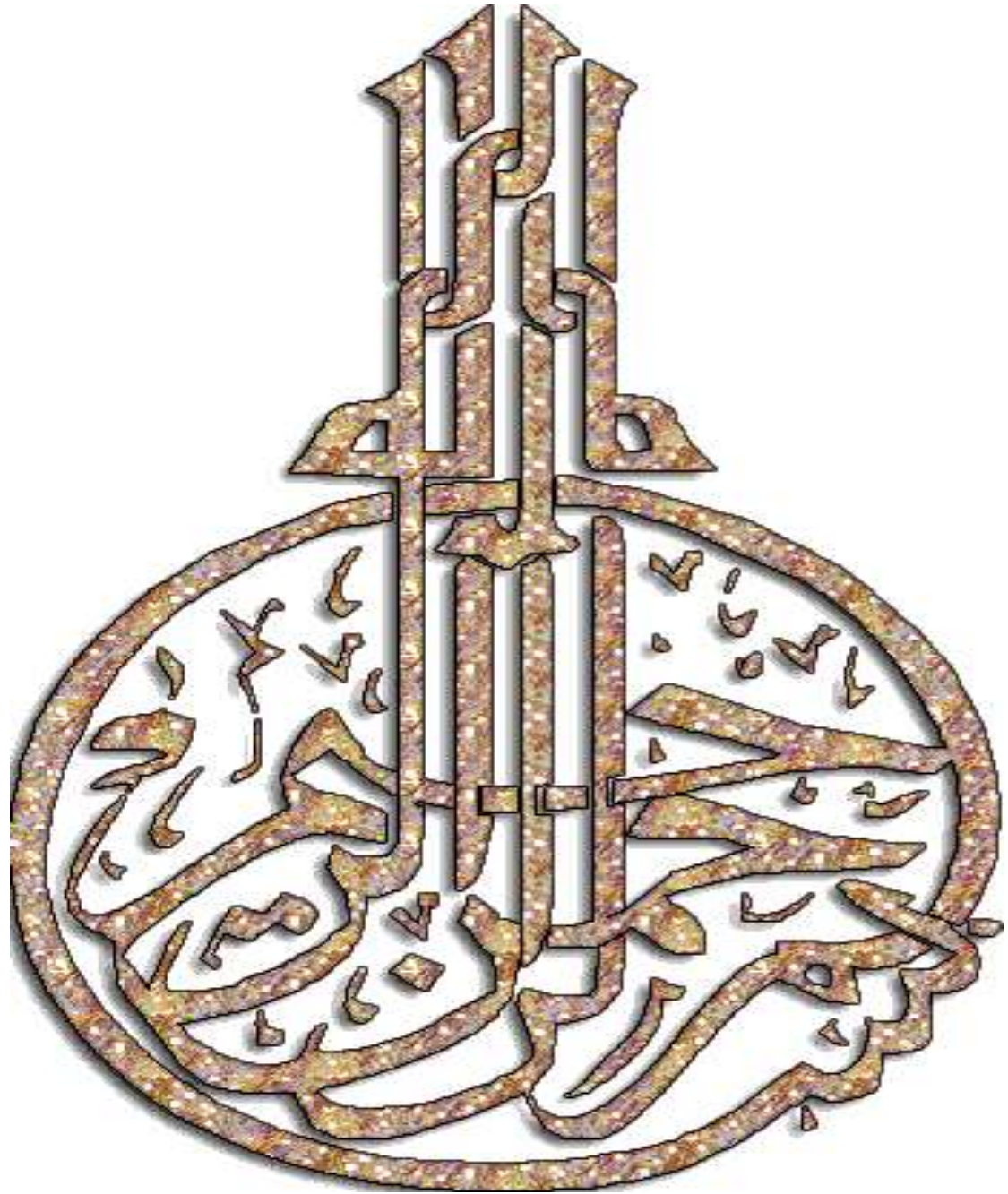
جامعة سوهاج



كلية التمريض

الخطة الاستراتيجية

2026 - 2022





مقدمة:

في الاونة الاخيرة تحظي مهنة التمريض باهتمام كبير من روادى ومسؤولى القطاعين التعليمى والصحى . وتتركز هذه الاهتمامات فى تطوير المهنة علميا وعالميا من خلال دعم التعليم العالى والتدريب الميدانى فى المؤسسات الصحىة. وانه لفخر لنا ان تشارك كلية التمريض جامعة سوهاج فى تطوير المهنة كونها احد الكليات الرائدة والتابعة لجامعة سوهاج.

انطلاقا من غاية الكلية الاسمى فى تخريج كوادر تمريضية راسخة فى نفوسهم القيم الاخلاقية العالمية مؤهلين علميا وعمليا بما يتناسب مع معايير الجودة المحلية والاقليمية والدولية التى تمكنهم من تقديم خدمات متميزة خاصة للمراقبة والمتابعة المستمرة بموضوعية وشفافية تامة للمساهمة فى تحسين الوضع الصحى العام فى محافظة سوهاج ومواكبة التقدم العلمى المتجدد والمساهمة فى تطوير العلوم التمريضية وتماشيا مع الثورة الاكاديمية , فقد سعت كلية التمريض لمواكبة التطور من خلال اعداد الخطة استراتيجىة واضحة المعالم للفترة الزمنية 2022-2026 بما يتوافق مع خطة جامعة سوهاج ورؤية مصر 2030 بالتعاون مع اعضاء وحدة ضمان الجودة واعضاء معيار التخطيط الاستراتيجى وبالمشاركة مع مسؤولى المعايير الاخرى من اعضاء هيئة التدريس وطلاب الكلية وطلاب الدراسات العليا والخريجين والجهاز الادارى والقيادات الاكاديمية والمستفيدين من الخدمة لمراجعة عناصر البيئة الداخلىة والخارجىة. وفى النهاية لا يسعنى الا الشكر لفريق العمل لوضعه الخطة فى الشكل النهائى , والله المستعان على تحقيق ما فيها من غايات واهداف وتوجهات.

المشرف على الكلية

نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث

ا.د/ حسان حمدي عبدالرحمن نعمان

فريق إعداد ومراجعة الخطة الإستراتيجية للكلية



أولاً: فريق إعداد ومراجعة الخطة الإستراتيجية:

الإشراف العام:-

الاستاذ الدكتور/ حسان حمدي عبدالرحمن نعمان المشرف علي الكلية
نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث
عميد الكلية السابق
عضو فريق –مستشار اعداد الخطة
عضو فريق – وكيل الكلية للدراسات العليا
عضو فريق – وكيل الكلية لشئون الطلاب
عضو فريق – وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع

الاستاذ الدكتور/ يسرية السيد يوسف
الاستاذ الدكتور / احمد محمد حسنين
الاستاذ الدكتور/غني عبد الناصر علي
الاستاذ م الدكتور / امينة محمد ثابت
الاستاذ م الدكتور / نور الهدي مصطفى

الفريق التنفيذي:-

عضو فريق – مدير وحدة ضمان الجودة
عضو فريق – منسق معيار التخطيط الاستراتيجي
عضو فريق – نائب مدير وحدة ضمان الجودة
عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي
عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي
عضو فريق - عضو بمعيار التخطيط الاستراتيجي

1- د/ام هاشم جمعة رجب
2- د/ استير ابراهيم غايث
3- د/ صفاء مصطفى عابدين
4- د/ صابرة محمد احمد
5- م.م/ نورة عبد الحكيم علي
6- م/ اسماء عاطف

ممثل عن الجهاز الإداري:-

امين الكلية

السيد / محمد احمد ابو عميرة

ممثل عن شركاء المجتمع:

ممثل عن المجتمع المدني- بمستشفى سوهاج الجامعي

السيدة/ سلوى عبد الفتاح المغربي

ممثل عن الطلاب:

عضو ممثل عن طلاب الكلية

الطالب/ يحيي انور

المراجعة الداخلية للخطة:-

د/ ام هاشم جمعة رجب مدير وحدة ضمان الجودة

مراجعة سياسات الكلية والخطة التنفيذية:

أ.د/ احمد محمد حسنين – استاذ متفرغ بقسم النباتات كلية العلوم- بجامعة بسوهاج

المراجعة النهائية :-

وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة
مركز ضمان الجودة بالجامعة

المحتويات

رقم الصفحة	البيان
------------	--------



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



	أولاً: البيانات الوصفية
6	➤ نبذة عن الكلية
10	➤ الهيكل الأكاديمي و الهيكل التنظيمي للكلية
11	➤ بيانات إحصائية عن الكلية
17	➤ الامكانيات والموارد المالية لتمويل للخطة
20	➤ سياسات الكلية في مجال التعليم
21	➤ سياسات الكلية في مجال البحث العلمي
22	➤ سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة
24	➤ السمات المميزة للكلية عن أقرانها والوضع التنافسي لها
	ثانياً: الضوابط الأساسية و المبررات للخطة
25	➤ مبررات صياغة الخطة العوامل المؤثرة في صياغة الخطط
26	➤ ضوابط وضع الخطة
	ثالثاً: الإطار المنهجي لإعداد الخطة
27	➤ مجالات الخطة و أبعادها
28	➤ إجراءات وانشطة إعداد للخطة
30	➤ آليات التنفيذ والمراقبة
31	➤ آليات المراجعة و التحديث للخطة
32	➤ آليات نشر الخطة الاستراتيجية
32	رابعاً: التحليل البيئي للكلية
33	➤ تحليل البيئة باستخدام swot
33	➤ المخاطر المتوقعة عند تنفيذ الخطة.
34	➤ آليات إدارة المخاطر.
	خامساً: مكونات الخطة الاستراتيجية
35	➤ الرؤية الرسالة
36	➤ الغايات و الأهداف الاستراتيجية
37	- ارتباط الخطة الاستراتيجية للكلية و الخطة الاستراتيجية للجامعة
38	- توافق الرؤية و الرسالة و الغايات الاستراتيجية للكلية مع المعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنيه علي الكفايات NARS 2017
40 -39	- تحليل لمدي اسهام الاهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة الكلية و ارتباطها بنتائج التحليل البيئي
43	- تحليل الفجوة الاستراتيجية بين الوضع الراهن والوضع المأمول
	الملاحق
46	مصفوفة رقم (1) تحليل الاحتياجات و التوقعات لأصحاب المنفعة.
46	مصفوفة رقم (2) تحليل البيئة الداخلية للكلية SWOT (نقاط القوة و نقاط الضعف)
49	مصفوفة رقم (3) تحليل البيئة الخارجية للكلية SWOT (الفرص و التهديدات)
50	مصفوفة رقم (4) التحليل البيئي SWOT في ضوء استيفاء معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي
58	الخطة التنفيذية

أولاً: البيانات الوصفية



نبذة عن الكلية

تم إنشاء الكلية بالقرار الجمهوري رقم (129) لسنة 2006 كواحدة من الكليات التابعة لجامعة سوهاج وكان الهدف من إنشاء الكلية هو إمداد سوق العمل والتوظيف بمتخصصين في مجالات التمريض، قادرين على المساهمة بإيجابية في عملية التحديث والتطوير في مجالات الخدمات التمريضية على المستوى المحلى والإقليمي. بدأت الكلية عملها من خلال برامج البكالوريوس فقط حيث تضم الكلية ثمانية أقسام علمية .

الأقسام العلمية:

1- قسم التمريض الجراحي و الباطنى:

يركز هذا القسم على كيفية تطبيق العمليه التمريضيه الجراحيه و الباطنيه .ومن خلال هذا القسم يتم تقديم المعلومات و تنميه المهارات اللازمه التى تجعل الطلاب قادرين على تقديم الرعاية التمريضيه الشامله للمرضى البالغين أثناء تواجدهم بالمستشفى و أيضا عمل الخطط اللازمه لتطبيقها عقب الخروج من المستشفى.

2- قسم تمريض الأطفال والأطفال المبتسرين:

يعد هذا القسم منهجا عاما فى تمريض الأطفال حيث يعطى للطلاب الفرصة لتعلم كيفية تقديم الرعاية التمريضية للأطفال فى الصحة والمرض وخلال فترة المرض عن طريق استخدام العمليه التمريضيه. كما يعرض القسم أيضا أساسيات النمو والتطور خلال فترة الطفولة.

3- قسم تمريض النساء والتوليد والصحة الإنجابية:

قسم تمريض النساء والتوليد والصحة الإنجابية من الأقسام العلمية الهامة التي تحرص على تقديم التعليم المتميز من خلال دعم الطلاب بالمعلومات ، والمهارات الفكرية والعملية والسلوكية في مجال تمريض الأمومة وأمراض النساء التي تمكن الطلبة من تقديم رعاية تمريضية للمرأة ذو جودة عالية أثناء مراحل العمر المختلفة.

4- قسم إدارة التمريض:

قسم إدارة التمريض هو أحد أقسام كلية التمريض. هذا القسم يمكن طلاب الكلية من اكتساب المعرفة والمهارة وممارسة مبادئ الإدارة كي يكونوا مديرين وقادة وباحثين جيدين في مجال التمريض. وعلى الجانب الآخر, قسم إدارة التمريض يمهد الطلبة وبعدهم لكي يتخرجوا على درجة من الكفاءة العالية حتى يساهموا في تطبيق المعرفة و البحث العلمي الذي يخدم المجتمع.

5- قسم تمريض صحة المجتمع:



يقدم هذا القسم للطلاب صورة عامة عن تمريض صحة المجتمع كما يمد الطلاب بالمعلومات والمهارات الأساسية للتعرف على احتياجات الأشخاص والأسر والمجتمع من خلال تطبيق العمليه التمريضيه كما يركز أيضا على تحسين الصحة ومنع حدوث الأمراض معتمدا على مفاهيم العناية الصحيه الأوليه.

6- قسم التمريض النفسى والصحة النفسية:

يقدم هذا القسم الخطوات المتبعه فى إنشاء النظريات ونماذج التمريض من اضطرابات نفسيه أو اضطرابات فى الشخصيه ويطبق العمليه التمريضيه لتقييم وتخطيط وتنفيذ خطة الرعايه التمريضيه لتحسين الصحة النفسيه للمريض فى مجال الرعايه النفسيه.

7- قسم تمريض المسنين:

يمد هذا القسم الطلاب بالمعلومات والمهارات الأساسية للتعرف على المشاكل الاجتماعيه والنفسية والجسمانية لكبار السن وكذلك تطبيق العمليه التمريضيه للعناية بهم فى المجتمع وكذلك فى المؤسسات الخاصة بهم مع التركيز على الصحة النفسية للمسنين.

8- قسم تمريض الحالات الحرجة:

ويهتم المنهج الدراسي لمادة تمريض الحالات الحرجة بتعليم الطلاب مسؤوليات ممرضة الحالات الحرجة فى الرعاية الطبيه المقدمه للمريض وكيفية التعامل مع الأدوات و البيئة التكنولوجية المتقدمة . يحتوي هذا المنهج التعليمي علي محاضرات نظرية و تدريبات عملية تهدف إلي التطبيق الفعال لمبادئ تمريض الحالات الحرجة فى العناية بالمريض ذو الحاجة للعناية الفائقة.

موقع مبنى الكلية بالجامعة:

يوجد الموقع الحالى للكلية داخل الحرم الرئيسى للجامعة وهو مبنى مستقل مجاورا لمبنى كلية العلوم والأدارة المركزية بالجامعة وهو مبنى مكون من خمس طوابق (أربعة أدوار معامل ودور أداري)، المساحة الإجمالية لمبنى الكلية حوالي 900متر مربع (طول 60م × عرض 15م) بواقع 1.1 متر لكل طالب (إجمالي عدد الطلاب 839 طالب عام 2016/2017) وللكلية مدرجات للمحاضرات ضمن المدرجات الخاصة بالجامعة ويؤدى الطلاب التدريبات العمليه بمعامل المهارات و المحاكاة بالكلية والتدريب الميدانى بأقسام مستشفى سوهاج الجامعى و كذلك بالمستشفيات ومراكز رعاية الأمومة والطفولة التابعة لوزارة الصحة، وغيرها من مؤسسات المجتمع المدنى ذات الصلة .

مدة الدراسة:

مدة الدراسة بالكلية أربع سنوات جامعية بنظام الفصلين الدراسين، يدرس خلالها العلوم التمريضية – العلوم الطبيه – العلوم السلوكية والمساعدة وذلك طبقاً للبرامج الدراسية والمقررات التعليمية المعدة لذلك. يتبع ذلك مباشرة سنة التدريب الإجبارى حيث لا يسمح للخريج بمزاولة مهنة التمريض قبل قضاء هذه السنة التدريبية بنجاح فى إحدى المستشفيات الجامعية وتحت إشراف معظم اقسام الكلية.

المقررات والخدمات:



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



يتم تدريس 46 مقررأ دراسياً على مدى الأربع سنوات موزعة كالتالى: 13مقررأ بالفرقة الأولى و 11 مقررأ بالفرقة الثانية و 11 مقررأ بالفرقة الثالثة و 11 مقررأ بالفرقة الرابعة وإلى جانب الخدمات التعليمية والخدمات البحثية والاستشارية التي تدعم إرتباط الكلية بالمجتمع، تقدم الكلية العديد من الأنشطة الطلابية، فعلى سبيل المثال، تحرص الكلية على تنظيم ومشاركة الطلاب فى البرامج التدريبية المتنوعة بهدف تنمية قدرات الطلاب فى اللغات الأجنبية، و فى مهارات الإتصال ومهارات العرض ، وكتابة السيرة الذاتية، واجتياز المقابلات الشخصية، وكذلك فى مختلف مجالات الحاسب الألى .

مشروعات:

وقد حصلت الكلية على مشروع إنشاء نظام ضمان جودة داخلي بالكلية QAAP2 خلال عام 2009 و ذلك لإنشاء نظام داخلي لضمان الجودة، كما حصلت على مشروع من وزارة التعليم العالى لتحسين القدرة المؤسسية بها وحصلت أيضا الكلية على مشروع EDEE (دعم وتطوير الفاعلية التعليمية) .
وبصورة عامة تعاني العملية التعليمية بعض المشكلات تتعلق بالنقص العدى فى أعضاء هيئة التدريس مقارنة بالتزايد المستمر فى اعداد الطلاب المقبلة علي كلية التمريض والذي يتم التغلب عليه عن طريق الانتدابات وتعيين عدد أكبر من المعيدى فى التخصصات التي بها نقص كل عام.
وتهتم إدارة الجامعة فى الوقت الراهن بتقديم الدعم اللازم لتطوير وتحسين الاداء بالكلية على المستويين المؤسسى و الاكاديمى.

البرامج الاكاديمية بالكلية:

برامج المرحلة الجامعية الاولى: تمنح المؤسسة درجة: البكالوريوس فى علوم التمريض من خلال عدد (واحد) برنامج نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مفصلة بالجدول التالى:

جدول رقم (1): نسبة الطلاب إلى أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للعام الجامعي 2021-2022

البرنامج(المرحلة الجامعية الاولى)	عدد اعضاء هيئة التدريس	عدد الهيئة المعاونة	عدد الطلاب للعام 2021/ 2022	نسبة اعضاء هيئة التدريس للطلاب	نسبة الهيئة المعاونة للطلاب
برنامج البكالوريوس الأعداد الاجمالية	26	59	1798	62:1	25:1

ملحوظة : يتم حساب المنتدب جزئيا بنصف العضو المعين او المعار كليا

- تخرج من الكلية عدد (12) من الدفعات ،كان اولها فى العام الدراسى (2009 / 2010)

جدول رقم (2): عدد الخريجين فى السنوات الخمس الاخيرة

العام الدراسى	2017-2015	2017-2016	2018-2017	2019-2018	2020-2019	الاجمالي
العدد	82	231	129	262	283	987

برامج الدراسات العليا: -تمنح المؤسسة عدد (10) م البرامج الدراسات العليا منها عدد (-) برنامج للدبلوم وعدد (6) برنامج ماجستير وعدد (4) برنامج دكتوراة فى التخصصات المبينة فى الجدول التالى.



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



- مقيد بالكلية وفق احصائيات العام الدراسي (2020 / 2021) عدد (18) من الطلاب منهم عدد (لا يوجد) طالب دبلوم ، وعدد (13) طالب ماجستير ، وعدد (5) طالب دكتوراة.

عدد الدرجات العلمية التى تم منحها خلال السنوات الاخيرة : لم تمنح الكلية بعد اى درجات علميه .

جدول رقم (3): عدد طلاب الدراسات العليا المقيدين الجدد خلال الثلاث سنوات الاخيرة.

الدرجة / عدد الطلاب	2019 - 2018	2020-2019	2021-2020
ماجستير ودكتوراه	4	6	8

وسائل الأتصال بالكلية:

للتواصل مع كلية التمريض يمكننا استخدام احدى الوسائل التالية:

العنوان: جمهورية مصر العربية- محافظة سوهاج-مدينة ناصر-شارع جامعة سوهاج- كلية التمريض

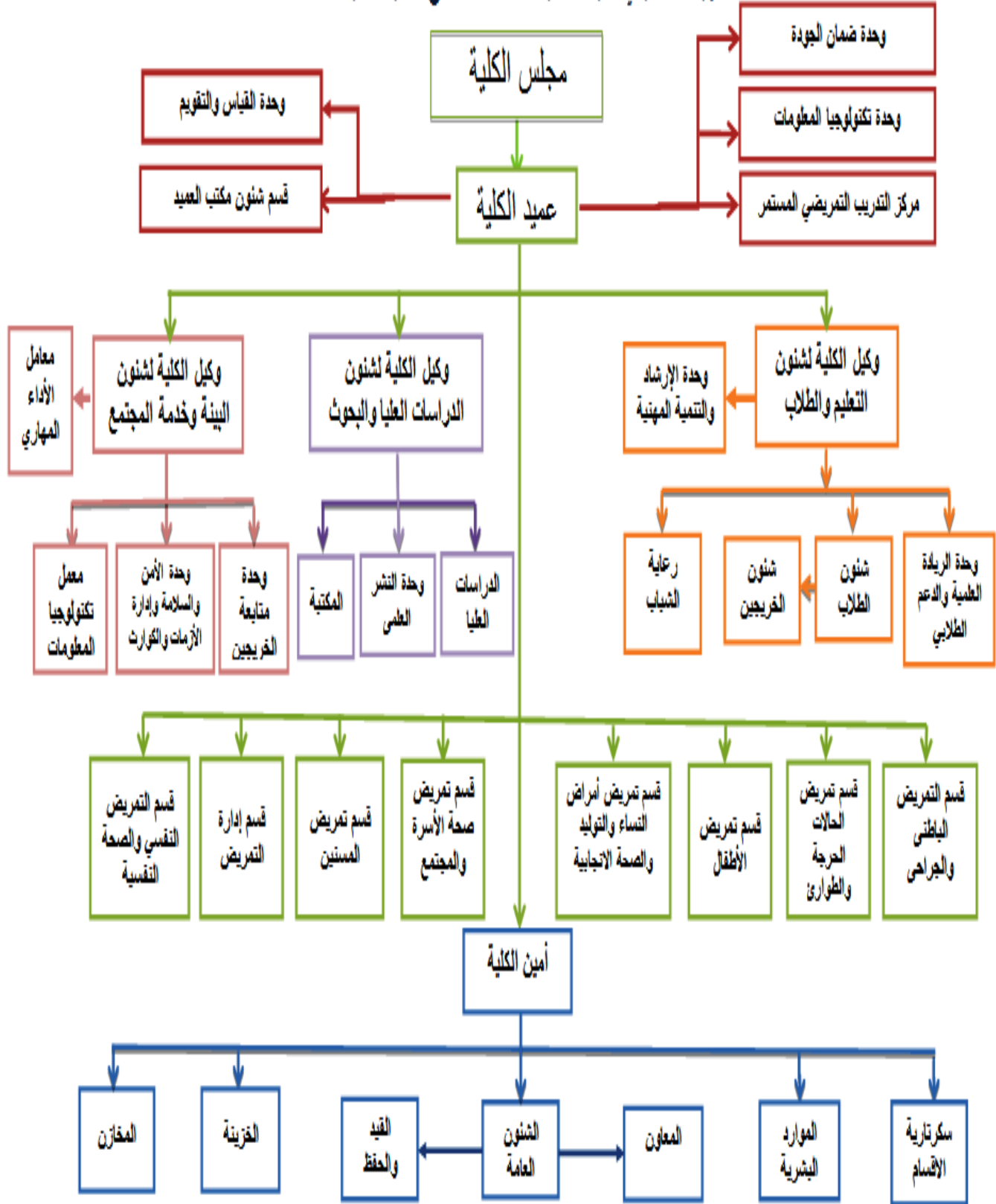
الموقع الالكتروني للمؤسسة:

<https://nur.sohag-univ.edu.eg/main/>

Nur.quality@nursing.sohag.edu.eg

البريد الالكتروني لوحدة ضمان الجودة:

الهيكل التنظيمي لكلية التمريض جامعة سوهاج تحديث أبريل ٢٠٢٢





بيانات احصائية عن الكلية

• الموارد البشرية بالكلية:

• إجمالي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة (2020-2021)

- يبلغ اجمالي عدد أعضاء هيئة التدريس من عام (2020-2021) 27 عضوا منهم 2 بدرجة استاذ + 8 بدرجة استاذ مساعد + 17 بدرجة مدرس والقائم على العمل هم (24) عضوا وعدد الطلاب (1263) طالب والنسبة بالمشغول الفعلى هي 1 : 48 يتبين مما سبق ان هناك نقص فى اعداد اعضاء هيئة التدريس ولا تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليميه المقدمه حيث ان نسبة اعضاء هيئة التدريس الى الطلاب فى الكليات العمليه يجب ان تكون 1:25.
- عدد اعضاء الهيئه المعاونه (72) منهم (21 مدرس مساعد + 51 معيد) والقائم على العمل (48) وعدد الطلاب 1263نسبة أعضاء الهيئة المعاونة القائمين على العمل بالمشغول الفعلى الى الطلاب 1 : 26

جدول (4) بيان باعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم, ومؤهلاتهم وتوزيعهم علي الاقسام عام 2020-2021

المجموع	معيد		مدرس مساعد		مدرس		أستاذ مساعد		أستاذ	الأقسام العلمية	
	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى	ذكر	انثى		
13	4	1	3	-	2	-	3	-	-	قسم تمريض النساء والتوليد والصحة الإنجابية	
14	5	1	2	-	3	-	2	-	1	قسم تمريض الأطفال والأطفال المبتسرين	
15	5	1	6	-	2	-	-	-	1	قسم تمريض الباطنى والجراحي	
12	5	1	3	1	1	-	1	-	-	قسم تمريض الحالات الحرجة	
13	5	2	1	1	3	-	1	-	-	قسم إدارة التمريض	
12	7	-	2	-	2	-	1	-	-	قسم تمريض صحة المجتمع	
11	5	2	2	-	2	-	-	-	-	التمريض النفسى والصحة النفسية	
10	5	3	-	-	2	-	-	-	-	قسم تمريض المسنين	
100	58		21		17		8		2	المجموع	
التوزيع الاجمالي للسادة اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم											
اجمالي عدد اعضاء هيئة التدريس			27			اجمالي عدد الهيئة المعاونة			79		
اجمالي عدد الاجازات											
عدد 1 استاذ مساعد (اعارة) + 2 مدرس (1 اجازة وضع + 1 رعاية طفل) + 3 معيد (1 رعاية اسرة + 1 رعاية طفل + 1 اجازة وضع) = 6											
اجمالي القائمين على العمل											
100 - 6 = 94 (24 عضو هيئة تدريس + 76 هيئته معاونه)											



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



جدول (5) احصائية بنسبة أعضاء هيئة التدريس القائم على العمل بالمشغول الفعلي الى الطلاب

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب		عدد أعضاء هيئة التدريس		عدد الطلاب	العام الجامعي
علي رأس العمل	الفعلي	علي رأس العمل	الفعلي		
53:1	47:1	24	27	1263	2021-2020

النسبة المرجعية للهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد = 1 : 25
النسبة الفعلية لأعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب = 1 : 53 (عدم تحقق المعايير)

جدول (6) احصائية بنسبة أعضاء الهيئة المعاونة القائمين على العمل بالمشغول الفعلي الى الطلاب

نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب		عدد أعضاء الهيئة المعاونة		اعدد الطلاب	العام الجامعي
علي رأس العمل	الفعلي	علي رأس العمل	الفعلي		
17:1	16:1	74	79	1263	2021/2020

النسبة المرجعية للهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد = 1 : 15
النسبة الفعلية لأعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلبة = 1 : 17 (عدم تحقق المعايير)

جدول (7) احصائية بنسبة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه على رأس العمل الى الطلاب فى كل قسم من الاقسام للعام الجامعي 2021-2020 توضح عدم تحقق المعايير بجميع الأقسام:-

نسبة الهيئة المعاونة الى الطلاب	نسبة اعضاء هيئة التدريس الى الطلاب	عدد اعضاء الهيئة المعاونة	عدد اعضاء هيئة التدريس	عدد طلاب	الفرقة	القسم / الفرقة
65:1	389:1	12	2	362 + 415 777 =	الاولي والثانية	قسم التمريض الباطنى والجراحي
28:1	74:1	8	3	221	الثالثة	قسم تمريض النساء والتوليد
33:1	133:1	8	2	265	الرابعة	قسم تمريض المسنين
29:1	66:1	9	4	265	الرابعة	قسم إدارة التمريض
29:1	88:1	9	3	265	الرابعة	قسم تمريض صحة المجتمع
40:1	181:1	9	2	362	الثانية	قسم التمريض النفسى والصحة النفسية
36:1	181:1	10	2	362	الثانية	قسم تمريض الحالات الحرجة والطوارئ
28:1	37:1	8	6	221	الثالثة	قسم تمريض الاطفال



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



جدول (8) يوضح أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه خارج القوى العاملة (اعادة – بعثات) لعام 2020 / 2021

واحد	اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه خارج القوى العاملة
------	--

جدول (9) يوضح أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على دكتوراة من الخارج لعام 2020 / 2021:

لا يوجد	اعضاء هيئة التدريس الحاصلين على دكتوراة من الخارج
---------	---

جدول (10) يوضح أعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مهمات علميه من جامعات لعام 2020 / 2021:

لا يوجد	اعضاء هيئة التدريس الحاصلين على مهمات علميه من جامعات اجنبيه
---------	--

جدول (11): يوضح أعداد أعضاء هيئة التدريس والطلاب فى الفترة من 2016 : 2021 ونسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب بالكلية

النسبة	عدد الطلاب	الاجمالى على رأس العمل	إجازات	مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ	العام الأكاديمى
56 : 1	839	15	----	11	4	-	2017 – 2016
61 : 1	858	14	4	14	4	-	2018 – 2017
59 : 1	1010	17	3	18	5	-	2019-2018
55 : 1	1101	20	3	18	5	-	2020-2019
47 : 1	1226	26	2	18	8	2	2021-2020

جدول (12) : يوضح أعداد الهيئة المعاونه والطلاب فى الفترة من 2016 : 2021 ونسبة الهيئة المعاونه إلى الطلاب بالكلية

النسبة	عدد الطلاب	الاجمالى على رأس العمل	إجازات	معيد	مدرس مساعد	العام الأكاديمى
25 : 1	839	34	3	23	14	2017 – 2016
26 : 1	858	33	5	24	14	2018 – 2017
21 : 1	1010	47	1	34	14	2019-2018
18 : 1	1101	60	7	45	15	2020-2019
21 : 1	1226	59	12	51	20	2021-2020

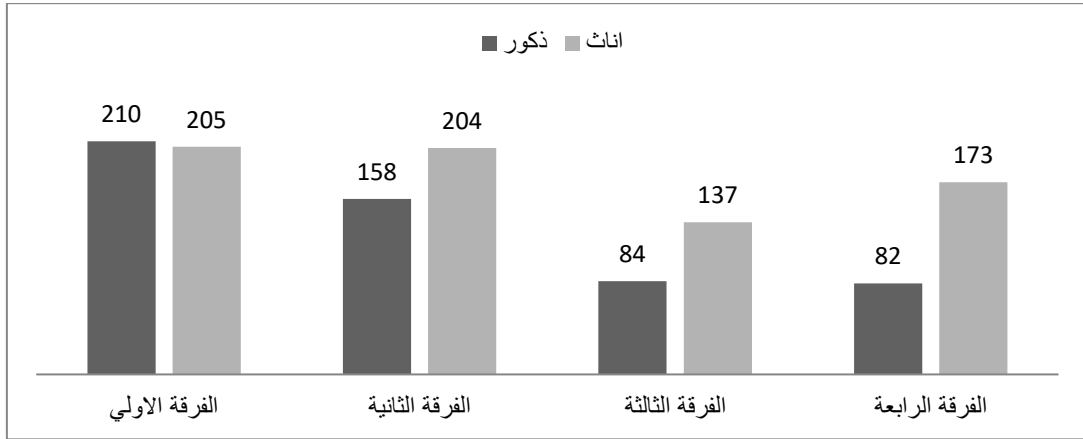


الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



جدول (13) يوضح إجمالي طلاب الكلية ذكور وإناث بكل فرقة عام 2020/2021

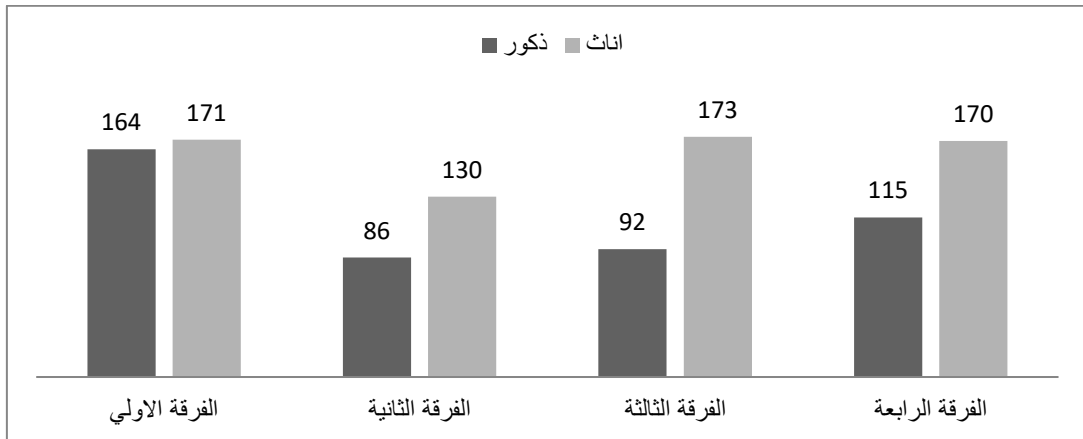
عدد الإناث	عدد الذكور	إجمالي عدد الطلاب	الفرقة
205	210	415	الأولى
204	158	362	الثانية
137	84	221	الثالثة
173	82	265	الرابعة
719	534	1263	الإجمالي



رسم بياني (1) : يوضح إجمالي طلاب الكلية ذكور وإناث بكل فرقة عام 2020/2021

جدول (14) يوضح إجمالي طلاب الكلية بكل فرقة عام 2019/2020

عدد الإناث	عدد الذكور	إجمالي عدد الطلاب	الفرقة
171	164	335	الأولى
130	86	216	الثانية
173	92	265	الثالثة
170	115	285	الرابعة
644	457	1101	الإجمالي

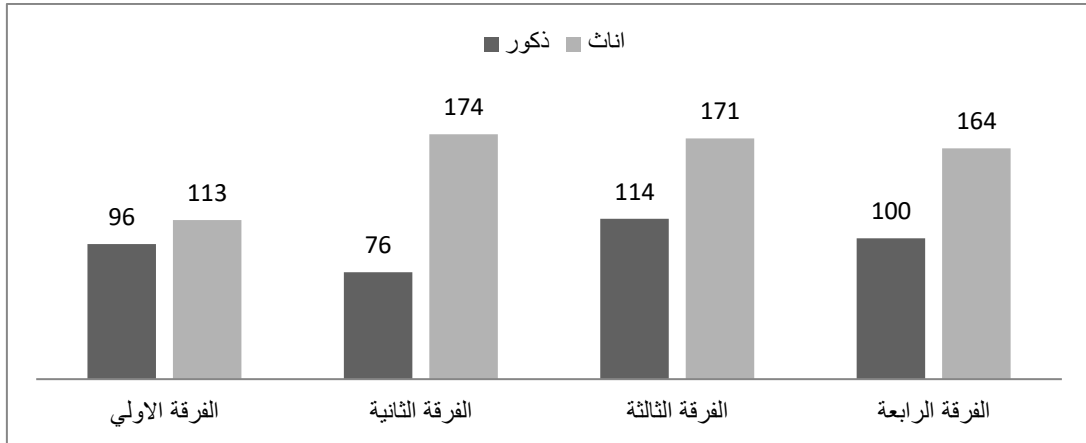


رسم بياني (2): يوضح إجمالي طلاب الكلية بكل فرقة عام 2019/2020

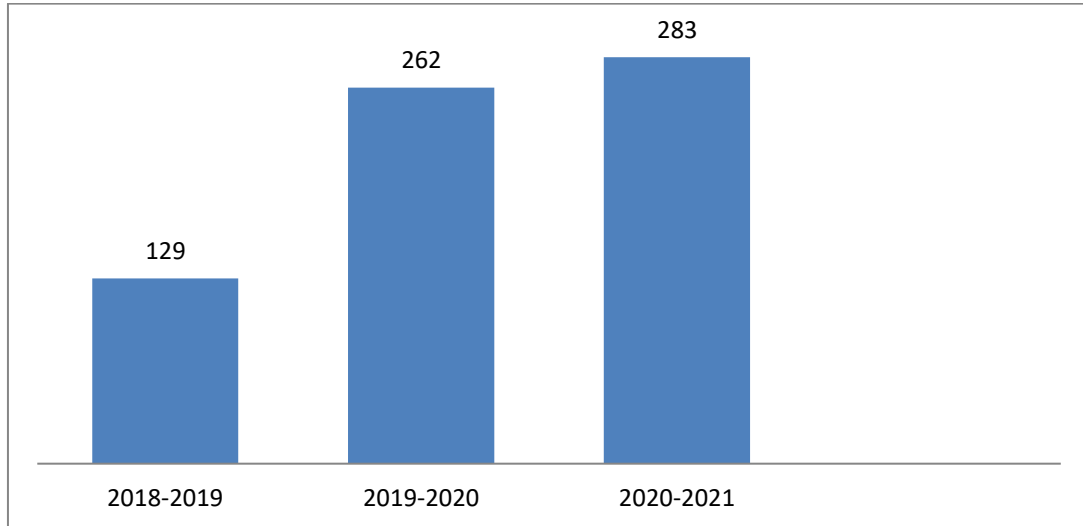


جدول (15) يوضح إجمالي طلاب الكلية بكل فرقة عام 2018/2019

الفرقة	إجمالي عدد الطلاب	عدد الذكور	عدد الإناث
الأولى	209	96	113
الثانية	274	76	174
الثالثة	285	114	171
الرابعة	264	100	164
الإجمالي	1032	386	622



رسم بياني (3): يوضح إجمالي طلاب الكلية بكل فرقة عام 2016/2017

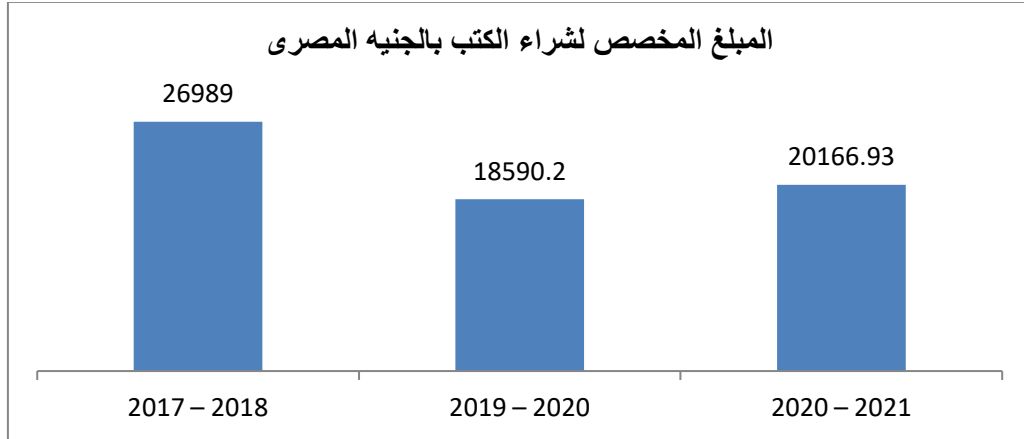


رسم بياني (4): يوضح تطور أعداد الخريجين اخر ثلاث سنوات دراسية



مكتبة الكلية :

تقع المكتبة بالدور الأرضي بمبنى الكلية. تضم عدد كبير من المراجع العلمية التمريضية والطبية الحديثة بمختلف الأقسام والتخصصات. تهدف الى نشر المعرفة ومصادر المعلومات المتخصصة في مجال التمريض والطب. مصدر التمويل للمكتبة من الميزانية السنوية للجامعة.



رسم بياني (5): يوضح تطور شراء الكتب الخاصة بالكلية آخر ثلاث سنوات دراسية

الجهاز الإداري

جدول (16) يوضح توزيع العاملين الإداريين بالكلية عام 2021/2020

اجازات	عدد الموظفين المثبتين	اسم الادارة
-	1	امين الكلية
-	6	شئون العاملين
1	5	شئون الطلاب
-	3	رعاية الشباب
-	3	ادارة الدراسات العليا
1	6	المكتبات
-	1	وحدة ضمان الجودة
-	4	مكتب العميدة
-	1	المشتريات
-	0	شبكة المعلومات
-	5	المخازن
-	2	مركز التدريب المستمر
2	5	أمناء المعامل وإشراف المدرجات
-	4	الشئون العامة
-	2	الخزينة
-	2	شئون خريجين
-	1	التصحيح الطلابي
-	1	مسئول التجنيد
-	2	القيود والحفظ
4	56	اجمالي عدد العاملين بالكلية



الموارد المادية والمالية

أولاً: الموارد المادية:

جدول (17) يوضح بيان بأماكن التدريس العملى والنظري لطلاب 2020-2021

المكان	الوصف
معمل تمريض صحة المجتمع	2 معمل بالدور الخامس بالكلية مساحته 114 متر مربع/معمل 1 75 متر مربع/معمل 2
معمل تمريض المسنين	1 معمل بالدور الخامس بالكلية مساحته 75 متر مربع/معمل
معامل تمريض الحالات الحرجة	1 معمل يقع بالدور الخامس بالكلية مساحته 114 متر مربع/معمل 1 معمل الدور الرابع بالكلية مساحته 114 متر مربع/معمل
معمل التمريض الباطنى والجراحى معمل المهارات الأساسية فى التمريض	2 معمل بالدور الرابع بالكلية مساحته 114 متر مربع/معمل 1 75 متر مربع/معمل 2
معمل تمريض الأطفال	2 معمل بالدور الثالث بالكلية مساحته 114 متر مربع/معمل
معمل تمريض النساء والتوليد	2 معمل بالدور الثالث بالكلية مساحته 75 متر مربع/معمل
معمل لقسم إدارة التمريض	1 معمل بالدور الثاني بالكلية مساحته 75 متر مربع/معمل
معمل لقسم التمريض النفسى	1 معمل بالدور الثاني بالكلية مساحته 75 متر مربع/معمل

جدول (18) يوضح أماكن التدريس النظرى

المكان	الوصف
مدرج (هـ)	بمبنى المدرجات مساحته حوالى 240 مترمربع
قاعة Video Conference	بمبنى المدرجات مساحته حوالى 240 مترمربع
مسرح اداب	بمبنى المدرجات مساحته حوالى 295 مترمربع

جدول (19) يوضح معامل الكمبيوتر

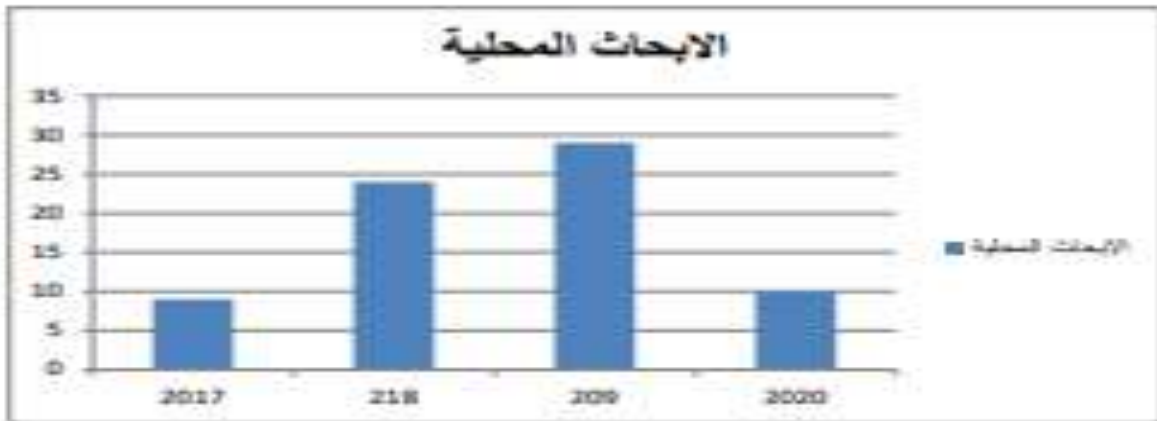
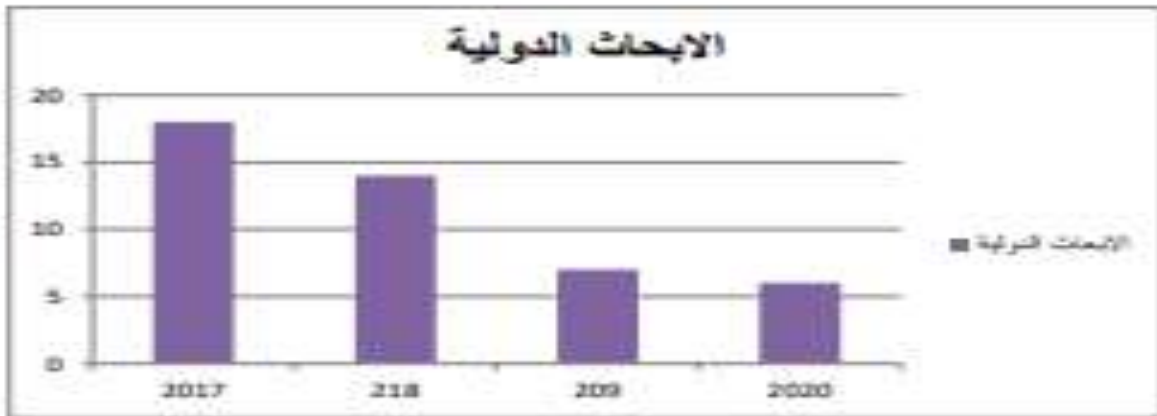
المعمل	المعيار القياسى
معمل الحاسب الالى	يوجد معمل الحاسب بالدور الثالث علوى بالمبنى الادارى القديم للكلية يضم 15 جهاز كمبيوتر والمعمل متاح مجاناً للطلاب طول ايام الاسبوع من الساعة الثامنة وحتى الساعة الثانية ظهراً.
نادى تكنولوجيا المعلومات	- نصيب الفرد 3 م – الارتفاع لا يقل عن 3 متر. 25 يضم 25 جهاز كمبيوتر. - مكان للإشراف الإدارى - جهاز اسقاط للعرض - تجهيزات وتوصيلات للاجهزة الكهربائيه - تجهيزات وتوصيلات شبكة الاجهزة بالانترنت - وجود طفايات حريق بوردرة كيميائيه

ثانياً: الموارد المالية:

- جزء من التمويل من مساهمات الجامعة.
- وضع نظام لتطوير أداء الوحدات ذات الطابع الخاص.
- التوسع فى البرامج الخاصة لمرحلتى البكالوريوس (دبلومات تخصصية) والدراسات العليا.

الانتاج البحثي وقطاع خدمة المجتمع

بيان بالابحاث المنشورة محليا ودوليا للاعوام 2017-2018-2019-2020



رسم بياني(5):بيان بالابحاث المنشورة محليا ودوليا لكلية التمريض جامعة سوهاج



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



جدول (20): انجازات قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكلية التمريض جامعة سوهاج من يوليو 2020م الى يونيو 2021م

م	الانشطة	مسؤول التنفيذ	الفئة المستهدفة
1	معسكر استقبال الطلاب الجدد والقدامى	قطاع شئون البيئة بالكلية و اتحاد الطلاب	الطلاب الجدد والقدامى
2	التوعية عن الاجراءات الاحترازية لمنع انتشار فيروس كورونا	لجنة شئون البيئة	العاملين بالجهاز الادارى بكلية التمريض
3	دورة الاسعافات الاولية	ا.د/ يسرية السيد --- ا.م.د/ ثريا محمد - د/ نجلاء جمال—د/ ام هاشم جمعة	العاملين بشركة مياه الشرب و الصرف الصحى بسوهاج
4	خيمة الاسعافات الاولية	لجنة شئون البيئة وخدمة المجتمع وطلاب الكلية	طلاب الجامعة بالكوامل
5	دورة الاسعافات الاولية	أ.د/يسرية السيد م.م/محمد رشاد	منتسبي كلية الدراسات الاسلامية بسوهاج
6	دورة الاسعافات الاولية	ا.د/ يسرية السيد م/يسرى محمد طلاب كلية التمريض	مدارس زويل الخاصة بسوهاج
7	شاركت كلية التمريض بالجزء التوعوي في القافلة التي نظمتها كلية الطب البشري في جميع التخصصات لقرية إقصاص بمركز المراغة	أ.م.د/ ثريا محمد محمود م/ يسري محمد محمد	أهالى القرية المترددين على الوحدة الصحية
8	مشاركة كلية التمريض بمعسكر الايواء العاجل والتدريب المشترك صقر 75 لمجابهة الازمات و الكوارث	قطاع شئون البيئة بالكلية و فريق من اعضاء اتحاد طلاب	معسكر الايواء العاجل "صقر 75" بمحافظة سوهاج

قام مركز التدريب التمريضي المستمر بعمل دورات تدريبية خلال العامين 2021-2020 للممرضات بجميع مراكز سوهاج وجامعة سوهاج وذلك في اطار اتفاقيات التعاون بين المركز ونقابة التمريض و كذلك اتفاقية التعاون بين شركة المياه والصرف الصحي بمحافظة سوهاج والمركز علي دورات في الاسعافات الاولية , كما قدم المركز دورات تدريبية تستهدف الطلاب والعاملين بالجامعة وغيرهم من خارج الجامعة وكذلك دورات لطلاب الامتياز الكلية والمعهد علي دورات التحكم في العدوي ودورات اخري اختيارية وذلك للارتقاء بمستوى الوعى الصحي في المجتمع

جدول (21): تقرير عن الدورات التدريبية التي عقدت بمركز التدريب التمريضي المستمر بجامعة سوهاج خلال العامين 2020-2021م

الدورات / الجهة	عدد الدورات المقدمة
1 طلاب امتياز كلية التمريض	18
2 العاملين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي	5
3 طلاب امتياز معهد التمريض	1
4 طلاب كلية التمريض	8
5 طلاب المعهد الفني للتمريض	3
6 طلاب صيدلة اكلينيكي	2
7 نقابة التمريض	5



السياسات:

أولاً: سياسات الكلية في مجال التعليم:

- ◆ الالتزام بالقواعد العامة التي يقرها مجلس الكلية والجامعة بخصوص المعايير التي يجب تطبيقها في قبول الطالب الجدد وعدم قبول الطالب الذي تتوافر فيهم المؤهلات الفنية والعلمية والشخصية اللازمة لذلك.
- ◆ التزام الأقسام العلمية بمناقشة تقارير البرنامج والمقررات وتقويم الطالب للمقررات و إتخاذ الاجراءات التصحيحية
- ◆ الالتزام بتوصيف المقررات و الجداول الدراسية المعلنة لكافة الفرق الدراسية مع عدم التعديل إلا لأسباب قاهرة وموافقة مجلس شئون التعليم والطالب.
- ◆ إلزام مجالس الأقسام بالإعلان عن المصادر التعليمية المختلفة (مصادر محلية ودولية متوفرة بالمكتبة) على أن تكون في متناول الطالب و يمكن الوصول إليها.
- ◆ الاعلان عن نظم الامتحانات النظرية والشفهية والفصلية والعملية بعد اعتمادها
- ◆ الالتزام بالمواعيد وكذا أسماء المصححين والمراجعين طبقاً لما يقرره مجلس الكلية.
- ◆ قياس مدى تحقق أهداف المقرر
- ◆ قبول أى مقترح يؤدي إلى تحسين جودة العملية التعليمية ورفض أى مقترح يؤدي إلى تدنى العملية التعليمية.
- ◆ الالتزام بالانتماء للعلمى لعضو هيئة التدريس عند توزيع المقررات الدراسية.
- ◆ الالتزام بمشاركة المؤسسات التمرضية والمستفيدين فى مراجعة توصيف المقررات الدراسية وتطوير اللوائح.
- ◆ تبني سياسة المشاركة والتواصل الفعال مع المعنيين وأصحاب المصلحة في تطوير العملية التعليمية
- ◆ التحديث المستمر للبرنامج التعليمى ملائمة احتياجات سوق العمل ومطابقته للمعايير المرجعية القياسية.
- ◆ تبني منهجية العمل الفريقي بين أعضاء هيئة التدريس لصالح العملية التعليمية
- ◆ تبني منهجية التحديث والتطوير لقاعات الدراسة والمعامل لتتوافق مع تطوير البرنامج التعليمي
- ◆ تعميق استخدام تقنيات التعليم الجديدة والمتجددة (نظام - S.L.E التعلم ذاتي – التعلم المستمر – التعلم التفاعلي)
- ◆ توفير مناخ ايجابي يهيئ لاعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطالب أفضل فرص للإبداع والابتكار لخلق روح التنافس من أجل جودة وتميز العملية التعليمية .
- ◆ السعي لزيادة فرص التدريب العملي والميداني للطلاب لإكسابهم المهارات والمعارف وفق احتياجات السوق .
- ◆ التنوع والتطوير المستمر في نظم تقييم مخرجات العملية التعليمية .
- ◆ المساهمة في تنمية المجتمع بإعداد خريج متميز علمياً وخلقياً قادر على المنافسة وتنمية روح البحث والتفكير الابداعي.

ثانياً: سياسات الكلية في البحث العلمي:



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



لتحقيق غاية الكلية في مجال البحث العلمي وأهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غاياتها. وهذه السياسات تتمثل في:

- ✦ تحقيق التكامل والتنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة والجامعة من جهة أخرى في إطار خطة الدولة للبحث العلمي.
- ✦ عمل خطط بحث علمي شاملة تضمن الارتباط بخطة التنمية وحاجات المجتمع، و أهم المستجدات العلمية العالمية، واحتياجات الكلية من تخصصات جديدة.
- ✦ تنمية الموارد المالية اللازمة لتمويل ودعم البحث العلمي.
- ✦ تشجيع البحوث العلمية التطبيقية التي تتعاطي مع المشكلات القومية ومشكلات المجتمع المحلي.
- ✦ تشجيع النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المحكمة ذات معاملات التأثير المرتفعة.
- ✦ تنمية ورفع قدرات الباحثين بالكلية.
- ✦ توثيق كافة الأنشطة البحثية و الأنشطة المرتبطة، وعمل قواعد بيانات شامله لها ونشرها.
- ✦ تشجيع الشراكة في البحوث العلمية بين التخصصات المختلفة أو المناظرة.
- ✦ توسيع نطاقات البحوث العلمية.
- ✦ تبادل المعلومات و المعارف مع مؤسسات البحث العلمي في الوطن العربي وفي العالم.
- ✦ التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجالات خدمة المجتمع و تنمية البيئة.
- ✦ تسويق نتائج البحث العلمي.
- ✦ إعداد وتحديث الخطة البحثية كل 5 سنوات
- ✦ الالتزام في البحوث العلمية بالخطة البحثية المعتمدة للكلية دائما
- ✦ الأبحاث المشتركة بين الأقسام المختلفة تعتبر التزاما
- ✦ تشجيع عمل مشروعات بحثية مع الطلاب في جميع اقسام الكلية.
- ✦ عقد اتفاقيات بحثية مع جهات أخرى.
- ✦ دعم فرص التواصل العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع الجامعات والمراكز البحثية المتطورة بالخارج.
- ✦ التعاون مع الجامعات والجهات البحثية الداخلية
- ✦ تشجيع عقد بروتوكولات التعاون ومشروعات بحثية مع مؤسسات المجتمع المدني العاملة في تقديم الخدمات المرتبطة بالخطط البحثية لأقسام الكلية .
- ✦ السعي لإنشاء برامج للدراسات العليا .

ثالثاً: سياسة الكلية في مجال ضمان الجودة



➤ المتابعة الدورية والتحسين المستمر على جميع المستويات من أقسام وإدارات ووحدات بالكلية

➤ دعم أنشطة وحدة ضمان الجودة

➤ اتباع دورية التقييم الذاتي المؤسسي ووضع خطط التحسين

➤ التواصل المستمر مع مركز ضمان الجودة بالجامعة

رابعاً: سياسات الكلية في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

لتحقيق غاية الكلية في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة وأهدافها الإستراتيجية، فإن الكلية تنتهج مجموعة من السياسات

التي من شأنها بلوغ الغاية المساهمة في تحقيق أهداف الكلية الإستراتيجية وبلوغ غايتها. وهذه السياسات تمثل في:

➤ تحقيق التكامل و التنسيق في الجهود التي تقوم بها الكلية من جهة و الجامعة من جهة أخرى في إطار الخطة

التمويلية للدولة وخطط حماية وتنمية البيئة وخدمة المجتمع.

➤ المساهمة المستمرة في حل مشكلات البيئة و تنمية الوعي البيئي.

➤ التواصل المستمر مع المجتمع المدني والوقوف على احتياجاته وتوجهاته.

➤ التواصل المستمر مع المؤسسات التمرضية والمستفيدين.

➤ التواصل المستمر مع الخريجين.

➤ تقديم الدعم العلمي والتدريبي لكافة أطراف البيئة والمجتمع.

➤ التشجيع علي العمل التطوعي في مجال خدمة المجتمع و تنمية البيئة.

➤ إشراك الطلاب وطلاب الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والعاملين في أنشطة خدمة المجتمع.

➤ تبني ودعم الأنشطة البيئية والخدمية.

➤ توسيع نطاقات خدمة المجتمع وتنمية البيئة.

➤ التكامل مع سياسات الكلية في مجال التعليم ومجال البحث العلمي.

➤ الدعم المستمر لاليات التعليم التمريضي المستمر

➤ تطوير دور الكلية في خدمة المجتمع وحل مشاكله من خلال خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة

➤ الالتزام بالخطة السنوية للأنشطة المجتمعية والرجوع إليها عند تنفيذ كل نشاط .

➤ توفير التمويل الكافي لأنشطة خدمة المجتمع المجانية المطابقة للخطة.

➤ دعم وتحفيز المشاركة الايجابية.

➤ تدعيم الاشراف بشكل فعال في المشروعات القومية لتنمية البيئة وتطوير المجتمع.

➤ نشر ثقافة التعامل مع الأزمات والكوارث .

➤ التواصل المستمر مع الاطراف المجتمعية ذات الصلة وتمثيلهم بمجلس ولجان الكلية

➤ التحسين المستمر للبيئة الطبيعية داخل الكلية وخارجها .

➤ تطوير بيئة العمل بمجتمع الكلية لتحسين الاداء الكلي للمؤسسة .

➤ تنمية الوعي البيئي لمجتمع الكلية والمجتمع المحيط

خطة المشاركات المجتمعية لكلية التمريض للعام الجامعي 2021-2022



تولى كلية التمريض اهتماماً بالغاً بالمشاركات المجتمعية وتنمية البيئة ويتضح ذلك من خلال رسالتها التي تؤكد فيها ضرورة المشاركة الفعالة لخدمة المجتمع من خلال مجالات علوم التمريض، وكذلك بناء قنوات اتصال مع الهيئات التي يمكن ان تساعد في تنمية المجتمع داخل وخارج الجامعة، وذلك لتعظيم الاستفادة من جهود التمريض في توعية وتدريب المجتمع وتنقيفه صحياً وبيئياً .

أصحاب المنفعة :

1- المستفيد الداخلي ويتمثل في السادة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وطلاب الكلية وكذلك العاملون بالإدارات المختلفة للكلية .

2- المستفيدون الخارجيون وهم :

- المستشفيات الجامعية بسوهاج
- الإدارات الصحية التابعة لوزارة الصحة ومستشفياتها .
- المستشفيات التابعة لهيئة التأمين الصحي
- المستشفيات الخاصة بمحافظة سوهاج.
- نقابة التمريض .
- المجتمع بوجه عام .

أهداف خطة المشاركات المجتمعية وتنمية البيئة:

1. تنمية الوعي البيئي داخل وخارج الجامعة.
2. دراسة الفجوة في الخدمات التمريضية في محافظة سوهاج والمساعدة في ايجاد الحلول المناسبة لها
3. تنسيق جهود العاملين في المجال التمريضي ورفع كفاءة الخدمات التمريضية بمحافظة سوهاج
4. تنمية القدرات والخبرات الادارية والقيادية لمنتسبي كلية التمريض .
5. تفعيل دور البحث العلمي في خدمة المجتمع



- وجود مركز معتمد (وحدة ذات طابع خاص) تم إنشاء مركز التدريب التمريضي المستمر بالكلية وصدر بذلك القرار الوزاري رقم (152) بتاريخ 24 يونيو 2010 م
- حصول الكلية على مشروعات تميز طلابي عام 2013/2014
- دعم وتطوير لجان الأتحادات الطلابية
- رفع مستوى الوعي الصحي لدى طلبة وخريجي التمريض والجامعة في مجال الاسعافات الأولية و مكافحة العدوى بالمستشفيات.
- وحصلت أيضا الكلية على مشروع الجودة (EDEE دعم وتطوير العملية التعليمية) .
- لدي كلية رؤية ورسالة واهداف استراتيجية معلنه ومفعلة علي ارض الواقع
- توجد لدي الكلية خطة استراتيجية تلتزم الكلية بتنفيذ بنودها واطلاع منتسبيها علي التقدم في انشطتها طبقا للخطة التنفيذية للاستراتيجية
- تطبق الكلية الاجراءات الفاعلة لدعم التميز علي كافة المستويات (الانشطة الطلابية- خدمة المجتمع- البحث العلمي....الخ)
- تفعيل نظام الريادة العلمية.
- وجود وحدة متابعة الخريجين
- عضوية اعضاء هيئة التدريس في تحكيم دوريات والحصول علي جوائز بمؤتمر شباب الباحثين

الوضع التنافسي للكلية

تعمل كلية التمريض جامعه سوهاج على تحليل الامكانيات والموارد المتاحة بها ورصد مواطن القوة والتميز التي تتمتع بها، وتلتزم بتصميم النظم الاليات لتنميتها واستثمارها كقدرة تنافسية تتميز بها على غيرها سواء في منظومة التعليم الوطنية والجامعات المنافسة على الصعيد الاقليمي والدولي، وتشمل مصادر القدرة التنافسية المحتملة والواجب رعايتها وتنميتها ما يلي :

- أعضاء هيئة التدريس المتميزين والمشهود لهم بالتفوق في التدريس الانتاج البحثي المنشور.
- الرصيد المعرفي المتراكم في المكتبة والموارد التعليمية ومخرجات البحوث والدراسات وحصيلة المؤتمرات واللقاءات العلمية ونتائج الاستشارات التي تقدمها كليات ووحدات الجامعة لمنظمات المجتمع .
- المقومات المادية المتكاملة والمناسبة مع متطلبات العملية التعليمية والبحث العلمي .
- نظم المعلومات والاتصالات الحديثة وما توفره من تسهيلات متفوقة للعملية الادارية والتعليمية البحثية .
- الخريجون المتميزون، وما يحققونه من نجاح في مجالات العمل المختلفة ومستوى الاقبال على توظيفهم من جانب الجهات المختلفة في أسواق العمل الخارجية .
- العلاقات المتميزة مع قطاعات الانتاج والخدمات ومنظمات المجتمع ذات الاعتبار.
- التحالفات العلمية واتفاقيات التعاون على المستوى الاقليمي والعالمي

ثانيا : الضوابط الأساسية والمبررات للخطة



فلسفة الكلية:

ترتكز فلسفة كلية التمريض على العناية بالإنسان، والاهتمام بأوضاعه الاجتماعية، والجسدية، والنفسية كافة، فهي تولي عناية خاصة بسلامة الإنسان، وترسخ هدفها لرفع المستوى الصحي للمجتمع، والوقاية من الأمراض. أما تدريس طلاب الكلية فيرتكز على التعليم النظري والتدريب العملي و الميدانى لجميع تخصصات التمريض والمشملة على العلوم الطبية و التمريضية الأساسية وأيضاً العلوم الإنسانية واللغوية لهذه المهنة وأخلاقياتها، والعملية التعليمية لا تُكتفي باكتساب الطلبة المهارات المطلوبة فحسب، وإنما حثهم على التفكير والتحليل، وتحفيزهم على محاولة حل المشكلات بالطرق العلمية، وتوجيههم إلى سلوك التمريض القيم السليم، الذي يتوافق والاحتياجات الإيجابية المطلوبة لمهنة التمريض.

ميررات صياغة الخطة:

نظراً لحدثة النشأة لهذه الكلية والتطلع للعمل في إطار منظومى لاستقراء المستقبل ويسير في إطار أمن للتنفيذ و المتابعة للأنشطة والعمليات المختلفة بغية الوصول الى مخرجات ذات جودة عالية تمكن الكلية من إحراز وضع تنافسى بين نظيراتها في الجامعات الأخرى وتلبية متطلبات التخطيط والإدارة الاستراتيجية لجامعة سوهاج وكذلك التوجه العام للتخطيط الاستراتيجى بمؤسسات التعليم العالى بمصر بالإضافة الى تحقيق متطلبات الاعتماد الأكاديمى و المؤسسى للكلية، كان من الأهمية بمكان البدء فى إعداد خطة استراتيجية تمثل التوجه المستقبلى للكلية خلال السنوات الخمس القادمة .

العوامل المؤثرة فى صياغة الخطة:

إن تنوع العوامل المؤثرة فى إعداد وصياغة الخطة الاستراتيجية لمؤسسة من مؤسسات التعليم العالى لأمر بالغ الأهمية و يجب التركيز علياً بالدراسة و التحليل قبل وأثناء إعداد خطة هذه المؤسسة، و ذلك لما تؤثر به هذه العوامل فى اجراءات الإعداد و الصياغة لمكونات الخطة المختلفة وارتباطها بالوضع الراهن والمستقبلى للمؤسسة وكذلك اجراءات التنفيذ والمتابعة للاستراتيجيات، ومن هذا المنطلق فإن صياغة الخطة الحالية تتأثر بمجموعة من العوامل الداخلية والخارجية نورد منها على سبيل المثال:

- مشاركة المستفيدين وأصحاب المنفعة من داخل و خارج الكلية.
- درجة استيعاب القائمين على إعداد وصياغة الخطة لمفهوم التخطيط الاستراتيجى وإلمامهم التام لوضع الكلية ومواردها المتاحة حالياً والإمكانات المطلوبة.
- دعم إدارة الكلية والجامعة للتوجه نحو إتمام صياغة وإعداد الخطة الاستراتيجية للكلية.
- التقدم الهائل فى البرامج التعليمية الخاصة بتقديم الخدمات التمريضية فى الكليات المناظرة.
- التنافسية والتميز فى الإدارة التسويقية للخدمات التمريضية.
- التنمية الإدارية و تطوير الجهاز الإدارى والفنى بالكلية.
- قدرة الكلية على مسايرة التطور العلمى والتكنولوجى فى مجال التعليم العالى للتمريض.
- انشاء الهيئة القومية لضمان الجودة و الاعتماد.



الافتراضات التي بنيت عليها الخطة:

- تدعم الثقافة المجتمعية داخل حرم الكلية , الارتباط الوثيق بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب و العاملين
- يمكن للبرامج التعليمية والبحث العلمي والخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية أن تصل الى مستوى عال من الجودة في ظل بيئة تدعم وتحفز المنهج العلمي والتنمية المجتمعية .
- تعزز الكوادر البشرية بالكلية ثقافة الكياسة والنزاهة والثقة والسلوك الاخلاقي القويم والحرية الأكاديمية و بناء الشراكة الآمنة مع المستفيدين، كما أنهم ملتزمون بمنهجية التنمية الذاتية والتطوير المستمر.
- تستطيع الكلية أن تضع نموذجاً للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لها و تنمية مواردها ذاتياً.
- تنتشر ثقافة الجودة بين منتسبي الكلية من أعضاء هيئة التدريس و الطلاب والعاملين .
- تستطيع الكلية أن تحقق وضعا تنافسيا مع نظرائها على المستوى المحلى و القومى.

ضوابط وضع الخطة:

فى اطار من الإلتزام و المسؤولية لمنتسبى الكلية نحو تحقيق مكانة متميزة للكلية و احراز وضع تنافسى لخريجها و برامجها التعليمية و البحثية و خدماتها المجتمعية، جاءت الضوابط التالية والتي على اساسها بنيت الخطة الاستراتيجية :

- ✚ الإلتزام بتعميق الانتماء و الهوية الوطنية فى التعليم و البحث العلمى فى مجال التمريض.
- ✚ الإلتزام بالمشاركة فى صناعة القرار لخلق رؤية و رسالة مشتركة بين منتسبى الكلية.
- ✚ الإلتزام بمنهجية الإدارة الفعالة للموارد المتاحة (البشرية – المادية – المالية) .
- ✚ الإلتزام بتعميق الثقافة التنظيمية و تطويرها المستمر بين المنتسبين للكلية.
- ✚ الإلتزام بتقديم فرص للتعليم المتميز فى ضوء المعايير القومية .
- ✚ الإلتزام بإنتاج بحوث علمية معرفية و أخرى تطبيقية تلبي احتياجات المجتمع .
- ✚ الإلتزام بأخلاقيات المهنة و حقوق الملكية الفكرية و التنمية المهنية و بناء الكوادر البشرية المؤهلة.
- ✚ الإلتزام بالشراكة مع المؤسسات العلمية المناظرة على المستوى المحلى و القومى.
- ✚ الإلتزام بتنمية الموارد الذاتية للكلية من خلال استحداث مصادر جديدة للتمويل.
- ✚ الإلتزام بالشراكة مع مؤسسات المجتمع و الحفاظ على رضا العملاء و المستفيدين.
- ✚ الإلتزام بتأهيل الكلية ببرامجها الدراسية و وحداتها المؤسسية للحصول على الاعتماد



ثالثا: الإطار المنهجي لإعداد الخطة

مجالات الخطة وأبعادها:

من خلال التعرف على الوضع الراهن لكلية و دراسة ما هو متاح من مكونات أساسية وأيضا ما تطمح اليه الكلية من تحقيق لمعايير الجودة و ضمان استمراريتهها و ارتفاع لمعدلات الأداء و الكفاءة لجميع عملياتها و احراز وضع تنافسي بين نظيراتها، فان مجالات الخطة الحالية سوف تغطي المحاور و المجالات الآتية:

الثقافة المؤسسية : يتضمن هذا المحور على دعم وتأسيس روح العمل المؤسسي بالكلية وذلك عن طريق الإدارة الحازمة الملزمة برسالة الكلية، في صورة منظومة قيم مبنية على الإخلاص في العمل والشفافية والعدالة وتكافؤ الفرص والسعي نحو الإبداع والتميز وتنمية فكر العمل بروح الفريق وأن البقاء للأفضل والأجدر (التنافس الإيجابي).

البنية الأساسية : و يتضمن ضرورة استكمال المباني و المنشآت الخاصة بالكلية و توفير البنية التحتية اللازمة لاتمام جميع العمليات.

الهيكلية العلمية و الادارية : و يتضمن ضرورة استكمال هيكله الاقسام العلمية و الادارية وتزويدها بالكوادر البشرية اللازمة لاتمام جميع العمليات بها.

العملية التعليمية : ويشمل البرامج الدراسية لمرحلة البكالوريوس و الدراسات العليا – التسهيلات الداعمة و بيئة التعلم - أعضاء هيئة التدريس، الطلاب .

البحث العلمي : ويشمل وضع خطة للبحث العلمي - تحديد مصادر الإنفاق على مشاريع البحث العلمي – استحداث مصادر جديدة للتمويل - دعم توثيق وتسجيل براءات الاختراع ووضع ضوابط لحماية الملكية الفكرية و تحفيز المتميزين و المبدعين.

تنمية الموارد البشرية : و يشتمل على تدريب وتأهيل الكوادر البشرية في مجالات عديدة من التخصص النوعي و المهارى و العمل على تطبيق إدارة الجودة الشاملة في جميع الخدمات والنشاطات التي تقدمها الكلية وحوسبتها والتركيز على جودة المخرجات وتبسيط الإجراءات وتوجيهها لتقديم أفضل الخدمات للمتعاملين مع الكلية خاصة الطلاب . و يشمل كذلك تشجيع وتحفيز منتسبي الكلية خاصة المتميزين منهم واستحداث جوائز تقديرية سنوية لجميع الفئات الوظيفية .

الشراكة المجتمعية و تنمية الموارد الذاتية : ويشتمل على دعم إقامة شراكة حقيقية مع مؤسسات المجتمع من خلال اتفاقيات أو بروتوكولات تعاون بهدف تنمية الموارد الذاتية للكلية و توفير فرص عمل حقيقية للخريجين.

توكيد الجودة و التأهيل للاعتماد : و يشتمل على ضرورة استكمال نظام داخلى لضمان الجودة وخلق آليات للتقويم المستمر و المراجعة الداخلية و الخارجية – تقويم جودة الأداء و التأهيل للاعتماد .



إجراءات إعداد الخطة:

لإعداد الخطة الاستراتيجية لكلية هناك مجموعة من الإجراءات تم اتباعها والعمل بها أثناء عملية الإعداد و الصياغة ومنها:-

- ✦ فريق لإعداد الخطة
- ✦ استخدام المنهج المنظومي والذي يعتمد على تفكيك المنظومة إلى مكوناتها الرئيسية وفحص كل مكون على حدة في ضوء الوظائف و المهام التي يقوم بها كل مكون كما يتم تقييم إمكانات و قدرات كل مكون من خلال سماته و صفاته المادية و بنيته و تركيبه الهيكلي .
- ✦ استخدام منهجية التحليل المستقبلي Prospective Analysis لتحقيق رؤية الكلية المستقبلية و غاياتها الاستراتيجية في علاقتها بالبيئة و سوق العمل و احتياجات التنمية المجتمعية و حركة المستجدات على المستوى العالمي .
- ✦ التقييم الذاتي من خلال جمع البيانات و المعلومات بواسطة استطلاع آراء المستفيدين حول مكونات البيئة الداخلية و الخارجية للكلية و ذلك باستخدام مجموعة من الاستمارات و الاستبيانات و عقد ورش العمل الخاصة بذلك.
- ✦ استخدام طريقة التحليل الرباعي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة و الضعف و كذلك لتحديد الفرص و الاستفادة من نقاط القوة و الفرص المتاحة
- ✦ تحديد الفجوة بين الوضع الراهن و الوضع المأمول، و ذلك من خلال قياس الإمكانيات المتاحة و ما هو مطلوب لتحقيق الأهداف، و العمل على سد الفجوة بين الأداء الفعلي و أهداف الجودة للوصول للأداء المتميز.
- ✦ تحديد العوائق و المخاطر التي تعيق تنفيذ الخطة و كيفية التغلب عليها.
- ✦ تحديد الإطار الزمني لتنفيذ الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية.
- ✦ استخدام أسلوب القياس لتحديد مؤشرات الأداء.
- ✦ مشاركة المجتمع و منتسبي الكلية من أعضاء هيئة التدريس – الإداريين – الطلاب في أنشطة صياغة الخطة و تطويرها (الرؤية و الرسالة – الأهداف الاستراتيجية – الغايات – آليات التنفيذ للخطة – مؤشرات النجاح و تحقيق الأهداف – المراجعة و المتابعة و التحديث).
- ✦ الاستعانة بالاستشاريين و الخبراء للاستفادة من آرائهم أثناء المراحل المختلفة لأعداد و تطوير الخطة.

أنشطة إعداد الخطة :

ولقد اعتمدنا في وضع هذه الخطة على نموذج الإدارة الاستراتيجية، و شملت الأنشطة و آليات التنفيذ المتبعة لإعداد هذه الخطة ما يلي :

- تكليف لجنة التخطيط الاستراتيجي من خلال الإدارة العليا بالكلية للقيام بإعداد الخطة.
- عقد عدد من الندوات و ورش العمل لنشر ثقافة التخطيط الاستراتيجي
- البدء في تنفيذ هذه الأنشطة في إطار مرحلي تنفيذي
- مخاطبة الجهات المستفيدة من المجتمع لحضور ورشة عمل لمناقشة الخطة الاستراتيجية للكلية و تم أخذ الآراء و المقترحات عن طريق إعداد استبيانات من قبل أعضاء لجنة التخطيط الاستراتيجي.



أولاً: إجراء دراسة التحليل البيئي:

شملت دراسة ذاتية لمقومات البيئة الداخلية و الخارجية لكلية طبعا لمعايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي و المعد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد وذلك لتحديد نقاط القوة و الضعف و كذلك الفرص المتاحة و التهديدات باستخدام طريقة التحليل الرباعي SWOT في إطار تحليلي للبيئة الخارجي ، كما تم تحديد المخاطر و آليات التغلب عليها.

• تحليل البيئة الداخلية لكلية:

يتم من خلال تحليل البيئة الداخلية لكلية مركزاً على نقاط القوة والضعف للمؤسسة التعليمية، وقد ارتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد.

• تحليل البيئة الخارجية لكلية:

يتضمن ذلك دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية والتي تمثل بعض تهديدات المتوقعة أو فرص المتاحة للكلية التي يجب الاستفادة منها.

وقد تم تجميع البيانات و المعلومات لإتمام التحليل من خلال:

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
- جلسات النقاش والعصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية للمستفيدين من داخل الكلية.
- مجموعة الاستبيانات للمستفيدين من خارج (مثل مديرة هيئة التمريض بمستشفى سوهاج الجامعي و مديرة هيئة التمريض بمستشفى سوهاج العام و مديرة هيئة التمريض بمستشفى الهلال ومستشفى اليوم والواحد ومركز الاورام ومديري هيئة التمريض بالعديد من المستشفيات الخاصة مثل مستشفى الحياة ومصر الدولي وطبية رويال والرحاب و راشد التخصصي و و مديرة المعهد الفني للتمريض بجامعة سوهاج ومجموعة من أخصائيات التمريض بالمعهد و مديرة المعهد الفني الصحي بحي الكوثر بسوهاج).
- المقابلات الشخصية للمستفيدين من داخل وخارج الكلية.

ثانياً: صياغة و تحديد رؤية ورسالة الكلية:

شملت تنفيذ مجموعة من اللقاءات والمناقشات و قراءة لما جاء في التحليل البيئي) استمارة الاستقصاء، مجموعات العمل (من نقاط القوة و الضعف) البيئة الداخلية (والفرص والتهديدات) البيئة الخارجية (و قد أسفرت هذه اللقاءات عن صياغة أولية لرؤية و رسالة الكلية. و التي تم تنقيحها و إعادة عرضها على أصحاب المصلحة واعتماد صيغتها النهائية ونشرها.

- تم عرض رؤية ورسالة الكلية على طلاب الكلية والموظفين وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لأخذ آراءهم ومقترحاتهم.
- تم عقد ورش عمل للجهات المجتمعية المستفيدة خارج الكلية أيضا لأخذ آراءهم ومقترحاتهم لتحديث الرؤية الرسالة والأهداف الاستراتيجية الكلية.



ثالثاً: تحديد الأهداف الاستراتيجية والغايات :

تم عقد عدة لقاءات بين لجنة التخطيط الاستراتيجي بالكلية مع إدارة الكلية و مع ممثلين عن الطلاب وأيضاً مع المستفيدين الخارجين) وكيل وزارة الصحة – مدير التأمين الصحي – مديري المستشفيات الجامعية – مديري المستشفيات الخاصة – نقابة التمريض بأسويوط (و ذلك لعمل التحليل البيئي للكلية وتحديد الأهداف الاستراتيجية و كذلك الأهداف المرحلية واللازمة لتحقيق رؤية و رسالة الكلية والتي تم تحديدها من قبل.

رابعاً: دراسة و تحديد الفجوة وأسبابها:

وقد شملت هذه اللقاءات دراسة متعمقة بواسطة الخبراء و المتخصصين لنتائج التحليل البيئي و معرفة الإمكانيات المتاحة في الوضع الراهن (نقاط الضعف، القوة، الفرص، التهديدات) وتقدير الإمكانيات المطلوبة للوصول إلى الوضع المأمول حيث تتمكن الكلية من تحقيق ما تصبوا إليه من أهداف، و بمعرفة مدى الاختلاف بين الوضع الراهن للكلية و الوضع المأمول لها أمكن تحديد الفجوة وأسبابها.

خامساً: وضع السياسات و البرامج التنفيذية :

كما شملت هذه اللقاءات مجموعة من الفعاليات لتحديد الأولويات واقتراح السياسات و البرامج ووضع الخطط التنفيذية ومؤشرات الأداء لها للتغلب على عناصر الفجوة و الوصول إلى الوضع المأمول، ومن الجدير بالذكر أن ما يجعل هذه الخطة قابلة للتنفيذ هو مشاركة جميع المستفيدين في اختيار الأولويات و البرامج التنفيذية.

سادساً: آليات الرصد والمتابعة:

و قد تم خلال هذه اللقاءات وضع آليات محددة للمتابعة و الرصد لمراحل التقدم للبرامج التنفيذية للخطة الاستراتيجية كما تم وضع آليات للتحسين و المراجعة .

آليات تقويم الخطة الاستراتيجية:

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

إصدار الخطة التنفيذية للكلية وإعتمادها.

آليات التنفيذ:

بعد اعتماد الخطة الإستراتيجية، تم تشكل فريقاً لإعداد الخطط التنفيذية التفصيلية للأعمال الواردة بالخطة الإستراتيجية في ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة الإستراتيجية، وفي ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل عمل وطبقاً للأولويات المحددة بالخطة الإستراتيجية

- ▶ وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط علي حدة و بالخطط التنفيذية ككل.
- ▶ مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
- ▶ إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها.



- ▶ تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية وتكليف مدير تنفيذي للخطة التنفيذية للكلية يكون مسؤولاً أمام لجنة التسيير و المتابعة.
- ▶ يتم تحديد مساعدي المدير التنفيذي كرؤساء لفرق العمل التنفيذية الجزئية.
- ▶ تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين في مجال كل نشاط من الأنشطة التنفيذية.
- ▶ تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة.
- ▶ تنفيذ الأعمال وتطبيق آليات المتابعة والمراقبة.

المراقبة والمتابعة والتقييم للخطة التنفيذية:

تهدف عملية المتابعة و التقييم إلي الوقوف علي الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية و الوقوف علي العقبات و المصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول و تطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتتم عملية المتابعة و التقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال قيادات الكلية ومجلسها الحاكم، بالإضافة إلي الجامعة ومجلسها الحاكم

سابعاً: اعتماد الخطة بصورتها النهائية :

بعد ما تم انجازه خلال اللقاءات السابق ذكرها، تم وضع وإعداد الخطة الاستراتيجية بمعرفة فريق العمل. ومن ثم تم عرض الخطة الاستراتيجية على الخبراء والإستشاريين وأصحاب المنفعة لمراجعتها و تقييمها تمهيدا لعرضها على مجلس الكلية لاعتمادها و التصديق على تنفيذها .

ثامناً: آليات المراجعة والتحديث للخطة:

وقد استقر رأى الكلية على المراجعة الدورية لمكونات الاستراتيجية كل خمس سنوات حيث لا يكون هناك تضارباً في مكونات ومراحل العملية التخطيطية . ولما كانت عمليات المتابعة و المراجعة تمثل مكوناً رئيسياً لضمان سلامة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة، سوف تتبع الخطوات التالية في إتمام عمليات المتابعة وكذلك الوقوف على جودة المخرجات و هذه سوف تشمل على :

- الاستخدام الأمثل لأدوات القياس والاستمرار في عملية التقييم الذاتي أثناء تنفيذ مراحل الخطة.
- الاستعانة بالمراجعين النظراء و كذلك المقيمين الخارجيين و الداخليين لكل من العمليات والمخرجات.
- استخدام أساليب التغذية الراجعة في عمليات المتابعة من خلال استطلاع آراء أصحاب المنفعة (الطلاب – أعضاء هيئة التدريس – المجتمع – الإداريين.....).
- التعديل و التحديث للخطة على فترات زمنية طبقاً لما يستجد من تغيرات على مستوى الصعيد المحلى والقومي و الدولي للوصول بأداء الكلية إلى أعلى معدل من الكفاءة ورضاء أصحاب المصلحة.
- متابعة تنفيذ الخطة التشغيلية السنوية دورياً مع الأقسام العلمية والوحدات الإدارية.



تاسعاً: آليات نشر الخطة الاستراتيجية:

حتى يتم تحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية، يجب العمل على نشرها بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية والأقسام العلمية والجهات الإدارية والمعنية بهدف تعميم تلك الأهداف بين الجميع. لذا فإن آلية نشر الخطة سوف تتبع الخطوات التالية وذلك بعد اعتمادها والتصديق عليها:

✚ عرض الخطة الاستراتيجية على جميع الأطراف المشاركة والمساهمة في وضع الخطة وذلك من خلال إقامة ندوة يدعى لحضورها جميع المستفيدين.

✚ عمل زيارات توعية للأقسام العلمية والجهات الإدارية لتوصيل مفاهيم الخطة لكل الأفراد بالإضافة إلى توضيح ما اشتملت عليه الخطة.

✚ وضع الخطة على الموقع الإلكتروني للكلية.

رابعاً: التحليل البيئي لكلية

وتشتمل الخطة الاستراتيجية لكلية في الفترة من 2022 - 2027 على عدة أجزاء أساسية، مستهلها عرض لنتائج التحليل البيئي ثم رؤية الكلية ورسالتها في ضوء دورها التعليمي ومسئوليتها المجتمعية و يليه تحديد لأهداف الكلية الإستراتيجية خلال الخمسة أعوام القادمة، والخطة التنفيذية اللازمة لتطبيق تلك الأهداف ووضعها محل التنفيذ خلال الفترة الزمنية المحددة، وذلك في إطار ارتباط خطة الكلية بإستراتيجية جامعة سوهاج ، والمرتبطة بالتخطيط الإقليمي والخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي.

التحليل البيئي باستخدام SWOT

قبل أن تبدأ الكلية في وضع خطتها الاستراتيجية للفترة المقبلة، كان لا بد أولاً من إجراء تحليل لأصحاب المصالح وتحليل للبيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على الكلية، وإبراز نقاط القوة والضعف، بالإضافة إلى الفرص والتحديات التي يتعين على الكلية الاستفادة منها أو مواجهتها، على الترتيب .

وقد إعتد فريق العمل بالخطة على استخدام الادوات المناسبة لجمع البيانات و التي تمثلت في البيانات التي حصل عليها من مجموعات التركيز (Focus Group) ضمت تلك المجموعات ممثلين عن الطلاب، وأعضاء هيئة التدريس، وعدد من الموظفين الإداريين، و أصحاب المنفعة من العاملين في القطاع الحكومي. هذا بالإضافة الى استخدام استمارات الاستقصاء المعدة لهذا الغرض. وقد نجح فريق العمل بناء على المعلومات والبيانات التي حصل عليها في تحديد أنواع أصحاب المصالح المختلفة واحتياجاتهم وتوقعاتهم. وبالإضافة إلى ذلك، فقد قدم الفريق تحليلاً وافياً لبيئة الكلية الداخلية والخارجية.

وتحدد مصفوفة رقم (1) بالملاحق المرفقة الفئات المختلفة لأصحاب المصالح لكلية التمريض، ونوع كل منها، الذي ينقسم إلى داخلي يستفيد من ويؤثر في الكلية من الداخل وخارجي يؤثر في الكلية من خلال البيئة الخارجية، بالإضافة إلى احتياجات وتوقعات كل فئة من الكلية. و يمثل أصحاب المصلحة و المستفيدين من الكلية مجموعة من الفئات شملت: طلاب البكالوريوس و الدراسات العليا، أعضاء هيئة التدريس بالكلية، الموظفون و الإداريون بالكلية، قطاع التأمين الصحي، المستشفيات الحكومية و الخاصة، أولياء الأمور، جامعة سوهاج ، مؤسسات مجتمعية أخرى. وتوضح مصفوفة رقم (2) بالملاحق المرفقة نتائج التحليل البيئي لكلية، ملقياً الضوء على نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة (مصفوفة العوامل البيئية) والتي تم إعدادهما من خلال الاستعانة بالأهمية و درجة التأثير وحساب الوزن النسبي لكل عامل، وقد تم إطلاع المستفيدين على نتائج هذا التحليل. وتم مناقشة التحليل و توزيع نقاط القوة و الضعف على حسب معايير الاعتماد و التي أعدتها الهيئة القومية لاعتماد مؤسسات التعليم العالي مصفوفة رقم (3) بالملاحق.



و قد تم اعتماد هذا التحليل من السيد الأستاذ الدكتور عميد الكلية بمجلس الكلية رقم 48 للتصديق عليه كمكون للخطة الاستراتيجية للكلية وذلك يوم الثلاثاء بتاريخ 2022/1/18 وقد تم استخدام أسلوب التحليل النوعي في إجراء تحليل SWOT

المخاطر المتوقعة عند تنفيذ الخطة

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الاستراتيجية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة ، ويمكن توضيح تلك المخاطر والعقبات فيما يلي :

- ▶ التغيير في القيادات و عدم ضمان توافر الدعم الكاف لتنفيذ آليات الخطة.
- ▶ عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الخطة
- ▶ التوسع في إنشاء كليات تمريض جديدة بالجامعات الخاصة.
- ▶ التزايد في أعداد المقبولين مع عدم توفر الموارد المالية الكافية
- ▶ عدم مساهمة المجتمع المدني في تطوير الكلية
- ▶ التطور السريع في مجال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتأثيره على العملية التعليمية
- ▶ التغيير المستمر في متطلبات سوق العمل.
- ▶ استنفاد الوقت والبطء في التنفيذ.

آليات إدارة المخاطر

أسفرت جلسات النقاش و الحوار التي عقدت مع أصحاب المصلحة بهذا الشأن عن اقتراح الوسائل التالية للتغلب على مثل هذه المخاطر والعمل على تفاديها و هي:

- ▶ العمل على نشر ثقافة التطوير بين المستويات المختلفة بالكلية و إزالة المقاومة نحو التغيير و التطوير المستمر
- ▶ استحداث مصادر تمويل جديدة
- ▶ حث المجتمع المدني و رجال الأعمال على تقديم الدعم و المساهمة نحو تطوير برامج الكلية .
- ▶ استكمال البنية الأساسية لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات وزيادة إدماجها في العملية التعليمية
- ▶ تقديم البرامج التعليمية الحديثة طبقا لاحتياجات سوق العمل
- ▶ التوسع في إجراء البحوث التطبيقية ذات العلاقة بالقضايا التنموية على جميع المستويات
- ▶ تقدير التميز لأعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية وزيادة الاهتمام بشؤونهم في جميع النواحي.
- ▶ التوسع في برامج التنمية البشرية لمنتسبي الكلية من أعضاء الهيئة الأكاديمية و الإدارية والطلاب



خامساً: مكونات الخطة الاستراتيجية

اعتماداً على نتائج التحليل البيئي ومتطلبات الوفاء بتحقيق المعايير الأكاديمية المتبناه وكذلك ما ترنو الكلية الى تحقيقه لتحسين مكانتها بين الكليات المناظرة ودعم توجهاتها الاستراتيجية، قامت الكلية بوضع رؤيتها ورسالتها وذلك في إطار لتحقيق القيم والمبادئ الهادية .

(1) رؤية الكلية:

تتطلع كلية التمريض جامعة سوهاج للوصول الى الريادة في التعليم التمريضى والبحث العلمى وتسهم فى رفع المستوى الصحى للمجتمع

(2) رسالة الكلية:

تلتزم كلية التمريض جامعة سوهاج بإعداد خريج ذو كفاءه عالية مزوداً بالمعارف والمفاهيم والمهارات العملية ومهارات التواصل وفقاً للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنية على الكفايات والتي تمكنه من المنافسة فى سوق العمل، وذلك من خلال برامج تعليمية متميزة ومشاركة مجتمعية فعالة والارتقاء بالبحث العلمى وتنمية المهارات التمريضية العلمية والعملية مما ينعكس على أنشطة تنمية البيئة وخدمة المجتمع.

(3) الغايات الاستراتيجية للكلية:

1. الارتقاء بالتعليم والتعلم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة
2. تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد.
3. اعداد خريج متميز قادرا على تلبية احتياجات سوق العمل المحلى والاقليمي
4. دعم البحث العلمى بما يواكب التطورات الحديثة فى مجال التمريض
5. تطوير وتنمية الموارد الذاتية والمالية للكلية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص
6. تعزيز دور الكلية فى المشاركة والتنمية المجتمعية



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



وسوف يتم الوصول الى هذه الغايات وتحويلها الى واقع عملي من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الاستراتيجية المحددة كما هو موضح كالتالي:

- دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الاكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل.
- تطوير البنية التحتية للكلية
- تنمية مهارات القيادات الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري
- تعزيز الوضع التنافسى للكلية.
- دعم الانشطة الطلابية وتشجيع التميز والابداع
- دعم وتحفيز الباحثين وتنمية قدراتهم لمواكبة التطوير فى مجال البحث العلمي
- تنمية الموارد الذاتية للكلية .
- تطوير أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء أولويات المجتمع المحيط.

جدول (22): الغايات والاهداف الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة سوهاج

الاهداف الاستراتيجية	الغايات	
- دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الاكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل - تطوير البنية التحتية للكلية - تنمية مهارات القيادات الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري.	الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة	1
- تعزيز الوضع التنافسى للكلية.	تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد	2
- دعم الانشطة الطلابية وتشجيع التميز والابداع	او اعداد خريج متميزا قادرا علي تلبية احتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي	3
- دعم وتحفيز الباحثين وتنمية قدراتهم لمواكبة التطوير فى مجال البحث العلمي	دعم وتعزيز البحث العلمى بما يواكب التطورات الحديثة فى مجال التمريض	4
- تنمية الموارد الذاتية للكلية .	تطوير وتنمية الموارد الذاتية بالكلية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص	5
- تطوير أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء أولويات المجتمع المحيط.	تعزيز دور الكلية فى المشاركة والتنمية المجتمعية	6



ارتباط الخطة الاستراتيجية لكلية بالخطه الاستراتيجية للجامعة

يوجد ارتباطا وثيقا بين الخطة الاستراتيجية لكلية والخطة الاستراتيجية للجامعة؛ وكذلك ارتباط بين رسالة ورؤية الكلية وأهدافها الاستراتيجية، وبين رؤية ورسالة الجامعة وأهدافها الاستراتيجية؛ ويتضح هذا الارتباط في تحليل SWOT، والذي تم إجراؤه في ضوء المتغيرات المقابلة في التحليل الرباعي الخاص بالجامعة؛ ولذا فإنه يجب ان تنبثق الخطة الاستراتيجية لكلية من الخطة الاستراتيجية للجامعة

جدول رقم (23) ارتباط الخطة الاستراتيجية لكلية بالخطه الاستراتيجية للجامعة

رؤية الكلية	رؤية الجامعة
تتطلع كلية التمريض جامعة سوهاج للوصول الى الريادة في التعليم التمريضي والبحث العلمي وتسهم في رفع المستوى الصحي للمجتمع	تسعي جامعة سوهاج للريادة في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع في ضوء منظومة داعمة للابتكار وانتاج المعرفة والتنمية المستدامة علي المستوي المحلي والدولي
ترتبط رؤية الكلية بروية الجامعة بأن كلا" منهما يسعى الى الريادة في مجالات التعليم والبحث العلمي من خلال إعداد كوادر متميزة تساهم في رفع المستوى الصحي وتنمية خدمة المجتمع.	
رسالة للكلية	رسالة الجامعة
تلتزم كلية التمريض جامعة سوهاج بإعداد خريج ذو كفاءة عالية مزوداً بالمعارف والمفاهيم والمهارات العملية ومهارات التواصل وفقاً للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنية علي الكفايات والتي تمكنه من المنافسة في سوق العمل، وذلك من خلال برامج تعليمية متميزة ومشاركة مجتمعية فعالة والارتقاء بالبحث العلمي وتنمية المهارات التمريضية العلمية والعملية مما ينعكس على أنشطة تنمية البيئة وخدمة المجتمع.	تلتزم جامعة سوهاج بتقديم برامج تعليمية متميزة لإعداد خريجين قادرين علي المنافسة في سوق العمل وأبحاث علمية تنافسية للإرتقاء بمكانة الجامعة عالميا وتقديم خدمات مجتمعية داعمة للتنمية المستدامة في ضوء قيم المجتمع ورؤية مصر 2030.
ترتبط رسالة الكلية برسالة الجامعة بأن كلا" منهما يلتزم بتقديم برامج تعليمية وفقاً للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية والتي تمكن الخريج من المنافسة في سوق العمل وذلك من خلال البرامج التعليمية المتميزة والمشاركة المجتمعية والارتقاء بالبحث العلمي مما يساهم في حل مشاكل المجتمع.	
الغايات الاستراتيجية لكلية	الغايات الاستراتيجية للجامعة
1. الارتقاء بالتعليم والتعلم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة 2. تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد. 3. اعداد خريج متميز قادرا علي تلبية احتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي 4. دعم البحث العلمي بما يواكب التطورات الحديثة في مجال التمريض 5. تطوير وتنمية الموارد الذاتية والمالية للكلية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص 6. تعزيز دور الكلية في المشاركة والتنمية المجتمعية	1. تقديم تعليم وتعلم متميز يراعي المعايير القومية والتطلعات للعالمية 2. توفير بيئة داعمة لمنظومة البحث العلمي في ضوء الخطة البحثية للجامعة 3. تقديم خدمات مجتمعية داعمة للتنمية المستدامة وتدويل الخدمات في ضوء رؤية مصر 2030 4. تعزيز اساليب الحوكمة المؤسسية بما يضمن جودة الاداء ووضع أقليمي ودولي متميز 5. تعزيز القدرة الإستيعابية للجامعة والإتاحة.



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



توافق الرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لكلية مع المعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنيه علي الكفايات, NARS 2017

جدول (24): توافق الرؤية والرسالة والغايات الاستراتيجية لكلية مع المعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنيه علي الكفايات NARS 2017

المعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنيه علي الكفايات	رؤية لكلية
1. الممارسة المهنية والاخلاقية	تتظ لع كلية التمريض جامعة سوهاج للوصول الى الريادة في التعليم التمريضي والبحث العلمي وتسهم في رفع المستوى الصحي للمجتمع.
2. رعاية شاملة تتمحور حول المريض	
3. إدارة الناس والجودة وبيئة العمل	
4. المعلوماتية والتكنولوجيا	
5. التواصل والتعاون بين المهنيين	
ترتبط رؤية الكلية بالمعايير الأكاديمية المرجعية المبنيه علي الكفايات بأنه بالالتزام بتطبيق المعايير الأكاديمية المرجعية المبنيه علي الكفايات تصل الكلية الى الريادة في مجالات التعليم والبحث العلمي من خلال إعداد كوادر متميزة تسهم في رفع المستوى الصحي للمجتمع.	
المعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنيه علي الكفايات	رسالة لكلية
1. الممارسة المهنية والاخلاقية	تلتزم كلية التمريض جامعة سوهاج بإعداد خريج ذو كفاءة عالية مزوداً بالمعارف والمفاهيم والمهارات العملية ومهارات التواصل وفقاً للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنيه علي الكفايات والتي تمكنه من المنافسة في سوق العمل, وذلك من خلال برامج تعليمية متميزة ومشاركة مجتمعية فعالة والارتقاء بالبحث العلمي وتنمية المهارات التمريضية العلمية والعملية مما ينعكس على أنشطة تنمية البيئة وخدمة المجتمع.
2. رعاية شاملة تتمحور حول المريض	
3. إدارة الناس والجودة وبيئة العمل	
4. المعلوماتية والتكنولوجيا	
5. التواصل والتعاون بين المهنيين	
ترتبط رسالة الكلية بالمعايير الأكاديمية المرجعية المبنيه علي الكفايات بأن بالمعايير الأكاديمية المرجعية المبنيه علي الكفايات جزء أصيل من أجزاء الرسالة الذي بالالتزام بتنفيذه تستطيع الكلية تقديم برامج تعليمية تمكن الخريج من المنافسة في سوق العمل وذلك من خلال البرامج التعليمية المتميزة والمشاركة المجتمعية والارتقاء بالبحث العلمي مم وتنمية المهارات التمريضية العلمية والعملية مما ينعكس على أنشطة تنمية البيئة وخدمة المجتمع.	
المعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنيه علي الكفايات	الغايات الاستراتيجية لكلية
الممارسة المهنية والاخلاقية	7. الارتقاء بالتعليم والتعلم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة.
رعاية شاملة تتمحور حول المريض	8. تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد.
رعاية شاملة تتمحور حول المريض	9. اعداد خريج متميز قادرا علي تلبية احتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي
المعلوماتية والتكنولوجيا	10. دعم البحث العلمي بما يواكب التطورات الحديثة في مجال التمريض
إدارة الناس والجودة وبيئة العمل	11. تطوير وتنمية الموارد الذاتية والمالية للكلية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص
رعاية شاملة تتمحور حول المريض	12. تعزيز دور الكلية في المشاركة والتنمية المجتمعية
المعلوماتية والتكنولوجيا	
إدارة الناس والجودة وبيئة العمل	
التواصل والتعاون بين المهنيين	
يتضح من المقارنة بعالية مدى ارتباط الغايات الاستراتيجية الكلية بالمعايير الأكاديمية المرجعية المبنيه علي الكفايات مما يدل على قدرة الكلية على تحقيق غاياتها الاستراتيجية في حالة الالتزام بالمعايير الأكاديمية المرجعية المبنيه علي الكفايات.	



تحليل لمدي اسهام الاهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة الكلية وتعكس
مدى وعى المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية

1) رسالة الكلية:

تلتزم كلية التمريض جامعة سوهاج بإعداد خريج ذو كفاءه عالية مزوداً بالمعارف والمفاهيم والمهارات العملية ومهارات التواصل وفقاً للمعايير الأكاديمية القومية المرجعية المبنية علي الكفايات والتي تمكنه من المنافسة في سوق العمل, وذلك من خلال برامج تعليمية متميزة ومشاركة مجتمعية فعالة والارتقاء بالبحث العلمي وتنمية المهارات التمريضية العلمية والعملية مما ينعكس على أنشطة تنمية البيئة وخدمة المجتمع.

جدول (25): تحليل لمدي اسهام الاهداف الاستراتيجية في تحقيق رسالة الكلية وتعكس مدي وعى المؤسسة بالاتجاهات الحديثة للمؤسسات التعليمية

الاهداف الاستراتيجية	اسهام الاهداف في تحقيق رسالة الكلية
1 - دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الاكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل - تطوير البنية التحتية للكلية - تنمية مهارات القيادات الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري.	- تقود الي بإعداد خريج ذو كفاءه عالية مزوداً بالمعارف والمفاهيم والمهارات العملية والقومية المرجعية المبنية علي الكفايات
2 - تعزيز الوضع التنافسي للكلية.	- يمكن الخريج من المنافسة في سوق العمل
3 - دعم الأنشطة الطلابية وتشجيع التميز والابداع	- تؤدي الي إعداد خريج ذو كفاءه عالية مزوداً بالمعارف والمفاهيم والمهارات العملية ومهارات التواصل
4 - دعم وتحفيز الباحثين وتنمية قدراتهم لمواكبة التطوير في مجال البحث العلمي	- بإعداد خريج ذو كفاءه عالية من خلال برامج تعليمية والارتقاء بالبحث العلمي
5 - تنمية الموارد الذاتية والمادية بالكلية	- تمكن من اعداد برامج تعليمية متميزة ومشاركة مجتمعية فعالة والارتقاء بالبحث العلمي وتنمية المهارات التمريضية العلمية والعملية
6 - تطوير أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء أولويات المجتمع المحيط	- تؤدي الي مشاركة مجتمعية فعالة - ينعكس على أنشطة تنمية البيئة وخدمة المجتمع

تحليل ارتباط الاهداف الاستراتيجية بنتائج التحليل البيئي



جدول (26): تحليل ارتباط الاهداف الاستراتيجية بنتائج التحليل البيئي

المعيار	نقاط الضعف	الهدف الاستراتيجي المصاغ تبعاً لنقاط الضعف	الغايات النهائية المصاغة تبعاً لنقاط الضعف
التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none"> محدودية اليات الاهتمام بتنمية الموارد المادية والمالية لكلية محدودية الاهتمام بتقوية الوضع التنافسي لكلية 	<ul style="list-style-type: none"> تنمية الموارد الذاتية والمادية بالكلية تعزيز الوضع التنافسي لكلية 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير وتنمية الموارد الذاتية بالكلية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد
القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> محدودية استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين و النقل و الانتداب للوظائف المختلفة محدودية استخدام نتائج تقييم الاداء للقيادات لتحسين الأداء بالكلية. محدودية تفعيل الية اختيار القيادات الحاجة الي زيادة تفعيل الوحدات ذات طابع خاص. 	<ul style="list-style-type: none"> دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الاكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل تنمية مهارات القيادات الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري. تعزيز الوضع التنافسي للكلية 	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد
ادارة الجودة والتطوير	<ul style="list-style-type: none"> محدودية تقويم أنشطة الكلية بصفة دورية باستخدام مؤشرات اداء موضوعية، وادوات ملائمة، ومراجعات داخلية وخارجية 	<ul style="list-style-type: none"> دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الاكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل تطوير البنية التحتية للكلية تنمية مهارات القيادات الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري. 	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد
اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	<ul style="list-style-type: none"> عدم كفاءة نظام تحديد الاحتياجات التدريبيه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية، محدودية تنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبيه لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة . 	<ul style="list-style-type: none"> تنمية مهارات القيادات الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري 	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة
الجهاز الاداري	<ul style="list-style-type: none"> محدودية ملائمة الجهاز الإداري مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة. عدم تناسب توزيع العاملون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة 	<ul style="list-style-type: none"> تنمية مهارات القيادات الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري 	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



المعيار	نقاط الضعف	الهدف الاستراتيجي المصاغ تبعاً لنقاط الضعف	الغايات النهائية المصاغة تبعاً لنقاط الضعف
	<ul style="list-style-type: none"> ضعف استخدام نتائج تقييم الاداء للمحاسبة أو لوضع برامج التدريب والتطوير 		
الموارد المالية والمادية	<ul style="list-style-type: none"> المرافق المتاحة غير كافية لتغطية احتياجات أعداد الفئات المختلفة بالكلية. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لتدريب الكوادر البشرية عدم تنوع مصادر التمويل مع عدم وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للكلية معامل الكلية وتجهيزاتها غير ملائمة لطبيعة نشاط الكلية ولأعداد الطلاب عدم صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق بصورة دورية 	<ul style="list-style-type: none"> تطوير البنية التحتية للكلية تنمية الموارد الذاتية والمادية بالكلية تعزيز الوضع التنافسي للكلية 	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة تطوير وتنمية الموارد الذاتية بالكلية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد
المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية	<ul style="list-style-type: none"> محدودية مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين عدم اكتمال تقارير سنوية لكافة المقررات الدراسية والبرامج التعليمية بالكلية الحاجة لقياس ومتابعة تطبيق المعايير الأكاديمية المتبناة. 	<ul style="list-style-type: none"> دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الأكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل 	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة
التدريس والتعلم	<ul style="list-style-type: none"> عدم كفاية الآليات والموارد اللازمة لبرامج التدريب للطلاب عدم توفر العدد الكافي من الفنيين المتخصصين للمعامل ضعف التغذية الراجعة للطلاب عن ادائهم في التقويم محدودية نظام المراجعة الدوريه للبرنامج والمقررات وتحديثها في ضوء التقارير السنويه المقدمه 	<ul style="list-style-type: none"> دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الأكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل 	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة
الطلاب والخريجين	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود نظام معتمد للدعم الطلابي كما الحاجة الى تحديث رضاء الطلاب عن خدمات الدعم الطلابي عدم اكتمال تفعيل الدعم الأكاديمي للطلاب كثاقدم خدمات التوجيه المهني عدم توفر برامج للتنمية المهنية و التعليم المستمر وفقاً لاحتياجات و تطورات سوق العمل. عدم وجود خطة موثقة للتقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية 	<ul style="list-style-type: none"> دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الأكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل دعم الأنشطة الطلابية وتشجيع التميز والابداع 	<ul style="list-style-type: none"> الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة اعداد خريج متميزا قادرا علي تلبية احتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي
البحث العلمي	<ul style="list-style-type: none"> عدم وجود ميزانية سنوية ملائمة لتحفيز البحث العلمي 	<ul style="list-style-type: none"> دعم وتحفيز الباحثين وتنمية قدراتهم لمواكبة 	<ul style="list-style-type: none"> دعم وتعزيز البحث العلمي بما يواكب



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



المعيار	نقاط الضعف	الهدف الاستراتيجي المصاغ تبعاً لنقاط الضعف	الغايات النهائية المصاغة تبعاً لنقاط الضعف
	<ul style="list-style-type: none">عدم وجود مشروعات بحثية ممولة من جهات محلية أو قوميةعدم كفاية الموارد المتاحة لأنشطة البحث العلمي ، وتعمل الكلية على تنمية مصادر التمويل.محدودية الإنتاج البحثي للكلية ولا يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس .محدودية مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في المشروعات العلمية والبحثية .	التطوير في مجال البحث العلمي	التطورات الحديثة في مجال التمريض
الدراسات العليا	<ul style="list-style-type: none">عدم تنوع برامج الدراسات العليا بالكليةعدم توصيف او اعتماد برامج الدراسات العلياعدم اتساق نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي مع المقررات وتوصيف المقرراتلا يوجد كشف معتمد لطرق التدريس المستخدمة لطلاب الدراسات العليا بالكليةعدم مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.لا يوجد بالكلية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية للدراسات العليا	<ul style="list-style-type: none">دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الاكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العملتطوير البنية التحتية للكلية	<ul style="list-style-type: none">الارتقاء بالتعليم والتعلم ووضع سياسات لحل مشكلات التعليم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة
المشاركة المجتمعية	<ul style="list-style-type: none">عدم وجود استراتيجية معلنة لتفعيل الشراكة المجتمعيةعدم كفاية بروتوكولات واتفاقيات التعاون مع المؤسسات المجتمعيةلا يوجد بالكلية آليات لدعم موارد الكلية من قبل الأطراف المجتمعية او مساعدتها في تنفيذ برامجها .عدم كفاية التسويق لانشطة وخدمات مركز التدريب التمريضي المستمر في المجتمعالحاجة الي التوسع في قياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية .	<ul style="list-style-type: none">تطوير أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة في ضوء أولويات المجتمع المحيط	<ul style="list-style-type: none">تعزيز دور الكلية في المشاركة والتنمية المجتمعية



تحليل الفجوة الاستراتيجية بين الوضع الراهن والوضع المأمول

جدول (27): تحليل الفجوة الاستراتيجية بين الوضع الراهن والوضع المأمول

الوضع الراهن	الوضع المأمول	نوعية الفجوة	اسباب الفجوة
<ul style="list-style-type: none"> محدودية السمات المميزه للكلية بين اقرانها في الاقليم 	تعزيز الوضع التنافسي للكلية	الوضع التنافسي للكلية	ضعف الموارد
ضعف ملائمة ما تقوم به الكلية من مجهودات لجذب الطلاب الوافدين			ضعف الموارد
عدم وجود خطة فعالة لتنمية الموارد الذاتية	تنمية الموارد الذاتية والمادية بالكلية	ضعف الموارد الذاتية والمادية	ضعف التمويل ضعف الحصول علي مشروعات ممولة عدم وجود برامج خاصة
ضعف مناسبة الرعاية الاجتماعية والصحية لاجزاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب	توفير الرعاية الاجتماعية والصحية المناسبة لاجزاء التدريس والعاملين والطلاب	ضعف الموارد	عدم توفير الرعاية الاجتماعية والصحية المناسبة
ضعف تحقق العائد المنشود من الدورات التدريبية الخاصة برفع قدرات اجزاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين	أن يظهر أثر مردود التدريب على الأداء	جودة التدريب	تركيز منتسبي الكلية أن التدريبات خاصة بالترقي
محدودية سفر اجزاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لحضور المؤتمرات والحصول علي ماده علمية أو درجات علمية.	سفر الأعضاء للمهام العلمية	سفر الأعضاء	عدم نشر الوعي بين الأعضاء عن أهمية السفر ومردوده على تنمية مهاراتهم
ضعف ملائمة العمالة الفنية المدربة على أنشطة الكلية	تدريب العمالة الفنية المدربة على أنشطة الكلية	التمكن في الأداء للعمالة الفنية	ضعف المخصصات للتدريب
محدودية كفاية وملائمة أعضاء الجهاز الاداري	كفاية وملائمة أعضاء الجهاز الاداري	كفاية وملائمة أعضاء الجهاز الاداري	نقص أعداد الجهاز الإداري وعدم تناسب مؤهلاتهم مع الوظائف
ضعف توافر العماله اللازمة للصيانة والنظافة	توافر العماله اللازمة للصيانة والنظافة	توافر العماله اللازمة للصيانة والنظافة	نقص أعداد العماله اللازمة للصيانة والنظافة



الوضع الراهن	الوضع المأمول	نوعية الفجوة	اسباب الفجوة
ضعف وجود بنية اساسية لتكنولوجيا المعلومات والمعامل الافتراضية اللازمه لجميع فعاليات الكلية ضعف كفاءة نظام الصيانة بالكلية وعدم تفعيل خطة سنوية للصيانة (المرافق- الاجهزة الطلابية والبحثية ضعف وجود اماكن مخصصة للكنترولوات تتمتع بالتأمين اللازم	تطوير البنية التحتية للكلية	البنية التحتية	ضعف البنية التحتية للكلية وعدم كفاياتها لما يتناسب مع معايير الجودة عدم وجود عقود صيانة للاجهزة والادوات المعملية بالكلية
محدودية وجود برامج دراسات عليا مطورة عالية المستوى تناسب الطلاب وسوق العمل محدودية حصول الكلية علي تمويل لمشروعات تهدف الي تطوير العملية التعليمية والبحثية محدودية الاستفادة من اراء الخريجين في التحسين والتطوير ضعف ملائمة فعاليات الكلية للارتقاء بالمهارات المهنية للخريجين	دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الاكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل	العملية التعليمية	عدم وجود برامج دراسات عليا متنوعة متاحة للراغبين من خارج الكلية محدودية ما تقدمه الكلية لتنمية مهارات الخريجين والاستفادة من ارائهم في التطوير
ضعف مشاركة طلاب المرحلة الجامعية الأولي في الأنشطة البحثية بالكلية	دعم الانشطة الطلابية وتشجيع التميز والابتكار	مشاركة الطلاب في الأنشطة البحثية	لا توجد مشاريع بحثية مع الطلاب
ضعف وجود الموارد المالية اللازمة للبحث العلمي ضعف مشاركة طلاب المرحلة الجامعية الأولي في الأنشطة البحثية بالكلية محدودية حصول الكلية علي تمويل لمشروعات تهدف الي تطوير العملية البحثية	دعم وتحفيز الباحثين وتنمية قدراتهم لمواكبة التطوير في مجال البحث العلمي	البحث العلمي	لا توجد ميزانية للبحث العلمي لا توجد مشاريع ممولة تهدف الي تطوير البحث العلمي

القيم الاساسية Values Core

- ✳ الشفافية والمصداقية في جميع القرارات التي تتخذها الكلية
- ✳ الاحترام: لجميع الاطراف والجهات المعنية بأنشطة، وبرامج وخدمات الكلية
- ✳ التنوع: في الخدمات الانشطة التي تقدمها الكلية، والتنوع في الفئات المستهدفة من هذه الخدمات.
- ✳ الحرية الاكاديمية والبحثية المسنولة: حرية التعبير، وتبادل الاراء ووجهات النظر الافكار والنتائج العلمية.
- ✳ التركيز على البحث الاستكشاف المستمر: الذي يسهم في زيادة التراكم المعرفي وذلك من خلال البحوث العلمية الاساسية والتطبيقية .
- ✳ المبادرة الابداع: بالتحديث المستمر في أساليب التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.



- **الالتزام والتعهد الواضح والمستمر:** بتخصيص وبذل الجهد والوقت والفكر نحو تحديث طرق التعليم، والبحث العلمي الذي يستهدف حل المشكلات الصحية على المستوى المحلي الاقليمي
- **العمل بروح الفريق:** من خلال التدريس المشترك وإجراء البحوث العلمية متعددة النظم والتخصصات .
- **العدالة والمساواة وعدم التحيز**
- **الشراكة والتعاون:** من خلال بناء وتدعيم علاقات التعاون والمساهمة المشتركة مع كافة الاطراف والجهات المعنية بأنشطة، وخدمات الكلية على كافة المستويات .
- **الامانة العلمية :** من خلال تدعيم القيم التعليمية والبحثية الجيدة بين جميع العاملين بالكلية ونشر هذه القيم بين كافة الاطراف والجهات المعنية بأنشطة، وخدمات الكلية.

4) السياسات الحاكمة التي تتبناها الكلية

- تعمل أقسام الكلية وإداراتها الخدمية في إطار مجموعة من السياسات التي يمكن حصرها فيما يلي:
- دعم تطوير وتحديث البنية الأساسية التي تمكنها من تقديم الخدمات التعليمية بشكل كفاء وفعال.
 - تشجيع تطوير القدرات والمهارات البحثية والتدريسية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل متواصل.
 - الإلتزام بتحديث البرامج البحثية بشكل يعكس التطورات المختلفة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.
 - دعم تطوير البنية البحثية المتعلقة بتوفير المعلومات والبيانات وبرامج التحليل والدراسات السابقة بشكل متجدد ومستديم .
 - مواكبة التطورات التكنولوجية في وسائل التدريس والبحث العلمي في مجالات تخصصات الكلية المختلفة.
 - دعم كافة الأنشطة التي تؤدي تحسين البيئة الداخلية في الكلية.
 - الإفتتاح على المؤسسات المجتمعية ومؤسسات الأعمال بشكل يدعم التوجه نحو صياغة أنشطة الكلية بشكل يخدم متطلبات المجتمع الحقيقية واحتياجاته المتغيرة بمرور الزمن.
 - إحترام القيم المؤسسية الواردة في استراتيجية الكلية والتعامل معها كمرشد لإتخاذ القرارات على المستويات المختلفة.
- وقد تمت صياغة هذه السياسات في سياق تطبيق تحليل القوة والضعف والفرص والتحديات (SWOT Analysis) الذي أجرته الكلية خلال العام الأكاديمي 2022-2026 بمشاركة أطراف الكلية الداخليين وهم بالأساس أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب وأولياء أمورهم ورؤساء المراكز البحثية والعاملين بالكلية من الإداريين . في الوقت ذاته تم إشراك الأطراف الخارجية ذات الصلة لمناقشة هذه السياسات وصياغتها على رأسها صناعات السياسات العامة والمنظمات الحكومية ومنظمات رجال الأعمال ومنظمات المجتمع المدني.
- تضع الكلية نسخ من استراتيجيتها وسياساتها المتضمنة في مكتبة الكلية إضافة إلى النسخة الملخصة الالكترونية الموجودة على موقع الكلية على شبكة المعلومات الدولية.



الملاحق

مصفوفة رقم (1) تحليل الاحتياجات و التوقعات لأصحاب المنفعة

أصحاب المصالح	(داخلي/خارجي)	الاحتياجات والتوقعات
طلبة البكالوريوس	داخلي	- أعضاء هيئة تدريس متميزين . -محتويات مقرر ومواد عملية قابلة للتطبيق. -تعليم مرتبط باحتياجات سوق العمل. -استخدام التكنولوجيا الحديثة في قاعات الدراسة. -فرص للتدريب و مساحة أكبر للأنشطة الإضافية . -تنوع مصادر التعليم الذاتي. -الدخول على قاعدة بيانات المكتبة الالكترونية. -مهارات أفضل في اللغة وفي استخدام الحاسب الآلى. -موظفون على مستوى كفاءة أفضل. -التوجيه والإرشاد إلى فرص العمل المتاحة من خلال وحدة التوظيف .
طلبة الدراسات العليا	داخلي	-التسجيل من خلال كليتهم وليس من خلال كلية أخرى -مزيد من حرية التصرف فى اختيار مواضيع الأبحاث، والرسائل العلمية، والمشرفين -موظفون على مستوى كفاءة أفضل . -قاعات دراسية معدة بالأجهزة اللازمة. -مزيد من الربط بين الجانب النظرى والعملى .
أعضاء هيئة التدريس بالكلية	داخلي	-مستويات دخول مناسبة. -تقدير التميز و تشجيعه -قاعات دراسية معدة بالأجهزة اللازمة . -مساحة مكتبية مناسبة لكل فرد، مع إمكانية استخدام الحاسب الآلى والإنترنت والطباعة. -فرص أكبر لتنمية المهارات التدريسية والبحثية. -معرفة وسهولة فى المشاركة بالمؤتمرات الدولية . -معرفة أكثر بالفرص المتاحة لتمويل البحث العلمى سواء محليا أو دوليا. -تقديم الدعم لزيادة الأبحاث المنشورة دوليا .
الموظفون الإداريون	داخلي	-فرص أكبر لبناء قدراتهم الوظيفية (برامج تدريبية). -أجور أفضل. -المزيد من الأنشطة الإجتماعية و ساعات عمل مرنة . -استخدام التكنولوجيا بصورة أكبر (الحاسبات الآلية، الطابعات، وخطوط التليفون المباشرة) .



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



مصفوفة رقم (2) تحليل البيئة الداخلية لكلية (نقاط القوة ونقاط الضعف للمؤسسة التعليمية)

م	نقاط القوة	نقاط الضعف
1	توجد لدي الكلية خطة استراتيجية تلتزم الكلية بتنفيذ بنودها واطلاع منتسبيها علي التقدم في انشطتها طبقا للخطة التنفيذية للاستراتيجية	محدودية السمات المميزه لكلية بين اقرانها في الاقليم
2	تقبل منتسبي الكلية لفكرة التطوير وتطبيق نظم الجودة والاعتماد	ضعف مناسبة الرعاية الاجتماعية والصحية لاجتماعية والاهتمام بالطلاب والتدريس والعملين والطلاب
3	لدي كلية رؤية ورسالة واهداف استراتيجية معلنة ومفعلة علي ارض الواقع	محدودية وجود خطة فعليه لزيادة الموارد الذاتيه للكلية.
4	لدي العاملين بالكلية الارادة اللازمة للنهوض بالعملية التعليمية والبحث العلمي وخدمة المجتمع	يوجد لدي الكلية توصيف وظيفي كامل لجميع منتسبيها يتم استخدامه عند التعيين والنقل
5	تطبق الكلية الاجراءات الفاعلة لدعم التميز علي كافة المستويات (الانشطة الطلابية- خدمة المجتمع- البحث العلمي.... الخ)	ضعف وجود بنيه اساسية لتكنولوجيا المعلومات والمعامل الافتراضية اللازمه لجميع فعاليات الكلية
6	توسع الجامعة في منطقة الكوامل يعطي ميزه لتوسع الكلية في المكان الحالي.	ضعف تحقق لعائد المنشود من الدورات التدريبية الخاصة برفع قدرات اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين.
7	استغلال موارد الكلية المتاحة يتم بطريقة فاعلة.	ضعف ملائمة العمالة الفنية المدربة لانشطة الكلية
8	ملائمة الهيكل التنظيمي لانشطة الكلية	محدودية كفاية وملائمة أعضاء الجهاز الاداري.
9	يتم التعرف علي متطلبات التدريب للاعضاء والهيئة المعاونة والعاملين باستخدام آليات معتمده وفاعله ومعلنة	ضعف توافر العماله اللازمه للصيانة والنظافة .. الخ.
10	معرفة منتسبي الكلية بالمعايير الاكاديمية المتبناه لمرحلة البكالوريوس	ضعف كفاءة نظام الصيانة بالكلية وعدم وجود خطة سنوية للصيانة (المرافق- الاجهزة الطلابية والبحثية)
11	لدي الكلية خطة مفعلة للزامات والكوارث والتخلص الامن من المخلفات	محدودية وجود المعايير الاكاديمية المتبناه في مجال الدراسات العليا
12	ملائمة ما توفره الكلية من بنية اساسية لمكاتب اعضاء الفريق الاكاديمي والجهاز الاداري	ضعف وجود اماكن مخصصة للكنترولات تتمتع بالتأمين اللازم
13	تبني الكلية معايير معلنة عند اختيار القيادات التي لا يشملها القانون.	محدودية الاستفادة من اراء الخريجين في التحسين والتطوير
14	تتخذ الكلية الاجراءات الفاعلة للتعرف علي اراء منتسبي الكلية (الطلاب والعاملون والخريجين والاهلاء والهيئة المعاونة واهلاء المجتمع المدني) في انشطتها المختلفة	ضعف ملائمة ما تقوم به الكلية من مجهودات لجذب الطلاب الوافدين
16	تتبع الكلية علي مستوي العميد والوكلاء ورؤساء الاقسام سياسة الباب المفتوح	ضعف مشاركة طلاب المرحلة الجامعية الاولى في الأنشطة البحثية بالكلية
17	ملائمة ما تقوم به الكلية من فعاليات لتعريف منتسبيها بقواعد النشر والملكية الفكرية	ضعف ملائمة فعاليات الكلية للارتقاء بالمهارات المهنية للخريجين
18	وجود نظام متكامل لتقويم الاداء بالكلية	محدودية سفر اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة لحضور المؤتمرات والحصول علي مده علمية أو درجات علمية.
19	التواصل الجيد بين مركز ضمان الجودة بالجامعة ووحدة ضمان الجودة بالكلية	محدودية وجود آليات محددة للتعرف علي مدي اهتمام اعضاء الكلية بالنشر العلمي الدولي والتشجيع علي ذلك
20	معرفة منتسبي الكلية بالمعايير الاكاديمية المتبناه لمرحلة البكالوريوس	ضعف وجود الموارد المالية اللازمه للبحث العلمي
21	حرص منسوبي الكلية علي الاخذ بالمتطلبات الحديثة للنهوض بالتعليم الجامعي وتقديم خدمة متميزة للطلاب.	محدودية وجود برامج دراسات عليا مطورة عالية المستوي تناسب الطلاب وسوق العمل



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



م	نقاط القوة	نقاط الضعف
22	ملائمة طرق التقييم المتبعة لطلاب المرحلة الجامعية الاولى وطلاب الدراسات العليا لتحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة	محدودية حصول الكلية علي تمويل لمشروعات تهدف الي تطوير العملية التعليمية والبحثية.
23	ملائمة طرق التدريس المتبعة لطلاب المرحلة الجامعية الاولى وطلاب الدراسات العليا لتحقيق المخرجات التعليمية المستهدفة	محدودية وجود آليات محددة للتعرف علي مدي اهتمام اعضاء الكلية بالنشر العلمي الدولي والتشجيع علي ذلك
24	توفر المراجعات الداخلية والخارجية لبرامج الكلية واستثمار ذلك في التطوير والتحسين.	محدودية ما تقدمه الكلية من دورات تدريبية لتنمية مهارات لأعضاء الجهاز الإداري
25	الالتزام باستراتيجية التعليم والتعلم والتقييم من قبل منتسبي الاقسام العلمية المختلفة	ضعف تناسب أعباء العمل مع المهام
26	وجود ابحاث العلمية تنشر في دوريات علي مستوي عال من الجودة قابلة للتطبيق	محدودية الميزانية الملائمة الكافية لفريق الجهاز الاداري
27	استخدام اساليب التقييم والامتحانات في التحسين والتطوير	ضعف مراجعة البرامج التدريبية لفريق الجهاز الاداري بصفة دورية
28	تبنى المعايير الاكاديمية المرجعية القومية للتعليم التمريضي Combetences for nursing 2017	
29	كفاية النظام الحالي لتقييم الطلاب.	
30	ملائمة وحدة متابعة الخريجين لمتطلبات الخريجين.	
31	توفر آليات لقياس رضا المجتمع المحيط عن برامج الكلية للمرحلة الجامعية الاولى والدراسات العليا	
32	ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس مع المقررات التي يقومون بتدريسها	
33	وجود فعاليات لقياس مردود التدريب الميداني	
34	اليات معلنة وفعالة لدعم التفوق والتغلب علي التعثر للطلاب	
35	حرص الاعضاء والهيئة المعاونة علي المشاركة في الانشطة الطلابية.	
36	توجد لدي الكلية الوسائل الكاملة للتواصل مع الخريجين	
37	اتخاذ الكلية الاجراءات المناسبة للتعرف علي مناسبة الخريج في سوق العمل	
38	تقدم الكلية خدماتها للمجتمع طبقا لخطة المعتمده في هذا المجال.	
39	متابعة الكلية للتطورات التكنولوجية المتسارعة في مجال التمريض	
40	قياس الكلية لرضا فريق الجهاز الاداري بشكل دوري	
41	اطلاع العاملين علي إجراءات تقييمهم	
42	وجود خطة بحثية مفعلة متناسقة مع خطة الجامعة تحرص الكلية علي تطبيقها.	
43	تبنى الكلية ما يشجع الطلاب علي التعلم الذاتي	
44	الربط بين البرامج البحثية واحتياجات المجتمع	
45	توفر الجامعة للكلية ميزانية لشراء مانيكانات وأدوات للتدريب العملي لرفع المستوي التعليمي للطلاب	
46	ادراك الكلية لمدى اهمية الاعتماد الاكاديمي لخريجها طبقا للقواعد المحلية والعالمية.	
47	التوسع في مباني و منشآت الجامعة وتخصيص عدد من المباني والمنشآت الجديدة للكلية	



مصفوفة رقم (3): تحليل البيئة الخارجية للكلية (الفرص والتحديات)

م	الفرص	التحديات
1	تفعيل الاتفاقيات وبروتوكولات التعاون بين الكلية والمجتمع	الأعداد المتزايدة للالتحاق ببرنامج الكلية نتيجة القبول عن طريق مكتب التنسيق.
2	مشاركة المجتمع المدني فى تدريب الطلاب والتقييم	تواضع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مقابل زيادة مضطردة في أعداد الملتحقين بالكلية مما يؤثر على جودة الخدمات التعليمية المقدمة لهم.
3	اهتمام المجتمع المدني بما تقوم به الكلية من زيارات وقوافل	الاعتمادية والارتباط الوثيق بين التعليم الجامعي وما قبل الجامعي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي وضعف جودة مخرجات التعليم قبل الجامعي
4	إهتمام الدولة بحصول المؤسسات التعليمية على الإعتماد الأكاديمي.	التقدم السريع فى استخدام وسائل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات فى العملية التعليمية
5	دعم الدولة لجهود التطوير بأقليم جنوب الصعيد.	المنافسة المحلية و القومية للمخرجات التعليمية من الكليات المناظرة فى ظل التقدم الهائل فى تكنولوجيا الاتصالات
6	التوسع فى الأستثمارات الحكومية والغير حكومية بمنطقة الصعيد.	جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس
7	التمثيل الفاعل لاعضاء المجتمع فى لجان الكلية يضمن معرفة رؤيتهم عن أنشطة الكلية	المستشفيات وأماكن التدريب العملي بسوهاج لا تستوعب الأعداد الكبيرة للتدريب الطلابي لديهم
8	وجود المشروعات الممولة من صندوق تطوير التعليم العالى	
9	زيادة الطلب على خريجي مهنة التمريض على المستوى المحلى والدولي	
10	زيادة الطلب المجتمعي على برامج اكاديمية لتخصصات حديثة	
11	النمو المتزايد فى أعداد الطلاب الوافدين القادمين من الدول العربية والأفريقية والآسيوية كنتيجة لتداعيات ظروف عالمية معاصرة.	
12	إمكانية تقديم برامج جديدة لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الجامعة الحالية عن طريق جذب الطلاب القادرين	
13	الدعم المقدم من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد فى تدريب و بناء الكوادر البشرية فى مجال ضمان الجودة والاعتماد.	
14	وجود الهيئة القومية للجودة والاعتماد لتقديم الدعم للكليات للحصول على الاعتماد	



تحليل الوضع الراهن لكلية

مصفوفة رقم (4) التحليل البيئي SWOT في ضوء استيفاء معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالي الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد

المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
1. التخطيط الاستراتيجي	<ul style="list-style-type: none">■ رسالة ورؤية المؤسسة معتمدتان ومعلنتان, وشارك في وضعهما الاطراف المعنية■ رسالة الكلية واضحة وتعكس دورها التعليمي والبحثي ومسئوليتها المجتمعية وتسهم الرسالة في تحقيق رسالة الجامعة■ الخطة الاستراتيجية الكلية معتمدة ومكتملة العناصر وتتسق مع الخطة الاستراتيجية للجامعة■ التحليل البيئي شمل البيئة الداخلية والخارجية وشارك فيه الاطراف المعنية■ الاهداف الاستراتيجية للمؤسسة معلنة وواضحة الصياغة ومبنية علي التحليل البيئي للمؤسسة.■ ايجاد خطة تنفيذية بالكلية تتضمن الانشطة التي تحقق الاهداف الاستراتيجية, وتعكس اولويات تنفيذ الانشطة, ومحدد بها مسؤل التنفيذ والجدول الزمني والتكلفة المالية ومؤشرات الاداء■ للمؤسسة تقارير دورية لمتابعة وتقويم مدي تقدم الخطط التنفيذية وفقا للجدول الزمني وتحقق مستويات الاداء المستهدفة	<ul style="list-style-type: none">- محدودية آليات الاهتمام بتنمية الموارد المادية والمالية للكلية- محدودية الاهتمام بتقوية الوضع التنافسي للكلية



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
2. القيادة والحوكمة	<ul style="list-style-type: none"> ■ تم اعتماد معايير اختيار القيادات الأكاديمية و الإدارية وفقا لمعايير موضوعية معلنة ■ التوصيف الوظيفي معتمد و معلن و يحدد المسؤوليات و الأختصاصات وفقا للهيكل التنظيمي، ■ يتم تنمية قدرات القيادات الحاليه والمحتمله والعمل على تكوين كوادر جديده من القيادات. ■ تساهم المجالس واللجان الرسمية المختلفة بالكلية في مجال مناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم ■ موضوعية معايير تقييم اداء القيادات حيث تشارك فيها الأطراف المعنية. ■ وجود آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات الكلية ■ يوجد بالكلية قيم جوهرية معلنة و متاحة للمعنيين، ■ يوجد بالكلية آليات فاعلة لضمان الشفافية و الممارسات العادلة و عدم التمييز و تطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفرادها. ■ الهيكل التنظيمي معتمد و معلن و ملائم لحجم المؤسسة و نشاطتها، ■ يوجد إجراءات محددة للمحافظة على حقوق الملكية الفكرية ■ تطبيق قواعد محددة لضمان العدالة و عدم التمييز بين الطالب ■ وجود اتحاد طلاب للكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ محدودية الاليات ذات شفافية لاختيار القيادات والتي تحقق تكافؤ الفرص و تداول السلطة ■ محدودية استخدام التوصيف الوظيفي في حالات التعيين و النقل و الانتداب للوظائف المختلفة ■ محدودية استخدام نتائج تقييم الاداء للقيادات لتحسين الأداء بالكلية. ■ محدودية تفعيل الية اختيار القيادات ■ الحاجة الي زيادة تفعيل الوحدات ذات طابع خاص ■ ضعف تمثيل الطالب فى بعض اللجان مثل لجنة شئون الطالب ■ عدم وجود خطة مفعلة للتخلص الامن من النفايات والمخلفات الكيميائية والبيولوجية.
3. ادارة الجودة والتطوير	<ul style="list-style-type: none"> ■ توجد بالكلية وحدة لإدارة الجودة لها لائحة وهيكل تنظيمي خاص بها ■ تقوم ادارة الكلية بتقييم اداء العاملين بها بصفة دورية من خلال التقييم السنوي ■ حصول الكلية على أثنين من مشاريع التميز الطلابي على مستوى الجامعة. ■ حصول الكلية على مشروع دعم وتطوي الفاعلية التعليمية عام 2015 وتمتسلمه 2018. ■ اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلًا تنظيميًا ذاتيعة وعلاقات واضحة، وتحدد علاقة الوحدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة ■ لوحدة ضمان الجودة خطط وتقارير سنوية عن نشاطها، وقواعد بيانات لانشطتها ■ نتائج تقييم أنشطة المؤسسة تناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية، ويستفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الاجراءات التصحيحية والتطوير. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ محدودية تقويم أنشطة الكلية بصفة دورية باستخدام مؤشرات اداء موضوعية، وادوات ملائمة، ومراجعات داخلية وخارجية ■ محدودية المراجعة الداخلية للاقسام والادارات بصفة دورية.



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



نقاط الضعف	نقاط القوة	المعايير
<ul style="list-style-type: none"> ■ عدم اكتمال الهياكل الأكاديمية في بعض أقسام الكلية ■ نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب على مستوى الكلية والأقسام العلمية لا تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالكلية ■ عدم كفاءة نظام تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية، ■ محدودية تنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة . 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تم وصول أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إلى 2 استاذ8 أساتذة مساعدين 18 مدرس و 20 مدرس مساعد و 51 معيد في العام الدراسي 2020-2021. ■ عقد ورش العمل والندوات التي تسهم في أرتقاء وأستفادة أعضاء هيئة التدريس. ■ إهتمام أعضاء هيئة التدريس بتنمية مهارات التعلم الذاتي للطلاب. ■ يوجد بالكلية آليات للتعامل مع العجز أو الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. ■ ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها. ■ وجد شروط لتعيين وترقيه أعضاء هيئة التدريس طبقا لالئحة الجامعه ويتم الاعلان عنه. ■ موضوعية معايير تقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية. وتستخدم نتائج التقييم لتحسين الأداء ■ توفر وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. ■ نسبة الهيئة المعاونة إلى الطلاب على مستوى الكلية والأقسام العلمية لا تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالكلية 	1. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
<ul style="list-style-type: none"> ■ توافر الموارد البشرية المؤهلة و المدربة. ■ محدودية ملائمة الجهاز الإداري مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة. ■ عدم تناسب توزيع العاملون وفقاً لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة وبما يتناسب مع مهام الوظيفة ■ ضعف استخدام نتائج تقييم الاداء للمحاسبة أو لوضع برامج التدريب والتطوير ■ محدودية الوسائل المناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الإداري او استخدامها في اتخاذ الإجراءات التصحيحية. 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تشجع ادارة الكلية على التطوير المستمر والتحسين في جميع العمليات و تدعم تطبيق اليات الجودة و الاعتماد ■ وجود خطة تدريبية محددة مبنية على الاحتياجات الفعلية لأعضاء الهيئة الاكاديمية والادارية ■ توافر المهارات الفنية لدى القائمين بالاعمال الادارية العامة ■ تفعيل نظم للمعلومات الإدارية والتوثيق ■ استخدام الميكنة في العمليات الادارية ■ وجود معايير موضوعية ومعلنة لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإداري ■ يتم اخطار أعضاء الجهاز الاداري بنتائج التقييم ■ عقد ورش العمل والندوات التي تسهم في أرتقاء وأستفادة الموظفين. ■ وجود آليات للتعامل مع النقص والزيادة في العاملون. 	5. الجهاز الإداري



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026



نقاط الضعف	نقاط القوة	المعايير
<ul style="list-style-type: none">■ عدم كفاية التمويل المالى الحكومى المتاح■ عدم كفاية البنية المادية لتجهيز المعامل التدريسية والبحثية■ المرافق المتاحة غير كافية لتغطية احتياجات أعداد الفئات المختلفة بالكلية.■ عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لتدريب الكوادر البشرية■ عدم تنوع مصادر التمويل مع عدم وجود أدلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للكلية■ معامل الكلية وتجهيزاتها غير ملائمة لطبيعة نشاط الكلية ولأعداد الطلاب■ عدم صيانة القاعات والمعامل والآلات والمعدات والبنية التحتية والمرافق بصورة دورية	<ul style="list-style-type: none">■ حداثة وملائمة وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة للنشاط الأكاديمي بالكلية وللعمليات الإدارية بها■ وجود موقع إلكترونى فاعل ويحدث دوريا■ إجراءات الأمن والسلامة المتبعة فى الكلية مناسبة■ المكتبة ملائمة لنشاط الكلية من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التى تلبي احتياجات الطلاب والباحثين ، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.	6.الموارد المالية والمادية
<ul style="list-style-type: none">■ محدودية مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين■ عدم اكتمال تقارير سنوية لكافة المقررات الدراسية والبرامج التعليمية بالكلية■ الحاجة لقياس ومتابعة تطبيق المعايير الكاديمية المتبناة.	<ul style="list-style-type: none">■ المعايير الأكاديمية المرجعية التى تبنتها الكلية من خلال المجالس الرسمية، تتوافق مع رسالة الكلية وأهدافها.■ البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقاً لما تنطوي عليه رسالة الكلية .■ البرامج التعليمية موصفه ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية-■ توصف الكلية البرامج التعليمية وتعتمد التوصيف في مجالسها الرسمية■ نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم التي تحقق نواتج التعلم■ لدى الكلية تقارير سنوية لمعظم المقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير	13. المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



نقاط الضعف	نقاط القوة	المعايير
<ul style="list-style-type: none">■ عدم كفاية الاليات والموارد اللازمة لبرامج التدريب للطلاب■ عدم توفر العدد الكافي من الفنيين المتخصصين للمعامل■ عملية تقويم الطلاب عادلة مع وجود اليات لضمان سرية الامتحان .■ اليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح و دقة وضع و رصد الدرجات و الاحتفاظ بالنتائج مؤمنة و قابلة للاستدعاء.■ ضعف التغذية الراجعة للطلاب عن ادائهم في التقويم■ محدودية نظام المراجعة الدوريه للبرنامج والمقررات وتحديثها في ضوء التقارير السنويه المقدمه	<ul style="list-style-type: none">■ للكليه استراتيجيه للتدريس والتعلم و التقويم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية و تلائم نواتج التعلم المستهدفة.■ تطبيق استراتيجيه التدريس والتعلم و التقويم يدعم اكتساب مهارات التعلم الذاتي و مهارات التوظيف لدى الطلاب■ الوسائل التعليمية المستخدمة (أجهزة الداتا شو / السبورة) في الشرح والايضاح تساعد كثيرا في متابعة و فهم المادة العلمية■ يوجد توازن بين أنواع تقويم الطلاب و نواتج التعلم المستهدف قياسها■ يتم قياس اراء الطلاب حول المقررات والبرنامج.■ يتم الاستفادة من تقويم الطلاب في تطوير البرامج التعليمية و استراتيجيه التدريس و التعلم و التقويم.■ تعدد أساليب لتقويم الطالب منها الامتحانات التحريرية و الشفوية والعملية بما يتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة■ قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة و معلنة ، و توجد اليات لمراقبة تطبيقها.	14. التدريس والتعلم



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



نقاط الضعف	نقاط القوة	المعايير
<ul style="list-style-type: none">■ عدم تفعيل برامج لاكتشاف ورعاية المتفوقين■ عدم توافر نظام لجذب الطلاب الوافدين تستخدم فيه استراتيجية تسويقية فاعلة■ عدم توفر أليات فاعلة لدمج ذوى الاحتياجات الخاصة فى المجتمع الطلابى ومراعاة ملائمة الانشآت و التجهيزات■ عدم وجود نظام معتمد للدعم الطلابي كما الحاجة الى تحديث رضاء الطلاب عن خدمات الدعم الطلابي■ عدم اكتمال تفعيل الدعم الاكاديمى للطلاب ك تقديم خدمات التوجيه المهنى■ محدودية الاليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم، وعمل قواعد بيانات خاصة وتحديثها بصورة دورية.■ عدم توفر برامج للتنمية المهنية و التعليم المستمر وفقا لاحتياجات و تطورات سوق العمل.■ عدم وجود خطة موثقة للتقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية	<ul style="list-style-type: none">■ قواعد قبول وتحويل الطلاب ومعايير التوزيع علي البرامج التعليمية و التخصصات واضحة وعادلة ومعلنة.■ يتم إعداد وتنظيم برامج تعريفية للطلاب الجدد. هناك دليل للطلاب■ يتوافر بالكلية وحدة للدعم الطلابى والارشاد الاكاديمي واليات مفعلة لدعم الطلاب ماديا و اجتماعيا و صحيا ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة■ تم تفعيل نظام الريادة العلمية للطلاب لدراسة مشاكلهم النفسية والاجتماعية والدراسية.■ توافر نظم و آليات التقويم الطلابى المستخدمة■ يتم التدريب الميدانى للطلاب بصورة مستمرة بالتعاون مع إدارة مستشفى سوهاج الجامعي و إدارة مستشفيات وزارة الصحة (المستشفى العام) و مستشفيات هيئة التأمين الصحى (مستشفى الهلال).■ وجود وحدة لمتابعة الخريجين■ يتم عمل دراسة أجتماعية ومساعدة للطلاب الغير قادرين على دفع المصاريف والكتب الدراسية (من خلال صناديق التكافل الأجتماعي).■ توجد أماكن بالجامعة للطلاب لممارسة الانشطة الطلابية (ملاعب الجامعة).■ علاج الطلاب من خلال منظومة الإدارة الصحية.■ الأنشطة الطلابية متنوعة و توفر لها الكلية الموارد الملائمة من حيث الاماكن و التجهيزات و الاشراف■ تحصل الكلية على مراكز متقدمة فى الانشطة الطلابية.■ للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب و واستخدامها فى اتخاذ الاجراءات التصحيحية■ يوجد بالكلية فى وحدة تطوير نظم تقويم الطلاب والامتحانات	9. الطلاب والخريجون



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



نقاط الضعف	نقاط القوة	المعايير
<ul style="list-style-type: none"> ■ عدم وجود ميزانية سنوية ملائمة لتحفيز البحث العلمي ■ عدم وجود مشروعات بحثية ممولة من جهات محلية أو قومية ■ عدم كفاية الموارد المتاحة لأنشطة البحث العلمي ، وتعمل الكلية على تنمية مصادر التمويل. ■ محدودية الإنتاج البحثي للكلية ولا يتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس . ■ محدودية مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب في المشروعات العلمية والبحثية . 	<ul style="list-style-type: none"> ■ وجود اليات معتمدة للبحث العلمي بالكلية ■ تدعم الكلية مشاركة اعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات العلمية و الندوات و ورش العمل ■ تتم المشاركة فى المؤتمرات العلمية سنويا وتحصل الكلية على مراكز مختلفة كأحسن بحث فى مؤتمر شباب الباحثين لجامعة سوهاج ■ خطة البحث العلمى بالكلية موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط. ■ يوجد بالكلية أليات فاعلة لنشر الوعى بأخلاقيات البحث العلمى ومراقبة تطبيقها ■ توافر مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمى وتحفيزه ، ولتنمية قدرات الباحثين ■ تتوفر بالكلية اساليب مفعلة لتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية ■ للمؤسسة قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية ■ للمؤسسة مؤتمر علمى دورى. ■ توجد لجنة اخلاقيات للبحث العلمى 	10. البحث العلمى والأنشطة العلمية
<ul style="list-style-type: none"> ■ عدم تنوع برامج الدراسات العليا بالكلية ■ عدم توصيف او اعتماد برامج الدراسات العليا ■ عدم اتساق نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي مع المقررات وتوصيف المقررات ■ لا يوجد كشف معتمد لطرق التدريس المستخدمة لطلاب الدراسات العليا بالكلية ■ عدم مراجعة البرامج التعليمية والمقررات الدراسية بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين. ■ لا يوجد بالكلية تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية للدراسات العليا 	<ul style="list-style-type: none"> ■ تمت موافقة لجنة القطاع على العمل بلائحة الدراسات العليا لكلية التمريض -جامعة القاهرة ■ تم بدء التسجيل لطلاب الدراسات العليا بعد موافقة لجنة الدراسات العليا بالكلية رقم (52) المنعقدة بتاريخ 2018/1/14. يوجد عدد 18 طلاب مقيدين للدراسة بالماجستير والدكتوراه ■ تم تبني معايير اكاديمية لبرامج الدراسات العليا تتوافق مع المعايير القياسية الصادرة عن الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد لعام 2009 ■ من خلال المجالس الرسمية للكلية ■ ملائمة الموارد والامكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية في برامج الدراسات العليا لتحقيق نواتج التعلم ■ تقويم طلاب الدراسات العليا عادل وموضوعي متنوع بما يتفق مع نواتج التعلم المستهدفة. ■ توجد بالكلية اليات موحدة ومعلنه للتسجيل والاشراف فى الدراسات العليا ويتم مراجعتها دوريا بغرض تطويرها ■ يوجد بالكلية وسائل مناسبة لقياس اراء طلاب الدراسات العليا والاستفادة من النتائج فى اتخاذ الاجراءات التصحيحية 	11.الدراسات العليا



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022- 2026



نقاط الضعف	نقاط القوة	المعايير
<ul style="list-style-type: none">■ عدم وجود استراتيجية معلنة لتفعيل الشراكة المجتمعية■ عدم كفاية بروتوكولات واتفاقيات التعاون مع المؤسسات المجتمعية■ لا يوجد بالكلية آليات لدعم موارد الكلية من قبل الأطراف المجتمعية او مساعدتها في تنفيذ برامجها .■ عدم كفاية التسويق لانشطة وخدمات مركز التدريب التمريضي المستمر في المجتمع■ الحاجة الي التوسع في قياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية .	<ul style="list-style-type: none">■ يتوافر للكلية علاقات فردية للشراكة مع بعض المؤسسات المجتمعية■ يتم عقد ورش عمل وخيمة أسعافات أولية بصورة دورية يشارك فيها الطلاب بأنفسهم للتدريب علي العناية التمريضية.■ يتم سنويا عمل خيمة للطلاب لأستقبال الطلاب الجدد وللتعريف بالكلية.■ وجود مركز للتدريب التمريضي المستمر معتمد لتدريب الممرضات على مختلف أوجهه التدريبات اللازمة■ للمؤسسة خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة■ للمؤسسة كيانات فاعلة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة■ للمؤسسة أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبي احتياجاته وأولوياته■ يوجد بالكلية آليات لتمثيل فاعل للأطراف المجتمعية في صنع القرار■ يوجد بالكلية وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والاستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية	12.المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة



الخطة التنفيذية

2022 - 2026

كلية التمريض- جامعة سوهاج



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026 (الخطة التنفيذية)



التكلفة	الفترة الزمنية		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات الانجاز	الأنشطة	الاهداف الاستراتيجية	الغاية الأولى
	من	الي					
100 ألف ج.م.	سبتمبر 2022 ويكرر دوريا	وكيل الكلية منسق البرنامج الاكاديمي	- وجود تقارير موثقة للمراجعين الداخليين والخارجيين. رضا 80% من الطلاب عن العملية التعليمية والمقررات.	- عمل مراجعات داخلية وخارجية للبرنامج وإجراء التحديثات اللازمة.	دعم فرص التعليم والتعلم و تطوير البرنامج الاكاديمي والمقررات الدراسية لتحقيق متطلبات سوق العمل	الارتقاء بالتعليم والتعلم وتوفير بيئة تعليمية مناسبة	
			- تقرير يوضح فعاليات التعلم الذاتي والتعلم عن بعد بالكلية	- دعم متطلبات التعلم الذاتي والتعلم عن بعد			
			- وجود استراتيجيات معتمدة ومفعلة ورضا 85% من الطلاب عن طرق التعليم والتقييم	- تحديث استراتيجيات التعليم والتدريس والتقييم			
50 ألف ج.م.	وكيل الكلية رؤساء الاقسام العلمية	- وجود توصيفات معتمدة ومعلنة للتدريب الميداني	- توصيف برامج التدريب الميداني للطلاب	تطوير البنية التحتية للكلية			
50 ألف ج.م.		- رضاء 80% من الطلاب عن فعاليات التدريب الميداني	- تفعيل سياسات التعامل مع مشكلات التدريس والتعلم				
10 آلاف ج.م.	يونيو 2022 ويكرر دوريا	وكيل الكلية رؤساء الاقسام العلمية	- زيادة نسبة رضاء الطلاب عن الية التعامل مع مشكلات التعليم	- دعم المعامل الطلابية ومركز التدريب التمريضى المستمر	تنمية مهارات القيادات الاكاديمية واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والجهاز الاداري		
15 مليون ج.م.	اغسطس من كل عام	وكيل الكلية لجنة المعامل مدير مركز التدريب التمريضى المستمر مدير المكتبة أمين الكلية	- رضاء 80% من الطلاب عن المعامل والمدرجات. رضا نسبة 85% من المستفيدين من خدمات مركز التدريب.	- دعم مكتبة الكلية وحصر جميع امكانياتها			
			- رضاء 85% من المستفيدين من أعمال المكتبة.	- وضع وتفعيل خطط دورية لصيانة المبنى والمرافق			
23,400 مليون ج.م.	ديسمبر 2022 يكرر دوريا	عميد الكلية رؤساء الاقسام العلمية وحدة ضمان الجودة أمين الكلية مديرين الإدارات	- وجود نماذج لمعايير تقييم الأداء وتقييمات سنوية.	- تفعيل معايير تقييم الأداء .	تحديد الاحتياجات التدريبية.		
			- وجود بيان بالاحتياجات التدريبية طبقاً لما تم باتباع آلية تحديد الاحتياجات التدريبية.	- إعداد وتفعيل الخطط والبرامج التدريبية لتنمية القدرات.			
			- تقييم مردود التدريب على العملية التعليمية.				



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026 (الخطة التنفيذية)



التكلفة	الفترة الزمنية		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات الانجاز	الأنشطة	الاهداف الاستراتيجية	الغاية الثانية
	الي	من					
70 ألف ج.م.	ديسمبر 2022 ويكرر دوريا	يناير 2022	عميد الكلية وكيل الكلية رؤساء الاقسام لجنة الدراسات العليا وحدة ضمان الجودة أمين الكلية	<ul style="list-style-type: none">وجود توصيفات للبرامج و المقررات الدراسية ومصفوفات تتوافق مع المعايير الاكاديمية المتبناه واهداف البرامج.يوجد وعي لمنتسبي الكلية بالمعايير الأكاديمية المرجعية.	<ul style="list-style-type: none">اعداد المعايير الاكاديمية المرجعية للدراسات العليا.	تعزيز الوضع التنافسي للكلية	تعزيز القدرة التنافسية للكلية والتأهيل للاعتماد
				<ul style="list-style-type: none">وجود تقارير موثقة للمراجعين الداخليين والخارجيين.رضا 80% من طلاب الدراسات العليا العملية التعليمية والمقررات.	<ul style="list-style-type: none">تفعيل المراجعات الداخلية والخارجية بالدراسات العليا		
				<ul style="list-style-type: none">وجود لائحة دراسات عليا بنظام الساعات المعتمدة معتمدة ومعلنة ومفعلة.	<ul style="list-style-type: none">استكمال لائحة الدراسات العليا		
				<ul style="list-style-type: none">رضا نسبة 80% من منتسبي الكلية عن دور وحدة ضمان الجودة.الحصول على الاعتماد المؤسسي.	<ul style="list-style-type: none">تحقيق معايير الاعتماد المؤسسي.		
300 ألف ج.م.	سبتمبر 2022 ويكرر دوريا	2023	2026	<ul style="list-style-type: none">حصول الكلية على شهادة الأيزو 2018 – 21001.	<ul style="list-style-type: none">تحقيق معايير ISO.		
				<ul style="list-style-type: none">حصول فريق من الكلية على جائزة في تميز الفريق.الحصول على جائزة في التميز الفردي للعاملين.	<ul style="list-style-type: none">تحقيق معايير جائزة التميز.		
				<ul style="list-style-type: none">الحصول على جائزة التميز المؤسسي للكلية.			

التكلفة	الفترة الزمنية		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات الانجاز	الأنشطة	الاهداف الاستراتيجية	الغاية الثالثة
	الي	من					
200 ألف ج.م.	سبتمبر 2022 وتكرر دوريا		وكيل الكلية وحدة الدعم الطلابي والريادة العلمية	<ul style="list-style-type: none">رضا الطلاب عن فاعلية برامج رعاية الطلاب بنسبة تفوق 65%نسبه رضاء الطلاب عن سياسات القبول والتحويل لا تقل عن 80%.	<ul style="list-style-type: none">تفعيل اليات الدعم الطلابي	دعم الأنشطة الطلابية وتشجيع التميز والابداع	اعداد خريج متميزا قادرا علي تلبية
				<ul style="list-style-type: none">رضا 80% الرواد العلميين / المرشدين الأكاديميين عن النظام المتبع.رضا الطلاب بنسبة تفوق 65% عن نظام الريادة العلمية / الإرشاد الأكاديمي.	<ul style="list-style-type: none">تفعيل الريادة العلمية/ الارشاد الاكاديمي		



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026 (الخطة التنفيذية)



التكلفة	الفترة الزمنية		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات الانجاز	الأنشطة	الاهداف الاستراتيجية	الغاية الثالثة
	الي	من					
			منسق الأنشطة الطلابية اداره رعاية الشباب	<ul style="list-style-type: none">رضا الطلاب بنسبة تفوق 65% عن نظام المشاركة بالأنشطة الطلابية.حصول الطلاب على مراكز بالأنشطة الطلابية.	تفعيل خطة الأنشطة الطلابية ودعم المبدعين بها.		احتياجات سوق العمل المحلي والاقليمي

التكلفة	الفترة الزمنية		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات الانجاز	الأنشطة	الاهداف الاستراتيجية	الغاية الرابعة
	الي	من					
500 ألف ج.م.	ابريل 2023	ابريل 2022	وكيل الكلية لجنة اعداد الخطة البحثية رؤساء الاقسام	<ul style="list-style-type: none">رضا 80% من المستفيدين عن النقاط البحثية بخطة البحث العلمي.توافق خطة البحث العلمي مع الخطة البحثية للجامعة.رضا 80% من المستفيدين عن الدعم المقدم للبحث العلمي.	<ul style="list-style-type: none">تطوير خطة البحث العلميدعم ميزانية البحث العلمي.	دعم وتحفيز الباحثين وتنمية قدراتهم لمواكبة التطوير في مجال البحث العلمي	دعم البحث العلمي بما يواكب التطورات الحديثة في مجال التمريض
	سبتمبر 2022 ويكرر سنويا			<ul style="list-style-type: none">عقد فعاليات من مؤتمرات وغيرها لتنمية قدرات الباحثين.حسابات مفعلة على research gate & google scholar وبنك المعرفة والاميلات المؤسسية والصفحات الشخصية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.أبحاث منشورة في دوريات علمية م فهرسة عالمي Cited	<ul style="list-style-type: none">تعزيز وتشجيع الابتكار بمنظومة البحث العلمي بالكلية		
	ابريل 2022 و يكرر دوريا			<ul style="list-style-type: none">زيادة الإسهامات للاعضاء في الندوات وورش العمل الدولية و المحلية.زيادة بالأبحاث المنشورة في مؤتمرات محلية ودوليةابرام الاتفاقيات وبروتوكولات الشراكة مع المؤسسات النظيرة على المستوى المحلي والدولي.نتائج الأبحاث يتم التسويق لها و تطبيقها لتعظيم الاستفادة المجتمعية منها.	<ul style="list-style-type: none">زيادة الإسهامات للاعضاء في الندوات وورش العمل الدولية و المحلية.زيادة بالأبحاث المنشورة في مؤتمرات محلية ودوليةابرام الاتفاقيات وبروتوكولات الشراكة مع المؤسسات النظيرة على المستوى المحلي والدولي.نتائج الأبحاث يتم التسويق لها و تطبيقها لتعظيم الاستفادة المجتمعية منها.		
100 ألف ج.م.	يونيو 2023	يونيو 2022	وكيل الكلية للدراستات العليا	<ul style="list-style-type: none">وجود مجلة علمية دورية متخصصة بالكلية حاصلة على رقم إيداع محلي وآخر دولي.	<ul style="list-style-type: none">استكمال اجراءات انشاء مجلة علمية		



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026 (الخطة التنفيذية)



التكلفة	الفترة الزمنية		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات الانجاز	الأنشطة	الاهداف الاستراتيجية	الغاية الخامسة
	الي	من					
50 ألف ج.م.	يناير 2026	يناير 2022	عميد و وكلاء الكلية لجنة جذب الوافدين	وجود لجنة لرعاية الطلاب الوافدين مفعلة تسجيل أعداد من الطلاب الوافدين ببرامج الكلية.	جذب الطلاب الوافدين.	تنمية الموارد الذاتية بالكلية	تطوير وتنمية الموارد الذاتية بالكلية وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص
500 ألف ج.م.	يناير 2023	يناير 2022 مستمرة	عميد الكلية مدير مركز التدريب التمريضي المستمر	تفعيل وزيادة الدعم المقدم من مركز التدريب التمريضي المستمر. تفعيل لجنة تسويق البحوث والخدمات بالكلية.	استحداث مصادر ومتنوعة لدعم موارد الكلية		
	ديسمبر 2026	يناير 2026		تفعيل البرامج الخاصة مثل البرنامج التجسيري والبرنامج المكثف لمرحلة البكالوريوس			

التكلفة	الفترة الزمنية		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات الانجاز	الأنشطة	الاهداف الاستراتيجية	الغاية السادسة
	الي	من					
10 آلاف ج.م.	يونيو 2025	اكتوبر 2022	وكيل الكلية لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	وجود خطة معلنة ومفعلة للخدمات المجتمعية وجود تقارير عن الخدمات التي تقدمها الكلية	تحديث دوري لخطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	تعزيز دور الكلية في المشاركة والتنمية المجتمعية	
				زيادة الوعي بأنشطة الكلية نسبة 80% رضا من المجتمع المدني عن الخدمات والأنشطة المقدمة من الكلية	اعداد مطبوعات عن أنشطة الكلية		
300 ألف ج.م.	يناير 2022	يناير 2022	وحدة متابعة الخريجين	وحدة متابعة الخريجين مفعلة زيادة عدد اللقاءات مع خريجي الكلية. نسبة رضا المجتمع بنسبة 80% عن اداء الخريج في سوق العمل.	تحسين التواصل مع خريجي الكلية		
	فبراير 2022	مارس 2022	وحدة الإرشاد و التنمية المهنية	برامج مفعلة للتدريب المهني لتأهيل الخريجين لسوق العمل.	انشاء وحدة الإرشاد و التنمية المهنية للطلاب والخريجين		
200 ألف ج.م.	يونيو 2023	سبتمبر 2022	عميد الكلية وكيل الكلية	رضا بنسبة 80% عن ما تقدمه الكلية من خدمات مشاركة الاطراف المجتمعية في المجالس واللجان المختلفة بالكلية وتوفير قائمة بالاطراف المجتمعية المشاركة بمجلس الكلية ولجانه.	تنمية الوعي البيئي بين كافة فئات المجتمع		



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض 2022-2026 (الخطة التنفيذية)



التكلفة	الفترة الزمنية		مسؤولية التنفيذ	مؤشرات الانجاز	الأنشطة	الاهداف الاستراتيجية	الغاية السادسة
	الي	من					
			لجنة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	▪ وجود قائمة ببرامج التوعية المقدمة سنويا	اعداد وتنفيذ برامج توعية عن خدمة المجتمع وتنمية البيئة.		
اجمالي تكلفة الخطة 28,400 مليون ج.م. (جنيه مصرى)							