



جامعة الزقازيق
كلية الطب البشرى

وحدة ضمان الجودة

الخطة الإستراتيجية لكلية طب الزقازيق (٢٠٢٢-٢٠١٧)



#	الموضوع	الصفحة
١	مقدمه	٦
٢	نبذه عن الكلية	٧
٣	السمات المميزة لكلية الطب البشرى جامعة الزقازيق	١٦
٤	الأطراف أصحابالمصلحة	١٨
٥	فلسفة الكلية فى مجال ضمان الجودة	١٩
٦	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية	٢٠
٧	التحليل البيئ	٢٢
٨	تحليل الفجوة	٢٥
٩	مصفوفة تحليل البيئة الداخلية	٢٥
١٠	مصفوفة تحليل البيئة الخارجية	٤١
١١	التحليل البيئ الكمى	٤٧
١٢	مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية	٤٩
١٣	مصفوفة العوامل الإستراتيجيةالخارجية	٥٥
١٤	تحديد الاستراتيجيات البديلة	٥٢
١٥	الرؤية والرسالة	٥٨
١٦	القيم الحاكمة	٥٨
١٧	الغايات والأهداف الاستراتيجية	٦٠
١٨	السياسات المرشدة لكلية	٦٢
١٩	الخطة التنفيذية	٦٥
٢٠	الجدول الزمنى لتنفيذ الخطة	٩٢
٢٢	اليات متابعة تنفيذ الخطة	١٢١
٢٢	الملحقات	

تشكيل فرق إعداد الخطة الاستراتيجية

فريق إدارة التحليل البيئي

في إطار العمل لوضع خطة إستراتيجية لكلية الطب البشرى جامعة الزقازيق فقد تم إجراء التحليل (SWOT) البيئي للمؤسسة وقد تم تشكيل فريق لإدارة التحليل علي النحو التالي :

١. أ.د / عميد الكلية "رئيسا"
٢. أ.د / وكيل الكلية لشئون الطلاب والتعليم "عضوا"
٣. أ.د / وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث "عضوا"
٤. أ.د / وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية المجتمع "عضوا"
٥. أ.د/ مدير وحدة ضمان الجودة "عضوا"
٦. السادة رؤساء الاقسام العلمية.
٧. مدير مركز تقويم الامتحانات.
٨. مدير عام الكلية.

مهام الفريق

- ١- تحديد عناصر البيئة الداخلية للكلية المطلوب دراستها
٢. تحديد عناصر البيئة الخارجية للكلية المطلوب دراستها
٣. وضع خطط عمل لجمع البيانات عن العنصر من عناصر البيئة الداخلية والخارجية مع تحديد مصادر جمع البيانات والأساليب والأدوات اللازمة لجمعها
٤. تحديد أعضاء الفريق التنفيذي الذي سيتولى جمع البيانات
٥. تحديد أعضاء الفريق الذي سيتولى تحليل البيانات وإعداد المصفوفات التي تحدد مواطن القوة والضعف وكذلك الفرص المتاحة والتهديدات.
٦. تحديد أعضاء الفريق الذي سيتولى وضع الخطة الإستراتيجية (٢٠١٧-٢٠٢٢)

الفريق التنفيذي

تشكيل الفريق التنفيذي لجمع البيانات علي النحو التالي:

أ.د./أمل عطا (نائب مدير وحدة الجودة) "رئيسا"

وعضوية كل من :

أ.م.د. عبير الهوارى	(أستاذ مساعد بقسم الأمراض الصدرية)
أ.م.د. إيمان احمد علاء	(أستاذ مساعد بقسم الطب الشرعي والسموم)
أ.م.د. هبة فتحي	(مدرس بقسم التخدير والعناية المركزة الجراحية)
د. داليا إبراهيم مسلم	(مدرس بقسم الطب الشرعي والسموم)
د. بثينة حسن عمران	(مدرس بقسم الطب الشرعي والسموم)
د. هانم مجدي	(مدرس بقسم الكيمياء الحيوية الطبية)
د. جوزيف عزيز أمين	(مدرس بقسم التشريح الادمى والأجنة)
د. أنصاف عبد الحميد	(مدرس بقسم التشريح الادمى والأجنة)
د. نهى هاشم	(مدرس بقسم أمراض المخ والأعصاب)
د. محمد عبد الهادي	(مدرس بقسم القلب والأوعية الدموية)
د. أحمد عبدالصمد	(مدرس بقسم طب الأطفال)
د. حنان الشحات	(مدرس بقسم الأشعة التشخيصية)
د. هناء عبدالله	(مدرس بقسم طب الأسرة)
د. أنجي عصمت خورشيد	(مدرس مساعد بقسم طب المجتمع والصحة العامة)
د. نهى عباس	(مدرس بقسم الفارماكولوجيا)
د. هاجر عوض بيسار	(مدرس بقسم الجلدية والتناسلية)
د. هبة شفيق	(مدرس بقسم الباطنة العامة)
د. نانسي عبد الحميد	(مدرس بقسم أمراض المخ والأعصاب)
د. أحمد السيد	(مدرس بقسم الفسيولوجي)
د. ريهام وحيد	(مدرس مساعد بقسم الفسيولوجي الطبية)
د. محمد أبو هاشم	(أمين الكلية)
أ. حمدي النبراوى	(مدير شئون العاملين)
أ. حبيبة شكري	(مدير المشتريات والمخازن)
أ. محمد عبدالله	(مدير رعاية الشباب)
أ. مصطفى إبراهيم	(مدير الصيانة)
أ. هدي محمد محمود	(مدير الموازنة والحسابات)
أ. أسماء محمد عيد	(سكرتير وحدة الجودة)
أ. سيد محمد	(سكرتير وحدة الجودة)
عبد الرؤف محمود.	(رئيس اتحاد الطلاب)

فريق المراجعة

- أ.د/ عاطف البحر اوى عميد الكلية "رئيسا"
- أ.د/ وفاء فوزي مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة "عضوا"
- أ.د/ مروة عباس مديروحدة ضمان الجودة "عضوا"
- أ.د/ أمل عطا نائب مدير وحدة ضمان الجودة "عضوا"

المراجع الداخلي:

أ.د/مديحه واصف أستاذ بقسم الطب الشرعي والسموم بكلية الطب البشرى جامعة الزقازيق
ومدير وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة

المراجع الخارجى:

أ.د/ ناهد خيرى وكيل الكلية السابق لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بكلية التربية الرياضية جامعة الزقازيق
ومنسق وحدة الاستشارات الفنية بمركز الجودة بالجامعة
أ.د. نادية عبد القادر مراجع بمركز الجوده وعضو وحدة التخطيط الاستراتيجي بجامعة الزقازيق.
أ.د. مصطفى توفيق مراجع بمركز الجوده وعضو وحدة التخطيط الاستراتيجي بجامعة الزقازيق

مقدمة

كلمة إستراتيجية هي مصطلح عسكري بالأساس وتعني خطة توضع لتحقيق هدف معين على المدى البعيد (خمس سنوات على الأقل). وتعتمد فلسفة الكلية في صياغة خطتها الإستراتيجية على تبنى معايير الجودة الشاملة الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في أغسطس ٢٠٠٩ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتنسق الخطة الاستراتيجية للكلية من الخطة الاستراتيجية للجامعة ٢٠١٤-٢٠٢٢ والخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي ٢٠٣٠. وتحقيقاً لذلك اتجهت الكلية إلى إعداد خطة إستراتيجية في إطار مرجعي ومنهجي يعتمد علي وضع الكلية الراهن والوضع المرجو الوصول إليه مستخدمة أسلوب التحليل الرباعي SWOT analysis في تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية لتحديد نقاط القوة والضعف ومعرفة الفرص المتاحة إمامنا والتحديات التي تواجهنا .

أنشئت كلية طب الزقازيق بمقتضى القرار رقم ١٨ الصادر في ١٤/٤/١٩٧٤ ميلادية بشأن إنشاء جامعة الزقازيق متضمنة ٦ كليات منهم كلية الطب البشرى ، وقد خُطت الكلية منذ إنشائها خطوات واسعة في مجال تطوير التعليم الطبي وتعد كلية الطب البشرى جامعة الزقازيق احد الكليات الرائدة في مجال إدارة جودة العملية التعليمية منذ ٢٠١٤. حيث حصلت الكلية على شهادة الايزو الدولية ٩٠٠١:٢٠٠٠ فى ضمان جودة التعليم الطبي لمرحلة البكالوريوس عام ٢٠٠٦ من خلال مشروع إنشاء نظام معتمد لضمان جودة التعليم الطبي بها. وقد تم تجديد الشهادة الايزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ فى ضمان جودة ليشمل محالا أوسع ليضم التعليم الطبي لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا والبحث العلمي وخدمة المجتمع فى ٢٠١٢. ومنذ ذلك الحين والكلية تسعى باستمرار لتطبيق نظام الجودة لم ضمانات حقيق رسالة الكلية الوصول إلى إعداد خريج متميز قادر على الوفاء باحتياجات المجتمع الصحية.

هذا هو الإصدار الثالث للخطة الإستراتيجية للكلية، حيث كان الإصدار الأول خلال المراحل الأولى للتقدم للحصول على مشروع التطور المستمر والتأهيل للاعتماد (CIQAP)، حيث تم وضع الخطة الإستراتيجية على أساس منهجي بأجراء التحليل البيئي (SWOT analysis) بواسطة فريق مدرب من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ، ثم تم تجديد الخطة الإستراتيجية وتحديث نتائج التحليل البيئي كمتطلب من متطلبات التقدم لاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NAQAAE).

يسعد فريق إعداد الخطة الإستراتيجية بالكلية بان يتوجه بالشكر للأستاذ الدكتور عميد الكلية والسادة وكلاء الكلية لشئون التعليم والطلاب والدراسات العليا والبحوث وشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة والأستاذ الدكتور مدير المستشفيات والسادة رؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم وأعضاء الجهاز الإدارى بالكلية للجهد المبذول فى سبيل انجاز الخطة الإستراتيجية للكلية. وفقنا الله لما فيه الخير لكليتنا العزيزة ووطننا العالي.

نبذة عن الكلية

أنشأت كلية الطب كجزء من جامعة الزقازيق التي تم تأسيسها في عام ١٩٧٤ في مدينة الزقازيق عاصمة محافظة الشرقية كأقدم سابع جامعة في مصر. وحين أسست في ١٤/٤/١٩٧٤ خضعت في البداية لإشراف كلية طب عين شمس، وكان "مستشفى النبوي المهندس" (التابع لوزارة الصحة، والذي كان قد افتتح في مايو ١٩٧٠) نواة لها، وأن تبدأ الكلية بالتدريس لطلبة السنوات النهائية من أبناء محافظة الشرقية الذين كانوا يدرسون بكليات الطب المختلفة. وتم اختيار الدكتور طلعت الغنيمي ليكون أول عميد للكلية.

والان تضم الكلية ٣٥ قسم علمي يعمل به ٣١٩٦ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة إضافة إلى ٢٥٧ أدارى كما بلغ عدد الطلاب بالفرق الدراسية المختلفة ٤٩١٢، وعدد ٢٩٤١ طالب بمراحل الدراسات العليا، هذا إضافة إلى الطلاب الوافدين من الدول العربية والأفريقية والطلاب الماليزيين الذين يدرسون بالكلية في مختلف الفرق الدراسية. تمنح الكلية الدرجات الآلية حسب توصية مجلس الكلية:

درجة البكالوريوس الطب والجراحة:

مدة الدراسة ٦ سنوات إضافة إلى سنة الامتياز.

لغة الدراسة: اللغة الانجليزية.

بيان احصائي عن طلاب البكالوريوس عام ٢٠١٦/٢٠١٧-٢٠١٧/٢٠١٨

المجموع	عدد الطلاب للعام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٧		المجموع	عدد الطلاب للعام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٦		
	اناث	ذكور		اناث	ذكور	
١٢٠١	٦١٨	٥٨٣	١٢٢٥	٦٣٥	٥٩٠	الفرقة الاولى
١١٧٤	٥٩٧	٥٧٧	١١٤٥	٥٨٠	٥٦٥	الفرقة الثانية
١١٩٥	٦١٤	٥٨١	٨١٧	٣٩٦	٤٢١	الفرقة الثالثة
٨٢٧	٤١٠	٤١٧	٦٦٦	٣٠٤	٣٦٢	الفرقة الرابعة
٧٢٠	٣٧٩	٣٤١	٦٢٤	٣٢٤	٣٠٠	الفرقة الخامسة
٦١٦	٣١٥	٣٠١	٦١٨	٣١٧	٣٠١	الفرقة السادسة
٥٧٣٣	٢٩٣٣	٢٨٠٠	٥٠٩٥	٢٥٥٦	٢٥٣٩	المجموع الكلي

بيان احصائي عن اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم ٢٠١٧/ ٢٠١٨

المجموع	الوظيفة						القسم
	معيد	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ	استاذ متفرغ	
٨٣	٢١	١٤	٣٦	٥	٣	٤	التشريح
٧١	٨	٢١	١٧	٩	١٣	٤	الفسولوجي
٦٢	٣	١٤	١٣	١٣	١٢	٧	الكيمياء الحيوية
١١٨	١٦	١٢	٢٧	١٦	٢٣	٢٤	الميكروبيولوجي
٦١	٥	٩	١٧	٦	٧	١٧	الطفيليات
٦١	٧	١٨	١١	٦	٢	١٧	الفارماكولوجي
٨٦	٧	١٥	٢٣	١٧	١١	١٣	الباثولوجيا
٨٦	٧	٢٦	١٩	١٠	٢٠	٤	الطب الشرعي
٨٢	١٢	٩	١٧	١٧	١٣	١٤	الهستولوجي
٨٩	٨	٩	٢٢	١٥	٢٠	١٥	الصحة العامة
١٢٢	٧	٣٤	٣٠	٢٠	٢٣	٨	الباثولوجي الاكلينيكي
٥٨	---	١١	١٥	١١	١٧	٤	الروماتيزم والتأهيل
٢٤٦	١٥	٧٤	٨٠	٢٩	٣٢	١٦	التخدير
١٤١	١٠	٣٠	٤٤	٢١	٢٨	٨	الاشعة
٦٤	٣	١٢	١٩	٩	٧	١٤	الجلدية
١٠١	٤	٢٨	١٦	١٧	٢٢	١٤	الانف واذن
٢٣٧	١	٤٦	٨٤	٤٥	٤١	٢٠	الباطنة العامة
١٨٥	١٥	٤٥	٣٦	٣٥	٣٧	١٧	الجراحة العامة
٦٨	٣	١٠	١٤	١٥	١٦	١٠	المسالك البولية
١٤٦	١٢	٣٦	٣٤	١١	١٩	١٤	جراحة العظام
١٥٦	٧	٣٥	٥٠	١٨	٢٨	١٨	النساء والتوليد
٦٢	٢	١٢	٢٢	١١	٩	٦	جراحة المخ والاعصاب
١٠١	٦	١٧	٣٢	١٩	٢٠	٧	القلب
٥٩	٢	٩	١٥	١٠	٢٠	٣	الصدر
١١٥	٤	٢٤	٢٥	١٣	٢٧	٢٢	الرمذ
٦٥	٢	١٨	١٦	٨	١٦	٥	المخ والاعصاب
١٧٢	٨	٣٥	٢٨	٣٢	٣٤	٣٥	الاطفال
٥٥	٣	٩	١٣	١٣	١٦	١	جراحة القلب والصدر
٥٣	٢	١١	١١	٨	١٨	٣	النفسية
٧٩	٢	١٨	١٩	١٠	٢٢	٨	الباطنة الخاصة
٥١	---	١٤	١٧	١١	٨	١	علاج الاورام
٢٤	٦	٦	٨	٣	---	١	طب الاورام
١٥	١	٣	٤	٣	٥	---	جراحة الاوعية الدموية
٢١	٨	٧	٦	---	---	---	طب الاسرة
١٨	١	٢	٣	٦	٦	---	جراحة الاطفال
٣٢٣١	٢١٨	٦٩٣	٨٨٩	٤٩٢	٥٨٥	٣٥٤	المجموع الكلي

بيان احصائي عن الاداريين بالكلية

٢٠١٩/٢٠١٨		٢٠١٨/٢٠١٧		القسم الاداري
اقل من ٥٥ عاما	فوق ٥٥ عاما	اقل من ٥٥ عاما	فوق ٥٥ عاما	
٧	٢	٩	٤	شئون عاملين
٤	١	٥	١	سكرتارية العميد ووكلاء الكلية
٥	٦	١١	٦	شئون الطلاب
٥	٤	٩	٢	دراسات عليا
٥	٥	١٠	١	العلاقات الثقافية
١٥	٣	١٨	٥	الحسابات
١	١	٢	--	الموازنة
٢	١	٣	--	وحدة تكنولوجيا المعلومات
١	١	٢	--	مجلة الكلية
---	١	١	--	مجلس الكلية
				الشؤون العامة
٤	٢	٦	١	مشتريات ومخازن
١	١	٢	--	خزينة الكلية
١	---	١	--	وحدة ضمان الجودة
٢	٢	٤	--	مكتبات + المكتبة الرقمية
٤	٢	٦	--	صيانة
٨	١	٩	١	رعاية الشباب
٢	--	٢	--	الارشيف
١	--	١	--	الشؤون القانونية
٣	١	٤	--	الكنترول
١	--	١	--	IRB
---	---	---	---	برنامج طلبه الماليزيين
---	---	---	---	مركز التعليم الطبي
١٧	٨	٢٥	٤	خدمات معاونة
٨	---	٨	--	معامل الدراسات العليا
١٠	٧	١٧	٦	مرتبات
---	--	--	٥	مدرسة تمرير
---	---	--	١	كنترول
---	١	١	١	احصاء
١	--	١	١	قرار
٣	١	٤	--	متابعة
---	١	١	--	مكتب المدير العام
١	--	١	--	العلاقات العامة
١١٢	٥٢	١٦٤	٣٩	المجموع الكلي

بيان احصائي عن الاداريين بالاقسام العلمية

٢٠١٩/٢٠١٨		٢٠١٨/٢٠١٧		القسم العلمي
اقل من ٥٥ عاما	فوق ٥٥ عاما	اقل من ٥٥ عاما	فوق ٥٥ عاما	
٣	--	٣	--	التشريح الادمي وعلم الاجنة
٥	---	٥	١	علم الانسجة وبيولوجيا الخلايا (الهستولوجي)
٤	--	٤	--	الفسولوجيا الطبية (علم وظائف الاعضاء)
٦	--	٦	--	الكيمياء الحيوية الطبية
٥	٣	٨	--	الباثولوجي (علم الامراض)
٥	--	٥	--	الميكروبيولوجيا الطبية والمناعة
٣	١	٤	١	الطفيليات الطبية (الباراسيتولوجي)
٣	١	٤	--	الفارماكولوجيا الاكلينيكية
٢	١	٣	١	الطب الشرعي والسموم الاكلينيكية
٣	١	٤	١	الصحة العامة وطب المجتمع
--	--	--	١	امراض النساء والتوليد
--	--	--	--	طب وجراحة العين
--	--	--	--	الاذن والاثف والحنجرة
--	--	--	--	طب الاطفال
--	--	--	--	الامراض الباطنة
--	--	--	--	الامراض النفسية
--	--	--	--	الامراض المتوطنة
--	--	--	--	الامراض الصدرية
--	--	--	--	طب القلب والوعية الدموية
--	--	--	--	امراض المخ والاعصاب
--	--	--	--	الروماتزم والتأهيل والطب الطبيعي
--	--	--	--	الامراض الجلدية والتناسلية وامراض الذكورة
--	--	--	--	طب الاورام
--	--	--	--	علاج الاورام والطب النووي
--	--	--	--	الباثولوجيا الاكلينيكية
--	--	--	--	الاشعة التشخيصية
--	--	--	--	الجراحة العامة
--	--	--	--	جراحة العظام
--	--	--	--	جراحة المخ والاعصاب
--	--	--	--	التخدير والعناية والمركزة الجراحية
--	--	--	--	جراحة المسالك البولية والتناسلية
--	--	--	--	جراحة القلب والصدر
--	--	--	--	جراحة الوعية الدموية
--	--	--	--	جراحة الاطفال
--	--	--	--	طب الاسرة
--	--	--	--	جراحة التجميل
٣٩	٧	٤٦	٥	المجموع الكلي

ماجستير فى احد فروع التخصص الإكلينيكية:

١. الأمراض الباطنة
٢. الأمراض العصبية والطب النفسي
٣. طب القلب والأوعية الدموية
٤. الأمراض الصدرية
٥. الأمراض المتوطنة
٦. الأمراض الجلدية والتناسلية
٧. الروماتيزم والتأهيل والطب الطبيعي
٨. طب الأطفال
٩. الباثولوجي الإكلينيكية
١٠. الجراحة
١١. جراحة المسالك البولية والتناسلية
١٢. جراحة العظام
١٣. الأذن والأنف والحنجرة
١٤. أمراض النساء والتوليد
١٥. طب وجراحة العين
١٦. التخدير والعناية المركزة الجراحية
١٧. الأشعة التشخيصية
١٨. علاج الأورام
١٩. الصحة العامة وطب المجتمع
٢٠. طب الصناعات والصحة المهنية
٢١. الوبائيات الإكلينيكية
٢٢. طب الأسرة
٢٣. الطب الشرعي والسموم
٢٤. السموم الإكلينيكية
٢٥. طب الأورام

درجة الماجستير فى العلوم الطبية الأساسية:

١. التشريح الادمى وعلم الأجنة
٢. الهستولوجيا وبيولوجيا الخلايا
٣. الفسيولوجي الطبية
٤. الكيمياء الحيوية الطبية
٥. الباثولوجي
٦. الميكروبيولوجيا والمناعة الطبية
٧. الطفيليات الطبية
٨. الفارماكولوجيا الاكلينيكية

درجة الدكتوراه فى احد التخصصات الإكلينيكية:

١. الأمراض الباطنة
٢. الأمراض العصبية والطب النفسي
٣. طب القلب والأوعية الدموية
٤. الأمراض الصدرية
٥. الأمراض المتوطنة
٦. الأمراض الجلدية والتناسلية
٧. الروماتيزم والتأهيل والطب الطبيعي
٨. طب الأطفال
٩. الباثولوجي الإكلينيكية
١٠. الجراحة
١١. جراحة المسالك البولية والتناسلية
١٢. جراحة العظام
١٣. جراحة القلب والصدر
١٤. الأذن والأنف والحنجرة
١٥. أمراض النساء والتوليد
١٦. طب وجراحة العين
١٧. التخدير والعناية المركزة الجراحية
١٨. الأشعة التشخيصية
١٩. علاج الأورام
٢٠. الصحة العامة وطب المجتمع
٢١. طب الصناعات والصحة المهنية
٢٢. الوبائيات الإكلينيكية
٢٣. طب الأسرة
٢٤. الطب الشرعي والسموم
٢٥. السموم الإكلينيكية
٢٦. طب الأورام

درجة دكتور فى العلوم الطبية الأساسية:

١. التشريخ الادمى و علم الأجنة
٢. الهستولوجيا وبيولوجيا الخلايا
٣. الفسيولوجي الطبية
٤. الكيمياء الحيوية الطبية
٥. الباثولوجي
٦. الميكروبيولوجيا والمناعة الطبية
٧. الطفيليات الطبية
٨. الفارماكولوجيا الاكلينيكية

الأقسام العلمية:

١. التشريح الآدمي وعلم الأجنة
٢. علم الأنسجة وبيولوجيا الخلايا (الهستولوجيا)
٣. الفسيولوجي الطبية (علم وظائف الأعضاء)
٤. الكيمياء الحيوية الطبية
٥. الباثولوجي (علم الأمراض)
٦. الميكروبيولوجي والمناعة الطبية
٧. الطفيليات الطبية (الباراسيتولوجي)
٨. الفارماكولوجيا الإكلينيكية
٩. الطب الشرعي والسموم الإكلينيكية
١٠. الصحة العامة وطب المجتمع
١١. طب وجراحة العين
١٢. الأذن والأنف والحنجرة
١٣. طب الأطفال
١٤. الأمراض الباطنة
١٥. الأمراض النفسية
١٦. الأمراض المتوطنة
١٧. الأمراض الصدرية
١٨. طب القلب والأوعية الدموية
١٩. أمراض المخ والأعصاب
٢٠. الروماتيزم والتأهيل والطب الطبيعي
٢١. الأمراض الجلدية والتناسلية وأمراض الذكورة
٢٢. طب الأورام
٢٣. علاج الأورام والطب النووي
٢٤. الباثولوجي الإكلينيكية
٢٥. الأشعة التشخيصية
٢٦. أمراض التوليد و النساء
٢٧. الجراحة العامة
٢٨. جراحة العظام
٢٩. جراحة المخ والأعصاب
٣٠. التخدير والعناية والمركزة الجراحية
٣١. جراحة المسالك البولية والتناسلية
٣٢. جراحة القلب والصدر
٣٣. جراحة الأوعية الدموية
٣٤. جراحه الأطفال
٣٥. طب الأسرة

الموارد المادية التعليمية:

- عدد المدرجات الرئيسية: ٤ (٢ مدرج سعة ١٢٠٠ طالب – ٢ مدرج سعة ٥٠٠ طالب)
- عدد المدرجات الفرعية: ٩ (٨ بمبنى المعامل سعة ١٠٠ طالب + ١ بمبنى شئون الطلاب سعة ٢٠٠ طالب)
- عدد القاعات الدراسية: ٨٠ قاعة (سعتها من ٣٠-٥٠ طالب)
- عدد المعامل الطلابية: ٢٤ معمل (سعته من ٣٠-٥٠ طالب)
- القاعات والمعامل مجهزة بما يلي:

١- عدد ٨٠ PCs

٢- عدد ٩٨ داتا شو

٣- عدد ٨ Lap Top

٤- عدد ٢٥ شاشة LCD

٥- عدد ٣٠ SMART BOARD

وحدات التطوير بالكلية:

- وحدة ضمان الجودة
- مركز تقويم الامتحانات
- وحدة إدارة المشروعات
- وحدة تطوير الموارد البشرية
- مركز التعليم الطبي
- وحدة التعليم الإلكتروني
- المعمل المركزي للبحوث الطبية

المستشفيات التعليمية بالكلية:

- مستشفى الباطنة العامة
- مستشفى الجراحة الجديد
- مستشفى الحوادث
- العيادات الخارجية
- مستشفى الولادة والأطفال المبتسرين
- مستشفى الأطفال
- مستشفى السلام
- مستشفى جراحة القلب والصدر
- مستشفى العلاج الاقتصادي

الوحدات ذات الطابع الخاص:

- مركز الجراحات الميكروسكوبية وجراحات اليد
- وحدة تشخيص الأمراض الوراثية
- وحدة الحساسية والمناعة
- مركز الاستشارات الطبية الشرعية
- مركز خدمات الصحة المهنية والبيئية
- المركز المتطور لأمراض الكبد
- وحدة جراحات العمود الفقري
- وحدة السمنة
- وحدة العلاج بالليزر

أن الكلية منذ أنشائها تسعى جاهدة بكل قوة إلى تعظيم الاستفادة من إمكانياتها وقدراتها وإثراء خبرات طلابها استنادا إلى الخبرات العلمية والفكرية المتميزة لأعضاء هيئة التدريس والاستفادة من الأساليب العلمية والتكنولوجية الحديثة ، كما تعمل الكلية على تطوير برامجها التعليمية فى ضوء احتياجات سوق العمل واستحداث البرامج الجديدة التى تواكب المتغيرات العلمية والأكاديمية الحديثة.

السمات المميزة للكلية

كلية الطب البشرى جامعة الزقازيق تعد من أقدم الجامعات الاقليمية المصرية فقد مضى على إنشائها أكثر من أربعين عاما وهى تخدم قطاع كبير من المجتمع يمتد ليشمل خمس محافظات وهى محافظات الشرقية، ومحافظات القناة.

تبرز إستراتيجية الكلية خصائصها المميزة لطبيعة نشاطها كما توضح مسؤوليتها نحو المجتمع بصورة واضحة ودورها فى حل مشكلاتها الصحية والعلمية، وتتمثل السمات المميزة للكلية فى ما يلي:

١. حصول الكلية على الاعتماد الاكاديمى من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (٢٠١٤)
٢. حصول الكلية على شهادة الايزو ٢٠٠٨:٩٠٠١ منذ ٢٠٠٦ ومحافظتها على متطلبات الشهادة حتى الآن.
٣. انشاء وحدة لضمان الجودة بالكلية منذ ٢٠٠٤ تضم العديد من الكوادر المؤهلة فى مجال الجودة الشاملة والتعليم الطبي وإدارة المارد البشرية.
٤. انشاء العديد من الوحدات المستحدثة بالهيكل التنظيمي للكلية مثل وحدة تطوير الموارد البشرية ومركز تقويم الامتحانات لضبط جودة العمل الادارى وتطوير منظومة الامتحانات بالكلية.
٥. إنشاء مجلس (Institutional Review Board – IRB) والذي انشأ لتطوير أداء منظومة البحث العلمي للكلية ورفع كفاءة الباحثين بالكلية فى مجال النشر الدولي وأخلاقيات البحث العلمي.
٦. وجود معامل بحثية على مستوى عالي للوصول إلى الاعتماد المحلى والدولي وهى معمل الخلايا الجذعية بقسم الكيمياء الحيوية ومعمل أمراض الدم بقسم الباثولوجي الإكلينيكية
٧. وجود معامل للمهارات بعدد ٤ أقسام وهى أقسام النساء والتوليد، الجراحة العامة، التخدير والطب الشرعي والسُموم الإكلينيكية.
٨. أحلال وتجديد مدرج (١) و(٢) بمبنى مكتبة الطالب تطوير قاعات التدريس بمبنى المعامل.
٩. وجود (٨) قاعات تعليمية مطورة ومجهزة بمقر الطلاب الماليزيين مبنى شئون الطلاب.
١٠. تطوير قاعات الامتحانات وتزويدها بالأجهزة والتجهيزات اللازمة من أجهزة سمعية وتكيفات وكاميرات مراقبة وخلافه.
١١. تطوير كمنترولات الطلاب والدراسات العليا وتزويدها بجهاز التصحيح الاليكتروني.(OMR)
١٢. استحداث عدد من الأقسام ذات التخصصات المطلوبة وفقا لمستجدات التطوير بالمجال الطبي مثل قسم طب الأورام وقسمي جراحة الأوعية الدموية وجراحة الأطفال.
١٣. وجود وحدات تخصصية على مستوى عالي من التميز على المستوى الدولي مثل وحدة الجراحات الميكروسكوبية وجراحات اليد.

١٤. إنشاء مركز الإنعاش المعتمد من الاتحاد الأوروبي كمركز للتدريب وإدارة الأزمات والكوارث.
١٥. عقد اتفاقيات مفعلة مع وزارة الصحة ممثلة في مديرية الصحة بالشرقية ومديرية الصحة بمحافظات البحر الأحمر وجنوب سيناء
١٦. اعداد الكلية العديد من القوافل الطبية للعديد من المحافظات مثل محافظة الشرقية ، محافظة جنوب الوادي ومحافظة حلايب وشلاتين.
١٧. حصول الكلية علي العديد من مشروعات التطوير بالكلية (١٢) ممولين من جهات محلية ودولية.
١٨. توافر عدد من المؤهلين في التعليم الاكلينيكي من جامعات دولية ومعتمدين كاستشاريين لتطوير التعليم الطبي محليا ودوليا.
١٩. حصول الكلية علي عدد من المؤهلين في التعليم الطبي من الحاصلين على ماجستير أو دبلوما في التعليم الطبي من جامعات دولية أو محلية.
٢٠. وجود عدد من المؤهلين في مجال الجودة الشاملة ممن يعملون كاستشاريين للجودة .
٢١. وجود عدد كبير من المدربين المعتمدين كمدربين دوليين أو مدربين محترفين من المركز الدولي لتدريب المدربين (IBCT)
٢٢. وجود عدد اربعة من الحاصلين على براءات الاختراع بالكلية.
٢٣. وجود العديد من الحاصلين على جوائز للنشر الدولي.
٢٤. حصول العديد من اعضاء هيئة التدريس بالكلية على جوائز الجامعة التقديرية والتشجيعية.
٢٥. وجود العديد ممن يشغلون مناصب أعضاء هيئة تحرير أو مراجعين في مجلات دولية.
٢٦. وجود مجلة علمية متخصصة لرفع ابحاثها علي بنك المعرفة المصري.
٢٧. مديري مركز الجودة ووحدة التخطيط الاستراتيجي ووحدة المشروعات وتنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس بالجامعة من اعضاء هيئة التدريس بالكلية .
٢٨. وجود وحدات للجودة (القياس والتقويم – الازمات والكوارث – وحدة المشروعات) بالكلية

الأطراف أصحاب المصلحة

قامت الكلية منذ إنشاء نظام ادارة الجودة بها بتحديد أصحاب المصلحة أوالأطراف المهمة (Relevant Interested Parties)، وذلك لتحديد متطلباتهم واحتياجاتهم وتوقعاتهم من الخدمات المختلفة التى تقدمها الكلية وإشراكهم فى تطوير نظام الجودة بالكلية. ذلك أن استيفاء تلك الحاجات والتوقعات يعد من أهم الضمانات التى تضمن نجاح نظام الجودة بالكلية وتوضح مدى واقعية الخطة فى تحقيق مبادئ الجودة الشاملة فى الخدمات التعليمية والبحثية العلاجية التى تقدمها الكلية ، يمكن حصر أهم الأطراف المهمة فى ما يلي:

١- وزارة التعليم العالي.

٢- وزارة الصحة.

٣- جهات الاعتماد، الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ومنظمة الايزو.

٤- جهات التوظيف المختلفة، والهيئات المختلفة بسوق العمل و أصحاب المستشفيات.

٥- ممثلي المجتمع متلقي الخدمات العلاجية.

٦- نقابة الأطباء.

٧- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

٨- الطلاب.

فلسفة الكلية فى مجال ضمان الجودة

تتبنى الكلية فى مجال ضمان الجودة فلسفة تقوم على توجيه كاهه الأنشطة الأكاديمية والإدارية والمالية لتحقيق رضا الأطراف ذات العلاقة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية المقدمة للطلاب للوصول بهم إلى المستويات التى تحقق التميز التنافسي فى سوق العمل المحلى والاقليمى من خلال مشاركة الإدارة والعاملين فى تحقيق الجودة والتميز فى الأداء كما تم وضع نظام لتقويم أداء نظام ضمان الجودة بالكلية يقوم على المراجعات الداخلية والخارجية الدورية .

أهمية تفعيل نظام ضمان الجودة للكلية :-

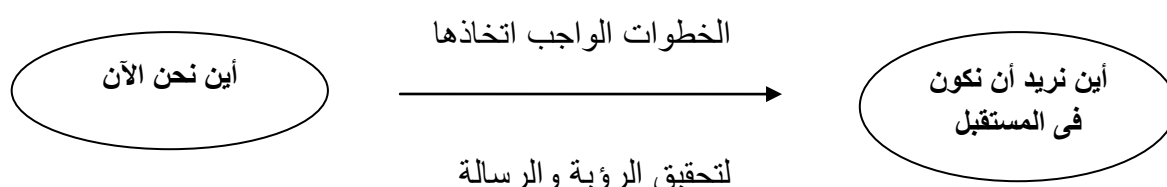
- التطوير الدوري للعملية التعليمية لكي تواكب التغير المستمر فى احتياجات سوق العمل وتساهم فى تقدم ونمو المجتمع .
- الالتزام بالعدالة وعدم التمييز بين الطلاب بدءا من تطبيق معايير المساواة بين الطلاب فى فرص التعليم والتدريب.
- الارتفاع بمحتوى البرامج التعليمي ليحقق المعايير الأكاديمية القومية والتي تضمن اكتساب الطلاب لمواصفات الخريج القادر على التنافس فى سوق العمل
- التطوير المستمر لاستراتيجيات التدريس والتقويم .
- وضع قواعد لتقييم الأداء بعدالة وموضوعية والالتزام بالأهداف المطلوبة من تدريس المقررات (مخرجات التعلم المستهدف) .
- التطوير المستمر لسبل الدعم الطلابي المختلفة سواء الدعم الأكاديمي أو توفير مجالات الأنشطة الطلابية والخدمات الصحية وغيرها .
- القياس الدوري لرضا الأطراف أصحاب المصلحة ووضع خطط التحسين الدورية.

تلتزم الكلية فى سعيها نحو تحقيق الجودة بنشر وتعزيز ثقافة الجودة مع العمل على تحقيق الترابط والتجانس بين النظم والإجراءات المتبعة بالكلية من خلال الخطة الإستراتيجية والتي تلتزم بالاتي :

- التزام الكلية بالتحسين والتطوير المستمر لجوانب المنظومة التعليمية والبحثية والخدمية .
- تحديد دور كل فرد فى تطبيق وتقويم أنظمة الجودة .
- المتابعة والمراجعة المستمرة للأداء فى ضوء الأهداف والمعايير الموضوعية
- تفعيل العملية التعليمية والبحثية بما يخدم المجتمع وخدمه البيئة
- إتباع منهجية قائمة على المبادرة والتننبؤ بالاحتياجات المستقبلية للمجتمع
- تحديد المجالات المحتملة والممكنة لتحقيق التميز والإبداع والابتكار
- تحقيق المساواة والعدالة والشفافية والمرونة فى أسلوب تقديم الخدمة بما يقابل احتياجات وتوقعات أصحاب المصلحة
- التعامل مع المتفاوتات بين الطلاب سواء فى المستوى الاجتماعي أو الثقافي بما يحقق توقعاتهم ويقابل احتياجاتهم

منهجية أعداد الخطة الإستراتيجية

تقوم خطة الكلية الإستراتيجية على منهجية مركبة هي التحليل المستقبلي Analysis Prospective وتكمن أهمية هذه المنهجية في قدرتها على تحليل البيئة الخارجية للكلية لمعرفة الفرص والتهديدات المحتملة ، وتحليل البيئة الداخلية للكلية من حيث كفاءتها وقدراتها الذاتية لتحديد نقاط القوة والضعف فيها ، سعياً نحو أحداث التنافس والتعاون بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجية الجودة للكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية وغايتها الإستراتيجية ، كما أنها تمدنا بأساس سليم لاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة ، وتعتبر مدخل أساسي للتخطيط الاستراتيجي للكلية في علاقتها بسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات على المستوى العالمي وتعتمد الخطة الإستراتيجية بشكل عام على أسلوب (STP) Situation Target- path (الوضع الحالي – الهدف – المسار) وهي تتكون من الخطوات الثلاثة الرئيسية المتمثلة في دراسة الوضع الراهن كخطوة أولى يليها تحديد الأهداف الإستراتيجية ثم في النهاية تحديد المسار المتمثل في مجموعة الأنشطة والأعمال التي تقود إلى تحقيق الأهداف .



ومن ناحية أخرى فقد اعتمدت الخطة الحالية على منهج (تحليل المضمون) والذي يقوم على استخدام تحليل الوثائق واللوائح المتصلة بالتعليم الجامعي كما اعتمدت المنهجية على عدد من الأدوات البحثية الاستبيانات واستمارة الراي وأدوات المقابلة المفتوحة ونصف المقننة في سبيل أتمام عملية التحليل البيئي للكلية .

تقوم الخطة الإستراتيجية لكلية الطب البشرى – جامعة الزقازيق على عدد من الافتراضات الآتية:

- ١- تحديد الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية والسياسة العامة لكلية طب الزقازيق
- ٢- التحليل الرباعي للوضع الراهن للكلية SWOT
- ٣- مصفوفة العوامل الداخلية ومصفوفة العوامل الخارجية ومصفوفة العوامل الداخلية / الخارجية لتحديد الوضع الاستراتيجي الحالي للكلية
- ٤- منهج TOWS لتحديد سيناريوهات المستقبل
- ٥- وضع الغايات للخطة الخماسية الجديدة حسب الأولويات Goals
- ٦- وضع أهداف لتحقيق كل غاية Objectives
- ٧- وضع خطة تنفيذية لكل هدف Action plan
- ٨- تحديد مصادر التمويل المتاحة لتنفيذ الخطة
- ٩- تحديد الصعوبات والمعوقات والتحديات المتوقعة وآلية التغلب عليها
- ١٠- تحديد آليات لمتابعة التنفيذ والاستمرارية
- ١١- إجراءات تصحيحية وخطط مستقبلية

١٢- المراجع التي تم الاعتماد عليها في بناء الخطة هي (خطة الوزارة – خطة الجامعة – خطة الكلية السابقة)

وفيما يلي تتابع المراحل المتبعة لإعداد الخطة الإستراتيجية:

١. مرحلة التخطيط والتجهيز والإعداد (يونيو ٢٠١٧)

٢. مرحلة التنفيذ (سبتمبر ٢٠١٧)

مرحلة الإعداد :-

١. مرحلة إجراء تحليل بيئي وصفي وكمي موسع للكلية باستخدام أسلوب التحليل الرباعي للبيئة الداخلية

والخارجية، حيث بدأت فيه الكلية من أكتوبر حتى ديسمبر ٢٠١٧

٢. مرحلة تحديد الفجوة بين الوضع المأمول والوضع الحالي (يناير- فبراير ٢٠١٨).

٣. مرحلة وضع رؤية ورسالة الكلية (فبراير ٢٠١٨)

٤. مرحلة تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS

٥. مرحلة وضع الغايات والأهداف الإستراتيجية والسياسات (مارس ٢٠١٨).

مرحلة التنفيذ :-

١. مرحلة تصميم الخطة التنفيذية لتحقيق الخطة الإستراتيجية (مارس ٢٠١٨).

٢. مرحلة وضع آليات التقييم ومتابعة التنفيذ للخطة التنفيذية (مارس ٢٠١٨).

٣. مراحل المراجعة والاعتماد (ابريل ٢٠١٨)

التحليل البيئي للكلية

التحليل البيئي للكلية اشتمل أربع مراحل وهى الآتي:

المرحلة الأولى :وضع خطط لجمع البيانات:

تم عمل اجتماع لفريق إدارة التحليل البيئي خلال شهر سبتمبر ٢٠١٧ لتحديد خطة العمل ، كما تم تحديد عناصر البيئة الداخلية والخارجية والمطلوب دراستها وتحديد أدوات وأساليب جمع البيانات والفترة الزمنية اللازمة والموارد المطلوبة وكذلك الفرص والتهديدات بالبيئة الخارجية. تم اعتماد خطة التحليل البيئي من مجلس الكلية لشهر سبتمبر ٢٠١٧.

المرحلة الثانية :مرحلة تصميم أساليب جمع البيانات:

قام فريق الإدارة بتصميم طرق وأساليب جمع البيانات من مقابلات مهيكلة واستبيانات وبطاقات ملاحظة ، كما تم مد الفريق باستبيانات التحليل البيئي وفقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (الإصدار الثالث -٢٠١٥) من وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة، وقد قام فريق الإدارة بتحديد أعضاء الفريق التنفيذي الذي سيتولى تطبيق هذه الأساليب . فقد تم عقد عدة اجتماعات بين أعضاء الفريقين لمراجعة خطط العمل وإجراء التعديلات اللازمة.

المرحلة الثالثة : مرحلة جمع البيانات:

• اشترك أعضاء فريق الإدارة مع أعضاء الفريق التنفيذي فى تجميع البيانات طبقا لخطط جمع البيانات والتي استغرقت الفترة من أكتوبر ٢٠١٧ حتى ديسمبر ٢٠١٧.

- وقد اشتملت على العديد من الاجتماعات و الأنشطة، وفيما يلي عرض لعدد منها:
- عقد مقابلات متعمقة مع قيادات الكلية والأطراف المجتمعية حيث دارت المقابلات وفقا للبطاقات المصممة سابقا.
- تم استخدام استبيانات التحليل البيئي التى تم مد الكلية بها من وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة وفقا لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (الإصدار الثالث ٢٠١٥) والخاصة بأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب وطلاب الدراسات العليا والإداريين.
- تم الحصول على بيانات من ما يزيد عن ٨٦٨ فرد من الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية مع مراجعة البيانات الأساسية في إطار إعداد الخطة الإستراتيجية.

تم عمل استبيانات على:

- ٤٩٧ عضواً من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
- ١٨٦ طالباً وطالبة .
- ٢٤ موظفاً
- ٢٤ من مديري المستشفيات المركزية بوزارة الصحة بمحافظة الشرقية.
- من مديري المستشفيات الخاصة بمحافظة الشرقية

تم عمل مقابلات مهيكلة مع :

- إجراء مقابلات مع ما يزيد على ٢١ من الأطراف المعنية الخارجية (وكيل وزارة الصحة ، نقيب الأطباء، مدير الرعاية الأولية، مدير وفريق وحدة الجودة بمديرية الشؤون الصحية ، أطباء الرعاية الأولية)

- مقابلات فردية مع ١٢ من رؤساء الأقسام الأكاديمية والكلينكية.

تم إجراء ورش عمل تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والمخاطر مع:

- ٧٥ من أعضاء هيئة التدريس شاركوا في ٤ ورش عمل.
- ١٤٢ طالباً وطالبة شاركوا في ثلاث ندوات.
- ١٢ موظف شاركوا في ورشة عمل .
- ٥٤ من الخريجين وأطباء الامتياز شاركوا في مجموعات التركيز المصغرة.

اشتملت مجموعات التركيز على:

- أكثر من ٧٥ عضواً من أعضاء هيئة التدريس مقسمين في مجموعات وفقاً للأقسام العلمية.
- ١٥ من أعضاء وحدة الجودة برئاسة مدير التخطيط الاستراتيجي بالجامعة.
- تم استخدام بطاقات الملاحظة المصممة من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (NORMS)
- فحص وتحليل الوثائق والسجلات ذات الصلة مثل إستراتيجية الدولة ورؤيتها ٢٠٣٠ لتطوير التعليم العالي، إستراتيجية الجامعة، قانون تنظيم الجامعات، قانون الخدمة المدنية، معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، معايير الايزو ٢٠١٥:٩٠٠١، معايير الفيدرالية الدولية للتعليم الطبي.
- تم فحص العديد من الوثائق الخاصة بأنشطة الكلية المختلفة مثل: تقرير انجاز أهداف الجودة (٢٠١٦-٢٠٢٠)، الدراسات الذاتية السابقة للكلية ، الهيكل التنظيمي الحالي للكلية، تقرير انجاز الخطة الإستراتيجية (٢٠١٠-٢٠١٥).
- تم إجراء التحليل الاحصائي للاستبيانات المستخدمة في التحليل البيئي.
- تم تحليل الفجوة بين الوضع الحالي للكلية ومعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- المرحلة الرابعة: إعداد المسودة للدراسة الذاتية والتحليل البيئي للكلية:**
- إعداد تقارير عن نتائج الأنشطة السابقة وإجراء التحليل الاحصائي للاستبيانات
- تحديد وتحليل عناصر البيئة الخارجية وتحديد الفرص والتهديدات الحالية والمحتملة.
- عقد عدد من الاجتماعات مع فرق الجودة بالكلية لتحديد الوزن النسبي لكل عنصر والاستراتيجيات المناسبة لوضع الكلية.
- مناقشة نتائج التحليل البيئي بمجلس الكلية في شهر مارس ٢٠١٨ واعتماده من المجلس في صورته النهائية.

المنهجية المستخدمة فى تحليل الفجوة

تم استخدام منهج SWOT لتحليل الفجوة مشتملا على تحليل كلا من البيئة الداخلية والبيئة الخارجية: وقد تضمنت البيئة الداخلية اثني عشر معيار هي معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد (الإصدار الثالث مايو ٢٠١٥)، وهى:

١. التخطيط الاستراتيجي
٢. القيادة والحكومة
٣. إدارة الجودة
٤. أعضاء هيئة التدريس
٥. الجهاز الإداري
٦. الموارد المالية والإدارية
٧. المعايير الأكاديمية والبرامج والمقررات
٨. التدريس والتعلم
٩. الطلاب والخريجون
١٠. البحث العلمي
١١. الدراسات العليا
١٢. الخدمة المجتمعية

أما تحليل البيئة الخارجية للكلية:

وفقد اشتمل على تحليل العوامل والمؤثرات الخارجية من القوى السياسية والقانونية والاقتصادية والتكنولوجية التى قد يكون لها دور فى المستقبل على خطط الكلية وأهدافها وقد تمثل بعض العوامل فرص يمكن للكلية الاستفادة منها أو تهديدات يتوجب على الكلية تخفيف أثارها أو تجنبها

تحليل الفجوة

اعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الداخلية على تحليل نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية، وقد ارتكز هذا التحليل على المعايير التي وضعتها الهيئة القومية لضمان جودة التعليم بالاعتماد طبقاً للدليل الصادر عن الهيئة في ٢٠١٥ لاعتماد مؤسسات التعليم العالي وتشمل العوامل والتي استند عليها التحليل على المعايير الاثنى عشر للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية

١- التخطيط الاستراتيجي

نقاط القوة	نقاط الضعف
- يوجد بالكلية فريق عمل للتخطيط الإستراتيجي مؤهل من الهيئة القومية للاعتماد والجودة - للكلية رسالة ورؤية واضحة معتمدة ومعلنة تعكس شخصيتها ودورها التعليمي، ومسئوليتها المجتمعية، وتطلعاتها في البحث العلمي بما يتفق مع احتياجات المجتمع والتنمية تتوافق مع رسالة ورؤية الجامعة - تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين والأطراف المجتمعية برويتها ورسالتها. - تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية من خلال وسائل متعددة (موقع الكلية – البوسترات) - تحرص الكلية على مراجعة رؤيتها ورسالتها وتحديثها بصورة دورية - للكلية أهداف إستراتيجية معتمدة ومعلنة من خلال الوسائل المختلفة - تم تشكيل فريق لأعداد الخطة الإستراتيجية للكلية وأعداد الخطة وفقا للمنهجية المعدة من قبل الهيئة القومية للاعتماد والجودة - الخطة مبنية على نتائج التحليل البيئي SWOT - نتائج التحليل البيئي متكاملة ومعتمدة من مجلس الكلية	- مستوى مشاركة الأطراف المجتمعية فى أعداد الخطة محدود إلى حد ما - لا توجد دراسة موثقة عن الوضع التنافسي للكلية - لا توجد وحدة للتخطيط الاستراتيجي بالكلية .

٢- القيادة الحوكمة

نقاط القوة	نقاط الضعف
- المعايير المستخدمة في اختيار القيادات الأكاديمية محددة وهي القدرة - الكفاءة العلمية و الإدارية - المكانة في أطار ما أقر في قانون تنظيم الجامعات (٤٩). - المعايير موثقة و معنة بالكلية والاقسام العلمية والإجابة على أي أسئلة من قبل شئون العاملين لأي تساؤل في حينه و لا يوجد أي نوع من الشكاوي خاصة بعدم الإلمام أو المعرفة بهذه الآليات عند اختيار القيادات الأكاديمية - تحرص القيادة على الأخذ بآراء ومقترحات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين والطلاب - يعتبر نمط القيادة ديمقراطي إلى حد كبير لوجود المجالس الرسمية ومجلس الكلية وكذلك وجود تمثيل لممثلي الأطراف المجتمعية في مجلس الكلية وهم وكيل وزارة الصحة لمديرية الشرقية - أحد ممثلي نقابة الأطباء وهم يشاركون المجلس في اتخاذ القرارات خاصة التي تمس المجتمع والخريجين - إدارة الجودة ممثلة رسميا في مجلس الكلية - نظام الحفظ الرقمي يتم تحديثه بالإضافة إلى وجود نظام للجودة (أيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨) يسهل استدعاء وثائقه المنفصلة بالكامل عن نظام استدعاء وثائق الكلية - هناك قواعد بيانات ورقية وإلكترونية للكلية للطلبة وأعضاء هيئة التدريس وغيرها - توجد تجهيزات لوحدة الجودة متوفرة منذ قيام مشروع إنشاء نظام داخلي لجودة التعليم الطبي منذ عام ٢٠٠٤ ، كما تتوافر للوحدة كوادر بشرية مؤهلة - يمكن لمدير الوحدة اتخاذ كافة القرارات المتعلقة بقضايا الجودة مثل تحديد مواعيد وإجراءات المراجعة الداخلية وتحديد مجال شهادة الأيزو ومواعيد المراجعة الخارجية كذلك تحديد الاحتياجات التدريبية لهيئة التدريس و العاملين فيما يتعلق بالجودة و إعداد و عقد هذه الدورات التدريبية وأيضا تنفيذ إجراءات الدراسة الذاتية وإعدادها ومراجعة الهيكل الوظيفي مع المختصين وكذلك ما يتعلق بالتوصيف الوظيفي - توجد خطة لتدريب القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين بالكلية مسنول عنها وحدة الموارد البشرية بالكلية بناء على دراسات لتحديد الاحتياجات التدريبية لكل فئة. - هناك آليات معتمدة للتوجيه و المتابعة للأقسام الأكاديمية والإدارية حيث أن الكلية حصلت على	- لا توجد خطة موثقة عامة للكلية - لا يوجد تمثيل حقيقي فعال للطلاب في المجالس الرسمية - نسبة الموضوعات الخاصة بمتابعة الفاعلية التعليمية وانجاز الخطة البحثية نسبة غير مرضية. - نظم المعلومات الإدارية من أجل دعم القرارات بالكلية محدودة الفاعلية - يوجد نظام قديم لحفظ واستدعاء الوثائق - الكوادر غير كافية والمخصصات المالية لا تكفي وحدة الجودة لممارسة أنشطتها - لا توجد وسائل لتحفيز أعضاء هيئة التدريس لتنمية الموارد الذاتية و الأجور الرمزية نظير تقديم الخدمة الصحية ضعيفة - المكافآت لفرق العمل بالوحدات الخاصة ضعيفة

شهادة الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ وتجدد هذه الشهادة سنوياً حيث يجرى سنوياً المراجعة الداخلية للأقسام يليها مراجعة الإدارة ثم المراجعة الخارجية السنوية لتجديد الشهادة . هذه الآليات معتمدة من مجلس الكلية كوسيلة للمتابعة والتوجيه

- توجد آليات محددة و فاعلة لتنمية الموارد الذاتية للكلية وهي الوحدات ذات الطابع الخاص (١٣) - مجلة الكلية- برنامج للطلبة الماليزيين، الوافدين من الدول العربية والإفريقية. هذه الآليات معتمدة و مدعومة من الجامعة

هناك قنوات متعددة للأنصال مع القطاعات الخدمية في المجتمع المحيط بالكلية حيث تقدم الكلية و مستشفياتها الستة الخدمة الصحية للزقازيق و قراها و كل محافظة الشرقية والقرى التابعة للمحافظات الأخرى القريبة من الزقازيق وذلك بالتعاون مع وزارة الصحة كما تقدم الكلية الخدمات التدريبية في العديد من المجالات الطبية من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص .

- يوجد بالكلية ١٣ وحدة ذات طابع خاص منها ستة تعمل بصورة نشطة و فعاله و محررة إلى حد ما من الروتين الإداري و لكنها تخضع لقواعد الجامعة في الصرف حيث توجد صعوبات عند صرف المستحقات
- يوجد برامج للترويج لخدمات هذه الوحدات من خلال خطط تقوم بها الوحدات ذات الطابع الخاص من خلال البرامج التدريبية و توزيع المطبوعات في المؤتمرات العلمية و المواقع الالكترونية الخاصة بالكلية و هذه الوحدات

-توجد آليات لتقييم كفاءة إدارة المؤسسة و القيادات الأكاديمية وهي :

- المراجعة الداخلية - مراجعة الإدارة - المراجعة الخارجية طبقاً لمعايير الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨
- التقرير السنوي طبقاً لمعايير الهيئة القومية للاعتماد والجودة حيث أن الكلية معتمدة من الهيئة منذ أغسطس ٢٠١٤
- تقارير متابعة جودة الأداء وفقاً لمعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
- تستعين الكلية بأراء أ.هـ.ت و الطلاب والعاملين في بعض المجالات وتستخدم صندوق الشكاوى وسياسة الباب المفتوح واللقاءات والندوات كوسائل لمعرفة آرائهم.

- وجود عدد من المعوقات الفنية والإدارية والمادية التي تحد من كفاءة الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية مثل نقص عدد الإداريين واقترب معظمهم من سن المعاش وعدم كفاية تدريب وتأهيل الموظفين ، عدم توافر أجهزه الحاسب الآلي و عدم توافر الأدوات المكتبية اللازمة
- لا ينعكس أداء وحدة لإدارة الأزمات والكوارث على أداء الكلية بشكل كافي نظرا لضعف التجهيزات المتاحة بالكلية لمواجهة الأزمات والكوارث كما انه لا توجد لائحة مالية لوحدة إدارة الأزمات والكوارث

- الهيكل التنظيمي للكلية متكامل ومعتمد وموثق
- تم استحداث وحدات جديدة بالهيكل مثل إدارة خدمة المجتمع وتنمية البيئة التابعة لوكيل الكلية لخدمة المجتمع والبيئة وتضم وحدة لقياس احتياجات المجتمع الصحية
- تم تطوير مركز تقويم الامتحانات ليتبع وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.
- اعتماد وإدراج وحدة الجودة ،إدارة الأزمات والكوارث بالكلية بالهيكل الحالي حيث انه من ضمن الإدارات التابعة للأستاذ الدكتور عميد الكلية .

- سلطات ومسئوليات الأقسام الإدارية والعلمية المختلفة واضحة بالإضافة إلى عدم وجود أي تداخل في السلطات والمسئوليات بين الأقسام حيث أن السلطات والمسئوليات لكل قسم موضحة ومحددة بقانون تنظيم الجامعات ولائحة الكلية وبطاقات الوصف الوظيفي بالكلية
- لا يوجد تشابه في اختصاصات الإدارات والأقسام
- وحدة إدارة الأزمات والكوارث مسؤولة عن أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والإداريين والطلبة على التعامل مع الأزمات والكوارث، وتفعيل قنوات الاتصال بين المؤسسات الصحية والكلية ووضع الخطط لمواجهة الأزمات والكوارث وعقد الدورات التدريبية العملية لذلك
- يوجد بالكلية وحدة لإدارة الجودة منشأة بقرار من مجلس الكلية في فبراير ٢٠٠٧ وموثقة
- وحدة الجودة لها هيكل أدارى معتمد وموثق
- المسئوليات محددة بدقة لوظائف الهيكل الادارى لوحدة الجودة
- يوجد مجلس إدارة معتمد وموثق للوحدة
- تم تفعيل قرار مجلس الكلية الخاص بضرورة قضاء أعضاء هيئة التدريس بالكلية مدة سنة كاتناداب بوحدة الجودة شرط للترقية للدرجات الأعلى.
- يضم تشكيل الوحدة ممثلين من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم- الطلاب- الإداريين (٢٠ عضو هيئة تدريس من كل أقسام الكلية- ٦ من المعاونين - و ٢ موظفين)
- يشمل التشكيل الحالي لفريق العمل بالوحدة المهارات والكفاءات المطلوبة لتغطية مهام الوحدة بكفاءة (حاصلين على دورات من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد ودورات المراجعة الداخلية من هيئة (TUV NORD
- مجلس الوحدة يجتمع بصورة دورية وتوجد محاضر موثقة لهذه الاجتماعات
- يوجد تواصل فعال بين الوحدة ومركز الجودة بالجامعة كما أن هناك عدد من أعضاء الوحدة أعضاء بالمركز وكذلك فإن المركز يدعم الوحدة فنيا بعقد زيارات ومراجعات دورية موثقة
- تراجع خطط الوحدة من قبل المركز لضمان توائمها مع أهداف الكلية
- ترفع الوحدة إلى المركز تقارير عن نشاطها على الأقل مرتين في السنة
- مدير الوحدة يشارك في الاجتماعات والدورات التي يعقدها مركز الجودة بالجامعة
- الوسائل والآليات التي تتبعها الوحدة للقيام بأنشطتها متنوعة وتشمل جميع المستويات من طلبة و أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين ومنسقي الجودة بالأقسام والمراجعين الداخليين
- تشارك الوحدة في عرض ومناقشة قضايا الجودة بمجلس الكلية ومجالس الأقسام مع توثيق هذا الأجراء
- يتوفر بالكلية التوصيف الوظيفي لكل الوظائف
- لم يتم تفعيل التوصيف الوظيفي المعتمد كأساس للاختيار والتعيين في مختلف الوظائف المستحدثة بالكلية بشكل كافي
- لا توجد لائحة مالية لدعم وتطوير وحدة الجودة بالكلية .

	اعتماده من مجلس الكلية يوليو ٢٠١٠ تم توزيعه على الأطراف المعنية ورقيا والكترونيا كما تم الاستعانة به في اختيار مدير لوحدة ضمان الجودة مركز تقويم الامتحانات، وحدة إدارة الموارد البشرية.
• الإجراءات المتبعة للمحافظة على حقوق التأليف والنشر غير كافية • إجراءات ضمان العدالة وعدم التمييز بين: أعضاء هيئة التدريس ، الهيئة المعاونة ، الطلاب ، والعاملين غير كافية • هناك بعض التعارض في المصالح يتمثل في كون عضو هيئة التدريس غير متفرغ تماما للعمل بالمؤسسة التعليمية حيث أن معظم أعضاء هيئة التدريس لديهم عيادات خاصة والبعض يمتلك أو يرأس أو حتى يعمل بمستشفيات خاصة • يتمثل أيضا تعارض المصالح في وجود ظاهرة الدروس الخصوصية • التوعية بدليل للممارسات الأخلاقية الوظيفية غير كافية • لا يتم تحديث المعلومات المتاحة عن الكلية بشكل منتظم فيما عدا التقرير السنوي للكلية	• توجد مصداقية للوعود التي تقدمها الكلية للأطراف ذات العلاقة (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/الطلاب/ العاملين / الأطراف المجتمعية) والمثال على ذلك افتتاح جمعية أصدقاء انيما البحر المتوسط بمحافظة الشرقية • استجابة الكلية للشكاوى والمقترحات الخاصة بالأطراف ذات العلاقة والدلائل على ذلك وجود نظام للشكاوى بالكلية يتمثل في وجود صندوق للشكاوى وإتباع سياسة الباب المفتوح دائما من الإدارة العليا بالكلية لتلقى كافة الشكاوى والعمل على حلها - من الأمثلة على ذلك إعلان الكلية عن فتح الباب لتلقى الشكاوى الخاصة بصعوبة الامتحانات يستجيب في ضوءها مركز تقويم الامتحانات لاتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة. - استجابة إدارة الكلية لطلبات بعض الطلاب في تعديل جداول الامتحان - قبول الالتماسات والتظلمات من السادة أعضاء هيئة التدريس الخاصة بمستحقاتهم المالية وحل هذه المشكلات • تم اتخاذ إجراءات تصحيحية في الكلية لمعالجة أي ممارسات غير عادلة مثال ذلك الإجراءات التصحيحية التي اتخذتها إدارة الكلية الخاصة بانخفاض نتائج طلاب الدراسات العليا. • جميع العاملين ملتزمين بالأخلاق الوظيفية • المعلومات المتاحة عن الكلية مثل التقرير السنوي وتقارير متابعة الأداء و المطبوعات وورش العمل.... الخ تغطي الأنشطة المختلفة للكلية التعليمية والبحثية والخدمية

٣- إدارة الجودة

نقاط القوة	نقاط الضعف
• تتم عملية التقويم الذاتي للكلية بصورة دورية سنوية في إطار المراجعة الداخلية ثم تتعرض سنويا أيضا للمراجعة الخارجية من قبل شركة TUV الألمانية حيث أن الكلية حاصلة على شهادة الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ لنظام إدارة الجودة وتجدد هذه الشهادة سنويا • يتم عادة مقارنة نتائج المراجعة الداخلية و الخارجية سنويا وتعرض النتائج على الإدارة العليا • تتم مراجعة مؤشرات نتائج التقويم الذاتي سنويا طبقا لمعايير الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ • تتم مناقشة التقويم الذاتي للكلية مع الإدارة العليا وأعضاء هيئة التدريس عند تصحيح حالات عدم المطابقات • يتم اتخاذ قرارات تصحيحية لأداء الأقسام العلمية والإدارية في المراجعة الداخلية وكذلك على مستوى الكلية في مراجعة الإدارة وقد حدث تغيير ملموس في الأداء الكلي للكلية من حيث الاستجابة الإسراع للتصحيحات في المراجعات الداخلية وتطبيق متطلبات الجودة من أجل الاعتماد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد • تم استحداث بعض البرامج الجديدة وإنشاء قسم طب الأورام واستحداث دبلومات مهنية وفقا لاحتياجات سوق العمل مثل دبلوم الحساسية وغيرها. • تم تجديد شهادة الأيزو لنظام إدارة الجودة في ٢٠١٦ بكامل أنشطته لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا والبحث العلمي بالإضافة إلى العمل في خدمة المجتمع طبقا للمواصفات الجديدة أيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ بدلا من أنشطة التعليم الطبي لمرحلة البكالوريوس فقط ومعايير الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ • تم عمل برامج جديدة لتدريب مجموعة جديدة للمراجعين الداخليين ومنسقي الجودة بالأقسام طبقا لمعايير أيزو ٩٠٠١:٢٠١٥ وكذلك تنشيط للمراجعين الداخليين السابقين • يتم عمل توعية لأعضاء هيئة التدريس بالمعايير الأكاديمية المرجعية القومية بدءا من رؤساء الأقسام • طرأ تحسن على الوضع التنافسي للكلية حيث تزايدت أعداد أعضاء هيئة التدريس في الفوز بمشروعات بحثية جديدة على مستوى الجامعة وكذلك مشروعات ال ERASMUS و TEMPUS	• لا تتم مناقشة نتائج التقويم الكلي لأداء الكلية مع: أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم - الطلاب - العاملون - الأطراف المجتمعية ذات العلاقة • لا يتم مناقشة خطة تحسين الأداء مع المستفيدين بصورة كافية، كما أن تأثير هذه الخطة مازال يظهر القصور في العملية التعليمية ونتائجها مع وجود جانب ايجابي وهو ظهور بعض المشكلات التي تطرح للحل • تفعيل اللوائح والقوانين الخاصة بالمسائلة والمحاسبة لتحسين الفاعلية التعليمية غير كافي

المشروعات الممولة من أكاديمية البحث العلمي.

• يتم عمل استقصاء عن مستوى الخريجين واستطلاع رأى أحد أهم الأطراف المعنية وهى وزارة الصحة والتي تمثل الجهة الأساسية التي يعمل بها الخريجون كجزء من اجراءات نظام الجودة المعتمد بالكلية طبقا لنظام الأيزو

• الكلية لديها نظام معتمد لضمان جودة التعليم الطبي طبقا لمعايير لأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ وهذا النظام يقيم العديد من جوانب العملية التعليمية في الكلية بشكل شامل و مستمر و هذه الخطة مطبقة بالفعل سنويا منذ عام ٢٠٠٦ ويتم مناقشة النتائج مع القيادات الأكاديمية بالكلية

• وحدة الجودة لديها خطة لتحسين الأداء

• توجد اجراءات موثقة لتحسين وتعزيز للفاعلية التعليمية تعقب المراجعة الداخلية و الشاملة للعديد من العمليات التعليمية طبقا لمعايير الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ كما أنه توجد ممارسات فعلية للتحسين و التطوير في العملية التعليمية مثل تغيير نظم الامتحانات و التدريس في العديد من الأقسام ولكنها لم تأخذ شكل الاتجاه العام الاستراتيجي

• النظام الداخلي لإدارة جودة التعليم والتعلم بالكلية طبقا لمعايير الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨ موجود منذ عام ٢٠٠٦ وهو مطبق ومعتمد من هيئة TUV الألمانية بمصر حيث جدد الشهادة سنويا بعد فحص المراجعة الداخلية بواسطة فريق المراجعين الداخليين وفحص المراجعة الخارجية من قبل الشركة المانحة للشهادة.

• يشتمل نظام الجودة على اجراءات مراجعة وتقييم لتقارير البرامج والمقررات من خلال تطبيق اجراءات المراجعة الداخلية ومراجعة الإدارة طبقا لمعايير الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨.

• تستخدم أساليب عديدة لجمع وتحليل البيانات منها المراجعة الداخلية طبقا لقوائم اختباريه والملاحظة و اللقاءات المتعمقة مع مسولي الجودة بالأقسام ورؤساء الأقسام وفحص وثائق الأقسام ثم تحديد جوانب عدم المطابقة لمعايير نظام الجودة ووضع الخطط التصحيحية من قبل الأقسام ثم إجراء المتابعة الداخلية لإغلاق حالات عدم المطابقة

• ساهم نظام الجودة في نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بقدر ملحوظ. أهم مؤشر لتقييم نظام الجودة في أدائه هو التقويم السنوي من قبل الهيئة المانحة لشهادة الأيزو ٩٠٠١:٢٠٠٨

٤- أعضاء هيئة التدريس

نقاط القوة	نقاط الضعف
• نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب خلال الستة سنوات الدراسية السنوية تتفق مع المعدلات المطلوبة • نسبة العدد الكلي لأعضاء هيئة التدريس إلى العدد الكلي لطلاب الدراسات العليا (ماجستير و دكتوراه) تتفق مع المعدلات المطلوبة • يتم سنويا تحديد الاحتياجات من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام، وتناقش هذه الاحتياجات في مجلس الكلية حسب الأنشطة التي يقوم بها كل قسم يتم إعلان ذلك بالجراند الرسمية مع ذكر شروط و متطلبات التعيين. • توجد إجراءات للتعامل مع الفائض في عدد أعضاء هيئة التدريس • تتبنى الكلية فكرة تقسيم الطلبة إلى مجموعات صغيرة للتغلب على الأعداد الكبيرة للطلبة والاستفادة من إعداد أعضاء هيئة التدريس. • تغطي التخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام البرامج المختلفة لكلا من مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا • يتم القيام بتحديد الاحتياجات التدريبية من خلال وحدة الموارد البشرية عن طريق استبيانات موزعة على الأقسام لأعضاء هيئة التدريس. • نسبة المتدربين سنويا من كل فئة بمركز الجودة و بمركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة أكثر من ٨٠% • يوجد بالكلية خطة تدريبية معتمدة ومطبقة تستهدف تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس من خلال تقديم حزمة تدريبية متكاملة • تقوم الأقسام العلمية بالتقييم من خلال التقرير السنوي وكذلك الاستبيانات • يتم قياس مستوى رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن طريق الاستبيانات	• تتراوح نسبة الهيئة المعاونة إلى الطلاب خلال الستة سنوات الدراسية من ٠.٢-٠.٤ و هذا لا يتفق مع المعدلات المتعارف بها، و لكن لا تشارك الهيئة المعاونة بالتدريس للطلبة. • في السنوات الثلاث الأولى، يقتصر دور الهيئة المعاونة على التحضير للدروس العملية. في السنوات الثلاث الأخيرة، يقتصر دور الهيئة المعاونة على الدور الخدمي للأقسام الإكلينيكية . • هناك عجز في عدد الهيئة المعاونة للأقسام الإكلينيكية . • لم يتم اتخاذ إجراءات معينة للتعامل مع العجز في الهيئة المعاونة يتم تنفيذ البرامج التدريبية من خلال مركز التدريب بالجامعة للترقية وليس من خلال الاحتياجات الفعلية لأعضاء هيئة التدريس. • لا يوجد ميزانية مخصصة للتدريب بالكلية ، مما يعيق من تنفيذ الخطة التدريبية السنوية للكلية. • جهة التدريب الرسمية هي مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، و لا توجد استجابة من المركز بالجامعة فيما يخص بعض البرامج التدريبية المطلوبة من الكلية. • الآلية الموثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس (التقرير النصف سنوي KPI)، غير كافية لتقييم الأداء • نتائج الاستبيانات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس لا يتم الاستفادة منها في التطبيق العملي • لا توجد معايير محددة وموثقة لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بخلاف ما يوجد بقانون تنظيم الجامعات

٥- الجهاز الإداري

نقاط القوة	نقاط الضعف
- التخصصات الحالية للقيادات تنطبق عليها المعايير الواردة بالقانون خاصة الأقدمية و في حال اختبار من لا تتوافر فيه المعايير السابقة يلجأ إلى القانون ويحكم لصالحه - استحداث آلية لتحديد احتياجات العاملين من التدريب ويتم تنفيذ مهارات السكرتارية وسيتم التدريب على مهارات تطوير الشخصية ضمن خطة التدريب بالكلية - توافر التسهيلات التكنولوجية الضرورية لأداء العمل إلى حد ما في عدد من الإدارات - المعايير الخاصة باختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية معلنة وموثقة بقانون رقم ٥ لترقية القيادات الإدارية وقانون العاملين المدنيين بالدولة وبطاقات التوصيف الوظيفي	- ارتفاع نسبة الإداريين المحليين على المعاش بالكلية - عدم وجود كوادر شابة مدربة على نظم التكنولوجيا الحديثة كما لا يوجد سكرتارية بعدد ٥ أقسام علمية - المعايير الحالية لاختيار وترقية القيادات الإدارية لا تتصف بالموضوعية - مركزية التدريب بالجامعة ونظرا لمحدودية الدورات التدريبية المقدمة من الجامعة، فإن التدريب المقدم غير كافٍ لرفع كفاءة الجهاز الإداري كذلك يوجد عجز شديد خاصة في القائمين بالخدمات المعاونة: الحرفيين من سباكة ونجارة وخلافه - فني الصيانة- ميكانيكي السيارات. - تجهيزات أماكن العمل غير ملائمة. غالبية مكاتب الإداريين في حاجة إلى صيانة - ستائر - دواليب لحفظ الملفات خاصة قسم شئون العاملين - بيئة العمل غير ملائمة من حيث الإضاءة- التهوية- الرطوبة- الضوضاء. بالإضافة إلى نقص التجهيزات ووسائل الاتصال: مكاتب- كراسي - ماكينات تصوير- طابعات- إنترنت- شبكة اتصال داخلي- تليفونات- فاكس - يوجد قصور بوسائل السلامة والأمان بمكاتب الموظفين - عدم وجود وسائل أخرى للتقييم غير تقرير الأداء السنوي - عدم شفافية آليات توزيع الحوافز - لا يتم ربط الحوافز والمكافآت بمستويات الأداء - انخفاض مستوى الرضا الوظيفي ككل

٦- الموارد المالية والإدارية

نقاط القوة	نقاط الضعف
- يوجد خطة تنفيذية سنوية معتمدة وموثقة ومعلنة علي الاقسام العلمية - المرافق المتاحة صالحة للاستخدام - تم إنشاء مبنى تعليمي خدمي بجوار مبنى شئون الطلاب من ٤ ادوار للاستجابة لزيادة إعداد الطلاب والخدمات التعليمية بالكلية - تم عمل صيانة لمدرجات الفرقة الأولى والثانية ليكونوا أكثر كفاءة في استيعاب إعداد الطلاب الحالية والمستقبلية. - توجد خطه صيانة سنويا للمرافق - توجد خطه لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية - خطة الصيانة مطبقة بالفعل - وجود الأجهزة والمعدات الحديثة في بعض المعامل مثل	- الموارد المالية المخصصة سنويا للكلية لتحقيق رسالتها وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية غير كافية - زيادة أعداد الطلاب سنويا مع ثبات الموازنة المخصصة من الجامعة - مساحة المباني وإمكانيتها لا تتناسب مع احتياجات التطوير بالكلية - قصور في أعمال الصيانة الحالية للكلية خاصة في صيانة مباني ومرافق الكلية. - عدم وجود تحديث دور بالمعامل والأجهزة بالكلية - التجهيزات والمعدات الخاصة بتحقيق الأمن والسلامة في مباني الكلية ليست كافية - لا توجد خطط مفعلة لإخلاء المباني في حالة حدوث كوارث بالكلية - مستوى النظافة بمباني الكلية غير مرضى وذلك لنقص عدد العمال بالكلية وعدم تفعيل نظام الثواب والعقاب

المعلم المركزي ، معلم الباثولوجي الاكلينيكي ، معلم قسم الهستولوجي - توجد أماكن للأنشطة الطلابية - وجود عدد من الطلاب الوافدين مما يساعد على وجود الخطة . - وجود الوحدات ذات الطابع الخاص يسهم إلى حد ما في تنمية الموارد الذاتية للكلية - البرنامج التعليمي للطلاب الماليزيين يسهم الآن في تنمية الموارد الذاتية للكلية وفي دعم الأقسام العلمية وتوفير احتياجاتها من أجهزة ووسائل تعليمية بصورة كبيرة جداً - تدريب معاوني أعضاء هيئة التدريس وامناء المعامل والاداريين علي الامن والسلامة - المكتبة - تكنولوجيا المعلومات	المرافق العامة والخاصة ليست كافية حيث أنها لا تتناسب مع أعداد الطلاب وكذلك أعداد أعضاء هيئة التدريس - أماكن الأنشطة الطلابية لا تتناسب مع أعداد الطلاب - لا توجد كافيتريات للطلاب ولا توجد كافيتريات لأعضاء هيئة التدريس - التجهيزات المتاحة للأنشطة الطلابية ملائمة في بعض الانشطه وغير ملائمة في أنشطه أخرى - الأجهزة والمعدات المتوفرة في المعامل مثل المعمل المركزي ، معامل البحث العلمي بالأقسام الأكاديمية لا تفي بحاجة الكلية في مجال البحث العلمي حيث الكم والكيف - لا يعتبر مستوى استخدام الأجهزة والمعدات بالكلية استخداما على الوجه الأمثل حيث أن بعض الأقسام لا تسمح باستخدام الأجهزة بواسطة أقسام أخرى بالكلية - الصيانة الدورية للأجهزة بالأقسام تتم بشكل غير كافيمع ضعف في الاتصال بين الأقسام والصيانة مما يؤدي إلى تعطيل الخطة - تتناقص أعداد الكوادر الفنية المؤهلة والمدربة بالكلية لبلوغهم سن التقاعد مع عدم تعيين كوادر جديدة أو وجود خطة لتدريب الصف الثاني من الفنيين - ضعف ادوات الامن والسلامة بمعامل مدرجات الكلية - عدم وجود خطة اخلاء الكلية وقت الازمات
--	---

٧- المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

نقاط القوة	نقاط الضعف
- وفقا للقرار الوزاري الخاص تعديل مدة البرنامج لتكون خمس سنوات إضافة إلى سنتين تأسيسيتين لتصميم وتطبيق المنهج التكامل للكلية - تم وضع خطة لتطوير البرنامج التعليمي واعتمادها من مجلس الكلية - تم تنفيذ ٤٠ ورشة عمل لصياغة المودبولز الجديدة من قبل كافة أعضاء هيئة التدريس بالكلية الممثلين لأقسامهم. - تم بذل الجهود في التوعية بالمعايير الأكاديمية NARS من مايو ٢٠١٧ وجارى وضع الآليات المقترحة لتطبيقها - تبنت الكلية المعايير التي أقرها المجلس الأعلى للجامعات للتعليم الطبي بالإضافة إلى معايير جامعة داني Dundee بانجلترا - تبنت الكلية المعايير القياسية القومية في الطب ٢٠١٧ NARS والتي تم وضعها من قبل الهيئة القومية للاعتماد - تتوافق المعايير الأكاديمية ٢٠١٧ مع رسالة الكلية	- لم تتم مراجعة البرنامج التعليمي للكلية لمرحلة البكالوريوس وتوصيف جميع المقررات وفقا للمعايير القياسية الأكاديمية NARS ٢٠١٧ ، حيث تم تصميم البرنامج الجديد فى ضوء المعايير القياسية الأكاديمية فقط. - توجد بعض أوجه القصور فى عملية رفع كفاءة الخريج مثل خدمات الطوارئ -الجوانب الاداريه -الجوانب القانونية - مهارات الاتصال الفعال - محدودية مشاركة من جانب الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية بالكلية - درجة الاستفادة من تقارير المراجعين أو الممتحنين الخارجيين على مستوى الأقسام العلمية محدودة جدا - درجة الاستفادة من التقارير السنوية للبرامج والمقررات فى التحديث والتطوير من قبل الكلية والأقسام محدودة

	الحالية. - المراجعة الداخلية التي تجرى سنويا ضمن نظام إدارة الجودة بالكلية تضمن تطبيق المعايير الأكاديمية - البرامج التعليمية المفعلة في المؤسسة ملائمة لاحتياجات سوق العمل - يوجد بالكلية توصيف واضح وموثق ومعلن للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية تم توفيره من خلال نظام إدارة جودة التعليم أيزو ٩٠٠١:٢٠٠٠ - يتوافق تصميم البرامج التعليمية بالكلية مع رسالة وغايات الكلية إلى حد كبير - توجد إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في البرامج التعليمية وذلك من خلال إنشاء لجنة المناهج بالكلية و تفعيلها - يوفر نظام إدارة الجودة بالكلية وكذلك لجنة المناهج وجود إجراءات موثقة للمراجعة الدورية في المقررات تقوم لجنة المناهج بعمل تقرير نهائي يعرض عند عقد مراجعة الإدارة ويتضمن كل نقاط القوة والضعف في التقارير السنوية للبرامج
--	---

٨- التدريس والتعلم

نقاط الضعف	نقاط القوة
- لم يتم تحديث وتطوير استراتيجيات التعليم والتعلم الحالية. - لا تلائم أنماط التعليم والتعلم المتبعة المخرجات العائدة للتعليم في بعض المواد - لا يتم مراجعة استراتيجيات التعلم في ضوء نتائج الامتحانات أو الاستقصاءات الموجهة للطلاب وأعضاء هيئة التدريس - لا توجد دراسة لتحديد مردود سياسات القضاء على مشكلات التعليم والتعلم في القضاء على هذه المشكلات - لا توجد سياسة متبعة للتعامل مع مشكلة الكتاب الجامعي - توجد بعض المشكلات التي تعوق التدريب الميداني لطلاب الفرقة الرابعة مثل كفاية وسائل المواصلات والأدوات المستخدمة في التوعية والتثقيف وعدم وجود حوافز لأطباء الوحدات الصحية - عدم الاستفادة من المقررات الكترونية بالكلية لعدم وجود ما يلزم استخدامها من قبل أعضاء هيئة التدريس أو الطلاب. - نظام التغذية المرتدة غير متبع في بعض أقسام الكلية - نسبة الطلاب الوافدين لا تتجاوز ٢.٣% - لا تتلاءم مساحة المكتبة ولا التجهيزات المتاحة مع أعداد الطلاب بالكلية - تكنولوجيا المعلومات (الإنترنت/ اشترك في دوريات الكترونية متخصصة/ كتب الكترونية الخ) المستخدمة في المكتبة متاحة فقط لأعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا - متوسط نسبة المستفيدين من خدمات المكتبة إلى العدد	- توجد بالكلية أنماط غير تقليدية للتعلم مثل مناقشات المجموعات الصغيرة وإعداد البحوث للتعلم الذاتي - اتخذت الكلية بعض الإجراءات لمواجهة الكثافة العددية للطلاب مثل التوصية بتخفيض أعداد الطلاب المقبولين بها تدريجيا بنسبة ١٠% سنويا ، تقسيم دفعة الطلاب في المحاضرة المجمعة إلى مجموعات صغيرة - يتم تقسيم الطلاب في محاضرات الفرق الثلاث الأولى إلى مجموعتين. - اتخذت الكلية بعض الإجراءات لمواجهة مشكلة الدروس الخصوصية بتفعيل اللائحة: تسجيل حضور الطلاب بدقة في الدروس العملية و حرمان الطالب الذي تتعدى نسبة غيابه ٢٥% من الدروس العملية كما تم تقديم مقترح للجنة شئون الطلاب بالجامعة بأن تكون الإدارة الطبية هي الجهة المسنولة عن إصدار و ليس اعتماد الشهادات الطبية التي تبرر غياب الطلاب و تمت الموافقة على هذا المقترح من اللجنة ومن مجلس الجامعة - عقدت إدارة الكلية ورشة عمل مخصصة عن مشكلة الدروس الخصوصية وكيفية التغلب عليها بحضور كافة الأطراف - ساهمت الإجراءات السابقة في حل مشكلة ضعف حضور الطلاب على مستوى الدروس العملية - ساهم برنامج الطلاب المميزين في حل مشاكل نقص الموارد التعليمية بالكلية

• إنشاء مركز للتعليم الالكتروني والتوسع فى تحويل المقررات إلى مقررات الكترونية • تصميم وتوصيف برامج التدريب الميداني للطلاب يتم وفقا لمخرجات التعليم العائدة • التوسع فى تطبيق برنامج للتدريب الميداني للطلاب بدءا من الفرقة الأولى • جارى تطوير برنامج التدريب الميداني ليشمل طلاب الامتياز • ارتفاع مستوى الرضا عن أداء برنامج التدريب الميداني عن العام السابق • وجود نظام موثق لتقويم برنامج التدريب الميداني • وجود مركز لتقويم الامتحانات بالكلية يقوم بمراجعة امتحانات الطلاب والدراسات العليا واتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة. • يتم تصميم الامتحانات لقياس المستويات المختلفة للمهارات المعرفية والمهارية • توافق الامتحانات مع محتوى المقررات المعلنة للطلاب • تتصف أساليب تقويم الطلاب بالتنوع • تشكل لجان الممتحنين بموافقة مجلس الكلية سنويا و يوجد ضمن نظام إدارة الجودة بالكلية وثيقتان لتنظيم وضبط تقييم الطلاب و هما: وثيقة تقييم الطلاب ٠٢ ED PR وعملية ضبط معايير أدوات التقييم والتقدير ٠١ QA PR • تستخدم الأقسام بالكلية نظام الممتحنين الخارجيين • يتم التصحيح MCQ الكترونيا . • يتم مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب • يتم اتخاذ قرارات وإجراءات تصحيحية فى ضوء مراجعة النتائج • المراجع والدوريات بالمكتبة حديثة فى كثير من التخصصات • متوسط نسبة المستفيدين من خدمات المكتبة إلى العدد الإجمالي أعضاء هيئة تدريس ٩٥% • وجود سجلات للمتدربين على المكتبة • يتم قياس مستوى رضا المستفيدين من خدمات المكتبة	• الإجمالي للطلبة ٣٥% فقط • المراجع والدوريات غير حديثة • مساعدات التعليم والتعلم الخاصة لتحقيق المهارات المهنية العائدة غير ملائمة من حيث الكم والكيف • قاعات المحاضرات والفصول الدراسية لا تتلاءم مع أعداد الطلاب • المعامل لا تتلاءم مع أعداد الطلاب/الجدول الدراسية • بعض القاعات الدراسية والمعامل غير ملائمة لمتطلبات العملية التعليمية (الإضاءة/ التهوية/...الخ) • انخفاض الدعم المادي لشراء الكتب والمراجع للطلاب من قبل الجامعة بالإضافة الي ارتفاع اسعار الكتب والمراجع .
--	---

٩- الطلاب والخريجون

نقاط القوة	نقاط الضعف
• سياسات التحويل معلنة من خلال اللوائح والقوانين • تستخدم الكلية وسائل للترويج لجلب الطلاب الوافدين (مثال ذلك الطلاب العرب والأفارقة) كما تنفذ الكلية برامج وأنشطة لرعاية هؤلاء الطلاب • المعايير المتبعة للدعم المالي معلنة للطلاب من قسم رعاية الشباب واتحاد الطلاب • تحرص الكلية على الاهتمام بدور اتحاد الطلاب والعمل على تفعيل مساهماته في مجال الأنشطة الطلابية. • توجد عيادة طبية خاصة بالطلاب مجهزة للحالات الطارئة داخل الكلية • هناك تطور في أعداد المتفوقين (حيث توجد زيادة كبيرة في أعداد الطلاب الحاصلين على تقديرات امتياز جيد جدا) • توجد برامج موثقة لتحديد المتعثرين دراسيا تم توفيرها من خلال نظام إدارة الجودة بالكلية • دليل الطالب متوفر ومتاح لجميع الطلاب • نظام الإرشاد الأكاديمي للطلاب يتم تفعيله بالكلية ويتم توعية وإعلام الطلاب بهذا النظام • تنفذ الكلية العديد من الأنشطة الطلابية (رياضية و فنية وثقافية) • حصلت الكلية وكذلك العديد من الطلاب على المراكز الأولى في عدد من الأنشطة الطلابية على مستوى الجامعة والجامعات الأخرى • توجد قواعد بيانات للخريجين • توجد خطة معتمدة للدعم الطلابي • يوجد بالكلية برنامج تدريبي متميز للطلاب وآخر لطلاب الامتياز لتمنية مهاراتهم الشخصية من حيث القدرة على اتخاذ القرار وطريق المستقبل وتمنية الذات وحل المشكلات ومهارات العرض الفعال وغيرها • الجمعية العلمية بالكلية ZMSA ولجنة البحث العلمي الطلابي URC تنظم دورات تدريبية وتنقيفية للطلاب متميزة وتمنح فرص للتبادل الطلابي	• لا تتوافق سياسات القبول مع الرسالة والأهداف من حيث العدد • سياسات القبول تابعة لمكتب التنسيق وليس للكلية أي دور فيها • أعداد الطلاب المقبولين لا تتناسب مع موارد الكلية • لا يتم دراسة خصائص الطلاب لتحديد احتياجاتهم غير الأكاديمية • لا توجد خطة متكاملة لدعم الطلاب • لا توجد سياسة لدعم الطلاب ماليا ولكن توجد معايير موثقة عند بحث الحالات (من أجل توزيع الدعم المالي ودعم الكتاب الجامعي) • المعايير المطبقة للدعم المالي غير موضوعية ولاتضمن عدالة التوزيع • لا توجد إجراءات موثقة لتحديد المتفوقين على مدار العام والمبدعين ليس لهم أي إجراءات موثقة • الدعم والتحفيز الخاص بالمتفوقين والمبدعين قاصر على منحة التفوق التي تقدمها الحكومة للطلاب المتفوقين . وتكريم الأوائل في مؤتمرات بعض الأقسام العلمية. • عدم وجود دراسة لتحديد تطور أعداد المستفيدين من البرامج الخاصة بالطلاب المتعثرين دراسيا خلال الخمس سنوات الماضية منسوبا الى اجمالي عدد الطلاب • عدم وجود برامج موثقة لخدمات الدعم لذوى الاحتياجات الخاصة • الكلية لا تقدم أي منح دراسية للطلاب • أساليب التوعية والإعلام الخاصة بالإرشاد الأكاديمي التي تتبعها الكلية غير كافية • لا توجد دراسة لنسبة الطلاب المشاركين في الأنشطة المختلفة • تفعيل رابطة للخريجين غير كافية حتى الآن • لا توجد علاقة مستمرة بين الكلية وخريجها عبر السنوات الماضية مثل عيد الخريجين\صندوق الخريجين لدعم أنشطة الكلية..... الخ

١٠- البحث العلمي والأنشطة العلمية

نقاط القوة	نقاط الضعف
- توجد بالكلية خطة بحثية موثقة ومعتمدة ومعلنة تشمل الخطط البحثية لجميع الأقسام لمدة ٥ سنوات حتى عام ٢٠١٨ - الخطة البحثية للكلية معلنة على الموقع الإلكتروني للكلية متضمنة النماذج المطلوبة - جارى إعداد موازنة خاصة للبحث العلمي - توجد بالكلية وحدة مفعلة للمراجعة المؤسسية (IRB) قامت حتى الآن بمراجعة ٤٥٠٠ برتوكول بحثي وإجراء التعديلات المطلوبة. - تم استحداث لجنة أخلاقيات رعاية واستخدام حيوانات التجارب فى البحث العلمي على مستوى الجامعة وتشارك بها الكلية. - يوجد مركز للبحوث الطبية بالكلية وحدة بيولوجيا الخلية ووحدة بيت الحيوان ووحدة الخلايا الجذعية وتم إجراء ٢٠٣ بحث به منذ ٢٠١٥ حتى الآن منهم ١٢ بحث على الخلايا الجذعية وزرع الأنسجة. - تم عمل حصر لجميع الرسائل العملية المسجلة بالكلية وأبحاث الترقية على قواعد بيانات الجامعة ٦٠% على الأقل من أعضاء هيئه التدريس بالكلية مشاركين فى البحث العلمي - توجد ٢٠ بعثة مشتركة مع دول أوربيهمختلفة مثل اليابان وفرنسا وألمانيا ٩ مهام علميه للتدريب ، ١٠ منح مقدمه من دول مختلفه - يتم الاستعانة بالأبحاث فى معالجة بعض المشكلات المجتمعية مثل مرض الثلاثيميا، مرض السكر فيروس C وأمراض السمنة. - حصل أعضاء هيئه التدريس على ٩٢٢ جائزة للنشر الدولي من ٢٠١٥ - تشجع الكلية البحوث المشتركة بين الأقسام العلمية - تم تطوير المجلة العلمية للكلية لتصبح على شبكة الانترنت ولها تصنيف معترف به ضمن المجلات الدولية، وتم نشر ١٢٧ بحث بها منذ ٢٠١٥ حتى الآن. - اشترك العديد من أعضاء هيئه التدريس فى عدة مؤتمرات إقليمية ومحليه و دوليه ونظمت جميع الأقسام بالكلية العديد من الندوات والمؤتمرات - دعم كثير من شركات الأدوية للمؤتمرات العلمية والندوات الخاصة بالأقسام الإكلينيكيه وكذلك مؤتمر الكلية - توجد مجلة علمية متخصصة طبية ترفع أبحاثها على بنك المعرفة المصري	- لا يوجد ترابط بين الأقسام العلمية فى الكلية فى البحث العلمي وحل مشاكل المجتمع. - لا توجد آلية فعالة لمتابعة تنفيذ الخطة البحثية بالكلية - لا توجد قواعد ملزمة للأساتذة باستمرار البحث العلمي فهو بعد الحصول على درجة أستاذ غير مكلف بأنشطة بحثية. - تتخصص مصادر تمويل البحث العلمي بالكلية حتى الآن فى موازنة الجامعة فقط - عزوف بعض الاساتذة للقيام بأبحاث علمية بعد الحصول على الدرجة العلمية - نسبه التمويل الذاتي إلى التمويل الحكومي لم يتم قياسها بطريقة إحصائية - لا يتم قياس مردود العوائد للمخصصات المالية المنفقة على البحث العلمي بالكلية

١١ - الدراسات العليا

نقاط القوة	نقاط الضعف
• بلغ عدد الدرجات العلمية الممنوحة من الكلية خلال الخمس سنوات الماضية حتى دور أكتوبر ٢٠١٧: ٢٢١٠ درجة ماجستير و ٧٣١ درجة دكتوراه من الداخل والخارج • تم تحديث واعتماد لائحة الدراسات العليا لتكون بنظام الساعات المعتمدة من مجلس الكلية لشهر سبتمبر ٢٠١٧ وجارى حاليا اعتمادها من مجلس الجامعة. • يوجد توصيف موثق لجميع برامج الماجستير بالكلية • يوجد تناسب فى برامج الماجستير مع احتياجات المجتمع • يوجد تناسب بين مخرجات التعليم العائدة والدرجة الممنوحة • يوجد توافق فى محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعليم العائدة • تتلاءم التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس مع الأعباء التدريسية والمقررات التى يقومون بتدريسها • يوجد توصيف لبرامج الدكتوراه بالكلية • يوجد تناسب فى برامج الدكتوراه مع احتياجات المجتمع • يوجد تناسب بين مخرجات التعليم العائدة والدرجة الممنوحة • تتلاءم التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس مع الأعباء التدريسية والمقررات التى يقومون بتدريسها • يوجد قواعد بيانات ورقية وإلكترونية وجارى تحديث قاعدة بيانات الكترونية • تم تفعيل التسجيل الإلكتروني لطلاب الدراسات العليا منذ مارس ٢٠١٨ • تلتزم الأقسام بتوزيع الإشراف وفقا للتخصص • تتوافق طرق التقويم مع المخرجات العائدة للتعليم • يتم استخدام نظام الممتحنين الخارجيين فى جميع الأقسام • تتوافق الامتحانات مع محتويات المقررات المعلنة للطلاب • يتم عمل استبيانات لقياس مستوى رضا طلاب الدراسات العليا	• عدم الاستعداد الكافي من الأقسام العلمية لتطبيق القرار الخاص بضرورة نشر بحثين من رسائل الماجستير (محلى ودولى) ورسائل الدكتوراه (بحثين دوليين) خاصة فى الرسائل التى تم تسجيلها فى الفترة من ٢٠١٥/١/١ حتى ٢٠١٨/١/١. • لم تتم مراجعته برامج الماجستير والدكتوراه بواسطة مراجعين خارجيين فى بعض الأقسام • لا توجد سياسة معلنة لسد احتياجات المجتمع من التخصصات الطبية المختلفة والتي من خلالها يتم إلزام الأقسام العلمية بالكلية بالسماح بالتسجيل فيها بالأعداد المطلوبة • يتم اختيار أعداد الأطباء للتسجيل فى الدراسات العليا سنويا عن طريق مجلس القسم فقط دون إبداء أسباب الزيادة أو حتى رفض التسجيل لأي درجة علمية لمدة معينة أو قصر التسجيل لمعاوني أعضاء هيئة التدريس من الكلية فقط • وجود مقاومة لتقويم نتائج امتحانات الدرجات العلمية المختلفة لبرامج الدراسات العليا. • قصور الإجراءات المتخذة لمتابعة الفاعلية التعليمية لمرحلة الدراسات العليا ومتابعة (Log book) لكل طالب

١٢ - المشاركة المجتمعية

نقاط القوة	نقاط الضعف
• توجد خطة للمشاركة المجتمعية منبثقة من خطة الجامعة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتختص كلية الطب بالقوافل الطبية تجرى بمحافظة الشرقية. كذلك توجد الوحدات ذات الطابع الخاص كما تقوم مستشفيات الجامعة بخدمة المرضى من كل أفراد المجتمع. • يتم تطبيق هذه الخطة فعلياً • الممارسات الفعلية لتطبيق الخطة تشمل القوافل الطبية • وجود الوحدات ذات الطابع الخاص التى تقدم خدمات متميزة • تم بناء الخطة على أساليب ووسائل واضحة و هي دراسة احتياجات مجتمع محافظة الشرقية و المحافظات الأخرى كما يتم دراسة الطلبات المقدمة من المحتاجين للخدمات فى القرى والنجوع. القطاعات العائدة هي العاملون والأطراف المجتمعية ثم الطلاب • توجد برامج فى كل المجالات من خلال القوافل-الزيارات الميدانية - الوحدات ذات الطابع الخاص • تقوم المؤسسة بتوثيق الخدمات و الأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. • الأطراف المجتمعية المختلفة تساهم فى توفير فرص العمل لخريجي المؤسسة - أهم أشكال الاتصالات والعلاقات: -وزارة الصحة و نقابة الأطباء لهم مقاعد للحضور فى مجلس الكلية -القوافل الطبية -الأنشطة الطلابية - تدريب طلاب الكلية فى الوحدات الصحية الأساسية التابعة لوزارة الصحة -تدريب أطباء وزارة الصحة فى مستشفيات جامعة الزقازيق -الخدمة الصحية بالمستشفيات (تقديم الخدمات الطبية والاستشارية المتميزة من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص لأطباء وزارة الصحة) • يوجد إشراف جامعي على وحدة عناية الأطفال بمستشفى الزقازيق العام • تشارك بعض الأقسام فى التدريس للزمالة المصرية والبرود المصري للأطباء • الاستشارات الطبية حيث تقدم الكلية و مستشفياتها السنة الخدمة الصحية للزقازيق و قراها و كل محافظة الشرقية والقرى التابعة للمحافظات الأخرى القريبة من الزقازيق وذلك بالتعاون مع وزارة الصحة • تم إنشاء وحدات للجراحات الأوعية الدموية بمستشفى المبرة، بلبيس وفاقوس بمحافظة الشرقية ومستشفى	• عدم تحديث الخطة الإستراتيجية لقطاع شئون البيئة وخدمة المجتمع بالكلية • لا يمارس العاملون بقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة اختصاصاتهم طبقاً لتوصيف وظيفي محدد • لا تشارك الأطراف المجتمعية المختلفة فى إعداد البرامج التعليمية بالكلية • لا تشارك الأطراف المجتمعية المختلفة فى عيد الخريجين أو ملتقى التوظيف على مستوى الكلية

	الغردقة العام. • تم تنفيذ ندوات للتوعية وبرامج تدريبية داخل الجامعة وخارجها عن مخاطر الإدمان وكذلك كيفية علاج حالات التسمم المختلفة. • برامج الدورات التدريبية بالوحدات الخاصة مثل وحدة الكوارث التي تقوم بدورات الإسعافات لكل فئات المجتمع ووحدة السلامة المهنية التي تقوم بدورات للعمال والموظفين • عقد المؤتمرات التي تهتم بقضايا البيئة • الاستجابة لمتطلبات واحتياجات المجتمع • يقوم الطلاب بدراسات لقياس احتياجات المجتمع وتعلن نتائج هذه الدراسات • رفع وعي الناس والتثقيف الصحي
--	---

تحليل البيئة الخارجية

القوى السياسية والقانونية والاقتصادية والتكنولوجية

القوى السياسية والقانونية:

الفرص:

- ١- إصدار المعايير القومية (٢٠١٧ NARS)
- ٢- إنشاء شراكة بين الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والفيديالية الدولية للتعليم الطبي (WFME)
- ٣- توفير فرص لتطوير العملية التعليمية في صورة مشروعات تعاون بين وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي.
- ٤- زيادة الاهتمام على المستوى الإقليمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
- ٥- تشجيع تبادل الخبرات بين الجامعات على المستوى القومي والعالمي.
- ٦- تشجيع إنشاء برامج تعليمية جديدة.
- ٧- تغيير قواعد عمل لجان الترقى واشتراطات النشر الدولي.
- ٨- إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
- ٩- إنشاء مراكز ضمان الجودة بالجامعات لدعم وحدات ضمان الجودة بالكليات.
- ١٠- تشجيع عقد اتفاقيات تعاون بين الجامعات المصرية وحكومات الدول الأخرى.

التحديات:

- ١- تغير مواد القانون الخاصة بسنوات البرنامج التعليمي الطبي
- ٢- سياسات القبول المركزية - الأعداد الكبيرة
- ٣- معايير القبول حتى الآن بالمجموع فقط.
- ٤- ضعف منظومة التعليم ما قبل الجامعي
- ٥- إنشاء هيئة التدريب الإلزامي للأطباء
- ٦- مركزية اتخاذ القرار وضعف استقلالية الكليات
- ٧- زيادة الكليات الخاصة وفروع الجامعات الأجنبية وتفوقها في العملية التسويقية لبرامجها
- ٨- الإعارة الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج مصر.

القوى الاقتصادية:

الفرص:

- ١- دعم أعضاء هيئة التدريس بالكلية في صورة اتفاقيات تعاون بين الجامعة والجامعات الخاصة لانتداب أعضاء هيئة التدريس للعمل بها برواتب جيدة.

التهديدات:

- ١- انخفاض إعداد الطلاب الوافدين من الدول الآسيوية نتيجة لتداعيات الأزمة المالية العالمية.
- ٢- تقلص في الموازنات نتيجة الأزمة المالية العالمية.
- ٣- جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس من الجامعة.
- ٤- عدم التوازن بين أعداد الخريجين والاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- ٥- تراجع الإنفاق الحكومي على التعليم الجامعي مستقبلاً.

القوى الاجتماعية:

الفرص:

- ١- وجود بيئة صناعية ومجتمعاً عمال حول الجامعة بمدينة العاشر وغيرها.
- ٢- تباين المستويات الاجتماعية بالمجتمع المحيط وظهور احتياجات صحية جديدة.
- ٣- تغير ثقافة المجتمع نحو التعلم المجاني

القوى التكنولوجية:

الفرص:

- ١- التطور المتزايد في وسائل الاتصال اتوفى تقنيات الوسائل التعليمية والتكنولوجيا الحيوية.

التهديدات:

- ١- التكلفة المرتفعة لهذه التقنيات مقارنة بالأنفاق المحدود على التعليم العالي.

تحليل البيئة الخارجية

تتمثل العوامل الخارجية في أصحاب المصلحة –المنافسون- سوق العمل – القوانين واللوائح –التغيرات السياسية – العوامل الاقتصادية -العوامل الاجتماعية- التطورات التكنولوجية المسارعة (PESTE)

التخطيط الاستراتيجي	
الفرص المتاحة	التهديدات
١- توافر دورات تدريبية في مجال التخطيط الاستراتيجي من مركز إدارة الجودة بالجامعة، مركز تنمية القدرات، وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة	١- محدودية الإعلان عن هذه الأنشطة وعدم وجود قنوات اتصال فعالة بين الوحدات بالجامعة ومثيلاتها بالكلية.
٢- وضع معيار التخطيط الاستراتيجي كمعيار للاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٢- التغيرات السياسية والاقتصادية والقانونية المتصارعة.
٣- وضع التخطيط الاستراتيجي كمطلب من متطلبات مواصفة الإيزو ٩٠٠١:٢٠١٥	٣- التطورات التكنولوجية المتلاحقة

القيادة والحكومة

الفرص المتاحة	التحديات
١- توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية. ٢- عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم. ٣- تبني الدولة لسياسة ضمان الجودة.	١- مركزية الإدارة وصدور قرارات تتصف بالعمومية وعدم مراعاة الفروق بين إكثانيات الكليات وطبيعة العمل بكل منها.
١- صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية. ٢- وجود قواعد بيانات التي تسهل الكشف على السطو على ملكية. ٣- تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية والمناخ العام لهذه الثقافة. ٤- تعدد وسائل الإعلام التي تيسر معرفة حالات التعدي على الملكية الفكرية	١- طبيعة المجتمع المحيط وتأثيراته السلبية على تجنب ممارسات تضار بالمصالح
١- المناخ العام بالجامعات منهيًا لتقبل بل وضرورة تغيير هياكل الجامعات التنظيمية لتواكب التطور الحادث في التعليم الجامعي. ٢- وجود مراكز بالجامعة لدعم التطوير الإداري وتطوير الهيكل التنظيمي مثل مركز إدارة الجودة ووحدة التخطيط الاستراتيجية بالجامعة.	١- صعوبة تدبير الدرجات المالية.

إدارة الجودة

الفرص المتاحة	التحديات
١- إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ٢- صدور معايير المواصفة العالمية الايزو ٩٠٠١:٢٠١٥ ٣- الدعم الفني كأحد الأدوار المهمة لمركز إدارة الجودة بالجامعة.	عدم رضا أعضاء هيئة التدريس عن الأعمال المكلفين بها مقارنة بالأجور التي يتقاضاها نظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة. عدم توافر الأنظمة الإدارية والمالية التي تتيح دعم أنشطة وحدات الجودة.

أعضاء هيئة التدريس

الفرص المتاحة	التحديات
١- تشجيع تبادل الخبرات بين الجامعات على المستوى القومي والعالمي. ٢- ربط زيادة دخل أعضاء هيئة التدريس بالأداء. ٣- البعثات المنح الخارجية. ٤- جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية وغيرها من المؤسسات، ٥- توفير الخدمات العلاجية لأعضاء هيئة التدريس	١- الاعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج مصر ٢- هجرة العقول المفكرة استقطاب المتميزين للعمل بالخارج (brain drain) ٣- جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس من الجامعة.

الجهاز الإداري

الفرص المتاحة	التحديات
١- التطور المتزايد في وسائل الاتصالات وفرص ميكنة العمل بالإدارات المختلفة	١- الاتجاه إلى خفض حجم الجهاز الإداري بالدولة
الفرص المتاحة	التحديات
١- عقد اتفاقيات تعان بين الجامعات المصرية وحكومات الدول الأخرى مثل اتفاقية التعاون بين جامعة الزقازيق	١- عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالي.

الموارد المادية والمالية

الفرص المتاحة	التحديات
١- عقد اتفاقيات تعان بين الجامعات المصرية وحكومات الدول الأخرى مثل اتفاقية التعاون بين جامعة الزقازيق	١- عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم العالي.

٢- انخفاض إعداد الطلاب الوافدين للجامعة من الماليزيين لعدم وجود برامج مميزة تجذب الطلاب . ٣- عدم اقتناع المنظمات الحكومية ورجال الأعمال بأهمية تمويل الأبحاث فالجامعات الحكومية. ٤- التكلفة المرتفعة للتقنيات الحديثة. ٥- التغير المسارع والمستمر في سعر العملات الأجنبية.	والحكومة الماليزية. ٢- دعم أعضاء هيئة التدريس بالكلية في صورة اتفاقيات تعاون بين الجامعة ووزارة الصحة لانتداب أعضاء هيئة التدريس للعمل بمستشفيات محافظة الشرقية والمحافظات المحيطة برواتب جيدة. ٣- عدم الاستقرار السياسي في عدد من الدول العربية والأفريقية المحيطة مما يزيد فرص استقطاب طلبة وافدين من هذه الدول.
--	---

المعايير الأكاديمية والبرامج والمقررات

الفرص المتاحة	التحديات
١- تضمين معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد معايير الفيدرالية الدولية للتعليم الطبي (WFME) ٢- توفير فرص لتطوير العملية التعليمية في صورة مشروعات تعاون بين وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي. ٣- زيادة الاهتمام على المستوى الإقليمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية. ٤- تشجيع إنشاء برامج تعليمية جديدة. يتميز مجتمع محافظة الشرقية بوجود تباين في مستوياته الاجتماعية مما يسمح للكلية بإنشاء برامج جديدة بمصروفات جنباً إلى جنب مع ما تقدمه حالياً من تعليم مجاني ٥- تغير ثقافة المجتمع المحيط حيث زاد الإقبال على الالتحاق بالبرامج الخاصة أن توافرت بها جودة تعليمية عالية مما يشكل فرصة أمام الكلية للاتجاه لإنشاء برامج جديدة بمصروفات	١. تعديل نص المادة ١٥٤ من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات والخاصة بمدة الدراسة لنيل درجة البكالوريوس في الطب والجراحة لتكون خمس سنوات دراسية بنظام الساعات أو النقاط المعتمد. بدءاً من العام القادم ٢. ضعف منظومة التعليم ما قبل الجامعي ٣. مركزية اتخاذ القرار وضعف استقلالية الكليات ٤. زيادة الكليات الخاصة وفروع الجامعات الأجنبية وتفوقها في العملية التسويقية لبرامجها

التدريس والتعلم

الفرص المتاحة	التحديات
١. المعايير أكاديمية مرجعية وطنية (NARS ٢٠١٧) ٢. مركز تكنولوجيا المعلومات بالجامعة ٣. مركز التعليم الإلكتروني بالجامعة أتاح للكلية تحويل مقرراتها الإلكترونية ٤. ميكنة أعمال الكنترولات وإعلان النتائج والتصحيح الإلكتروني ٥. المراجعات الدورية من مركز الجودة بالجامعة	١- انتشار ثقافة الدروس الخصوصية في المجتمع ٢- إعراض عدد كبير من الممتحنين الخارجيين عن المشاركة في تقويم الطلاب لضالة المكافآت ٣- محدودية الإعلان عن أنشطة بنك المعرفة المصري والمكتبة الرقمية بشبكة المعلومات. ٤- صعوبة تعدي لسياسات التعيين. ٥- الجامعات الخاصة والمرونة في اتخاذ القرارات الخاصة بتطوير استراتيجيات التعليم والتعلم ٦- الارتفاع المتزايد في أسعار التكنولوجيا الحديثة لتطوير العملية التعليمية ووسائل التقويم الطلابي.

الطلاب والخريجون

الفرص المتاحة	التحديات
١. توجه وزارة التعليم العالي نحو تطوير مسار الوافدين والبعثات زيادة معدلات قبول الطلاب الوافدين من الدول العربية والإفريقية بنسبة ١٠% سنوياً ٢. سوق ملي ستوع بخريجي الكلية لسنوات قادمة. ٣. خطط التنمية بالدولة لاستيعاب موارد بشرية منخريجي الكلية. ٤. المدن الجديدة مثل مدينة العاشر من رمضان فتح المجال لسوق	١. سياسات القبول المركزية (الأعداد الكبيرة). ٢. معايير القبول حتى الآن بالمجموع فقط. ٣. عدم التوازن بين أعداد الخريجين والاحتياجات الفعلية لسوق العمل. ٤. انتشار ثقافة الدروس الخصوصية ٥. غياب ثقافة التعاون بين الجامعات

ومنظمات الأعمال.	عمل يستوعب الخريجين ٥. إتاحة فرص لتمويل المشروعات البحثية من أكاديمية البحث العلمي. ٦. إتاحة الرخصة الدولية للكمبيوتر والبرمجيات المجانية من الجامعة مجاناً للطلاب ٧. تنظيم فعاليات الأنشطة الطلابية على مستوى الجامعة. ٨. تنظيم ملتقى توظيف وعيد سنوي للخريجين بالجامعة
البحث العلمي للأنشطة العلمية الأخرى	
التهديدات	الفرص المتاحة
١. عدم وجود إستراتيجية واضحة على مستوى الدولة للاستفادة من مخرجات البحث العلمي. ٢. عدم اقتناع المنظمات الحكومية ورجال الأعمال بأهمية تمويل الأبحاث في الجامعات المصرية. ٣. التكلفة المرتفعة لهذه التقنيات مقارنة بالإتفاق المحدود على التعليم العالي قد تشكل خطراً على البحث العلمي وتطوره نظراً لكون آلاف الأبحاث متاحة للجميع مما يزيد فرص النقل والانتقال	١. تشجيع عقد اتفاقيات تعاون بين الجامعات المصرية وحكومات الدول الأخرى ، يوجد ٢٥ اتفاقية بين جامعة الزقازيق وعدد من الدول المختلفة لتبادل الخبرات البحثية. ٢. وجود بيئة صناعية ومجتمع أعمال حول الجامعة بالعاشر من رمضان مما يعد فرصة كبيرة للكلية لفتح قنوات للتعاون مع أصحاب هذه المصانع لتطوير العملية البحثية والتعليمية. ٣. التطور المتزايد في وسائل الاتصالات. ٤. التطور الكبير في تقنيات الوسائل التعليمية وكذلك التقنيات الطبية ٥. التوجه القومي نحو إنشاء مراكز بحثية وعلاجية للخلايا الجذعية وزراعة الأعضاء"
الدراسات العليا	
التهديدات	الفرص المتاحة
١. إنشاء هيئة التدريب الإلزامي للأطباء ، حيث أصبحت تنافس أهمية الحصول على الدرجات العلمية لدى الخريجين. ٢. تعذر تيسير إعطاء تفرغ لأطباء وزارة الصحة للاستكمال الدراسات العليا. ٣. ارتفاع تكاليف التسجيل للدراسات العليا للمسجلين من خارج الكلية. ٤. إلزام طلاب الدراسات العليا بالنشر محلياً ودولياً (عدد ٢ بحث) من الرسائل العلمية كشرط للحصول على الدرجات العلمية	٥. تطور المجتمع ونظريته لأهمية حصول الطبيب على درجة علمية للتطور المهني ظهور عدد من التخصصات الطبية المختلفة ٦. قرب مدينة الزقازيق من العاصمة يشجع طلاب الدراسات العليا على الدراسة بجامعة الزقازيق. ٧. تغير الخصائص السكانية واحتياجات سوق العمل ٨. التوجه القومي نحو التوسع في البرامج العلمية المشتركة مع العديد من الدول المتقدمة

ملخص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية موضح بالجدول التالي:

#	المعيار	البيئة الداخلية		البيئة الخارجية	
		عوامل القوة	عوامل الضعف	الفرص	التحديات
١.	التخطيط الاستراتيجي	٩	٢	٣	٣
٢.	القيادة والحكومة	٤٤	٤٦	٩	٤
٣.	إدارة الجودة	١٨	٣	٣	٢
٤.	أعضاء هيئة التدريس	٨	٩	٥	٣
٥.	الجهاز الإداري	٤	١٠	١	١
٦.	الموارد المادية والمالية	١٠	١٧	٣	٤
٧.	المعايير الأكاديمية البرامج التعليمية والمقررات الدراسية	٥	١٥	٥	٤
٨.	التدريس والتعلم	٢٦	٦	٥	٦
٩.	الطلاب والخريجون	١٢	١٦	٨	٥
١٠.	البحث العلمي والأنشطة العلمية	٢٠	٥	٥	٣
١١.	الدراسات العليا	١٨	١٢	٤	٤
١٢.	المشار المجتمعية وتنمية البيئة	٣٠	٣	٣	٢
	المجموع	٢٠٤	١٤٤	٥٤	٤١

التحليل البيئي الكمي

بعد أن انتهى فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية قام بدراسة العوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية وتحديد مجالات القوة والضعف لأعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية من خلال الخطوات التالية:

(١) تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة والضعف (العوامل الإستراتيجية) بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف واحد صحيح.

(٢) حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي x^4 في حال قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ١٠٠%-٩٠%، وبضرب الوزن النسبي x^3 في حال قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥%-٩٠%.

(٣) حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف عن طريق ضرب الوزن النسبي x^4 في حال قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ١٠٠%-٩٠%، وبضرب الوزن النسبي x^3 في حال قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة ٧٥%-٩٠%.

(٤) يتم حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة والضعف للوصول إلى الوزن النسبي المرجح بالنسبة للكلية وهذا يعبر عن قدرة الكلية على الاستفادة والتعامل مع البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت قدرة الكلية كبيرة في التعامل مع النقاط، والعكس صحيح) كما هو موضح بالجدول التالي.

حساب أوزان العوامل الإستراتيجية الداخلية:

الوزن النسبي	الناتج	احتمال البقاء %	التأثير %	مجالات القوة والضعف
مجالات القوة				
٠.١٢	٠.٧٢	٨٠	٩٠	ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل
٠.١٢	٠.٧٢	٨٠	٩٠	تناسب أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب
٠.١١	٠.٦٣	٧٠	٩٠	حصول الكلية على منح ومشروعات بحثية
٠.١٢	٠.٧٢	٨٠	٩٠	وجود نظام ضمان جودة فعال
٠.١٢	٠.٧٢	٨٠	٩٠	وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مرتبطة باحتياجات المجتمع
٠.٠٩	٠.٥٤	٦٠	٩٠	وجود هيكل تنظيمي ملائم لاحتياجات المؤسسة
٠.٦٨	٣.٩٥	مجموع مجالات القوة		
مجالات الضعف				
٠.١١	٠.٦٣	٧٠	٩٠	عدم ملائمة مباني ومرافق الكلية لاحتياجات التطوير
٠.٠٣٥	٠.٢١	٧٠	٣٠	نقص كفاءة العاملين بالجهاز الإداري و عدم وجود كوادر شابة
٠.٠٢	٠.١٥	٣٠	٥٠	ضعف الحوافز والمكافآت للعاملين وأعضاء هيئة التدريس
٠.٠٤	٠.٢٤	٦٠	٤٠	سفر الباحثين وأعضاء هيئة التدريس للخارج
٠.٠٥	٠.٢٨	٤٠	٧٠	ضعف دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية
٠.٠٣٥	٠.٢١	٣٠	٧٠	استخدام تكنولوجيا التعليم
٠.٠٣	٠.١٨	٦٠	٣٠	ضعف الميزانية المخصصة للتطوير
٠.٣٢	١.٩٥	مجموع مجالات الضعف		
١.٠٠	٥.٨٥	المجموع الكلي		

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية:

مجالات القوة والضعف	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
مجالات القوة				
ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل	٠.١٢	٤	٠.٤٨	
تناسب أعضاء هيئة التدريس مع أعداد الطلاب	٠.١٢	٤	٠.٤٨	
حصول الكلية على منح ومشروعات بحثية	٠.١١	٤	٠.٤٤	
وجود نظام ضمان جودة فعال	٠.١٢	٣	٠.٣٦	
وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مرتبطة باحتياجات المجتمع	٠.١٢	٤	٠.٤٨	
وجود هيكل تنظيمي ملائم لاحتياجات المؤسسة	٠.٠٩	٣	٠.٣٦	
مجموع مجالات القوة			٢.٦٠	
مجالات الضعف				
عدم ملائمة مباني و موافق الكلية لاحتياجات التطوير	٠.١١	١	٠.١١	
نقص كفاءة العاملين بالجهاز الإداري و عدم وجود كوادر شابة	٠.٠٣٥	٢	٠.٠٧	
ضعف الحوافز والمكافآت للعاملين وأعضاء هيئة التدريس	٠.٠٢	١	٠.٠٢	
سفر الباحثين وأعضاء هيئة التدريس للخارج	٠.٠٤	١	٠.٠٤	
ضعف دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية	٠.٠٥	١	٠.٠٥	
استخدام تكنولوجيا التعليم	٠.٠٣٥	١	٠.٠٣٥	
ضعف الميزانية المخصصة للتطوير	٠.٠٣	٢	٠.٠٦	
مجموع مجالات الضعف			٠.٣٩	
المجموع الكلي	١.٠٠		٢.٩٩	

يشير هذا الجدول ان تاثير نقاط القوة اكبر من تاثير نقاط الضعف مما يتيح للكلية فرصة للتغلب على نقاط الضعف على المدى القصير

العوامل الإستراتيجية الخارجية:

بعد أن انتهى فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية قام بدراسة العوامل الإستراتيجية فى البيئة الخارجية للكلية وتحديد مجالات القوة والضعف لأعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية من خلال الخطوات التالية:

(١) تحديد وزن نسبي لكل نقطة من الفرص والتهديدات (العوامل الإستراتيجية) بحيث يكون مجموع الوزن النسبي واحد صحيح.

(٢) حساب الوزن المرجح لكل فرصة عنطر يقضر بالوزن النسبي x^4 فى حال قدرة الكلية على الاستفادة منها بنسبة ١٠٠%-٩٠%، وبضرب الوزن النسبي x^3 فى حال قدرة الكلية على الاستفادة بنسبة ٧٥%-٩٠%.

(٣) حسابا لوزن المرجح لكل نقطة التهديدات عنطريقضربالوزن النسبي x^2 فى حال قدرة الكلية على مواجهتها بنسبة ١٠٠%-٩٠%، وبضرب الوزن النسبي x^1 فى حال قدرة الكلية على مواجهتها بنسبة ٧٥%-٩٠%.

(٤) يتم حساب الوزن المرجح لكل للفرص والتهديدات للوصول إلى الوزن النسبي المرجح بالنسبة للكلية وهذا يعبر عن قدرة الكلية على الاستفادة والتعامل مع البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت قدرة الكلية كبيرة فى التعامل مع النقاط، والعكس صحيح) كما هو موضح بالجدول التالي.

حساب أوزان العوامل الإستراتيجيةالخارجية:

الفرص والتهديدات	التأثير %	احتمال البقاء %	الناتج	الوزن النسبي
الفرص				
وجود برامج جديدة	٩٠	٥٠	٠.٤٥	٠.١
زيادة أعداد الطلاب الوافدين	٩٠	٩٠	٠.٨١	٠.٢
شراكة الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد مع WFME	٩٠	٦٠	٠.٥٤	٠.١٢
زيادة وتنوع الاحتياجات الصحية للمجتمع	٥٠	٨٠	٠.٤٠	٠.٠٨
جهات التمويل المختلفة	٩٠	٦٠	٠.٥٤	٠.١٢
مجموع درجات الفرص			٢.٧٤	٠.٦٢
التهديدات				
ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي	٦٠	٧٠	٠.٤٢	٠.٨
هيئة التدريب للزام	٤٠	٧٠	٠.٢٨	٠.٠٢
الجامعات الخاصة	٣٠	٧٠	٠.٢١	٠.٠٤
زيادة عدد الطلاب مقارنة بالموارد	٨٠	٨٠	٠.٦٤	٠.١٤
هجرة العقول	٥٠	٦٠	٠.٣	٠.٠٦
ضعف الأنفاق العام	٧٠	٤٠	٠.٢٨	٠.٠٥
مجموع درجات التهديدات			٢.١٣	٠.٣٨
المجموع			٤.٨٧	١.٠٠

مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية

مجالات القوة والضعف	الوزن النسبي	الترتيب	النقاط المرجحة	التعليق
الفرص				
وجود برامج جديدة	٠.١	٤	٠.٤	
زيادة أعداد الطلاب الوافدين	٢.٠	٤	٠.٨	
شراكة الهيئة القومية لجودة التعليم و الاعتماد مع WFME	٠.١٢	٤	٠.٤٨	
زيادة وتنوع الاحتياجات الصحية للمجتمع	٠.٠٨	٣	٠.٢٤	
جهات التمويل المختلفة	٠.١٢	٣	٠.٣٦	
مجموع درجات الفرص			٢.٢٨	
التحديات				
ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي	٠.٠٨	١	٠.٠٨	
هيئة التدريب للزام	٠.٠٢	٢	٠.٠٤	
الجامعات الخاصة	٠.٠٤	٢	٠.٠٨	
زيادة عدد الطلاب مقارنة بالموارد	٠.١٤	١	٠.١٤	
هجرة العقول	٠.٠٦	١	٠.٠٦	
ضعف الأنفاق العام	٠.٠٥	٢	٠.١٠	
مجموع درجات التحديات			٠.٥٠	
المجموع			٢.٧٨	١.٠٠

يشير هذا الجدول إلى إمكانية استغلال الفرص ومواجهة التحديات بالبيئة الخارجية حيث أن إجمالي النقاط المرجحة ٢.٧٨ وهو ما يعكس تجاوز القيمة المتوسطة ٢.٥

نتائج تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS

تم تطبيق مصفوفة TOWS على نتائج مصفوفة SWOT لتوليد عدد من الاستراتيجيات التي يمكن للكلية إتباعها وذلك كما تم الإشارة إليه في الجزء الأول وهو منهجية إعداد الخطة. فيما يلي المصفوفة التي تم تطويرها.

تحديد الاستراتيجيات البديلة (مصفوفة TOWS)

العوامل الاستراتيجية الداخلية العوامل الاستراتيجية الخارجية	مجالات القوة (ق) ١- ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل. ٢- تناسب تأهيل أعضاء هيئة التدريس وعددهم مع اعداد الطلاب. ٣- حصول الكلية على منح ومشروعات بحثية. ٤- وجود نظام ضمان جودة فعال ٥- وجود نظام اليكترونى خاص بالجامعة. ٦- وجود هيكل تنظيمى ملائم لاحتياجات المؤسسة.	مجالات الضعف (ض) ١- عدم ملائمة مباني ومرافق الكلية لاحتياجات التطوير. ٢- نقص كفاءة العاملين بالجهاز الاداري. ٣- عدم كفاية النظام الحالى لحفظ الملفات. ٤- سفر الباحثين وأعضاء هيئة التدريس للخارج. ٥- ضعف دور البحوث الأكاديمية في مواجهة المشكلات المجتمعية. ٦- ضعف الميزانية المخصصة للتطوير.
الفرص (ف) ١- معايير اكاديمية وطنية محدثة (٢٠١٧ NARS). ٢- زيادة أعداد الطلاب الوافدين. ٣- شراكة لهيئة القومية لجودة لتعليم والاعتماد WFME ٤- زيادة وتنوع الاحتياجات الصحية للمجتمع. ٥- جهات التمويل المختلفة.	استراتيجيات ق-ف استراتيجية التوسع والنمو وتستخدم لتحقيق اقصى قدر من الفرص	استراتيجيات ض-ف استراتيجيات التحسين والتطور وتستخدم للتقليل من الضعف من خلال الاستفادة من الفرص
التحديات (ت) ١- تناقص التعينات بالجهاز الادارى بالدولة. ٢- تباطؤ اجراءات الصيانة للأجهزة المشتراة. ٣- انشاء هيئة التدريب الالزامى. ٤- تزايد عدد الجامعات الخاصة. ٥- زيادة عدد الطلاب مقارنة بالموارد.	استراتيجيات ق-ت استراتيجيات الثبات والاستقرار تستخدم القوة للحد من التحديات	استراتيجيات ض-ت استراتيجيات الانكماش للتقليل من الضعف وتجنب التحديات

استراتيجيات ق-ف (النمو والتوسع)

العوامل الاستراتيجية الداخلية العوامل الاستراتيجية الخارجية	مجالات القوة (ق) ١- ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل. ٢- تناسب اعضاء هيئة التدريس مع اعداد الطلاب. ٣- التأهيل الكافي لاعضاء هيئة التدريس. ٤- وجود نظام ضمان جودة فعال. ٥- وجود هيكل تنظيمي ملائم لاحتياجات المؤسسة.
الفرص (ف) ١- معايير اكايدمية وطنية محدثة (٢٠١٧ NARS). ٢- زيادة أعداد الطلاب الوافدين. ٣- شراكة الهيئة القومية لجودة التعليم والاعتماد مع WFME ٤- زيادة وتنوع الاحتياجات الصحية للمجتمع.	استراتيجيات ق-ت استراتيجية التوسع والنمو وتستخدم لتحقيق اقصى قدر من الفرص الاهداف الاستراتيجية الاهداف الاستراتيجية: ١- تطوير البرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس واستحداث برامج جديدة غير تقليدية وفقا للمعايير القومية والدولية . ٢- (تطوير استراتيجيات وأساليب التعليم والتقويم وفقا للمعايير الاكاديمية. ٣- زيادة عدد الطلاب الوافدين من الدول العربية والافريقية ٤- دعم نظم ادارة ضمان جودة التعليم بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. ٥- تطوير نظام ادارة الجودة بالكلية وفقا لمعايير الايزو ٩٠٠١:٢٠١٥.

استراتيجيات الثبات والاستقرار

العوامل الاستراتيجية الداخلية العوامل الاستراتيجية الخارجية	مجالات القوة (ق) ١- ملائمة البرامج الدراسية لاحتياجات سوق العمل. ٢- تناسب اعضاء هيئة التدريس مع اعداد الطلاب. ٣- التأهيل الكافي لاعضاء هيئة التدريس. ٤- وجود نظام اليكترونى خاص بالجامعة. ٥- وجود نظام ضمان جودة فعال.
--	--

استراتيجيات ق-ت استراتيجيات الثبات والاستقرار تستخدم القوة للحد من التهديدات الاهداف الاستراتيجية ١. تطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج غير تقليدية. ٢. رفع كفاءة الأداء الإداري بالكلية التوسع في الإدارة الالكترونية. ٣. إنشاء شبكة معلومات عن المعامل والأجهزة العلمية بالكلية وربطها بإدارة المعامل. ٤. تعظيم الاستفادة وتطوير الموارد المادية المتاحة لبحث العلمي بالكلية.	التهديدات (ت) ١. انشاء هيئة التدريب الالزامي. ٢. تزايد عدد الجامعات الخاصة. ٣. زيادة عدد الطلاب مقارنة بالموارد. ٤. تناقص التعينات بالجهاز الإداري بالدولة. ٥. تباطؤ اجراءات الصيانة للأجهزة المشتركة.
--	--

استراتيجيات التحسين والتطوير

مجالات الضعف (ض) ١-عدم ملائمة مباني ومرافق الكلية لاحتياجات التطوير. ٢-سفر الباحثين وأعضاء هيئة التدريس للخارج. ٣-ضعف الميزانية المخصصة للتطوير.	العوامل الاستراتيجية الداخلية العوامل الاستراتيجية الخارجية
استراتيجيات ض-ف استراتيجيات التحسين والتطور وتستخدم للتقليل من الضعف من خلال الاستفادة من الفرص الاهداف الاستراتيجية ١. زيادة الاتفاقيات والشركات الدولية. ٢. تطوير البيئة الداعمة للبحث العلمي والابتكار. ٣. دعم البحوث العلمية والنشر الدولي وحوافز للمتميزين. ٤. تطوير مجلة الكلية واعتمادها من دار نشر دولية. ٥. تطوير أنشطة وبرامج الكلية لخدمة المجتمع.	الفرص (ف) ١-جهات التمويل المختلفة. ٢-زيادة وتنوع الاحتياجات الصحية للمجتمع.

تحديد الاحتياجات Needs Assessment

في ضوء الدراسات للحالة الراهنة والتحليل البيئي للوضع الحالي تم تحديد احتياجات الكلية لتصبح قادرة على تنفيذ خطتها الإستراتيجية ويمكن تلخيص هذه الاحتياجات على النحو التالي

١- الاحتياجات التي تتطلب اتخاذ القرارات وتفعيل السياسات الداخلية :

- المراجعة الدورية لتقييم الأداء المرتبط بتحقيق الهدف مع الدقة والكفاءة
- متابعة تنفيذ السياسات التي تعزز التعاون داخل وبين الأقسام في مجال البحث العلمي وخدمة المجتمع
- متابعة تنفيذ السياسات التي تضمن أن معظم الأنشطة البحثية موجهة نحو الخطة البحثية للكلية
- تحسين سياسات جذب المجتمع المدني إلى التفاعل مع الكلية من خلال تحديد ومعالجة الاحتياجات ذات الأولوية للمجتمع وحل المشاكل الملحة
- متابعة تنفيذ سياسات دعم الطلاب ماديا ومعنويا ودعم أنشطتهم مع تفعيل برامج التوجيه وإشراكهم في صنع القرار
- استكمال أنشطة فريق التعليم الطبي بالكلية لتطبيق برنامج بكالوريوس الطب التكاملية •
- إنهاء اعتماد اللائحة الجديدة للدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة
- استكمال توصيف برامج الدبلومات المهنية الجديدة لبرامج الدراسات العليا.

٢- الاحتياجات التي تتطلب دعم مادي :

- تحديث أماكن التعليم لكل من طلاب الكلية وطلاب الدراسات العليا مع الامداد بالوسائل التعليمية الحديثة
- توفير ظروف عمل مناسبة لأعضاء هيئة التدريس والإداريين لضمان أقصى قدر من الإنتاجية .
- إثراء الإمكانيات الخاصة بالبحث العلمي ومواكبة التقدم التكنولوجي .
- تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والمعاونين والإداريين بالكلية •
- توفير مزيد من الدعم المالي اللازم للأنشطة الطلابية لرفع مستوى مشاركتهم ، وتمكينهم من المنافسة على المستوى الوطني والاقليمي والدولي في مختلف المجالات الثقافية والفنية والرياضية .
- دعم وحدة ضمان الجودة بالكلية ، هذه الوحدة هي المسؤولة عن المراجعة الداخلية ومتابعة الأنشطة التعليمية والبحثية والخدمات المجتمعية ، ويقوم بإدارتها مجموعة من المتطوعين من أعضاء هيئة التدريس وضمان استمرار دور الوحدة بالكلية يتطلب مكافاه الجهود بالحوافز المناسبة .

٣ - الاحتياجات التي تتطلب قوانين جديدة أو تعديل القوانين القائمة :

- رفع رواتب أعضاء هيئة التدريس والإداريين مع ربط الأداء بالداخل بحيث يساوى الراتب ضعف اجمالي الحالي على الأقل
- حرية تحديد سياسة قبول الطلاب باستخدام معايير إضافية غير تلك التي تستخدم من قبل مكتب القبول والتنسيق .
- الدعم الحكومي لأساليب جديدة مثل التعلم الالكتروني عن بعد والتعليم الموازي قد يساعد على أن تكون الكلية

تقييم المخاطر Risk Assessment

لتحقيق النجاح فى تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية بالكلية يجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية لاتخاذ الخطوات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم لضمان النجاح للخطة .

ومن أمثلة تلك المخاطر :

- **مخاطر تشريعية :**
 - التأخر فى الإجراءات التشريعية لاعتماد اللوائح المحدثة لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا .
 - عدم وجود تشريعات كافية تحد من الكثافة العددية الزائدة للطلاب
- **مخاطر إدارية:**
 - عدم وجود تعاون كافي بين مختلف الأقسام .
 - خطورة أن يمنع قسم ما الأقسام الأخرى من استخدام موارده المادية .
 - تغير القيادات وعدم تعيين مسئول ثابت فى المناصب القيادية بالكلية.
 - أعباء العمل الإضافية التى ستفرض على الكلية قد لا تكون محل ترحيب من قبل البعض.
 - التأخر فى العملية الإدارية لإنهاء التعاملات المالية (البيروقراطية)
- **مخاطر تكنولوجية :**
 - عدم كفاية التدريب لأعضاء هيئة التدريس والإداريين.
 - عدم توافر الصيانة للأجهزة المشتراة .
 - الاستخدام السيئ للأجهزة مما يؤدى إلى مشاكل متكررة
 - ضعف سير فى الجامعة وتكرار حوادث الأعطال.
- **مخاطر مالية:**
 - تغير متصارع لأسعار العملات الأجنبية .

إجراءات التغلب على هذه المخاطر :

- الكثافة العددية الزائدة للطلاب متابعة تقسيم الدفعات إلى مجموعات وتفعيل تحفيز الطلاب على التعليم الذاتى وزيادة مساحة التعليم الالكترونى بالأقسام .
- المتابعة الدورية لإدارة الكلية مع قيادات الجامعة لتعجيل اجراءات الاعتماد .
- زيادة ورش عمل لتوعية أعضاء هيئة التدريس والإداريين
- تخصيص مكافآت لأعضاء هيئة التدريس وإداريين على عبء العمل الإضافى
- تفعيل آليات واضحة للتعاون بين الأقسام فى التدريس والبحث العلمى.
- متابعة عقود الشراء للأجهزة لتشمل التدريب لضمان الاستخدام المناسب لهذه الأجهزة .
- متابعة الإيرادات الخاصة بموارد الكلية الذاتية وتذليل العقبات الإدارية.
- تفعيل برامج الدعم الأكاديمى والمتابعة الأكاديمية لأعضاء الهيئة المعاونة وتفعيل التعليم الالكترونى

أولويات التنفيذ

١. تجديد الاعتماد المؤسسي من الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد
 ٢. تجديد شهادة الايزو ٩٠٠١:٢٠١٥ لنظام إدارة الجودة
 ٣. الحصول على الاعتماد الدولي للمعامل
 ٤. الانتهاء من تطوير لائحة وتوصيف وطرق التدريس والتعلم والتقييم لبرنامج الطب التكامل (Integrated Curriculum)
 ٥. الانتهاء من لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة
 ٦. جذب الطلاب الوافدين من دول إفريقيا
 ٧. تدريب القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين لرفع الكفاءة والفاعلية وتحقيق التميز في الأداء الجامعي والبحث وخدمة المجتمع والبيئة •
 ٨. الانتهاء من إنشاء معمل مركزي للمهارات بالمبنى الخدميالتعليمي •
- العناصر الأساسية للخطة الإستراتيجية

تشتمل الخطة الإستراتيجية لكلية الطب جامعة الزقازيق على العناصر التالية



الرؤية

أن تكون كلية طب البشري جامعة الزقازيق مركزا متميزا في التعليم الطبي وشريك فعال للارتقاء بالصحة محليا وإقليميا ودوليا.

الرسالة

تلتزم كلية الطب البشري جامعة الزقازيق بتطبيق معايير الجودة لتخريج أطباء قادرين على تلبية الاحتياجات الصحية للمجتمع، وإجراء الأبحاث العلمية المتميزة وتقديم الخدمات الصحية المتخصصة وفقا لأخلاقيات المهنة و بالشراكة مع كافة الأطراف المعنية.

القيم الحاكمة

١. دمج مفهوم الجودة الشاملة والتعليم الطبي المستمر في المنظومة التعليمية للطلاب
٢. تحقيق مبدأ المساواة وتكافؤ فرص التعلم بين الطلاب
٣. التركيز علي تعليم الطلاب مفاهيم وأسس أخلاقيات المهنية وحقوق الإنسان في مجالات الصحة العامة والخدمات الطبية.
٤. ترسيخ الالتزام بالمبادئ الأخلاقية المتعارف علي هاك الأمانة والاحترام والتقدير
٥. تعزيز من اخالت عاونو العمل بروحالف ريقبين الطلاب.
٦. بناء ثقافة الإبداع والتميز في أداء الطلاب أثناء المستويات الدراسية المختلفة.
٧. ربط الطالب بمنظومة التعليم والبحث العلمي في المؤسسات العلمية والبحثية على المستويين الإقليمي والدولي.
٨. تعزيز الشعور بالانتماء الوطني لدي الطلاب.

رؤية جامعة الزقازيق

تتطلع جامعة الزقازيق الى ان تصبح جامعة معتمدة ومشهود لها بما تقدمه من مستوى متميز فى التعليم والبحث العلمى والتنمية المجتمعية المستدامة •

رساله جامعة الزقازيق

جامعة مصرية حكومية تقدم تعليما متميزاً وبحوثاً أكاديمية وتنموية رائدة وخدمات مجتمعية متفردة وتنمية متواصلة لمواردها البشرية فى اطار من الابتكار والجودة والاستقلالية والقيم الاخلاقية •

الغايات والأهداف الإستراتيجية

الغايات الإستراتيجية للكلية:

بناء على التحليل السابق فقد تبلورت غايات الكلية في الغايات والأهداف الإستراتيجية الآتية:

الغايات والأهداف الإستراتيجية (Strategic Goals and Objectives)

الغاية الأولى:

رفع كفاءة العملية التعليمية لتخريج طبيب كفاء قادر على تلبية الاحتياجات الصحية للمجتمع وحل مشكلاته

الأهداف الاستراتيجية::

١. تطوير البرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس واستحداث برامج جديدة غير تقليدية
٢. تطوير استراتيجيات وأساليب التعليم والتقييم وفقا للمعايير الأكاديمية (NARS ٢٠١٧)
٣. زيادة رضا الطلاب عن نظام الدعم الأكاديمي و المادي والاجتماعي والصحي
٤. تعزيز الروابط بين الخريجين وجهات التوظيف المختلفة
٥. تطوير نظم قبول وتوزيع وتحويل الطلاب

الغاية الثانية:

الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا وجودة وتطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة غير تقليدية.

الأهداف الاستراتيجية::

١. تطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة غير تقليدية
٢. زيادة عدد الطلاب الوافدين المسجلين ببرامج الدراسات العليا وبخاصة من الدول العربية والإفريقية
٣. تطوير استراتيجيات التدريس والتقييم لبرامج الدراسات العليا
٤. تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية بالكلية

الغاية الثالثة:

النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلى مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكار العلمي والنشر الدولي.

الأهداف الاستراتيجية::

١. مساهمة فعالة للبحث العلمي في تنفيذ الخطط البحثية على المستوى القومي
٢. توفير بيئة داعمة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار
٣. دعم البحوث العلمية والنشر الدولي وحوافز للمتميزين
٤. تطبيق أخلاقيات البحث العلمي وحماية الملكية الفكرية بالكلية
٥. إنشاء شبكة معلوماتية عن المعامل والأجهزة العلمية بالكلية وربطها إدارة المعامل
٦. تعظيم الاستفادة وتطوير الموارد المادية المتاحة للبحث العلمي بالكلية

الغاية الرابعة:

تنمية الدور الريادي للكلية فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.

الأهداف الاستراتيجية::

١. تفعيل ادارة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية
٢. أنشطة وبرامج متطورة من الكلية لخدمة المجتمع
٣. التوسع فى الشركات والاتفاقيات المجتمعية وزيادة الموارد الذاتية للكلية

الغاية الخامسة:

تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتحسين مستوى الأداء ورفع مستوى الرضا الوظيفي لهم.

الأهداف الاستراتيجية

١. معايير اختيار القيادات وقياس الأداء للكوادر البشرية
٢. تطوير قدرات الموارد البشرية

الغاية السادسة:

رفع كفاءة الأداء الإداري للعاملين بالكلية وتجويد وتنمية الإدارة الإلكترونية (الرقمية) بالكلية.

الأهداف الاستراتيجية

١. تنمية القدرات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري
٢. تطوير الهيكل التنظيمي للكلية لتحسين الخدمات الإدارية.

الغاية السابعة:

دعم وتطوير أداء نظم إدارة جودة التعليم الطبي بالكلية للمحافظة على الاعتماد المحلى والوصول إلى الاعتماد الدولي

الأهداف الاستراتيجية

١. دعم نظم إدارة ضمان جودة التعليم بالكلية والتأهيل لاعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد
٢. تطوير نظام إدارة الجودة بالكلية وفقا لمعايير الايزو ٢٠١٥:٩٠٠١

سياسات الكلية

توجد سياسات متنوعة للكلية تشمل على سياسات التعليم والتعلم والتقويم ، والبحث العلمي ، خدمة المجتمع وتنمية البيئة ، تنمية الموارد المالية محددة وواضحة وذلك لتحقيق رسالة الكلية ورؤيتها والوصول بمستوى خريج الكلية إلى المستوى الملائم لتحسين الوضع التنافسي على المستوى المحلى والاقليمى .

ومن ثم تخصيص الكلية لجان محددة تختص برسم سياسات كل من هذه القطاعات كلجنة المناهج وأيضا لجان منبثقة من مجلس الكلية كلجنة شئون التعليم والطلاب ولجنة الدراسات العليا والبحوث ولجنة خدمة المجتمع وتنمية شئون البيئة بالإضافة إلى وحدة ضمان الجودة .

تراعى الكلية عند صياغة السياسات مايلي :

- يتم عرض ومناقشة هذه السياسات مع الأطراف المختلفة داخل الكلية وتتمثل هذه الأطراف فى قيادات أكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والإداريين وطلاب وأعضاء ممثلين للأطراف المجتمعية .
- يتم العمل على نشر مختلف السياسات من خلال نشرها بالأقسام العلمية وموقع الكلية والمؤتمرات العلمية للكلية والأقسام العلمية وملتقيات الخريجين .
- يتم وضع خطط لتنفيذ السياسات من خلال مجموعة من الآليات اللازمة لضمان تطبيق هذه السياسات من خلال إدارة الكلية ورؤساء الأقسام .
- تقوم الكلية بمراجعة سياستها بشكل دوري كل خمس سنوات لتنفيذ الخطة الإستراتيجية على نحو جيد وللتوافق مع المتطورات المعاصرة وحاجات المجتمع المحلى وتعمل على تطويرها وتحديثها .

السياسات العامة للكلية

١ سياسات الكلية فى دعم الطلاب والخريجين

١-١ سياسات القبول :

- ١- المراجعة المستمرة وتحديث لقواعد قبول وتحويل الطلاب بما يتناسب مع موارد الكلية
- ٢- العمل على زيادة أعداد الطلاب الوافدين.

٢-١ سياسات الدعم الطلابي :

- ١- تفعيل نظم الريادة العلمية والإرشاد الأكاديمي للطلاب .
- ٢- تفعيل آليات اكتشاف ودعم الطلاب المتميزين والمتعثرين.
- ٣- دعم وتحسين كفاءة الأنشطة الطلابية .
- ٤- دعم الطلاب ذوى الاحتياجات الخاصة.

٣-١ سياسات دعم الخريجين :

- ١- دعم وتفعيل خدمات الكلية للخريجين
- ٢- المتابعة المستمرة لأداء الخريجين فى سوق العمل
- ٣- روابط قوية مع الخريجين

٢- سياسات الكلية في مجال التعليم والتعلم

- ١- تفعيل الممارسات التي تضمن تطبيق معايير الأكاديمية القياسية القومية NARS وقياس تحقيقها
- ٢- التحديث الدوري لتوصيف البرامج التعليمية ومقرراته الدراسية وفقا للتطورات الحديثة ومتطلبات سوق العمل ونتائج المراجعة الداخلية والخارجية .
- ٣- التحديث المستمر لإستراتيجية للتعليم والتعلم واليات تنفيذها
- ٤- تعزيز وتفعيل أساليب وطرق التعليم والتعلم ومتابعتها للتغلب على مشكلات التعليم :
 - أ- تطوير نظم وأساليب التعليم والتعلم والبعد عن الأساليب التقليدية .
 - ب- التركيز على أساليب التعلم الذاتي والنشط مثل التعليم الالكتروني.
 - ت- المتابعة الدورية للفاعلية التعليمية .
- ٥- التدريب المبكر على المهارات الإكلينيكية الأساسية والتعامل مع المرضى
- ٦- التركيز على مهارات حل المشكلات فى جميع الفرق الدراسية.
- ٧- التوسع فى التدريب الميداني للطلاب وفق توصيف محدد ومعتمد وتقييمه من الأطراف المختلفة بما يتوافق مع متطلبات سوق العمل
- ٨- تعميم التدريب العملي والاكلينيكى بنظام المجموعات الصغيرة .
- ٩- تعظيم الاستفادة من الأماكن المتاحة للتدريب خاصة فى المستشفيات الجامعية
- ١٠- تحسين جودة الكتاب الجامعي الصادر من الكلية والتوسع من استخدام المراجع العالمية
- ١١- الاستفادة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة فى تدريب الطلاب وتقديم الدعم الاكاديمي
- ١٢- تفعيل نظام التعليم الالكتروني للطلاب .

٣- سياسات الكلية فى مجال التقويم :

- ١- تطوير وتحديث أساليب ونظم تقويم الطلاب وفقا لإستراتيجية واضحة وملائمة ومحدثة فى ضوء معايير الجودة ونتائج المراجعة الدورية
- ٢- تطوير نظام إدارة الامتحانات لتحقيق مزيد من الشفافية والعدالة .
- ٣- التوسع فى الامتحانات الاليكترونية

٤- سياسات الكلية فى مرحلة الدراسات العليا

- ١- التحديث الدوري لتوصيف البرامج التعليمية ومقرراته الدراسية ولوائحها وفقا لمعايير أكاديمية محددة والتطوير الحديثة ومتطلبات سوق العمل مع الاستفادة المستمرة من نتائج المراجعة الداخلية والخارجية .
- ٢- تطوير وتحديث أساليب ونظم تقويم طلاب الدراسات العليا وفقا لإستراتيجية واضحة وملائمة ومحدثة تنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس
- ٣- الالتزام بقياس وتحسين مستوى رضا طلاب الدراسات العليا
- ٤- التعريف ببرامج الدراسات العليا المتاحة بالكلية والعمل على زيادة الدرجات العلمية الممنوحة
- ٥- تسهيل ونشر اجراءات التسجيل والأشراف وفقا لسياسة معلنة للمتابعة وتقييم هذه الإجراءات .

٥- سياسة الكلية فى مجال البحث العلمي

- ١- الالتزام بخطة موثقة ومعلنة للبحث العلمي وفقا لرسالة الكلية والعمل على تطويرها ومتابعة تنفيذها
- ٢- رفع الكفاءة الكمية والكيفية للإنتاج البحثي الصادر من الكلية

٣- تحسين نوعية الأبحاث العلمية المقدمة من أعضاء هيئة التدريس بالكلية وزيادة النشر فى الدورات العالمية والقومية المتميزة

٤- اعتماد سياسة لترشيد الأنفاق من ميزانية البحث العلمي تقوم على تشجيع التنافسية وضمان الاستفادة من الأبحاث المعتمدة مالياً فى مجالي التطبيق العلمي والنشر الدولي

٥- الاهتمام بالمجالات التى تساعد فى تحسين الخدمة الطبية (الوقائية – التشخيصية – العلاجية) المقدمة للمرضى وكذلك مجالات الحفاظ البيئة وخدمة المجتمع .

٦- سياسات الكلية فى مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة: .

١ - تنمية مستمرة للموارد المالية والمادية وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص .

٢ - تعظيم الاستفادة من الموارد البشرية والبحثية لتنمية البيئة وخدمة المجتمع .

٣ - ترسيخ آليات وأساليب إدارية تتبع معايير الجودة المحلية.

الخطة التنفيذية خلال الفترة ٢٠٢٢/٢٠١٧

الغاية الاولى :رفع كفاءة العملية التعليمية لتخريج طبيب كفاء قادر على تلبية الاحتياجات الصحية للمجتمع وحل مشكلاته

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسنولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
١-١ تطوير البرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس س واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	١-١ ١-١ تعليمي (البرنامج التكاملية) لمرحلة البكالوريوس مطور بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتينة (NARS ٢٠١٧) ومستجدات التخصص وتغييرات سوق العمل المحلي والاقليمى والدولي	١. إعداد مقترح باللائحة الجديدة للبرنامج التكاملية وفقا للإطار اللائحي المحدد من المجلس الأعلى للجامعات واعتمادها من المجالس الرسمية. ٢. وضع ومراجعة المستهدفات التعليمية لكل من الوحدات التعليمية المحددة باللائحة المعتمدة و المحتوى العلمي الخاص بها والأقسام المشاركة فى التدريس. ٣. إعداد توصيف البرنامج و إقراره واعتماده من مجلس الكلية . ٤. إعداد واعتماد توصيف الوحدات التعليمية المقررة وفقا لللائحة المعتمدة للبرنامج التكاملية. ٥. وضع استراتيجيات تعليم وتعلم واستراتيجيات للتقويم تتناسب مع البرنامج التكاملية الجديد. ٦. تدريب أعضاء هيئة التدريس على الاستراتيجيات الجديدة ٧. المتابعة الدورية من قبل وحدة الجودة ولجنة المناهج لقياس فاعلية البرنامج.	ابريل ٢٠١٨	اغسطس ٢٠١٩	برنامج تعليمي تكاملي ببداية العام الاكاديمى ٢٠١٨-٢٠١٩	مقاومة التغيير الكثافة الطلابية العالية محدودية موارد الكلية المادية والمالية	لجنة المناهج مركز تقويم الامتحانات معمل التعليم الاليكتروني الأقسام العلمية	٤٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الميزانية	الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
				من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
ميزانية الكلية	١-١ تطوير البرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس س واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	٢-١-١ تعليمي (البرنامج التقليدي) لمرحلة البكالوريوس مطور بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة (NARS ٢٠١٧)	١.مراجعة برنامج البكالوريوس (البرنامج التقليدي) لبيان مدى موافقته مع المعايير الأكاديمية المرجعية القومية (NARS ٢٠١٧) ومستجدات التخصص وتغيرات سوق العمل المحلى والاقليمى والدولي ٢.تدريب أعضاء هيئة التدريس على متطلبات (NARS ٢٠١٧) واستراتيجيات التدريس والتقييم المطورة. ٣.تطوير توصيف البرنامج و إقراره واعتماده من مجلس الكلية. ٤.توصيف مقررات البرنامج المطور واعتماده من مجالس الأقسام المعنية. ٥.إجراء المراجعة الدورية لتنفيذ البرنامج المحدث لقياس فاعلية البرنامج	ابريل ٢٠١٨	يوليو ٢٠١٨	برنامج تعليمي تقليدي محدث ببداية العام الأكاديمى ٢٠١٨-٢٠١٩	مقاومة التغيير نقص الإمكانيات المالية	عميد الكلية وكيل التعليم والطلاب وحدة الجودة لجنة المناهج الأقسام العلمية	٢٠٠٠٠	

الميزانية	الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
				من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
ميزانية الكلية	١-١ تطوير البرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	٣-١-١ برامج أكاديمية مستحدثة ومتميزة تتواءم مع متطلبات سوق العمل	١- إجراء دراسة استقصائية لسوق العمل لمعرفة المواصفات المطلوبة في الخريج والبرامج التعليمية. ٢- اختيار احد الكليات المعترف بها دوليا لبيان مدى أمكانية تطبيق برنامج البكالوريوس الخاص بها بالكلية. ٣- عرض البرنامج الأكاديمي المستحدث المتوافق مع المعايير الأكاديمية على لجنة شئون التعليم والطلاب لإقرارها ٤- اعتماد مجلس الكلية للبرنامج الأكاديمي المستحدث ٥- تعديل اللوائح الداخلية للكلية ببرامجها المستحدثة واعتمادها ٦- نشر البرنامج المستحدث على الموقع الالكتروني للجامعة وغيرها ٧- تسويق البرنامج المستحدث داخليا وخارجيا والمتابعة الدورية لقياس فاعلية تلك البرامج	ابريل ٢٠١٨	اغسطس ٢٠١٩	برنامج تعليمي متميز ببداية العام الاكاديمي ٢٠١٩-٢٠٢٠	محدودية إمكانيات الكلية المادية والمالية	عميد الكلية وكيل التعليم والطلاب وحدة الجودة لجنة المناهج الأقسام العلمية	١٠٠٠٠٠	

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٢-١ تطوير استراتيجيات وأساليب التعليم والتقويم وفقا للمعايير الأكاديمية (NARS) (٢٠١٧)	١-٢-١ استراتيجيات وأساليب تعليم وتعلم محدثة ومعتمدة ومعلنة	١- تحديث إستراتيجية وأساليب التعليم والتعلم المحدثة واعتمادها من لجنة شئون التعليم والطلاب ٢- اعتماد استراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم من مجلس الكلية وإعلانها ٣- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على الاستراتيجيات المحدثة ٤- تقويم ومتابعة اثر التدريب	يوليو ٢٠١٨	يوليو ٢٠١٩	استراتيجيات تعليم وتعلم محدثة ومعتمدة ومفعلة في العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠١٨	البنية التحتية لبيئة التعليم والتقويم الكثافة الطلابية العالية	وحدة الجودة لجنة المناهج مركز تقويم الامتحانات معمل التعليم الالكتروني للأقسام العلمية	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية
	٢-٢-١ أساليب تقويم الطلاب محدثة مثل (ملفات المتابعة والانجاز - بنوك الأسئلة - التقويم الالكتروني وغيرها ومعتمدة ومعلنة	١- عرض مقترح بتحديث الهيكل التنظيمي لمركز تقويم الامتحانات على لجنة شئون التعليم والطلاب بالكلية تمهيدا لإقراره ٢- اعتماد مجلس الكلية للهيكل المقترح ٣- اعتماد مجلس الكلية لقواعد تنظيم الامتحانات المتضمنة بعد عرضها على لجنة شئون التعليم والطلاب ومركز القياس والتقويم بالجامعة وإعلانها ومتابعة تنفيذها . ٥- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم على الاستراتيجيات المحدثة ٤- تقويم ومتابعة اثر التدريب	يوليو ٢٠١٨	مارس ٢٠١٨	قواعد تنظيم الامتحانات محدثة ومعتمدة ومفعلة في العام الجامعي ٢٠١٩/٢٠١٨	مقاومة التغيير الكثافة الطلابية العالية	وحدة الجودة لجنة المناهج مركز تقويم الامتحانات معمل التعليم الالكتروني للأقسام العلمية	٢٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٢-١ تطوير استراتيجيات وأساليب التعليم والتقويم وفقا للمعايير الأكاديمية (NARS) (٢٠١٧)	٢-٢-١ إنشاء معمل مهارات مركزي للطلاب لبناء الجدارات المطلوبة من الخريج وفقا للمعايير الأكاديمية المرجعية NARS (٢٠١٧)	١- انشاء مبنى خدمي تعليمي ٢- تخصيص قاعات مناسبة لمعمل المهارات بالمبنى الخدمي التعليمي. ٣- تشكيل لجنة فنية لتحديد المواصفات الفنية الأجهزة والتجهيزات والأدوات المطلوب شرائها لتأسيس المعمل وفقا لمتطلبات NARS ٢٠١٧ ٤- تشكيل لجنة لدراسة العروض الفنية والمالية وتحديد جهات الشراء. ١- إعداد لائحة للمعمل موضحة بها (أهداف المعمل – الهيكل التنظيمي – اختصاصاته – مصادر التمويل) واعتمادها من مجلس الكلية. ٥- تشكيل مجلس إدارة وفريق تنفيذي لإدارة العمل بالمعمل. ٦- تحديد جداول الدراسة والامتحانات بالمعمل.	يوليو ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	معمل مهارات مفعل في تدريس المهارات الاكاديمية والعملية لطلاب مرحلة البكالوريوس	البنية التحتية عدم وجود تمويل كافي الكثافة الطلابية العالية	أ.د. عميد الكلية أ.د. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج وحدة الجودة	٢٠.٠٠٠٠٠ ٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٣-١ زيادة رضا الطلاب عن نظام الدعم الأكاديمي والمادي والاجتماعي والصحي	١-٣-١ وحدة مستحدثة تختص بالدعم الطلابي والإرشاد الأكاديمي	٢- إعداد لائحة للوحدة موضحا بها (أهداف الوحدة- الهيكل التنظيمي - اختصاصاتها - مصادر التمويل) ٣- تحديد مجالات ومعايير دعم الطلاب ٤- وضع خطة عمل سنوية للوحدة واعتمادها من مجلس الكلية ٥- اكتشاف وتبنى المتميزين من الطلاب فى مجالات البحث العلمي وتيسير اشتراكهم فى الأبحاث العلمية والمؤتمرات بالكلية. ٦- إعداد برامج تدريب لتنمية مهارات الإبداع والابتكار وريادة الأعمال لدى الطلاب واعتمادها ٧- أعداد واعتماد برامج متميزة ومنفذ بعضها الكترونيا لرعاية الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديميا وفقا لاحتياجات الطلاب. ٨. الإعلان عن البرامج وتسويقها وتنفيذها.	سبتمبر ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢٢	ارتفاع رضا الطلاب عن خدمات الدعم الطلابي والإرشاد الأكاديمي بمعدل ١٠% سنويا زيادة عدد الطلاب المشاركين فى الأبحاث العلمية المنشورة دوليا بنسبة ٢% سنويا	محدودية مصادر التمويل المخصصة للبحث العلمي	وحدة الجودة لجنة المناهج	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٣-١ زيادة رضا الطلاب عن نظام الدعم الأكاديمي و المادي والاجتماعي والصحي	٢-٣-١ أنشطة طلابية وخدمات تعليمية متميزة	١. وضع خطة سنوية قائمة على استطلاع رأى الطلاب ومتطلبات التطوير لرعاية ودعم الأنشطة الطلابية. ٢. قيام الكلية بالتنسيق مع الجامعة والهيئات الخارجية بتنفيذ برامج متطورة للأنشطة الطلابية والخدمات التعليمية المتميزة (الرحلات التعليمية - خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية - تدريب الطلاب على المهارات المختلفة المرتبطة بسوق العمل وغيرها ٣. قيام وحدة ضمان الجودة بالكلية بقياس الرضا عن الأنشطة الطلابية والخدمات التعليمية واعتمادها تمهيدا لوضع خطط لتحسين الخدمات.	سبتمبر ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢٢	ارتفاع رضا الطلاب عن الخدمات الطلابية بمعدل ١٠% سنويا زيادة عدد الطلاب المشاركين فى الأنشطة الطلابية بنسبة ٢٠% سنويا	محدودية أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية بالكلية طول الجدول الدراسي	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة الجودة إدارة رعاية الشباب	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٣-١ زيادة رضا الطلاب عن نظام الدعم الأكاديمي والمادي والاجتماعي والصحي	٣-٣-١ برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر للطلاب لتعزيز المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف والمنافسة في سوق العمل	١- إجراء دراسة استقصائية لسوق العمل لمعرفة احتياجات سوق العمل من الخرجين. ٢- تحديد المهارات المهنية اللازمة للتوظيف. ٣- تكليف وحدة متابعة الخرجين بإعداد البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل الطلاب على المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف واعتمادها والإعلان عنها ٤- عقد دورات تدريبية للطلاب على المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف. ٥- عقد ملتقى سنوي للتوظيف يضم مؤسسات المجتمع المستفيدة من خريجي الكلية ٦- قياس اثر ومردود التدريب على الطلاب بعد تخرجهم	أكتوبر ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢٢	ارتفاع رضا الطلاب عن برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر بمعدل ١٠% سنويا زيادة عدد طلاب الامتياز المشاركين في برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر بنسبة ٢٥% سنويا	محدودية التمويل المعوقات الادارية	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة الجودة وحدة متابعة الخرجين	٥٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٤-١ تعزيز الروابط بين الخريجين وجهات التوظيف المختلفة	١-٤-١ وحدة مفعلة لمتابعة خريجي الكلية	١- تكاليف وحدة الخريجين بالكلية بمتابعة خريجي الكلية بالتعاون مع جهات التوظيف المختلفة محليا وإقليميا ودوليا. ٢- وضع أساليب للتواصل مع جهات التوظيف ذات العلاقة داخل مصر وخارجها ٣- تحديث بيانات الخريجين سنويا ٤- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل الخريجين على المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف واعتمادها والإعلان عنها ٥- عقد دورات تدريبية للخريجين على المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف. ٦- عقد ملتقى للتوظيف سنويا لمساعدة خريجي الكلية على التواصل مع مؤسسات التوظيف ذات العلاقة داخل مصر وخارجها ٧- قياس اثر ومردود التدريب على الخريجين	أكتوبر ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢٢	ارتفاع رضا الخرجين عن برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر بمعدل ١٠% سنويا زيادة عدد الخرجين المشاركين فى برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر بنسبة ٥% سنويا	محدودية التعاون مع جهات التوظيف صعوبة التواصل مع الخرجين	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وحدة الجودة وحدة متابعة الخرجين	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٥-١ تطوير نظم قبول وتوزيع وتحويل الطلاب	١-٥-١ نظم قبول وتحويل الطلاب من وإلى الكلية موثقة ومعلنة ومنفذة الكترونيا	١. أعداد آلية واضحة للتحويل تنفق مع لوائح المجلس الأعلى للجامعات وتناسب وإمكانات الكلية باستخدام البرامج الالكترونية المناسبة ٢. اعتماد الآلية من مجلس الكلية ونشرها داخليا وخارجيا	يناير ٢٠١٩	سبتمبر ٢٠١٩	اعتماد الآلية من المجالس المعنية قبل بداية العام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠١٩	محدودية التمويل المعوقات الإدارية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب وحدة الجودة إدارة شئون التعليم والطلاب	١٠٠٠	ميزانية الكلية

الغاية الثانية: الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا وجودة وتطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة غير تقليدية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسنولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
١-٢ تطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	١-١-٢ لوائح الدراسات العليا محدثة وبما يتناسب مع المعايير المتبناة	١- عرض اللوائح على لجنة الدراسات العليا ومجلسي الكلية و الجامعة ٢- اعتماد لوائح الدراسات العليا المحدثة من المجلس الأعلى للجامعات	سبتمبر ٢٠١٧	سبتمبر ٢٠١٨	لائحة محدثة معتمدة من لجنة القطاع بحلول سبتمبر ٢٠١٨	تباطؤ الإجراءات والاعتماد الإدارية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	٥٠٠	ميزانية الكلية
	٢-١-٢ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	١- تبنى وتطبيق معايير أكاديمية لمواصفات خريج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة ٢- اعتماد محتوى المقررات والبرامج وتوصيفاتها من مجالس الأقسام ٣- اعتماد محتوى المقررات والتوصيفات من مجلسي الكلية و الجامعة	سبتمبر ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	توصيفات لبرامج الدراسات العليا متوافقة مع المعايير لمتبناة	ضعف ثقافة التغيير وجود تداخلات بعض الأقسام	مجالس الأقسام العلمية	١٠٠٠	ميزانية الكلية
	٢-١-٣ برامج ودرجات مهنية مستحدثة وفقا لاحتياجات سوق العمل	١- عمل دراسات عن احتياجات المجتمع من التخصصات المهنية الجديدة. ٢- قيام الأقسام المعنية بوضع المحتوى العلمي وإعداد واعتماد التوصيفات للبرامج ٣- الإعلان عن هذه الدرجات فى الوسائل المختلفة وعلى الموقع الالكتروني.	أكتوبر ٢٠١٧	سبتمبر ٢٠١٩	درجات علمية مستحدثة توافق احتياجات المجتمع	استحداث هيئة للتدريب الالزامى غيرت من أولويات طلاب الدراسات العليا المهنية	عميد الكلية وكيل الدراسات العليا ومجلس الكلية	١٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسنولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٢-٢ زيادة عدد الطلاب الوافدين المسجلين ببرامج الدراسات العليا وبخاصة من الدول العربية والإفريقية	١-٢-٢ لجنة مستحدثة لرعاية ودعم الوافدين تتبع أ.د. وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١. إعداد لائحة للجنة موضحا بها (أهداف الوحدة- الهيكل التنظيمي - اختصاصاتها) ٢. تحديد الدول المطلوب جذب طلاب وافدين منها ٣. وضع خطة عمل سنوية للجنة واعتمادها من مجلس الكلية ٤. أعداد واعتماد برامج ترويجية متميزة ومنفذه الكترونيا لجذب الوافدين. ٥- قياس أداء الوحدة سنويا وعرضه على مجلس الكلية.	يناير ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠٢٢	زيادة عدد الوافدين من طلاب الدراسات العليا بنسبة ١٠% سنويا	عدم الاستقرار السياسي ببعض الدول المحيطة	وكيل الكلية للدراسات العليا وحدة الجودة	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية
	٢-١-٢ نظام مميكن التسجيل والإشراف لطلاب الدراسات العليا	١. التواصل مع مركز تقنية الاتصالات والمعلومات بالجامعة لأعداد نظام اليكتروني مناسب للتسجيل والإشراف. ٢. تدريب الإداريين وطلاب الدراسات العليا على النظام الجديد ٣. إعداد دليل وتوزيعه على المستفيدين عن كيفية التسجيل الاليكتروني	سبتمبر ٢٠١٧	ابريل ٢٠١٨	وجود نظام مميكن للتسجيل للدراسات العليا قبل دور مايو ٢٠١٨	كبر سن موظفي الدراسات العليا	وكيل الكلية للدراسات العليا وحدة الجودة	٢٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٢-٢ زيادة عدد الطلاب الوافدين المسجلين ببرامج الدراسات العليا وبخاصة	٣-٢-٢ برامج مشتركة مع جامعات أخرى	١- دعوة ممثلي الجامعات الأخرى في المؤتمرات العلمية وذلك لدراسة مدى احتياجات سوق العمل في الدول المحيطة لبرامج مشتركة بين الجامعات المختلفة ٢- إعداد برامج مشتركة مع جامعات أخرى ٣- القياس الدوري لفاعلية هذه البرامج ومدى إقبال الطلاب الوافدين عليها	يناير ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠٢٠	وجود برنامج واحد على الأقل مشترك مع احد الجامعات الاجنية	صعوبة التواصل مع الجامعات ذات السمعة المرموقة عالميا	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	١٠٠٠٠٠	ميزانية الكلية
من الدول العربية والأفريقية	٣-٢-٢ برامج لجذب الطلبة الوافدين للدراسات العليا معتمد ومفعّل ومعلن	١. تيسير ومتابعة اجراءات القيد والتسجيل للطلاب ٢- إعداد دليل الطلبة الوافدين وأدلة البرامج على الجهات المعنية مثل السفارات ٣- رفع جميع المعلومات الخاصة بالالتحاق بالبرامج على الموقع الالكتروني الجامعة . ٤- تفعيل نظام للدعم والرعاية والإرشاد الأكاديمي ٥- تفعيل برامج للدعم الاجتماعي والصحي للطلاب الوافدين	مارس ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠٢١	زيادة نسب الطلاب الوافدين على البرامج الجديدة بنسبة ٥% سنويا	محدودية إمكانيات الكلية نقص عدد الجهاز الادارى	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث إدارة الدراسات العليا والعلاقات الثقافية	٥٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٣-٢ تطوير استراتيجيات التدريس والتقويم لبرامج الدراسات العليا	١-٣-٢ نظام داخلي متكامل لقياس كفاءة العملية التعليمية معلن ومفعل	١- تشكيل واعتماد لجان المتابعة والتقييم ٢- وضع برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لرفع قدراتهم ٣- اعتماد ونشر معايير وأساليب التقويم للفاعلية التعليمية	فبراير ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢١	استراتيجيات للتدريس والتقويم متوافقة مع متطلبات الجودة والاعتماد	مقاومة التغيير عدم التفرغ الكافي لطلاب الدراسات العليا المسجلين من الخارج	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وحدة الجودة	٥٠٠٠	ميزانية الكلية
٤-٢ تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية بالكلية	١-٤-٢ حماية الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي مفعلة	١. تشكيل لجنة فرعية ب IRB المتابعة تطبيق قانون الملكية الفكرية ونشر ثقافة أخلاقيات البحث العلمي ٢. عمل دليل عن أخلاقيات البحث العلمي وقانون حماية الملكية الفكرية واعتماده والإعلان عنه لكافة الأطراف الداخلية والخارجية	مايو ٢٠١٩	يناير ٢٠٢٠	دليل موزع ومفعل عن أخلاقيات البحث العلمي	مقاومة التغيير انشغال أعضاء هيئة التدريس بالمهام التدريسية المختلفة	IRB وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وحدة الجودة	-	-

الغاية الثالثة: النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلى مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكار العلمي والنشر الدولي

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
١-٣ مساهمة فعالة للبحث العلمي في تنفيذ الخطط البحثية على المستوى القومي	١-١-٣ خطة بحثية للكلية معلنة وموثقة ومفعلة وتتفق مع الخطة البحثية للجامعة والدولة ٢٠١٩-٢٠٢١	١. أعداد واعتماد تقرير عن مستوى الانجاز في الخطة البحثية للكلية ٢٠١٤-٢٠١٨. ٢. عرض التقرير على لجنة الدراسات العليا ومجلس الكلية لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة ٣. تكليف مجالس الأقسام بأعداد مقترحات بحثية للخطة الجديدة في ضوء احتياجات المجتمع الصحية والمستجدات البحثية وتقرير تقييم أداء الخطة البحثية السابقة. ٤. إعداد مقترح الخطة البحثية للكلية والأقسام العلمية ٥. مناقشة المقترح مع الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية. ٦. اعتماد الخطة البحثية العلمية للكلية ٧. متابعة تنفيذ الخطة البحثية	أكتوبر ٢٠١٧	ديسمبر ٢٠٢١	خطة بحثية معتمدة ومفعلة ومتوافقة مع الخطط البحثية للجامعة والدولة	عدم وجود قواعد بيانات شاملة وموثقة عن المشكلات الصحية بالمجتمع محدودة الموارد المخصصة للبحث العلمي	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وحدة الجودة الأقسام العلمية	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية
	٢-١-٣ وحدة تطوير المشروعات لتصبح Grant Office	١. توفير قنوات اتصال عديدة للباحثين بالبيئة العلمية بالداخل والخارج ٢. زيادة فرص سفر أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات العالمية المتميزة ٣. تشجيع الباحثين على حضور المؤتمرات العالمية والاشتراك بالزمالة والجمعيات الدولية المتخصصة ٤. الحصول على مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات بحثية محلية أو دولية	يناير ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠٢١	زيادة المشاريع البحثية الممولة محليا او دوليا بنسبة ٥% سنويا	Brain drain	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث وحدة المشروعات	٥٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة	مصادر التمويل
٢-٣ توفير بيئة داعمة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار	١-٢-٣ اتفاقيات دولية بحثية مع الجامعات الإقليمية والعالمية	١. وضع خطة لتنفيذ الاتفاقيات وبروتوكولات العمل المشتركة بين الكلية والجامعات الأخرى ٢. عقد اتفاقيات جديدة وفقا للاحتياجات الفعلية	مارس ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢٢	عقد عدد ٢ اتفاقية سنويا	صعوبة وتباطؤ الإجراءات الإدارية	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا لجنة العلاقات الثقافية	٥٠٠٠	ميزانية الكلية
٢-٢-٣ الشراكة البحثية مع المؤسسات العلمية الإقليمية والعالمية	٢-٢-٣ الشراكة البحثية مع المؤسسات العلمية الإقليمية والعالمية	١. دراسة لحصر المؤسسات العلمية الإقليمية والعالمية التي يمكن عقد بروتوكولات تعاون مشتركة معها ٢. تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية التقدم للجهات المانحة ٣. أعداد دليل عن أهم الجهات المانحة محليا وإقليميا ودوليا وكيفية التقدم لها. ٤. عقد الشراكة من خلال مشروعات بحثية	يونيو ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢٢	زيادة المشروعات البحثية بنسبة ٥٠% سنويا	صعوبة اشتراطات الجهات العلمية لعقد اتفاقيات للتعاون	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا وحدة المشروعات	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية
٣-٢-٣ البعثات والمنح محددة طبقا للاحتياجات الفعلية	٣-٢-٣ البعثات والمنح محددة طبقا للاحتياجات الفعلية	١. دراسة لتحديد الاحتياجات الفعلية لبعض التخصصات التي يمكن الاستفادة منها عن طريق البعثات والمنح العلمية ٢. نشر نتائج الرسائل والأبحاث العلمية وتسويقها على المجتمع المحيط	ديسمبر ٢٠١٧	ديسمبر ٢٠٢٢	زيادة المنح والبعثات بنسبة ١٠% سنويا	Brain drain	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا لجنة العلاقات الثقافية	-	-

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٣-٣ دعم البحوث العلمية والنشر الدولي وحوافز للمتميزين	١-٣-٣ معامل بحثية مطورة ومعتمدة	١. وضع خطة لدعم المراكز البحثية الموجودة بالكلية ٢. إنشاء مراكز بحثية أخرى وفقا لاحتياجات سوق العمل ٣. قياس مردود هذه المراكز على تطوير البحث العلمي	يونيو ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠١٩	مراكز بحثية مفعلة بالكلية	المعوقات الإدارية والمالية بالنظام الإداري الحالي	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا مديري الوحدات ولمراكز البحثية	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية
	٢-٣-٣ المشاركة المؤتمرات الإقليمية والدولية	١. وضع خطة لدعم الاشتراك في المؤتمرات الدولية والعالمية ١. إقامة مؤتمرات علمية وثقافية دولية	سبتمبر ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠٢١	زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية بنسبة ٢% سنويا	صعوبة الإجراءات الإدارية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا العلاقات الثقافية وكيل الكلية لشئون البيئة	٢٠٠٠٠٠	ميزانية الكلية
	٣-٣-٣ مكتب لدعم وتسويق البحوث العلمية	١. تشكيل فريق من المهتمين بالبحث العلمي وممن لهم مشاركات علمية متميزة محليا وإقليميا ودوليا كأعضاء للمكتب. ٢. عمل قواعد بيانات عن الأبحاث ذات النتائج التطبيقية ٣. إعداد قواعد بيانات عن الجهات المستبعدة من البحث العلمي بالمجتمع المحيط ٤. إعداد قواعد بيانات للإمكانيات البحثية بالكلية والاحتياجات الفعلية للنهوض بالبحث العلمي	يناير ٢٠١٩	يناير ٢٠٢٠	زيادة تمويل البحث العلمي بنسبة ٢% سنويا من الموارد الذاتية	صعوبة الإجراءات المالية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا وحدة تطوير الموارد البشرية	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٣-٤ تطبيق أخلاقيات البحث العلمي وحماية الملكية الفكرية بالكلية	٣-٤-١ تطوير IRB لتحصل على Wide Federal Approval	١. تشكيل لجنة لمتابعة متطلبات الحصول على الاعتماد الدولي ٢. مخاطبة الجهات المعنية للحصول على الاعتماد الدولي ٣. تطبيق متطلبات التطوير للحصول على الاعتماد ٤. عمل دليل عن أخلاقيات البحث العلمي واعتماده والإعلان عنه لكافة الأطراف الداخلية والخارجية	مارس ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	لجنة مراجعته الأبحاث العلمي معتمدة	صعوبة الإجراءات الإدارية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا IRB	٥٠٠٠	ميزانية الكلية
	٣-٤-٢ لجنة الملكية الفكرية معتمدة ومفعلة	٥. تشكيل وتدريب لجنة حماية الملكية الفكرية ٦. نشر آليات عمل اللجنة بدليل طالب الدراسات العليا والصفحة الالكترونية	مارس ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	لجنة لحماية الملكية الفكرية معتمدة ومفعلة	صعوبة الإجراءات الإدارية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا IRB	٥٠٠٠	ميزانية الكلية
	٣-٤-٣ دليل الممارسات الأخلاقيات للبحث العلمي على أن يكون هذا الدليل متاحا لجميع الأطراف	٥. تشكيل أعضاء من فريق لجنة أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية لأعداد الدليل ٦. اعتماد الدليل والإعلان عنه ومتابعة تفعيله	يناير ٢٠١٨	يناير ٢٠١٩	دليل محدث ومتاح لجميع الأطراف الداخلية والخارجية بالكلية	صعوبة الإجراءات الإدارية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا IRB	١٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٥-٣ إنشاء شبكة معلوماتية عن المعامل والأجهزة العلمية	١-٥-٣ قاعدة بيانات بالمعامل والأجهزة العلمية محدثة بالكلية	تصميم بطاقة للمعامل والأجهزة بالكلية. تحميل بيانات المعامل والأجهزة على موقع الكلية. تحديث بيانات المعامل والأجهزة سنويا. معايير الاجهزة العلمية بمعامل الكلية	مارس ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	قاعدة بيانات محدثة	صعوبة الإجراءات الإدارية	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا الأقسام العلمية أمين الكلية	٥٠٠٠	ميزانية الكلية
العلمية بالكلية وربطها ادارة المعامل	٢-٥-٣ شبكة تواصل بين الأقسام العلمية والمعامل المركزية بالجامعة	الاستعانة بخبراء وحدة العمل مواقع الاليكترونية اتصال بين الأقسام العلمية والمعامل لمركزية بالكليات عن طريق الانترنت. الإعلان عن الموقع على موقع الكلية.	مارس ٢٠١٨	مارس ٢٠١٩	شبكة تواصل فعالة	محدودية كفاءة وحدة It	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا الأقسام العلمية أمين الكلية	٥٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٥-٣ تعظيم الاستفادة وتطوير الموارد المادية المتاحة للبحث العلمي بالكلية	١-٥-٣ وحدة مفعلة لتسويق الأبحاث	١. إنشاء وحدة لتسويق الأبحاث التطبيقية بالكلية ٢. متابعة تطبيق الخطط البحثية للكلية على أن تكون الأولوية لبحوث خدمة المجتمع وحل مشكلات البيئة المحيطة ٣. عقد اتفاقيات ومذكرات تفاهم بين الكلية مع مؤسسات المجتمع ورجال الأعمال للمشاركة في تمويل البحوث التطبيقية ٤. - قاعدة بيانات محدثة دورية بالأبحاث التطبيقية	يونيو ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠٢٢	زيادة الموارد الذاتية المخصصة للبحث العلمي لتمثل ٥٠% من اجمالي الميزانية المخصصة للبحث العلمي	صعوبة التواصل مع رجال الاعمال لحل المشكلات الصحية بالمجتمع	وكيل الكلية للدراسات العليا وحدة الجودة	٢٠٠٠	ميزانية الكلية
٢-٥-٣ استشارات فنية متخصصة من أعضاء هيئة التدريس المتميزين	٢-٥-٣ وحدة استشارات فنية متخصصة من أعضاء هيئة التدريس المتميزين	١. إنشاء مركز استشارات بحثية بالكلية ٢. اعتماد لائحة الوحدة الاستشارات ٣. الإعلان عن أنشطة الوحدة ٤. عمل تقرير سنوية عن أنشطة الوحدة المختلفة (فنية ومالية)	يونيو ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠٢٢	زيادة الاستشارات الفنية بنسبة ٢% سنويا من نسبة الابحاث المنشورة	محدودية التواصل مع الجهات المستفيدة من الاستشارات البحثية الطبية	وكيل الكلية للدراسات العليا	٥٠٠٠	ميزانية الكلية
٣-٥-٣ مجلة الكلية معتمدة من أحد دور النشر العالمية	٣-٥-٣ مجلة الكلية معتمدة من أحد دور النشر العالمية	١- مراسلة دور النشر العالمية للتعرف على متطلبات الاعتماد و اختيار الأيسر ٢- اعداد خطة لاستيفاء المتطلبات و تنفيذها من تمويل المجلة ٣- الحصول على الاعتماد من احد دور النشر العالمية ٤- اعلان الحصول على الاعتماد قي كل الجامعات المصرية و على المستوى الاقليمي و الدولي	ابريل ٢٠١٨	يناير ٢٠٢٠	-- اعتماد المجلة من أحد دور النشر العالمية	محدودية الموارد المالية بالكلية	مجلس ادارة المجلة وكيل الكلية للدراسات العليا	٤٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الغاية الرابعة: تنمية الدور الريادي فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني.

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسنولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
١-٤ تفعيل ادارة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية	١-٤-١ خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة محدثة ومفعلة ومعلنة	١. وضع خطة سنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بناء على دراسة احتياجات المجتمع المحيط ٢. اعتماد الخطة ونشرها على موقع الجامعة وتفعيلها ٣. إعداد تقرير نصف سنوي يناقش فى مجلس الكلية عن تنفيذ الخطة ٤. استبيانات دورية لقياس رضا الجهات المعنية عن الأنشطة المنفذة واتخاذ اجراءات تصحيحية بناء على الاستبيان	سبتمبر ٢٠١٧	سبتمبر ٢٠١٨	خطة سنوية معتمدة ومفعلة لقطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة ببداية كل عام دراسى	-	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١٠٠٠	ميزانية الكلية
٢-١-٤ قوافل طبية تثقيفية وخدمية للمجتمع المحيط مفعلة	٢-١-٤ قوافل طبية تثقيفية وخدمية للمجتمع المحيط مفعلة	١. وضع خطة زمنية للقوافل بناء على دراسة احتياجات المجتمع المحيط ٢. أعداد تقرير ربع سنوي عن ما تم تنفيذه فى الخطة ٣. عمل استبيانات دورية لقياس رضا المجتمع المدني عن أداء الكلية فى القوافل وخدمة المجتمع ٤. وضع خطة لتنفيذ الإجراءات التصحيحية المقترحة بناء على تحليل نتائج الاستبيانات ومتابعة تنفيذها	يونيو ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠١٩	ارتفاع رضا الأطراف المجتمعية عن القوافل الطبية بنسبة ٥٠% سنويا	عدم توافر التمويل الكافي	وكيل البيئة ادارة خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢٠٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٢-٤ أنشطة وبرامج متطورة لخدمة المجتمع	١-٢-٤ مشاركة فعالة من الأطراف المستفيدة من المجتمع فى أنشطة وخدمات الكلية	١. إعداد قاعدة بيانات تشمل جميع الأطراف المجتمعية ذات الصلة لتسهيل التواصل معهم ٢. مشاركة للأطراف المجتمعية ورجال الأعمال والمستفيدين من المجتمع فى المجالس واللجان المختلفة وعرض ومناقشة جميع القضايا بمشاركتهم واخذ مقترحاتهم ٣. تصميم كتيبات ومطبوعات تعريفية بخدمات الكلية وإمكانياتها ورفعها على الموقع الإلكتروني للكلية ٤. المشاركة فى عيد الخريجين السنوي ومؤتمرات الأقسام العلمية وتوزيع الكتيبات التعريفية ٥- عقد المؤتمر السنوي للكلية بمشاركة جميع الكليات ودعوة جميع الأطراف المستفيدة من المجتمع	سبتمبر ٢٠١٨	سبتمبر ٢٠١٩	مشاركة متزايدة من الأطراف المستفيدة فى المجتمع	بطء الإجراءات عدم توافر التمويل الكافي	عميد الكلية وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	١٠٠٠٠٠	ميزانية الكلية
	٢-٢-٤ مقرر مفعّل لمكافحة الفساد	١. تعديل لائحة برامج البكالوريوس لإضافه مقرر اختياري لمكافحة الفساد ٢. توصيف المقرر الجديد واعتماده والبدء فى تدريس المقرر	سبتمبر ٢٠١٨	يونيو ٢٠١٩	مقرر مفعّل لمكافحة الفساد	-	عميد الكلية وكيل البيئة وكيل التعليم والطلاب	-	-

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٣-٤ التوسع في الشركات والاتفاقيات المجتمعية وزيادة الموارد الذاتية للكلية	١-٣-٤ شركات جديدة مفعلة ودعم الشركات القائمة محليا وإقليميا ودوليا	١. تشكيل فريق من قيادات الكلية المختلفة والمستشفيات الجامعية وبعض قيادات المؤسسات الخاصة وعقد لقاءات دورية لوضع التصورات عن إمكانية ومجالات التعاون بين الكلية وتلك المؤسسات ٢. التوسع في الشركات الإقليمية والدولية مع المؤسسات العلمية والتعليمية الخدمية والاستثمارية ٣. المتابعة المستمرة لتنفيذ للبرامج المقترحة	يناير ٢٠١٩	ديسمبر ٢٠٢١	زيادة عدد الشركات المفعلة بزيادة خمس شركات في الفترة المحددة	الروتين الإداري	عميد الكلية وكيل البيئة وكيل الدراسات العليا وكيل التعليم والطلاب	٥٠٠٠٠	ميزانية الكلية
٢-٣-٤ وحدات ذات طابع خاص مطورة تلبي احتياجات المجتمع وتساهم في تنمية الموارد الذاتية	٢-٣-٤ وحدات ذات طابع خاص مطورة تلبي احتياجات المجتمع وتساهم في تنمية الموارد الذاتية	١. إنشاء قاعدة بيانات للوحدات ذات الطابع الخاص الموجودة بالكلية وتجهيزاتها والخدمات المقدمة بها ٢. وضع خطة لتطوير العمل بها والتسويق لخدماتها ٣. تنفيذ برامج لتدريب القائمين على الوحدات ذات الطابع الخاص ٤. عمل استبيان دوري عن مدى رضا المستفيدين من الخدمة وضع خطط التحسين وإجراءات تصحيحية بناء على النتائج قياس مردود تطوير الوحدات على العملية التعليمية والبحث العلمي والموارد الذاتية	مارس ٢٠١٧	ديسمبر ٢٠٢١	زيادة تمويل الموارد الذاتية من الوحدات ذات الطابع الخاص بنسبة ١٠% سنويا	المعوقات الإدارية والمالية	عميد الكلية وكيل البيئة مديري الوحدات ذات الطابع الخاص	-	-

الغاية الخامسة: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتحسين مستوى الأداء ورفع مستوى الرضا الوظيفي لهم

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
١-٥ معايير اختيار القيادات وقياس الأداء للكوادر البشرية	١-١-٥ معايير معتمدة ومفعلة ومعلنة لاختيار القيادات التى تقع فى نطاق سلطة أ.د. عميد الكلية	١. وضع مقترحات خاصة بتحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية ٢. تحليل محتوى وتقدير شفافية المعايير المحدثة لاختيار القيادات فى ضوء القوانين واللوائح والوضع الراهن ٣. اعتماد المعايير المحدثة من مجلس الكلية ٤. الإعلان عن المعايير على الموقع الإلكتروني للكلية بعد اعتمادها ٥. المتابعة الدورية لمدى الالتزام بتطبيق المعايير عند اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية	يناير ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢١	معايير محدثة ومعتمدة ومفعلة	مقاومة التغيير	أ.د. عميد الكلية وحدة الجودة وحدة تطوير الموارد البشرية	٢٠٠٠	ميزانية الكلية
٢-١-٥ القياس الدوري لرضا الموظفين للموارد البشرية	٢-١-٥ القياس الدوري لرضا الموظفين للموارد البشرية	١- إعداد معايير لقياس رضا الموارد البشرية ٢- الإعلان عن المعايير بعد اعتمادها ٣- المتابعة الدورية لمدى الرضا الوظيفي ووضع آلية معتمد ومعلنة لتلقى الشكاوى والتقويم المستمر	يناير ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢١	معايير محدثة ومعتمدة ومفعلة	مقاومة التغيير	أ.د. عميد الكلية وحدة الجودة وحدة تطوير الموارد البشرية	٢٠٠٠	ميزانية الكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
٢-٥ تطوير قدرات الموارد البشرية	١-٢-٥ برامج تدريبية مطورة لأعضاء هيئة التدريس والقيادات	١- تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لاولويات التطوير ٢- إعداد واعتماد خطط تدريبية سنوية ٣- تنفيذ الخطط وقياس أثرها على التطوير.	سبتمبر ٢٠١٧	ديسمبر ٢٠٢١	برامج محدثة ومعتمدة ومفعلة	مقاومة التغيير ارتفاع شئون العاملين بالكلية	أ.د. عميد الكلية وحدة الجودة وحدة تطوير الموارد البشرية	٢٠٠٠٠	ميزانية الكلية
٢-٢-٥ معايير شفافية لتقييم أداء الموارد البشرية	٢-٢-٥ معايير شفافية لتقييم أداء الموارد البشرية	٤- إعداد معايير تقييم أداء نوعية للموارد البشرية وفقا للمتطلبات الوظيفية ٥- الإعلان عن المعايير بعد اعتمادها ٦- المتابعة الدورية لمدى الالتزام بتطبيق معايير تقييم الأداء المستمر	يناير ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢١	معايير محدثة ومعتمدة ومفعلة	مقاومة التغيير	أ.د. عميد الكلية وحدة الجودة وحدة تطوير الموارد البشرية	٢٠٠٠	ميزانية الكلية

الغاية السادسة: رفع كفاءة الأداء الإداري للعاملين بالكلية وتجويد وتنمية الإدارة الإلكترونية (الرقمية) بالكلية.

الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	
			من	إلى				التكلفة بالجنية	مصادر التمويل
١-٦ تنمية القدرات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري	١-٢-٦ موظفين ذوى مهارات إدارية عالية قادرين على انجاز الأعمال بسرعة وجودة	١- تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لاولويات التطوير ٢- إعداد واعتماد خطط تدريبية سنوية ٣- تنفيذ الخطط وقياس أثرها على التطوير.	سبتمبر ٢٠١٧	ديسمبر ٢٠٢١	ارتفاع رضا القيادات عن جودة الأداء الادارى بنسبة إلى ٧٠%	مقاومة التغيير	أ.د. عميد الكلية وحدة الجودة وحدة تطوير الموارد البشرية	٢٠٠٠٠	ميزانية الكلية
٢-٦ تطوير الهيكل التنظيمي للكلية لتحسين الخدمات الإدارية	٢-٢-٥ نظام ادارى مم بكن	١- دراسة وتحليل العمليات الإدارية المختلفة بالكلية - وضع نظام اليكتروني لحفظ واستدعاء الوثائق عمل خريطة عمل مبسطة لكل العمليات الإدارية التى تتم فى الكلية ٢- إعداد -خريطة معلنة بكل إدارة توضح الأوراق المطلوبة من العمل وخطوات سير العمل للحصول على الخدمة	يناير ٢٠١٨	ديسمبر ٢٠٢١	ميكنة الإدارات بمعدل ميكنة إدارة واحدة فى العام	مقاومة التغيير	أ.د. عميد الكلية وحدة الجودة وحدة تطوير الموارد البشرية	٢٠٠٠	ميزانية الكلية

الغاية السابعة: دعم وتطوير أداء نظم إدارة جودة التعليم الطبي بالكلية للمحافظة على الاعتماد المحلى والوصول إلى الاعتماد الدولي

الميزانية	الهدف	المخرج	الأنشطة	فترة التنفيذ		مؤشرات النجاح	مخاطر التنفيذ	الجهات المسؤولة عن التنفيذ	الميزانية	مصادر التمويل
				من	إلى					
ميزانية الكلية	١-٧	١-٧-١	١- ورش عمل لتحديد الفجوة بين المعايير الهيئية والنظام القائم ووضع خطة بها أولويات للتطوير ٢- ورش عمل للتدريب على المعايير الاعتماد ٣- إعداد ملف الاعتماد وتقديمه للهيئة مع طلب زيارة الاعتماد ٤- تنفيذ زيارة الجامعة الخارجية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	سبتمبر ٢٠١٧	ديسمبر ٢٠١٩	تجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	مقاومة التغيير	أ.د. عميد الكلية وحدة الجودة	٢٠٠٠٠	ميزانية الكلية
ميزانية الكلية	٢-٧	٢-٧-٢	٣- ورش عمل لتحديد الفجوة بين المواصفة ٢٠٠٨ ومواصفة ٢٠١٥ ٤- ورش عمل للتدريب مراجعين داخليين على المواصفة الجديدة ٥- تنفيذ زيارة الجامعة الخارجية للحصول على الشهادة	سبتمبر ٢٠١٧	مارس ٢٠١٨	الحصول على شهادة الايزو ٩٠٠١:٢٠١٥	مقاومة التغيير	أ.د. عميد الكلية وحدة الجودة	٣٠٠٠٠	ميزانية الكلية
الإجمالي										٢.٩٧٧٥٠٠

الجدول الزمني للخطة التنفيذية للخطة الإستراتيجية

(الغاية الأولى: رفع كفاءة العملية التعليمية لتخريج طبيب كفاء قادر على تلبية الاحتياجات الصحية للمجتمع وحل مشكلاته)

الهدف	المخرج	الأنشطة	٢٠١٨				٢٠١٩				٢٠٢٠				٢٠٢١				٢٠٢٢			
			Q١	Q٢	Q٣	Q٤	Q٥	Q٦	Q٧	Q٨	Q٩	Q١٠	Q١١	Q١٢	Q١٣	Q١٤	Q١٥	Q١٦	Q١٧	Q١٨	Q١٩	Q٢٠
١-١ تطوير البرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	٨. ١-١ برنامج تعليمي (البرنامج التكاملي) لمرحلة البكالوريوس)	١- إعداد مقترح باللائحة الجديدة للبرنامج التكاملي وفقا للإطار اللانحي المحدد من المجلس الأعلى للجامعات واعتمادها من المجالس الرسمية.																				
		٢-وضع ومراجعة المستهدفات التعليمية لكل من الوحدات التعليمية المحددة باللائحة المعتمدة و المحتوى العلمي الخاص بها والأقسام المشاركة في التدريس.																				
		٣-إعداد توصيف البرنامج و إقراره واعتماده من مجلس الكلية.																				
		٤- إعداد واعتماد توصيف الوحدات التعليمية المقررة وفقا للائحة المعتمدة للبرنامج التكاملي.																				
		٥- وضع استراتيجيات تعليم وتعلم واستراتيجيات للتقويم تتناسب مع البرنامج التكاملي الجديد.																				
		٦- تدريب أعضاء هيئة التدريس على الاستراتيجيات الجديدة																				
		٧-المتابعة الدورية من قبل وحدة																				

الخطة الاستراتيجية لكلية الطب البشرى جامعة الزقازيق (٢٠١٧-٢٠٢١)

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q١	Q٢	Q٣	Q٤	Q٥	Q٦	Q٧	Q٨	Q٩	Q١٠	Q١١	Q١٢	Q١٣	Q١٤	Q١٥	Q١٦	Q١٧	Q١٨	Q١٩	Q٢٠	
١-١ تطوير البرامج التعليمية لمرحلة لبكالوريوس واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	١-١-٢ برنامج تعليمي (البرنامج التقليدي) لمرحلة البكالوريوس واستحداث برامج جديدة غير تقليدية بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة (NARS ٢٠١٧)	٦.مراجعة برنامج البكالوريوس (البرنامج التقليدي) لبيان مدى موائمته مع المعاييرالأكاديمية المرجعية القومية (NARS ٢٠١٧) ومستجدات التخصص وتغيرات سوق العمل المحلي والاقليمي والدولي																					
		٢- تدريب أعضاء هيئة التدريس على متطلبات (NARS ٢٠١٧) واستراتيجيات التدريس والتقييم المطورة.																					
		٣- تطوير توصيف البرنامج و إقراره واعتماده من مجلس الكلية.																					
		٤- توصيف مقررات البرنامج المطور واعتماده من مجالس الأقسام المعنية.																					
		٥- إجراء المراجعة الدورية لتنفيذ البرنامج المحدث لقياس فاعلية البرنامج																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q١	Q٢	Q٣	Q٤	Q٥	Q٦	Q٧	Q٨	Q٩	Q١٠	Q١١	Q١٢	Q١٣	Q١٤	Q١٥	Q١٦	Q١٧	Q١٨	Q١٩	Q٢٠	
١-١ تطوير البرامج التعليمية لمرحلة البكالوريوس واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	٣-١-١ برامج أكاديمية مستحدثة ومتميزة تتواءم مع متطلبات سوق العمل	١- إجراء دراسة استقصائية لسوق العمل لمعرفة المواصفات المطلوبة في الخريج والبرامج التعليمية.																					
		٢- اختيار احد الكليات المعترف بها دوليا لبيان مدى امكانيه تطبيق برنامج البكالوريوس الخاص بها بالكلية.																					
		٣- عرض البرنامج الأكاديمي المستحدث المتوافق مع المعايير الأكاديمية على لجنة شئون التعليم والطلاب لإقرارها																					
		٤- اعتماد مجلس الكلية للبرنامج الأكاديمي المستحدث																					
		٥- تعديل اللوائح الداخلية للكلية ببرامجها المستحدثة واعتمادها																					
		٦- نشر البرنامج المستحدث على الموقع الالكتروني للجامعة وغيرها.																					
		٧- تسويق البرنامج المستحدث داخليا وخارجيا والمتابعة الدورية لقياس فاعلية تلك البرامج.																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q١	Q٢	Q٣	Q٤	Q٥	Q٦	Q٧	Q٨	Q٩	Q١٠	Q١١	Q١٢	Q١٣	Q١٤	Q١٥	Q١٦	Q١٧	Q١٨	Q١٩	Q٢٠
٢-١ تطوير استراتيجيات وأساليب التعليم والتقويم وفقا للمعايير الأكاديمية (NARS (٢٠١٧	١-٢-١ استراتيجيات وأساليب تعليم وتعلم محدثة ومعتمدة ومعلنة	١- تحديث إستراتيجية وأساليب التعليم والتعلم المحدثة واعتمادها من لجنة شؤون التعليم والطلاب																				
		٢- اعتماد استراتيجيات وأساليب التعليم والتعلم من مجلس الكلية وإعلانها																				
		٣- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونوهم على الاستراتيجيات المحدثة																				
	٤- تقويم ومتابعة اثر التدريب																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
٢-١ تطوير استراتيجيات وأساليب التعليم والتقويم وفقا للمعايير الأكاديمية NARS (٢٠١٧)	٢-٢-١ أساليب تقويم الطلاب محدثة مثل	٥- عرض مقترح بتحديث الهيكل التنظيمي لمركز تقويم الامتحانات على لجنة شئون التعليم والطلاب بالكلية تمهيدا لإقراره																					
	(ملفات المتابعة والانجاز	٦-اعتماد مجلس الكلية للهيكل المقترح																					
	– بنوك الأسئلة – التقويم الالكتروني وغيرها ومعتمدة ومعلنة	٧-اعتماد مجلس الكلية لقواعد تنظيم الامتحانات المتضمنة بعد عرضها على لجنة شئون التعليم والطلاب ومركز القياس والتقويم بالجامعة وإعلانها ومتابعة تنفيذها .																					
		٥- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم الاستراتيجيات المحدثة على																					
		٦- تقويم ومتابعة اثر التدريب																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
٢-١ تطوير استراتيجيا ت وأساليب التعليم والتقويم وفقا للمعايير الأكاديمية (NARS ٢٠١٧) للمعايير الأكاديمية المرجعية NARS (٢٠١٧)	٢-٢-١ إنشاء معمل مهارات مركزي للطلاب لبناء الجداريات المطلوبة من الخريج وفقا للمعايير الأكاديمية المرجعية NARS (٢٠١٧)	١- تخصيص قاعات مناسبة لمعمل المهارات بالمبنى الخدمي التعليمي. ٢- تشكيل لجنة فنية لتحديد المواصفات الفنية الأجهزة والتجهيزات والأدوات المطلوب شرائها لتأسيس المعمل وفقا لمتطلبات ٢٠١٧ NARS ٣- تشكيل لجنة لدراسة العروض الفنية والمالية وتحديد جهات الشراء. ٤- إعداد لائحة للمعمل موضحا بها) أهداف المعمل- الهيكل التنظيمي - اختصاصاته - مصادر التمويل) واعتمادها من مجلس الكلية. ٥- تشكيل مجلس إدارة وفريق تنفيذي لإدارة العمل بالمعمل. ٦- تحديد جداول الدراسة والامتحانات بالمعمل.																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
٣-١ زيادة رضا الطلاب عن نظام الدعم الأكاديمي و المادي والاجتماع ي والصحي	١-٣-١ وحدة مستحدثة تختص بالدعم الطلابي والإرشاد الاكاديمي	١-إعداد لائحة للوحدة موضحا بها (أهداف الوحدة-الهيكل التنظيمي- اختصاصاتها- مصادر التمويل) ٢- تحديد مجالات ومعايير دعم الطلاب ٣- وضع خطة عمل سنوية للوحدة واعتمادها من مجلس الكلية ٤- اكتشاف وتبنى المتميزين من الطلاب فى مجالات البحث العلمي وتيسير اشتراكهم فى الأبحاث العلمية والمؤتمرات بالكلية. ٥- إعداد برامج تدريب لتنمية مهارات الإبداع والابتكار ورياده الأعمال لدى الطلاب واعتمادها ٦- أعداد واعتماد برامج متميزة ومنفذ بعضها الكترونيا لرعاية الطلاب المتميزين والمتعثرين أكاديميا ووفقا لاحتياجات الطلاب. ٧-الإعلان عن البرامج وتسويقها وتنفيذها.																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
٣-١ زيادة رضا الطلاب عن نظام الدعم الأكاديمي و المادي والاجتما عي والصحي	٢-٣-١ أنشطة طلابية وخدمات تعليمية متميزة	٤. وضع خطة سنوية قائمة على استطلاع رأى الطلاب ومتطلبات التطوير لرعاية ودعم الأنشطة الطلابية.																				
		٦- قيام الكلية بالتنسيق مع الجامعة والهيئات الخارجية بتنفيذ برامج متطورة للأنشطة الطلابية والخدمات التعليمية المتميزة (الرحلات التعليمية – خدمات الرعاية الصحية والاجتماعية – تدريب الطلاب على المهارات المختلفة المرتبطة بسوق العمل وغيرها																				
		٧- قيام وحدة ضمان الجودة بالكلية بقياس الرضا عن الأنشطة الطلابية والخدمات التعليمية واعتمادها تمهيدا لوضع خطط لتحسين الخدمات.																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
٣-١ زيادة رضا الطلاب عن نظام الدعم الأكاديمي و المادي والاجتماعي والصحي	٣-٣-١ برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر للطلاب لتعزيز المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف والمنافسة في سوق العمل	١- إجراء دراسة استقصائية لسوق العمل لمعرفة احتياجات سوق العمل من الخرجين.																					
		٢- تحديد المهارات المهنية اللازمة للتوظيف.																					
		٣- تكليف وحدة متابعة الخرجين بإعداد البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل الطلاب على المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف واعتمادها والإعلان عنها																					
		٤- عقد دورات تدريبية للطلاب على المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف.																					
		٥- عقد ملتقى سنوي للتوظيف يضم مؤسسات المجتمع المستفيدة من خريجي الكلية																					
		٦- قياس اثر ومردود التدريب على الطلاب بعد تخرجهم																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
٤-١ تعزيز الروابط بين الخريجين وجهاً التوظيف المختلفة	١-٤-١ وحدة مفعلة لمتابعة خريجي الكلية	١- تكليف وحدة الخريجين بالكلية بمتابعة خريجي الكلية بالتعاون مع جهات التوظيف المختلفة محلياً وإقليمياً ودولياً.																					
		٢- وضع أساليب للتواصل مع جهات التوظيف ذات العلاقة داخل مصر وخارجها																					
		٣- تحديث بيانات الخريجين سنوياً																					
			٤- إعداد البرامج التدريبية اللازمة لتأهيل الخريجين على المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف واعتمادها والإعلان عنها																				
			٥- عقد دورات تدريبية للخريجين على المهارات التطبيقية اللازمة للتوظيف.																				
			٦- عقد ملتقى للتوظيف سنوياً لمساعدة خريجي الكلية على التواصل مع مؤسسات التوظيف ذات العلاقة داخل مصر وخارجها																				
			٧- قياس اثر ومردود التدريب على الخريجين																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q١	Q٢	Q٣	Q٤	Q٥	Q٦	Q٧	Q٨	Q٩	Q١٠	Q١١	Q١٢	Q١٣	Q١٤	Q١٥	Q١٦	Q١٧	Q١٨	Q١٩	Q٢٠
٥-١ تطوير نظم قبول وتوزيع وتحويل الطلاب	١-٥-١ نظم قبول وتحويل الطلاب من والى الكلية	٣. أعداد آلية واضحة للتحويل تتفق مع لوائح المجلس الأعلى للجامعات وتناسب وإمكانات الكلية باستخدام البرامج الالكترونية المناسبة																				
	موتقة ومعلنة ومنفذة الكترونيا	٢- اعتماد الآلية من مجلس الكلية ونشرها داخليا وخارجيا																				

الغاية الثانية: الارتقاء بمنظومة الدراسات العليا وجودة وتطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة غير تقليدية

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
١-٢ تطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	١-٢- الوائح الدراسات العليا محدثة وبما يتناسب مع المعايير المتبناة	٣- عرض اللوائح على لجنة الدراسات العليا ومجلس الكلية و الجامعة																				
		٤- اعتماد لوائح الدراسات العليا المحدثة من المجلس الأعلى للجامعات																				
	٢-١-٢ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	٤- تبني وتطبيق معايير أكاديمية لمواصفات خريج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة																				
		٥- اعتماد محتوى المقررات والبرامج وتوصيفاتها من مجالس الأقسام																				
		٦- اعتماد محتوى المقررات والتوصيفات مجلس الكلية و الجامعة																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Q ₁₉	Q ₂₀
١-٢ تطوير برامج الدراسات العليا واستحداث برامج جديدة غير تقليدية	١-٢-١ لوائح الدراسات العليا محدثة وبما يتناسب مع المعايير المتبناة	٥- عرض اللوائح على لجنة الدراسات العليا ومجلسي الكلية و الجامعة																				
	١-٢-٢ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	٦- اعتماد لوائح الدراسات العليا المحدثة من المجلس الأعلى للجامعات																				
	١-٢-٣ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	٧- تبني وتطبيق معايير أكاديمية لمواصفات خريج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة																				
	١-٢-٣ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	٨- اعتماد محتوى المقررات والبرامج وتوصيفاتها من مجالس الأقسام																				
	١-٢-٣ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	٩- اعتماد محتوى المقررات والتوصيفات من مجلسي الكلية و الجامعة																				
	١-٢-٣ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	٤- عمل دراسات عن احتياجات المجتمع من التخصصات المهنية الجديدة																				
	١-٢-٣ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	قيام الاقسام المعنية بوضع المحتوى العلمى واعداد واعتماد التوصيفات للبرامج																				
	١-٢-٣ برامج دراسات عليا مطورة بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المتبناة ومراجعتها داخليا وخارجيا	الاعلان عن هذه الدرجات فى الوسائل المختلفة وعلى الموقع الالىكترونى																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q١	Q٢	Q٣	Q٤	Q٥	Q٦	Q٧	Q٨	Q٩	Q١٠	Q١١	Q١٢	Q١٣	Q١٤	Q١٥	Q١٦	Q١٧	Q١٨	Q١٩	Q٢٠	
٢-٢ زيادة عدد الطلاب الوافدين المسجلين ببرامج الدراسات العليا وبخاصة من الدول العربية والافريقية	٢-٢-٣ برامج مشتركة مع جامعات أخرى	١- دعوة ممثلي الجامعات الأخرى في المؤتمرات العلمية لدراسة مدى احتياجات سوق العمل في الدول المحيطة لبرامج مشتركة بين الجامعات المختلفة.																					
		٢- إعداد برامج مشتركة مع جامعات أخرى																					
		٣- القياس الدوري لفاعلية هذه البرامج ومدى اقبال الطلاب الوافدين عليها																					
٢-٢-٣ برامج لجذب الطلبة الوافدين للدراسات العليا ومفعول ومعلن		١- تيسير ومتابعة اجراءات القيد والتسجيل للطلاب																					
		٢- اعداد دليل الطلبة الوافدين وأدلة البرامج على الجهات المعنية مثل السفارات																					
		٣- رفع جميع المعلومات الخاصة بالالتحاق بالبرامج على الموقع الالكتروني الجامعة.																					
		٤- تفعيل نظام للدعم والرعاية والارشاد الاكاديمي.																					
		٥- تفعيل برامج للدعم الاجتماعي والصحي للطلاب الوافدين.																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ₁	Q ₂	Q ₃	Q ₄	Q ₅	Q ₆	Q ₇	Q ₈	Q ₉	Q ₁₀	Q ₁₁	Q ₁₂	Q ₁₃	Q ₁₄	Q ₁₅	Q ₁₆	Q ₁₇	Q ₁₈	Q ₁₉	Q ₂₀
٣-٢ تطوير استراتيجيات التدريس والتقويم لبرامج الدراسات العليا	١-٣-٢ داخلي متكامل لقياس كفاءة العملية التعليمية مع ومفعل	١- تشكيل واعتماد لجان المتابعة والتقييم																				
		٥- وضع برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس لرفع قدراتهم																				
		٣ - اعتماد ونشر معايير وأساليب التقويم للفاعلية التعليمية																				
٢-٤-٢ تفعيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية بالكلية	١-٤-٢ اجراءات حماية الملكية الفكرية وأخلاقيات البحث العلمي مفعلة	٣- تشكيل لجنة فرعية ب IRB/المتابعة تطبيق قانون الملكية الفكرية ونشر ثقافة أخلاقيات البحث العلمي ٤- عمل دليل عن أخلاقيات البحث العلمي وقانون حماية الملكية الفكرية واعتماده والإعلان عنه لكافة الأطراف الداخلية والخارجية																				

الغاية الثالثة: النهوض بالبحث العلمي الهادف والوصول إلى مخرجات تطبيقية وتشجيع الابتكار العلمي والنشر الدولي.

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q١	Q٢	Q٣	Q٤	Q٥	Q٦	Q٧	Q٨	Q٩	Q١٠	Q١١	Q١٢	Q١٣	Q١٤	Q١٥	Q١٦	Q١٧	Q١٨	Q١٩	Q٢٠
١-٣ مساهمة فعالة للبحث العلمي في تنفيذ الخطط البحثية على المستوى القومي	١-٣-١ خطة بحثية للكلية معلنة وموثقة ومفعلة وتتفق مع الخطة البحثية للجامعة والدولة ٢٠١٩- ٢٠٢١	١- إعداد واعتماد تقرير عن مستوى الانجاز في الخطة البحثية للكلية ٢٠١٤-٢٠١٨																				
		٢-عرض التقرير على لجنة الدراسات العليا ومجلس الكلية لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة																				
		٣-تكليف مجالس الأقسام بأعداد مقترحات بحثية للخطة الجديدة في ضوء احتياجات المجتمع الصحية والمستجدات البحثية وتقرير تقييم أداء الخطة البحثية السابقة.																				
		٤ إعداد مقترح الخطة البحثية للكلية والأقسام العلمية																				
		٥ مناقشة المقترح مع الأطراف المعنية داخل وخارج الكلية.																				
		٦ اعتماد الخطة البحثية العلمية للكلية																				
		٧ متابعة تنفيذ الخطة البحثية																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
١-٣ مساهمة فعالة للبحث العلمي في تنفيذ الخطط البحثية على المستوى القومي	٢-١-٣ وحدة تطوير المشروعات لتصبح Grant Office	١- توفير قنوات اتصال عديدة للباحثين بالبيئة العلمية بالداخل والخارج .																				
		٢- زيادة فرص سفر أعضاء هيئة التدريس إلى الجامعات العالمية المتميزة .																				
		٣- تشجيع الباحثين على حضور المؤتمرات العالمية والاشتراك بالزمالة والجمعيات الدولية المتخصصة .																				
		٤- الحصول على مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات بحثية محلية أو دولية.																				
٢-٣ توفير بيئة داعمة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار	١-٢-٣ اتفاقيات دولية بحثية مع الجامعات الإقليمية والعالمية	٣. وضع خطة لتنفيذ الاتفاقيات وبروتوكولات العمل المشتركة بين الكلية والجامعات الأخرى																				
		عقد اتفاقيات جديدة وفقا للاحتياجات الفعلية																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
٢-٣ توفير بيئة داعمة ومحفزة للبحث العلمي والابتكار	٢-٢-٣ الشراكة البحثية مع المؤسسات العلمية الإقليمية والعالمية	٥. دراسة لحصر المؤسسات العلمية الإقليمية والعالمية التي يمكن عقد بروتوكولات تعاون مشتركة معها.																					
		تدريب أعضاء هيئة التدريس على كيفية التقدم للجهات المانحة																					
		أعداد دليل عن أهم الجهات المانحة محليا واقليميا ودوليا وكيفية التقدم لها.																					
		٥- عقد الشراكة من خلال مشروعات بحثية																					
	٣-٢-٣ البعثات والمنح محددة طبقا للاحتياجات الفعلية	٣. دراسة لتحديد الاحتياجات الفعلية لبعض التخصصات التي يمكن الاستفادة منها عن طريق البعثات والمنح العلمية .																					
		نشر نتائج الرسائل والأبحاث العلمية وتسويقها على المجتمع المحيط.																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
٣-٣ دعم البحوث العلمية والنشر الدولي وحوافز للمتميزين ٣-٣ دعم البحوث العلمية والنشر الدولي وحوافز للمتميزين	٣-٣-٢ المشاركة المؤتمرات الإقليمية والدولية	٢. وضع خطة لدعم الاشتراك فى المؤتمرات الدولية والعالمية																				
		٢. إقامة مؤتمرات علمية وثقافية دولية																				
	١-٣-٣ معامل بحثية مطورة ومعتمدة	٤. وضع خطة لدعم المراكز البحثية الموجودة بالكلية																				
		٣. إنشاء مراكز بحثية أخرى وفقا لاحتياجات سوق العمل.																				
		٣- قياس مردود المراكز على البحث العلمي																				
	٣-٣-٣ مكتب لدعم وتسويق البحوث العلمية	١-تشكيل فريق من المهتمين بالبحث العلمي وممن لهم مشاركات علمية متميزة محليا وإقليميا ودوليا كأعضاء للمكتب.																				
		٢-عمل قواعد بيانات عن الأبحاث ذات النتائج التطبيقية																				
		٣-أعداد قواعد بيانات عن الجهات المستبدة من البحث العلمي بالمجتمع المحيط																				
		٤-إعداد قواعد بيانات للإمكانات البحثية بالكلية والاحتياجات الفعلية للنهوض بالبحث العلمي																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
٣-٤ تطبيق أخلاقيات البحث العلمي وحماية الملكية الفكرية بالكلية	٣-٤-٢ لجنة الملكية الفكرية معتمدة ومفعلة	٧.تشكيل وتدريب لجنة حماية الملكية الفكرية																					
		٤.نشر آليات عمل اللجنة بدليل طالب الدراسات العليا والصفحة الالكترونية																					
	٣-٤-٣ دليل الممارسات الأخلاقيات للبحث العلمي على أن يكون هذا الدليل متاحا لجميع الأطراف	٧.تشكيل أعضاء من فريق لجنة أخلاقيات البحث العلمي والملكية الفكرية لأعداد الدليل																					
		٢- اعتماد الدليل والإعلان عنه ومتابعة تفعيله																					
		٨. تشكيل لجنة لمتابعة متطلبات الحصول على الاعتماد الدولي																					
٣-٤-٣ IRB لتحصل على Wide Federal Approval	٩. مخاطبة الجهات المعنية للحصول علة الاعتماد الدولي																						
	١٠. تطبيق متطلبات التطوير للحصول على الاعتماد																						
	٤- عمل دليل عن أخلاقيات البحث العلمي واعتماده والإعلان عنه لكافة الأطراف الداخلية والخارجية																						

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
٥-٣ تعظيم الاستفادة وتطوير الموارد المادية المتاحة للبحث العلمي بالكلية	٣-٥-١ وحدة مفعلة لتسويق الأبحاث	١- إنشاء وحدة لتسويق الأبحاث التطبيقية بالكلية ٢- متابعة تطبيق الخطط البحثية للكلية على أن تكون الأولوية لبحوث خدمة المجتمع وحل مشكلات البيئة المحيطة																					
		٣- عقد اتفاقيات ومذكرات تفاهم بين الكلية مع مؤسسات المجتمع ورجال الأعمال للمشاركة في تمويل البحوث التطبيقية ٤- قاعدة بيانات محدثة دورية بالأبحاث التطبيقية																					
	٣-٥-٢ وحدة استشارات فنية متخصصة من أعضاء هيئة التدريس المتميزين	١- إنشاء مركز استشارات بحثية بالكلية ٢- اعتماد لائحة الوحدة الاستشارات																					
		٣- الإعلان عن أنشطة الوحدة ٤- عمل تقرير سنوية عن أنشطة الوحدة المختلفة (فنية ومالية)																					
٣-٥-٣ مجلة الكلية معتمدة من أحد دور النشر العالمية	٣-٥-٣ مجلة الكلية معتمدة من أحد دور النشر العالمية	١- مراسلة دور النشر العالمية للتعرف على متطلبات الاعتماد و اختيار الأيسر																					
		إعداد خطة استيفاء المتطلبات و تنفيذها من تمويل المجلة																					
		الحصول على الاعتماد من احد دور النشر العالمية																					
		إعلان الحصول على الاعتماد في كل الجامعات المصرية و على المستوى الإقليمي و الدولي																					

الغاية الرابعة: تنمية الدور الريادي فى خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالتعاون مع مؤسسات المجتمع المدني

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
١-٤ تفعيل ادارة خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية	١-٤-١ خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة محدثة ومفعلة ومعلنة	٥. وضع خطة سنوية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة بناء على دراسة احتياجات المجتمع المحيط																					
		٢- اعتماد الخطة ونشرها على موقع الجامعة وتفعيلها																					
		٣-إعداد تقرير نصف سنوي يناقش فى مجلس الكلية عن تنفيذ الخطة																					
		٤-استبيانات دورية لقياس رضا الجهات المعنية عن الأنشطة المنفذة واتخاذ اجراءات تصحيحية بناء على الاستبيان																					
	٢-١-٤ قوافل طبية تثقيفية وخدمية للمجتمع المحيط مفعلة		٥. وضع خطة زمنية للقوافل بناء على دراسة احتياجات المجتمع المحيط .																				
٦. إعداد تقرير ربع سنوي عن ما تم تنفيذه فى الخطة																							
٧. عمل استبيانات دورية لقياس رضا المجتمع المدني عن أداء الكلية فى القوافل وخدمة المجتمع																							
٥- وضع خطة لتنفيذ الإجراءات التصحيحية المقترحة بناء على تحليل نتائج الاستبيانات ومتابعة تنفيذها																							

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
٢-٤ أنشطة وبرامج متطورة لخدمة المجتمع	١-٢-٤ مشاركة فعالة من الأطراف المستفيدة من المجتمع في أنشطة وخدمات الكلية	٥. إعداد قاعدة بيانات تشمل جميع الأطراف المجتمعية ذات الصلة لتسهيل التواصل معهم																				
		٦. مشاركة للأطراف المجتمعية ورجال الأعمال والمستفيدين من المجتمع في المجالس واللجان المختلفة وعرض ومناقشة جميع القضايا بمشاركةهم واخذ مقترحاتهم																				
		٧. تصميم كتيبات ومطوعات تعريفية بخدمات الكلية وإمكانياتها ورفعها على الموقع الالكتروني للكلية																				
		٨. المشاركة في عيد الخريجين السنوي ومؤتمرات الأقسام العلمية وتوزيع الكتيبات التعريفية																				
		٩. عقد المؤتمر السنوي للكلية بمشاركة جميع الكليات ودعوة جميع الأطراف المستفيدة في المجتمع																				
	٢-٢-٤ مقرر مفعّل لمكافحة الفساد	٣. تعديل لائحة برامج البكالوريوس لإضافته مقرر اختياري لمكافحة الفساد																				
	الفساد	٢- توصيف المقرر الجديد واعتماده والبدء في تدريس المقرر																				

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
٣-٤ التوسع في الشركات والاتفاقيا ت المجتمعية وزيادة الموارد الذاتية للكلية	١-٣-٤ شركات جديدة مفعلة ودعم الشركات القائمة	٤. تشكيل فريق من قيادات الكلية المختلفة والمستقيات الجامعية وبعض قيادات المؤسسات الخاصة وعقد لقاءات دورية لوضع التصورات عن أمكانية ومجالات التعاون بين الكلية وتلك المؤسسات																				
	محليا وإقليميا ودوليا	٥. التوسع في الشركات الإقليمية والدولية مع المؤسسات العلمية والتعليمية الخدمية والاستثمارية																				
		٣- المتابعة المستمرة لتنفيذ للبرامج المقترحة																				
	٢-٣-٤ وحدات ذات طابع خاص مطورة تلبي احتياجات المجتمع وتساهم في تنمية الموارد الذاتية	٦. إنشاء قاعدة بيانات للوحدات ذات الطابع الخاص الموجودة بالكلية وتجهيزاتها والخدمات المقدمة بها																				
		٢-وضع خطة لتطوير العمل بها والتسويق لخدماتها																				
		٣-تنفيذ برامج لتدريب القائمين على الوحدات ذات الطابع الخاص																				
		٤- عمل استبيان دوري عن مدى رضا المستفيدين من الخدمة وضع خطط التحسين وإجراءات تصحيحية بناء على النتائج																				
		٥-قياس مردود تطوير الوحدات على العملية التعليمية والبحث العلمي والموارد الذاتية																				

الغاية الخامسة: تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وتحسين مستوى الأداء ورفع مستوى الرضا الوظيفي لهم

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
١-٥ معايير اختيار القيادات وقياس الأداء للكوادر البشرية	١-١-٥ معايير معتمدة ومفعلة ومعلنة لاختيار القيادات التي تقع في نطاق سلطة أ.د. عميد الكلية	٦. وضع مقترحات خاصة بتحديث معايير اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية																					
		٢-تحليل محتوى وتقدير شفافية المعايير المحدثة لاختيار القيادات في ضوء القوانين واللوائح والوضع الراهن																					
		اعتماد المعايير المحدثة من مجلس الكلية الإعلان عن المعايير على الموقع الإلكتروني للكلية بعد اعتمادها																					
		المتابعة الدورية لمدى الالتزام بتطبيق المعايير عند اختيار القيادات الأكاديمية والإدارية																					
٢-١-٥ القياس الدوري لرضا الوظيفي للموارد البشرية	٢-١-٥ القياس الدوري لرضا	٧- إعداد معايير لقياس رضا الموارد البشرية																					
		٨- الإعلان عن المعايير بعد اعتمادها																					
		المتابعة الدورية لمدى الرضا الوظيفي ووضع آلية معتمد ومعلنة تلتقى الشكاوى والتقييم المستمر																					

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠	
٢-٥ تطوير قدرات الموارد البشرية	١-٢-٥ برامج تدريبية مطورة لاء ضاء هيئة التدريس والقيادات	١- تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا لاولويات التطوير																					
		٧. إعداد واعتماد خطط تدريبية سنوية																					
		٨. تنفيذ الخطط وقياس أثرها على التطوير.																					
	٢-٢-٥ معايير شفافية لتقييم أداء الموارد البشرية	١- إعداد معايير تقييم أداء نوعية للموارد البشرية وفقا للمتطلبات الوظيفية																					
		٢- الإعلان عن المعايير بعد اعتمادها																					
		٣- المتابعة الدورية لمدى الالتزام بتطبيق معايير تقييم الأداء المستمر																					

الغاية السادسة: رفع كفاءة الأداء الإداري للعاملين بالكلية وتجويد وتنمية الإدارة الإلكترونية (الرقمية) بالكلية

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
١-٦ تنمية القدرات المهنية وتطوير أداء الجهاز الإداري	١-٢-٦ موظفين ذوى مهارات إدارية عالية قادرين على انجاز الأعمال بسرعة وجودة	١-تحديد الاحتياجات التدريبية وفقاً لاولويات التطوير																				
		٢-إعداد واعتماد خطط تدريبية سنوية																				
		٣- تنفيذ الخطط وقياس أثرها على التطوير.																				
٢-٦ تطوير الهيكل التنظيمي للكلية لتحسين الخدمات الإدارية	٢-٢-٥ نظام أدارى مم بكن	٦- دراسة وتحليل العمليات الإدارية المختلفة بالكلية - وضع نظام اليكتروني لحفظ واستدعاء الوثائق عمل خريطة عمل مبسطة لكل العمليات الإدارية التى تتم فى الكلية.																				
		٢-إعداد -خريطة معلنة بكل إدارة توضح الأوراق المطلوبة من العميل وخطوات سير العمل للحصول على الخدمة																				

الغاية السابعة : دعم وتطوير أداء نظم إدارة جودة التعليم الطبي بالكلية للمحافظة على الاعتماد المحلى والوصول إلى الاعتماد الدولي

الهدف	المخرج	الأنشطة	Q ١	Q ٢	Q ٣	Q ٤	Q ٥	Q ٦	Q ٧	Q ٨	Q ٩	Q ١٠	Q ١١	Q ١٢	Q ١٣	Q ١٤	Q ١٥	Q ١٦	Q ١٧	Q ١٨	Q ١٩	Q ٢٠
١-٧ دعم نظم إدارة ضمان جودة التعليم بالكلية والتأهيل لا اعتماد الكلية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	١-٧-١ تجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد	٥- ورش عمل لتحديد الفجوة بين المعايير الهيئة والنظام القائم ووضع خطة بها أولويات للتطوير ٦- ورش عمل للتدريب على المعايير الاعتماد																				
		٣-إعداد ملف الاعتماد وتقديمه للهيئة مع طلب زيارة الاعتماد																				
		٤- تنفيذ زيارة الجامعة الخارجية من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للحصول على الشهادة																				
٢-٧ تطوير نظام ادارة الجودة بالكلية وفقا لمعايير الايزو ٩٠٠١:٢٠١٥	٢-٢-٥ الحصول على شهادة الايزو ٩٠٠١:٢٠١٥ ١٥ لنظام ادراة الجودة بالكلية	١- ورش عمل لتحديد الفجوة بين المواصفة ٢٠٠٨ ومواصفة ٢٠١٥ ٢- ورش عمل للتدريب مراجعين داخليين على المواصفة الجديدة ٣- تنفيذ زيارة الجامعة الخارجية للحصول على الشهادة																				

مصادر التمويل المتاحة:

الميزانية الإجمالية = ٢.٧٠٦.٥٠٠ جنية مصري + ١٠% (تغير سعر الصرف = ٢.٩٧٧.١٥٠ جنية مصري

مصادر تمويل استمرارية الخطة :

- الميزانية المخصصة سنويا لكلية الطب البشرى جامعة الزقازيق.
- الموارد الذاتية وتشمل:
 - ١- برنامج طلاب الدراسات العليا (المصريين – الليبيين)
 - ٢- الطلاب الوافدين من الدول العربية والأفريقية ببرنامج البكالوريوس
 - ٣- برنامج الطلبة الماليزيين
 - ٤- المشروعات المشتركة الممولة محليا ودوليا
 - ٥- مجلة الكلية
 - ٦- الوحدات ذات الطابع الخاص
 - ٧- الهبات والمنح والتبرعات.

آليات متابعة التنفيذ للخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للكلية:

- ١- المراجعة الداخلية لنظام إدارة الجودة بالكلية (الايزو ٢٠١٥:٩٠٠١).
- ٢- المراجعة الخارجية لنظام إدارة الجودة بالكلية (الايزو ٢٠١٥:٩٠٠١).
- ٣- مراجعة الإدارة سنويا لنظام إدارة الجودة.
- ٤- المتابعة الدورية من المجلس الأعلى للجامعات (لجنة تطوير برنامج التعليم الطبي (RUMP).
- ٥- المتابعة الدورية من مركز إدارة الجودة بالجامعات
- ٦- المتابعة الدورية من وحدة التخطيط الاستراتيجي بالجامعة.
- ٧- تقارير الانجاز السنوية.
- ٨- المتابعة الدورية مؤشرات الأداء