



تقرير التقويم الذاتى السنوى لكلية التمريض جامعة الزقازيق

٢٠٢١/٢٠٢٠



١- التخطيط الاستراتيجي: (المعيار مستوف جزئيا)

- ٢- وجود خطة استراتيجية موثقة ومعلنة وقابلة للتنفيذ تتسق مع استراتيجية الجامعة
- ٣- وجود دراسة لمدي ارتباط الخطة الاستراتيجية للكلية والخطة الاستراتيجية للجامعة
- ٤- وجود رسالة ورؤية واضحتان ومعلنتان ومعمدتان
- ٥- رؤية ورسالة الكلية تعكس دور المؤسسة التعليمي والبحثي و مسؤوليتها المجتمعية و تهتم بتحقيق رسالة الجامعة
- ٦- وجود توافق بين رسالة ورؤية الكلية مع رسالة ورؤية الجامعة
- ٧- الخطة التنفيذية تعكس اولويات تنفيذ الانشطة وتسلسلها المنطقي وتحدد مسؤولي التنفيذ والجدول الزمني و التكلفة المالية ومؤشرات المتابعة.
- ٨- للكلية تقارير دورية لمتابعة تنفيذ أنشطة الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية للكلية.

نقاط الضعف للمعيار

- ٩- ضعف الموارد المالية المخصصة لتدريب فريق التخطيط الاستراتيجي

- وضع قائمة بمحتويات الخطة الاستراتيجية
- ترتيب الملفات طبقا للمؤشرات والممارسات
- الاشارة الى نشر الرؤية والرسالة المحدثه سنويا
- اعداد دراسة تحليلية لنص الرسالة المعتمدة للكلية بحيث توضح مدى وضوح ما تسعى الكلية لتحقيقه من خدمات تعليمية وبحثية ومجتمعية
- اعداد دراسة توافق رسالة الكلية المحدثه مع رسالة الجامعة واظهار ما تسعى الكلية لتحقيقه من رسالة الجامعة
- مراجعة وتعديل وثيقة ارتباط استراتيجية الجامعة واستراتيجية الكلية
- استكمال بيانات الحلقات النقاشية وورش العمل وجلسات العصف الذهني
- اجراء دراسة تحليلية لمدي ارتباط الاهداف الاستراتيجية بنتائج التحليل البيئي
- اجراء دراسة تحليلية لمدي الاتساق بين اهداف الكلية ورسالتها
- اعداد خطط تنفيذية سنوية مفصل لكل سنة على حدى من ٢٠١٧/٢٠٢١
- وضع الاجراءات التصحيحية فى ضوء لم يتم تنفيذه من أنشطة الخطط التنفيذية وعرضها على مجلس الكلية



لاتخاذ اللازم

٢- القيادة والحوكمة: (المعيار مستوف جزئيا)

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف جزئيا	غير مستوف
١. القيادات الأكاديمية والإدارية مختارة وفقا لمعايير موضوعية ومعلنة وآليات ذات شفافية وتحقق تكافؤ الفرص وتداول السلطة.	√		
٢. القيادات الحالية والمحتملة يتم تنمية قدراتها والعمل على تكوين كوادر جديدة من القيادات.	√		
٣. معايير تقييم أداء القيادات موضوعية، وتستخدم النتائج لتحسين الأداء المؤسسي.	√		
٤. لإدارة المؤسسة آليات فاعلة للتعامل مع مشكلات المؤسسة.	√		
٥. للمؤسسة قيم جوهرية معلنة ومتاحة للمعنيين، وآليات فاعلة لضمان الشفافية والممارسات العادلة وعدم التمييز وتطبيق الأخلاقيات المهنية بين أفراد المؤسسة.	√		
٦. المعلومات المعلنة عن المؤسسة شاملة وتغطي سائر أنشطتها، وتضمن المؤسسة مصداقيتها وتحديثها.	√		
٧. الهيكل التنظيمي معتمد ومعلن وملامح لحجم المؤسسة ونشاطها، ويتضمن الإدارات الأساسية اللازمة لتحقيق رسالتها وأهدافها.	√		
٨. التوصيف الوظيفي معتمد ومعلن، ويحدد المسؤوليات والاختصاصات وفقا للهيكل التنظيمي، ويحقق التكافؤ بين السلطات والمسئوليات، ويستخدم في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.	√		



نقاط القوة	نقاط تحتاج الى تحسين
يوجد معايير اختيار القيادات الاكاديمية والادارية	استكمال تنمية المهارات الادارية للقيادات الاكاديمية
الية اختيار القيادات الاكاديمية والادارية	تنمية الموارد الذاتية
خطة تنمية المهارات الادارية للقيادات الاكاديمية	
خطة تدريبية للقيادات الادارية	
وجود الوحدات (الكيانات) المستحدثه الجديده	
وجود آلية تقييم أداء القيادات الأكاديمية والإدارية بالكلية	
وجود آليات للكلية للتعامل مع مشكلات التعليم التي تواجهها محددة ومعتمدة	

- تحتاج الكلية الى قياس الأحتياجات التدريبية لجميع الفئات المستهدفة بما يتناسب مع كل فئة
- تغيير الدورات لما يتناسب مع كل فئة
- مراعاة سنة ٢٠١٩|٢٠٢٠ في جميع القياسات تبقى أونلاين
- يجب الاستفادة من نتائج تقييم الأداء
- عمل دليل لحقوق الملكية الفكرية والاعلان عنه
- اعتماد الهيكل التنظيمي المحدث من مجلس الكلية.
- تحديث بوسترات الهيكل التنظيمي.
- اعتماد الهيكل من مجلس الكلية بعد إضافة الوحدات الجديدة.
- اعلان الهيكل التنظيمي من مجلس الكلية.
- اعتماد كتيب التوصيف الوظيفي من مجلس الكلية.
- استخدام التوصيف الوظيفي في التعيين والنقل والانتداب.

٣- معيار ادارة الجودة والتطوير (المعيار مستوف جزئيا)

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف جزئيا	غير مستوف
١- للمؤسسة وحدة لضمان الجودة يتوفر لها الكوادر المؤهلة	√		



			والتجهيزات الملائمة، ويشارك فيها ممثلون عن مختلف الفئات بالمؤسسة ويراعى تباين الخبرات والمهارات لتغطية المهام المتعددة.
		√	٢- اللائحة الداخلية لوحدة ضمان الجودة تتضمن هيكلًا تنظيميًا ذاتية وعلاقات واضحة، وتحدد علاقة الوحدة بمركز ضمان الجودة بالجامعة، بما يساهم في تفعيل دورها ويساند أنشطتها.
		√	٣- لوحدة ضمان الجودة خطط وتقارير سنوية عن نشاطها وقواعد بيانات لأنشطتها.
		√	٤- تقويم أنشطة المؤسسة يتم بصفة دورية باستخدام مؤشرات أداء موضوعية وأدوات ملائمة ومراجعات داخلية وخارجية.
		√	٥- نتائج تقويم أنشطة المؤسسة تناقش مع المعنيين وفي مجالسها الرسمية، ويُسْتَفاد منها في توجيه التخطيط واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتطوير.

- ترتيب الوثائق وفقا للممارسات
- مراجعة الخطط السنوية للوحدة
- اعداد تقارير عن تنفيذ الخطة السنوية
- اعداد بيان معتمد بقواعد بيانات نظام الجودة
- اعتماد التقارير السنوية
- اعداد خطة التحسين

نقاط القوة

١. يتوافر لوحدة ضمان الجودة الكوادر المؤهلة والتجهيزات الملائمة
٢. يشارك في أنشطة الوحدة ممثلون عن مختلف الفئات
٣. يتوافر لائحة داخلية تتضمن هيكلًا تنظيميًا
٤. تتوافر خطط وتقارير سنوية عن نشاط الوحدة
٥. للوحدة قواعد بيانات شاملة لكافة أنشطتها
٦. يتم التواصل المستمر لتوطيد علاقة الوحدة بمركز الجودة بالجامعة، بما يساهم في تفعيل دورها ودعمها فنيا دوريا عن نشاطها للمركز



٧. تقوم الوحدة باجراء التقويم الذاتي والمراجعات الداخلية بصفة دورية باستخدام

مؤشر التقييم			
غير مستوفي	مستوف جزئيا	مستوفي	
		√	١.نسبة اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة الى الطلاب على مستوى المؤسسة والاقسام العلمية تتفق مع المعدلات المرجعية لنوع وطبيعة البرامج التعليمية المقدمة بالمؤسسة
		√	٢. للمؤسسة اليات للتعامل مع العجز او الفائض فى اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.

مؤشرات أداء موضوعية، وأدوات ملائمة

٨. يتم مناقشة نتائج التقويم الذاتي مع المعنيين في مجالس الكلية وورش العمل ، ويُستفاد

منها في التطوير

٤- معيار اعضاء هيئة التدريس (المعيار مستوف جزئيا)



√	٣. التخصص العلمي لاعضاء هيئة التدريس ملائم للمقررات الدراسية التي يشاركون في تدريسها.
√	٤. اعباء العمل تتيج لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والادارية وغيرها بكفاءة.
√	٥. الاحتياجات التدريبية لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تحدد بصورة دورية ؛ وتتخذ الاجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التي تلبي الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
√	٦. معايير تقييم اداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موضوعية؛ وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم ؛ وتناقشهم فيها عند الضرورة ؛ وتستخدم النتائج لتحسين الاداء.
√	٧. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس اراء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الاجراءات اللازمة لدراساتها والاستفادة من النتائج في اتخاذ الاجراءات التصحيحية.

نقاط القوة:

- نسبة أعضاء هيئة التدريس بالأقسام العلمية على رأس العمل إلى عدد الطلاب **تتفق** مع المعدلات المرجعية **(النسبة المرجعية هي ٢٥:١ بالكلية العملية)** في الأقسام العلمية الاتية (تمريض النساء والتوليد- الصحة النفسية - صحة المجتمع - ادارة التمريض).
- نسبة الهيئة المعاونة بالأقسام العلمية على رأس العمل إلى عدد الطلاب **تتفق** مع المعدلات المرجعية **(النسبة المرجعية هي ٢٥:١ بالكلية العملية)** في الأقسام العلمية الاتية (الصحة النفسية - صحة المجتمع - المسنين- ادارة التمريض - الاطفال).
- توجد خطة وآليات موثقة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ٢٠١٨ الى ٢٠٢٣ لتتفق مع المعدلات المرجعية بالنسبة لنسبتهم في بعض الاقسام العلمية بالكلية.
- ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يشارك في تدريسها ويوجد بيان محدث لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بجميع الأقسام العلمية تشمل التخصص والدرجة العلمية بملائمة التخصص والمقررات التدريسية لهم.
- ملائمة اعباء العمل تتيج لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة القيام بالمهام التدريسية والبحثية والإدارية وغيرها بكفاءة ويوجد بيان بالساعات المسندة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة يتضمن متوسط ساعات العمل اسبوعيا.
- توجد آلية لتحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بصورة دورية وتُتخذ الإجراءات الملائمة بناءا عليها لتنفيذ البرامج التي تلبي تلك الاحتياجات التدريبية لكل فئة.
- يتم عمل خطه تدريبية بصفة دورية لتدريب وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بناء على الاحتياجات التدريبية وتتضمن عدد ونوعية البرامج التدريبية لكل فئة



- وتلك الخطة معتمده وموثقه من مجلس الكلية وتوجد آلية تنفيذ الخطة التدريبية من خلال وحدة التدريب بالكلية .
- يوجد بيان بعدد البرامج التدريبية المنفذة وعدد ونسبة المتدربين والمشاركين فيها سنويا من كل فئة الى العدد الاجمالى.
 - يوجد آلية لقياس اثر ومردود التدريب على اداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ومعتمد وموثق من مجلس الكلية.
 - تطبيق معايير موضوعية لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من خلال وجود آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس وأعضاء الهيئة المعاونة موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية.
 - يوجد الية لربط الحوافز بنتائج تقييم الاداء معتمدة وموثقة من مجلس الكلية وعمل الانشطة التحفيزية بعد الحصول على نتائج تقييم اداء اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمؤسسة.
 - توجد آلية تقييم الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة موثقة ومعتمدة من مجلس الكلية .
 - توجد خطة لتحسين الرضا الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة واتخاذ الاجراءات التصحيحية معتمدة وموثقة من مجلس الكلية .

نقاط الضعف:

- لا تتفق نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى عدد الطلاب مع المعدلات المرجعية المعترف بها في الاقسام التالية: تـمـريـض الباطنى والجراحى - تـمـريـض المسنين- و تـمـريـض الاطفال للعام الجامعى ٢٠٢٠/٢٠٢١ (النسبة المرجعية هى ١:٢٥ بالكليات العملية).
- لا تتفق نسبة معاونى أعضاء هيئة التدريس بالاقسام العلمية على رأس العمل إلى عدد الطلاب مع المعدلات المرجعية فى قسمى تـمـريـض الباطنى والجراحى وقسم النساء والتوليد ٢٠٢٠/٢٠٢١ (النسبة المرجعية هى ١:٢٥ بالكليات العملية).

- تحديث قواعد البيانات واعضاء هيئة التدريس
- تحديث دراسة مدى اتفاق اعضاء هيئة التدريس والطلاب
- تحديث الالية للتعامل مع العجز والفائض



- تحديث ممارسات الكلية للتأكد من ملائمة التخصص العلمى
- توثيق نسخة كاملة للخطة الدراسية معتمدة فى ملف المعيار
- مخاطبة الاقسام بعد الانتهاء من الخطة التدريبية
- وضع الية لقياس اراء هيئة التدريس

٥- معيار الجهاز الادارى (المعيار مستوف جزئيا)

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف جزئى	غير مستوف
١- الجهاز الادارى ملائم مع حجم وطبيعة أنشطة المؤسسة، والعاملون موزعون وفقا لمؤهلاتهم وقدراتهم على الوظائف المختلفة بما يتناسب مع مهام الوظيفة، وتوجد أليات للتعامل مع النقص والزيادة فى أفرادهم.	√		
٢- الاحتياجات التدريبية للعاملين تحدد بصورة دورية وتتخذ الإجراءات الملائمة لتنفيذ البرامج التى تلبى الاحتياجات التدريبية لكل فئة.	√		
٣- للكلية نظام لتقييم أداء أعضاء الجهاز الإدارى يتضمن معايير موضوعية ومعلنة وتخطرهم القيادة بنتائج التقييم وتناقشهم فيها عند الضرورة وتحرص على استخدام نتائج التقييم للمحاسبة ولوضع برامج التدريب والتطوير.	√		
٤- للكلية وسائل مناسبة لقياس آراء أعضاء الجهاز الادارى واتخاذ الاجراءات اللازمة لدراستها، والاستفادة من النتائج فى اتخاذ الاجراءات التصحيحية.	√		

- عمل دراسة مدى توافق التخصص لاعضاء الجهاز الادارى مع طبيعة العمل بالادارات
- الية التعامل مع العجز والفائض فى اعداد الجهاز الادارى
- عمل تقارير عن رصد الاحتياجات التدريبية للجهاز الادارى
- عمل تقارير دورية عن تطوير اعداد المتدربين والبرامج المنفذة للجهاز الادارى
- ممارسة الكلية لمناقشة نتائج التقييم للاداء وخطط التحسين

٦- معيار الموارد المادية والمالية: (المعيار مستوف جزئيا)

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف	غير مستوف
--------------	-------	-------	-----------



مستوف	جزئيا		
		√	١/٦. الموارد المالية للمؤسسة كافية لطبيعة نشاطها وأعداد الطلاب، ويتم توزيعها وفقا للاحتياجات الفعلية بما يمكن المؤسسة من تحقيق رسالتها واهدافها.
		√	٢/٦. مصادر التمويل متنوعة مع وجود ادلة على زيادة معدل تنمية الموارد الذاتية للمؤسسة.
		√	٣/٦. مباني المؤسسة وقاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل والورش وخلافه وتجهيزاتها ملائمة لطبيعة نشاط المؤسسة ولاعداد الطلاب، ويتوافر المناخ الصحى بالمباني.
		√	٤/٦. صيانة القاعات والمعامل والالات والمعدات والبنية التحتية والمرافق يتم بصورة دورية.
		√	٥/٦. اجراءات الامن والسلامة المتبعة فى المؤسسة مناسبة.
		√	٦/٦. وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجية المستخدمة حديثة وملانة للنشاط الاكاديمى للمؤسسة وللعمليات الادارية بها، وللمؤسسة موقع الكترونى فاعل ويحدث دوريا.
		√	٧/٦. المكتبة ملائمة لنشاط المؤسسة من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التى تلبي احتياجات الطلاب والباحثين، والمكتبة الرقمية متاحة للمعنيين.

نقاط القوة :-

- التطور فى حجم الموارد الذاتية بالكلية.
- توفر أماكن لممارسة الأنشطة الطلابية وإنتظار الطلاب.
- تحقيق قواعد وبنود الأمن و السلامة داخل الكلية.
- وجود موقع للكلية على شبكه الانترنت باللغة العربية والانجليزية يتم تحديثه بصفة دورية.
- تخصيص مكان آمن ومجهز لاعمال الكنترولات.
- تفعيل الاجراءات الاحترازية لضمان سير العملية التعليمية.
- وسائل الاتصال والموارد والنظم التكنولوجيه المستخدمة حديثة وملانة للنشاط الاكاديمى والادارى بالكلية
- المكتبة ملائمة الى حد ما لنشاط الكلية من حيث توافر الكتب والمراجع والتجهيزات والخدمات التى تلبي احتياجات الطلاب والباحثين والمكتبة الرقمية متاحة للمستفدين.



نقاط تحتاج الى تحسين :-

- ١- مبنى جديد تابع للكلية نظرا لزيادة اعداد الطلاب
- ٢- زيادة اعداد الفنيين بالكلية (فنى معامل- فنى مكتبة- فنى صيانة – سباكة وكهرباء) نظرا لا حالة معظمهم على المعاش
- ٣- تنشيط البروتوكولات سنويا
- ٤- توفير عمالة فنية مؤهلة
- ٥- توافر غرفة انتظار تابعة للعيادة الطبية
- ٦- تعاقدات جديدة لصيانة الاجهزة
- ٧- اصلاح الحمامات

- قلة الانشطة الرياضية والثقافية والفنية
 - شبكة الكهرباء لا تتناسب مع الاحمال الخاصة للمبنى
 - قلة وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات المتاحة بالكلية
 - عدم توافر شبكة الانترنت بكل المعامل
- ٧- معيار المعايير الاكاديمية والبرامج التعليمية: **(المعيار مستوف جزئيا)**

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف جزئيا	غير مستوف
١- المعايير الأكاديمية المرجعية التي تبنتها المؤسسة من خلال المجالس الرسمية تتوافق مع رسالة المؤسسة و أهدافها.	√		
٢- البرامج التعليمية ملائمة لمتطلبات سوق العمل وفقا لما تنطوى عليه رسالة المؤسسة.	√		
٣- البرامج التعليمية موصفة ومعتمدة، وتتوافق نواتج التعلم لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية المرجعية المتبناه.	√		
٤- نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته الدراسية، وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتفويم التي تحقق نواتج	√		



			التعلم.
	√	٥-	البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين.
	√	٦-	للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية والبرامج التعليمية بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسية، ويطلع عليها المعنيون، وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير.

- استقرار رأى سوق العمل فى المقررات
 - عدم استكمال المقررات والبرامج الى صورة الكترونية
 - عدم توثيق البرامج والمقررات التعليمية
 - دراسة العلاقة بين سمات الخريج واهداف البرنامج
- ٨- معيار التدريس والتعلم: (المعيار مستوف جزئيا)

م	مؤشر التقييم	مستوفى	مستوفى جزئيا	غير مستوفى
١	للمؤسسة استراتيجية للتدريس والتعلم والتقييم تتسق مع المعايير الأكاديمية المرجعية وتلائم نواتج التعلم المستهدفة	√		
٢	تطبيق استراتيجية استراتيجيات للتدريس والتعلم والتقييم يدعم اكتساب التعلم الذاتى ومهارات التوظيف لدى الطلاب	√		
٣	برامج التدريب للطلاب مصممة وموصفة وفقا لنواتج التعلم المستهدفة للبرنامج التعليمى ويتوافر لتنفيذها الاليات والموارد اللازمة	√		
٤	تقويم أداء الطلاب فى التدريب يتم بأساليب متنوعة بما يتوافق مع نواتج التعلم المستهدفة	√		
٥	فاعلية التدريب تتم باستخدام أدوات ومؤشرات موضوعية ، وتستخدم النتائج فى تطوير الية التدريب وأدواته وموارده	√		
٦	الدرجات المخصصة لأنواع تقويم الطلاب متوازنة مع نواتج التعلم المستهدف قياسها	√		
٧	عملية تقويم الطلاب تدار بكفاءة وعدالة والامتحانات يأمن وضعها ونسخها وتوزيعها بما يضمن سريتها	√		

٨	اليات تقويم الطلاب تضمن عدالة التصحيح ودقة وضع ورصد الدرجات والاحتفاظ بالنتائج مؤمنة وقابلة للاستدعاء	✓	
٩	التغذية الراجعة للطلاب عن أدائهم فى التقويم تدعم تعلمهم	✓	
١٠	نتائج تقويم الطلاب يستفاد منها فى تطوير البرامج التعليمية واستراتيجيات التدريس والتعلم والتقويم	✓	
١١	قواعد التعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج التقويم موثقة ومعلنة ، وتوجد اليات لمراقبة تطبيقها	✓	

- التغذية الراجعة للطلاب عن ادائهم فى التقويم
 - تفعيل جزئى لمصفوفة توافق الاسئلة مع نواتج التعلم
 - تفعيل جزئى للمقررات الالكترونية
 - قلة ورش العمل لتحديد مدى تفعيل مصفوفة الاسئلة مع نواتج التعلم المستهدفة
- ٩- الطلاب والخريجون: (المعيار مستوف جزئيا)

مؤشر التقييم	مستو ف	مستو ف جزئيا	غير مستو ف
١. قواعد قبول و تحويل وتوزيع الطلاب على البرامج التعليمية والتخصصات واضحة وعادلة ومعلنة.	✓		
٢. للمؤسسة اساليب فاعلة لجذب الطلاب الوافدين.	✓		
٣. للمؤسسة نظام متكامل وفعال لدعم الطلاب مادياً وإجتماعياً وصحياً ويتم تعريف الطلاب به بوسائل متعددة.	✓		
٤. للمؤسسة نظام فعال للدعم الأكاديمى للطلاب وتقديم لهم خدمات التوجيه المهنى.	✓		
٥. للمؤسسة اليات فاعلة لذوى الإحتياجات الخاصة فى المجتمع الطلابى ومراعاة ملائمة الإنشاءات والتجهيزات.	✓		
٦. وجود تمثيل للطلاب فى اللجان ذات الصلة.	✓		
٧. الأنشطة الطلابية متنوعه ، وتوفر لها المؤسسة الموارد الملائمه من حيث الاماكن والتجهيزات والإشراف .	✓		
٨. للمؤسسة وسائل مناسبة لقياس آراء الطلاب واتخاذ الإجراءات	✓		



			اللازمة لدراساتها والإستفادة من النتائج في اتخاذ الإجراءات التصحيحية.
		✓	٩. للمؤسسة اليات لمتابعة الخريجين والتواصل معهم وقواعد بيانات خاصة بهم تحدث بصورة دورية.
		✓	١٠. المؤسسة توفر برامج للتنمية المهنية والتعليم المستمر وفقا لاحتياجات وتطورات سوق العمل.

- تحديث بيانات الدعم الطلابي
 - لا يوجد دليل لحفل الخريجين
 - عدم وجود ملتقى سنوى للخريجين
 - لا يوجد الية للتواصل مع جهات التوظيف
 - عدم تلائم الموارد المتاحة بالكلية مع الكثافة العددية
 - عدد وجود مؤتمرات دولية للخريجين
- نقاط الضعف:

لم يتم فاعليات الحفل السنوي للتخرج بسبب جائحة كورونا والتكلفة المادية

١٠- معيار البحث العلمي: (المعيار مستوف جزئيا)

مؤشر التقييم	مستوفى	مستوفى جزئيا	غير مستوفى
١- خطة البحث العلمي موثقة وترتبط بخطة الجامعة وبالتوجيهات القومية واحتياجات المجتمع المحيط وتناسب مع امكانيات المؤسسة	✓		
٢- للمؤسسة اليات فاعلة لنشر الوعي بأخلاقيات البحث العلمي ومراقبة تطبيقها	✓		



		√	٣- الموارد المتاحة كافية لأنشطة البحث العلمي وتعمل الؤسسة علي تنمية مصادر التمويل وتسعي للمشاركة في مشروعات بحثية ممولة من مؤسسات محلية واقليمية ودولية
		√	٤- توفر مناخ وأساليب مفعلة لدعم البحث العلمي وتحفيزه ولتنمية قدرات الباحثين ولتشجيع ودعم الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة والأبحاث التطبيقية
		√	٥- الانتاج البحثي للمؤسسة في نمو مستمر ويتناسب مع عدد أعضاء هيئة التدريس
		√	٦- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب يشاركون في الأنشطة والمشروعات والمؤتمرات العلمية والبحثية
		√	٧- للمؤسسة قواعد بيانات للبحوث والأنشطة العلمية
		√	٨- للمؤسسة مؤتمر علمي دولي دوري

- عمل مصفوفة لتوافق الخطة البحثية للكلية مع خطة الجامعة
- عدم وجود مشروعات بحثية للكلية
- عدم وجود بيان بالاتفاقيات المفعلة بالكلية
- محدودية مشاركة اعضاء هيئة التدريس فى المشروعات الدولية

١١- معيار الدراسات العليا: (المعيار مستوف جزئيا)

مؤشر التقييم	مستوف	مستوف جزئيا	غير مستوف
١. برامج الدراسات العليا متنوعه وتسهم في تحقيق رساله الكليه وتقابل	√		



توجد وسائل وأساليب متنوعة للتعريف ببرامج الدراسات العليا وآلية

			متغيرات سوق العمل ويتم الترويج لها محليا واقليميا.
		√	٢. برامج الدراسات العليا معايير أكاديمية متبناه من خلال المجالس الرسمية وتتوافق مع المعايير الأكاديمية القياسية الصادره عن الهيئه.
		√	٣. برامج الدراسات العليا موصفه ومعتمده ،وتتوافق نواتج التعلم المستهدفه لكل برنامج مع المعايير القياسية.
		√	٤. نواتج التعلم لكل برنامج تعليمي تتسق مع مقرراته وتوصيف المقررات يوضح طرق التدريس والتقويم
		√	٥. المؤسسه طرق تدريس مناسبه تحقق نواتج التعلم للمقررات الدراسيه والبرامج التعليميه.
		√	٦. الموارد والامكانات والتسهيلات اللازمه للعملية التعليميه والبحثيه في برامج الدراسات العليا ملائمه لتحقيق نواتج التعلم.
		√	٧. تقويم طلاب الدراسات العليا يتسم بالموضوعيه والعداله وباستخدام اساليب متنوعه وملائمه لقياس نواتج التعلم المستهدفه.
		√	٨. البرامج التعليميه والمقررات الدراسيه يتم مراجعتها بصوره دوريه بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين
		√	٩. للمؤسسه تقارير سنويه للمقررات الدراسيه والبرامج التعليميه بما يؤكد الالتزام بالتوصيف المعلن للمقررات الدراسيه، وتستفيد المؤسسه منها في وضع خطط التحسين والتطوير.
		√	١٠. أليات التسجيل والاشراف في الدراسات العليا محدده ومعلنه ويتم مراجعتها دوريا بغرض تطويرها وتوجد ضمانات موضوعيه وعادله لتوزيع الاشراف العلمي علي الرسائل وفقا للتخصص.
		√	١١. للمؤسسه وسائل مناسبه لقياس آراء طلاب الدراسات العليا واتخاذ الاجراءات اللازمه لدراساتها والاستفاده من النتائج في اتخاذ الاجراءات التصحيحيه.

• عدم وجود وسائل مناسبة لقياس آراء طلاب الدراسات العليا

• لا يوجد تقارير سنوية لوكيل الكلية للدراسات العليا

نقاط القوة



للترويج لبرامج الدراسات العليا
تتوافر احصائيات بالدرجات العلمية الممنوحة على مدار ثلاث سنوات
توافر قاعدة بيانات للدرجات العلمية الممنوحة و قائمة بأسماء جميع المقيدين والمسجلين بمرحلة الدراسات العليا على موقع الكلية
توافر لائحة معتمدة يتم العمل بها حتى وقتنا هذا وجاري تحديث اللائحة الخاصة بالدراسات العليا كل خمس سنوات بعد موافقة لجنة القطاع
توافر واشتقاق المعايير الخاصة بكل برنامج (ARS) بناء على المعايير القياسية الأكاديمية الصادرة عن الهيئة (NARS) في ضوء لائحة ٢٠١٦
توافر توصيف البرامج والمقررات الدراسية لمرحلة الدراسات العليا لمدة ٣ سنوات اعتبارا من عام ٢٠١٩ وحتى عام ٢٠٢٢
الاستفادة من نتائج استبيان استقراء سوق العمل واستحداث ٨ دبلومات جديدة تواكب احتياجات سوق العمل
وجود مراجع داخلي وخارجي لكل برنامج ومرشح من قبل مجلس القسم والكلية لمراجعة توصيف البرامج والمقررات
توافر تقارير المراجعين الخارجيين لكافة الأقسام العلمية بالكلية بعد الاطلاع على توصيف البرامج والمقررات
توافر مصفوفة مضاهاة مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج مع المعايير الأكاديمية
توجد مصفوفة توضح مدى توافق محتوى المقررات الدراسية مع مخرجات التعلم المستهدفة لكل برنامج
اتاحة مصفوفة جديدة توضح العلاقة بين محتوى المقرر وطرق التدريس المستخدمة لكافة الأقسام العلمية
عمل احصائية سنوية توضح متوسط الفترة الزمنية للحصول على الدرجة العلمية
توافر الإجراءات الإدارية و العلمية الخاصة بالتسجيل
توافر قاعدة بيانات خاصة بطلبة الدراسات العليا وتم عمل كتيب إرشادي للطلاب (دليل الطالب للدراستات العليا)



توافر اجراءات معلنة للتسجيل والاشراف
اتاحة خدمة التسجيل الالكتروني
يتم توزيع الاشراف على الرسائل وفقا للتخصص وبناءا على آلية معتمدة
تتم متابعة وتقييم أداء الباحثين قبل وأثناء التسجيل للدرجات العلمية بكافة الاقسام العلمية من خلال تقارير المتابعة السنوية
عمل قائمة بأسماء أعضاء هيئة التدريس تتضمن الاعباء التدريسية والانتدابات وعدد الرسائل المشرف عليها لضمان عدالة التوزيع وتحقيق التناسب
يتم توزيع الاشراف وفقا للتخصص عملا بآلية توزيع الاشراف
توافر قائمة بالإمكانات والتسهيلات المادية اللازمة للعملية البحثية
عمل احصائية ورسوم بيانية توضح معدلات تزايد أو تناقص إعداد طلاب الدراسات العليا و الدلالات التي تنطوي عليها
بيان بأعداد الطلاب الوافدين ونسبتهم إلى إجمالي عدد طلاب الدراسات العليا
ترشيح ممتحنين لتقييم الورقة الامتحانية بمجالس الاقسام
الاعلان عن جدول الامتحانات بعد اعتماده بمجلس الكلية
عمل مصفوفة توضح مدى توافق الامتحانات مع المحتوى المعلن للمقررات الدراسية من خلال
blue print
يتم تطبيق نظام الممتحنين الخارجيين عند الحاجة إلى ذلك في حالة وجود عجز في القائمين بتدريس التخصص وكذلك في المواد غير التمريضية
يتم نشر الأبحاث المستخرجة من الرسائل العلمية لطلاب الدراسات العليا محليا ودوليا
توافر آلية لصندوق الشكاوى
توزيع استبيانات على طلاب الدراسات العليا لمعرفة وقياس رضاهم عن البرامج والمقررات واتخاذ الاجراءات التصحيحية اللازمة
تتوافر قواعد معلنة للتعامل مع التظلمات



نقاط الضعف

عدم اقبال طلاب وافدين جدد نظرا لظروف جائحة كورونا وعدم قدرة الطلاب على تحقيق نسبة الحضور الموجودة باللائحة
عدم توافر التسهيلات المادية اللازمة لخدمات الدراسات العليا
شكاوى طلاب الدراسات العليا بخصوص عدم تناسب موعد امتحان الدراسات العليا دور يناير ٢٠٢٢
ادلى الطلاب من خلال استبيانات رضا طلاب الدراسات العليا بعدم رضاهم عن عدم وجود طالب ممثل لهم فى اجتماعات لجان الدراسات العليا
كما ادلت نسبة من الطلاب بعدم الرضا عن عدم وجود حافز مادي للمتفوقين
تناقص اعداد الطلاب المقبلين علي التسجيل لمرحلتى الماجستير والدكتوراه في السنوات الثلاثة الاخيرة

١٢- معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة: (المعيار مستوف جزئياً)

مؤشر التقييم	مستوفي	مستوفي جزئي	غير مستوفي
١- للكلية خطة مفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.	√		
٢- للكلية كيانات فعالة في مجال خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	√		
٣- للكلية أنشطة متنوعة موجهة لتنمية البيئة المحيطة بها وخدمة المجتمع تلبي احتياجاته وأولوياته.	√		
٤- للكلية آليات لتمثيل فعال للأطراف المجتمعية في صنع القرار ودعم موارد المؤسسة وتنفيذ برامجها.	√		
٥- للكلية وسائل مناسبة لقياس آراء المجتمع والإستفادة من النتائج في إتخاذ الإجراءات التصحيحية.	√		

نقاط القوة

- تعدد برامج التوعية والقوافل التثقيفية التي يقدمها قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة وتستهدف فئات مختلفة مثل: الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والعاملين بالكلية والأطراف المجتمعية ذات العلاقة.
- وجود ممثلين من المستفيدين من المجتمع الخارجى فى مجلس الكلية.
- توجد خطة موثقة ومعتمدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة المحيطة تحدث سنوياً بناءً على احتياجات المجتمع المحيط المتضمنة بالخطة الاستراتيجية ٢٠١٧-٢٠٢٢ فى الغاية الثالثة كسب ثقة المجتمع.
- وجود برتوكولات تعاون الكلية والمؤسسات الأخرى داخل وخارج الجامعة وذلك لإتاحه الفرصة لتبادل الخبرات والممارسات.
- مشاركة الأطراف المجتمعية فى الملتقى التوظيفي، تقيم خريج الكلية والخدمات التى تقدمها للكلية للمشاركة المجتمعية.

نقاط الضعف:

- عدم مشاركة الاطراف المجتمعية فى مدى ملائمة البرنامج التعليمى مع احتياجات سوق العمل
- عدم وجود تحليل احصائى لاستبيان رضا الاطراف المجتمعية عن الخدمات المقدمة من الكلية



- عدم وجود محاضر اجتماعات لوحدة خدمة المجتمع
- عدم عمل خطة التحسين

عميد الكلية

أ.د/ نادية محمد طه

مدير وحدة ادارة الجودة

أ.د/ هويدا كميل زيتون