



الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة طنطا

2025-2021م



كلية التمريض

جامعة طنطا

الخطة الاستراتيجية

2025-2021م

عميد الكلية

أ.د / عفاف بصل

مدير وحدة الجودة

إ.م.د / ولاء مصطفى عيد



## المحتوى

م	الفهرس	الصفحة
1	الجزء الأول	5
	- الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية.	6
	- البيانات الوصفية لكلية التمريض- جامعة طنطا.	8
	- نبذة مختصرة عن كلية التمريض.	9
	- سمات الأفراد والتميز.	36
2	الجزء الثاني منهجية إعداد وتطوير الخطة الإستراتيجية	38
	- أولاً: تشكيل فريق التخطيط الإستراتيجي.	39
	- ثانياً: منهجية العمل بالخطة الإستراتيجية.	39
	- ثالثاً: مراحل إعداد الإستراتيجية وخطواتها.	40
3	الجزء الثالث عناصر الخطة الإستراتيجية	45
	• الرؤية/ الرسالة.	46
	• وثيقة إتساق رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة.	47
	• الغايات/ الأهداف..	48
	• القيم الحاكمة.	49
	• التحليل البيئي ( تحديد عناصر التحليل البيئي – مصادر جمع المعلومات - الأدوات)	49
	• سياسات الكلية.	52
4	الجزء الرابع (تحليل الفجوة )	71
	• تحديد مصادر التمويل- تحديد الصعوبات- اليات ادارة الصعوبات.	78
5	الجزء الخامس (مراحل اعداد الخطة التنفيذية)	81
	• اليات ضمان طرق التقويم والمتابعة الاستمرارية- اليات التنفيذ- المراقبة والمتابعة نظام مراجعة الخطة التنفيذية ( داخليا وخارجيا)	82
6	الجزء السادس (الخطة التنفيذية)- (وثيقة ارتباط الخطة بخطة الجامعة)	86



## كلمة الأستاذ الدكتور / عميد الكلية



تعد الخطة الاستراتيجية (2025/2021) استكمالاً للجهود المبذولة في الخطة الاستراتيجية الثانية السابقة (2020-2017) وتأتي في ضوء الخطة الاستراتيجية للجامعة والتي جاءت ثمرة طيبة للمشاركة الفاعلة من جميع الاطراف المعنية داخل الكلية وخارجها وتستحق تلك المشاركة تقديم الشكر لأسرة الكلية واصحاب المصالح لما بذلوه من جهد لانجاز هذا العمل.

عميد الكلية

اد/عفاف بصل



### فريق اعداد ومراجعة الخطة الاستراتيجية

الاسم	الوظيفة
اد/ عفاف بصل	عميد الكلية
اد/ سحر خضر	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
اد/ عصمت جميعي	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
اد/ ام ابراهيم الساعي	وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع
د/ ولاء مصطفى عيد	مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد
د/ زينب عادل علام	نائب مدير وحدة ضمان الجودة والاعتماد

### ثانياً: فريق المراجعة الخارجية:-

الاسم	الوظيفة
اد/وسام صلاح	مدير وحدة التخطيط الاستراتيجي وتقييم الاداء بالجامعة (مراجع داخلي)

اعتماد الوثيقة :

توقيع مدير وحدة التخطيط الإستراتيجي بالجامعة-----

توقيع مدير وحدة ضمان الجودة-----

توقيع عميد الكلية----- تاريخ اعتماد مجلس الكلية 2021/12/15



الجزء الاول  
البيانات الاساسية  
لكلية التمريض - جامعة طنطا



الاطار الفكرى والمنهجى للخطة الاستراتيجية



### الاطار الفكري والمنهجي للخطة الاستراتيجية

- تم إعداد خطة استراتيجية للكلية 2017-2020م وتم اعتمادها بتاريخ 2017/12/13م ولمدة ثلاثة سنوات للتتماشي مع خطة الجامعة 2015/2020م . وانتهت الخطة بنهاية ديسمبر 2020م. وتم اعتماد تشكيل فريق اعداد الخطة الاستراتيجية الثالثة 2021/2025م بتاريخ 2021/5/10م وتم اعداد التحليل البيئي والرؤية والرسالة والاهداف الاستراتيجية والخطة التنفيذية خلال عام 2021م وتم اعتماد تحديث الخطة الاستراتيجية بتاريخ 2021/12/15م ولمدة خمس سنوات للتتماشي مع خطة الجامعة 2021/2025م .
- كما قامت الكلية بتحديد رؤيتها ورسالتها المتوافقة مع رؤية ورسالة الجامعة وحددت الأهداف الاستراتيجية 2021-2025 م والتي ركزت على رفع كفاءة القدرة المؤسسية , تعزيز منظومة العملية التعليمية و جدارات الطلاب والخريجين، تطوير منظومة البحث العلمي و تفعيل محاور خدمة المجتمع لتحقيق التنمية المستدامة
- روعى فى الخطة الاستراتيجية للكلية أن تكون مبنية على تحديد الاحتياجات والتخطيط الكامل والتطبيق المرحلي لتنفيذ الخطة لضمان توافق التنفيذ مع خطط الجامعة الإستراتيجية . وكان لرأى منسوبي الكلية والطلاب وكذلك المستفيدين من خارج الكلية من المستشفيات و المراكز الطبية ذات العلاقة دور كبير في تحديد الاحتياجات وتحديد طرق التنفيذ لأهداف الكلية الإستراتيجية . وكان للعوامل الداخلية والخارجية دور كبير في رسم الخطة الإستراتيجية للكلية وتحديد الأولويات.



**البيانات الوصفية لكلية التمريض - جامعة طنطا**

اسم الجامعة : طنطا

اسم الكلية: كلية التمريض

نوع الجامعة : حكومية

العنوان : المجمع الطبي أمام كلية طب الأسنان - ش د نجاتي متفرع من ش. الجيش

الموقع الإلكتروني للكلية:- [http:// www.nurse.edu.edu.eg](http://www.nurse.edu.edu.eg)

الفاكس: 0403344935

تليفون : 0403344935

الموقع الجغرافي : مدينة طنطا - محافظة الغربية - المجمع الطبي امام كلية طب الأسنان - ش د نجاتي متفرع من ش الجيش . وجزء من الدور الرابع من العيادة الشاملة

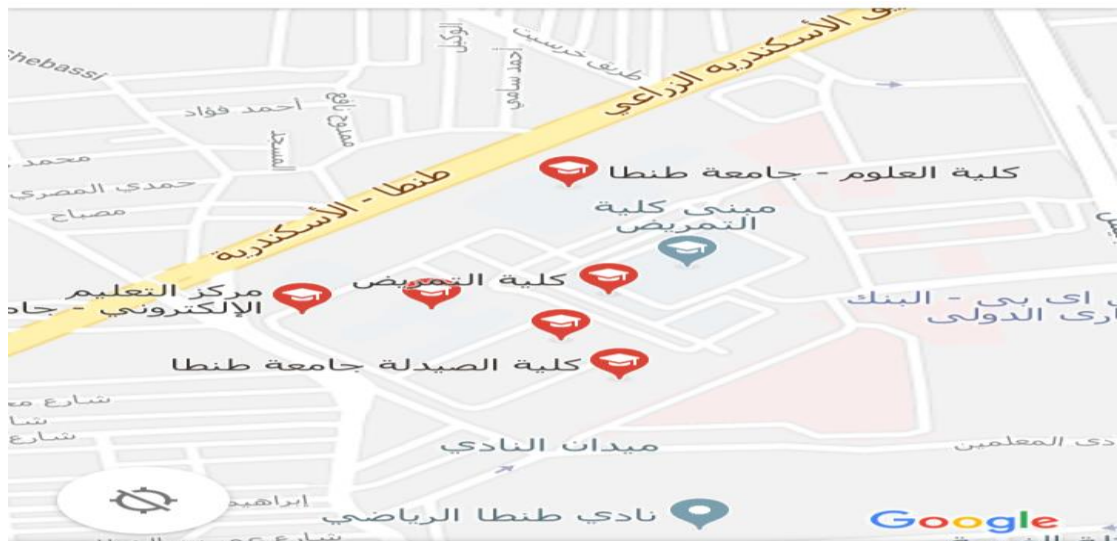
تاريخ إنشاء الكلية : 1982

تاريخ تخرج اول دفعة :- 1986/1985

عدد دفعات التخرج :- 37 دفعة

مدة الدراسة : أربع سنوات + سنة امتياز

لغة الدراسة : اللغة الانجليزية







نبذة عن كلية التمريض

**مقدمة :-**

يرجع تاريخ كلية التمريض - جامعة طنطا الى عام 1982 تحت مسمى المعهد العالي للتمريض وذلك بناءً على قرار رئيس مجلس الوزراء رقم 642 لسنة وبدأت الدراسة الفعلية بالمعهد فى العام الجامعي 1982 / 1983. واستشعاراً لأهمية تطوير التمريض كأحد التخصصات الحيوية والهامة في تقديم الخدمات الصحية للمريض وكأكبر قطاع للموارد البشرية الصحية المطلوبة لتلبية احتياجات المنشآت الصحية على مستوى جميع محافظات الجمهورية وكذلك إقليمياً . فقد تم صدور قرار جمهوري رقم 200 لسنة 2000 بتحويل المعهد إلى كلية مستقلة. كما تم استقبال الطلاب الذكور بالكلية في مرحلة البكالوريوس 2010-2011م و تم اعتمادها من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد بقرار مجلس ادارة الهيئة رقم 191 بتاريخ 2019/7/15م . وتشتمل الكلية على الاقسام الاكاديمية التالية :

1. قسم تمريض الباطنى و الجراحى
2. قسم تمريض الحالات الحرجة و الطوارئ
3. قسم تمريض الأطفال
4. قسم تمريض صحة الأم و حديثي الولادة
5. قسم تمريض صحة المجتمع
6. قسم تمريض الصحة النفسية والعقلية
7. قسم ادارة التمريض

وهذه الاقسام تساهم في التدريس للطلاب والطالبات في درجة البكالوريوس ولكنها لا تمنح درجة علمية خاصة على مستوى البكالوريوس ولكنها تمنح درجات علمية متخصصة على مستوى الدراسات العليا . و قد تم تفعيل لائحة الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة عام 2021/2020م

**وصف مباني الكلية والاقسام العلمية والمدرجات والمعامل**

**اولاً:- وصف مباني الكلية**

- اربع مدرجات فى المبنى الجديد.
- خمسة قاعات درس بالمبنى الجديد



- قاعة سيمينار بالمبنى الجديد
- قاعة الفيديو كونفرانس بالمبنى الجديد
- قاعة مؤتمرات بالدور الارضى
- قاعة اد/فؤاده بالدور الرابع بالمبنى الجديد
- خمسة مدرجات بالمبنى القديم
- اربعة قاعات درس بالمبنى القديم
- 2 معمل ( أطفال و حالات حرجة) بالمبنى الجديد و 7 معامل بالمبنى القديم



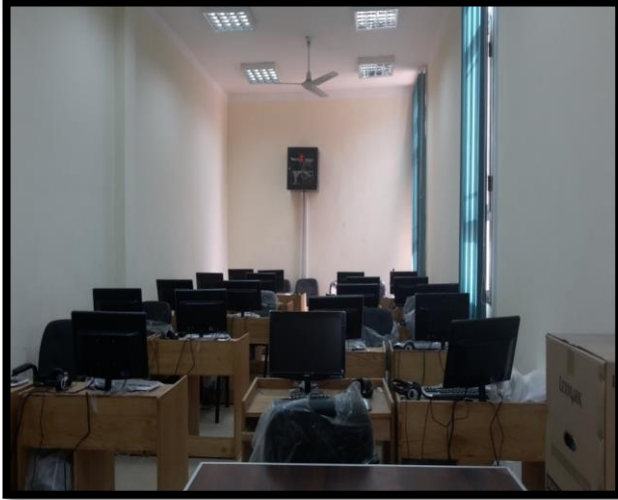
مدرج 1



قاعة المؤتمرات بالدور الارضى

قاعة درس





معمل اللغات



معمل اساسيات التمريض



معمل النساء



معمل الاطفال



معمل الحالات الحرجة







## الدرجات العلمية التي تمنحها الكلية

### اولاً:- مرحلة البكالوريوس:-

تمنح الكلية درجة (البكالوريوس) من خلال عدد (1) برنامج عام و (1) برنامج المكثف في علوم التمريض المستحدث سنة (2019) بمصروفات بنظام الساعات المعتمدة . كما تم تخرج من الكلية عدد(37) من الدفعات من البرنامج العام ، كان أولها في العام الدراسي (1986/1985) وفيما يلي اعداد الطلاب الملتحقين بالكلية منذ 2018-2022م

### اعداد الطلاب من عام 2018- إلى -2022م

الإجمالي	الفرقة الرابعة		الفرقة الثالثة		الفرقة الثانية		الفرقة الأولى		العام الجامعي	
	طالبة	طالب	طالبة	طالب	طالبة	طالب	طالبة	طالب		
944	407	296	121	243	116	232	73	173	97	2019 - 2018
1351	417	359	305	270						
1042	450	241	108	242	84	316	91	243	167	2020-2019
1492	349	326	407	410						
1489	594	243	83	365	119	412	175	269	217	2021-2020
1883	326	484	587	486						
1764	836	358	115	395	160	718	348	293	213	2022-2021
2600	473	555	1066	506						
7326	1565	1724	2365	1672						الإجمالي

### ثانياً: برامج الدراسات العليا.

تمنح المؤسسة عدد (33) من برامج الدراسات العليا منها عدد (17) برنامج للدبلوم وعدد (8) برنامج ماجستير وعدد(8) برنامج دكتوراه في التخصصات العلمية التالية منهم عدد (20) برنامج مفعّل و عدد (13) برنامج غير مفعّل. وهم كالتالي :-



### 1- دبلوم العلوم التمريضية:

تشمل الدراسة مقررات عملية تخصصية في فروع التخصص لمدة عام وهي كالآتي:-

1. التمريض الباطني والجراحي
2. تمريض الحالات الحرجة و الطوارئ
3. تمريض صحة الام و حديثي الولادة
4. إدارة التمريض
5. تمريض صحة المجتمع
6. تمريض الأطفال
7. تمريض الصحة النفسية والعقلية
8. تمريض المسنين
9. علوم تمريض الاورام
10. علوم التحكم في العدوي

- مدة الدراسة لنيل الدبلوم عام أكاديمي
- مدة الدراسة فصلين دراسيين مدة كل فصل 16 اسبوع شاملة الامتحانات.
- يسجل الطالب 30 ساعة معتمدة كحد أقصى للساعات المعتمدة و يجوز فتح فصل دراسي صيفي ثالث بناءا علي مجلس الكلية
- يحصل الطالب على دبلوم الدراسات العليا في فرع التخصص إذا أتم دراسة جميع المقررات المحددة لدراسة الدبلوم بنجاح وبمتوسط نقاط لا يقل عن 2.00 GPA

### 2- ماجستير العلوم التمريضية:

- مدة الدراسة ثلاث فصول دراسية (فصل تمهيدي، وفصلان دراسة تخصصية) مدة كل فصل 16 اسبوع شاملة الامتحانات.
- يسجل الطالب من 54 ساعة معتمدة كحد أدنى الى 60 ساعة معتمدة كحد أقصى لاحدي تخصصات الماجستير في علوم التمريض بما فيها ساعات الرسالة و تعادل 8-12 ساعة معتمدة.
- يسمح للطالب بمناقشة الرسالة بعد اثني عشر شهر على الأقل من تاريخ تسجيل خطة البحث.
- تمنح درجة الماجستير للطلاب الذين يجتازون مناقشة رسائلهم العلمية بعد إتمام دراسة جميع المقررات الدراسية بنجاح على ألا يقل تقدير المتوسط التراكمي للدرجات عن 2.00GPA. وتقدمه ببحث منشور من الرسالة في المجلات العلمية المعترف بها من المجلس الاعلي للجامعات ويوضع أسم جامعة طنطا على البحث.
- تشتمل الدراسة التمهيدية على ثمانية مقررات عامة أما الدراسة في مجال التخصص تشتمل الآتي:-

- 1- التمريض الباطني و الجراحي
- 2- تمريض الحالات الحرجة و الطوارئ
- 3- تمريض صحة الام و حديثي الولادة



- 4- تمريض الأطفال
- 5- تمريض صحة المجتمع
- 6- ادارة التمريض
- 7- تمريض الصحة النفسية و العقلية
- 8- تمريض المسنين

### 3- درجة دكتوراه في العلوم التمريضية:

- مدة الدراسة فصلان دراسيان (دراسة تخصصية) مدة كل فصل 16 اسبوع شاملة الامتحانات.
- لابد ان ينجز الطالب 48 ساعة معتمدة تشتمل على 24 ساعة معتمدة للمقررات الاجبارية و 24 ساعة معتمدة للمقررات الاجباريه و عدد 22 معتمدة للرسالة .
- يجوز للطالب تسجيل موضوع رسالة الدكتوراه بعد اجتياز الفصل الدراسي الأول
- لا يتقدم الطالب لمناقشة الرسالة الا بعد اجتياز جميع المقررات الدراسية بنجاح وبمتوسط نقاط لا يقل عن 2.00GPA
- يجب ان ينشر الطالب بحث واحد على الأقل من الرسالة في مجلة الكلية او مجلة علمية معتمدة من المجلس الأعلى للجامعات او دولية أو ما يفيد قبول النشر، ووضع أسم جامعة طنطا على البحث قبل المناقشة وبراى القواعد الجامعية
- المنظمة لذلك
- يسمح للطالب بمناقشة الرسالة بعد اربعة و عشرون شهرا على الأقل من تاريخ تسجيل خطة البحث
- تمنح الكلية درجة التمريض في التخصصات التالية:-

- 1- التمريض الباطنى و الجراحى
- 2- تمريض الحالات الحرجة و الطوارئ
- 3- تمريض صحة الام و حديثي الولادة
- 4- تمريض الأطفال
- 5- تمريض صحة المجتمع
- 6- ادارة التمريض
- 7- تمريض الصحة النفسية و العقلية
- 8- تمريض المسنين

### وفيما يلى اعداد طلاب الدراسات العليا الملتحقين بالكلية منذ 2018-2022 م

عام 2022/2021	2021/2020	2020/2019	عام 2019/2018	
8	-	12	-	دبلومة
78	47	39	53	ماجستير
21	9	22	20	دكتوراة



أعد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة العاملين بالكلية للعام الجامعي 2022-2018

الإجمالي	معيدة	مدرس مساعد	مدرس	استاذ مساعد	استاذ متفرغ	استاذ	العام الجامعي
186	50	43	44	33	11	5	2019-2018
204	60	42	49	27	15	11	2020-2019
224	72	45	48	29	15	15	2021-2020
238	83	33	59	32	15	17	2022-2021
852	265	163	200	121	56	48	الإجمالي

أعد الأداريين بالكلية العاملين بالكلية للعام الجامعي 2022-2018:

الأجمالي	فنيين وأمناء معامل	دراسات عليا	شئون ادارية اخرى	ادارة مالية	شئون الطلاب	العام الجامعي
91	14	5	53	9	10	2019-2018
87	12	6	51	8	10	2020-2019
86	16	7	44	9	10	2021-2020
87	17	8	34	9	8	2022-2021
351	59	26	193	35	38	الإجمالي





## أنشطة رعاية الشباب بالكلية

بيان الانشطة الطلابية لمدة اربعة سنوات 2018-2022م

عدد المشاركين				نوع النشاط
2022-2021	2021-2020	2020-2019	2019-2018	أولاً: الرياضي
√	√	√	√	* ألعاب القوة
√	√	√	√	* كرة اليد
	√	√		* كرة السلة
√	√	√	√	* كمال الأجسام
	√	√		* ملاكمة
√	√	√		* جودو
√	√	√	√	* كرة قدم خماسي
√	√	√	√	* كاراتيه
√	√	√	√	* ماراثون
√				المهرجان الرياضي بالتعاون مع وزارة الشباب والرياضة
√	√	√	√	ثانياً: الفني * مسرحي
√	√	√	√	* شعر
√	√	√	√	* غناء
√	√	√	√	ثالثاً: النشاط الاجتماعي
√	√	√	√	* الشطرنج
√	√	√	√	رابعاً:- الجوائز



حفل ختام الانشطة للعام الدراسي 2022/2021



المركز الاول مصارعة 2021/2020



## المكتبة والخدمات المكتبية 2018-2022م

### أ- مكتبة الطلبة:-

2022-2021	2021-2020	2020-2019	2019-2018	
1027	2034	2034	2304	كتب- مراجع ( انجليزي)
235	235	235	235	كتب (عربي)
1	1	1	1	سدييات

### عدد الكتب بكل قسم علمي

عدد الكتب	القسم
118	ادارة خدمات تمريضية
70	تمريض الاطفال
98	النسا والتوليد
59	صحة المجتمع
85	النفسي والعقلي
136	الباطني والجراحي
2	الحالات الحرجة و الطوارئ
568	الاجمالي

### عدد الطلاب المترددين على المكتبة

المترددين	السنة
3300	2019-2018
4000	2020-2019
700	2021-2020
2950	2022-2021



• الطلاب المترددين على معمل الكمبيوتر (مركز الخدمة العامة):-

المترددين	السنة
1728	2018
2499	2019
377	2021-2020

ب- مكتبة الدراسات:-

2022-2021	2021-2020	-2019 2020	2019-2018	
2621	4337	4268	4268	كتب- مراجع ) انجليزي
47	47	47	47	دوريات
489	426	367	336	رسائل علمية

ج- التجهيزات:-

العدد	التجهيزات
196	حاسب الى
20	ماكينة تصوير
71	طابعة

## الوحدات والمراكز ذات الطابع الخاص

### مركز الخدمة العامة

تم إنشاء المركز كوحدة ذات طابع خاص لها استقلالها الفني والمالي والإدارى بناء على موافقة مجلس الجامعة بالقرار رقم 2006/6/25م . وفقا لأحكام المادة 307 فقرة أولى بند (8) من اللائحة التنفيذية لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 م.

### رؤية المركز:-

الريادة والتميز فى مجال الخدمات التمريضيه والصحيه لخدمة المجتمع وتنميه البيئه.

### رسالة المركز:-

يهدف المركز الى نقل الخبرات العلمية وتطبيقاتها عن طريق تقديم خدمات تثقيفية وتدريبية متميزة فى كافة الخدمات التمريضيه لتنمية قدرات ومهارات الفريق الصحى لمواكبه التكنولوجيا الحديثه. كما يهدف الى توعية الفئات المجتمعية المختلفة على الرعاية الصحية لتلبية احتياجات المجتمع وحل مشاكله الصحية.

### اهداف المركز:-

- المساهمة في إجراء البحوث وتقديم الخدمات التمريضية والاسعافية
- المساهمة في قيام الجامعة بدورها في مجال صحة وسلامة المجتمع
- المساهمة في مجال التدريب على الأساليب التمريضية والاسعافية العاجلة
- تنمية قدرات ومهارات طلاب الجامعة في استخدام الأجهزة الحديثة واستيفاء تكنولوجيا العصر
- توطيد الروابط والمساهمات والمشاورات العلمية مع الجامعات والمؤسسات العلمية.







أنشطة مركز الخدمة للعام الجامعي

عدد الطلبة	الفترة من : الى		اسم الدورة
28	2020/1/2	2019/12/3	مبادئ رعاية صحية
653	2020/1/18	2019/12/19	أمومة امنة
643	2020/1/30	2020/1/1	سكرتارية طبية
535	2020/3/6	2020/2/6	امومة امنه
561	2020/3/6	2020/2/5	جليس مسن
632	2020/4/5	2020/3/5	جليس طفل
79	2020/3/24	2020/2/25	مبادئ رعاية الصحية
346	2020/12/1	2020/11/2	جليس مريض نفسي
355	2020/12/3	2020/11/4	امومة امنه
350	2020/12/7	2020/11/8	ادارة الجودة
53	2020/12/30	2020/12/1	ادارة الجودة
377	2021/1/20	2020/12/21	تسجيل طبي
351	2021/1/22	2020/12/23	جليس طفل
143	2021/5/3	2021/4/4	تسجيل طبي
286	2021/5/5	2021/4/6	جليس مريض نفسي
423	2021/5/19	2021/4/20	مكافحة عدوي
56	2021/7/19	2021/6/20	مكافحة عدوي
312	2021/8/6	2021/7/7	مريض نفسي
277	2021/11/22	2021/10/23	امومة امنة
138	2021/12/2	2021/11/3	اساسيات الرعاية الاكلينيكية



### وحدة ضمان الجودة

بناء على قرار مجلس جامعة طنطا طبقا للمادة 44 من قانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972- تم الموافقة بتاريخ 2007 /12/17 على إنشاء وحدة ضمان الجودة والاعتماد بكلية التمريض تحت إشراف مركز ضمان الجودة والتأهيل للاعتماد و منذ ذلك الوقت بدأت إدارة الوحدة بالتعاون مع ادارة الكلية في نشر فكر الجودة بين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري.

### الرؤية:-

أن تصبح وحدة ضمان الجودة بكلية التمريض مركزا نشطا لتطوير ضمان الجودة بجامعة طنطا، لتحقيق التواصل العلمي والأكاديمي مع جميع وحدات ضمان الجودة بمؤسسات التعليم العالي محليا و إقليميا

### الرسالة:-

تهدف وحدة ضمان الجودة بكلية تمريض- جامعة طنطا إلي تبني وإرساء ثقافة الجودة بالكلية، وقيادة التحسين المستمر للأداء الأكاديمي والمؤسسي و استمرارية الاعتماد.

### أهداف الوحدة:-

- 1- تمكين الكلية من تحقيق رسالتها و غاياتها الاستراتيجية
- 2- اعلاء قيم التميز و القدرة التنافسية في كافة التخصصات التابعة للكلية
- 3- اقتراح السياسات و الاليات التي تدعم تحقيق معايير الجودة
- 4- متابعة و تقييم تطبيق السياسات و الاليات التي تدعم تحقيق معايير الجودة
- 5- تطبيق المعايير القومية للاعتماد و ضمان الجودة في التعليم العالي
- 6- اقتراح استحداث وحدات تدعم متابعة تطبيق معايير الجودة
- 7- اكتساب ثقة المجتمع المصري و المجتمع الدولي في مخرجات العملية التعليمية بالكلية
- 8- وضع النظم و المعايير و النماذج المستخدمة لتقويم الاداء
- 9- تقديم الدعم الفني لأقسام و ادارات الكلية لمساعدتها علي تطبيق معايير الجودة
- 10- توصيف و توثيق الاداء لأنشطة الكلية التعليمية و البحثية و الخدمية
- 11- نشر ثقافة الجودة بين أفراد مجتمع الكلية
- 12- تفعيل المشاركة الطلابية في تطبيق معايير الجودة
- 13- انشاء قاعدة بيانات متكاملة لكل مقومات المؤسسة التعليمية



### وحدة شئون الخريجين

- تم انشاء وحدة شئون الخريجين واعتماد الهيكل التنظيمي لها بمجلس الكلية بتاريخ 2016\3\9 وتخصيص مكان لوحدة شئون الخريجين بحجرة بالدور الارضى بمبنى الكلية الجديدة . و تم تصميم الدليل الارشادى للوحدة واعتمادة بمجلس الكلية بتاريخ 2016\11\9 وكذلك تم تصميم الخطة التدريبية السنوية للوحدة و بدأ الدورات فى شهر 2016\10 كما تم إعداد قواعد بيانات للخريجين على برنامج اكسل للثلاث سنوات الاخيرة. تم اعداد رؤية ورسالة للوحدة واعتمادها بمجلس الكلية بتاريخ 2020\1\8 ونصها كالتالى :-

#### الرؤية :-

تسعى وحدة الخريجين بكلية التمريض جامعة طنطا إلي التميز في تأهيل خريجين قادرين على المنافسة ومواجهة تحديات سوق العمل

#### الرسالة :-

(تلتزم وحدة متابعة الخريجين بفتح قنوات للتواصل المستمر مع خريجي الكلية والمتابعة مهاراتهم باحتياجات سوق المستمرة لهم والعمل علي تحسين أداءهم ورفع كفاءتهم وربط العمل والمساهمة في حل مشاكلهم المهنية ونقل الخبرات لهم من خلال الاستفادة من التجارب الناجحة للمتميزين منهم

#### أهداف الوحدة

1. تعزيز أدوات وآليات التواصل مع الخريجين. لتعزيز علاقة الخريج بكليته وجامعته
2. المتابعة المستمرة للخريجين لتحديد أوجه التميز والقصور .
3. تطوير مهارات الخريجين لمواجهة تحديات سوق العمل .
4. التواصل الفعال مع مؤسسات العمل وجهات التوظيف
5. المساهمة في إعداد الدراسات المسحية والسقنصائية الخاصة بسوق العمل ومستقبل الخريجين .



6. إنشاء قاعدة بيانات لخريجي الكلية
7. متابعة تقييم الأداء الوظيفي للخريجين والعمل على مساعدتهم وتقديم الدعم الفني .
8. إمداد خريجي كلية التمريض بكل ما هو جديد في مجالي التمريض والعلوم الطبية .
9. الإعداد الجيد والتدريب المستمر لخريجي الكلية إكسابهم المهارات المطلوبة في سوق العمل .
10. إعطاء التغذية الراجعة عن مستوى الخريجين و احتياجات سوق العمل بهدف تطوير مناهج الكلية.

### أنشطة الوحدة:-

1. حصر الخريجين من حيث العدد و أماكن العمل و المهام المكلفين بها.
2. استبيان آراء المستفيدين و قياس مدى رضائهم.
3. حصر المشاكل التي تواجه الخريجين في سوق العمل.
4. وضع خطة وتنفيذ الدورات التدريبية اللازمة لرفع مستوى الخريجين..
5. إصدار دليل إرشادي يحتوي علي وصف الوحدة ورسالة و رؤية واهداف الوحدة ويتم مراجعته واستحدثه كل ثلاث سنوات كما يتم اصداره سنويا متضمنا انجازات العام السابق و خطة عمل العام المقبل و ذلك في اول اكتوبر من كل عام.(جارى عملة)
6. حفظ سجلات باسما وبيانات خريجي الكلية.
7. عقد اجتماعات وندوات ومؤتمرات ولقاءات دورية للخريجين داخل و خارج الكلية.
8. المشاركة في اقامة حفل الخريجين ودعوة مختلف الدفعات و اسرهم لدعم الروابط بينهم.
9. نشر خدمات الوحدة علي صفحة الخريجين وموقع الكلية .



الانعاش الرنوي لمرضي العناية المركزة في ظل كورونا 2021/6



كيفية كتابة السيرة الذاتية 2021 /8



### وحدة التسويق

تسعى كلية التمريض بجامعة طنطا بصفة خاصة إلى تحقيق مكانة علمية متميزة مع تهيئة مناخ تعليمي يتصف بالانفتاح والديناميكية وجذب الوافدين، وتتبنى تسويق الخدمات التعليمية والأبحاث والاستشارات المنتجة لخدمة المجتمع. حيث يقوم التسويق بدور كبير في نجاح المنظمات مهما اختلفت أحجامها، ولذلك يطلق على العصر الحالي عصر التسويق. ولذلك وجدت إدارة الكلية من الأهمية إنشاء وحدة تسويق للاستفادة من جميع الطاقات والكوادر البشرية المتوفرة لتنفيذ مشاريع تسويقية متعلقة بحاجات المجتمع لتبرز أهمية البرامج والخدمات المقدمة كمنتج تنافسي يهدف لجذب المستفيدين وفقاً لاحتياجاتهم ورغباتهم وأولوياتهم.

#### رؤية الوحدة:

المساهمة المميزة والرائدة في تسويق خدمات الكلية في مجالات التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع لتنمية الموارد الذاتية للكلية.

#### رسالة الوحدة:

تنمية الموارد الذاتية واستحداث مصادر جديدة للكلية من خلال التسويق للخدمات المختلفة، بما يتناسب مع احتياجات سوق العمل.

#### أهداف الوحدة:

- نشر ثقافة التسويق في كافة أنشطة وبرامج الكلية.
- وضع السياسات الخاصة بتسويق وترويج جميع الخدمات التي يحتاجها أفراد المجتمع والمنشآت في مجال التمريض.
- وضع الخطط التسويقية للكلية سواء كانت خطط طويلة الأجل أو قصيرة الأجل.
- تنمية الموارد الذاتية للكلية عبر تسويق خدمات الكلية.
- العمل على تحقيق القياس المستمر لرضاء المستفيدين من خدمات الكلية.

#### مبادئ الوحدة:

- الدراسة العلمية المستمرة لاحتياجات سوق العمل وربطها بالعملية التعليمية بالكلية.
- المساهمة في اعداد جيل من الاخصائيين التمريضيين القادرين على المنافسة في سوق العمل محلياً واقليمياً ودولياً.



- تنمية الموارد الذاتية للكلية وجلب موارد جديدة من خلال (الجهات المانحة - اتفاقيات التآخي مع الكليات الأخرى - تشجيع أنماط مختلفة من التعليم واستحداث تخصصات وبرامج نادرة تهتم المجتمع وسوق العمل، جذب الطلاب الوافدين من البلاد الأخرى لبرامج الدراسات وتنظيم المعارض بالتعاون مع الشركات والمصانع والمنظمات - تنظيم الملتقيات التسويقية بالكلية - ...).
- ربط الكلية بالمجتمع الخارجي على كافة المستويات المختلفة.
- الترويج لخدمات الكلية في مجالات التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع وخدمات الوحدات ذات الطابع الخاص.

- التسويق الحديث لخدمات الكلية المتمثلة في:

(1) الخدمات التعليمية مثل: مرحلة البكالوريوس، الدراسات العليا، التعليم المفتوح، الدبلومات،

الاستشارات المختلفة في التمريض، الدورات، التدريب الميداني وغيرها.

(2) الخدمات غير التعليمية مثل: مدرجات الكلية، قاعات المؤتمرات، قاعات التدريب، معامل المحاكاة،

### وحدة الارشاد الاكاديمي

#### رؤية الوحدة:

ان تكون وحدة متميزة ورائدة في تقديم الخدمات الإرشادية الأكاديمية المبنية على أسس علمية تلبي احتياجات جميع الطلاب.

#### رسالة الوحدة

العمل على خلق بيئة أكاديمية مُستدامة تسهم بصورة فعالة في تعزيز عملية التعليم وتقديم الدعم والخدمات الإرشادية عالية الجودة للطلاب/الطالبات بما يتفق مع معايير الجودة العالمية بالجامعات

#### قيم وحدة الارشاد الأكاديمي:

- الطالب أولاً: الاهتمام بالطالب/ة كركيزة أساسية في العملية التعليمية.
- التميز والريادة: تقديم خدمات إرشادية متميزة ورائدة للطلاب والطالبات.
- الخصوصية والشفافية: احترام خصوصيات ومشاعر الطالب/ة، والصراحة والوضوح عند تلقي الخدمات الإرشادية.
- التحفيز والتواصل: المحافظة على استمرارية التواصل والتحفيز من بداية الالتحاق بالكلية وحتى التخرج منها.



- السرية التامة: كتمان أسرار الطالب/ة؛ لأن المرشد بمثابة القدوة للطلاب.

- التنمية المستدامة: استمرارية عملية الإرشاد وتنمية مهارات الطلاب/الطالبات اجتماعياً واقتصادياً وبيئياً.

### أهداف الوحدة

يهدف الإرشاد الأكاديمي الى الارتقاء بمستوى الطلبة (البكالوريوس، الدراسات العليا) عن طريق:

1. إرساء سياسة واضحة لنظم وقواعد وإجراءات الإرشاد الأكاديمي.
2. تعزيز ثقافة الإرشاد الأكاديمي وأهميته بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.
3. نشر الوعي بالإجراءات واللوائح الأكاديمية بين الطلاب/الطالبات ومساعدتهم على فهم الخطط الدراسية وأنظمتها.
4. تفعيل دور عضو هيئة التدريس كمرشد أكاديمي في إرشاد الطلبة وتوجيههم في اختيار المقررات وفق الخطط الدراسية الموضوعية للحصول على الدرجة العلمية بنجاح.
5. توفير المناخ الملائم لتحقيق الاستفادة القصوى من خبرات أعضاء هيئة التدريس خارج قاعات الدراسة.
6. حل المشكلات الأكاديمية التي تقف أمام الطلاب/الطالبات وتحول دون تحقيق أهدافهم التعليمية، ومعاونتهم على تجاوز عسراتهم وتحقيق النجاح المنشود.
7. توجيه الطلاب/الطالبات في الاعداد والتخطيط لمستقبله العلمي التي تؤدي الى الاستمرار في التفوق.
8. تشجيع الطلاب/الطالبات المتفوقين وتوجيههم نحو استثمار قدراتهم وإمكاناتهم في المجالات العلمية.
9. متابعة الطلاب/الطالبات المتعثرين دراسياً ومساعدتهم على اكتساب المهارات اللازمة لزيادة تحصيلهم العلمي.
10. إعداد نظام لمراجعة نظم الإرشاد والعمل على تطويره باستمرار

### وحدة الارشاد النفسي

هي وحدة ذات طابع خاص نفسي تقدم مجموعة من الخدمات (الوقائية والإرشادية العلاجية) للطلاب وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والهيئة الادارية في مجالات تخصصهم من الناحية الشخصية النفسية والاجتماعية والأسرية والتي تنعكس على تحسين مستواهم الشخصي وتحسين مستواهم الأكاديمي كطلبة جامعيين يساهموا في بناء مجتمعهم.

### الرؤية

إتاحة فرصة الإرشاد النفسي والتدريب لطلاب الكلية لتحقيق الرضا النفسي لديهم والتوافق مع المشكلات الأكاديمية والنفسية والاجتماعية وتحقيق جودة مستوى الطلاب الأكاديمي لتتناسب مع سوق العمل" وأن يكون الإرشاد النفسي في وحدة الإرشاد جهة راندة في تقديم الخدمات النفسية لاحتياجات الطلبة وتنمية الوعي بالذات وترسيخ مفهوم الثقافة النفسية لديهم. ومد يد المساعدة لوجود حلول للمشكلات التي تواجه اعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والهيئة الادارية.



## الرسالة

تقديم خدمات متخصصة ومتميزة على أسس علمية ومهنية في المجالات النفسية والاجتماعية لتحقيق الرؤية المنشودة و تحقيق أفضل توافق نفسي للطلبة في جو من الثقة والاحترام المتبادل.

## أهداف الوحدة

1. مساعدة الطلبة في التغلب على المشكلات والصعوبات التي تواجههم وهو الهدف الأساسي للوحدة حيث يتناول الجانب العلاجي الإرشادي مساندة الطلبة في تجاوز المشكلات التالية :

أ. مشكلات متعلقة بالعملية التعليمية

ب. مشكلات صعوبة التكيف مع البيئة الجامعية

ج. الاضطرابات النفسية

د. المشكلات الأسرية

هـ. المشكلات الاجتماعية

و. الانحرافات السلوكية

2. التقوية النفسية للأفراد في التعامل مع ضغوط وأحداث الحياة التي قد تواجههم

3- التكيف الاجتماعي والنفسى لطلابه فى مجتمع الجامعة.

4-تسهيل تغيير السلوك للطلاب

5- تحسين اتخاذ القرار للطلاب

6-تحسين العلاقات الاجتماعية للطلاب

## أنشطة الوحدة

- تقديم المساعدة النفسية المتخصصة للطلاب الذين يعانون من اضطرابات أو مشاكل ذات طابع نفسي.
- إرشاد وتوجيه الطلاب لطلب مساعدة طبية نفسية وتولي التحويل النفسى إن أمكن مع بعض الحالات التي تتطلب ذلك.
- التوعية النفسية بالمرض النفسى والمشكلات النفسية وأسس الصحة النفسية وذلك عن طريق:
  - استقبال الطلاب في أوقات عمل الوحدة.
  - تقديم ندوات ومحاضرات عامة يعلن عنها ذات موضوعات نفسية تهم الطلاب.



- تقديم ورش عمل وحلقات نقاش حول موضوعات نفسية
- التعاون مع الأخصائيات الاجتماعيات لتولي الحالات التي تتطلب رعاية إجتماعية
- التعاون مع النشاط الطلابي ، والإرشاد الأكاديمي في التوعية بالموضوعات ذات الطابع النفسي والتي تفيد الطلاب.
- تصميم وإعداد النشرات التي تعني بالتوعية والإرشاد النفسي لتوزيعها على الطلاب.
- استضافة المتخصصين في المجال النفسي للحديث عن موضوعات نفسية تهتم الطلبة و الطالبات من داخل الجامعة وخارجها.
- تقديم استشارات(نفسية ، اجتماعية ، تعليمية ، زوجية ، تطوير الذات، التعامل مع الأطفال والمراهقين).
- عمل ندوات تربوية ونفسية تتعلق باهتمام وحاجات الطلاب
- عمل ورش عمل ودورات تدريبية للطلاب والموظفين بناءً على اقتراحاتهم ومتطلباتهم
- توفير مجموعة من قواعد البيانات حيث تشمل:
  - مواقع الكترونية لأهم المواقع النفسية العربية
  - عمل مقاييس نفسية للتعرف على القدرات الشخصية والعقلية.

### وحدة الازمات والكوارث

#### مقدمة :-

لقد أصبحنا في عصر ينذر فيه عدم حدوث أزمات أو كوارث وبالتالي لابد لكلية من الاستعداد لمثل هذه الأزمات و الكوارث. لذلك من الضروري وضع خطط واستعدادات مسبقة للتعامل مع شتى الأزمات والكوارث المتوقع حدوثها بالكلية. وعلى هذا الأساس تم تكوين وحدة متخصصة لإدارة الأزمات والكوارث بالكلية بحيث تكون وحدة إدارية لها كيانها ومسئولياتها في الكيان الإداري و تضم فريق متميز لإدارة الأزمات و الكوارث.

#### الرؤية:-

التنبؤ بالازمة قبل وقوعها والتعامل معها لتحقيق أعلى درجات الأمن والسلامة بما يكفل إستقرار بيئة العمل بالكلية.

#### الرسالة:-

تسعى وحدة الأزمات و الكوارث بكلية التمريض جامعة طنطا إلى تنمية وعي الطلاب والعاملين واعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية بالمخاطر التي يمكن أن تواجه المجتمعين الداخلي والخارجي وسبل مواجهتها والحد منها والحرص على سلامة المباني والاجهزة والممتلكات بالكلية، من خلال الدورات التدريبية، والندوات وورش العمل والمحاضرات



## أهداف الوحدة

### الهدف العام:

تحقيق معايير الامن والسلامة وحماية الارواح والممتلكات.

### الاهداف الخاصة

تهدف وحدة إدارة الأزمات والكوارث إلى :

1. نشر ثقافة إدارة الأزمات والتوعية بمخاطرها وسبل التعامل معها حال وقوعها.
2. التخطيط لاتخاذ إجراءات وقائية لحماية الكلية من الكوارث و الأزمات.
3. وضع استراتيجيات لمواجهة الأزمات حال وقوعها في أحد مرافق الكلية.
4. دراسة التقارير الدورية التي تتناول الأزمات والكوارث وسبل التغلب عليها وكيفية الاستفادة منها.
5. التنبؤ بالأزمات ممكنة الحدوث في حرم الكلية ، وتحديد آليات للوقاية منها .
6. توفير الأمن والسلامة للأفراد.
7. تأمين مباني الكلية ضد الحرائق والأزمات والكوارث.
8. تحقيق معايير الأمن والسلامة.
9. تدريبهم العاملين والطلاب على السلوك الأمثل لمواجهة الأزمات حال وقوعها

### أنشطة الوحدة:-

1. الارتقاء بمهارات وقدرات اعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب فى مواجهة الازمات والكوارث التى قد تحدث بالكلية.
2. الاهتمام باستكمال وتطوير الاجهزة والمعدات التى تستخدم فى مواجهة الازمات والكوارث بانوعها المختلفة.
3. الاستخدام الامثل للاجهزة والمعدات.
4. زيادة كفاءة وحدة مواجهة الازمات والكوارث والارتقاء بالكوادر العاملة فيه.
5. التدريب المستمر على عمل السيناريوهات المختلفة لمواجهة الازمات.
6. نقل وتبادل الخبرات والتجارب الناجحة فى مجال مواجهة الازمات والكوارث سواء ان كانت طبيعية او نتيجة لظروف طارئة.





### تنفيذ خطة الاخلاء

#### وحدة شئون الامتياز

الرؤية: تخريج طالب متميز قادر علي المنافسة في سوق العمل.

الرساله: اعداد أخصائيين تمريض مهنيين ذو كفاءه عاليه للمشاركة في تلبية الاحتياجات الفعلية للرعايه التمريضيه علي المستوي المحلي و الاقليمي.

#### الاهداف

- زيادة وتحسين المعارف والمهارات الضرورية.
- التدريب علي تطبيق المهارات الضرورية وحل المشكلات.
- انشاء قاعدة بيانات لطلاب الامتياز.
- متابعة تقييم الأداء للطلاب.
- تأهيل الطالب للتعامل مع التكنولوجيا الحديثه في مجال الرعايه الصحيه.
- تنمية مهارات التفكير التحليلي و الموضوعي لحل المشكلات.

#### وحدة التدريب التمريضى والتعليم المستمر

#### مقدمة :-

تحتل مهنة التمريض حيزاً هاماً وكبيراً في المجال الصحي والإرشادي والتعليمي والتدريب المميز والمستمر ، إذ تعتبر من المهن الإنسانية التي تسعى إلى خدمة الفرد في كافة أنواع المجتمع كله من خلال تقديمها عناية تمريضية شاملة وذات جودة عالية . ومن هذا لمنطلق يسعى القانمون على هذه المهنة إلى وضع أسس علمية متطورة للعناية التمريضية والتدريب المستمر ذات جودة عالية لكافة فئات الموارد البشرية ورسم أهداف عامة وشاملة للوصول بالمهنة الى اعلى مستوى من الكفاءة والفعالية والجودة.





### الرؤية :-

توفير فرص مستمرة للتعليم والتدريب والتحديث المتنوع والتطوير المستمر للموارد البشرية داخل الكلية مما يجعلها قادرة على المنافسة بكفاءة وفاعلية محليا و دوليا، وذلك من أجل تلبية احتياجات المجتمع ومواكبة التغيرات المختلفة في المجتمع التعليمية والتدريبية في المجال التمريضي والصحي.

### الرسالة :-

تسعى وحدة التعليم التمريضي والتدريب المستمر في كلية التمريض جامعة طنطا لوضع وتنفيذ آليات لضمان الارتقاء المستمر والتدريب بأداء الموارد البشرية بالكلية وربطها بالمجتمع عن طريق تلبية الاحتياجات التدريبية للأفراد داخل الكلية ووضع آلية لقياس الأداء وإعطاء التغذية الراجعة باستمرار حتى تتمكن الكلية من المنافسة.

### الاهداف :-

#### الهدف العام:

تطوير وتنمية مهارات وقدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم

#### الاهداف التفصيلية

تهدف وحدة التعليم التمريضي والتدريب المستمر إلى إشراك خبراء بارزين في المجال التمريضي والصحي لتقديم عدد من البرامج التدريبية والتعليمية المستمرة والتي تهدف الي

- 1- تحديد الاحتياجات التدريبية والتعليمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية بالتعاون مع اقسامهم
- 2- إعداد دليل للوحدة التدريبية وتحديثه كلما تطلب الأمر .
- 3- تصميم وتنفيذ برامج تعليمية و تدريبية تهدف إلى زيادة تنافسية المؤسسة .
- 4- تصميم توصيف وظيفي للعاملين بالوحدة وتحديد واجبات ومسئوليات كل مسنول .
- 5- نشر المستجدات والتقنيات المتقدمة.
- 6- تدريب أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية للوصول والمحافظة على أعلى مستويات الكفاءة في الاداء.
- 7- مساعدة أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بالكلية علي التفاعل مع المجتمع المحلي بما يدعم العلاقة بين الكلية و المجتمع المحلي و المشاركة الفعالة في تحسين العملية التعليمية و خدمة البيئة.



8- الاستمرارية في تحديث وتطوير المواد التدريبية و التعليمية وأساليب التدريب, وإنشاء برامج متخصصة بما يتناسب مع أحر المستجدات واحتياجات المجتمع المحلي .

9- تقديم المشورة الفنية فى مجال التمريض لمؤسسات التعليم والتدريب فيما يختص بتطوير أساليب التعليم وإيجاد الحلول للمشكلات

#### أنشطة الوحدة:-

·تحضير جدول أعمال المجلس وتوجيه الدعوة للأعضاء للاجتماع ، وإعداد محاضره وقراراته وتسجيلها في سجلات خاصة وعرضها على مجلس إدارة الوحدة في الاجتماع التالي للتصديق عليها.

·متابعة تنفيذ قرارات مجلس إدارة الوحدة بالتعاون مع رئيس المجلس

-إعداد التقرير السنوي عن نشاط وحدة التعليم التمريضى والتدريب المستمر بكلية التمريض جامعة طنطا جامعة وتقديمه لمجلس إدارة الوحدة

-إبلاغ مجلس الكلية بقرارات مجلس إدارة الوحدة وفقا لأحكام اللانحة التنفيذية

-الإشراف على جميع الأعمال الإدارية وحفظ جميع أوراق وسجلات مجلس الادارة

- بالاطلاع على جميع المكاتبات الواردة لوحدة التعليم التمريضى والتدريب المستمر وعرضها على مجلس إدارة الوحدة

-الإشراف على الوحدة وجميع العاملين بها وتوزيع العمل عليهم بما يراه مناسباً وبما يكفل حسن سير العمل

-اعداد دراسة الإحتياجات التدريبية ووضع الخطط التدريبية والجدول الزمني بتوقيات البرامج التدريبية فى ضونه

اقترح صرف المكافآت لجميع المشاركين في إعداد وتنفيذ ومتابعة وتقييم وقياس أثر الدورات التدريبية أو ورش العمل أو الندوات في ضوء اللوائح والقوانين الخاصة

-التوقيع بالتضامن مع رئيس مجلس إدارة الوحدة على كافة الوثائق والمستندات والتقارير الخاصة بوحدة التعليم التمريضى والتدريب المستمر

-اعداد المقاييس السنوية بكافة احتياجات الوحدة ترشيح اعضاء هيئه تدريس للعمل بالوحدة من داخل الكليه اوكلية الجامعة بموافقة مجلس إدارة الوحدة

تنفيذ وتفعيل القرارات التى من شأنها تيسير العمل وتحقيق أهداف الوحدة والأهداف الاستراتيجية للكلية في ضوء ما يقره مجلس الكلية

-الإشراف على البرامج التدريبية وتحقيقها للأهداف الموضوعه وتوفير الدعم والإرشاد اللازم لها



خدمات المشاركة المجتمعية





## السمات المميزة للكلية

- الموقع الجغرافي لكلية التمريض- جامعة طنطا بالمجمع

الطبي امام كلية طب الاسنان -ش نجاتي متفرع من ش الجيش جعلها مكان متميز لجذب الطلاب .

- قامت الكلية بتحقيق اهدافها الاستراتيجية في تعزيز منظومة العملية التعليمية و جدارات الطلاب و استحداث موارد ذاتية متنوعة و مستدامة بعمل عدة مبادرات منها استحداث برنامج الجراحات الجديدة لتتوافق مع المستجديات المستقبلية و احتياجات سوق العمل و البرنامج المكثف في علوم التمريض بنظام الساعات المعتمدة .

- قامت الكلية من خلال قطاع شؤون البيئة ساعية الي تحقيق التنمية المستدامة للجانب الاجتماعي و خطتها الاستراتيجية بعمل عدد 2 ملتقي توظيفي بحضور الطلاب و الخريجين و المستشفيات الخاصة الكبرى مما زاد عدد العروض لتدريب طلاب الامتياز و عمل بروتوكولات تعاون متميزة لتدعيم الشراكة مع المجتمع الخارجي و التزامهم بالبنود ادي الي استمرار الشراكة لسنوات متتالية مثل مستشفى السعودي الالمانى و دار الفؤاد و مستشفى الناس.

- قامت الكلية بدعم المبادرات لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة -مصر 2030 ومنها دعم الطلاب غير القادرين للقضاء علي الفقر و القوافل الطبية و تطبيق التعليم الهجين لطلاب البكالوريوس و الدراسات العليا للمقررات بنسبة 97% للنسبة المقررة للتعليم عن بعد.

- زيادة اقبال طلاب الدراسات العليا على الدراسة بالكلية بنظام الساعات المعتمدة .



### اولا : سمات الافراد :-

- 1- حصلت الكلية علي المركز الاول على مجلات جامعة طنطا بمعامل تأثير 7 وذلك بقرار المجلس الاعلى للجامعات بتصنيف يوليو مما أثر علي زيادة الاقبال لنشر الابحاث بها ومن ثم اصبح لكل عدد ملحق لمواكبة كثرة طلبات النشر بالمجلة وتم ادراج المجلة على بنك المعرفة المصري وجرى ادراجها على Scopus
- 2- يتم التصحيحي الالكتروني للاختبارات من مشروع التقويم الالكتروني و منه تم انشاء وحدة القياس و التقويم بالكلية عام 2019/2018 و تحويل إختبارات الطلاب إلى إختبارات إلكترونية لتصبح نسبة المقررات المصححة الكترونيا 100%.
- 3- طبقت الكلية اليات تدعم التحول الرقمي لتحقيق اهداف الكلية لتحقيق تطوير استخدام تكنولوجيا المعلومات . كانت لكلية التمريض الريادة في عمل اول مؤتمر افتراضى على مستوى كليات التمريض بجمهورية مصر العربية ويعد المؤتمر الافتراضى الثانى على مستوى الجامعة (مؤتمر البيئة الافتراضى الاول للجامعة) بتاريخ 2020/8/15

### ثانيا : سمات التميز :-

- تم اختيار اد/لطيفه محمود فوده ضمن لجان اختيار عمداء الكليات 2020 .
- تفعيل تبادل طلاب الفرقه الرابعه قسم تمريض صحة المجتمع الافتراضى مع طلاب كلية العلوم الصحية بجامعة تكساس الباسو بالولايات المتحدة الأمريكية.
- تم انشاء أول قناة يوتيوب خاصة بالكلية للتوضيح بفيديوهات انجازات الكلية وكل ما هو جديد عام 2021.
- تتم خدمة دفع المصاريف للطلاب الكترونيا بنسبة 100% و تسجيل طلاب الدراسات العليا ( دبلومة و ماجستير و دكتوراة) الكترونيا و اعطاء المحاضرات اونلاين بنسبة 95% وتتم عملية الارشاد الاكاديمي لهم من خلال التواصل مع المرشد الاكاديمي أيضا الكترونيا.
- معظم السادة أعضاء هيئة التدريس بالكلية مشاركين في البحث العلمي بأبحاث منشورة محليا ودوليا بنسبة 100% من أعضاء هيئة التدريس واخرين محكمين دوليين في المجالات العالمية منهم اد/ اقبال الشافعي -اد/ رحمه سليمان-اد/ لطيفة فودة-اد/ عفاف بصل -اد/ سحر الخضر -اد/ لبنى خميس -اد/ سهام عبد الحي
- و من أثر التمكين و التطوير المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس و الجهاز الاداري بعض من أعضاء هيئة التدريس حصلوا علي مراكز قيادية في الجامعة منهم اد/ صباح شرشور مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة و مراجعيين داخليين للايزو مع اعضاء من الجهاز الاداري بالكلية منهم ا/ محمود الفرت و منهم من ضمن فريق مركز ضمان الجودة بالجامعة اد/ لولا عبد الوهاب -اد/ جيهان يونس-اد/ سامية خاتون -اد/ سميره المزين-اد/ شيرين عبد اللطيف.





## الجزء الثاني

### منهجية اعداد وتطوير الخطة الاستراتيجية



## منهجية الحداد وتطوير الخطة الاستراتيجية

### أولاً: تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي.

تم تشكيل فريق عمل لإعداد الخطة الاستراتيجية لكلية 2025-2021م بقرار من مجلس الكلية بتاريخ 2020/5/10 وتم البدء على الفور في التوعية بأهمية الخطة الاستراتيجية بين اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين وطلاب الكلية.

### ثانياً: منهجية العمل بالخطة الاستراتيجية.

#### وكانت المرجعية الاساسية للخطة الاستراتيجية كالتالى:-

- الارتباط بالخطة الاستراتيجية للجامعة.

- الارتباط برؤية ورسالة الكلية .

- معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

- الخطة الاستراتيجية السابقة للكلية (2017-2020م)

- الدراسة الذاتية نوفمبر 2018 م

#### خطوات منهجية العمل بالخطة الاستراتيجية:-

أ- اتفق فريق عمل الخطة الاستراتيجية بالكلية على اتباع المنهجية التالية في اعداد الخطة الاستراتيجية والتي تمثلت في:

#### **منهج ( Draw- See – Think – Plan )**

\* **Draw:** ماهي الصورة المثالية أو الوضع النهائي المرغوب؟

\* **See:** ماهو الوضع الحالي, وماهي الفجوة بينه وبين الوضع المثالي, ولماذا؟

\* **Think:** ماهي الاجراءات التي ينبغي اتخاذها لسد الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المثالي المرغوب فيه؟

\* **Plan:** ماهي الخطة المطلوبة لتنفيذ ذلك؟

ب- تم الاتفاق على استخدام معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد لتقييم الخطة الاستراتيجية وهم كالاتى :

1- معيار التخطيط الاستراتيجي. 7- معيار المعايير الأكاديمية والبرامج التعليمية

2- معيار القيادة والجودة . 8- معيار التدريس والتعليم والتقييم.

3- معيار ادارة الجودة. 9- معيار الطلاب والخريجين.



- 4- معيار أعضاء هيئة التدريس. 10- معيار البحث العلمي.
- 5- معيار الجهاز الإداري. 11- معيار الدراسات العليا.
- 6- معيار الموارد المالية. 12- معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.

### ثالثاً: مراحل اعداد الاستراتيجية وخطواتها

تم اعداد الخطة الاستراتيجية لكلية وفقاً للمنهجية التي تم توضيحها سابقاً وهي:

(Draw – See – Think – plan) وفيما يلي عرض لمراحل اعداد الخطة الاستراتيجية وخطواتها.

#### الخطوة الأولى: تحديد الوضع المرغوب (Draw):

في البداية قام فريق اعداد الخطة الاستراتيجية بمراجعة الرؤية والرسالة لكلية وكذلك رؤية ورسالة جامعة طنطا ومن خلال جلسات العصف الذهني تم وضع صيغة مبدئية مقترحة لرؤية ورسالة الكلية وذلك في ضوء الوضع المستقبلي الذي ترغب الكلية في الوصول اليه ونتائج التحليل البيئي.

تمت مراجعة وتحديث رؤية ورسالة الكلية المعلنة لتناسب نتائج التحليل البيئي وتتماشى مع الوضع المستقبلي للكلية خلال الفترة المقبلة وربطها برؤية ورسالة جامعة طنطا.

#### الخطوة الثانية: تقييم الوضع الحالي (See).

أ. الاستبيانات:

وتمثلت خطوات اعداد الاستبيانات بالخطة الاستراتيجية ومراحلها في:

اولاً: - تحديد الاهداف والفئة المستهدفة :

قامت الكلية من خلال وحدة ضمان الجودة بتصميم استبيانات تهدف لتحديد الوضع الراهن للكلية وتم ذلك استناداً على تقرير الهيئة بعد زيارة الاعتماد السابقة التي تمت في الفترة من 26-28 مارس 2017م وذلك للتعرف على آراء الفئات المختلفة حول عناصر المنظومة التعليمية بالكلية للاستفادة منها في اعداد الخطة الاستراتيجية وقد شملت الفئات المستهدفة من الاستبيانات كلاً من :-

- 1- أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة.
- 2- الإداريين.
- 3- طلاب مرحلة البكالوريوس
- 4- الخريجين.
- 5- طلاب الدراسات العليا.
- 6- المستفيدين من الخدمة ( مديرين المستشفيات والمراكز الصحية, مشرفات التمريض بمختلف المؤسسات الصحية).





- تحديد النماذج والمجالات المراد جمع بيانات عنها:

وفقاً لما تم الاتفاق عليه في منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية, تم تحديد معايير الهيئة لضمان جودة التعليم والاعتماد لإعداد الاستبيانات والذي يتضمن المعايير الاثني عشر السابق ذكرها.

وبناء على ذلك تم الاطلاع على نماذج مشابهة:

\* معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

\* الخطة الاستراتيجية السابقة لكلية 2012-2017م.

\* الخطة الاستراتيجية لجامعة طنطا 2015-2020م.

\* الخطة الاستراتيجية السابقة لكلية 2017-2020م.

- صياغة مفردات الاستبيان:

1- تم صياغة مفردات أسئلة / بنود الاستبيانات وفقاً للقواعد التي ينبغي مراعاتها عند اعداد الاستبيان ومنها: " أن تكون الأسئلة بسيطة لا تحتمل أكثر من معنى, أن ينصب كل سؤال على جانب محدد, مناسبة صياغة الأسئلة للغة المستهدفة, أن تنظم الأسئلة تتابعاً منطقياً, وأن تجمع الأسئلة التي تتناول موضوعاً واحداً مع بعضها البعض, تجنب طرح الأسئلة الشخصية "

2- تم اعداد الاستبيان بحيث يتم الاجابة على العبارات من خلال مقياس مندرج خماسي الأبعاد, ويشمل على : " اوافق بشدة , اوافق , غير متأكد , لاوافق, لا اوافق بشدة "

3- عقد ورشة عمل لمناقشة الاستبيانات:

4- تم عقد ورشة عمل لعرض الاستبيانات على عينة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين لتحكيمها وإبداء الرأي فيها بالإضافة أو التعديل.

7- كتابة الاستبيانات في شكلها النهائي

- وضع خطة توزيع قوائم الإستبيان:

قامت وحدة ضمان الجودة بالكلية وفريق اعداد الخطة الاستراتيجية بوضع خطة توزيع قوائم الاستبيان حيث كان من المستهدف وفقاً لتلك الخطة أخذ عينة قدرها 10% من الفئات المختلفة, كما تضمنت خطة التوزيع القيام بتوزيع قوائم الاستبيانات ورقياً على أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والاداريين, طلاب مرحلة البكالوريوس,, تم وضع خطة زمنية لتجميع وتحليل الاستبيانات .

ب. المقابلات:

\* أهداف المقابلات:



هدفت المقابلات التي تمت إلى مناقشة القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين لمعرفة آرائهم حول الوضع الراهن للكلية ولتحديد احتياجات الكلية.

#### \* أنواع المقابلات:

تم إجراء عدد من المقابلات والمجموعات النقاشية مع الفئات المختلفة بكلية التمريض جامعة طنطا فيما يسمى بمقابلات غير مهيكلية حيث تمت المناقشات بشكل عام ومفتوح حول قضايا معينة دون التقيد بشكل أو نمط محدد للأسئلة. وكانت المقابلات كالتالي:

- 1- إجراء مقابلات مع القيادات الأكاديمية في الكلية متمثلة في عميد الكلية, والسادة الوكلاء والسادة رؤساء الأقسام وعدد من أعضاء فريق الخطة.
- 2- إجراء مقابلات مع السادة أعضاء هيئة التدريس, وذلك بهدف تقييم الوضع الراهن للكلية وتحديد التوجهات للفترة القادمة والعقبات التي يمكن أن يتم تخطيها.
- 3- إجراء مقابلات مع السادة أعضاء الهيئة المعاونة وذلك لمعرفة المشكلات التي تواجههم سواء في المنظومة التعليمية أو في مجال الدراسات العليا.
- 4- إجراء مقابلات مع الإداريين بالكلية وذلك لتحديد المشكلات/ الإحتياجات التي تواجههم في الإدارات المختلفة بالكلية.
- 5- إجراء مقابلات مع الطلاب بالكلية وذلك لتحديد المشكلات/ الإحتياجات التي تواجههم في العملية التعليمية بالكلية.
- 6- إجراء مقابلات مع اصحاب المصلحة مع الكلية وذلك لتحديد المشكلات/ الإحتياجات التي تواجههم في التعامل مع خريجي الكلية.

#### ج. الملاحظة:

1- تم إعداد إستمارة ملاحظة اعتمدت على المعايير ( norms ) الخاصة بالهيئة القومية لضمان الإعتقاد والجودة وقد اشتملت الإستمارة على بنود خاصة بالبنية التحتية بالكلية من كفاية وكفاءة قاعات المحاضرات, المعامل, المكتبة, دورات المياه .... إلخ, وقد تم تطبيقها عن طريق وحدة ضمان الجودة بالكلية.

هذا بالإضافة إلى فحص العديد من المستندات المتاحة في الكلية من مصادر عديدة مثل " وحدة ضمان الجودة - إدارة شئون الطلاب - إدارة الدراسات العليا - إدارة شئون العاملين إدارة شئون أعضاء هيئة التدريس- الشئون المالية- الشئون الهندسية.

#### 2- مرحلة استخلاص النتائج:

وتم في هذه المرحلة تحديد نواحي القوة والضعف في البيئة الداخلية وكذلك نواحي الفرص والتهديدات في البيئة الخارجية من خلال مجموعات بورية اعتماداً على البيانات والمعلومات التي تم إستخلاصها من نتائج التحليل الإحصائي للإستبيانات ونتائج المقابلات والملاحظة.



### 3- مرحلة تصميم مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الداخلية:

تهدف هذه المصفوفة التي تقيم الوضع الداخلي للكلية من حيث القوة والضعف. ونتيجة جلسات العصف الذهني لفريق الخطة الاستراتيجية تم تحديد أهم نقاط القوة والضعف والتي تؤثر بشكل كبير على الكلية، مع إعطاء كل عامل من عوامل القوة وعوامل الضعف وزن نسبي على حسب شدة تأثيره على الكلية.

### 4- مرحلة تصميم مصفوفة التحليل الكمي للبيئة الخارجية:

تهدف هذه المصفوفة التي تقيم الوضع الخارجي للكلية من حيث الفرص والتهديدات. ونتيجة جلسات العصف الذهني لفريق الخطة الاستراتيجية تم تحديد أهم نقاط الفرص والتهديدات والتي تؤثر بشكل كبير على الكلية، وحيث أن الكلية لا تستطيع التحكم في هذه العوامل فإنه تم تحديد وزن نسبي لهذه العوامل بناء على مدى إستجابة الكلية لكل عامل من هذه العوامل من حيث قدرتها على الإستفادة من الفرص أو مواجهة التهديدات وبناءً على المرحلتين السابقتين أمكن تقييم الوضع الحالي والذي أوضح أن الكلية في موقف متوسط. وفي ضوء نتائج التحليل البيئي تم عقد ورشة عمل تضم العديد من الأطراف المستفيدة (تضم مجلس الكلية وعينة من أعضاء هيئة التدريس - الهيئة المعاونة - الإداريين وممثلين عن الطلاب). وذلك لمراجعة الرؤية والرسالة ومن خلال المناقشات وتبادل الآراء تم تحديد الصيغة النهائية المقترحة لرؤية ورسالة الكلية.

### الخطوة الثالثة: تحديد الاستراتيجيات المناسبة لسد الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المثالي المأمول (Think):-

بعد إجراء التحليل البيئي وتحديد الوضع الراهن للكلية. تم تحويل هذا التحليل البيئي من خلال جلسات عصف ذهني إلى مصفوفة " TOWS " والتي يمكن من خلالها تكوين أربعة مجموعات إستراتيجية مختلفة تساعد الكلية على تحقيق الوضع المرغوب وهي:

#### - Strength- Opportunities ( SO ) strategies

ويتم من خلالها إستخدام نقاط القوة للإستفادة من الفرص المتاحة.

#### - Weaknesses- Opportunities ( WO ) strategies

وتهدف إلى تجاوز نقاط الضعف من خلال الإستفادة من الفرص.

#### - Strength- Threats (ST) strategies

ويتم من خلال هذه الإستراتيجيات إستخدام نقاط القوة لتجنب التهديدات.

#### -Weaknesses—Threats (WT) strategies

وتهدف إلى تقليل نقاط الضعف بهدف تجنب التهديدات.



تم تحديد الاستراتيجيات المناسبة لسد الفجوة بين الوضع الحالي والوضع المثالي المأمول (Think): بعد إجراء التحليل البيئي وتحديد الوضع الراهن للكلية. تم تحديد التوجه الإستراتيجي (الغايات) والاهداف الاستراتيجية والتي اشتملت على عشرة اهداف استراتيجية بالإضافة إلى تحديد القيم الحاكمة التي يجب أن تضبط أداء الكلية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية وكذلك تحديد سياسات الكلية التي تمكنها من تحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية.

#### الخطوة الرابعة: وضع الخطة التنفيذية للإستراتيجية (Plan):

وتحقيقاً للاهداف الاستراتيجية تم تحديد الأنشطة اللازمة وتحديد المسئول عن تنفيذ هذه الأنشطة والمدى الزمني لها. ومؤشرات النجاح وكذلك تقدير التكاليف المالية لكل نشاط وارد بالخطة التنفيذية. وذلك مع مراعاة أن تكون الأنشطة محددة بطريقة واضحة مع سهولة التطبيق والمتابعة للوصول إلى الأهداف المحددة. وكذلك إتفاق الخطة مع الخطة التنفيذية لجامعة طنطا.



الجزء الثالث  
عناصر الخطة الإستراتيجية



## رؤية ورسالة جامعة طنطا

### الرؤية:-

الابتكار و الريادة في انتاج و استثمار المعرفة و أن تكون ذات ميزة تنافسية لتحقيق التنمية المستدامة

### الرسالة:-

تلتزم جامعة طنطا بتفعيل استراتيجية تنموية مستدامة من خلال تحسين البيئة التعليمية وخلق المعرفة و الابتكار و ريادة الاعمال لمواكبة متطلبات سوق العمل في كافة القطاعات و مسايرة التطورات العالمية في مجال البحوث التطبيقية التنافسية لخدمة قضايا المجتمع

## رؤية ورسالة - كلية التمريض - جامعة

تم تحديث اعتماد رؤية الكلية وتحديث رسالة كلية التمريض- جامعة طنطا طبقا لمجلس الكلية المنعقد بتاريخ 2021/8/11م

### " الرؤية "

\* الريادة والتميز في استثمار المعرفة في التمريض وتحقيق التنمية المستدامة

### "الرسالة"

تسعى كلية التمريض - جامعة طنطا إلى بناء بيئة أكاديمية فاعلة تؤدي إلى تخريج كوادر مهنية متميزة في علوم التمريض قادرة على المنافسة في سوق العمل على المستوى المحلى والإقليمي ومواكبة التطورات



العالمية وتساهم في تقديم الخدمات الصحية للمجتمع ودفع مسيرة البحث العلمي التطبيقي المبتكر في إطار قيم وتقاليد المجتمع وذلك من خلال برامج تعليمية حديثة وفق معايير أكاديمية معتمدة.

وثيقة التعرف على مدى إتساق رؤية ورسالة الكلية مع رؤية ورسالة الجامعة:

مجال التوافق	استراتيجية الجامعة	استراتيجية الكلية	عناصر التوافق
1- الرؤية	الابتكار و الريادة في انتاج و استثمار المعرفة و أن تكون ذات ميزة تنافسية لتحقق التنمية المستدامة	الريادة والتميز في استثمار المعرفة في التمريض وتحقيق التنمية المستدامة	الريادة والتميز على المستوى المحلي والاقليمي
2- الرسالة	تلتزم جامعة طنطا بتفعيل استراتيجية تنمية مستدامة من خلال تحسين البيئة التعليمية وخلق المعرفة و الابتكار و ريادة الاعمال لمواكبة متطلبات سوق العمل في كافة القطاعات و مسايرة التطورات العالمية في مجال البحوث التطبيقية التنافسية لخدمة قضايا المجتمع	تسعى كلية التمريض - جامعة طنطا إلى بناء بيئة أكاديمية فاعلة تؤدي إلى تخريج كوادر مهنية متميزة في علوم التمريض قادرة على المنافسة في سوق العمل على المستوى المحلي والإقليمي ومواكبة التطورات العالمية وتساهم في تقديم الخدمات الصحية للمجتمع ودفع مسيرة البحث العلمي التطبيقي المبتكر في إطار قيم وتقاليد المجتمع وذلك من خلال برامج تعليمية حديثة وفق معايير أكاديمية معتمدة.	بناء بيئة أكاديمية فاعلة - برامج تعليمية حديثة - خدمة المجتمع وتحقيق متطلبات سوق العمل وحل مشاكله في ضوء قيم المجتمع وتقاليد.





## " الغايات والاهداف "

تتفق غايات واهداف الكلية مع غايات واهداف جامعة طنطا والتمثلة في:

### الغاية الأولى:- رفع كفاءة القدرة المؤسسية

- الهدف الاول : تحديث الخطة الاستراتيجية
- الهدف الثاني: تطوير منظومة تكنولوجيا المعلومات
- الهدف الثالث : تحديث الهيكل التنظيمي للكلية
- الهدف الرابع : التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس و الجهاز الإداري و القيادات

### الغاية الثانية:- تعزيز منظومة العملية التعليمية و جدارات الطلاب و الخريجين

- الهدف الخامس : تعزيز منظومة التعليم الهجين
- الهدف السادس: استحداث برامج تتوافق مع المستجدات المستقبلية و احتياجات سوق العمل
- الهدف السابع : خطة فاعلة لجذب الطلاب و الخريجين
- الهدف الثامن : عقد بروتوكولات التبادل الطلابي

### الغاية الثالثة:- تطوير منظومة البحث العلمي و الابتكار

- الهدف التاسع : تحديث الخطة البحثية للكلية و التي تتماشى مع الخطة البحثية للجامعة
- الهدف العاشر: إنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية

### الغاية الرابعة:- تفعيل محاور خدمة المجتمع لتحقيق التنمية المستدامة

- الهدف الحادي عشر :تحديث خطة المشاركة المجتمعية
- الهدف الثاني عشر : تنمية و استحداث موارد ذاتية متنوعة و مستدامة



الهدف الثالث عشر : المشاركة الفعالة في القوافل الطبية

الهدف الرابع عشر : عقد الملتقى التوظيفي السنوي

### " القيم الجوهرية الحاكمة "

تم اعتماد القيم الجوهرية من مجلس الكلية 2021/12/15م وتمثل القيم الحاكمة مجموعة القيم التي تحكم وتضبط سلوك أسرة الكلية أثناء تنفيذ الخطة الإستراتيجية, ومن ثم متطلب أساسي لنجاح الخطة الإستراتيجية للكلية, وتسعى إدارة الكلية إلى تدعيم القيم التالية وتحويلها إلى أساس للتعاملات داخل الكلية على كافة المستويات :-

**الإنتماء الوطني:** تعمل الكلية على تعزيز الإلتناء الوطني لأفرادها من خلال المشاركة الإيجابية في أنشطة المجتمع والسعى إلى النهوض بكافة قطاعات العمل فيه, من أجل نموه , وتطوره. ووضع المصلحة العامة فوق كل المصالح الشخصية.

**العمل الجماعي:** تؤمن الكلية بأن تدعيم قيم العمل الجماعي والعمل بروح الفريق وتبادل الخبرات والمعارف يحقق قيمة مضافة لا يمكن أن يحققها طرف بمفرده .

**التعلم المستمر:** تتبنى الكلية قيمة التعليم المستمر لمواكبة التغيرات المتلاحقة من خلال إتاحة فرص تطوير الأفراد بمتابعة كل ما هو جديد في مجال إختصاصهم بما يتيح تجدد خبراتهم ومعارفهم بإستمرار.

**الإلتزام الإجتماعي والأخلاقي:** تسعى الكلية إلى ترسيخ القيم الإجتماعية والأخلاقية مثل العدالة والإحترام والأمانة والمصادقية والإتقان في العمل.

**الخدمات الصحية:-** تقديم أعلى درجات الرعاية الصحية للمرضى وتدريب الأجيال الجديدة من أخصائيات واخصائى التمريض.

### التحليل البيئى لدراسة الوضع الراهن (SWOT)

كلية التمريض جامعة طنطا لاتعمل في ظل نظام مغلق بل يؤثر في عملها كلا من البيئة الداخلية والخارجية وقد تم مناقشة هذه المؤثرات من خلال معيار التخطيط الإستراتيجي.

إعداد تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية اتبعت الكلية التحليل الرباعي متضمنا على مايلى:-



- تحديد لعناصر البيئة الداخلية بناء على المعايير الإثنى عشر للقدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية الموضوعية بواسطة الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد.
- تحديد مصادر جمع البيانات
- تحديد أدوات جمع البيانات
- تحديد لعناصر القوة والضعف فى البيئة الداخلية
- تحديد لعناصر الفرص والتهديدات الخارجية.

❖ تحديد لعناصر البيئة الداخلية والخارجية.

-عناصر البيئة الداخلية:-

م	المحور الأول: القدرة المؤسسية	م	المحور الثاني: الفاعلية التعليمية
1	التخطيط الإستراتيجي	7	البرامج التعليمية والمعايير الأكاديمية
2	القيادة والحوكمة	8	الطلاب والخريجون.
3	إدارة الجودة والتعليم المستمر	9	التدريس والتعلم والتقويم
4	أعضاء هيئة التدريس	10	البحث العلمي
5	الجهاز الإداري	11	الدراسات العليا
6	الموارد المالية والمادية	12	المشاركة المجتمعية وتنمية المجتمع

تحديد لعناصر البيئة الخارجية.

ويتضمن ذلك دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية وبالتالي فقد تمثل بعض المتغيرات المتوقعة تهديدات أو نتيج



فرص للكلية يجب الاستفادة منها. وقد إستند تحليل البيئة الخارجية للكلية علي مجموعة من العوامل الخارجية والمؤثرة وتشمل:

- أصحاب المصلحة (المستفيدين).
- القوانين والقواعد المنظمة.
- العوامل السياسية والتنظيمية.
- العوامل الاقتصادية.
- العوامل الاجتماعية.
- العوامل التكنولوجية

#### مصادر جمع البيانات

يعتبر تحديد الاطراف اصحاب المصلحة **Stakeholders** من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة ، حيث أن مقابلة إحتياجات وتوقعات تلك الأطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع والبيئة ، ويمكن تحديد الأطراف أصحاب المصلحة على النحو التالي :

- وزارة التعليم العالي
- ادارة الجامعة والكليات والمراكز والوحدات بالجامعة
- أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون
- الطلاب
- أولياء الامور
- وزارة الصحة والسكان
- مديري المستشفيات الخاصة
- نقابة التمريض بالغربية
- المنظمات والهيئات العامة
- الجهات الحكومية المختلفة ( المستشفيات والمراكز الصحية المختلفة).
- إدارة فرع وسط الدلتا للتأمين الصحي بطنطا.



أدوات جمع البيانات الخاصة بالتقويم

اعتمدت الخطة على الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:-

- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف
- جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والاجتماعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب
- المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المؤسسات الصحية المختلفة بالغربية
- الملاحظات الموضوعية
- مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج
- تقييم الطلاب للمقررات والعملية التعليمية.
- آراء الطلاب في العملية التعليمية
- آراء طلاب الدراسات العليا في العملية التعليمية
- آراء الجهاز الإداري بالكلية في العملية التعليمية.
- آراء أعضاء هيئة التدريس
- آراء الخريجين في البرنامج
- آراء مستفيدي الخدمة
- مقابلات مع الإداريين ومستفيدي الخدمة والقيادات
- تقارير الأقسام المختلفة
- تقارير المقررات
- تقارير المراجعة الخارجية
- الدراسات الذاتية السابقة
- التقارير السنوية الدورية التي تعدها الكلية.



## " سياسات الكلية "

### 1- السياسات العامة:-

- تتبنى السياسات العامة لقانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية.
- تراعي الكلية تطبيق نص القوانين المالية مثل قانون المناقصات والمزايدات رقم 81 لسنة 1998م ولائحته التنفيذية.
- نظم ولوائح الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة وقوانين العمل ( مثل قانون الخدمة المدنية رقم 81 لسنة 2016م )
- تبني نظم ولوائح الجهاز المركزي للمحاسبات.
- الالتزام الجاد بمبدأ حماية الملكية الفكرية وإحترام القوانين المنظمة على المستوى المحلي والدولي.

### 2- سياسات التعليم والتعلم:-

- سياسة عدم قبول مقترحات من شأنها إضعاف جودة العملية التعليمية.
- سياسة المحافظة على رضا الطلاب.
- سياسة الموازنة بين مخرجات التعليم والتعلم وإحتياجات سوق العمل.
- سياسة التطوير المستمر لمنظومة التعليم والتعلم طبقاً لمعايير الجودة.
- سياسة التعامل مع مشاكل وشكاوي الطلاب بصورة جدية وسريعة مع ضمان الخصوصية والعدالة.
- سياسة التعامل مع ضعف حضور الطلاب.
- يتم تخصيص جزء من درجة أعمال السنة على حضور المحاضرات والمشاركة فيها.
- سياسة القبول: تتبنى الكلية سياسات القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات من أعداد طبقاً لما يلي:
  - ❖ أن يكون الطالب حاصل على الثانوية العامة ( علمي ) ويريد الإلتحاق بالكلية.
  - ❖ أن يستوفى الطالب الحد الأدنى للقبول طبقاً لما يحدده مكتب التنسيق في كل عام.
  - ❖ في حالة الطلاب الحاصلون على مايعادل الثانوية العامة فيتم قبولهم وفقاً لما سبق.
- سياسة التعامل مع نقص/ زيادة أعضاء هيئة التدريس, حيث تراعي الكلية نسب الأجازات والإعارات.
- سياسات التحويل تقبل الكلية التحويل إليها وفقاً لمايقوم به مكتب التحويلات التابع للمجلس الأعلى للجامعات بنسبة لا تتعدى 2% .

### 3- سياسة البحث العلمي :-

- سياسة دعم وتسهيل البحث العلمي.
- سياسة التطوير المستمر لمنظومة البحث العلمي بالكلية.
- سياسة تحفيز أعضاء هيئة التدريس لزيادة معدلات النشر الدولي.



▪ سياسة دعم حضور والمشاركة في المؤتمرات الدولية.

#### 4- سياسة خدمة المجتمع وتنمية البيئة:-

- سياسة المحافظة على رضاء المجتمع المدني المحيط.
- سياسة تنمية البيئة والحفاظ على نظافتها.

#### 5- سياسات الكلية فى تنمية الموارد:-

- سياسة تنمية الموارد المادية, قامت الكلية بإنشاء مركز ذات طابع خاص تقوم بمجموعة من الأدوار الهامة منها. إقامة الدورات التدريبية, ورش عمل, وذلك سواء لطلبة الكلية أو حملة المؤهلات المختلفة من خارج الكلية, ومن ناحية أخرى يتولى هذا المركز الصرف على الأنشطة الخاصة بالكلية كما يتم عمل بروتوكولات تعاون لتدريب طلاب الامتياز في المستشفيات الخاصة الكبرى مثل السعودي الالمانى و دار الفؤاد و 57357
- إستحداث برامج بالمصروفات سواء في مرحلة البكالوريوس أو مرحلة الدراسات العليا لخدمة سوق العمل مثل البرنامج المكثف في علوم التمريض بمصروفات و تفعيل برنامج الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة .

### نتائج التحليل البيئى لدراسة الوضع الراهن (SWOT)

#### التحليل البيئى (البيئة الداخلية)

##### 1- معيار التخطيط الاستراتيجي

نقاط الضعف	نقاط القوة
- محدودية عدد الخريجون المشاركة في التحليل البيئى .	1. توجد للكلية خطة إستراتيجية معتمدة 2. توجد وثيقة للتحليل البيئى 3. يوجد للكلية رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية معتمدة و معلنة داخل و خارج الكلية 4. مشاركة الأطراف المختلفة داخل وخارج الكلية في التحليل البيئى





**2- معيار القيادة والحوكمة**

نقاط الضعف	نقاط القوة
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. يوجد هيكل التنظيمي للكلية محدث و معتمد</li><li>2. يوجد دليل للتوصيف الوظيفي وتحديد المسؤوليات (للقيادات الأكاديمية والتنفيذية وجميع وظائف الكلية)</li><li>3. توجد وحدة معتمدة لإدارة الأزمات والكوارث متضمن الموارد البشرية والمادية اللازمة والهيكل الإداري و مفعله</li><li>4. يشارك أعضاء هيئة التدريس في اختيار القيادات الأكاديمية الغير منظمه باللوائح و القوانين</li><li>5. توجد قاعدة بيانات المؤسسة تتضمن مختلف الإدارات ونظم المعلومات الإدارية والقانونية (اللوائح والقوانين) ونظام حفظ وتداول واستدعاء الوثائق</li><li>6. توجد نماذج للممارسات العادلة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس - العاملين - الطلاب و مفعله</li><li>7. توجد إجراءات لضمان عدم تعارض مصالح قيادات الكلية والعاملين بها مع مسنولياتهم وواجباتهم الوظيفية</li></ol>

**3- معيار ادارة الجودة**

نقاط الضعف	نقاط القوة
	<ol style="list-style-type: none"><li>1. توجد وحدة لضمان الجودة مجهزة ولها لائحة داخلية ومالية ومديرتها التنفيذية ممثلة في مجلس الكلية.</li><li>2. توجد لائحة لوحدة ضمان الجودة متناه من الانحه الموحد لوحده ضمان الجوده لكليات الجامعة و يتم تمثيل وحدة مضان الجودة بمجلس الكلية</li><li>3. وجود أعضاء ذوي خبرة عالية في مجال الجودة ضمن فريق وحدة الجودة بالكلية و مشاركة أعضاء الوحدة بفاعلية في تنفيذ أنشطة الجودة</li><li>4. وجود آلية فاعلة للتقييم الذاتي السنوي للكلية.</li><li>5. زيادة وعي أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بمفاهيم ومتطلبات تطبيق معايير الجودة</li></ol>



	<p>6. دعم ومساندة الإدارة لأنشطة الجودة.</p> <p>7. يوجد نظام للمراجعة الداخلية للأقسام العلمية</p> <p>8. التمثيل الطلابي في أنشطة الجودة</p> <p>9. دورية المراجعة الداخلية علي ملفات الاقسام العلمية</p>
--	--

**4- معيار اعضاء هيئة التدريس**

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>- تقييم اداء عضو هيئة التدريس لا يتم بصورة مجدبة.</p>	<p>1. توجد آليات لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس من خلال الاستبيانات الطلابية.</p> <p>2. حصول بعض أعضاء هيئة التدريس علي جوائز من الجامعة</p> <p>3- ملائمة التخصص العلمي لمعظم أعضاء هيئة التدريس للمقررات التي يشاركون في تدريسها</p> <p>4- لدى الكلية خطة وآليات موثقة و مفعلة للتعامل مع العجز/الفائض في أعضاء هيئة التدريس في بعض التخصصات.</p> <p>5- توجد قاعدة بيانات لاعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة تشمل الاعداد والتخصصات والدرجات الاكاديمية.</p> <p>6- نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب تغطي التخصصات المختلفة لأعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام والبرامج المختلفة لكلا من مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.</p> <p>7- يتم قياس اراء رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن طريق الاستقصاءات</p>



5- معيار الجهاز الاداري

نقاط الضعف	نقاط القوة
قصور في حضور الاداريين للدورات التدريبية خارج الكلية .	<ol style="list-style-type: none"><li>1. تضع الكلية معايير موضوعية لاختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية وطبقا لقانون تنظيم الجامعات.</li><li>2. توجد آليات لتقييم أداء قادة وأعضاء الجهاز الإدارى وبالتالي يتم اختيار الموظف المثالى سنويا طبقا لهذه الآليات وحصولهم على جوائز سنويا.</li><li>3. زيادة حركة التنقلات وتسكين عدد كبير من أعضاء الجهاز الإدارى فى أماكن تخصصهم.</li><li>4. يتم تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء الجهاز الادارى والقيادات الادارة وعليه يتم عمل خطة تدريبية لأعضاء الجهاز الاداري و القادة الاداريين .</li><li>5. يوجد قاعدة بيانات للجهاز الادارى</li><li>6. توفير الاحتياجات المادية والتكنولوجية لمختلف القطاعات الادارية و الأكاديمية بالكلية.</li><li>7. الاجتماعات بالجهاز الادارى دوريه وفى ميعاد ثابت</li></ol>

6- الموارد المالية والمادية

نقاط الضعف	نقاط القوة
- قلة مصدر الدخل الذاتى الخاص بمركز الخدمة لظروف كورونا.	<ol style="list-style-type: none"><li>1. يوجد بيان إحصائي بمصادر وقيمه الموارد المالية والذاتية بالكلية.</li><li>2. وجود خطة موارد ذاتية للكلية و مفعله</li><li>3. وجود مركز الخدمة العامة وما يقدمه من خدمات للمجتمع ودعم مالى للكلية كمصدر من مصادر التمويل الذاتى بالكلية</li><li>4. يوجد دليل بالأبنية والمنشآت الخاصة بالكلية متضمنا المدرجات وقاعات الدرس والمعامل والمكتبة وخلافه.</li><li>5. الأماكن التعليمية مثل القاعات الدراسية والمعامل مجهزة بأحدث التقنيات المطلوبة للتدريس والتدريب والتعليم من اجهزة عرض (داتا شو) وسبورات ذكية وغيرها.</li><li>6. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة وتوافر العلامات الإرشادية المناسبة.</li></ol>
- عدم كفاية أماكن ممارسة الأنشطة الطلابية بالكلية.	



<p>7. توجد خطه صيانة سنوية للبنية التحتية والمرافق الخاصة بالكلية .</p> <p>8. تتوفر شبكة اتصالات بالكلية تتوفر بها جميع أشكال وسائل الاتصال من سنترال داخلي يربط جميع الأماكن بالكلية وشبكة الإنترنت ونقاط واي فاي.</p> <p>9. وجود لجنة الازمات والكوارث ولجنة الامن والسلامة المنبثقة منها لدعم آليات وإجراءات الأمن والسلامة داخل الكلية وبيئة العمل للحفاظ على امن الطلاب والمدرسين والعاملين بالكلية.</p> <p>10. مكتبة الكلية ملائمة من حيث التجهيزات والمراجع والخدمات المقدمة وتنقسم المكتبة إلى مكتبة الطالب- مكتبة الدراسات العليا- مكتبة الرسائل العلمية</p> <p>11. كما يوجد موقع للكلية على شبكة الإنترنت مع تنوع الخدمات المتوفرة به كما يوجد مسنول عن البوابة الالكترونية وتحديثها بصورة مستمرة</p>
---

**7- المعايير الأكاديمية**

نقاط الضعف	نقاط القوة
1- المراجعة الدورية تتم بطريقة عشوائية .	1. تبنى المعايير الأكاديمية الخاصة بالجدارات لقطاع التمريض 2017
	2. توافق رسالة الكلية مع المعايير المتبناه
	3. تتوافق رسالة الكلية مع نواتج التعلم للبرنامج
	4. برنامج معطن تتوافق اهدافه مع المعايير المتبناه
	5. توصيف معتمد و موثق ومعطن للبرنامج والمقررات
	6. توافق نواتج البرنامج مع المقررات
	7. دورية عمل تقرير سنوية للبرنامج والمقررات
	8. دورية عمل مراجعة داخلية وخارجية للمقررات والبرنامج



8- معيار التدريس والتعلم والتقييم

نقاط الضعف	نقاط القوة
- احتياج الطلاب للتدريب المكثف علي استخدام الطرق الغير تقليدية في التدريس	1. يوجد إستراتيجية للتدريس والتعلم بها أساليب للتعليم والتعلم والتقييم. 2. تم تفعيل التعليم الهجين و استخدام منصة Microsoft Teams للتعامل مع أزمة كورونا 3. وجود أساليب مختلفة لتقويم الطالب 4. يوجد الية لجميع الاقسام للتعامل مع الطلاب المتعثرين 5. يوجد لدى الكلية آلية للتعامل مع تظلمات وشكاوى الطلاب من نتائج الإمتحانات معلنة بدليل قواعد ونظم الامتحانات 6. يوجد دليل قواعد النظم و الامتحانات

9- معيار الطلاب والخريجون

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. محدودية الطلاب الوافدين.	1. توجد قواعد للقبول والتحويل من وإلى الكلية موثقة ومعلنة على الموقع الإلكتروني. 2. يوجد سياسة لجذب الطلاب الوافدين موثقة ومعتمدة.. 3. لدى الكلية نظام للدعم المادي والإجتماعي والصحي. 4. زيادة أعداد الطلاب المقبولين 5. يتوافر دليل الطالب مترجم باللغة الانجليزية مرفوع على الموقع الإلكتروني.



10- معيار البحث العلمى والانشطة البحثية

نقاط الضعف	نقاط القوة
1. لا يوجد مشاريع بحثية مشتركة داخل الكلية أو مع جهات خارج الكلية	1. وجود خطة بحثية معتمدة موثقة ومعلنة تتوافق مع رسالة الكلية والخطة البحثية الجامعة. 2. وجود سجلات بيانات الأبحاث العلمية المنشورة 3. الأشتراك المجانى فى قواعد البيانات العالمية. 4. تقوم الكلية بعمل مؤتمر سنوى للدراسات العليا لشباب الباحثين لدعم طلاب الدراسات العليا

11- معيار الدراسات العليا

نقاط الضعف	نقاط القوة
- لا يوجد طلاب مسجلين ببرامج الدبلوم المهني. - قلة أعداد الطلاب الوافدين بالدراسات العليا . - لا يوجد تقرير برامج للدراسات العليا. - محدودية الاتفاقيات العلمية مع الجامعات الاجنبية	1. تراعي الكلية ضرورة توافق برامج الماجستير مع احتياجات المجتمع والتطورات الأكاديمية الحديثة.. 2. برامج الدراسات العليا المتنوعة، وتسهم في تحقيق رسالة المؤسسة، وتقابل متغيرات سوق العمل ، ويتم الترويج لها محليا وإقليميا: 3. تطبق الكلية نظام الدراسة بنظام الساعات المعتمدة و تم تفعيلها من العام الجامعى 2019-2020 4. يوجد بالكلية نظام الارشاد الاكاديمى للدراسات العليا 5. يوجد توصيف معتمد للبرامج و المقررات بنظام الساعات المعتمدة 6. توجد آلية لقياس اراء طلاب الدراسات العليا. 7. الموارد والإمكانات والتسهيلات اللازمة للعملية التعليمية والبحثية في برامج الدراسات العليا ملائمة لتحقيق نواتج التعلم



	<p>8. البرامج التعليمية والمقررات الدراسية يتم مراجعتها بصورة دورية بمشاركة المراجعين الداخليين والخارجيين</p> <p>9. للمؤسسة تقارير سنوية للمقررات الدراسية بما يؤكد الإلتزام بالتوصيف المعن للمقررات الدراسية, وتستفيد المؤسسة منها في وضع خطط التحسين والتطوير</p> <p>10. زيادة ملحوظة في أعداد طلاب الدراسات العليا سنويا</p>
--	--

**12- معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة**

نقاط الضعف	نقاط القوة
	<p>1. يوجد خطة للمشاركة المجتمعية وترتبط بالخطة الاستراتيجية لكلية والمنبثقة من الخطة الاستراتيجية للجامعة.</p> <p>2. يتم تنظيم قوافل بينية وارشادية وتنظيم ندوات تثقيفية للمدارس.</p> <p>3. قيام مركز الخدمة العامة بعمل دورات تدريبية لخدمة المجتمع.</p> <p>4. عمل بروتوكولات التعاون واتفاقيات مع المؤسسات المجتمعية و الصحية لتدريب الطلاب</p> <p>5. عقد الملتقى التوظيفي سنويا</p>

وبقراءة الجداول السابقة للبيئة الداخلية يتضح ان عدد نقاط القوة (85.56%) نقطة 83 في مقابل 14 (14.43%) نقطة ضعف وهو ما يعكس وجود بيئة داخلية مشجعة لتحقيق خطة الكلية الاستراتيجية.





## ثانياً: تحليل البيئة الخارجية:

تعتمد الخطة الإستراتيجية لكلية في تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة لكلية والمحددة في معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتتمثل العوامل الخارجية في أصحاب المصلحة (المستفيدين) , العوامل السياسية , العوامل الاقتصادية , العوامل الاجتماعية و التطورات التكنولوجية المتسارعة.

### المحور الأول: القدرة المؤسسية

#### 1- معيار التخطيط الاستراتيجي

التحديات	الفرص
1. التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة. 2. التوسع في انشاء كليات تمريض في الجامعات الخاصة.	1. اعتبار التعليم مشروع قومي بمصر 2. خطط التنمية المستدامة للدولة 3. توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة. 4. تزايد إقبال المستشفيات و الهيئات الصحية في سوق العمل على خريجي الكلية 5. زيادة الاهتمام على المستوى الإقليمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة التعليم الجامعي

#### 3- معيار القيادة والحوكمة

التحديات	الفرص
1- صدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم مع طبيعة العمل بالكلية.	1 توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية تتم من خلال الجامعة. 2 عصر المعلوماتية والانفتاح على العالم 3 تبنى الدولة لسياسة ضمان الجودة.



### 3- نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر

التحديات	الفرص
	<p>1- إعداد كوادرات المراجعة الداخلية من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية الذي يقوم به مركز ضمان الجودة بالجامعة بالتعاون مع الهيئة القومية لضمان جودة التعليم.</p> <p>2- الدعم الفني الذي يقدمه مركز ضمان الجودة للوحدات ضمان الجودة بكليات الجامعة.</p>

### 4- أعضاء هيئة التدريس

التحديات	الفرص
<p>- استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p> <p>- عدم رضا أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة عن قيمة دخولهم بالمقارنة بنظرانهم بالجامعات والمعاهد الخاصة.</p>	<p>1- وجود مراكز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>2- وجود فرص تنافسية للبعثات والمنح الخارجية</p> <p>3- وجود جوائز الجامعة والدولة التشجيعية والتقديرية.</p>

### 5- معيار الجهاز الإداري

التحديات	الفرص
<p>- عزوف بعض الإداريين عن التعيين بالكلية وذلك لضعف المرتبات.</p>	<p>1 - توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.</p> <p>2 - تحرص الكلية على قياس آراء القيادات الإدارية واحتياجهم التدريبية و إعداد خطة تدريبية.</p>



6- الموارد المالية والمادية

التهديدات	الفرص
عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرار الخاص بتحديد أعداد الطلبة المقبولين بما يتناسب مع الامكانيات المتاحة .	1- إمكانية عقد شراكة مع جامعات أجنبية في منح درجات علمية مشتركة.

7- البرامج التعليمية والمعايير الأكاديمية

التهديدات	الفرص
1- الزيادة المطردة في أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية في التحكم في الأعداد المقبولة سنويا 2- المنافسة على المستوى المحلى والاقليمى	1- وجود معايير أكاديمية مرجعية قومية تصدرها وتراجعها الهيئة القومية (NARS) لضمان جودة التعليم والاعتماد بصفة دورية 2- تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الصحية والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة

8- التدريس والتعلم والتقييم

التهديدات	الفرص
1- الجامعات الخاصة وإمكانياتها والمرونة في اتخاذ القرارات الخاصة بالمشكلات الخاصة بالتعليم. 2- إعراض عدد كبير من الممتحنين الخارجيين عن المشاركة في تقويم الطلاب لضالة المكافآت.	1- وجود وحدة للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية 2- نظام المكتبات الإلكتروني بالجامعة. 3- وجود نظام الفارابي بمركز تقنية الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات بالجامعة ييسر استقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية.



9- معيار الطلاب والخريجون

التحديات	الفرص
1- عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلاً.	1- شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستواالخريجين في سوق العمل.
2- تأثير العولمة على المنافسة في سوق العمل.	2- سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.
3- سياسات القبول والتي تسمح للطلاب من الحاصلين على الثانوية المعادلة والدبلومات الفنية للقبول بالكلية.	3- خطط التنمية بالدولة والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية.

10- البحث العلمي والأنشطة العلمية

التحديات	الفرص
1- زيادة المنافسة الإقليمية والعالمية.	1- توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي.
	2- رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي.
	3- المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي
	4- سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك الكتب والمراجع في صورة رقمية من خلال المكتبة الرقمية بالجامعة.

11- الدراسات العليا

التحديات	الفرص
• المنافسة في برامج الدراسات العليا من كليات تمريضية محلية أخرى.	• تم فتح باب التسجيل للدراسات العليا من خارج جمهورية مصر العربية وارسال للجامعات بالدول العربية.



12- معيار المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة

التحديات	الفرص
	1- وجود شبكة للمعلومات تيسر قياس رضا الاطراف المجتمعية. 2- المشاركة فى القوافل الطبية والارشادية بمختلف الاماكن بمحافظة الغربية

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة لكلية يبلغ 31 فرصة (65.9%) فيمقابل 16 تهديد (34.4%) على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد كبير ولكنها كالعديد من التهديدات التي تحتاج إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة.

مصفوفة العوامل الاستراتيجية

**مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية (القوة والضعف بكلية التمريض):-**

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بالكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الداخلية للكلية، ومن ثم تحديد مجالات القوة ومجالات الضعف، وجب الآن استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي. ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:

1. تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة (عامل إستراتيجي) ولكل نقطة من نقاط الضعف (عامل إستراتيجي)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة 0.05 لنقاط الضعف 0.05 بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط القوة ونقاط الضعف

2. ترتيب العوامل الإستراتيجية الداخلية (نقاط القوة ونقاط الضعف) ترتيباً تنازلياً بحيث إن الترتيب الأول لنقطة القوة أو الضعف ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة القوة أو نقطة الضعف ذات الوزن النسبي الأصغر.



3. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 4$  في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي  $\times 3$  في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة 75%-100% أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 2$  في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي  $\times 1$  في حالة قدرة الكلية على التغلب على نقطة الضعف بنسبة 75%-100%

4. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية ( كلما زاد الرقم واقترب من 3 كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي:

مصفوفة العوامل الإستراتيجية  
الداخلية  
(قوة، ضعف)

مجالات القوة	الوزن النسبي	الترتيب (التأثير) (4-1)	النقاط المرجحة (الوزن $\times$ الترتيب)	التعليق
خطة استراتيجية معتمدة وموثقة و معلنه.	0.15	4	0.60	متماشية مع خطة الجامعة.
اعضاء هيئة التدريس ذو كفاءة عالية فى الاداء.	0.20	4	0.80	مؤهلين وذو خبرات تنافسية.
برامج ومقررات وفقا لمعايير الاكاديمية القومية للكالوريوس و الدراسات العليا .	0.15	4	0.60	تحقق معايير الجودة
وجود معامل مهارات مجهزة باحدث التقنيات .	0.15	4	0.60	تحقق المخرجات التعليمية المستهدفة
طلاب وخريجين ذو كفاءة تنافسية فى سوق العمل.	0.10	4	0.40	اقبال سوق العمل على خريجي الكلية.
مجالات الضعف	الوزن النسبي	الترتيب (التأثير) (4-1)	النقاط المرجحة (الوزن $\times$ الترتيب)	التعليق
1- محدودية مشاركة الاطراف المجتمعية فى تعديل البرامج الاكاديمية.	0.05	2	0.1	عدم الوعى باهمية مشاركتهم .
2- محدودية القيادات الاداري ذو الخبرات فى	0.05	2	0.1	الاحتياج الى تدريب قيادات



مستقبلية				الجهاز الادارى
لائحة وزارة التعليم العالى	0.10	1	0.10	3- عدم ملائمة اعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة لكلية
عدم الترويج للبرامج فى السفارات	0.1	1	0.05	4- محدودية الطلاب الوافدين .
	3.40		1.00	الاجمالى

ويشير هذا الجدول الى ان تأثير مجالات القوة اكبر من تأثير مجالات الضعف مما يؤدي الى تقليل أو انعدام نقاط الضعف على المدى القصير

### مصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (فرص و تهديدات بكلية التمريض)

بعد أن انتهى أعضاء فريق التخطيط الإستراتيجي بكلية من دراسة وتشخيص وتحليل المتغيرات والعوامل الإستراتيجية في البيئة الخارجية لكلية، ومن ثم تحديد الفرص و التهديدات، وجب الآن استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي .ولإعداد مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية من خلال الخطوات التالية:-

١. تحديد وزن نسبي لكل نقطة عامل إستراتيجي(فرصة او تهديد)، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط الفرص 0.5 ولنقاط التهديد 0.5 بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لنقاط الفرص و التهديد واحد صحيح ( 1). وذلك فى ضوء التأثير المحتمل لكل عامل على الموقف الاستراتيجي لكلية.

٢ . ترتيب العوامل الإستراتيجية الخارجية(نقاط الفرص ونقاط التهديدات) ترتيباً تنازلياً بحيث إن الترتيب الأول لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأكبر، بينما الترتيب الأخير لنقطة الفرصة أو التهديد ذات الوزن النسبي الأصغر.

3. حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط الفرص عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 4$  في حالة قدرة الكلية على استغلال نقطة الفرصة بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي  $\times 3$  في حالة قدرة الكلية على استغلال الفرصة بنسبة 75%-100% أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط التهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي  $\times 2$  فى حالة قدرة الكلية على التعامل مع نقطة





التهديد بنسبة 90% - 100% وبضرب الوزن النسبي  $1 \times$  في حالة قدرة الكلية على التعامل مع نقطة التهديد بنسبة 75%-100%

٤. جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديد للوصول إلى الوزن الكلى المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية ( كلما زاد الرقم واقترب من ٣ كانت القدرة أكبر والعكس صحيح). وكما هو موضح في الجدول التالي

مصنوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (فرص وتهديدات بالكلية)

الفرص	الوزن النسبي	الترتيب الاستجابة (1-4)	النقاط المرجحة (الوزن x الترتيب)	التعليق
1. موقع الكلية و محدث و باللغتين العربية والانجليزية يدعم فرصة الانتشار الخارجي.	0.10	4	0.40	امكانية التواصل مع الكلية من الجامعات الاقليمية.
2. زيادة الاقبال على خريجي الكلية في سوق العمل.	0.15	4	0.60	تشجيع الدولة لخريجي الكلية.
3. وجود بنية الكترونية وقواعد بيانات بالجامعة.	0.15	4	0.60	ثقة المجتمع في خريج الكلية
4. زيادة ميزانية البحث العلمى وامكانية تطبيق الابحاث فى المجتمع .	0.15	3	0.45	توفير التمويل
5. خطط التنمية بالدولة والتي تحتاج الى موارد بشرية من خريجي الكلية.	0.10	3	0.30	لها دور فعال فى عملية التعليم والتعلم
التهديدات	الوزن النسبي	الاستجابة (1-4)	النقاط المرجحة (الوزن x الترتيب)	التعليق
1. التغيرات السريعة فى متطلبات سوق العمل.	0.05	2	0.1	التقنيات الحديثة
2. الجامعات الخاصة وامكانياتها والمرونة فى اتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين ومشكلات التعليم .	0.05	1	0.05	عدم وجود المرونة فى القوانين.
3. عدم ملائمة اعداد الطلاب المقبولين مع الموارد المتاحة للكلية	0.05	1	0.15	لائحة وزارة التعليم العالى



## الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض - جامعة طنطا



2025-2021م

المتطلبات المادية المتزايدة.	0.05	1	0.05	4. هجرة العقول والاجازات الوجوبية لاعضاء هيئة التدريس
التركيز على المجموع وليس المهارة.	0.05	1	0.05	5. ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوى
	2.7		1.00	الاجمالي



الجزء الرابع  
( تحليل الفجوة )



## تحليل للفجوة بين الوضع الحالي والأهداف الإستراتيجية

### مقدمة:-

تسعى كلية التمريض جامعة طنطا للحصول إلى رأب الصدع بين الوضع الحالي ومتطلبات الاعتماد وفقا لأحدث إصدارات الهيئة القومية لاعتماد الكليات والمعاهد المصرية ، لذا كان من الضروري تحليل الفجوة من خلال تحليل البيئة الداخلية و الخارجية للكلية ثم معرفة الوضع الحالي للكلية وما هو الوضع المأمول و من ثم فقد تم تحديد الفجوة و هي الفرق بين الوضع الحالي و الوضع المأمول للوصول إليه و سد الفجوة و ذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية و المتمثلة في الآتي:(الخريجين-البحث العلمي والخدمات البيئية و المجتمعية)وبناء عليه، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة و تحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف.

### **الهدف الاول :- تحديث الخطة الاستراتيجية**

تقوم الكلية بتحديث خطتها الاستراتيجية وذلك من خلال تحديث الرؤية والرسالة – والاهداف الاستراتيجية والتحليل البيئي للكلية وسياسات الكلية وكذلك الخطة التنفيذية للكلية وذلك لتتماشى مع الخطة الإستراتيجية للجامعة 2021- 2025

### الفجوة:

انتهت الخطة الاستراتيجية للكلية 2017/2020م والمعتمدة 2017/5/12م والتي تنتهي في ديسمبر/2020 ونحتاج الى اعداد تحليل بيئي مرة اخرى والخروج برؤية ورسالة واضحة واهداف استراتيجية وسياسات وخطة تنفيذية و تحديث الخطة الاستراتيجية للكلية 2021 / 2025 والتي تتماشى مع الخطة الاستراتيجية لجامعة طنطا والتي تحتاج الى جهد كبير لتجميع الاستبيانات والمقابلات وورش عمل ومقابلات لتحديث الرؤية والرسالة والتحليل البيئي مرة اخرى.

### **الهدف الثانى :- تحديث منظومة تكنولوجيا المعلومات .**

تقوم الكلية بتقديم الدعم الفني المستمر لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و الطلاب ( مرحلة البكالوريوس و الدراسات العليا والجهاز الاداري من خلال وحدة تكنولوجيا المعلومات بالكلية بورش عمل وتحديث أساليب التعليم بوجود عدد من المقررات مفعّل إلكترونياً مثل تمريض صحة المجتمع ( نظري ) تمريض باطنى وجراحي ( عملي ) و تمريض الحالات الحرجة و تمريض أطفال ( نظري ) وأساسيات تمريض( نظري ). والتغذية ( نظري )



#### الفجوة:

بالرغم من الدعم الفني المقدم الا انه يتطلب استكمال و تزويد البيانات الخاصة بشبكة المعلومات بالكلية من ( سويتشات- نقاط ربط شبكي- وحدات ربط لاسلي- اجهزة حاسب الي) مع كاميرات لمتابعة العملية التعليمية بالمبنيين بالكلية مع زيادة تفعيل عدد أكبر من المقررات الكترونيا

### الهدف الثالث : تحديث الهيكل التنظيمي

تقوم الكلية بتحديث الهيكل التنظيمي باستمرار لها بناءا علي الوحدات و البرامج الخاصة و الادارات المستحدثة بالكلية طبقا لمعايير الجودة المحلية و الاقليمية

#### الفجوة :

بالرغم من التحديث المستمر للهيكل التنظيمي بالكلية الا انه مازال هناك بعض التعديلات تستجد من قبل الجامعة يتطلب تحديثها في الهيكل التنظيمي في الكلية باستمرار .

### الهدف الرابع : التنمية المستدامة لأعضاء هيئة التدريس والجهاز الاداري و القيادات

تقوم وحدة ضمان الجودة بعمل خطط تدريبية سنوية لأعضاء هيئة التدريس و الجهاز الاداري و القيادات الاكاديمية بناءا علي تحديد احتياجاتهم بجانب وحدة التدريب والتعليم المستمر لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية و الجهاز الاداري ،كوسيلة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة للوصول إلي مستويات أداء متميزة تنعكس علي مستوي الطالب و الخريج وجودة أدانهم لتحقيق احتياجات الجامعة والمجتمع.

#### الفجوة :

يوجد مركز ضمان الجودة بالجامعة يلبي إحتياجات أعضاء هيئة التدريس ولكن تحتاج إلى تكرار واستمرارية لإمكانية حصول معظم أعضاء هيئة التدريس عليها وزيادة الوعي بمستجدات الاحداث لتحقيق التنمية المستدامة .



### الهدف الخامس : تعزيز منظومة التعليم الهجين

تقوم الكلية بدعم الأقسام العلمية لمواكبة التكنولوجيا والتعليم عن بعد و بالاخص أثناء تفشي فيروس كورونا و قامت باتشاء قاعدة محاضرات الكترونية عن طريق التطبيقات الحديثة و عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس و الطلاب لتساعد المحاضر علي نقل المحتوي الدراسي و الطالب بحصوله علي عملية تعليمية ذات جودة بنفس جودة و فاعلية الطرق التقليدية مثل استخدام منصة الجامعة و تطبيق الميكروسوفت تيم كما تقوم بمتابعة العملية التعليمية يوميا من مركز التعليم عن بعد بالجامعة.

#### الفجوة :

- بالرغم من تطبيق أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة التطبيقات الحديثة إلا أنه مازال بعض أعضاء هيئة التدريس يحتاجوا الي تدريب علي استخدام هذه التطبيقات . و أيضا وجود ضعف في شبكات الانترنت بالكلية مع الحاجة الي تزويدها و تدعيمها لجعل العملية التعليمية باستخدام التعليم الهجين أكثر مرونة و يسر .

### الهدف السادس : استحداث برامج تتوافق مع المستجدات المستقبلية و احتياجات سوق العمل

قامت الكلية جاهدة باستحداث برامج تتوافق مع المستجدات لسوق العمل مثل استحداث برنامج المكثف في علوم التمريض 2019م لتلبي الاحتياجات الفعلية لسوق العمل و خدمة المجتمع .

#### الفجوة :

بالرغم من استحداث برنامج المكثف إلا أنه مازال هناك الحاجة الي استحداث العديد من البرامج التخصصية في التمريض لمواكبة سوق العمل علي المستوي المحلي و الدولي لسد العجز من التمريض علي مستوي جمهورية مصر العربية لتحقيق رؤية مصر 2030.

### الهدف السابع : خطة فاعلة لجذب الطلاب و الخريجين

تم عمل آلية لدعم الطلاب المنفوقين وكذا المتميزين دراسياً في كل قسم علمي بالكلية وتفعيلها ويوجد لجنة الدعم الطلابي مقسمة علي أقسام الكلية . كما يتم عمل بروتوكولات تعاون بين الكلية و المستشفيات الخاصة الكبرى بالقاهرة مثل السعودي الالمانى و دار الفواد بالقاهرة لتدريب الطلاب أثناء فترة الامتياز مما يتم جذب الطلاب للكلية و تشجيعهم دراسيا كوسيلة لتنمية قدراتهم و مهاراتهم. كما تم عمل الية لجذب الوافدين و ترجمتها و اعتمادها و رفعها علي موقع الجامعة و السفارات.



اما بالنسبة للخريجين فتقوم وحدة شئون الخريجين بعمل خطة سنوية بناءا علي الاحتياجات التدريبية و عمل الدورات التدريبية لمشرفات التمريض بالمستشفيات الجامعية والصحة كما تم عمل بروتوكول تعاون بين مديرية الشؤون الصحية و كلية التمريض و مديرية شؤون التعليم و الطلاب بالغربية لاعطاء المحاضرات بالمستشفيات و المدارس في أنحاء محافظة الغربية.

### الفجوة :

بالرغم من الخطط الداعمة للطلاب دراسيا و اكاديميا الا أنه أصبح من الضروري تفعيل لائحة الساعات المعتمدة و خصيصا بعد اعتماد الكلية من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد و بالرغم من وجود خطة لجذب الوافدين الا ان عدد طلاب الوافدين ضئيل . بالرغم من وجود وحدة للخريجين مفعلة و تنفيذ عدد كبير من الدورات التدريبية وورش العمل و عمل بروتوكول مع مديرية الشئون الصحية الا انه لم يتم تفعيلها الي الان .

### الهدف الثامن : عقد بروتوكولات التبادل الطلابي

قامت الكلية بعمل بروتوكولات تبادل طلابي مع بعض الجامعات منها المصرية و الاجنبية اون لاین قاموا فيها الطلاب بالتبادل الاكاديمي و الثقافي و التي تتيح لهم التعرف على تجارب و خبرات ثقافية و تعليمية مختلفة..

### الفجوة:

بالرغم من عمل بروتوكولات التبادل الطلابي الا انه من الضروري عمل بروتوكولات وجها لوجه بحضور الطلاب من الجامعات الاخرى و تحديد ميزانية لهذه البروتوكولات.

### الهدف التاسع: تحديث الخطة البحثية للكلية و التي تتماشى مع الخطة البحثية للجامعة

يوجد خطة بحثية للكلية منبثقة من الخطة البحثية للجامعة 2021- 2025 م ويتم دعم و تمويل أعضاء هيئة التدريس في بعض المواضيع البحثية من خلال صندوق البحوث ويتم تشجيعهم على حضور المؤتمرات العلمية و الندوات. يوجد اقبال و زيادة علي نشر الابحاث العلمية في المجلة العلمية للكلية مما ادي الي زيادة أعداد المجلة بدلا من صدورها نصف سنوية أصبحت ربع سنوية كما تم زيادة عدد 4 ملاحق للاعداد الرئيسية بالمجلة و حصول المجلة علي عدد نقاط 7 و تعد اول مجلة علمية بجامعة طنطا تحصل علي هذه النقاط

### الفجوة :

بالرغم من وجود خطة بحثية مرتبطة بخطة الجامعة إلا أنه مازال التسويق للابحاث التطبيقية للربط بين المعلومات و تطبيقها في المجال العملي ضعيف كما انه يوجد عزوف من أعضاء هيئة التدريس عن التقدم لمشاريع بحثية





### الهدف العاشر: إنشاء قاعدة بيانات للبحوث العلمية

يقوم أعضاء هيئة التدريس بالكلية برفع الابحاث العلمية و الانشطة البحثية علي Google Scholer و Research Gate سواء كانت ابحاث الترقيات و الرسائل العلمية من ماجستير و دكتوراة

#### الفجوة

بالرغم من أن عدد من أعضاء هيئة التدريس يقوموا برفع ابحاثهم العلمية الا انه لم يقوموا بتحديثها باستمرار علي Research Gate و Google Scholer

### الهدف الحادي عشر : تحديث خطة المشاركة المجتمعية

يوجد للكلية خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة منبثقة من خطة الجامعة 2021- 2025 لخدمة المجتمع و توزيعها علي الاقسام العلمية ليقوم كل قسم علمي بعمل خطة المجتمعية بناءا علي خطة الكلية .كما تقوم وكالة الكلية لخدمة المجتمع و تنمية البيئة بعمل نشرات دورية بانجاز قطاع الشئون البيئية بالكلية.

#### الفجوة

بالرغم من وجود خطة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة مرتبطة بخطة الجامعة الا انها تحتاج الي تسويق لخدماتها مع وجود ضعف في الميزانية

### الهدف الثاني عشر: تنمية و استحداث موارد ذاتية متنوعة و مستدامة

\* يوجد بالكلية مركز الخدمة العامة والذي يقوم باعداد دورات تدريبية مثل " جليس الطفل - سكرتيرة طبية - جليس مسن - دورة أمومة....إلخ "كما يوجد البرنامج المكثف في علوم التمريض بنظام الساعات المعتمدة بمضروفات كما يتم عمل بروتوكولات تعاون مع المستشفيات الخاصة لتدريب طلاب الامتياز مع وجود نسبة للكلية

#### الفجوة :

- على الرغم من وجود الدورات التدريبية والتي تعود بدخل يتم إستغلاله في أنشطة الكلية وإحتياجاتها إلا أن الكلية في حاجة لوجود مصادر مستدامة أخرى للدعم و استفادة الكلية في تطوير المعامل و شراء أحدث الاجهزة.



### الهدف الثالث عشر: المشاركة الفعالة في القوافل الطبية

يتم المشاركة في القوافل الطبية المنظمة من قبل الجامعة بعدد كبير من أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة بالكلية وكان ذلك أثناء فترة كورونا و عمل ندوات وورش عمل و بروشورات لتوعية أعضاء الكلية و التصدي للمرض من خلال لجنة السلامة و الصحة المهنية التابعة لقطاع البيئة .

#### الفجوة :

يتم المشاركة في القوافل الطبية والندوات وورش العمل من قبل أعضاء هيئة التدريس إلا أننا في حاجة لتكرار القوافل التمريضية الخاصة بكلية التمريض فقط وليست قوافل طبية عامة يكون الجانب التمريضي فيها على هامش القافلة.

### الهدف الرابع عشر: عقد الملتقي التوظيفي السنوي

تقوم الكلية بعمل ملتقي توظيفي سنويا و حضور عدد من المستشفيات الخاصة و شركات التوظيف و بدعوة خريجي الكلية من المستشفيات الجامعية والتابعة لوزارة الصحة و هيئة التأمين الصحي و حضور طلاب الكلية للملتقي مما ينتج عنه عمل بروتوكول تعاون بين هذه المستشفيات و الكلية لتدريب الطلاب أثناء فترة الامتياز .

#### الفجوة :

بالرغم من حضور عدد كبير من المستشفيات الا ان حضور الخريجين محدود و يتطلب عمل الملتقيات اون لاین علي نطاق اوسع ليشمل عدد أكبر من الخريجين خارج البلاد لعرض خبراتهم و حصول خريجينا علي طرق توظيف جديدة موثوق فيها

### قد خلصت عملية التحليل البيئي إلى تحديد عوامل النجاح التي تستند عليها الكلية لتحقيق رسالتها و رؤيتها وأهدافها وهي:-:

- ✓ دعم الأداء المؤسسي للكلية من خلال تحديث الخطة الإستراتيجية للكلية.
- ✓ تهيئة البنية التحتية لخدمة العملية التعليمية.
- ✓ التدريب علي استخدام تكنولوجيا المعلومات اللازمة لتطوير العمل الأكاديمي والبحث العلمي.
- ✓ تطوير الكوادر البشرية (الأكاديمية والإدارية) كماً ونوعاً
- ✓ تطوير البرامج التعليمية واستحداث برامج ومقررات جديدة تلبي احتياجات المجتمع المحلي والإقليمي.
- ✓ زيادة الإنتاج العلمي للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي المستوي المحلي والإقليمي.



✓ تفعيل نظام التقويم .

ومن ثم كان لابد من وضع خطة إستراتيجية تحقق عوامل النجاح من خلالها يتم تحقيق التطوير في كافة محاور العمل الإستراتيجي سواء على مستوى أعضاء هيئة التدريس، أو الأقسام العلمية، أو إدارة الكلية وكذا فيما يتعلق بالخدمات التعليمية، أو أنشطة البحث العلمي، أو خدمة المجتمع بما يجعل أداءها النهائي متطابق مع معايير الجودة في برامجها وممارساتها الأكاديمية.

### تحديد المصادر المختلفة للتمويل

تعتمد الكلية فى تمويل خطتها الاستراتيجية على المصادر التالية:

- ✓ الميزانية المخصصة للكلية من ميزانية الجامعة.
- ✓ المشروعات البحثية الممولة من الجامعة أو الجهات المحلية والاقليمية .
- ✓ البعثات الحكومية والمنح الدراسية والمهام العلمية التى تقدم من جهات أو مؤسسات أجنبية.
- ✓ المنح والهبات التى تقدم من بعض رجال الأعمال والجهات الصحية والخدمية.
- ✓ الصناديق الخاصة بالجامعة.
- ✓ الوحدة ذات الطابع الخاص بالكلية
- ✓ البرنامج المكثف
- ✓ بروتوكولات التعاون مع المستشفيات لتدريب طلاب الامتياز

### ترتيب الأولويات فى ضوء الأهمية النسبية والتمويل المتاح.

أظهرت نتائج التحليل الرباعى SWOT الكيفى والكمى للبيئة الداخلية والخارجية للكلية وتقرير المراجعة الخارجية، العديد من النقاط التى تحتاج الى تعزيز والعديد من النقاط التى تحتاج الى تحسين نظرا لتأثيرها على كفاءة وفاعلية أنشطة الكلية وبالتالي تحقيق رسالتها و أهدافها، ولتوفير مقومات النجاح للخطة كان من الضرورى تحديد الاحتياجات اللازمة طبقا للأولويات والتي يمكن تحديدها فى النقاط التالية:

- متابعة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية.
- بنية تحتية تدعم العملية التعليمية والبحث العلمى.



- نشر ثقافة الجودة وآليات المتابعة والتقييم المستمر والتميز في الأداء وتطبيق فلسفتها وأدواتها وآليات تنفيذها في إدارة الكلية ووحداتها وأقسامها العلمية المختلفة.
- وضع نظم للمراجعة الداخلية والخارجية ومقارنة الأداء بالمعايير المرجعية القومية على المستويين الأكاديمي والمؤسسي لضمان حصول الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية .
- التدريب المستمر لأعضاء هيئات التدريس والعاملين بالكلية
- وضع نظم للمراجعة الداخلية والخارجية ومقارنة الأداء بالمعايير المرجعية القومية على المستويين الأكاديمي والمؤسسي لضمان حصول الكلية على الاعتماد من الهيئة القومية .
- إعادة هيكلة البرامج التعليمية القائمة لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا لضمان تحقيق المعايير الأكاديمية المرجعية واستحداث برامج جديدة تلبي احتياجات سوق العمل والمستفيدين وتدعم قدرات الخريج التنافسية.
- دعم البيئة التعليمية والمعامل بالتسهيلات المادية اللازمة الحديثة بما يضمن تنمية معارف ومهارات وإتجاهات الطلاب بما يتناسب مع إحتياجات سوء العمل.

## تحديد الصعوبات والتحديات المتوقع

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

- 1- التوسع في إنشاء كليات تمريض جديدة بالجامعات الخاصة .
- 2- التزايد في أعداد المقبولين مع عدم الأماكن الكافية لإستيعاب الطلبة.
- 3- التطور السريع في مجال تكنولوجيا الاتصال والمعلومات وتأثيره على العملية التعليمية
- 4- التغيير المستمر في متطلبات سوق العمل.
- 5- استنفاد الوقت والبطء فى التنفيذ.



- 6- الروتين الادارى والقوانين المالية العقيمة للمشتريات .
- 7- عدم انتظام التدفقات المالية فى الوقت المناسب.
- 8- تغيير السياسات والتوجهات العامة بتغير المسؤولين.

### آليات إدارة الصعوبات والتحديات

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

- 1- العمل على نشر ثقافة التطوير بين المستويات المختلفة بالكلية والعمل على إزالة المقاومة نحو التغيير و التطوير المستمر
- 2- استحداث مصادر تمويل جديدة
- 3- حث المجتمع المدني و رجال الأعمال على تقديم الدعم و المساهمة نحو المشاركة في تطوير برامج الكلية لزيادة كفاءة العمل بها
- 4- استكمال البنية الأساسية لتكنولوجيا الاتصال والمعلومات وزيادة إدماجها في العملية التعليمية
- 5- تقديم البرامج التعليمية الحديثة طبقا لاحتياجات سوق العمل
- 6- التوسع في إجراء البحوث التطبيقية ذات العلاقة بالقضايا التنموية على جميع المستويات
- 7- تقدير التميز لأعضاء هيئة التدريس والهيئة الإدارية و زيادة الاهتمام بشئونهم في النواحي الاقتصادية والاجتماعية والصحية
- 8- التوسع في برامج التنمية البشرية لمنتسبى الكلية من أعضاء الهيئة الأكاديمية – الإدارية و الطلاب



## الجزء الخامس

( مراحل اعداد الخطة التنفيذية )



### آليات ضمان طرق التقييم ومتابعة استمرارية الخطة الاستراتيجية

بعد اعتماد الخطة الاستراتيجية، تشكل الكلية فريقاً لإعداد الخطة التنفيذية التفصيلية للأنشطة الواردة بالخطة الاستراتيجية فى ضوء البرامج والأنشطة المحددة بالخطة، وفى ضوء المخصصات المالية المبدئية المحددة لكل نشاط، وطبقاً لأولويات المحددة بالخطة الاستراتيجية. وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط على حدة وبالخطط التنفيذية السنوية. ومراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الاستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال. ويتم تقييم ومتابعة الخطة الاستراتيجية من خلال المحاور التالية:-

1. إعداد نظام للمتابعة والتقييم لفاعلية وكفاءة استخدام الموارد.
2. تقييم التقدم فى التنفيذ وقياس النتائج من خلال :
  - استبيانات طلاب
  - استبيانات الاطراف المجتمعية
  - نتائج الامتحانات
  - تقارير المقررات
  - نتائج المتابعة الخارجية
  - نتائج وتقارير متابعة داخلية
  - التغذية الراجعة
  - اجراءات تصحيحية
3. ندوات ونشرات ومطويات لتوعية الفريق التنفيذى بطرق التقييم والمتابعة والاستمرارية
4. إنشاء لجان للمتابعة والتقييم.
5. إجراء التعديلات على الخطة من واقع إجراءات التنفيذ المرحلية
6. إعداد مجموعة من التقارير الدورية لتحسين وتنظيم وتحديد المتطلبات المؤسسية اللازمة للتقييم.



## آليات التنفيذ:

- يتم تقويم ومتابعة الخطة الإستراتيجية من خلال الآليات التالية:-
1. وضع مؤشرات الأداء الخاصة بكل نشاط علي حدة و بالخطة التنفيذية ككل.
  2. مراجعة واعتماد الخطط التنفيذية الجزئية للخطة الإستراتيجية وتوفير الميزانيات المخصصة للأعمال.
  3. إصدار الخطة التنفيذية للكلية واعتمادها.
  4. تشكيل لجنة تسيير ومتابعة الخطة التنفيذية.
  5. تشكيل الفرق التنفيذية للأعمال بما يسمح بمشاركة أكبر قدر ممكن من المتخصصين.
  6. تطبيق نظام للمتابعة والمراقبة.
  7. تنفيذ الأعمال وتطبيق الليات المتابعة والمراقبة.

## المراقبة والمتابعة والتقييم:

تهدف عملية المتابعة و التقييم إلي الوقوف علي الموقف التنفيذي للخطة التنفيذية و الوقوف علي العقبات و المصاعب التي تعترضها، بهدف إيجاد أنسب الحلول و تطبيقها وتصحيح مسارات الخطط في الوقت المناسب. وتتم عملية المتابعة و التقييم بشكل دوري ومنتظم من خلال الفريق التنفيذي لوحدة الجودة بالكلية ، وذلك من خلال الآليات الآتية

يقدم رئيس كل فريق لمدير وحدة ضمان الجودة التقارير التالية:

- تقارير فنية ( نصف سنويه/ سنويه)
- تقارير مالية ( نصف سنويه/ سنويه)



### ❖ تقارير فنية ( نصف سنويه/ سنويه)

ويتم فيه التركيز علي تطبيق النشاطات والإنجازات الرئيسية بالنسبة للمرحلة المنقضية، ويذكر فيه تقييم المشاكل التي واجهت التنفيذ بالإضافة إلي الحلول المناسبة المقترحة لحل هذه المشكلات. علي أن يتم تقييم الأنشطة بناءا علي مؤشرات النجاح التي تم تحديدها بالخطة.

### ❖ تقارير مالية ( نصف سنويه/ سنويه)

بحيث يتضمن كشف حساب تفصيلي يرفق مع التقرير الفني عن الموازنة و المصروفات الخاصة بكل بند ومصادر التمويل، ويتم إعداد التقارير المالية بالرجوع إلي المصروفات ومقارنتها بالموازنة المرصودة وبيان الاختلافات في ما تم رسده من الموازنة وما تم صرفه، وبيان مدي الانحراف المالي وتبرير سبب هذا الانحراف بشكل واضح.

ويجب أن يتم التعامل مع هذه التقارير الفنية والمالية بالخطوات التالية:-

**أولاً:-** يقوم مدير وحدة ضمان الجودة بإستلام التقارير الجزئية وعمل تقرير شامل وتسليمه لعميد الكلية.

**ثانياً :-** يقوم مدير وحدة ضمان الجودة برفع تقرير عن معدلات الأداء بالخطة التنفيذية إلي عميد الكلية الذي يقوم بدورة بعرض التقرير علي مجلس الكلية.

**ثالثاً:-** يصدر مدير وحدة ضمان الجودة نشرة دورية عن معدلات الأداء والإنجازات بالخطة وتعلن علي جميع الأطراف بالكلية.

**رابعاً:-** يقوم كل من عميد الكلية ومدير وحدة ضمان الجودة بالمتابعة الميدانية الدورية والتقييم والتحقق من الانجازات عقب كل تقرير.

**خامساً:-** ترفع الكلية تقريراً للجامعة عن معدلات الأداء و الإنجازات بالخطة الإستراتيجية.



## نظام مراجعة الخطة التنفيذية داخلياً وخارجياً

### يتم ذلك من خلال تطبيق مايلي:-

1. إعلان النسخة النهائية من الخطة الاستراتيجية للجميع.
2. عرض ملخص العناصر والمقومات الضرورية لنجاح الخطة مع عرض مجموعة من الملاحق تتضمن أسماء المشاركين.
3. تحديد مجموعة من خطط العمل التنفيذية والجداول الزمنية اللازمة لتفعيل الخطة الاستراتيجية.
4. عرض الخطة على القيادات وأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلاب والمستفيدين.
5. إلقاء الضوء على الحاجة للتغييرات الضرورية الدورية في الأهداف الفرعية والخطط.
6. وضع تصور للتخطيط المستقبلي لكلية وجهود تخصيص الموارد لمدة خمس سنوات قادمة.
7. المراجعة والتقييم الدوري لكافة مراحل الخطة.
8. كتابة التقارير المتكاملة عن الأداء التنفيذي للخطة الاستراتيجية في الكلية.
9. عقد ورش عمل لفريق العمل التنفيذي للخطة لتقييم الأداء وقياس النتائج وتقويم أداء الأطراف.
10. إعداد نموذج لتقييم تنفيذ الاستراتيجيات وخطط العمل منبثق من مراحل الخطة والإطار الزمني والتمويل المطلوب .
11. تطوير وتنظيم الخدمات المساندة بحيث توجه بالعمليات عبر الوظائف لتحقيق الجودة والمرونة والسرعة ومقابلة احتياجات الأطراف المعنية.
12. تطوير مجموعة من الاستراتيجيات البديلة والعواقب المرتبطة بكل منها.
13. متابعة متطلبات المستفيدين من الخدمة ومتطلبات سوق العمل.
14. لقاءات مع المستفيدين لمناقشة متطلبات سوق العمل وأوجه التغيير في حجم ونوع سوق العمل .