

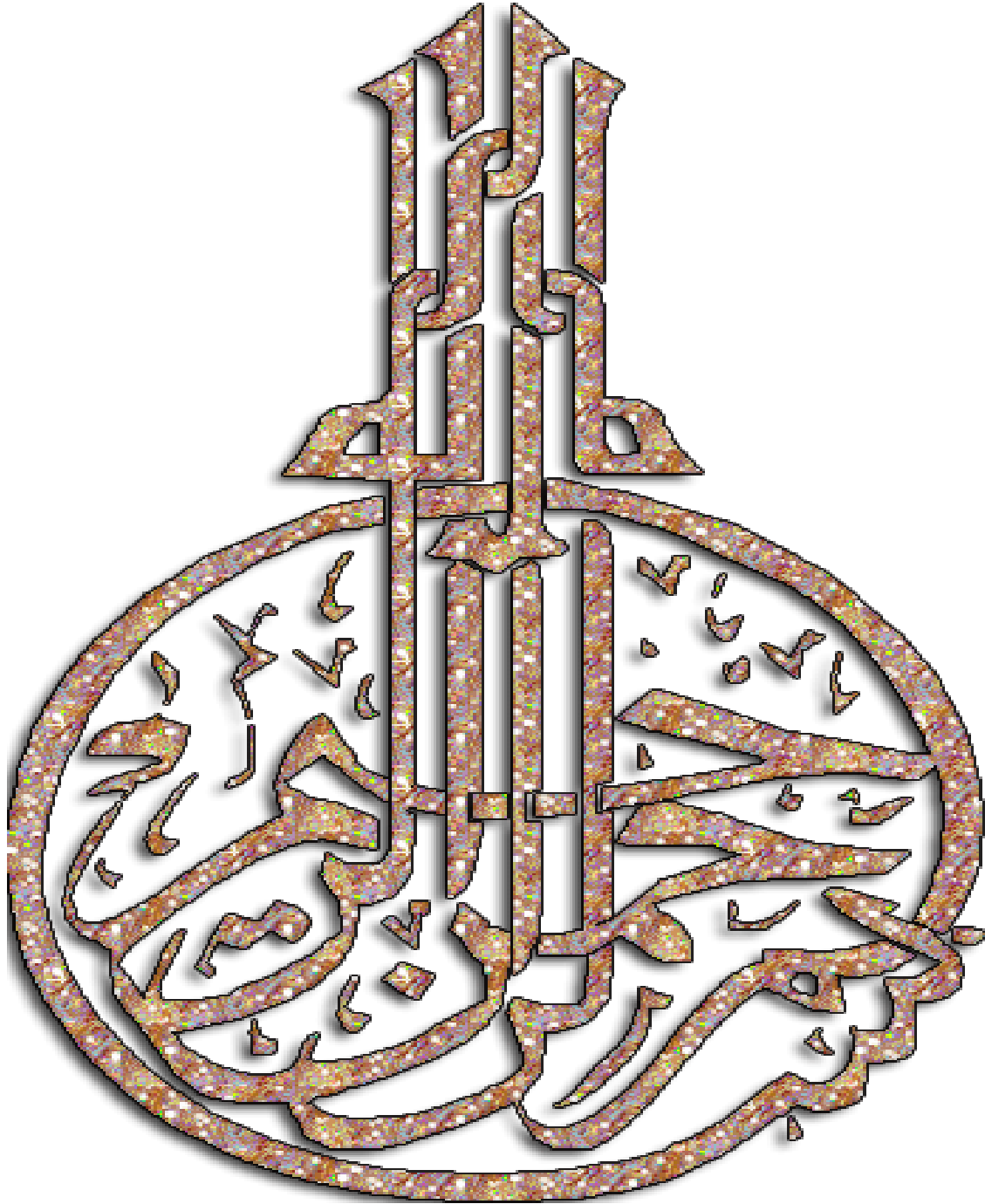
جامعة سوهاج



كلية التمريض

الخطة الاستراتيجية

٢٠١١-٢٠١٥



مقدمة:

شهدت بداية هذا القرن تحديات كبيرة لنظام التعليم في مصر نتيجة تأثيرات ثورة المعلومات والاتصالات وانتشار العولمة والتقدم غير المسبوق في مجالات العلوم المختلفة وتزايد أعداد المقبلين على الالتحاق بنظام التعليم مع شح الموارد المتاحة، وكان لزاما على السلطات المختصة أن تولى هذا الأمر اهتماما خاصا لما لذلك من تأثير على التنمية المستدامة وبناء اقتصاديات المعرفة.

وفي هذا الإطار تم وضع استراتيجية لتطوير التعليم في جمهورية مصر العربية و تم إقرارها بالمؤتمر القومي للتعليم في عام ٢٠٠٠ ، وقد تبنى هذا المؤتمر برنامج إصلاح طويل المدى لنظام التعليم في مصر مدته سبعة عشر عاما. وكان من بين الأهداف الأساسية لبرنامج الإصلاح رفع كفاءة الجامعات و رفع مستوى الجودة بها. وقد تم في هذا الصدد اقتراح ٢٥ مشروعاً في كافة المجالات المتعلقة بجودة وكفاءة التعليم العالي تم بلورتها في ستة مشروعات تم اختيارها لتكون لها أولوية التنفيذ خلال الخطة الخمسية الأولى (٢٠٠٢ - ٢٠٠٧). وترتب على ذلك إنشاء الهيئة القومية لضمان الجودة و تطبيق معايير الجودة على الجامعات المصرية مما استلزم تقدم أغلبية الكليات بالجامعات المصرية للحصول على مشروعات إنشاء نظام داخلي للجودة (QAAP 1 & 2) والتأهيل للاعتماد (CIQAP) بنهاية ٢٠١٠.

وفي هذا السياق كان لزاما على كلية تمريض سوهاج أن تواكب هذه الأحداث فتقدمت ونجحت في الحصول على مشروع إنشاء نظام داخلي للجودة (QAAP2) وذلك بتاريخ 2009/4/2 ، وتمثل الخطة الاستراتيجية التي نقدمها في هذه الوثيقة إحدى مخرجات هذا المشروع.

ولا يفوتني هنا أن أتوجه بفائق الشكر والتقدير لسعادة الأستاذ الدكتور/ محمد سيد إبراهيم رئيس الجامعة لدعمه المستمر للكلية وتلبية كافة المتطلبات الداعمة لنظام الجودة بها.

أخيرا وليس آخرا أود أن أقدم وفريق العمل بهذه الوثيقة عظيم شكرنا وفائق تقديرا للأستاذ الدكتور/ أحمد الخطيب مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة للمجهودات غير العادية والنصائح والتوجيهات الفنية التي قدمها لنا وأثمرت عن هذه الخطة الاستراتيجية للكلية أثناء قيامه بدور استشاري للفريق.

و الله من وراء القصد

عميد الكلية

أ.د./ محمد علي التركي

شكر و تقدير

تتقدم وحدة ضمان الجودة بكلية التمريض بخالص الشكر و التقدير الى السيد الأستاذ الدكتور/ محمد سيد إبراهيم رئيس الجامعة و السيد الأستاذ الدكتور/ محمد على التركي عميد الكلية على الدعم والمتابعة المستمرة للوحدة و فريق إعداد الخطة الاستراتيجية .

و تتقدم الوحدة بخالص الشكر و التقدير للأستاذ الدكتور/ أحمد على الخطيب مدير مركز ضمان الجودة بالجامعة و ذلك لمجهوده العظيم فى رسم الخطوط العريضة و فى مراجعة هذه الخطة و تعاونه الدائم ودعمه المتواصل مع وحدة الجودة بالكلية.

كما تتقدم الوحدة بخالص الشكر و التقدير لوحدة إدارة مشروعات التطوير المستمر و التأهيل للاعتماد بوزارة التعليم العالى و كذلك مركز ضمان الجودة بالجامعة على الأشكال المختلفة من الدعم و المتابعة المستمرة والذى حظيت به الكلية أثناء إعداد هذه الخطة.

كل الشكر و التقدير الى السادة الزملاء أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة و السادة الإداريين والعاملين والطلاب.

و لا بد أن نشكر المشاركة الفعالة و المثمرة من كل من السيد الدكتور/ محمد عبد العال وكيل وزارة الصحة بسوهاج و السيد الدكتور/ صلاح المغربى مدير فرع التأمين الصحى بسوهاج والسادة مديرى المستشفيات الجامعية ومستشفيات التأمين الصحى و المستشفيات الخاصة و كذلك ممثلى المجتمع المحلى و الذين شاركونا بأفكارهم وآرائهم فى صياغة و إعداد الخطة .

مدير وحدة ضمان الجودة

د. طارق ابو العز

فريق إعداد الخطة

- | | |
|--|-------------------------------------|
| عميد الكلية | ١- الأستاذ الدكتور/ محمد على التركى |
| استشارى و مراجع إعداد الخطة | ٢- الأستاذ الدكتور/ أحمد على الخطيب |
| وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة | ٣- الأستاذة الدكتورة/ ماجدة الناظر |
| القائم بأعمال وكيل الكلية لشئون التعليم و الطلاب | ٤- الأستاذ الدكتور/ كمال الشرفاوى |
| مدير وحدة ضمان الجودة | ٥- الدكتور/ طارق أبوالعز |
| مدرس تمريض البالغين | ٦- الدكتورة/ غنى عبد الناصر على |
| مدرس تمريض الأطفال | ٧- الدكتورة/ يسرية السيد يوسف |
| مدرس تمريض النساء و التوليد | ٨- الدكتورة/ نورالهدى مصطفى محمد |
| مدرس مساعد إدارة التمريض | ٩- الدكتورة/ نادية محمد على |

المحتويات

رقم الصفحة	البيانات
6	أولاً: الوضع الراهن و الإمكانيات المتاحة
9	ثانياً: الضوابط الأساسية و المبررات للخطة
9 الضوابط الأساسية التي بنيت عليها الخطة
10 العوامل المؤثرة في ضرورة إعداد الخطة
12 القيم الأساسية و المبادئ الهادية
١٣	ثالثاً: الإطار المنهجي لإعداد الخطة
13 مجالات الخطة و أبعادها
15 إجراءات إعداد للخطة
17 أنشطة إعداد الخطة
19 آليات المراجعة و التحديث للخطة
20 آليات نشر الخطة الاستراتيجية
٢١	رابعاً: التقييم الذاتي
21 نتائج تحليل عناصر البيئة
23 المخاطر المتوقعة عند تنفيذ الخطة
٢٤ آليات إدارة المخاطر
٢٥	خامساً: مكونات الخطة الاستراتيجية
٢٥ الرؤية
٢٥ الرسالة
٢٦ الغايات و الأهداف المرحلية
٢٧ السياسات
٢٩	الملاحق
٢٩ تحليل الاحتياجات و التوقعات لأصحاب المنفعة

اولا: الوضع الراهن

تم إنشاء الكلية بالقرار الجمهورى رقم (١٢٩) لسنة ٢٠٠٦ كواحدة من الكليات التابعة لجامعة سوهاج وكان الهدف من إنشاء الكلية هو إمداد أسواق العمل والتوظيف بمتخصصين فى مجالات التمريض، قادرين على المساهمة بإيجابية فى عملية التحديث والتطوير فى مجالات الخدمات التمريضية على المستوى المحلى والإقليمى.

بدأت الكلية عملها من خلال برامج البكالوريوس فقط حيث تضم الكلية ثمانية اقسام علمية

هى:

١- قسم تمريض البالغين (التمريض الجراحى و الباطنى)

٢- قسم تمريض الأطفال و الأطفال المبتسرين

٣- قسم تمريض النساء والولادة

٤- قسم إدارة التمريض

٥- قسم تمريض صحة المجتمع

٦- قسم التمريض النفسى و الصحة النفسية

٧- قسم تمريض الحالات الحرجة

٨- قسم تمريض المسنين

يوجد الموقع الحالى للكلية داخل الحرم الرئيسى للجامعة مجاورا لمبنى كلية الطب البشرى

من جهة و مستشفى سوهاج الجامعى من الجهة الأخرى وهو مبنى مكون من ثلاث طوابق و

يشغل مساحة 200 مترا مربعا كمقر للمبنى الإدارى للكلية، وللكلية مدرج للمحاضرات ضمن المدرجات الخاصة بالجامعة يتسع لحوالى ٤٠٠ طالب و كذلك قاعتان للدروس النظرية سعة كل منها ٥٠ طالبا و يؤدى الطلاب التدريبات العملية بأقسام مستشفى سوهاج الجامعى و كذلك بمستشفى الهلال التابع لهيئة التأمين الصحى والمستشفى العام التابع لوزارة الصحة، هذا بالإضافة الى معمل المهارات و المحاكاة الملحق بالكلية.

يبلغ عدد الطلاب المقيدىن بالكلية فى السنوات المختلفة من الفرقة الأولى حتى الرابعة عدد ٢٢٠ طالبا وطالبة ، وسوف تقوم الكلية بمنح أول درجة لل بكالوريوس خلال العام الاكاديمى ٢٠١٠/٢٠١١. يتوافر لدى الكلية عدد من أعضاء هيئة التدريس و تستعين الكلية بأعداد أخرى من الكليات المناظرة (كلية التمريض – جامعة أسيوط و كلية التمريض – جامعة بنها) لسد العجز فى مجال التخصصات التمريضية وآخرين من كلية الطب البشرى (جامعة سوهاج) لاستكمال تدريس المواد الطبية، كما تقوم الكلية بانتداب عدد آخر من أعضاء هيئة التدريس من كليتى الآداب (جامعة سوهاج) والحقوق (جامعة أسيوط) لتدريس مادتى اللغة الانجليزية و حقوق الانسان على التوالى. و يبلغ عدد الموظفين بالكلية والذين يقومون بأداء المهام الإدارية والفنية إجماليا ١٣ موظفاً مثبتاً (منهم اثنان عمال) بالإضافة إلى ٢٩ موظفاً مؤقتاً (بما فى ذلك العمال المؤقتين) .

تقبل الكلية للدراسة بها من تتوافر فيهم شروط القبول من الطلاب من الجنسين للحصول على درجة البكالوريوس فى التمريض. مدة الدراسة بالكلية أربع سنوات جامعية بنظام الفصلين

الدراسين، يدرس خلالها العلوم التمريضية – العلوم الطبية – العلوم السلوكية والمساعدة وذلك طبقاً للبرامج الدراسية والمقررات التعليمية المعدة لذلك. يتبع ذلك مباشرة سنة التدريب الإلجبارى حيث لا يسمح للخريج بمزاولة مهنة التمريض قبل قضاء هذه السنة التدريبية بنجاح فى إحدى المستشفيات الجامعية وتحت إشراف قسم إدارة التمريض بالكلية.

يتم تدريس ٤٨ مقررأ دراسياً على مدى الأربع سنوات موزعة كالتالى: ١٤ مقررأ بالفرقة الأولى و ١١ مقررأ بالفرقة الثانية و ١١ مقررأ بالفرقة الثالثة و ١٢ مقررأ بالفرقة الرابعة. و إلى جانب الخدمات التعليمية والخدمات البحثية والاستشارية التى تدعم إرتباط الكلية بالمجتمع، تقدم الكلية العديد من الأنشطة الطلابية، فعلى سبيل المثال، تحرص الكلية على تنظيم ومشاركة الطلاب فى البرامج التدريبية المتنوعة بهدف تنمية قدرات الطلاب فى اللغات الأجنبية، و فى مهارات الإتصال ومهارات العرض ، وكتابة السيرة الذاتية، واجتياز المقابلات الشخصية، وكذلك فى مختلف مجالات الحاسب الآلى. و قد حصلت الكلية على مشروع من برنامج التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد خلال عام ٢٠٠٩ و ذلك لإنشاء نظام داخلى لضمان الجودة، كما حصلت على تمويل من وزارة التعليم العالى لتحسين القدرة المؤسسية بها.

وبصورة عامة تعاني العملية التعليمية بعض المشكلات تتعلق بالمساحات المتاحة، وعدم كفاية التجهيزات فى بعض القاعات والمعامل و النقص العدى فى أعضاء هيئة التدريس و الذى يتم التغلب عليه عن طريق الانتدابات. يضاف لذلك صعوبة القيام بالأنشطة الطلابية سواء الرياضية منها أو الفنية لعدم وجود مراكز للرياضة والفنون بالكلية.

و تهتم إدارة الجامعة فى الوقت الراهن بتقديم الدعم اللازم لتطوير وتحسين الاداء بالكلية على المستويين المؤسسى و الاكاديمى.

ثانيا: الضوابط الأساسية والمبررات للخطة

فلسفة الكلية:

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

مبررات صياغة الخطة:

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

العوامل المؤثرة في صياغة الخطة

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

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

الافتراضات التى بنيت عليها الخطة

١. تدعم الثقافة المجتمعية داخل حرم الكلية الارتباط الوثيق بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب و العاملين

٢. يمكن للبرامج التعليمية والبحث العلمى والخدمات المجتمعية التى تقدمها الكلية أن تصل الى مستوى عال من الجودة فى ظل بيئة تدعم وتحفز المنهج العلمى والتنمية المجتمعية.
٣. تعزز الكوادر البشرية بالكلية ثقافة الكياسة والنزاهة والثقة والسلوك الاخلاقى القويم والحرية الأكاديمية و بناء الشراكة الآمنة مع المستفيدين، كما أنهم ملتزمون بمنهجية التنمية الذاتية والتطوير المستمر.
٤. تستطيع الكلية أن تضع نموذجاً للاستخدام الأمثل للموارد المتاحة لها و تنمية مواردها ذاتياً.
٥. تنتشر ثقافة الجودة بين منتسبى الكلية من أعضاء هيئة التدريس و الطلاب والعاملين.
٦. تستطيع الكلية أن تحقق وضعاً تنافسياً مع نظرائها على المستوى المحلى و القومى.

ضوابط وضع الخطة

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

١. الإلتزام بتعميق الانتماء و الهوية الوطنية فى التعليم و البحث العلمى فى مجال التمريض.
٢. الإلتزام بالمشاركة فى صناعة القرار لخلق رؤية و رسالة مشتركة بين منتسبى الكلية.
٣. الإلتزام بمنهجية الإدارة الفعالة للموارد المتاحة (البشرية – المادية – المالية).
٤. الإلتزام بتعميق الثقافة التنظيمية و تطويرها المستمر بين المنتسبين للكلية.
٥. الإلتزام بتقديم فرص للتعليم المتميز فى ضوء المعايير القومية.
٦. الإلتزام بإنتاج بحوث علمية معرفية و أخرى تطبيقية تلبى احتياجات المجتمع.

٧. الإلتزام بأخلاقيات المهنة وحقوق الملكية الفكرية والتنمية المهنية وبناء الكوادر البشرية المؤهلة .
٨. الإلتزام بالشراكة مع المؤسسات العلمية المناظرة على المستوى المحلى و القومى .
٩. الإلتزام بتنمية الموارد الذاتية للكلية من خلال استحداث مصادر جديدة للتمويل.
١٠. الإلتزام بالشراكة مع مؤسسات المجتمع و الحفاظ على رضا العملاء و المستفيدين .
١١. الإلتزام بتأهيل الكلية ببرامجها الدراسية و وحداتها المؤسسية للحصول على الاعتماد.

القيم و المبادئ الهادية

تمثل القيم التالية الإطار الذى سوف تسعى الكلية من خلاله لتحقيق الأولويات الاستراتيجية خلال السنوات الخمس القادمة:

المحاسبية و الإلتزام، النزاهة و الامانة، الكفاءة و الفاعلية ، الجودة وإرضاء العملاء، التعاون والعمل الجماعى، المشاركة والتواصل، المساواة والتنوع، والتركيز على الطالب كمكون رئيسي للعملية التعليمية

ثالثا: الإطار المنهجي لإعداد الخطة

مجالات الخطة وأبعادها

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

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

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

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

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

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

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

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

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

إجراءات إعداد الخطة

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

١. المشاركة الفعالة والإيجابية للمستفيدين (الداخليين والخارجيين) في وضع الخطة
٢. استخدام المنهج المنظومي والذي يعتمد على تفكيك المنظومة إلى مكوناتها الرئيسية وفحص كل مكون على حدة في ضوء الوظائف و المهام التي يقوم بها كل مكون كما يتم تقييم إمكانات و قدرات كل مكون من خلال سماته و صفاته المادية و بنيته و تركيبه الهيكلي.
٣. استخدام منهجية التحليل المستقبلي Prospective Analysis لتحقيق رؤية الكلية المستقبلية وغاياتها الاستراتيجية في علاقتها بالبيئة وسوق العمل واحتياجات التنمية المجتمعية وحركة المستجدات على المستوى العالمي.
٤. تحليل مضمون الأدبيات المتنوعة العالمية منها والمحلية والمتصلة بالتعليم الجامعي.
٥. التقييم الذاتي من خلال جمع البيانات والمعلومات الخاصة بواسطة استطلاع آراء المستفيدين حول مكونات البيئة الداخلية و الخارجية للكلية وذلك باستخدام مجموعة من الاستمارات والاستبيانات و عقد ورش العمل الخاصة بذلك .
٦. استخدام طريقة التحليل الرباعي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة و الضعف وكذلك لتحديد الفرص والتهديدات في محيط عمل الجامعة والاستفادة من نقاط القوة و الفرص المتاحة في إطار شمولي لتحليل PEST .
٧. تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والوضع المأمول، و ذلك من خلال قياس الإمكانيات المتاحة وما هو مطلوب لتحقيق الأهداف، و العمل على سد الفجوة بين الأداء الفعلي وأهداف الجودة للوصول للأداء المتميز.
٨. تحديد العوائق و المخاطر و كيفية التغلب عليها.

٩. تحديد الإطار الزمني لتنفيذ هذه الخطة.
١٠. استخدام أسلوب القياس لتحديد المؤشرات في المدخلات، والعمليات و المخرجات.
١١. مشاركة القيادات المجتمعية والجامعية – أعضاء هيئة التدريس – الإداريين – الطلاب في أنشطة صياغة الخطة و تطويرها (الرؤية و الرسالة – الأهداف الاستراتيجية والغايات – آليات التنفيذ للخطة – مؤشرات النجاح وتحقيق الأهداف – المراجعة والمتابعة والتحديث).
١٢. الاستعانة بالاستشاريين والخبراء للاستفادة من آرائهم أثناء المراحل المختلفة لتطوير الخطة.

أنشطة إعداد الخطة

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

١. تكليف فريق العمل بالمشروع من خلال الإدارة العليا بالكلية للقيام بهذا العمل.
٢. عقد عدد من الندوات و ورش العمل لنشر ثقافة التخطيط الاستراتيجي
٣. البدء في تنفيذ هذه الأنشطة في إطار مرحلي تنفيذي كالتالي:

أولاً: إجراء دراسة التحليل البيئي

شملت دراسة ذاتية لمقومات البيئة الداخلية و الخارجية للكلية طبقا لمعايير ا اعتماد مؤسسات التعليم العالي و المعد من قبل الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد وذلك لتحديد نقاط القوة و الضعف و كذلك الفرص المتاحة و التهديدات باستخدام طريقة التحليل الرباعي SWOT في إطار تحليلي للبيئة الخارجية طبقا لنموذج PEST، كما تم تحديد المخاطر و آليات التغلب عليها. و قد تم تجميع البيانات و المعلومات لإتمام التحليل من خلال الاستعانة باستمارات الاستقصاء - الاتصال الشخصي مع أصحاب المنفعة - جلسات النقاش البؤرية و المتعمقة - العصف الذهني.

ثانياً: صياغة و تحديد رؤية ورسالة الكلية

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

ثالثاً: تحديد الأهداف الاستراتيجية و الغايات

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

رابعاً: دراسة و تحديد الفجوة وأسبابها

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

خامساً: وضع السياسات و البرامج التنفيذية

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

سادساً: آليات الرصد والمتابعة

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

سابعاً: اعتماد الخطة بصورتها النهائية

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

ثامناً: آليات المراجعة و التحديث للخطة

وقد استقر رأى الكلية على المراجعة الدورية لمكونات الاستراتيجية كل خمس سنوات حيث لا يكون هناك تضارباً فى مكونات ومراحل العملية التخطيطية، وبالتالي فإنه من المتوقع أن تتم عملية المراجعة القادمة خلال العام الأكاديمى ٢٠١٤-٢٠١٥ وذلك لإطلاق الخطة الاستراتيجية الثانية للكلية (٢٠١٥-٢٠٢٠).

ولما كانت عمليات المتابعة و المراجعة تمثل مكوناً رئيسياً لضمان سلامة تنفيذ الخطة الاستراتيجية للوصول إلى تحقيق الأهداف المرجوة، سوف تتبع الخطوات التالية في إتمام عمليات المتابعة وكذلك الوقوف على جودة المخرجات و هذه سوف تشمل على:

١. الاستخدام الأمثل لأدوات القياس والاستمرار في عملية التقييم الذاتي أثناء تنفيذ مراحل الخطة.

٢. الاستعانة بالمراجعين النظراء و كذلك المقيمين الخارجيين و الداخليين لكل من العمليات والمخرجات.

٣. استخدام أساليب التغذية الراجعة في عمليات المتابعة من خلال استطلاع آراء أصحاب المنفعة (الطلاب - أعضاء هيئة التدريس - المجتمع - الإداريين-....).

٤. التعديل و التحديث للخطة على فترات زمنية طبقاً لما يستجد من تغيرات على مستوى الصعيد المحلى والقومى و الدولي للوصول بأداء الكلية إلى أعلى معدل من الكفاءة ورضاء أصحاب المصلحة.

٥. متابعة تنفيذ الخطة التشغيلية السنوية دورياً مع الأقسام العلمية والوحدات الإدارية.

تاسعاً: آليات نشر الخطة الاستراتيجية

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

- عرض الخطة الاستراتيجية على جميع الأطراف المشاركة والمساهمة في وضع الخطة وذلك من خلال إقامة ندوة يدعى لحضورها جميع المستفيدين.
- عمل زيارات توعية للأقسام العلمية والجهات الإدارية لتوصيل مفاهيم الخطة لكل الأفراد بالإضافة إلى توضيح ما اشتملت عليه الخطة.
- وضع نسخة من الخطة الاستراتيجية على الموقع الإلكتروني للكلية .

رابعاً: التحليل البيئي

وتشتمل الخطة الاستراتيجية للكلية في الفترة من ٢٠١١-٢٠١٥ على عدة أجزاء أساسية، مستهلها عرض لنتائج التحليل البيئي ثم رؤية الكلية ورسالتها في ضوء دورها التعليمي ومسئوليتها المجتمعية، ثم ، يليه تحديد لأهداف الكلية الاستراتيجية خلال الخمسة أعوام القادمة، وتفصيل الخطة التنفيذية اللازمة لتطبيق تلك الأهداف ووضعها محل التنفيذ خلال الفترة الزمنية المحددة، وذلك في إطار ارتباط خطة الكلية باستراتيجية جامعة سوهاج، و المرتبطة بالتخطيط الإقليمي والخطة الاستراتيجية لوزارة التعليم العالي، و كذلك انعكاس شخصيتها وخصائصها على الخطة الاستراتيجية ، في ضوء وضعها الاستراتيجي.

التحليل البيئي للكلية باستخدام SWOT

قبل أن تبدأ الكلية في وضع خطتها الاستراتيجية للفترة المقبلة، كان لابد أولاً من إجراء تحليل لأصحاب المصالح وتحليل للبيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على الكلية، وإبراز نقاط القوة والضعف، بالإضافة إلى الفرص والتحديات التي يتعين على الكلية الاستفادة منها أو مواجهتها، على الترتيب. وقد اعتمد فريق العمل بالخطة على استخدام الادوات المناسبة لجمع البيانات و التي تمثلت في البيانات التي حصل عليها من مجموعات التركيز (Focus Group) ضمت تلك المجموعات ممثلين عن الطلاب في مرحلة البكالوريوس، وأعضاء هيئة التدريس، وعدد من الموظفين الإداريين، و أصحاب المنفعة من العاملين في القطاع الحكومي أو الخاص . هذا بالإضافة الى استخدام استمارات الاستقصاء المعدة لهذا الغرض. وقد نجح فريق العمل بناء على المعلومات والبيانات التي حصل عليها في تحديد أنواع أصحاب المصالح المختلفة واحتياجاتهم وتوقعاتهم. وبالإضافة إلى ذلك، فقد قدم الفريق تحليلاً وافياً لبيئة الكلية الداخلية والخارجية. ويحدد جدول رقم (١) بالملاحق المرفقة الفئات المختلفة لأصحاب المصالح لكلية التمريض، ونوع كل منها، الذي ينقسم إلى داخلي (يستفيد من ويؤثر في الكلية من الداخل) وخارجي (يؤثر في الكلية من خلال البيئة الخارجية)، بالإضافة إلى احتياجات وتوقعات كل فئة من الكلية. و يمثل

أصحاب المصلحة و المستفيدين من الكلية مجموعة من الفئات شملت: طلاب البكالوريوس و الدراسات العليا، أعضاء هيئة التدريس بالكلية، الموظفون و الإداريون بالكلية، قطاع التأمين الصحى، المستشفيات الحكومية و الخاصة، أولياء الأمور، جامعة سوهاج، وزارة التعليم العالى و البحث العلمى، مؤسسات مجتمعية أخرى. ويوضح جدول رقم (٢) بالملاحق المرفقة نتائج التحليل البيئى للكلية، ملقياً الضوء على نقاط القوة والضعف والفرص المتاحة والتهديدات المتوقعة (مصنوفة العوامل البيئية) والتي تم إعدادها من خلال الاستعانة بالأهمية و درجة التأثير وحساب الوزن النسبى لكل عامل، وقد تم إطلاع المستفيدين على نتائج هذا التحليل و تم مناقشة التحليل و توزيع نقاط القوة و الضعف على حسب معايير الاعتماد و التي أعدتها الهيئة القومية لاعتماد مؤسسات التعليم العالى جدول رقم (٣).

و قد تم اعتماد هذا التحليل من السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة نيابة عن مجلس الكلية للتصديق عليه كمكون للخطة الاستراتيجية للكلية و ذلك بتاريخ ٢٦/٩/٢٠٠٩ و قد تم استخدام أسلوب التحليل النوعى فى إجراء تحليل SWOT فى إطار متكامل للدراسة باستخدام نموذج .PEST

المخاطر المتوقعة عند تنفيذ الخطة

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

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

آليات إدارة المخاطر

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

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

خامساً: مكونات الخطة الاستراتيجية

اعتماداً على نتائج التحليل البيئي و متطلبات الوفاء بتحقيق المعايير الاكاديمية المتبناه وكذلك ما ترنو الكلية الى تحقيقه لتحسين مكانتها بين الكليات المناظرة و دعم توجهاتها الاستراتيجية، قامت الكلية بوضع رؤيتها ورسالتها و ذلك فى إطار لتحقيق القيم و المبادئ الهادية و التى اعتمدها السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة نيابة عن مجلس الكلية بتاريخ ٢٠٠٩/٨/٢٢

أولاً: رؤية الكلية

"تتطلع كلية التمريض بجامعة سوهاج أن تتبوأ مكانة قومية متميزة وذلك بتطبيق معايير الجودة فى الجوانب التعليمية والبحثية والمشاركة المجتمعية لإعداد خريجين قادرين على تلبية احتياجات المجتمع والمنافسة فى أسواق العمل"

ثانياً: رسالة الكلية

تلتزم كلية التمريض جامعة سوهاج بما يلى :

١. توفير الكوادر البشرية ذات الكفاءة العالية و المتميزة
٢. إعداد برامج دراسية تلبى احتياجات المجتمع و سوق العمل وفقاً لمعايير الجودة
٣. توفير التجهيزات اللازمة للعملية التعليمية و البحثية
٤. توثيق الروابط مع المجتمع المحلى و تفعيل المشاركة المجتمعية
٥. إعداد و تفعيل خطة بحثية تخدم المجتمع المحلى و تساهم فى تقدمه و سلامته
٦. تفعيل الأنشطة الطلابية

ثالثاً: الغايات الاستراتيجية والأهداف المحددة للكلية

يعرض هذا الجزء الأهداف الاستراتيجية للكلية خلال الفترة من ٢٠١١-٢٠١٥ والتي تم اعتمادها من السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة نيابة عن مجلس الكلية كجزء من اعتماد استراتيجية الكلية بتاريخ ٢٠١٠/٤/١٢ والتي تمثل ترجمة حقيقية لرؤيتها ورسالتها في تلك الفترة، وذلك في ضوء نتائج التحليل البيئي، و التي شارك في إعدادها و صياغتها جميع الأطراف المختلفة ذات العلاقة بالكلية. وبالإضافة إلى الأهداف الاستراتيجية ، توضح الأجزاء التالية أيضاً الأهداف المرحلية المرتبطة بكل منها، والتي سيتم تحديثها بين الحين والآخر، مع الأخذ في الاعتبار تحديد المخاطر والفرص التي تواجه الكلية باستمرار. و لما كان التميز الأكاديمي والجودة والإبداع في مجالات التعليم والبحوث وخدمة المجتمع هم الخصائص الأساسية للمؤسسة الأكاديمية التعليمية - البحثية المعترف بها إقليمياً، فإن الأهداف الاستراتيجية التي تسعى الكلية لتحقيقها هي كالاتي:

١. تحقيق التميز الأكاديمي في العملية التعليمية
٢. تطوير و تشجيع البحث العلمي
٣. تطوير و تنمية الموارد الذاتية
٤. بناء شراكة حقيقية مع مؤسسات المجتمع المختلفة
٥. دعم الإبداع و التميز و التفاعل الإيجابي
٦. تحقيق معايير الاعتماد الأكاديمي و المؤسسي

و سوف يتم الوصول الى هذه الغايات الاستراتيجية و تحويلها الى واقع عملي من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف المرحلية المحددة كما هو موضح كالتالي:

١. توفير فرص تعليم متميز في نظريات و مهارات علوم التمريض حسب المعايير الأكاديمية القومية

٢. تهيئة بيئة تعليمية مادية وأساسية تدعم الإبداع و التميز فى مجال التمريض
٣. استحداث برامج للدراسات العليا (دبلوم – ماجستير – دكتوراه) تلبى احتياجات المجتمع
٤. تطوير طرق التدريس و دمج وسائل الاتصال و المعلومات فى العملية التعليمية
٥. تعظيم الاستفادة من البحث العلمى و تلبية مجتمع اقتصاد المعرفة
٦. استكمال و تحديث المبانى و المنشآت الخاصة بالكلية
٧. تطوير الهياكل الإدارية و العلمية بالكلية
٨. تطوير الكوادر البشرية و تنمية القدرات
٩. تطوير و ميكنة نظم العمليات و الاتصالات الإدارية
١٠. تطوير خدمات الخريجين ووحدة التوظيف
١١. استحداث مصادر متنوعة للتمويل
١٢. استحداث جوائز للتميز فى التدريس و البحث العلمى و خدمة المجتمع
١٣. إعداد ملف الاعتماد

رابعاً: السياسات الحاكمة التى تتبناها الكلية

تعمل أقسام الكلية وإداراتها الخدمية فى إطار مجموعة من السياسات التى يمكن حصرها فيما يلى:

- دعم تطوير وتحديث البنية الأساسية التى تمكنها من تقديم الخدمات التعليمية بشكل كفاء وفعال.
- تشجيع تطوير القدرات والمهارات البحثية والتدريسية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بشكل متواصل.
- الإلتزام بتحديث البرامج البحثية بشكل يعكس التطورات المختلفة على المستويات المحلية والإقليمية والدولية.
- دعم تطوير البنية البحثية المتعلقة بتوفير المعلومات والبيانات وبرامج التحليل والدراسات السابقة بشكل متجدد ومستديم.

- مواكبة التطورات التكنولوجية فى وسائل التدريس والبحث العلمى فى مجالات تخصصات الكلية المختلفة.
- دعم كافة الأنشطة التى تؤدى تحسين البيئة الداخلية فى الكلية.
- الإفتتاح على المؤسسات المجتمعية ومؤسسات الأعمال بشكل يدعم التوجه نحو صياغة أنشطة الكلية بشكل يخدم متطلبات المجتمع الحقيقية واحتياجاته المتغيرة بمرور الزمن.
- إحترام القيم المؤسسية الواردة فى استراتيجية الكلية والتعامل معها كمرشد لإتخاذ القرارات على المستويات المختلفة.

وقد تمت صياغة هذه السياسات فى سياق تطبيق تحليل القوة والضعف والفرص والتحديات (SWOT Analysis) الذى أجرته الكلية خلال العام الأكاديمى ٢٠٠٩-٢٠١٠ بمشاركة أطراف الكلية الداخليين وهم بالأساس أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب وأولياء أمورهم ورؤساء المراكز البحثية والعاملين بالكلية من الإداريين. فى الوقت ذاته تم إشراك الأطراف الخارجية ذات الصلة لمناقشة هذه السياسات وصياغتها على رأسها صناع السياسات العامة والمنظمات الحكومية ومنظمات رجال الأعمال ومنظمات المجتمع المدنى. و تم اعتماد هذه السياسات كجزء من اعتماد استراتيجية الكلية من السيد الأستاذ الدكتور رئيس الجامعة نيابة عن مجلس الكلية بتاريخ 2010/4/12 و ذلك بعد عرضها على المستفيدين من داخل و خارج الكلية و بالأخص تلك التى شاركت فى صياغة استراتيجية الكلية للتعرف على مدى استجابة هذه السياسات لما تم طرحه من جانب هذه الأطراف خلال المراحل المختلفة.

تضع الكلية نسخ من استراتيجيتها وسياساتها المتضمنة فى مكتبة الكلية إضافة إلى النسخة الالكترونية الموجودة على موقع الكلية على شبكة المعلومات الدولية.

جدول رقم (١) تحليل الاحتياجات و التوقعات لأصحاب المنفعة

أصحاب المصالح	النوع (داخلي/خارجي)	الاحتياجات والتوقعات
طلبة البكالوريوس	داخلي	<ul style="list-style-type: none"> - أعضاء هيئة تدريس متميزين. - محتويات مقرر ومواد عملية قابلة للتطبيق. - تعليم مرتبط باحتياجات سوق العمل. - استخدام التكنولوجيا الحديثة في قاعات الدراسة. - فرص للتدريب و مساحة أكبر للأنشطة الإضافية. - سهولة الوصول للمواد العلمية الموجودة في المكتبة. - الدخول على قاعدة بيانات المكتبة الالكترونية. - مهارات أفضل في اللغة وفي استخدام الحاسب الآلى. - موظفون على مستوى كفاءة أفضل. - التوجيه والإرشاد إلى فرص العمل المتاحة من خلال وحدة التوظيف.
طلبة الدراسات العليا	داخلي	<ul style="list-style-type: none"> - التسجيل من خلال كليتهم وليس من خلال كلية أخرى - مزيد من حرية التصرف في اختيار مواضيع الأبحاث، والرسائل العلمية، والمشرفين - سهولة الوصول للمواد العلمية الموجودة في المكتبة - الدخول على قاعدة بيانات المكتبة الالكترونية. - موظفون على مستوى كفاءة أفضل. - قاعات دراسية معدة بالأجهزة اللازمة. - مزيد من الربط بين الجانب النظرى والعملى.
أولياء الامور	خارجي	<ul style="list-style-type: none"> - جودة أفضل للتعليم. - مهارات متطورة مرتبطة بسوق العمل. - الحفاظ على سمعة الكلية الطيبة.
أعضاء هيئة التدريس بالكلية	داخلي	<ul style="list-style-type: none"> - مستويات دخول مرتفعة تتوافق مع مستويات السوق. - تقدير التميز و تشجيعه - قاعات دراسية معدة بالأجهزة اللازمة. - مساحة مكتبية مناسبة لكل فرد، مع إمكانية استخدام الحاسب الآلى والإنترنت والطباعة. - فرص أكبر لتنمية المهارات التدريسية والبحثية. - معرفة وسهولة في المشاركة بالمؤتمرات الدولية.

الخطة الاستراتيجية – كلية التمريض – جامعة سوهاج (٢٠١١-٢٠١٥)

<p>- معرفة أكثر بالفرص المتاحة لتمويل البحث العلمى سواء محليا أو دوليا. - تقديم الدعم لزيادة الأبحاث المنشورة دوليا.</p>		
<p>- فرص أكبر لبناء قدراتهم الوظيفية (برامج تدريبية). - أجور أفضل. - المزيد من الأنشطة الإجتماعية و ساعات عمل مرنة. - استخدام التكنولوجيا بصورة أكبر (الحاسبات الآلية، الطابعات، وخطوط التليفون المباشرة).</p>	داخلى	الموظفون الإداريون
<p>- خريجون على مستوى كفاءة عالية وعلى دراية باحتياجات الإدارة الحكومية وتحديات العمل.</p>	خارجى	المنظمات الحكومية
<p>- برامج دراسية و بحوث علمية قادرة على تلبية متطلبات خطط التنمية الوطنية - خريجون على مستوى عالية من الكفاءة والمهارة قادرين على المنافسة و احراز التميز فى الاسواق الدولية لاقتصاد المعرفة</p>	خارجى	صناع السياسات العامة
<p>- خريجون على مستوى كفاءة عالي يجيدون مهارات الإتصال وكذلك يجيدون استخدام الحاسب الآلى. - خريجون قادرين على تطبيق الأسلوب التجريبي والتطبيقي فى حل المشكلات.</p>	خارجى	منظمات رجال الأعمال والقطاع الخاص

جدول رقم (٢) مصفوفة التحليل البيئي SWOT ويتبعها مصفوفة الفرص و التهديدات

نقاط القوة	نقاط الضعف
١. تقوم ادارة الجودة بالكلية بنشر ثقافة ضمان الجودة بين منتسبي الكلية	١. عدم استكمال الهياكل الادارية
٢. وجود هيكل تنظيمي معتمد للكلية يحتاج الى استكمال	٢. عدم كفاية المباني و الإنشاءات بالكلية
٣. توافر كوادر بشرية شابة تقوم على اداء المهام الوظيفية بالكلية	٣. عدم وجود وحدة لإدارة الازمات والكوارث
٤. توجد بالكلية وحدة لادارة الجودة لها لائحة و هيكل تنظيمي خاص بها	٤. عدم كفاية وفاعلية نظم المعلومات والاتصالات
٥. وجود معايير اولية لاختيار القيادات الاكاديمية والادارية	٥. عدم وجود برامج تدعم الابداع والابتكار وتحفيز براءات الاختراع
٦. التفويض الجزئي للصلاحيات و تحديد المسؤوليات بين افراد الادارة العليا للكلية	٦. ضعف المهارات الفنية لدى القائمين بالاعمال الادارية العامة
٧. وجود وحدة ذات طابع خاص بالكلية (تحت الإنشاء)	٧. عدم تفعيل نظم للمعلومات الإدارية والتوثيق
٨. وجود ميثاق لأخلاقيات المهنة	٨. عدم استخدام الميكنة فى العمليات الادارية
٩. وجود ميثاق لحقوق الملكية الفكرية	٩. عدم كفاية التمويل المالى الحكومى المتاح
١٠. وجود آليات لحماية حقوق الملكية الفكرية و النشر	١٠. عدم كفاية البنية المادية لتجهيز المعامل التدريسية والبحثة
١١. يوجد للكلية موقع الكترونى خاص بها على الإنترنت	١١. عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لتدريب الكوادر البشرية
١٢. تشجع ادارة الكلية على التطوير المستمر و التحسين فى جميع العمليات و تدعم تطبيق اليات الجودة و الاعتماد	١٢. عدم وجود استراتيجية معلنة لتفعيل الشراكة المجتمعية
١٣. وجود خطة تدريبية محددة مبنية على الاحتياجات الفعلية لأعضاء الهيئة الاكاديمية والادارية	١٣. عدم كفاية بروتوكولات واتفاقيات التعاون مع المؤسسات المجتمعية
١٤. تستخدم الموارد المالية المتاحة للبحث العلمى بكفاءة و فاعلية من قبل الباحثين	١٤. ضعف نظم و آليات التقييم الطلابى المستخدمة
١٥. يتوافر للكلية علاقة قوية مع مستشفى كلية الطب بالجامعة و بعض المستشفيات و المؤسسات الصحية الاخرى	١٥. عدم تفعيل برامج لاكتشاف و رعاية المتفوقين
١٦. يتوافر للكلية علاقات فردية للشراكة مع بعض المؤسسات المجتمعية	١٦. عدم تفعيل برامج للكشف عن المتعثرين
١٧. تقوم ادارة الكلية بتقييم اداء العاملين بها بصفة دورية من خلال التقييم السنوى	١٧. عدم كفاية الأماكن المخصصة لمزاولة الانشطة الطلابية (الاجتماعية – الرياضية – الترويحية،....)
١٨. يتوافر بالكلية برنامج للدعم الطلابى	١٨. عدم تفعيل الكافى للدعم الاكاديمى والارشاد الطلابى
١٩. يتم التدريب الميدانى للطلاب بصورة مستمرة بالتعاون مع ادارة مستشفى كلية الطب و إدارة مستشفيات وزارة الصحة (المستشفى العام) و مستشفيات هيئة التأمين الصحى (مستشفى الهلال)	١٩. عدم وجود وحدة لمتابعة الخريجين
٢٠. تتبنى الكلية المعايير الاكاديمية القومية لبرنامجها و مقرراتها التعليمية	٢٠. عدم توافر نظام لجذب الطلاب الوافدين تستخدم فيه استراتيجية تسويقية فاعلة
٢١. يوجد توصيف معتمد لبرنامج الكلية بناء على المعايير المتبناة	٢١. عدم وجود برامج تعليمية حديثة تلبي طلبات الاحتياجات المجتمعية ومؤسسات الطبية الخاصة
٢٢. يوجد توصيف للمقررات الدراسية بناء على المعايير المتبناة	٢٢. عدم كفاية المعامل المتخصصة للنمذجة والمحاكاة الالكترونية فى مجال التمريض
٢٣. تستعين إدارة الكلية براء الطلاب فى تقويم المقررات الدراسية	٢٣. عدم كفاية وكفاءة معامل المهارات والتدريبات الاكاديمية والرعاية التمريضية
٢٤. يتم عمل تقييم للمقررات الدراسية فى نهاية كل فصل دراسى	

الخطة الاستراتيجية – كلية التمريض – جامعة سوهاج (٢٠١١-٢٠١٥)

<p>٢٥. يتوافر لدى الكلية قاعات للدروس النظرية وأخرى للتدريب العملى</p> <p>٢٦. يتوافر بالكلية عدد كافى من أجهزة الحاسب الآلى المتصلة بالإنترنت</p> <p>٢٧. وجود معظم المقررات فى صورة الكترونية (اسطوانات تفاعلية)</p> <p>٢٨. وجود معامل طلابية للحاسب الآلى</p> <p>٢٩. وجود مكتبة طلابية خاصة بالكلية</p> <p>٣٠. تم تعيين ٤ مدرسين مساعدين و ٤ معيدين فى العام الدراسى ٢٠١٠-٢٠١١ بواسطة الإعلان وجرى تعيين مدرس</p> <p>٣١. وجود أولويات معتمدة للبحث العلمى بالكلية</p> <p>٣٢. تدعم الكلية مشاركة اعضاء هيئة التدريس فى المؤتمرات العلمية و الندوات و ورش العمل</p> <p>٣٣. تتم المشاركة فى المؤتمرات العلمية و قد فازت باحثتان من الكلية بجائزة أحسن بحث فى مؤتمر شباب الباحثين لجامعة سوهاج</p> <p>٣٤. تستعين ادارة الكلية براء الطلاب فى تقويم العملية التعليمية</p> <p>٣٥. تشترك الكلية فى مشروع تطوير نظم تقويم الطلاب بالجامعة</p>	<p>٢٤. ضعف الاعتماد على التعليم الإلكتروني</p> <p>٢٥. عدم كفاية موارد و ممارسات للتعلم الذاتى للطلاب</p> <p>٢٦. عدم كفاية أعضاء هيئة التدريس</p> <p>٢٧. عدم اكمال الهياكل الأكاديمية فى معظم أقسام الكلية</p> <p>٢٨. انخفاض مرتبات أعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم</p> <p>٢٩. عدم وجود ميزانية سنوية ملائمة لتحفيز البحث العلمى</p> <p>٣٠. عدم وجود مشروعات بحثية ممولة من جهات محلية أو قومية</p> <p>٣١. عدم وجود خطة معتمدة للبحث العلمى</p> <p>٣٢. عدم وجود برامج للدراسات العليا بالكلية</p> <p>٣٣. عدم وجود خطة موثقة للتقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية</p>
<p>التحديات</p>	<p>الفرص</p>
<p>١. الأعداد المتزايدة للالتحاق ببرنامج الكلية نتيجة القبول عن طريق مكتب التنسيق.</p> <p>٢. توزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكليات بناء على معيار واحد وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة والاستعداد ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية لدى الطلاب للابتكار والإبداع والتميز.</p> <p>٣. عدم توافر أعداد كافية من أعضاء هيئة التدريس فى التمريض على المستوى القومى</p> <p>٤. الإعارات الممتدة لأعضاء هيئة التدريس إلى جامعات خارج الوطن.</p> <p>٥. تواضع الإنفاق الحكومى على التعليم الجامعي مقابل زيادة مضطردة فى أعداد الملتحقين بالكلية مما يؤثر على جودة الخدمات التعليمية المقدمة لهم.</p> <p>٦. الاعتمادية والارتباط الوثيق بين التعليم الجامعي وما قبل الجامعي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمى والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمى وضعف جودة مخرجات</p>	<p>١- المشروعات الممولة من صندوق تطوير التعليم العالى</p> <p>٢- زيادة الطلب على خريجي مهنة التمريض على المستوى المحلى والقومى</p> <p>٣- التوسع فى مبانى و منشآت الجامعة وتخصيص عدد من المبانى والمنشآت الجديدة للكلية</p> <p>٤- زيادة الطلب المجتمعى على تقديم برامج جديدة ممولة</p> <p>٥- النمو المتزايد فى أعداد الطلاب الوافدين القادمين من الدول العربية والأفريقية والآسيوية كنتيجة لتداعيات ظروف عالمية معاصرة.</p> <p>٦- إمكانية تقديم برامج جديدة لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الجامعة الحالية عن</p>

<p>التعليم قبل الجامعي</p> <p>٧. التقدم السريع في استخدام وسائل تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في العملية التعليمية</p> <p>٨. المنافسة المحلية و القومية للمخرجات التعليمية من الكليات المناظرة في ظل التقدم الهائل في تكنولوجيا الاتصالات .</p> <p>٩. انشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد</p> <p>١٠. جذب الجامعات الخاصة لأعضاء هيئة التدريس</p>	<p>طريق جذب الطلاب القادرين.</p> <p>٧- الدعم المقدم من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد في تدريب و بناء الكوادر البشرية في مجال ضمان الجودة والاعتماد</p>
--	--

الخطة الاستراتيجية – كلية التمريض – جامعة سوهاج (٢٠١١-٢٠١٥)

جدول رقم (٣) مصفوفة التحليل البيئي SWOT فى ضوء استيفاء معايير اعتماد مؤسسات التعليم العالى و الصادرة عن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم و الاعتماد (الاصدار الثانى عام ٢٠٠٩)

المحاور	المعايير	نقاط القوة	نقاط الضعف
القدرة المؤسسية	التخطيط الاستراتيجى	§ تقوم إدارة الجودة بالكلية بنشر ثقافة ضمان الجودة بين منتسبى الكلية	
	الهيكل التنظيمى	§ وجود هيكل تنظيمى معتمد للكلية يحتاج الى استكمال § توافر كوادر بشرية شابة تقوم على اداء المهام الوظيفية بالكلية	§ عدم استكمال الهياكل الادارية § عدم كفاية المباني و الإنشاءات بالكلية § عدم وجود وحدة لإدارة الازمات والكوارث
	القيادة و الحوكمة	§ وجود معايير اولية لاختيار القيادات الاكاديمية والادارية § التفويض الجزئى للصلاحيات و تحديد المسئوليات بين افراد الادارة العليا للكلية § وجود وحدة ذات طابع خاص بالكلية (تحت الإنشاء)	§ عدم كفاية و فاعلية نظم المعلومات والاتصالات
	المصدقية والأخلاقيات	§ وجود ميثاق لأخلاقيات المهنة § وجود ميثاق لحقوق الملكية الفكرية § وجود آليات لحماية حقوق الملكية الفكرية و النشر § يوجد للكلية موقع الكترونى خاص بها على الإنترنت	§ عدم وجود برامج تدعم الابداع والابتكار و تحفيز براءات الاختراع

<p>§ ضعف المهارات الفنية لدى القائمين بالاعمال الادارية العامة</p> <p>§ عدم تفعيل نظم للمعلومات الإدارية والتوثيق</p> <p>§ عدم استخدام الميكنة فى العمليات الادارية</p>	<p>§ تشجع ادارة الكلية على التطوير المستمر والتحسين فى جميع العمليات و تدعم تطبيق اليات الجودة و الاعتماد</p> <p>§ وجود خطة تدريبية محددة مبنية على الاحتياجات الفعلية لأعضاء الهيئة الاكاديمية والادارية</p>	<p>الجهاز الإدارى</p>	
<p>§ عدم كفاية التمويل المالى الحكومى المتاح</p> <p>§ عدم كفاية البنية المادية لتجهيز المعامل التدريبية والبحثية</p> <p>§ عدم كفاية الموارد المالية المخصصة لتدريب الكوادر البشرية</p>	<p>§ تستخدم الموارد المالية المتاحة للبحث العلمى بكفاءة و فاعلية من قبل الباحثين</p>	<p>الموارد المالية والمادية</p>	
<p>§ عدم وجود استراتيجية معلنه لتفعيل الشراكة المجتمعية</p> <p>§ عدم كفاية بروتوكولات واتفاقيات التعاون مع المؤسسات المجتمعية</p>	<p>§ يتوافر للكلية علاقة قوية مع مستشفى كلية الطب بالجامعة و بعض المستشفيات و المؤسسات الصحية الاخرى</p> <p>§ يتوافر للكلية علاقات فردية للشراكة مع بعض المؤسسات المجتمعية</p>	<p>المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة</p>	
	<p>§ توجد بالكلية وحدة لإدارة الجودة لها لائحة و هيكل تنظيمى خاص بها</p> <p>§ تقوم ادارة الكلية بتقييم اداء العاملين بها بصفة دورية من خلال التقييم السنوى</p>	<p>التقويم المؤسسى وإدارة الجودة</p>	
<p>§ ضعف نظم و آليات التقويم الطلابى المستخدمة</p> <p>§ عدم تفعيل برامج لاكتشاف ورعاية المتفوقين</p> <p>§ عدم تفعيل برامج للكشف عن المتعثرين</p> <p>§ عدم كفاية الأماكن المخصصة لمزاولة الانشطة الطلابية (الاجتماعية – الرياضية – الترويحية،.....)</p> <p>§ عدم التفعيل الكافى للدعم الاكاديمى والارشاد الطلابى</p> <p>§ عدم وجود وحدة لمتابعة الخريجين</p> <p>§ عدم توافر نظام لجذب الطلاب الوافدين</p> <p>§ تستخدم فيه استراتيجيه تسويقية فاعلة</p>	<p>§ يتوافر بالكلية برنامج للدعم الطلابى</p> <p>§ يتم التدريب الميدانى للطلاب بصورة مستمرة بالتعاون مع إدارة مستشفى كلية الطب و إدارة مستشفيات وزارة الصحة (المستشفى العام) و مستشفيات هيئة التأمين الصحى (مستشفى الهلال)</p>	<p>الطلاب والخريجون</p>	<p>الفاعلية التعليمية</p>

الخطة الاستراتيجية – كلية التمريض – جامعة سوهاج (٢٠١١-٢٠١٥)

	<p>§ تتبنى الكلية المعايير الأكاديمية القومية لبرنامجها ومقرراتها الدراسية</p>	المعايير الأكاديمية	
	<p>§ يوجد توصيف معتمد لبرنامج الكلية بناء على المعايير المتبناة § يوجد توصيف للمقررات الدراسية بناء على المعايير المتبناة § تستعين إدارة الكلية براء الطلاب في تقويم المقررات الدراسية § يتم عمل تقييم للمقررات الدراسية في نهاية كل فصل دراسي</p>	البرامج والمقررات الدراسية	
<p>§ عدم وجود برامج تعليمية حديثة تلبي طلبات الاحتياجات المجتمعية ومؤسسات الطبية الخاصة § عدم كفاية المعامل المتخصصة للنمذجة والمحاكاة الالكترونية في مجال التمريض § عدم كفاية وكفاءة معامل المهارات والتدريبات الاكلينيكية والرعاية التمريضية § ضعف الاعتماد على التعليم الإلكتروني § عدم كفاية موارد وممارسات للتعلم الذاتي للطلاب</p>	<p>§ يتوافر لدى الكلية قاعات للدروس النظرية وأخرى للتدريب العملي § يتوافر بالكلية عدد كافي من أجهزة الحاسب الآلي المتصلة بالإنترنت § وجود معظم المقررات في صورة الكترونية (اسطوانات تفاعلية) § وجود معامل طلابية للحاسب الآلي § وجود مكتبة طلابية خاصة بالكلية</p>	التعليم و التعلم والتسهيلات الداعمة	
<p>§ عدم كفاية أعضاء هيئة التدريس § عدم اكتمال الهياكل الأكاديمية في معظم أقسام الكلية § انخفاض مراتب أعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم</p>	<p>§ تم تعيين ٤ مدرسين مساعدين و ٤ معيدين في العام الدراسي ٢٠٠٩-٢٠١٠ بواسطة الإعلان وجرى تعيين مدرس</p>	أعضاء هيئة التدريس	

الخطة الاستراتيجية – كلية التمريض – جامعة سوهاج (٢٠١١-٢٠١٥)

<p>§ عدم وجود ميزانية سنوية ملائمة لتحفيز البحث العلمي</p> <p>§ عدم وجود مشروعات بحثية ممولة من جهات محلية أو قومية</p> <p>§ عدم وجود خطة معتمدة للبحث العلمي</p>	<p>§ وجود أولويات معتمدة للبحث العلمي بالكلية</p> <p>§ تدعم الكلية مشاركة اعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية و الندوات و ورش العمل</p> <p>§ تتم المشاركة في المؤتمرات العلمية و قد فازت باحثتان من الكلية بجائزة أحسن بحث في مؤتمر شباب الباحثين لجامعة سوهاج</p>	<p>البحث العلمي والأنشطة العلمية</p>	
<p>§ عدم وجود برامج للدراسات العليا بالكلية</p>		<p>الدراسات العليا</p>	
<p>§ عدم وجود خطة موثقة للتقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية</p>	<p>§ تستعين إدارة الكلية براء الطلاب والمستفيدين في تقويم العملية التعليمية</p> <p>§ تشترك الكلية في مشروع تطوير نظم تقويم الطلاب بالجامعة</p>	<p>التقويم المستمر للفاعلية التعليمية</p>	