



جامعة بنها
كلية الطب البشري

التقرير السنوي للكتابة

٢٠٠٩/٢٠٠٨

- اسم المؤسسة / الجامعة : كلية طب بنها ،

- هاتف : (٠١٣ - ٣٢٢٥٤٩١)

- الفاكس : (٠١٣ - ٣٢٢٧٥١٨)

- الموقع على الإنترنت : <http://www.benhamedicalschool.com>

- أشخاص الاتصال - : الأستاذ الدكتور / أحمد جودة الجزار - عميد كلية

البريد الإلكتروني : dr_ahmed_Elgazzar@yahoo.com

موبايل : (٠١٢٣٦٣٧٤٨٨)

مقدمة

ضمان الجودة والاعتماد هو حجر الزاوية في تحسين أداء أعضاء هيئة التدريس. وقد جعلت العولمة من الضروري للكليات الطب أن يكون الاعتماد على الصعيدين الوطني والدولي ، لتسهيل الانتقال والعمل في جميع أنحاء العالم. وصدر القانون المصري لضمان الجودة والاعتماد في يوليو ٢٠٠٦ لذلك لم تعد مسألة اختيار. ونحن نأمل ان يكون تقرير الكلية السنوي الثالث هذا خطوة نحو الاعتماد. وأود أنأشكر جميع أعضاء هيئة التدريس والموظفين والعاملين لتعاونهم في إعداد هذا التقرير.

عميد الكلية

ا.د. احمد جودة الجزار

التقرير السنوى

تقوم المؤسسة بإعداد التقرير السنوى الخاص بها حيث تقوم بعرض نتائج المراجعة للأنشطة والأعمال التى تم تنفيذها فى السنة الدراسية الماضية بالمقارنة بالأنشطة والأعمال التى تضمنتها من قبل الخطة الإستراتيجية والخطط التنفيذية الخاصة بهذه السنة من أجل تحقيق رسالة المؤسسة وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية. يلى ذلك تصميم الخطط التنفيذية الازمة للأنشطة والأعمال المطلوب القيام بها فى السنة الدراسية القادمة من أجل الاستمرار فى تحقيق رسالة المؤسسة وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية.

وتختلف طريقة إعداد هذا التقرير السنوى وفقاً لوضع المؤسسة بالنسبة للاعتماد من الهيئة، حيث يجب أن نفرق بين حالتين رئيسيتين في هذا الصدد

الحالة الأولى: وتمثل في وضع المؤسسة الانتقالى قبل الحصول على الاعتماد، حيث يتم اعداد التقرير السنوى في ضوء التقارير الصادرة من الهيئة وتعلق بنتائج الزيارات الميدانية للمراجعين المعتمدين . حيث يتم توضيح الأنشطة والمهام التي تم تنفيذها لتعزيز نقاط القوة ولمعالجة وتحسين نقاط الضعف التي وردت في تقرير المراجعين المعتمدين عن العام المنصرم.

الحالة الثانية: وتمثل في وضع المؤسسة بعد الحصول على الاعتماد وتسعى إلى تجديد الاعتماد. وفي هذه الحالة فان تقرير الكلية السنوى يجب أن يغطي بالتفصيل جميع المعايير والمؤشرات والعناصر الحاكمة لاستمرار الاعتماد والخاصة بالمعايير الأكاديمية، والبرامج التعليمية والمقررات، والتعليم والتعلم والتسهيلات الداعمة، والدراسات العليا.

فريق إعداد التقرير السنوي

كلية الطب البشري ببنها

الأستاذ الدكتور / أحمد جودة الجزار

عميد كلية ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة

الأستاذ الدكتور / أحمد محمود قطب الجزار

وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب

الأستاذ الدكتور / اسامه سند عرفة

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث

الأستاذ الدكتور/ محمد مجدى الصادق

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الأستاذ الدكتورة/ منى حسين المهدى

منسق فريق العمل

الدكتور / أحمد يوسف رزق

عضو في فريق العمل

الدكتورة / رباب فوزي

عضو في فريق العمل

الطالب / أحمد رضا سند

عضو في فريق العمل

أعضاء فريق وحدة الجودة (QAU)

عميد الكلية و رئيس الوحدة: الأستاذ الدكتور / أحمد جودة الجزار

المدير التنفيذي : الأستاذ الدكتور / محمد صبري سليم

الأعضاء

الأستاذ الدكتور / عبد الوهاب أمين الأودن

الأستاذ الدكتور / يسرى فكري عبده

الأستاذ الدكتور / نيفين أحمد عبدالحفيظ

الأستاذ م. دكتور / أحمد يوسف رزق

الأستاذ م. دكتورة / نشوة عبدالفتاح عمارة

الأستاذ م. دكتورة / نرمين عدلي محمود

الدكتورة / رباب فوزي محمد

الأستاذ الدكتور / أحمد زايد – نقيب أطباء القليوبية

الأستاذ / ابراهيم سعد زكي – أمين الكلية

رئيس اتحاد طلاب الكلية

رئيس الجمعية العلمية الطلابية بالكلية

البيانات الوصفية عن المؤسسة

اسم المؤسسة: كلية طب بنها.

نوع المؤسسة: كلية معهد عالي معهد متوسط ✓

اسم الجامعة/الأكاديمية التابعة لها المؤسسة: جامعة بنها

نوع الجامعة/الأكاديمية: حكومية خاصه ✓

الموقع الجغرافي:

- المحافظة: القليوبية

- المدينة: بنها



تاريخ التأسيس: لقد تم تأسيس جامعة بنيها و من ثم كلية طب بنها بتاريخ ١٩٧٦-١٢٥ بالقرار رقم "١١٤٣" تابعة لجامعة الزقازيق كفرع لها. وقد تم قبول طلاب كلية الطب بالفرقة النهائية الخامسة حين ذاك" للعام الجامعي ١٩٧٧-١٩٧٦ وبالفرقة الرابعة إضافة إلى الخامسة في العام الجامعي ١٩٧٨-١٩٧٧. وبدأت في قبول الطلاب بالفرقه الأولى بدءاً من العام الجامعي ١٩٨١-١٩٨٢ وتم البدء بعدد "خمسون" طالباً فقط.. وقد استقلت الجامعة والكلية عن جامعة الزقازيق بتاريخ ١-٨-٢٠٠٥.

وبلغ عدد سكان محافظة القليوبية ٥,٤ مليون نسمة، وتقدم الكلية الخدمة التعليمية بالإضافة إلى الخدمة العلاجية وخدمة البيئة.

مدة الدراسة: ست (٦) سنوات تتبعها سنة تدريبية (امتياز).
لغة الدراسة: الإنجليزية.
القيادة الأكademie الكلية

الدرجة العلمية	الاسم	القيادة
أستاذ	أ.د. احمد جودة الجزار	العميد
أستاذ	أ.د. احمد محمود الجزار	وكيل الكلية/ المعهد لشئون التعليم والطلاب
أستاذ	أ.د. اسامه سند عرفة	وكيل الكلية/ المعهد للدراسات العليا والبحوث
أستاذ	أ.د. محمد مجدي الصادق	وكيل الكلية/ المعهد لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

أعداد الطلاب وتوزيعهم
١ - المرحلة الجامعية الأولى
العدد الإجمالي للطلاب وتوزيعهم على الفرق المختلفة
توزيع الطلاب:

		بكالوريوس	الفرقة
		(٢٨٠)	الأولى
		(٣٢٣)	الثانية

		(٣٣٩)	الثالثة
		(٤٥١)	الرابعة
		(٣٣٧)	الخامسة
	السادسة قديم (٣٩)	(٣٤٦)	السادسة
		٢١١٥	إجمالي الطلاب

٢ - مرحلة الدراسات العليا

العدد الإجمالي للطلاب وتوزيعهم على الدرجات المختلفة:

الإجمالي	التخصصات الفرعية لكل درجة		الدرجة العلمية
	أعداد الطلاب	اسم الدرجة	
٨٣	(٨)	الأطفال	الدكتوراه
	(١١)	التخدير	
	(٢)	الباشولوجي	
	(٢)	باشولوجي اكلينيكية	
	(٦)	النساء والتوليد	
	(١)	الطفيليات	
	(٢)	الصحة العامة	
	(١)	الفارما	
	(١)	الفيسيولوجي	
	(١)	الجراحة العامة	
	(١)	الروماتيزم والتأهيل	
	(٢)	هيستولوجي	
	(٣)	المسالك البولية	
	(٢)	الأنف والأذن والحنجرة	
	(٣)	الכבד والجهاز الهضمي	
	(١٠)	الأشعة	
	(٣)	جراحة القلب والصدر	
	(١)	جراحة المخ والأعصاب	
	(١)	الجلدية والتناسلية	
	(١٣)	العظام	

	(٤) (٥)	الرمد الباطنة العامة	
--	------------	-------------------------	--

الإجمالي	التخصصات الفرعية لكل درجة		الدرجة العلمية
	أعداد الطالب	اسم الدرجة	
٩٠٢	(٧٢)	الأطفال	الماجستير
	(٥٨)	التخدير	
	(٢)	الباشولوجي	
	(١٥)	الصدرية	
	(٥٥)	باشولوجيًا اكلينيكية	
	(١٥٠)	النساء والتوليد	
	(١٢)	النفسية و العصبية	
	(٣)	الصحة العامة	
	(١)	الفارما	
	(٣١)	أمراض القلب	
	(٢)	التشريح	
	(١)	الفيسيولوجي	
	(٣٤)	الجراحة العامة	
	(١)	البكتيريا	
	(٢١)	الروماتيزم والتأهيل	
	(١)	هيستولوجي	
	(٦)	المسالك البولية	
	(١٩)	الأنف والأذن والحنجرة	
	(٢)	الكيمياء	
	(٧٥)	الכבד والجهاز الهضمي	
	(٨٤)	الأشعة	
	(٢٧)	الجلدية والتناسلية	
	(١٣٦)	العظام	
	(٢٣)	الرمد	
	(٣)	طب صناعات	
	(٦٨)	الباطنة	

الإجمالي	التخصصات الفرعية لكل درجة		الدرجة العلمية
	أعداد الطلاب	اسم الدرجة	
٤٣٥	(٥٦)	الأطفال	الدبلومات
	(١٠)	التخدير	
	(٣٠)	الصدرية	
	(٤٨)	النساء والتوليد	
	(٩)	النفسية و العصبية	
	(٢)	الصحة العامة	
	(٦)	أمراض القلب	
	(١٩)	الجراحة العامة	
	(٣)	الروماتيزم والتأهيل	
	(٢)	المسالك البولية	
	(٣)	الأنف والأذن والحنجرة	
	(٢٦)	الכבד والجهاز الهضمي	
	(٣٠)	الأشعة	
	(٤٠)	العظام	
	(١٥١)	الباطنة	

ملحوظة: تضاف صفوف للجدول بما يتناسب مع عدد الدرجات الفعلية

الأقسام العلمية وتوزيع السادة أعضاء هيئة التدريس

القسم العلمي	أعداد أعضاء هيئة التدريس								القسم العلمي	
	هيئة معاونة		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ					
	معيد	مدرس مساعد			عامل	غير متفرغ	متفرغ			
الباطنة العامة	٤٢	٣	١٣	٦	٦	١٤		٦	1.	
أمراض القلب	٣٥	٢	١٠	٥	٩	٩			2.	
أمراض الكبد	٣٤		٨	٥	٩	١٢		١	3.	
روماتيزم	٢٤	١	٤	٦	٤	٩		١	4.	
أمراض صدرية	٢٨	١	٩	٥	٥	٨		١	5.	
أشعة	٢٩	٤	٨	٨	٦	٣			6.	
نفسية وعصبية	١٩	٢	٤	٣	٥	٥			7.	
جلدية وتناسلية	٣٤	١	٨	١٠	٣	١٢		١	8.	
جراحة عامة	٥٠	٢	١٦	٩	٦	١٧	٢	٨	9.	
جراحة قلب وصدر	٢٢	٢	٨	٧	٢	٣		١	10.	
جراحة مخ وأعصاب	٢٣	٢	١١	٥	٣	٢			11.	
المسالك	٣٥		١٣	٥	٨	٩	١	٣	12.	
النساء والتوليد	٦٦	٢	١٨	١٤	٨	٢٤	١	٨	13.	
الأنف والأذن	٣٩	١	٧	٥	١٢	١٤	١	٣	14.	
العظام	٤٣	٢	١٢	١٠	٥	١٤		٥	15.	
الرمد	٥٨		١٠	١٤	١١	٢٣		٣	16.	
الأطفال	٦٩	٣	١٢	١٠	١٤	٣٠	١	٥	17.	
التخدير	٦٧	١	٢٨	٩	١١	١٨	١	٣	18.	
الطفيليات	٣١	٧	٦	٥	٢	١١		١	19.	
الفarmacولوجي	٣٣	٩	٣	٧	٣	١١		١	20.	
الفيسيولوجي	٢٢	٥	٤	٧		٦		١	21.	

٣٢	٤	٧	٢	٣	١٦	١	٢	طب المجتمع	22.
٣٤	٩	٧	٩	٢	٧		١	الطب الشرعي	23.
٢٦	٦	٤	٤	٤	٨		٢	الكيمياء الحيوية	24.
٣١	٨	٦	٥	٥	٧		١	الباتولوجي	25.
٤٠	٤	٩	٥	١٠	١٢		٣	الباتولوجي الإكلينيكية	26.
٣٠	١٠	٥	٧	٣	٥		١	التشرير	27.
٢٨	٤	٦	٨	٨	٢			الهستولوجي	28.
٤٠	٩	٤	٨	٥	١٤		١	الميكروبيولوجي	29.
١٠٦٤	١٠٤	٢٦٠	٢٠٣	١٧٢	٣٢٥	٨	٦٣	إجمالي أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة	

ملحوظة: تضاف صفوف للجدول بما يتناسب مع عدد الأقسام العلمية الفعلية بالكلية
التوزيع الإجمالي للسادة أعضاء هيئة التدريس بالمؤسسة

النسبة المئوية	الحالة الوظيفية		النسبة المئوية	الجنس		الدرجة
	% للمنتدب	% للمعين		% للإناث	% للذكور	
% ١٠٠	% ٠٠٠.١٧	% ٩٩.٨٣	% ١٠٠	% ١٨.٩	% ٨١.١	أستاذ (جميع الفئات)
% ١٠٠	% ٠	% ١٠٠	% ١٠٠	% ١٦.٢	% ٨٣.٨	أستاذ مساعد
% ١٠٠	% ٠	% ١٠٠	% ١٠٠	% ٤٠.٥	% ٥٩.٥	مدرس
% ١٠٠	% ٠	% ١٠٠	% ١٠٠	% ٤٢.٧	% ٥٧.٣	مدرس مساعد
% ١٠٠	% ٠	% ١٠٠	% ١٠٠	% ٧٦.٩	% ٢٣.١	معيد

١٥ بعثة	إجمالي عدد المبعوثين في الخارج
عضو لكل ٢.٧٤ طالب	نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب
معاون لكل ٥.٨١ طالب	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب
٥٠٠٦١١٠٠٠	نسبة المعاين لـإجمالي أعضاء هيئة التدريس

		نسبة الأجزاء الخاصة لـإجمالي أعضاء هيئة التدريس
النسبة المئوية	العدد	العاملين بالجهاز الإداري
%٩٤.١	٢٨٩	دائم
%٥.٩	١٨	مؤقت
%١٠٠	٣٠٧	إجمالي

البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

أولاً : المرحلة الجامعية الأولى :

درجة بكالوريوس الطب والجراحة -

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة : برنامج واحد

عدد البرامج المطبقة بالفعل : برنامج واحد

ثانياً : مرحلة الدراسات العليا :

أسماء البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:

درجة الدبلوم في الطب والجراحة. -

درجة الماجستير في الطب والجراحة. -

درجة الماجستير في العلوم الطبية الأساسية. -

درجة الدكتوراه في الطب والجراحة. -

- درجة الدكتوراه في العلوم الطبية الأساسية.

العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة : ٧٩ برنامج (٧٨ للدراسات العليا + واحد

للبكالوريوس)

عدد البرامج المطبقة بالفعل: ٧٩ برنامج

نسبة المسجلين للماجستير مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا: ٥١.٢ %

نسبة المسجلين للدكتوراه مقارنة بالعدد الإجمالي للمقيدين بالدراسات العليا: ٢٢.١ %

عدد الدرجات التي تم منحها خلال الخمس سنوات الأخيرة:

الدرجة	العدد	% من إجمالي الدرجات العلمية الممنوحة
دبلوم	٢٧٩	% ٢٦.٨٥
ماجستير	٥٣٢	% ٥١.١

%٢٢٠٥	٢٣٠	دكتوراه
%١٠٠	١٠٤١	إجمالي

أعداد ونسب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة:

النسبة المئوية	أعداد الخريجين في طب بنها	أعداد المقيدين بالمرحلة النهائية	أعوام
%٨٧.٤٥	٢٣٧	٢٧١	٢٠٠٥-٢٠٠٤
%٨٦.٠٥	٢٥٣	٢٩٤	٢٠٠٦-٢٠٠٥
% ٨٥.٤٥	٣١٦	٣٧٠	٢٠٠٧-٢٠٠٦
%٨٤.٧٥	٣٢١	٣٧٩	٢٠٠٨-٢٠٠٧
%٩٥.٩	٢٨١	٢٩٣	٢٠٠٩-٢٠٠٨

عدد الوحدات ذات الطابع الخاص: ٤ وحدة

أسماء الوحدات ذات الطابع الخاص والخدمات التي تقدمها المؤسسة:

وحدة طب ورعاية الحالات الحرجة. 1.

وحدة الاشعة المقطعيّة. 2.

وحدة السموم الأكلينيكية. 3.

وحدة مناظير الجهاز الهضمي. 4.

وحدة جراحة المناظير. 5.

وحدة مناظير النساء والتوليد. 6.

وحدة التكاثر البشري. 7.

وحدة المناعة الأكلينيكية. 8.

وحدة كيمياء الغدد الصماء. 9.

وحدة البيولوجيا الجزيئية. 10.

وحدة التشخيص المبكر للأورام. 11.

وحدة التحاليل الدقيقة. 12.

وحدة علاج أمراض قلب الأطفال. 13.

مركز التعليم الطبي المستمر..14.

وسائل الاتصال بالمؤسسة:

- العنوان البريدي: كلية طب بنها -ش فريد ندا - بنها

- الموقع الإلكتروني

www.bfom.edu.eg

- العنوان الإلكتروني (E-Mail)

Bfom@yahoo.com

- تليفون 013/3229450

- فاكس 013/3227518

المحور الأول: القدرة المؤسسية

الخطيط الإستراتيجي: -

- ١/١ تم إجراء خطة الإستراتيجية للكلية منبثقة من استراتيجية الجامعة.
- (١/١/١) تم إجراء التحليل البيئي للمؤسسة التعليمية باستخدام أسلوب (SWOT):
 - إستراتيجية المؤسسة معتمدة و موثقة (جاري اعتمادها وتوثيقها)
 - وقد شاركت العلماء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج الكلية في هذا التحليل البيئي
 - تم عقد ندوة لعرض ومناقشة نتائج التحليل البيئي مع العلماء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج الكلية. (إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهياكل المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مدري المستشفيات، الإدارة الصحية، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعيات أصدقاء المرضى..، ممثلين عن المستشفيات الخاصة).
- تقوم خطة الكلية الاستراتيجية لتوكيد الجودة على مجموعة من الافتراضات الأساسية الآتية:-
 - تطوير الخطة بصورة شاملية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.
 - بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية وتقرير المراجعين النظارء بالإضافة إلى استطلاع رأى العلماء لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية ، والفرص (SWOT) وأصحاب المصلحة واستخدام تحليل والتهديدات الخارجية.
 - تحديد احتياجات التحسين لسد الفجوة بين الأداء الفعلي والمستقبل المأمول.
 - نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء من أجل تحسين البيئة التعليمية بالكلية وتوفير القوة الدافعة لتفعيل الخطة.
 - وضع برامج وخطط مستقبلية لتحسين جودة جميع العمليات والأنشطة بالكلية.
 - قيم المشاركة الفعلية حيث أن جميع العاملين على كافة المستويات لهم الحق وعليهم الواجب في المشاركة الفعالة والمسئولة تجاه الكلية .
 - وضع مقاييس واضحة للأداء.
 - المتابعة المستمرة لتنفيذ الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية لعمليات التطوير والتحسين .
 - التقييم الدوري من خلال مجموعة استشارية داخلية وخارجية. -

(SWOT) نشر نتائج المتابعة والتقييم مع مراجعة نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الخارجية)

أسلوب العمل في الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية قد اعتمد على ما يلي:-

- تحليل مضمون الأدبيات المتنوعة العالمية منها والمحلية والمتعلقة بعلاقة التعليم الجامعي -
- المصري خاصة - بتوجهات ومتطلبات التنمية وسوق العمل ، وكذلك المقارنات المرجعية للتجارب المحلية والإقليمية والعالمية وأسس تقويمها والاستفادة منها. إلى جانب زيارة عدد من الوحدات الأساسية داخل الكلية للتزود بمظلة فكرية تبيح للخطة قاعدة أوسع ونتائج خبرات أشمل.
- تحديد إطار حاكم للرؤية المستقبلية ، وذلك من خلال فهم واستيعاب لفلسفة التعليم الطبي المصري وأهدافه وتطوره وموقع كلية طب بنها فيه ، وأيضاً فهم سوق العمل وهيكل العمالة والمهن فيه ، مع تحديد إطار تحليلي لحركة المستجدات المحلية والإقليمية والعالمية.

لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية ، والفرص SWOT Analysis المسح البيئي والتهديدات المحتملة الخارجية للكلية.

SWOT Analysis أنشطة تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية

تحليل البيئة الداخلية

أوضحت نتائج الدراسة الذاتية السابقة لكلية طب بنها أن هناك مجموعة من نقاط القوة التي تتميز بها الكلية داخلياً والتي يمكن استثمارها وتفعيلها على النحو الذي يحقق رسالة الكلية وغاياتها الاستراتيجية. كما أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها.

نقاط القوة Strengths

تعتبر كلية طب بنها الكيان الأعتبارى الحكومي الوحيد في نطاق محافظة القليوبية لتدريس الطب مما يجعل لها مرجعية افتراضية يمكن تعميمها في مجال الخدمات الصحية المقدمة من المستشفيات التابعة للكلية

تم صياغة رسالة كلية طب بنها بطريقة واضحة وشاملة وتعكس بوضوح ما يجب ان تكون 1. عليه كلية الطب.

- وجود خطة استراتيجية لخدمة المجتمع . 2.
- تتوفر وحدة لضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي للكلية والارتقاء بقدراتها ودعم معارف الجودة بين العاملين بالكلية و كذلك الدعم الفني لوضع وإدارة أنظمة الجودة بالأقسام الإدارية و المهنية المختلفة بالكلية.
- الانحياز التام من جانب الإدارة العليا لتحسين نظام ضمان الجودة في الكلية . 4.
- وجود مركز مؤتمرات تابع لجامعة بنها يتتوفر لعقد المؤتمرات والندوات العلمية المتميزة . 5.
- إمكانية التوسعة المستقبلية متمثلة في وجود أرض مخصصة في كفر سعد ، يمكن للكلية 6. الاستفادة منها.
- تتوفر عدد مناسب من أعضاء هيئة التدريس والهياكل المعاونة المتخصصة في مجالات معرفية 7. وتطبيقية وعلمية متنوعة بالنسبة لعدد الطلاب بمقارنتها بالنسب العالمية مما يتيح تفعيل مثمر ومميز للإرشاد الأكاديمي .
- توجد آلية منظمة للدورات التدريبية بالجامعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ممولة من شروع تطوير التعليم الجامعي، وتقدم لجميع أعضاء هيئة التدريس من المعيد إلى العميد في مجالات التدريس والقيادة والمهارات الشخصية.
- تدعم وتشجع البعثات الخارجية ونظام الإشراف المشترك والمهمات العلمية . 9.
- وجود نظام للتحسين المستمر يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهياكل المعاونة 10. من خلال توفير مجموعة من البرامج التدريبية بشكل منتظم وذلك للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية.
- حصول البعض من أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية واعتراف دولي في مجالات متعددة (جارى حالياً حصر مجمل ما ذكر بصورة موثقة).
- وجود قاعة تضم ٢٥ كمبيوتر متصلة بالإنترنت للاتصال بالدوريات العلمية..12.
- اتجاه العديد من أعضاء هيئة التدريس للنشر الدولي..13.
- وجود مجلة للنشر العلمي بكلية طب بنها ،بالإضافة إلى المؤتمرات والندوات العلمية التي تعقدها الكلية، فضلاً عن تدعيم الباحثين وأعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات

العلمية الداخلية والخارجية مما يعطي مؤشراً ذا دلالة للتفاعل المعرفي للكليات مع المجتمع المحلي والأقليمي بصورة مؤثرة و مع المحيط المعرفي الدولي بصورة نسبية.

ارتباط بعض أقسام الكلية ببعض اتفاقيات التعاون مع (قسم الباثولوجي) وجاري حصر 15. الاتفاقيات المفعولة عملياً

تتوفر وحدات ذات طابع خاص بالكلية وعددها "٤" أربعة عشر وحدة لتقديم العديد من 16. الخدمات للمجتمع.

تتوفر وحدات بالكلية تستطيع أن تقدم خدمة بحثية مميزة مثل وحدة البيولوجيا الجزيئية. 17. تقديم الخدمات الصحية المتميزة للمجتمع من خلال مستشفيات منها الجامعية 18.

يوجد تعاون بين كلية طب منها مع العديد من المنظمات الأهلية والمستفيدين من الخدمة وكيل 19. البيئة.

خدمة المجتمع من خلال القوافل الطبية العلاجية بالاشراك مع الجامعة و عددها خمسة قوافل 20. سنوياً . وكيل البيئة

تقوم الكلية بالتنقيف الصحي في العديد من المجالات الهامة والحيوية.. 21.

تقوم كلية طب منها بالعديد من الدورات التدريبية وورش العمل بالتعاون مع مديرية الصحة 22. والمجتمع المدني بالقليوبية

مركز تطوير التعليم الطبي بالكلية الذي تم تأسيسه في ابريل ٢٠٠٥ ويقدم العديد من الفعاليات 23. مثل الدورات التدريبية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجالات تكنولوجيا المعلومات و الاحصاء الطبي وطرق البحث العلمي وكذلك الطلبة في العديد من الفعاليات مثل دورات الإسعافات الأولية.

قيام الكلية بتوصيف برنامج للدراسة وكذلك للمقررات الدراسية تبعاً للرسالة مما يوجد خصائص 24. منهجية مقارنة لكل مناهج الطلبة حتى البكالوريوس.

تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكademie والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات 25. الطابع الخاص.

تتوفر نظام للتعليم الإلكتروني لتوفير فرص للتعلم الذاتي المستمر.. 26.

- وجود مبادرات فعالة من بعض الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لتشجيع التعليم الذاتي واستخدام طرق حديثة للتدريس . 27.
- تطبيق نظام المجموع التراكمي في تقييم الطلاب مما يزيد من فاعلية العلمية التعليمية مع وجود نظام للتقييم الخارجي بواسطة -أساتذة من جميع الكليات - للطلاب بالاشتراك مع هيئات التدريس بالكلية . 28.
- وجود نظام لرعاية الطلاب المغتربين وتوفير الإقامة والرعاية المناسبة لهم في مختلف المجالات بالمدن الجامعية . 29.
- وجود فرع للجمعية العلمية لطلبة الطب المصريين بطب بنها التي تقوم بالتبادل الظاهري بين طلاب الطب المصريين وطلاب الطب الأجانب . 30.
- وجود فرع لجمعية طلاب الطب المصريين . 31.
- وجود نظام دراسات عليا قادر على منح درجات علمية لتخصصات مختلفة - ضمن قواعد آليات تتوافق مع المعايير المحلية و العالمية . 32.
- إقبال من طلبة الدراسات العليا للتسجيل في كلية طب بنها وتحليل المعطى وجد أن فاعلية الخدمة هي العنصر المؤثر أساسا في هذا المجال - مما يعطي مؤشر إيجابي للفاعلية المؤسسي مع القضايا الاقتصادية للمجتمع المحيط . 33.
- استخدام فعال لإمكانيات الكلية ومواردها (العمل في الفترات المسائية وأيام الأجازات في برامج الدراسات العليا) . 34.
- وجود نظراء مراجعين و مدربين معتمدين وخبراء استراتيجيين من أعضاء هيئة التدريس .. 35..
- ### نقاط الضعف Weaknesses
1. العلامات المرجعية الخارجية التي تم اختيارها للكتابة غير ملائمة .
 2. أهداف البرنامج والنتائج المستهدف للعملية التعليمية لا يعكس بوضوح الرسالة .
 3. عدم وجود توصيف واضح ودقيق للمناهج يمنع التكرار والازدواجية سواء افقيا او رأسيا .
 4. غياب المتابعة والرقابة من جانب الأقسام أو اللجان العلمية على محتوى وطريقة إخراج الكتاب الجامعي .

عدم كفاية التدريب الميداني للطلبة. 5.

قصور المقررات الدراسية في تحسين المهارات الذهنية والاكيلينيكية للطالب. 6.

ضعف كفاية وفاعلية نظم المعلومات والاتصالات لربط اقسام الكلية؛ مع عدم استكمال قواعد بيانات خاصة بأعضاء هيئات التدريس والهيئة المعاونة والعاملين والطلاب والخريجين. 7.

ضعف استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في برامج التدريس بجميع اقسام الكلية نظراً لعدم توافرها لضعف التمويل المالي من ناحية ولنقص إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها من ناحية أخرى . 8.

حاجة الكلية للتوجه في الإنماءات والمباني لتشجيع الأنشطة الجماعية بين الطلاب. 9.

غياب سياسة محددة في الكلية لربط الخريج بالكلية بعد التخرج.. 10.

غياب أسلوب التنظيم الموجه بالعمليات عبر الوظائف المختلفة.. 11.

عدم وجود نظام لمراجعة اللوائح والقواعد وإجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها وتطويرها لتأكيد الجودة وتحسين الأداء. 12.

الحاجة لتفعيل سياسات تسويق الخدمة التي تقدمها الكلية لزيادة الدخل المتوقع وخدمة المجتمع. 13.

انخفاض مرتبات أعضاء هيئات التدريس ومعاونيه . 14.

الانفصالية الشديدة بين الأقسام المختلفة داخل الكلية مما يؤدي إلى عدم تنشيط حركة التزاوج العلمي بين التخصصات. 15.

عدم وجود تفاعل كافٍ بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب . 16.

عدم وجود نظام لإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطلاب في توفير المعلومات الالزمة للمفاضلة والاختيار والتقدم في المسار العلمي أو الوظيفي. 17.

عدم تسمية مرشد اكاديمي لكل طالب. 18.

غياب نظم تقييم البرامج الدراسية بطريقة منهجية من وجهة نظر كل من الطالب والأطراف المعنية . 19.

الاعتماد المبالغ فيه على الكتاب الجامعي والمذكرات المتواضعة مما يؤدي إلى عدم تنمية مهارات البحث وروح الإبداع والابتكار لدى الطلاب ويضعف قدرة الطالب على التعلم الذاتي. 20.

- اقتصر أسلوب التقييم المتبعة للطلاب على عدد محدود من الاختبارات مع اتجاه معظمه لقياس 21. قدرات الحفظ والاسترجاع دون اختبار قدرة الطالب على الاستنتاج والتحليل والإبداع والابتكار.
- قصور نظام التقييم الحالى فى قياس المهارات الذهنية،الاكلينيكية،المهارات العامة والتواصلية. 22.
- غياب المعايير الموضوعية للاختبارات التحريرية والشفوية والاكلينيكية. 23.
- عدم وجود نظام يتيح للطالب الاطلاع على كراسات اجابته لمعرفة تفاصيل اخطائه فى الامتحانات 24.
- للاستفادة المستقبلية أو لاعادة تقدير درجاته لدرء الظلم عنه حيث لا يسمح القانون الجامعى باعادة التقييم. .
- عدم وجود استراتيجية لاكتشاف الطالب المعرضون لضعف فى أدائهم الدراسي . 25.
- عدم وجود استراتيجية ملزمة لاعلان نتائج امتحانات منتصف العام ولا الاختبارات الدورية . 26.
- عدم وجود استراتيجية لمساعدة الطالب النابهين ومتابعتهم. 27.
- عدم وجود منهجية للتقييم الداخلى والخارجى لطرق التقييم المختلفة. 28.
- لا تعكس التقديرات العالية مستوى التحصيل الدراسي. 29.
- عدم وجود منهجية لمراقبة وتقييم نوعية التدريس. 30.
- عدم وجود منهجية لمراقبة وتقييم حضور الاساتذة والطلاب. 31.
- انتشار الدروس الخصوصية بين الطلبة. 32.
- عدم مشاركة جميع الاقسام بالكلية فى التدريب الاكلينيكي للطلبة. 33.
- عدم كفاية التدريب الاكلينيكي للطلبة لبناء مهاراتهم الاكلينيكية. 34.
- عدم تقييم عائد البرامج التدريبية المقدمة على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس. 35.
- لا توجد منهجية لدراسة البرامج المتاحة لتنمية مهارات اعضاء هيئة التدريس. 36.
- لا توجد منهجية واضحة لاعلان الساعات المكتبية لجميع أعضاء هيئة التدريس. 37.
- عدم تعميم نظم البحث الالكتروني وتدريب أعضاء هيئة التدريس على إجاده استخدامها مع حاجة معظم المكتبات إلى تحديث وتطوير من حيث كمية وحداثة المراجع والدوريات. 38.
- عدم وجود نظام فعال للاتصال بين الكلية ومنظمات الأعمال لدعم الحركة البحثية. 39.

- محدودية دور البحوث الأكاديمية للجامعة في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنموية. 40.
- غياب التركيز على التخصصات النادرة لتحقيق ميزة تنافسية للكلية في مجالات علمية وبحثية غير تقليدية. 41.
- عدم توافر نظام لجذب الطلاب الوافدين يستخدم فيه استراتيجية تسويقية فاعلة. 42.
- ضعف مستوى التدريب الإداري للموظفين بالكلية. 43.
- الاستراتيجية المتبعة في التدريس في معظم الأقسام لا تساعد الطالب على المشاركة الفعالة. 44.
- عدم وجود قاعدة بيانات لمؤهلات وتخصصات وأنشطة المصادر البشرية بالكلية. 45.
- عدم وجود رؤية مؤسسية للتعامل مع نقص أو زيادة أعضاء هيئة التدريس في أقسام الكلية المختلفة. 46.
- لا يوجد كتيب برنامج كلية طب بنها. 47.
- عدم كفاية المعامل من حيث المساحة، والإضاءة، التهوية، الأجهزة، والمعدات الالزمة للتعليم بالإضافة إلى عدم وجود عدد كاف من الفنيين. 48.
- عدم كفاية المساحة والأعداد بالنسبة لمعمل الكمبيوتر. 49.
- عدم فاعلية السياسة الحالية لصيانة وتحديث وإحلال الأجهزة. 50.
- عدم وجود خطة للبحث العلمي موثقة منبثقة من خطة الجامعة وتعكس رسالة الكلية. 51.
- لا تتبع أنشطة البحث العلمي الحالية خطة الجامعة للبحث العلمي. 52.
- عدم وجود تكامل منظم بين الأقسام لأنشطة البحث العلمي الحالية. 53.
- عدم وجود قاعدة بيانات لأنشطة البحث العلمي . 54.
- عدم وجود خطة استراتيجية للكلية. 55.
- عدم وجود نظام داخلي فعال لمراقبة الجودة. 56.
- عدم انتشار ثقافة الجودة بين جميع العاملين بالكلية. 57.
- عدم جودة توصيف المقررات ، والرمز الكودي للمقررات. 58.

عدم جدية عائد استبيان الطلبة. 59.

عدم فاعلية الخطة التنفيذية للكلية. 60.

عدم فاعلية نظام المراقبة لعدم وجود نظام مراجعة وتقدير ووجود مقيم خارجي لبرنامج الكلية. 61.

فشل نظام الجودة في اكتشاف ضعف التدريس في بعض المقررات ومشاكل مصادر التدريس. 62.

تحليل البيئة الخارجية

في ظل المتغيرات الراهنة محلياً وإقليمياً وعالمياً أوضحت نتائج التحليل البيئي أن كلية طب بنها، أمامها العديد من الفرص المتاحة والتي يمكن الاستفادة منها في تدعيم "المركز التنافسي" للكلية وتحقيق غاياتها وأهدافها الاستراتيجية، كما أن هناك مجموعة من التهديدات المحتملة والتي يجب على الكلية أن تحدد كيفية التعامل معها في سبيل تحقيقها لرسالتها وغایاتها.

الفرص المتاحة Opportunities

- زيادة الاهتمام المحلي والإقليمي وال العالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
- إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد خطوة تمهيدية لإنشاء "هيئة ضمان الجودة والاعتماد".
- طرح مشروعات للتعاون مع وزارة التعليم العالي والبنك الدولي والاتحاد الأوروبي لتوكيد الجودة.
 - حصول كلية طب بنها على مشروع التطوير المستمر .
- إنشاء مراكز جامعية ووحدات المساعدة في نشر الوعي بثقافة الجودة والتميز في الأداء في الجامعات والكليات المختلفة.
- إمكانية التوسع في التعليم الموازي لاغتنام الفرصة لزيادة موارد الكلية عن طريق جذب الطلاب القادرین.

التهديدات المحتملة Threats

- الزيادة المستمرة والمتتالية في أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية مما يزيد من الضغط على الإمكانيات والموارد المتاحة ويوثر سلبياً على الخدمات المقدمة للطلاب.
- توزيع مكتب التنسيق للطلاب على الكلية بناء على معيار واحد وهو مجموع الطالب دون مراعاة الرغبة والاستعداد ومدى التناسب بين احتياجات الدراسة وإمكانيات الطالب مما أدى إلى انخفاض الدافعية لدى الطالب للابتكار والإبداع والتميز.
- التدهور المستمر في مستويات الطلاب القادمين من مرحلة التعليم الثانوي في اللغات الأجنبية.
- عدم التوازن بين أعداد طلبة الدراسات العليا من التخصصات المختلفة طبقاً لاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- تواضع الإنفاق الحكومي على الكلية مقابل المطلوب لتدريب الطلاب تدريباً مميزاً مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.
- إحجام أصحاب الأعمال عن تدعيم التعليم والبحث العلمي .
- اعتزام الدولة إلغاء تكليف الأطباء مما سيؤثر سلباً على العملية التعليمية.
- الاعتماد والارتباط الوثيق بين التعليم الجامعي وما قبل الجامعي وتأثيره على نوعية واستعداد الطالب ومستواه العلمي والفكري وقدرته على الإبداع والابتكار والبحث العلمي.

تم عقد ندوة بحضور العمالء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج الكلية، (إدارة الكلية والمراکز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مديرى المستشفيات، الإداره الصحية، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعيات أصدقاء المرضى)، ممثلين عن المستشفيات الخاصة) لعرض ومناقشة نتائج المسح البيئي SWOT Analysis لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية ، والفرص والتهديدات المحتملة الخارجية للكلية.

لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة SWOT Analysis وقد تم نشر نتائج المسح البيئي الداخلي للكلية ، والفرص والتهديدات المحتملة الخارجية للكلية من خلال

**المطويات والملصقات الورقية وكذا تم إعلان نتائج المسح البيئي
لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية SWOT Analysis
للكلية ، والفرص والتهديدات المحتملة الخارجية للكلية على الموقع
الإلكتروني للكلية.**

كما تم التركيز بشكل خاص على الأساليب والأدوات التالية عند إعداد الخطة الاستراتيجية لتوكيد الجودة بالكلية:-

- استمرارات واستبيانات للمقابلات الشخصية والتي يرتبط مضمونها بالأدبيات والمسح البيئي للبيانات والمعلومات المرتبطة بموضوع الخطة. وقد استخدمت تلك المقابلات للوقوف على مدى جودة الأداء في كافة عناصر منظومة الكلية والتعرف على أهم سبل الارتقاء به.
- والتي استخدمت مع عدد من قيادات الكلية Brain Storming Method طريقة العصف الذهني ورموزها من أعضاء هيئات التدريس ومديري الإدارات والطلاب بغية توليد أفكار تعمق من نتائج تحليل مضامين الوثائق اللوائح والمقابلات الشخصية .
- دراسة مقتراحات خريجي الكلية والقائمين عليهم.
- تنظيم حلقات نقاش حرة متنوعة بين فريق العمل حيث دارت تلك الحلقات حول رصد وتحليل الحالة الراهنة من حيث الإمكانيات والقدرات المتاحة ، وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة ، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية كلية طب بنها ورؤيتها وأهدافها الاستراتيجية في إطار زمني محدد.

١/٢ الرؤية والرسالة •

• رؤية كلية طب بنها :

تسعى كلية طب بنها للتميز في مجال المعارف الطبية تعليماً وتعلمًا، بحثاً وابتكاراً، تأثراً وتأثيراً في البيئة المحيطة ارتقاء بمقومات الحياة على أرض الوطن.

• رسالة كلية طب بنها :

- تلتزم كلية طب بنها بتأهيل أطباء أكفاء قادرين على المنافسة و الأستاذة العلمية، كما تتعهد بدعم البحث العلمي فيما يخدم تطوير الخدمة الطبية ودعم البيئة المحيطة في إطار أخلاقي .

- تم صياغة رؤية الكلية وإعادة صياغة رسالة الكلية انبثاقاً من رؤية ورسالة الجامعة ليستطيع كل فرد في المؤسسة إن يردها، بمشاركة العمالء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج المؤسسة. ثم تم عرض الصياغة الأولية عليهم و تعديل وإعادة الصياغة تبعاً لمقترناتهم .
و تم عقد ندوة بحضور العمالء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج الكلية، (إدارة الكلية والمراکز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مدیري المستشفيات، الإدارۃ الصحیۃ، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعیات أصدقاء المرضى..، ممثلي عن المستشفيات الخاصة) لعرض ومناقشة الرؤية والرسالة .
وقد تم نشر الرؤية والرسالة من خلال المطويات والملصقات الورقية وكذا تم إعلان الرؤية والرسالة على الموقع الإلكتروني للكلية. وتم اعتمادها بتاريخ ٢٠٠٩/٧/٢١ .

٣/١ الأهداف الإستراتيجية:

تم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية بعد تحديد الرؤية والرسالة وإجراء التحليل البيئي للكلية وتحليل الفجوة بين الوضع الحالي والمستهدف وصولاً للرؤية، بالمشاركة (SWOT) بأسلوب الايجابية والفعالة مع إدارة الكلية والمراکز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مدیري المستشفيات، الإدارۃ الصحیۃ، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعیات أصدقاء المرضى، ممثلي عن المستشفيات الخاصة .

الغايات الاستراتيجية لكلية طب بنها

- ١ - تطوير دور كلية طب بنها لتكون من المراكز العلمية المتميزة في مجال التعليم الجامعي وإعداد الأطباء برؤى مستقبلية.
- ٢ - سيادة مناخ يتفق مع فلسفة ومبادئ الجودة والتميز في الأداء موجه بالقيم السامية ويسوده العدالة والمساواة والحرية والتعاون.
- ٣ - رفع كفاءة وفاعلية كلية طب بنها لتصبح من المراكز البحثية المتميزة بالتعاون مع المؤسسات والمراکز البحثية والمؤسسات المجتمعية على المستوى المحلي والإقليمي.

- ٤- زيادة قدرة كلية طب بنها على المساهمة في التنمية خدمة المجتمع و تنمية البيئة وتفعيل دور الوحدات ذات الطابع الخاص وتسويق خدمات الكلية التعليمية والبحثية .
وللوصول الى هذه الغايات تمت صياغة الاهداف الاستراتيجية لكلية طب بنها كالتالى:

الأهداف الإستراتيجية:

- ١- تلتزم كلية طب بنها بمفهوم التخطيط الاستراتيجي على المستوى المؤسسي حيث إنه هو المحدد للتوجه المستقبلي للكلية.
- ٢- يجب تحديد هيكل تنظيمي ينظم العلاقات بين الأفراد المكونين للتنظيم، و بصورة ملائمة لطبيعة الكلية، مع تحديد مهام و ترتيب السلطات.
- ٣- تلتزم كلية طب بنها بوجود معايير موثقة و معنفة لاختيار القيادات الأكاديمية.
- ٤- تلتزم كلية طب بنها بوجود معايير موثقة و معنفة و معتمدة تحدد التزام الكلية و العاملين بها بحقوق الملكية الفكرية و النشر، و يجب اعتماد الكلية لسياسات عادلة غير مميتة.
- ٥- يجب أن تتصف معايير اختيار القيادات الإدارية بكلية طب بنها بالموضوعية و العدالة، و أن تكون هناك خطط متكاملة لتدريب القيادات الإدارية و العاملين مع تحديد نوع المهارات المستهدفة.
- ٦- يجب أن تتبني الإدارة في كلية طب بنها تصورا يكفل مراعاة كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية.
- ٧- تلتزم كلية طب بنها بتوفير خطة متكاملة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة، و مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في إعداد البرامج التعليمية و الاستفادة من إمكانيات الكلية في خدمة البيئة و الحفاظ على البرامج الوقائية و العلاجية.
- ٨- يجب على قيادات كلية طب بنها و وحدة الجودة عمل آلية لاستمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلى للمؤسسة، و يجب مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتي للأداء الكلى للمؤسسة.
- ٩- تلتزم كلية طب بنها بمراجعة و تحديث سياسات القبول و التحويل ، و التعامل مع الطلاب الوافدين، و توفير الدعم الطالبي و دعم حالات الطلاب المتعثرين دراسيا و ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ١٠- يجب على كلية طب بنها أن تبني المعايير الأكademie القياسية القومية مع الاستعانة بمعايير أخرى معتمدة.

- ١١ - يجب أن تتوافق البرامج التعليمية بكلية طب بنها مع احتياجات المجتمع والتنمية، كما يجب تحديث هذه البرامج دورياً استجابةً لمتغيرات سوق العمل. و يجب أن يكون هناك توصيف واضح و موثق و معلن للبرامج التعليمية و المقررات الدراسية.
- ١٢ - تلتزم كلية طب بنها بمراجعة سياسة التعليم و التعلم ،مع التركيز على تنمية برامج التعلم الذاتي و المهارات العملية، و تبني أنماط التعليم غير التقليدية و تبني قدرة البحث و النقد لدى الطالب، كما يجب توطيد مفهوم الأداء التفاعلي و التعلم النشط، و يجب على الكلية السعي لحل مشكلات الكثافة العددية الزائدة و الدروس الخصوصية و الكتاب الجامعي و ضعف الموارد. كما يجب تطوير أساليب تقويم الطلاب.
- ١٣ - يجب على إدارة كلية طب بنها التأكد من كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس لتحقيق المخرجات المستهدفة للتعلم، و يجب وضع قواعد ثابتة و خطة مستقبلية واضحة لتعيين أعضاء هيئة التدريس/الهيئة المعاونة.
- ٤ - تلتزم كلية طب بنها بعمل خطة بحثية موثقة و مرتبطة بخطة الجامعة و خصوصية الوضع البيئي و الإقليمي للكلية. مع وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي لتحديد الأطر الأخلاقية المنظمة للأبحاث التي تجرى داخل الكلية و المستشفى الجامعي، و لتنمية التعاون بين الأقسام و تشجيع عمل فرق جادة و متكاملة لإنجاز المشروعات البحثية يجب إنشاء معمل أبحاث مركزي و تشغيله على المستوى المثل.
- ٥ - يجب على كلية طب بنها مراجعة الدرجات الممنوحة و عمل قاعدة بيانات خاصة بالدراسات العليا.
- وقد تم عرض ومناقشة الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة مع الفعالة مع إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مدريي المستشفيات، الإدارة الصحية، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعيات أصدقاء المرضى..، ممثلين عن المستشفيات الخاصة .
- الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة.
- تم اعتماد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية بتاريخ ٢٠٠٩-٧-٢١
- تم نشر الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من خلال الوسائل المختلفة مثل المطويات والملصقات الورقية وكذلك الإعلان على الموقع الإلكتروني للكلية.
- لم يتم مراجعة وتحديث الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية لأنه لم يستجد ما يدعو للتحديث ولم يحن بعد مراجعة الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية.

٤/١/٤ السياسات الحاكمة للأداء:

لقد صيغت السياسات الحاكمة للأداء بكلية طب بنها اعتماداً على معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، بهدف التواصل مع هذه المعايير وحمايتها. و تهدف هذه السياسات إلى توجيه جميع المستويات القيادية والإدارية بالكلية بأولويات العمل المؤسسي و تحدياته و أهدافه في المرحلة الحالية.

أولاً: القدرة المؤسسية

١- التخطيط الاستراتيجي

تلزم كلية طب بنها بمفهوم التخطيط الاستراتيجي على المستوى المؤسسي حيث إنه هو المحدد للتوجه المستقبلي للكلية، والمبين لكيفية تحقيقه، ومن ثم المبين للخطة والسياسات والإجراءات وأساليب العمل الواجب إتباعها لتحقيق التصور المثل ووضعه موضع التنفيذ، وهكذا فإنه يمكن التعبير عن التخطيط الاستراتيجي أنه وسيلة بناء وتشكيل مستقبل الكلية في ظل ظروف بيئية متغيرة، و من ثم يلزم تحليل ، يعقبه صياغة واضحة لرؤية و رسالة الكلية مع استشارة و إشراك الخبراء (SWOT)بائي بأسلوب داخل و خارج الكلية في هذه الصياغة، و اعتمادها و نشرها. و يلزم أيضاً المراجعة الدورية للرؤية و الرسالة و تحديثهما إذا لزم الأمر.

و يلزم للتخطيط الاستراتيجي أن يكون موائماً و معبراً عن خصوصية الكلية، و متلائماً مع الإمكانيات المتاحة و متوعباً و مستفيداً من الإمكانيات المستقبلية.

و يجب تحديد الغايات النهائية والأهداف الاستراتيجية للكلية، و يشمل ذلك سياسات التعليم و البحث العلمي و خدمة المجتمع و البيئة تنمية موارد الكلية البشرية و المالية.

و يجب على الخطة الاستراتيجية أن تستلهم رسالة الجامعة و تتكامل مع مثيلاتها الخاصة بالكليات المناظرة بالجامعة و بخاصة الكليات العلمية و التي قد يسهم تكامل و توزيع الأدوار في تعظيم المردود التعليمي و البحثي و الخدمي لهذه الكليات.

يحدد الهيكل التنظيمي بكلية طب بنها النظام الذي تتدخل فيه علاقات مجموعة من الأفراد المكونين للتنظيم، و يجب لبناء الهيكل التنظيمي من وجود هدف محدد متفق عليه. و يجب للهيكل التنظيمي أن يكون ملائماً لطبيعة الكلية، و أن يحدد مهام و ترتيب السلطات ماراعياً عدم التداخل أو التشابك بين إدارات الكلية المختلفة و وضوح الصالحيات و التوصيف الوظيفي لكل درجة و ظيفية، و أن يعتمد آليات محددة للتفويض، و يجب على الهيكل التنظيمي أن يراعي كفاية إدارات دعم العملية التعليمية مثل شئون التعليم و الطلاب و الدراسات العليا، و أن يحتوي على إدارات مشكلة و مفعلة و محددة الصالحيات لإدارة الأزمات و الكوارث و وحدة إدارة الجودة.

٣ - القيادة و الحوكمة

يجب في كلية طب بنها أن تكون هناك معايير موثقة و معلنة لاختيار القيادات الأكademie، و أن تكون هناك مشاركة فعالة و ديموقراطية من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكademie، و يجب على القيادة الاسترشاد بأراء أعضاء هيئة التدريس و معاونيهem و كذلك الطلاب و العاملين بواسطة استقصاءات دورية في كيفية تطوير أداء الكلية. و يجب مراعاة القراءة الوعائية و تحليل الموضوعات و التوصيات الخاصة بالتعليم و البحث العلمي و خدمة البيئة و تنمية الموارد المدرجة في مجالس الأقسام و محاضر الأقسام الرسمية و العمل على تنفيذ ما يصلح منها.

و يجب أن تكون هناك برامج منتظمة لتدريب و تنمية مهارات القيادات، و يجب أن يُراعى توافر الدعم المالي المناسب للانتظام في هذه البرامج.

٤ - المصداقية و الأخلاقيات

تلتزم كلية طب بنها بوجود معايير موثقة و معلنة و معتمدة تحدد التزام الكلية و العاملين بها بحقوق الملكية الفكرية و النشر، و أن تحدد الإجراءات القانونية التي يجب اتباعها للمحافظة على حقوق التأليف و النشر. و يجب اعتماد لكلية لسياسات عادلة غير مميزة بين أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعونة/ الطلاب/ العاملين و الحرص على تصحيح جميع السياسات و الممارسات غير العادلة، و أن تراعي قيادة الكلية الحرص على مصداقية الوعود المقدمة استجابة لشكاوى المقدمة من قبل العاملين و الطلاب.

و يجب وجود دليل مطبوع للأخلاقيات المهنية و إتاحته لجميع الأطراف.

٥- الجهاز الإداري

يجب أن تتصف معايير اختيار القيادات الإدارية بكلية طب بنها بالموضوعية و العدالة، و أن تكون هناك خطط متكاملة لتدريب القيادات الإدارية و العاملين مع تحديد نوع المهارات المستهدفة، و يجب على الإدارة مراعاة القدرة على الاستفادة من الموارد البشرية المتاحة، و أن تكون ظروف العمل ملائمة للمتطلبات الوظيفية، و يجب على المؤسسة عمل نظم تقييم أداء القيادات الإدارية والعاملين بصورة موضوعية و دورية، و أن يتم ربط الحوافز/ المكافآت بمستويات الأداء، و يجب وضع آلية لاستبيان مستوى رضاء القيادات الإدارية والعاملين

٦- الموارد المالية والمادية

يجب أن تتبنى الإدارة في كلية طب بنها تصورا يكفل مراعاة كفاية الموارد المالية السنوية لتحقيق الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية، و كذلك ملائمة المبني مع طبيعة نشاط المؤسسة، و يجب على الكلية توفير أماكن وتسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية، و يجب التأكد من توافر لأجهزة والمعدات والمعامل، و كذلك الحاسوبات الآلية، و تأمين وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات و توافر موقع كفؤ و متفاعل للكلية على الشبكة العنكبوتية.

البيئة ٧- المشاركة المجتمعية وتنمية

يجب على الكلية توفير خطة متكاملة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة، و أن يشرف السيد وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع و تنمية البيئة على التنظيم الإداري المتكفل بتنفيذ هذه الخطة، و يجب أن تكون هناك خطة لكيفية مشاركة الأطراف المجتمعية المختلفة في إعداد البرامج التعليمية و وضع تصور للاستفادة من إمكانيات الكلية في خدمة البيئة و الحفاظ على البرامج الوقائية العلاجية، و كذلك تفعيل و تعظيم الجانب الخدمي لمستشفيات الكلية، و التكامل مع مستشفيات وزارة الصحة الموجودة في المحافظة.

كما يجب قياس رضاء منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء الكلية و مستوى الخريج.

٨- التقويم المؤسسي وإدارة الجودة

يجب على قيادات كلية طب بنها و وحدة الجودة عمل آلية لاستمرارية التقويم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة، و يجب مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتي للأداء الكلي للمؤسسة، و أن يكون هناك انعكاس لنتائج التقويم الذاتي المستمر على إدارة الجودة بالكلية.

و يجب أن تكون هناك مجالات مستقبلية للتعزيز و التطوير لوحدة الجودة في ضوء نتائج التقويم الذاتي و يجب متابعة تحسن الوضع التنافسي للكلية، و مدى كفاءة الأطباء من خريجي الكلية و إقبال سوق العمل المحلية و الإقليمية على تشغيلهم.

ثانياً : الفاعلية التعليمية

١ - الطلاب والخريجون

تلزム كلية طب بنها بمراجعة وتحديث سياسات القبول والتحويل بالكلية، وإعلان هذه السياسات ونشرها على موقع الكلية الإلكتروني، و يجب مراجعة تناسب أعداد الطلبة المقبولين مع إمكانيات الكلية الفعلية.

و يجب أن تكون هناك سياسة خاصة للتعامل مع الطالب الوافدين لتنمية و تعظيم دور الكلية في المحيط الإقليمي، و لخلق راقد مهم لتعظيم موارد الكلية.

و يجب توفير خطة متكاملة و معتمدة و مطبقة للدعم الطلابي (خدمات مادية، عينية، و نفسية و أخرى)، و كذلك دعم و رعاية المتفوقين و المبدعين من الطلاب.

و يجب توفير برامج محددة للتعامل مع حالات الطلاب المتعثرين دراسيا، و كذلك ذوي الاحتياجات الخاصة.

و من المهم وجود دليل للطالب يحدث سنويا، و أن تتبني الأقسام المختلفة نظام الإرشاد الأكاديمي. و يجب أن يتم استقصاء دوريا لقياس رضاء الطلاب.

٢ - المعايير الأكademie

يجب على كلية طب بنها أن تبني المعايير الأكademie القياسية القومية مع الاستعانة بمعايير أخرى معتمدة، و ذلك للاسترشاد و وضع آليات محددة لتنمية الفاعلية التعليمية. و يجب أن تعتمد هذه المعايير من قبل مجلس الكلية. و يجب أن تتوافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكademie.

الدراسية ٣ - البرامج التعليمية/المقررات

يجب أن تتوافق البرامج التعليمية بكلية طب بنها مع احتياجات المجتمع والتنمية، كما يجب تحديث هذه البرامج دوريا استجابة لمتغيرات سوق العمل.

و يجب أن يكون هناك توصيف واضح و موثق و معلن للبرامج التعليمية و المقررات الدراسية، و أن يُراجع مدى توافقها مع رسالة و غاية الكلية.

و يجب تحديد مدى مطابقة المخرجات المستهدفة للتعلم لأهداف البرنامج التعليمي، و كذلك مدى مساهمة المخرجات المستهدفة للتعلم في تنمية المهارات المختلفة المكونة لطبيب المستقبل. و يجب رصد مستوى تقدم البرامج الدراسية و متوسطات النجاح سنة بعد أخرى

٤- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية

من المهم لكلية طب بنها مراجعة سياسة التعليم و التعلم ، بداية من وضع استراتيجية للتعليم و التعلم بالاسترشاد مع خبراء التربية و رواد التعليم الطبي و تجارب كليات الطب الأخرى على المستويات المحلية و الإقليمية و العالمية، مع مراعاة خصوصية وضع الكلية.

ويجب الحرص على تنمية برامج التعلم الذاتي و المهارات العملية، و تبني أنماط التعليم غير التقليدية و تبني قدرة البحث و النقد لدى الطالب، كما يجب توطيد مفهوم الأداء التفاعلي و التعلم النشط، و استقصاء رأي الطلاب في أوجه التميز و القصور في العملية التعليمية و القائمين عليها من أعضاء هيئة التدريس و معاونיהם.

ويجب على الكلية تبني آليات و اضحة و متدرجة لحل مشكلات الكثافة العددية الزائدة و الدروس الخصوصية و الكتاب الجامعي و ضعف الموارد.

و يجب تطوير أساليب تقويم الطلاب مع مراعاة توافق هذه الأساليب مع محتويات المقررات المعلنة للطلاب، و يجب تعظيم تقويم الجانب العملي و اسئلة الاختبارات المتعددة و التقويم المستمر و أعمال السنة، كما يجب وضع آلية لضمان حياد الاختبارات الشفهية.

ويجب تعظيم دور المصادر المتابعة للتعليم والتعلم وتنمية الخدمات المكملة كالمكتبة، ومركز التعليم المستمر، و التعليم الإلكتروني و التشغيل الأمثل لموقع الكلية الإلكتروني بما فيه النشر الإلكتروني للمقررات المختلفة، و وجود منتديات لتفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس والإرشاد للمواقع الطبية و التعليمية في الشبكة العنكبوتية .

٥- أعضاء هيئة التدريس:

يجب على إدارة كلية طب بنها التأكيد من كفاية وكفاءة أعضاء هيئة التدريس لتحقيق المخرجات المستهدفة للتعلم، و يجب وضع قواعد ثابتة و خطة مستقبلية واضحة لتعيين أعضاء هيئة التدريس/الهيئة المعاونة.

و يجب أن تكون هناك خطط لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة، و يجب أن تكون هناك آلية منتظمة لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة.

٦ - كفاءة العملية البحثية:

تلزم كلية طب بنها بعمل خطة بحثية موثقة و مرتبطة بخطة الجامعة و خصوصية الوضع البيئي و الإقليمي للكلية، مع مراعاة توافر الموارد البشرية المادية لوفاء بهذه الخطة، و يجب مراجعة هذه الخطة بصفة دورية للتأكد من فاعليّة تطبيقها على المستوى البحثي المجرد و كذلك على المستوى التطبيقي و الخدمي، و لاقتراح تطوير أو تعديل صياغتها حسبما يستجد من تغيرات و تحديات أكاديمية أو بيئية موجبة للتغيير في أولويات البحث.

و يجب وجود لجنة لأخلاقيات البحث العلمي لتحديد الأطر الأخلاقية المنظمة للأبحاث التي تجرى داخل الكلية و المستشفى الجامعي

كما يجب قياس و تنمية كفاءة البحث العلمي استرشاداً بمؤشرات كفاءة البحوث العلمية (كنسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي، و النشر الدولي، و الاشتراك مع الكليات المناظرة إقليمياً و عالمياً، و مدى استفادة المجتمع و الخدمة الطبية المباشرة من نتائج و توصيات البحث، و الحصول على جوائز أو براءات اختراع)

كما يجب وضع آلية لدعم الأبحاث الجادة و فرق البحث عن طريق الدعم المادي المباشر أو إتاحة استخدام الأجهزة و إمكانيات المستشفى الجامعي، و إعلام أعضاء هيئة التدريس بالمنح المرصودة من قبل وزارة التعليم العالي و أكاديمية البحث العلمي و غيرها محلياً أو دولياً و دعم الاستفادة من هذه المنح، كما يجب تحديد تنمية كل المصادر المتاحة لتمويل البحث العلمي.

ولتنمية التعاون بين الأقسام و تشجيع عمل فرق جادة و متكاملة لإنجاز المشروعات البحثية يجب إنشاء معمل أبحاث مركزي و تشغيله على المستوى الأمثل.

و يجب تشجيع الأقسام بالكلية على تنظيم مؤتمرات و ورش عمل، المشاركة في الفعاليات العلمية محلياً و إقليمياً و عالمياً، كما يجب الاهتمام بمجلة الكلية شكلًا و جوهراً، و تشجيع الأقسام العلمية على إنشاء و تطوير مجلات علمية.

٧ - الدراسات العليا:

يجب على كلية طب بنها مراجعة الدرجات الممنوحة و عمل قاعدة بيانات تدل على عدد الدرجات الممنوحة في مختلف التخصصات و معدل تزايد أعداد الطلاب المسجلين في برامج الدراسات العليا و عدد و نسبة الطلاب الوافدين، كما يجب أن تراجع اللوائح الخاصة بالدراسات العليا و أن تحدث هذه اللوائح إذا لزم الأمر.

و يجب على الأقسام عمل توصيف موثق و معتمد لبرامج الدراسات العليا، مع مراعاة توافق هذه البرامج مع مخرجات التعليم المستهدفة، و عمل نظام عادل للإشراف الأكاديمي.
كما يجب التأكد من فاعلية أساليب التقويم لطلبة الدراسات العليا، و يجب قياس تقويم طلاب الدراسات العليا.

التعليمية ٨ - التقويم المستمر للفاعلية

في إطار تعزيز جودة الفاعلية التعليمية بكلية طب بنها، لا بد من وجود خطة موثقة للتقويم الشامل و المستمر للفاعلية التعليمية، و يجب أن يتضطلع إدارة الجودة بعمل نظام داخلي لإدارة الجودة للمتابعة الدورية للبرامج و المقررات و نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيه و الطلاب

كما يجب مراجعة و تفعيل اللوائح الخاصة بالمسائلة والمحاسبة فيما يخص الفاعلية. -

وقد تم عرض والمناقشة الفعالة للسياسات مع إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مديرى المستشفيات، الإدارية الصحية، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعيات أصدقاء المرضى..، ممثلين عن المستشفيات الخاصة .
الأطراف المختلفة داخل وخارج المؤسسة.

تم اعتماد السياسات للكلية بتاريخ ٢٠٠٩/٧/٢١

تم نشر السياسات للكلية من خلال الوسائل المختلفة مثل المطويات والملصقات الورقية وكذا الإعلان على الموقع الإلكتروني للكلية.

لم يتم مراجعة وتحديث السياسات للكلية لأنه لم يستجد ما يدعو للتحديث ولم يحن بعد مراجعة الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية الكلية. -

٥ الخطوة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية المؤسسة:

تم تصميم خطة تنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية لتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية. وآليات لتنفيذ الأنشطة مع تحديد مسؤوليات تنفيذ الأنشطة والمهام التي تتضمنها الخطة، كما تتضمن الخطة الجدول الزمني لتنفيذ الأنشطة والمهام ومؤشرات لتقدير الأداء مع وجود موازنة مالية تقديرية. جاري اعتماد وتوثيق الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية المؤسسة.

٢/١ تبثق الخطة الإستراتيجية للكلية من الخطة الاستراتيجية للجامعة

٣/١ الوضع الإستراتيجي للمؤسسة:

١/٣/١ السمات التنافسية للمؤسسة ودورها في المجتمع:
إقبال الطلاب الدراسات العليا على كلية طب بنها.

٢/٣/١ تعتبر كلية طب بنها هي الكيان الاعتباري الحكومي الوحيد في محافظة القليوبية الذي يقدم التعليم الطبي والخدمة الطبية الجامعية.

لم تتضح بعد اثر السياسات وخطط الكلية على تحسين الوضع التنافسي لكلية طب بنها.
-

- الهيكل التنظيمي

١/٢ الهيكل التنظيمي ملائم ومعتمد

١/١/٢ ملائمة الهيكل التنظيمي لطبيعة نشاط الكلية:

يوجد بالكلية هيكل تنظيمي ملائم لطبيعة نشاط الكلية طبقاً لمعايير الجودة المحلية والعالمية، ويكون من:

أولاً : الهيكل الأكاديمي للكلية ويضم:

- مجلس الكلية
- عميد الكلية
- وحدة الجودة بالكلية
- وكلاء الكلية

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ،

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ،

ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .

• الأقسام العلمية، حيث يوجد بالكلية عدد (٣٠) قسما علميا

• الوحدات ذات الطابع الخاص: يوجد بالكلية ٤ وحدة ذات طابع خاص:

وحدة علاج التسمم وأبحاث السموم

وحدة البيولوجيا الجزيئية والتكنولوجيا الحيوية

وحدة الكشف المبكر عن الأورام

وحدة التأهيل الصناعي واطفال الأنابيب

وحدة امراض قلب الأطفال

الرعاية المكثفة

التعليم الطبي المستمر (لم تدرج بالهيكل التنظيمي)

الأشعة المقطعة

المناعة

الغدد الصماء

علاج السموم

أمراض الكبد

جراحة المناظير

منظير قسم النساء والتوليد

التحاليل

وحدة الجودة

وتم إنشاء وحدات جديدة أخرى:

وحدة تدريب (ضمن الهيكل التنظيمي لوحدة الجودة)

وحدة التعليم الإلكتروني

وحدة متابعة الخريجين

وحدة إدارية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة :

ثانياً : الهيكل الإداري للكلية ويضم :

• أمين الكلية

• الأقسام الإدارية وتشمل إدارات شئون العاملين وشئون أعضاء هيئة التدريس وشئون الإدارية

والحسابات والموازنة والمشتريات والمخازن وشئون الطلاب والخريجين والدراسات العليا والعلاقات

الثقافية والمكتبة وشئون الهندسة ورعاية الشباب.

(مرفق الهيكل التنظيمي للكلية والإدارات والوحدات المكونه له)

الهيكل التنظيمي للكلية

٢/١/٢ اعتماد الهيكل التنظيمي للكلية:

تم تحدث الهيكل التنظيمي وإعادة تشكيله في ضوء معايير الجودة والاعتماد وبعد إنشاء الوحدات الجديدة

سابقة الذكر واعتمده مجلس الكلية في جلسته بتاريخ ٢٠١٠/٢/٢١

٢/٢ السلطات والمسؤوليات والاختصاصات:

١/٢/٢ علاقات السلطة:

يتصرف الهيكل التنظيمي الحالي للكلية بوضوح خطوط السلطة وتحديد الاختصاصات، لكل عضو من أعضائها، فالعميد هو رئيس الكلية ويعاونه الوكلاء الثلاثة كل فيما يخصه طبقاً للشكل السابق للهيكل التنظيمي، وتدار الكلية بواسطة مجلسها المقرر طبقاً لقانون تنظيم الجامعات. ويعتمد هيكل الكلية على التفويض في السلطات في بعض الأمور، ماعدا أمور التعيين مثلاً، حيث يفوض مجلس الكلية العميد كما يفوض العميد الوكلاء الثلاثة ورؤساء الأقسام في اتخاذ القرارات الطارئة الازمة لتسهيل العمل ولهم سلطة عقد المجالس الطارئة لبحث ومناقشة القضايا الطارئة. (مرفق تفويض العميد والمجالس الطارئة إن وجدت)

٢/٢/٢ المسؤوليات والاختصاصات:

يوجد تحديد دقيق للمؤلييات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالكلية، تتصرف الكلية بأن معظم أعضائها في الهيكل التنظيمي في أماكنهم المناسبة لهم، ومتتفقة مع كل من: (الشهادات العلمية الحاصلين عليها، والتخصصات الدقيقة، والخبرات والمهارات الحياتية، والقدرات العقلية، والمهارات العملية، والخصائص الوجданية لكل عضو في الكلية وقانون تنظيم الجامعات). وقد تم اختيار كل عضو من أعضاء الكلية بناء على تخصصه الدقيق، وخبرته، والدورات التدريبية التي اشتراك فيها واستفاد منها في مجال تخصصه.

٣/٢ الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية:

كفاية إدارات خدمات الدعم: ٣/٢١

تکفى الإدارات المتخصصة لإدارة شئون الطلاب مثلاً لتقديم خدمات دعم العملية التعليمية في الكلية.
وتنتمي كل الإدارات بالكافأة المطلوبة في أداء المهام؛ حيث توجد لكل إدارة مدير، وأعضاء متخصصين
وتطبق كل إدارة نظام الثواب والعقاب في أداء جميع الأعمال.

كفاية إدارات خدمات الدعم: ٣/٢٢

يتميز أعضاء الإدارات بالخبرة/ المهارات الفنية والسلوكية/ السرعة في الأداء/ توافر التسهيلات/ .. الخ).
وقد أكد استطلاع آراء عينة من المعندين بالأمر داخل الكلية مدى كفاءة إدارات خدمات الدعم لكل إدارة
من الإدارات. وكانت تواجه الإدارة مشكلة عدم توافر وضيق المكان المتوفر واحتياجها إلى تدريب ودعم
فني وزيادة عدد العاملين وقامت الإدارة بتوفير مكان خاص لإعمال الكنترول وتم افتتاحه ومكان لرعاية
الشباب.

وقد أوضح استقصاء رأى الطلاب الذي تم تطبيقه هذا العام شكوى الطلاب من سوء تعامل بعض
القائمين على الخدمة فتم عقد ثلاثة دورات تدريبية تأهيلية لهم حول فن الاتصال والتعامل مع الجمهور
وتحسن الأداء وفقاً لتقديرات الطلبة (مرفق نتائج الاستبيان).

٤/٢ إدارة الأزمات والكوارث

١/٤ كفاية الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث:

الوسائل المتاحة في الكلية كافية للتعامل مع الأزمات والكوارث المتمثلة في الحرائق، فتوجد طفایات حريق
في ممرات ومعامل الكلية، وتتوافر الإسعافات الأولية. والإرشادات الالزامية لمواجهة الأزمات والكوارث غير
كافية ولا توجد وسائل او خطط إخلاء او تعامل فيما يخص الكوارث الأخرى كالانهيارات او المظاهرات او
كوارث تعليمية...الخ.

٢/٤ مسؤولية إدارة الأزمات والكوارث

لا توجد إدارة معتمدة متخصصة بالمؤسسة لمواجهة الأزمات والكوارث تابعة ----- ولا توجد لوحات
وملصقات معلنة بالمؤسسة توضح كيفية مواجهة الأزمات والكوارث بالمؤسسة. ولم يتم تدريب أعضاء من

المؤسسة بصفة دورية في مراكز متخصصة لإدارة الأزمات والكوارث. ولم تطلع المؤسسة على كل ما هو جديد عالمياً ومحلياً في كيفية مواجهة الأزمات والكوارث، كما يتضح في عدم تبادل الخبرات مع إدارات الأزمات والكوارث محلياً وعالمياً. وقد قسمت لعدة أنواع منها الأزمات والكوارث المتوقعة والناتجة عن طبيعة عمل بعض الأماكن مثل المعامل لاسيما معامل الكيميا وغرف العمليات. وهناك إرشادات معملية للطلاب والعاملين وهيئة التدريس عن التصرف في مثل هذه الأحوال وفقاً لتوزيع أدوار معن و الكوارث الطبيعية كالزلزال مثلاً وقد تم تدريب العاملين عليها وعقد عدة نماذج محاكاة لإخلاء المباني بمعرفة إدارة الأمن ووكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع والبيئة.

نقاط القوة: كافية الوسائل المتاحة في الكلية للتعامل مع الحرائق،
نقاط الضعف: وحدة مواجهة الأزمات والكوارث غير معتمدة ولا توجد وسائل للتعامل مع الأزمات والكوارث الأخرى

التحسين: قرار باعتماد وحدة مواجهة الأزمات والكوارث-عمل خطة تدريب دوري لأفراد الوحدة وتنمية قدراتهم ولوحات استرشادية وتدريب افراد الكلية المعنيين على الخطط الموضوعة للازمات والكوارث وكيفية التعامل معها.

٥/٢ وحدة إدارة الجودة:

١/٥ الجوانب التنظيمية لوحدة إدارة الجودة:

توجد بالكلية وحدة ضمان الجودة، ويوجد للوحدة هيكل تنظيمي معتمد وموثق ومعلن، يضم ممثلين عن جميع فئات العاملين بالكلية (مرفق قرار اعتماد الوحدة والهيكل التنظيمي)، ويحدد الهيكل المهام الوظيفية والإدارية. وللوحدة لائحة ومجلس إدارة معتمد من مجلس الكلية ومجلس إدارة مركز الجودة بالجامعة. وتتبع الوحدة مباشرة عميد الكلية كما هو واضح في الهيكل التنظيمي للكلية. وتوطد الكلية علاقة وحدة الجودة بها بمركز الجودة في الجامعة مع تقديم تقرير سنوي عن نشاط الوحدة لمركز الجودة بالجامعة. كما يوجد زيارات متابعة دورية من مركز الجودة بالجامعة ومثبت ذلك من خلال دفتر الزيارات ومحاضر الاجتماعات الشهريّة التي تناقش تقارير المتابعة من مركز الجامعة (مرفق). كما تم عقد عدة دورات لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية بالتنسيق مع مركز ضمان الجودة بالجامعة. ويساعد مجلس إدارة الوحدة على تحقيق أهدافها وينعقد المجلس بصورة دورية، وتحتفظ الوحدة بمحاضر اجتماعاته وإعداد تقارير لمتابعة

تطبيق قراراته. ويتحقق من خلال تشكيل مجلس الإدارة والفريق التنفيذي انه توجد لجان مختصة لأعمال الجودة وأن كل فريق يختص بأحد المعايير الستة عشر أو أكثر مع تبعيته لأحد أعضاء مجلس الإدارة لمتابعة تحقيق الأهداف وإزالة أية عقبات. وتشكيل مجلس إدارة هذه الوحدة معتمد من مجلس الكلية ومجلس إدارة مركز الجودة بالجامعة بتاريخ ٢٠٠٩/١١/١٥

٢/٥ المشاركة في الأنشطة:

تشارك الوحدة في عرض ومناقشة قضايا الجودة بالكلية على مستوى المجالس الرسمية فالوحدة ممثلة بجميع اللجان من خلال أحد أعضائها وكذلك مجلس الكلية ويوجد بكل قسم منسق جودة يتولى شهرياً

عرض ومناقشة قضايا الجودة بالقسم. وتمثل أشكال هذه المشاركة في:

- تشكيل ومتابعة عمل لجان الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية.

- الدعم الفنى للأقسام وأعضاء هيئة التدريس فى إعداد توصيف وتقارير البرامج والمقررات الدراسية.

- المشاركة في وضع اللائحة الجديدة للدراسات العليا بالكلية

- تبني نظام لجان الممتحنين والمراجع الخارجى ونظام المصحح الثانى فى كافة الامتحانات لكل البرامج.

- استطلاع آراء الطلاب فى العملية التعليمية.

- العمل على الاستفادة من نتائج تقويم المقررات الدراسية فى عمليات التطوير بالكلية.

- تحديد جوانب القوة والضعف فى عملية التعليم والتعلم من خلال عمليات تقييم المقررات.
- إعداد التقرير السنوى للكلية ومناقشته فى مؤتمر الكلية العلمى السنوى.

وتمثل الوسائل المتاحة للوحدة لممارسة أنشطتها الخاصة بتوكيد الجودة في المؤسسة في توفير المكان والدعم المعنوي والمطبوعات، وعقد ورش العمل والمجتمعات، التقييم الذاتي، الاستعانة بمبرجين خارجيين، المقارنة بمؤسسات مختلفة ، هذا بالإضافة إلى توفير الميزانية المخصصة، وأعضاء متخصصين في مجال الجودة والاعتماد بالوحدة.

٦ التوصيف الوظيفي:

٦/٢١ شمولية واستخدام التوصيف الوظيفي:

توفر الكلية قائمة بالإدارات المتخصصة معتمدة وموثقة ومعلنة على شبكة الانترنت موجودة بكل إدارة ودليل الكلية، يتضمن التوصيف تحديداً للمهام الوظيفية القيادية والأكاديمية والإدارية والفنية تمثل الأساس للعمل بالوظائف المختلفة داخل المؤسسة وهذا التوصيف مشتق من لوائح الكلية وقانون الجامعات بما يضمن وضع الفرد المناسب في المكان المناسب من جهة، وبما يحقق التوافق بين سياسات العمل واللوائح

والقوانين من جهة أخرى. ويتم تطوير هذا التوصيف كل فترة طبقاً لمتطلبات التطوير المعاصرة للكلية. ولكن باستطلاع رأى عينة من القيادة الأكاديمية والإدارية وهيئة التدريس ومعاونيهـ بالمؤسسة اتضح ضعـف معارفهم عن طبيعة التوصيف الوظيفـي، وهناك بعض البنود الخاصة بالـتوصيف الوظيفـي لا يـعلـمـونـ عـنـ هـاـ شـيـئـاـ وـجـارـىـ الآـنـ درـاسـةـ آـلـيـاتـ التـغلـبـ عـلـىـ هـذـهـ فـجـوـةـ منـ خـالـلـ لـجـنـةـ التـدـرـيـبـ بـوـحـدـةـ الـجـوـدـةـ . وـسـوـفـ تـعـرـضـ نـتـيـجـةـ درـاستـهاـ عـلـىـ مـجـلـسـ الـكـلـيـةـ .

القيادة والحكمة: ٣-

١/٣: اختيار القيادات الأكاديمية

١/١/٣ معايير الاختيار:

تـوجـدـ مـعـاـيـرـ تـسـتـخـدـمـ فـيـ إـخـتـيـارـ الـقـيـادـاتـ الـأـكـادـيـمـيـةـ ...ـ يـتـمـ اـخـتـيـارـ رـؤـسـاءـ الـاقـسـامـ مـنـ اـقـدـمـ ثـلـاثـ اـسـاتـذـةـ فـيـ الـقـسـمـ وـيـجـبـ أـنـ تـكـوـنـ الـكـفـاعـةـ فـيـ الـعـلـمـ وـحـسـنـ السـيـرـ وـالـسـلـوكـ مـعـيـارـ يـحدـدـ الـاخـتـيـارـ .ـ هـذـهـ الـمـعـاـيـرـ مـعـرـوفـةـ وـلـيـسـ مـعـلـنةـ وـلـاـ مـوـثـقـةـ وـلـاـ تـوـجـدـ مـشـارـكـةـ أـوـبـدـاءـ رـأـيـ مـنـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ عـنـ اـخـتـيـارـ الـقـيـادـاتـ الـأـكـادـيـمـيـةـ .

٢/٣ نـمـطـ الـقـيـادـةـ وـمـمـارـسـاتـ الـمـجـالـسـ الرـسـمـيـةـ:

١/٢/٣ أـسـلـوبـ الـقـيـادـةـ:

- أوضحت نتائج استطلاع الرأى عن طريق الاستبيانات ان أسلوب القيادة المتبـعـ فـيـ المؤـسـسـةـ دـيمـوـقـراـطـيـ منـ وجـهـ نـظـرـ أـعـضـاءـ هـيـةـ التـدـرـيـسـ وـمـعـاـوـنـيـهـمـ /ـ الطـلـابـ /ـ العـالـمـيـنـ .
- يـشارـكـ العـمـلـاءـ وـاصـحـابـ الـمـصـلـحةـ فـيـ اـتـخـاذـ الـقـرـاراتـ عنـ طـرـيقـ اـشـتـراكـهـمـ فـيـ مـجـلـسـ الـكـلـيـةـ وـجـمـيعـ قـرـراتـ الـكـلـيـةـ مـثـلـ الـبـرـامـجـ الـتـعـلـيمـيـةـ وـوـضـعـ الـاهـدـافـ وـالـخـطـطـ وـكـذـاـ رـؤـيـةـ وـرـسـالـةـ الـكـلـيـةـ .
- يـوـجـدـ تمـثـيلـ طـلـابـيـ دـاـخـلـ الـوـحـدـاتـ الـمـخـتـلـفـةـ .

٢/٢ مـسـاـهـمـةـ الـمـجـالـسـ الـمـتـخـصـصـةـ فـيـ صـنـعـ الـقـرـراتـ الـمـتـعـلـقـةـ بـالـتـعـلـيمـ

- تـسـاـهـمـ الـمـجـالـسـ الرـسـمـيـةـ بـالـمـؤـسـسـةـ فـيـ الـمـنـاقـشـةـ وـاتـخـاذـ الـقـرـاراتـ الـخـاصـةـ بـالـتـعـلـيمـ وـالـتـعـلـمـ مـنـ خـالـلـ تـكـيلـ لـجـانـ الـمـمـتـحـنـيـنـ وـتـبـنـىـ الـمـعـاـيـرـ الـأـكـادـيـمـيـةـ الـمـنـاسـبـةـ لـكـلـ قـسـمـ وـيـقـومـ كـلـ قـسـمـ بـالـتـعـاـونـ مـعـ الـاقـسـامـ الـمـكـملـةـ بـتـحـديـدـ موـاعـيدـ اـمـتـحـانـاتـ منـصـفـ الـعـامـ .

٣/٣ تـنـمـيـةـ الـمـهـارـاتـ الـإـدـارـيـةـ لـلـقـيـادـاتـ الـأـكـادـيـمـيـةـ:

١/٣/٣ تـدـرـيـبـ الـقـيـادـاتـ الـأـكـادـيـمـيـةـ:

توجد خطة للتدريب وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والأداريين والفنين والعاملين بالكلية وليس
مخصصة لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية ولكن توجد خطط لتنمية المهارات الإدارية
للقىادات الأكاديمية تتم عن طريق الجامعة.

- المخصصات المالية المتاحة للتدريب حليا من مشروع التطوير المستمر كافية.
يوجد بالكلية عدد "سبعة" مدربون في مختلف الجدارات يستطيعوا إن يتحملون العبء التدريبي.

٤/٣ مؤشرات تقييم التدريب:

- جاري قياس الاحتياجات التدريبية للقيادات الأكاديمية لتصميم برامج تدريبية تبعا لهذا القياس .

٣/٤ نظم المعلومات والتوثيق الرسمية:

١/٤ قواعد البيانات:

- جارى انشاء واستكمال قواعد البيانات.

٢/٤ يوجد نظام لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق

جارى انشاء نظام لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق تابع للجامعة.

٥/٣ دعم القيادات الأكاديمية لإدارة الجودة بالمؤسسة :

١/٥/٣ الدعم المادى للوحدة:

- يوجد مقر للوحدة به التجهيزات الازمة لممارسة الانشطة .

تتوفر الكوادر البشرية للوحدة .

يعاد تأهيل الكوادر البشرية للوحدة.

- لا توجد مخصصات مالية للوحدة تعتمد على مشروع التطوير المستمر.

٢/٥/٣ الدعم المعنوى للوحدة:

- يتم تفويض مدير الوحدة فى القرارات المتعلقة بالجودة مثل اختيار الفريق الادارى لوحدة الجودة
واتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم العمل داخل الوحدة.

٣/٥ يوجد ممثل من داخل كل قسم كمنسق للقسم لاعمال الجودة لحضور كل فعاليات الوحدة
ونقل الرسائل الخاصة بتنظيم اعمال ومتطلبات الجودة الى داخل القسم.

٦ دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد الذاتية :

١/٦/٣ خطة لتنمية الموارد الذاتية :

توجد خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة

- يوجد بالمؤسسة وحدات ذات طابع خاص وعددتها ١٤ وحدة.

٢/٦ العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع:

- يوجد اتفاقيات تعاون وشراكة مع المؤسسات الإنتاجية والخدمية في المجتمع المحيط بالمؤسسة

مع مستشفى الحميات ووزارة الصحة في تشخيص وعلاج الالتهاب الكبدي الفيروسي (بروتوكولات التعاون).

٣/٦ توجد وسائل مطبقة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على تنمية الموارد الذاتية مثل نظام المكافآت لاعضاء هيئة التدريس والعاملين في الوحدات ذات الطابع الخاص.

٤/٦ دور القيادة في تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص

- يوجد بالكلية عدد "٤" وحدة ذات طابع خاص.

- الوحدات ذات الطابع الخاص لها هيكل أداري معتمد وموثق ولوائح تنظيمية خاصة بكل وحدة.

٣/٧ التقييم المستمر لفاء إدارة المؤسسة:

١/٧/٣ تساند القيادة مشروعات التطوير.

٢/٧/٣ لا توجد آلية محددة لتقييم كفاءة إدارة الكلية والقيادات الأكademie.

٣/٧ تتبع ادارة الكلية سياسة الباب المفتوح بالنسبة للطلبة وتم تشكيل مكتب لتلقي الشكاوى

ووجود لجنة للبت في الشكاوى **معتمدة بتاريخ -----**

وايضا يتم اشراك الطلبة في القرارات من طريق اللقاءات ويتم اشراك الطلبة في وضع جداول الامتحانات ويتم تغيير جداول الامتحانات استجابة للطلبة.

٤ -المصداقية والأخلاقيات

٤/١ حقوق الملكية الفكرية والنشر

٤/١/١ الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر :

تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر، والإجراءات التي تتبعها الكلية للمحافظة على حقوق الملكية الفكرية والنشر تمثل في: (**مرفق الميثاق والإجراءات ومجلس الاعتماد**)

وجود ميثاق معتمد وموثق ومعلن عن الوعي القانوني بحقوق الملكية الفكرية والنشر يضمن للمؤلفين حقوقهم، بناءاً على نتائج دراسة حقوق الملكية الفكرية والنشر التي قامت بها الكلية (يرفق ما يفيد إجراء الدراسة)

وجود إجراءات **معتمدة وموثقة** ومعلنة تضمن احترام حقوق الملكية الفكرية والنشر :

حظر استخدام البرامج الجاهزة غير المرخصة على أجهزة الحاسب الآلي بالكلية وعدم التعاقد مع شركات الحاسوب الآلي التي تستخدم برامج غير مرخصة او منسوخة (**لم يفعل**)

عدم السماح للعاملين بالمؤسسة بنسخ المصنفات بما يشكل اعتداءً على حقوق المؤلف لحماية المصنفات الفنية والأدبية.

وضع إرشادات للمترددين على المكتبة لمراعة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها في قانون الملكية الفكرية (الميفعل)

عقد ندوات ولقاءات مفتوحة لمناقشة حقوق الملكية الفكرية وأهميتها وضرورة الالتزام بها.

إنشاء مكتب بقرار من عميد الكلية "مكتب حماية الملكية الفكرية" يرتبط بلجنة أخلاقيات البحث العلمي لمساعدة الجهات الإدارية بإبداء الرأي في الشكاوى المقدمة من أعضاء هيئة التدريس بخصوص أي اعتداء على حقوق الملكية الفكرية ورفعها إلى السيد أ.د./عميد الكلية لاتخاذ الإجراءات اللازمة.

إجراءات رقابة ومتابعة دورية للتفتيش الدوري على موظفي الحاسوبات ومكتبة الكلية ومكتبة بيع الكتب بالكلية للوقوف على مدى التزامهم بالمحافظة على حقوق الملكية الفكرية.

انطباعات أعضاء هيئة التدريس بالكلية عن فاعلية الإجراءات المتبعة بالكلية للمحافظة على حقوق الملكية الفكرية: إعداد استبيان دوري سنوي

٤/٢ ثقافة حقوق الملكية الفكرية:

تبذل الكلية جهوداً لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية والنشر، حيث تستخدم الكلية وسائل محددة لنشر الوعي القانوني بثقافة حقوق الملكية الفكرية وضوابط التأليف والنشر منها:

توافر ميثاق عن الوعي القانوني بحقوق الملكية الفكرية وقواعد النشر والتأليف وتوزيعه على جميع العاملين بالكلية (خطابات التوزيع)، في ضوء قانون حماية حقوق الملكية الفكرية رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ اعد بواسطة مجموعة بحثية من لجنة أخلاقيات البحث العلمي بكلية طب بنها وانتداب خبير في حقوق الملكية الفكرية.

طبع نتائج دراسة حقوق الملكية الفكرية والنشر في مطويات توزع بالكلية.
تنظيم ندوات علمية لنشر الوعي القانوني بحقوق الملكية الفكرية وضوابط التأليف والنشر بين أعضاء شهور (تم عقد ندوة واحدة مرفق) ٣ هيئة التدريس وجميع العاملين بالكلية مرة كل انتداب خبراء (تم انتداب عدد ٢ خبير)

نشر الميثاق على موقع الكلية على شبكة الإنترنت.
زيارات ميدانية لأقسام الكلية المختلفة لنشر ثقافة حقوق الملكية الفكرية وضوابط التأليف والنشر.
كتابة القواعد الإرشادية للتأليف والنشر بمجلة كلية طب بنها بكل عدد والالتزام بها عند النشر.

وضع ملصقات وإعلانات بها إرشادات للمترددين على مكتبة الكلية ومستخدمي الحاسوبات بضرورة الالتزام بحقوق الملكية الفكرية.

الإعلان بشاشة العرض بمدخل الكلية.

تدريس ثقافة حقوق الملكية الفكرية ضمن مادة حقوق الإنسان المقررة على طلبة الفرقة الثالثة

٤/٢ الممارسات العادلة وعدم التمييز

٤/١/٢ ضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس / العاملين / الطلاب توجد إجراءات محددة ومعلنة لضمان العدالة وعدم التمييز بين أعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة / الطلاب / العاملون وتتمثل هذه الإجراءات في: توافر الفرص المتكافئة في الترقى، والبعثات وتوزيع الأعمال.

اي اعتبارات تطبق شروط الترقية على جميع العاملين بغض النظر عن يوجد بكل قسم نظام لتوزيع الاشراف علي رسائل الماجستير والدكتوراه يضمن تساوى عدد الرسائل بين جميع أعضاء هيئة التدريس المشرفين.

توزيع المكافآت والحوافز في ضوء القواعد المعمول بها في الكلية.

ويتم تطبيق هذه الإجراءات على جميع أعضاء هيئة التدريس بالكلية مثل (توزيع أعباء الإشراف والتدريس ، الحوافز ، المكافآت ، البعثات ... ، والإداريين (توزيع أعباء العمل، توزيع الحوافز ، ... الخ) كما تطبق تلك القواعد على جميع الطلاب من حيث المساواة في فرص التعليم وممارسة الأنشطة والتقويم وجميع هذه الإجراءات معلنة وتمارس بشفافية كما يتم التقييم بواسطة فريق أو عدة جهات تشمل على المستفيدين - القيادات - الزملاء - ويتم إطلاع كل فرد بنتائج تقييمه ومن حقه التظلم فيما جاء به.

٤/٢/٢ المصداقية في الوعود المقدمة استجابة للشكاوى والمقترحات:

تضىء الكلية أكثر من صندوق خاص بالشكاوى والمقترحات وتوضع الصناديق في أماكن بارزة بالمؤسسة يسمح بالاطلاع عليه مثل أمام مكتب العميد والوكلاه ورؤساء الأقسام وأمام مكاتب شئون الطلاب والخريجين ... إلخ ويتم فتح صندوق الشكاوى والمقترحات بصفة دورية والإطلاع على تلك الشكاوى والمقترحات، والقيام بإخطار الأفراد بنتيجة الشكوى أو المقترن . ويتم اتخاذ القرارات اللازمة وتقييمها في ضوء الشكاوى أو المقترنات في داخل المؤسسة وتفعيتها وتقييمها كما يتم عرض بعض الشكاوى ذات التكرار العالى على اللجنة المختصة أو مجلس الكلية لمناقشتها وبحث أسباب حدوثها وأليات التغلب عليها.

٤/٣/٢ إجراءات تصحيح الممارسات غير العادلة

تم اتخاذ إجراءات / قرارات تصحيحية في المؤسسة لمعالجة بعض الممارسات غير العادلة ومن هذه الإجراءات:

إعادة تصحيح أوراق الطلاب المتظلمين من درجاتهم

إعادة توزيع جدول المحاضرات بين الأساتذة عندما يتقدم أحدهم بشكوى.

إعادة توزيع الأشراف على الرسائل العلمية

وتحتسب الـ الكلية بصورة فورية لتصحيح المسارات غير العادلة فور اكتشافها مثل (توزيع الأعباء التدريسية والاشراف، الحواجز والمكافآت ، أساليب التعلم، أدوات التقويم وتفعل المؤسسة القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة. وتحتسب المؤسسة من التغذية المرتدة الواردة من المستفيدين من القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة.

٤/٤ عدم التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة في المؤسسة

توجد بالكلية اقسام علمية متخصصة ومتكلمة وتضع الكلية خطة معننة، موثقة ومعتمدة موضحة اختصاصات الأطراف المختلفة في الكلية مثل: خطط ولوائح الأقسام والإدارات المختلفة. كما تحل الكلية الصراعات والمصالح المتعارضة المختلفة فور وقوعها بالكلية مثل: التعارض بين اختصاصات الأقسام التدريسية، والتعارض بين الإدارات المتشابهة داخل الكلية مثل مجلس الكلية ومجلس ادارة المستشفى.

٣/٤ الأخلاقيات المهنية للمؤسسة التعليمية:

٤/١ دليل الأخلاقيات المهنية بالمؤسسة:

يوجد بالكلية ميثاق لأخلاقيات الممارسات المهنية موثق ومعتمد ومعنون يلتزم به جميع أعضاء الكلية. وشارك جميع أعضاء الكلية في وضع هذا الميثاق الأخلاقي. ويتضمن الميثاق الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات (طبية وتعليمية وبحثية) مثل: (الالتزام بأخلاقيات المهنة، أمانة التعامل مع الزملاء والرؤساء والمرؤوسين والطلبة، احترام حقوق الآخرين أخلاقيات البحث العلمي .. الخ).

وتقوم الكلية بوضع لائحة الجزاءات في حالة الخروج عن هذا الميثاق وتدرج شدة الجزاءات في ضوء تكراره وكذا طبيعة المخالفة أو جسامتها. وتم نشر وإعلان وتعليم الميثاق من خلال طبع كتب وتوسيعه على كافة العاملين بالكلية والطلبة ونشر نسخة الكترونية على موقع كلية طب بنها، وجهات أخرى ذات علاقة مثل نقابة الأطباء - وزارة الصحة - المجلس الأعلى للجامعات - الأقسام العلمية في كلية الطب

المعنية بتدريس اخلاقيات المهنة الخ)

٤/٣/ الالتزام بأخلاقيات الوظيفة

يلتزم جميع العاملون بالكلية بأخلاقيات الوظيفة وتراقب الكلية تطبيق جميع الممارسات الأخلاقية للوظيفة على كافة المستويات مثل الالتزام بأخلاقيات المهنة وأمانة التعامل مع الزملاء، والرؤساء والمرؤوسين، واحترام حقوق الآخرين.. الخ. وتطور الكلية دليل الميثاق الأخلاقي وفقاً للتغيرات العالمية والقومية والمحليّة. كما توفر الكلية نسخة من دليل الميثاق الأخلاقي المعتمد لجميع الأطراف المعنية بالمؤسسة وخارجها.

٤/٤ المعلومات المتاحة عن المؤسسة في الوسائل المختلفة

٤/٤/١ شمولية ونشر المعلومات

توفر الكلية المعلومات التي تغطي أنشطتها المختلفة داخلياً على موقعها الإلكتروني ويتم نشر هذه المعلومات في وسائل متعددة تمثل في نشرات وملصقات وكتيبات يتم توزيعها على الأطراف المعنية داخل الكلية وخارجها.

٤/٤/٢ تحديث المعلومات

تحتاج الكلية هذه المعلومات بطريقة دورية طبقاً للمتغيرات المحلية والقومية والعالمية. فقد أصدرت دليلاً حديثاً يتضمن الوحدات ذات الطابع الخاص التي أنشأتها حديثاً ويتضمن نبذة عن موقعها الإلكتروني الحديث.

الجهاز الإداري - ٥-

٥/١ تعيين وتنمية القيادات الإدارية والعاملين:

٥ / ١ معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية :

لا توجد معايير محددة معلنة وموثقة ومعتمدة لاختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية .

٥/٢ يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية أو العاملين بالكلية بناء على احتياجات مهامهم الوظيفية وليس على طريقة منهجية محددة لقياس الاحتياجات التدريبية وعادة يتم التدريب على مهارات استخدام الحاسوب الآلى.

٥/٣ كفاءة الإدارة في الاستفادة من الموارد البشرية

٥/٢/١ تتبع الإدارة أسلوب امثل للاستفادة من الموارد البشرية بالتوزيع واعادة التوزيع المثل او إعادة التأهيل.

٥/٢/٢ تحتاج ظروف العمل إلى تحسين بالنسبة للبنية التحتية أو التجهيزات.

٥/٢/٣ لا يتم ربط الحوافز بالاداء.

٥/٣/١ تقييم اداء العاملين

لا يتبع تقييم اداء العاملين منهجة محددة.

٥/٣/٢ الرضا الوظيفي للقيادات الإدارية والعاملين -

- لم يتم قياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين في المؤسسة -

- لا توجد حالياً وسائل المتبعة لقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين وسيتم استخدام الاستبيانات.
- لا توجد قرارات حالية تم اتخاذها لقياس مستوى الرضا الوظيفي للعاملين .

٥ - الموارد المالية والمادي

١/٦ كفاية الموارد المالية والمادية:

١/١/٦ كفاية الموارد المالية السنوية: الموارد المالية السنوية غير كافية لتحقيق غاياتها واهدافها الاستراتيجية لاحتياجات التطوير للوصول الى المعايير القياسية.

٦ / ١ / ٢ ملائمة المباني

مساحة المباني كافية لممارسة أنشطة المؤسسة
المباني ملائمة لممارسة أنشطة المؤسسة (التهوية - الإضاءة الطبيعية - إلخ)
تتوفر التجهيزات والمعدات المختلفة لتحقيق الأمن والسلامة في المباني (يوجد عدد "٢" مصعد في كل
مبني وتوجد دورات ميام مخصصة)

تقوم المؤسسة بوضع إرشادات الأمان وتطبيق مستلزمات الامان للمحافظة على الأمن والسلامة
تتوفر العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمان والسلامة لافراد المؤسسة
- المؤسسة تتصرف بالنظافة.

٣ / ١ / ٦

المرافق المتاحة كافية وصالحة جارى اعداد خطة صيانة شاملة تتم صيانة هذه المرافق بصفة مستمرة .

٢/٦ التسهيلات المادية:

٦ / ٢ / ١ التسهيلات المادية لممارسة الأنشطة الطلابية
يوجد انواع دعم متاحة لممارسة الأنشطة الطلابية
جارى اعداد خطة لتحسين دعم ممارسة الأنشطة الطلابية من خلال الاتفاق مع النادى الرياضى او
الساحة الشعبية - كونهم ملاصقين للكلية - بصفة مستديمة لاستقبال الطلبة للتدريب
الرياضي.

٦ / ٢ / ٢ الأجهزة والمعامل والمعدات

توجد قاعة تحتوى على "٢٥" حاسب الى ومتصلة بالانترنت وأيضا
جارى اعداد خطة لصيانة وإحلال الأجهزة والمعدات والمعامل

٦ / ٢ / ٣ تكنولوجيا المعلومات

يوجد موقع الكترونى لكلية طب بنها على شبكة الانترنت وله لجنة مسئولة عن ادارته

لتحديثه كما يوجد موقع للكلية من خلال موقع الجامعة باللغتين العربية والإنجليزية.
خدمة الانترنت بالمؤسسة متاحة للجميع المعلومات المتاحة تغطي مختلف أنشطة المؤسسة؟
المعلومات الخاصة بالمؤسسة متاحة للجميع؟

٧ - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

١/١ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- توجد خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة - مجلس الكلية

مارس ٢٠٠٣

يتم تطبيق هذه الخطة بالفعل تقرير المراجعين النظارء مرفق

"بنية الخطة على تحديد فعلى الاحتياجات المجتمع : بنى الخطة على أساليب ووسائل واضحة لتحديد احتياجات المجتمع المحيط ، فقد تم عمل دراسة لتحديد الاحتياجات الحقيقة للمجتمع المحيط و تم فيها عمل قوائم استقصاء لعينة -غير قليلة- من أعضاء المجتمع المحلي ومنظمات سوق العمل، لتحديد أهم الاحتياجات الازمة للمجتمع والتي يمكن أن تسهم الكلية في تدعيمها

٢/١ التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

توجد بعض الاجراءات للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة داخل المؤسسة منها الملصقات والنشرات التي تتم في المناطق التي يتم فيها عمل القوافل الطبية كما تم عمل ندوات للتوعية في الكلية تم فيها دعوة خبراء اخانب و يتم عمل ندوات للمجتمع المحلي مثل التي أقيمت في مركز النيل للمعلومات بالقليوبية ، وقد قامت الكلية بقياس مستوى رضا الأطراف المجتمعية عن خدمات المجتمع وتنمية البيئة التي تقدمها المؤسسة عن طريق تطبيق قائمة استقصاء على عينة من أفراد المجتمع خلال عمل التحليل البيئي للكلية ودراسة تحديد الاحتياجات الحقيقة للمجتمع المحيط . تتضمن هذه القائمة التعرف على مستوى خريجي الكلية، ودور الخدمات التي تقدمها لا" توجد برامج للتوعية بخدمة المجتمع وخدمة البيئة للقطاعات المستهدفة للعاملين . الأطراف المجتمعية ذات العلاقة .

- يتم قياس مستوى رضا الأطراف المجتمعية عن خدمات المجتمع وتنمية البيئة التي تقدمها المؤسسة عن طريق تطبيق قائمة استقصاء على عينة من أفراد المجتمع خلال عمل التحليل البيئي للكلية ودراسة تحديد الاحتياجات الحقيقة للمجتمع المحيط

٢/٢ تنظيم انشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١/٢ يوجد بالمؤسسة وحدة إدارية تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

٢/٢/٧ ممارسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- جارى عمل توصيف وظيفي محدد - لجميع العاملين بالكلية- ليمارس العاملون بقطاع خدمات المجتمع وتنمية البيئة اختصاصاتهم طبقاً لتوصيف وظيفي محدد.
- تقوم المؤسسة بتوثيق الخدمات والأنشطة المقدمة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

٣/٧ تفاعل المؤسسة مع منظمات المجتمع

١/٣/٧ مشاركة الأطراف المجتمعية في مجالس وأنشطة المؤسسة

يوجد تمثيل لبعض الأطراف المجتمعية في مجلس إدارة الكلية والمستشفى ، تشكيل مجلس الكلية والمستشفى .

٢/٣/٧ تشارك الإطراف المجتمعية المختلفة في أنشطة المؤسسة في حفل الخريجين ، إعداد برامج تعليمية ، التدريب الميداني للطلاب .

٣/٣/٧ هناك اتصالات و علاقات مستمرة بين المؤسسة وكافة الأطراف المجتمعية ذات العلاقة حيث يوجد تمثيل لبعض الأطراف المجتمعية في مجلس إدارة الكلية والمستشفى

٤/٣/٧ تستعين الأطراف المجتمعية بالخدمات المتخصصة التي تقدمها المؤسسة من خدمات تعليمية وخدمات علاجية و القوافل الطبية و خدمات التثقيف الصحي - عدد الطلاب المقيدين بطب بنها

.٢١٨٦

- عدد طلاب الدراسات العليا المقيدين بطب بنها (٦١٥٤) من سجلات الدراسات العليا.

- عدد المترددرين على المستشفى للعلاج (١٣٦٧٣٦) .

٤/٧ الممارسات الفعلية لتنمية وحماية البيئة

١/٤/٧ يوجد نماذج لممارسات فعلية لتنمية و حماية البيئة.

- حملات التوعية ضد أنفلونزا الخنازير .

- حملات التوعية ضد التدخين .

- التوعية بالكشف المبكر عن سرطان الثدي.

- القوافل الطبية.

نتائج هذه الممارسات في التطبيق العملي.

جارى استكمال قياس نتائج تطبيق هذه الممارسات في التطبيق العملى.

٢/٤ مساهمة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع

توجد مساهمة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس و معاونيهم في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة، مثل الاشتراك في القوافل الطبية وزيارات توعية وتثقيف صحي لدور الأيتام ودور المسنين.

٣/٤ قياس وتقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن أداء المؤسسة /مستوى

الخريج:

- جارى استكمال قياس و "تقييم رضا منظمات سوق العمل والمجتمع المدني عن مستوى خريجيها.

- التقويم المؤسسى وإدارة نظم الجودة:

١ / ٨ / استمرارية التقويم الذاتي لأداء الكلية

١ / ١ / ٨ / عملية التقويم

توجد وحدة لتوكيد الجودة بالكلية تقوم بعملية التقويم للكلية بصفة مستمرة مع نهاية كل عام دراسي، وذلك لتحديد نقاط القوة وتدعمها وتحديد مواطن الضعف وعلاجها.

تستطلع وحدة توکید الجودة آراء الطلاب فى المقررات الدراسية، والعملية التعليمية، وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والجهاز الإداري وفى الموارد المتاحة بالكلية، ويتم هذا الاستطلاع على عينة من طلاب جميع الفرق الدراسية، ويتم تحليل النتائج إحصائياً ومناقشتها فى مجلس الكلية لاتخاذ القرارات المتعلقة بالتطوير.

وتتضمن استطلاعات الرأى أسئلة مقيدة وأخرى مفتوحة النهاية حتى يتضمن التقويم الذاتي للكلية نوعين من التقويم كمي وكيفي بناءً على معايير ومؤشرات موضوعية قابلة للقياس.

وتهتم الكلية بمتابعة نتائج التقويم الذاتي وتطوير المؤسسة بناءً عليه بعد مناقشته مع الأطراف المعنية. وتقارن الكلية نتائج عملية التقويم الذاتي سنويًا للتعرف على مدى نمو عملية التحسن.

٢/١/٨ :مراجعة ومناقشة نتائج التقويم الذاتي للكلية:

تناقش وتراجع الكلية نتائج التقويم الذاتي مع بعض الأطراف ذات العلاقة (الطلاب ، أعضاء هيئة التدريس ،

ولكن لم يتم مناقشتها مع الأطراف المجتمعية وممثلى منظمات سوق العمل.

وستقوم الكلية بالاتصال بالأطراف المجتمعية والبيئية والأطراف الخاصة بسوق العمل للتنسيق والنقاش فيما بينهم لحرص الكلية على الاستفادة من نتائج هذه النقاش والمراجعة والاستفادة منها، ومتابعة ما يتم إنجازه من توصيات.

٢/٨ : نتائج التقويم الذاتي وإدارة الجودة بالكلية:

١/٢/٨ : انعكاس لنتائج التقويم الذاتي للأداء الكلي للكلية على ادارة الجودة:
تم اتخاذ بعض القرارات التصحيحية للأداء الكلي للمؤسسة في ضوء نتائج التقويم الذاتي ومن أمثلة هذه القرارات :

إيجاد آلية للمراجعة الداخلية والتقييم المستمر.

- (ورش العمل والندوات) تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس على نحو أفضل
- وضع خطة لتزويد المعامل بالأجهزة والمعدات الالزمة
- انشاء معامل للفياسات الحديثة مجهزة تجهيزات ذات حساسية عالية وتقنيات متقدمة ولها صفة التكامل مع وحدات اخرى (تكامل وحدة للاختبار مع وحدة للاشعاع او عناصر الاير مع الاشعة التلفزيونية)

وتمت متابعة تنفيذ القرارات التصحيحية، وما يتبعها من تغيير في الكلية سعياً نحو التطوير المستمر.
ومن أمثلة الممارسات الفعلية التي تؤيد ذلك:

- تم وضع استراتيجية للتطوير في ضوء نتائج التقويم الذاتي للأداء الكلي.(تطوير الأداء في المجالات النظرية والعملية والمهنية - تطوير السبل المستخدمة لتعطى افضل اداء...)
- توجد وسائل موضوعية لتشخيص أهم المعوقات لمتابعة التطوير، وتحديد المسؤوليات نحو ذلك. (الاجتماعات والمناقشات الجماعية وتبادل الآراء والخبرات)
- يتبع عمليات التشخيص وضع برامج هادفة وتوعية لكسب الدعم والتأييد لبرامج ومشروعات التعزيز والتطوير من خلال إدارة الجودة.
- تهتم المؤسسة بطلابها وخربيجيها وتتبني سياسة مستقبلية لمتابعة خريجيها في سوق العمل، وتحسين مخرجاتها ووضعها التنافسي داخل منظومة المجتمع. حيث تعمل إدارة الخريجين على مقابلة عينة منهم سنويًا للتعرف على مدى نجاحهم في أعمالهم، وتحديد احتياجاتهم من الخبرات العامة والخاصة والدقة العلمية والعملية والمهنية التي يريدون التدريب عليها لزيادة مستوى الكفاءة والمهارة في العمل.

٢/٩ : أنشطة التعزيز لإدارة الجودة:

أمكن تحديد بعض مجالات مستقبلية للتعزيز والتطوير فى ضوء نتائج التقويم الذاتى للأداء الكلى
للمؤسسة ومن هذه المجالات

- احتياجات سوق العمل للتخصصات الدقيقة
- احتياج البيئة المحلية لنوع معين من الخدمة الطبية

وقد تم تصميم بعض برامج ومشروعات تعزيز إدارة الجودة في المؤسسة منها:
- التطوير المستمر لأهداف المقررات الدراسية بما يتلاءم مع التوجهات العالمية في المعلومات واقتراض المهارات .

- تطوير مهارات الجهاز الإداري في استخدام التكنولوجيا
- إعداد خطة لصيانة الدورية للمراقب المؤسسة

وتم توجيه برامج هادفة للتوعية وكسب الدعم والتأييد لبرامج ومشروعات التعزيز والتطوير
٣/٢/٨ : الممارسات الفعلية للتعزيز والتطوير

١/٣/٢/٨ طرأ تحسن على الوضع التنافسي للمؤسسة
٢/٣/٢/٨ تزايد أقبال المنظمات في سوق العمل على خريجي المؤسسة (الاتفاقيات مع مستشفيات
ومراكز طبية داخلية وخارجية)

٣/٣/٢/٨ تبني فكرة أن يتم استقصاء مستوى كفاءة الخريجين في المنظمات التي يعملون بها

المحور الثاني: الفاعلية التعليمية

١: الطلاب والخريجون

١/١ سياسات قبول وتحويل وتوزيع الطلاب:

١/١/١ نظم قبول وتحويل الطلاب:

- الطلاب والخريجون

١-١-١ - سياسات القبول

١-١-١-١ - توافق سياسات القبول مع الرسالة والغايات والأهداف الإستراتيجية

١-١-١-١ - تتوافق سياسات القبول مع الرسالة والفعاليات والأهداف حيث يتم قبول الطلاب وفقا لقواعد القبول التي يحددها المجلس الأعلى للجامعات في ضوء تخصصات الطلاب العلمية.

١-١-٢-١ - بالنسبة لقبول بالكلية زيادة أعداد الطلاب التي يتم توزيعها من قبل مكتب التنسيق تبني الكلية زيادة الفرص المتاحة لتدريبهم عمليا ويتم التغلب على زيادة أعداد الطلاب عن طريق التحكم في توزيعهم على الأقسام المعنية وتقسيمها إلى مجموعات صغيرة في الدراسة العملية داخل الأقسام (الجدوال وجداول الأقسام) القبول سنويا من خلال المؤتمر العلمي السنوي للأقسام سياسات ١-١-٣-٣ لا يتم مراجعة المؤتمر العلمي السنوي للكلية في نهاية كل عام دراسي ولكن تتم مناقشة أي مقتراحات لاعتماد أية تعديلات واقتراح تطبيقها على طلاب العام الجديد. (التعديلات واعتمادها من الأقسام والكلية)

١-٢-١-١ - إجراءات القبول بالكلية

١-٢-١-١ - توزيع الطلاب على الأقسام الأكademie وتقسيمهم إلى مجموعات تتسم بالشفافية فهي معلنة (الإعلان بدليل الطالب وعلى موقع الكلية الإلكتروني وفي صورة ملفات بلوحات الإعلان بالكلية ومكاتب شئون الطلاب).

١-٢-١-٢ - يوجد إجراءات تنظيم برامج تعريفية للطلاب المقبولين من خلال وكيل الكلية حيث يتم لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع مكتب شئون الطلاب واتحاد الطلبةتعريفهم بسنوات الدراسة والأقسام المختلفة التي سيدرسوها بها ونظام المراحل والسنوات وهذه أيضا معلنة بدليل الطالب وعلى موقع الكلية الإلكتروني وفي صورة ملفات بلوحات الإعلان بالكلية.

يتم إنشاء مكتب استعلامات في مدخل الكلية الرئيسي مع بداية قدوم الطلاب من مكتب التنسيق للرد على أي استفسارات وتوجيههم كما يتولى كل قسم توفير المعلومات الفنية المرتبطة بالقسم من خلال أعضاء هيئة التدريس وفقا لجدوال معلنة بالأقسام ويتم اعتماد أسماء المسؤولين عن تلك المهام بمجالس الأقسام.

(الجدوال ومجالس الأقسام ودليل الأقسام)

١-٣-١ - النشر والمعلومات عن سياسات القبول

١-٣-١-١ - سياسات القبول معلنة بدليل الطالب وهى السياسات العامة بالقبول بكليات الطب المصرية ويتم إنشاء مكتب استعلامات فى مدخل الكلية مع بداية وفود الطلاب من مكتب التنسيق لتوفير الدعم المناسب لهم وارشادهم والاجابة على اسئلتهم بشأن استكمال الاجراءات للقبول (الاعلان بلوحات الإعلانات بالكلية ولدى مكاتب شئون الطلاب).

١-٣-٢-١ - يتوفّر بكتيبات أدلة الأقسام معلومات كافية عن البرنامج التدرسي لكل قسم وهذه الكتيبات توزع مجاناً على الطلاب الجدد في كل سنة دراسية جديدة وهي متاحة على موقع الكلية ويخصص كل قسم بالتناوب بين أعضاء هيئة التدريس مكتب لتقديم الدعم الفني للطلاب

١-٣-١-١ - يتم تسجيل الأسئلة إلى ترد من الطلاب لمكتب الاستعلامات على مستوى الكلية أو مستوى الأقسام ويتم تحليلها لبيان الأسئلة الأكثر

١-٤-١ - تتناسب أعداد الطلاب المقبولين مع موارد الدراسة

١-٤-١ - يوجد تفاوت في مدى مناسبة الموارد والتسهيلات المادية المتاحة لاستيعاب أعداد الطلاب بالكلية (تقسيم الطلاب إلى مجموعات متعددة تضم أعداد صغيرة لتفادي مشكلات القدرة الاستيعابية) وفيما يخص الدراسة العملية (التغلب على زيادة أعداد الطلاب بالنسبة لقدرة الاستيعابية للمعامل وما ينتج عنها من قصر الفترة الزمنية المتاحة لكل طالب للتدريب العملي بتصوير التجارب العلمية العملية والشرائح والعينات ووضعها على موقع الكلية الإلكتروني) بحيث يتمكن الطالب من مراجعتها.

١-٥-١ - سياسات التحويل

١-٥-١-١ - سياسات التحويل من الكلية وإليها موضحة بلائحة الكلية (الأعلان بأدلة الأقسام ودليل الطالب) إذ أن نسبة التحويلات قليلة إلا أنه (يتم ضم هذه السياسات إلى الأدلة التي سيتم طبعها وتوزيعها على الطلاب الجدد).

١-٥-٢-١ - بلغت نسبة التحويلات من المؤسسة % بينما بلغت نسبة التحويلات إليها %

١-٥-٣-١ - في ضوء تحليل استماره التحويل (مرفق_) التي صممتها الكلية والتي يجب استيفاؤها عند التحويل من الكلية أو إليها تبين أن نسبة من التحويلات من

الكلية تكون (بسبب ظروف أسرية ترتبط بتغيير محل عمل رب الأسرة وأن نسبة اخرى من التحويلات إلى الكلية ترتبط برغبة الطالب
١-٦-١-١ - الطالب الوافدين

يوجد طلاب وافدين للدراسة فى مرحلة البكالوريوس وعدهم ٣٤ طالبا وجاري أعداد قسم لرعاية وجذب مزيد من الطالب الوافدين.

- ٢-٦-١

* * * تتبّنى المؤسسة دراسة آليات للترويج لجلب الطالب الوافدين مستقبليا

* * * طريقة دراسة هذه الآليات وطريقة الإعلان عنها

* * * تمثلت في الإعلان عن الكلية في كتيب خاص طبع باللغة الانجليزية (مرفق)

يعرف بالكلية من حيث المكان - اعداد الطالب الحسين بها -

نظام الدراسة بها - أقسامها - المشاريع التي تتبعها - طريقة التقدم لها - طرق

التدريس - طرق التقييم - البرامج الدراسية لكل سنة دراسية ومدتها والوزن العلمي

* * * الإعلان عن المستشفيات الجامعية الملحقة بها وأقسام المستشفيات ووحدات الطوارئ -
والوحدات ذات الطابع الخاص - الوحدات البحثية.

* * * الإعلان عن الدرجات العلمية التي تقدمها الكلية على موقعها الإلكتروني وهي
درجة البكالوريوس - الماجستير والدبلوم والدكتوراه في التخصصات الطبية المختلفة
الخاصة والدقيقة.

* * * الانتظام في مخاطبة الملحقين الثقافيين بسفارات البلاد المؤفدة لجامعات أخرى وغير
المؤفدة وإعلامهم بالبرامج التعليمية التي تقدمها الكلية وأية تعديلات تطرأ في نظام
القبول

* * * كذلك تتبّنى الكلية بعض الأفكار التي ستنتهي في العام القادم منها:

* * * تقييم أداء الطالب الوافد الذي تخرج في كليات أخرى مشابهة بعد مزاولته مهنة العمل
وتحديد أي جوانب نقص في إعداده

* * * دعوة الممثلين الثقافيين بالسفارات لحضور مناقشات رسائل الماجستير والدكتوراه للوافدين

* * * دعوة الممثلين الثقافيين بالسفارات لحضور المؤتمر العلمي السنوي للكلية لتعريفهم بها
وبطرق تدريسيها والمميزات الخاصة بها.

** يتم إنشاء نظام للدراسات العليا عن بعد فى بعض التخصصات لمن لا يستطيع الالتحاق
في الدراسة النظامية من الوافدين لزيادة الترويج لبرامج الكلية للوافدين.

١-٦-٣ - لایوچ حالیا وافدین

* * * تفكير الكلية في تصميم برامج أو أنشطة لرعاية الطلاب الوافدين اذا ما التحقوا

الكلية

*** تفك الكلية في أهم المشكلات التي قد تقابلهم داخل الكلية أو خارجها وأهم المجالات التي يمكن أن تساهم بها الكلية في حل هذه المشكلات (مثل السكن أو برامج اللغات)

١ - الدعم الطلابي

** يتم حصر أعداد الذكور والإإناث والمناطق الجغرافية من خلال بيانات مكتب شئون الطلاب ويتم فى ضوء ذلك تحديد احتياجاتهم غير الأكاديمية (مثل خدمة نقل الطلاب حيث يتم توزيع مسارات سيارات نقل الطلاب في ضوء التوزيع الحغافى، لسكن الطلاب)

* * يوجد خطة معتمدة من مجلس الكلية لدعم الطلاب تشمل دعم الكتاب--والوجبات الغذائية-- والرعاية الطبية.

*** يتم تطبيق استبيان لقياس حاجات الطلاب من الدعم كما تعلن سياسات الدعم المالي على موقع الكلية وفي مكتب شئون الطلاب ورعاية الشباب ودليل الطالب وموضع بها معايير توزيع الدعم وتشمل الوضع الاقتصادي للأسرة والنطاق، الحغرافي للسكن .

* * * تزويد العيادة الطبية بالكلية بالمستلزمات الطبية الازمة للطوارئ العاديه وطوارئ إصابات المعامل لاحتواء الكلية على عديد من المعامل وكذلك هناك خدمات طبية متخصصة بالمستشفيات الجامعية.

* * * تم حصر الطلاب المتفوقين بناء على ما تم اعتماده بمجلس الكلية

* * * النسبة المئوية للطلاب المتفوقين الحاصلين على تقدير ممتاز ٢٤٠.٣ (٧١٪) إلى إجمالي أعداد الطلاب على مستوى الكلية ٢٩٣ .

** يتم نشر صور الطالب المتفوقين على موقع الكلية وذليل الطالب وجريدة القليوبية
ويمنحون شهادات تقدير في المؤتمر السنوى للكلية فى نهاية العام
** تتولم الأقسام منهم اصدارات الأساتذة في المقررات التي يدرسونها محانا

* * تبنت الكلية نظام الإرشاد الأكاديمي على مستوى الأقسام يتم من خلاله إطلاع الأقسام على نتائج الامتحانات وتحديد الطلاب المتعثرين دراسياً وتقديم الدعم الأكاديمي المناسب من خلال الأستاذة خلال الساعات المكتبيّة وأيضاً بالتنسيق مع رعاية الشباب.

* نسب الطلاب المتعثرين إلى إجمالي الطلاب ١٧ في الآلف.

ولا يوجد بالكلية ذوي احتياجات خاصة نظراً لطبيعتها.

* ** يوجد بروتوكولات تعاون مع بعض الجامعات الأجنبية طرق اختيارهم معلن بدليل الطالب وعلى موقع الكلية في ضوء تقديرات العام الدراسي

يعلن للطلاب جميع هذه الخدمات من خلال دليل الطالب الذي يتم توزيعه مجاناً عليهم ويتم تحديده من خلال لجنة مشكلة تضم أحد أعضاء وحدة الجودة وطالب من طلاب الاتحاد وعضو من مكتب رعاية الشباب

٣-٣- الأنشطة الطلابية

* * تميز الكلية بحصولها على مراكز متقدمة على مستوى الجامعة أو مستوى المجلس الأعلى للجامعات أو مستوى الدولة (نشاط الرياضي والطالب المثالي على مستوى الجامعة)

* * يمنح الحاصلون على المراكز الأولى مكافآت مادية وشهادات تكريمية يتم توزيعها عليهم في الحفل السنوي للكتابة (مرفق شهادات التقدير وأقران مدمجة تحتوي تصوير فيديو للمسابقات وحفلات التصفية وخلافه...).

* * مدى مشاركة أعضاء هيئة التدريس في الإشراف على الأنشطة (هل محدودة ومحصورة في الأنشطة الاجتماعية من خلال الإشراف على أنشطة الأسر والاشراف على اللجان المختلفة).

٤- خدمات الخريجين

يوجد لدى الكلية برنامج لإعداد وتحسين مهارات الخريجين لسوق العمل في شكل اقامة ورش عمل طبقاً للاقسام المختلفة وطبقاً لحاجة الخريجين وكذلك برامج للتدريب بالاتفاق للتعاون مع وزارة الصحة .

ذلك هناك اتصالات شخصية بين الخريجين بالأقسام التي تخرجوا فيها ويحصلون على ما يريدونه بالاتصال الشخصي

قواعد بيانات الخريجين جاري إنشاؤها بالإضافة إلى إنشاء رابطة للخريجين جاري توثيقها .

٥- رضا الطلاب

* * أوضح الاستقصاء الذى قامت به وحدة ضمان الجودة على طلاب الكلية عدم رضا الطلاب عن الدعم المادى المقدم لهم .

* * عبر عدد من طلاب الأقسام عن رضاهم عن الأساليب المستخدمة فى التعلم الذاتي وشملت الأبحاث والتجارب وجمع المادة العلمية وبلغت نسبة رضا الطلاب على مستوى الكلية فى مجال التعلم الذاتى

* * عبر عدد من طلاب عن عدم رضاهم من طريقة إجراء انتخابات اتحاد الطلاب وقدرته على تفعيل الأنشطة الطلابية الملائمة .

* * عبر عدد من طلاب عن عدم رضاهم عن مشاركة أعضاء هيئة التدريس فى الإشراف على أنشطتهم

٢- المعايير الأكاديمية

١/٢ المعايير الأكاديمية القومية المرجعية أو معايير أخرى معتمدة من الهيئة:

١/١ تبني المعايير الأكاديمية

- بالإضافة إلى NARS (NARS) بنت الكلية المعايير القومية القياسية للقطاع الطبي Doctor ,General medical council (2004)
- بالإضافة إلى NARS (NARS) تم اعتماد المعايير القومية القياسية للقطاع الطبي Doctor ,General medical council (2004)

٢/١/٢ الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية

تمت اجراءات النوعية بالمعايير عن طريق عقد اجتماعات لجنة المناهج و ارسال نسخ ورقية والكترونية للاقسام لمناقشة المعايير في مجالس الاقسام ولعمل مقارنة مع المعايير الأكاديمية للكلية لتحديث توصيف برنامج الكلية وكذا المقررات الدراسية في ضوء رؤية ورسالة المؤسسة.

٢/٢ توافق البرامج التعليمية مع المعايير الأكاديمية

١/٢/٢ - تم اجراء مصفوفة المقررات الدراسية مع المعايير الأكاديمية للكلية للتأكد من توافق المعايير الأكاديمية مع المقررات
جارى تحديث توصيف لبرنامج الكلية ولم يتم تحديث توصيف المقررات الى الان وسيتم توصيف المقررات تبعا لذلك.

٣- البرامج التعليمية/ المقررات الدراسية

١/٣ البرامج التعليمية وإحتياجات المجتمع والتنمية:

١/١ يلائم البرنامج التعليمي وكذا المقررات الدراسية احتياجات سوق العمل.
تمت تعديلات في توصيف البرنامج التعليمي لكلية طب بنها طبقا لتقرير المراجعين النظارء والمقيم الخارجى وسيتم اعادة توصيف المقررات تبعا لذلك.

٢/١/٣ تتصف البرامج التعليمية بالمرنة لاستيعاب التغيير وخطط التنمية فقد تم التخطيط بالإضافة تخصصات جديدة مثل طب الحالات الحرجة وتفعيل تخصص الطب الرياضى .

٢/٣ تصميم البرامج التعليمية

١/٢ تصميم البرامج:

- يوجد توصيف للبرنامج التعليمي للكلية وكذا المقررات الدراسية .
- تم تصميم البرنامج التعليمي انعكاساً لرسالة الكلية و لتحقيق الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية.
- تم اعداد مصفوفة مخرجات التعلم المستهدفة لأهداف البرنامج التعليمى مع المقررات الدراسية.
- البرنامج الدراسي يحتوى على معايير اكاديمية لتنمية المهارات الذهنية وال通用 مثل حل المشكلات ، العمل في فريق، استخدام مهارات الحاسوباللى ، مبادئ علم وفن الإدارة،
- تم عرض النسخ الاولية لتصميم البرنامج التعليمي على العملاء واصحاب المصلحة وتم التعديل.
- وايضا سيتم عرض النسخ الاولية لتطوير البرنامج التعليمي على العملاء واصحاب المصلحة ليتم التعديل.

٢/٢/٣ تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية

- ستم المراجعة الدورية للتوصيف البرنامج التعليمي سنوياً فى ضوء تقرير البرنامج السنوى و سيتبعه مراجعة توصيف المقررات الدراسية وايضاً تم عقد جلسات التكامل الأفقى للبرنامج الدراسي ،اتبعه الاتفاق على تغيير توصيف المقررات والاتفاق على طريقة اخراج المحتوى العلمى بالتوافق وسيتم العمل بهذه المنهجية اعتباراً من العام الجامعى ٢٠١٠-٢٠١١ .
- تتم من خلالها اجراءات مراجعة توصيف المقررات الدراسية من داخل الاقسام الاعمالية المختصة ثم من الأقسام العلمية المكملة(نشاط من داخل لجنة المناهج العامة بالكلية) ثم يتم الاعتماد داخل مجالس الاقسام ثم يتم الاعتماد من مجلس الكلية .
- تتم الاستفادة من تقارير المراجعين والمتحنين الخارجيين فسوف يتم تطوير برنامج طب بنها تبعاً لتقرير المراجع الخارجى . بدأت الخطوات الفعلية لتطوير برنامج طب بنها بعد تقرير المراجع الخارجى للبرنامج (أبريل ٢٠١٠).
- يتم اعتبار نقاط الضعف فى التقارير السنوية للبرامج والمقررات عند تحديث خطط العمل بالخطوة التنفيذية لاستراتيجية المؤسسة.

٣/٣ مؤشرات فاعلية البرامج الدراسية:

- تطور عدد الطلاب الملتحقين بكلية طب بنها

أعداد المقيدين في طب بنها	اعوام
٢٣٤٤	٢٠٠٧-٢٠٠٦
٢٢٨٢	٢٠٠٨-٢٠٠٧
٢١٨٦	٢٠٠٩-٢٠٠٨

- بلغت نسبة النجاح في البكالوريوس

أعداد الخريجين في طب بنها	أعداد المقيدين بالمرحلة النهائية	اعوام
٣١٦	٣٧٠	٢٠٠٧-٢٠٠٦
٣٢١	٣٧٩	٢٠٠٨-٢٠٠٧
٢٨١	٢٩٣	٢٠٠٩-٢٠٠٨

٤- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية للتعلم

١/٤ إستراتيجية التعليم والتعلم:

كى تتبنى الكلية أساليب واستراتيجيات متنوعة للتعليم والتعلم ٤/١ توافر إستراتيجية للتعليم والتعلم: تضمن أن البرامج التعليمية تحقق أهدافها ومن ثم تتحقق الكلية رسالتها

تكاملت الأقسام الأكademie مع لجنة المناهج بالكلية فى اختيار استراتيجيات التدريس الملائمة بالتعاون بين أعضاء هيئة التدريس (مرفق محاضر الاجتماعات) وتم عرضها على العمالء واصحاب المصلحة. تم توثيق تلك الاستراتيجيات فى توصيف المقررات وتوصيف البرامج بحيث لا تتغير مع تغيير عضو هيئة التدريس المسئول عن التدريس.

يتم مراجعة تلك الاستراتيجيات من خلال المؤتمر السنوى للاقسام بعد تحليل نتائج استقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ونتائج الامتحانات إذ أن هذه الاستراتيجيات توضع فى ضوء النتائج التعليمية المستهدفة. وتخالف استراتيجيات التعلم المستخدمة وفقاً لطبيعة البرنامج وطبيعة مقرراته وأعداد الطلاب

٤/١/٤ انماط التعلم : يتتوفر بالكلية أنماط واساليب تعلم غير تقليدية متنوعة على مستوى البرامج والمقررات المختلفة مثل متاحف علم الامراض الباثولوجي - علم التشريح والاجنة - الطب الشرعى والسموم كذلك هناك حلقات النقاش .. إلخ بحيث تضمن تحقق نتائج التعلم المستهدفة التى يصعب تحقيقها بالأساليب التقليدية. قائمة بأساليب التعليم والتعلم (التقليدية وغير التقليدية) موثقة ومعتمدة ومعلنة لجميع أعضاء هيئة التدريس والطلاب

*** تحرص الكلية على دعم التعلم الذاتى لدى الطالب ويتبين ذلك من خلال المجالات المتنوعة التي توفرها البرامج التعليمية مثل قاعة البحث وكتابة المقالات والابحاث المصورة والتيسيرية وسكاشن

المناقشة وخلافه .. (قائمة ب مجالات ومصادر التعلم الذاتي على مستوى الكلية والبرامج التعليمية (عينة من أعمال الطلاب).

تترافق بين التعلم النشط والتعلم التعاوني والتدريب الميداني والرحلات المنهجية وكتابة التقارير إلخ
(نماذج لأساليب التعليم غير التقليدية على مستوى البرامج والمقررات (تعلم ذاتي – الكتروني – تفاعلي – نشط...).

- تخصص قاعات بكل مبني متصلة بشبكة المعلومات يستخدمها الطلاب مجاناً للبحث عن مادة علمية ويوجد على موقع الكلية بريد الكترونى خاص بكل أستاذ وحجرات دردشة على مستوى الأقسام بالكلية.

٤ / ٣/ المراجعة الدورية لإستراتيجية التعليم والتعلم:

- يتم مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم دوريًا في ضوء نتائج الامتحانات/ نتائج الاستقصاء الموجه إلى: الطلاب، أعضاء هيئة التدريس، أعضاء الهيئة المعاونة.

تم الاستفادة من نتائج هذه المراجعة؟ دلل على ذلك.

٤ / ٢/ الممارسات الفعلية للتعليم والتعلم

٤ / ٢/١ مصادر التعلم الذاتى

- تتضمن استراتيجية المؤسسة أنماط غير تقليدية للتعلم يتتوفر بالكلية أنماط وأساليب تعلم غير تقليدية متنوعة على مستوى البرامج والمقررات المختلفة مثل متاحف علم الامراض الباثولوجي - علم التشريح والاجنة

- الطب الشرعى والسموم هناك حلقات النقاش .. إلخ بحيث تضمن تحقق نتائج التعلم المستهدفة التي يصعب تحقيقها بالأساليب التقليدية. (قائمة بأساليب التعليم والتعلم (التقليدية وغير التقليدية) موثقة ومعتمدة ومعلنـة لجميع أعضاء هيئة التدريس والطلاب)

**** تحرص الكلية على دعم التعلم الذاتي لدى الطلاب ويوضح ذلك من خلال المجالات المتنوعة التي توفرها البرامج التعليمية مثل قاعة البحث وكتابة المقالات والابحاث المصورة والتيسيرية وسكاشن المناقشة وخلافه .. (قائمة ب مجالات ومصادر التعلم الذاتي على مستوى الكلية والبرامج التعليمية (عينة من أعمال الطلاب).**

٤ / ٢/٢ السياسات المتبعة في التعامل مع مشاكل التعليم:

٤ / ٢/٢ مشكلات التعليم:

- تتبع المؤسسة سياسات لمعالجة مشكلات التعليم؟ مثل

سبت الكلية لحل بعض المشكلات الشائعة في التعليم مثل زيادة الكثافة العددية للطلاب حيث تم تقسيم الطلاب لمجموعات بما يسمح بقدر أكبر من التفاعل بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الأقسام وبالتالي يتم الاستفادة القصوى (نشرات و مطبوعات حول سياسات المؤسسة في التعامل مع مشاكل التعليم (الكثافة العددية الزائدة – الدروس الخصوصية)

*** تم التغلب على نقص عدد بعض الأجهزة والتجارب المعملية المتاحة لطلاب البرامج العلمية فتم تصوير جميع التجارب فيديو وكذلك الشرائح والعينات ووضعها على موقع الكلية بحيث يمكن للطالب مشاهدتها ومراجعة مقام به بالفعل (نشرات و مطبوعات حول سياسات المؤسسة في التعامل مع مشاكل التعليم (الكثافة العددية الزائدة – الدروس الخصوصية – ضعف الموارد المتاحة)

٤/٣ برامج التدريب الميداني للطلاب:

٤/٣/١ برامج التدريب الميداني:

تنص لائحة الكلية وكذا توصيف برنامج الكلية وتوصيف مقرر مادة الصحة العامة على التدريب الميداني للطلاب في الفرقة الرابعة

*** تم ادخال مقررات التدريب ومعامل المهارات المختلفة ليتمكن الطالب من الممارسة من خلال المحاكاة بهدف التغلب على نقص عدد ساعات التدريب العملي واظهار عمليات وصور لعدم تمكן إظهارها على الإنسان الحي ويشارك في تقويم الطلاب اعضاء هيئة التدريس و قد تم تصميم وتوصيف هذه البرامج التدريبية وفقاً لمخرجات التعلم المستهدفة ويتم تقويم نتائج التدريب الميداني للطلاب ويتم احتساب درجات لتقويمه .

- يتم كتابة تقارير من الطالب ومن المشرف على التدريب الميداني بعد استطلاع رأى الأساتذة المنتدبين من وزارة الصحة عن تقويم البرنامج التدريبي.

٤/٤ تقويم الطلاب:

٤/٤/١ أساليب تقويم الطلاب: تحرص الكلية على تنوع أساليب التقويم ويتبين من توصيف المقررات وجود اختبارات دورية محددة الموعد يتم تطبيقها على الطالب بالإضافة للاختبار النهائي ويتبين أيضاً من اللائحة وتوزيع الدرجات وجود اختبارات متنوعة مابين عملية وشفهية وتحريرية. (نظام الكونترول وآلية الإجراءات المتخذة في إدارة الامتحانات).

يتضح من مواصفات الورقة الامتحانية (عينة من أوراق الامتحانات ممثلة للبرامج والمقررات والإجابات النموذجية لها). حرص الكلية أن تضم الورقة الامتحانية اختبارات موضوعية ودراسة حالة ومقال وغيرها.

يتضح من مواصفات المقرر أن التنوع في الاختبارات يهدف إلى التحقق من جميع النتائج التعليمية المستهدفة يتم تحقيقها في الخريج بشكل ملائم.

قامت الأقسام بتصميم بطاقات ملاحظة لقياس المهارات (مرفق بعض منها).

* * * ٤/٤ نظام الممتحنين:

- تتبني الكلية نظام لجان الممتحنين (قرار لجنة المناهج) على ان تشكل لجان الممتحنات للاختبارات التحريرية على اثنين على الاقل من اعضاء هيئة التدريس ويعتمد التشكيل من مجلس القسم ثم مجلس الكلية.

- لا تعتمد الأقسام على أسانتتها فقط في إجراء الاختبارات بل أن اللائحة تنص على ضرورة إشراك ممتحنين خارجيين من خارج الجامعة للتأكد من حيادية وضع الدرجات كما يتم عرض كل ذلك على المراجع الخارجى لإبداء الرأى والتعديل إن لزم الأمر. (تقرير مراجع خارجى للمرحلة الجامعية الأولى).

*** لاتنفرد إدارة الكلية بوضع جدول الامتحانات وفقا لما تراه بل ينص عليه بعد بدء العام الدراسي (جارى اعداد تصور لتحديد جدول الامتحانات من اول يوم دراسى) فى صورته الأولية ويتم تلقى آية اقتراحات من الأساتذة أو الطلاب بتعديل الجدول يليها إعلان الجدول بصورته النهائية ويتم إعلانه بالأقسام ولوحات الإعلانات بالكلية وعلى موقعها الإلكتروني كما تعلن نتائج الامتحانات بنفس الكيفية فى موعد أقصاه شهر من نهاية الاختبارات. (قرار لجنة المناهج ان يتم الانتهاء من اعمال التصحيح فى موعد غایته أسبوعين من الانتهاء من الامتحان ،لائحة نظام تقييم الطلاب وتحديد مواعيد الامتحانات وإعلان النتائج وقواعد نظام الرأفة وقرارات تشكيل لجان التصحيح).

*** مع إعلان نتائج الامتحانات يفتح باب التظلم من خلال مكتب وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ويتلقى الطالب ردًا على تظلمه بحد أقصى أسبوعين من تاريخ تقديم التظلم ويخطر به من خلال مكتب وكيل الكلية في الموعد المقرر. (آلية تلقي شكاوى الطلاب من نتائج الامتحانات والبت فيها (نماذج فعلية)).

لاتعرض نتائج الامتحانات لتحليلها للتأكد من استيفاء الامتحانات لمخرجات التعلم المستهدفة على الأقسام فقط بل تعرض أيضا على اللجنة العليا للمناهج لإعادة النظر في طرق التدريس والتقويم ومدى تحقق المعايير وخلاف ذلك من قرارات تصحيحية للمسار إن لزم الأمر

- قامت الأقسام بتصميم بطاقات ملاحظة لقياس المهارات للاختبارات الشفوية والعملية والاكيلينيكية كما يتم التصحيح باستخدام نموذج لاجابة للتأكد من عدالة تقويم الطلاب (مرفق بعض منها).

٤/٣مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب:

- توجد استراتيجية ملزمة من لجنة المناهج لاعلان نتائج جميع الأقسام في موعد غایته أسبوعين من تاريخ الامتحان وهى متبرعة في معظم وليس كل الأقسام.
- تتم مراجعة وتحليل نتائج الطلاب النهائية ويتم التصحيح اذا استدعى الامر بطريقة منهجية ومحكمة.

٤/٤ الإمكانيات المتاحة للتعليم والتعلم:

١/٥ المكتبة:

مساحة المكتبة بالنسبة لعدد الطلاب بالكلية غير مناسبة ولا يوجد مساحات خالية بالكلية لعمل توسيعات في مساحة المكتبة وبالتالي لجأات الكلية إلى مجموعة من الحلول غير التقليدية ومنها مد فترة عمل المكتبة إلى الخامسة لتقليل كثافة الطلاب وتم نشر قوائم الكتب والدوريات والمراجع الموجودة بالمكتبة على موقع الكلية مشتملاً على رقم الإيداع والرفر وحفظ بحيث تقل فترة تواجد الطالب بالمكتبة وتوفير وقته كما تم التنسيق مع الأقسام بحيث يضع كل قسم مجموعة من الكتب والمراجع التي تقع في صميم تخصص القسم داخل القسم نفسه لتقليل الكثافة العددية وزيادة المساحة المتاحة للكتب والمراجع الأخرى داخل المكتبة.

(قاعدة بيانات المكتبة تتضمن: مساحة القاعات بالنسبة لأعداد الطلاب - التجهيزات - المراجع والدوريات - خدمات التطوير - تكنولوجيا المعلومات - العاملين بالمكتبة - مواعيد العمل - الخدمات المقدمة للمترددين - تسجيل المترددين - وسيلة تلقي الشكاوى - مستوى رضاء المستفيدين).

- يوجد معمل تكنولوجيا المعلومات متصل بالإنترنت يحتوى على "٢٥" كمبيوتر يتوافر الأعداد والمؤهلات المناسبة من العاملين بالمكتبة ؟ -
المراجع والدوريات لا تشتمل على التنوع الكافى وليس حديثة بدرجة كافية -
٤/٥ قاعات الدراسة والمعامل: يتوفر بالكلية مجموعة من معينات التعليم والتعلم وتشمل معامل تخصصية بكل قسم وفقاً لطبيعة الدراسة به مثل معامل الفسيولوجيا - الكيمياء - الهستولوجي - الباثولوجي - الباراسيتولوجي - الفرماكولوجي - البكتيريا - الطب الشرعى والسموم - معامل الحاسوب الآلى وتخدم جميع برامج الكلية.

*** يوجد متحف خاص بأقسام علم الامراض الباثولوجي - التشريح والاجنة - الطب الشرعى - التدريب المهارىة التى تخدم كل طلاب الكلية كما يوجد اتفاقية تعاون بين وزارة الصحة والكلية لاستخدام مستشفياتها ومرافقها الطبية من خلال التدريب العملى و الميدانى.

قاعات المحاضرات والمعامل

*** تحرص الكلية على حسن استغلال قاعات التدريس بها والمدرجات والمعامل مع أعداد الطلاب فلم تعد مدرجات كل مبنى تابعة للقسم الواقع بذلك المبنى وإنما تم إعداد الجداول الدراسية بحيث بالمدرجات data show تستقبل القاعات الكبيرة أعداد الطلاب الكبيرة وتم تثبيت أجهزة العرض المرئى الكبرى وهناك أجهزة داتا شو للقاعات الأخرى وكذلك أجهزة متنقلة من قاعة لأخرى وفقاً للحاجة الفعلية للتغلب على نقص أجهزة العرض.

هناك عجز واضح في أعداد الفنيين المؤهلين للصيانة الخاصة بأجهزة المعامل.

٥- أعضاء هيئة التدريس:

١/٥ كفاية أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة:

١/١/٥ أعضاء هيئة التدريس:

- يبلغ عدد الأساتذة ٣٩١ استاذ عامل، ٦٣ استاذ متفرغ، ٨ أستاذة غير متفرغين) والأساتذة المساعدون ١٧٢ والمدرسوں ٢٠٣.

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب تتفق مع المعدلات المرجعية تبلغ النسبة العامة عضو لكل طالب ٢٧٤

- يشارك عضو هيئة التدريس في تدريس المقررات التي يلائم تخصصه العلمي فقط.

- جاري إعداد خطة للتعامل في حالة وجود عجز/ فائض في بعض التخصصات.

٢/١/٥ أعضاء الهيئة المعاونة

يبلغ عدد أعضاء الهيئة المعاونة ٣٦٤ معيد ومدرس مساعد.

نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق واحتياجات الخطة التعليمية تبلغ النسبة عضو معاون لكل طالب ٥.٨١.

٥/٥ تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

١/٢/٥ قواعد وإجراءات التعيين :

تم تبعاً لخطة منهجية معلنة و مصممة تبعاً ل الاحتياجات الفعلية لكل قسم وتتبع خطة الجامعة

٥/٣ تربية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة:

١/٣/٥ خطة التدريب

توجد خطة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة نمتصميها تبعاً ل الاحتياجات التدريبية الفعلية تليل نتائج استبيان الاحتياجات التدريبية والمقابلات الشخصية ومتطلبات التطوير المستمر في هذه الفترة.

- يتم تنفيذ البرامج التدريبية بواسطة مدربين معتمدين من خارج الكلية ومدربين مشاركين من داخل الكلية.

- يتم ايضاً تدريب اعضاء هيئة التدريس والمعاونون بالجامعة بمركز تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس ويتم الاختيار للبرامج من قبل المتدرب من عدة برامج متاحة.

٥/٣ تنفيذ وتقدير التدريب:

جارى حصر نسبة المتدربين سنوياً من كل فئة إلى العدد الإجمالى

- تقدير مردود التدريب تم من خلال استماراة تقدير البرنامج التدريسي والمدرب بعد الجلسة التدريبية مباشرة ولكن تقدير مردود التدريب على تغيير الاداء لم يتم تقديره بعد.

٥/٤ الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:

١/٥/٤ أعضاء هيئة التدريس

لا يتم تقديم الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس.

٢/٥/٤ الهيئة المعاونة

لا يتم تقديم الرضا الوظيفي

٦- البحث العلمي والأنشطة العلمية الأخرى :

١/٦ خطط البحث العلمي:

- ١/١/٦ توافر خطط للبحث العلمي: تبنت الكلية توجهاً جديداً وهو أن يسير العمل البحثي من خلال خطة بحثية وذلك بعد أن انتهت الجامعة من إعداد خطتها البحثية (مرفق خطة الجامعة وخطة الكلية وخطط الأقسام)، وتم مناقشتها وإعداد الصورة العامة للخطة البحثية للكلية وتم مناقشتها في مجالس الأقسام وأجرروا التعديلات المقترنة عليها وتم مناقشتها بمجلس الكلية واعتمادها وتم في ضوئها إعداد الخطة البحثية للأقسام. (خطة المؤسسة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة واحتياجات المجتمع والتوجهات القومية متضمنة الأنشطة وآليات التنفيذ – الفترة الزمنية – مؤشرات النجاح (معتمدة ومعنونة). (وثائق الخطة البحثية للأقسام العلمية بالمؤسسة، والخطط البحثية المشتركة بين الأقسام).

- ٢/١/٦ تقييم خطط البحث العلمي بالكلية والتسجيل للدرجات العلمية في ضوء اتساقها مع الخطة البحثية للكلية من خلال المجالس المختصة وقد أعلنت الكلية هذه الخطة أيضاً على موقعها الإلكتروني وتقع مسؤولية متابعة تنفيذ الخطة على لجنة الدراسات العليا والبحوث لمناقشة التقدم بها وكذلك أية مقترحات ترد من الأقسام بخصوص تعديل الخطة في ضوء مستحدثات العلم أو الإمكانيات المادية والبشرية.

٦/٢ كفاءة العملية البحثية

١/٢/٦ : جارى حصر لنسبة أعضاء هيئة التدريس المشاركين فى البحث العلمى من خلال استكمال قواعد البيانات لجميع اعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة ومنها قواعد بيانات للبحوث العلمية الكلية.

يوجد بحث علمية مشتركة مع مؤسسات علمية دولية ويوجد نشر خارجى (تقرير المراجعين النظراء). يوجد عجز بالكلية فى الأجهزة والأدوات والخامات لاسيما مايخص الأقسام العلمية (استكملت بعض الأجهزة ولأدوات وجارى استكمالات اخرى حسب خطة وتوافر الدعم المالى * ** لذا تغلبت الكلية على ذلك بإنشاء معامل مركبة للأبحاث توضع بها الأجهزة غالبية الثمن وتحدم جميع الأقسام ويمكن استخدامها بالتنسيق بينهم وتكون أولوية تمويل البحث واستخدام المعامل المركبة للبحوث المشتركة بين الأقسام العلمية بل أن هناك توجه حديث بالكلية وهو ثقافة المشاريع البحثية التى يتم من خلال ميزانيتها التغلب على بعض مشكلات توافر الأجهزة

٦/٢/٧ هناك مشاريع اشتراك بها الكلية بالتعاون مع كليات أخرى.

(قائمة المشروعات البحثية وبروتوكولات التعاون البحثي للمؤسسة مع المؤسسات المحلية والإقليمية والعالمية).

(قائمة المراكز والوحدات البحثية بالمؤسسة التي تقدم خدمات بحثية وتطبيقية).

*** تحرص الكلية على إشراك أعضاء هيئة التدريس بالدورات المرتبطة بتنمية المهارات البحثية بل وتقوم الكلية بتحمل تكاليف نشر الأبحاث في المجالات الدولية ذات السمعة العالمية لتشجيع ودعم الباحثين.

(قائمة ببرامج تنمية القدرات البحثية وكتابة المشروعات البحثية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם).

*** اشتراك الكلية بمشروع قواعد البيانات التي تتيح للباحثين الحصول على النصوص الكاملة للأبحاث من خلال أجهزة حاسب آلى متصلة بشبكة الانترنت. (قاعدة بيانات للبحوث العلمية المنشورة).

*** يتوفّر بالمكتبة دليل ورقى وأخر الكترونى لملخصات بحوث أعضاء هيئة التدريس وكذا ملخصات ومستخلصات الرسائل العلمية وهى أيضاً متاحة على صفحة المكتبة بالموقع الإلكتروني للكلية.

* * تم تشكيل لجنة أخلاقيات البحث العلمي وقامت بتنفيذ سبعة دورات حتى الآن حول نشر ثقافة أخلاقيات البحث العلمي .

٣/٢ مساهمة البحث العلمى فى دعم وتعزيز العملية التعليمية

- * * تحرص الكلية أن تكون منهجية البحث العلمى وأخلاقياته واضحة وموجدة ضمن أهداف التعلم المستهدفة لبرامجها ويتبين ذلك فى معظم المقررات إذ يوجد ارتباط بين المقررات الدراسية والحياة العملية خاصة وأن أعضاء هيئة التدريس كانوا حريصين على انتهاء المقررات فى مواعيدها ويقومون بتكليف الطلاب بمجموعة أبحاث مرتبطة بالقرر الدراسي لتنمية روح الاستناده العلمية والبحث العلمي.
- جارى وضع تصور للاستفادة من نتائج البحث العلمى بالكلية لدعم وتعزيز العملية التعليمية مع ملاحظة ان لا يثقل كاهل الطلاب بعجاً دراسى لا طائل من ورائه.
- جارى وضع تصور لايجاد وسيلة للمشاركة الفعالة للطلاب فى المشاريع البحثية .

٣/٦ تمويل البحث العلمى

- ١/٣/٦ تخصص الجامعة للكلية سنوياً ميزانية للبحث العلمي ولكنها ضعيفة ولا تفي بحاجة الأقسام البحثية لذا لجأت الكلية لأساليب غير تقليدية في محاولة لتقليل هذا العجز إذ فتحت باباً تقديم الخدمات البحثية من خلال معاملها المركزية والوحدات ذات الطابع الخاص والوحدات البحثية وخبراء أعضاء هيئة التدريس بها لتقديم بعض التحاليل والتجارب مقابل مادى تعمل من خلاله الكلية على صيانة الأجهزة أولاً بأول وشراء الكيماويات ومستلزمات التشغيل.
- وحصلت على مشروعين من Tempus, FP7 - تقدمت بعدها مشاريع بحثية لجهات التمويل مثل كما تقدمت بمشروعات لأكاديمية البحث العلمي والتكنولوجيا لم FP7 ومشروع من Tempus بيت به حتى الآن.

* * تستثمر الكلية تمويل هذه المشروعات في الإنفاق على البحث العلمي وتكون الأولوية للبحوث المشتركة والتي تقع في صميم الخطة البحثية ذات الطابع التطبيقي كما تجرى الآن مفاوضات لتمويل مشروع بحثي يرتبط (خطة المؤسسة لتمويل البحث العلمي (الموازنة السنوية – مصادر التمويل الذاتي – وسائل جذب التمويل).

٤/٤ أنشطة علمية أخرى

١/٤/٦ للكليات مجلة طبية علمية خاصة تقوم بنشر الابحاث العلمية والمقالات لاعضاء هيئة التدريس بالكلية والكليات الجامعات الأخرى و المراكز الطبية . (المجلة العلمية الخاصة بالكلية).

** تقوم ادارة المجلة بالتطوير واستحداث مجلات اخرى متخصصة (جارى العمل على انشاء هذه المجالات المتخصصة)

٢/٤/٦ قامت الكلية بتنظيم عديد من المؤتمرات ذات الطابع المحلي والإقليمي والدولى.

** وتحرص الكلية على حضور أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمؤتمرات المحلية والإقليمية والدولية تطبق المؤسسة أساليب لتشجيع البحث العلمي المشتركة بين الأقسام العلمية

٧- الدراسات العليا :

١/٧ الدرجات الممنوحة:

١/١/٧ ١- الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة

لا توجد منهاجية محددة للتعریف ببرامج الدراسات العليا التي تقدمها الكلية حيث الاقبال من طلبة الدراسات العليا من مختلف الجامعات ولذلك تم تحديد شروط لقبول طلبة الدراسات العليا تتغير في ضوء الاعداد والموارد المتاحة ويكون قرار مجلس القسم ملزم.

- بلغ اجمالي العدد

الدرجة	٢٠٠٥-٢٠٠٤	٢٠٠٦-٢٠٠٥	٢٠٠٧-٢٠٠٦	٢٠٠٨-٢٠٠٧	٢٠٠٩-٢٠٠٨	أجمالي
دبلوم	١٠٤	٧٦	٢١	٣١	٤٧	٢٧٩
ماجستير	١٦٩	١٤٤	١٢٥	٥٩	٣٥	٥٣٢
دكتوراه	٤٥	٤٤	٥٢	٦١	٢٨	٢٣٠

٢/٧ ٢- العملية التعليمية في الدراسات العليا:

١/٢/٧ ١- تحديث اللوائح واعداد الطلاب

- تم الانتهاء من تحديث اللوائح الخاصة بالدراسات العليا واعتمادها وتوثيقها.

- يتزايد اعداد المسجلين تزايداً مستمراً اضطررت الكلية والاقسام الى تحديد شروط لقبول طبة الدراسات العليا تتغير في ضوء الاعداد والموارد المتاحة ويكون قرار مجلس القسم ملزماً.

٢/٢/٧ برامج الماجستير:

- تم تبني وتطبيق معايير قياسية أكاديمية لبرامج الماجستير المختلفة .
 - جارى توصيف و موثق واعتماد البرامج والمقررات الدراسية لطلبة الماجستير.
 - جارى اعتماد مراجعين خارجيين لمراجعة وتطوير برامج الماجستير المختلفة .
- عدد اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مناسب للعبء التعليمى والتدريبي لطلبة الماجستير.

٢/٣/٧ برامج الدكتوراه:

- تم تبني وتطبيق معايير قياسية أكاديمية لبرامج الدكتوراه المختلفة .
 - جارى توصيف و موثق واعتماد البرامج والمقررات الدراسية لطلبة الدكتوراه .
 - جارى اعتماد مراجعين خارجيين لمراجعة وتطوير برنامج الدكتوراه المختلفة .
- عدد اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مناسب للعبء التعليمى والتدريبي لطلبة الدكتوراه.

٣/٧ نظام التسجيل والإشراف العلمي:

١/٣/٧ إجراءات التسجيل والإشراف العلمي:

- جارى إعداد قواعد بيانات لطلاب الدراسات العليا والمسجلين للدرجات العلمية بالكلية.
 - يتم توزيع عبء الإشراف على الرسائل وفقاً للتخصص.
- ٢/٣/٧ تنص لائحة الدراسات العليا على المتابعة الدورية لأداء الباحثين خلال كراسة الأنشطة أثناء التسجيل للدرجات العلمية وتقوم بعض الأقسام بـ المتابعة الأداء عن طريق السيمينارات هذا يلتزم السادة المشرفون على الرسائل العلمية بتقديم التقارير الدورية عن معدل الأداء .

٤/٧ تقويم طلاب الدراسات العليا:

- ١/٤/٧ فاعلية أساليب تقويم طلاب الدراسات العليا :
- يعم نظام الممتحنين الخارجيين لتقويم طلاب الدراسات العليا.
 - أساليب تقويم طلاب الدراسات العليا تحرص الكلية على تنوع أساليب التقويم اختبارات متنوعة مابين عملية وشفهية وتحريرية.

تتضخ من مواصفات الورقة الامتحانية (عينة من أوراق الامتحانات ممثلة للبرامج والمقررات والإجابات النموذجية لها). حرص الكلية أن تضم الورقة الامتحانية اختبارات موضوعية ودراسة حالة ومقال وغيرها.

٥ رضاء طلاب الدراسات العليا:

١/٥/٧ قياس وتقييم طلاب الدراسات العليا:

الوسائل المتبعة لقياس رضاء طلاب الدراسات العليا لا تتعذر المقابلات الشخصية لحل المشاكل مع وكيل الكلية او رؤساء الأقسام مما ينبع عنه إهدار لوقت والجهد ولا يتم التقييم بطريقة منهجية.

جارى وضع نظام لقياس رضاء طلاب الدراسات العليا سواء الهيئة المعاونة او الخارج.

- توجد قواعد معلنة للتعامل مع تظلمات الطلاب من الاختبارات التحريرية ولا تتعذر اعادة رصد الدرجات ولا تسمح اللوائح الجامعية بإعادة التقييم.

٨ - التقويم المستمر للفاعلية التعليمية:

١/٨ شمولية واستمرارية التقويم:

١/١/٨ أساليب ونتائج التقويم:

تبنت الكلية اعتماد مراجع خارجي لكل برنامج مطبق لمراجعة النواتج التعليمية المستهدفة للتقويم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية .

تم مناقشة نتائج التقويم في لجنة المناهج و جارى وضع خطة لمناقشة نتائج التقويم مع القيادات الأكademie والإدارية والعلماء واصحاب المصلحة .

توجد خطط تنفيذية للتحسين والتعزيز للفاعلية التعليمية (مرفقه الخطط التنفيذية).

تواجد ممارسات فعلية للتحسين والتطوير في الفاعلية التعليمية (التكامل الافقى والرأسى للمقررات الدراسية لخفيف العبء الدراسي ولتكامل المقررات الدراسية، تقييم الامتحانات عن طريق لجان المناهج بالاقسام وللجنة المناهج العامة).

٢/١/٨ ممارسات النظام الداخلى للجودة:

- يوجد نظام داخلي لإدارة جودة التعليم والتعلم بالكلية للمتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات، وملفات المقررات بالنسبة للطلاب وجاري تفعيل مماثل لطلبة الدراسات العليا بعد اكتمال توصيف برامجهم ومقرراتهم الدراسية.

٥٢/٢/٨

- يعتمد النظام في التقييم المستمر لأداء للفاعلية التعليمية على نتائج تحليل الاستبيانات للعملاء واصحاب المصلحة (حددها)

٣/٨ المساعلة والمحاسبة:

١/٣/٨ تفعيل اللوائح والقوانين الحالية:

لم يتم مراجعة اللوائح والقوانين الحالية والمتعلقة بالمساعلة والمحاسبة في مجالات الفعالية التعليمية وستوضع في الخطط التنفيذية للكلية.

- قرار لجنة المناهج ان يتم حرمان الاستاذ الجامعى من وضع الامتحانات التحريرية لمدة عامين متتالين اذا لم يتبع الاسلوب الموضوعى فى وضع الامتحان (لم يتم تفعيل هذا النظام).



نموذج رقم (٤)

جامعة بنها
كلية الطب البشري

التقرير السنوي لأداء المؤسسة

(أ) الوضع الانتقالي قبل الحصول على الاعتماد

مؤشرات المتابعة وتقدير الأداء	مسؤولية التنفيذ	التوقيت	آليات التنفيذ	أنشطة ومهام المعالجة والتحسين لنقاط الضعف	أنشطة ومهام التعزيز لمجالات القوة	مجالات القوة/ضعف (تقدير المراجعين المعتمدين)
<p>وجود رسالة ورؤية محدثة ومعنفة لكلية طب بنها</p> <p>- وجود تشكيل معتمد ومعن و مدرب بنهائية شهر فبراير.</p> <p>- وجود اعلان لاحتياجات البيئة.</p> <p>- وجود اعتماد لتعديل الخطة.</p>	عميد الكلية	<p>٢٠٠٩ مارس إلى ٢٠٠٩/٤/١</p> <p>٢٠١٠-٢ إلى ٢٠١٠-٦-١٢</p>	<ul style="list-style-type: none"> • تشكيل فريق عمل لإعادة صياغة رسالة كلية طب بنها وصياغة رؤية كلية طب بنها باشراك كل الأطراف • ندوة لمناقشة الرسالة والرؤية • اعتماد الرسالة والرؤية • إعلان الرسالة والرؤية <p>اعتماد هيكلة وتشكيل لجنة لإجراء دراسة متكاملة لتحديد الاحتياجات المجتمعية لتنمية البيئة من كل المصادر الممكنة.</p> <p>٢- تحديد ومناقشة اولويات الاحتياجات المجتمعية.</p> <p>٣- تحديث خطة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة تبعاً لنتائج هذه الدراسة.</p> <p>٤- وضع جدول زمني (كل ٣ سنوات) مع الأخذ في الاعتبار ملحة الاحتياجات الملحة.</p> <p>٥- تعديل وتحديث الخطة.</p> <p>٦- اعلان واعتماد هذا التحديث</p>	<p>إعادة صياغة رسالة الكلية بحيث إن يكون كل فرد في المؤسسة قادر على ترديدها.</p> <p>تحديث خطة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة.</p>	<p>١/١- تم صياغة رسالة كلية طب بنها بطريقة واضحة وشاملة وتعكس بوضوح ما يجب إن تكون عليه كلية الطب.</p> <p>٢/١- وجود خطة استراتيجية لخدمة المجتمع</p>	<p>(١) مجالات القوة:</p> <p>١- تم صياغة رسالة كلية طب بنها بطريقة واضحة وشاملة وتعكس بوضوح ما يجب إن تكون عليه كلية الطب.</p> <p>٢- وجود خطة استراتيجية لخدمة المجتمع</p>

<p>وجود لائحة ادارية و مالية مؤثثة لتتنظيم العمل داخل الوحدة</p>	<p>عميد الكلية ٢٠٠٩-١٠-١ الى ٢٠١٠-١٠-١</p>	<p>١. تشكيل هيكل الوحدة و اعتماده من مجلس الكلية. ٢. امداد الوحدة بالكوادر الادارية المدرية. ٣. وضع لائحة ادارية و مالية للوحدة. ٤. اعتماد و توثيق اللائحة. ٥. تعليم و نشر اجزاء اللائحة الخاصة بالتوافق الافقى بين الوحدات و الاقسام الادارية و الاكاديمية. ٦. قاعدة بيانات لكل انشطة الوحدة .</p>	<p>لائحة تنظيمية معتمدة وملائمة للوحدة</p> <p>٣/١ توافر وحدة لضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق اهداف التخطيط الاستراتيجي للكلية والارتقاء بقدراتها ودعم معارف الجودة بين العاملين بالكلية و كذلك الدعم الفنى لوضع وإدارة أنظمة الجودة بالأقسام الإدارية و المهنية المختلفة بالكلية</p>
<p>اجتياز القيادات العليا للدورات التدريبية</p>	<p>عميد الكلية - وحدة التدريب ٢٠١٠-٣-١ الى ٢٠١٢-٣-١</p>	<p>١. تصميم دورات تدريبية على متطلبات ضمان نظام الجودة للقيادات العليا ٢. اشتراك الادارة العليا في مهام وأنشطة ضمان الجودة ٣. قاعدة بيانات لبيان نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلبة.</p>	<p>التطوير المستمر والتدريب المستمر للقيادات العليا على نظام ضمان الجودة</p> <p>٤/١ الانحياز التام من جانب الادارة العليا لتحسين نظام ضمان الجودة في الكلية</p>
<p>انجاز ورش العمل المطلوبة بمعدل ورشتين شهريا.</p>	<p>عميد الكلية ووحدة التدريب. ٢٠٠٩-٩- الى ٢٠١٢-١٠-١</p>	<p>١- استبيان لاعضاء هيئة التدريس لبيان احتياجاتهم التدريبية لتعليم أفضل. ٢- الاستعانة بخبراء لتصميم المادة التدريبية. ٣- الاستعانة بمدربين معتمدين لتدريب اعضاء هيئة التدريس تبعاً لاحتياجاتهم.</p>	<p>دورات تدريبية بالكلية تبعاً للاحتياجات الفعلية لاعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٥/١ توافر عدد مناسب من اعضاء هيئة التدريس مقبولة من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس المتخصصة في مجالات معرفية وتطبيقية وعلمية متعددة بالنسبة لعدد الطلاب بمقارنتها بالنسبة العالمية مما يتيح تفعيل مثير ومميز للأرشاد الأكاديمي .</p> <p>٦/١ توجد آلية منظمة للدورات التدريبية بالجامعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ممولة من شروع تطوير التعليم الجامعي، وتقدم لجميع أعضاء هيئة التدريس من المعيد إلى العميد في مجالات التدريس والقيادة والمهارات الشخصية.</p>

<p>وجود لائحة تنظيمية موثقة ومعتمدة لتبني نظام المكافآت والاعتراف.</p> <p>- اجتياز العاملين بالمركز دورات الصيانة</p> <p>- وجود عدد ١٠ أجهزة جديدة</p> <p>وجود تقييم تصنفي لمجلة طب بنها معن .</p>	<p>عميد الكلية لجنة المراجعة الداخلية</p> <p>عميد الكلية مدير الكلية</p> <p>عميد الكلية مجلس إدارة المجلة</p>	<p>٢٠١٠-١٠-١ الى ٢٠١٣-٧-١٣</p> <p>يونيو إلى يونيو ٢٠١١</p> <p>٢٠١٠-٩-١ الى ٢٠١١-٩-١</p>	<p>١- الإعلان لجميع أعضاء هيئة التدريس عنبعثات الخارجية. ٢- توزيع البرقيات بالعدل على أقسام الكلية وجميع أعضاء هيئة التدريس ٣- تيسير إجراءات السفر لأعضاء هيئة التدريس الذين حصلوا على بعثات خارجية خاصة بسياراتهم</p> <p>١- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المراجعة الداخلية ٢- بحث ودراسة الإجراءات الازمة لتطبيق نظام للمكافآت العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس وإداريين وطلاب ذو الميارات المتميزة ٣- اعتماد هذه المعايير واعلانها ونشرها على موقع الكلية وتفعيتها. ٤- إجراء استبيانات للأطراف المعنية لاستطلاع مدى رضائهم عن النظام المقترن.</p> <p>٥- دورات تدريبية للعاملين بالمركز عاى مهارات صيانة الأجهزة البسيطة. ٦- عقود صيانة للأجهزة ٧- مناقصات لشراء أجهزة حبرية</p> <p>٨- تشكيل مجلس إدارة للمجلة منتخب يضم ممثلين من جميع أقسام الكلية مع الاستuanة بالخبراء . ٩- تقييم المجلة من قبل اللجان العلمية ونشر هذا التقييم على موقع الكلية.</p>	<p>وضع نظام لضمان تشجيعبعثات الخارجية</p> <p>وضع وتنفيذ نظام لمكافأة وتشجيع المبادرات المتميزة لأفراد والكليات والإدارات والوحدات</p> <p>٩/١ وجود قاعة تضم ٢٥ كمبيوتر متصلة بالإنترنت للاتصال بالدوريات العلمية.</p> <p>١٠/١ وجود مجلة للنشر العلمي بكلية طب بنها، بالإضافة الى المؤتمرات والندوات العلمية التي تعقدها الكلية، فضلاً عن تدعيم الباحثين وأعضاء هيئة التدريس في حضور المؤتمرات والندوات العلمية الداخلية والخارجية مما يعطي مؤشراً ذا دلالة للتفاعل المعرفي للكلية مع المجتمع المحلي والأقليمي بصورة مؤثرة و مع المحيط المعرفي الدولي بصورة نسبية .</p> <p>٧/١ تدريم وتشجيعبعثات الخارجية ونظام الإشراف المشترك والمهام العلمية.</p>
--	---	---	---	---

<p>وجود مشاريع مشتركة بين الجانب الأجنبي وكلية طب بنها وكليات الطب الأخرى في الدلتا.</p> <p>١. وجود حصر شامل لكل الوحدات الخاصة. ٢. وجود نسبة الاستفادة من الدخل لكل وحدة.</p> <p>وجود قاعدة بيانات للوحدة معلنـة .</p> <p>١- وجود فريق فنى وتنفيـذى للصيانة الدورية ٢- وجود خطة تنفيـذية زمنية للصيانة ٣- وجود ميزانية تقديرية ٤- وجود خطة لادارة الازمات</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا و وكيل الكلية لشئون المجتمع و تنمية البيئة</p> <p>عميد الكلية وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع</p> <p>عميد الكلية وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع</p> <p>عميد الكلية ووحدة الصيانة</p>	<p>٢٠١١-٨-٨ الى ٢٠١٤-٨-٨</p> <p>٢٠٠٩-٩ الى ٢٠١٠-١٠-١</p> <p>٢٠٠٩-٩-١ الى ٢٠١٠-١٠-١</p> <p>٢٠١٠-٧-١١ الى ٢٠١١-١٢</p>	<p>١- فريق عمل للبحث عن مصادر لإتفاقيات تعاون . ٢- تحديد الاحتياجات . ٣- تدريب أفراد الفريق . ٤. الاتصال بالماركز البحثـة العالمية والمصرية ٥- مشاريع بحثـة بحيث يكون هناك تعاون بين الجانب الأجنبي وكلية طب بنها. ٦- تقييم عوائد هذه البرامـج .</p> <p>١. تشكيل فريق عمل . ٢. تدريب أفراد الفريق . ٣. حصر شامل لكل الوحدات الخاصة ٤. مراجعة اللوائح الخاصة بكل وحدة . ٥. قاعدة بيانات لجميع الوحدات الخاصة . ٦. حساب الدخل لكل وحدة ونسبة استفادة الكلية منها</p> <p>١. امداد الوحدة بالكوادر الادارية المدرية . ٢. مراجعة اللائحة ادارية و المالية للوحدة . ٣. تعليم و نشر اجزاء اللائحة الخاصة بالتواصل الافقى بين الوحدات و الاقسام الادارية و الاكاديمية . ٤. قاعدة بيانات للوحدة .</p> <p>تحديد فريق فنى وتنفيذى للصيانة الدورية . ٢- وضع خطة تنفيـذية زمنية للصيانة . ٣- وضع ميزانية تقديرية . ٤- وضع خطة لادارة الازمات .</p>	<p>أرتباط الكلية بالعـيد من اتفاقيـات التعاون مع الهـيئـات المصـرـية و الأـجـنبـية.</p> <p>تفعـيل دور الوحدـات ذاتـ الطـلـابـعـ الخاصـ حـصـرـ لـكـلـ لوـحـدـاتـ الخـاصـةـ بالـكـلـيـةـ</p> <p>تفعـيل دور الوحدـات ذاتـ الطـلـابـعـ الخاصـ</p> <p>خـطـةـ صـيـانـةـ دـورـيـةـ</p>	<p>١١/ ارتباط بعض اقسام الكلية ببعض اتفاقيـات التعاون.</p> <p>١٢/ توافـرـ وـحدـاتـ ذاتـ طـابـعـ خـاصـ بالـكـلـيـةـ وـعـدـدهـاـ "ـ١ـ٤ـ"ـ أـربعـةـ عـشـرـ وـحدـةـ لـتـقـديـمـ العـدـيدـ مـنـ الخـدـمـاتـ لـلـمـجـمـعـ.</p> <p>١٣/ توافـرـ وـحدـاتـ بالـكـلـيـةـ تـسـتـطـعـ انـ تـقـدـمـ خـدـمـةـ بـحـثـيـةـ مـمـيـزةـ مـثـلـ وـحدـةـ الـبـيـولـوـجـيـاـ الـجـزـئـيـةـ.</p> <p>١٤/ تقديم الخدمات الصحية المتميـزةـ لـلـمـجـمـعـ مـنـ خـالـلـ مـسـتـشـفـيـاتـ بـنـهـاـ الجـامـعـيـةـ.</p>
--	--	---	---	---	---

<p>وجود دراسة لاحتياجات. وجود اتفاقيات تعاون مع المستفيدين.</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع - لجنة المسح</p>	<p>٢٠١٠-٥-١ الى ٢٠١٣-٥-١</p>	<p>١. مسح بيئي لتحديد الفرص والتهديدات . ٢. استبيان لاحتياجات الفعلية للمستفيدين من الخدمة. ٣. وضع خطة لوفاء بأحتياجات المنظمات الأهلية والمستفيدين من الخدمة. ٤. عرض الخطة على جميع أقسام الكلية وجميع الأطراف المعنية لإبداء الرأي والمقترنات ٥ إعداد الصيغة النهائية لمتطلبات سوق العمل.</p>	<p>-- مد جسور لزيادة التعاون مع منظمات الأعمال لسوق العمل. و توفير الخبرة المهنية المتخصصة لكافة المنتفعين بعد دراسة متكاملة لمتطلبات سوق العمل</p>	<p>١٥/ يوجد تعاون بين كلية طب بنها مع العديد من المنظمات الأهلية والمستفيدين من الخدمة.</p>
<p>١- وجود وثائق معتمدة ومفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٢- وجود مستندات لندوات ومؤتمرات لخدمة المجتمع . ٣- وجود مطويات وملصقات إرشادية لخدمة المجتمع .</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون البيئة.</p>	<p>٢٠١٠-٢-١ الى ٢٠١١-٢-١</p>	<p>١. تشكيل مجموعة بحثية من لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة . ٢. إجراء دراسات ميدانية لرصد وترتيب أولويات احتياجات المجتمع المحلي . ٣. الإطلاع على سياسات الجامعة والكلية بهذا الشأن . ٤. توثيق واعتماد الدراسة من مجلس الكلية . ٥. الاتصال بالمؤسسات المجتمعية لعرض السياسات و الدراسة لإبداء الرأي و تعديل هذه السياسات .</p>	<p>١٦/١ خدمة المجتمع من خلال القوافل الطبية العلاجية بالاشتراك مع الجامعة .</p>	
<p>- وجود وثائق معتمدة توفير الخبرة المهنية المتخصصة فى مجال التثقيف الصحى</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون البيئة</p>	<p>٢٠١٠-٥-١ الى ٢٠١٣-٥-١</p>	<p>١. استبيان لاحتياجات الفعلية للمستفيدين من الخدمة. ٢. وضع خطة لوفاء بأحتياجات المنظمات الأهلية والمستفيدين من الخدمة. ٣. عرض الخطة على جميع أقسام الكلية وجميع الأطراف المعنية لإبداء الرأي والمقترنات ٥ إعداد الصيغة النهائية لمتطلبات تنفيذ الخطة.</p>	<p>استمرار توفير الخبرة المهنية المتخصصة فى مجال التثقيف الصحى .</p>	<p>١٧/١ تقوم الكلية بالتنفيذ الصحى في العديد من المجالات الهامة والحيوية.</p>

<p>- وجود وثائق معتمدة للدورات التدريبية</p>	<p>-- وكيل الكلية لشئون البيئة</p>	<p>٢٠١٠-٥-١ الى ٢٠١٣-٥-١</p>	<p>١. استبيان للاحتياجات الفعلية للمستفيدين من الخدمة. ٢. وضع خطة للوفاء بأحتياجات المنظمات الأهلية والمستفيدين من الخدمة ٣. عرض الخطة على جميع أقسام الكلية وجميع الأطراف المعنية لإبداء الأراء والمقترنات إعداد الصيغة النهائية لمتطلبات تنفيذ الخطة.</p>	<p>توفير الخبرة المهنية المتخصصة في مجال التدريب الطبي.</p>	<p>١٩/١ تقوم كلية طب بنها بالعديد من الدورات التدريبية وورش العمل بالتعاون مع مديرية الصحة بالقليوبية والمجتمع المدني.</p> <p>٢٠/١ مركز تطوير التعليم الطبي بالكلية الذي تم تأسيسه في ابريل ٢٠٠٥ ويقدم العديد من الفعاليات مثل الدورات التدريبية لتطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس في مجالات تكنولوجيا المعلومات والإحصاء الطبي وطرق البحث العلمي وكذلك الطلبة في العديد من الفعاليات مثل دورات الإسعافات الأولية.</p>
<p>- وجود مستندات الدعم المالي و الفني للمركز</p>	<p>- عميد الكلية</p>	<p>٢٠٠٩/١٠/١ الى ٢٠١٠/١٠/١</p>	<p>١- لائحة منظمة ومتطرورة لدعم مركز تطوير التعليم للدعم المالي أخذة في الإعتبار معدل التضخم السنوي ٢- دورات تدريبية دورية لعاملين بالمركز ٣- التقىيم الرابع سنوي لأعمال المركز ٤- مكافأة العاملين بالمركز</p>	<p>الدعم المالي و الاداري المستمر لمركز التعليم الطبي</p>	

<p>- وجود دليل للبرنامج التعليمي المطور متاح و منشور .</p> <p>- وجود إجراءات موثقة للمراجعة الدورية.</p>	<p>وكليل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج</p> <p>٢٠١١-١٥ إلى ٢٠١٣-٤-١٥</p>	<p>- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المناهج لمراجعة البرنامج التعليمي الحالي و تعديله ليتوافق مع المعايير الأكademie للكليه و مناقشه جميع الأطراف المعنية بالبرنامج مع مراعاه:</p> <ul style="list-style-type: none"> أ- أن يكون متوفقاً مع رسالة الكلية و أهدافها. ب- أن يكون متلائماً مع احتياجات سوق العمل. ج- مراعاة نقاط الضعف الواردة في التقرير السنوي. د. تضمين البرنامج مجالات متعددة لتنمية التعليم الذاتي (محتويات المقررات - طرق التدريس - طرق التقويم - التعليم الميداني) هـ. جعل مراجعة البرنامج كل عام بصفة دورية مما يسمح بالمرونة والاستجابة السريعة إلى التغيير <p>٢- الاستuanة بخبير لمراجعة البرنامج المطور</p> <p>٣- اعتماد البرنامج من مجلس الكلية.</p> <p>٤- نشر البرنامج المعدل في دليل البرنامج و توزيعه على الأقسام العلمية بالكلية و إتاحته في مكتب شئون الطلاب و كذلك نشره على موقع الكلية و في الكتب الارشادي.</p>	<p>تطوير البرامج و المقررات الدراسية مع اعتبار المعايير الأكademie القومية كحد ادنى</p>	<p>٢١/ قيام الكلية بتوصيف برنامج للدراسة وكذلك للمقررات الدراسية تبعاً للرسالة مما يوجد خصائص منهجية مقارنة لكل منهاج الطلبة حتى البكالوريوس.</p>
<p>- وجود تمثيل طلابي و أكاديمي و إداري بسجلات بجميع المجالس و الوحدات</p>	<p>- عميد الكلية</p> <p>٢٠٠٩/٩/١ إلى ٢٠١٠/١٠/١</p>	<p>١- اعداد لائحة تنفيذية لضمان التمثيل الطلابي والإداري والأكاديمي لجميع المجالات في الكلية</p> <p>٢- مراقبة تنفيذ هذا التمثيل</p>	<p>تفعيل التمثيل الأكاديمي والإداري في المجالات الأكademie والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٢٢/ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكademie والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>
<p>- وجود طرق جديدة للتدريس في كل المقررات</p> <p>- تشجيع التعليم الذاتي</p>	<p>- وكليل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>٢٠٠٩/١٠/١ إلى ٢٠١٠/٧/١</p>	<p>١- تشكيل مجموعة عمل من لجنة المناهج لدراسة طرق التدريس الحالية وطرقه الحديثة المستخدمة</p> <p>٢- عمل تجديد لطرق التدريس الحديث التي يمكن استخدامها طبقاً للمعايير الأكademie المختارة للكليه بإشراك جميع أصحاب المصلحة</p> <p>٣- اختيار الطرق الملائمة</p> <p>٤- اعتماد هذه الطرق و تضمينها المقررات الدراسية</p>	<p>تطوير وتحديث طرق التدريس بحيث تشمل التعليم الذاتي</p>	<p>٢٣/ وجود مبادرات فعالة من بعض الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لتشجيع التعليم الذاتي واستخدام طرق حديثة للتدريس.</p>

<p>- وجود لوائح منظمة لعمل الجمعيات</p> <p>- وجود تمثيل لجمعيات أخرى</p> <p>١- وجود تخصص او اكثر جديد لم يكن مدرج في طب بها مثل طب الاسرة والطب الرياضي وطب الحالات الحرجة.</p> <p>٢- وجود علامات مرجعية لمناهج البحث العلمي في التخصصات الجديدة في الدراسات العليا معتمدة و موثقة و معنلة .</p> <p>٣- جودة توصيف البرامج الجديدة التي تمنحها الكليات في البحث العلمي (منهجية البحث العلمي) معتمدة و موثقة و معنلة.</p> <p>٤- وجود</p> <p>وجود لائحة تنظيمية موثقة ومعتمدة لتبني نظام المكافئات والاعتراف.</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>٢٠١٠/١٠/١ الى ٢٠١١/١٠/١</p> <p>وكيل الكلية للدراسات العليا.</p> <p>٢٠٠٩-١٢- الى ٢٠١٤-١٠-٢٢</p> <p>عميد الكلية لجنة المراجعة الداخلية</p> <p>٢٠١٠-١٠-١ الى ٢٠١٣-٧-١٣</p> <p>مؤشرات المتابعة وتقدير الأداء</p> <p>مسؤولية التنفيذ</p> <p>التوقيت</p>	<p>١- توفير مكان ملائم لتنفيذ أنشطة الجمعية</p> <p>٢- تعديل اللوائح المنظمة لعمل الجمعية وأي جمعيات أخرى بما فيه مصلحة الطلبة ولا يتعارض مع اللوائح التنظيمية للجامعات</p> <p>١- تشكيل فريق لاختيار تخصصات مطلوبة ومتعددة غير مدرجة في طب بعها(بطريقة المسح الضوئي).</p> <p>٢- تدريب أعضاء هيئة التدريس على اختيار العلامات المرجعية وكيفية صياغة المعايير الأكademie لمقرارات جديدة ومبتكرة للبحوث والدراسات العليا في التخصصات النادرة والمتميزة.</p> <p>٣- اختيار علامات مرجعية عالمية واعتمادها بمجلس الكلية</p> <p>٤- معايير إكاديمية لمقرارات الدراسات العليا.</p> <p>٥- وضع ضوابط للتقدير.</p> <p>١- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المراجعة الداخلية</p> <p>٢- بحث ودراسة الإجراءات الالزامية لتطبيق نظام للمكافئات العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس وإداريين وطلاب ذو المبادرات المتميزة</p> <p>٣- اعتماد هذه المعايير واعلانها ونشرها على موقع الكلية و تفعيلها.</p> <p>٤- إجراء استبيانات للأطراف المعنية لاستطلاع مدى رضائهم عن النظام المقترن.</p> <p>آليات التنفيذ</p>	<p>١- تدعيم أنشطة الجمعية العلمية</p> <p>٢- تشجيع جمعيات أخرى طلابية</p> <p>٣- تطوير مجالات جديدة ومبتكرة للبحوث والدراسات العليا في التخصصات النادرة والمتميزة.</p> <p>٤- وضع وتنفيذ نظام لمكافأة وتشجيع المبادرات المتميزة لأفراد والكليات</p> <p>٥- وجود مراجعين نظراء و مدربين معتمدين وخبراء استراتيجيين من أعضاء هيئة التدريس.</p>
--	--	---	--

(٢) مجالات الضعف:

١/٢ - العلامات المرجعية
الخارجية التي تم اختيارها
للكتابة غير ملائمة.

٢/٢ - أهداف البرنامج
والناتج المستهدف للعملية
التعليمية لا يعكس بوضوح
الرسالة.

٣/٢ - عدم وجود توصيف
واضح ودقيق للمناهج يمنع
التكرار والازدواجية سواء
أفقياً أو رأسياً.

**اختيار و
اعتماد
علامات
مرجعية
 المناسبة
مراجعة و
تحديث
المعايير
الأكاديمية
للكتابة.**

**نشر المعايير
الأكاديمية
في الكتابة**

**توصيف
ودقيق
للمناهج بعد
اجراء
التوافق
الافقى
والرأسى
للمقررات
الدراسية تبعاً
لمتطلبات
تطبيق
المعايير
الأكاديمية
القومية.**

- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المناهج
لاختيار أحد العلامات المرجعية الخارجية
المعتمدة

- تشكيل مجموعة بحثية من أعضاء هيئة
التدريس (لجنة المناهج).

- تدريب أعضاء هيئة التدريس على مراجعة
المعايير الأكاديمية.

١. دراسة مقارنة المعايير الأكاديمية
لتحديد مدى تحقيقها للمعايير القياسية
القومية وتحديد مستلزمات تطبيق المعايير
وآلية مراجعة التطبيق.

٢. الاستعانة بخبير (مقيم خارجي) لمراجعة و
إقرار المعايير الأكademie المختارة.

٥. اعتماد المعايير الأكاديمية الجديدة من
مجلس الكلية.

١- تحميل المعايير الأكاديمية للكتابة على موقع
الكتابة وتوزيعها على جميع الأقسام.

٢- عمل ندوات (٢) للأعضاء هيئة
التدريس والخريجين والطلاب.

تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المناهج
لمراجعة المقررات التعليمية الحالية وتعديلها
ليتوافق مع متطلبات تطبيق المعايير الأكاديمية
للكتابة (التوافق الأفقي والرأسي للمقررات). و

مناقشة جميع الأطراف المعنية بالبرنامج مع
مراجعة:

ت- أن يكون متوافقاً مع رسالة الكتابة و
أهدافها.

ث- أن يكون متلائماً مع احتياجات سوق
العمل.

ج- مراعاة نقاط الضعف الواردة في التقرير
السنوي.

وجود اعتماد للعلماء
المرجعية مجلس الكلية - ٢٠٠٩.

وجود معايير أكاديمية للكتابة
متوافقة مع المعايير الأكاديمية
القياسية القومية معتمدة و
منشورة.

وجود معايير أكاديمية للكتابة
متوافقة مع المعايير الأكاديمية
القياسية القومية معتمدة و
منشورة و معروفة للجميع.

- وجود دليل للبرنامج التعليمي
المطور متاح و منشور .

٢- وجود إجراءات موثقة
للمراجعة الدورية

وكيل الكلية
لشئون التعليم
والطلاب.

وكيل الكلية
لشئون التعليم
والطلاب
لجنة المناهج.

وكيل الكلية
لشئون التعليم
والطلاب
لجنة المناهج.

وكيل الكلية
لشئون التعليم
والطلاب
لجنة المناهج.

٢٠٠٩-٥-١

٢٠١٠-٧-٢٢
إلى
٢٠١٠-١١-٢٣

٢٠١٠-١٢-١٢
إلى
٢٠١٠-١٢-٢٤

٢٠١١-١-
إلى
٢٠١٣-٤-١٥

<p>- وجود ضوابط إخراج الكتاب الجامعي معتمدة وملونة وموثقة</p> <p>زيادة نسبة التدريب الميداني للطلبة في المقررات الدراسية وبرعاية الكلية</p> <p>١- وجود دليل للبرنامج التعليمي المطور متاح و منشور . ٢- وجود إجراءات موثقة للمراجعة الدورية ٣- توصيف المقررات الدراسية لتكون متوافقة مع البرنامج المعدل.</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p>	<p>٢٠٠٩/٩/١ إلى ٢٠١٠/٩/١</p> <p>٢٠٠٩/٩/١ إلى ٢٠١٠/٩/١</p> <p>٢٠١١-١ إلى ٢٠١٣-٤-١٥</p>	<p>- تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس لوضع ضوابط إخراج الكتاب الجامعي بما يتواافق مع المعايير الأكademie المختارة للكلية ويتوافق مع التكامل الأفقي والرأسي بين المناهج المختلفة وتحقق المعايير القومية القياسية</p> <p>- تشكيل مجموعة عمل لوضع استراتيجية ملزمة لزيادة التدريب الميداني للطلبة بدء من العام الدراسي الأول بما يتواافق مع المعايير الأكademie المختارة ويحقق متطلبات المعايير القومية القياسية</p> <p>- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المناهج لمراجعة البرنامج التعليمي الحالي و تعديله ليتوافق مع المعايير الأكademie للكلية و مناقشة جميع الأطراف المعنية بالبرنامج مع مراعاة: ج- أن يكون متوافقاً مع رسالة الكلية وأهدافها. ج- مراعاة نقاط الضعف الواردة في التقرير السنوي. د. تضمين البرنامج مجالات متنوعة لتنمية التعلم الذاتي (محتويات المقررات - طرق التدريس - طرق التقويم - التعليم الميداني) هـ. جعل مراجعة البرنامج كل عام بصفة دورية مما يسمح بالمرونة والاستجابة السريعة إلى التغيير ٢- الاستعانة بخير لمراجعة البرنامج المطور ٣- اعتماد البرنامج من مجلس الكلية. ٤- نشر البرنامج المعدل في دليل لبرنامج و توزيعه على الأقسام العلمية بالكلية و إتاحته في مكتب شئون الطلاب و كذلك نشره على موقع الكلية و في الكتب الارشادي. ٥- توصيف المقررات الدراسية لتكون متوافقة مع البرنامج المعدل.</p>	<p>وضع نظام لضمان جودة إخراج الكتاب الجامعي</p> <p>- زيادة التدريب الميداني للطلبة</p> <p>تطوير البرامج والمقررات الدراسية مع اعتبار المعايير الأكademie القومية كحد أدنى</p> <p>٤/٤- غياب المتابعة والرقابة من جانب الأقسام أو اللجان العلمية على محتوى وطريقة إخراج الكتاب الجامعي.</p> <p>٥/٥- عدم كفاية التدريب الميداني للطلبة.</p> <p>٦/٦- قصور المقررات الدراسية في تحسين المهارات الذهنية والإكلينيكية للطالب.</p>
---	--	---	--	--

<p>١. هيكل إداري معتمد لوحدة إدارة وحدة تكنولوجيا المعلومات.</p> <p>٢. وجود قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس.</p> <p>٣. وجود موقع محدث للكلية على شبكة الانترنت زيادة نقاط الربط الشبكي لكل كليات الجامعة.</p> <p>٤. وجود قائمة بالأبحاث التي قام بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في كلية الطب</p>	<p>العميد وحدة تكنولوجيا المعلومات</p> <p>٢٠١٣-١٢-٣٢</p> <p>٢٠١٠-٨-</p> <p>إلى</p>	<p>١. أعتماد تشكيل إدارة تكنولوجيا المعلومات.</p> <p>٢. تشكيل مجموعة بحثية لتحديد احتياجات البنية الأساسية شبكة المعلومات الكلية. (الاتصال بشبكة معلومات الجامعة - أجهزة الربط الشبكي - نقاط الربط الشبكي).</p> <p>٣. التنسيق مع إدارة المشروعات بالجامعة (ICTP) لتسهيل إنشاء بناء قاعدة البيانات زيادة نقاط الربط الشبكي لكل كليات الجامعة.</p> <p>٤. وضع قائمة بأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه والطلاب والخريجين.</p> <p>٤- وضع قائمة بالأبحاث التي قام بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه في كلية الطب.</p> <p>٤- استبيان لأعضاء هيئة التدريس لبيان احتياجاتهم التدريبية لتعليم أفضل.</p> <p>٥- الاستعانة بخبراء لتصميم المادة التدريبية.</p> <p>٣-الاستعانة بمدربين معتمدين لتدريب أعضاء هيئة التدريس على معارف ومهارات استخدام تكنولوجيا التعليم.</p>	<p>إنشاء نظم لإدارة المعلومات</p> <p>تفعيل استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس.</p> <p>حصر أماكن التجمعات الطلابية وأماكن الأنشطة</p>	<p>٧/٢- ضعف كفاية وفاعلية نظم المعلومات والاتصالات لربط أقسام الكلية؛ مع عدم استكمال قواعد بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والعاملين والطلاب والخريجين.</p> <p>٨/٢- ضعف استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في برامج التدريس بجميع أقسام الكلية نظراً لعدم توافرها لضعف التمويل المالي من ناحية ولنقص إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها من ناحية أخرى .</p> <p>٩/٢- حاجة الكلية للتتوسع في الإنشاءات والمباني لتشجيع الأنشطة الجماعية بين الطلاب.</p>
<p>١- وجود دراسة للموقع.</p> <p>٢- تسمية وتكتيف وأعتماد فريق العمل.</p> <p>٣- ميزانية تغطي التكاليف.</p> <p>٤- البدء في التنفيذ</p>	<p>- عميد الكلية الوحدة الزراعية الإدارية الهندسية</p> <p>٢٠١٠-٣-١</p> <p>إلى</p> <p>٢٠١٠-١٢-١٢</p>	<p>١- تحديد الاحتياجات .</p> <p>٢- فريق عمل من المهندسين والفنين</p> <p>٣- دراسة لحصر أماكن تصلح للتجمعات الطلابية والأنشطة</p> <p>٤- تحديد ميزانية لزيادة المساحات الخضراء في الحرم الجامعي للكلية والمستشفيات وتحسين أماكن الأنشطة.</p> <p>٥- مراقبة خطوات التنفيذ.</p>		

- وجود مكتب فعال لرعاية الخريج .	وكليل الكلية لشئون الطلاب إدارة رعاية الخريج .	٢٠٠٩-١٠-١ إلى ٢٠١٠-١١-١	- إنشاء و تجهيز مكتب لرعاية الوافدين يكون مسئول عن كل ما يخص الخريج بالكلية بعد التخرج. ٥- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة التعليم و مسئول مكتب رعاية خريجي الكلية بعد التخرج لعمل دراسة من حيث العدد و أماكن توظيفهم و وضع التصور المناسب لنظام كامل لرعايتهم المهنية . ٦- اعتماد النظام من مجلس الكلية . ٧- نشر النظام على موقع الكلية.	تفعيل نظم التدعم الخريج بالكلية بعد التخرج.	- ١٠/٢ غياب سياسة محددة في الكلية لربط الخريج بالكلية بعد التخرج.
- نسبة الشكاوى الإدارية الى الشكاوى قبل وضع التوصيف	عميد الكلية مدير الكلية ولجنة التدريب بالكلية	٢٠٠٩-٩ إلى ٢٠١٠-١٢-١٢	١. تشكيل فريق عمل . ٢. تدريب أفراد الفريق . ٣. تحديد الاحتياجات . ٤. حصر شامل لكل الاداريين بخبراتهم و دراساتهم ٥. اعادة توزيع الاداريين قدر الامكان تبعا للخبرة ٦- تدريب الاداريين على المهام الادارية	وضع توصيف وظيفي شامل لخططية جميع فئات الوظائف الإدارية والفنية بالكلية .	- ١١/٢ غياب أسلوب التنظيم الموجه بالعمليات عبر الوظائف المختلفة.
وجود وثائق لتلبية طلبات الوحدات الإدارية (مخازن، مشتريات، شئون عاملين، استحقاقات)	عميد الكلية مدير الكلية ولجنة التدريب بالكلية	٢٠٠٩-١٢- إلى ٢٠١٠-٩-١٢	١- تشكيل فريق عمل . ٢- تدريب أفراد الفريق . ٣- تحديد الاحتياجات . ٤- امداد الإدارات المعنية (الإدارات الخاصة بدعم العملية التعليمية و الوحدات الإدارية المساندة) بالأجهزة الخدمية اللازمة لأنشطة التطوير. ورش عمل لتنمية مهارات وقدرات العاملين بالإدارات المعنية على المسؤوليات المنوطة بهم.	دعم الوحدات الإدارية لتحسين وتطوير الإداء الإدارى	- ١٢/٢ عدم وجود نظام لمراجعة اللوائح والقواعد وإجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها وتطويرها لتوكيد الجودة وتحسين الأداء.

١٣/٢ - الحاجة لتفعيل
سياسات تسويق الخدمة التي
تقدمها الكلية لزيادة الدخل
المتوقع وخدمة المجتمع.

<p>٣. وجود حصر شامل لكل الوحدات الخاصة .</p> <p>٤. وجود لائحة ادارية و مالية موثقة لتنظيم العمل داخل الوحدات</p> <p>٣- وجود نسبة الاستفادة من الدخل لكل وحدة</p> <p>- وجود وثائق معتمدة ومفعولة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة .</p> <p>٢- وجود مستندات لندوات و مؤتمرات لخدمة المجتمع .</p> <p>٣- وجود مطويات وملصقات إرشادية لخدمة المجتمع .</p> <p>٤- وجود عقد شراكة مع المؤسسات.</p>	<p>٢٠٠٩٩-١ الى ٢٠١٠-١</p> <p>٢٠١٠-٢- الى ٢٠١١-٢-١</p>	<p>٢٠٠٩٩-١ الى ٢٠١٠-١</p> <p>٢٠١٠-٢- الى ٢٠١١-٢-١</p>	<p>١. تشكيل فريق عمل .</p> <p>٢. تدريب أفراد الفريق .</p> <p>٣. حصر شامل لكل الوحدات الخاصة</p> <p>٤. تشكيل هيكل الوحدة و اعتماده من مجلس الكلية .</p> <p>٥. امداد الوحدة بالكوادر الادارية المدرية .</p> <p>٦. وضع لائحة ادارية و مالية للوحدة .</p> <p>٧. اعتماد و توثيق اللائحة .</p> <p>٨. تعليم و نشر اجزاء اللائحة الخاصة بالتوافق بين الوحدات و الاقسام الادارية و الاكاديمية .</p> <p>٩. قاعدة بيانات لكل وحدة .</p> <p>١٠. حساب نسبة استفادة الكلية من دخل كل وحدة .</p> <p>١. تشكيل مجموعة بحثية من لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة .</p> <p>٢. إجراء دراسات ميدانية لرصد وترتيب أولويات احتياجات المجتمع المحلي .</p> <p>٣. الإطلاع على سياسات الجامعة والكلية بهذا الشأن .</p> <p>٤. توثيق واعتماد الدراسة من مجلس الكلية .</p> <p>٥. الاتصال بالمؤسسات المجتمعية لعرض السياسات و الدراسة لإبداء الرأي و تعديل هذه السياسات .</p> <p>٦. عقود موثقة للشراكة مع المؤسسات لزيادة دخل الكلية .</p>	<p>تسويق خدمات الوحدات ذات الطابع الخاص لتوفير مصادر للدعم والتمويل الذاتي للكلية</p> <p>- هكل تنظيمي ومعتمد وملائم لكل وحدة</p> <p>تفعيل الخطة التنفيذية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة</p>
---	---	---	--	---

وجود برنامج معتمد للبحث العلمي يجمع تخصصات مختلفة.	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢٠١١-٥-١ إلى ٢٠١٢-٥-٣	١- توصيل جميع أقسام الكلية بشبكة للإتصالات ٢- اعلان كل قسم عن أنشطته العلمية على موقع الكلية ٣- تصميم برامج وخطط بحثية منبثقة من خطة الكلية البحثية لوضع تصورات لبرامج بحثية تنفذ بالتعاون بين أكثر من قسم	خطة لتنفيذ الترابط العلمي بين التخصصات المختلفة	٤/١- الانفصالية الشديدة بين الأقسام المختلفة داخل الكلية مما يؤدي إلى عدم تنشيط حركة التزاج العلمي بين التخصصات.
١- وجود نظام معتمد ونشر للمرشد الأكاديمي ٢- توزيع الطلبة (٦ طلبة) على كل أعضاء هيئة التدريس	وكيل الكلية لشئون الطلاب.	٢٠١٠-٤-٣ إلى ٢٠١٠-٩-١	برنامـج يجمـع تخصـصات مختـلفـة في الكلـية للبحـث العـلـمي . ٤- إعتمـاد البرـنامج . ٥- وجـود خـطة زـمنـية لـتنـفـيـذ هـذـا البرـنامج . ٦- تقـيـيم البرـنامج دـورـيا لـتـصـحـيـح المسـار . ١- الاستـعـانـة بـخـبـير لـالـمسـاعـدة فـي وضع نـظـام المرـشد الأـكـادـيـمي لـلـكـلـيـة يـكـون فـعـالـا . ٢- اـعـتمـاد النـظـام مـن مـجـلس الكلـيـة . ٣- نـشـر النـظـام عـلـى مـوـقـع الكلـيـة . ٤- عـقـد نـدـوـات (٢) لـأـعـضـاء هـيـة التـدـريـس وـالـطـلـاب لـتـعرـف عـلـى أـهـمـيـة وـدـور المرـشد الأـكـادـيـمي . ٥- تقـسـيم الطـلـاب إـلـى مـجـمـوعـات "٦" "٦" أـفـراد لـلـمـجـمـوعـة الـواـحـدة تـكـوـن مـسـنـوـيـة أـحـد أـعـضـاء هـيـة التـدـريـس . ٦- إـذـا تـغـيـب عـضـو هـيـة التـدـريـس فـي مـهـمـة دـاخـل أو خـارـج "مـصـر" تـزـيد عـن ثـلـاثـة شـهـور يـسـنـد الإـشـرـاف مـؤـقاـتـا إـلـى أـحـد الأـسـانـذـة مـؤـقاـتـا بـالـإـضـافـة إـلـى مـجـمـوعـتـه . ٧- إـذـا تـغـيـب عـضـو هـيـة التـدـريـس فـي مـهـمـة دـاخـل أو خـارـج "مـصـر" تـزـيد عـن ثـلـاثـة شـهـور يـسـنـد الإـشـرـاف إـلـى أـحـد الأـسـانـذـة الآخـرـين إـذـا تـغـيـب يـوزـع الطـلـبـة عـلـى الأـسـانـذـة بـالـإـضـافـة إـلـى مـجـمـوعـتـه .	تفـعـيل دورـ المرـشدـ الأـكـادـيـمي	١٥/٢- عدم وجود نظام للإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطلاب في توفير المعلومات الازمة للمفضلة والاختيار والتقدم في المسار العلمي أو الوظيفي..
- وجود تقارير المراجع الخارجـيـة	ـ وكـيلـ الكلـيـة لـشـئـونـ التـعـلـيمـ وـالـطـلـابـ	٢٠١٠/٣/١ إلى ٢٠١١/٤/١	ـ تحـديـد متـطلـبات اختـيـار وـاعـتمـادـ المـراجـعـ الخـارـجيــةـ ـ اـعـتمـادـ مـراجـعـ خـارـجيــةـ ـ تـحسـينـ البرـامـجـ وـالمـقـرـراتـ الـدرـاسـيــةـ ـ تـبعـاـ لـتـقرـيرـ المـراجـعـ الخـارـجيــةـ	تعـيـينـ مـراجـعـ خـارـجيــةـ	١٦/٢- غـيـابـ نـظـمـ تـقيـيمـ الـبرـامـجـ الـدرـاسـيــةـ بـطـرـيقـةـ منـهجـيـةـ مـنـ وجـهـةـ نـظرـ كـلـ مـنـ الطـلـابـ وـالـأـطـرـافـ الـمعـنـيـةـ .

<p>- وجود نص للتعليم الذاتي في جميع المقررات الدراسية مع كيفية التقييم.</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p>	<p>٢٠١٠/٤/١ الى ٢٠١٠/٨/١</p>	<p>١- تفعيل طرق تدريس جديدة تبني التعليم الذاتي ٢- تضمين المقررات الدراسية طرق التعليم الجديدة</p>	<p>تشجيع التعليم الذاتي</p>	<p>١٧/٢ - الاعتماد المبالغ فيه على الكتاب الجامعي والمذكرات المتواضعة مما يؤدي إلى عدم تنمية مهارات البحث وروح الإبداع والابتكار لدى الطالب ويضعف قرارة الطالب على التعلم الذاتي.</p>
<p>١. وجود وثيقة لامتحانات معتمدة ومشورة ومفطلة. ٢- وجود مركز مجهز لإدارة الامتحانات.</p>	<p>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج</p>	<p>٢٠٠٩-٩ الى ٢٠١٠-٩-١٢</p>	<p>١. تشكيل مجموعة بحثية من لجنة التعليم والمناهج لعمل وثيقة تحتوى على وصف كامل لوسائل التقييم ومتطلباتها مع مراعاة تنوع أساليب التقويم وأن تكون دورية و المناسبة لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة مع تعليم نظام الممتحنين الخارجيين و ان تحتوى على نظام عادل و شفاف لنظم الامتحانات. ٢. اعتماد الوثيقة من مجلس الكلية صياغة وطباعة و توزيع الوثيقة على مجالس الأقسام ونشرها على موقع الكلية توزيع الوثيقة على مجالس الأقسام و نشرها على موقع الكلية. ١- تدريب أعضاء هيئة التدريس على ميكنة التصحيح (٢٠ ورشة عمل).</p>	<p>أعداد وثيقة جديدة لتقويم الطلاب</p>	<p>١٨/٢ - اقتصار أساليب التقييم المتبعة للطلاب على عدد محدود من الاختبارات مع اتجاه معظمه لقياس قدرات الحفظ والاسترجاع دون اختبار قرارة الطلاب على الاستنتاج والتحليل والإبداع والابتكار. - قصور نظام التقييم الحالي في قياس المهارات الذهنية، الإكلينيكية، المهنارات العامة والتواصلية بالإضافة إلى غياب المعايير الموضوعية للاختبارات التحريرية والشفوية و الإكلينيكية.</p>

<p>- وجود وحدة لرعاية المعرضون لضعف في أدائهم الدراسي مع عدم وجود استراتيجية لمساعدة الطلاب النابهين ومتابعتهم..</p> <p>٢- وجود ضوابط معتمدة ومفعلة وموثقة لرعاية المعرضون لضعف فيأدائهم الدراسي مع عدم وجود استراتيجية لمساعدة الطلاب النابهين ومتابعتهم</p>	<p>-- وكيل الكلية لشئون الطلاب</p> <p>٢٠١٣-١١-١ إلى ٢٠١٠-١٠-</p>	<p>١- تشكيل فريق عمل من لجنة التعليم ومسؤول مكتب لرعاية الطلاب المعرضون لضعف فيأدائهم الدراسي مع عدم وجود استراتيجية لمساعدة الطلاب النابهين ومتابعتهم..</p> <p>٢- تدريب فريق العمل.</p> <p>٣- دراسة الاحتياجات .</p> <p>٤- إنشاء وحدة رعاية الطلاب المعرضون لضعف فيأدائهم الدراسي مع عدم وجود استراتيجية لمساعدة الطلاب النابهين ومتابعتهم</p> <p>٥- تشكيل مجموعة بحثية لعمل دراسة للطلاب المعرضون لضعف فيأدائهم الدراسي مع عدم وجود استراتيجية لمساعدة الطلاب النابهين ومتابعتهم..</p> <p>من حيث</p> <p>أ- العدد و</p> <p>ب- وضع التصور المناسب لنظام كامل لرعايتهم</p> <p>٦- اعتماد النظام من مجلس الكلية .</p> <p>٧- نشر النظام على موقع الكلية.</p> <p>لائحة تنظيمية لإعلان جميع نتائج الامتحانات بصفة رسمية و منتظمة معتمدة وملزمة ومشورة</p>	<p>وضع نظام للتعامل مع الطلاب المعرضون لضعف فيأدائهم الدراسي واستراتيجية لمساعدة الطلاب النابهين ومتابعتهم..</p> <p>أ- العدد و</p> <p>ب- وضع التصور المناسب لنظام كامل لرعايتهم</p> <p>٦- اعتماد النظام من مجلس الكلية .</p> <p>٧- نشر النظام على موقع الكلية.</p> <p>وضع ضوابط ملزمة لإعلان نتائج منتصف العام</p>	<p>٢١/٢- عدم وجود استراتيجية لاكتشاف الطلاب المعرضون لضعف فيأدائهم الدراسي مع عدم وجود استراتيجية لمساعدة الطلاب النابهين ومتابعتهم..</p> <p>٢٢/٢- عدم وجود استراتيجية ملزمة لإعلان نتائج امتحانات منتصف العام ولا الاختبارات الدورية .</p>
<p>- وجود نص اللائحة معتمد ومنشور</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>٢٠٠٩/١٠/١ إلى ٢٠١٠/١٠/١</p>			

<p>٢. وجود وثيقة للامتحانات معتمد و منشور و مفعولة. ٢- وجود مركز مجهز لإدارة الامتحانات.</p>	<p>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج</p>	<p>٢٠٠٩-٩-٩ الى ٢٠١٠-٩-١٢</p>	<p>٣. تشكيل مجموعة بحثية من لجنة التعليم والمناهج لعمل وثيقة تحتوى على وصف كامل لوسائل التقييم وممتلكاتها مع مراعاة تنوع أساليب التقويم وأن تكون دورية و مناسبة لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة مع تعليم نظام الممتحنين الخارجيين و ان تحتوى على نظام عادل و شفاف لتظلمات الطلاب ٤. اعتماد الوثيقة من مجلس الكلية صياغة و طباعة و توزيع الوثيقة على مجالس الأقسام و نشرها على موقع الكلية توزيع الوثيقة على مجالس الأقسام و نشرها على موقع الكلية. ٢- تدريب أعضاء هيئة التدريس على ميكنة التصحيح (٢٠ ورشة عمل).</p>	<p>أعداد وثيقة جديدة لتقويم الطالب</p>	<p>٢٣/٢- لا تعكس التقديرات العالية مستوى التحصل الدراسي.</p>
<p>وجود نص النظام معتمد و منشور</p>	<p>- عميد الكلية</p>	<p>٢٠١٠-٧-١ الى ٢٠١٠-٩-١</p>	<p>- تشكيل فريق عمل لوضع تصور لنظام لمراقبة حضور الطلاب والأساتذة مما لا يتعارض مع اللوائح المنظمة لقانون تنظيم الجامعات - اعتماد النظام واعلانه على موقع الكلية - تطبيق النظام</p>	<p>وضع نظام لمراقبة حضور الأساتذة والطلاب</p>	<p>٢٤/٢- عدم وجود منهجية لمراقبة وتقييم حضور الأساتذة والطلاب.</p>
<p>- وجود خطة زمنية للقضاء على مشكلة الدروس الخصوصية - وجود تقسيم للطلبة الى مجموعات صغيرة</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p>	<p>٢٠٠٩-٩-١ الى ٢٠١٠-٩-١</p>	<p>- تشكيل فريق عمل لوضع خطة للقضاء على الدروس الخصوصية ب لتحقيق أقل كثافة طلابية واستطلاع رأي الطلبة في حل هذه المشاكل</p>	<p>وضع خطة للقضاء على الدورس الخصوصية</p>	<p>٢٥/٢- انتشار الدروس الخصوصية بين الطلاب.</p>
<p>وجود جداول دراسية معنونة تعكس التكامل.</p>	<p>-- وكيل الكلية لشئون الطلاب</p>	<p>٢٠٠٩-٩-١ الى ٢٠١٠-٩-١</p>	<p>١- التكامل الأفقي والرأسي بين الأقسام لاشراك الجميع في التدريب الاكلينيكي للطلبة. ٢- توصيف المقررات الدراسية تبعاً لعائد جلسات التكامل الأفقي والرأسي بين الأقسام المختلفة.</p>	<p>استراتيجية لاشراك جميع الاقسام في التدريب الاكلينيكي للطلبة.</p>	<p>٢٧/٢- عدم كفاية التدريب الاكلينيكي للطلبة لبناء مهاراتهم الاكلينيكية مع عدم مشاركة جميع الأقسام بالكلية في التدريب الاكلينيكي للطلبة.</p>

٢٨/٢- عدم تقييم عائد البرامج التدريبية المقدمة على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.	تقييم عائد البرامج التدريبية المقدمة على تنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.	١- استبيان لأعضاء هيئة التدريس. ٢- استبيان للطلبة لبيان انعكاس البرامج على اداء هيئة التدريس.	٢٠١٠-١٠-١ إلى ٢٠١١	عميد الكلية وحدة التدريب	وجود نتائج الاستبيان.
٢٩/٢- لا توجد منهجية لدراسة البرامج المتاحة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.	تقييم البرامج المتاحة لتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس.	١- استبيان لأعضاء هيئة التدريس.	٢٠١٠-١٠-١ إلى ٢٠١١-١٠-١	عميد الكلية وحدة التدريب	وجود نتائج الاستبيان.
٣٠/٢- لا توجد منهجية واضحة لإعلان الساعات المكتبية لجميع أعضاء هيئة التدريس.	استراتيجية ملزمة لإعلان الساعات المكتبية	١. وضع ميزانية تقديرية سنوية مع مراعاة معدل التضخم لإمداد المكتبات بالمرادفات الحديثة	٢٠١٠/١٠/١ إلى ٢٠١١/١١/١	عميد الكلية	وجود تحديث مسئول للمراجع
٣١/٢- عدم تعليم نظم البحث الإلكتروني وتدريب أعضاء هيئة التدريس على إجادة استخدامها مع حاجة معظم المكتبات إلى تحديث وتطوير من حيث كمية وحداثة المراجع والدوريات.	تحديث المكتبات في أمدادها بالمرادفات الحديثة	٢. عمل استبيان لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتحديد الاحتياجات التدريبية. ٣. تصميم دورات تدريبية بواسطة الخبراء المعينين. ٤. تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام تكنولوجيا المعلومات بواسطة مدربي معتمدين. ٥. تقييم العائد التدريسي.	٢٠١٠/١٠/١ إلى ٢٠١١/١١/١	عميد الكلية	وجود تحديث مسئول للمراجع

<p>١- وجود وثائق معتمدة ومفهولة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة</p> <p>٢- وجود مستندات لندوات ومؤتمرات و ارشادات صحية.</p> <p>٣ - وجود مطويات وملصقات إرشادية للصحة المهنية .</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا ووكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة.</p>	<p>٢٠١٠-٣-١٢ الى ٤-١٢ ٢٠١١</p>	<ol style="list-style-type: none"> ١. تشكيل مجموعة بحثية من لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة . ٢. إجراء دراسات ميدانية لرصد وترتيب أولويات احتياجات المجتمع المحلي . ٣. الإلقاء على سياسات الجامعة والكلية بهذا الشأن . ٤. توثيق واعتماد الدراسة من مجلس الكلية . ٥. تقديم الاستشارات الطبية والتدريبية و الإحصائية لهذه المؤسسات . ٦. تقديم خدمات التقييف الصحي . ٧- ملاحظة اصابات العمل و عمل جداول للصحة المهنية لتحديد نسبة العجز لكل هيئة . 	<p>مد جسور التعاون بين وحدات الكلية والمؤسسات والهيئات المحلية والإقليمية والعالمية</p> <p>البدء في شراكات جديدة مع المؤسسات الاستثمارية المختلفة و خاصة بالقليوبية</p> <p>ترويج خدمات الكلية في مجال البحوث والدراسات البيئية والتدريب.</p>
<p>١. وجود نتائج تحليل الأستبيان</p> <p>٢- وجود الإجراءات التصحيحية التي تمت.</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا -- وكيل الكلية لشئون البيئة</p>	<p>٢٠١٠-٣-١ الى ٢٠١٠-٩-١</p>	<ol style="list-style-type: none"> ١. تشكيل مجموعة بحثية من لجنة خدمة المجتمع وتنمية البيئة لتصميم أستبيان وتنظيم مقابلات شخصية لقياس رأي المجتمع عن أداء الكلية. ٢. إجراء دراسات ميدانية لرصد رأي المجتمع المحلي بعد إطلاعه على سياسات الجامعة والكلية بهذا الشأن. ٣. تحليل نتائج الأستبيان ٤. عمل دراسة للتغلب على مواطن القصور. ٥- توثيق واعتماد الدراسة من مجلس الكلية . 	

<p>١. انجاز الإحلال و التجديد و التجهيز لمعمل الكمبيوتر</p>	<p>وكليل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج.</p> <p>٢٠٠٩-١٠-٢ إلى ٢٠١٠-١٢-٢</p>	<p>١. تشكيل مجموعة بحثية من أعضاء هيئة التدريس والإدارة الهندسية و مدير الكلية لعمل خطة للإحلال و التجديد و التجهيز لقاعات التدريس و المعامل يراعى فيها كيفية التغلب على القصور الشديد في البنية التحتية و التجهيزات التعليمية الحديثة لقاعات التدريس و المعامل كما جاء في التقرير السنوي و متابعة التنفيذ.</p> <p>٢. عمل إحلال و تجديد لمعمل الكمبيوتر و تجهيزه بالمستلزمات الضرورية و أجهزة الكمبيوتر الحديثة (٦٠ جهاز) مع توزيع الأجهزة القديمة على الأقسام تبعاً لاحتاجهم .</p>	<p>قاعات تدريس ومعامل ومكتبة مجهزة تلامي برنامج التطبي المتطور</p>	<p>٣٣/٢ - عدم كفاية المساحة والأعداد بالنسبة لمعمل الكمبيوتر.</p> <p>٣٤/٢ - عدم جدية عائد استبيان الطلبة.</p>
<p>- وجود تعديل في الخطة التنفيذية للكليّة تتبعاً لنتائج الاستبيان</p>	<p>- وكليل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة الجودة - وحدة التخطيط - الاستراتيجي</p> <p>٢٠١٠-٦-١ إلى ٢٠١١-٦-١</p>	<p>١. تصميم واجراء وتحليل استبيان الطلبة بالتعاون بين وحدة الجودة والطلبة.</p> <p>٢. نشر نتائج الاستبيان لكل فرقه على موقع الكلية.</p> <p>٣. تضمين الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية على خطط عمل اللوفاء بمتطلبات نتائج تحليل الاستبيان</p>	<p>تفعيل عائد استبيان الطلبة</p>	<p>- ٤</p>

<p>١- وجود مجموعة مدرية من اعضاء هيئة التدريس (٢٠) على مراجعة مؤسسات التعليم العالي .</p> <p>٢- وجود استبيانات استطلاع رأى الفئات المعنية بشأن معاير ومؤشرات التقويم</p> <p>٣- وجود استماراة موثقة ومعتمدة ومعلنة لمعايير ومؤشرات التقييم الداخلي - الكمى والنوعي- لأداء الكايةة (بشكله الإداري والتعليمى).</p>	<p>١- عميد الكلية</p> <p>٢- لجنة المراجعة الداخلية</p>	<p>٤٠٠٩-٤-١</p> <p>٢٠١٠-٦-٨</p>	<p>١- اعتماد هيكل وتشكيل لجنة المراجعة الداخلية بالكلية</p> <p>٢- عقد ٢ ورشة عمل لتدريب أعضاء اللجنة على مراجعة مؤسسات التعليم العالي</p> <p>٣- عقد ندوات (٢) لأعضاء هيئة التدريس والإداريين والطلاب للتوعية ونشر ثقافة التقييم والمراجعة الداخلية وكذا مناقشة ملخص نقاط القوة والضعف تبعاً للتحليل البيئي (SWOT) المعلن لكلية طب بنها وتحقيقاً للاهداف الاستراتيجية لكلية طب بنها.</p> <p>٤- عقد اجتماعات لأعضاء اللجنة لدراسة وبحث مجالات ومعايير ومؤشرات تقييم الأداء المؤسسي الشامل .</p> <p>٥- تقسيم اللجنة إلى مجموعات عمل تختص كل منها بإنجاز معاير ومؤشرات تقييم الأداء الخاصة بكل مجال من مجالات أنشطة الكلية(الإدارية والتعليمية) على أن تكون هناك أولوية لنقاط الضعف الواردة من نتائج تحليل (SWOT) الخاص بالكلية</p> <p>٦- إشراك جميع الأطراف ذات العلاقة في وضع المعايير والمؤشرات (أعضاء هيئة التدريس- الطلاب- أولياء الأمور-الهيئات المستفيدة خبراء سوق العمل).</p> <p>٧- إعداد المسودة النهائية لاستمارة معايير التقييم الخاصة بالكلية</p> <p>٨- عرض المسودة النهائية لاستمارة المعايير الخاصة بالكلية على جمعي أقسام الكلية وجميع الأطراف المعنية لإبداء الأراء والمقتراحات .</p> <p>٩- إعداد الصيغة النهائية لاستمارة المعايير الخاصة بالكلية.</p>	<p>١- انشاء نظام متكمال للتقديم المؤسسى الشامل والمستمر للتطوير المستمر واللاحظة المستمرة للتقييم الشامل</p> <p>٢- عدم فاعلية نظام المراقبة وعدم وجود نظام مراجعة وتقدير و عدم وجود مقيم خارجي لبرنامج الكلية .</p> <p>٣- عدم وجود نظام داخلى فعال لمراقبة الجودة.</p>
<p>- وجود توصيف جيد للمقررات حسب تقرير المراجع الخارجى</p>	<p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب</p> <p>- وحدة التدريب</p>	<p>٢٠١٠-٦-١</p> <p>٢٠١٠-٨-١</p>	<p>- إعادة تدريب أعضاء هيئة التدريس على توصيف المقررات</p> <p>- إعادة صياغة المقررات بعد تعديل تقديم البرنامج التوصيف بواسطة المراجع الخارجى</p>	<p>١- إعادة صياغة توصيف المقررات</p> <p>٢- عدم جودة توصيف المقررات ، المقررات والرمز الكودى للمقررات.</p>

<p>- وجود تمثيل لكل أعضاء الكلية في جميع أنشطة الجودة</p>	<p>- عميد الكلية - مدير الكلية</p>	<p>٢٠١٠-١٠-١ الى ٢٠١١-١-١</p>	<p>- اعداد ورش عمل ودورات تدريبية للعاملين بالكلية لضمان معرفتهم بنظام الجودة واحتراهم الفعال في تطبيق نظام الجودة</p>	<p>نشر شعار الجودة</p>	<p>٤٠/٢ - عدم انتشار ثقافة الجودة بين جميع العاملين بالكلية.</p>
<p>وجود خطة استراتيجية موثقة و مفعولة.</p>	<p>العميد وحدة التخطيط الاستراتيجي.</p>	<p>٢٠٠٩-١ الى ١-١٢ ٢٠٠٩</p>	<p>١- تشكيل فريق عمل وتدريبه على التخطيط الاستراتيجي. ٢- اجراء تحليل SWOT ليبيان نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الاستراتيجية. ٣- صياغة غايات واهداف استراتيجية وخطط تنفيذية لتنفيذ المطلب في اطار زمني محدد وميزانية تقديرية ومسئولي عن التنفيذ مع قياس المؤشرات الاداء المطلوبة باشراك كل المنتفعين واصحاب المصلحة. ٤- اعلان الخطة الاستراتيجية ومناقشتها. ٥- اعتمادها من مجلس الكلية.</p>	<p>صياغة وتفعيل خطة الكلية الاستراتيجية</p>	<p>٤١/٢ - عدم وجود خطة استراتيجية للكتابة و عدم فاعلية الخطة التنفيذية للكتابة.</p>
<p>١- وجود هيكل إداري معتمد لوحدة إدارة وحدة تكنولوجيا المعلومات.</p> <p>٢- وجود قاعدة بيانات خاصة لمؤهلات وشخصيات وأنشطة المصادر البشرية بالكلية</p>	<p>العميد وحدة تكنولوجيا المعلومات</p>	<p>٢٠١٠-٨ الى ٢٠١٣-١٢-٣٢</p>	<p>١- اعتماد تشكيل إدارة تكنولوجيا المعلومات. ٢- تشكيل مجموعة بحثية لتحديد احتياجات البنية الأساسية شبكة المعلومات الكلية (الاتصال بشبكة معلومات الجامعة - أجهزة الربط الشبكي - نقاط الربط الشبكي). ٣- التنسيق مع إدارة المشروعات بالجامعة (ICTP) لتسهيل إنشاء بناء قاعدة البيانات زيادة نقاط الربط الشبكي لكل كليات الجامعة.</p>	<p>إنشاء نظم لإدارة المعلومات</p>	<p>٤١/٢ - عدم وجود قاعدة بيانات لمؤهلات وشخصيات وأنشطة المصادر البشرية بالكلية.</p>

<p>١- وجود خطة للبحث العلمي موثقة منبثقة من خطة الجامعة وتعكس رسالة الكلية .</p> <p>٢- انتباق أنشطة البحث العلمي الحالية من خطة الجامعة للبحث العلمي.</p> <p>٣- وجود تكامل منظم بين الأقسام لأنشطة البحث العلمي الحالية.</p> <p>٤- وجود قاعدة بيانات لأنشطة البحث العلمي</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا .</p>	<p>٢٠٠٩-٧-١ الى ٢٠١١-٨-٧</p>	<p>وضع خطة بحثية للكتابة</p> <p>١- تشكيل فريق لدراسة الاحتياجات البحثية .</p> <p>٢- وضع خطة بحثية للكتابة .</p> <p>٣- اعتماد الخطة من مجلس الكلية .</p> <p>٤- تشكيل مجموعة بحثية من أعضاء هيئة التدريس (لجنة الدراسات العليا) لعمل دراسة لوضع برنامج بحث علمي في ضوء الإمكانيات البشرية والمادية المتاحة على أن يكون مرتبطا بالخطة البحثية للجامعة و المتغيرات العلمية الحديثة والتوجهات القومية مع إيجاد آلية للمراجعة الدورية و التعديل .</p> <p>٥- نشر الخطة في دليل الدراسات العليا و البحوث وعلى موقع الكلية .</p>	
<p>١. وجود برنامج معتمد للبحث العلمي يجمع تخصصات مختلفة</p> <p>٢- وجود عائد لهذه البرامج (%)٢٠ من الأنشطة البحثية في الجامعة بين الكليات المختلفة .</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا</p>	<p>٢٠١٠-٧-١ الى ٢٠١٢-١٠-١</p>	<p>برنامج معتمد للأنشطة البحثية بالكلية</p> <p>١. تشكيل فريق عمل .</p> <p>٢. وضع برنامج مشترك يجمع تخصصات مختلفة في الكلية للبحث العلمي .</p> <p>٣. اعتماد البرنامج .</p> <p>٤. وجود خطة زمنية لتنفيذ هذا البرنامج .</p> <p>٦- تقييم البرنامج دوريا لتصحيح المسار</p>	
<p>وكيل الكلية للدراسات العليا</p>	<p>٢٠١٠-٧- الى ٢٠١١-٨-٩</p>		<p>صيانة أدوات ووسائل البحث العلمي القائمة</p> <p>١. تشكيل فريق عمل .</p> <p>٢. عمل حصر للشركات المعنية بالصيانة .</p> <p>٣. الاتصال بشركات الأجهزة العلمية المنوطة بالصيانة .</p> <p>٤. تحديد الميزانية .</p> <p>٥. عمل عقود صيانة دورية .</p> <p>٦. شراء أجهزة جديدة .</p> <p>٧- تقييم الوضع قبل وبعد إجراء الصيانة</p>	

٥٠/٢ الاستراتيجية المتبعة
في التدريس في معظم الأقسام
لا تساعد الطالب على
المشاركة الفعالة.

٥١/٢ محدودية دور
البحوث الأكademie للجامعة
في مواجهة المشكلات
المجتمعية والتنموية.

٥٢/٢ ضعف مستوى
التدريب الإداري للموظفين
بالكلية

٥٣/٢ عدم توافر نظام
لجذب الطلاب الوافدين
يستخدم فيه استراتيجية
تسويقية فاعلة

وضع سياسات جديدة للكليه في البحث العلمي

- ١- تشكيل فريق عمل لوضع سياسات جديدة للبحث العلمي .
- ٢- وضع سياسات جديدة للبحث العلمي بحيث تتضمن المشكلات المجتمعية والتنموية بعد تحديدها .

تطوير الفاعليه التنظيميه والإداريه بالكلية

- ١- عمل استبيان للاداريين لتحديد الاحتياجات التدريبية .
- ٢- تصميم دورات تدريبية و اعداد المادة التدريبية لتنمية المهارات الادارية للاداريين بواسطة الخبراء المعينين .
- ٣- تدريب الاداريين على المهارات الادارية بواسطة مدربين معتمدين .
- ٤- تقييم عائد الدورات التدريبية .

تفعيل نظم لتدعم الطلاب الوافدين

- ١- تشكيل فريق عمل .
- ٢- تدريب فريق العمل .
- ٣- دراسة الاحتياجات .
- ٤- إنشاء و تجهيز مكتب لرعاية الوافدين يكون مسئول عن كل ما يخص الطلاب الوافدين .
- ٥- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة التعليم و مسؤول مكتب الوافدين لعمل دراسة للطلاب الوافدين من حيث العدد و أماكن وفودهم و وضع التصور المناسب لنظام كامل لرعايتهم من حيث السكن و الإعاشة و الرعاية الصحية .
- ٦- اعتماد النظام من مجلس الكلية .
- ٧- نشر النظام على موقع الكلية .

٣- وجود سياسات معتمدة و موثقة و معنئة للبحث العلمي مبنية على المشكلات المجتمعية والتنموية بعد تحديدها .

نسبة الموظفين الذين أجازوا الدورات إلى إجمالي عدد الاداريين.

- وجود مكتب فعال لرعاية الطلبة الوافدين .
- اقبال من الطلبة الوافدين على كلية طب بنها .

وكيل الكلية
للدراسات
العليا ووكيل
الكلية لشئون
المجتمع
والبيئة .

عميد الكلية
مدير الكلية
وحدة التدريب
بالكلية .

وكيل الكلية
لشئون الطلاب
إدارة رعاية
الوافدين

٢٠١٠-٣-١
إلى
٢٠١١-٤-١

٢٠٠٩-١٢-١
إلى
٢٠١٠-٧-٤

٢٠١٠-١٠-
إلى
٢٠١٣-١١-١

<p>- وجود تخصص او اكثر جديد لم يكن مدرج في طب بها مثل طب الاسرة والطب الرياضي وطب الحالات الحرجية.</p> <p>٢- وجود علامات مرجعية لمناهج البحث العلمي في التخصصات الجديدة في الدراسات العليا معتمدة و موثقة و معنئة .</p> <p>٣- جود توصيف للبرامج الجديدة التي تمنحها الكليات في البحث العلمي (منهجية البحث العلمي) معتمدة و موثقة و معنئة .</p> <p>٤- وجود توصيف للمقرارات الجديدة في البحث العلمي معتمدة و موثقة و معنئة .</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا</p> <p>٢٠١٤-١٠-٢٢</p> <p>٢٠٠٩-١٢-</p> <p>الى</p>	<p>- تشكيل فريق .</p> <p>٢- تحديد الاحتياجات التدريبية .</p> <p>٣- تدريب الفريق .</p> <p>٤- اختيار تخصصات مطلوبة ومتخصصة غير مدرجة في طب بنها (بطريقة المسح الضوئي).</p> <p>٤- تدريب أعضاء هيئة التدريس على اختيار العلامات المرجعية وكيفية صياغة المعايير الأكademie لمقرارات جديدة ومبكرة للبحوث والدراسات العليا في التخصصات النادرة والمتميزة.</p> <p>٥- اختيار علامات مرجعية عالمية واعتمادها بمجلس الكلية.</p> <p>٦- معايير إكاديمية لمقرارات الدراسات العليا</p>	<p>- تطوير مجالات جديدة ومبكرة للبحوث والدراسات العليا في التخصصات النادرة والمتخصصة.</p>	<p>٥٤/٢- غياب التركيز على التخصصات النادرة لتحقيق ميزة تنافسية للكلية في مجالات علمية وبحثية غير تقليدية.</p>
--	---	---	---	---

عميد الكلية/ المعهد :

مدير وحدة ضمان الجودة :

