



جامعة بنها
كلية الطب البشري

التقرير السنوي للكلية

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 لكليات 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 أن أشكر 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 اللازمة للأنشطة والأعمال المطلوب القيام بها فى السنة الدراسية القادمة من أجل الإستمرار فى تحقيق رسالة المؤسسة وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية.

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

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

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

فريق إعداد التقرير السنوي

لكلية الطب البشري ببناها

الاستاذ الدكتور / أحمد جودة الجزار
عميد كلية ورئيس مجلس إدارة وحدة ضمان الجودة

الأستاذ الدكتور / أحمد محمود قطب الجزار
وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب

الأستاذ الدكتور / اسامة سند عرفة
وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث

الأستاذ الدكتور / محمد مجدى الصادق
وكيل الكلية لشؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة

الأستاذ الدكتور / 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 الونيس 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 – امين 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 ✓ خاصة

الموقع الجغرافي:

- المحافظة: القليوبية

- المدينة: بنها



تاريخ التأسيس: لقد تم تأسيس جامعة بنها و من ثم كلية طب بنها بتاريخ ٢٥-١-١٩٧٦ بالقرار رقم "١١٤٣" تابعة لجامعة الزقازيق كفرع لها. و قد تم قبول طلاب كلية الطب بالفرقة النهائية "الخامسة حين ذاك" للعام الجامعي ١٩٧٦-١٩٧٧. وبالفرقة الرابعة إضافة إلى الخامسة في العام الجامعي ١٩٧٧-١٩٧٨. وبدأت في قبول الطلاب بالفرقة الأولى بدءاً من العام الجامعي ١٩٨١-١٩٨٢ وتم البدء بعدد "خمسون" طالبا فقط.. وقد استقلت الجامعة والكلية عن جامعة الزقازيق بتاريخ ١-٨-٢٠٠٥.

ويبلغ 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 الأكاديمية للكلية

الدرجة العلمية	الاسم	القيادة
أستاذ	أ.د. احمد جودة الجزار	العميد
استاذ	أ.د. احمد محمود الجزار	وكيل الكلية/ المعهد لشئون التعليم والطلاب
أستاذ	أ.د. اسامة 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:

الفرقة	بكالوريوس	
الأولى	(٢٨٠)	
الثانية	(٣٢٣)	

		(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:

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

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

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

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

ملحوظة: تضاف صفوف للجدول بما يتناسب مع عدد الدرجات الفعلية

الأقسام العلمية وتوزيع السادة أعضاء هيئة التدريس

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

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

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

الدرجة	الجنس		النسبة المئوية	الحالة الوظيفية		النسبة المئوية
	% للذكور	% للإناث		% للمعين	% للمنتدب	
أستاذ (جميع الفئات)	%٨١.١	%١٨.٩	%١٠٠	%٩٩.٨٣	%٠٠.١٧	%١٠٠
أستاذ مساعد	%٨٣.٨	%١٦.٢	%١٠٠	%١٠٠	%٠	%١٠٠
مدرس	%٥٩.٥	%٤٠.٥	%١٠٠	%١٠٠	%٠	%١٠٠
مدرس مساعد	%٥٧.٣	%٤٢.٧	%١٠٠	%١٠٠	%٠	%١٠٠
معيد	%٢٣.١	%٧٦.٩	%١٠٠	%١٠٠	%٠	%١٠٠

إجمالي عدد المبعوثين في الخارج	١٥ بعثة
نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب	عضو لكل ٢.٧٤ طالب
نسبة أعضاء الهيئة المعاونة للطلاب	معاون لكل ٥.٨١ طالب
نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس	١٠٠ / ١٦ ١١ ١٧٩

		نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي 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%

٢٢.٠٥%	٢٣٠	دكتوراه
١٠٠%	١٠٤١	إجمالي

أعداد ونسب الخريجين خلال الخمس سنوات الأخيرة:

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

عدد الوحدات ذات الطابع الخاص: ١٤ وحدة

أسماء الوحدات ذات الطابع الخاص والخدمات التي تقدمها المؤسسة:

1. وحدة طب ورعاية الحالات الحرجة.

2. وحدة الاشعة المقطعية

3. وحدة السموم الأكلينيكية

4. وحدة مناظير الجهاز الهضمي

5. وحدة جراحة المناظير

6. وحدة مناظير النساء والتوليد

7. وحدة التكاثر البشري

8. وحدة المناعة الاكلينيكية

9. وحدة كيمياء الغدد الصماء

10. وحدة البيولوجيا الجزئية.

11. وحدة التشخيص المبكر للاورام.

12. وحدة التحاليل الدقيقة.

13. وحدة علاج أمراض قلب الأطفال.

مركز التعليم الطبي المستمر..14

وسائل الاتصال بالمؤسسة:

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

- الموقع الإلكتروني

www.bfom.edu.eg

(E-Mail - العنوان الإلكتروني)

Bfom@yahoo.com

تليفون - 013/3229450

فاكس - 013/3227518

المحور الأول: القدرة المؤسسية

التخطيط الإستراتيجي: -

- ١/١ تم إجراء خطة الإستراتيجية للكلية منبثقة من استراتيجية الجامعة.
- (SWOT: ١/١/١ تم إجراء التحليل البيئي للمؤسسة التعليمية باستخدام أسلوب) - إستراتيجية المؤسسة معتمدة و موثقة (جاري اعتمادها وتوثيقها) -
- وقد شاركت العملاء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج الكلية في هذا التحليل البيئي
- تم عقد ندوة لعرض ومناقشة نتائج التحليل البيئي مع العملاء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج الكلية. (إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مديري 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 شمولية تحقق التوازن بين توقعات الأطراف المعنية واحتياجات التنمية المستدامة بالمجتمع.
- بناء الخطة على الدراسة الذاتية للكلية وتقرير المراجعين النظراء بالإضافة إلى استطلاع رأى العملاء لتحديد نقاط القوة والضعف الداخلية ، والفرص (SWOT) وأصحاب المصلحة واستخدام تحليل والتحديات 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 والمسئولية 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 والمتصلة 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 تتيح 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 المستجندات المحلية والإقليمية والعالمية.

لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية ، والفرص SWOT Analysisالمسح 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 و غاياتها الاستراتيجية. كما أظهرت نتائج الدراسة بعض نقاط الضعف التي قد تؤثر على كفاءة وفاعلية الكلية في تحقيق رسالتها وغايتها.

Strengthsنقاط القوة

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

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

وجود خطة استراتيجية لخدمة المجتمع . 2.

3. توافر 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.
4. الانحياز التام من جانب الإدارة العليا لتحسين نظام ضمان الجودة في الكلية .

5. وجود مركز مؤتمرات تابع لجامعة بنها يتوافر لعقد المؤتمرات والندوات العلمية المتميزة .
6. إمكانية التوسعات المستقبلية متمثلة في وجود أرض مخصصة في كفر سعد ، يمكن للكلية الاستفادة منها.
7. توافر عدد مناسب من أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة المتخصصة في مجالات معرفية وتطبيقية وعلمية متنوعة بالنسبة لعدد الطلاب بمقارنتها بالنسب العالمية مما يتيح تفعيل مثر ومميز للإرشاد الأكاديمي .
8. توجد آلية منظمة للدورات التدريبية بالجامعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ممولة من شروع تطوير التعليم الجامعي، وتقديم لجميع أعضاء هيئة التدريس من المعيد الى العميد في مجالات التدريس والقيادة والمهارات الشخصية.
9. تدعيم وتشجيع البعثات الخارجية ونظام الإشراف المشترك والمهام العلمية .
10. وجود نظام للتحسين المستمر يهدف إلى رفع كفاءة أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة من خلال توفير مجموعة من البرامج التدريبية بشكل منتظم وذلك للارتقاء بمستوى جودة العملية التعليمية.
11. حصول البعض من أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية واعتراف دولي في مجالات متعددة (جاري حالياً حصر مجمل ما ذكر بصورة موثقة).
12. وجود قاعة تضم ٢٥ كمبيوتر متصلة بالانترنت للاتصال بالدوريات العلمية.
13. اتجاه العديد من أعضاء هيئة التدريس للنشر الدولي.
14. وجود مجلة للنشر العلمي بكلية طب بنها ،بالإضافة إلى والمؤتمرات 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 و الأقليمي بصورة مؤثرة و مع المحيط المعرفي الدولي بصورة نسبية.

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

توافر وحدات ذات طابع خاص بالكلية وعددها " ١٤ " أربعة عشر وحدة لتقديم العديد من 16. الخدمات للمجتمع.

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

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

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

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

تقوم كلية طب بنها 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 تبعا للرسالة مما يوجد خصائص 24. منهجية مقارنة لكل مناهج الطلبة حتى البكالوريوس.

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

توافر نظام للتعليم الالكتروني لتوفير فرص للتعليم الذاتي المستمر..26.

- وجود مبادرات فعالة من بعض الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لتشجيع التعليم الذاتي واستخدام طرق حديثة للتدريس.
28. تطبيق نظام المجموع التراكمي في تقييم الطلاب مما يزيد من فاعلية العملية التعليمية مع وجود نظام للتقييم الخارجي بواسطة -أساتذة من جميع الكليات- للطلاب بالاشتراك مع هيئات التدريس بالكلية.
29. وجود نظام لرعاية الطلاب المغتربين وتوفير الإقامة والرعاية المناسبة لهم في مختلف المجالات بالمدن الجامعية.
30. وجود فرع للجمعية العلمية لطلبة الطب المصريين بطب بنها التي تقوم بالتبادل الطلابي بين طلاب الطب المصريين وطلاب الطب الأجانب.
31. وجود فرع لجمعية طلاب الطب المصريين.
32. وجود نظام دراسات عليا قادر على منح درجات علمية لتخصصات مختلفة - ضمن قواعد وآليات تتوافق مع المعايير المحلية و العالمية .
33. 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 ايجابي للتفاعل المؤسسي مع القضايا الاقتصادية للمجتمع المحيط .
34. استخدام فعال لإمكانيات الكلية ومواردها (العمل في الفترات المسائية وأيام الأجازات في برامج الدراسات العليا) .
- وجود نظراء مراجعين و مدربين معتمدين وخبراء استراتيجيين من اعضاء هيئة التدريس..35

Weaknesses نقاط الضعف

1. العلامات المرجعية الخارجية التي تم اختيارها للكلية غير ملائمة.
2. أهداف البرنامج والنتائج المستهدفة 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.

5. عدم كفاية التدريب الميدانى للطلبة.

6. قصور المقررات الدراسية فى تحسين المهارات الذهنية والاكاديمية للطلاب.
7. ضعف كفاية وفاعلية نظم المعلومات والاتصالات لربط اقسام الكلية؛ مع عدم استكمال قواعد بيانات خاصة بأعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملين والطلاب والخريجين.
8. ضعف استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة في برامج التدريس بجميع اقسام الكلية نظراً لعدم توافرها لضعف التمويل المالى من ناحية ولنقص إعداد وتدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدامها من ناحية أخرى .
9. حاجة الكلية للتوسع في الإنشاءات والمباني لتشجيع الأنشطة الجماعية بين الطلاب.
10. غياب سياسة محددة في الكلية لربط الخريج بالكلية بعد التخرج.
11. غياب أسلوب التنظيم الموجه بالعمليات عبر الوظائف المختلفة.
12. عدم وجود نظام لمراجعة اللوائح والقواعد وإجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها وتطويرها.
13. الحاجة لتفعيل سياسات تسويق الخدمة التي تقدمها الكلية لزيادة الدخل المتوقع وخدمة المجتمع.
14. انخفاض مرتبات أعضاء هيئات التدريس ومعاونيهم .
15. الانفصالية الشديدة بين الأقسام المختلفة داخل الكلية مما يؤدي إلى عدم تنشيط حركة التزاوج العلمي بين التخصصات.
16. عدم وجود تفاعل كاف بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب .
17. عدم وجود نظام للإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطلاب في توفير المعلومات اللازمة للمفاضلة والاختيار والتقدم في المسار العلمي أو الوظيفي.
18. عدم تسمية مرشد أكاديمي لكل طالب.
19. غياب نظم تقييم البرامج الدراسية بطريقة منهجية من وجهة نظر كل من الطلاب والأطراف المعنية .
20. 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.

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

- محدودية دور البحوث الأكاديمية للجامعة في مواجهة المشكلات المجتمعية والتنمية. 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 الإدارى للموظفين بالكلية. 43.
- الاستراتيجية المتبعة فى التدريس فى 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 او زيادة أعضاء هيئة التدريس فى أقسام الكلية المختلفة. 46.
- لا يوجد كتيب برنامج كلية طب بنها. 47.
- عدم كفاية المعامل من حيث المساحة، الإضاءة، التهوية، الأجهزة، والمعدات اللازمة 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 وتقييم وعدم وجود 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 وغاياتها.

Opportunities الفرص المتاحة

- زيادة الاهتمام المحلى والإقليمي والعالمي بأهمية ضمان الجودة والتحسين المستمر في منظومة العملية التعليمية.
- إنشاء اللجنة القومية لضمان الجودة والاعتماد كخطوة 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 للمساعدة 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 القادرين.

Threats التهديدات المحتملة

- الزيادة المستمرة والمتتالية في أعداد الطلاب الملتحقين بالكلية مما يزيد من الضغط على الإمكانيات والموارد المتاحة ويؤثر سلباً 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 الدافعة لدى الطلاب 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 للاحتياجات الفعلية لسوق العمل.
- تواضع الإنفاق الحكومي على الكلية مقابل المطلوب لتدريب الطلاب تدريباً مميزاً مما يؤثر على جودة الخدمة التعليمية المقدمة.
- إجماع 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 العملاء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج الكلية، (إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مديري المستشفيات، الإدارة الصحية، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعيات أصدقاء المرضى، ممثلين عن SWOT المستشفيات الخاصة) لعرض ومناقشة نتائج المسح البيئي لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للكلية ، Analysis والفرص والتهديدات المحتملة الخارجية للكلية.

لتحديد نقاط القوة والضعف في البيئة SWOT Analysis وقد تم نشر نتائج المسح البيئي الداخلية 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
الالكتروني للكلية.

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

- استمارات 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 واللوائح والمقابلات الشخصية .
دراسة مقترحات 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.

٢/١/١ : الرؤية والرسالة •

• رؤية كلية طب بنها:

تسعى كلية طب بنها للتميز في مجال المعارف الطبية تعليمًا وتعلمًا، بحثًا وابتكارًا، تأثيرًا وتأثيرًا 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 انبثاقا من رؤية ورسالة الجامعة ليستطيع كل فرد في المؤسسة إن يرددها، بمشاركة العملاء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج المؤسسة. ثم تم عرض الصياغة الأولية عليهم و تعديل وإعادة الصياغة تبعا لمقترحاتهم .
- و تم عقد ندوة بحضور العملاء وأصحاب المصلحة من داخل وخارج الكلية، (إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مديري المستشفيات، الإدارة الصحية، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعيات أصدقاء المرضى، ممثلين عن المستشفيات الخاصة) لعرض ومناقشة الرؤية والرسالة .
- وقد تم نشر الرؤية والرسالة من خلال المطويات والملصقات الورقية وكذا تم إعلان الرؤية والرسالة على الموقع الالكتروني للكلية. وتم اعتمادها بتاريخ ٢٠٠٩/٧/٢١ .

٣/١/١ الأهداف الإستراتيجية:

تم تحديد الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية بعد تحديد الرؤية والرسالة وإجراء التحليل البيئي للكلية و تحليل الفجوة بين الوضع الحالي والمستهدف وصولا للرؤية، بالمشاركة (SWOT) بأسلوب الايجابية والفعالة مع إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مديري المستشفيات، الإدارة الصحية، أعضاء مجلس نقابة الأطباء، جمعيات أصدقاء المرضى، ممثلين 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 بروى 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 والمراكز 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 معلنة لاختيار القيادات الأكاديمية.

٤ - تلتزم كلية طب بنها بوجود معايير موثقة و معلنة و معتمدة تحدد التزام الكلية و العاملين بها بحقوق الملكية الفكرية و النشر، و يجب اعتماد الكلية لسياسات عادلة غير مميزة.

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 تتبنى 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 الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة، و يجب مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة.

٩ - تلتزم كلية طب بنها بمراجعة و تحديث سياسات القبول و التحويل ، و التعامل مع الطلاب الوافدين، و توفير الدعم الطلابي و دعم حالات الطلاب المتعثرين دراسيا و ذوي الاحتياجات الخاصة.

١٠ - يجب على كلية طب بنها أن تتبنى المعايير الأكاديمية 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 دوريا استجابة لمتغيرات سوق العمل. و يجب أن يكون هناك توصيف واضح و موثق و معن 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.
- ١٤ - 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.
- ١٥ - يجب على كلية طب بنها مراجعة الدرجات الممنوحة و عمل قاعدة بيانات خاصة بالدراسات العليا.
- وقد تم عرض ومناقشة الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة مع والفعالة مع إدارة الكلية والمراكز والوحدات بالكلية، أعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملون، الطلاب، أولياء الأمور، مديري 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 ٢١ - ٧ - ٢٠٠٩
- تم نشر الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة من خلال الوسائل المختلفة مثل المطويات والملصقات الورقية وكذا الإعلان على الموقع الالكتروني للكلية.
- لم يتم مراجعة وتحديث الغايات والأهداف الاستراتيجية للكلية لأنه لم يستجد ما يدعو للتحديث ولم يحن بعد مراجعة الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية.

٤/١/١ السياسات الحاكمة للأداء:

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

أولاً: القدرة المؤسسية

١- التخطيط الاستراتيجي

تلتزم 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 ووضع 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)ببني بأسلوب داخل و خارج الكلية في هذه الصياغة، و اعتمادها و نشرها. و يلزم أيضا المراجعة الدورية للرؤية و الرسالة و تحديثهما إذا لزم الأمر.

و يلزم للتخطيط الاستراتيجي أن يكون موائما و معبرا عن خصوصية الكلية، و متلائما مع الإمكانيات المتاحة و مستوعبا و مستفيدا من الإمكانيات المستقبلية.

و يجب تحديد الغايات النهائية و الأهداف 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.

٢ - الهيكل التنظيمي

يحدد الهيكل التنظيمي بكلية طب بنها النظام الذي تتداخل فيه علاقات مجموعة من الافراد المكونين للتنظيم، و يجب لبناء الهيكل التنظيمي من وجود هدف محدد متفق عليه. و يجب للهيكل التنظيمي أن يكون ملائما لطبيعة الكلية، و أن يحدد مهام و ترتيب السلطات مراعيًا عدم التداخل أو التشابك بين إدارات الكلية المختلفة و وضوح الصلاحيات و التوصيف الوظيفي لكل درجة و وظيفة، 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 الصلاحيات 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 الأكاديمية، و أن تكون هناك مشاركة فعالة و ديمقراطية من جانب أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية، و يجب على القيادة الاسترشاد بأراء أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم و كذلك الطلاب و العاملين بواسطة استقصاءات دورية في كيفية تطوير أداء الكلية.

و يجب مراعاة القراءة الواعية 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 تُحدد الإجراءات القانونية التي يجب اتباعها للمحافظة على حقوق التأليف و النشر. و يجب اعتماد لكلية لسياسات عادلة غير مميزة بين أعضاء هيئة التدريس/ الهيئة المعاونة/ الطلاب/ العاملين و الحرص على تصحيح جميع السياسات و الممارسات غير العادلة، و أن تراعي قيادة الكلية الحرص على مصداقية الوعود المقدمة استجابة للشكاوى المقدمة من قبل العاملين و الطلاب.

و يجب وجود دليل مطبوع للأخلاقيات المهنية و إتاحتها 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 رضا 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 المباني مع طبيعة نشاط المؤسسة، و يجب على الكلية توفير أماكن وتسهيلات ممارسة الأنشطة الطلابية، و يجب التأكد من توافر لأجهزة والمعدات والمعامل، و كذلك الحاسبات الآلية، و تأمين وسائل الاتصالات الحديثة وتكنولوجيا المعلومات و توافر موقع كفؤ و متفاعل للكلية على الشبكة العنكبوتية.

٧ - البيئة المشاركة المجتمعية وتنمية

يجب على الكلية توفير خطة متكاملة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة، و أن يشرف السيد وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع و تنمية البيئة على التنظيم الإداري المتكفل بتفعيل 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 رضا 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 الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة، و يجب مراجعة ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتى للأداء الكلى للمؤسسة، و أن يكون هناك انعكاس لنتائج التقويم الذاتى المستمر على إدارة الجودة بالكلية.

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

ثانيا: الفاعلية التعليمية

١ - الطلاب والخريجون

تلتزم كلية طب بنها بمراجعة و تحديث سياسات القبول و التحويل بالكلية، و إعلان هذه السياسات و نشرها على موقع الكلية الالكتروني، و يجب مراجعة تناسب أعداد الطلبة المقبولين مع إمكانيات الكلية الفعلية.

و يجب أن تكون هناك سياسة خاصة للتعامل مع الطلاب الوافدين لتنمية و تعظيم دور الكلية في المحيط الإقليمي، و لخلق رافد 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 للطلاب يحدث سنويا، و أن تتبنى الأقسام المختلفة نظام الإرشاد الأكاديمي.

و يجب أن يتم استقصاء دوري لقياس رضا الطلاب.

٢ - المعايير الأكاديمية

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

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.

و يجب 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 معاونيهم.

و يجب 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.

و يجب تعظيم دور المصادر المتاحة للتعليم والتعلم و تنمية الخدمات المكملة كالمكتبة، و مركز التعليم المستمر، و التعليم الالكتروني و التشغيل الأمثل لموقع الكلية الالكتروني بما فيه النشر الالكتروني للمقررات المختلفة، و وجود منتديات لتفاعل الطلبة مع أعضاء هيئة التدريس و الإرشاد للمواقع الطبية و التعليمية في الشبكة العنكبوتية .

٥ - أعضاء هيئة التدريس:

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.

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

٦- كفاءة العملية البحثية:

تلتزم كلية طب بنها بعمل خطة بحثية موثقة و مرتبطة بخطة الجامعة و خصوصية الوضع البيئي و الإقليمي للكلية، مع مراعاة توافر الموارد البشرية المادية للوفاء بهذه الخطة، و يجب مراجعة هذه الخطة بصفة دورية للتأكد من فاعلية 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 استرشادا بمؤشرات كفاءة البحوث العلمية (كنسبة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي، و النشر الدولي، و الاشتراك مع الكليات المناظرة إقليميا و عالميا، و مدى استفادة المجتمع و الخدمة الطبية المباشرة من نتائج و توصيات البحوث، 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 محليا أو دوليا و دعم الاستفادة من هذه المنح، كما يجب تحديد تنمية كل المصادر المتاحة لتمويل البحث العلمي.

و لتنمية 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 محليا و إقليميا و عالميا، كما يجب الاهتمام بمجلة الكلية شكلا و جوهرا، 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 تُحدث 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 تضطلع إدارة الجودة بعمل نظام داخلي لإدارة الجودة للمتابعة الدورية للبرامج و المقررات و نشر ثقافة الجودة بين أعضاء هيئة التدريس و معاونيهم 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، مديري المستشفيات، الإدارة 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 الالكتروني للكلية.

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

٥/١/١ الخطة التنفيذية لتطبيق إستراتيجية المؤسسة:

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

٢/١ تنبثق 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 ومعمد

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

يوجد بالكلية هيكل تنظيمي ملائم لطبيعة نشاط الكلية طبقا لمعايير الجودة المحلية والعالمية، ويتكون 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 ،

وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب .

- الأقسام العلمية، حيث يوجد بالكلية عدد (٣٠) قسما علميا
- الوحدات ذات الطابع الخاص: يوجد بالكلية ١٤ وحدة ذات طابع خاص:

وحدة علاج التسمم وأبحاث السموم

وحدة البيولوجيا الجزيئية والتكنولوجيا الحيوية

وحدة الكشف المبكر عن الأورام

وحدة التلقيح الصناعي واطفال الأنبيب

وحدة امراض قلب الأطفال

الرعاية المكزة

التعليم الطبى المستمر (لم تدرج بالهيكل التنظيمى)

الأشعة المقطعية

المناعة

الغدد الصماء

علاج السموم

امراض الكبد

جراحة المناظير

مناظير قسم النساء والتوليد

التحاليل

وحدة الجودة

وتم إنشاء وحدات جديدة أخرى:

وحدة تدريب (ضمن الهيكل التنظيمي لوحدة الجودة)

وحدة التعليم الالكتروني

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 والشئون الإدارية
- والحسابات والموازنة والمشتريات والمخازن وشئون الطلاب والخريجين والدراسات العليا والعلاقات الثقافية والمكتبة والشئون الهندسية ورعاية الشباب.

(مرفق الهيكل التنظيمي للكلية والإدارات والوحدات المكونه له)

الهيكل التنظيمي للكلية

٢/١/٢ اعتماد الهيكل التنظيمي للكلية:

تم تحديث 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:

يتصف الهيكل التنظيمي الحالي للكلية بوضوح خطوط السلطة وتحديد الاختصاصات، لكل عضو من
أعضائها، فالعميد هو رئيس الكلية ويعاونه الوكلاء الثلاثة كل فيما يخصه طبقا للشكل السابق للهيكل
التنظيمي، وتدار الكلية بواسطة مجلسها المقرر طبقا لقانون تنظيم الجامعات. ويعتمد هيكل الكلية على
التفويض في السلطات في بعض الأمور، ماعدا أمور التعيين مثلا، حيث يفوض مجلس الكلية العميد كما
يفوض العميد الوكلاء الثلاثة ورؤساء الأقسام في اتخاذ القرارات الطارئة اللازمة لتسيير 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 للمسؤوليات واتخاذ القرارات سواء للقيادات الأكاديمية أو التنفيذية بالكلية، تتصف الكلية
بأن معظم أعضائها في الهيكل التنظيمي في أماكنهم المناسبة لهم، ومتفقة مع كل من: (الشهادات العلمية
الحاصلين عليها، والتخصصات الدقيقة، والخبرات والمهارات الحياتية، والقدرات العقلية، والمهارات العملية،
والخصائص الوجدانية لكل عضو في الكلية وقانون تنظيم الجامعات). وقد تم اختيار كل عضو من
أعضاء الكلية بناء على تخصصه الدقيق، وخبرته، والدورات التدريبية التي اشترك فيها واستفاد منها في
مجال تخصصه.

٣/٢ الإدارات المتخصصة لخدمات دعم العملية التعليمية:

كفاية إدارات خدمات الدعم: ٣/٢1

تكفى الإدارات المتخصصة بإدارة شؤون الطلاب مثلاً لتقديم خدمات دعم العملية التعليمية فى الكلية. وتتمتع كل الإدارات بالكفاءة المطلوبة فى أداء المهام؛ حيث توجد لكل إدارة مدير، وأعضاء متخصصين وتطبق كل إدارة نظام الثواب والعقاب فى أداء جميع الأعمال.

كفاءة إدارات خدمات الدعم: ٣/٢2

يتميز أعضاء الإدارات بالخبرة/ المهارات الفنية والسلوكية/ السرعة فى الأداء/ توافر التسهيلات/ .. الخ). وقد اكد استطلاع آراء عينة من المعنيين بالأمر داخل الكلية مدى كفاءة ادارات 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 الذى 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

١/٤/٢ كفاية الوسائل المتاحة للتعامل مع الأزمات والكوارث:

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

٢/٤/٢ مسئولية ادارة الازمات والكوارث

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

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

نقاط القوة: كافية الوسائل المتاحة فى 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 دورى لافراد الوحدة وتنمية قدراتهم ولوحات استرشادية وتدريب افراد الكلية المعنيين على الخطط الموضوعة للزمات والكوارث وكيفية التعامل معها.

٥/٢ وحدة إدارة الجودة:

١/٥/٢ الجوانب التنظيمية لوحدة إدارة الجودة:

توجد بالكلية وحدة ضمان الجودة، ويوجد للوحدة هيكل تنظيمى معتمد وموثق ومعلن، يضم ممثلين عن جميع فئات العاملين بالكلية (مرفق قرار اعتماد الوحدة والهيكل التنظيمى)، 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 فى الهيكل التنظيمى للكلية. وتوطد الكلية علاقة وحدة الجودة بها بمركز الجودة فى 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 الشهرية التى تناقش تقارير المتابعة من مركز الجامعة (مرفق). كما تم عقد عدة دورات لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية بالتنسيق مع مركز ضمان الجودة بالجامعة. و يساعد مجلس إدارة الوحدة على تحقيق أهدافها وينعقد المجلس بصورة دورية، وتحفظ الوحدة بمحاضر اجتماعاته وإعداد تقارير لمتابعة

تطبيق قراراته. ويتضح 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

٢/٥/٢ المشاركة فى الأنشطة:

تشارك الوحدة فى 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. وتتمثل أشكال هذه المشاركة فى:

- تشكيل ومتابعة عمل لجان الخطة الاستراتيجية والخطط التنفيذية.
- الدعم الفنى للأقسام وأعضاء هيئة التدريس فى إعداد توصيف وتقارير البرامج والمقررات الدراسية.

- المشاركة فى وضع اللائحة الجديدة للدراسات العليا بالكلية
- تبنى نظام لجان الممتحنين والمراجع الخارجى ونظام المصحح الثانى فى كافة الامتحانات لكل البرامج.

- استطلاع آراء الطلاب فى العملية التعليمية.
- العمل على الاستفادة من نتائج تقييم المقررات الدراسية فى عمليات التطوير بالكلية.
- تحديد جوانب القوة والضعف فى عملية التعليم والتعلم من خلال عمليات تقرير المقررات.
- إعداد التقرير السنوى للكلية ومناقشته فى مؤتمر الكلية العلمى السنوى.

وتتمثل الوسائل المتاحة للوحدة لممارسة أنشطتها الخاصة بتوكيد الجودة فى المؤسسة فى توفير المكان والدعم المعنوي والمطبوعات، وعقد ورش العمل والاجتماعات، التقييم الذاتى، الاستعانة بمراجعين خارجيين، المقارنة بمؤسسات مختلفة ، هذا بالإضافة إلى توفير الميزانية المخصصة، وأعضاء متميزين فى مجال الجودة والاعتماد بالوحدة.

٦/٢ التوصيف الوظيفي:

شمولية واستخدام التوصيف الوظيفي: ٦/٢1

توفر الكلية قائمة بالإدارات المتخصصة معتمدة وموثقة ومعلنة على شبكة الانترنت وموجودة بكل إدارة ودليل الكلية، يتضمن التوصيف تحديدا 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 فى المكان المناسب من جهة، وبما يحقق التوافق بين سياسات العمل واللوائح

والقوانين من جهة أخرى. ويتم تطوير هذا التوصيف كل فترة طبقا لمتطلبات التطوير المعاصرة للكلية. ولكن باستطلاع رأى عينة من القيادة الأكاديمية والإدارية وهيئة التدريس ومعاونيهم بالمؤسسة اتضح ضعف معارفهم عن طبيعة التوصيف الوظيفي، وهناك بعض البنود الخاصة بالتوصيف الوظيفي لا يعلمون عنها شيئاً وجرى الآن دراسة آليات التغلب على هذه الفجوة من خلال لجنة التدريب بوحدة الجودة وسوف تعرض نتيجة دراستها على مجلس الكلية .

القيادة والحوكمة: 3-

١/٣: اختيار القيادات الأكاديمية

١/١/٣ معايير الاختيار:

توجد معايير تستخدم في إختيار القيادات الأكاديمية ... يتم اختيار رؤساء الأقسام من اقدم ثلاث اساتذة فى القسم ويجب أن تكون الكفاءة فى العمل وحسن السير والسلوك معيار يحدد الاختيار. هذه المعايير معروفة وليست معلنة ولا موثقة ولا توجد مشاركة أوإبداء رأى من أعضاء هيئة التدريس عند اختيار القيادات الأكاديمية.

٢/٣ نمط القيادة وممارسات المجالس الرسمية:

١/٢/٣ أسلوب القيادة:

- أوضحت نتائج استطلاع الرأى عن طريق الاستبيانات ان أسلوب القيادة المتبع فى المؤسسة ديموقراطي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم/ الطلاب/ العاملين.
- يشارك العملاء واصحاب المصلحة فى اتخاذ القرارات عن طريق اشتراكهم فى مجلس الكلية وجميع قرارات الكلية مثل البرامج التعليمية ووضع الاهداف والخطط وكذا رؤية ورسالة الكلية.
- يوجد تمثيل طلابى داخل الوحدات المختلفة.

٢/٢/٣ مساهمة المجالس المتخصصة فى صنع القرارات المتعلقة بالتعليم

- تساهم المجالس الرسمية بالمؤسسة فى المناقشة واتخاذ القرارات الخاصة بالتعليم والتعلم من خلال تكيل لجان الممتحنين وتبنى المعايير الاكاديمية المناسبة لكل قسم ويقوم كل قسم بالتعاون مع الاقسام المكملة بتحديد مواعيد امتحانات منتصف العام.

٣/٣ تنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية:

١/٣/٣ تدريب القيادات الاكاديمية:

توجد خطة للتدريب وتنمية مهارات أعضاء هيئة التدريس والاداريين والفنيين والعاملين بالكلية وليست مخصصة لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية ولكن توجد خطط لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الأكاديمية تتم عن طريق الجامعة.

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

٤/٣/٣ مؤشرات تقييم التدريب:

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

٤/٣ نظم المعلومات والتوثيق الرسمية:

١/٤/٣ قواعد البيانات:

- جارى انشاء واستكمال قواعد البيانات.

٢/٤/٣ يوجد نظام لحفظ وتداول واستدعاء الوثائق

جاري أنشاء 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 اللازمة لممارسة الأنشطة .

- تتوافر الكوادر البشرية للوحدة .

- يعاد تأهيل الكوادر البشرية للوحدة.

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

٢/٥/٣ الدعم المعنوى للوحدة:

- يتم تفويض مدير الوحدة فى القرارات المتعلقة بالجودة مثل اختيار الفريق الإدارى لوحدة الجودة

واتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيم العمل داخل الوحدة.

٣/٥/٣ يوجد ممثل من داخل كل قسم كمنسق لأعمال الجودة لحضور كل فعاليات الوحدة

ونقل الرسائل الخاصة بتنظيم اعمال ومتطلبات الجودة الى داخل القسم.

٦/٣ دور القيادات الأكاديمية فى تنمية الموارد الذاتية :

١/٦/٣ خطة لتنمية الموارد الذاتية :

توجد خطة موثقة لتنمية الموارد الذاتية للمؤسسة

- يوجد بالمؤسسة وحدات ذات طابع خاص وعددها ١٤ وحدة.

٢/٦/٣ العلاقات والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية والخدمية في المجتمع:

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

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

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

٤/٦/٣ دور القيادة في تفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص

– يوجد بالكلية عدد "١٤" وحدة ذات طابع خاص.

– الوحدات ذات الطابع الخاص لها هيكل أدارى معتمد وموثق ولوائح تنظيمية خاصة بكل وحدة.

٧/٣ التقييم المستمر لكفاءة إدارة المؤسسة:

١/٧/٣ تساند القيادة مشروعات التطوير.

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

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

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

وايضا يتم اشراك الطلبة فى القرارات من طريق اللقاءات ويتم اشراك الطلبة فى وضع جداول

الامتحانات ويتم تغيير جداول الامتحانات استجابة للطلبة.

٤ - المصداقية والأخلاقيات

١/٤ حقوق الملكية الفكرية والنشر

١/١/٤ الالتزام بحقوق الملكية الفكرية والنشر:

تلتزم الكلية بحقوق الملكية الفكرية والنشر، والإجراءات التى تتبعها الكلية للمحافظة على حقوق

الملكية الفكرية والنشر تتمثل فى: **(مرفق الميثاق والإجراءات ومجلس الاعتماد)**،

وجود ميثاق معتمد وموثق ومعلن عن الوعي القانوني بحقوق الملكية الفكرية والنشر يضمن للمؤلفين

حقوقهم، بناءا علي نتائج دراسة حقوق الملكية الفكرية والنشر التي قامت بها الكلية (يرفق ما يفيد

اجراء 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 الحاسب 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 للمتريدين على المكتبة لمراعاة التزامهم بالضوابط المنصوص عليها في قانون الملكية الفكرية (لم يفعل)

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 الشكاوي 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 الحاسبات 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 سنوياً

٢/١/٤ 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 للنشر والتأليف وتوزيعه على جميع العاملين بالكلية (خطابات التوزيع)، في ضوء قانون حماية حقوق الملكية الفكرية رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ أعد 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) 3 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 للمتريدين علي مكتبة الكلية ومستخدمي الحاسبات بضرورة الالتزام بحقوق الملكية الفكرية.

الإعلان بشاشة العرض بمدخل الكلية.

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

٢/٤ الممارسات العادلة وعدم التمييز

١/٢/٤ 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 الترقيات، والبعثات وتوزيع الأعمال.

أي اعتبارات تطبيق 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

تشتمل على المستفيدين - القيادات - الزملاء - ويتم إطلاع كل فرد بنتائج تقييمه ومن حقه التظلم فيما جاء به.

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

تضع الكلية أكثر من صندوق خاص بالشكاوي والمقترحات وتوضع الصناديق في أماكن بارزة

بالمؤسسة يسمح بالإطلاع عليه مثل أمام مكتب العميد والوكلاء ورؤساء الأقسام وأمام مكاتب شئون

الطلاب والخريجين ... إلخ ويتم فتح صندوق الشكاوي والمقترحات بصفة دورية والإطلاع على تلك

الشكاوي والمقترحات، والقيام بإخطار الأفراد بنتيجة الشكوى أو المقترح . ويتم اتخاذ القرارات اللازمة

وتقييمها في ضوء الشكاوى أو المقترحات في داخل المؤسسة وتفعيلها وتقييمها كما يتم عرض بعض

الشكاوى ذات التكرار العالى على اللجنة المختصة أو مجلس الكلية لمناقشتها وبحث أسباب حدوثها

وآليات التغلب عليها.

٣/٢/٤ 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 الاشراف علي الرسائل العلمية

وتستجيب الكلية بصورة فورية لتصحيح المسارات غير العادلة فور اكتشافها مثل (توزيع الأعباء التدريسية والاشراف، الحوافز والمكافآت ، أساليب التعلم، أدوات التقويم وتفعيل المؤسسة القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة. وتستفيد المؤسسة من التغذية المرتدة الواردة من المستفيدين من القرارات التي اتخذت لتصحيح المسارات غير العادلة.

٤/٢/٤: عدم التعارض في المصالح بين الأطراف المختلفة في المؤسسة
توجد بالكلية اقسام علمية متخصصة ومتكاملة وتضع الكلية خطة معلنة، 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:

١/٣/٤ دليل أخلاقيات المهنية بالمؤسسة:

يوجد بالكلية ميثاق لأخلاقيات الممارسات المهنية موثق ومعتمد ومعلن 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 وتندرج شدة الجزاءات في ضوء تكراره وكذا طبيعة المخالفة أو جسامتها. وتم نشر وإعلان وتعميم الميثاق من خلال طبع كتيب وتوزيعه علي كافة العاملين بالكلية والطلبة ونشر نسخة الكترونية علي 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)

٢/٣/٤ 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 والمحلية. كما توفر الكلية نسخة من دليل الميثاق الأخلاقي المعتمد لجميع الأطراف المعنية بالمؤسسة وخارجها.

٤/٤ المعلومات المتاحة عن المؤسسة في الوسائل المختلفة

١/٤/٤ شمولية ونشر المعلومات

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

٢/٤/٤ تحديث المعلومات

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

5- الجهاز الادارى

١/٥ تعيين و تنمية القيادات الإدارية والعاملين:

١ / ١ / ٥ معايير اختيار وتعيين وترقية القيادات الإدارية :

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

٢/١/٥ يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للقيادات الإدارية او العاملين بالكلية بناء على احتياجات

مهامهم الوظيفية وليس على طريقة منهجة محددة لقياس الاحتياجات التدريبية وعادة يتم

التدريب على مهارات استخدام الحاسب الالى.

٢/٥ كفاءة الإدارة فى الاستفادة من الموارد البشرية

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

إعادة التأهيل.

٢/٢/٥ تحتاج ظروف العمل الى تحسين بالنسبة للبنية التحتية او التجهيزات.

٣/٢/٥ لا يتم ربط الحوافز بالاداء.

١/٣/٥ تقييم اداء العاملين

لا يتبع تقييم اداء العاملين منهجية محددة.

٢/٣/٥ الرضاء الوظيفى للقيادات الادارية والعاملين -

لم يتم قياس مستوى الرضاء الوظيفى للعاملين في المؤسسة -

- لا توجد حاليا وسائل المتبعة لقياس مستوى الرضاء الوظيفي للعاملين وسيتم استخدام الاستبيانات.

- لا توجد قرارات حالية تم اتخاذها لقياس مستوى الرضاء 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)

تتوافر التجهيزات والمعدات المختلفة لتحقيق الأمن والسلامة في المباني (يوجد عدد "٢" مصعد في كل مبنى وتوجد دورات مياه مخصصة)

تقوم المؤسسة بوضع إرشادات الأمان وتطبيق مستلزمات الامان للمحافظة على الأمن والسلامة

تتوافر العلامات الإرشادية المناسبة لتحقيق الأمان والسلامة لإفراد المؤسسة

- المؤسسة تتصف بالنظافة.

٦ / ١ / ٣

المرافق المتاحة كافية وصالحة جاري 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

جاري اعداد خطة لتحسين دعم ممارسة الأنشطة الطلابية من خلال الاتفاق مع النادى الرياضى او

الساحة الشعبية - كونهم ملاصقين للكلية - بصفة مستديمة لاستقبال الطلبة للتدريب

الرياضى.

٦ / ٢ / ٢ الأجهزة والمعامل والمعدات

توجد قاعة تحتوى على "٢٥" حاسب الى ومتصلة بالانترنت وأيضا

جاري اعداد خطة لصيانة وإحلال الأجهزة والمعدات والمعامل

٦ / ٢ / ٣ تكنولوجيا المعلومات

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

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

٧ - المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة:

١/١/٧ خطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

- توجد خطة معتمدة وموثقة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة- مجلس الكلية
مارس ٢٠٠٣

يتم تطبيق هذه الخطة بالفعل تقرير المراجعين النظراء مرفق

" بنيت الخطة على تحديد فعلى لاحتياجات المجتمع : بنيت الخطة على أساليب ووسائل واضحة لتحديد احتياجات المجتمع المحيط ، فقد تم عمل دراسة لتحديد الاحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط و تم فيها عمل قوائم استقصاء لعينة -غير قليلة- من أعضاء المجتمع المحلى ومنظمات سوق العمل، لتحديد أهم الاحتياجات اللازمة للمجتمع والتي يمكن أن تسهم الكلية فى تدعيمها .

٢/١/٧ التوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة:

توجد بعض الاجراءات للتوعية بخدمة المجتمع وتنمية البيئة داخل المؤسسة منها الملصقات والنشرات التي تتم فى المناطق التي يتم فيها عمل القوافل الطبية كما تم عمل ندوات للتوعية فى الكلية تم فيها دعوة خبراء اخانب و يتم عمل ندوات للمجتمع المحلى مثل التي أقيمت فى مركز النيل للمعلومات بالقلوبية • و قد قامت الكلية بقياس مستوى رضاء 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 الحقيقية 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 رضاء الأطراف المجتمعية عن خدمات المجتمع وتنمية البيئة الني تقدمها المؤسسة عن طريق تطبيق قائمة استقصاء على عينة من أفراد المجتمع خلال عمل التحليل البيئي للكلية ودراسة تحديد الاحتياجات الحقيقية للمجتمع المحيط

٢/٧ تنظيم أنشطة خدمة المجتمع وتنمية البيئة

١/٢/٧ يوجد بالمؤسسة وحدة إدارية تابعة لوكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة .

٢/٢/٧ ممارسات خدمة المجتمع وتنمية البيئة

- جرى عمل توصيف وظيفي محدد - لجميع العاملين بالكلية - ليمارس العاملون بقطاع خدمات المجتمع وتنمية البيئة اختصاصاتهم طبقا 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 الأطراف 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 وخدمات التثقيف الصحي - عدد الطلاب المقيدون بطب بنها ٢١٨٦ .

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

- عدد المترددين 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 العملي.
٢/٤/٧ 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.
٣/٤/٧ 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 خريجها.

٨- التقييم المؤسسى وإدارة نظم الجودة:

٨ / ١ / استمرارية التقييم الذاتي لأداء الكلية

٨ / ١ / ١ / عملية التقييم

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

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

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

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

٢/١/٨ :مراجعة ومناقشة نتائج التقييم الذاتى للكلية:

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

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

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

٢/٨: نتائج التقويم الذاتي وإدارة الجودة بالكلية:

١/٢/٨: انعكاس لنتائج التقويم الذاتي للأداء الكلى للكلية عل ادارة الجودة:

تم اتخاذ بعض القرارات التصحيحية للأداء الكلى 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 اللازمة

- انشاء معامل للقياسات الحديثة مجهزة تجهيزات ذات حساسية عالية وتكنولوجيا

متطورة ولها صفة التكامل مع وحدات اخرى (تكامل وحدة للمناظير مع وحدة للأشعة او

عنات الابر مع الاشعة التلفزيونية)

وتتم متابعة تنفيذ القرارات التصحيحية، وما يتبعها من تغيير في الكلية سعياً نحو التطوير المستمر.

ومن أمثلة الممارسات الفعلية التى تؤيد ذلك:

• تم وضع استراتيجية للتطوير في ضوء نتائج التقويم الذاتي للأداء الكلى.(تطوير الاداء فى

المجالات النظرية والعملية والمهنية – تطوير السبل المستخدمة لتعطى افضل اداء...)

• توجد وسائل موضوعية لتشخيص أهم المعوقات لمتابعة التطوير، وتحديد المسئوليات نحو

ذلك. (الاجتماعات والمناقشات الجماعية وتبادل الاراء والخبرات)

• يتبع عمليات التشخيص وضع برامج هادفة وتوعية لكسب الدعم والتأييد لبرامج ومشروعات

التعزيز والتطوير من خلال إدارة الجودة.

• تهتم المؤسسة بطلابها وخريجها وتتبنى سياسة مستقبلية لمتابعة خريجها في سوق العمل،

وتحسين مخرجاتها ووضعها التنافسي داخل منظومة المجتمع. حيث تعمل إدارة الخريجين

على مقابلة عينة منهم سنويا للتعرف على مدى نجاحهم فى أعمالهم، وتحديد احتياجاتهم من

الخبرات العامة والخاصة والدقيقة العلمية والعملية والمهارية التى يريدون التدريب عليها

لزيادة مستوى الكفاءة والمهارة فى العمل.

٢/٢/٨: 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 لتعزيز إدارة الجودة فى المؤسسة منها:

- التطوير المستمر لأهداف المقررات الدراسية بما يتلاءم مع التوجهات العالمية فى المعلومات واكتساب المهارات .

- تطوير مهارات الجهاز الإدارى فى استخدام التكنولوجيا
- إعداد خطة للصيانة الدورية للمرافق المؤسسية

وتم توجيه برامج هادفة للتوعية وكسب الدعم والتأييد لبرامج ومشروعات التعزيز والتطوير

٣/٢/٨ : الممارسات الفعلية للتعزيز والتطوير

١/٣/٢/٨ طراً تحسن على الوضع التنافسى للمؤسسة

٢/٣/٢/٨ تزايد اقبال المنظمات فى سوق العمل على خريجي المؤسسة (الاتفاقيات مع مستشفيات ومراكز طبية داخليا وخارجيا)

٣/٣/٢/٨ تبنى فكرة ان يتم استقصاء مستوى كفاءة الخريجين فى المنظمات التي يعملون بها

المحور الثانى: 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 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 فى ضوء تخصصات الطلاب العلمية.

١-١-١-٢- بالنسبة للقبول بالكلية وزيادة أعداد الطلاب التى يتم توزيعها من قبل مكتب التنسيق تتبنى الكلية زيادة الفرص المتاحة لتدريبهم عمليا ويتم التغلب على زيادة أعداد الطلاب عن طريق التحكم فى توزيعهم على الأقسام المعنية وتقسيمها الى مجموعات صغيرة فى الدراسة العملية داخل الأقسام (الجداول وجداول الاقسام) القبول سنويا من خلال المؤتمر العلمى السنوى للأقسام سياسات ١-١-١-٣- لا يتم مراجعة والمؤتمر العلمى السنوى للكلية فى نهاية كل عام دراسى ولكن تتم مناقشة اى مقترحات لاعتماد أية تعديلات واقتراح تطبيقها على طلاب العام الجديد. (التعديلات واعتمادها من الاقسام والكلية)

١-١-٢-٢- إجراءات القبول بالكلية

١-١-٢-١- توزيع الطلاب على الاقسام الأكاديمية وتقسيمهم الى مجموعات تتسم بالشفافية فهي معلنة (الاعلان بدليل الطالب وعلى موقع الكلية الإلكتروني وفى صورة معلقات بلوحات الإعلان بالكلية ومكاتب شئون الطلاب).

١-١-٢-٢- يوجد إجراءات تنظيم برامج تعريفية للطلاب المقبولين من خلال وكيل الكلية حيث يتم لشئون التعليم والطلاب بالتنسيق مع مكتب شئون الطلاب واتحاد الطلبة تعريفهم بسنوات الدراسة والاقسام المختلفة التى سيدرسون بها ونظام المراحل والسنوات وهذه ايضا معلنة بدليل الطالب وعلى موقع الكلية الإلكتروني وفى صورة معلقات بلوحات الإعلان بالكلية.

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

(الجداول ومجالس الاقسام ودليل الاقسام)

١-١-٣- النشر والمعلومات عن سياسات القبول

١-٣-١-١ - سياسات القبول معلنة بدليل الطالب وهي 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).

١-٣-١-٢ - يتوفر بكتيبات أدلة الاقسام معلومات كافية عن البرنامج التدريسى لكل قسم وهذه الكتيبات توزع مجانا على الطلاب الجدد فى كل سنة دراسية جديدة وهى متاحة على موقع الكلية ويخصص كل قسم بالتناوب بين أعضاء هيئة التدريس مكتب لتقديم الدعم الفنى للطلاب

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

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

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

١-١-٥ - سياسات التحويل

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

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

١-٥-٣ - فى ضوء تحليل استمارة التحويل (مرفقـ) التى صممتها الكلية والتى يجب استيفائها 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
١-١-٦- الطلاب الوافدين

طلاب وافدين للدراسة في مرحلة البكالوريوس وعددهم ٣٤ طالبا وجاري أعداد
قسم لرعاية وجذب مزيد من الطلاب الوافدين.
١-١-٦-٢-

*** تتبنى المؤسسة دراسة آليات للترويج لجلب الطلاب الوافدين مستقبليا
*** طريقة دراسة هذه الاليات وطريقة الاعلان عنها
*** تمثلت في الاعلان عن الكلية في كتيب خاص طبع باللغة الانجليزية (مرفق)
يعرف بالكلية من حيث المكان - اعداد الطلاب الحليين بها -
نظام الدراسة بها - أقسامها -المشاريع التى تتبناها - طريقة التقدم لها - طرق
التدريس - طرق التقييم -البرامج الدراسية لكل سنة دراسية ومدتها والوزن العلمى
*** الاعلان عن المستشفيات الجامعية الملحقة بها وأقسام المستشفيات ووحدات الطوارئ -
والوحدات دات الطابع الخاص - الوحدات البحثية.
*** الإعلان عن الدرجات العلمية التى تقدمها الكلية على موقعها الإلكتروني وهى
درجة البكالوريوس - الماجستير والدبلوم والدكتوراة فى التخصصات الطبية المختلفة
الخاصة والدقيقة.

*** الانتظام فى مخاطبة الملحقين الثقافيين بسفارات البلاد الموفدة لجامعات اخرى وغير
الموفدة وإعلامهم بالبرامج التعليمية التى تقدمها الكلية وأية تعديلات تطرأ فى نظام
القبول

*** كذلك تتبنى الكلية بعض الافكار التى ستنفذ فى العام القادم منها:
*** تقييم أداء الطالب الوافد الذى تخرج فى كليات اخرى مشابهة بعد مزاولته مهنة العمل
وتحديد أى جوانب نقص فى إعدادة
*** دعوة الممثلين الثقافيين بالسفارات لحضور مناقشات رسائل الماجستير والدكتوراه للوافدين
*** دعوة الممثلين الثقافيين بالسفارات لحضور المؤتمر العلمى السنوى للكلية لتعريفهم بها
وبطرق تدريسها والمميزات الخاصة بها.

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

١-١-٣- لا يوجد حاليا وافدين

*** تفكر الكلية فى تصميم برامج أو أنشطة لرعاية الطلاب الوافدين اذا ما التحقوا

بالكلية

*** تفك الكلية فى أهم المشكلات التى قد تقابلهم داخل الكلية أو خارجها وأهم

المجالات التى يمكن أن تساهم بها الكلية فى حل هذه المشكلات (مثل السكن أو

برامج اللغات)

١-٢- الدعم الطلابى

*** يتم حصر أعداد الذكور والإناث 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 فى ضوء التوزيع الجغرافى 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 المالى

على موقع الكلية وفى مكتب شئون الطلاب ورعاية الشباب ودليل الطالب وموضح بها معايير توزيع

الدعم وتشمل الوضع الاقتصادى للأسرة والنطاق الجغرافى للسكن .

*** تزويد العيادة الطبية بالكلية بالمستلزمات الطبية اللازمة للطوارئ العادية وطوارئ إصابات

المعامل لاحتواء الكلية على عديد من المعامل وكذلك هناك خدمات طبية متخصصة بالمستشفيات

الجامعة.

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

*** النسبة المئوية للطلاب المتفوقين الحاصلين على تقدير ممتاز ٢٤.٣ % (٧١) إلى إجمالى أعداد

الطلاب على مستوى الكلية ٢٩٣ .

*** يتم نشر صور الطلاب المتفوقين على موقع الكلية ودليل الطالب وجريدة القليوبية

ويمنحون شهادات تقدير فى المؤتمر السنوى للكلية فى نهاية العام

*** تتولى الأقسام منحهم إصدارات الأساتذة فى المقررات التى يدرسونها مجانا

*** تبنت الكلية نظام الإرشاد الأكاديمي على مستوى الأقسام يتم من خلاله إطلاع الأقسام على نتائج الامتحانات وتحديد الطلاب المتعثرين دراسيا وتقديم الدعم الأكاديمي المناسب من خلال الأساتذة خلال الساعات المكتبية و أيضا بالتنسيق مع رعاية الشباب.

* نسب الطلاب المتعثرين إلى إجمالي الطلاب ١٧ في الالف.

ولا يوجد بالكلية ذوى احتياجات خاصة نظراً لطبيعتها.

*** يوجد بروتوكولات تعاون مع بعض الجامعات الأجنبية طرق اختيارهم معن بدليل الطالب وعلى موقع الكلية فى ضوء تقديرات العام الدراسى

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

١-٣- الأنشطة الطلابية

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

*** يمنح الحاصلون على المراكز الأولى مكافآت مادية وشهادات تكريم يتم توزيعها عليهم فى الحفل السنوى للكلية (مرفق شهادات التقدير وأقراص مدمجة تحتوى تصوير فيديو للمسابقات وحفلات التصفية وخلافه...).

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

١-٤- خدمات الخريجين

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

كذلك هناك اتصالات شخصية بين الخريجين بالأقسام التى تخرجوا فيها ويحصلون على مايريدونه بالاتصال الشخصى

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

١-٥- 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 الذاتى 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 / ٢ تبني المعايير الأكاديمية

- Tomorrows بالإضافة الى (NARS) تبنت الكلية المعايير القومية القياسية للقطاع الطبي
Doctor ,General medical council (2004)
- Tomorrows بالإضافة الى (NARS) تم اعتماد المعايير القومية القياسية للقطاع الطبي
Doctor ,General medical council (2004)

٢/١/٢ الممارسات التطبيقية للمعايير الأكاديمية

تمت اجراءات التوعية 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:

١/١/٣ يلائم البرنامج التعليمي وكذا المقررات الدراسية إحتياجات سوق العمل.

تمت تعديلات فى توصيف البرنامج التعليمي لكلية طب بنها طبقا لتقرير المراجعين النظراء والمقيم
الخارجى وسيتم اعادة توصيف المقررات تبعا لذلك.

٢/١/٣ تتصف البرامج التعليمية بالمرونة لاستيعاب التغير وخطط التنمية فقد تم التخطيط

لإضافة تخصصات جديدة مثل طب الحالات الحرجة وتفعيل تخصص الطب الرياضى .

٢/٣ تصميم البرامج التعليمية

١/٢/٣ تصميم البرامج:

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

٢/٢/٣ تطوير وتحديث البرامج والمقررات الدراسية

- ستم المراجعة الدورية لتوصيف البرنامج التعليمي سنويا فى ضوء تقرير البرنامج السنوى و سيتبعه مراجعة توصيف المقررات الدراسية وايضا تم عقد جلسات التكامل الافقى للبرنامج الدراسى ،اتبعه الاتفاق على تغيير توصيف المقررات والاتفاق على طريقة اخراج المحتوى العلمى بالتوازى وسيتم العمل بهذه المنهجية اعتبارا من العام الجامعى ٢٠١٠-٢٠١١
- تتم من خلالها اجراءات مراجعة توصيف المقررات الدراسية من داخل الاقسام الأقسام العلمية 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 والممتحنين الخارجيين فسوف يتم تطوير برنامج طب بنها تبعا 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.

تطور عدد الطلاب الملتحقين بكلية طب بنها -

أعوام	أعداد المقيدون في طب بنها
٢٠٠٦-٢٠٠٧	٢٣٤٤
٢٠٠٧-٢٠٠٨	٢٢٨٢
٢٠٠٨-٢٠٠٩	٢١٨٦

بلغت نسبة النجاح في البكالوريوس -

أعوام	اعداد المقيدون بالمرحلة النهائية	أعداد الخريجين في طب بنها
٢٠٠٦-٢٠٠٧	٣٧٠	٣١٦
٢٠٠٧-٢٠٠٨	٣٧٩	٣٢١
٢٠٠٨-٢٠٠٩	٢٩٣	٢٨١

٤- التعليم والتعلم والتسهيلات المادية للتعلم

١/٤ إستراتيجية التعليم والتعلم:

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

تكالمت الأقسام الأكاديمية مع لجنة المناهج بالكلية فى اختيار استراتيجيات التدريس الملائمة بالتعاون بين أعضاء هيئة التدريس (مرفق محاضر الاجتماعات) وتم عرضها على العملاء و اصحاب 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 السنوي للاقسام بعد تحليل نتائج استقصاء الطلاب وأعضاء هيئة التدريس ونتائج الامتحانات إذ أن هذه الاستراتيجيات توضع فى ضوء النتائج التعليمية المستهدفة. وتختلف استراتيجيات التعلم المستخدمة وفقا لطبيعة البرنامج وطبيعة مقرراته وأعداد الطلاب

٢/١/٤ انماط التعلم : يتوفر بالكلية أنماط واساليب تعلم غير تقليدية متنوعة على مستوى البرامج

والمقررات المختلفة مثل متاحف علم الامراض الباثولوجى - 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 الطلاب ويتضح ذلك من خلال المجالات المتنوعة التى توفرها البرامج التعليمية مثل قاعة البحث وكتابة المقالات والابحاث المصورة والتبسيطية وسكاشن

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

تترواح 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 مبنى متصلة بشبكة المعلومات يستخدمها الطلاب مجاناً للبحث عن مادة علمية ويوجد على موقع الكلية بريد الكتروني خاص بكل أستاذ وحجرات دردشة على مستوى الأقسام بالكلية. ٤ / ١ / ٣ المراجعة الدورية لإستراتيجية التعليم والتعلم:

يتم مراجعة إستراتيجية التعليم والتعلم دورياً فى ضوء نتائج الامتحانات/ نتائج الاستقصاء الموجه الى: الطلاب، - أعضاء هيئة التدريس، أعضاء الهيئة المعاونة. تم الاستفادة من نتائج هذه المراجعة؟ دلت على ذلك. ٤ / ٢ / ٢ الممارسات الفعلية للتعليم والتعلم ٤ / ٢ / ١ مصادر التعلم الذاتى

- تتضمن استراتيجية المؤسسة أنماط غير تقليدية للتعلم يتوفر بالكلية أنماط واساليب تعلم غير تقليدية متنوعة على مستوى البرامج والمقررات المختلفة مثل متاحف علم الامراض الباثولوجى - علم التشريح والاجنة - الطب الشرعى والسموم 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 الطلاب ويتضح ذلك من خلال المجالات المتنوعة التى توفرها البرامج التعليمية مثل قاعة البحث وكتابة المقالات والابحاث المصورة والتبسيطية وسكاشن المناقشة وخلافه.. (قائمة بمجالات ومصادر التعلم الذاتي على مستوى الكلية والبرامج التعليمية (عينة من أعمال الطلاب).

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

٤ / ٢ / ١ مشكلات التعليم:

تتبع المؤسسة سياسات لمعالجة مشكلات التعليم؟ مثل -

سعت الكلية لحل بعض المشكلات الشائعة فى التعليم مثل زيادة الكثافة العددية للطلاب حيث تم تقسيم الطلاب لمجموعات بما يسمح بقدر أكبر من التفاعل بين الطلاب واعضاء هيئة التدريس فى الأقسام وبالتالي يتم الاستفادة القصوى (نشرات و مطبوعات حول سياسات المؤسسة فى 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 للطلاب مشاهدتها ومراجعة ما قام به بالفعل (نشرات و مطبوعات حول سياسات المؤسسة في التعامل مع مشاكل التعليم) الكثافة العددية الزائدة – الدروس الخصوصية – ضعف الموارد المتاحة)

٣/٤ برامج التدريب الميداني للطلاب:

١/٣/٤ 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 الطلاب من الممارسة من خلال المحاكاة بهدف التغلب على نقص عدد ساعات التدريب العملى و اظهار عمليات وصور لعدم تمكن إظهارها على الإنسان الحى و يشارك فى تقويم الطلاب اعضاء هيئة التدريس و قد تم تصميم وتوصيف هذه البرامج التدريبية وفقا لمخرجات التعلم للمستهدفة 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:

١/٤/٤ أساليب تقويم الطلاب: تحرص الكلية على تنوع أساليب التقويم ويتضح من توصيف المقررات وجود اختبارات دورية محددة الموعد يتم تطبيقها على الطلاب بالإضافة للاختبار النهائى ويتضح أيضا من اللائحة وتوزيع الدرجات وجود اختبارات متنوعة مابين عملية وشفهية وتحريرية. (نظام الكونترول و آلية 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 فى الاختبارات يهدف إلى التحقق من جميع النتائج التعليمية المستهدفة يتم تحقيقها فى الخريج بشكل ملائم.

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

*** ٢/٤/٤ نظام الممتحنين:

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

- لا تعتمد الأقسام على أساتذتها 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 الاولى).

*** لا تنفرد إدارة الكلية بوضع جدول الامتحانات وفقا لما تراه بل ينص عليه بعد بدأ العام الدراسى (جارى اعداد تصور لتحديد جدول الامتحانات من اول يوم دراسى) فى صورته الأولية ويتم تلقى أية اقتراحات من الأساتذة أو الطلاب بتعديل الجدول يليها إعلان الجدول بصورته النهائية ويتم إعلانه بالأقسام ولوحات الإعلانات بالكلية وعلى موقعها الإلكتروني كما تعلن نتائج الإمتحانات بنفس الكيفية فى موعد أقصاه شهر من نهاية الاختبارات. (قرار لجنة المناهج ان يتم الانتهاء من اعمال التصحيح فى موعد غايته اسبوعين 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 ردا على تظلمه بحد أقصى أسبوعين من تاريخ تقديم التظلم ويخطر به من خلال مكتب وكيل الكلية فى الموعد المقرر. (آلية تلقي شكاوى الطلاب من نتائج الامتحانات والبت فيها (نماذج فعلية).

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

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

٣/٤/٤مراجعة وتحليل نتائج تقويم الطلاب:

- توجد استراتيجية ملزمة من لجنة المناهج لاعلان نتائج جميع الاقسام فى موعد غايته أسبوعين من تاريخ الامتحان وهى متبعة فى معظم وليس كل الاقسام.

- تتم مراجعة وتحليل نتائج الطلاب النهائية ويتم التصحيح اذا استدعى الامر بطريقة منهجية ومعتمدة.

٥/٤ الإمكانيات المتاحة للتعليم والتعلم:

١/٥/٤ المكتبة:

مساحة المكتبة بالنسبة لعدد الطلاب بالكلية غير مناسبة ولا يوجد مساحات خالية بالكلية لعمل توسعات فى مساحة المكتبة وبالتالي لجأت 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 مشتملا على رقم الإيداع والرف والحفظ بحيث تقل فترة تواجد الطالب بالمكتبة وتوفير وقته كما تم التنسيق مع الأقسام بحيث يضع كل قسم مجموعة من الكتب والمراجع التى تقع فى 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 رضا المستفيدين).

- يوجد معمل تكنولوجيا المعلومات متصل بالانترنت الإنترنت يحتوى على "٢٥" كمبيوتر

يتوافر الأعداد والمؤهلات المناسبة من العاملين بالمكتبة ؟ -

المراجع والدوريات لا تشتمل على التنوع الكافى وليست حديثة بدرجة كافية -

٢/٥/٤ قاعات الدراسة والمعامل: يتوفر بالكلية مجموعة من معينات التعليم والتعلم وتشمل معامل تخصصية بكل قسم وفقا لطبيعة الدراسة به مثل معامل الفسيولوجيا – الكيمياء – الهستولوجى – الباثولوجى – الباراسيتولوجى – الفرماكولوجى – البكتريا – الطب الشرعى والسموم – معامل الحاسب الآلى وتخدم جميع برامج الكلية.

*** يوجد متاحف خاصة بأقسام علم الامراض الباثولوجى – التشريح والاجنة – الطب الشرعى

– التدريب المهارية التى تخدم كل طلاب الكلية كما يوجد اتفاقية تعاون بين وزارة الصحة والكلية لاستخدام مستشفياتها ومراكزها 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 الاخرى وكذلك أجهزة متنقلة من قاعة لأخرى وفقا للحاجة الفعلية للتغلب على نقص أجهزة العرض.

هناك عجز واضح فى 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 (٣٢٥ استاذ عامل، ٦٣ استاذ متفرغ، ٨ أساتذة غي

متفرغين) والاساتذة المساعدون ١٧٢ والمدرسون ٢٠٣.

نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطلاب تتفق مع المعدلات المرجعية تبلغ النسبة العامة عضو لكل ٢٠٧٤ طالب

- يشارك عضو هيئة التدريس فى تدريس المقررات التى يلائم تخصصه العلمى فقط.

- جارى إعداد خطة للتعامل فى حالة وجود عجز/ فائض فى بعض التخصصات.

١/١/٥ أعضاء الهيئة المعاونة

يبلغ عدد أعضاء الهيئة المعاونة ٣٦٤ معيد ومدرس مساعد.

- نسبة أعضاء الهيئة المعاونة إلى الطلاب تتفق واحتياجات الخطة التعليمية تبلغ النسبة عدد عضو - معاون لكل ٥٠٨١ طالب.

٢/٥ تعيين أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة

١/٢/٥ قواعد وإجراءات التعيين :

تتم تبعا لخطة منهجية معلنة و مصممة تبعا للاحتياجات الفعلية لكل قسم وتتبع خطة الجامعة

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

١/٣/٥ خطة التدريب

توجد خطة لتنمية قدرات ومهارات أعضاء هيئة التدريس و الهيئة المعاونة نمتصميمها تبعا للاحتياجات التدريبية الفعلية تليل نتائج استبيان الاحتياجات التدريبية والمقابلات الشخصية ومتطلبات التطوير المستمر فى هذه الفترة.

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

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

٢/٣/٥ تنفيذ وتقييم التدريب:

جارى حصر نسبة المتدربين سنوياً من كل فئة إلى العدد الإجمالى

- تقييم مردود التدريب تتم من خلال استمارة تقييم للبرنامج التدريبى والمدرّب بعد الجلسة التدريبية مباشرة ولكن تقييم مردود التدريب على تغيير الاداء لم يتم تقييمه بعد.

٥/٥ الرضاء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس / الهيئة المعاونة:

١/٥/٥ أعضاء هيئة التدريس

لا يتم تقييم الرضاء الوظيفى لأعضاء هيئة التدريس.

٢/٥/٥ الهيئة المعاونة

لا يتم تقييم الرضاء الوظيفى

٦ - البحث العلمى والانشطة العلمية الاخرى :

١/٦ خطة البحث العلمى:

١/١/٦ توافر خطط للبحث العلمى: تبنت الكلية توجهها جديدا وهو أن يسير العمل البحثى 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 بمجالس الأقسام وأجروا التعديلات المقترحة عليها وتم مناقشتها بمجلس الكلية واعتمادها وتم فى ضوئها إعداد الخطط البحثية للأقسام. (خطة المؤسسة للبحث العلمى مرتبطة بخطة الجامعة واحتياجات المجتمع والتوجهات القومية متضمنة الأنشطة وآليات التنفيذ - الفترة الزمنية - مؤشرات النجاح (معتمدة ومعلنة). (وثائق الخطط البحثية للأقسام العلمية بالمؤسسة، والخطط البحثية المشتركة بين الأقسام).

٢/١/٦ تقييم خطط البحث العلمى بالكلية والتسجيل للدرجات العلمية فى ضوء اتساقها مع

الخطة البحثية للكلية من خلال المجالس المختصة وقد أعلنت الكلية هذه الخطة أيضا 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 فى ضوء مستحدثات العلم أو الإمكانيات المادية والبشرية.

٢/٦ 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 للكلية.

يوجد بحوث 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 الاجهزة والادوات وجارى استكمالات اخرى حسب خطة وتوافر الدعم المالى *** لذا تغلبت الكلية على ذلك بإنشاء معامل مركزية للأبحاث توضع بها الأجهزة غالية الثمن وتخدم جميع الأقسام ويمكن استخدامها بالتنسيق بينهم وتكون أولوية تمويل البحوث واستخدام المعامل المركزية 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

٢/٢/٦ هناك مشاريع اشتركت 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 فى المجالات الدولية ذات السمعة العالمية لتشجيع ودعم الباحثين.

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

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

*** يتوفر بالمكتبة دليل ورقى وآخر الكترونى لمخلصات بحوث أعضاء هيئة التدريس وكذا ملخصات ومستخلصات الرسائل العلمية وهى أيضا متاحة على صفحة المكتبة بالموقع الإلكتروني للكلية.

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

٣/٢/٦ مساهمة البحث العلمى فى دعم وتعزيز العملية التعليمية

- *** تحرص الكلية أن تكون منهجية البحث العلمى وأخلاقياته واضحة وموجودة ضمن أهداف -
التعلم المستهدفة لبرامجها ويتضح 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 بالمقرر الدراسى لتنمية روح الاستدادة العلمية والبحث العلمى.
- جارى وضع تصور للاستفادة من نتائج البحث العلمى بالكلية لدعم وتعزيز العملية التعليمية مع ملاحظة ان لا يثقل كاهل الطلاب بعبأ 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 سنويا ميزانية للبحث العلمى ولكنها ضعيفة ولا تفى بحاجة الأقسام البحثية لذا لجأت الكلية لأساليب غير تقليدية فى محاولة لتقليل هذا العجز إذ فتحت بابا تقديم الخدمات البحثية من خلال معاملها المركزية والوحدات دات الطابع الخاص والوحدات البحثية وخبرات أعضاء هيئة التدريس بها لتقديم بعض التحاليل والتجارب مقابل ماذى تعمل من خلاله الكلية على صيانة الأجهزة أولا بأول وشراء الكيماويات ومستلزمات التشغيل.
- وحصلت على مشروعين من Tempus, FP7- تقدمت بعدة مشاريع بحثية لجهات التمويل مثل
كما تقدمت بمشروعات لأكاديمية البحث العلمى والتكنولوجيا لم FP7 ومشروع من Tempus
يبت به حتى الآن.

*** تستثمر الكلية تمويل هذه المشروعات فى الإنفاق على البحث العلمى وتكون الأولوية للبحوث المشتركة والتي تقع فى صميم الخطة البحثية وذات الطابع التطبيقى كما تجرى الآن مفاوضات لتمويل مشروع بحثى يرتبط (خطة المؤسسة لتمويل البحث العلمى) (الموازنة السنوية – مصادر التمويل الذاتى – وسائل جذب التمويل).

٤/٦ أنشطة علمية أخرى

١/٤/٦ للكلية مجلة طبية علمية خاصة تقوم بنشر الابحاث العلمية والمقالات لاعضاء هيئة التدريس بالكلية والكليات بالجامعات الاخرى 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 المحلى والإقليمى والدولى.

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

٧- الدراسات العليا:

١/٧ الدرجات الممنوحة:

١/١/٧ الدبلومات والدرجات العلمية الممنوحة

- لا توجد منهجية محددة للتعريف ببرامج الدراسات العليا التى تقدمها الكلية حيث الاقبال من طلبة الدراسات العليا من مختلف الجامعات ولذلك تم تحديد شروط لقبول طلبة الدراسات العليا تتغير فى ضوء الاعداد والموارد المتاحة ويكون قرار مجلس القسم ملزم.

بلغ اجمالى العدد -

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

٢/٧ العملية التعليمية فى الدراسات العليا:

١/٢/٧ تحديث اللوائح واعداد الطلاب

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

- يتزايد اعداد المسجلين تزايداً مستمراً اضطرت الكلية والاقسام الى تحديد شروط لقبول طلبية الدراسات العليا تتغير في ضوء الاعداد والموارد المتاحة ويكون قرار مجلس القسم ملزم.
- ٢/٢/٧ برامج الماجستير:

- NARS generic form 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 والتدريبى لطلبة الماجستير.

٢/٣/٧ برامج الدكتوراه:

- NARS generic form 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 برامج الدكتوراه المختلفة.
- عدد اعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة مناسب للعبء التعليمى والتدريبى لطلبة الدكتوراه.

٣/٧ نظام التسجيل والإشراف العلمى:

١/٣/٧ إجراءات التسجيل والإشراف العلمى:

- 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 الاقسام لمتابعة الاداء عن طريق السيمينارات كذا 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 :
- يعمم نظام الممتحنين الخارجيين لتقويم طلاب الدراسات العليا.
- أساليب تقويم طلاب الدراسات العليا تحرص الكلية على تنوع أساليب التقويم اختبارات متنوعة ما بين عملية وشفهية وتحريرية.

تتضح 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.

٥/٧ رضا طلاب الدراسات العليا:

١/٥/٧ قياس وتقييم طلاب الدراسات العليا:

الوسائل المتبعة لقياس رضا طلاب الدراسات العليا لا تتعدى المقابلات الشخصية لحل المشاكل مع وكيل الكلية او رؤساء الأقسام مما ينتج عنه إهدار للوقت والجهد ولا يتم التقييم بطريقة منهجية.

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

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

٨- التقييم المستمر للفاعلية التعليمية:

١/٨ شمولية واستمرارية التقييم:

١/١/٨ أساليب ونتائج التقييم:

تبنت الكلية اعتماد مراجع خارجى لكل برنامج مطبق لمراجعة النواتج التعليمية المستهدفة للتقييم الشامل والمستمر للفاعلية التعليمية .

تتم مناقشة نتائج التقييم فى لجنة المناهج و جارى وضع خطة لمناقشة نتائج التقييم مع القيادات الأكاديمية والإدارية والعلماء واصحاب المصلحة.

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

تواجد ممارسات فعلية للتحسين والتطوير فى الفاعلية التعليمية (التكامل الافقى والرأسى للمقررات الدراسية لتخفيف العبء الدراسى ولتكامل المقررات الدراسية، تقييم الامتحانات عن طريق لجان المناهج بالاقسام ولجنة 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 وجارى تفعيل مماثل لطلبة الدراسات العليا بعد اكتمال توصيف برامجهم ومقرراتهم الدراسية.

٢٠٢٠/٢/٨ هـ

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

٣/٨ المساءلة والمحاسبة:

١/٣/٨ تفعيل اللوائح والقوانين الحالية:

- لم يتم مراجعة اللوائح والقوانين الحالية والمتعلقة بالمساءلة والمحاسبة فى مجالات الفعالية التعليمية وستوضع فى الخطط التنفيذية للكلية.

- قرار لجنة المناهج ان يتم حرمان الاستاذ الجامعى من وضع الامتحانات التحريرية لمدة عامين ممتاليين 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 وتقييم الأداء	مسؤولية التنفيذ	التوقيت	آليات التنفيذ	أنشطة ومهام المعالجة والتحسين لنقاط الضعف	أنشطة ومهام التعزيز لمجالات القوة	مجالات القوة/ الضعف (تقرير المراجعين المعتمدين)
وجود رسالة ورؤية محدثة ومعلنة لكلية طب بنها	عميد الكلية	مارس ٢٠٠٩ إلى ٢٠٠٩/٤/١	<ul style="list-style-type: none"> تشكيل فريق عمل لإعادة صياغة رسالة كلية طب بنها و صياغة رؤية كلية طب بنها بإشراك كل الأطراف ندوة لمناقشة الرسالة والرؤية اعتماد الرسالة والرؤية إعلان الرسالة والرؤية 		إعادة صياغة رسالة الكلية بحيث إن يكون كل فرد في المؤسسة قادر على ترديدها.	(١) <u>مجالات القوة:</u> ١/١ - تم صياغة رسالة كلية طب بنها بطريقة واضحة وشاملة وتعكس بوضوح ما يجب إن تكون عليه كلية الطب. ٢/١ - وجود خطة استراتيجية لخدمة المجتمع
<ul style="list-style-type: none"> - وجود تشكيل معتمد ومعلن ومدرّب بنهاية شهر فبراير. - وجود اعلان لاحتياجات البيئة. - وجود اعتماد لتعديل الخطة . 		٢٠١٠-٢- إلى ٢٠١٠-٦-١٢	<ul style="list-style-type: none"> اعتماد هيكله وتشكيل لجنة لإجراء دراسة متكاملة لتحديد الاحتياجات المجتمعية لتنمية البيئة من كل المصادر الممكنة. ٢- تحديد ومناقشة أولويات الاحتياجات المجتمعية. ٣- تحديث خطة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة تبعاً لنتائج هذه الدراسة. ٤- وضع جدول زمني (كل ٣ سنوات) مع الأخذ في الاعتبار ملاحقة الاحتياجات الملحة. ٥- تعديل وتحديث الخطة. ٥- اعلان واعتماد هذا التحديث 		تحديث خطة المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة .	

٣/١-توافر وحدة لضمان الجودة بالكلية تسعى لتحقيق أهداف التخطيط الاستراتيجي للكلية والارتقاء بقدراتها ودعم معارف الجودة بين العاملين بالكلية وكذلك الدعم الفني لوضع وإدارة أنظمة الجودة بالأقسام الإدارية و المهنية المختلفة بالكلية	لائحة تنظيمية معتمدة وملانة للوحدة		١. تشكيل هيكل الوحدة و اعتماده من مجلس الكلية. ٢. امداد الوحدة بالكوادر الادارية المدربة. ٣. وضع لائحة ادارية و مالية للوحدة. ٤. اعتماد و توثيق اللائحة. ٥. تعميم و نشر اجزاء اللائحة الخاصة بالتواصل الافقى بين الوحدات و الاقسام الادارية و الاكاديمية. ٦. قاعدة بيانات لكل أنشطة الوحدة .	٢٠٠٩-١٠-١ الى ٢٠١٠-١٠-١	عميد الكلية	وجود لائحة ادارية و مالية موثقة لتنظيم العمل داخل الوحدة
٤/١-الانحياز التام من جانب الإدارة العليا لتحسين نظام ضمان الجودة في الكلية	التطوير المستمر والتدريب المستمر للقيادات العليا على نظام ضمان الجودة		١. تصميم دورات تدريبية على متطلبات ضمان نظام الجودة للقيادات العليا ٢. اشتراك الادارة العليا في مهام وأنشطة ضمان الجودة	٢٠١٠-٣-١ الى ٢٠١٢-٣-١	عميد الكلية – وحدة التدريب	اجتياز القيادات العليا للدورات التدريبية
٥/١-توافر عدد مناسب من أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة المتخصصة في مجالات معرفية وتطبيقية وعلمية متنوعة بالنسبة لعدد الطلاب بمقارنتها بالنسب العالمية مما يتيح تفعيل مثمر ومميز للأرشاد الأكاديمي .	نظام لوجود نسبة مقبولة من الطلبة وأعضاء هيئة التدريس		١. قاعدة بيانات لبيان نسبة أعضاء هيئة التدريس الى الطلبة.			
٦/١-توجد آلية منظمة للدورات التدريبية بالجامعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ممولة من شروعات تطوير التعليم الجامعى، وتقدم لجميع أعضاء هيئة التدريس من المعيد الى العميد فى مجالات التدريس والقيادة والمهارات الشخصية.	دورات تدريبية بالكلية تبعا للاحتياجات الفعلية لاعضاء هيئة التدريس.		١- استبيان لاعضاء هيئة التدريس لبيان احتياجاتهم التدريبية لتعليم افضل. ٢- الاستعانة بخبير لتصميم المادة التدريبية. ٣-الاستعانة بمدرسين معتمدين لتدريب اعضاء هيئة التدريس تبعا لاحتياجاتهم.	٢٠٠٩-٩- الى ٢٠١٢-١٠-١	عميد الكلية ووحدة التدريب.	انجاز ورش العمل المطلوبة بمعدل ورشتين شهريا.

٧/١ تدعيم وتشجيع البعثات الخارجية ونظام الإشراف المشترك والمهام العلمية.	وضع نظام لضمان تشجيع البعثات الخارجية	١- الإعلان لجميع أعضاء هيئة التدريس عن البعثات 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		
٨/١ حصول البعض من أعضاء هيئة التدريس على جوائز علمية واعتراف دولي في مجالات متعددة.	وضع وتنفيذ نظام لمكافأة وتشجيع المبادرات المتميزة لأفراد والكليات والإدارات والوحدات	١- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المراجعة الداخلية ٢- بحث ودراسة الإجراءات اللازمة لتطبيق نظام للمكافآت العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس وإداريين وطلاب ذو المبادرات المتميزة ٣- اعتماد هذه المعايير وإعلانها ونشرها على موقع الكلية وتفعيلها. ٣- إجراء استبيانات للأطراف المعنية لاستطلاع مدى رضائهم عن النظام المقترح. • دورات تدريبية للعاملين بالمركز عاى مهارات صيانة الأجهزة البسيطة. • عقود صيانة للأجهزة • مناقصات لشراء أجهزة حبرية	٢٠١٠-١٠-١ الى ٢٠١٣-٧-١٣	وجود لائحة تنظيمية موثقة ومعتمدة لتبنى نظام المكافآت والاعتراف.
٩/١ وجود قاعة تضم ٢٥ كمبيوتر متصلة بالانترنت للاتصال بالدوريات العلمية.	- صيانة الأجهزة وتحديثها - امداد المركز بأجهزة كمبيوتر جديدة	١- تشكيل مجلس إدارة للمجلة منتخب يضم ممثلين من جميع أقسام الكلية مع الاستعانة بالخبراء . ٢- تقييم المجلة من قبل اللجان العلمية ونشر هذا التقييم على موقع الكلية.	يوليو الى يونيو ٢٠١١	- اجتياز العاملين بالمركز دورات الصيانة - وجود عدد ١٠ أجهزة جديدة
١٠/١ وجود مجلة للنشر العلمى بكلية طب بنها ،بالإضافة الى والمؤتمرات 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 و الأقليمي بصورة مؤثرة و مع المحيط المعرفى الدولي بصورة نسبية .	- الاعلان عن المجلة على موقع الكلية الإلكتروني - تصنيف للمجلة - ضم رموز من المجتمع المحلي الى مجلس إدارة المجلة		٢٠١٠-٩-١ الى ٢٠١١-٩-١	وجود تقييم تصنيفي لمجلة طب بنها معلن .

١١/١ ارتباط بعض اقسام الكلية ببعض اتفاقيات التعاون.	ارتباط الكلية بالعديد من اتفاقيات التعاون مع الهيئات المصرية والأجنبية.		١- فريق عمل للبحث عن مصادر لإتفاقيات تعاون . ٢- تحديد الاحتياجات . ٣- تدريب أفراد الفريق . ٤ .الاتصال بالمراكز البحثية العالمية والمصرية ٥- مشاريع بحثية بحيث يكون هناك تعاون بين الجانب الأجنبي وكلية طب بنها. ٦- تقييم عوائد هذه البرامج . 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	٨-٨-٢٠١١ الى ٨-٨-٢٠١٤	وكيل الكلية للدراسات العليا و وكيل الكلية لشئون المجتمع و تنمية البيئة	وجود مشاريع مشتركة بين الجانب الأجنبي وكلية طب بنها وكليات الطب الأخرى في الدلتا.
١٢ /١ توافر وحدات ذات طابع خاص بالكلية وعددها "١٤" أربعة عشر وحدة لتقديم العديد من الخدمات للمجتمع.	تفعيل دورالوحدات ذات الطابع الخاص لكل لوحدات الخاصة بالكلية		١ . امداد الوحدة بالكوادر الادارية المدربة. ٢ . مراجعة اللانحةادارية و المالية للوحدة. ٣ . تعميم ونشر اجزاء اللانحة الخاصة بالتواصل الافقى بين الوحدات و الاقسام الادارية و الاكاديمية. ٤ . قاعدة بيانات للوحدة .	٩-٩-٢٠٠٩ الى ١٠-١٠-٢٠١٠	عميد الكلية وكييل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع	١ . وجود حصر شامل لكل الوحدات الخاصة. ٢ . وجود نسبة الاستفادة من الدخل لكل وحدة .
١٣/١ توافر وحدات بالكلية تستطيع ان تقدم خدمة بحثية مميزة مثل وحدة البيولوجيا الجزيئية.	تفعيل دورالوحدات ذات الطابع الخاص		١ . تحديد فريق فنى وتنفيذى للصيانة الدورى ٢-٢ وضع خطة تنفيذية زمنية للصيانة . ٣- وضع ميزانية تقديرية. ٤- وضع خطة لادارة الازمات.	١١-٧-٢٠١٠ الى ١٢-١-٢٠١١	عميد الكلية ووحدة الصيانة	١- وجود فريق فنى وتنفيذى للصيانة الدورية. ٢- وجود خطة تنفيذية زمنية للصيانة ٣- وجود ميزانية تقديرية. ٤- وجود خطة لادارة الازمات

١٥/١ يوجد تعاون بين كلية طب بنها مع العديد من المنظمات الاهلية والمستفيدين من الخدمة.	-- مد جسور لزيادة التعاون مع منظمات الأعمال لسوق العمل. و توفير الخبرة المهنية المتخصصة لكافة المتفاعلين بعد دراسة متكاملة لمتطلبات سوق العمل	١. مسح بيئي لتحديد الفرص والتهديدات . ٢. استبيان للاحتياجات الفعلية للمستفيدين من الخدمة. ٣. وضع خطة للوفاء بأحتياجات المنظمات الاهلية والمستفيدين من الخدمة ٤. عرض الخطة على جميع أقسام الكلية و جميع الأطراف المعنية لإبداء الآراء والمقترحات ٥. إعداد الصيغة النهائية لمتطلبات سوق العمل.	١-٥-٢٠١٠ الى ١-٥-٢٠١٣ - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع - لجنة المسح	وجود دراسة للاحتياجات. وجود اتفاقيات تعاون مع المستفيدين.
١٦/١ خدمة المجتمع من خلال القوافل الطبية العلاجية بالاشتراك مع الجامعة .	تفعيل الخطة التنفيذية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	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 الراي و تعديل هذه السياسات .	-- وكيل الكلية لشئون البيئة. ١-٢-٢٠١٠ الى ١-٢-٢٠١١	١- وجود وثائق معتمدة ومفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة. ٢- وجود مستندات لندوات و مؤتمرات لخدمة المجتمع . ٣- وجود مطويات وملصقات إرشادية لخدمة المجتمع .
١٧/١ تقوم الكلية بالتنقيف الصحى فى العديد من المجالات الهامة والحيوية.	استمرار توفير الخبرة المهنية المتخصصة فى مجال التنقيف الصحى .	١. استبيان للاحتياجات الفعلية للمستفيدين من الخدمة. ٢. وضع خطة للوفاء بأحتياجات المنظمات الاهلية والمستفيدين من الخدمة ٣. عرض الخطة على جميع أقسام الكلية و جميع الأطراف المعنية لإبداء الآراء والمقترحات ٥. إعداد الصيغة النهائية لمتطلبات تنفيذ الخطة.	-- وكيل الكلية لشئون البيئة ١-٥-٢٠١٠ الى ١-٥-٢٠١٣	- وجود وثائق معتمدة توفير الخبرة المهنية المتخصصة فى مجال التنقيف الصحى

١٩/١ تقوم كلية طب بنها بالعديد من الدورات التدريبية وورش العمل بالتعاون مع مديرية الصحة بالقيونية والمجتمع المدني.	توفير الخبرة المهنية المتخصصة في مجال التدريب الطبي.		١- استبيان للاحتياجات الفعلية للمستفيدين من الخدمة. ٢- وضع خطة للوفاء بأحتياجات المنظمات الاهلية والمستفيدين من الخدمة ٣- عرض الخطة على جميع أقسام الكلية و جميع الأطراف المعنية لإبداء الأراء والمقترحات إعداد الصيغة النهائية لمتطلبات تنفيذ الخطة.	١-٥-٢٠١٠ الى ١-٥-٢٠١٣	-- وكيل الكلية لشئون البيئة	- وجود وثائق معتمدة للدورات التدريبية
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.	الدعم المالي و الاداري المستمر لمركز التعليم الطبي		١- لائحة منظمة ومتطورة لدعم مركز تطوير التعليم للدعم المالي اخذه في الإعتبار معدل التضخم السنوي ٢- دورات تدريبية دورية للعاملين بالمركز ٣- التقييم الربع سنوي لأعمال المركز ٤- مكافأة العاملين بالمركز	١/١٠/٢٠٠٩ الى ١/١٠/٢٠١٠	- عميد الكلية	- وجود مستندات الدعم المالي و الفني للمركز

<p>٢١/١ قيام الكلية بتوصيف برنامج للدراسة وكذلك للمقررات الدراسية تبعاً للرسالة مما يوجد خصائص منهجية مقارنة لكل مناهج الطلبة حتى البكالوريوس.</p>	<p>تطوير البرامج و المقررات الدراسية مع اعتبار المعايير الأكاديمية القومية كحد ادنى</p>	<p>٢١/١ -١٥-٢٠١١ الى ٢٠١٣-٤-١٥</p>	<p>١٥-١-٢٠١١ الى ٢٠١٣-٤-١٥</p>	<p>٢٠٠٩/٩/١ الى ٢٠١٠/١٠/١</p>	<p>٢٠٠٩/١٠/١ الى ٢٠١٠/٧/١</p>	<p>٢٠٠٩/١٠/١ الى ٢٠١٠/٧/١</p>	<p>٢٠٠٩/١٠/١ الى ٢٠١٠/٧/١</p>
<p>٢٢/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٢٣/١ وجود مبادرات فعالة من بعض الأقسام وأعضاء هيئة التدريس لتشجيع التعليم الذاتي واستخدام طرق حديثة للتدريس.</p>	<p>٢٤/١ تفعيل التمثيل الأكاديمي والإداري والطلابي في جميع المجالات بالكلية</p>	<p>٢٥/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٢٦/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٢٧/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٢٨/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٢٩/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>
<p>٣٠/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٣١/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٣٢/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٣٣/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٣٤/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٣٥/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٣٦/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>	<p>٣٧/١ تمثيل أكاديمي وإداري وطلابي في المجالات الأكاديمية والإدارية المختلفة بالكلية والوحدات ذات الطابع الخاص.</p>

٢٤/١ وجود فرع للجمعية العلمية لطلبة الطب المصريين بطب بنها التي تقوم بالتبادل الطلابي بين طلاب الطب المصريين وطلاب الطب الأجانب.	١- تدعيم أنشطة الجمعية العلمية ٢- تشجيع جمعيات أخرى طلابية	١- توفير مكان ملائم لتنفيذ أنشطة الجمعية ٢- تعديل اللوائح المنظمة لعمل الجمعية وأي جمعيات أخرى بما فيه مصلحة الطلبة ولا يتعارض مع اللوائح التنظيمية للجامعات	٢٠١٠/١٠/١ الى ٢٠١١/١٠/١	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- وجود لوائح منظمة لعمل الجمعيات - وجود تمثيل لجمعيات أخرى
٢٥/١ 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 ايجابي للتفاعل المؤسسي مع القضايا الاقتصادية للمجتمع المحيط.	-- تطوير مجالات جديدة ومبتكرة للبحوث والدراسات العليا في التخصصات النادرة والتميزة.	١- تشكيل فريق لاختيار تخصصات مطلوبة و متميزة غير مدرجة في طب بنها (بطريقة المسح الضوئي). ٢- تدريب أعضاء هيئة التدريس علي اختيار العلامات المرجعية وكيفية صياغة المعايير الأكاديمية لمقرارات جديدة ومبتكرة للبحوث والدراسات العليا في التخصصات النادرة والتميزة. ٣- اختيار علامات مرجعية عالمية واعتمادها بمجلس الكلية. ٤- معايير أكاديمية لمقرارات الدراسات العليا. ٥- وضع ضوابط للتقييم .	٢٠٠٩-١٢- الى ٢٠١٤-١٠-٢٢	وكيل الكلية للدراسات العليا.	١- وجود تخصص او اكثر جديد لم يكن مدرج في طب بها مثل طب الاسرة والطب الرياضى وطب الحالات الحرجة. ٢- وجود علامات مرجعية لمناهج البحث العلمي في التخصصات الجديدة في الدراسات العليا معتمدة و موثقة و معلنة . ٣- جود توصيف للبرامج الجديدة التي تمنحها الكليات في البحث العلمي (منهجية البحث العلمي) معتمدة و موثقة و معلنة. ٤- وجود
٢٦ /١ - وجود مراجعين نظراء و مدربين معتمدين وخبراء استراتيجيين من أعضاء هيئة التدريس.	وضع وتنفيذ نظام لمكافأة وتشجيع المبادرات المتميزة لأفراد والكليات	١- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المراجعة الداخلية ٢- بحث ودراسة الإجراءات اللازمة لتطبيق نظام للمكافآت العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس وإداريين وطلاب ذو المبادرات المتميزة ٣- اعتماد هذه المعايير واعلانها ونشرها على موقع الكلية و تفعيلها. ٤- ٣- إجراء استبيانات للأطراف المعنية لاستطلاع مدى رضائهم عن النظام المقترح.	٢٠١٠-١٠-١ الى ٢٠١٣-٧-١٣	عميد الكلية لجنة المراجعة الداخلية	وجود لائحة تنظيمية موثقة ومعتمدة لتبنى نظام المكافآت والاعتراف.
		آليات التنفيذ	التوقيت	مسؤولية التنفيذ	مؤشرات المتابعة وتقييم الأداء

<p>وجود اعتماد للعلامات المرجعية. مجلس الكلية - ٢٠٠٩</p>	<p>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.</p>	<p>٢٠٠٩-٥-١</p>	<p>- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المناهج لاختيار أحد العلامات المرجعية الخارجية المعتمدة</p>	<p>اختيار و اعتماد علامات مرجعية مناسبة</p>		<p>(٢) مجالات الضعف: ١/٢ - العلامات المرجعية الخارجية التي تم اختيارها للكلية غير ملائمة.</p>
<p>وجود معايير أكاديمية للكلية متوافقة مع المعايير الأكاديمية القياسية القومية معتمدة و منشورة.</p>	<p>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج.</p>	<p>٢٠١٠-٧-٢٢ إلى ٢٠١١-١١-٢٣</p>	<p>- تشكيل مجموعة بحثية من أعضاء هيئة التدريس (لجنة المناهج) . ٢- تدريب أعضاء هيئة التدريس على مراجعة المعايير الأكاديمية . ١- دراسة مقارنة المعايير الأكاديمية لتحديد مدى تحقيقها للمعايير القياسية القومية و تحديد مستلزمات تطبيق المعايير و آلية مراجعة التطبيق . ٢- الاستعانة بخبير (مقيم خارجي) لمراجعة و إقرار المعايير الأكاديمية المختارة. ٥- اعتماد المعايير الأكاديمية الجديدة من مجلس الكلية.</p>	<p>مراجعة و تحديث المعايير الأكاديمية للكلية.</p>		<p>٢/٢- أهداف البرنامج والنتائج المستهدفة للعملية التعليمية لا يعكس بوضوح الرسالة.</p>
<p>وجود معايير أكاديمية للكلية متوافقة مع المعايير الأكاديمية القياسية القومية معتمدة و منشورة ومعروفة للجميع. - وجود دليل للبرنامج التعليمي المطور متاح و منشور . ٢- وجود إجراءات موثقة للمراجعة الدورية</p>	<p>وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج. وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج.</p>	<p>٢٠١٠-١٢-١٢ إلى ٢٠١٠-١٢-٢٤ ٢٠١١-١-١٥ إلى ٢٠١٣-٤-١٥</p>	<p>١- تحميل المعايير الأكاديمية للكلية على موقع الكلية وتوزيعها على جميع الأقسام. ٢- عمل ندوات (٢) للأعضاء هيئة التدريس و الخريجين و الطلاب. تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المناهج لمراجعة المقررات التعليمية الحالية و تعديلها ليتوافق مع متطلبات تطبيق المعايير الأكاديمية للكلية (التوافق الأفقي والرأسي للمقررات) و مناقشة جميع الأطراف المعنية بالبرنامج مع مراعاة: ت- أن يكون متوافقا مع رسالة الكلية و أهدافها. ث- أن يكون متلائما مع احتياجات سوق العمل. ج- مراعاة نقاط الضعف الواردة في التقرير السنوي.</p>	<p>نشر المعايير الأكاديمية في الكلية</p>		<p>٣/٢- عدم وجود توصيف واضح ودقيق للمناهج يمنع التكرار والازدواجية سواء أفقيا أو رأسيا.</p>
				<p>توصيف ودقيق للمناهج بعد اجراء التوافق الأفقي والرأسي للمقررات الدراسية تبعا لمتطلبات تطبيق المعايير الأكاديمية القومية .</p>		

٤/٢ - غياب المتابعة والرقابة من جانب الأقسام أو اللجان العلمية على محتوى وطريقة إخراج الكتاب الجامعي.		وضع نظام لضمان جودة إخراج الكتاب الجامعي	- تشكيل لجنة من أعضاء هيئة التدريس لوضع ضوابط إخراج الكتاب الجامعي بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المختارة للكلية ويتوافق مع التكامل الأفقي والرأسي بين المناهج المختلفة وتحقق المعايير القومية القياسية	٢٠٠٩/٩/١ الى ٢٠١٠/٩/١	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- وجود ضوابط إخراج الكتاب الجامعي معتمدة ومعلنة وموثقة
٥/٢ - عدم كفاية التدريب الميداني للطلبة.		- زيادة التدريب الميداني للطلبة	- تشكيل مجموعة عمل لوضع استراتيجية ملزمة لزيادة التدريب الميداني للطلبة بدء من العام الدراسي الأول بما يتوافق مع المعايير الأكاديمية المختارة ويحقق متطلبات المعايير القومية القياسية	٢٠٠٩/٩/١ الى ٢٠١٠/٩/١	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	زيادة نسبة التدريب الميداني للطلبة في المقررات الدراسية وبرعاية الكلية
٦/٢ - قصور المقررات الدراسية في تحسين المهارات الذهنية والإكلينيكية للطلبة.		تطوير البرامج و المقررات الدراسية مع اعتبار المعايير الأكاديمية القومية كحد أدنى	- تشكيل مجموعة بحثية من لجنة المناهج لمراجعة البرنامج التعليمي الحالي وتعديله ليتوافق مع المعايير الأكاديمية للكلية و مناقشة جميع الأطراف المعنية بالبرنامج مع مراعاة: ج- أن يكون متوافقا مع رسالة الكلية و أهدافها. ج- مراعاة نقاط الضعف الواردة فى التقرير السنوى. د. تضمين البرنامج مجالات متنوعة لتنمية التعلم الذاتى (محتويات المقررات - طرق التدريس - طرق التقويم - التعليم الميداني) هـ. جعل مراجعة البرنامج كل عام بصفة دورية مما يسمح بالمرونة و الاستجابة السريعة إلى التغيير ٢- الاستعانة بخبير لمراجعة البرنامج المطور ٣- اعتماد البرنامج من مجلس الكلية. ٤- نشر البرنامج المعدل فى دليل لبرنامج و توزيعه على الأقسام العلمية بالكلية و إتاحتها فى مكتب شئون الطلاب و كذلك نشره على موقع الكلية و فى الكتيب الإرشادى. ٥- توصيف المقررات الدراسية لتكون متوافقة مع البرنامج المعدل.	-١-٢٠١١ الى ٢٠١٣-٤-١٥	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج	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>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 علي شبكة الأنترنت زيادة نقاط الربط الشبكي لكل كليات الجامعة.</p> <p>٥- وجود قائمة بالأبحاث التي قام بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في كلية الطب</p>	<p>العميد وحدة تكنولوجيا المعلومات</p>	<p>٢٠١٠-٨-٣٢ الى ٢٠١٣-١٢-٣٢</p>	<p>١. اعتماد 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 ومعاونهم والطلاب والخريجين.</p> <p>٤- وضع قائمة بالأبحاث التي قام بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في كلية الطب.</p> <p>٤- استبيان لأعضاء هيئة التدريس لبيان احتياجاتهم التدريبية لتعليم أفضل.</p> <p>٥- الاستعانة بخبير لتصميم المادة التدريبية.</p> <p>٣- الاستعانة بمدرسين معتمدين لتدريب أعضاء هيئة التدريس على معارف ومهارات استخدام تكنولوجيا التعليم.</p>	<p>أنشاء نظم لإدارة المعلومات</p>		<p>٧/٢- ضعف كفاية وفاعلية نظم المعلومات والاتصالات لربط أقسام الكلية؛ مع عدم استكمال قواعد بيانات خاصة بأعضاء هيئات التدريس والهيئات المعاونة والعاملين والطلاب والخريجين.</p>
	<p>العميد وحدة تكنولوجيا المعلومات</p>	<p>٢٠٠٩-٩-١ الى ٢٠١٢-١٠-١</p>	<p>١-٨/٢- 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>تفعيل استخدام تكنولوجيا التعليم في التدريس.</p>		<p>٩/٢- حاجة الكلية للتوسع في الإنشاءات والمباني لتشجيع الأنشطة الجماعية بين الطلاب.</p>
<p>١- وجود دراسة للموقع.</p> <p>٢- تسمية وتكليف وأ اعتماد فريق العمل.</p> <p>٣- ميزانية تغطي التكاليف.</p> <p>٤- البدء في التنفيذ</p>	<p>- عميد الكلية الوحدة الزراعية الإدارة الهندسية</p>	<p>٢٠١٠-٣-١ الى ٢٠١٢-١٢-١٢</p>	<p>١- تحديد الاحتياجات .</p> <p>٢- فريق عمل من المهندسين والفنيين</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>	<p>حصر أماكن التجمعات الطلابية وأماكن الأنشطة</p>		

<p>- وجود مكتب فعال لرعاية الخريج .</p>	<p>وكيل الكلية لشئون الطلاب إدارة رعاية الخريج .</p>	<p>٢٠٠٩-١٠-١ الى ٢٠١٠-١١-١</p>	<p>- 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. 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</p>	<p>تفعيل نظم لتدعيم الخريج بالكلية بعد التخرج.</p>		<p>١٠/٢- غياب سياسة محددة في الكلية لربط الخريج بالكلية بعد التخرج.</p>
<p>- نسبة الشكاوى الادارية الى الشكاوى قبل وضع التوصيف</p>	<p>عميد الكلية مدير الكلية ولجنة التدريب بالكلية</p>	<p>٢٠٠٩-٩- الى ٢٠١٠-١٢-١٢</p>	<p>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</p>	<p>وضع توصيف وظيفي شامل لتغطية جميع فئات الوظائف الادارية والفنية بالكلية .</p>		<p>١١/٢- غياب أسلوب التنظيم الموجه بالعمليات عبر الوظائف المختلفة.</p>
<p>وجود وثائق لتلبية طلبات الوحدات الادارية (مخازن، مشتريات، شئون عاملين، استحقاقات)</p>	<p>عميد الكلية مدير الكلية ولجنة التدريب بالكلية</p>	<p>٢٠٠٩-١٢- الى ٢٠١٠=٩-١٢</p>	<p>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.</p>	<p>دعم الواحدات الإدارية لتحسين وتطوير الإداء الادارى</p>		<p>١٢/٢- عدم وجود نظام لمراجعة اللوائح والقواعد وإجراءات العمل وتحديد كيفية تحسينها وتطويرها لتوكيد الجودة وتحسين الأداء.</p>

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

-- تسويق
خدمات
الوحدات
ذات الطابع
الخاص
لتوفير
مصادر
للدعم
والتمويل
الذاتي للكلية

- هيكل
تنظيمي
ومعتمد
وملائم لكل
وحدة
تفعيل الخطة
التنفيذية
لخدمة
المجتمع
وتنمية البيئة

١. تشكيل فريق عمل .
٢. تدريب أفراد الفريق .
٣. حصر شامل لكل الوحدات الخاصة
٤. تشكيل هيكل الوحدة و اعتماده من مجلس الكلية.
٥. امداد الوحدة بالكوادر الادارية المدربة.
٦. وضع لائحة ادارية و مالية للوحدة.
٧. اعتماد و توثيق اللائحة.
٨. تعميم و نشر اجزاء اللائحة الخاصة بالتواصل الافقى بين الوحدات و الاقسام الادارية و الاكاديمية.
٩. قاعدة بيانات لكل وحدة .
١٠. حساب نسبة استفادة الكاية من دخل كل وحدة .

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 الراي و تعديل هذه السياسات .
٦. عقود موثقة للشراكة مع المؤسسات لزيادة دخل الكلية.

٢٠٠٩-٩-١
الى
٢٠١٠-١٠-١

٢٠١٠-٢-
الى
٢٠١١-٢-١

عميد الكلية
وكيل الكلية
لشئون البيئة
وخدمة
المجتمع

وكيل الكلية
لشئون البيئة
وخدمة المجتمع

٣. وجود حصر شامل لكل الوحدات الخاصة.
٤. وجود لائحة ادارية و مالية موثقة لتنظيم العمل داخل الوحدات

٣- وجود نسبة الاستفادة من الدخل لكل وحدة

- وجود وثائق معتمدة ومفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.
- ٢- وجود مستندات لندوات و مؤتمرات لخدمة المجتمع .
- ٣- وجود مطويات وملصقات إرشادية لخدمة المجتمع .
- ٤- وجود عقد شراكة مع المؤسسات.

١٤/٢ - الانفصالية الشديدة بين الأقسام المختلفة داخل الكلية مما يؤدي إلى عدم تنشيط حركة التزاوج العلمي بين التخصصات.		خطة لتفعيل الترابط العلمي بين التخصصات المختلفة	١- توصيل جميع أقسام الكلية بشبكة للإتصالات ٢- إعلان 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	٢٠١١-٥-١ الى ٢٠١٢-٥-٣	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	وجود برنامج معتمد للبحث العلمي يجمع تخصصات مختلفة.
١٥/٢ - عدم وجود نظام للإرشاد الأكاديمي لمساعدة الطلاب في توفير المعلومات اللازمة للمفاضلة والاختيار والتقدم في المسار العلمي أو الوظيفي..		برنامج معتمد للأنشطة البحثية بين اقسام كلية طب بنها	برنامج يجمع تخصصات مختلفة في الكلية للبحث العلمي . ٤- اعتماد البرنامج . ٥- وجود خطة زمنية لتنفيذ هذا البرنامج . ٦- تقييم البرنامج دوريا لتصحيح المسار . ١- الاستعانة بخبير للمساعدة في وضع نظام المرشد الأكاديمي للكلية يكون فعالا . ٢- اعتماد النظام من مجلس الكلية . ٣- نشر النظام على موقع الكلية . ٤- عقد ندوات (٢) لأعضاء هيئة التدريس والطلاب للتعرف على أهمية ودور المرشد الأكاديمي . ٥- تقسيم الطلاب إلى مجموعات "٦" أفراد للمجموعة الواحدة تكون مسئولية احد أعضاء هيئة التدريس. ٦- اذا تغيب عضو هيئة التدريس في مهمة داخل او خارج "مصر" تقل عن ثلاثة شهور يسند الإشراف مؤقتا إلى احد الأساتذة مؤقتا بالإضافة إلى مجموعته. ٧- اذا تغيب عضو هيئة التدريس في مهمة داخل او خارج "مصر" تزيد عن ثلاثة شهور يسند الإشراف الى احد الأساتذة الآخرين وإذا تعذر يوزع الطلبة على الأساتذة بالإضافة إلى مجموعته.	٢٠١٠-٤-٣ الى ٢٠١٠-٩-١	وكيل الكلية لشنون الطلاب.	١- وجود نظام معتمد ومنشور للمرشد الأكاديمي ٢- توزيع الطلبة (٦ طلبة) على كل أعضاء هيئة التدريس
١٦/٢ - غياب نظم تقييم البرامج الدراسية بطريقة منهجية من وجهة نظر كل من الطلاب والأطراف المعنية	تعيين مراجع خارجي	١- تحديد متطلبات اختيار واعتماد المراجع الخارجي ٢- اعتماد مراجع خارجي ٣- تحسين البرامج والمقررات الدراسية تبعا لتقرير المراجع الخارجي	٢٠١٠/٣/١ الى ٢٠١١/٤/١	- وكيل الكلية لشنون التعليم والطلاب	- وجود تقارير المراجع الخارجي	

<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 تنمي 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 الطلاب ويضعف قدرة الطالب على التعلم الذاتي. ١٨/٢- اقتصار أساليب التقييم المتبعة للطلاب على عدد محدود من الاختبارات مع اتجاه معظمه لقياس قدرات الحفظ والاسترجاع دون اختبار قدرة الطلاب على الاستنتاج والتحليل والإبداع والابتكار. - قصور نظام التقييم الحالي في قياس المهارات الذهنية، الإكلينيكية، المهارات العامة والتواصلية بالإضافة إلى غياب المعايير الموضوعية للاختبارات التحريرية والشفوية و الإكلينيكية.</p>
<p>١. وجود وثيقة لامتحانات معتمد و منشور و مفعلة. 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 و أن تكون دورية و مناسبة لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة مع تعميم نظام الممتحنين الخارجيين و ان تحتوى على نظام عادل و شفاف لتظلمات الطلاب ٢. 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. ١- تدريب اعضاء هيئة التدريس علي ميكنة التصحيح (٢٠ ورشة عمل).</p>	<p>أعداد وثيقة جديدة لتقويم الطلاب</p>		

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

٢٣/٢ - لا تعكس التقديرات العالية مستوى التحصيل الدراسي.		أعداد وثيقة جديدة لتقويم الطلاب	٣ - تشكيل مجموعة بحثية من لجنة التعليم والمناهج لعمل وثيقة تحتوي على وصف كامل لوسائل التقييم ومتطلباتها مع مراعاة تنوع أساليب التقويم و أن تكون دورية و مناسبة لقياس المخرجات التعليمية المستهدفة مع تعميم نظام الممتحنين الخارجيين و ان تحتوي 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 اعضاء هيئة التدريس علي ميكنة التصحيح (٢٠ ورشة عمل).	٩-٢٠٠٩ الى ١٢-٩-٢٠١٠	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج	٢ - وجود وثيقة لامتحانات معتمد و منشور و مفعلة. ٢ - وجود مركز مجهز لإدارة الامتحانات.
٢٤/٢ - عدم وجود منهجية لمراقبة وتقييم حضور الأساتذة والطلاب.		وضع نظام لمراقبة حضور الأساتذة والطلاب	- 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	١-٧-٢٠١٠ الى ١-٩-٢٠١٠	- عميد الكلية	وجود نص النظام معتمد و منشور
٢٥/٢ - انتشار الدروس الخصوصية بين الطلاب.		وضع خطة للقضاء على الدروس الخصوصية استراتيجية لاشراك جميع الاقسام في التدريب الاكاديمي للطلبة.	- تشكيل فريق عمل لوضع خطة للقضاء على الدروس الخصوصية بتحقيق أقل كثافة طلابية واستطلاع رأي الطلبة في حل هذه المشاكل ١ - التكامل الافقى والرأسى بين الاقسام لاشراك الجميع فى التدريب الاكاديمي للطلبة. ٢ - توصيف المقررات الدراسية تبعا لعائد جلسات التكامل الافقى والرأسى بين الاقسام المختلفة.	١-٩-٢٠٠٩ الى ١-٩-٢٠١٠ الى ١-٩-٢٠٠٩ الى ١-٩-٢٠١٠	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب -- وكيل الكلية لشئون الطلاب	- وجود خطة زمنية للقضاء على مشكلة الدروس الخصوصية - وجود تقسيم للطلبة الى مجموعات صغيرة وجود جداول دراسية معلنة تعكس التكامل.
٢٧/٢ - عدم كفاية التدريب الاكاديمي للطلبة لبناء مهاراتهم الاكاديمية مع عدم مشاركة جميع الاقسام بالكلية فى التدريب الاكاديمي للطلبة.						

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 أداء هيئة التدريس.	١-١٠-٢٠١٠ إلى ١-١٠-٢٠١١ 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.	١-١٠-٢٠١٠ إلى ١-١٠-٢٠١١ 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			
٣١/٢- عدم تعميم نظم البحث الالكتروني وتدريب أعضاء هيئة التدريس على إجابة استخداماتها مع حاجة معظم المكتبات إلى تحديث وتطوير من حيث كمية وحداثة المراجع والدوريات.	تحديث المكتبات في إمدادها بالمراجع الحديثة	١. وضع ميزانية تقديرية سنوية مع مراعاة معدل التضخم لإمداد المكتبات بالمراجع الحديثة ٢. عمل استبيان لأعضاء هيئة التدريس والطلاب لتحديد الاحتياجات التدريبية. ٣. تصميم دورات تدريبية بواسطة الخبراء المعنيين. ٤. تدريب أعضاء هيئة التدريس على استخدام تكنولوجيا المعلومات معتمدين. ٤ تقييم العائد التدريبي.	٢٠١٠/١٠/١ إلى ٢٠١١/١١/١ عميد الكلية	وجود تحديث مسئول للمراجع
	إعداد منظومة للتدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات			

٣٢/٢ - عدم وجود نظام فعال للاتصال بين الكلية ومنظمات الأعمال لدعم الحركة البحثية.

--مد جسور للتعاون بين وحدات الكلية والمؤسسات والهيئات المحلية والإقليمية والعالمية
البدء في شراكات جديدة مع المؤسسات الإستثمارية المختلفة وخاصة بالقبليوية
ترويج خدمات الكلية في مجال البحوث والدراسات البيئية والتدريب.

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. تقديم الاستشارات الطبية والتدريبية و الاحصائية لهذه المؤسسات .
٦. تقديم خدمات التثقيف الصحي .
٧-ملاحظة اصابات العمل وعمل جداول للصحة المهنية لتحديد نسبة العجز لكل هيئة .

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 علي مواطن القصور.
٥- توثيق واعتماد الدراسة من مجلس الكلية.

١٢-٣-٢٠١٠
الى ١٢-٤-٢٠١١

وكيل الكلية للدراسات العليا ووكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة.

وجود وثائق معتمدة ومفعلة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة
٢- وجود مستندات لندوات و مؤتمرات و ارشادات صحية .
٣ - وجود مطويات وملصقات إرشادية للصحة المهنية .

١-٣-٢٠١٠
الى ١-٩-٢٠١٠

وكيل الكلية للدراسات العليا -- وكيل الكلية لشئون البيئة

١. وجود نتائج تحليل الأستبيان
٢- وجود الإجراءات التصحيحية التي تمت.

٣٣/٢ - عدم كفاية المساحة والأعداد بالنسبة لمعمل الكمبيوتر.	قاعات تدريس ومعامل ومكتبة مجهزة تلائم برنامج التعليم المتطور	١. تشكيل مجموعة بحثية من أعضاء هيئة التدريس و الإدارة الهندسية و مدير الكلية لعمل خطة للإحلال و التجديد و التجهيز لقاعات التدريس و المعامل يراعى فيها كيفية التغلب على القصور الشديد فى البنية التحتية و التجهيزات التعليمية الحديثة لقاعات التدريس و المعامل كما جاء في التقرير السنوي و متابعة التنفيذ. ٢. عمل إحلال و تجديد لمعمل الكمبيوتر و تجهيزه بالمستلزمات الضرورية و أجهزة الكمبيوتر الحديثة (٦٠ جهاز) مع توزيع الأجهزة القديمة على الأقسام تبعا لحاجتهم .	٢-١٠-٢٠٩ الى ٢-١٢-٢٠١٠	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب لجنة المناهج.	١. انجاز الإحلال و التجديد و التجهيز لمعمل الكمبيوتر .
٣٤/٢ - عدم جدية عائد استبيان الطلبة.	تفعيل عائد استبيان الطلبة	١- تصميم واجراء وتحليل استبيان الطلبة بالتعاون بين وحدة الجودة والطلبة. ٢- نشر نتائج الاستبيان لكل فرقة على موقع الكلية. ٣- تضمين الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية على خطط عمل للوفاء بمتطلبات نتائج تحليل الاستبيان ٤-	١-٦-٢٠١٠ الى ١-٦-٢٠١١	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة الجودة - وحدة التخطيط الاستراتيجي	- وجود تعديل في الخطة التنفيذية للكلية تبعا لنتائج الاستبيان

<p>٣٦/٢ - فشل نظام الجودة في اكتشاف ضعف التدريس في بعض المقررات ومشاكل مصادر التدريس.</p> <p>-عدم فاعلية نظام المراقبة لعدم وجود نظام مراجعة وتقييم وعدم وجود مقيم خارجي لبرنامج الكلية. -</p> <p>عدم وجود نظام داخلي فعال لمراقبة الجودة.</p>		<p>انشاء نظام متكامل للتقويم المؤسسي الشامل والمستمر للتطوير المستمر والملاحظة المستمرة للتقييم الشامل</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 تبعا للتحليل البيني (SWOT) المعلن لكلية طب بنها و تحقيقا للأهداف 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 بإنتاج معايير ومؤشرات تقييم الأداء الخاصة بكل مجال من مجالات أنشطة الكلية (الإدارية والتعليمية) على ان 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 جميع أقسام الكلية وجميع الأطراف المعنية لإبداء الآراء والمقترحات .</p> <p>٩- إعداد الصيغة النهائية لاستمارة المعايير الخاصة بالكلية.</p> <p>- إعادة تدريب أعضاء هيئة التدريس على توصيف المقررات</p> <p>- إعادة صياغة المقررات بعد تعديل تقديم البرنامج التوصيف بواسطة المراجع الخارجي</p>	<p>١-٤-٢٠٠٩ الى ٨-٦-٢٠١٠</p> <p>١-٦-٢٠١٠ الى ٨-٨-٢٠١٠</p>	<p>عميد الكلية لجنة المراجعة الداخلية</p> <p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة التدريب</p>	<p>١- وجود مجموعة مدربة من أعضاء هيئة التدريس (٢٠) على مراجعة مؤسسات التعليم العالي .</p> <p>٢- وجود استبيانات استطلاع رأى الفئات المعنية بشأن معايير ومؤشرات التقييم</p> <p>٣- وجود استمارة موثقة ومعتمدة ومعلنة لمعايير ومؤشرات التقييم الداخلي - الكمي والنوعي- لأداء الكلية (بشقيه الإداري والتعليمي).</p> <p>- وجود توصيف جيد للمقررات حسب تقرير المراجع الخارجي</p>
--	--	--	--	---	---	---

٤٠/٢ - عدم انتشار ثقافة الجودة بين جميع العاملين بالكلية.	نشر شعار الجودة	- اعداد ورش عمل ودورات تدريبية للعاملين بالكلية لضمان معرفتهم بنظام الجودة واشتراكهم الفعال في تطبيق نظام الجودة	٢٠١٠-١٠-١ الى ٢٠١١-١-١	- عميد الكلية - مدير الكلية	- وجود تمثيل لكل أعضاء الكلية في جميع أنشطة الجودة
٤١/٢ - عدم وجود خطة استراتيجية للكلية و عدم فاعلية الخطة التنفيذية للكلية.	صياغة وتفعيل خطة الكلية الاستراتيجية .	١- تشكيل فريق عمل وتدريبه على التخطيط الاستراتيجي. ٢- اجراء تحليل SWOT لبيان نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات الاستراتيجية. ٣- صياغة غايات واهداف استراتيجية وخطط تنفيذية لتنفيذ المطلب في اطار زمني محدد وميزانية تقديرية ومسئول عن التنفيذ مع قياس لمؤشرات الاداء المطلوبة باشراف كل المنتفعين واصحاب المصلحة. ٤- اعلان الخطة الاستراتيجية ومناقشتها. ٥- اعتمادها من مجلس الكلية.	٢٠٠٩-١ الى ١٢-٢٠٠٩	العميد وحدة التخطيط الاستراتيجي.	وجود خطة استراتيجية موثقة و مفعلة.
٤١/٢ عدم وجود قاعدة بيانات لمؤهلات وتخصصات وأنشطة المصادر البشرية بالكلية.	أنشاء نظم لإدارة المعلومات	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 أنشاء بناء قاعدة البيانات زيادة نقاط الربط الشبكي لكل كليات الجامعة.	٢٠١٠-٨- الى ٢٠١٣-١٢-٣٢	العميد وحدة تكنولوجيا المعلومات	١- وجود هيكل إداري معتمد لوحدة إدارة وحدة تكنولوجيا المعلومات. ٢- وجود قاعدة بيانات خاصة لمؤهلات وتخصصات وأنشطة المصادر البشرية بالكلية

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

٤٦/٢ - عدم كفاية المعامل من حيث المساحة، الاضاءة، التهوية، الاجهزة، والمعدات اللازمة للتعليم بالاضافة الى عدم وجود عدد كاف من الفنيين.		التوسع في وصيانة المدرجات والمعامل ومدها بالاحتياجات من المعدات والأجهزة والمواد اللازمة..	١- فريق عمل من المهندسين والأطباء والفنيين للوقوف علي مواطن القصور ٢- تحديد ميزانية. ٣- عمل مناقصة لأرساء العروض ٤- مراقبة خطوات التنفيذ. ٥- الانتهاء التشطيبات والتجهيزات.	عميد الكلية وكيل الكلية لدراسات العليا	
٤٧/٢ - عدم وجود قاعدة بيانات لأنشطة البحث العلمي		إنشاء قاعدة بيانات	٥. اعتماد تشكيل إدارة تكنولوجيا المعلومات. ٦. تشكيل مجموعة بحثية لتحديد احتياجات البنية الأساسية شبكة المعلومات الكلية. (الاتصال بشبكة معلومات الجامعة - أجهزة الربط الشبكي - نقاط الربط الشبكي). ٧. التنسيق مع إدارة المشروعات بالجامعة (ICTP) لتسهيل إنشاء بناء قاعدة البيانات زيادة نقاط الربط الشبكي لكل كليات الجامعة. ٤- وضع قائمة بالأبحاث والانشطة العلمية التي قام بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في كلية الطب. تشكيل فريق عمل لإعداد كتيب لكلية طب بنها وتنشر على موقع الكلية وطباعته لتصبح في متناول جميع أصحاب المصلحة	عميد الكلية وكيل الكلية لدراسات العليا	١- وجود هيكل إداري معتمد لوحدة إدارة وحدة تكنولوجيا المعلومات. ٢- وجود قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة التدريس. ٣- وجود موقع محدث للكلية علي شبكة الأنترنت زيادة نقاط الربط الشبكي لكل كليات الجامعة. ٤- وجود قائمة بالأبحاث التي قام بها أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم في كلية الطب
٤٨/٢ - لا يوجد كتيب برنامج كلية طب بنها.		اعداد كتيب طب بنها	تشكيل فريق عمل لحساب نسبة الطلبة الى أعضاء هيئة التدريس في جميع الأقسام - الاطلاع على الخطة الخمسية للجامعة وللكلية بشأن تعيين الخريجين في الأقسام واجراء التعديل المناسب على الخطة طبقا للواقع مع مراعاة التعامل من الاجازات الخاصة بأعضاء هيئة التدريس	- عميد الكلية	- وجود كتيب لكلية طب بنها مطبوع ومنشور على موقع الكلية
٤٩/٢ - عدم وجود رؤية مؤسسية للتعامل مع نقص او زيادة أعضاء هيئة التدريس في أقسام الكلية المختلفة.		وضع استراتيجية ملزمة للتعامل مع كفاية أعضاء هيئة التدريس		- عميد الكلية	- وجود خطة لتعيين والسماح بالإعارات لأعضاء هيئة التدريس

<p>٥٠/٢- الاستراتيجية المتبعة في التدريس في معظم الأقسام لا تساعد الطالب على المشاركة الفعالة.</p>		<p>وضع سياسات جديدة للكلية في البحث العلمي</p>	<p>١- تشكيل فريق عمل لوضع سياسات جديدة للبحث العلمي . ٢- وضع سياسات جديدة للبحث العلمي بحيث تتضمن المشكلات المجتمعية والتنمية بعد تحديدها .</p>	<p>٢٠١٠-٣-١ الى ٢٠١١-٤-١</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا ووكيل الكلية لشئون المجتمع والبيئة .</p>	<p>٣- وجود سياسات معتمدة و موثقة و معلنة للبحث العلمي مبنية على المشكلات المجتمعية والتنمية بعد تحديدها .</p>
<p>٥٢/٢- ضعف مستوى التدريب الإداري للموظفين بالكلية</p>		<p>تطوير الفاعلية التنظيمية والإدارية بالكلية تنمية قدرات المهارات الإدارية</p>	<p>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 مدرسين معتمدين. ٤- تقييم عائد الدورات التدريبية .</p>	<p>٢٠٠٩-١٢-١ الى ٢٠١٠-٧-٤</p>	<p>عميد الكلية مدير الكلية ووحدة التدريب بالكلية.</p>	<p>نسبة الموظفين الذين أجازوا الدورات إلي إجمالي عدد الاداريين.</p>
<p>٥٣/٢- عدم توافر نظام لجذب الطلاب الوافدين يستخدم فيه استراتيجية تسويقية فاعلة</p>		<p>تفعيل نظم لتدعيم الطلاب الوافدين</p>	<p>- 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 مسئول 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.</p>	<p>٢٠١٠-١٠- الى ٢٠١٣-١١-١</p>	<p>وكيل الكلية لشئون الطلاب إدارة رعاية الوافدين</p>	<p>- وجود مكتب فعال لرعاية الطلبة الوافدين. - اقبال من الطلبة الوافدين على كلية طب بنها.</p>

٥٤/٢- غياب التركيز على التخصصات النادرة لتحقيق ميزة تنافسية للكلية في مجالات علمية وبحثية غير تقليدية.		<p>٢- تشكيل فريق .</p> <p>٢- تحديد الاحتياجات التدريبية .</p> <p>٣- تدريب الفريق .</p> <p>٤- اختيار تخصصات مطلوبة ومتميزة غير مدرجة في طب بنها (بطريقة المسح الضوئي).</p> <p>٤- تدريب أعضاء هيئة التدريس علي اختيار العلامات المرجعية وكيفية صياغة المعايير الأكاديمية لمقرارات جديدة ومبتكرة 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>٢٠١٢-٢٠٠٩ الى</p> <p>٢٠٢٢-١٠-٢٠١٤</p>	<p>وكيل الكلية للدراسات العليا</p>	<p>- وجود تخصص او اكثر جديد لم يكن مدرج فى طب بها مثل طب الاسرة والطب الرياضى وطب الحالات الحرجة.</p> <p>٢- وجود علامات مرجعية لمناهج البحث العلمى فى التخصصات الجديدة فى الدراسات العليا معتمدة و موثقة و معلنة .</p> <p>٣- جود توصيف للبرامج الجديدة التي تمنحها الكليات فى البحث العلمى (منهجية البحث العلمى) معتمدة و موثقة و معلنة.</p> <p>٤- وجود توصيف للمقرارات الجديدة فى البحث العلمى معتمدة و موثقة و معلنة .</p>
--	--	--	--	------------------------------------	--

مدير وحدة ضمان الجودة :

عميد الكلية/ المعهد :

