

strategy

الخطة  
الإستراتيجية

٢٠٢٦ - ٢٠٢١

الخطة الاستراتيجية  
لكلية الطب  
جامعة الإسكندرية  
٢٠٢١-٢٠٢٦

## المحتويات:

صفحة	المحتوى
٣	١. الكلمة الافتتاحية .. أ.د/ عميد الكلية.
٤	٢. كلية طب الإسكندرية.. الماضي، الحاضر، المستقبل
٥	٣. البيانات الوصفية عن الكلية
١١	٤. الهيكل التنظيمي لكلية الطب
١٢	٥. السمات التنافسية للكلية
١٨	٦. تشكيل فريق إعداد وصياغة الخطة الإستراتيجية
٢٤	٧. منهجية كلية الطب في إعداد الخطة الإستراتيجية
٢٨	٨. التحليل البيئي
٤٩	٩. الاستراتيجيات البديلة
٥١	١٠. الرؤية والرسالة ومنظومة القيم
٥٢	١١. دور ومسئولية الكلية من خلال رسالتها في تحقيق رسالة الجامعة
٥٣	١٢. الغايات والأهداف الاستراتيجية
٥٥	١٣. الارتباط بين الخطة الاستراتيجية لكلية الطب والخطة الاستراتيجية للجامعة
٥٧	١٤. الأهداف الاستراتيجية وأهدافها الفرعية
٦٢	١٥. الخطة التنفيذية

## الكلمة الافتتاحية تقاليد عريقة ومستقبل مشرق

في حياة الأمم لحظات حاسمة تفصل بين الحلم والواقع وبين الأمل والغد وأخطر هذه اللحظات حين تتبنى الأمة مفهوم التخطيط للمستقبل وأكثر اللحظات خطورة حين تتبنى مؤسساتها هذا المفهوم فكلما اقتربنا من الناس كان التخطيط أصعب والتنفيذ في نطاق الاستحالة وكلية الطب جامعة الإسكندرية وهي تخطو حثيثاً نحو التميز تدرك لا محالة حجم المسؤوليات الملقاة على عاتقها ومن هنا فإن هدفها هو توفير القيادة الواعية في المجال الطبي وفي المجالات المهنية الصحية والبحث والابتكار في الطب وفي العلوم الأخرى وثيقة الصلة وفي مجال خدمة المجتمع ويمكنها تحقيق ذلك من خلال العمل الصارم من أجل السلامة وجودة الرعاية الصحية بالمريض والتفوق البحثي والتفوق في التدريس والتطوير ودعم الأجيال المستقبلية في مجال الطب والبحوث الطبية.

ولكون مصر دولة رائدة عربياً وإفريقياً فإن كلية الطب جامعة الإسكندرية تهدف إلى الوصول لأعلى المستويات الاحترافية في البحث والتدريس والممارسة وهذا سوف ينعكس على إنجازاتها وهي تعول بشدة على خريجها وزملاء أعضائها داخل قطاع المستشفيات والمجتمع ومعاهد البحوث الطبية المستقلة وهي أيضاً تدرك الحاجة إلى الاستثمار في البشر والبنية التحتية كما أنها تعطي أهمية قصوى لطلبة الدراسات العليا وأطقم العاملين المنتسبين لها.

وفي هذا الإطار العام تم إعداد هذه الخطة الطموحة منبثقة من رؤية لعميد الكلية، تولى صياغتها في صورتها النهائية فريق متميز من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية أملين أن يوفقهم الله سبحانه وتعالى إلى تحقيق ما يصبون إليه لصالح المرضى. في نهاية المطاف إنها مسئولية جسيمة تتبنتها فئة واعدة عسى أن يجازيها الله خير الجزاء.

الأستاذ الدكتور  
وائل نبيل عبد السلام  
عميد كلية الطب - جامعة الإسكندرية

## كلية طب الإسكندرية الماضي، الحاضر، المستقبل ٣٠٠ عام قبل الميلاد – ٢٠٢١ ميلادية

### مدرسة طب الإسكندرية القديمة:

أنشأها بطليموس الأول Ptolemy I ٣٠٠ عام قبل الميلاد ونقل إليها علماء معبد ومدرسة هليوبوليس Heliopolis الطبية بل ومكتبة Memphis الطبية أيضا ولقد رفعت مدرسة الإسكندرية الطبية من قدر المنتسبين إليها لدرجة أنه كان يكفي أن يضيف إلى اسمه "خريج مدرسة الإسكندرية" ذلك أن ممارسة التشريح الأدمى لأول مرة في تاريخ الطب القديم كان على يد طبيب سكندري وهو هيروفيلوس Herophilus مما أدى بالطب السكندري إلى أن يصل مستوى لم يبلغه مركز طبي عالمي آخر في غياب التشريح الأدمى الذى يحول دون معرفة تشريحية وفسولوجية دقيقة .

وخير شاهد على ذلك ما ذكره جالينوس إذ يقول "أن الإسكندرية هي المكان الوحيد بين المراكز الطبية في العالم اليوناني الروماني التي يعلم فيها أسس التشريح الأدمى" وأنه هو نفسه لم يرقى إلى أكثر من مستوى تشريح القردة والخنازير حتى الطبيب الروماني سلس Celeus شهد بفضل مدرسة الإسكندرية في مجال التشريح الأدمى بقوله "أن كل من هيروفيلوس Herophilus وراسستراتوس Erasistratus قد أحرزا معرفتهم المتفوقة للتشريح ولولا هذا الإنجاز السكندري ما تقدمت العلوم الجراحية في الإسكندرية وانتقلت إلى روما فيما بعد"

ولعل نشأة علم التشريح الأدمى في الإسكندرية أدى إلى إنجاز آخر رائع في مجال العلوم الجراحية والعمليات الدقيقة التي ازدهرت في الإسكندرية وهي ممارسة الجراحة خاصة وأن كثير من الجراحين الذين إنتقلوا إلى روما للعمل بها تخرجوا من مدرسة الإسكندرية ولقد أخذ الطب الروماني عن الطب المصري القديم بالنظام الطبى التخصصى ذلك النظام الذى كان محل إعجاب المؤرخين القدامى فهيرودوت Herodotus يقول "أن علم الطب مقسم بينهم فكل طبيب يتعامل مع مرض واحد فقط، بعض الأطباء مخصصون للعيون والبعض للرأس وآخرون للأسنان والبعض للإضطرابات الداخلية كما أن هذا التخصص الطبى الذى يدين به العالم لأطباء مصر القديمة كان متبعاً في مدرسة طب الإسكندرية .

فقد كانت الإسكندرية بلا شك الرائدة في مجال الطب سواء في تشخيص الأمراض أو علاجها والوقوف على أسبابها وأعراضها وكيفية علاجها وهي مكانة تغنى بها الشعراء القدامى وسجلها المؤرخون فقد ذكرها هوميروس Homer في الأوديسية بالكلمات الآتية: "الرجال في مصر أكثر كفاءة في الطب عن أى جنس بشرى آخر وبها أطباء يمتازون عن غيرهم بمعارفهم الواسعة"  
ذكر بليني "أن المصريين كانوا يفتخرون بأنهم أول من أوجد علم الطب" وتحدث هيرودوت عن المكانة الطبية لمصر القديمة بقوله "كان تلقى أى طبيب أجنبى تعليماً في مصر بمثابة جواز للنجاح".

### مدرسة طب الإسكندرية الحديثة:

أنشأت كلية طب الإسكندرية في العصر الحديث بقرار من الملك فاروق الأول عام ١٩٤٢ وكانت ثمرة جهود جبارة بذلت من على باشا إبراهيم أستاذ الجراحة ومحمد محفوظ بك أستاذ العيون وقد استخدمت مدرسة العباسية الثانوية لتدريس المواد الأكاديمية والمستشفى الأميرى لتدريس المواد الإكلينيكية وإبتدأ التدريس في العام الأكاديمي ١٩٤٢/١٩٤٣ وكان عدد خريجي أول دفعة من مدرسة طب الإسكندرية الحديثة ٤ أطباء ووصل عدد الخريجين عام ٢٠٢١ إلى ١٢٧٩ خريج.

### مستقبل كلية طب الإسكندرية:

تتطلع كلية الطب جامعة الإسكندرية إلى مستقبل تتبوأ فيه مكانة علمية متميزة وفي سعيها لتحقيق هذا تقوم بتحديث مبانيها ومستشفياتها وبناء مستشفيات جديدة ومراكز طبية وبحثية بتقنيات علمية حديثة لتواكب القرن الواحد والعشرين. وتظل رغبتنا المستقبلية في زيادة عدد الطلبة الدارسين للطب والرغبة في استقطاب أكبر عدد من الطلبة الوافدين من البلاد العربية والإفريقية لدراسة الطب في الإسكندرية.

## البيانات الوصفية عن المؤسسة

- ❖ اسم المؤسسة: كلية الطب
- ❖ اسم الجامعة التابعة لها المؤسسة: جامعة الإسكندرية
- ❖ نوع الجامعة/الأكاديمية : حكومية
- ❖ الموقع الجغرافي: مدينة الإسكندرية
- ❖ تاريخ التأسيس: ١٩٤٢
- ❖ مدة الدراسة: ست سنوات أكاديمية (اللائحة القديمة - ١+٦)  
خمس سنوات أكاديمية (اللائحة الجديدة - ٢+٥)
- ❖ لغة الدراسة: الإنجليزية (البرنامج العام والدولي)  
الفرنسية (الشعبة الفرنسية)

### ❖ القيادة الأكاديمية للكلية:

الدرجة العلمية	الاسم	القيادة
أستاذ الجراحة العامة	أ.د. وائل نبيل	العميد
أستاذ الطب الشرعي والسموم الإكلينيكية	أ.د. وفاء السحلي	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة
أستاذ طب الأطفال	أ.د. علي عبد المحسن	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
أستاذ طب المناطق الحارة	أ.د. أيمن الشايب	وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث

### ❖ الدرجات العلمية التي تمنحها المؤسسة:

1. بكالوريوس الطب والجراحة
2. ماجستير - دكتوراه
3. دبلومة تخصصية (اللائحة القديمة)
4. دبلومة مهنية (لائحة ٢٠١٥)

أعداد الطلاب وتوزيعهم للعام الجامعي ٢٠٢٠/٢٠٢١:

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

توزيع الطلاب:

الفرقة	مصري	وافد	الإجمالي
الأولى	١٦٨٢	١٠٢١	٢٧٠٣
الثانية	١٢٦٧	٧٩٢	٢٠٥٩
الثالثة	١١٧٥	١٠٦	١٢٨١
الرابعة	١٢٥٦	٢٨٣	١٥٣٩
الخامسة	١٢١٢	٢٠٨	١٤٢٠
السادسة	١١٣٩	١٤٠	١٢٧٩
إجمالي الطلاب	٧٧٣١	٢٥٥٠	١٠٢٨١

٢- مرحلة الدراسات العليا:

العدد الإجمالي للطلاب وتوزيعهم على الدرجات المختلفة من ٢٠١٧-٢٠٢١ :

الدرجة	٢٠١٧/٢٠١٨		٢٠١٨/٢٠١٩		٢٠١٩/٢٠٢٠		٢٠٢٠/٢٠٢١		الإجمالي
	مصري	وافد	مصري	وافد	مصري	وافد	مصري	وافد	
١- الدبلوم :	٠	٠	٠	٧	٠	٤٤	٠	٥٥	٠
٢- الماجستير:	٣٠٢٢	٩٩	٢٨٥٣	٩٦	١٨٢٤	١١٧	٢٢٣٢	١٢٥	٩٩٣١
٣- الدكتوراه:	٧٩٣	١٢	٨٥١	٧	٧٥٩	٥	٨٢٠	١٢	٣٢٢٣

عدد الدرجات العلمية التي منحتها المؤسسة خلال الخمس سنوات الأخيرة ٢٠١٧-٢٠٢١:

الدكتوراه والماجستير والدبلوم :

الدرجة	٢٠١٧/٢٠١٨		٢٠١٨/٢٠١٩		٢٠١٩/٢٠٢٠		٢٠٢٠/٢٠٢١		الإجمالي
	مصري	وافد	مصري	وافد	مصري	وافد	مصري	وافد	
١- الدبلوم :	٢١	٠	١٧	٠	٨	٠	٥	٠	٥١
٢- الماجستير:	٤٩٣	٣٢	٤٣٣	٣٩	٣٨٨	٢١	٢٧٤	٣١	١٥٨٨
٣- الدكتوراه:	٩٢	٢	٨٩	٢	١٠٨	٥	٩٩	١	٣٨٨

الأقسام العلمية وتوزيع السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حسب الدرجات العلمية:

عدد الأقسام العلمية: ٣٣ قسم

1. التشريخ وعلم الأجنة
2. الهستولوجيا وعلم الخلايا
3. الفسيولوجيا الطبية
4. الكيمياء الحيوية الطبية
5. الفارماكولوجيا الإكلينيكية
6. علم الأمراض
7. الميكروبيولوجيا والمناعة الطبية
8. الطفيليات الطبية
9. الصحة العامة وطب المجتمع
10. الطب الشرعى والسوموم الإكلينيكية
11. التعليم الطبى
12. الجراحة العامة
13. جراحة المسالك البولية والتناسلية
14. جراحة المخ والأعصاب
15. جراحة العظام والكسور
16. جراحة القلب والصدر
17. التخدير والعناية المركزة الجراحية
18. الطب الحرج
19. طب الطوارئ
20. الأمراض الجلدية والتناسلية وطب الذكورة
21. الأذن والأنف والحنجرة
22. الأمراض الباطنة
23. أمراض القلب والأوعية الدموية
24. الأمراض الصدرية
25. طب المناطق الحارة
26. أمراض المخ والأعصاب والطب النفسى
27. الباثولوجيا الطبية والإكلينيكية
28. التوليد وأمراض النساء
29. الأشعة التشخيصية
30. علاج الأورام والطب النووى
31. الطب الطبيعى والروماتيزم والتأهيل
32. طب الأطفال
33. طب وجراحة العين

إجمالي	هيئة معاونة		مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ			القسم العلمي
	معيد	مدرس مساعد			عامل	غير متفرغ	متفرغ	
٧٣	١٢	١٦	١٠	٧	١١	-	١٧	التشريخ وعلم الأجنة
٦٢	٩	١٢	٨	٧	٧	-	١٩	الهستولوجيا وعلم الخلايا
٦٧	٩	١٠	٧	٧	١٤	-	٢٠	الفسيولوجيا الطبية
٦٣	٧	٨	١٣	٧	٣	-	٢٥	الكيمياء الحيوية الطبية

٦٦	٦	٩	١٥	٦	٥	-	٢٥	الفارماكولوجيا الإكلينيكية
٦٨	١٤	١٥	٦	٣	١٦	-	١٤	علم الأمراض
٦٤	٩	١١	٧	٤	١١	-	٢٢	الميكروبيولوجيا والمناعة الطبية
٥٢	١٠	٨	٥	٣	١٠	-	١٦	الطفيليات الطبية
٧٢	٨	١٤	١٠	٨	٥	-	٢٧	طب المجتمع
٥٥	٨	١٢	١٣	٤	١٠	-	٨	الطب الشرعى والسموم الإكلينيكية
٨	١	٥	٢	٠	٠	-	٠	التعليم الطبى
١٥٣	٤	٢٤	٢٢	٢٦	١٩	-	٥٨	الجراحة العامة
٥٨	١	٩	٧	٨	١٣	-	٢٠	جراحة المسالك البولية والتناسلية
٥٦	٣	٣	١٤	٧	٧	-	١٦	جراحة المخ والأعصاب
٨٢	٢	١٧	١٤	١٣	١٢	-	٢٤	جراحة العظام والكسور
٣٧	٤	٧	١١	٣	٤	-	٨	جراحة القلب والصدر
١٥٩	١٦	٤٠	٤٦	٥	١١	-	٤١	التخدير والعناية المركزية الجراحية
٦٥	٦	١٣	٢٩	١١	٦	-	٠	الطب الحرج
٢٢	٤	١٣	٥	٠	٠	-	٠	طب الطوارئ
٤٥	٢	٤	٨	٨	٧	-	١٦	الأمراض الجلدية والتناسلية وطب الذكورة
٨٤	٠	٢١	١٦	٥	٢٤	-	١٨	الأذن والأنف والحنجرة
١٩٣	٣	٢٨	٣٦	٢٨	٢٨	-	٧٠	الأمراض الباطنة
٥٣	٤	٨	١٣	٣	٦	-	١٩	أمراض القلب والأوعية الدموية
٤٥	١	٤	٥	٥	١٣	-	١٧	الأمراض الصدرية
٣٧	١	٧	٨	٤	٦	-	١١	طب المناطق الحارة
٦٠	٣	١٩	٨	٥	١٦	-	٩	أمراض المخ والأعصاب والطب النفسى
٧٣	٤	١٨	١٢	٨	١٤	-	١٧	الباثولوجيا الطبية وإكلينيكية
١٢٦	٧	٢١	١٢	٢٨	١٤	-	٤٤	أمراض النساء والتوليد
٩٦	٣	١٧	٢٧	١٣	١٥	-	٢١	الأشعة التشخيصية
٣٤	٢	٣	٨	٧	٧	-	٧	الطب الطبيعى والروماتيزم والتأهيل
٥٧	٣	١١	٩	٩	٧	-	١٨	علاج الأورام والطب النوى

١٤٦	٧	٤٣	٢٤	١٧	٨	-	٤٦	طب الأطفال
١١٢	٢	١٤	٢٧	٢١	١٧	-	٣١	طب وجراحة العين
٢٤٤٢	١٧٥	٤٦٤	٤٥٧	٢٩٠	٣٥٢	-	٧٠٤	المجموع

٢٤٤٢ عدد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالمؤسسة:  
١٨٠٣ • عدد أعضاء هيئة التدريس:  
٦٣٩ • عدد أعضاء الهيئة المعاونة:

الجنس				الدرجة
%	الإناث	%	الذكور	
٣٧,٩	٦٢٩	٦٢,١	١٠٣١	عدد أعضاء هيئة التدريس
٥٩	٣٣٩	٤١	٢٣٦	عدد أعضاء الهيئة المعاونة

عدد أعضاء هيئة التدريس موزعا حسب الدرجات:

٤٥٧ مدرس:  
٢٩٠ أستاذ مساعد:  
٣٥٢ أستاذ:  
٧٠٤ أستاذ متفرغ:  
لا يوجد أستاذ غير متفرغ:

١٨٠٣ عدد أعضاء هيئة التدريس:  
١٢٨٨ • دائم على قيد العمل:  
١١١ • معار:  
٢٦٠ • أجازة:  
١٤٤ • منتدب:

إجمالي عدد المبعوثين في الخارج والمعارين والإجازات الخاصة:

النوع	المجموع
البعثات الخارجية	٨
البعثات الداخلية	لا يوجد
الإشراف المشترك	٥
أجازة دراسية بالخارج	٧٤
إعارة داخلية وخارجية	١٣٠
الأجازات الخاصة (رعاية طفل ومرافقة زوج)	٢٩٦
المجموع	٥١٣

بعض النسب :

٨:١	نسبة أعضاء هيئة التدريس على قوة العمل بدون المنتدبين: (الطلاب)
١٦:١	نسبة أعضاء الهيئة المعاونة: الطلاب
١٦:١	نسبة المعارين لإجمالي أعضاء هيئة التدريس
٧:١	نسبة الأجازات الخاصة لإجمالي أعضاء هيئة التدريس

عدد العاملين بالجهاز الإداري:

إجمالي	إناث	ذكور
٦٩٤	٤١٩	٢٧٥

عدد العاملين بالجهاز الإداري وفقا لحالتهم الوظيفية:

إجمالي	مؤقت	دائم
٦٩٤	٣٤٠	٣٥٤

البرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة:  
أولاً: المرحلة الجامعية الأولى:  
أسماء البرامج التي تقدمها المؤسسة:

- برنامج بكالوريوس الطب والجراحة:
    - البرنامج العام
    - البرنامج الدولي (الشعبة الأنجليزية والشعبة الفرنسية)
  - برنامج مانشستر
- العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة : ٢ برنامج

ثانياً: مرحلة الدراسات العليا:  
العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة: ٨٤ برنامج  
عدد البرامج المطبقة بالفعل:  
(٤١ برنامج للدكتوراة، ٣٨ برنامج للماجستير، ٥ برنامج للدبلومة المهنية)

عدد المستشفيات الجامعية: ١١ مستشفى جامعي

- ١- المستشفى الرئيسي الجامعي
- ٢- مستشفى الحضرة الجامعي
- ٣- مستشفى الشاطبي أطفال
- ٤- مستشفى الشاطبي لأمراض النساء والولادة
- ٥- مستشفى سموحة للطوارئ
- ٦- مستشفى سموحة أطفال
- ٧- مستشفى برج العرب لأورام الأطفال
- ٨- مستشفى التعليمي الجامعي الجديد
- ٩- مستشفى المواساة
- ١٠- مركز عيادات اليوم الواحد
- ١١- مستشفى طلبة الجامعة

وسائل الإتصال بالمؤسسة:

- العنوان البريدي :كلية الطب – الأزاريطة - الإسكندرية

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

- العنوان الإلكتروني (E-Mail): [thedean@alexmed.edu.eg](mailto:thedean@alexmed.edu.eg)

- تليفون: +2 03 4862506

- فاكس: +2 03 4873076



## السمات التنافسية

تستمد كلية الطب – جامعة الإسكندرية سماتها التنافسية وملامحها المميزة من إرث تاريخي له جذور في أعماق التاريخ حيث تعد مدرسة الإسكندرية القديمة للطب والتي ظهرت في القرن الرابع قبل الميلاد واحدة من المدارس التي تأسس فيها علم الطب بمفهومه الحالي كما أنها ثاني كلية طب تنشأ في مصر في العصر الحديث بمرسوم ملكي رقم ٣٢ في عام ١٩٤٢.

### أولاً: التميز المؤسسي:

- التميز في هذا المحور يساهم في التطوير الداخلي للكلية وأمثلة ذلك:
  - وجود لجنة الأخلاقيات الطبية ولجنة أخلاقيات رعاية حيوانات التجارب. فقد أصبح من المهم جدا وجود هذه اللجان لما هو ضروري للنشر العلمي للبحوث. حيث لا تسمح المجالات العلمية من نشر أي بحث علمي لم يتم تقييمه أخلاقيا من إحدى لجان الأخلاقيات الطبية.
  - يوجد توصيف وظيفي لكل المناصب القيادية مع عمل توصيف وظيفي للسادة مساعدي الوكلاء وهو منصب مستحدث يساعد على تدريب الشباب من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على القيادة.
  - الإلتزام بمعايير الجودة في العملية التعليمية والمؤسسية مما يساعد على التقدم المستمر للكلية وقدرتها على التنافس أمام الكليات الجديدة والناشئة.
  - قدرة القيادة على التعامل مع تحديات جائحة كورونا والقدرة على استمرار أعمال الكلية واستكمال الدراسة عن طريق التعليم الإفتراضي والتعليم الهجين وتم تخطى كل الصعوبات التي واجهت الكلية خلال فترة توقف الدراسة بسبب جائحة كورونا.
  - التحديث المستمر للموقع الإلكتروني للكلية وعمل بوابة للطلاب تساعد على التعليم الإلكتروني وتم رفع عدد ضخم من المحاضرات والدروس العملية والإكلينيكية تساعد الطلاب على الاستمرار في الدراسة أثناء فترات توقف الدراسة خلال عام ٢٠٢٠ و ٢٠٢١ بسبب جائحة كورونا.
  - عمل الاستبيانات الإلكترونية والورقية لتقييم أداء السادة القيادات الأكاديمية على كل المستويات والسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين لما له من مردود إيجابي بمعرفة النقاط التي توجد بها مشاكل مما يساعد على طرح إجراءات تصحيحية تعمل على حل المشكلات.
  - وجود ميثاق أخلاقي خاص بالسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين العاملين في كلية الطب وهو مستنبط من الميثاق الأخلاقي لجامعة الإسكندرية مما يساهم على التميز العلمي والأخلاقي والأدبي لكلية الطب وهو يعتبر الدستور الأخلاقي للكلية.

### ثانياً: مجال التعليم والتعلم:

نقاط التميز في هذا المجال تشمل:

1. إنشاء درجة علمية مشتركة في بكالوريوس الطب والجراحة بين جامعة مانشتستر وجامعة الإسكندرية بقرار وزاري رقم ٦١٤٣ (٢٠٢١/١٠/١٨).
2. وجود وحدة القياس والتقويم بالكلية (Assessment unit) منذ عام ٢٠٠٨ تقوم بالإشراف على الامتحانات وتأمينها وتطوير طرق التقويم لكي تستطيع قياس مستويات التفكير المختلفة على مستوى علمي.
3. توافر منصة للتعليم الإلكتروني (E learning portal) تابعة للكلية يوجد بها المحتوى الإلكتروني للتدريس للسنوات الأربعة الأولى ويتم من خلالها التواصل مع الطلبة وإجراء بعض المناقشات وإرسال التنويهات وملئ استبيانات التغذية الراجعة.
4. تتوافر بالكلية أقدم وحدة تعلم إلكتروني (E learning unit) بجامعة الإسكندرية يعمل بها فريق من المدربين ذوي الكفاءات العالية تقدم الدعم اللازم لإجراء الاختبارات الإلكترونية ورفع المادة العلمية على المنصة ودعم البريد الإلكتروني.
5. وجود معمل المهارات (Skill lab) والذي يعمل بكفاءة عالية ويتوافر به أحدث نماذج ومانيكانات تمكنه من أداء مهمته التدريسية والتدريبية علي أعلى مستوى.
6. صندوق الدعم الطلابي (صندوق أصدقاء الطلاب) والذي يساهم فيه أعضاء هيئة التدريس.
7. وجود اتفاقيات التبادل الطلابي مع الجامعات الدولية المختلفة ومنها اتفاقية جورج واشنطن.
8. وجود وحدة متخصصة لتقديم الدعم النفسي للطلاب تحت إشراف قسم أمراض المخ والأعصاب والطب النفسي

9. أصبحت كلية الطب جامعة الإسكندرية مكان لجذب الطلاب الوافدين من جميع الدول العربية والأفريقية لدراسة الطب والذي يتزايد أعدادهم سنة بعد الأخرى.  
10. وجود البرنامج الفرنسي لدراسة الطب باللغة الفرنسية ولا يوجد ما يوازيه بالجامعات المصرية.

### ثالثاً: محور البحث العلمي:

تعمل الكلية على إثراء البحث العلمي في المجالات الطبية المختلفة واقتحام مجالات جديدة للبحث العلمي في كافة العلوم الطبية الحديثة وفي هذا الإطار تميزت الكلية بالتالي:

- ١- تعديل أولويات مجالات البحث العلمي بالخطة الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٦  
لمواكبة المستجدات في المتطلبات القومية لمشروعات البحث العلمي في مجال العلوم والمجال الطبي تماشياً مع:  
- الخطة القومية الإستراتيجية للبحث العلمي ٢٠٣٠ ( STP- EGY 2030 )  
- خطة البحث العلمي لجامعة الإسكندرية  
- مجالات الصحة والتقنيات الطبية المعلنة ووزارة الصحة والسكان وأكاديمية البحث العلمي .

### ٢- التوسعات في البنية الأساسية لموارد البحث العلمي بكلية طب الإسكندرية

- أ- **الإنهاء من تجهيزات مركز الأبحاث الطبية Medical Research Center, MRC، وإفتتاحه في يوليو ٢٠١٦ مع تشغيل المراكز والمعامل التي يضمها والتي تشمل :**
- مركز الأبحاث الطبية (١) ، ويشمل معامل :
    - أبحاث البروتيوم
    - البيولوجيا الجزيئية
    - الإمتصاص الذرى
    - التحليل الكروماتوجرافى
    - أبحاث الجينات
    - الأجهزة المشتركة
  - مركز الأبحاث الطبية (٢)، مركز التميز في أبحاث الطب التجديدى وتطبيقاته Center of Excellence for Research in Regenerative Medicine Applications, CERRMA، ويشمل المعامل والوحدات التالية :
    - أبحاث الخلايا الجذعية
    - إستزراع الخلايا والأنسجة
    - تقنيات النانو الطبية
    - البيولوجيا الجزيئية
    - فصل الخلايا بتقنيات التدفق الخلوى
    - وحدة تجهيز عينات الخلايا والأنسجة للفحص الميكروسكوبى
    - وحدة الميكروسكوبات المتقدمة
    - معمل الأبحاث التجاربية وبيت الحيوانات لأبحاث الخلايا الجذعية
- ب- **تطوير وإنشاء معامل مستحدثة بالأقسام العلمية:**

Department	Research Lab
Anatomy and Embryology	Lab for plastinated cadaveric parts and virtual anatomy
Histology and Cell Biology	Lab for automated tissue processing for histology, histochemistry and immunohistochemistry
Pathology	Unit for image analysis

Physiology	Power labs
Pharmacology	
Medical Biochemistry	Molecular biology lab
Clinical Pathology	-Automated lines for chemical analysis - Unit for research in cancer genetics
Neurosurgery	Unit for computerized 3D vascular imaging for early detection and intervention of brain strokes
Ear, Nose, Throat	Skill lab for ENT surgical interventions
Medical Research Center	Center for Precision Medicine Research

**٣- إدراج تقنيات البحث العلمي الحديثة في المراكز والمعامل البحثية ، ودعم المعامل بالأجهزة العلمية المتطورة لتطبيقها:**

Technology	Lab	Equipment
Isolation, characterization, differentiation of mesenchymal stem cells from non-conventional sources e.g., urine	Stem cell lab / CERRMA	- Cell culture equipment - BD FACs Flowcytometry - Magnetic bead cell separator (automated & manual) - Automated tissue dissociator MAQs
Isolation, characterization and experimental application of stem cells extracellular vesicles & exosomes		High speed cooling centrifuge
Targeted stem cells products (cell therapy without cells)		Cell Transfection equipment
Smart nanoparticles (micro-RNA loaded Np) for experimental targeted therapies and drug delivery systems	Lab for medical nanotechnology, CERRMA	- Ultrasound sonicator for dispersion of cells and Nps - lyophilizer
3D cell imaging for localization, tracing, quantitation cell uptake for fluorescent labeled material and cytoplasmic components	Unit for advanced microscopy, CERRMA	Confocal laser scanning microscope
Nucleic acid extraction and quantitation	Molecular Biology Lab, CERRMA & MRC (1)	- Automated station for nucleic acid extraction - RT-PCR - Nano drop spectrophotometer
Separation chemical compounds	HPLC lab, MRC1	High performance liquid chromatography
Protein analysis for pico-molecules	Proteomics research lab, MRC1	Mass spectrophotometer MALDI TOF

Animal housing and experimentation for stem cells research	CERRMA	- Auto- ventilated animal caging system - Sterile small animal operation theatre (HEPA filtered air conditioners, laminar hood, dissection tables)
Sequencing for cancer genetics	Unit for cancer genetics research, Clinical Pathology Department	Next Generation Sequencer NGS
Multi-omics research for targeted personalized medicine including proteomics, metabolomics, genomics, microbiome	Center for Precision medicine, MRC	Facilities at MRC 1 & 2
Endovascular neurosurgery	Neurosurgery dept.	interventional neuroradiology (INR) and endovascular surgical neuroradiology (ESNR)

#### ٤- تحقيق التميز والاعتماد المعمل لبعض معامل كلية طب الإسكندرية:

- الاعتماد المعمل لمعمل الميكروبيولوجي
- الاعتماد المعمل من EGAC لمعمل تحاليل الكيمياء / قسم الباثولوجيا الإكلينيكية
- الاعتماد المعمل من EGAC لمعمل الباثولوجيا

#### ٥- برامج بناء القدرات وتنمية مهارات البحث العلمي للباحثين من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا

##### ومرحلة البكالوريوس:

- البرنامج التدريبي لمركز الأبحاث الطبية لتنمية مهارات البحث العلمي على التقنيات المتقدمة في مجالات التخصص لمعامل المركز.
- برنامج جودة البحث العلمي QMR لتنمية قدرات البحث العلمي لطلاب مرحلة البكالوريوس المنظم من وحدة ضمان الجودة
- إنشاء مركز التدريب بكلية طب الإسكندرية متزامنا قاعات المحاضرات، غرف العمليات، بيت الحيوانات الصغيرة والكبيرة.

#### ٦- تطوير المجلة العلمية لكلية طب الإسكندرية : Alexandria Journal of Medicine :

- The Journal is sponsored by the staff members of Alexandria Faculty of Medicine, Alexandria University, Alexandria, Egypt
- Copyright © 2017 Alexandria University Faculty of Medicine. Production and hosting by Elsevier B.V. All rights reserved
- Since 2021, the journal is produced and hosted by Taylor & Francis on behalf of the Alexandria University Faculty of Medicine. Title transferred to Taylor & Francis as of 2019; ISSN: 2090-5068. Copyright © 2021 Alexandria University Faculty of Medicine. Production and hosting by Elsevier B.V. All rights reserved
- The journal publishes original research articles, review articles and clinical trials in an open access format. It is highly recommended to follow the reporting guidelines described on the Equator Network home page.
- AJME is an open access journal, under "Creative Commons Attribution-Noncommercial-NoDerivs (CC BY-NC-ND)". The Web page describing the open access policy of the Journal

is: <https://www.elsevier.com/journals/alexandria-journal-of-medicine/2090-5068/open-access-journal>

- Journal Identifiers: eISSN: 2090-2948 – Print ISSN: 1110-0834

#### ٧- تطور إنتاج البحث العلمي في النشر العلمي الدولي:

طبقت جامعة الإسكندرية حزمة من الإجراءات التنفيذية لتعزيز النشر العلمي الدولي لأعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا ، ومنها:

- مكافآت النشر العلمي في المجالات العلمية الدولية المفهرسة وفقا لنظام ISI
- إعفاء طلاب الدراسات العليا من تقديم رسالة ومناقشتها في حال النشر الدولي لبحث مستنبت من الرسالة في مجلات علمية مفهرسة من ترتيب Q1
- تحفيز الباحثين من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا على إنشاء وتفعيل حسابات إلكترونية على مواقع محركات البحث العلمي العالمية مثل google scholar, Scopus, research gate , orchid ، وتغذيتها بإنتاجهم من الأبحاث العلمية المنشورة سعيا إلى أن تصبح متاحة للباحثين في العالم مما ينعكس على معدلات الإستشهاد بالأبحاث العلمية من كلية طب الإسكندرية ، وبالتالي على التصنيف الدولي للكلية ولجامعة الإسكندرية.
- تحميل الرسائل العلمية لطلاب الدراسات العليا والنشر العلمي منها على الموقع الموحد للمكتبات المصرية الرقمية من خلال بنك المعرفة المصري EKB ووزارة التعليم العالي لتكون متاحة ضمن قواعد بيانات البحث العلمي والإستشهاد بالأبحاث العلمية المنشورة.

أدت هذه الإجراءات إلى ارتفاع إسهامات النشر العلمي من كلية طب الإسكندرية في الرصيد الإجمالي للنشر العلمي الدولي ومعاملات الإستشهاد بجامعة الإسكندرية خلال الفترة ٢٠١٥-٢٠٢١ وما ترتب عليه من تقدم مركز جامعة الإسكندرية في التصنيفات الدولية المختلفة ( إصدارات لجنة التصنيف الدولي بجامعة الإسكندرية)؛ ومنها على سبيل المثال :

- تقدم مركز جامعة الإسكندرية في تصنيف شنغهاي الدولي للعام ٢٠٢١ ليصبح من بين أول ٥٠٠ جامعة على المستوى الأقليمي والترتيب من ٦٠١-٨٠٠ عالميا ، مقارنة بالمركز ٧٠١-٨٠٠ في ٢٠١٩ ؛ حيث ساهمت الأبحاث العلمية المنشورة من كلية طب الإسكندرية بأعلى رصيد من معاملات الإستشهاد وفقا لتقييم Clarivate analytics for Highly cited researchers (USA)
- رصيد كلية طب الإسكندرية من الأبحاث العلمية المنشورة في Scopus في العام ٢٠٢١ يبلغ ١٦ بحثا من إجمالي ٧١ بحثا منشورا من مختلف كليات جامعة الإسكندرية.
- المساهمة في زيادة رصيد الأبحاث المنشورة من جامعة الإسكندرية في التصنيف الدولي QS بمعدل ٢٧,٥٪ في ٢٠٢٠ مقارنة بمعدل ١٩٪ في ٢٠١٩ .
- إدراج جامعة الإسكندرية في المركز الرابع محليا والمركز ٦٦١ عالميا ضمن التصنيف الهولندي CWTS Leiden في ٢٠٢١ ؛ حيث كان رصيد الأبحاث الطبية المنشورة في مجلات دولية مفهرسة في الفترة ٢٠١٦-٢٠١٩ بإجمالي ٧٥٠ بحثا، وبزيادة ٧,٢٪ عن الأبحاث المنشورة من كلية طب الإسكندرية في الفترة ٢٠١٥-٢٠١٨

٨- الربط بين البحث العلمي والعملية التعليمية من خلال التوجه في الأبحاث العلمية إلى مجال أبحاث التعليم الطبي لتقييم وتحليل فعالية إستراتيجيات التعليم المطبقة بالكلية، والإستعانة بنتائجها في تطوير البرامج التعليمية لمرحلتى البكالوريوس والدراسات العليا.

#### رابعاً: محور خدمة المجتمع وتنمية البيئة:

١- يتميز قطاع خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالاندماج مع المجتمع المدني من خلال :

- القوافل المجتمعية إلى المناطق الأكثر احتياجا في الإسكندرية والقرى المحيطة والتي تقدم خدمة طبية مجانية من كشف وعلاج مجاني ومتابعة الحالات التي تحتاج تدخل جراحى فى المستشفيات الجامعية.
- معارض ملابس مجانية لدعم الطلاب والإداريين بمشاركة الكثير من الجمعيات الأهلية الخدمية والتي يذهب إيرادها لدعم الطلاب الغير قادرين.
- قوافل لكسوة الشتاء والدعم الغذائى للأماكن الأكثر احتياجا.

## ٢- التعاون مع الكثير من الجمعيات الأهلية للمساهمة في خدمة المجتمع مثل :

إندية روتارى – بنك الدواء – جمعيه رجال الأعمال – أنا مصراويہ – مؤسسة شريف بيومى – نادى ليون

## ٣- إحتواء أزمة كورونا من خلال :

- المتابعة اليومية لفريق السلامة والصحة المهنية لتطبيق الإجراءات الإحترازية لجميع أبنية الكلية.
- التواصل اليومي مع اللجان الطبية المختلفة لرصد عدد الحالات الإيجابية وحالات الإشتباه.
- التعقيم اليومي للمدرجات والمعامل.
- التواصل الدائم مع الجامعة والمراجعة الدورية على تطبيق الإجراءات الإحترازية فى الكليات الأخرى فى الجامعة من خلال لجنة متابعة مركزية من الجامعة

٤- العمل على تقليل البصمة الكربونية وزيادة المسطحات الخضراء بحدائق مبانى كلية الطب من خلال زراعة العديد من الأشجار

٥- التعاون مع وحدة ضمان الجودة للتطوير الإدارى من خلال ورش عمل لرفع كفاءة الجهاز الإدارى والإرشفة الإلكترونية.

٦- وجود العديد من بروتوكولات تعاون مع الكثير من الجمعيات والأندية تهدف للتعاون لخدمه المجتمع

٧- المشاركة الطلابية لجميع أنشطة خدمة المجتمع من قوافل ومعارض والمساهمة فى زراعة الأشجار والنباتات.

## خامسا: محور الدراسات العليا:

١- تعدد وتنوع البرامج الدراسية والدرجات العلمية التى تمنحها الكلية متمثلة فى برامج الماجستير والدكتوراه والدبلومات المهنية مع إمكانية زيادة هذه البرامج (بند اللائحة) وخصوصاً ما يتعلق منها بالتخصصات الطبية الدقيقة ويتم منحها فى صورة دبلومات مهنية يلتحق بها الأطباء بعد الماجستير أو الدكتوراه لإكتساب خبرات عملية وإكلينيكية فى تخصصات طبية دقيقة تناسب سوق العمل.

٢- زيادة عدد الطلاب الوافدين وخصوصاً منح حوض النيل حيث تتوافر الإمكانيات البشرية واللوجيستية التى تستوعب زيادة الأعداد مع وجود اللوائح التى تيسر لهم الاستمرار والتقدم.

٣- توافر الموارد البشرية المتمثلة فى وجود الأعداد الملائمة من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والتى تتيح للطلاب فرص التعليم الجيد .

٤- وجود العديد من المنشآت التابعة لكلية الطب فى العديد من الأماكن والتى تتيح إمكانية التوسع فى البنية التحتية التى تخدم العملية التعليمية مثل وجود المعامل البحثية والمدرجات وإمتدادات الأقسام العلمية فى المجمعات الجديدة المختلفة مثل مستشفى المواسة ومستشفى سموحة الجامعى ومستشفى برج العرب التعليمى.

٥- وجود الهيكل الإدارى المؤهل والمدرّب على التعامل مع طلاب الدراسات العليا .

٦- القدرة على التعامل بحرفية خلال جائحة كورونا .

٧- تم إنشاء مركز الإسكندرية للتدريب الطبى الذى يعتبر من مراكز التميز على مستوى مصر.

### تشكيل فريق الخطة الاستراتيجية لكلية الطب – جامعة الإسكندرية ٢٠٢١-٢٠٢٦

تولي إعداد الخطة الإستراتيجية فريق من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية تحت إشراف عميد الكلية ووكلائها

فريق إدارة الخطة الاستراتيجية:

فريق العمل	الإسم	التخصص والمؤهلات
رئيس الخطة الاستراتيجية	أ.د. وائل نبيل	عميد كلية الطب وأستاذ الجراحة العامة
رئيس فريق التخطيط الاستراتيجي	أ.د. محمود الزلجاني	أستاذ طب الأطفال
منسق الخطة الإستراتيجية	أ.د. عزة بركة	أستاذ الفارماكولوجيا ومدير وحدة ضمان الجودة
أعضاء فريق إدارة الخطة الاستراتيجية	أ.د. غادة مراد	أستاذ الهستولوجيا ومنسق البحث العلمي بوحدة ضمان الجودة
	أ.د. هشام متولي	أستاذ الطب الشرعي والسموم
	أ.م.د. ياسمين نجا	أستاذ الأمراض الباطنة ومنسق معيار التخطيط الإستراتيجي بوحدة ضمان الجودة
	د. أمنية نصار	استشاري الإدارة الصحية والتخطيط والسياسات ومدير وحدة جودة الرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية.
	د. حسام عاشور	إستشاري طب الأطفال والمشرف على وحدة عناية الأطفال بجراحة المخ والأعصاب.

أولاً: محور التعليم والطلاب:

فريق العمل بالمحور	الإسم	التخصص والمؤهلات
رئيس فريق العمل بالمحور	• أ.د. علي عبد المحسن	-أستاذ طب الأطفال ووكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب
	• أ.م.د. مني حمدي عشري	-أستاذ مساعد الصحة العامة والطب الوقائي والإجتماعي ومساعد وكيل الكلية لشئون التعليم الطلاب سابقا
• مقرر المحور:	• أ.م.د. هبة محمود الوشاحي	-أستاذ مساعد الصحة العامة والطب الوقائي والإجتماعي
• مساعد مقرر:	• د. هناء الحوشي	-مدرس بقسم التعليم الطبي – ماجستير التعليم الطبي
• أعضاء الفريق	• أ.د. نجلاء مشعل	أستاذ متفرغ الأمراض الباطنة ومدير برنامج البكالوريوس
	• أ.د. هدي خليفة	أستاذ الهستولوجي مدير برنامج البكالوريوس السابق
	• أ.د. مني الحوشي	أستاذ الأمراض الصدرية وممثل عن لجنة شئون الطلاب
	• أ.د. إيمان الجوهري	أستاذ الأمراض الباطنة وممثل عن لجنة شئون الطلاب
	• أ.د. سيد سليمان	أستاذ متفرغ بقسم التشريح وممثل عن لجنة شئون الطلاب

أستاذ مساعد قسم الكيمياء الحيوية الطبية وممثل عن البرنامج الدولي	• أ.م.د / رشا محمد عادل نصره	
أستاذ بقسم الفارماكولوجيا الطبية ورئيس وحدة القياس والتقييم	• أ.د أمنية نايل	
مدرس بقسم التعليم الطبي – ماجستير التعليم الطبي ومنسق معيار التعليم والطلاب بوحدة ضمان الجودة وعضو بقسم التعليم الطبي	• د. نهى الدسوقي	
مدير وحدة التعلم الإلكتروني	• مهندس/ أحمد بركات	
مدير إدارة شؤون الطلاب	• أ. محمد عيسى	
مشرف إدارة رعاية الشباب	• كابتن عمرو محمد عبد الرزاق	
مشرف إدارة شؤون الخريجين	• أ. أشرف جوهر	
الفرقة الخامسة ممثل عن طلاب الفرق النهائية	• الطالب/ نور الدين حمادة	
الفرقة الرابعة ممثل عن طلاب الفرق النهائية	• الطالب/ علي مسعد	

ثانيا: الدراسات العليا والبحث العلمي:

فريق العمل بالمحور	الإسم	التخصص والمؤهلات
• رئيس فريق العمل بالمحور	• أ.د أيمن فريد الشايب	أستاذ طب المناطق الحارة ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث
• مقرر المحور:	• أ.م.د أميرة أبو الفتوح عيد	أستاذ مساعد الأمراض الجلدية والتناسلية وطب الذكورة ومساعد وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث
• مساعد مقرر المحور	• أ.م.د دعاء الوزان	أستاذ مساعد طب المناطق الحارة ومساعد وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث
• أعضاء الفريق	• أ.د. نهى الصاوي	أستاذ الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل ورئيس كونترول الدراسات العليا
	• ا.م.د هبة غراف	أستاذ مساعد الأمراض الصدرية ومنسق الطلبة الوافدين
	• د. ايمان محمد العريان	مدرس الأمراض الجلدية والتناسلية وممثل عن أعضاء هيئة التدريس
	• ط. بسمة عياد	مدرس مساعد طب المناطق الحارة وممثل عن الهيئة المعاونة وطلاب الدراسات العليا
	• م/ داليا الشيخ	مدير إدارة الدراسات العليا
	• م/ هويدا مصطفى عبد الرحيم	ممثل إدارة البحوث
	• أ/محمد سعيد	ممثل قسم كونترول الدراسات العليا
• أعضاء فريق البحث العلمي	• أ.د. غادة مراد	أستاذ الهستولوجيا ومنسق البحث العلمي بوحدة ضمان الجودة
	• د/ هند ياسين	مدرس الكيمياء الحيوية

ثالثا: الموارد المالية والمادية والبشرية:

التخصص والمؤهلات	الإسم	فريق العمل بالمحور
عميد كلية الطب وأستاذ الجراحة العامة	أ.د. وائل نبيل	• رئيس فريق العمل بالمحور
منسق المحور وأستاذ الأمراض الباطنة	أ.د. أحمد فتحي القرعي	• مقرر المحور
مدرس أمراض باطنة - كلي	• د سارة طه	• أعضاء الفريق
مدرس أمراض باطنة - شيخوخة	• د عمرو سلامة	
مدرس مساعد أمراض باطنة - كلي	• د الحسن ايمن	
إستشاري أمراض الكلي - مستشفى طلبة الجامعة	• د شيرين النجار	
ط م أمراض باطنة - المستشفى الرئيسي الجامعي	• ط/ روان زيادة	
ط م أمراض باطنة - المستشفى الرئيسي الجامعي	• ط/ مريم مصطفى	
ط م أمراض الكلي - مستشفى طلبة الجامعة	• ط/ مريم السيد	
طبيب إمتياز	• محمود شلبي	

رابعا: المشاركة المجتمعية:

التخصص والمؤهلات	الإسم	فريق العمل بالمحور
رئيس الفريق ووكيل كلية الطب لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	• ا.د/ وفاء محمد السحلي	-رئيس فريق العمل بالمحور
أستاذ الباثولوجيا الإكلينيكية	• أ.د بسنت معز	• مقرر المحور:
أستاذ أمراض القلب	• أ.د. سامح عرب	• أعضاء الفريق
أستاذ الأمراض الباطنة	• أ.د. أماني البنا	
أستاذ الباثولوجيا الإكلينيكية	• أ.د. داليا النيلي	
أستاذ مساعد الصحة العامة والطب الوقائي والإجتماعي	• أ.د. مها مؤمن	
أستاذ مساعد الجراحة العامة	• أ.م.د أحمد صبري	
أستاذ مساعد المسالك البولية	• أ.م.د محمد عبد الستار	
مدرس الصحة العامة والطب الوقائي والإجتماعي	• د. نهلة جمال الدين	
مدرس الفسيولوجي	• د. ماريان بسطا	
الأطراف المجتمعية	• د. محمد محرم	
الأطراف المجتمعية	• أ. عائشة أبوحفظة	
إدارة البحوث	• أ. هويدا مصطفى عبد الرحيم	
إدارة البحوث	• أ.هدير حمدي العمدة	

خامسا: تطوير المستشفيات الجامعية:

التخصص والمؤهلات	الإسم	فريق العمل بالمحور
المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	أ.د. تامر عبد الله	رئيس المحور
أستاذ مساعد الأمراض الباطنة ونائب مدير المستشفى الرئيسي الجامعي	أ.م.د. ياسمين نجا	مقرري المحور:
إستشاري الإدارة الصحية والتخطيط والسياسات ومدير وحدة جودة الرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية	د. أمنية نصار	
أستاذ التخدير ورئيس قسم التخدير	أ.د. أشرف عبد الحليم عرفات	أعضاء فريق المحور:
أستاذ الأمراض الباطنة	أ.د. أماني البنا	
أستاذ مساعد الجراحة العامة	أ.م.د. أحمد صبري	
مدير برنامج التدريب الإلزامي لأطباء الإمتياز	أ.م.د / محمد نصر الدين الصيرفي	
أستاذ مساعد الأشعة التشخيصية والتداخلية	أ.م.د. وفاء العميري	
أستاذ مساعد الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل	د. رعدة سعد زغلول	
مدرس الباثولوجيا الإكلينيكية	د سهام البيه	
زميل ميكروبيولوجي	د مها الشافعي	
رئيس قسم الإحصاء الطبي بالإدارة المركزية	د نديم عبد الرحمن	
إستشاري جراحة المخ والأعصاب	د حسام عاشور	
نائب مدير مستشفى سموحة الجامعي	ط / احمد عبد المنعم	
استشاري طب الأطفال ومدير عناية أطفال جراحة المخ والأعصاب	د إلهام علام	
مدرس مساعد أنف وأذن وحنجرة	د إيمان عطا	
أخصائي طوارئ ومدير الشؤون الطبية والعلاجية بالمستشفى الرئيسي الجامعي سابقا	د أحمد زكريا	
مدير التموين الطبي والصيدلة بالمستشفيات الجامعية	ميس نيللي مرسي	
الصيدليات	م مروة محمد	
رئيسة تمرريض المستشفيات الجامعية	م رشا سعيد	
الإدارة الهندسية	أستاذة أميمة إسماعيل	
مشرف الحسابات الخاصة بالإدارة المركزية	أستاذة رانيا فؤاد	
الإدارة المالية	أستاذة سما علي حسين	
شئون العاملين		

سادسا: محور التميز المؤسسي:

التخصص والمؤهلات	الإسم	فريق العمل بالمحور
أستاذ الفارماكولوجيا ومدير وحدة ضمان الجودة	• ا.د/ عزة بركة	-رئيس فريق العمل بالمحور
مدرس الكيمياء الحيوية	• د/ هند ياسين	• مقرر المحور:
أستاذ مساعد الأمراض الباطنة ومنسق معيار التخطيط الإستراتيجي	• ا.م.د/ ياسمين نجا	• أعضاء الفريق
أستاذ مساعد الطب الطبيعي والروماتيزم والتأهيل ونائب مدير وحدة ضمان الجودة	• ا.م.د/ عمانونيل عزيز	
مدرس الكيمياء الحيوية	• د/ ندى أحمد حسين	

مدرس فارماكولوجيا	• د/ نهلة حمودة
-------------------	-----------------

سابعاً: محور الجهاز الإداري:

التخصص والمؤهلات	الإسم	فريق العمل بالمحور
أمين الكلية	• أ. شوقي سليمان	رئيس فريق العمل بالمحور
منسق معيار الجهاز الإداري بوحدة ضمان الجودة	• أ. أمل شحاتة	مقرر المحور:
العلاقات العامة	• أ. رائف عبد المنعم	أعضاء الفريق
الشئون القانونية	• أ. صبحي ناصف	
مركز التدريب	• أ. رمضان عبد الوهاب	
الشئون العامة	• أ. طه محمد الجداوي	
كونترول الدراسات	• أ. محمد سعيد عبد العزيز	
سكرتارية العميد	• أ. سماح محمد	
هيئة التدريس	• أ. سعاد جلال	
البحوث	• أ. هويدا مصطفى	
الحسابات الخاصة	• أ. أماني أبو العباس	
الكونترول المصري	• أ. أمل عبد المرید	
الخريجين	• أ. أشرف جوهر	
مركز المؤتمرات	• أ. دعاء صبرة	
طلبة البرنامج الدولي	• أ. أمال حسني	
العلاقات الثقافية	• أ. ميادة الرخاوي	
الخزينة	• أ. ياسر صلاح	
الشئون الفنية	• أ. أحمد عباس	
الحرس	• أ. أحمد عبد الحميد	
المنشآت التعليمية	• أ. سامي محمد عبد السلام	
الطبع والنسخ	• أ. حسني مغير	
النشر العلمي	• أ. فائق بشير	
التعاقدات	• أ. أحمد محمد بدر	
الصحة والسلامة المهنية	• أ. عزة عبد الرحمن	
الشئون التعليمية	• أ. محمد عيسى	
الشطب	• أ. منى عبد العزيز	
المراجعة	• أ. دنيا حسنين ابراهيم	
شئون العاملين	• أ. فاطمة محمد السيد	
الإستحقاقات	• أ. هناء محمد كمال	
المعاشات	• أ. حازم رمضان حميدو	
المتابعة والإحصاء	• أ. دينا انور	
الدراسات العليا	• أ. داليا الشيخ	
المكتبة	• أ. وفاء حسن	
رعاية الشباب	• أ. عمرو عبد الرازق	

حسابات الدولي	أ. عزة الغريب	•
الزراعة	أ. محمد على حسن	•
المالية	أ. رشا مصطفى	•
رعاية الشباب الدولي	أ. فريد مصطفى	•
كونترول دولي	أ. ريهام عادل	•
الاتصالات	أ. أسامة مصطفى جمعة	•
المواساة	أ. محمد السيد	•

ثامنا: محور التحول الرقمي:

التخصص والمؤهلات	الإسم	فريق العمل بالمحور
رئيس الفريق ووكيل كلية الطب لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ وفاء محمد السحلى	-رئيس فريق العمل بالمحور
مدير إدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات	م/ أسامة جمعه	• مقرر المحور:
إدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات	م/ وليد فرغلي	• أعضاء الفريق
إدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات	أ/ شريف الصفتي	
إدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات	م/ ريناد حسن	
مسئول الدعم الفني	م/ علاء نور الدين	
مسئول البرامج بإدارة الإتصالات	م/ نسمة مجدي	
مسئول وحدة إدخال البيانات	م/ نهال بركات	
مسئول الموقع الإلكتروني لكلية الطب	م/ مروة مجدي	

تاسعا: محور إدارة الأزمات والكوارث:

التخصص والمؤهلات	الإسم	فريق العمل بالمحور
رئيس الفريق ووكيل كلية الطب لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	أ.د/ وفاء محمد السحلى	-رئيس فريق العمل بالمحور
أستاذ جراحة الأطفال	أ.د/ محمد عبد العظيم	• مقرر المحور:
أستاذ الصحة العامة والمشراف على السلامة والصحة المهنية بالكلية	أ.د/ نرمين فودة	• أعضاء الفريق
إدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات	أ/ شريف الصفتي	
مدرس الصحة العامة والطب الوقائي والإجتماعي ومساعد وكيل الكلية لمحور الأزمات والكوارث	د/ نهلة جمال الدين	
مسئول السلامة والصحة المهنية مجمع المواساه	د/ أدهم عبد الرحمن	
رئيس الإدارة الهندسية بكلية الطب	م/ نجيب نعمة الله	
رئيس وحدة أمن بكلية الطب	عميد/ أحمد محمد عبد الحميد	
مسئول السلامة والصحة المهنية بكلية الطب	أ/ عزة عبد الرحمن	
عضو فريق السلامة والصحة المهنية	أ/ أحمد طلعت	

## منهجية كلية الطب في إعداد الخطة الاستراتيجية

### "الريادة في التعليم الطبي والبحث العلمي وخدمة المجتمع"

#### تتطلع كلية الطب – جامعة الإسكندرية إلى تحقيق:

- 1- الريادة في التعليم الطبي لتقديم كوادر مؤهلة علي أعلى مستوى تناسب سوق العمل وتنهض بالخدمة الصحية في مصر والمنطقة.
- 2- تكوين مراكز أبحاث تكون منارة إشعاعية ومرجعية للمنطقة وتشارك مع العالم في حل المعضلات الطبية.
- 3- تقديم نموذج متميز للخدمة الطبية المتكاملة تكون مثال يحتذى به على المستوى المحلي والدولي.
- 4- المشاركة في التنمية المستدامة للمجتمع وتوسيع نطاق المشاركة المجتمعية بما يفي بالمسؤولية تجاه الوطن والمواطنين.
- 5- المشاركة في تحقيق رؤية مصر ٢٠٣٠.
- 6- تحقيق متطلبات التقدم إلى جائزة مصر للتميز المؤسسي.
- 5- الاعتراف وتصنيف الكلية كواحدة من أكبر خمس كليات طب في المنطقة.
- 6- الاعتراف وتصنيف الكلية كواحدة من أكبر خمسمائة كلية طب حول العالم.

#### وهذا الإنجاز يتحقق من خلال ست غايات أساسية:

- 1- تحقيق التميز المؤسسي
- 2- زيادة كفاءة الخريجين لتتناسب مع المعايير العالمية ومتطلبات سوق العمل المحلي والدولي
- 3- زيادة البحث العلمي المتميز والمنشور دوليا
- 4- تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين
- 5- توسيع نطاق الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية
- 6- التحول الرقمي لكافة جوانب العمل بالكلية

#### وذلك في إطار الحفاظ على الثوابت التي تقوم عليها الكلية:

- 1- التأكيد على القيم الجامعية في تخريج طالب يشعر بالانتماء لكليته ويعرف قيمة الكلية
- 2- تخريج طالب يتحلى بالالتزام وبأخلاقيات المهنة
- 3- تأصيل قيم المنهجية والعدالة والمصادقية
- 4- التركيز على تنمية قدرات جميع العاملين بالكلية ليقوموا بأدوارهم بأعلى درجات الكفاءة مع التأكيد على تحسين بيئة العمل والحرص على زيادة رضا العاملين.
- 5- تعزيز قيمة الانتماء للمجتمع وزيادة المشاركة المجتمعية بين الطلاب والعاملين بالكلية

### تصميم الخطة الاستراتيجية

هذه الخطة الاستراتيجية تمثل برنامج عمل من أجل إستمرار تطور الكلية حتى عام ٢٠٢٦، ولقد صممت بحيث تتماشى مع الأهداف والاتجاهات الاستراتيجية لجامعة الإسكندرية ٢٠٢٠ ولخطة مصر ووزارة التعليم العالي ٢٠٣٠ وتنص رسالة جامعة الإسكندرية على إنها مؤسسة وطنية، تعليمية، بحثية متقدمة ومتكاملة تسعى لتقديم ونشر المعرفة، وتؤكد الجامعة دائما على أهمية بناء الإنسان العصري، وتجديد ثقافة المجتمع ليحتل مكانته الرائدة في كل القطاعات. وتنص قيم جامعة الإسكندرية على الآتي:

- 1- الإبداع والاختراع: توفر الجامعة المناخ الداعم لاكتشاف المعارف وتحتضن وتشجع المبادرات.
- 2- الجودة والتميز: تلتزم الجامعة بمعايير الجودة طبقا للمؤشرات والمعايير الدولية في كل المخرجات سواء كانت علمية، أو بحثية، أو مهنية، أو ثقافية وذلك لتحقيق التميز والتنافسية.
- 3- روح الفريق: وذلك لخلق مناخ مؤسسي وثقافي يشجع على فكرة العمل الجماعي وروح فريق العمل.
- 4- المعتقد والالتزام: تلتزم الجامعة بحماية الموروث الثقافي والحضاري، وتتمسك بالميثاق الأخلاقي وتقاليد الجامعة
- 5- الحرية الفكرية: تدعم الجامعة الحرية الفكرية في إطار المسؤولية المجتمعية واحترام الآخرين وتشجع التعددية الفكرية وتعزيز ثقافة التسامح .

٦- العدل وتكافؤ الفرص: الجامعة ملتزمة بتوفير الفرص المتكافئة للجميع دون تفرقة بسبب دين، أو عرق، أو نوع، أو عمر.

٧- الشفافية: الالتزام بالشفافية والعدل والمصادقية والموضوعية في كل المجالات واحترام حقوق الملكية الفكرية تبعاً للقوانين المنظمة لذلك محلياً ودولياً.

بناء عليه فإن الخطة الاستراتيجية للكلية حددت أولوياتها من خلال أربعة محاور أساسية (التميز المؤسسي، منتج التعليم الطبي، البحث العلمي وخدمة المجتمع) وهي تمثل ما تهدف إليه مؤسسات التعليم العالي بالإضافة إلى مواكبة إتجاه الدولة والجامعة للتحويل الرقمي وتحسين بيئة العمل للمحافظة على ولتنمية قدرات القوى البشرية بالكلية خصوصاً في ظل زيادة عدد الكليات الخاصة والأهلية التي تمثل عنصر جذب للكفاءات بالكلية.

### آليات إعداد الخطة

١- تم تشكيل فريق لإعداد الخطة الاستراتيجية والخطة التنفيذية من ترشيحات عميد ووكلاء الكلية والمدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية وأقسام الكلية ومختلف الإدارات وتم إعداد فريق لمتابعة الخطة وتسعة فرق فرعية للتركيز على تسعة محاور رئيسية:

- محور التعليم والطلاب
- محور الدراسات العليا والبحث العلمي
- محور الموارد المالية والمادية والبشرية
- محور المشاركة المجتمعية
- محور تطوير المستشفيات الجامعية
- محور التميز المؤسسي
- محور الجهاز الإداري
- محور التحول الرقمي
- محور إدارة الأزمات والكوارث
- ٢- تم إقامة العديد من ورش العمل لتدريب فريق كتابة الخطة
- ٣- تم تجميع مصادر كتابة الخطة وشملت:
  - بيانات إحصائية ومستندات ووثائق وإستبيانات
  - تقارير الأداء السنوية للكلية وتقارير المراجعات الداخلية والخارجية للكلية
  - تقارير وحدة ضمان الجودة
  - الخطط الاستراتيجية السابقة (خطة الكلية ٢٠٠٨-٢٠١٣ وخطة ٢٠١٥-٢٠٢٠ ومد الخطة لعام ٢٠٢٠-٢٠٢١) وتقارير متابعة الخطة السنوية والمجمعة بما تم من إنجازات
  - خطة الجامعة
  - خطة وزارة التعليم العالي ٢٠٣٠
  - خطة مصر ٢٠٣٠
  - عقد لقاءات ومجموعات بؤرية وجلسات عصف ذهني
- ٤- تم البدء بوضع خطوط عريضة للأهداف الاستراتيجية حسب المصادر واتجاهات الدولة والجامعة
- ٥- تم عمل التحليل الرباعي بناء على المصادر المختلفة.
- ٦- تم مراجعة الرؤية والرسالة وصياغة الغايات والأهداف الاستراتيجية بعد تحديد الأولويات.
- ٧- تم عرض المسودة الأولى للخطة الاستراتيجية في مجلس الكلية وعرضها على الأقسام والإدارات والمستشفيات الجامعية وأصحاب المصلحة
- ٨- تمت كتابة الخطة التنفيذية
- ٩- تم مراجعة الرؤية والرسالة والخطة الاستراتيجية وأهدافها بناء على إستبيانات وإقتراحات الأقسام والإدارات والمستشفيات الجامعية وأصحاب المصلحة كما تمت مراجعتها خارجياً
- ١٠- تم إعداد الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية محدداً فيها الأنشطة المطلوبة لتحقيق أهداف الخطة والجهات المسؤولة عن التنفيذ ووسائل التنفيذ ومؤشرات الأداء والإطار الزمني للتنفيذ والميزانية المقدرة لكل نشاط.
- ١١- تم اعتماد النسخة النهائية من الخطة الاستراتيجية (متضمنة الرؤية والرسالة) من مجلس الكلية
- ١٢- تم اعتماد الخطة الاستراتيجية من مجلس الجامعة

## آليات المتابعة والتقييم

- سوف تتم متابعة وإعادة تقييم الخطة التنفيذية سنويا للوقوف على ما تم إنجازه من أهداف ونشاطات والوقوف على العقبات التي تعترض التنفيذ وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لتصحيح المسار في الوقت المناسب ولتعديل النشاطات حسب المستجدات. ويتم ذلك من خلال :
- 1- تشكيل فريق للمتابعة والتقييم :
    - وحدة ضمان الجودة
    - منسق التخطيط الاستراتيجي بالكلية
    - مقرري المحاور بفريق إعداد الخطة الاستراتيجية (كروساء لفرق المتابعة والتقييم)
    - ممثلين عن الإدارة
  - 2- إرسال الخطة التنفيذية السنوية لجهات التنفيذ في أول كل عام
  - 3- متابعة مؤشرات النجاح ومدى تحقيقها دوريا
  - 4- وضع تقرير سنوي عما تم إنجازه من أهداف ورصد المعوقات التي حالت دون تنفيذ الأهداف
  - 5- يرفع الفريق التقرير إلى إدارة الكلية لمناقشته واتخاذ الإجراءات اللازمة لتذليل المعوقات من خلال خطة تحسين سنوية.

## الاستراتيجيات المتبعة لتنفيذ الخطة

تتبع الكلية لتحقيق أهدافها مزيج من "استراتيجية النمو والتوسع" و"استراتيجية التطوير والتحسين" والتي تم إختيارها بناء على نتائج التحليل الرباعي وانعكاسه على ما تسعى الكلية لتحقيقه من غايات. وتتجه الكلية إلى إتباع استراتيجية النمو والتوسع في محاور الأداء المؤسسي والدراسات العليا والبحث العلمي، البرامج التعليمية للانتقال إلى وضع أفضل بهذه المحاور. بينما تتجه إلى إتباع استراتيجية التطوير والتحسين في باقي المحاور (محور البنية التحتية، محور الطلاب والخريجون، محور أعضاء هيئة التدريس) حيث يمكن للمؤسسة إستغلال الفرص المتاحة للتغلب على مواطن الضعف وتحسين وتطوير أدائها في هذه القطاعات.

## مصادر التمويل لأنشطة الخطة

يتم تمويل هذه الخطة من :

- 1- الموازنة المالية السنوية الواردة من إدارة الجامعة
- 2- الموارد الذاتية للكلية من البرنامج الدولي
- 3- الموارد الذاتية للكلية من إيرادات المشروعات
- 4- الموارد الذاتية للكلية من إيرادات المستشفيات الجامعية
- 5- الوحدات ذات الطابع الخاص
- 6- صندوق الخدمات الطلابية
- 7- الموارد الذاتية للكلية من التبرعات

## المخاطر التي تواجه تطبيق الخطة الاستراتيجية

1. عدم كفاية الموارد المالية اللازمة لتنفيذ الأهداف والنشاطات المدرجة بالخطة.
2. تغيير الإتجاهات والأولويات بتغير الإدارة العليا للكلية
3. غياب أو ضعف الوعي بالممارسة الإستراتيجية في المؤسسة
4. إستنفاد الوقت والبطء في التنفيذ

## وسائل التخفيف من المخاطر

1. زيادة المصادر المالية اللازمة لتنفيذ الخطة من الموارد الذاتية للكلية ومن التبرعات وحسن إدارة هذه الموارد.
2. الاتجاه إلى النظام المؤسسي في تسيير الأعمال وتحقيق الأهداف عوضاً عن المركزية
3. العمل على زيادة الوعي لدى الإدارة وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بالممارسات الإستراتيجية والممارسات الجيدة وتبنى سياسات التطوير والتحسين
4. الجدية والإلتزام من قبل الإدارة والجهات المنوط بها تنفيذ الأهداف مع المتابعة والتقييم المستمر وإتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة ومتابعة تنفيذها

## الأطراف المصلحة في الخطة

- المجتمع الإقليمي الذي تخدمه الكلية
- الطلاب
- الخريجون
- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- جامعة الإسكندرية
- الهيئات الحكومية الصحية والجهات الحكومية ذات الصلة (وزارة الصحة – وزارة البحث العلمي- نقابة الأطباء- الهيئة العامة للتأمين الصحي)
- المنظمات والهيئات الصحية غير الحكومية (المستشفيات الخاصة- جمعيات الرعاية الصحية- منظمة الصحة العالمية)

## خطة الكلية لمراجعة وتحديث السياسات

- تحرص الكلية على المراجعة الدورية لسياساتها وأنشطتها وتحديثها بما يضمن للخطة الديناميكية والمرونة اللازمة لتحقيق الغايات الاستراتيجية للكلية وبما يحقق رؤية الكلية وغاياتها. وتتم المراجعة والتحديث لسياسات الكلية سنويا وفقا للمتغيرات وما يستجد من عوامل بالبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق لمنهجية التحليل البيئي (SWOT analysis) حيث يتم إعادة تحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتحديات الخاصة بالكلية ويتم بناءً على ذلك:
- تحديد جهات القصور في السياسات الحالية للكلية بناءً على ما تم الوصول إليه من نتائج تحليل الوضع الراهن.
  - تحديث سياسات الكلية واعتمادها من مجلس الكلية خلال الفصل الأول كل عامين.

## التحليل البيئي

### الوسائل التي استخدمت لإجراء التحليل البيئي وتجميع البيانات

الوسيلة	مدى المساهمة في إجراء التحليل وتجميع المعلومات
1- تقارير متابعة الخطط السابقة	من الأدوات الهامة التي ساعدت على إجراء التحليل البيئي للأسباب الأتية <ul style="list-style-type: none"> <li>تم الوقوف على ماتم/ما لم يتم إنجازه (الوضع الراهن للبيئة الداخلية) في العديد من المحاور</li> <li>تم التعرف على المعوقات التي واجهت الخطة السابقة لمحاولة تفاديها</li> </ul>
2- التقارير السنوية لأداء الكلية	من الأدوات الهامة التي ساعدت على توفير البيانات المختلفة والوضع الحالي في مختلف جوانب العمل بالكلية للتعرف على أهم نقاط القوة والضعف للعديد من المحاور بالتزامن مع بدء إجراء التحليل البيئي.
3- تقارير المراجعات الداخلية والخارجية للمعايير بوحدة ضمان الجودة	الوثائق والمستندات بوحدة ضمان الجودة وتقارير المراجعات الداخلية لملفات الوحدة حيث تضم متابعة معايير الجودة المختلفة سنويا.
4- تجميع البيانات الإحصائية والمستندات والوثائق المختلفة:	من الوسائل الهامة التي مكنت من تقييم الوضع الراهن لتحديد الأولويات هو تجميع بيانات إحصائية وعددية ونوعية ومستندات ووثائق من الإدارات والوحدات بالكلية (بيانات قسم الإحصاء - بيانات الإدارة الهندسية - بيانات الإدارة المالية - إدارة الأزمات والكوارث - إدارة البحوث - محاضر المجالس الرسمية واللجان الدائمة وغيرها)
5- الشواهد والملاحظات	من الوسائل الهامة التي مكنت من رصد العديد من نقاط القوة ونقاط الضعف بالعديد من المحاور بالخطة ولذلك ضم فريق المحاور المختلفة أعضاء هيئة تدريس وإداريين وأصحاب مصلحة لهم صلة وخبرة بمجال المحور.
6- الاستبيانات	تم الاستعانة بنتائج الاستبيانات المختلفة التي تجريبها وحدة ضمان الجودة سواء للعاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وإداريين وأصحاب المصلحة من طلاب بكالوريوس ودراسات عليا ومتلقي الخدمات الطبية والمجتمع المدني كوسيلة للتعرف على العديد من نقاط القوة والضعف
7- اللقاءات والتواصل المباشر مع الأطراف المختلفة	مثلت اللقاءات والاجتماعات التي أجراها أفراد الفريق مع ممثلي الأقسام الإكلينيكية والإدارات المختلفة عامل أساسي في إجراء التحليل البيئي حيث تم عقد اجتماعات ولقاءات مع أطراف عديدة (عميد الكلية والوكلاء- رؤساء وممثلي الأقسام – منسقى الجودة بالأقسام- الإداريين- الطلاب) وذلك لإستطلاع الرأي وتجميع البيانات وتلقى المشاركات.
8- المجموعات البورية وجلسات العصف الذهني لأعضاء الفريق	مثلت المجموعات البورية وجلسات العصف الذهني وسيلة أساسية في التحليل البيئي للعوامل الداخلية والخارجية ومما ساعد على فاعلية هذه الوسيلة تشكيل لفريق الخطة الإستراتيجية والذي ضم العديد من الأطراف: <u>أولا: القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة:</u> - عميد ووكلاء الكلية والمدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية

- الأعضاء في لجان الكلية الدائمة والتنفيذية (مجلس الكلية- لجنة شؤون الطلاب- لجنة البحث العلمي- لجنة الدراسات العليا – لجنة شؤون خدمة المجتمع وتنمية البيئة – لجنة العلاقات الثقافية)
- مديري وأعضاء الوحدات والإدارات (مدير وحدة ضمان الجودة/ المدير التنفيذي للبرنامج الدولي وبرنامج مانشستر/ مدير إدارة جودة الرعاية الصحية)
- منسقى المعايير بوحدة ضمان الجودة
- منسقى الجودة بالأقسام
- العديد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
- مديري المستشفيات الجامعية
- مدير التدريب الإلزامي

ثانياً: الإداريين الممثلين عن الإدارات المختلفة (٤٥) إدارة بالإضافة إلى إدارات المستشفيات الجامعية)

ثالثاً: ممثلين عن الطلاب في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا

وقد ضمن هذا التشكيل إلى حد كبير الحصول على العديد من البيانات ومن التواصل مع الأطراف ذات الصلة التي يمكن أن توفر البيانات المطلوبة كما ضمن توفر المهنية المطلوبة للمشاركين في جلسات العصف الذهني من أعضاء الفريق

## التحليل الرباعي

### أولاً: التحليل الرباعي الخاص بمحور التعليم والطلاب:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم إرسال النسخة النهائية لقواعد NARS من قبل الهيئة المصرية للاعتماد والجودة (NAQAEE)</li> <li>ظروف جائحة فيروس كورونا المستجد مما يؤثر بصورة شديدة على العملية التعليمية وأنشطة الطلاب المختلفة بالكلية.</li> <li>ضعف شبكات الإنترنت بالدولة مما لا يناسب متطلبات عملية التعلم في المرحلتين الجامعية وقبل الجامعية</li> <li>قواعد القبول بالكلية التي يتم تحديدها من قبل المجلس الأعلى للجامعات وليس من حق الكلية التعديل في شروط وأعداد القبول.</li> <li>تمركز الإدارة وإتخاذ القرارات من المجلس الأعلى للجامعات والجامعة.</li> <li>إنشاء العديد من الكليات الأهلية والخاصة مما يسبب مصدر تهديد لإستقطاب أعضاء هيئة التدريس ذوي الكفاءات للعمل بها وعلى عقد بروتوكولات تعاون مع وزارة الصحة والجامعات الدولية.</li> <li>ضعف الميزانية المخصصة من الجامعة للتبادل الطلابي وقلة أعداد الفرص المتاحة للتبادل الطلابي وخاصة أثناء جائحة كورونا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>دعم الدولة والمجلس الأعلى للجامعات لإستخدام طرق التدريس الحديثة مع وجود خطة من قبل الدولة لتطوير معمل المحاكاة</li> <li>وجود مكتب تداول التعليم الجامعي تابعاً لجامعة الإسكندرية</li> <li>التشابه الكبير بين المناهج وطرق التدريس بالجامعات الدولية مع ما يتم تنفيذه بكلية الطب جامعة الإسكندرية</li> <li>السمعة الطيبة لكلية الطب جامعة الإسكندرية على المستوي المحلي والدولي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة أعداد الطلاب وخاصة الوافدين منهم مما يفوق الإمكانيات المتاحة مما يزيد الضغط علي الموارد المتاحة</li> <li>ضعف الإمكانيات المادية والبشرية بوحديتي التعليم الإلكتروني وتكنولوجيا المعلومات بما لا يتناسب مع تزايد عدد الطلبة حيث تخدم الودعتين كلا من مرحلتي التعليم الجامعي والدراسات العليا</li> <li>ضعف إستجابة أعضاء هيئة التدريس للإستبيانات وعدم وجود إجراءات تصحيحية قائمة علي نتائج التغذية الراجعة من الطلاب</li> <li>مقاومة نسبية للتغيير وإستخدام أساليب التدريس الحديثة من قبل بعض أعضاء هيئة التدريس</li> <li>عدم توافر البنية التحتية المناسبة لإدارة طرق التعليم والتدريب الجديدة والتي تتطلب وجود عدد محدود من الطلبة مثل case studies, PBL, simulation, scenario based teaching, clinical reasoning</li> <li>عدم التواصل مع الطلاب عبر منصات التواصل الإجتماعي والمنصة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>كفاية الأعداد والخلفيات العلمية للأساتذة وأعضاء هيئة التدريس المؤهلين بالأقسام الأكاديمية والإكلينيكية والمتفرغين للتدريس والتدريب</li> <li>وجود قسم التعليم الطبي بالكلية به كفاءات تعليمية متميزة</li> <li>تدريب نسبة من أعضاء هيئة التدريس على طرق التدريس الحديثة ومنها case based learning</li> <li>وجود توصيف كامل لمقررات جميع البرامج مع تحديث البرامج والمقررات لتتلاءم مع اللائحة الموحدة للجامعة</li> <li>إقرار وتوصيف مقررات بما يتواءم مع حاجة سوق العمل مثل ريادة الأعمال.</li> <li>جدول زمني ثابت للتدريس والامتحانات.</li> <li>توافر منصة تعلم إلكتروني بها المحتوي الإلكتروني للتدريس للسنوات الثلاثة الأولي ويتم من خلاله التواصل مع الطلبة وإجراء بعض المناقشات وإستبيانات التغذية الراجعة</li> <li>تتوافر بالكلية أقدم وحدة تعلم إلكتروني بجامعة الإسكندرية منذ أكثر من عشرة سنوات</li> <li>وجود وحدة التقويم بالكلية منذ عام ٢٠٠٨</li> </ul>

		<p>الإلكترونية الرسمية من قبل إدارة رعاية الشباب</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود إنترنت بالكلية سواء للمذاكرة (أنشطة التعلم الذاتي) أو لحضور جلسات التعلم عن بعد من داخل الكلية</li> <li>• الإعتماد علي الفرص المتاحة فيما يخص الحالات المستخدمة للتعليم الإكلينيكي بالكلية في المستشفيات الجامعية</li> <li>• عدم وجود إتفاق تعاون مع وزارة الصحة بما يخص التدريب الميداني لطلبة كلية الطب بالمنشآت التابعة للوزارة</li> <li>• تهديد تأمين بنك الأسئلة بسبب إقامة الإمتحانات الورقية</li> <li>• صعوبة إجراء الأنشطة والتجمعات الطلابية في ظل جائحة كورونا</li> <li>• عدم منح الطلاب المحققين للمراكز الأولى علي مستوي الكلية والجامعة</li> <li>• حافز دراسي مما يؤثر سلبيا علي المشاركة الطلابية</li> <li>• صعوبة الإجراءات المالية عند إقامة وتنفيذ الأنشطة والمشاريع الطلابية</li> <li>• الجهاز الإداري للوافدين غير مؤهل للتعامل مع الوافدين language barrier.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بدء إنشاء بنك أسئلة منذ عام ٢٠١٨/٢٠١٩</li> <li>• وجود معمل المهارات بالكلية يعمل بكفاءة عالية</li> <li>• توفر إدارة الكلية الدعم النفسي للطلاب الذين يعانون من مشكلات نفسية من خلال لجنة من قسم أمراض المخ والأعصاب والأمراض النفسية</li> <li>• توفر إدارة الكلية الدعم المادي للطلبة المتعسرين من صندوق تبرعات أعضاء هيئة التدريس</li> <li>• توافر المنشآت والملاعب الرياضية مما يسمح بممارسة الطلاب للأنشطة والقاعات أيضا لإقامة الأنشطة الطلابية (ندوات-حفلات-مؤتمرات)</li> <li>• البدء في تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي</li> <li>• بدء تطبيق برنامج التعاون مع جامعة مانشستر</li> </ul>
--	--	--	---

## ثانيا: محور الدراسات العليا والبحث العلمي:

### البعد الأول: أعضاء هيئة تدريس:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إستقطاب الجهات الخارجية والكليات الأهلية والخاصة لنخبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</li> <li>• عدم توافق الآليات المتبعة في اللجان العلمية الدائمة للترقيات مع المعايير المعاصرة لقياس القيمة التقنية والتطبيقية للبحوث، والتي تخدم تحقيق الخطط الإستراتيجية للبحث العلمي بالكليات والجامعات التي ينتمى إليها أعضاء هيئة التدريس المتقدمين للترقيات، مما يؤدي إلى التقييم السلبي والإهدار لأبحاث علمية متطورة في التقنية أو أبحاث تم تنفيذها من خلال مشروعات بحثية ممولة من جهات مانحة قومية ودولية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود الكثير من أعضاء هيئة التدريس بالكلية بجامعات دولية مما يفتح الطريق نحو إبرام بروتوكولات تعاون مع هذه الجامعات.</li> <li>• وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في بعثات ومهام تعليمية بالمؤسسات الطبية الدولية .</li> <li>• وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ضمن لجان المنظمات والجمعيات الطبية المحلية والأقليمية والدولية المختلفة وعلى تواصل مع العديد من أعضائها</li> <li>• إنفتاح أفراد المجتمع والكيانات المجتمعية وتفاعلها مع العديد من الأقسام العلمية والعديد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم تفرغ نسبة لا بأس بها من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمهام التدريسية والبحثية والخدمية</li> <li>• غياب تواجد أعضاء هيئة التدريس بشكل دورى ومباشر ببرامج تدريب الأطباء بالمستشفيات الجامعية</li> <li>• وجود صعوبة في تقييم أداء كل عضومن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة كل على حدة بسبب كثرة عددهم وكثرة أعداد الطلاب في البرنامج التكاملى</li> <li>• عدم وجود وسيلة مفعلة لقياس مردود أثر الدورات والتدريبات التي يتلقاها أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم</li> <li>• ضعف تمثيل قطاعات واسعة من أعضاء هيئة التدريس في لجان الكلية الدائمة والتنفيذية</li> <li>• قلة إتاحة الفرصة لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في إتخاذ القرار الجامعي</li> <li>• عدم زيادة مرتبات عضو هيئة التدريس بما يتناسب مع تفرغه</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كفاية الأعداد والخلفيات العلمية للأساتذة وأعضاء هيئة التدريس المؤهلين بالأقسام الأكاديمية والإكلينيكية والمتفرغين للتدريس والتدريب</li> <li>• تنوع الخبرات والكفاءات بين أعضاء هيئة التدريس</li> <li>• وجود كوادر طبية متميزة في التخصصات الدقيقة متنوعة الخبرات قادرة على تدريب مختلف الكوادر الطبية على أعلى مستوى</li> <li>• النشاط البحثي المتميز لعدد من أعضاء هيئة التدريس</li> <li>• وجود خطة خمسية معلنه ومفعلة لتعيين المعيين</li> <li>• وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس ضمن هيئات التحرير وقوائم التحكيم بالدوريات القومية والأقليمية والدولية يمكن الإستفادة من خبراتهم في تدعيم صغار الباحثين في النشر الدولي للأبحاث.</li> </ul>

## البعد الثاني: الدراسات العليا:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• شهادة الماجستير والدكتوراه الممنوحة غير معترف بها إقليمياً ودولياً</li> <li>• قلة المنح الدراسية المخصصة للكلية من قبل الجامعة</li> <li>• وجود درجات إكلينيكية مثل الزمالة والبورده المصري تنافس الدرجات العلمية الممنوحة من الكلية.</li> <li>• وجود الجامعات الخاصة والأهلية كمنافسين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة أعداد الطلبة الوافدين</li> <li>• الطاقة الإستيعابية للدراسات العليا أعلى من الشهادات المماثلة.</li> <li>• إحتياج سوق العمل لخريجي الدراسات العليا.</li> <li>• وجود بعض اتفاقيات التعاون مع الجامعات الخاصة والجامعات الدولية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم تفعيل آلية تقييم الامتحانات لضمان تحقيقها للمعايير الأكاديمية المدرجة بتوصيف المقررات.</li> <li>• عدم وعى بعض أعضاء هيئة التدريس بمشتملات نظام الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة (عدم فهم ماهية كتيب الأداء وبالتالي عدم تفعيله).</li> <li>• عدم ربط خريجي الدراسات العليا بالكلية.</li> <li>• محدودية البرامج المشتركة مع الكليات الأخرى والجامعات الأخرى.</li> <li>• صعوبة الحصول على النتيجة online.</li> <li>• عدم دراية المرشد الأكاديمي بقواعد الدراسات العليا</li> <li>• ضعف أعداد الزائرين والمستفيدين من خدمات المكتبة من بين أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا</li> <li>• الجهاز الإدارى للوافدين غير مؤهل للتعامل مع الوافدين language barrier.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود توصيف كامل لمقررات جميع البرامج مع تحديث البرامج والمقررات لتتواءم مع اللائحة الموحدة للجامعة.</li> <li>• وجود جدول زمنى ثابت للتدريس والإمتحانات.</li> <li>• تفعيل التسجيل (Online) وإدخال الدرجات بمعرفة أستاذ المادة (Online).</li> <li>• تحويل بعض المقررات بنظام e-Learning مثل: Medical Ethics- Quality Management- Introduction to Health Care- Ethics of Special Patient Care)</li> <li>• وجود آلية (Credit Transfer) بما لا يعوق المبعوثين بالخارج للتسجيل مما يشجعهم على السفر</li> <li>• توفر الخبرات والمواد التقنية من حيث الأجهزة والعمليات والمراكز التخصصية التي تتيح فرص التدريب المتميز</li> <li>• وجود برنامج تدريب فعال للتدريب الإلزامي لأطباء الامتياز لامتحان ترخيص مزاوله المهنة وارتفاع نسبة التردد على المستشفيات الجامعية يتيح فرص تدريب للكوادر الطبية</li> </ul>

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• اعتماد التدريب الإكلينيكي لجامعة الإسكندرية كجزء من التدريب الإكلينيكي للزمالة المصرية</li> <li>• وجود برنامج للتعليم الطبي المستمر</li> <li>• وجود برامج fellowship متاحة للطلبة.</li> </ul>
--	--	--	--

### البعد الثالث: البحث العلمي:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• استقطاب الجهات الخارجية لنخبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.</li> <li>• القيود المفروضة على قوانين التعيينات بصفة عامة وللكفاءات والخبرات المتخصصة لضمان استمرارية تشغيل معامل ومراكز البحث العلمي ذات التقنيات المتقدمة.</li> <li>• الإفتقار لسياسات وقواعد معتمدة من وزارة التعليم العالي ولجنة القطاع الطبي لإقرار إدراج أنشطة البحث العلمي لطلاب مرحلة البكالوريوس</li> <li>• ظهور الشهادات المهنية جعل الكثير من الأطباء يتبعد عن الشهادات الأكاديمية وإجراء الأبحاث.</li> <li>• قصور ثقافة الإستثمار في مجالات البحث العلمي من جانب الأطراف المجتمعية وجهات الصناعة ورجال الأعمال .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تشجيع الدولة للبحث العلمي مثل مبادرة EKB.</li> <li>• وجود بوابة إلكترونية في الجامعة للحصول على الأبحاث المنشورة عالميا عن طريق EKB</li> <li>• الدستور الحالي لجمهورية مصر العربية والذي تم إقراره في ٢٠١٣ ينص على زيادة نصيب ميزانيات البحث العلمي إلى ١,٥ ٪ من الميزانية العامة للدولة؛ وهو ما يجب أن تحتزى به المؤسسات العلمية.</li> <li>• وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في بعثات ومهام تعليمية بالمؤسسات الطبية الدولية .</li> <li>• وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة ضمن لجان المنظمات والجمعيات الطبية المحلية والإقليمية والدولية المختلفة وعلى تواصل مع العديد من أعضائها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف الميزانيات المخصصة للبحث العلمي ونقص الإمكانيات البحثية من معامل وخامات وأجهزة بالأقسام العلمية.</li> <li>• لم يتم تحديد اعتمادات مالية ضمن الميزانية السنوية للكلية لبرامج التدريب وتنمية القدرات بصفة عامة وفي البحث العلمي بصفة خاصة حيث لا تشمل على تحديد مصادر التمويل وجهات الصرف، ونسبة الميزانية السنوية للبحث العلمي مقارنة بالميزانية العامة للكلية .</li> <li>• قصور أعداد الفنيين المؤهلين بالمعامل بصفة عامة، ونقص أعداد الباحثين الدائمين من ذوى الخبرات في التقنيات المتخصصة في البحث العلمي.</li> <li>• لا توجد دراسات لقياس الأثر والمردود من الصرف على موارد البحث العلمي لتقييم كفاءة العملية البحثية.</li> <li>• لا توجد دراسة لقياس الأثر من تبنى الكلية لتوجهات في مجالات ذات أولوية في البحث العلمي</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• النشاط البحثي المتميز لعدد من أعضاء هيئة التدريس وتنوع الخبرات والكفاءات بينهم</li> <li>• رصيد أعضاء هيئة التدريس بكلية طب الإسكندرية من المشاركة بالمؤتمرات الدولية متميز ويحقق الهدف من حيث تبادل الخبرات والنشر العلمي.</li> <li>• وجود عدد منهم ضمن هيئات التحرير وقوائم التحكيم بالدوريات الدولية ودورهم في تدعيم صغار الباحثين في النشر الدولي للأبحاث.</li> <li>• وجود معمل مركزى للأبحاث يتيح خدمات بحثية وتدريبية متميزة</li> <li>• إمتلاك كلية طب الإسكندرية لمركز التجارب الإكلينيكية ليكون حلقة الربط بين نتائج البحوث العلمية والإنتقال إلى مراحل التطبيق.</li> <li>• تحديث مكتبة كلية الطب إلكترونيا، وتزويدها بالمراجع الحديثة التى تخدم مختلف التخصصات بالإضافة إلى</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم توافق الآليات المتبعة في اللجان العلمية الدائمة للترقيات مع المعايير المعاصرة لقياس القيمة التقنية والتطبيقية للبحوث مما يؤدي إلى التقييم السلبي والإهدار لأبحاث علمية</li> <li>• عدم وجود سياسات لتسويق إنتاج البحث العلمي على كافة المستويات بدءاً من كلية الطب وجامعة الإسكندرية وحتى وزارة البحث العلمي بجمهورية مصر العربية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مشاركة طلاب مرحلة البكالوريوس في أنشطة البحث العلمي من ضمن مؤشرات كفاءة العملية البحثية عند تقييم المؤسسات العلمية للحصول على الاعتماد القومي، كما أنها أحد معايير تقييم المؤسسات العلمية لأغراض التصنيف الدولي للجامعات.</li> <li>• زيادة الفرص المتاحة من جهات مانحة لتمويل مشروعات بحثية لبناء القدرات للمعامل البحثية من خلال صندوق العلوم وتنمية التكنولوجيا بوزارة البحث العلمي STDF ومشروعات جامعة الإسكندرية Alex Re.</li> <li>• تكريم البارزين من الباحثين من خلال جوائز جامعة الإسكندرية، وجوائز الدولة التشجيعية والتقديرية</li> <li>• إتاحة الأبحاث المنشورة عالمياً عن طريق EKB.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم الانتهاء من الجزء الإنشائي لمبنى المعامل بالمواسم وندرة المعامل على مستوى يتيح إنتاج أبحاث علمية تتيح النشر الدولي.</li> <li>• عدم إستكمال قواعد البيانات الإلكترونية للنشر الدولي، وعدم تحميلها على الموقع الإلكتروني للكلية.</li> <li>• ضعف أعداد الزائرين والمستفيدين من خدمات المكتبة من بين أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا.</li> <li>• الإفتقار لبراءات الإختراع والإبتكارات في المجالات الطبية مقارنة بأعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة .</li> <li>• الإحتياجات في مجال تنمية قدرات البحث العلمي للباحثين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وطلاب مرحلتى الدراسات العليا.</li> <li>• عدم وجود قاعدة بيانات إلكترونية للسجلات الطبية ولا توجد آليات تربط بين الملفات الإلكترونية وبيانات المرضى بالمستشفيات الجامعية وإدارات البحث العلمي، وقواعد منظمة تسمح للباحثين من الأقسام الإكلينيكية بالإستفادة من تلك البيانات في البحوث الإحصائية.</li> <li>• لم يتم تحديث قواعد بيانات موارد البحث العلمي ولم يتم التعريف بموارد البحث العلمي بالكلية والتسويق لها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تطوير بنيتها التحتية لتوفير البيئة الملائمة للباحثين للرجوع للمكتبة والإستعانة بخدماتها.</li> <li>• مركز المؤتمرات بكلية طب الإسكندرية يساهم في تنظيم الأنشطة العلمية والمؤتمرات.</li> <li>• إدراج إدارة للمشروعات ضمن الهيكل التنظيمي لإدارة البحوث بكلية طب الإسكندرية لمتابعة الإجراءات الإدارية للمشروعات البحثية</li> <li>• لجنة أخلاقيات البحث العلمي بكلية طب الإسكندرية معتمدة من أكاديمية البحث العلمي المصرية</li> <li>• توجد منظومة شاملة لإدارة الجودة بالمعامل والمراكز البحثية لتأهيلها للاعتماد المعلمى من الجهات المعنية القومية والدولية وحصوله على شهادة الاعتماد من وزارة الصحة .</li> <li>• إدخال مناهج البحث العلمي في مراحل البكالوريوس في لائحة ٢٠٥٠ زاد وعي الطلاب بأهمية البحث العلمي ومعايير جودة البحث العلمي.</li> <li>• المجلة العلمية لكلية طب الإسكندرية من ضمن مطبوعات دار النشر الدولية Taylor and Francis تمهيدا للفهرسة ضمن المجالات العملية ذات معامل تأثير قوى.</li> <li>• ضرورة النشر الدولي في المجالات العلمية المفهرسة دولياً كشرط لمناقشة رسالة الدكتوراة طبقاً للائحة الداخلية</li> </ul>
---	---	---	---

			<ul style="list-style-type: none"> <li>• رصيد كلية طب الإسكندرية من اتفاقيات التعاون والشراكة العلمية مع جهات علمية قومية ودولية يساهم في تحقيق خطة البحث العلمي.</li> <li>• الإزدياد التدريجي في وعى الباحثين من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة بأهمية المشاركة في المشروعات البحثية الممولة من جهات مانحة كمصدر بديل لتمويل البحث العلمي.</li> </ul>
--	--	--	---

### ثالثا: محور الموارد المالية والمادية والبشرية:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• المنافسة من كليات الطب الناشئة والعالمية لإستقطاب الطلبة المصريين والوافدين</li> <li>• وجود العديد من المنصات الإلكترونية العالمية للتعليم الطبي المستمر كمنافس للكلية</li> <li>• التنافس مع القطاع الخاص على: <ul style="list-style-type: none"> <li>- أعضاء هيئه التدريس</li> <li>- تقديم الخدمات الطبية</li> <li>- الإداريين والتمريض الكفاء</li> </ul> </li> <li>• ضعف الميزانية المخصصة لكلية الطب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• السمعة الطيبة لكلية الطب جامعة الإسكندرية على المستوى المحلي والدولي كعنصر جذب للطلبة الوافدين.</li> <li>• السمعة الطيبة للمستشفيات الجامعية.</li> <li>• نظام العلاج بالأجر ومبادرات السيد الرئيس للقضاء على قوائم الإنتظار</li> <li>• نظام التأمين الصحي الشامل الجديد عند تطبيقه توفر مصادر لتمويل العلاج بالمستشفيات الجامعية.</li> <li>• منظمات المجتمع المدني وما تمثله من دعم للرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشغال بعض أعضاء هيئة التدريس خارج نطاق الكلية.</li> <li>• سوء توزيع القوى البشرية بما لا يتناسب مع حجم العمل بكثير من الجهات مما لا يحقق الاستخدام الأمثل.</li> <li>• مقاومة بعض أفراد القوى البشرية لتغيير مكان عملهم وللتطوير من إمكانياتهم.</li> <li>• عدم وجود الدعاية والتسويق الكافي لخدمات الكلية المختلفة لزيادة الموارد الذاتية.</li> <li>• عدم وجود نظم لإدارة موارد الكلية بالشكل الأمثل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توفر كوادر من أعضاء هيئة التدريس تنافس الكوادر بالجامعات العالمية.</li> <li>• وجود إداريين كفاء لإدارة الخدمات المختلفة التي تقدمها الكلية.</li> <li>• إمكانية الإستعانة بعدد الطلاب الكبير في جوانب المشاركة المجتمعية والبحث العلمي.</li> <li>• توفر الكثير من الموارد والأجهزة الطبية والبحثية الحديثة بالكلية والمستشفيات الجامعية.</li> </ul>

## رابعاً: المشاركة المجتمعية:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تعطيل القوافل وحملات التوعية والأنشطة الرياضية والثقافية بسبب جائحة كورونا.</li> <li>• ضعف التمويل للخدمات المجتمعية والاعتماد في التمويل على جهات خارجية.</li> <li>• جذب المستفيدين من هذه الخدمات الي القطاع الخاص.</li> <li>• وجود هيئات مجتمعية تنافس الكلية في تقديم الخدمات المجتمعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إحتياج قطاع كبير من المجتمع للخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية مثل القوافل الطبية والاستشارات الإكلينيكية</li> <li>• وجود تبرعات من الجمعيات الأهلية ورجال الأعمال وأعضاء هيئة التدريس كمصدر لتمويل الخدمات المجتمعية.</li> <li>• وجود عدة بروتوكولات تعاون مع الجمعيات الأهلية ونوادي روتاري ومؤسسات خيرية بالإضافة إلى فرص عقد المزيد من بروتوكولات التعاون مع نوادي روتاري والمؤسسات الخيرية والمنطقة الشمالية والغربية</li> <li>• يوجد بروتوكولات تعاون مع وزارة الصحة والمجتمع الخارجي مثل بروتوكولات التعاون مع جامعة مانشستر والأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا وأكاديمية الطب العسكري والتأمين الصحي</li> <li>• المشاركة في مبادرة الجامعة الخضراء على مستوى جامعات الإسكندرية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف الإمكانيات المادية والتمويل</li> <li>• التكلفة المادية العالية للخدمات الطبية التي تقدمها المستشفيات الجامعية</li> <li>• ضعف التبرعات لخدمات المستشفى لعدم وجود حساب خاص وآلية معلنة للتبرع مما يؤدي إلى ذهاب التبرعات للأطراف المنافسة.</li> <li>• عدم معرفة فئات المجتمع المختلفة بتوافر الخدمات التي تقدمها الكلية</li> <li>• عدم القدرة علي نقل التخصصات الدقيقة خارج الإسكندرية للمشاركة بالقوافل الطبية.</li> <li>• عزوف بعض الكوادر الجامعية عن المشاركة في القوافل.</li> <li>• عدم وجود مكان مخصص ثابت لتخزين الملابس وإقامة المعارض وإقامة الأنشطة الثقافية.</li> <li>• ضعف الإمكانيات المادية لتبني السياسات الصديقة للبيئة.</li> <li>• ضعف الإمكانيات المادية لتحسين بيئة العمل وزيادة الخدمات المقدمة للعاملين بالكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توجد خطة استراتيجية وتنفيذية خاصة بخدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li> <li>• وجود خطة سنوية للقوافل الطبية خاصة بكلية الطب وكليات المجمع الطبي.</li> <li>• مشاركة الأطراف المجتمعية في دعم القوافل الطبية داخل وخارج الإسكندرية</li> <li>• المشاركة في التوعية الصحية داخل وخارج الكلية</li> <li>• وجود برنامج تدريبي وتوعوي لأطباء الامتياز لخدمة المجتمع السكندري</li> <li>• الاستمرار في نشاطات التوعية الصحية أون لاين في ظل جائحة كورونا.</li> <li>• عقد ورش عمل للإسعافات الأولية.</li> <li>• يوجد مركز استشارات الطبية الشرعية ولجنة أخلاقيات البحث العلمي ومركز البحث العلمي للأدوية (CRC) ومركز الأبحاث الطبية لخدمة المجتمع.</li> <li>• مشاركة الكلية في مبادرة الكشف على فيروس سي وساهمت بأدوية لعلاجه ومساهمتها في الكشف على مصابي</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم توافر أماكن لتقديم خدمات للطلبة والعاملين مثل زيادة دورات المياه.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كورونا وعلاجهم ومساهمتها في مبادرة حياة كريمة.</li> <li>• افتتاح وتطوير عدد من الوحدات الخدمية الصحية المتطورة التي تقدم الخدمة الصحية للمجتمع الإسكندري مثل مركز السموم وعناية المخ والأعصاب وتوسعات قسم الأورام وعنايات الطوارئ عناية الترشيح وتوسعة وحدة الغسيل الكلوي وتوسعة عمليات الطوارئ.</li> <li>• إقامة معارض الملابس لخدمة الطلاب والعاملين وأسرهم الغير قادرين بمشاركة من أعضاء هيئة التدريس وإقبال العاملين والطلبة على المعرض</li> <li>• مشاركة أطباء الإمتياز والطلبة في المشاريع البحثية والفوافل الطبية والمؤتمرات العلمية.</li> <li>• يوجد خطة لزيادة عدد الأشجار بالكلية وتجديد وصيانة الحدائق الموجودة بالكلية ومختلف مستشفياتها بصفة دورية بالاتفاق مع كلية زراعة.</li> <li>• المشاركة في مشروع البصمة الكربونية في الكلية وتبني سياسات صديقة للبيئة.</li> </ul>
--	--	---	--

### خامسا: تطوير المستشفيات الجامعية:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• إنشاء كليات طب خاصة بما في ذلك كلية طب القوات المسلحة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود بعض بروتوكولات التعاون مع الجهات الخارجية مع فرصة عقد المزيد من بروتوكولات التعاون</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• غياب تواجد أعضاء هيئة التدريس بشكل دورى ومباشر ببرامج تدريب الأطباء بالمستشفيات الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• مستشفيات جامعة الإسكندرية مراكز طبية متخصصة من المستوى الثالث تخدم محافظات غرب الدلتا</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• التنافس مع مستشفيات وزارة الصحة على المتدربين من الكوادر الطبية.</li> <li>• سفر بعض الخريجين لتلقي التدريب الإكلينيكي خارج مصر.</li> <li>• ضعف الميزانية المخصصة للمستشفيات الجامعية.</li> <li>• سفر بعض الكوادر الطبية المتميزة خارج مصر.</li> <li>• وجود فكرة خاطئة لدى الكثير من المواطنين بالنسبة لمستوى الرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية.</li> <li>• جودة الخدمات الصحية فى القطاع الخاص نسبياً.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إمكانية التعاقد مع كليات التمريض والهندسة والعلاج الطبيعي لإتاحة المزيد من فرص للتدريب بالمستشفيات الجامعية.</li> <li>• مشروع المجلس الأعلى للمستشفيات الجامعية لرقمنة المستشفيات .</li> <li>• وجود بعض بروتوكولات التعاون مع الجهات الخارجية مع فرصة عقد المزيد من بروتوكولات التعاون</li> <li>• قرب صدور قانون التأمين الصحى الشامل ومسئولية وزارة الصحة عن علاج جميع المصريين.</li> <li>• منظمات المجتمع المدني وما تمثله من دعم للرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية.</li> <li>• مبادرة السيد الرئيس للقضاء على قوائم الإنتظار وما تمثله من مصدر دخل للمستشفيات الجامعية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• نقص أماكن التدريب ووسائل التدريب المتطورة.</li> <li>• غياب خطة تدريب واضحة لبعض برامج التدريب.</li> <li>• عدم وجود برامج تدريب مهنية للأطباء ومختلف الكوادر الطبية.</li> <li>• غياب تواجد أعضاء هيئة التدريس بشكل دورى ومباشر بخدمات الرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية</li> <li>• سوء استغلال الموارد المتاحة من أجهزة وبنية تحتية.</li> <li>• غياب التسويق للخدمات المقدمة من المستشفيات الجامعية.</li> <li>• نقص الموارد البشرية المتخصصة مثل التمريض.</li> <li>• عدم وجود قاعدة بيانات إلكترونية للسجلات الطبية والموارد المالية والبشرية والبنية الأساسية.</li> <li>• قدم بعض مباني المستشفيات الجامعية وعدم مطابقتها لبعضها لمعايير جودة الرعاية الصحية</li> <li>• مستوى خدمات الرعاية الصحية ببعض المستشفيات غير لائق</li> <li>• القصور في الحفاظ على وصيانة الأجهزة والبنية التحتية وحسن استخدامهم</li> <li>• غياب التنسيق مع بعض الجهات الصحية الأخرى بالمحافظة والمحافظات المجاورة مما يحمل</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• (الإسكندرية – مطروح – كفر الشيخ – البحيرة)</li> <li>• نسبة التردد المرتفعة على المستشفيات الجامعية مما يتيح فرص تدريب للكوادر الطبية.</li> <li>• وجود خطة لتطبيق نظام التدقيق والمتابعة والحوكمة بالمستشفيات الجامعية.</li> <li>• وجود برنامج تدريب فعال للتدريب الإلزامي لأطباء الإمتياز استعدادا لإمتحان ترخيص مزاوله المهنة</li> <li>• وجود مراكز تميز كوحدة السموم ووحدات زراعة الأعضاء ومستشفى أورام الأطفال تقدم خدمات فريدة من نوعها بمحافظة غرب الدلتا.</li> <li>• وجود كوادر طبية متميزة في التخصصات الدقيقة متنوعه الخبرات قادرة على إنشاء المزيد من مراكز التميز والقيام بالعمليات النادرة.</li> <li>• توفر الأدوية والمستلزمات عن طريق منظومة الشراء الموحد.</li> <li>• وجود أجهزة وتجهيزات حديثة ومتطورة بالمستشفيات الجامعية.</li> <li>• تواجد عدد كبير من الأسر لخدمة المرضى في مختلف التخصصات وعدد كبير من العيادات الخارجية بمختلف المستشفيات الجامعية.</li> <li>• وجود وحدة لجودة الرعاية الصحية بالمستشفيات.</li> </ul>
--	--	--	---

		<p>المستشفيات الجامعية عبء يزيد عن طاقتها.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• المديونية الضخمة على المستشفيات الجامعية</li> <li>• قلة التنسيق بين الإدارات والمستشفيات المختلفة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود خطة لإنشاء مجلس أمناء للمستشفيات الجامعية لتنظيم المشاركة المجتمعية.</li> <li>• وجود خطة لتطوير المستشفيات الجامعية.</li> <li>• بعض المستشفيات الجامعية توفر خدمات متميزة بأجر رمزي مما يمثل عامل جذب ومصدر لزيادة دخل المستشفيات الجامعية</li> </ul>
--	--	--	---

**سادسا: التميز المؤسسي:**

**محور نظام إدارة الجودة والتطوير المستمر:**

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
----------	-------	------------	------------

<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وضوح الصياغة المقترحة للائحة الجديدة للدراسات العليا وعدم إكمال الصورة بخصوص إكمال وجود أي تعديلات في قانون تنظيم الجامعات.</li> <li>• زيادة أعداد الطلاب المقبولين من مكتب التنسيق وأعداد طلاب الدراسات العليا بما لا يتناسب مع إمكانيات الكلية وعدم قدرة الكلية على التحكم في الأعداد المقبولة سنوياً.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة عدد أعضاء هيئة التدريس من حاملي الشهادات المحلية والدولية في مجال الجودة مع حماسهم للتطبيق وتطوير الكلية.</li> <li>• وجود بعض اتفاقيات التعاون مع الجامعات الخاصة والجامعات الدولية.</li> <li>• وجود اتفاقيات بين كلية الطب جامعة الإسكندرية والأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا بما توفره من فرص للتعليم والتدريب.</li> <li>• دخول مركز التدريب في الهيكل التنظيمي للكلية بما قد يقدمه من ورش عمل ودورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والعاملين بمختلف التخصصات والإدارات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• غياب مفهوم الجودة وأهمية تطبيقه عند بعض أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>• إنشغال بعض رؤساء الأقسام والوحدات والإدارات بالعبء التدريسي والعملية والإكلينيكي مما يؤدي إلى إهمال أعمال الجودة المنوطين بتنفيذها.</li> <li>• صعوبة التواصل مع بعض أعضاء هيئة التدريس والقيادات ومقاومة بعضهم بشدة للتغيير.</li> <li>• تطبيق لائحتين في الكلية في نفس الوقت يضيف مزيد من التحدي والصعوبة لضمان تطبيق مبادئ الجودة في جميع السنوات الدراسية في مراحل البكالوريوس.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة وعي أعضاء هيئة التدريس بأهمية جودة التعليم مع الاتجاه العالمي لتطوير جودة التعليم الطبي ووجود درجات علمية متخصصة.</li> <li>• وضع شرط الإشتراك في أنشطة الجودة لإستيفاء متطلبات الترتيبات.</li> <li>• وجود مناهج للجودة في الكورسات الاختيارية لطلاب مرحلة البكالوريوس.</li> <li>• تفعيل لجنة المشاركة الطلابية بوحدة ضمان الجودة وإشراك الطلاب في العديد من أنشطة الجودة.</li> <li>• إشتراك الطلاب في لجان تطوير المناهج والأنشطة المختلفة في بعض الأقسام.</li> <li>• وجود قسم التعليم الطبي ووحدة القياس والتقويم ووحدة التعلم الإلكتروني كجهات داعمة ومطبقة لأنشطة الجودة في مجال التعليم.</li> </ul>
--	--	--	--

### محور التخطيط الإستراتيجي:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• تجاهل عدد من أعضاء هيئة التدريس للخطة الإستراتيجية ومبادئها.</li> <li>• وجود عدد من الكليات الخاصة بالإسكندرية مع التخطيط لإنشاء المزيد والتي تمتلك إمكانيات مادية مرتفعة يؤدي لظهور منافسة مباشرة مع تلك المؤسسات .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• الإهتمام الملحوظ للدولة والمجتمع بتطوير التعليم والتميز المؤسسي.</li> <li>• نظام الدولة وتوجهاتها نحو التوسع في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في كافة العمليات التعليمية والبحثية .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف بعض الإمكانيات اللازمة لتنفيذ نشاطات وأهداف الخطة.</li> <li>• مبادئ وآليات التخطيط الإستراتيجي في التعليم الجامعي لا تزال غير مفهومة بالنسبة لبعض من القيادات وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين والعاملين بالكلية.</li> <li>• نقص الإدارات واللجان التنظيمية المؤسسية الداعمة للاداء المؤسسي (إدارة رصد المشكلات ودعم اتخاذ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• للكلية رؤية ورسالة واضحة ومعتمدة ومعلنة لجميع أقسام وإدارات الكلية وتتفق مع إحتياجات المجتمع وتعكس الرسالة شخصية الكلية ودورها التعليمي، وتطلعاتها في البحث العلمي ومسئوليتها المجتمعية.</li> <li>• للكلية أهداف إستراتيجية وقيم معتمدة ومعلنة تتماشى مع خطة وأهداف جامعة الإسكندرية</li> </ul>

		القرار - إدارة تنمية الموارد البشرية- إدارة التسويق - لجنة تطوير التعليم).	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود مخطط زمني للتنفيذ ومؤشرات للإنجاز تساعد على إمكانية متابعة الخطة المعتمدة.</li> <li>فاعلية عدد من الممارسات الجيدة الجاري تنفيذها في مجالات التعليم والبحث العلمي والخدمة المجتمعية.</li> </ul>
--	--	---	---

### محور القيادة والحوكمة:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
	<ul style="list-style-type: none"> <li>الإهتمام الملحوظ للدولة والمجتمع بتطوير التعليم والتميز المؤسسي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>غياب آليات واضحة لتلقى مشاركة الأطراف المختلفة في إبداء الرأي واتخاذ القرار.</li> <li>عدم توافر نظام حفظ وإستدعاء وإتاحة تداول الوثائق.</li> <li>خطة تدريب القيادات الأكاديمية غير مفعلة بكامل قوتها.</li> <li>تقتصر آليات تقييم أداء القيادات على الإستبيانات فقط.</li> <li>ضعف الوعي بالميثاق الأخلاقي للكلية.</li> <li>غياب آلية لضمان العدالة وتكافؤ الفرص في الترشح في لجان الكلية المختلفة.</li> <li>عدم وجود ضمانات لتداول السلطة في المناصب الغير تابعة للوائح والقوانين.</li> <li>وجود صق ثانى من القيادات الغير مدربة.</li> <li>عدم وجود آليات واضحة ومفعلة لتلقى الشكاوى وتوثيقها ودراستها والرد عليها.</li> <li>عدم التحديث الدورى للتوصيف الوظيفي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مساهمة مجلس الكلية ومجالس الأقسام واللجان في مناقشة قضايا التعليم والبحث العلمي وقطاع خدمة المجتمع داخل الكلية والمشاركة في اتخاذ القرار.</li> <li>مشاركة الأطراف المجتمعية وممثلين من أصحاب المصلحة في مجلس الكلية ولجان الكلية المختلفة.</li> <li>توافر آليات لتقييم أداء القيادات الأكاديمية وتستخدم النتائج لتحسين الأداء.</li> <li>مصداقية المعلومات المنشورة عن الكلية.</li> <li>تتبنى الكلية ممارسات خاصة بالعدالة وحقوق الملكية الفكرية والنشر.</li> <li>يوجد للكلية ميثاق أخلاقي مفعل.</li> <li>عدالة توزيع الأعباء الإشرافية على الرسائل العلمية والمنح والبعثات.</li> <li>ضمان العدالة وعدم التحيز بين الطلاب في اختيارات الطلبة للسفر في اتفاقيات التبادل الطلابي.</li> </ul>

## سابعا: الجهاز الإداري:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>تناقص عدد العاملين لأسباب الخروج على المعاش وغياب التعيينات الجديدة</li> <li>فرص العمل المتاحة بمرتبات عالية بالقطاع الخاص.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود قوانين ولوائح منظمة لسير العمل</li> <li>توجه الدولة للتحويل الرقمي فيما يخص الأجهزة الإدارية مما يساعد في تسهيل سير العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم الرضا الوظيفي بنسبة كبيرة والشكوى من قلة التقدير المادي والمعنوي للموظفين.</li> <li>عدم وجود آلية لتحفيز العاملين وعدم وجود دافعية للعمل ومقاومة التغيير لدى بعض العاملين.</li> <li>قلة فرق العمل المؤهلة التي تتعاون فيما بينها لإنجاح العمل.</li> <li>عدم وضوح الخطط الاستراتيجية والأهداف العامة بالنسبة للعاملين.</li> <li>تضارب المهام بين الإدارات المتشابهة وغياب التنسيق فيما بينها</li> <li>عدم وجود نظام تأهيلي منتظم لإعداد القادة الإداريين لشغل المناصب الإدارية المختلفة.</li> <li>عدم وجود خطة تدريب متكاملة ومفعلة وفقاً للاحتياجات التدريبية</li> <li>عدم توافر ميزانية للتدريب.</li> <li>غالبية العاملين بالجهاز الإداري معينين على بند فاصل موازنة مستقل، وليس لهم أحقية في برامج التدريب الإداري السنوية المقدمة من مركز تدريب جامعة الإسكندرية.</li> <li>عدم وجود نظام تحكم مستندي لغالبية الإدارات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يوجد هياكل تنظيمية داخلية وتوصيف وظيفي للإدارات.</li> <li>وجود آلية لقياس أداء الجهاز الإداري</li> <li>تفعيل دور وحدة المتابعة داخل الكلية</li> <li>تفعيل استخدام البريد الإلكتروني الرسمي بين العاملين في الكلية.</li> <li>إهتمام الإدارة العليا ووحدة ضمان الجودة بمشاركة الإداريين في الخطة الإستراتيجية للكلية والتوعية بأهداف ومهام الجودة والمشاركة في إنشائها المختلفة.</li> <li>القدرة على التكيف مع التغييرات في بيئة العمل ( ظروف بيئية ) في ظل جائحة كورونا من حيث قدرة الجهاز الإداري على القيام بالأعمال الموكلة إليه في ظل تقسيم أعداد العاملين والأجازات الاستثنائية</li> <li>تنظيم الأنشطة الإجتماعية والمعارض للملابس والمفروشات للعاملين بصفة دورية.</li> <li>تكريم الإداريين المتميزين في مسابقة الموظف / العامل المثالي.</li> <li>تكريم الإداريين الذين بلغوا سن المعاش.</li> <li>تفعيل اجتماعات الزووم لمجالس الكلية ولمتابعة خطط العمل للإدارات.</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود نظام تقييم أداء موحد حيث يوجد تقرير الكفاية السنوي للمثبتين فقط بالجهاز الإداري.</li> <li>• الخريجين – الدراسات العليا – المنشآت التعليمية "</li> <li>• قلة الموارد المادية والبشرية والعمالة الفنية المؤهلة.</li> <li>• عدم توافر شبكة إنترنت وشبكة إتصالات قوية</li> <li>• لم يتم تحديث الموقع الإلكتروني لكلية الطب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود وحدة للدفع الإلكتروني يتمكن العاملون من خلالها من متابعة مستحقاتهم المالية.</li> <li>• جاري تفعيل نظام الأرشيف الإلكتروني لمختلف إدارات وأقسام الكلية الإدارية حيث تم تفعيله بمكتب العميد / وحدة ضمان الجودة / مكتب وكيل الكلية لشؤون البيئة وخدمة المجتمع.</li> <li>• وجود إدارة للإتصالات وتكنولوجيا المعلومات لتطوير البنية الرقمية والميكنة</li> <li>• الإستفادة في المرحلة الحالية من برامج التدريب الأونلاين الخارجية على المنصات التدريبية المجانية لرفع كفاءة العاملين على فاصل موازنة نظراً لعدم أحقيتهم في الإلتحاق بالبرامج التدريبية الواردة من إدارة التدريب بجامعة الإسكندرية</li> </ul>
--	--	---	--

### ثامناً: التحول الرقمي:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• توجه بعض الأقسام لاستخدام حلول تكنولوجية عن طريق التبرعات دون الرجوع لإدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.</li> <li>• عزوف الكفاءات ذوي الخبرات عن الاستمرار في العمل لضعف المرتبات وعدم وجود آلية للمكافآت .</li> <li>• عدم القدرة على تعيين كفاءات جديدة نظراً لعدم وجود تعيينات.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود علاقات استراتيجية بين إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات وبعض الجهات الخارجية مثل: وزارة الاتصالات – IT – بعض مراكز التدريب.</li> <li>• التوجه الذي تتبناه الدولة للتحول الرقمي.</li> <li>• التوجه القومي لتبني تكنولوجيا المستقبل في مجالات التعليم والصحة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• النقص الشديد للكوادر البشرية والعاملين لسد احتياجات العمل.</li> <li>• عدم وجود ميزانية لاستكمال مشروعات إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.</li> <li>• عدم تفعيل اللائحة المالية والإدارية للإدارة المعتمدة من مجلس الكلية.</li> <li>• عدم تفعيل نظام التقييم الدوري بالإدارة وغياب آلية الثواب والعقاب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات منشأة ودورها مفعّل داخل الكلية.</li> <li>• وجود نظام مركزي لتطبيق نظم المعلومات في المستشفيات الجامعية طبقاً لتوجهات الدولة.</li> <li>• التطوير المستمر للبنية الرقمية وشبكة المعلومات المتواجدة في الكلية والمستشفيات.</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود لجان مشتركة مع الإدارات المختلفة لمتابعة استمرارية المشروعات التي تم تنفيذها والانتهاؤها منها .</li> <li>• عدم تنسيق الإدارات المختلفة مع إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات أثناء تنفيذ المشروعات الجديدة مما يؤدي إلى انتهاء المشروعات بدون البنية التحتية الرقمية .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• جذب موارد مالية لتنفيذ مشروعات تكنولوجيا المعلومات بناء على التوجه الذي تتبناه الدولة للتحويل الرقمي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم إدراج إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الهيكل التنظيمي للكلية والاعتراف بوجودها خارجيا.</li> <li>• نقص في مراكز البيانات الخاصة وعدم تحديث المتواجد.</li> <li>• نقص شديد في البنية الأساسية الرقمية بما لا يتناسب مع حجم المؤسسة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تقديم الدعم الفني الكامل للبنية الرقمية للكلية والمستشفيات.</li> <li>• تطبيق نظام الامتحانات الإلكترونية وبدء إتاحة بعض المناهج والخدمات على شبكة الإنترنت من خلال إشراف إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.</li> <li>• وجود قواعد بيانات MIS تحت إشراف المجلس الأعلى للجامعات تشمل معظم بيانات أعضاء هيئة التدريس والطلاب والدراسات العليا والموظفين.</li> <li>• وجود خطة تنفيذية للتطور الإداري والتدريب والأرشفة الإلكترونية.</li> </ul>
---	---	--	--

### تاسعا: إدارة الأزمات والكوارث:

التحديات	الفرص	نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• ضعف المخصصات المالية من الميزانية العامة للدولة لدعم استمرارية منظومة الأزمات والكوارث.</li> <li>• قوانين الدولة تحتم التزام المؤسسات بسياسات السلامة والصحة المهنية ويتم المرور دوريا بواسطة هيئة الدفاع المدني لمراجعة وجود اشتراطات الأمن.</li> <li>• قد تتسرب منظومة الأزمات من خلال قرصنة مما قد يؤثر على سلامة وطبيعة العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود توجه بالدولة نحو دعم وتطبيق منظومة الأزمات والكوارث داخل مؤسسات وزارة التعليم العالي.</li> <li>• وجود لوائح تنفيذية ملزمة لتطبيق منظومة الأزمات والكوارث والالتزام بمعايير السلامة والصحة المهنية وشروط الإخلاء في المباني تحت الإنشاء.</li> <li>• إمكانية التواصل مع الجهات المعاونة والسيادية بشكل مباشر في حالة حدوث أزمات ووجود تعاون وتنسيق مستمر بينها وبين الكلية ومنظومة الأزمات بما</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم وجود تحديد لأماكن غرف الأزمات والكوارث داخل كل مبني باستثناء المواساة.</li> <li>• صعوبة الوصول من قبل الإدارة لبعض المجمعات لبعدها جغرافيا وعدم وجود وسيلة تواصل مرئية.</li> <li>• زيادة الأعباء على العاملين مما قد يمنعهم من الانتظام في حضور الدورات التدريبية.</li> <li>• عدم تأهيل المعامل الدراسية والبحثية والطبية بمواد معالجه كيميائية في حالة الطوارئ.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تم التخلص من النفايات الخطرة بالمواساة</li> <li>• وجود نظام مراقبة بالكاميرات الداخلية ونظام إذاعة داخلية ونظام إنذار آلي للحريق متكامل ولوحات إرشادية ببعض مباني الكلية.</li> <li>• وجود خطط وسيناريوهات لبعض المواقف التي قد تتعرض لها الكلية.</li> <li>• وجود أنظمة اتصالات مستديمة كالهواتف الأرضية والسويتش الداخلي والإنترنت ببعض مباني الكلية.</li> </ul>

	<p>في ذلك وزارة الداخلية، والدفاع، ووزارة الصحة، والإسعاف.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الترابط المتتابع مع منظومة الأزمات والكوارث للجامعة ثم المحافظة ووزارة التعليم العالي ومنظومة الدولة.</li> <li>• قوانين الدولة تخصص جزء من ميزانية إنشاء أو تعديلات المباني لتطبيق معايير الأزمات والكوارث.</li> <li>• مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الإدارية التابع لجامعة الإسكندرية يوفر دورات "إدارة الأزمات والكوارث" بصفة دورية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ازدهام الكلية سواء بالعاملين أو الطلبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• وجود كوادر بشرية ذات خبرة في مجال إدارة المخاطر.</li> <li>• وجود طفايات حريق معتمدة من الدفاع المدني في معظم المباني خاصة المستشفيات.</li> <li>• يوجد تحليل فجوة معد من قبل خبير إستشاري يوضح أهم أوجه الخلل والعيوب.</li> <li>• تخصيص مقر وإنشاء لجنة لإدارة الأزمات والكوارث بإدارة الكلية.</li> <li>• تصميم المباني بأكثر من مخرج والمساحات الفارغة حول المباني لتساعد في تنفيذ خطط الإخلاء.</li> <li>• سهولة الوصول للخدمات الخارجية المعاونة مثل الدفاع المدني والإسعاف.</li> <li>• القدرة العقلية والثقافية والمعرفية والإستيعابية لكافة العاملين في الكلية والمستشفيات مرتفعة حيث تشمل ما يزيد عن ٧٥٪ تعليم جامعي وفوق المتوسط.</li> <li>• وجود منهج معد لأعداد مدربين بالإضافة إلى منهج لتدريب العاملين عليه من قبل الخبير الاستشاري.</li> <li>• القدرة على التكيف مع التغيرات في بيئة العمل ( ظروف بيئية ) في ظل جائحة كورونا باستمرار الأعمال في ظل تقسيم أعداد العاملين والأجازات الإستثنائية</li> <li>• وجود لجنة فنية مكونة من أساتذة واستشاريين لإعداد خطة التعامل مع الجائحات والأوبئة.</li> </ul>
--	---	---	--

## تلخيص عناصر التحليل البيئي الداخلية والخارجية

البيئة الخارجية		البيئة الداخلية		المحور
عدد نقاط المهددات	عدد نقاط الفرص	عدد نقاط الضعف	عدد نقاط القوى	
٧	٤	١٤	١٦	أولاً: التعليم والطلاب
١٤	١٧	٢٨	٣١	ثانياً: الدراسات العليا والبحث العلمي
٤	٤	٤	٤	ثالثاً: الموارد المالية والمادية والبشرية
٤	٥	١٠	١٤	رابعاً: المشاركة المجتمعية
٩	٧	١٥	١٥	خامساً: تطوير المستشفيات الجامعية
٢	٤	٤	٦	سادساً: التميز المؤسسي
٢	٢	٣	٤	سابعاً: التخطيط الإستراتيجي
٠	١	١٠	٨	ثامناً: القيادة والحوكمة
٢	٢	١٥	١٤	تاسعاً: الجهاز الإداري
٥	٤	٧	٧	عاشراً: التحول الرقمي
٣	٧	٥	١٤	الحادي عشر: الأزمات والكوارث
٥٢	٥٧	١١٥	١٣٣	المجموع

وبتحليل الجدول السابق لعناصر البيئة الداخلية يتضح إن عدد نقاط القوة بكلية الطب يبلغ ١٣٣ نقطة في مقابل ١١٥ نقطة ضعف على مستوى كافة معايير القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، وهو ما يعكس وضع استراتيجي محفز للبيئة الداخلية، وهناك العديد من نقاط الضعف التي تحتاج الكلية يكون لها استراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهةها والتغلب عليها. عدد الفرص المتاحة للكلية ٥٧ فرصة في مقابل ٥٢ تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حد ما، وإن كان هناك العديد من التهديدات التي تحتاج إلى استراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهةها، بجانب وضع استراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة. ولكي يتم توضيح أهم العوامل في البيئة الداخلية والخارجية التي يجب أن تشملها الأولويات عند وضع الخطط والاستراتيجيات للتعامل تم إعداد مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية وعرضها في استبيان إلكتروني ومخاطبات لجميع رؤساء الأقسام الإكلينيكية والأكاديمية لضمان مشاركة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والطلاب والإداريين وكافة العاملين بكلية الطب والمستشفيات الجامعية. تم حساب الوزن النسبي والوزن المرجح لأهم العوامل الاستراتيجية من خلال الخطوات التالية:

### أولاً - بالنسبة للبيئة الداخلية:

- ١- تحديد وزن نسبي لكل نقطة من نقاط القوة ولكل نقطة من نقاط الضعف، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية لنقاط القوة يكون (٠,٥) ومجموع الأوزان النسبية لنقاط الضعف يكون (٠,٥)، بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لجميع نقاط القوة ونقاط الضعف (١).
- ٢- حساب الوزن المرجح لكل نقطة من نقاط القوة عن طريق ضرب الوزن النسبي في الرقم (٤) في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٩٠-١٠٠٪، وضربه في الرقم (٣) في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥-٩٠٪.
- ٣- أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل نقطة ضعف فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي في الرقم (٢) في حالة قدرة الكلية على التعامل معه بنسبة ٩٠-١٠٠٪، وضربه في الرقم (١) في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٧٥-٩٠٪.
- ٤- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط القوة ونقاط الضعف للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الداخلية (كلما زاد الرقم واقترب من (٣) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

### ثانياً - بالنسبة للبيئة الخارجية:

- ١- تحديد وزن نسبي لكل فرصة ولكل تهديد، ومراعاة أن مجموع الأوزان النسبية للفرص يكون (٠,٥) ومجموع الأوزان النسبية للتهديدات يكون (٠,٥)، بحيث يكون مجموع الوزن النسبي لجميع عوامل البيئة الخارجية (١).

- ٢- حساب الوزن المرجح لكل فرصة عن طريق ضرب الوزن النسبي في الرقم (٤) في حالة قدرة الكلية على استغلالها بنسبة ٩٠-١٠٠٪، وضربه في الرقم (٣) في حالة قدرة الكلية على الاستفادة من نقطة القوة بنسبة ٧٥-٩٠٪.
- ٣- أما بالنسبة لحساب الوزن المرجح لكل تهديد فيكون عن طريق ضرب الوزن النسبي في الرقم (٢) في حالة قدرة الكلية على التعامل معه بنسبة ٩٠-١٠٠٪، وضربه في الرقم (١) في حالة قدرة الكلية على التعامل مع التهديد بنسبة ٧٥-٩٠٪.
- ٤- جمع الأوزان المرجحة لكل من نقاط الفرص ونقاط التهديدات للوصول إلى الوزن الكلي المرجح بالنسبة للكلية، وهذا الرقم يعبر عن قدرة الكلية على التعامل مع عوامل البيئة الخارجية (كلما زاد الرقم واقترب من (٣) كانت القدرة أكبر والعكس صحيح).

### مصفوفة تقييم العوامل الاستراتيجية الداخلية والخارجية مصفوفة العوامل الاستراتيجية الداخلية (Internal factors matrix)

النقاط المرجحة	الوزن النسبي	الرتبة	نقاط القوة
٠,١٦٨	٠,٠٥ ٦	٣	كفاية الأعداد والخلفيات العلمية للأساتذة وأعضاء هيئة التدريس المؤهلين بالأقسام الأكاديمية والإكلينيكية.
٠,١٢٩	٠,٠٤ ٣	٣	وجود قسم التعليم الطبي بالكلية مما يساعد على تبني المزيد من طرق التعلم الحديثة.
٠,١٦٨	٠,٠٤ ٢	٤	وجود برامج متميزة مثل البرنامج الدولي والبرنامج الفرنسي والتعاون مع جامعة مانشستر.
٠,١٥٢	٠,٠٣ ٨	٤	وجود توصيف كامل لمقررات جميع البرامج مع تحديث البرامج والمقررات لتتواءم مع اللائحة الموحدة للجامعة.
٠,١٠٨	٠,٠٣ ٦	٣	توفر الخبرات والمواد التقنية من حيث الأجهزة والعمليات والمراكز التخصصية التي تتيح فرص التدريب المتميز.
٠,١٥٦	٠,٠٥ ٢	٣	النشاط البحثي المتميز والنشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس.
٠,١٠٢	٠,٠٣ ٤	٣	تنوع الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية بمشاركة الأطراف المجتمعية.
٠,١٠٥	٠,٠٣ ٥	٣	المشاركة في مشروع البصمة الكربونية في الكلية وتبني سياسات صديقة للبيئة.
٠,٢١٦	٠,٠٥ ٤	٤	مستشفيات جامعة الإسكندرية مراكز طبية متخصصة من المستوى الثالث تخدم محافظات غرب الدلتا وتضم مراكز تميز متعددة لخدمة المجتمع وتدريب الأطباء وإثراء البحث العلمي.
٠,١١١	٠,٠٣ ٧	٣	نشر وبدء تطبيق معايير الجودة بكافة جوانب العمل بالكلية.
٠,١١٧	٠,٠٣ ٩	٣	تبني أسس القيادة والحوكمة والتميز المؤسسي.
٠,١٠٢	٠,٠٣ ٤	٣	المشاركة في التحول الرقمي للمناهج والامتحانات والتسجيل تماشيا مع سياسات الدولة
١,٦٣٤	٠,٥		<b>الإجمالي</b>
			<b>نقاط الضعف</b>
٠,١١٤	٠,٠٥ ٧	٢	زيادة أعداد الطلاب وخاصة الوافدين مما يفوق الإمكانيات المتاحة.
٠,٨٠	٠,٠٤	٢	نقص الموارد المالية ومصادر التمويل للعملية التعليمية والبحث العلمي ولنشاطات خدمة المجتمع.
٠,١٣	٠,١٣	١	عدم وجود الدعاية والتسويق الكافي لخدمات الكلية المختلفة لزيادة الموارد الذاتية.
٠,٠٤٨	٠,٠٤ ٨	١	عدم تفرغ نسبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمهام التدريسية والبحثية والخدمية
٠,٠٤٢	٠,٠٤ ٢	١	عدم وجود نظم لإدارة موارد الكلية بالشكل الأمثل.

٠,١٥	٠,١٥	١	عدم الرضا الوظيفي بنسبة كبيرة والشكوى من قلة التقدير المادي والمعنوي
٠,٠٦٦	٠,٠٣ ٣	٢	عدم وجود ميزانية لاستكمال مشروعات التحول الرقمي.
١,٣٥	٠,٥		الإجمالي

### التوصيف الكمي للبيئة الداخلية:

مجموع النقاط المرجحة لنقاط القوة ونقاط الضعف : ٣  
يشير الجدول إلي أن تأثير مجالات القوة أكبر من تأثير مجالات الضعف مما يؤدي إلى تقليل أو السيطرة على نقاط الضعف على المدى القصير.

### مصنوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية (External factors matrix)

النقاط المرجحة	الوزن النسبي	الرتبة	الفرص
٠,٣٤٨	٠,٠٨ ٧	٤	السمعة الطيبة لكلية الطب جامعة الإسكندرية على المستوى المحلي والدولي كعنصر جذب للطلبة الوافدين.
٠,١٣٦	٠,٠٣ ٤	٤	الإهتمام الملحوظ للدولة والمجتمع بتطوير التعليم والتميز المؤسسي.
٠,٢٤٩	٠,٠٨ ٣	٣	وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على تواصل مع المؤسسات الطبية المحلية والإقليمية والدولية المختلفة وعلى تواصل مع العديد من أعضائها.
٠,١١٤	٠,٠٣ ٨	٣	زيادة الفرص المتاحة من جهات مانحة لتمويل مشروعات بحثية لبناء القدرات للمعامل البحثية.
٠,٣٩٢	٠,٠٩ ٨	٤	توجه الدولة وجامعة الإسكندرية نحو التوسع في التحول الرقمي في كافة العمليات التعليمية والبحثية والخدمية بما فيها ميكنة المستشفيات الجامعية.
٠,٢٥٨	٠,٠٨ ٦	٣	الدعم المادي والمالي المقدم من منظمات المجتمع المدني ومن قطاع الشركات والجمعيات الأهلية لدعم الكلية والمستشفيات.
٠,٢٩٦	٠,٠٧ ٤	٤	وجود بروتوكولات تعاون مع وزارة الصحة والمجتمع الخارجي مثل جامعة مانشستر والأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا وأكاديمية الطب العسكري والتأمين الصحي.
١,٧٩٣	٠,٥		<b>الإجمالي</b>
			<b>التحديات</b>
٠,٢	٠,١	٢	إستقطاب الجهات الخارجية والكليات الأهلية والخاصة لنخبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
٠,١٢٤	٠,٠٦ ٢	٢	وجود درجات إكلينيكية مثل الزمالة والبورده المصري تنافس الدرجات العلمية الممنوحة من الكلية.
٠,٢	٠,١	٢	ضعف الميزانية المخصصة للكلية.
٠,٣٠	٠,١٥	٢	القيود المفروضة على قوانين التعيينات بصفة عامة والكفاءات والخبرات المتخصصة.
٠,٠٨٨	٠,٠٨ ٨	١	قصور ثقافة الاستثمار في مجالات البحث العلمي من جانب الأطراف المجتمعية وجهات الصناعة ورجال الأعمال
٠,٩١٢	٠,٥		<b>الإجمالي</b>

#### التوصيف الكمي للبيئة الخارجية:

مجموع النقاط المرجحة: ٢,٧

ويشير الجدول إن الوزن المرجح للفرص أعلى من التحديات مما يعطي مؤشر إلى التغلب على التحديات وإمكانية الإستفادة من الفرص على مدى التخطيط الإستراتيجي للكلية.

## مصفوفة الإستراتيجيات البديلة

نقاط الضعف	نقاط القوة	الفرص
١ زيادة أعداد الطلاب وخاصة الوافدين مما يفوق الإمكانيات المتاحة.	١ كفاية الأعداد والخلفيات العلمية للأساتذة وأعضاء هيئة التدريس المؤهلين بالأقسام الأكاديمية والإكلينيكية.	١ السمعة الطيبة لكلية الطب جامعة الإسكندرية على المستوى المحلي والدولي كعناصر جذب للطلبة الوافدين.
٢ نقص الموارد المالية ومصادر التمويل للعملية التعليمية وللبحث العلمي ولتنشيطات خدمة المجتمع.	٢ وجود قسم التعليم الطبي بالكلية مما يساعد على تبني المزيد من طرق التعلم الحديثة.	٢ الاهتمام الملحوظ للدولة والمجتمع بتطوير التعليم والتميز المؤسسي.
٣ عدم وجود الدعاية والتسويق الكافي لخدمات الكلية المختلفة لزيادة الموارد الذاتية.	٣ وجود برامج متميزة مثل البرنامج الدولي والبرنامج الفرنسي والتعاون مع جامعة مانشستر.	٣ وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على تواصل مع المؤسسات الطبية المحلية والإقليمية والدولية
٤ عدم تفرغ نسبة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للمهام التدريسية والبحثية والخدمية	٤ وجود توصيف كامل لمقررات جميع البرامج مع تحديث البرامج والمقررات لتتواءم مع اللائحة الموحدة للجامعة.	
٥ عدم وجود نظم لإدارة موارد الكلية بالشكل الأمثل.	٥ توفر الخبرات والمواد التقنية من حيث الأجهزة والعمليات والمراكز التخصصية التي تتيح فرص التدريب المتميز.	
٦ عدم الرضا الوظيفي بنسبة كبيرة والشكوى من قلة التقدير المادي والمعنوي.	٦ النشاط البحثي المتميز والنشر الدولي لأعضاء هيئة التدريس.	
٧ عدم وجود ميزانية لاستكمال مشروعات التحول الرقمي.	٧ تنوع الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية بمشاركة الأطراف المجتمعية.	
	٨ المشاركة في مشروع البصمة الكربونية في الكلية وتبني سياسات صديقة للبيئة.	
	٩ مستشفيات جامعة الإسكندرية مراكز طبية متخصصة من المستوى الثالث تخدم محافظات غرب الدلتا وتضم مراكز تميز متعددة لخدمة المجتمع وتدريب الأطباء وإثراء البحث العلمي.	
	١٠ نشر وبدء تطبيق معايير الجودة بكافة جوانب العمل بالكلية	
	١١ تبني أسس القيادة والحوكمة والتميز المؤسسي.	
	١٢ المشاركة في التحول الرقمي للمناهج والامتحانات والتسجيل تماثيا مع سياسات الدولة.	
إستراتيجيات (ض ف): تعزيز وتطوير	إستراتيجيات (ق ف): نمو وتوسع	
تحسين بيئة العمل داخل الكلية (ض: ١، ٢، ٤، ٦، ٦ - ف: ٣، ٦)	تحقيق التميز المؤسسي (ق: ١١، ١٠، ٩ - ف: ٢)	

استراتيجيات (ض ت): ثبات أو إنكماش	استراتيجيات (ق ت): مواجهة	التحديات
<p>تشجيع العمل التطوعي بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب والأطباء والإداريين (ض: ١٠٢،٤ - ف: ٣٠٦،٧)</p> <p>التسويق للخدمات التعليمية والخدمية والبحثية التي تقدمها الكلية والمستشفيات الجامعية (ض: ٢٠٣ - ف: ٦٠٧،١،٣)</p>	<p>استكمال تطوير العملية التعليمية بما يتماشى مع المعايير الأكاديمية المحلية والعالمية وزيادة كفاءة الخريجين (ق: ١٠٢،٣،٤،٥ - ف: ١٠٢،٧)</p> <p>توسيع نطاق الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية (ق: ٧،٨،٩ - ف: ٣٠٦،٧)</p> <p>التحول الرقمي لكافة جوانب العمل بالكلية (ق: ١٢ - ف: ٥)</p>	<p>المختلفة وضمن لجان المنظمات والجمعيات الطبية المحلية والإقليمية والدولية المختلفة وعلى تواصل مع العديد من أعضائها.</p> <p>٤ زيادة الفرص المتاحة من جهات مانحة لتمويل مشروعات بحثية لبناء القدرات للمعامل البحثية.</p> <p>٥ توجه الدولة وجامعة الإسكندرية نحو التوسع في التحول الرقمي في كافة العمليات التعليمية والبحثية والخدمية بما فيها ميكنة المستشفيات الجامعية.</p> <p>٦ الدعم المادي والمالي المقدم من منظمات المجتمع المدني ومن قطاع الشركات والجمعيات الأهلية لدعم الكلية والمستشفيات</p> <p>٧ وجود بروتوكولات تعاون مع وزارة الصحة والمجتمع الخارجي مثل جامعة مانشستر والأكاديمية العربية للعلوم والتكنولوجيا وأكاديمية الطب العسكري والتأمين الصحي.</p>
<p>زيادة رضا العاملين وتحسين بيئة العمل (ض: ٢٠٤،٦ - ت: ١٠٣،٤)</p> <p>رفع كفاءة العاملين بالكلية والمستشفيات الجامعية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والأطباء والتمريض والإداريين)</p> <p>الحفاظ على المقدرات المادية للكلية والمستشفيات وحسن استغلالها (ض: ٢٠٥ - ت: ٣)</p>	<p>دعم تكوين الهوية المهنية للمنتسبين للكلية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلبة والخريجين والإداريين) (ق: ١، ت: ١٠٣،٤)</p> <p>تطوير الدرجات المهنية (ق: ١٠٥،٩ - ت: ٢)</p> <p>تحقيق الإكتفاء الذاتي في العملية التعليمية والعلاجية والبحثية (ق: ١٠٣،٥،٦،٧،٩ - ت: ٣،٤،٦)</p>	<p>١ استقطاب الجهات الخارجية والكليات الأهلية والخاصة لنخبة كبيرة من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة</p> <p>٢ وجود درجات إكلينيكية مثل الزمالة والبورد المصري تنافس الدرجات العلمية الممنوحة من الكلية.</p> <p>٣ ضعف الميزانية المخصصة للكلية</p> <p>٤ القيود المفروضة على قوانين التعيينات بصفة عامة والكفاءات والخبرات المتخصصة.</p> <p>٥ قصور ثقافة الاستثمار في مجالات البحث العلمي من جانب الأطراف المجتمعية وجهات الصناعة ورجال الأعمال</p>

## رؤية ورسالة كلية الطب

### الرؤية:

تسعى كلية الطب أن تكون مركزاً للتميز والابتكار في التعليم الطبي والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية ليتفرد خريجوها وأعضاء هيئة التدريس بها بالريادة في مختلف مجالات العلوم والخدمات الطبية التي تساهم في تنمية وإثراء مهنة الطب وتحقيق التميز والتنافسية وترقى بالكلية إلى موقع الصدارة بين نظيراتها على المستوى القومي والإقليمي والدولي.

### الرسالة:

تلتزم كلية طب الإسكندرية بإمداد المجتمع بالأطباء البشريين ذوي الكفاءة العالية متحليين بأخلاقيات المهنة ومحافظين على التقاليد والقيم الاجتماعية الأصيلة كما تعمل الكلية على إثراء العلوم الطبية والأبحاث العلمية التي تساهم في حل مشكلات المجتمع وتتميز بالأصالة والابتكار وتحرص الكلية على تقديم الرعاية الطبية المتكاملة المتواكبة مع أحدث الاكتشافات العلمية للأفراد وللمجتمع ككل.

### منظومة القيم التي تقوم عليها رؤية ورسالة كلية طب الإسكندرية:

الأخلاقيات

المنهجية

المصادقية

الإنتماء

الإلتزام

## دور ومسئولية الكلية من خلال رسالتها في تحقيق رسالة الجامعة

### رسالة الكلية:

تلتزم كلية طب الإسكندرية بإمداد المجتمع بالأطباء البشريين ذوي الكفاءة العالية متحليين بأخلاقيات المهنة ومحافظين على التقاليد والقيم الاجتماعية الأصيلة كما تعمل الكلية على إثراء العلوم الطبية والأبحاث العلمية التي تساهم في حل مشكلات المجتمع وتتميز بالأصالة والابتكار وتحرص الكلية على تقديم الرعاية الطبية المتكاملة المتواكبة مع أحدث الاكتشافات العلمية للأفراد وللمجتمع ككل.

### رسالة الجامعة:

جامعة الإسكندرية هي مؤسسة وطنية، تعليمية، بحثية متقدمة ومتكاملة تسعى لتقديم ونشر المعرفة، وتؤكد الجامعة دائما على أهمية بناء الإنسان العصري، وتجديد ثقافة المجتمع ليحتل مكانته الرائدة في كل القطاعات.

مدى ما تسهم به رسالة الكلية في تحقيق رسالة الجامعة	تحليل نص الرسالة ومدى ما تعكسه من دور ومسئوليات الكلية	نص الرسالة
مما يسهم في ما تستهدفه الجامعة في رسالتها من كونها مؤسسة تعليمية لبناء الإنسان العصري وليحتل مكانة رائدة في كل القطاعات	يعكس النص الدور التعليمي سواء في التعليم الجامعي أو الدراسات العليا أو التدريب والتعليم الطبي المستمر ودورها المجتمعي في توفير الأطباء الأكفاء والذي يستند عليه بالرجوع إلى المكانة العلمية والطبية التي يتبوأها العديد من خريجي الكلية داخل وخارج القطر.	إمداد المجتمع بالأطباء البشريين ذوي الكفاءة العالية
يسهم ذلك أيضاً فيما تلتزم به الجامعة في رسالتها في بناء الإنسان العصري، وتجديد ثقافة المجتمع ليحتل مكانته الرائدة في كل القطاعات.	يعكس النص المسؤولية المهنية والأخلاقية للكلية والتي هي جزء أصيل من دور الكلية في تأهل الكوادر العلمية والمهنية والفكرية وذلك من خلال ما تحرص عليه الكلية من إرساء مبادئ أخلاقيات المهنة: فبالرجوع إلى مقررات الوحدة التعليمية السادسة للفرقة الأولى يتبين تطبيق "مقرر للتعريف بمبادئ أخلاقيات المهنة" مع وجود "ميثاق أخلاقي" معتمد ومعلن ومفعل بالكلية بالإضافة إلى "قسم الأطباء" يوم الخريج وبحضور نقيب الأطباء.	التحلي بأخلاقيات المهنة والحفاظ على التقاليد والقيم الاجتماعية الأصيلة
ويسهم ذلك في تحقيق دور الجامعة كمؤسسة بحثية تسعى لتقديم ونشر المعرفة ومن قيمها الإبداع والإختراع.	يعكس النص دور الكلية في المجالات العلمية والبحثية والمجتمعية حيث تهتم الكلية بزيادة كفاءة البحث العلمي وزيادة الأبحاث المنشورة دولياً عن طريق تطوير المعامل البحثية وتدريب الباحثين ودعمهم بالمشروعات البحثية ووضع خطة بحثية بها الأولويات البحثية لحل مشاكل المجتمع الصحية.	إثراء العلوم الطبية والأبحاث العلمية التي تساهم في حل مشكلات المجتمع وتتميز بالأصالة والابتكار.
مما يسهم فيما تؤديه الجامعة في رسالتها من كونها مؤسسة وطنية متكاملة تسعى لتقديم ونشر المعرفة.	تعكس الرسالة حرص الكلية على مواكبة أحدث الاكتشافات العلمية بينما تقوم بدورها المجتمعي في القوافل الطبية والتوعية الصحية والمجمعات والمستشفيات الجامعية التابعة لكلية طب الإسكندرية والتي تغطي محافظة الإسكندرية وضواحيها ومحافظة غرب الدلتا (الإسكندرية والبحيرة ومطروح حتى حدود الغربية) وتوفر خدمات طبية متميزة ومتقدمة وتخصصات دقيقة.	تقديم الرعاية الطبية المتكاملة المتواكبة مع أحدث الاكتشافات العلمية للأفراد وللمجتمع.

ونص الرسالة قابل للقياس بالرجوع إلى المكانة العلمية والطبية التي يتبوأها العديد من خريجي الكلية داخل وخارج القطر وإلى رضا أصحاب المصلحة عن مستوى خريجي الكلية وعن الخدمات الصحية والمجتمعية المقدمة من الكلية وإلى البيانات الإحصائية عن الأبحاث العلمية والمشروعات البحثية المتميزة للكلية إقليمياً وعالمياً.

## الغايات

الغاية الأولى: تحقيق التميز المؤسسي

الغاية الثانية: زيادة كفاءة الخريجين لتناسب مع المعايير العالمية ومتطلبات سوق العمل المحلي والدولي

الغاية الثالثة: زيادة البحث العلمي المتميز والمنشور دوليا

الغاية الرابعة: تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين

الغاية الخامسة: توسيع نطاق الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية

الغاية السادسة: التحول الرقمي لكافة جوانب العمل بالكلية

## الأهداف الإستراتيجية

### ١. تحقيق التميز المؤسسي

- ١,١ متابعة التنفيذ والتحسين المستمر للخطة الإستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٦.
- ١,٢ تطوير نظام حوكمة متميز قادر على تحقيق رؤية ورسالة الكلية.
- ١,٣ نشر مفاهيم الجودة مع التوسع في تطبيق أحدث ممارساتها وزيادة المشاركين بأنشطتها في أقسام ووحدات الكلية لتتوافق مع رسالة ورؤية الكلية لضمان استمرار اعتماد الكلية وتقدم ترتيبها بين الكليات العالمية.
- ١,٤ إستيفاء ٨٠٪ على الأقل من معايير الجودة ومتطلبات اعتماد المستشفيات وفقا لاشتراطات الهيئة العامة للاعتماد والرقابة الصحية حتى عام ٢٠٢٦.
- ١,٥ تغطية احتياجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الناحية العلمية ورفع كفاءتهم لتواكب السوق التنافسي على المستوي المحلي والدولي.
- ١,٦ رفع كفاءة العاملين في الكلية لتواكب السوق التنافسي علي المستوي المحلي والدولي.
- ١,٧ تحقيق الإنكفاء الذاتي في العملية التعليمية والعلاجية والبحثية.
- ١,٨ الحفاظ علي المقدرات المادية للكلية والمستشفيات وحسن استغلالها.

### ٢. زيادة كفاءة الخريجين لتتناسب مع المعايير العالمية ومتطلبات سوق العمل المحلي والدولي.

- ٢,١ إستكمال تطوير العملية التعليمية بما يلزم لإستيفاء متطلبات المعايير الأكاديمية الجديدة المتبناه (Competency-based NARS) وكذلك المعايير الدولية وزيادة كفاءة الخريجين.
- ٢,٢ تطوير طرق التقييم لتناسب المعايير الأكاديمية الجديدة وزيادة أعداد الطلاب والظروف المستجدة.
- ٢,٣ تحقيق التنمية الشخصية المتكاملة للطلاب، فكريا وسلوكيا ونفسيا وبدنيا.
- ٢,٤ التعاون مع جامعات دولية ومحلية.
- ٢,٥ تطوير وتحديث الدراسات العليا لتتماشى مع المعايير الأكاديمية القومية والدولية والحصول على الاعتماد القومي والدولي.
- ٢,٦ تطوير الدرجات المهنية .

- ٢,٧ إنشاء مراكز تدريب معتمده بالأقسام العلمية المختلفة بالكلية.
- ٢,٨ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية للتعليم الطبي.
- ٢,٩ ضمان جودة أنشطة كلية الطب المتمثلة في منظومة التعليم الطبي.

### ٣. زيادة البحث العلمي المتميز والمنشور دوليا.

- ٣,١ زيادة انتاج البحث العلمي وما يترتب عليه من زيادة عدد الأبحاث المنشورة دوليا.
- ٣,٢ رفع كفاءة وجود البحث العلمي.
- ٣,٣ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية للبحث العلمي.

### ٤. تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين.

- ٤,١ دعم تكوين الهوية المهنية للمنتمين للكلية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونتهم والطلبة والخريجين والإداريين).
- ٤,٢ تحسين بيئة العمل داخل الكلية.
- ٤,٣ تحقيق الأمن والسلامة والصحة المهنية في المباني التعليمية بكلية الطب والمستشفيات الجامعية.
- ٤,٤ الإدارة المثالية للأزمات والكوارث بمختلف السيناريوهات.
- ٤,٥ التعامل المثالي مع الجائحات والأوبئة.

### ٥. توسيع نطاق الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية.

- ٥,١ توسيع نطاق الخدمات الصحية والطبية المجتمعية.
- ٥,٢ زيادة الموارد المالية لقطاع خدمة المجتمع.
- ٥,٣ إحياء النشاطات العلمية الثقافية والترفيهية في كلية الطب.
- ٥,٤ تشجيع العمل التطوعي بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وطلبة الامتياز والعاملين بالكلية.
- ٥,٥ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية لخدمة المجتمع.

### ٦. التحول الرقمي لكافة جوانب العمل بالكلية.

- ٦,١ التحول الرقمي الكامل لكلية الطب وربط الأقسام الأكاديمية بالمستشفيات الجامعية لرفع كفاءة العملية التعليمية – الدراسات العليا والبحث العلمي – خدمة المجتمع وميكنة الدورة المستندية بما يتماشى مع رؤية كلية الطب – جامعة الإسكندرية.
- ٦,٢ رقمنة العملية التعليمية.
- ٦,٣ التنسيق لتطبيق مشروع ميكنة الرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية بنسبة ٥٠٪ على الأقل حتى ٢٠٢١.

### الارتباط بين الخطة الإستراتيجية لكلية الطب والخطة الإستراتيجية للجامعة

تم الإطلاع على الخطة الإستراتيجية لجامعة الإسكندرية حتى ٢٠٢٠ ودراسة مدى التوافق والترابط بين خطة الكلية وخطة الجامعة ومدى ما تحققه خطة الكلية من رؤية ورسالة وأهداف الجامعة وأستخلص من هذه المراجعة ما يلي:

١- عناصر الخطة الإستراتيجية لكلية مكتملة ومتوافقة مع عناصر الخطة الإستراتيجية للجامعة وقد إشملت الخطتين على العناصر التالية :

- الرؤية والرسالة
- القيم
- التحليل البيئي
- الأهداف والغايات الإستراتيجية .

٢- رؤية ورسالة الكلية تعكس ما تحققه وتوسعى إليه الجامعة في رؤيتها ورسالتها .

٣- تعكس رسالة الكلية ورسالة الجامعة البعد القومي والإقليمي ودور كلاً من الكلية والجامعة في المجتمع المحيط قومياً وإقليمياً .

جامعة الإسكندرية	كلية الطب ٢٠٢١-٢٠٢٦	الرؤية
تسعى جامعة الإسكندرية إلى إستعادة دورها التاريخي، وذلك بتحقيق قفزة نوعية شاملة في مجالات مختلفة من المعرفة في إطار من القيم الانسانية النبيلة التي تمكنها من تبوء مكانتها الرائدة سواء على المستوى المحلي والعربي والأفريقي أو على مستوى العالم.	تسعى كلية الطب أن تكون مركزاً للتميز والابتكار في التعليم الطبي والبحث العلمي والمشاركة المجتمعية ليتفرد خريجوها وأعضاء هيئة التدريس بها بالريادة في مختلف مجالات العلوم والخدمات الطبية التي تساهم في تنمية وإثراء مهنة الطب وتحقق التميز والتنافسية وترقى بالكلية إلى موقع الصدارة بين نظيراتها على المستوى القومي والإقليمي والدولي.	
جامعة الإسكندرية هي مؤسسة وطنية، تعليمية، بحثية متقدمة ومكتملة تسعى لتقديم ونشر المعرفة، وتؤكد الجامعة دائماً على أهمية بناء الإنسان العصري، وتجديد ثقافة المجتمع ليحتل مكانته الرائدة في كل القطاعات.	تلتزم كلية طب الإسكندرية بإمداد المجتمع بالأطباء البشريين ذوي الكفاءة العالية متحليين بأخلاقيات المهنة ومحافظين على التقاليد والقيم الاجتماعية الأصيلة كما تعمل الكلية على إثراء العلوم الطبية والأبحاث العلمية التي تساهم في حل مشكلات المجتمع وتتميز بالأصالة والابتكار وتحرص الكلية على تقديم الرعاية الطبية المتكاملة المتواكبة مع أحدث الاكتشافات العلمية للأفراد والمجتمع ككل.	الرسالة

٤- تراعى الكلية والجامعة في خطتيهما متطلبات التطوير في العملية التعليمية والبحثية والمجتمعية وهوما إنعكس في نص الرسالة والرؤية والأهداف والغايات الإستراتيجية لكل من الكلية والجامعة .

٥- راعت كلاً من الكلية والجامعة في خطتيهما الإلتزام بالثوابت والقيم الإجتماعية الأصيلة والحرص على بناء الإنسان العصري.

٦- الأهداف الإستراتيجية في خطة الكلية متوافقة مع الأهداف الإستراتيجية في خطة الجامعة وفي خطة وزارة التعليم والبحث العلمي ٢٠٣٠ في مجالات التعليم الجامعي والبحث والإنتاج العلمي ومجالات الخدمات المجتمعية والتميز المؤسسي والتحول الرقمي:

كلية الطب ٢٠٢١-٢٠٢٦	جامعة الإسكندرية حتى ٢٠٣٠
ممثل في الغاية الثانية: زيادة كفاءة الخريجين لتناسب مع المعايير العالمية ومتطلبات سوق العمل المحلي والدولي وتضم تحقيق التنمية الشخصية المتكاملة للطلاب، فكريا وسلوكيا ونفسيا وبدنيا.	1- الإعداد العلمي والفكري والشخصي المتكامل للمتخصصين في المجالات العلمية والمهنية العالية اللازمة لقطاعات المجتمع ومؤسساته وفق المواصفات العلمية والنظم والمرجعيات العالمية المتقدمة .
ممثلة في الغاية الثالثة: زيادة البحث العلمي المتميز والمنشور دوليا	2- الإنتاج البحثي والفكري الذي يساهم في تنمية المعارف ويوسع من نطاق الإستفادة بها في

	تحسين أداء التنمية وتقديم المجتمع المصري عامة والأقليم الشمالي الغربي خاصة وفق المواصفات والمرجعيات المتقدمة في العالم.
ممثلة في الغاية الخامسة: توسيع نطاق الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية	3- الإثراء الفكري والثقافي بالتضافر مع المؤسسات المعرفية الأخرى بما يسهم في حركة التنوير على مستوى المجتمع المحلي ومصر وحوض البحر الأبيض المتوسط والعالم العربي والإفريقي .
ممثلة في الغاية الثالثة: زيادة البحث العلمي المتميز والمنشور دولياً.	4- توظيف البحث العلمي للإسهام في حل مشكلات المجتمع وتحقيق تقدمه .
ممثلة في الغاية الخامسة: توسيع نطاق الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية	5- تعظيم دور الجامعة في تنمية قدرات المجتمع المحلي ومؤسساته على إستمرار التعلم والتطوير الذاتي مدى الحياة على المستوى الفردي والجماعي والمؤسسي بواسطة برامج التعليم والتطوير والخدمات المجتمعية والتدريب التي تغطي المجالات العلمية والمهنية والثقافية المختلفة .
ممثلة في الغاية الأولى: تحقيق التميز المؤسسي. الغاية الرابعة: تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين.	6- تنمية قيم وممارسات الحوار الموضوعي والمشاركة المعرفية والتفاعل الحر للأراء والخبرات العلمية والتطبيقية.

٧- ضمت خطة الكلية غاية خاصة بالتميز المؤسسي لاهتمام الدولة به وسعي للحصول على جائزة مصر للتميز الحكومي

٨ - ضمت خطة الكلية غاية خاصة بالتحول الرقمي رغم عدم ذكره بخطة الجامعة إلا أنه يتماشى مع توجه الجامعة والدولة في الآونة الأخيرة وخاصة بعد ظروف جائحة كورونا.

### الأهداف الاستراتيجية وأهدافها الفرعية

الأهداف الفرعية	الأهداف الاستراتيجية	الغايات
<p>١,١,١ تعريف ٦٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والجهات المعنية بالخطة الإستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٦ خلال العام الأول لتنفيذ الخطة.</p> <p>١,١,٢ متابعة ١٠٠٪ من غايات وأهداف الخطة الإستراتيجية سنوياً.</p> <p>١,١,٣ بحلول شهر يونيو ٢٠٢٦ يتم الانتهاء بنسبة ١٠٠٪ من الخطة الإستراتيجية لكلية طب ٢٠٢٦-٢٠٣١.</p>	<p>١,١ متابعة التنفيذ والتحسين المستمر للخطة الإستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٦.</p>	<p>الغاية الأولى: تحقيق التميز المؤسسي</p>
<p>١,٢,١ تدريب ١٠٠٪ من القيادات الأكاديمية والإدارية على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار.</p> <p>١,٢,٢ تدريب صف ثاني من القيادات الأكاديمية والإدارية في ١٠٠٪ من الأقسام والإدارات.</p> <p>١,٢,٣ إعداد آلية لإستطلاع آراء مقدمى ومتلقى الخدمات المختلفة وآلية لتلقى الشكاوى من كل الأطراف في ١٠٠٪ من الأقسام والإدارات.</p> <p>١,٢,٤ مراجعة التوصيف الوظيفي للعاملين يتم بشكل دورى وعمل التحديث لعدد ١٠٠٪ من العاملين سنويا في كل الأقسام.</p> <p>١,٢,٥ إنشاء وحدة تدقيق ومتابعة وتطبيق برامج الحوكمة الصحية والمراجعة الداخلية في ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية حتى عام ٢٠٢٣.</p>	<p>١,٢ تطوير نظام حوكمة متميز قادر على تحقيق رؤية ورسالة الكلية.</p>	
<p>١,٣,١ التعريف والتأكيد على مبادئ ومفاهيم الجودة ل ٦٠٪ على الأقل من أعضاء هيئة التدريس والإدارة المعنية.</p> <p>١,٣,٢ تشجيع ٣٠٪ من طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والإدارات المعنية بالمشاركة في أنشطة إدارة الجودة.</p> <p>١,٣,٣ رفع كفاءة منسقي جودة المقررات والبرامج والأقسام وتعريف ١٠٠٪ من منسقي جودة المقررات والبرامج بالمعايير الأكاديمية القومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد، والمعايير الأكاديمية للدراسات العليا خلال العام الأول لتنفيذ الخطة الإستراتيجية.</p> <p>١,٣,٤ تشجيع الطالب في مرحلة البكالوريوس على الإشتراك في أنشطة الجودة.</p>	<p>١,٣ نشر مفاهيم الجودة مع التوسع في تطبيق أحدث ممارساتها وزيادة المشاركين بأنشطتها في أقسام ووحدات الكلية لتتوافق مع رسالة ورؤية الكلية لضمان استمرار اعتماد الكلية وتقدم ترتيبها بين الكليات العالمية.</p>	
<p>١,٤,١ استكمال وتحديث ١٠٠٪ من سياسات جودة الرعاية الصحية.</p> <p>١,٤,٢ تدريب ٨٠٪ من جميع أعضاء الفريق الطبي والعاملين بالمستشفى على سياسات جودة الرعاية الصحية.</p> <p>١,٤,٣ إعادة تفعيل مركز أدلة العمل الإكلينيكية.</p>	<p>١,٤ إستيفاء ٨٠٪ على الأقل من معايير الجودة ومتطلبات اعتماد المستشفيات وفقاً لاشتراطات الهيئة العامة للاعتماد والرقابة الصحية حتى عام ٢٠٢٦.</p>	
<p>١,٥,١ الارتفاع بالمستوى العلمي والإكلينيكي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتشمل ١٠٠٪ منهم بحلول عام ٢٠٢٦.</p> <p>١,٥,٢ التقييم والمتابعة الدائمة لأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنسبة ١٠٠٪.</p> <p>١,٥,٣ الاستفادة من خبرات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس.</p>	<p>١,٥ تغطية احتياجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الناحية العلمية ورفع كفاءتهم لتواكب السوق التنافسي على المستوى المحلي والدولي.</p>	

١,٦,١ رفع قدرات الجهاز الإداري	١,٦ رفع كفاءة العاملين في الكلية لتواكب السوق التنافسي علي المستوى المحلي والدولي.	
١,٧,١ زيادة الدخل الناتج من العملية التعليمية. ١,٧,٢ تقليل الإنفاق في العملية العلاجية وزيادة الدخل من الخدمات العلاجية مدفوعة الأجر. ١,٧,٣ توجيه الإنفاق في البحث العلمي إلي مخرج ذو دلالة إكلينيكية مفيدة.	١,٧ تحقيق الإكتفاء الذاتي في العملية التعليمية والعلاجية والبحثية.	
١,٨,١ استغلال المباني والجدران والمساحات المختلفة داخل أسوار الحرم الجامعي لتناسب مع المعايير العالمية للجودة وبما يفيد العملية التعليمية والعلاجية ١,٨,٢ تطوير وصيانة المنشآت والأجهزة الطبية والبحثية والتعليمية والإدارية. ١,٨,٣ توفير الموارد اللازمة وحسن استخدامها بنسبة ١٠٠٪ في نهاية ٢٠٢٦.	١,٨ الحفاظ علي المقدرات المادية للكلية والمستشفيات وحسن استغلالها	
٢,١,١ تطوير جميع المناهج (١٠٠٪) بجميع الوحدات التعليمية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢ كي تتناسب مع المعايير الأكاديمية المبنية على الجدارات. ٢,١,٢ زيادة مساحة طرق التدريس الحديثة لتمثل ٣٠٪ من إجمالي طرق التدريس المتبعة في الوحدات التعليمية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٦. ٢,١,٣ تطوير التدريب الإكلينيكي لضمان إكساب الخريج المهارات الإكلينيكية المطلوبة بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.	٢,١ إستكمال تطوير العملية التعليمية بما يلزم لإستيفاء متطلبات المعايير الأكاديمية الجديدة المتبناه (Competency- based NARS) وكذلك المعايير الدولية وزيادة كفاءة الخريجين.	<b>الغاية الثانية: زيادة كفاءة الخريجين لتتناسب مع المعايير العالمية</b>
٢,٢,١ استكمال إعداد بنك أسئلة مؤمن يتم تحديثه كل ثلاث سنوات يستوفي جميع الأهداف التعليمية ويختبر قدرات التفكير العالية وذلك لجميع البرامج التعليمية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢. ٢,٢,٢ إستحداث طرق جديدة لتقييم المهارات الإكلينيكية.	٢,٢ تطوير طرق التقييم لتناسب المعايير الأكاديمية الجديدة وزيادة أعداد الطلاب والظروف المستجدة.	<b>ومتطلبات سوق العمل المحلي والدولي</b>
٢,٣,١ زيادة الدعم النفسي والمادي والأكاديمي والصحي للطلاب. ٢,٣,٢ التوسع في الأنشطة الطلابية (رياضية، ثقافية، فنية، اجتماعية و علمية، بما يتناسب مع أعداد الطلاب والظروف المستجدة).	٢,٣ تحقيق التنمية الشخصية المتكاملة للطلاب، فكريا وسلوكيا ونفسيا وبدنيا.	
٢,٤,١ تنفيذ ١٠٠٪ من بروتوكولات التعاون التي تم عقدها سابقا مع الجامعات الدولية. ٢,٤,٢ العمل على إبرام بروتوكولات جديدة للتعاون مع جامعات أخرى دولية ومحلية.	٢,٤ التعاون مع جامعات دولية ومحلية.	
٢,٥,١ تطوير وتحديث العملية التعليمية للارتقاء بمستوى خريجي الدراسات العليا بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦ ليصبح معترف به على جميع المستويات. ٢,٥,٢ تطوير عملية التقييم والامتحانات بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦. ٢,٥,٣ أعداد طلاب الدراسات العليا بنسبة ٧٠٪ لمواكبة متطلبات سوق العمل الخارجي والداخلي في المجال الصحي بحلول عام ٢٠٢٦. ٢,٥,٤ زيادة أعداد الطلبة الوافدين في برنامج الدراسات العليا بنسبة ١٠٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦. ٢,٥,٥ تطوير ورفع مستوى الجهاز الإداري للدراسات العليا بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.	٢,٥ تطوير وتحديث الدراسات العليا لتتماشى مع المعايير الأكاديمية القومية والدولية والحصول على الاعتماد القومي والدولي.	
٢,٦,١ استغلال مركز التدريب المهني بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.	٢,٦ تطوير الدرجات المهنية	

<p>٢,٦,٢ تطوير الدرجات الحالية بنسبة ٧٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦. ٢,٦,٣ زيادة مشاركة الكلية الفعالة بالبورء المصري بنسبة ٦٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.</p>		
<p>٢,٧,١ استغلال وتطوير البنية التحتية للمستشفيات للتدريب الإكلينيكي بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.</p>	<p>٢,٧ إنشاء مراكز تدريب معتمده بالأقسام العلمية المختلفة بالكلية.</p>	
<p>٢,٨,١ رفع كفاءة التدريب بالمستشفيات الجامعية بنسبة ١٠٠٪ حتى عام ٢٠٢٦. ٢,٨,٢ عمل بروتوكولات تعاون بين المستشفيات الجامعية وبين ١٠٠٪ من كليات الطب الناشئة. ٢,٨,٣ وضع برامج للتدريب المهني.</p>	<p>٢,٨ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية للتعليم الطبي.</p>	
<p>٢,٩,١ مراجعة ومتابعة ٦٠٪ من برامج التعليم لكلية الطب.</p>	<p>٢,٩ ضمان جودة أنشطة كلية الطب المتمثلة في منظومة التعليم الطبي.</p>	
<p>٣,١,١ تطوير وتوفير الاحتياجات اللازمة للبحث العلمي والباحثين بنسبة ٥٠٪ بحلول العام ٢٠٢٦. ٣,١,٢ برامج التدريب لتقنيات البحث العلمي للباحثين من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا للعلوم الطبية الأساسية والعلوم الإكلينيكية تشكل نسبة ٧٥٪ من برامج التدريب بكلية طب الإسكندرية. ٣,١,٣ تطوير الخدمات المقدمة بمكتبة كلية طب الإسكندرية بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦. ٣,١,٤ الارتقاء بمستوى الأبحاث والباحثين. ٣,١,٥ تحفيز وتشجيع العاملين في مجال البحث العلمي بنسبة ٢٥٪ بحلول عام ٢٠٢٦. ٣,١,٦ التشجيع على استغلال المشروعات البحثية الممولة من جهات مانحة بنسبة ٤٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.</p>	<p>٣,١ زيادة إنتاج البحث العلمي وما يترتب عليه من زيادة عدد الأبحاث المنشورة دولياً.</p>	<p>الغاية الثالثة: زيادة البحث العلمي المتميز والمنشور دولياً</p>
<p>٣,٢,١ تنفيذ سياسات البحث العلمي بالمستشفيات الجامعية لزيادة الأبحاث العلمية بالمستشفيات الجامعية بنسبة ١٠٪ سنوياً. ٣,٢,٢ دعم مراكز التميز بالمستشفيات الجامعية لزيادة حجم أعمالها بنسبة ٢٠٪ سنوياً. ٣,٢,٣ زيادة العمليات النادرة المسجلة عالمياً (العمليات ذات المهارة وذات الطبيعة الخاصة).</p>	<p>٣,٢ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية للبحث العلمي.</p>	
<p>٣,٣,١ متابعة معايير الجودة في البحث العلمي والدراسات العليا بنسبة ١٠٠٪ سنوياً. ٣,٣,٢ تعريف على الأقل ١٠٪ من الطلاب في مراحل البكالوريوس بمعيار الجودة في البحث العلمي وطرق تطبيقه وتشجيعهم على الاشتراك في المشروعات البحثية.</p>	<p>٣,٣ رفع كفاءة وجودة البحث العلمي.</p>	
<p>٤,١,١ زيادة نسبة انتماء العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بحوالي ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات. ٤,١,٢ عمل برامج لزيادة انتماء شباب الخريجين بنسبة ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات. ٤,١,٣ زيادة فاعلية لجنة المعارض بنسبة ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات وزيادة نسبة الإنتماء الوظيفي بنسبة ٣٠٪ في نهاية ٢٠٢٦.</p>	<p>٤,١ دعم تكوين الهوية المهنية للمنتسبين للكلية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلبة والخريجين والإداريين)</p>	<p>الغاية الرابعة: تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين</p>
<p>٤,٢,١ زيادة المساحة الخضراء بالمجمع الطبي لتقليل البصمة الكربونية والمحافظة على الإستدامة الخضراء (كلية زراعة – مؤسسات المجتمع المدني).</p>	<p>٤,٢ تحسين بيئة العمل داخل الكلية</p>	

٤,٢,٢ العمل على نشر الوعي عن سبل التخلص السليم من النفايات وضرورة فصل أنواع المخلفات المختلفة لإعادة تدويرها. ٤,٢,٤ استغلال حوائط المباني في عمل جداريات فنية بالتعاون مع كلية الفنون الجميلة. ٤,٢,٥ تحسين بيئة العمل للأطباء والطلاب بنسبة ١٠٠٪.		
٤,٣,١ الالتزام بتطبيق ١٠٠٪ من اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية. ٤,٣,٢ عمل برامج تدريبية متكاملة لتدريب ٢٥٪ من العاملين في السلامة والصحة المهنية سنويا. ٤,٣,٣ عمل خطة متابعة وتقييم للالتزام ب ١٠٠٪ بسياسات السلامة والصحة المهنية. ٤,٣,٤ حماية ١٠٠٪ من العاملين في جميع مرافق ومواقع الكلية من العدوى والإصابات الناجمة عن مخاطر التعرض للبيئة بحلول عام ٢٠٢٦.	٤,٣ تحقيق الأمن والسلامة والصحة المهنية في المباني التعليمية بكلية الطب والمستشفيات الجامعية.	
٤,٤,١ تطوير وتأهيل وحدة الأزمات بما يتناسب مع المعايير العالمية وتحويلها إلي وحدة لإدارة المخاطر مع تحديد وتوصيف إختصاصاتها في نهاية ٢٠٢٦. ٤,٤,٢ نشر الوعي الثقافي لإدارة الأزمات والكوارث وكيفية تنفيذ أعمال المواجهة والإغاثة بين ٢٥٪ على الأقل سنويا من العاملين بالكلية وهيئة التدريس والطلاب. ٤,٤,٣ رفع كفاءة العاملين بوحدة الأزمات والكوارث بنسبه ١٠٠٪ في نهاية عام ٢٠٢٦. ٤,٤,٤ تطوير آليات الرصد والإنذار المبكر في مجال إدارة الأزمات والكوارث بنسبة ٢٥٪ سنويا.	٤,٤ الإدارة المثالية للأزمات والكوارث بمختلف السيناريوهات.	
٤,٥,١ نشر الوعي الكامل والثقافة الصحية اللازمة بين ٥٠٪ على الأقل من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية. ٤,٥,٢ إعداد خطة ترصد ١٠٠٪ من الحالات المصابة في الكلية. ٤,٥,٣ إعداد خطة متكاملة للتعامل مع الجائحة.	٤,٥ التعامل المثالي مع الجائحات والأوبئة.	
٥,١,١ زيادة فاعلية أعمال اللجان بنسبه ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات. ٥,١,٢ تعزيز برنامج توعيه صحية متعدد الوسائل بنسبة ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات. ٥,١,٣ زيادة التعاون مع الجهات الحكومية والأهلية والدولية العاملة في مجالات الصحة بنسبة ١٠ ٪ بنهاية الخمس سنوات.	٥,١ توسيع نطاق الخدمات الصحية والطبية المجتمعية.	<b>الغاية الخامسة: توسيع نطاق الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية</b>
٥,٢,١ عمل خطة احتياجات سنوية لقطاع خدمه المجتمع. ٥,٢,٢ عمل برامج لزيادة موارد الكلية. ٥,٢,٣ إنشاء فريق للتسويق من العاملين بالكلية.	٥,٢ زيادة الموارد المالية لقطاع خدمة المجتمع.	
٥,٣,١ عمل برنامج سنوي وربيع سنوي للأنشطة الثقافية والفنية. ٥,٣,٢ عمل برنامج سنوي وربيع سنوي للأنشطة الرياضية.	٥,٣ إحياء النشاطات العلمية الثقافية والترفيهية في كلية الطب.	
٥,٤,١ زيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأطباء الإمتياز بنسبة ٢٠٪ خلال خمس سنوات.	٥,٤ تشجيع العمل التطوعي بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وطلبة الامتياز والعاملين بالكلية.	

<p>٥,٥,١ عمل بروتوكولات تعاون بين المستشفيات الجامعية وبين الجهات الصحية الأخرى بمحافظة الإسكندرية والمحافظات الأخرى وتطبيقها بنسبة ١٠٠٪ حتى ٢٠٢٦. ٥,٥,٢ تطوير مصادر التمويل الذاتي للمستشفيات الجامعية حتى ٢٠٢٦. ٥,٥,٣ إنشاء لجان المشاركة المجتمعية ب ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية وتفعيل دورهم للإرتقاء بمستوى الرعاية الصحية بمحافظة الإسكندرية والمحافظات المجاورة.</p>	<p>٥,٥ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية لخدمة المجتمع.</p>	
<p>٦,١,١ تطوير البنية التحتية للتحويل الرقمي لكلية الطب بنسبة ١٠٠٪ في نهاية عام ٢٠٢٦. ٦,١,٢ إنشاء نظام إلكتروني للعمل على ميكنة كافة دورات العمل مع تطوير المهارات التكنولوجية لجميع العاملين بكلية الطب بنسبة ٥٠٪ في نهاية ٢٠٢٦ وذلك لتبني سياسات صديقة للبيئة. ٦,١,٣ الكلية تعمل بالنظام الذكي (Smart Campus).</p>	<p>٦,١ التحويل الرقمي الكامل لكلية الطب وربط الأقسام الأكاديمية بالمستشفيات الجامعية لرفع كفاءة العملية التعليمية – الدراسات العليا والبحث العلمي – خدمة المجتمع وميكنة الدورة المستندية بما يتماشى مع رؤية كلية الطب – جامعة الإسكندرية.</p>	<p>الغاية السادسة: التحول الرقمي لكافة جوانب العمل بالكلية</p>
<p>٦,٢,١ زيادة نسبة الإختبارات الإلكترونية لتمثل ٨٠٪ من الإختبارات الموضوعية المتعددة الإختيارات لجميع البرامج التعليمية. ٦,٢,٢ رفع كفاءة وحدة التعلم الإلكتروني بنسبة ٥٠٪ بنهاية عام ٢٠٢٢/٢٠٢٣ وبزيادة ١٠٪ سنويا. ٦,٢,٣ التحويل الرقمي الكامل لإدارات شؤون التعليم والطلاب والخريجين بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣.</p>	<p>٦,٢ رقمنة العملية التعليمية.</p>	
<p>٦,٣,١ إنشاء وحدة تكنولوجيا المعلومات في ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية. ٦,٣,٢ تدريب ١٠٠٪ من كوادر وحدة تكنولوجيا المعلومات. ٦,٣,٣ تدريب أعضاء الفريق الطبي والعاملين بالمستشفى على برامج الميكنة. ٦,٣,٤ إبرام بروتوكولات تعاون مع القوى العاملة ورجال الأعمال والمدارس المهنية لاستغلال الكوادر في إدخال المعلومات. ٦,٣,٥ تطبيق ميكنة الرعاية الصحية بنسبة ٥٠٪ على الأقل في ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية. ٦,٣,٦ ميكنة نتائج المعامل والأشعاع والإبلاغ بالنتائج الحرجة.</p>	<p>٦,٣ التنسيق لتطبيق مشروع ميكنة الرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية بنسبة ٥٠٪ على الأقل حتى ٢٠٢٦.</p>	

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
---------------------	---------------	---------------	---------------	---------------------	--------------

### الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية

#### الغاية الأولى: تحقيق التميز المؤسسي

١,١ متابعة التنفيذ والتحسين المستمر للخطة الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٦.					
١,١,١ تعريف ٦٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والجهات المعنية بالخطة الاستراتيجية ٢٠٢١-٢٠٢٦ خلال العام الأول لتنفيذ الخطة.					
لا يوجد	ديسمبر ٢٠٢١ - يناير ٢٠٢٢	أوراق اعتماد الخطة (محضر مجلس الكلية والجامعة) - قياس وعي أعضاء هيئة التدريس ببنود الخطة وسبل تنفيذها عن طريق استبيانات (إلكترونية وورقية) وتحليلها.	- اعتماد الخطة من مجلس الكلية ومجلس الجامعة. - إرسال الخطة للأقسام بخطابات رسمية. - عمل اجتماعات مع رؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس للتعريف بالخطة الاستراتيجية.	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,١,١,١ إرسال الخطة الاستراتيجية المعتمدة إلى ١٠٠٪ من رؤساء الأقسام والوحدات والإدارات خلال العام الأول لتنفيذ الخطة.
٥٠ ألف جنيه	ديسمبر ٢٠٢١ - يناير ٢٠٢٢	- قائمة بأسماء الحضور في المؤتمر. - تسجيلات وشرائط المؤتمر. - بيان مشاركة الأطراف في المؤتمر. - الخطة الاستراتيجية على الموقع الإلكتروني للكلية. - بيان تسليم الأقسام نسخة إلكترونية للخطة.	- عقد مؤتمر بالكلية للتخطيط الاستراتيجي يدعى إليه جميع الأقسام والوحدات والأطراف المعنية (طلبة، عاملين، أصحاب مصلحة) لعرض الخطة. - رفع نسخة إلكترونية لأهم بنود الخطة على موقع الكلية. - عمل نسخة إلكترونية من الخطة وإرسالها لجميع الأقسام والوحدات والمستشفيات.	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة. - إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات - العلاقات العامة	١,١,١,٢ نشر الرسالة والرؤية والأهداف الاستراتيجية لخطة ٢٠٢٦ على وسائل التواصل الرسمية لكلية الطب بنسبة ١٠٠٪ بمجرد اعتماد الخطة.
لا يوجد	ديسمبر ٢٠٢١ - يونيو ٢٠٢٢ ثم سنويا	قياس وعي الطلاب ببنود الخطة وسبل تنفيذها عن طريق استبيانات (إلكترونية وورقية) وتحليلها.	- التوعية بوجود الخطة في المحاضرة التعريفية للدفعات الجديدة - عمل اجتماعات وورش عمل للطلاب في اللجان الطلابية المختلفة للتعريف بالخطة الاستراتيجية وأهدافها.	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب - وحدة ضمان الجودة.	١,١,١,٣ زيادة وعي ٦٠٪ من الطلاب بالخطة الاستراتيجية لكلية الطب من خلال إدماج مفاهيمها في المناهج الإلزامية والاختيارية لطالب مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا.
١,١,٢ متابعة ١٠٠٪ من محاور الخطة الاستراتيجية سنويا					

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
لا يوجد	ديسمبر ٢٠٢١ - يناير ٢٠٢٢ ثم سنويا في شهر أغسطس من كل عام	-خطابات ومراسلات للجهات المنوط بها تنفيذ نشاطات الخطة.	- إرسال الخطة التنفيذية كاملة للأقسام بخطابات رسمية. - إرسال خطة سنوية.	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,١,٢,١ إبلاغ السلطات التنفيذية بالخطة التنفيذية للمحاور المختلفة.
لا يوجد	شهر يوليو سنويا	- تقارير المتابعة معتمدة.	- إعداد تقرير سنوي عما تم تنفيذه من الخطة ورفع لإدارة الكلية وعمل استبيانات لقياس ما تم. - تكوين لجنة لكتابة التقرير السنوي. - إرسال التقارير السنوية للعميد والوكلاء لتعريف جميع الأقسام بها.	- عميد الكلية - الوكلاء - وحدة ضمان الجودة "الجنة متابعة الخطة الاستراتيجية" - جميع الأقسام بالكلية	١,١,٢,٢ عمل تقرير سنوي لأعمال المتابعة وتقرير عن مدى تحقيق مؤشرات الأداء في الخطة الاستراتيجية من أجل إعداد خطة تحسين وتسليمها لـ ١٠٠٪ من الجهات المختصة بالتحسين.
لا يوجد	يناير ٢٠٢٥ - يوليو ٢٠٢٥	- تشكيل لجنة دراسة الفجوة.	- اختيار لجنة لدراسة الفجوة من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة في مجال الجودة والتخطيط الاستراتيجي.	- وحدة ضمان الجودة	١,١,٢,٣ تشكيل لجان لدراسة الفجوة في الخطة الاستراتيجية خلال النصف الأول من عام ٢٠٢٥.
<b>١,١,٣ بحلول شهر يونيو ٢٠٢٦ يتم الانتهاء بنسبة ١٠٠٪ من الخطة الاستراتيجية لكلية طب ٢٠٢٦-٢٠٣١</b>					
لا يوجد	يوليو ٢٠٢٥ - ديسمبر ٢٠٢٥	- تشكيل اللجان والفرق خطة عمل	- اختيار لجنة لكتابة الخطة الاستراتيجية من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة في مجال الجودة والتخطيط الاستراتيجي. - إشراك الفئات المختلفة من العاملين والجهات المعنية في لجان و فرق كتابة الخطة. - دورات تدريبية لأعضاء الفرق.	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,١,٣,١ تشكيل لجان وفرق خلال النصف الثاني من عام ٢٠٢٥ لكتابة الخطة الاستراتيجية.
لا يوجد	ديسمبر ٢٠٢٥ - يونيو ٢٠٢٦	- تشكيل اللجان - مراجعة الخطة الإستراتيجية - اعتماد الخطة الإستراتيجية	- اختيار أعضاء هيئة التدريس من ذوي الخبرة من كلية الطب جامعة اسكندرية ومن الكليات الأخرى للمراجعة.	- عميد الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,١,٣,٢ تشكيل لجان المراجعة الداخلية والمراجعة الخارجية للخطة الاستراتيجية المقترحة.
لا يوجد	يناير ٢٠٢٥ - يونيو ٢٠٢٦	- تقارير معتمدة. - عدد المشاركين بالخطة من أعضاء هيئة التدريس. - الاستبيانات.	- عمل ورش عمل - تنظيم أنشطة مختلفة من استبيانات واجتماعات تضمن إشراك أعضاء هيئة التدريس في الخطة.	- وحدة ضمان الجودة - جميع الأقسام بالكلية	١,١,٣,٣ تشجيع ٢٠٪ من أعضاء هيئة التدريس على الاشتراك في الخطة الاستراتيجية.

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
<b>١,٢ تطوير نظام حوكمة متميز قادر على تحقيق رؤية ورسالة الكلية</b>					
<b>١,٢,١ تدريب ١٠٠٪ من القيادات الأكاديمية والإدارية (الصف الأول) على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار بنهاية ٢٠٢٦.</b>					
١,٢,١,١ تحديد مصفوفة دورات تدريبية وورش عمل للقيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	- استبيانات (إلكترونية وورقية) عن الاحتياجات التدريبية للقيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة. - مراجعة الاحتياجات التدريبية للقيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة الموجودة في مركز تنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات الإدارية بالجامعة.	- نتائج تحليل الاستبيانات. - وثيقة ومحتويات مصفوفة دورات تدريبية وورش عمل للقيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار.	يناير ٢٠٢٣	٥٠ ألف جنيه
١,٢,١,٢ تدريب ١٠٠٪ من القيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار قبل توليهم مناصبهم القيادية.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	- عمل دورات تدريبية (وبينار وحموري) على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار تستهدف القيادات الأكاديمية والإدارية.	- بيان عن أسماء ومواعيد الدورات التدريبية. - بيان إحصائي بالمشاركين بالدورات التدريبية. - تقييم استبائي عن التدريب (قبل التدريب وبعد التدريب).	سنويا	١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)
١,٢,١,٣ تقييم سنوي للاحتياجات التدريبية للقيادات المختلفة وتحديث برنامج ومصفوفة الدورات التدريبية وورش العمل سنويا.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	- استبيانات (إلكترونية وورقية) عن الاحتياجات التدريبية للقيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة. - مراجعة الاحتياجات التدريبية للقيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة الموجودة في مركز تنمية قدرات هيئة التدريس والقيادات الإدارية بالجامعة. - تحديث الاحتياجات التدريبية للقيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة.	- نتائج تحليل الاستبيانات. - وثيقة ومحتويات تحديث مصفوفة دورات تدريبية وورش عمل للقيادات المختلفة على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار.	سنويا خلال شهر أغسطس مع تولى القيادات الجديدة	لا يوجد
<b>١,٢,٢ تدريب صف ثاني من القيادات الأكاديمية والإدارية في ١٠٠٪ من الأقسام والإدارات</b>					
١,٢,٢,١ تكليف مساعدين لعدد ١٠٠٪ من القيادات الأكاديمية والإدارية.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	- بيانات بالمرشحين لمناصب المساعدين. - تحديد معايير اختيار المساعدين.	بيان بأسماء المرشحين لمناصب المساعدين للقيادات.	سنويا في أكتوبر من كل عام	لا يوجد

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			- خطابات تكليف كل قيادة بتعيين مساعدين.		
١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنوي)	نوفمبر من كل عام	- بيان بأسماء ومواعيد الدورات التدريبية. - بيان إحصائي بالمشاركين بالدورات التدريبية. - تقييم استثنائي عن التدريب (قبل التدريب وبعد التدريب).	- عمل دورات تدريبية (وبينار وحضوري) على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار للصف الثاني من القيادات. - عمل اجتماعات مع المرشحين في مناصب مساعدي القيادات. - اعتبار العمل كمساعد بأحد المناصب الإدارية من أحد شروط التعيين في منصب إداري. - تكريم المتميزين منهم وشهادات خبرة.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٢,٢ تدريب ٥٠٪ من الصف الثاني من القيادات على آليات الإدارة السليمة واتخاذ القرار وأعمال الجودة.
لا يوجد	سنويا	- بيان عن مواعيد الاجتماعات مع المرشحين في مناصب مساعدي القيادات. - بيان إحصائي بأعداد من تولوا مناصب قيادية. - بيان بأعداد المكرمين.	- عمل اجتماعات مع المرشحين في مناصب مساعدي القيادات. - اعتبار العمل كمساعد بأحد المناصب الإدارية من أحد شروط التعيين في منصب إداري. - تكريم المتميزين منهم وشهادات خبرة.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٢,٣ تشجيع ٥٠٪ من الصف الثاني من القيادات على تولي مناصب قيادية أكاديمية وإدارية.
<b>١,٢,٣ إعداد آلية لاستطلاع آراء مقدمي ومتلقى الخدمات المختلفة وآلية لتلقى الشكاوى من كل الأطراف في ١٠٠٪ من الأقسام والإدارات.</b>					
لا يوجد	يونيو ٢٠٢٢ ثم سنويا	نتائج تحليل الاستبيانات لرضا المتعاملين.	- عمل استبيانات (إلكترونية وورقية) رأى لقياس مدى رضا مقدمي الخدمة من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - عمل استبيانات (إلكترونية وورقية) رأى لقياس مدى رضا مقدمي الخدمة من السادة الإداريين.	- عميد كلية الطب - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٣,١ إجراء استبيانات واستطلاعات رأى لقياس مدى رضا ٣٠٪ من مقدمي الخدمة سنويا.
لا يوجد	يناير ويونيو من كل عام	نتائج تحليل الاستبيانات لرضا متلقي الخدمة.	- عمل استبيانات (إلكترونية وورقية) رأى لقياس مدى رضا متلقي الخدمة من الطلبة. - عمل استبيانات رأى لقياس مدى رضا متلقي الخدمة من السادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. - عمل استبيانات (إلكترونية وورقية) رأى لقياس مدى رضا متلقي الخدمة من السادة الإداريين.	- عميد كلية الطب - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٣,٢ إجراء استبيانات رأى لقياس مدى رضا ٥٠٪ من متلقي الخدمة نصف سنويا.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
لا يوجد	إبريل ٢٠٢٢	- وثيقة آلية لتلقى الشكاوى. - نماذج من الشكاوى المقدمة. - نماذج من الوثائق الدالة على حل الشكاوى. - بيان إحصائي عن الشكاوى.	- تقديم مقترح الآلية واعتمدها. - تحديد المسؤول عن تلقي الشكاوى والبيت فيها. - الإعلان عن نظام الشكاوى.	- عميد كلية الطب - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٣,٣ وضع آلية لتلقى الشكاوى من مقدمي الخدمة والبيت في ١٠٠٪ من الشكاوى.
لا يوجد	مايو ٢٠٢٢ سنويا	- بيانات وإحصاءات عن الدورات التدريبية. - نماذج من مطويات الميثاق الأخلاقي لجامعة الإسكندرية استبيان لمعرفة العاملين بمبدأ الشفافية والنزاهة قبل وبعد التدريب.	- دورات تدريبية عن قانون الخدمة المدنية. - دورات تدريبية عن حقوق واجبات العاملين بالكلية. نشر الميثاق الأخلاقي لجامعة الإسكندرية ورقيا وإتاحته على الموقع الإلكتروني للكلية.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٣,٤ نشر ثقافة الشفافية والنزاهة ل ١٠٠٪ من العاملين.
١,٢,٤ مراجعة التوصيف الوظيفي للعاملين يتم بشكل دوري وعمل التحديث لعدد ١٠٠٪ من العاملين سنويا في كل الأقسام.					
لا يوجد	يوليو من كل عام	- توفر بيانات التوصيف الوظيفي لجميع العاملين داخل الأقسام وجود توصيف وظيفي معتمد لكل فئة. بيان بما تم لمنع ازدواجية الأعمال.	- تقوم إدارة الجودة بتشكيل لجنة لمراجعة التوصيف الوظيفي وإجراءات العمل. - بيان بازواجية الأعمال - تعديل التوصيف الوظيفي لمنع ازدواجية الأعمال.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٤,١ مراجعة التوصيف الوظيفي ل ١٠٠٪ من العاملين سنويا ومنع ازدواجية الأعمال.
لا يوجد	يوليو من كل عام	- نسخة معتمدة من التوصيف الوظيفي بالتعديلات السنوية.	- مراجعة سنوية للتوصيف الوظيفي - إبلاغ الجهات المعنية بالتوصيف المعدل. - اعتماد التوظيف الوظيفي المحدث بمجلس الكلية. - التقدم لاعتماد التوصيف من مجلس الجامعة.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٤,٢ تحديث التوصيف الوظيفي حسب المستجدات التي تظهر من المراجعة السنوية.
٢٥ ألف جنيه (٥٠٠٠ جنيه سنويا)	إبريل ٢٠٢٢	- نماذج إعلان التوصيف الوظيفي - استبيان عن مدى الدراية بالتوصيف الوظيفي.	- إتاحة التوظيف الوظيفي لجميع العاملين بالكلية من خلال نسخ ورقية خاصة بكل قسم ومتاحة للاطلاع عليها من العاملين.	- عميد كلية الطب - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,٢,٤,٣ عمل آليات لنشر التوصيف الوظيفي.

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
		<ul style="list-style-type: none"> <li>- متابعة مدى إلمام العاملين بالتوظيف الوظيفي والالتزام بأداء المهام الوظيفية عن طريق استبيانات وزيارات عشوائية مبدئية.</li> <li>- تنظيم ورش عمل للتعريف بالتوصيف الوظيفي.</li> </ul>			
١,٢,٤,٤ تعريف ١٠٠٪ من العاملين بالتوصيف الوظيفي وقياس مدى الالتزام به سنويا.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عميد كلية الطب</li> <li>- أمين الكلية</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- إتاحة التوظيف الوظيفي لجميع العاملين بالكلية من خلال نسخ ورقية خاصة بكل قسم ومتاحة للاطلاع عليها من العاملين</li> <li>- متابعة مدى إلمام العاملين بالتوظيف الوظيفي والالتزام بأداء المهام الوظيفية عن طريق استبيانات</li> <li>- عمل بروتوكولات تعاون بين المستشفيات الجامعية وبين ١٠٠٪ من كليات الطب الناشئة وزيارات عشوائية مبدئية.</li> <li>- تنظيم ورش عمل للتعريف بالتوصيف الوظيفي.</li> <li>- عمل استبيانات (إلكترونية وورقية) عن مدى الالتزام بالتوصيف الوظيفي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- نماذج إعلان التوصيف الوظيفي</li> <li>- نتائج تحليل الاستبيان</li> </ul>	أغسطس سنويا	١٥ ألف جنيه (٣٠٠٠ جنيه سنويا)
<b>١,٢,٥ إنشاء وحدة تدقيق ومتابعة وتطبيق برامج الحوكمة الصحية والمراجعة الداخلية في ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية حتى عام ٢٠٢٣</b>					
١,٢,٥,١ تشكيل لجنة تدقيق ومتابعة وحوكمة داخلية ب ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية لمراجعة الجوانب الصحية والتدريبية والإدارية.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مخاطبة مديري المستشفيات الجامعية لإعادة تفعيل لجنة التدقيق والمتابعة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- قائمة بتشكيل اللجان</li> <li>- تقارير اللجان الدورية</li> <li>- قرارات تكليف ١٠٠٪ من اللجان بالمراقبة والتدقيق.</li> </ul>	حتى يونيو ٢٠٢٣	لا يوجد
١,٢,٥,٢ تدريب ١٠٠٪ من كوادر لجان التدقيق والمتابعة والحوكمة الداخلية	<ul style="list-style-type: none"> <li>- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية</li> <li>- إدارة التدريب بالمستشفيات الجامعية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مخاطبة مديري المستشفيات الجامعية لإعادة تفعيل لجنة التدقيق والمتابعة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- برنامج التدريب</li> <li>- قائمة بمن تم تدريبهم</li> <li>- قياس فاعلية التدريب قبل وبعد التدريب</li> </ul>	٢٠٢٣-٢٠٢٤	١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
١,٣ نشر مفاهيم الجودة مع التوسع في تطبيق أحدث ممارساتها وزيادة المشاركين بأنشطتها في أقسام ووحدات الكلية لتتوافق مع رسالة ورؤية الكلية لضمان استمرار اعتماد الكلية وتقديم ترتيبها بين الكليات العالمية					
١,٣,١ التعريف والتأكيد على مبادئ ومفاهيم الجودة لـ ٦٠٪ على الأقل من أعضاء هيئة التدريس والإدارة المعنية.					
١,٣,١,١ إدخال منهج الجودة بنسبة ٥٪ في التعليم في مناهج مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا بحلول عام ٢٠٢٣.	- وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب. - وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث - وحدة ضمان الجودة	- اجتماعات لعملي مقرر واعتماد المقرر. - عملي توصيف لمقرر الجودة في مرحلة البكالوريوس والدراسات العليا والتقدم بها لوكيل الكلية.	- النسخة الورقية والإلكترونية لتوصيف المقررات. - بيان عن مواعيد ومحاضر الاجتماعات. - المقرر معتمد. - عدد المشاركين في المقرر الاختياري.	يناير ٢٠٢٢ - يونيو ٢٠٢٣	لا يوجد
١,٣,١,٢ عمل ورش عمل ومؤتمرات عن الجودة في التعليم لتغطي على الأقل ٣٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والإداريين خلال الأعوام ٢٠٢٢-٢٠٢٦.	- وحدة ضمان الجودة - قسم التعليم الطبي	- إصدار نشرات للتوعية بمفاهيم الجودة في التعليم العالي، ومعايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - إخطار منسقي الجودة بالأنشطة عن طريق البريد الإلكتروني - اجتماعات - مؤتمرات - دورات تدريبية	- وثيقة ومحتويات مصفوفة الدورات التدريبية وورش العمل. - بيان عن أسماء ومواعيد الدورات التدريبية. - بيان إحصائي بالمشاركين بالدورات التدريبية. - استبيان قبل وبعد الدورات.	يناير ٢٠٢٢ نصف سنويا	٥٠ ألف جنيه (١٠ آلاف جنيه سنويا)
١,٣,١,٣ تفعيل دور منسقي الجودة بالأقسام العلمية والإدارية.	- وحدة ضمان الجودة - جميع الأقسام بالكلية	- اجتماعات - ورش عمل - دورات تدريبية	- بيان عن مواعيد ومحاضر الاجتماعات. - بيان إحصائي بالمشاركين في الاجتماعات. - وثيقة ومحتويات مصفوفة الدورات التدريبية وورش العمل.	يناير ٢٠٢٢ ثم نصف سنويا	لا يوجد
١,٣,٢ تشجيع ٣٠٪ من طلبة الدراسات العليا وأعضاء هيئة التدريس والإدارات المعنية بالمشاركة في أنشطة إدارة الجودة					
١,٣,٢,١ تسجيل الماجستير والدكتوراه مع التطبيق العملي.	- وكيل الكلية لشؤون الدراسات العليا والبحوث - وحدة ضمان الجودة	- تقديم طلب لوكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث مرفق به توصيف مقرر الجودة والذي يتضمن تنفيذ مشروع عملي في الوحدة.	- اعتماد منهج الجودة كمنهج أساسي من شروط التسجيل	يناير ٢٠٢٢ - يونيو ٢٠٢٢	لا يوجد

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤل	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
١,٣,٢,٢ تشجيع أعضاء هيئة التدريس على المشاركة بأن تقوم وحدة الجودة بإعطاء شهادات معتمدة من الوحدة تقدم للجان الترقية.	- وحدة ضمان الجودة	- اجتماعات لأعضاء هيئة التدريس. - تحديد الأنشطة المطلوبة للحصول على شهادات الجودة. - بيان بالمشاركين في الاجتماعات.	- بيان عن مواعيد ومحاضر الاجتماعات. - بيان بالمشاركين في الاجتماعات.	يناير ٢٠٢٢ - يوليو ٢٠٢٦	لا يوجد
<b>١,٣,٣ رفع كفاءة منسقي جودة المقررات والبرامج بالأقسام وتعريف ١٠٠٪ من منسقي جودة المقررات والبرامج بالمعايير الأكاديمية القومية لضمان جودة التعليم العالي والاعتماد، والمعايير الأكاديمية للدراسات العليا خلال العام الأول لتنفيذ الخطة الاستراتيجية</b>					
١,٣,٣,١ توصيف مهام منسقي المقررات والبرامج بشكل واضح سنويا .	- وحدة ضمان الجودة	- إصدار توصيف لمهام منسقي الجودة وتحديثه سنويا - إخطار منسقي الجودة به في محاضرات - زيادة الإصدارات/ النشرات الدورية من الوحدة لنشر ثقافة الجودة. - إصدار مجلة إلكترونية " news letters " عن أنشطة وحدة ضمان الجودة. - اجتماعات - ورش عمل - دورات تدريبية	- نص التوصيف - النسخة المحدثة سنويا - تعريف المنسقين بها	يناير ٢٠٢٢ نصف سنويا	٢٥ ألف جنيه (٥٠٠٠ جنيه سنويا)
١,٣,٣,٢ تدريب ١٠٠٪ من منسقي جودة المقررات والبرامج على كيفية إعداد تقرير المقررات والبرامج (مرحلة البكالوريوس / الدراسات العليا) في تخصص / تخصصات القسم الذي يتبعه، ورفعها إلى منسق الجودة بالقسم للمراجعة والاعتماد والتوثيق من مجلس القسم ورئيس القسم.	- وحدة ضمان الجودة - قسم التعليم الطبي	- ورش عمل - دورات تدريبية	- وثيقة ومحتويات مصفوفة الدورات التدريبية وورش العمل. - بيان عن أسماء ومواعيد الدورات التدريبية. - بيان إحصائي بالمشاركين بالدورات التدريبية. - تقييم قبل وبعد الدورات	يونيو ٢٠٢٢ نصف سنويا	٥٠ ألف جنيه (١٠ الاف جنيه سنويا)
١,٣,٣,٣ إجراء استبيانات ودراسات تقصي سنويا لتحديد وتقييم أساليب تقييم طالب مرحلة البكالوريوس / الدراسات العليا طبقا لمخرجات التعلم المستهدفة المناسبة لكل مقرر وبرنامج بما يتوافق مع استراتيجيات التعليم بالكلية.	- وحدة ضمان الجودة. - قسم التعليم الطبي - جميع الأقسام بالكلية.	- استبيانات (إلكترونية وورقية) وتحليلها	- نتائج تحليل الاستبيانات. - نسبة عدد أعضاء الطلاب المتواصلين مع الوحدة. - نسبة المشاركة الطلابية في أنشطة الوحدة.	يناير ٢٠٢٢ نصف سنويا	٢٥ ألف جنيه (٥٠٠٠ جنيه سنويا)
<b>١,٣,٤ تشجيع الطالب في مرحلة البكالوريوس على الاشتراك في أنشطة الجودة.</b>					
<b>١,٣,٤,١ تفعيل ١٠٠٪ من دور لجنة المشاركة الطلابية في وحدة ضمان الجودة بنهاية عام ٢٠٢٦.</b>					

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
٢٥ ألف جنيه (٥٠٠٠ جنيه سنويا)	يناير ٢٠٢٢ -ديسمبر ٢٠٢٦	- الخطط السنوية ومحتويات مصفوفة الدورات التدريبية وورش العمل. - بيان عن أسماء ومواعيد الدورات التدريبية. - بيان إحصائي بالمشاركين بالدورات التدريبية.	- كتابة الخطة السنوية - إجتماعات - ورش عمل - دورات تدريبية	- وحدة ضمان الجودة -وكيل الكلية لشؤون التعليم والطلاب.	١,٣,٤,١,١ إعداد خطة سنوية لبرنامج التوعية ل ٣٠٪ من طلاب مرحلتي البكالوريوس بالموضوعات المتعلقة بتطبيق نظم الجودة في التعليم العالي .
لا يوجد	يناير ٢٠٢٢ - ديسمبر ٢٠٢٦	- نسبة عدد أعضاء الطلاب المتواصلين مع الوحدة. - نسبة المشاركة الطلابية في أنشطة الوحدة - بيان عن مواعيد ومحاضر الاجتماعات. - بيان إحصائي بالمشاركين في الاجتماعات.	- إجتماعات مع الطلاب - استبيانات (إلكترونية وورقية) وتحليلها	- وحدة ضمان الجودة	١,٣,٤,١,٢ مشاركة الفعالة في تقييم العملية التعليمية. ٣٠٪ من الطلاب على
لا يوجد	يناير ٢٠٢٢ - ديسمبر ٢٠٢٦	- بيان عن مواعيد ومحاضر الاجتماعات. - بيان إحصائي بالمشاركين في إعداد الدراسة الذاتية.	- إجتماعات مع الطلاب - ورش عمل	- وحدة ضمان الجودة	١,٣,٤,١,٣ تنظيم دور الطالب للمشاركة في إعداد الدراسة الذاتية للكلية والتقارير السنوية.
<b>١,٤ إستيفاء ٨٠٪ على الأقل من معايير الجودة ومتطلبات اعتماد المستشفيات وفقا لاشتراطات الهيئة العامة للاعتماد والرقابة الصحية حتى عام ٢٠٢٣</b>					
لا يوجد	مراجعة سنويا	- ١٠٠٪ من سياسات الجودة المطلوبة ومحدثة دوريا	- مراجعة السياسات - تحديث السياسات منتهية الصلاحية - وضع السياسات المطلوبة التي لم يتم وضعها من قبل.	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية. - وحدة ضمان جودة الرعاية الصحية.	١,٤,١ استكمال وتحديث ١٠٠٪ من سياسات جودة الرعاية الصحية.
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف سنويا)	- يوليو وأغسطس من كل عام: وضع برنامج تدريب سنوي - تدريب ٢٠٪ من أعضاء	- خطة تدريب سنوية - كشوف بأسماء المتدربين - تقييم بعد وقبل التدريب	- وضع برنامج تدريب يشمل جميع أعضاء الفريق الطبي مع تحديد أولويات التدريب. - مخاطبة فرق الجودة بالمستشفيات - عمل دورات مركزية ودورات بالمستشفيات على سياسات جودة الرعاية الصحية.	- وحدة ضمان جودة الرعاية الصحية - فرق الجودة بالمستشفيات الجامعية - إدارة التدريب	١,٤,٢ تدريب ٨٠٪ من جميع أعضاء الفريق الطبي والعاملين بالمستشفى على سياسات جودة الرعاية الصحية.

المحور/ الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
				الفريق الطبي والعاملين سنويا	
١,٤,٣ إعادة تفعيل مركز أدلة العمل الإكلينيكية.	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية. - وحدة ضمان جودة الرعاية الصحية.	- مخاطبة الأقسام الإكلينيكية لإعادة تكوين فريق للمركز. - تشكيل فريق لمركز أدلة العمل الإكلينيكية. - وضع خطة عمل للمركز.	- مخاطبات الأقسام - تشكيل فريق مركز أدلة العمل الإكلينيكية. - خطة عمل مركز أدلة العمل الإكلينيكية. - الأدلة الإكلينيكية مفعلة	٢٠٢٢-٢٠٢٣ ثم خطة سنوية	لا يوجد
١,٤,٤ إعداد أدلة العمل الإكلينيكية لأهم خمس تشخيصات بـ ١٠٠٪ من الأقسام.	- رؤساء وأعضاء هيئة تدريس الأقسام الإكلينيكية. - مركز أدلة العمل الإكلينيكية.	- مخاطبة الأقسام الإكلينيكية لتحديد أهم ٥ تشخيصات. - تشكيل فريق من كل قسم لإعداد أدلة عمل إكلينيكية لتشخيص نصف سنويا - مراجعة الأدلة بواسطة فريق المركز - اعتماد دليل لتشخيص بكل قسم نصف سنويا. - نشر وبدء تنفيذ الأدلة بعد اعتمادها	- مخاطبات الأقسام - أدلة العمل الإكلينيكية معتمدة ومفعلة	دليل لكل قسم نصف سنويا بدءا من ٢٠٢٣	١٠٠ ألف جنيهه (٢٠ ألف سنويا)
<b>١,٥ تغطية احتياجات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة من الناحية العلمية ورفع كفاءتهم لتواكب السوق التنافسي على المستوى المحلي والدولي</b>					
<b>١,٥,١ الارتقاء بالمستوى العلمي والإكلينيكي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم لتشمل ١٠٠٪ منهم بحلول عام ٢٠٢٦</b>					
١,٥,١,١ تطوير الوسائل اللازمة للتدريس والتدريب الإكلينيكي.	- العميد -وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام - قسم التعليم الطبي	- عمل دورات تدريبية بمركز التدريب - وجود ميزانية لتطوير وسائل التعليم لمواكبة العصر.	- وجود خطة معتمدة لتطوير وسائل التدريس والتدريب	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	٢,٥ مليون جنيهه (٥٠٠ ألف جنيهه سنويا)
١,٥,١,٢ تشجيع أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة للاشتراك في المؤتمرات الدولية وورش العمل والمهام العلمية والبعثات بنسبة ٥٠٪ بحلول العام ٢٠٢٦.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - العلاقات الثقافية - رؤساء الأقسام	- عمل موقع إلكتروني للتعريف بالمؤتمرات وورش العمل والمهام العلمية. - التعاون مع المؤتمرات الدولية لتكون ذات تكلفة منخفضة لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.	- عمل استبيان على المشاركة - الزيادة الفعلية في أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في المشاركة.	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	٥ ملايين جنيهه (مليون جنيهه سنويا)

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
١,٥,١,٣ الارتقاء بمستوى عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والنشر الدولي عن طريق عمل دورات بصفة مستمرة عن متطلبات النشر الدولي بنسبة تغطي ١٠٠٪ من أعضاء هيئة التدريس بحلول العام ٢٠٢٦.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	- عمل دورات بصفة مستمرة عن متطلبات النشر الدولي. - عمل مكافآت عن النشر الدولي.	- عمل قاعدة بيانات للنشر الدولي لجميع أعضاء هيئة التدريس	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف سنويا)
<b>١,٥,٢ التقييم والمتابعة الدائمة لأداء أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بنسبة ١٠٠٪</b>					
١,٥,٢,١ وضع آلية لمتابعة وتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة وتطبيق قواعد المحاسبة على ١٠٠٪ منهم.	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	- عمل قاعدة إلكترونية عن أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة حتى يسمح للطلبة بالاطلاع عليها وإبداء آراءهم.	- عمل استبيان للطلبة عن الأداء	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	لا يوجد
١,٥,٢,٢ تكريم ومكافأة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المميزون.	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	- وجود ميزانية خاصة لتكريمهم - وجود شروط وضوابط لتحديدهم.	- زيادة أعداد أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة المكرمون.	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف سنويا)
<b>١,٥,٣ الاستفادة من خبرات وكفاءات أعضاء هيئة التدريس</b>					
١,٥,٣,١ إنشاء قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة لتدريس والهيئة المعاونة لمعرفة نقاط تميزهم وبالتالي الاستفادة من خبراتهم.	- قسم تكنولوجيا المعلومات	- إنشاء قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة لتدريس والهيئة المعاونة. - وضع معايير لتحديد الخبرات وكيفية الاستفادة منها - تحديثها سنويا	- وجود قاعدة البيانات - محدثة سنويا	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	٢٠٠ ألف جنيه
١,٥,٣,٢ تشجيع أعضاء هيئة التدريس والمعاونين ذوي الكفاءات للتواصل مع الأقسام العلمية بالجامعات الإقليمية والدولية لتبادل الخبرات.	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث. - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - العلاقات الثقافية	- الاشتراك في المؤتمرات وورش العمل والدورات التي تنظمها الأقسام لنقل الخبرات وتدريب الأطباء للاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس في تقديم الخدمات الصحية لمرضى المستشفيات الجامعية بالإضافة إلى الإشراف الجامعي وتقديم الاستشارات لمستشفيات وزارة الصحة.	- الزيادة الفعلية في أعضاء هيئة التدريس والمعاونين ذوي الكفاءات في التواصل.	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	لا يوجد
<b>١,٦ رفع كفاءة العاملين في الكلية والمستشفيات الجامعية لتواكب السوق التنافسي علي المستوى المحلي والدولي</b>					

المحور/ الهدف	جهة التنفيذ/المسئول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
<b>١,٦,١ رفع قدرات الجهاز الإداري بنسبة ٥٠٪ في نهاية ٢٠٢٦ وتنفيذ خطة التطوير الإداري المعتمدة بمجلس الكلية في سبتمبر ٢٠٢٠</b>					
١,٦,١,١ قيام الإدارات بعمل حصر لمتطلبات الإدارة من موارد بشرية مع ذكر أعداد العاملين بكل إدارة والمهام الوظيفية الموكلة لهم ثم إعادة تشكيل الإدارات بعد تدريب الموظفين لتناسب مهاراتهم مع طبيعة الوظائف الموكلة لهم والتطوير المستمر للموظفين من خلال عقد دورات تدريبية للإداريين ( لغات – تكنولوجيا المعلومات – إحصاء وبيانات – دورات متخصصة لكل إدارة).	- أمين الكلية - قسم الإحصاء - مديري الإدارات	- قيام الإدارة بعمل حصر للموارد البشرية والاحتياجات من قوي بشرية سنويا. - بيان بالعاملين والمهام الوظيفية - دراسة احتياجات الإدارات من الموظفين - إعادة تشكيل الإدارات بعد إعادة الهيكلة وتوزيع القوي البشرية.	- حصر للمتطلبات - ما تم من إعادة هيكلة وتوزيع القوي البشرية سنويا.	أغسطس سنويا	لا يوجد
١,٦,١,٢ صياغة وتنفيذ خطة تدريبية سنوية للعاملين في الإدارات والأقسام الإدارية بناء على تقدير الاحتياجات التدريبية.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - وحدة ضمان الجودة - مسئول التطوير الإداري	- تحديد الاحتياجات التدريبية - توزيع استمارة تحديد الدورات التدريبية. - إعداد خطة تدريب سنوية - بيان حصر الدورات التدريبية - اعتماد خطة التدريب - تنفيذ البرامج التدريبية	- الإعلان عن الدورات - كشوف حضور التدريب والمادة التدريبية - توثيق التدريب (صور/ فيديو) - استبيان لتقييم المعرفة قبل وبعد التدريب	مارس ٢٠٢٢ ثم سنويا	٥٠٠ ألف جنيهه ( ١٠٠ الف سنويا )
١,٦,١,٣ وضع مقترح آلية تقييم أداء العاملين بالكلية وأقسامها الإدارية وفقا لمعايير جودة الأداء.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وحدة ضمان الجودة - مسئول التطوير الإداري	- صياغة الآلية - استمارة التقييم - المراجعة - الاعتماد - التعميم	- الآلية معتمدة - نماذج استمارات تقييم مفعلة. - نسخ من تقارير التقييم متضمنة الإجراءات التصحيحية وخطة التحسين.	أغسطس - ديسمبر ٢٠٢٣	لا يوجد
١,٦,١,٤ تحديث التوصيف الوظيفي الداخلي لكل العاملين بمختلف إدارات وأقسام الكلية وذلك بالإستعانة بالتوظيف الوظيفي المصاغ من قبل إدارة الكلية والمعتمد في ٢٠١٠.	- عميد كلية الطب - وحدة ضمان الجودة	- إرسال خطاب من وحدة ضمان الجودة لكافة إدارات وأقسام الكلية مرفق به نموذج التوصيف الوظيفي لتحديث التوصيفات الوظيفية لجميع العاملين بالإدارة. - إرسال خطاب للوحدات المستحدثة لعمل توصيفات وظيفية للعاملين بها	- توافر بيانات التوصيف الوظيفي لجميع العاملين داخل الأقسام محدثة ومعتمدة .	سنويا	لا يوجد

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			- عمل ورشة عمل لرؤساء الأقسام الإدارية عن كيفية عمل توصيف وظيفي والنموذج المستخدم. - تقوم إدارة الجودة بتشكيل لجنة لمراجعة التوصيف الوظيفي. - رفع نسخة نهائية معتمدة من وحدة الجودة إلى العميد والوكلاء للتصديق عليها.		
٢٥ ألف جنيهه (٥٠٠٠ جنيهه سنويا)	سنويا	- توافر قواعد البيانات - التحديث السنوي	- مراجعة سجلات العاملين - استكمال البيانات والوثائق - تصميم قاعدة البيانات - إدخال البيانات - تحديث البيانات - تقرير قاعدة البيانات - تفعيل قاعدة بيانات الفاروق	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - إدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات - أمين الكلية - وحدة ضمان الجودة	١,٦,١,٥ إستكمال قاعدة البيانات والسجلات الخاصة بالعاملين بالكلية (الإسم / الرقم القومي / المؤهل / الخبرات / الشهادات التدريبية / التوصيف الوظيفي / السيرة الذاتية ) وتحديثها دورياً .
٢٠٠ ألف جنيهه	يناير ٢٠٢٣ - يونيو ٢٠٢٣	- المخاطبات - البروتوكول - عدد المتدربين	- مخاطبة الجهات والكلية والمدارس التأهيلية - عقد بروتوكول تعاون لتدريب الخريجين بالإدارات.	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية	١,٦,١,٦ دراسة مقترح للتغلب علي نقص العماله من الموظفين بالكلية بأن يتم عقد بروتوكول تعاون بين إدارة الكلية وبين إدارات التكليف والتدريب المهني مثل جهة رجال الأعمال / المدارس التأهيلية ( والكلية الهندسة / العلوم / معهد الحاسب الإلي ) سد العجز في الجهاز الإداري والهيئة المعاونة في خلال ٣ سنوات باشتراك الكفاءة التقنية المعتمدة مع أجور مجزية من خلال خطة تنمية الموارد الذاتية
<b>١,٧ تحقيق الإكتفاء الذاتي في العملية التعليمية والعلاجية والبحثية</b>					
لا يوجد	سنويا	- الدخل السنوي من البرامج التعليمية الخاصة - عدد الطلبة الوافدين	- زيادة دخل الكلية من العملية التعليمية بنسبة ١٠٪ سنويا - زيادة عدد الطلاب الوافدين إلي برنامج التعليم الدولي بنسبة ١٠٪ سنويا.	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	١,٧,١ زيادة الدخل الناتج من العملية التعليمية

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
	-المديرين التنفيذيين للبرامج الخاصة	- عرض المحتوي العلمي لجميع أقسام الكلية علي المنصات الإلكترونية للتعلم عن بعد القائمة علي الربح خلال عامين.			
١,٧,٢ تقليل الإنفاق في العملية العلاجية وزيادة الدخل من الخدمات العلاجية مدفوعة الأجر.	- عميد الكلية -المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية. - مديري المستشفيات الجامعية	- ترشيد الإنفاق الدوائي بنسبة ٣٠٪ بتغطية جميع أقسام المستشفى بالصيادلة الإكلينكيين خلال سنوات وإعطائهم الصلاحية للمراقبة. - التوسع في استغلال قرارات العلاج علي نفقة الدولة لتغطية ٥٠٪ من النفقات العلاجية داخل المستشفى. - تقليل متوسط Length of hospital stay (LOS) بنسبة ٥٠٪ في أقسام المستشفى المختلفة عن طريق تفعيل الدور الفني والإداري لأعضاء هيئة التدريس - توفير منصة إلكترونية لتفعيل نظام الاستشارات الطبية مدفوعة الأجر (telemedicine) عن بعد في ٢٥٪ من الأقسام الإكلينيكية خلال السنة الأولى والتوسع في ذلك سنويا. - زيادة نسبة المترددين علي العيادات الخارجية بنسبة ٥٠٪ - زيادة نسبة المترددين علي المعامل من الجمهور بنسبة ٥٠٪ - زيادة المترددين علي ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية ذات الخدمات مدفوعة الأجر لزيادة دخلها بنسبة ٥٠٪ خلال ٥ سنوات	- الإنفاق الدوائي - عدد قرارات نفقة الدولة - متوسط أيام الإقامة بالمستشفيات الجامعية. - منصة استشارات طبية وعدد المستخدمين لها. - نسب التردد على العيادات الخارجية - نسب التردد على المعامل - نسب التردد على المستشفيات الجامعية مدفوعة الأجر	سنويا	٥٠٠ ألف جنيه

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- أعداد الباحثين المتعاملين مع المعامل البحثية. - كشوف حضور الورش التدريبية - وحدة إحصاء ومراجعة للأبحاث والرسائل الطبية - اتفاقيات عمل وتعاون بين المعامل البحثية المختلفة بالكلية وبالجامعة - اتفاقيات تعاون مع الوحدات البحثية الجاري إنشائها بوزارة الصحة.	- استغلال المعامل البحثية لتغطية ٥٠٪ من إحتياجات مقدمي الرسائل البحثية بالكلية. - زيادة الورش التدريبية بالمعامل البحثية لزيادة دخل المعامل - إنشاء وحدة إحصاء ومراجعة للأبحاث والرسائل الطبية - تفعيل دور الأقسام المعنية بالمراجعة اللغوية والإحصاء الحيوية وطرق البحث لعمل بيانات التحليل الإحصائي لخدمة ١٠٠٪ من الرسائل العلمية بالكلية. - اتفاقيات عمل وتعاون بين المعامل البحثية المختلفة بالكلية وبالجامعة لزيادة الدخل وتوفير الموارد - اتفاقيات تعاون مع الوحدات البحثية الجاري إنشائها بوزارة الصحة لعمل التحاليل بمعامل الكلية.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث. - مديري المعامل البحثية ومركز البحث الإكلينيكي. - قسم طب المجتمع	١,٧,٣ زيادة الدخل من البحث العلمي
<b>١,٨ الحفاظ علي المقدرات المادية للكلية والمستشفيات وحسن استغلالها</b>					
<b>١,٨,١ استغلال المباني والجدران والمساحات المختلفة داخل أسوار الحرم الجامعي لتتناسب مع المعايير العالمية للجودة وبما يفيد العملية التعليمية والعلاجية</b>					
٣٠ ألف جنيه (١٠ آلاف جنيه سنويا)	أغسطس ٢٠٢٣ ثم سنويا	- قاعدة بيانات بالقاعات - نظام عمل لحسن استغلال القاعات - خطة تسويق - نسب استغلال القاعات والمعامل والدخل التي تدره سنويا.	- عمل حصر بقاعات التدريس والمعامل المتاحة - تنظيم استغلال المعامل والقاعات - التسويق للفترات والقاعات الغير مستغلة.	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية - مسئول كل مبنى - إدارة التسويق	١,٨,١,١ الاستغلال الأمثل للمعامل وقاعات التدريس علي فترات زمنية مطولة لتغطية الحاجات التدريسية والعلاجية
١٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	أغسطس ٢٠٢٣ ثم سنويا	- قاعدة بيانات - خطة تسويق - قائمة بالأنشطة المقامة بها والدخل التي تدره.	- عمل حصر بالملاعب والأماكن المتاحة للأنشطة الطلابية والترفيهية - التسويق لها	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية - مسئول كل مبنى ومجمع - إدارة التسويق	١,٨,١,٢ زيادة إستغلال أماكن ممارسة الأنشطة الترفيهية من الملاعب.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
٢٠٠ ألف جنيه	أغسطس - ديسمبر ٢٠٢٤	- قاعدة بيانات - خطة لاستغلال الأماكن المهذرة.	- عمل حصر بالأماكن المهذرة - عمل خطة لاستغلالها الاستغلال الأمثل.	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية	١,٨,١,٣ استغلال ٥٠٪ من المساحات المهذرة داخل الحرم الجامعي لزيادة الخدمات مدفوعة الأجر التي يحتاجها العاملون والطلاب والمرضي خلال سنة.
٢ مليون جنيه	- المراجعة ٢٠٢٣ - وضع الخطة ٢٠٢٤ - تنفيذ الخطة ٢٠٢٦-٢٠٢٥	- تقرير المراجعة - خطة تطوير البنية التحتية والتجهيزات - ما تم إنجازه من الخطة - إعادة تقييم البنية التحتية والتجهيزات وفقا لمعايير الجودة	- مراجعة ١٠٠٪ من مباني المستشفيات الجامعية ومدى مطابقتها لمعايير الجودة. - إعداد خطة لما تحتاجه المستشفيات الجامعية لتناسب مع معايير الجودة - بدء تنفيذ الخطة بعد توفير مصادر تمويل من أصحاب المصلحة	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - وحدة ضمان جودة الرعاية الصحية - الإدارة الهندسية	١,٨,١,٤ تطوير وتحديث البنية التحتية والتجهيزات بنسبة ٨٠٪ على الأقل بمستشفيات جامعة الإسكندرية بما يتناسب مع معايير الجودة.
<b>١,٨,٢ تطوير وصيانة المنشآت والأجهزة الطبية والبحثية والتعليمية والإدارية</b>					
٥ مليون جنيه (مليون جنيه سنويا)	سنويا	قاعدة بيانات للأجهزة والمعدات - عقود الصيانة سارية للأجهزة والمعدات. - تقارير أداء الأجهزة.	- عمل قاعدة بيانات ل ١٠٠٪ من أجهزة ومعدات المستشفيات. - متابعة أداء الشركات المتعاقدة وسجلات الصيانة	- عميد الكلية - المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - المشرفين على مباني الكلية - الإدارة الهندسية - إدارة التعاقدات	١,٨,٢,١ تطبيق برنامج الصيانة الشامل بنسبة ١٠٠٪
٥٠٠ ألف جنيه	- المراجعة ٢٠٢٣ - وضع الخطة ٢٠٢٤	- قاعدة بيانات - خطة تطوير المباني حسب المواصفات	- عمل قاعدة بيانات للمباني - مراجعة المباني حسب المواصفات الحديثة - وضع خطة لتوفيق أوضاع المباني	- المشرفين على مباني الكلية - الإدارة الهندسية	١,٨,٢,٢ مراجعة توصيف كافة مباني الكلية ومنشآتها وتحديثها حسب المواصفات الحديثة المطلوبة (Norms).
<b>١,٨,٣ توفير الموارد اللازمة وحسن استخدامها بنسبة ١٠٠٪ في نهاية ٢٠٢٦</b>					
٢,٥ مليون جنيه (٥٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- وجود نموذج check list - قائمة محدثة بالموارد المتاحة في الأقسام المختلفة - تعاقدات الصيانة - قائمة بما تم نقله وتداوله بين الأقسام	- تشكيل لجنة لحصر الموارد غير المستغلة بإدارات الكلية - حصر كافة الموارد والأدوات المكتتية داخل كل إدارة. - عمل check list لتحقيق الإستغلال الأمثل للموارد. - التنسيق مع إدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات لتفعيل برنامج	- أمين الكلية - إدارة تكنولوجيا المعلومات - التوريدات	١,٨,٣,١ حصر الموارد المادية بمختلف إدارات وأقسام الكلية، مع تحديد متطلبات كل إدارة للمستلزمات والموارد المادية - الأجهزة المطلوبة - البنية الرقمية .

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			إدارة العمليات والمشروعات PMO لحصر كافة المباني داخل الكلية . - التعاقد مع شركات خارجية لصيانته الطابعات وماكينات التصوير.		
٢٢,٥٢٠,٠٠٠					إجمالي

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
---------------------	---------------	---------------	---------------	---------------------	--------------

### الغاية الثانية: زيادة كفاءة الخريجين لتتناسب مع المعايير العالمية ومتطلبات سوق العمل المحلي والدولي

٢,١,١ إستكمال تطوير العملية التعليمية بما يلزم لإستيفاء متطلبات المعايير الأكاديمية الجديدة المتبناه (Competency- based NARS) وكذلك المعايير الدولية وزيادة كفاءة الخريجين					
٢,١,١ إستكمال تطوير جميع المناهج (١٠٠٪) بجميع الوحدات التعليمية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ كي تتناسب مع المعايير الأكاديمية المبنية علي الجدارات					
٢,٥ مليون جنيه (٥٠٠ ألف جنيه سنويا)	- تدريب النسبة المطلوبة سنويا خلال فترة الخطة الإستراتيجية وتنتهي بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٦/٢٠٢٥	تدريب المدربين المكلفين بتدريب أعضاء هيئة التدريس. نسبة أعضاء هيئة التدريس من الفئات المختلفة التي تم تدريبهم بالفعل.	- إقامة ورش عمل لتدريب المدربين المكلفين بتدريب أعضاء هيئة التدريس بعد إختيارهم من قبل قسم التعليم الطبي علي المعايير الأكاديمية وأهداف وطرق التدريب - إعداد خطة زمنية لورش عمل تدريبية لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام. - إعداد المحتوى التدريبي للورش والأهداف والمخرجات والوسائل المستخدمة في التدريب. - إعداد قوائم بأسماء أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام الذين لم يحضروا ورش مماثلة من قبل - مخاطبة مجالس الأقسام رسميا لترشيح أعضاء هيئة التدريس بالتناوب طبقا للجدول الزمني. - عقد ورش العمل التدريبية كما ورد بالخطة الزمنية	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - قسم التعليم الطبي	٢,١,١,١ تدريب ٢٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالكلية سنويا على المعايير الأكاديمية الجديدة علي أن يتم تدريب إجمالي ٧٥٪ منهم بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٦/٢٠٢٥
لا يوجد	-خلال العامين ٢٠٢١-٢٠٢٣	-الموافقة علي المنسقين المرشحين من الأقسام من قبل لجنة شئون الطلاب. -محاضر إجتماعات لجنة المناهج مع ممثلين من قسم التعليم الطبي والمنسقين المختصين بالمقررات المختلفة.	- مخاطبة مجالس الأقسام لتعيين منسقين للمقررات التعليمية المطلوب لها كتابة أو مراجعة التوصيف. - إعداد جدول زمني لإجتماعات المنسقين مع لجنة المناهج لمناقشة والإنتهاء من توصيف المقررات بالوحدات التعليمية.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - قسم التعليم الطبي - لجنة المناهج بالكلية - منسقين الوحدات التعليمية المختلفة (المقررات) من أعضاء هيئة التدريس بالأقسام المشاركة في الوحدات التعليمية.	٢,١,١,٢ مراجعة توصيف جميع المقررات بالمرحلتين ما قبل الإكلينيكية والإكلينيكية لإستيفاء المعايير الأكاديمية المبنية علي الجدارات.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
		- نسخة موثقة من التوصيف النهائي للمقررات	- مخاطبة مجالس الأقسام لمراجعة ما تم كتابته للموافقة النهائية		
لا يوجد	نصف سنويا	- محاضر إجتماعات لجنة المناهج مع منسقين المقررات الجديدة - محاضر لجنة شئون الطلاب	- تحليل إستبيانات التغذية الراجعة لطلاب الفرق التعليمية للمرحلة ما قبل الإكلينيكية الخاصة بالمقررات الجديدة وعرضه علي الأقسام المختصة. - عقد إجتماعات مع لجنة المناهج لمناقشة آراء الطلاب ونسبة الرضا ونقاط الضعف ونقاط القوة - مراجعة نسب الحضور بالدروس العملية ونسب النجاح للمقررات الدراسية الجديدة. - رفع تقرير إلي لجنة شئون الطلاب لإتخاذ اللازم تجاه التوصيات المقترحة للتحديث.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - قسم التعليم الطبي - لجنة المناهج بالكلية - منسقين المقررات الجديدة - المرشحين من الأقسام	٢,١,١,٣ تحديث المقررات الدراسية الجديدة منها طرق البحث العلمي والمهنية الطبية ومهارات التواصل والإدارة لتتماشي مع المعايير الأكاديمية الجديدة لتخدم متطلبات سوق العمل.
لا يوجد	نصف سنوي	- نسخة من إستبيان الطلاب وأعضاء هيئة التدريس للمقررات والوحدات التعليمية المختلفة - نتائج الإستبيانات التي يتم عرضها بصفة دورية علي لجنة شئون الطلاب والأقسام المعنية.	- إعداد الإستبيانات الخاصة بالوحدات التعليمية والمقررات المختلفة الخاصة بأعضاء هيئة التدريس وأخري خاصة بالطلاب. - التواصل مع وحدة التعلم الإلكتروني لرفع الإستبيانات الخاصة بالطلاب علي المنصة الإلكترونية وتحديد موعد ومدة فتحها للطلاب. - إستحداث آلية للحصول علي أكبر نسبة ممكنة من الإستجابات من قبل الطلاب. - وضع آلية لتعديل المقررات و/أو طرق التدريس تماشيا مع نتائج الإستبيان. - عرض نتائج الإستبيانات علي مجلس الكلية ومجالس الأقسام ولجنة المناهج وقسم التعليم الطبي	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة ضمان الجودة بالكلية - منسقين المقررات المرشحين من الأقسام. - وحدة التعلم الإلكتروني	٢,١,١,٤ تعزيز سياسة التغذية الراجعة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس لتقييم كفاءة العملية التعليمية.

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
<b>٢,١,٢ زيادة مساحة طرق التدريس الحديثة لتمثل ٣٠٪ من إجمالي طرق التدريس المتبعة في الوحدات التعليمية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٦</b>					
٢,١,٢,١ تدريب ٢٠٪ سنويا من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجميع الأقسام لتطبيق أساليب التدريس الحديثة بجميع الوحدات التعليمية على أن يتم تدريب إجمالي ٧٥٪ منهم بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٥/٢٠٢٦ ومنها: -Problem based learning (PBL) التعلم القائم على المشكلة -Team based learning (TBL) التعلم القائم على الفريق -Flipped classroom الفصل المعكوس	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - قسم التعليم الطبي	- إقامة ورش عمل لتدريب المدربين المكلفين بتدريب أعضاء هيئة التدريس بعد إختيارهم من قبل قسم التعليم الطبي علي المعايير الأكاديمية وأهداف وطرق التدريب. - إعداد خطة زمنية لورش عمل تدريبية لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام. - إعداد المحتوى التدريبي للورش والأهداف والمخرجات والوسائل المستخدمة في التدريب. - إعداد قوائم بأسماء أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام الذين لم يحضروا ورش مماثلة من قبل - مخاطبة مجالس الأقسام رسميا لترشيح أعضاء هيئة التدريس بالتناوب طبقا للجدول الزمني. - عقد ورش العمل التدريبية كما ورد بالخطة الزمنية.	- تدريب المدربين المكلفين بتدريب أعضاء هيئة التدريس من الفئات المختلفة التي تم تدريبهم بالفعل.	تدريب النسبة المطلوبة سنويا خلال فترة الخطة الإستراتيجية وتنتهي بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٥/٢٠٢٦	مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا تكلفة ورش العمل والوسائل المستخدمة في التدريب)
٢,١,٢,٢ زيادة مساحة التعلم الإلكتروني لتصل الي ٤٠٪ من إجمالي ساعات الوحدات التعليمية وذلك تماشيا مع قرارات المجلس الأعلى للجامعات.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - قسم التعليم الطبي - وحدة التعلم الإلكتروني - الأقسام المختلفة	- تطوير وحدة التعلم الإلكتروني - تطوير المنصات الإلكترونية التعليمية الخاصة بالكلية. - تقوية شبكة الإنترنت وتغطية ١٠٠٪ من المجمعات التعليمية. - إنشاء قناة رسمية لكلية الطب جامعة الإسكندرية علي درجة عالية من التأمين والخصوصية لرفع المحاضرات والمواد التعليمية الأخرى للطلاب.	- تفعيل قناة اليوتيوب الخاصة بالكلية. - عدد مرات دخول الطلبة علي المنصات الإلكترونية. - الفيديوهات التوضيحية وأعداد المشاهدات - عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في التعليم الإلكتروني. - مساحة التعلم الإلكتروني بالوحدات التعليمية المختلفة.	عامين من ٢٠٢١ الي ٢٠٢٣	٥٠٠ ألف جنيه

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			<p>- تدريب أعضاء هيئة التدريس علي كيفية إستخدام أساليب التعلم الإلكتروني وكيفية إستخدام المنصات الإلكترونية وذلك عن طريق فيديوهات توضيحية يتم تجهيزها ونشرها علي مواقع التواصل مع أعضاء هيئة التدريس</p> <p>- تعزيز الدعم التكنولوجي لأعضاء هيئة التدريس من قبل فريق وحدة التعلم الإلكتروني ومركز تكنولوجيا المعلومات.</p>		
<b>٢,١,٣ تطوير التدريب الإكلينيكي لضمان إكساب الخريج المهارات الإكلينيكية المطلوبة بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٥/٢٠٢٦</b>					
٢,٥ مليون جنيه (٥٠٠ ألف جنيه سنويا) تحدد طبقا للحوافز المخصصة للمدربين بالمستشفيات الخارجية وكذلك وسائل مواصلات لتنقل الطلاب.	سنويا	<p>- جداول الطلاب وبها تقسيم الطلبة الي مجموعات يتم تدريبهم على مدار ٨ ساعات</p> <p>- التعاقدات مع المستشفيات التابعة لهيئات أخرى خارج نطاق المستشفيات الجامعية.</p>	<p>- تقسيم الطلاب الي مجموعات صغيرة لا يتجاوز عدد الطلاب ٢٠ لكل مجموعة</p> <p>- إطالة اليوم الدراسي بما يضمن تدريب عدد مناسب من المجموعات خلال اليوم الدراسي.</p> <p>- التعاقد مع مستشفيات خارج إطار المستشفيات الجامعية ليتم بها التدريب الإكلينيكي لجزء من الطلبة بالمرحلة الإكلينيكية مما يقلل أعداد الطلاب ويسمح بزيادة ساعات التدريب وتشمل مستشفيات وزارة الصحة ومستشفيات الشرطة والقوات المسلحة</p> <p>- تدريب ومراقبة القائمين على التدريب الإكلينيكي داخل وخارج المستشفيات الجامعية علي الجدارات الإكلينيكية المطلوبة.</p> <p>- تخصيص مكافآت مجزية للأطباء القائمين علي تدريب الطلاب</p>	<p>- عميد الكلية</p> <p>- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب.</p> <p>- لجنة شئون الطلاب والتعليم</p> <p>- مجلس الكلية</p> <p>- الأقسام الإكلينيكية المشاركة في التدريب.</p>	٢,١,٣,١ زيادة عدد الساعات الفعلية للتدريب الإكلينيكي.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			بالمستشفيات خارج المستشفيات الجامعية.		
٢٠٠ ألف جنيه تحدد طبقاً للحوافز المخصصة للمدربين بالمراكز وكذلك وسائل مواصلات لتتنقل الطلاب.	لمدة عامين ٢٠٢٢/٢٠٢١ ٢٠٢٣/٢٠٢٢	- قائمة بمراكز الرعاية الصحية الأولية التي تم التعاقد معها. - تدريب جميع مقدمي الرعاية الصحية بالمراكز المختصة بتدريب الطلاب. - نسخة من دليل التدريب الإرشادي	- بحث أعداد وأماكن مراكز الرعاية الصحية الأولية المطلوبة للتوسع في التدريب الميداني للطلاب بما يتناسب مع زيادة أعداد الطلاب ويضمن تقسيم الطلاب الي مجموعات صغيرة. - التعاقد مع مديرية الشؤون الصحية بالإسكندرية وتحديد المراكز المناسبة لإستقبال الطلاب. - إعداد دليل للتدريب الميداني وتدريب القائمين علي التدريب من خلال عقد ورش عمل للفريق تقام بكلية الطب. - تخصيص حوافز مالية مناسبة لمقدمي الرعاية الصحية القائمين على تدريب الطلبة.	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - لجنة شئون الطلاب والتعليم - مجلس الكلية - الأقسام المختصة بالتدريب الميداني ومقررات طب الأسرة والصحة العامة.	٢,١,٣,٢ زيادة أماكن التدريب الميداني للطلاب في المراكز الصحية الأولية لتصل الي نسبة ٢٠٠٪ من الأماكن الحالية.
١,٥ مليون جنيه (٣٠٠ ألف جنيه سنويا)	حتى عام ٢٠٢٦	- زيادة نسبة المدربين بالمعمل سنويا - الدورات التدريبية وورش العمل وأعداد المشاركين - قائمة بالنماذج والمانيكينات الموجودة بمعمل المهارات ومطابقتها للمواصفات الحديثة	- زيادة عدد المدربين من أقسام الكلية المختلفة عن طريق إعداد ورش عمل لتدريب المعيدين والمدرسين المساعدين للمشاركة في تدريب الطلبة لمواكبة الزيادة المضطردة في أعداد الطلاب. - عقد اتفاقيات جديده مع جهات تدريبيه مثل جمعية القلب الأمريكيه وغيرها. - التوسع في الدورات التدريبيه علي المهارات الأساسيه في الانعاش لتشمل فئات متعدده مثل طلبة المدارس، طلبة وخريجي	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - مدير معمل المهارات - قسم التعليم الطبي	٢,١,٣,٣ تطوير معمل المهارات الطبية والإكلينيكية ليصبح مركز متميز معتمد قويا للمحاكاة.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			<p>كليات الجامعات الاخرى والخاصة والعاملين ومن فى مستواهم بوزارة الصحة والجهات الأخرى لتنمية المهارات الأساسية للإنعاش.</p> <p>- تحديث وإستكمال النماذج والمانيكانات بمعمل المهارات وقد تم توريد مانيكانات حديثه عن طريق بيت الخبرة وبالتعاون مع صندوق تحيا مصر عامى ٢٠٢٠-٢٠٢١ أدت إلى رفع مستوى كفاءة معمل المهارات إلى درجه عاليه تمكنه من أداء مهام تدريسيه وتدريبه على أعلى مستوى من الكفاءة والمهنية.</p>		
١,٥ مليون جنيه (٣٠٠ ألف جنيه سنويا)	يتم الانتهاء من التدريب بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٥ / ٢٠٢٦	- تدريب المدربين المكلفين بتدريب أعضاء هيئة التدريس - نسبة أعضاء هيئة التدريس من الفئات المختلفة التي تم تدريبهم بالفعل.	<p>- إقامة ورش عمل لتدريب المدربين (أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة) المكلفين بتدريب أعضاء هيئة التدريس علي الطرق الحديثة للتدريب علي المهارات الإكلينيكية.</p> <p>- إعداد خطة زمنية لورش عمل تدريبية لتدريب أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام الإكلينيكية.</p> <p>- إعداد المحتوى التدريبي للورش والأهداف والمخرجات والوسائل المستخدمة في التدريب</p> <p>- إعداد قوائم بأسماء أعضاء هيئة التدريس بجميع الأقسام الذين لم يحضروا ورش مماثلة من قبل.</p> <p>- مخاطبة مجالس الأقسام رسميا لترشيح أعضاء هيئة التدريس بالتناوب طبقا للجدول الزمني.</p>	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - قسم التعليم الطبي - الأقسام الإكلينيكية بالكلية	٢,١,٣,٤ تدريب ٢٠٪ سنويا من أعضاء هيئة التدريس ومعاونهم بجميع الأقسام الإكلينيكية على إستخدام طرق تدريب جديدة لإكتساب المهارات الإكلينيكية ( Case Based teaching and Simulation Based Medical (clinical supervision-Education

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
<b>٢,٢ تطوير طرق التقويم لتناسب المعايير الأكاديمية الجديدة وزيادة أعداد الطلاب والظروف المستجدة</b>					
٢,٢,١ إستكمال إعداد بنك أسئلة مؤمن يتم تحديثه كل ثلاث سنوات يستوفي جميع الأهداف التعليمية ويختبر قدرات التفكير العالية وذلك لجميع الوحدات التعليمية بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة القياس والتقويم - قسم التعليم الطبي	- إعداد ورش عمل تدريبية لأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة علي إعداد أسئلة موضوعية لها القدرة علي قياس مستويات التفكير المختلفة للتقييم - مخاطبة الأقسام لإرسال أسئلة ذات مستويات مختلفة من المعرفة ومراجعتها لغويا ثم تحميلها في بنك الأسئلة. - إعداد خطة لتأمين بنك الأسئلة تعمل علي جميع المستويات بداية من تحميل الأسئلة ثم مراجعتها من قبل المنسق وكذلك عند سحب الأسئلة لعمل الإمتحان وأخيرا تحميل الإمتحان علي منصة الإمتحانات. - تحليل العناصر عقب كل إمتحان لتقييم الأسئلة من حيث معامل الصعوبة والتمييز وتعديل أو إلغاء الأسئلة طبقا للقواعد.	- عدد ورش العمل التدريبية ونسبة أعضاء هيئة التدريس الذين تم تدريبهم. - وجود بنك أسئلة يشتمل على أسئلة لقياس مستويات التفكير المختلفة.	- يتم الانتهاء من تدريب النسبة المحددة سنويا حتي نهاية فترة الخطة. - الانتهاء من استكمال بنك الأسئلة بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٤.	١,٥ مليون جنيه (٣٠٠ ألف جنيه سنويا)
٢,٢,٢ إستحداث طرق جديدة لتقييم المهارات الإكلينيكية.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة القياس والتقويم - قسم التعليم الطبي	- عقد إجتماعات بين فريق وحدة القياس والتقويم وقسم التعليم الطبي مع ممثلين من الأقسام الإكلينيكية لوضع مقترح لتطبيق بعض طرق التقييم الحديثة والمستخدمة لتقييم المهارات الإكلينيكية للطالب ومنها - Clinical Images and Videos assessment (CIVA) - Case-based Discussion (CBD) - Portfolio / Logbook	- موافقة لجنة الشئون والطلاب علي استخدام طرق التقييم الحديثة - نسخة من logbook الخاص بالتدريب الإكلينيكي بالأقسام المختلفة لطلاب المرحلة الإكلينيكية	٢٠٢١-٢٠٢٦	١,٥ مليون جنيه (٣٠٠ ألف جنيه سنويا)

المحور/ الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
			- Direct observation of performance by Clinical Faculty - إقامة ورش عمل تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتدريب علي طرق التقييم الحديثة - إعداد logbook لطلاب المرحلة الإكلينيكية يشتمل علي الحالات المطلوبة لكل وحدة تعليمية		
<b>٢,٣ تحقيق التنمية الشخصية المتكاملة للطلاب، فكريا وسلوكيا ونفسيا وبدنيا</b>					
<b>٢,٣,١ زيادة الدعم النفسي والمادي والأكاديمي والصحي للطلاب</b>					
٢,٣,١,١ استحداث مصادر جديدة للمساهمة في الدعم المادي للطلاب مستحقي الدعم.	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب. - فريق مكتب الدعم الطلابي	- الإعلان المستمر في مجلس الكلية ومجالس الأقسام عن صندوق الدعم للطلاب المعوزين لتذكرة أعضاء هيئة التدريس للتبرع. - استحداث آلية تمكن وتيسر على أعضاء هيئة التدريس من المساهمة في صندوق الدعم المادي للطلاب ومنها فتح حساب في أحد البنوك الحكومية للتبرع. - عمل معارض خيرية للطلبة تباع بها الملابس والكتب والأدوات الطبية بأسعار رمزية للطلبة المثبت احتياجهم للدعم بالمشاركة مع وكيل الكلية لخدمة المجتمع وشئون البيئة. - ضرورة استحداث مصادر جديدة للدعم حيث يتزامن تزايد أعداد الطلاب بالكلية مع زيادة أعداد الطلاب المعوزين.	- تبرعات أعضاء هيئة التدريس سنويا لمكتب الدعم - عدد الطلبة المعوزين المستفيدين من الصندوق سنويا. - حجم الدعم المادي المقدم لكل طالب شهريا. - عدد المعارض الخيرية التي يتم إقامتها سنويا بالكلية.	سنويا	لا يوجد
٢,٣,١,٢ تفعيل دور لجنة الدعم النفسي بالكلية والإستعانة بمرشدين نفسيين من الكليات الأخرى.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - مكتب الإرشاد الطلابي	- التواصل مع مدير قسم أمراض المخ والأعصاب بالكلية لتحديد السادة أعضاء هيئة التدريس	- أعداد أعضاء هيئة التدريس المشاركين رسميا بلجنة الدعم النفسي	العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢١	لا يوجد

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤل	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
	- أعضاء لجنة الدعم النفسي - منسقي الفرق المختلفة	المتطوعين الراغبين بالمشاركة المجتمعية نحو الدعم والإرشاد النفسي. - الإعلان عن كيفية الحصول على الدعم والإرشاد النفسي بمكتب الدعم الطلابي من خلال الإعلان على الصفحة الرسمية للكلية - الإعلان على الصفحة الرسمية لإتحاد الطلاب. - عمل ملف خاص لكل حالة على حدى بمكتب الدعم الطلابي موضح به بيانات الطالب وطبيبه المعالج وعدد الجلسات وغير ذلك من معلومات تخص الحالة . - تصميم إستبيان رأى يملئ بمعرفة الطالب يتم وضعه بملفه الخاص (تقييمه لطبيبه المعالج ، مدى شعوره بالراحة والأمان ، مدى شعوره بالخصوصية وغير ذلك) .	- عدد الطلاب الذين يتلقون الدعم سنويا -نسبة رضا الطلاب عن الدعم المقدم -تقييم تقدم الحالة النفسية للطلاب المستفيدين		
٢,٣,١,٣ تفعيل نظام الإرشاد الأكاديمي للطلاب وخاصة المتعثرين بنسبة ٥٠٪ بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - منسقي الفرق - منسقي البرامج التعليمية - مكتب الدعم الطلابي	- إرساء سياسة واضحة لنظم وقواعد الإرشاد الأكاديمي وتنظيمه وإجراءاته. - وجود سياسات محددة لتدريب المرشدين وتقييم أدائهم. - توافر نظام لتقييم أداء الإرشاد الأكاديمي بصفة مستمرة ومنتظمة. - الإهتمام بمعرفة آراء الطلاب وإتجاهاتهم نحو النظام ومدى رضاهم عنه. - تفعيل الإرشاد الأكاديمي وتكون البداية مع الطلاب المتعثرين بالفرق المختلفة نظرا لتزايد أعداد الطلاب	- السياسات - عدد أعضاء هيئة التدريس المشاركين في الإرشاد الأكاديمي - أعداد المسابقات المقامة سنويا للأنشطة المختلفة. - أعداد الطلبة المشاركة في الأنشطة المختلفة.	٢٠٢٢/٢٠٢٣ ثم سنويا	لا يوجد

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			- إستحداث آلية لتحفيز أعضاء هيئة التدريس للمشاركة الفعالة كمرشد أكاديمي.		
٢,٣,٢ التوسع في الأنشطة الطلابية (رياضية، ثقافية، فنية، اجتماعية وعلمية، بما يتناسب مع أعداد الطلاب والظروف المستجدة) أنظر رقم ٥,٣					
<b>٢,٤ التعاون مع جامعات دولية ومحلية</b>					
لا يوجد	سنويا	- عدد المستفيدين من البروتوكولات سنويا - الدخل العائد على الكلية من البروتوكولات سنويا	- مراجعة البروتوكولات المبرمة - متابعة تنفيذها وعدد المستفيدين والدخل منها.	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢,٤,١ تنفيذ ١٠٠٪ من بروتوكولات التعاون التي تم عقدها سابقا مع الجامعات الدولية
لا يوجد	سنويا	- بروتوكول جديد سنويا	- التواصل مع جامعات وكليات جديدة لعقد بروتوكولات تعاون جديدة	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - وكيل الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة	٢,٤,٢ العمل على إبرام بروتوكولات جديدة للتعاون مع جامعات أخرى دولية ومحلية
<b>٢,٥ تطوير وتحديث الدراسات العليا لتنتمشى مع المعايير الأكاديمية القومية والدولية</b>					
<b>٢,٥,١ تطوير وتحديث العملية التعليمية للارتقاء بمستوى خريجي الدراسات العليا بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦ ليصبح معترف به على جميع المستويات</b>					
لا يوجد	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- زيادة كفاءة الخريجين - زيادة تطوير البرامج والمقررات	- عمل إجتماعات دورية للتأكد من مواكبة البرامج والمقررات للإهداف.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - وحدة ضمان الجودة - رؤساء الأقسام - المشرفين الفنيين بالأقسام	٢,٥,١,١ مراجعة البرامج والمقررات الحالية وتطويرها للتأكد من مواكبتها للأهداف الموجودة في الخطه وزيادة كفاءة الخريجين.
لا يوجد	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- زيادة استحداث البرامج	- عمل استبيان لطلبة الدراسات العليا على مدى احتياج سوق العمل - وجود لجنة من كل قسم لتحديد مدى قابلية استحداث برامج لمواكبة سوق العمل.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	٢,٥,١,٢ إستحداث برامج ومقررات جديدة حسب إحتياج سوق العمل

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود قنوات اتصال - وجود اعتراف دولي للخريجين	- عمل اتفاقيات مع باقي الجامعات المصرية والدولية لتبادل الخبرات	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢,٥,١,٣ الحرص على إنشاء قنوات إتصال بين الأقسام العلمية فى الكلية ومثيلاتها فى الجامعات المصرية والدولية لتيسير الاعتراف الدولى للخريجين.
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- زيادة أعداد الطلاب المسافرين للخارج	- زيادة أعداد البعثات وتبادل الطلاب بين الجامعات المختلفة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - رؤساء القسم - العلاقات الثقافية	٢,٥,١,٤ تشجيع الطلاب على السفر إلى الخارج لإكتساب الخبرات.
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- زيادة استخدام استراتيجية التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد والتعليم الهجين	- عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس عن التعليم الإلكتروني والتعلم عن بعد.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - قسم تكنولوجيا المعلومات - رؤساء الأقسام	٢,٥,١,٥ التوسع فى إستخدام إستراتيجية التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد والتعليم الهجين بنسبة ٥٠٪ حتى يتواءم مع إحتياجات الفترة الحالية.
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود زيادة في المقررات الاختيارية	- عمل زيادة في المقررات الاختيارية عن طريق عمل لجنة بكل قسم للعرض على لجنة الدراسات العليا.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	٢,٥,١,٦ زيادة المقررات الاختيارية مما يتيح للطلاب إكتساب الخبرات والمهارات.
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود برامج تدريبية على التحول الرقمي	- توفير برامج تدريبية على التحول الرقمي	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - وحدة تكنولوجيا المعلومات	٢,٥,١,٧ إعداد برامج تدريبية لأعضاء هيئة التدريس للتدريب على التحول الرقمى
<b>٢,٥,٢ تطوير عملية التقويم والإمتحانات بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦</b>					
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- تدريب ٥٠٪ من أعضاء هيئة التدريس على الطرق الصحيحة لوضع الإمتحانات	- عمل دورات تدريبية لأعضاء هيئة التدريس على الطرق الصحيحة لوضع الامتحانات مع مراعاة المستجدات.	- العميد - لجنة القياس والتقويم - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	٢,٥,٢,١ تدريب ٥٠٪ من أعضاء هيئة التدريس على الطرق الصحيحة لوضع الإمتحانات مع مراعاة المستجدات فى هذا الشأن بحلول عام ٢٠٢٦
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- زيادة تقييم الجانب العملي / الإكلينيكي	- عمل آلية لعملية تقييم الجانب العملي/ الإكلينيكي	- العميد - لجنة القياس والتقويم	٢,٥,٢,٢ التركيز فى عملية التقييم على الجانب العملي/ الإكلينيكي

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
				- وكيل الكلية للدراسات العليا و البحوث	
لا يوجد	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- وجود دور لقسم التعليم الطبي في مراجعة الامتحانات	- عرض جميع الاختبارات على قسم التعليم الطبي للتأكد من مطابقتها للمعايير القياسية.	- لجنة القياس والتقويم - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - قسم التعليم الطبي	٢,٥,٢,٣ تفعيل دور قسم التعليم الطبي في مراجعة الإمتحانات للتأكد من مطابقتها للمعايير القياسية
٥٠٠ ألف جنيهه (١٠٠ ألف جنيهه سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- وجود بنك أسئلة لامتحانات المقررات في برامج الدراسات العليا.	- عمل اجتماعات مع رؤساء الأقسام ومقرري برامج الدراسات العليا لوضع بنك للأسئلة.	- لجنة القياس والتقويم - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا	٢,٥,٢,٤ إعداد بنك أسئلة لإمتحانات المقررات في برامج الدراسات العليا.
<b>٢,٥,٣ أعداد طلاب الدراسات العليا بنسبة ٧٠٪ لمواكبة متطلبات سوق العمل الخارجي والداخلي في المجال الصحي بحلول عام ٢٠٢٦</b>					
٥٠٠ ألف جنيهه (١٠٠ ألف جنيهه سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- وجود ملائمة في الأعداد	- عمل استبيان عن الأعداد المطلوبة في سوق العمل للتخصصات المختلفة - عمل لجنة لدراسة مدى إمكانية ملائمة الأعداد مع البنية التحتية للأقسام	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	٢,٥,٣,١ التأكد من ملائمة الأعداد المطلوبة في التخصصات المختلفة للإحتياجات في سوق العمل وبما يتناسب مع البنية التحتية للأقسام المعنية.
مليون جنيهه (٢٠٠ ألف جنيهه سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- وجود اتفاقات مع الجهات الخارجية - الاعتراف بشهادات الدراسات العليا.	- عمل قنوات اتصال مع الجهات الخارجية. - عمل اتفاقات تعاون مع الجهات الخارجية لتبادل الطلاب.	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - العلاقات الثقافية	٢,٥,٣,٢ التوسع في عقد إتفاقيات مع الجهات الخارجية لتسهيل الإعتراف بشهادات الدراسات العليا للخريجين.
مليون جنيهه (٢٠٠ ألف جنيهه سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- زيادة الإقبال على الطلاب خريجي جامعة الإسكندرية في الداخل والخارج عن طريق عمل استبيان عن أماكن العمل لخريجي كلية الطب.	- زيادة الدورات التدريبية الإكلينيكية بمختلف الأقسام - زيادة أعداد الدبلومات المهنية - عمل استبيان عن احتياجات سوق العمل الداخلي والخارجي - عمل لجنة لتحديد مدى إمكانية زيادة تلك الاحتياجات.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام - المشرفين الفنيين بالأقسام	٢,٥,٣,٣ إكتساب الطالب مهارات تنافسية مما تجعله مؤهل للمنافسة في سوق العمل الخارجي والداخلي.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود تواصل دائم مع أصحاب المصالح	- عمل قنوات اتصال مع أصحاب المصالح لتقييم الأطباء	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢,٥,٣,٤ التواصل الدائم مع أصحاب المصالح للتقييم المستمر للأطباء فى التخصصات المختلفة.
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود متابعة لأداء الخريجين فى سوق العمل	- وجود قنوات اتصال دائمة مع الخريجين ومع سوق العمل لتحديد أداءهم.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة الخريجين	٢,٥,٣,٥ متابعة أداء الخريجين فى سوق العمل
<b>٢,٥,٤ زيادة أعداد الطلبة الوافدين فى برنامج الدراسات العليا بنسبة ١٠٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦</b>					
٢,٥ مليون جنيه (٥٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود أماكن إقامة مدفوعة للطلاب.	- التواصل مع إدارة المدينة الجامعية لتوفير أماكن للطلاب الوافدين.	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢,٥,٤,١ توفير أماكن إقامة مدفوعة للطلاب/ المدينة الجامعية.
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- عمل استبيان للطلبة الوافدين عن مدى جودة الخدمة المقدمة.	- عمل استبيان للطلبة الوافدين عن الخدمة المقدمة حاليا. - عمل لجنة لدراسة مدى إمكانية تحسين الخدمة المقدمة.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة الوافدين	٢,٥,٤,٢ تحسين الخدمة المقدمه للطلاب
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- عمل استبيان للطلبة الوافدين عن التدريس باللغة الإنجليزية.	- إرسال أوراق رسمية للأقسام للتأكيد على أهمية التدريس باللغة الإنجليزية.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة الوافدين - رؤساء الأقسام	٢,٥,٤,٣ التأكد على ضرورة الإلتزام بالتدريس باللغة الإنجليزية
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- عمل استبيان للوافدين عن مدى قدرة تعامل الموظفين	- عمل دورات تدريبية للموظفين عن كيفية التعامل مع الوافدين	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة الوافدين	٢,٥,٤,٤ تأهيل الموظفين للتعامل مع الوافدين
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود قنوات اتصال مع الوافدين	- عمل مواقع إلكترونية عن إمكانيات كلية الطب - عمل اتفاقات مع مختلف الجامعات لتشجيع الطلاب على الدراسة بكلية الطب.	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢,٥,٤,٥ فتح قنوات إتصال لتشجيع الطلبة الوافدين على الدراسة والتدريب فى كلية الطب.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			- العمل على جعل التدريس والتدريب معتمد دولياً.		
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنوياً)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود مكتب لرعاية الطلاب الوافدين	- توفير المكان والعمالة اللازمة لمكتب الرعاية	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - إدارة الوافدين	٢,٥,٤,٦ إنشاء مكتب لرعاية الطلاب الوافدين
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنوياً)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود دليل إرشادي للوافدين	- ترجمة جميع الأوراق واللوائح للماجستير والدكتوراه بكافة اللغات وتسليمها للطلاب - عمل موقع إلكتروني عن كل ما يحتاجه الوافد خلال دراسته بكلية الطب	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - إدارة الوافدين	٢,٥,٤,٧ إنشاء دليل إرشادي للوافدين
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنوياً)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود إقبال على الموقع الإلكتروني.	- عمل تجديد وتطوير دائم للموقع الإلكتروني للكلية وترجمته بمختلف اللغات.	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - قسم تكنولوجيا المعلومات	٢,٥,٤,٨ الإهتمام بالموقع الإلكتروني للكلية وأن يتضمن عرض مصور لإمكانيات الكلية باللغات الأجنبية إلى جانب اللغة العربية.
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود تحليل إحصائي لبيانات الطلبة	- عمل دورات تدريبية لإدارة الوافدين على التحليل الإحصائي وتدخل البيانات	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - قسم تكنولوجيا المعلومات - إدارة الوافدين	٢,٥,٤,٩ تحليل إحصائي لبيانات الطلبة
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنوياً)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود دورات لغة عربية للطلاب الوافدين	- عمل دورات لغة عربية للوافدين - استخدام قاعات الكلية المختلفة وعمل اتفاقات مع كلية التربية	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - إدارة الوافدين	٢,٥,٤,١٠ توفير دورات لغة عربية للطلاب الوافدين لتسهيل عملية التواصل.
٢,٥ مليون جنيه (٥٠٠ ألف جنيه سنوياً)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود نظام تأمين صحي للوافدين.	- عمل اجتماعات مع إدارة التأمين الصحي لمعرفة مدى الإمكانية.	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - إدارة الوافدين	٢,٥,٤,١١ إمكانية إدراج الطلاب الوافدين في نظام تأميني صحي.
<b>٢,٥,٥ تطوير ورفع مستوى الجهاز الإداري للدراسات العليا بنسبة ٥٠% بحلول عام ٢٠٢٦</b>					
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنوياً)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- قدرة الجهاز الإداري على التعامل مع التحول الرقمي.	- عمل دورات تدريبية للجهاز الإداري على التحول الرقمي	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد	٢,٥,٥,١ تدريب الجهاز الإداري للتعامل مع التحول الرقمي.

المحور/ الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - قسم تكنولوجيا المعلومات				
٢,٥,٥,٢ عقد دورات تدريبية لموظفي الدراسات العليا تؤهلهم للتعامل مع الوافدين	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث	- عمل دورات للغات المختلفة لموظفي الدراسات العليا. - ترجمة جميع الأوراق المطلوبة بكافة اللغات لسهولة التعامل مع الوافدين.	- عمل استبيان للوافدين عن كفاءة موظفي الدراسات العليا.	من ٢٠٢٢-٢٠٢٦	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)
٢,٥,٥,٣ تطوير البنية التحتية لإدارة الدراسات العليا لتواكب التطورات المطلوبة.	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	- زيادة الميزانية المحددة لإدارة الدراسات العليا - عمل زيارات واجتماعات دورية للإدارة لتحديد التطوير المطلوب لتواكب التطورات.	- وجود تطوير البنية التحتية لإدارة الدراسات العليا	من ٢٠٢٢-٢٠٢٦	مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)
<b>٢,٦ تطوير الدرجات المهنية</b>					
<b>٢,٦,١ استغلال مركز التدريب المهني بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.</b>					
٢,٦,١,١ عمل دورات تعريفية بالمركز وإمكانياته.	- لجنة الدراسات العليا - إدارة مركز التدريب	- عمل موقع إلكتروني للمركز لتعريف بإمكانياته - عمل مؤتمرات ودورات بالمركز.	- زيادة استخدام مركز التدريب المهني.	من ٢٠٢٢-٢٠٢٦	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)
٢,٦,١,٢ العمل على تطوير البنية التحتية للمركز لمواكبة سوق العمل	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة مركز التدريب	- زيادة الميزانية المخصصة لمركز التدريب المهني - عمل زيارات دورية للمركز لتحديد إحتياجات المركز - عمل إستبيان عن إحتياجات سوق العمل	- وجود تطوير في البنية التحتية للمركز	من ٢٠٢٢-٢٠٢٦	مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)
٢,٦,١,٣ عمل قنوات إتصال بين الأقسام العلمية بالكلية والمركز	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة مركز التدريب - رؤساء الأقسام	- عمل اجتماعات وزيارات من الأقسام العلمية للمركز	- وجود قنوات اتصال بين الأقسام العلمية بالكلية والمركز	من ٢٠٢٢-٢٠٢٦	لا يوجد
٢,٦,١,٤ عمل قنوات إتصال بين الجهات الخارجية والمركز.	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	- عمل موقع الكتروني للمركز لتعريف بإمكانياته - عمل مؤتمرات ودورات بالمركز	- وجود قنوات اتصال بين الجهات الخارجية والمركز	من ٢٠٢٢-٢٠٢٦	لا يوجد

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			- عمل إجتماعات مع الجهات الخارجية لتعريف بالمركز	- لجنة الدراسات العليا والبحوث -إدارة مركز التدريب	
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود اعتماد التدريب بالمركز	- عمل اجتماعات واتفاقات مع الجهات المختلفة للعمل على اعتماد التدريب بالمركز.	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة مركز التدريب	٢,٦,١,٥ العمل على إعتامد التدريب بالمركز من جهات معتمدة.
<b>٢,٦,٢ تطوير الدرجات الحالية بنسبة ٧٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.</b>					
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود زيادة فى ورش العمل وزيادة الجزء الإكلينيكي بالمجستير والدكتوراه.	- عمل اجتماعات دورية بالأقسام لتحديد ورش العمل المميزة لكل قسم وزيادة أعدادها - استخدام مركز التدريب في الإعداد لورش العمل - عمل مرور دوري لأعضاء هيئة التدريس على العناير المختلفة	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام - المشرفين الفنيين بالأقسام	٢,٦,٢,١ زيادة ورش العمل وزيادة الجزء الإكلينيكي بالمجستير والدكتوراه لمواكبة سوق العمل.
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- زيادة المؤتمرات	- استخدام قاعات المؤتمرات المختلفة بالكلية. - عمل اجتماعات بالأقسام لتنظيم المؤتمرات	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	٢,٦,٢,٢ زيادة المؤتمرات بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.
لا يوجد	٢٠٢٣	- جعل درجات الماجستير والدكتوراه للهدف الأكاديمي فقط وإستبدالها بالبورود المصرى.	- عمل اجتماعات دورية بالجامعات المختلفة للرفع من قيمة البورد المصري وجعل درجات الماجستير والدكتوراه للهدف الأكاديمي فقط	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢,٦,٢,٣ السعى لجعل درجات الماجستير والدكتوراه للهدف الاكاديمي فقط واستبدالها بالبورود المصرى.
<b>٢,٦,٣ زيادة مشاركة الكلية الفعالة بالبورود المصرى بنسبة ٦٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.</b>					
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود زيادة في أعداد الطلاب المتقدمين للبورود المصرى للتدرب بالمستشفيات الجامعية.	- زيادة أعداد المدربين الإكلينكيين لطلاب البورد المصرى. - توفير أماكن لتسكين طلاب البورد المصرى .	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية	٢,٦,٣,١ زيادة أعداد الإستيعاب للطلاب المتقدمين للبورود المصرى للتدرب بالمستشفيات الجامعية.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود زيادة في أعداد ورش العمل بالأقسام المختلفة	- عمل اجتماعات دورية بالأقسام لتحديد ورش العمل المميزة لكل قسم وزيادة أعدادها - استخدام مركز التدريب في الإعداد لورش العمل.	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - رؤساء الأقسام	٢,٦,٣,٢ زيادة أعداد ورش العمل بالأقسام المختلفة بنسبة ٥٠% بحلول عام ٢٠٢٦.
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود زيادة أعداد المؤتمرات لطلبة البورد المصري	- استخدام قاعات المؤتمرات المختلفة بالكلية - عمل اجتماعات بالأقسام لتنظيم المؤتمرات	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	٢,٦,٣,٣ مصرى بنسبة ٥٠% بحلول عام ٢٠٢٦.
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود زيادة أعداد المدربين الإكلينكيين	- وجود ميزانية للمدربين الكلينيين لوجود عائد مادي - تحديد امتحانات محددة حتى يمكن اجتيازها للمدربين الإكلينكيين.	- لجنة وزارة الصحة - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٢,٦,٣,٤ زيادة أعداد المدربين الإكلينكيين بنسبة ٧٠% بحلول عام ٢٠٢٦.
<b>٢,٧ إنشاء مراكز تدريب معتمدة بالأقسام العلمية المختلفة بالكلية</b>					
<b>٢,٧,١ إستغلال وتطوير البنية التحتية للمستشفيات للتدريب الإكلينكي بنسبة ٥٠% بحلول عام ٢٠٢٦.</b>					
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود زيادة في برامج التدريب الإكلينكية	- عمل برامج تدريب إكلينكية بالأقسام العلمية	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - رؤساء الأقسام	٢,٧,١,١ زيادة فرص التدريب الإكلينكي بالأقسام العلمية والمراكز البحثية المتخصصة في الكلية.
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود برامج تدريبية إكلينكية وزيادة الإقبال عليها	- عمل دبلومات جديدة لتطوير الكفاءة المهنية. - عمل فترة تدريب بالمستشفيات الجامعية لطلبة الدراسات العليا	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - رؤساء الأقسام	٢,٧,١,٢ إستحداث برامج تدريب إكلينكي معتمدة لطلاب الدراسات العليا لرفع الكفاءة المهنية.
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود إتفاقات شراكة مع مراكز تدريب معتمدة بالداخل أو بالخارج.	- عمل إتفاقات شراكة وتبادل خبرات مع مراكز معتمدة بالداخل والخارج	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث	٢,٧,١,٣ عقد إتفاقات شراكة مع مراكز تدريب معتمدة بالداخل أو بالخارج.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
				- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	
<b>٢,٨ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية للتعليم الطبي</b>					
<b>٢,٨,١ رفع كفاءة التدريب بالمستشفيات الجامعية بنسبة ١٠٠٪ حتى عام ٢٠٢٦</b>					
لا يوجد	حتى يونيو ٢٠٢٣	- تشكيل إدارة التدريب بالإدارة المركزية وبالمستشفيات الجامعية	- إعادة تفعيل إدارة التدريب بالإدارة المركزية وإنشاء إدارة فرعية بكل مستشفى جامعي. - حصر قدرة استيعاب كل مستشفى من عدد المتدربين - حصر بالمدرسين المتاحين بكل مستشفى.	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات الجامعية	٢,٨,١,١ استغلال ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية في العملية التدريبية
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	مايو- يونيو سنويا	- برامج التدريب الحالية والمستحدثة - قائمة سنوية بأعداد المتدربين	- حصر برامج التدريب الحالية - حصر أعداد المتدربين الحاليين - إنشاء برامج تدريبية جديدة حسب دراسة احتياجات سوق العمل - خطة تسويق للبرامج التدريبية.	- إدارة التدريب	٢,٨,١,٢ زيادة عدد المتدربين بالمستشفيات الجامعية بنسبة ٢٠٪ سنويا
٢٥ ألف جنيه (٥٠٠٠ جنيه سنويا)	مايو- يونيو سنويا	- قائمة محدثة سنويا بالاحتياجات التدريبية	- خطابات للأقسام لإعداد الاحتياجات التدريبية حسب احتياجات سوق العمل	- منسق التدريب بالأقسام الإكلينيكية - إدارة التدريب	٢,٨,١,٣ إعداد قائمة محدثة سنويا بالاحتياجات التدريبية للمتدربين والمدرسين ب ١٠٠٪ من الأقسام المختلفة.
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	مايو- يونيو سنويا	- قائمة سنوية بعدد المدرسين الإكلينيكيين	- حصر بعدد المدرسين الإكلينيكيين - خطابات للأقسام بزيادة العدد	- منسق التدريب بالأقسام الإكلينيكية - إدارة التدريب	٢,٨,١,٤ زيادة عدد المدرسين الإكلينيكيين بنسبة ٢٠٪ سنويا
٢٠٢٣ الدراسة ٢٠٢٤ الخطة التطوير ٢٠٢٥-٢٠٢٦	٢٠٢٣ الدراسة ٢٠٢٤ الخطة التطوير ٢٠٢٥-٢٠٢٦	- دراسة بالوضع الحالي - خطة بالأولويات في التطوير. - قائمة بما تم من تطوير	- حصر بقاعات التدريب الحالية واحتياجاتها - خطة لأولويات رفع كفاءة قاعات التدريب - تنفيذ الخطة	- إدارة التدريب - الإدارة الهندسية	٢,٨,١,٥ رفع كفاءة ٢٠٪ من البنية التحتية للتدريب بالمستشفيات الجامعية
<b>٢,٨,٢ عمل بروتوكولات تعاون بين المستشفيات الجامعية وبين ١٠٠٪ من كليات الطب الناشئة</b>					

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
٢,٨,٢,١ دراسة الاحتياجات التدريبية لكليات الطب الناشئة.	- وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	- دراسة الاحتياجات التدريبية لكليات الطب الناشئة	- دراسة	٢٠٢٣	لا يوجد
٢,٨,٢,٢ تسعير الخدمات التدريبية للعرض على كليات الطب الناشئة	- التعليم الدولي - مركز التدريب	- دراسة تسعير الخدمة - تحديد البرامج الجديدة واعتمادها	- دراسة التسعير - لائحة معتمدة بالأسعار	الدراسة والنظام ٢٠٢٢ دورات سنويا	لا يوجد
٢,٨,٢,٣ إعداد المدربين الإكلينكيين ونظام التدريب	- قسم التعليم الطبي - منسق التدريب بالأقسام الإكلينيكية	- دراسة البرامج التدريبية المطلوبة للمدربين الإكلينكيين - دورات تدريب - إعداد نظام تدريب إكلينيكي واعتماده	- قائمة المدربين - برنامج التدريب - نظام التدريب الإكلينيكي - تقييم المدربين الإكلينكيين	٢٠٢٣	٢٠٠ ألف جنيه
٢,٨,٢,٤ تدريب طلاب وخريجي كليات الطب الناشئة.	- التعليم الدولي - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الامتياز	- دراسة احتياجات كليات الطب الناشئة - التواصل مع كليات الطب الناشئة - عرض برامج التدريب على كليات الطب الناشئة.	- عدد الطلاب والخريجين سنويا	٢٠٢٤ ثم سنويا	لا يوجد
<b>٢,٨,٣ وضع برامج للتدريب المهني</b>					
٢,٨,٣,١ دراسة احتياجات سوق العمل من الشهادات التدريبية المهنية في المجال الطبي	- لجنة التدريب - لجنة الامتياز - مركز التدريب - المدير التنفيذي	- دراسة احتياجات سوق العمل	- الدراسة - برامج تدريبية مهنية معتمدة	يونيو ٢٠٢٣ ثم سنويا	١٥ ألف جنيه (٥٠٠٠ جنيه سنويا)
٢,٨,٣,٢ إنشاء برامج للتدريب المهني للإداريين والفنيين بمختلف المجالات الطبية وتسعيها	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - لجنة التدريب	- إنشاء برامج حسب الدراسة - تسعير البرامج بعد دراسة السوق	- برامج التدريب معتمدة - عدد الملتحقين بالبرامج	أغسطس ٢٠٢٣	لا يوجد
٢,٨,٣,٣ الاستعانة بالمندربين في سد جزء من العجز في القوى العاملة.	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية. - منسقي برامج التدريب المهنية	- تحديد مهام المندربين - الإشراف عليهم فيما يوكل لهم من أعمال.	- قائمة المندربين ومدى مساهمتهم في أعمال المستشفيات الجامعية.	سنويا	لا يوجد
<b>٢,٩ ضمان جودة أنشطة كلية الطب المتمثلة في منظومة التعليم الطبي ومراجعة ومتابعة ٦٠٪ من برامج التعليم لكلية الطب.</b>					
٢,٩,١ إعداد خطة زمنية لبيان مصفوفة الاستبيانات الدورية لتقييم القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.	- وحدة ضمان الجودة	- إعداد الخطة مع الإخذ في الاعتبار المعوقات والظروف الراهنة	- الخطة المعتمدة	يناير ٢٠٢٢ - مارس ٢٠٢٢	لا يوجد

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
٢٠ ألف جنيه (٥٠٠٠ جنيه سنويا)	يونيو ٢٠٢٢ سنويا	- نتائج تحليل الاستبيانات.	- استبيانات (إلكترونية وورقية) وتحليلها	- وحدة ضمان الجودة	٢,٩,٢ إجراء التحليل الإحصائي وتحليل نتائج الاستثمارات الاستقصائية
٢٠٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	يونيو ٢٠٢٢ سنويا	- نشرات إعلامية - كتيبات - إخطارات	- متابعة سنوية - نشرة دورية بالمستجدات	- وحدة ضمان الجودة	٢,٩,٣ متابعة المعايير المرجعية القياسية لتحديد متطلبات ضمان جودة القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، واعتمادها ونشرها على الأطراف المشاركة في تنفيذ وتلقى الخدمة التي تقدمها الكلية.
٤٠,٩١٠,٠٠٠					إجمالي الميزانية

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
---------------------	---------------	---------------	---------------	---------------------	--------------

### الغاية الثالثة: زيادة البحث العلمي المتميز والمنشور دوليا

٣,١ زيادة إنتاج البحث العلمي وما يترتب عليه من زيادة عدد الأبحاث المنشورة دوليا					
٣,١,١ تطوير وتوفير الإحتياجات اللازمة للبحث العلمي والباحثين بنسبة ٥٠٪ بحلول العام ٢٠٢٦					
٣,١,١,١ دعم ميزانية البحث العلمي عن طريق عقد إتفاقات شراكة مع هيئات المجتمع المدني وقطاع الصناعة	- نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	- عقد إتفاقات شراكة مع هيئات المجتمع المدني وقطاع الصناعة - وجود خطة مدروسة ومعتمدة حتى تكون الإستفادة متبادلة	- زيادة الميزانية - وجود إتفاقات شراكة مع هيئات المجتمع المدني وقطاع الصناعة. (سنويا)	من ٢٠٢٢ ٢٠٢٦	٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)
٣,١,١,٢ تطوير وتوفير الوسائل اللازمة لإجراء الأبحاث مثل المعامل والأجهزة الحديثة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - العلاقات الثقافية - رؤساء الأقسام	- عمل موقع إلكتروني عن إمكانيات المعامل والأجهزة بالكلية - عمل صيانة دورية للأجهزة	- زيادة الأبحاث المعتمدة على المعامل والأجهزة بالكلية (سنويا)	من ٢٠٢٢ ٢٠٢٦	٢,٥ مليون جنيه (٥٠٠ ألف جنيه سنويا)
٣,١,١,٣ تدريب الباحثين ومعاونيهم من فنيين وغيرهم على تقنيات البحث العلمي الجديدة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام	- عمل دورات بصفة مستمرة عن متطلبات النشر الدولي - عمل مكافآت عن النشر الدولي	- عمل قاعدة بيانات للنشر الدولي لجميع أعضاء هيئة التدريس (سنويا)	من ٢٠٢٢ ٢٠٢٦	٢ مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)
٣,١,١,٤ عقد دورات تعريفية دورية لطلبة الدراسات العليا والباحثين للتعريف بالكيانات البحثية الموجودة بالكلية لتشجيع الإستفادة منها	- لجنة الدراسات العليا والبحوث - رؤساء المعامل - رؤساء الأقسام - المشرفين الفنيين بالأقسام	- عمل دورات تعريفية دورية لطلبة الدراسات العليا والباحثين للتعريف بالكيانات البحثية الموجودة بالكلية	- زيادة الإقبال على الكيانات البحثية الموجودة بالكلية. (سنويا)	من ٢٠٢٢ ٢٠٢٦	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)
٣,١,١,٥ الاهتمام بإدخال بيانات مرضى المستشفيات الجامعية إلكترونيا مما ييسر استخدامها في الأبحاث العلمية.	- العميد - المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات الجامعية	- عمل قاعدة بيانات إلكترونية لجميع المرضى وحفظها جيدا - عمل دورات تدريبية للعاملين لسهولة التعامل مع التكنولوجيا	- وجود قاعدة بيانات للمرضى (سنويا)	من ٢٠٢٢ ٢٠٢٦	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)
٣,١,١,٦ عمل فريق من الباحثين المتميزين في النشر الدولي لتقديم المساعدة والإرشاد	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث	- عمل فريق من الباحثين المتميزين في النشر الدولي لتقديم المساعدة والإرشاد	- وجود فريق من الباحثين المتميزين في النشر الدولي (لا يوجد)	من ٢٠٢٢ ٢٠٢٦	لا يوجد

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
٣,١,٢ برامج التدريب لتقنيات البحث العلمي للباحثين من أعضاء هيئة التدريس وطلاب الدراسات العليا للعلوم الطبية الأساسية والعلوم الإكلينيكية تشكل نسبة ٧٥٪ من برامج التدريب بكلية طب الإسكندرية					
٣,١,٢,١ تكظيم الاستفادة من مركز التدريب بكلية طب الإسكندرية	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام - لجنة تكنولوجيا المعلومات	- عمل موقع إلكتروني عن إمكانيات مركز التدريب - عمل دورات تدريبية مستمرة لمركز التدريب	- زيادة الدورات المقدمة من مركز التدريب وزيادة الإقبال عليها	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	لا يوجد
٣,١,٢,٢ التحديث الدورى لبرامج التدريب وتنمية القدرات فى مجال البحث العلمى	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	- معرفة نتائج تحليل الاستبيان الدورى للاحتياجات التدريبية لطلاب الدراسات العليا والتحديث بما يناسب أهداف وأولويات مجالات البحث العلمى بالخطة الاستراتيجية لكلية طب الإسكندرية ٢٠٢٣ واحتياجات الأطراف من أصحاب المصلحة فى مجال الصحة، والصناعات الدوائية، وصناعة الأجهزة العلمية.	- وجود تحديث دورى لبرامج التدريب وتنمية القدرات	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)
٣,١,٣ تطوير الخدمات المقدمة بمكتبة كلية طب الإسكندرية بنسبة ٥٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦					
٣,١,٣,١ إنشاء قاعدة بيانات إلكترونية لتسهيل الوصول للمراجع البحثية	- قسم تكنولوجيا المعلومات	- إنشاء قاعدة بيانات خاصة بأعضاء هيئة لتدريس والهيئة المعاونة - وضع معايير لتحديد الخبرات وكيفية الاستفادة منها	- وجود قاعدة بيانات	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	لا يوجد
٣,١,٣,٢ عمل موقع إلكتروني لسهولة الحصول على المعلومات في أي مكان	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - العلاقات الثقافية	- الاشتراك في المؤتمرات وورش العمل والدورات التي تنظمها الأقسام لنقل الخبرات وتدريب الأطباء للاستفادة من خبرات أعضاء هيئة التدريس في تقديم الخدمات الصحية لمرضى المستشفيات الجامعية بالإضافة إلى الإشراف الجامعي وتقديم الاستشارات لمستشفيات وزارة الصحة	- الزيادة الفعلية في أعضاء هيئة التدريس والمعاونين ذوي الكفاءات في التواصل	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
مليون جنيه ٢٠٠ ألف جنيه (سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- وجود زيادة شراء المراجع البحثية الإلكترونية والورقية	- عمل لائحة بالمراجع البحثية ذات الاحتياجات الكثيرة. - عمل ميزانية خاصة للمراجع البحثية	- لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة المكتبة	٣,١,٣,٣ زيادة شراء المراجع البحثية الإلكترونية والورقية
٥٠٠ ألف جنيه ١٠٠ ألف جنيه (سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- وجود زيادة الطاقة الاستيعابية بنسبة ٧٠٪	- عمل مواقع إلكترونية لإمكانات المكتبة والمراجع الموجودة بالكلية	- لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة المكتبة	٣,١,٣,٤ زيادة الطاقة الاستيعابية بنسبة ٧٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦.
٢٥٠ ألف جنيه ٥٠ ألف جنيه (سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- وجود زيادة في الاشتراك في الدورات التدريبية للعاملين بالمكتبة للعمل بالنظام الرقمي.	- عمل دورات تدريبية للعاملين بالمكتبة للعمل بالنظام الرقمي	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - إدارة المكتبة	٣,١,٣,٥ زيادة الاشتراك في الدورات التدريبية للعاملين بالمكتبة للعمل بالنظام الرقمي وما يستجد من جديد فيها لتشمل ٧٠٪ من العاملين بحلول عام ٢٠٢٦.
<b>٣,١,٤ الارتقاء بمستوى الأبحاث والباحثين</b>					
مليون جنيه ٢٠٠ ألف جنيه (سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- زيادة عدد الأبحاث المنشورة دوليا	- عمل دورات تدريبية عن البحث العلمي والنشر الدولي - وجود دورات تدريبية بصفة مستمرة عن متطلبات النشر	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا	٣,١,٤,١ تدريب ٧٥٪ من الباحثين على مهارات البحث العلمي والنشر الدولي بحلول عام ٢٠٢٦
مليون جنيه ٢٠٠ ألف جنيه (سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- زيادة عدد الأبحاث المنشورة دوليا	- وجود دورات تدريبية وبصفة مستمرة عن متطلبات النشر وأهمية النشر الدولي	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث - رؤساء الأقسام - المشرفين الفنيين بالأقسام	٣,١,٤,٢ زيادة نسبة النشر الدولي بنسبة ١٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦
٢٥٠ ألف جنيه ٥٠ ألف جنيه (سنويا)	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- زيادة الأبحاث المشتركة بين الباحثين في كلية الطب جامعة الإسكندرية والكليات الأخرى	- وجود اتفاقات تعاون بين جامعة الإسكندرية وباقي الجامعات في مجال البحث العلمي - النشر عنها في وسائل التواصل الاجتماعي	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث	٣,١,٤,٣ زيادة الأبحاث المشتركة بين الباحثين في كلية الطب جامعة الإسكندرية والكليات الأخرى بنسبة ٢٥٪ بحلول عام ٢٠٢٦
لا يوجد	من ٢٠٢٢- ٢٠٢٦	- نسبة الأبحاث الملتزمة بالخطة البحثية	- عمل لجنة للحكم على مدى السير في الخطة البحثية	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث	٣,١,٤,٤ الالتزام بالخطة البحثية للكلية

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود قاعدة بيانات لإدارة البحث العلمي والباحثين.	- عمل قاعدة إلكترونية لإدارة البحث العلمي - تدريبهم وإمدادهم بأجهزة كافية لإدخال كافة البيانات إلكترونيا.	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا والبحوث	٣,١,٤,٥ تطوير إدارة البحث العلمي (من موظفين وغيرهم) عن طريق تدريبهم وإمدادهم بأجهزة كافية لإدخال كافة البيانات إلكترونيا.
<b>٣,١,٥ تحفيز وتشجيع العاملين في مجال البحث العلمي بنسبة ٢٥٪ بحلول العام ٢٠٢٦</b>					
٣ مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- زيادة المكافآت المقدمة للباحثين	- وجود ميزانية خاصة للباحثين المميزين - عمل لجنة للحكم على الباحثين	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٣,١,٥,١ زيادة المكافآت للمتميزين من الباحثين بنسبة ٢٥٪ بحلول عام ٢٠٢٦
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود أبحاث علمية بمشاركة الطلبة والامتنياز	- إلزام مشاركة الطلبة وأطباء الامتنياز بالأبحاث مع تفعيل دورهم في الأبحاث العلمية - عمل استبيان عن مدى مشاركة الطلبة وأطباء الامتنياز في الأبحاث	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - مسئول التدريب الإلزامي لأطباء الامتنياز	٣,١,٥,٢ تفعيل دور الطلبة وأطباء الامتنياز للمشاركة في عمل الأبحاث العلمية
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود اتفاقيات الشراكة العلمية مع الجامعات والمؤسسات العلمية والبحوث المتميزة على المستويين المحلي والدولي	- وجود خطة للاتفاقيات مما يتيح الاستفادة لكل الجوانب المشاركة في الاتفاقيات	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث	٣,١,٥,٣ التوسع في اتفاقيات الشراكة العلمية مع الجامعات والمؤسسات العلمية والبحوث المتميزة على المستويين المحلي والدولي
<b>٣,١,٦ التشجيع على استغلال المشروعات البحثية الممولة من جهات مانحة بنسبة ٤٠٪ بحلول عام ٢٠٢٦</b>					

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود قاعدة بيانات	- عمل قاعدة إلكترونية عن الجهات المانحة	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - قسم تكنولوجيا المعلومات	٣,١,٦,١ إنشاء قاعدة بيانات للجهات المانحة
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- وجود ورش عمل ومؤتمرات على الأقل مرة واحدة سنويا	- عمل مؤتمرات للتعريف بالجهات المانحة ودورات تدريبية عن كيفية كتابة خطط المشروعات البحثية	- رئيس الجامعة - نائب رئيس الجامعة للدراسات العليا والبحوث - العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - الجهات المانحة	٣,١,٦,٢ عقد ورش عمل للتعريف بالجهات المانحة وكيفية كتابة خطط المشروعات البحثية
لا يوجد	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ سنويا	- زيادة أعداد الأبحاث المقدمة من جهات مانحة - بيان بعدد المشاركين في المشاريع البحثية - بيان بعدد المشاريع البحثية في الكلية - بيان بعدد الأبحاث المنشورة في المجلات العلمية - بيان بعدد الندوات التعريفية بالموضوع	- عمل مؤتمرات عن أهمية الجهات المانحة ونشر أهميتها للباحثين - عقد ندوتين سنويا لتدريب صغار الباحثين على كتابة الأبحاث التنافسية - نشر مشاركات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم في أي مشاريع بحثية كنوع من التحسيس والمرجعية والتسويق للكلية - تعزيز التواصل مع مكتب إدارة المشروعات في الجامعة - تسهيل الإجراءات الورقية بالنسبة لتسجيل الأبحاث	- العميد - وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - مكتب متابعة المشاريع البحثية - الجهات المانحة	٣,١,٦,٣ تشجيع الباحثين للتقدم للجهات المانحة
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	- الزيادة الفعلية في المشروعات البحثية	- عمل ورش عمل عن كيفية إدارة المشروعات البحثية - عمل ندوة أو إثنين سنويا للتعريف بخطط النجاح في كتابة المشاريع البحثية	- لجنة الدراسات العليا - رؤساء الأقسام والمشرفين الفنيين بالأقسام	٣,١,٦,٤ تدريب الباحثين على كيفية إدارة المشروعات البحثية

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤل	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
٣,١,٦,٥ تشجيع الجمع بين الأبحاث المشتركة بين التخصصات المختلفة	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - لجنة الدراسات العليا	- عمل قاعدة إلكترونية عن الأبحاث - عمل لجنة للحكم عن الأبحاث التي يمكن الجمع بينها	- زيادة أعداد الأبحاث المشتركة	من ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦	لا يوجد
<b>٣,١,٧ تعريف على الأقل ١٠٪ من الطلاب في مراحل البكالوريوس بمعايير الجودة في البحث العلمي وطرق تطبيقه وتشجيعهم على الاشتراك في المشروعات البحثية.</b>					
٣,١,٧,١ تنظيم برنامج تعليمي وورش عمل لجودة البحث العلمي والإكلينيكي تتبع بتنظيم مجموعة من الأنشطة تحت إشراف أعضاء الجودة وأعضاء هيئة التدريس في الكلية تسمح بانضمام على الأقل ٦٠ طالب في كل برنامج يقام كل ستة أشهر.	- وحدة ضمان الجودة	- إجتماعات مع الطلاب - ورش عمل	- وثيقة ومحتويات مصفوفة الدورات التدريبية وورش العمل. - بيان عن أسماء ومواعيد الدورات التدريبية. - بيان إحصائي بالمشاركين بالدورات وبالمشروعات البحثية التي يتم تقديمها - المسابقة ونتيجتها.	نصف سنويا	٥٠ ألف جنيه (١٠ آلاف جنيه مصري سنويا)
<b>٣,٢ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية للبحث العلمي</b>					
<b>٣,٢,١ تنفيذ سياسات البحث العلمي بالمستشفيات الجامعية لزيادة الأبحاث العلمية بالمستشفيات الجامعية بنسبة ١٠٪ سنويا</b>					
٣,٢,١,١ رصد وتسجيل ١٠٠٪ من الأبحاث العلمية وأبحاث الدراسات العليا التي تتم في المستشفيات الجامعية	- وكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - لجنة التدقيق والمتابعة	- اشتراط موافقة لجنة التدقيق والمتابعة على الأبحاث التي يتم عملها بالمستشفيات - تسجيل جميع الأبحاث التي يتم عملها بالمستشفيات	- قائمة سنوية بالأبحاث بكل مستشفى جامعي	سنويا	لا يوجد
٣,٢,١,٢ الاستفادة من نتائج وتوصيات الأبحاث العلمية التي تتم بالمستشفيات الجامعية	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - لجنة التدقيق والمتابعة	- اشتراط تقديم توصيات لإدارة المستشفى عند انتهاء كل دراسة - تطبيق التوصيات	- التوصيات الصادرة - قائمة بالتوصيات التي أدت لتغيير سياسات العمل بالمستشفيات	سنويا	لا يوجد
<b>٣,٢,٢ دعم مراكز التميز بالمستشفيات الجامعية لزيادة حجم أعمالها</b>					
٣,٢,٢,١ عمل دراسة مبدئية ب ١٠٠٪ من الأقسام الإكلينيكية لرصد مراكز التميز التي يحتاجها المجتمع	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - رؤساء الأقسام الإكلينيكية	- مخاطبة رؤساء الأقسام لاقتراحات الأقسام بمراكز التميز - دراسة احتياجات السوق لمراكز التميز - تحديد المركز الأكثر احتياجا وعمل خطة متكاملة لتنفيذها	- خطابات لرؤساء الأقسام - دراسة احتياجات السوق - قائمة بمراكز التميز وترتيبها. - حسب الأولوية - خطط المراكز التي تم اختيارها	حتى يونيو ٢٠٢٣	لا يوجد

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- خطابات لرؤساء الأقسام - دراسة احتياجات السوق - قائمة بمراكز التميز وترتيبها حسب الأولوية - خطط المراكز التي تم اختيارها	- حصر مراكز التميز الموجودة والجاري إنشائها - حصر الأطباء بها - تدريب الأطباء	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري مراكز التميز - لجنة التدريب	٣,٢,٢,٢ تدريب الأطباء بـ ١٠٠٪ من مراكز التميز
<b>٣,٢,٣ زيادة العمليات النادرة المسجلة عالميا (العمليات ذات المهارة وذات الطبيعة الخاصة)</b>					
لا يوجد	يونيو ٢٠٢٣ - سنويا	- خطابات رؤساء الأقسام الجراحية والتداخلية - دراسة احتياجات السوق - قائمة بالعمليات الأكثر احتياجا	- مخاطبة رؤساء الأقسام الجراحية والتداخلية - دراسة احتياجات السوق من العمليات النادرة - تحديد العمليات النادرة الأكثر احتياجا	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - رؤساء الأقسام الجراحية والتداخلية - لجنة التدريب	٣,٢,٣,١ عمل دراسة مبدئية بـ ١٠٠٪ من احتياجات الأقسام الإكلينيكية لتقديم العمليات النادرة التي يحتاجها المجتمع.
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- أسماء المرشحين - برامج التدريب - قائمة بالأطباء التي تم تدريبهم	- إعداد برامج تدريب - مخاطبة الأقسام لترشيح أطباء للتدريب	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - رؤساء الأقسام الجراحية والتداخلية - لجنة التدريب	٣,٢,٣,٢ مهارات التي تحتاجها العمليات النادرة. تدريب ٥٠٪ من الأطباء على
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- الاحتياجات - قائمة بما تم توفيره - قائمة بالعمليات التي تم عملها	- مخاطبة رؤساء الأقسام الجراحية والتداخلية لتحديد احتياجات العمليات النادرة	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - رؤساء الأقسام الجراحية والتداخلية - الإدارة الهندسية - مدير التموين الطبي والصيدلة	٣,٢,٣,٣ توفير ١٠٠٪ من البنية التحتية والمستلزمات التي تتطلبها العمليات النادرة.
<b>٣,٣ رفع كفاءة و جودة البحث العلمي</b>					
<b>٣,٣,١ متابعة معايير الجودة في البحث العلمي والدراسات العليا بنسبة ١٠٠٪ سنويا</b>					
٢٥ ألف جنيه (٥٠٠٠ جنيه سنويا)	يناير ٢٠٢٢ - ديسمبر ٢٠٢٥	- نتائج تحليل الاستبيانات. - نسبة وعي الطلاب بمعايير جودة البحث العلمي.	- استبيانات (إلكترونية وورقية) وتحليلها.	- وحدة ضمان الجودة - لجنة الدراسات العليا والبحوث - لجنة البحث العلمي	٣,٣,١,١ إجراء استبيانات ودراسات تقصي سنويا تغطي على الأقل ٦٠٪ من الباحثين لقياس رضا الباحثين والجهات المستفيدة عن السياسات المتبعة لتحفيز وتنفيذ أنشطة البحث العلمي بالكلية.
<b>٣,٣,٢ تعريف على الأقل ١٠٪ من الطلاب في مراحل البكالوريوس بمعايير الجودة في البحث العلمي وطرق تطبيقه وتشجيعهم على الاشتراك في المشروعات البحثية.</b>					

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
٥٠ ألف جنيه (١٠ آلاف جنيه مصري سنويا)	يناير ٢٠٢٢ - ٢٠٢٦ نصف سنويا	- وثيقة ومحتويات مصفوفة الدورات التدريبية وورش العمل. - بيان بأسماء ومواعيد الدورات التدريبية. - بيان إحصائي بالمشاركين بالدورات والمشروعات البحثية التي يتم تقديمها - المسابقة ونتيجتها.	- إجتماعات مع الطلاب - ورش عمل	- وحدة ضمان الجودة	٣,٣,٢,١ تنظيم برنامج تعليمي وورش عمل لجودة البحث العلمي والإكلينيكي تتبع بتنظيم مجموعة من الأنشطة تحت إشراف أعضاء الجودة وأعضاء هيئة التدريس في الكلية تسمح بانضمام على الأقل ٦٠ طالب في كل برنامج يقام كل ستة أشهر.
١٤,٦٢٥,٠٠٠					الإجمالي

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
---------------------	---------------	---------------	---------------	---------------------	--------------

### الغاية الرابعة: تحسين بيئة العمل وزيادة رضا العاملين

٤,١ دعم تكوين الهوية المهنية للمنتسبين للكلية (أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم والطلبة والخريجين والإداريين)					
٤,١,١ زيادة نسبة انتماء العاملين بالكلية من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية بحوالي ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات					
١٥٠ ألف جنيه (٣٠ آلاف جنيه مصري سنويا)	تشكيل الفريق يونيو ٢٠٢٢ ثم سنويا	- بيان بتشكيل فريق تحسين بيئة العمل بالكلية - خطة عمل الفريق السنوية - قياس نسبة انتماء العاملين سنويا	- مخاطبة الأقسام لتشجيع أعضاء هيئة التدريس للاشتراك في فريق تحسين بيئة العمل	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه وفريق تحسين بيئة العمل بالكلية	٤,١,١,١ تشكيل فريق تحسين بيئة العمل.
١٠٠ ألف جنيه	ديسمبر ٢٠٢٢	- صور المخاطبات - المكتب مفعّل وحصر أعداد المترددين عليه	مخاطبات لوزارة الداخلية والمحافظة لعمل مكتب خدمي داخل المجمع الطبي.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - أمين الكلية	٤,١,١,٢ دراسة إمكانية تفعيل المكاتب الخدمية للعاملين داخل المجمع الطبي (السجل المدني / الشهر العقاري / المرور)
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- بيان بعدد المستفيدين من خدمات الصراف الآلي والشهر العقاري - بيان بنسبة رضا المستفيدين من الخدمات	- تعزيز التعاون مع الشهر العقاري - مخاطبة البنوك لصيانة ماكينات الصراف الآلي	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه - فريق تحسين بيئة العمل بالكلية	٤,١,١,٣ تعزيز التعاقد مع مكاتب خدمية مثل الشهر العقاري وزيادة عدد ماكينات الصرافة الآلية.
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- بيان بعدد المشاركين من المجتمع الجامعي في المشاريع البحثية الخاصة بصحة المرأة	- تفعيل المشاريع البحثية الخاصة بصحة المرأة بواقع ٣ مشاريع خلال الخمس سنوات.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه - فريق تحسين بيئة العمل بالكلية.	٤,١,١,٤ الاهتمام بصحة المرأة مثل الكشف المبكر لأورام الثدي.
٥٠٠ ألف جنيه	حتى يونيو ٢٠٢٦	- استخراج ترخيص الحضانة - تسجيل الأبناء بالحضانة - رسوم الإشتراك الشهري	- يتم دراسة جدوى لإنشاء حضانة لأبناء العاملين - توفير مكان مناسب وملئم للحضانة - مخاطبة الشئون الإجتماعية - استخراج ترخيص للحضانة - توفير التجهيزات والمتطلبات - تشغيل الحضانة	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - أمين الكلية	٤,١,١,٥ دراسة إنشاء حضانة لأبناء العاملين بالمجمعات الطبية والمستشفيات الجامعية.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
لا يوجد	إبريل ٢٠٢٢	<ul style="list-style-type: none"> <li>- آلية للتواصل مع العاملين بالكلية على الموقع الإلكتروني والمنصات الاجتماعية الأخرى</li> <li>- مجلة إلكترونية دورية للعاملين</li> <li>- اللوائح الإدارية وقواعد الترقية معلنة على موقع الكلية</li> <li>- قائمة بمشاركات العاملين في لجان الكلية والخطة الاستراتيجية</li> <li>- الاستبيانات الموجهة للعاملين</li> <li>- نتيجة المسابقات</li> <li>- تعاقدات مع العيادات والمستشفيات</li> <li>- قائمة برسائل التهنئة ومشاطرات الأحران</li> <li>- استبيان لقياس نسبة الانتماء الوظيفي لدى العاملين سنويا</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التواصل مع العاملين من خلال : موقع الكلية:</li> <li>• إعادة تفعيل المجلة الإلكترونية الدورية للعاملين بالكلية ( كلمتنا (طب)</li> <li>• Facebook page</li> <li>• What's App group</li> <li>• zoom meetings</li> <li>- اللوائح الإدارية معلنة على موقع الكلية</li> <li>- قواعد الترقية معلنة على موقع الكلية</li> <li>- تفعيل مسابقات شهرية للموظفين (مسابقة للأفكار الابتكارية المميزة / الإدارة أو القسم المميز)</li> <li>- المشاركة في الأحداث الاجتماعية للعاملين تهنئة / مشاطرة أحران على موقع التواصل الاجتماعي ولوحة الإعلانات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.</li> <li>- أمين الكلية</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- منسق معيار الجهاز الإداري بالجودة</li> </ul>	٤,١,١,٦ إنشاء قنوات للتواصل بين القيادات الإدارية والعاملين بالكلية بصفة دورية
٢٥٠ ألف جنيهه (٥٠ ألف جنيهه سنويا)	سنويا	<ul style="list-style-type: none"> <li>- صور شهادات التكريم</li> <li>- بيان التكريم على موقع الكلية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- التكريم بلوحات شرف</li> <li>- قائمة بالميزمين على موقع الكلية</li> <li>- شهادات تقدير</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- عميد الكلية</li> <li>- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة</li> </ul>	٤,١,١,٧ تكريم ومكافئة العاملين المتميزين بمختلف الإدارات
لا يوجد	سنويا	<ul style="list-style-type: none"> <li>- خطابات دعوة حضور إجتماع / ورشة عمل</li> <li>- نسخ من تشكيل اللجان</li> <li>- قرارات إدارية بإشراك العاملين في اللجان المختلفة.</li> <li>- محاضرات إجتماعات الخطة الاستراتيجية وكشف حضور الإداريين .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- مشاركة العاملين بمختلف إدارات وأقسام الكلية في إتخاذ القرارات والخطط الإستراتيجية وعرض المقترحات والافكار .</li> <li>- دعوة العاملين للمشاركة في إجتماعات الخطة الإستراتيجية.</li> <li>- الإشتراك في أعمال اللجان الفرعية بالجهاز الإداري.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- أمين الكلية</li> <li>- وحدة ضمان الجودة</li> <li>- لجنة المتابعة بالكلية</li> </ul>	٤,١,١,٨ إتاحة الفرص لأطقم العاملين من صغار السن (إعداد صف ثان) من القيادات الإدارية للإشتراك في أعمال اللجان الفرعية بالجهاز الإداري.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
لا يوجد	يونيو ٢٠٢٢	- قائمة بالشكاوي المقدمة - قائمة بالشكاوي التي تم الرد عليها	- مخاطبة ال IT لعمل إيميل موحد للشكاوي - تحديد الشخص المسئول بتلقي الشكاوي وعرضها علي المعنيين - وجود صندوق للشكاوي والمقترحات بكل مبني إداري من مباني الكلية - الرد علي الشكاوي المرسله	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - وحدة ضمان الجودة - أمين الكلية	٤,١,١,٩ تفعيل آلية للتعامل مع شكاوى العاملين بالجهاز الإداري
لا يوجد	٢٠٢٣	- بنود العقد - قائمة بالخصم المقدم للعاملين	- مخاطبة رؤساء مجالس الإدارات بالمستشفيات الخاصة للحصول على نسب خصم للعاملين بالقطاع الطبي ومعامل التحاليل الطبية ومراكز الأشعة.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - العلاقات العامة	٤,١,١,١٠ التعاقد مع العيادات والمستشفيات ومعامل التحاليل لمنح العاملين بالكلية نسب خصم
لا يوجد	٢٠٢٤	- بنود العقد - قائمة بالخصم المقدم للعاملين	- أثناء التعاقد على تأجير كافيتريا الكلية يتم الإتفاق بين إدارة الكلية والمستأجر على تحديد نسب خصم للعاملين . - تحديد قائمة بالمأكولات والمشروبات التي بها نسب خصم وإعلام العاملين بها .	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة. - أمين الكلية	٤,١,١,١١ تحديد نسبة خصم تتراوح ما بين ٢٠-٥٠٪ على المأكولات والمشروبات بكافيتريا الكلية
<b>٤,١,٢ عمل برامج لزيادة انتماء شباب الخريجين بنسبة ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات</b>					
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا) تسدد من دخل الورشة	خطة سنوية	- بيان بعدد ورش العمل - بيان بنسبة رضا المستفيدين منها - بيان بأنشطة الأقسام المختلفة التي تمت بالتعاون مع نقابة الأطباء	- زيادة عدد ورش العمل (٤ سنويا) لتدريب شباب الأطباء - عمل الية للتنسيق بين نشاطات الأقسام المختلفة والاعلان عنها في نقابة الأطباء	- فريق التوعية الصحية بالكلية	٤,١,٢,١ تعزيز دور فريق التوعية الصحية وتدريب شباب الأطباء على برامج التوعية الصحية (TOT).
١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- بيان بعدد إجتماعات رابطة الخريجين - بيان بعدد خريجين الكلية الموجودين في الخارج وساهموا في نشاطات الكلية المختلفة	- عمل لقاء دوري مع الخريجين ومع من منهم بالخارج لدراسة إمكانية مساعدتهم لجلب منح دراسية للهيئة المعاونة.	- فريق العلاقات الخارجية بالكلية	٤,١,٢,٢ تعزيز رابطة الخريجين

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			- ربط بين الخريجين والكلية بعد التخرج للإستفادة من الخبرات التي يكتسبها الخريج الذي يعمل بالخارج ونقلها للطلبة عن طريق تفعيل عمل رابطة الخريجين في نشر أحدث الأبحاث العلمية والمؤتمرات الخارجية.		
<b>٤,١,٣ زيادة فاعلية لجنة المعارض بنسبة ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات</b>					
لا يوجد	خطة سنوية بالمعارض	بيان بعدد المشاركين من الطلبة والعاملين وأعضاء هيئة التدريس في التنظيم	- مخاطبة أقسام الكلية المختلفة للمشاركة في التنظيم	- رئيس لجنة المعارض ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	٤,١,٣,١ زيادة فاعلية مشاركة أعضاء هيئة التدريس بنسبة ٥٪ في المعارض السنوية التي تقيمها الكلية لخدمة المجتمع .
١٥٠ ألف جنيهه (٣٠ آلاف جنيهه مصري سنويا) بجانب التبرعات من أعضاء هيئة التدريس ورجال الأعمال وجمعيات المجتمع المدني	سنويا	- بيان بعدد المعارض في السنة - بيان بنسبة رضا المستفيدين - غرفة مخصصة لتخزين الملابس وتوفير مكان دائم للمعارض.	- توفير مكان دائم للمعارض وغرفة لتخزين الملابس - زيادة عدد المستفيدين من المعارض - مخاطبة شركات الملابس والبنوك ورجال الأعمال للمشاركة في المعارض.	- رئيس لجنة المعارض ووكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	٤,١,٣,٢ زيادة المعارض من السلع في المعارض والوصول الي أكبر عدد من المستفيدين
<b>٤,٢ تحسين بيئة العمل داخل الكلية</b>					
<b>٤,٢,١ زيادة المساحة الخضراء بالمجمع الطبي لتقليل البصمة الكربونية والمحافظة على الإستدامة الخضراء (كلية زراعة - مؤسسات المجتمع المدني)</b>					
١٠٠ ألف جنيهه (٢٠ آلاف جنيهه سنويا)	خطة سنوية	- بيان بعدد الأشجار في الكلية - بيان بعدد بروتوكولات التعاون - تقليل البصمة الكربونية - أماكن مخصصة للتدخين بكل مبنى.	- زراعة عدد عشرين من الأشجار/شجيرات سنويا لمدة خمس سنوات في المجمع الطبي والمستشفيات التابعة لكلية طب الإسكندرية. - عمل بروتوكول مع كلية الزراعة ورجال الأعمال للمشاركة في عمليات الزراعة والإعتناء بالزرع - تخصيص أماكن للتدخين ومنع التدخين في باقي المباني بالكلية.	- فريق تحسين بيئة العمل بالكلية	٤,٢,١,١ زيادة مشاركة المجتمع المدني ورجال الأعمال وكليات الزراعة في المساهمة بتقليل البصمة الكربونية وزيادة المساحة الخضراء
<b>٤,٢,٢ العمل على نشر الوعي عن سبل التخلص السليم من النفايات وضرورة فصل أنواع المخلفات المختلفة لإعادة تدويرها</b>					

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)	خطة سنوية	- بيان بعدد الندوات /السنة - كشوف حضور الندوات	- إقامة ندوة واحدة سنويا لمدة سنتين لتعريف المجتمع بسبل التخلص الآمن من النفايات وضرورة فصل أنواع المخلفات المختلفة - وضع ملصقات وتوزيع مطبوعات للتوعية بأنواع النفايات وطريقة فصلها	- فريق تحسين بيئة العمل بالكلية	٤,٢,٢,١ زيادة وعي ومشاركة أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية
١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)	خطة سنوية	- بيان بعدد صناديق القمامة - بيان بما ماتم تدويره/السنة	-توفير صناديق قمامة لفصل النفايات -إعادة إستخدام ما يمكن تدويره مثل الورق	- فريق تحسين بيئة العمل بالكلية	٤,٢,٢,٢ توفير الكلية للوسائل المساهمة في فصل النفايات والتخلص الآمن منها
<b>٤,٢,٣ استغلال حوائط المباني في عمل جداريات فنية بالتعاون مع كلية الفنون الجميلة</b>					
٢٠ ألف جنيه ١٠ آلاف جنيه /الجدارية	خطة للخمس سنوات	- عدد الجداريات التي أقيمت في خلال خمس سنوات	- مخاطبة كلية الفنون الجميلة للمشاركة -توفير المواد الخام اللازمة للجداريات والتمويل المادي المطلوب	- فريق تحسين بيئة العمل بالكلية	٤,٢,٣,١ عمل ٢ جدارية فنية في خلال الخمس سنوات
<b>٤,٢,٤ تحسين بيئة العمل للأطباء والطلاب بنسبة ١٠٠٪</b>					
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	خطة سنوية	- بيان بعدد المقاعد التي أنشئت حديثا - بيان بعدد البرجولات التي أنشئت حديثا - إنشاء الكافيتريا - بيان بعدد دورات المياه لتي أنشئت حديثا.	- زيادة عدد المقاعد المخصصة للطلبة للإستراحة بين المحاضرات بنسبة ٥٠٪. - عمل برجولا للطلبة في كل مستشفى من مستشفيات الجامعة - إنشاء كافيتريا لخدمة الطلبة في كل مستشفى من مستشفيات الجامعة - إنشاء مكان مخصص لإستراحة أعضاء هيئة التدريس في كل مستشفى من مستشفيات الجامعة. - توفير دورات مياه للطلبة والطالبات - المتابعة الدورية للمدرجات والقاعات والمعامل وإجراء الصيانة اللازمة للوصول بها للاستخدام الأمثل.	- فريق تحسين بيئة العمل بالكلية	٤,٢,٤,١ إنشاء أماكن خدمية وإستراحات للطلبة والأطباء

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
		- تطهير وتعقيم المدرجات والمكاتب الإدارية بصفة دورية			
<b>٤,٣ تحقيق الأمن والسلامة والصحة المهنية في المباني التعليمية بكلية الطب والمستشفيات الجامعية.</b>					
<b>٤,٣,١ الالتزام بتطبيق ١٠٠٪ من اللوائح والقوانين الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.</b>					
٤,٣,١,١ تحديث أجهزة الإنذار المبكر والرصد	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إدارة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- التعاقد مع الشركات المعنية لتحديث أجهزة الإنذار - عمل حصر لجميع الأجهزة الموجودة حالياً بحالتها - عمل خطة زمنية لتحديد الأولويات طبقاً للموارد المتاحة لتحديث أجهزة الإنذار.	- عدد الأجهزة المحدثه - عدد الأجهزة التي تم التعاقد عليها	خطة سنويه لمدة خمس سنين	٢ مليون جنييه
٤,٣,١,٢ إعداد خرائط وأدلة لجميع المنشآت والإدارات.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إدارة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تقسيم المنشآت والإدارات في الكلية جغرافيا - عمل خرائط لكل المنشآت والإدارات. - تجهيز بوسترات لرفعها علي علامات مصممة كدلائل للمنشآت	- نسبة رضاء الزوار عن كيفية الوصول للمنشآت بالكلية - عدد الخرائط بالنسبة الي عدد المباني والإدارات	خلال أول سنتين	٥٠٠ ألف جنييه
٤,٣,١,٣ إعداد ملصقات (بوسترات) في جميع المباني خاصة بإتباع سياسات السلامة والصحة المهنية.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إدارة وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- عمل المحتوى العلمي الخاص بأحدث سياسات السلامة والصحة المهنية - تحديد الأماكن الأكثر أهمية لوضع الملصقات . - وضع الملصقات والبوسترات	- عدد الملصقات والبوسترات - نسبة التغيير في المعرفة والاتجاه للعاملين بعد وضع الملصقات الخاصة بالسلامة والصحة المهنية.	خلال أول سنتين	١٠٠ ألف جنييه
<b>٤,٣,٢ عمل برامج تدريبية متكاملة لتدريب ٢٥٪ من العاملين في السلامة والصحة المهنية سنويا</b>					
٤,٣,٢,١ تشكيل لجنة خبراء مختصة ببرامج التدريبات .	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	- اقتراح أسماء الخبراء المتطوعين لوضع المحتوى العملي والفني للتدريبات الخاصة بالسلامة والصحة والمهنية - تشكيل اللجنة ووضع التوصيف الوظيفي للجنة واعتمادها	- عدد الخبراء في اللجنة - محاضر اجتماعات اللجنة	السنة الأولى	٢٠٠ ألف جنييه
٤,٣,٢,٢ عقد ورش عمل للعاملين في السلامة والصحة المهنية.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون	- أقامه عدد ٢ ورشه عمل سنويا بحد ادني	- نسبة حضور العاملين في ورشة العمل	سنويا لمدة خمس سنين	٥٠٠ ألف جنييه

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
	خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	- تجهيز المحتوى العلمي للورشة - عمل استبيانات قبل وبعد عقد الورشة	- نسبة التغيير في المعرفة قبل وبعد انعقاد الورشة.		(١٠٠ ألف جنيه سنويا)
٤,٣,٢,٣ تقييم الاحتياجات التدريبية للعاملين في السلامة والصحة المهنية.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	- تجهيز الاستبيان الخاص بتقييم للاحتياجات التدريبية - توزيع الاستبيان لتقييم الاحتياجات على جميع العاملين. - تحليل النتائج وتجهيز التقرير بأولويات التدريب	- نسبة المشاركة في الإجابة على الاستبيان الخاص بتقييم الاحتياجات - عدد المواضيع المقترحة للتدريب	يتم عمل الاستبيان كل ستة أشهر وتحليل النتائج	(٢٥ ألف جنيه سنويا) (٥٠٠٠ جنيه)
٤,٣,٢,٤ عقد محاضرات نظرية	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	عقد عدد ٤ محاضرات نظرية سنويا مع تجهيز المحتوى العلمي متماشيا مع ورش العمل.	- عدد حضور المحاضرات النظرية - كشوف حضور المحاضرات المنعقدة سنويا	سنويا لمدة خمس سنين	(٥٠٠ ألف جنيه سنويا) (١٠٠ ألف جنيه سنويا)
<b>٤,٣,٣ عمل خطة متابعة وتقييم للالتزام ب ١٠٠٪ بسياسات السلامة والصحة المهنية.</b>					
٤,٣,٣,١ وضع مؤشرات ربع سنوية لتقييم أداء فريق السلامة والصحة المهنية.	- فريق السلامة والصحة المهنية مع لجنة الخبراء	- وضع المؤشرات حسب أحدث توصيات منظمة الصحة العالمية - اختيارا targets according to benchmarking - عمل checklist للمتابعة الأسبوعية	- عدد المؤشرات ونسبة المشاركة	سنويا	لا يوجد
٤,٣,٣,٢ المتابعة الدورية لإجراءات السلامة والصحة المهنية	- فريق السلامة والصحة المهنية بالاستعانة بلجنة الخبراء	- تجهيز تقارير المتابعة اليومية والأسبوعية والنصف سنوية متماشيا مع المؤشرات السابقة - تعيين الأشخاص المسؤولة عن المتابعة اليومية - تحديد الحافز المادي أو المعنوي لتشجيع العاملين بالالتزام بإجراءات السلامة والصحة المهنية.	- عدد تقارير المتابعة وعدد المشاركين فيها.	نصف سنويا	مليون جنيه سنويا) (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)
<b>٤,٣,٤ حماية ١٠٠٪ من العاملين في جميع مرافق ومواقع الكلية من العدوي والإصابات الناجمة في بيئة العمل بحلول عام ٢٠٢٦</b>					
٤,٣,٤,١ توفير تطعيم الالتهاب الكبدي الفيروسي بي في عيادة السلامة والصحة المهنية.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- استقطاب موارد مالية لتوفير التطعيم	- عدد الطعوم والجرعات المتوفرة	سنويا	مليون جنيه سنويا) (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
		- التعاقد مع شركة فاكسيرا لضمان توفير التطعيم - عمل حصر لعدد العاملين ال eligible للتطعيم - عمل خطة بمن لهم الأولوية حتى يتم تغطية جميع العاملين - الاستعانة بخبراء الصحة العامة لضمان جوده سلسلة التبريد الخاصة بالتطعيم لضمان سلامة التطعيم - تجهيز قاعدة بيانات	- عدد العاملين المعرضين للإصابة بالعدوي - عدد العاملين الذين تم تطعيمهم		
٤,٣,٤,٢ عمل بوسترات توعيه للعاملين بأهمية خاصه بالسلامة والصحة المهنية ونشرها في مختلف مرافق الكلية لحث العاملين على الالتزام بقواعد السلامة	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تجهيز بوسترات توعية بأهمية السلامة والصحة المهنية	- عدد البوسترات - عدد العاملين الذين لديهم معرفة بعدد الجرعات وأهمية التطعيم	٢٠٢٢-٢٠٢٤	٢٠٠ ألف جنيه
<b>٤,٤ الإدارة المثالية للأزمات والكوارث بمختلف السيناريوهات</b>					
<b>٤,٤,١ تطوير وتأهيل وحدة الأزمات بما يتناسب مع المعايير العالمية وتحويلها الي وحدة لإدارة المخاطر مع تحديد وتوصيف إختصاصتها في نهايه ٢٠٢٦</b>					
٤,٤,١,١ تجهيز غرفة عمليات لإدارة الأزمات والكوارث مزودة بأجهزة الاتصال المناسبة بكل مبنى	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	- استقطاب الموارد المالية لدعم غرفة العمليات - تزويدها بالأجهزة اللازمة	وجود غرف عمليات	حتى ٢٠٢٦	مليون جنيه
٤,٤,١,٢ وجود قاعدة بيانات للأزمات والكوارث السابقة	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- التعاقد مع شركات لعمل قاعدة بيانات - تدريب العاملين على التعامل معها	- وجود قاعدة بيانات - عدد العاملين المدربين على التعامل مع قاعدة البيانات	حتى ٢٠٢٦	٢٠٠ ألف جنيه
٤,٤,١,٣ وجود سيناريوهات للتعامل مع الأزمات المختلفة.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- تجهيز سيناريوهات مختلفة للأزمات المختلفة وذلك بعمل لقاءات مع كافة أصحاب المصلحة المشتركة.	- وجود خطة للسيناريوهات المختلفة وكيفية التعامل. - عدد أصحاب المصلحة المشتركين في وضع السيناريوهات المختلفة وكيفية إدارتها	٢٠٢٢-٢٠٢٣	٥٠ ألف جنيه
٤,٤,١,٤ رسم توضيحي ومرافق ومنشآت الكلية يوضح المباني والمرافق محددًا عليها شبكة الإطفاء والكهرباء والصرف الصحي، والمياه، والغاز الطبيعي، والتليفونات.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	- إعداد الرسومات الخاصة	- رسم توضيحي لكل المباني التابعة للكلية	٢٠٢٣-٢٠٢٥	٢٠٠ ألف جنيه

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
<b>٤,٤,٢ نشر الوعي الثقافي لإدارة الأزمات والكوارث وكيفية تنفيذ أعمال المواجهة والإغاثة بين ٢٥٪ على الأقل سنويا من العاملين بالكلية وهيئة التدريس والطلاب.</b>					
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا ولمدة خمس سنوات	- نسبة حضور العاملين في ورشة العمل	- إقامة عدد ٢ ورشه عمل سنويا بحد أدنى - تجهيز المحتوي العلمي للورشة - عمل استبيانات قبل وبعد عقد الورشة	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف لجنة خبراء	٤,٤,٢,١ عقد ورش عمل بصفه مستمره تستهدف أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية.
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا ولمدة خمس سنوات	- نسبة التغيير في المعرفة قبل وبعد انعقاد الورشة	- إقامة عدد ٢ ورشه عمل سنويا بحد أدنى - تجهيز المحتوي العلمي للورشة - عمل استبيانات قبل وبعد عقد الورشة.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف لجنة خبراء.	٤,٤,٢,٢ عقد ورش عمل لتبادل الخبرات والتجارب الناجحة في مجال مواجهة الأزمات والكوارث
<b>٤,٤,٣ رفع كفاءة العاملين بوحدة الأزمات والكوارث بنسبه ١٠٠٪ في نهاية عام ٢٠٢٦</b>					
لا يوجد	٢٠٢٢-٢٠٢٤	تشكيل أسماء الفرق		- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٤,٤,٣,١ تكوين الفرق المختلفة للتعامل مع السيناريوهات المختلفة
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- عدد التدريبات	عمل خطة تدريب سنوية للفرق	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	٤,٤,٣,٢ تدريب الفرق المختلفة على التعامل مع مختلف السيناريوهات
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- عدد الحضور في التدريبات	عمل خطة تدريبات سنوية للعاملين بوحدة الأزمات والكوارث.	- فريق السلامة والصحة المهنية تحت إشراف وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٤,٤,٣,٣ عمل تدريبات مستمره للعاملين بوحدة الأزمات والكوارث.
<b>٤,٤,٤ تطوير آليات الرصد والإنذار المبكر في مجال إدارة الأزمات والكوارث بنسبة ٢٥٪ سنويا</b>					
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	٢٠٢٢-٢٠٢٤	- عقود صيانة للأجهزة المطلوب لها صيانة	- عقد عقود صيانة مع الشركات المعنية بصيانة الأجهزة وكذلك تدريب القائمين عليها بصفة دورية	- فريق السلامة والصحة المهنية	٤,٤,٤,١ عمل صيانة دورية للمعدات والأجهزة للتدريب على الاستخدام الأمثل للمعدات والأجهزة
١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)	ربع سنويا	- تقارير المتابعة الربع سنوية	- تعيين أشخاص مسؤولين عن المتابعة الدورية للأجهزة مع عمل حصر للأجهزة وتقديم تقرير ربع سنوي لوكيل الكلية.	- فريق السلامة والصحة المهنية	٤,٤,٤,٢ المتابعة المستمرة للتأكد من فاعلية الأجهزة

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
<b>٤,٥ التعامل المثالي مع الجائحات والأوبئة</b>					
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- عدد الملصقات - مدي استفادة الفئات المستهدفة من هذه المنشورات والملصقات.	- تجهيز المحتوى العلمي - عمل أدوات تثقيفية "بوسترات ومطويات"، وتشمل إصدارات وزارة التعليم العالي ووزارة الصحة - تحديد الفئات المستهدفة - عمل خطة لتوزيع المنشورات والملصقات	- فريق السلامة والصحة المهنية	٤,٥,١ نشر الوعي الكامل والثقافة الصحية اللازمة بين ٥٠٪ على الأقل من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية.
٢٠٠ ألف جنيه	كل خمس سنوات	- عدد الحالات التي يتم متابعتها - عدد الاستثمارات	- تشكيل لجنة خبراء مختصة للترصّد - تحديد درجة الخطورة. - استمارة رصد المخالفين للحالات المصابة ومتابعتها.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٤,٥,٢ إعداد خطة ترصد لـ ١٠٠٪ من الحالات المصابة في الكلية.
١٠٠ ألف جنيه	سنويا	- تشكيل اللجنة - وجود خطة طوارئ - عدد العاملين المدربين على الخطة - نسبة عمليات التطهير والتعقيم بالمنشأة (frequency) - نسبة environmental infection rate	- تكوين لجنة فنية عليا. - تكوين فريق العمل لتنفيذ خطة الطوارئ. - خطة سنوية للتدريب على الخطة وتحديد مسؤولي التنفيذ بالتنسيق مع الجهات المعنية. - تنفيذ عمليات التطهير والتعقيم بالمنشآت. - التأكد من استمرار الخدمات المقدمة من خلال الكلية (خطة تعايش)	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة.	٤,٥,٣ إعداد خطة متكاملة للتعامل مع الجائحة
١٣,٦٩٥,٠٠٠					<b>الإجمالي</b>

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
---------------------	---------------	---------------	---------------	---------------------	--------------

### الغاية الخامسة: توسيع نطاق الخدمات المجتمعية التي تقدمها الكلية

٥,١ توسيع نطاق الخدمات الصحية والطبية المجتمعية					
٥,١,١ زيادة فاعلية أعمال اللجان بنسبه ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات					
لا يوجد	سنويا	فرق ولجان مشكله ومفعلة	مخاطبة الأقسام المختلفة لترشيح بعض من أعضائها للمشاركة في تكوين فريق لخدمة المجتمع تشكيل الفرق واللجان	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة وخدمة المجتمع ومساعديه	٥,١,١,١ تشكيل فريق لخدمة المجتمع من أعضاء هيئة التدريس بالكلية ومعاونيه من مختلف الأقسام الأكاديمية والإكلينيكية بالكلية مع تغذيتها المستمرة بأعضاء جدد من المجتمع الطبي. وتكون منوطة بالأعمال الآتية: القوافل والتوعية الطبية ومعارض الملابس ومؤتمرات الكلية وتحسين بيئة العمل بالكلية
٥ مليون جنيهه (تتراوح التكلفة من ٢٠ ألف جنيهه مصري للقوافل داخل الإسكندرية الي ٢٠٠ ألف للقوافل خارج المحافظة مثل سيوة)	سنويا	- زيادة عدد القوافل الطبية - زيادة نسبة رضا المستفيدين من القافلة - زيادة مشاركة رجال الأعمال وأصحاب المصالح في دعم القوافل - بيان بالحالات المحولة والتي يتم متابعتها بعد القوافل	- عمل خطة سنوية للأماكن الأكثر إحتياجاً في قري وريف مصر وموائمتها مع خطة المجلس الأعلى للجامعات وجامعة الإسكندرية - مخاطبة بنك الدواء وشركات الأدوية لدعم القوافل الطبية - إشراك كليات القطاع الطبي المختلفة في بعض القوافل (أسنان- صيدلة- تمرير-معهدى الصحة والبحوث) - مخاطبة عميد الكلية بالتخصصات المشاركة في القوافل وإخطار الجامعة والأمن - تشجيع المشاركين في القوافل الطبية عن طريق منحهم شهادات موثقة من	- رئيس لجنة القوافل مع وكيل الكلية لشئون البيئة وخدمة المجتمع ومساعديه.	٥,١,١,٢ زيادة عدد القوافل الطبية والتوسع في النطاق الجغرافي ليشمل المحافظات المجاورة.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			وكيل شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة بالكلية.		
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- الندوات التثقيفية وكشوف الحضور بها - عدد القوافل الطبية - بيان بعدد المتدربين من الأطباء أثناء القوافل.	- عقد ندوات تثقيفية وتوزيع ملصقات إعلانية - عمل قوافل لمسح الأمراض السارية والغير سارية - عمل ورش عمل لتدريب أطباء المناطق النائية ويشمل التدريب الحضور الفعلي للكشف والإجراءات الطبية.	- رئيس لجنة القوافل وفريق التوعية الصحية مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة و مساعديه	٥,١,١,٣ التوسع في مجالات نشاط القوافل ليشمل التوعية الصحية وتدريب الأطباء ومسح الأمراض الغير سارية
لا يوجد	سنويا	- قائمة بالأقسام والتخصصات المشاركة بالقوافل	- مخاطبة الأقسام لزيادة عدد الأقسام/الوحدات المشاركة والتي لم تشارك من قبل في القوافل بواقع ٥ أقسام في خلال الخمس سنوات.	- رئيس لجنة القوافل مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	٥,١,١,٤ زيادة التخصصات داخل القوافل
لا يوجد	سنويا	- قائمة بالحالات المحولة - متابعة الحالات المحولة حتى إتمام علاجها.	- عمل ورقة تحويل للحالات التي تحتاج رعاية اعلي - تخصيص فريق من الطلبة وأطباء الإمتياز لمتابعة الحالات المحولة - تعزيز قاعدة البيانات الخاصة بالحالات المحولة من القوافل الطبية.	- رئيس لجنة القوافل مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة و مساعديه.	٥,١,١,٥ متابعه الحالات ذات الحاجة بعد القافلة وتحويلها بمعرفه مجموعه من الأطباء المقيمين حسب احتياجاتها.
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- نص البروتوكولات - قائمة بالأطباء المتدربين	- تفعيل بروتوكولات التعاون مع وزارة الصحة بمطروح والإسكندرية ومتابعة الأطباء المدربين.	- رئيس لجنة القوافل مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة و مساعديه.	٥,١,١,٦ زيادة التعاون مع وزاره الصحة لرفع كفاءة أطباءها في المناطق النائية من خلال برامج تدريبية أثناء القوافل الطبية.
<b>٥,١,٢ تعزيز برنامج توعية صحية متعدد الوسائل بنسبه ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات</b>					
١٥٠ ألف جنيه (٣٠ آلاف جنيه مصري سنويا)	خطة سنوية	- تشكيل الفريق	- إرسال خطابات لأقسام الكلية المختلفة وللطلبة وأطباء الامتياز	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	٥,١,٢,١ تشكيل فريق للتوعية الصحية يضم ٥٪ من أعضاء هيئة التدريس وشباب أطباء الامتياز وطلبة الكلية.

المحور/ الهدف	جهة التنفيذ/ المسؤل	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
	وفريق التوعية الصحية ومشرف البرنامج التدريبي للأطباء الامتياز - بالتعاون مع الأقسام المعنية وما لا يقل عن ٥ طلبة من الكلية من أسر الكلية المختلفة.	بشأن تكوين فريق للتوعية الصحية. - تحديث تشكيل الفريق سنويا.			
٥,١,٢,٢ زيادة عدد الندوات الطبية والصحية داخل وخارج الكلية وخلال القوافل.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه وفريق التوعية الصحية ومشرف البرنامج التدريبي للأطباء الامتياز بالتعاون مع الأقسام المعنية وما لا يقل عن ٥ طلبة من الكلية من أسر الكلية المختلفة.	- عمل خطة سنوية للندوات الصحية (١٠ ندوات)	- بيان بعدد الندوات السنوية - بيان بعدد المستفيدين منها - بيان بنسبة رضا الحضور عنها	خطة سنوية	١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)
٥,١,٢,٣ زيادة المواد الإرشادية للتوعية بالمشكلات الصحية الشائعة في المجتمع.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع ومساعديه وفريق التوعية الصحية ومشرف البرنامج التدريبي للأطباء الامتياز بالتعاون مع الأقسام المعنية وما لا يقل عن ٥ طلبة من الكلية من أسر الكلية المختلفة.	- طباعة مواد ارشادية وتوزيعها	- بيان بعدد الملصقات والمواد الارشادية - عدد ما تم توزيعه على الفئات المستهدفة	خطة سنوية	٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)
٥,١,٢,٤ عقد ورش عمل خاصة بالإسعافات الأولية موجهة للمجتمع بمختلف فئاته.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه وفريق التوعية الصحية ومشرف البرنامج التدريبي للأطباء الامتياز بالتعاون مع الأقسام المعنية وما لا يقل عن ٥ طلبة من الكلية من أسر الكلية المختلفة.	- عمل خطة سنوية لورش العمل (٣ ورش)	- بيان بعدد ورش العمل - بيان بعدد المستفيدين منها - بيان بنسبة رضا الحضور عنها	خطة سنوية	١٥٠ ألف جنيه (٣٠ آلاف جنيه مصري سنويا)
٥,١,٣ زيادة التعاون مع الجهات الحكومية والأهلية والدولية العاملة في مجالات الصحة بنسبة ١٠٪ بنهاية الخمس سنوات.					

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
٥,١,٣,١ تشكيل فريق لإدارة العلاقات بين الكلية وأي جهة خارجية سواء حكومية أو غير حكومية أو دولية.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه وأساتذة من قسم طب المجتمع بالتعاون مع الفريق المسئول وأعضاء من الأقسام المعنية.	- مخاطبة الجهات الحكومية والغير حكومية لعمل بروتوكولات تعاون جديدة وتعزيز البروتوكولات القائمة عمل بروتوكولات تعاون مع منظمات المجتمع المدني والمنظمات الدولية كمنظمة الصحة العالمية والأمم المتحدة لتشجيعهم على التمويل المادي والتقني للمشاريع البحثية والمسح الميداني. - عمل خطة للتعاون مع الجهات والمراكز الطبية والمؤسسات المتقدمة لإثراء التعاون العلمي والبحثي وخدمة المجتمع بمتوسط خمس مراكز طبية في خلال خمس سنوات. - إنشاء الية للتواصل مع هذه المنظمات. - مخاطبة أقسام الكلية بتقديم الاستشارات عالية التخصص للمستشفيات والمراكز الطبية الحكومية مجاناً وللغير حكومية مقابل أجر رمزي بمعدل مشروع واحد سنوياً.	- تشكيل الفريق - بيان بعدد بروتوكولات التعاون - بيان بقيمة الزيادة في التمويل المادي - بيان بعدد أقسام الكلية المشاركة - بيان بتشكيل فريق إدارة العلاقات - بيان بعدد المراكز الطبية والمستشفيات التي تم التعاون معها أو تقديم الاستشارات لها.	خمس بروتوكولات في خلال الخمس سنوات	٥٠ ألف جنيه (١٠ آلاف جنيه مصري سنوياً)
٥,١,٣,٢ التعاون مع وزارة الصحة لتعزيز دور الكلية في تنفيذ المبادرات القومية في مصر	- فريق التوعية الصحية ولجنة القوافل مع وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه - مع الأقسام المختصة	- مخاطبة الأقسام وعميد الكلية بتوفير الأطباء اللازمين للمشاركة في المبادرات ورفع تقرير بما حدث.	- بيان بعدد القوافل المشاركة في المبادرات القومية	حسب خطة الدولة في المبادرات القومية	مليون جنيه
٥,٢ زيادة الموارد المالية لقطاع خدمة المجتمع					

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
لا يوجد	خطة سنوية	قاعدة البيانات محدثة سنويا	- مخاطبة أقسام الكلية المختلفة لحصر احتياجاتهم السنوية وإدراجها في قاعدة بيانات تجدد وترسل لقطاع المجتمع والبيئة.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	٥,٢,١ عمل خطة سنوية لزيادة موارد قطاع خدمة المجتمع
٢٥٠ ألف جنيه (٥٠ ألف جنيه سنويا)	خطة سنوية	- بيان بزيادة دخل الكلية ماليا وماديا - بيان بعدد المشاركين في الدعم المادي للكلية.	- العمل على زيادة نسبة الدعم المادي من الجمعيات الأهلية من خلال مخاطبه الشركات الكبرى ونوادي الروتاري وجمعيات رجال الأعمال والمؤسسات لدعم احتياجات قطاع خدمه المجتمع بصورة دورية - إنشاء كافتيريا لتقديم الوجبات السريعة للعاملين والطلبة - تقديم خدمات مكتبية للطلبة مثل طباعة الورق وبيع الأدوات المكتبية - زيادة الاستفادة من الملاعب والقاعات عن طرق إيجارها بنسبة ٢٠٪ بنهاية الخمس سنوات. - زيادة الورش التي يقيمها مركز التدريب بالكلية.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	٥,٢,٢ عمل برامج سنوية لزيادة موارد الكلية
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	خطة سنوية	- تشكيل فريق التسويق - خطة التسويق النصف سنوية - زيادة الموارد بناء على خطة التسويق	- تشكيل فريق من ذوي الخبرة والكفاءة في مجال التسويق - وضع خطة تسويق نصف سنوية لخدمات الكلية والمستشفيات الجامعية - وضع خطة تسويق نصف سنوية لاحتياجات الكلية من التبرعات	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه - فريق التسويق	٥,٢,٣ إنشاء فريق للتسويق من العاملين بالكلية
٥,٣ إحياء النشاطات الثقافية والترفيهية في كلية الطب					
٥,٣,١ عمل برنامج سنوي وربيع سنوي للأنشطة الثقافية والفنية					

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
لا يوجد	خطة سنوية	- بيان بتشكيل فريق الأنشطة الاجتماعية	- مخاطبة رؤساء الأقسام والإدارات والجهات المعنية للمشاركة في الخطة السنوية الاجتماعية للكلية - تشكيل فريق من المتطوعين من العاملين والطلبة	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه	٥,٣,١,١ - حث أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة الفنية والاجتماعية بالكلية وإنشاء فريق للأنشطة الاجتماعية من العاملين في الكلية وطلبة الكلية.
١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)	خطة سنوية	- بيان بعدد الفاعليات الثقافية المقامة في السنة - بيان بعدد المستفيدين من هذه الأنشطة	- إقامة عدد واحد معرض للكتاب بالتعاون مع وزارة الثقافة وتشجيع دور النشر المختلفة علي عرض الكتب داخل الكلية. - إقامة أنشطة ثقافية مثل الندوات والصالونات ومعارض فنية مرة سنويا بمشاركة رموز المجتمع في مختلف المجالات للإستفادة من خبراتهم العملية - تنظيم عدد ٢ فاعلية للتعريف بالثقافات المختلفة من خلال دعوة طلاب البرنامج الدولي لعرض ثقافات شعوبهم.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه - فريق الأنشطة الاجتماعية	٥,٣,١,٢ - تنظيم للأنشطة الاجتماعية والثقافية والفنية
<b>٥,٣,٢ عمل برنامج سنوي وربيع سنوي للأنشطة الرياضية</b>					
١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)	خطة سنوية	- بيان بعدد الفاعليات الرياضية /السنة - بيان بعدد المستفيدين من هذه الأنشطة.	- تنظيم عدد ٢ فاعليات رياضية سنويا لكرة القدم أو السلة وخلافه - دعوة رموز الرياضة في الإسكندرية للمشاركة في هذه الفاعليات - تشجيع استغلال ملاعب الكرة من قبل الطلبة وأعضاء هيئة التدريس - إقامة دورات رمضانية خلال إجازة نصف العام وأجازة الصيف بمشاركة الطلبة وأعضاء	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه - فريق الأنشطة الاجتماعية	٥,٣,٢,١ - حث أعضاء هيئة التدريس على المشاركة في الأنشطة الرياضية وتنظيمها

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
		هيئة التدريس والعاملين بالكلية (كأس السيد العميد)			
٥,٤ تشجيع العمل التطوعي بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب وطلبة الإمتياز والعاملين بالكلية وزيادة مشاركة أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأطباء الإمتياز بنسبة ٢٠٪ خلال خمس سنوات					
٥,٤,١ إيجاد فاعليات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس والطلاب وأطباء الإمتياز للمشاركة في الخدمات الإجتماعية والإنضمام للفرق المختلفة بالنشاط التطوعي للكلية.	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ومساعديه وفرق العمل التطوعي المختلفة	- إنشاء جائزة سنوية أفضل عمل تطوعي في مجال خدمة المجتمع لأحد أعضاء هيئة التدريس وأخرى لأحد الطلاب (جائزة أ.د. مرسي عرب) - إرساء نظام لقيام طلبة الإمتياز والسنوات النهائية بأربع أيام خدمة المجتمع علي مدار السنة سواء بالمشاركة في المؤتمرات أو الندوات أو القوافل أو حملات التوعية والتبرع بالدم تحت إشراف هيئة التدريس - تشجيع طلبة الإمتياز والسنوات النهائية علي تنظيم الفاعليات الإجتماعية مثل الماراثون والإشتراك في بعض المهام المتخصصة في الأقسام المختلفة مثل رسم القلب وكشف النظر والإشتراك في حملات التوعية الموجهة للمدارس العامة والخاصة. - إشتراك طلبة الإمتياز والسنوات النهائية في تحسين صورة المستشفيات الجامعية أمام المجتمع سواء بإستخدام وسائل التواصل الإجتماعي أو الزيارات الميدانية وعمل أبحاث ودراسة	- بيان بعدد المشاركين من أعضاء هيئة التدريس والطلبة وأطباء الإمتياز في العمل التطوعي بالكلية - بيان بعدد الفاعليات المنظمة من قبل أطباء الإمتياز والطلبة.	خطة سنوية	١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			جدوى لحل بعض مشكلات المجتمع الجامعي. - تفعيل ربط خدمة المجتمع بنظام الترقيات لأعضاء هيئة التدريس.		
<b>٥,٥ تطوير المستشفيات الجامعية لتكون مراكز تميز نموذجية لخدمة المجتمع</b>					
<b>٥,٥,١ عمل بروتوكولات تعاون بين المستشفيات الجامعية وبين الجهات الصحية الأخرى بمحافظة الإسكندرية والمحافظات الأخرى وتطبيقها بنسبة ١٠٠٪ حتى ٢٠٢٦</b>					
لا يوجد	٢٠٢٢-٢٠٢٣	- بروتوكولات تعاون معتمدة ومفعلة	- مخاطبة الجهات الصحية لعمل بروتوكولات تعاون	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية. - مديري المستشفيات الجامعية - إدارة التدريب	٥,٥,١,١ عمل بروتوكولات تعاون مع الجهات الصحية بنسبة ٨٠٪ في مجالات الرعاية الصحية والتدريب وتبادل الخبرات
٢,٥ مليون جنيه (٥٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	- نسبة تنفيذ بنود بروتوكولات التعاون - عدد الحالات المحولة بناء على البروتوكولات - عدد الأطباء المدربين - عدد الخبرات المتبادلة	- مراجعة بروتوكولات التعاون المبرمة مسبقا والعمل على تفعيلها - متابعة تنفيذ كافة البروتوكولات المعتمدة	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات الجامعية - إدارة التدريب	٥,٥,١,٢ تنفيذ ١٠٠٪ من البروتوكولات المعتمدة
لا يوجد	سنويا	- عدد الخدمات المقدمة في مبادرة القضاء على قوائم الانتظار - عدد الحالات	- مخاطبة الأقسام الإكلينيكية لتوسيع مجالات المشاركة في مبادرة القضاء على قوائم الانتظار - توفير الخدمات المطلوبة في مبادرة القضاء على قوائم الانتظار.	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات الجامعية - الأقسام الإكلينيكية	٥,٥,١,٣ المشاركة في مبادرة القضاء على قوائم الانتظار ب ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية.
<b>٥,٥,٢ تطوير مصادر التمويل الذاتي للمستشفيات الجامعية حتى ٢٠٢٦</b>					
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	٢٠٢٢ - سنويا	- تشكيل مجلس الأمناء - آلية معتمدة للتعاون - تقرير سنوي بأعمال مجلس الأمناء	- مخاطبة مديري المستشفيات - مخاطبة أصحاب المصلحة - إنشاء مجلس أمناء - وضع آلية للتعاون مع الجمعيات الخيرية	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات	٥,٥,٢,١ إنشاء مجلس الأمناء للمستشفيات الجامعية ولكل مستشفى للتعاون مع الجمعيات الخيرية عن طريقه.

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
لا يوجد	سنويا	- قاعدة البيانات - نسبة ما تم توفيره من احتياجات	- مخاطبة مديري المستشفيات والإدارات ورؤساء الأقسام لحصر الاحتياجات - وضع قاعدة بيانات بالاحتياجات - التواصل مع مجلس الأمناء للمساهمة في تلبية الاحتياجات	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات والإدارات ورؤساء الأقسام - مجلس الأمناء	٥,٥,٢,٢ وضع قاعدة بيانات محدثة دوريا باحتياجات ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية لتوجيه التبرعات المقدمة طبقا للاحتياجات.
مليون جنيهه (٢٠٠ ألف جنيهه سنويا)	سنويا	- قاعدة بيانات محدثة سنويا - نسبة إصلاح الأجهزة - نسبة إعادة تدوير الأجهزة - نسبة نقل الأجهزة الغير مستغلة	- حصر موارد المستشفيات وعمل قاعدة بيانات بها - إصلاح الأجهزة والمعدات المعطلة بدلا من إحلالها. - إعادة تدوير الأجهزة واستخدام الأجهزة الغير قابلة للإصلاح كقطع غيار. - نقل الأجهزة والمعدات الغير مستغلة لأماكن يمكن الاستفادة منها.	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات - إدارة المخازن - الإدارة الهندسية	٥,٥,٢,٣ تنظيم إدارة الموارد بالمستشفيات بنسبة ١٠٠٪
لا يوجد	حتى ٢٠٢٦	- الدراسة - نسبة سد العجز	- دراسة العجز في الميزانية وسبل سد العجز بترشيد الصرف وزيادة الدخل	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - الإدارة المالية	٥,٥,٢,٤ سد العجز في الميزانية وتحويلها من سلبية لصفحية.
٢٥٠ ألف جنيهه (٥٠ ألف جنيهه سنويا)	٢٠٢٢ ثم سنويا	- قائمة الخدمات المقدمة - تشكيل إدارة التسويق - خطة التسويق - عدد المترددين على المستشفيات والخدمات المعلن عنها.	- حصر الخدمات المقدمة بكل مستشفى جامعي - إنشاء إدارة تسويق - عمل خطة تسويق سنوية للخدمات المقدمة	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات - إدارة التسويق	٥,٥,٢,٥ عمل خطة تسويقية للخدمات المقدمة بالمستشفيات الجامعية.
<b>٥,٥,٣ إنشاء لجان المشاركة المجتمعية ب ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية وتفعيل دورهم للارتقاء بمستوى الرعاية الصحية بمحافظة الإسكندرية والمحافظات المجاورة</b>					
لا يوجد	٢٠٢٣	- اللجان المشكلة - خطة عمل اللجان	- مخاطبة مديري المستشفيات لإنشاء لجان مشاركة مجتمعية - وضع خطة لعمل لجان المشاركة المجتمعية.	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية. - مديري المستشفيات	٥,٥,٣,١ إنشاء لجان المشاركة المجتمعية ب ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
١٠٠ ألف جنيه (٢٠ ألف جنيه سنويا)	من ٢٠٢٣ سنويا	- قوائم الاحتياجات محدثة سنويا	- قائمة محدثة سنويا باحتياجات المستشفيات - قائمة محدثة سنويا باحتياجات المجتمع المدني	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات - لجان المشاركة المجتمعية	٥,٥,٣,٢ تحديد احتياجات المستشفيات واحتياجات المجتمع المدني.
لا يوجد	من ٢٠٢٣ سنويا	- آلية معتمدة - نسبة مشاركة المجتمع المدني في المستشفيات - نسبة التطوع بالمستشفيات	- آلية لمخاطبة المجتمع المدني عن طريق لجنة المشاركة المجتمعية ومجلس الأمناء - إتاحة فرص للتطوع بالمستشفيات تحت إشراف لجنة المشاركة المجتمعية	- لجان المشاركة المجتمعية - مجلس الأمناء - مؤسسات المجتمع المدني	٥,٥,٣,٣ زيادة مشاركة المجتمع المدني في المستشفيات الجامعية سواء عن طريق التبرعات والتطوع بنسبة ٢٠٪ سنويا
١٣,١٠٠,٠٠٠					الإجمالي

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
---------------------	---------------	---------------	---------------	---------------------	--------------

### الغاية السادسة: التحول الرقمي لكافة جوانب العمل بالكلية

٦,١ التحول الرقمي الكامل لكلية الطب وربط الأقسام الأكاديمية بالمستشفيات الجامعية لرفع كفاءة العملية التعليمية – الدراسات العليا والبحث العلمي – خدمة المجتمع وميكنة الدورة المستندية بما يتماشى مع رؤية كلية الطب – جامعة الإسكندرية					
٦,١,١ تطوير البنية التحتية للتحول الرقمي لكلية الطب بنسبة ١٠٠٪ في نهاية عام ٢٠٢٦					
٢٠ مليون جنيه	حتى ٢٠٢٦	- قياس سرعة الأداء - حجم البيانات في الثانية - عدد نقاط الاتصال	توفير وتركيب - 50 of Cisco Edge Switch - 1 of Cisco Core Switch - For Passive Component (Cables – Racks – Patch Panel-Patch cord – Rj45 – Network tools – Ducts) . تركيب الخوادم الرئيسية - 10 Blade Servers enclosure .1.1 تركيب عدد ٥٠٠ جهاز كمبيوتر وعدد ١٠٠ طايحه - زيادة نقاط الاتصال - تركيب NAS Storage	-إدارة التعاقدات تحت الإشراف الفنى لإدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات	٦,١,١,١ توفير المتطلبات الخاصة بعملية الإحلال والتجديد.
٦,١,٢ إنشاء نظام إلكتروني للعمل على ميكنة كافة دورات العمل مع تطوير المهارات التكنولوجية لجميع العاملين بكلية الطب بنسبة ٥٠٪ في نهاية ٢٠٢٦ وذلك لتبني سياسات صديقة للبيئة.					
٣٠٠ ألف جنيه	٢٠٢٣	- تشغيل البرامج. - إعداد تقارير والإحصاءات الصادرة من البرامج.	- تقييم الوضع الحالي فيما يخص الخدمات التكنولوجية. - إعداد خطة بناء على التقييم الحالي. - استخدام المصادر المتاحة من قبل المجلس الأعلى للجامعات على سبيل المثال برامج ال MIS والفاروق فيما يخص الأقسام والمشاريع - إتاحة الموارد البشرية اللازمة: • عدد ١٠ مدخلي البيانات بالأقسام • عدد ٢ مطوري برامج	-إدارة الإتصالات وتكنولوجيا المعلومات - مدخلي بيانات في الأقسام والإدارات - منسقي المشروعات بجامعة الإسكندرية (ICTP)	٦,١,٢,١ تقييم جميع الخدمات التكنولوجية المقدمة حاليا بكافة الإدارات وتحديثها

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
٥٠ ألف جنيه (١٠ ألف جنيه سنويا)	سنوياً	- التقييم - خطة سنوية للتدريب	- تقييم العاملين - وضع خطة أداء لاستخدام العاملين بالأقسام.	-إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.	٦,١,٢,٢ تقييم المهارات التكنولوجية لدى الأفراد والعاملين بالكلية.
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنوياً	- ورش التدريب - كشوف المشاركين بالورش - التقييم بعد ورش التدريب	- تدريب العاملين على استخدام البرامج -أعداد العاملين على استخدام البرامج	بالتنسيق مع الجامعة لمعرفة الخدمات المتاحة حاليه لرفع كفاءة السادة العاملين أو بالتنسيق مع جهات خارجيه متخصصة.	٦,١,٢,٣ العمل على تطوير وتحسين المهارات التكنولوجية كلا طبقا للاحتياجات الوظيفية ومتطلبات العمل.
٥٠٠ ألف جنيه	٢٠٢٣-٢٠٢٤	- تداول المراسلات إلكترونياً داخل الأقسام - سرعة الرد على المراسلات والمتابعة. - التغلب على مشكلة ضياع المراسلات الورقية -أرشيف إلكتروني مفعّل	- إعداد خطة العمل لكل إدارة على حدا طبقاً للاحتياجات. - التصديق على خطة العمل من قبل الإدارة المعنية. - إعداد دليل السياسات والإجراءات المنظمة للأعمال المكتبية - إعداد النماذج التي تساعد على تحسين دورة العمل - تدريب الموظفين المعنيين على استخدام برنامج الأرشيف الإلكترونية تقديم تقرير بعد الانتهاء من الميكنة بسير العمل واستقصاء قياس مدى الرضا من الخدمة المقدمة - عمل مسح ضوئي لكافة ملفات الإدارات المعنية وتسجيلها على برنامج الأرشيف الإلكتروني	- وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة - أمين الكلية - م/ نسمة مجدي إدارة الاتصالات - مسئول التطوير الإداري - عدد (١) أو (٢) من الإدارة المعنية بالميكنة للتدريب على استخدام برنامج الأرشيف الإلكتروني والمتابعة.	٦,١,٢,٤ تفعيل مشروع الأرشيف الإلكتروني لحفظ المراسلات والوثائق لجميع إدارات وأقسام الكلية: ■ وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث ■ وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب ■ وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة ■ وحدة ضمان الجودة ■ مكتب أمين الكلية ■ العلاقات الثقافية ■ الأرشيف ■ الأرشيف الإلكترونية لباقي الأقسام والمكاتب الإدارية بالكلية
٢٠٠ ألف جنيه	حتى ٢٠٢٦	- برامج الربط. - التعامل مع البرامج المشار إليها سابقا بشكل فعال	- العمل على تقديم المعلومات للإدارات العليا من خلال إنشاء مركز لدعم اتخاذ القرار في العملية التعليمية من خلال استخدام الخدمات التكنولوجية - دورة حياة الطلاب داخل الكلية - دورة حياة الأبحاث داخل الكلية - إنشاء شبكات معلوماتية جديدة.	- إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات - شئون الطلاب - الأبحاث العلمية	٦,١,٢,٥ الدعم الإستراتيجي لإتخاذ القرار من خلال تكنولوجيا المعلومات لقيادة الأعمال الإستراتيجية من خلال برامج جميع الأعمال بإستخدام تكنولوجيا المعلومات

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
			<p>- تقارير دورية تعمل على تقديم المعلومات التي تساهم وتدعم اتخاذ القرارات</p> <p>- العمل على أن تكون الخدمات التكنولوجية ضمن أعمال الإدارات العليا بالكلية من أجل المشاركة الفعالة مثل الاجتماعات الداخلية والخارجية من خلال video conference ومحاضر الاجتماعات..... الخ</p> <p>- ربط مخرجات البرامج المختلفة بنظام يسمح بمكنة العملية التعليمية كاملة بطرق فعالة.</p>		
<b>٦,١,٣ الكلية تعمل بالنظام الذكي (Smart Campus)</b>					
١٠ مليون جنيه	٢٠٢٣ سنويا	- عدد الخدمات المقدمة إلكترونياً - عدد مستخدمي الخدمات	<p>- ربط مخرجات البرامج المختلفة بنظام يسمح بمكنة العملية التعليمية كاملة بطرق فعالة</p> <p>- برامج الربط.</p> <p>- التعامل مع البرامج المشار إليها سابقاً بشكل فعال</p>	- إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	٦,١,٣,١ تحويل كلية طب جامعه الإسكندرية للعمل بالنظام الذكي Smart Campus مثل - نظام التعليم - نظام الامتحانات - الكونترول - المحاضرات - الحضور والانصراف - البوابات الإلكترونية - الخ..... الخ
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنويا	زيادة مستخدمي موقع الكلية يوميا بنسبة ٥٠٠% خلال سنة	<p>- مراجعة محتويات الموقع</p> <p>- إعادة تصميم الموقع</p> <p>- تحديث الموقع دورياً</p>	- إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	٦,١,٣,٢ تطوير الموقع الإلكتروني للكلية والتوسع في استخدام شبكات التواصل الإجتماعي لتمثيل كلية الطب والتواصل مع الطلاب
مليون جنيه (٢٠٠ ألف جنيه سنويا)	سنوياً	- استبيان لمعرفة المستجديات - تقارير دورية بالمستجديات وسبل تحديث الخدمات طبقاً للتطورات المستقبلية	<p>- وضع خطة استبيان لمعرفة وبحث المستجديات التي تطرأ على ظروف العمل.</p> <p>- تقديم تقارير دورية بالمستجديات وسبل تحديث الخدمات طبقاً للتطورات المستقبلية</p>	- إدارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات	٦,١,٣,٣ تقديم مجموعة من الخدمات التكنولوجية التي يتم تحديثها طبقاً للتطورات المستقبلية

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
<b>٦,٢ رقمنة العملية التعليمية</b>					
<b>٦,٢,١ زيادة نسبة الإختبارات الإلكترونية لتمثل ٨٠٪ من الإختبارات الموضوعية المتعددة الإختبارات لجميع البرامج التعليمية</b>					
٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا) تكاليف ورش العمل ووسائل التدريب	سنوياً	- تدريب المدربين المكلفين بتدريب أعضاء هيئة التدريس - نسبة أعضاء هيئة التدريس من الفئات المختلفة التي تم تدريبهم بالفعل.	- رفع كفاءة وحدة التعلم الإلكتروني بنسبة ٥٠٪ بنهاية عام ٢٠٢١/٢٠٢٢ وبزيادة ١٠٪ سنويا	- وحدة القياس والتقويم - وحدة التعلم الإلكتروني - وحدة تكنولوجيا المعلومات	٦,٢,١,١ تدريب ٢٠٪ من أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونه بالكلية سنويا على تحميل الأسئلة علي منصة الإمتحانات علي أن يتم تدريب إجمالي ٧٥٪ منهم بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٥/٢٠٢٦
<b>٦,٢,٢ رفع كفاءة وحدة التعلم الإلكتروني بنسبة ٥٠٪ بنهاية عام ٢٠٢٢/٢٠٢٣ وبزيادة ١٠٪ سنويا</b>					
٢ مليون جنيه	خلال عام جامعي واحد ٢٠٢٢/٢٠٢٣	- تعيين عاملين جدد بالوحدة بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٢/٢٠٢٣	- تقدير الميزانية المطلوب سنويا لزيادة عدد العاملين ذوي الخبرات والكفاءات المطلوبة للعمل بالوحدة والعمل علي توفيرها - الإعلان عن طلب عاملين لوحدة التعلم الإلكتروني علي أن يتوافر بهم الكفاءات المطلوبة للعمل بالوحدة - عمل مقابلات وإختبارات للمتقدمين لإختيار المناسب	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة تكنولوجيا المعلومات	٦,٢,٢,١ زيادة أعداد العاملين ذوي الكفاءات المطلوبة بوحدة التعلم الإلكتروني.
١٠ مليون جنيه	خلال عام جامعي واحد ٢٠٢٢/٢٠٢٣	- شراء الخوادم الداخلية - توفير شبكة إنترنت قوية بمختلف المجمعات التعليمية	- مخاطبة وحدة تكنولوجيا المعلومات بالجامعة لتقوية شبكة الإنترنت وتغطية ١٠٠٪ من المجمعات التعليمية وذلك لإنجاز أهداف التحول الرقمي والإختبارات الإلكترونية	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة تكنولوجيا المعلومات	٦,٢,٢,٢ تطوير شبكة الإنترنت الجامعية لتغطية ١٠٠٪ من المجمعات التعليمية بكفاءة تناسب تزايد أعداد الطلاب والوحدات التعليمية.

المحور/الهدف	جهة التنفيذ/المسؤول	وسائل التنفيذ	مؤشرات النجاح	تاريخ التنفيذ	الميزانية التقديرية
		ولمواكبة الزيادة المضطردة في أعداد الطلاب - تقديم عروض أسعار لشراء خوادم داخلية Internal servers - لضمان إقامة الإختبارات الإلكترونية لأكبر عدد من الطلاب في نفس الوقت وكذلك ربط المجمعات التعليمية ببعضها.			
٦,٢,٢,٣ زيادة عدد معامل الحاسب الآلي وأجهزة الحاسب الآلي اللازمة لتنفيذ أهداف التوسع في التعلم الإلكتروني وتنفيذ الإختبارات الإلكترونية وتناسب تزايد أعداد الطلاب.	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة تكنولوجيا المعلومات	- إنشاء معامل حاسب آلي جديدة بالمجمعات التعليمية. - مخاطبة الجامعة من خلال مجلس الكلية لتوفير أجهزة حاسب آلي تتناسب مع أعداد الطلاب .	- توافر الأعداد المطلوبة من أجهزة الحاسوب وتوفير المعامل المناسبة لذلك	خلال عام جامعي واحد ٢٠٢٣/٢٠٢٢	١٠ مليون جنيه
<b>٦,٢,٣ التحول الرقمي الكامل لإدارات شئون التعليم والطلاب والخريجين بنهاية العام الجامعي ٢٠٢٣/٢٠٢٢</b>					
٦,٢,٣,١ إنشاء قاعدة بيانات للطلاب والخريجين تضمن ربط جميع الإدارات التعليمية والإدارية والمالية	- عميد الكلية - وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب - وحدة تكنولوجيا المعلومات	- توفير حواسيب آلية كافية بالإدارات - توفير برنامج وشبكة داخلية - تدريب الإداريين	- قاعدة بيانات - برامج ربط بين الإدارات	٢٠٢٣-٢٠٢٤	٢٠٠ ألف جنيه
<b>٦,٣ التنسيق لتطبيق مشروع ميكنة الرعاية الصحية بالمستشفيات الجامعية بنسبة ٥٠٪ على الأقل حتى ٢٠٢٦</b>					
٦,٣,١ إنشاء وحدة تكنولوجيا معلومات في ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات الجامعية - وحدة تكنولوجيا المعلومات	- مخاطبة مديري المستشفيات لإنشاء وحدة تكنولوجيا معلومات	- تشكيل وحدات تكنولوجيا معلومات بالمستشفيات	٢٠٢١-٢٠٢٢	٢٠٠ ألف جنيه
٦,٣,٢ تدريب ١٠٠٪ من كوادر وحدة تكنولوجيا المعلومات	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات الجامعية - وحدة تكنولوجيا المعلومات المركزية	- إعداد برنامج تدريبي سنوي لفريق وحدات تكنولوجيا المعلومات بالمستشفيات - تدريب ١٠٠٪ من الكوادر	- برنامج تدريب سنوي - قوائم حضور دورات التدريب - تقييم قبل وبعد التدريب	٢٠٢٢ سنويا	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)
٦,٣,٣ تدريب أعضاء الفريق الطبي والعاملين بالمستشفى على برامج الميكنة	- وحدات تكنولوجيا المعلومات بالمستشفيات الجامعية	- إعداد برنامج تدريبي سنوي لأعضاء الفريق الطبي والعاملين - عمل دورات تدريبية وفقا للبرنامج	- برنامج تدريب سنوي - قوائم حضور دورات التدريب - تقييم قبل وبعد التدريب	سنويا من ٢٠٢٣	٥٠٠ ألف جنيه (١٠٠ ألف جنيه سنويا)

الميزانية التقديرية	تاريخ التنفيذ	مؤشرات النجاح	وسائل التنفيذ	جهة التنفيذ/المسؤول	المحور/الهدف
				- وحدة تكنولوجيا المعلومات المركزية	
لا يوجد	٢٠٢٣ سنويا	- بروتوكولات تعاون مبرمة - عدد المتدربين المشاركين في إدخال المعلومات	- مخاطبة القوى العاملة ورجال الأعمال والمدارس المهنية - عقد بروتوكولات تعاون - تنفيذ البروتوكولات	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات الجامعية - وحدة تكنولوجيا المعلومات المركزية.	٦,٣,٤ إبرام بروتوكولات تعاون مع القوى العاملة ورجال الأعمال والمدارس المهنية لاستغلال الكوادر في إدخال المعلومات
لا يوجد	٢٠٢٣ ثم سنويا	- تقرير بما تم مشروع المجلس الأعلى للمستشفيات الجامعية - إمكانية المستشفيات - تقرير سنوي عما تم من ميكنة بكل مستشفى - المستشفيات التي تم تكريمها	- التعاون مع مشروع المجلس الأعلى للمستشفيات الجامعية لميكنة المستشفيات - تحفيز المستشفيات لميكنة الرعاية الصحية بتكريم المستشفيات الأكثر التزاما بالتحول الرقمي	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - مديري المستشفيات الجامعية - وحدة تكنولوجيا المعلومات المركزية - وحدات تكنولوجيا المعلومات بالمستشفيات الجامعية	٦,٣,٥ تطبيق ميكنة الرعاية الصحية بنسبة ٥٠٪ على الأقل في ١٠٠٪ من المستشفيات الجامعية
٥٠٠ ألف جنيه	٢٠٢٣	- البنية التحتية بالمعامل وقسم الأشعة مكتملة - نسبة ما يتم رفعه من نتائج - نسبة استخدام الأطباء للنتائج المتاحة	- توفير البنية التحتية اللازمة لميكنة نتائج المعامل والأشعات - توفير نقاط لتلقي النتائج بالأقسام - تدريب الفريق الطبي على إدخال واسترجاع النتائج	- المدير التنفيذي للمستشفيات الجامعية - وحدة تكنولوجيا المعلومات المركزية - وحدات تكنولوجيا المعلومات بالمستشفيات الجامعية - وحدة التدريب	٦,٣,٦ ميكنة نتائج المعامل والأشعات والابلاغ بالنتائج الحرجة
٥٧,٤٥٠,٠٠٠					الإجمالي

إجمالي ميزانية الخطة: ١٦٢,٣٠٠,٠٠٠ جنيه مصري

جامعة الإسكندرية  
ALEXANDRIA  
UNIVERSITY



FACULTY OF  
MEDICINE | كَلِيَّةُ الطَّبِّ

[www.alexmed.edu.eg](http://www.alexmed.edu.eg)

DESIGNED BY ICT

جامعة الاسكندرية - كلية الطب - ميدان الخرطوم - الأزاريطة

تليفون : +٢٠٣٤٨٧٤٣٣٠ - +٢٠٣٤٨٧٤٣٣٩

فاكس : +٢٠٣٤٨٧٣٠٧٦