



# الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض

2020-2019 م إلى 2022-2023 م

لجنة إعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض

المشكلة بقرار عميد الكلية رقم (01) لسنة 2021 م

## الاعتماد

د. صالح علي صالح المنوني

عميد كلية التمريض

.....

د. مسعود الرقيق

رئيس الجامعة

.....

## لجنة الإعداد

استناداً على قرار عميد كلية التمريض رقم (01) لسنة 2021م بشأن تكليف بمهام والصادر بتاريخ 2021/01/03 م. فإن أعضاء لجنة إعداد وتحديث الخطة الإستراتيجية تتكون من:

رئيساً                      ا. عادل عبد القادر عبد السلام الأطرش

عضواً                      ا. حاتم سلطان امجد

عضواً                      ا. محمد أحمد سليمان الساعدي

عضواً                      ا. ليلى قذفي علي ابودرباله

## قرار رقم (01) لسنة 2021 بشأن تكليف بمهام

بعد الإطلاع على/

- الإعلان الدستوري الصادر عن المجلس الوطني الانتقالي المؤقت في 3/أغسطس/2011 م وتعديلاته
- القانون 12 لسنة 2010م بشأن إصدار قانون علاقات العمل والانتماء التنفيذية
- القانون رقم 18 لسنة 2010 بشأن التعليم
- قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 22 لسنة 2008 بشأن الهيكل التنظيمي للجامعات
- قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم 187 لسنة 1983 بشأن إنشاء جامعة سبها
- قرار اللجنة الشعبية العامة سابقاً رقم (501) لسنة 2010م بإصدار لائحة تنظيم التعليم العالي
- قرار مجلس جامعة سبها رقم (34) لسنة 2020م لاعتماد الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لكلية التمريض للعام 2023/2020م
- محضر اجتماع مجلس الكلية الثاني المنعقد بتاريخ 2020/11/24 م. بشأن البدء في تنفيذ الأهداف الواردة بالخطة التنفيذية لكلية التمريض للعام 2023/2020م.

عليه قرر الأتي:

**مادة (01):** تكلف السادة الواردة اسماءهم بمهام تنفيذ هدف الخطة التنفيذية تحديث الخطة الاستراتيجية

**الحالية** والمدرج تحت الهدف الاستراتيجي نظام الجودة بالكلية. وذلك وفقاً للجدول الزمني المبين بالخطة.

الاسم	المهمة باللجنة
أ.عادل عبد القادر الأطرش	رئيس اللجنة
أ. حاتم سلطان محمد	عضواً
أ. محمد أحمد سليمان الساعدي	عضواً
ليلي فذلي علي بودريالة	عضواً

**مادة (02):** يُعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره.

د. صالح علي صالح

عميد كلية التمريض



الأحد 2021/03/03

# الفهرس

رقم الصفحة	الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض	رت
6	كلمة عميد الكلية	1
7	تمهيد	2
8	المحتوى الفكري والمنهجي للخطة	3
8	السيرة الذاتية للكلية	4
8	قيادات الكلية	5
9	نظام الدارسة بالكلية	6
13	إحصائيات عامة	7
15	سمات الخطة الإستراتيجية	8
18	الأسس الفكرية للخطة الإستراتيجية	9
19	الهيكل التنظيمي للكلية	10
20	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية	11
21	المرحلة الأولى: الإعداد و التجهيز	12
22	المرحلة الثانية: التحليل الاستراتيجي	13
26	المرحلة الثالثة: الاتجاهات الإستراتيجية	14
26	الرؤية	15
26	الرسالة	16
26	القيم	17
26	الأهداف	18
27	التحليل الرباعي (التحليل الداخلي والخارجي)	19
48	تحديد الفجوة واستراتيجيات عبورها	20
51	التحديات والمخاطر	21

# كلمة عميد الكلية

شهد التعليم الجامعي في ليبيا في العقد الحالي تطورا ملحوظا تمثل في زيادة هائلة في أعداد المؤسسات الأكاديمية" الحكومية منها والخاصة وفي أعداد الخريجين من حملة الدرجات العلمية العليا والمؤهلين على المستوى العلمي والأخلاقي، وكذلك شهد تنوعا في البرامج العلمية المُعدة لتأهيل وإعداد الشباب الليبي لسد النقص الحاد في سوق العمل في مختلف المجالات. وتماشيا مع الثورة الأكاديمية، فقد سعت جامعة سبها عامة وكلية التمريض خاصة لمواكبة التطور من خلال إعداد خطة إستراتيجية واضحة المعالم بما يتوافق مع احتياجات سوق العمل ومتطلبات جودة التعليم.

وقد تضمنت الخطة جدول زمني محدد يهدف إلى رفع مستوى كفاءة المرضين الخريجين من الجنسين بما يتماشى مع متطلبات المجتمع وسوق العمل الليبي لمواكبة المتغيرات والمستجدات العلمية على المستوى المحلي، والإقليمي، والعالمى.

وقد تم الأخذ بعين الاعتبار أثناء إعداد الخطة أن تتماشى وتتفق مع الخطة الإستراتيجية العامة لجامعة سبها، حيث تضمنت الخطة الإستراتيجية عدة مشاريع، تم إنجاز بعضها والعمل جاري على إنجاز ما تبقى وفق الجدول الزمني المعد لذلك.

ولا يسعني في النهاية إلا أن أشكر فريق العمل الذي وضع هذه الخطة في الشكل النهائي الذي بين أيديكم، والله المستعان على تحقيق ما أتى فيها من مشاريع وتوجهات وأهداف.

وما التوفيق إلا من عند الله

د. صالح علي المنوني

عميد كلية التمريض

رئيس اللجنة للخطة الإستراتيجية

## تمهيد

إن إعداد هذه الخطة لم يكن هدفا في ذاته بل وسيلة تساهم في إدارة الجهود كقدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية لصياغة الأهداف الإستراتيجية للكلية ولتحقيق هذه الأهداف فكان لزاما علينا أن نطور أدائنا الأكاديمي و الإداري وننمي مواردنا البشرية ونستثمر مواردنا المالية بشكل سليم . وانطلاقا من سعينا الدائم نحو خلق تنمية وثقافة التميز في كل يتنا ولإدراكنا الأکید بأن التخطيط للمستقبل هو الأسلوب الأمثل لمواجهة التهديدات الحالية للمستقبل فقد قمنا بإعداد هذه الخطة الإستراتيجية للفترة من (2016-2017م إلى 2019-2020م).

وقد بدأ وضع الخطة بعقد عدد من ورش العمل التي ضمت أعضاء هيئة التدريس بالكلية ، فضلا عن ممثلين لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين واستهدفت هذه الورش العصف الذهني الذي يهدف إلى جمع البيانات والمعلومات عن الوضع الراهن للكلية ونقاط القوة والضعف كما تم توزيع استبيانات على عينة ممثلة من طلاب الكلية و الإداريين وأعضاء هيئة التدريس والمستفيدين من الخدمة وذلك لمراجعة عناصر البيئة الداخلية والخارجية طبقا لتحليل المعروف بالتحليل البيئي أو التحليل الرباعي SWOT . إضافة إلى ذلك وفي ضوء رؤية ورسالة الكلية تم تحديد الغايات و الأهداف الإستراتيجية، وتحليل الفجوة، ووضع الخطة الإستراتيجية للكلية، ويحدونا أمل كبير في أن تتضافر جهود جميع العاملين بالكلية لترجمة هذه الخطة إلى واقع ملموس حتى تتمكن الكلية من تحقيق الريادة علي المستوى المحلي و الإقليمي.

لجنة إعداد الخطة الإستراتيجية

# المحتوى الفكري والمنهجي للخطة

## السيرة الذاتية للكلية.

تأسست كلية التمريض جامعة سبها بتاريخ 2007/06/27م. بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة "سابقاً" رقم (535) لسنة 1375و.ر(2007 مسيحي) بشأن إعادة تنظيم الجامعات والمعاهد العليا.

- بدأت الدراسة بالكلية في العام 2007-2008م . وتم آنذاك قبول عدد 362 طالباً وطالبة.
- في العام الجامعي 2010-2011م تم تخريج أول دفعة بالكلية حيث بلغ عدد الخريجين 106 خريج و خريجة.
- بتاريخ // م. تم إصدار اللائحة الداخلية لكلية التمريض.
- و بتاريخ // م. تم إصدار تعديل للائحة الداخلية لكلية التمريض.

## قيادات الكلية

الاسم	المنصب	المدة
د. حامد علي معيوف	عميد الكلية	2007م-2011م
أ.المبروك جبريل المبروك	وكيل الكلية للشؤون العلمية	2007م-2009م
د. أحمد محمد عمر	وكيل الكلية للشؤون العلمية	2009م - 2011م
د. أحمد محمد عمر	عميد الكلية	2011م-2013م
أ.عبد الرحمن محمد السنوسي	وكيل الكلية للشؤون العلمية	2011م-2013م
د. صالح علي صالح	عميد الكلية	2013م إلي الآن

2013م-2016	وكيل الكلية للشؤون العلمية	د. صالح علي صالح
2016م-2018م	وكيل الكلية للشؤون العلمية	أ. عادل محمد بركه
2018م-2019م	وكيل الكلية للشؤون العلمية	د. عبد الرحمن محمد السنوسي
2019م إلى الآن	وكيل الكلية للشؤون العلمية	أ. حاتم سلطان أحمد

## نظام الدراسة بالكلية:

### 1- نظام القبول بكلية التمريض

وفقاً لما نصت عليه اللائحة الداخلية للكلية فإن نظام القبول بكلية التمريض :-

- تكون مدة الدراسة الجامعية بالكلية أربع سنوات، أو ثمانية فصول دراسية في حالة تغيير نظام الدراسة، بالإضافة إلى المدة التي يحددها مجلس الكلية بناء على اقتراح من مجلس الأقسام العلمية، للامتياز إذا اقتضت الضرورة؛ وذلك لنيل درجة البكالوريوس في مجال العناصر الطبية المساعدة (التمريض).
- لغة الدراسة: اللغة الانجليزية بالإضافة للمتطلبات الدراسية الجامعية والتي تدرس باللغة العربية.
- شروط القبول بكلية التمريض
- أن يكون الطالب متحصلاً على الشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها، وذلك طبقاً لما حددته الجهات المختصة.
- اجتياز امتحانات القبول والمقابلات الشخصية التي تقررها الكلية.

- أن يكون الطالب لائقا صحيا وخاليا من الأمراض وقادرا على متابعة الدروس النظرية والعملية.
- أن يكون متحصلا التقدير العام أو النسبة المئوية المعتمدة للقبول بالكلية وفقا للنظم التي تحددها جهات لاختصاص.
- يتوقف قبول الطالب بعد استيفائه لجميع الشروط العامة، بناء على قرار لجنة المقابلة الشخصية التي تشكلها الكلية، لاختيار من تتوفر فيهم الشروط والصفات المطلوبة، ويعتبر قرار اللجنة نهائيا بعد اعتماده من مجلس الكلية.
- يجوز للكلية إلحاق الطالب الحاصل على الشهادة الثانوية العامة أو ما يعادلها من خارج الدولة الليبية بالدراسة وفق معادلة أولية، لحين استكمال إجراءات المعادلة النهائية من اللجنة المختصة بمعادلة المؤهلات العلمية بليبيا.
- يتعهد الطالب بدفع الرسوم والنفقات الدراسية وفق اللوائح المعمول بها في جامعة سبها مع الأخذ في الاعتبار الاتفاقيات المعمول بها بشأن المعاملة بالمثل للطلبة من خارج ليبيا.
- يتعهد ويلتزم الطالب بتأدية التدريب العملي في المؤسسات التعليمية التخصصية: (المستشفيات والمراكز الصحية والعيادات والمرافق الطبية الأخرى) التي تحددها الكلية، خلال الفترات الصباحية والمسائية والليلية.

## 2- نظام الدراسة:

### المقررات الدراسية الأساسية:

## 1- المقررات التمريضية:

التمريض الباطني. التمريض الجراحي، صحة المجتمع. أمراض النساء وحديثي الولادة. تمريض الأطفال. العناية الفائقة والتخدير. تمريض الحالات الحرجة. تمريض الصحة النفسية. تمريض كبار السن. تمريض ذوي الاحتياجات الخاصة.

## 2- المقررات الطبية:

علم التشريح، طفيليات، علم الإحياء الدقيقة، مبادئ علم الأدوية، علم التغذية العلاجية، كيمياء حيوية، باثولوجي، علم وظائف الأعضاء، علم الأنسجة.

## المقررات الدراسية المساندة:

اللغة العربية، اللغة الإنجليزية، مبادئ الحاسوب، تاريخ ليبيا الحديث، تاريخ العلوم، الإحصاء وتحليل البيانات، سلوكيات وأخلاقيات المهنة، طرق البحث العلمي،

## 3- الأقسام العلمية:

- القسم العلمي العام "السنة الدراسية الأولى والثانية".
- قسم التمريض
- قسم القبالة وحديثي الولادة
- قسم العناية الفائقة والتخدير "الدراسة متوقفة به حالياً".

## 4- البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية:

- بكالوريوس التمريض العام.
- بكالوريوس القبالة وحديثي الولادة.
- بكالوريوس العناية الفائقة والتخدير .

مكان التدريب العملي: يتم التدريب العملي بالمستشفى الجامعي ( مركز سبها الطبي) أوبأحدى المراكز الصحية المنتشرة بالمدينة.

### الأقسام التي يتم فيها التدريب العملي:

قسم الطوارئ، قسم العناية الفائقة، قسم الباطنية والقلب، قسم الأطفال، قسم الكلى، قسم النساء والولادة، قسم العيون.

### وسائل الاتصال بكلية التمريض:

الموقع الجغرافي: مدينة سبها، الطريق الدائري القرضة، بالقرب من

الموقع الالكتروني :

البريد الالكتروني:

الهاتف:

الفاكس:

# إحصائيات عامة

جدول 1 أعداد الطلبة بكلية التمريض خلال السنوات الثلاث الماضية

العام الجامعي			الجنس	البرنامج
عام 2019-2018 م	عام 2018-2017 م	عام 2017-2016 م		
				العام
				التمريض العام
				القبالة وحديثي الولادة
				المجموع
				المجموع العام

جدول 2 أعداد الهيئة التدريسية والمساندة القارة بالكلية

المجموع			أستاذ مشارك			محاضر			م.محاضر			معيد		
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر
87	54	33	1	0	1	3	0	3	20	7	13	63	47	16

جدول 3 أعداد الإداريين بكلية التمريض

المجموع	إناث	ذكور	الموظفين

جدول 2 أعداد الهيئة التدريسية الأجنبية القارة بالكلية

المجموع			أستاذ مشارك			محاضر			م.محاضر		
المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر	المجموع	أنثى	ذكر
5	5	0	0	0	0	5	5	0	0	0	0

عدد الأقسام والبرامج التعليمية في المرحلة الجامعية الأولى:

المرحلة الجامعية الأولى			
عدد المقررات الدراسية	عدد البرامج	عدد السنوات	عدد الأقسام
	2	4	3

أعداد الخريجين خلال السنوات الثلاث الماضية:

العام الجامعي						البرنامج
عام 2019-2018م		عام 2018-2017م		عام 2017-2016م		
أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	أنثى	ذكر	
11		22	4	14	1	التمريض العام
10	-	10	0	12	0	القبالة وحديثي الولادة
		32	4	26	1	المجموع
						المجموع العام

# سمات الخطة الإستراتيجية

## سمات الخطة في التعليم والتدريب

- توفر الخطة الفرص لتقديم تعليم تفاعلي بمشاركة الطالب في العملية وتقديم تكاليفات خاصة بهم.
- إعطاء أولوية قصوى لتدريب الطلاب من خلال التدريب بالمعامل على النماذج التدريبية ذات التقنية العالية وكذلك التطبيق العملي بالمستشفيات تحت إشراف أعضاء هيئة التدريس وإدارة المستشفى التي يتم فيه التدريس.
- وضع آليات لتشجيع الطلاب المتميزين وتحسين أداء الطالب المتعثر طبقاً لخطة موضوعة للارتقاء بمستوى التعليم بالكلية مع خلق مجال المنافسة بين الطلاب.

## سمات الخطة في البحث العلمي

- وضع خطة إستراتيجية للبحث العلمي على مستوى الأقسام العلمية بالكلية على أن تحقق أهداف الكلية والجامعة والخطة القومية للبحث العلمي.
- التعاون بين كليات التمريض والاستفادة من الخبرات في الإشراف على الرسائل والتدريس في مجال الدراسات العليا.
- خلق قناة اتصال بين الكلية ومديري المستشفيات ووزارة الصحة وتبادل البيانات والمعلومات والخبرات حتى يسهل تحديد النقاط

البحثية التطبيقية التي تساعد في تقديم خدمة صحية وتمريضية متميزة.

## سمات الخطة في تنمية المجتمع:

- تدريب العاملين بالمستشفيات الجامعية والتابعة لوزارة الصحة للارتقاء بمستوي الخدمة المقدمة.
- تنفيذ قوافل صحية وتوعية بالمشاركة مع كليات القطاع الصحي و كليات الجامعة المعنية بخدمة المجتمع المحيط لنشر الوعي الصحي والتثقيف الصحي والتمريضي.
- إعداد وتوفير كوادر تمريضية ذات كفاءة عالية لتقديم خدمة تمريضية متميزة لكافة أفراد المجتمع في حالات الصحة والمرض.

## التزامات الخطة الإستراتيجية

### الالتزام المحلي:

- تلتزم كلية التمريض جامعة سيها بتقديم الفرص التعليمية والتدريبية والبحثية الملائمة لطلاب الثانوية العامة والدبلومات الفنية التمريضية المتوسطة والراغبين في الدراسة بالكلية بعد اجتياز اختبارات لقدرات الطلاب المقبولين بالكلية وملائمة دراستها لعمل ومهنة التمريض.

- تلتزم كلية التمريض جامعة سبها بتخريج طلابها بعد تدريبهم وإعدادهم وإمدادهم بالمعلومات ومستحدثاتها والاتجاهات الحديثة اللازمة له وكذلك المهارات ليصبح خريج الكلية قادر على تقديم خدمة تمريضية متميزة وحماية ووقاية أفراد المجتمع من الإصابة بالإمراض ونشر الوعي الصحي لجميع أفراد المجتمع.

## الالتزام العربي

تعمل كلية التمريض جامعة سبها على الالتزام بسد احتياجات الدول العربية من كوادر التمريض اللازمة باعتبارها من اكبر أسواق العمل والفرص المتاحة لخريجي كليات التمريض أو أعضاء هيئة التدريس.

## الالتزام الافريقي:

تحاول كلية التمريض جامعة سبها وضمن خططها الإستراتيجية التزم بتوفير كوادر تمريضية طبقا لاحتياجات الدول الافريقية. كما وتعمل على تبادل المعلومات بين كلية التمريض والكليات المماثلة بالقارة الافريقية لمعرفة التخصصات اللازمة في سوق العمل الافريقي.

## الأسس الفكرية للخطة الإستراتيجية

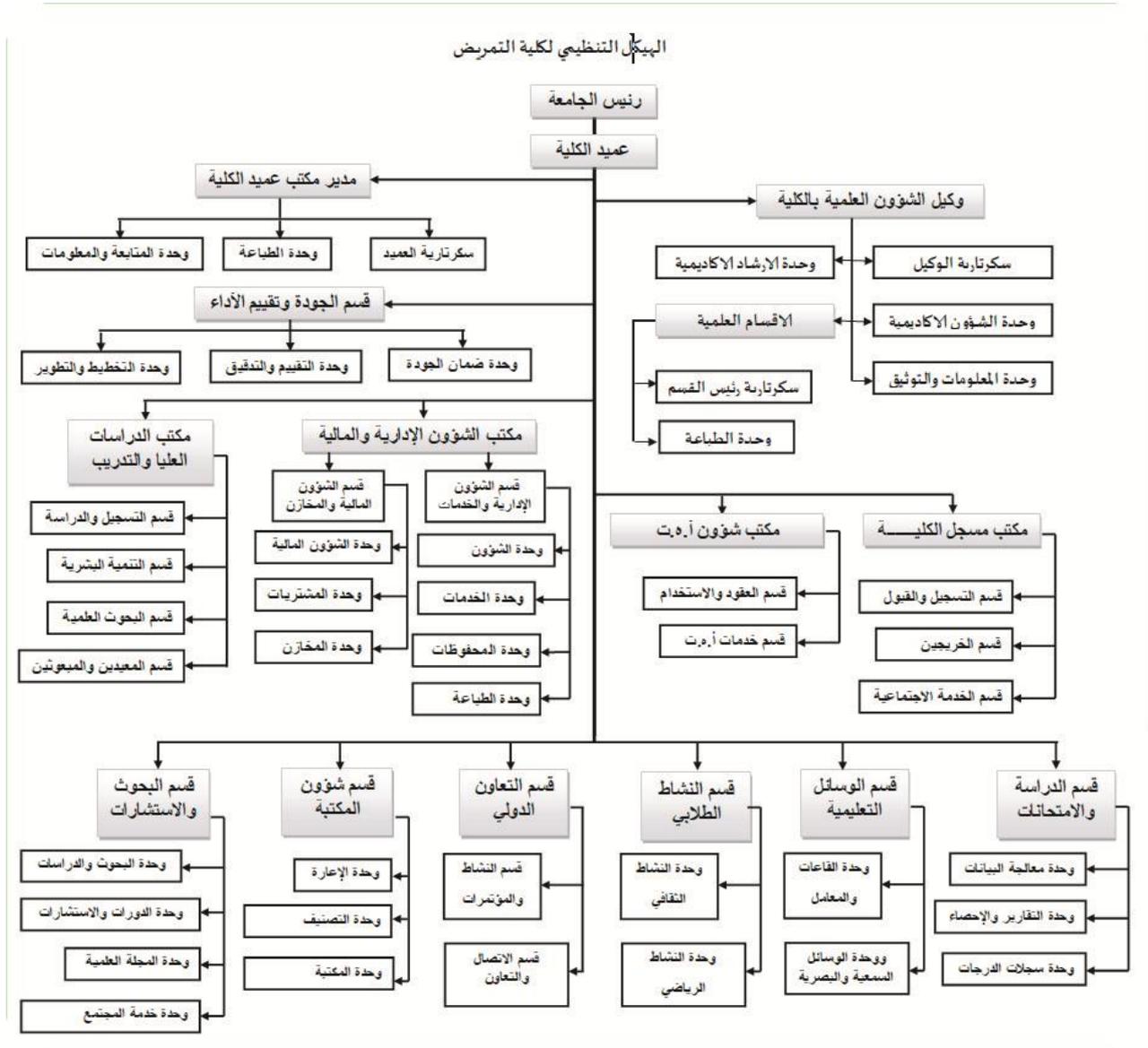
### الأسس المهنية:

للارتقاء بمهنة التمريض عملت كلية التمريض جامعة سبها على عقد عدد من المؤتمرات وورش العمل حتى يستطيع أفراد المهنة من مواكبة العلم في مستوي التعليم والتدريس في مهنة التمريض.

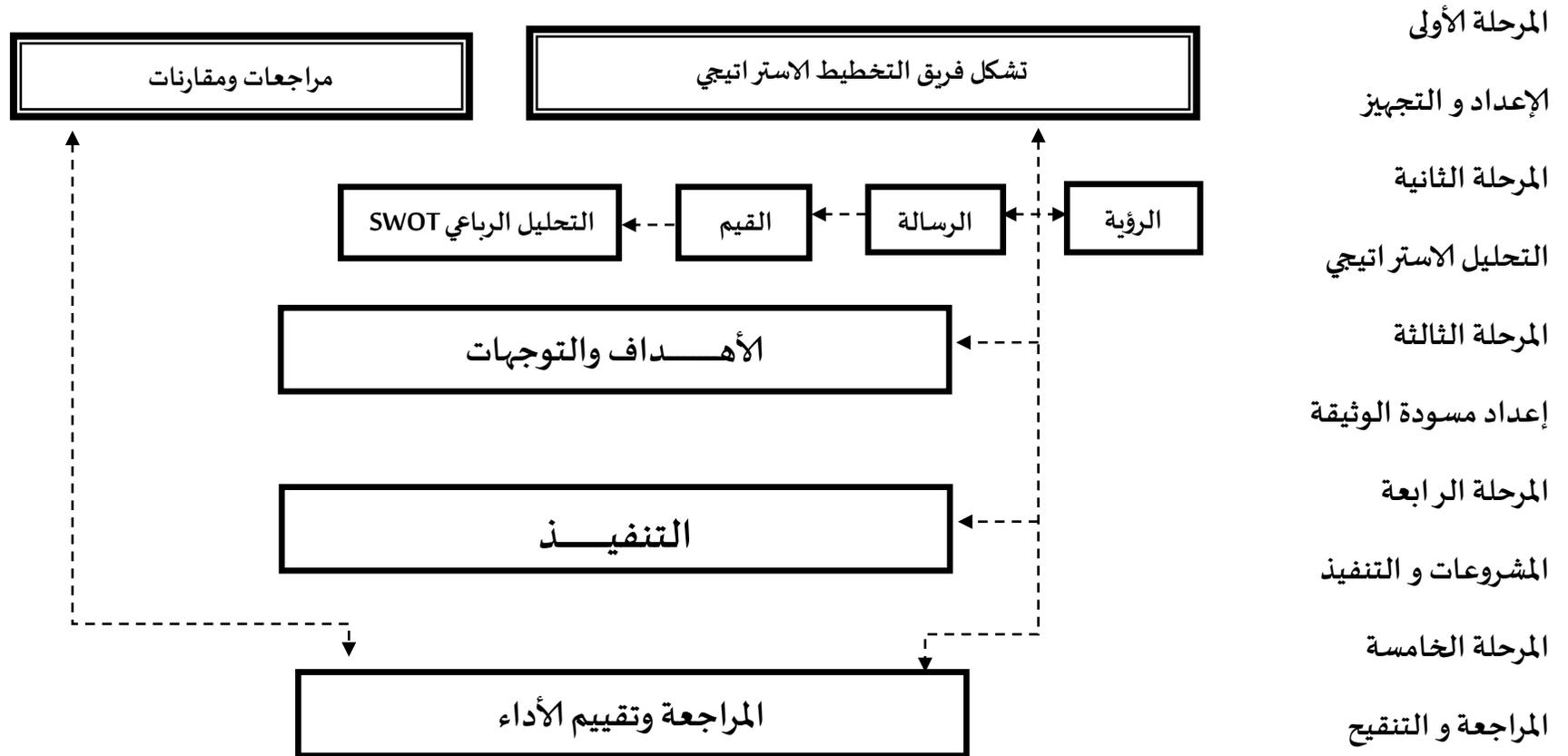
### الأسس الإنسانية

يتميز خريجي كليات التمريض بتقديم خدمة تمريضية للمريض دون النظر للون أو الجنسية أو الدين. كما تقوم كلية التمريض بحت خرجها بالالتزام بقواعد وأخلاقيات المهنة.

## الهيكل التنظيمي للكلية



## منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية



# المرحلة الأولى: الإعداد و التجهيز

تم تشكيل فريق إعداد الخطة الإستراتيجية وتوزيع مهامه كما يلي:

أولاً: تشكيل وحدة التخطيط الاستراتيجي برئاسة عميد الكلية و عضوية كلاً من:

وكيل الكلية

رئيس وحدة ضمان الجودة وتقييم الأداء      عضوا

رؤساء الأقسام لعلمية      أعضاء

ثانياً: مهام الوحدة كالتالي:

- بناء خطة إستراتيجية للكلية انطلاقاً من دراسة الواقع الحالي للكلية وحاجة المجتمع المحلي والتوجهات الحديثة للخطط.
- تطوير ودعم ومتابعة تنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية في الثلاث سنوات القادمة وتقديم تقارير دورية عن الإنجازات التي تتم في هذا الشأن وذلك من خلال وضع خطة تنفيذية محددة لذلك.
- تحويل الأهداف إلى مشروعات ومتابعة تنفيذها ضمن الخطة التنفيذية ومتابعة التنفيذ وبيان مدى تقدمها واقتراح الحلول في حالة وجود تعثر.
- عقد الدورات التدريبية وورش العمل للتعريف بإستراتيجية الكلية وكيفية تطبيق مدخل التخطيط الاستراتيجي بهدف تكوين رأى عام يدعم تطبيق هذا المدخل في كافة أقسام ووحدات الكلية.
- ما يسند لها من مهام أخرى يرى عميد الكلية أضافتها.

# المرحلة الثانية: التحليل الاستراتيجي

## 1- المراجعة الاسترشادية للخطط الإستراتيجية لبعض كليات التمريض بالجامعات المحلية والعالمية.

1.1- الاستعراض المبدئي لعدد من الخطط الإستراتيجية لدراسة آلية صياغة الخطة.

وتشمل هذه المرحلة الاطلاع على وثائق الخطة الإستراتيجية لعدد من كليات التمريض بالجامعات المحلية والعالمية، والتي تجمع في رسالتها بين وظائف البحث العلمي والتدريس الجامعي وخدمة المجتمع، وشملت قائمة كليات التمريض بالجامعات العالمية التي تمت مراجعة خططها الإستراتيجية الكليات التالية:

■ School of Nursing - University of Michigan



■ School of Nursing – Johns Hopkins



وبالنسبة لكليات التمريض بالجامعات الإقليمية والمحلية، فقد تمت مراجعة خطط الكليات التالية:

- كلية التمريض جامعة طنطا.
- كلية التمريض جامعة الإسكندرية.
- كلية التمريض جامعة الملك عبد العزيز.
- كلية التمريض جامعة مصراته.

## 1.2- الدراسة التفصيلية لبعض الخطط الإستراتيجية

وكنتيجة للمرحلة السابقة فقد تم اختيار وثيقة الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض بجامعة مصراته، كمرجعية استرشادية في بناء الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض بجامعة سبها كما تمت الاستفادة من الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض بنغازي في إثراء وتطوير الخطة.

## 2- مراجعة معايير التخطيط الاستراتيجي في وثائق المركز الوطني لضمان الجودة وتقييم الأداء.

رغبة من فريق الخطة في توافق الخطة الإستراتيجية مع متطلبات الاعتماد البرامجي، التي أوضحتها وثائق المركز الوطني لضمان الجودة وتقييم الأداء فقد تمت مراجعة المعايير الخاصة بالتخطيط الاستراتيجي على المستوى البرامجي، خصوصا المعيار الرئيس الأول الخاص بالرسالة والأهداف، إضافة إلى المعيار الرئيسي الثاني الخاص بالتعليم والتعلم والمعيار الفرعي الثاني الخاص بعمليات التخطيط، المندرج تحت المعيار الرئيسي السادس.

- دراسات ما قبل الخطة.

تم مراجعة الخطة الإستراتيجية العامة لجامعة سبها وهي ملخصة كالتالي:

تأسست جامعة سبها بمدينة سبها في العام 1976م ونواتها كانت كلية التربية والتي كانت فرعاً من كلية التربية بجامعة طرابلس. وأنشئت كجامعة مستقلة في العام 1983م بموجب قرار اللجنة الشعبية العامة رقم (187).

## رؤية الجامعة :

الريادة في التعليم والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

## رسالة الجامعة :

- نشر المعرفة وتطوير البحث العلمي باستخدام أحدث الأساليب.
- تشجيع الإبداع والابتكار المتميز في خدمة المجتمع.
- توطين وتوظيف التقنية من خلال الشراكة العلمية القادرة على التفاعل مع قضايا المجتمع.

## أهداف الجامعة :

- ترسيخ القيم الإسلامية والثقافة العربية وتعزيز الروح الوطنية.
- الرقي بالبحث العلمي والسعي لنشر المعرفة والتفكير الناقد.
- توظيف المعرفة العلمية في مجال الإنتاج وتنمية المجتمع.
- إعداد المتخصصين في مختلف فروع المعرفة بما يواكب التقدم في مجال العلم والتقنية.
- جعل الجامعة مركزاً لجذب الخبرات والكفاءات العلمية القادرة على البناء والتطوير.
- تطبيق معايير دقيقة تحكم الأداء للوصول بالجامعة إلى أعلى مستويات الجودة.
- الاستثمار الأمثل لإمكانيات الجامعة ومواردها المتاحة لتطوير الأداء وتحسين المخرجات.

## قيم الجامعة

- القيادة.
- العدالة.
- الجودة
- والتميز.
- الإبداع.
- الشفافية
- والمحاسبة.

# المرحلة الثالثة: الاتجاهات الإستراتيجية

## 1- الرؤية :

التميز للوصول إلى المستوى العالمي في مجال التعليم التمريضي.

## 2- الرسالة :

- هي تخرج كوادر تمريضية مؤهلة علمياً وعملياً راسخةً في نفوسهم القيم الإسلامية السامية.
- التقييم المستمر للعملية التعليمية بما يتناسب مع معايير الجودة المحلية والإقليمية والعالمية.
- مواكبة التقدم العلمي المتجدد، والمساهمة في تطوير العلوم التمريضية وتحسين الوضع الصحي العام في ليبيا.

## 3- القيم :

- الشفافية.
- المسؤولية.
- الإبداع
- روح الفريق.
- الاحترافية.
- والابتكار

## 4- الأهداف

- تأهيل عناصر تمريضية لتزويد المؤسسات الصحية والمجتمع بمخرجات ذات جودة عالية.

- رفع ثقة المجتمع بالعناصر التمريضية الوطنية المؤهلة.
- تنمية قدرات خريجي كلية التمريض في المجال البحث العلمي للرفق بالمجتمع، والإسهام في حل المشكلات الصحية.
- المساهمة في نشر الثقافة الصحية.

## 5- التحليل الرباعي (التحليل الداخلي والخارجي)

كلية التمريض جامعة سبها لا تعمل في ظل نظام مغلق بل تؤثر في عملها كلا من البيئة الداخلية والخارجية وقد تم مناقشة هذه المؤثرات من خلال لجنة التخطيط الاستراتيجي. وقد اعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الداخلية على معايير المركز الوطني لضمان الجودة وتقييم الأداء الخاصة بتقييم القدرة المؤسسية للكلية (نقاط القوة والضعف).

### المعيار الأول: التخطيط

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تشكيل لجنة للتخطيط الاستراتيجي.</li> <li>■ وجود رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية للكلية معتمدة ومعلنة.</li> <li>■ وجود لوح إعلانيه بنص رسالة ورؤية وأهداف الكلية.</li> <li>■ وجود نسخة من الخطة الاستراتيجية للجامعة.</li> <li>■ رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة.</li> <li>■ تقوم الكلية بنشر الرؤية والرسالة من خلال وسائل متعددة.</li> <li>■ تحرص الكلية على تنمية ونشر الوعي بين</li> </ul>

	<p>الطلبة وأعضاء هيئة التدريس والعاملين والأطراف المجتمعية ورؤيتها ورسالتها.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تم عرض الخطة الاستراتيجية على خبير تخطيط استراتيجي.</li> <li>■ تم اعتماد الخطة الإستراتيجية.</li> <li>■ وجود خطة معتمدة و مفعلة لخدمة المجتمع و تنمية البيئة و زيادة المشاركة المجتمعية للطلبة و أعضاء هيئة التدريس بالكلية لخدمة المجتمع.</li> <li>■ عقد عدد من ورش العمل للفئات المختلفة (الطلبة و الخريجين وأعضاء هيئة التدريس) عن الخطة الاستراتيجية.</li> </ul>
<b>التحديات</b>	<b>الفرص</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>● عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</li> <li>● التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ المناخ العام الجامعي مهيأ لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتوافق مع متطلبات الاعتماد.</li> <li>■ وجود مكتب لضمان الجودة بالجامعة، وتوجد علاقة وطيدة بينه وبين قسم الجودة بالكلية، بما يسهم في تفعيل دوره ودعمه فنياً، ويساند أنشطته، ويراجع خطته لضمان توافرها مع أهداف الجامعة.</li> <li>■ خطط التنمية بالدولة والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية.</li> </ul>

## المعيار الثاني: القيادة والحوكمة

<b>نقاط الضعف</b>	<b>نقاط القوة</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ ضعف مصادر التمويل الذاتي للكلية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ يتم اختيار القيادات الأكاديمية طبقاً للقواعد الخاصة بقانون تنظيم</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>■ محدودية الخطة المستقبلية</li> <li>واتفاقات معتمدة لتنمية العلاقات</li> <li>والتفاعل مع القطاعات الإنتاجية</li> <li>في المجتمع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>الجامعات الليبية.</li> <li>■ وجود آلية معتمدة لاختيار القيادات الادارية.</li> <li>■ توفر الجامعة خطة معتمدة وموثقة</li> <li>لتدريب وتنمية المهارات الإدارية ورفع قدرات القيادات الأكاديمية</li> <li>■ توفر الكلية خطة تدريبية تهدف لتنمية المهارات الإدارية والفنية والقيادية للقيادات الأكاديمية الإدارية الحالية والمستقبلية.</li> <li>■ وجود هيكل تنظيمي معتمد ومعلن للإطراف المعنية.</li> <li>■ توفر نظام فعال لحفظ وإتاحة تداول الوثائق بالإضافة إلي باقي الأنظمة الالكترونية لمختلف مجتمع الإدارة.</li> <li>■ توافر وثيقة معتمده ومعلنه عن الميثاق الأخلاقي وحماية حقوق الملكية الفكرية والنشر</li> <li>■ توافر آليات محدد ومعمدة للتعامل مع مشكلات التعلم التي تواجهها المؤسسة مثل آلية تلقي الشكاوي.</li> <li>■ وجود توصيف وظيفي معتمد ومعلن للأطراف المعنية يحدد المسؤوليات والاختصاصات وتلتزم به المؤسسة في حالات التعيين والنقل والانتداب للوظائف المختلفة.</li> <li>■ تتيح الكلية المعلومات الكافية عنها في الوسائل المختلفة مثل الموقع الالكتروني وغيرها.</li> </ul>
<p style="text-align: center;"><b>التهديدات</b></p>	<p style="text-align: center;"><b>الفرص</b></p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم كفاية الموازنات الخاصة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● توجد حزم وبرامج تدريبية لتنمية</li> </ul>

<p>بمؤسسات التعليم لتحقيق المعايير بالصورة الصحيحة والمثالية.</p>	<p>المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● تبني مركز ضمان الجودة نشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكاديمية</li> <li>● خطط التنمية بالدولة في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية.</li> <li>● وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية.</li> </ul>
---	--

### المعيار الثالث: هيئة التدريس والكوادر المساندة

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم توفير الإمكانيات المادية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة التي تمكنهم من القيام بأنشطة البحث العلمي بالشكل المطلوب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تتأكد المؤسسة من ملائمة التخصص العلمي لعضو هيئة التدريس للمقررات التي يقوم بتدريسها.</li> <li>■ توجد آلية محددة للتعامل في حالة وجود عجز أو فائض في أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة.</li> <li>■ توجد آلية لتدريب أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة لهم وفقا للاحتياجات، من خلال مكتب التدريب بالجامعة.</li> <li>■ يتم تقييم مستوى الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة بصفة دورية.</li> <li>■ مشاركة أعضاء هيئة التدريس في تنمية</li> </ul>

	<p>البيئة والمجتمع.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يوفر ملف أكاديمي لكل عضو هيئة التدريس بالكلية.</li> <li>▪ تتوفر قنوات تواصل بين الطلبة وأعضاء هيئة التدريس.</li> <li>▪ توجد آليات واضحة وشفافة للتعامل مع شكاوي أعضاء هيئة التدريس.</li> <li>▪ تتوفر آليات واضحة لدعم أعضاء هيئة التدريس في نشر أبحاثهم.</li> </ul>
التحديات	الفرص
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسارعة والمتلاحقة.</li> <li>▪ التطورات التكنولوجية المتسارعة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ وجود جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية.</li> <li>▪ رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي</li> <li>▪ سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، والكتب والمراجع في صورة رقمية.</li> <li>▪ إعداد البرامج التعليمية، تدريب الطلبة، المؤتمرات والندوات وورش العمل.</li> </ul>

## المعيار الرابع: البرامج التعليمية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تم تبني المعايير الأكاديمية للبرامج التعليمية و تم مناقشتها في مجالس الأقسام بالكلية و توثيقها.</li> <li>▪ أعدت الكلية الوثائق اللازمة لاثبات توافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع رسالة الكلية وأهدافها الاستراتيجية</li> <li>▪ توافق المعايير الأكاديمية المتبناة مع</li> </ul>

	<p>نواتج التعلم المستهدفة مع البرنامج التعليمية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ تتخذ الكلية والأقسام العلمية الإجراءات الرسمية للمراجعة الداخلية والخارجية للبرنامج التعليمي والمقررات الدراسية تتم بصفة دورية</li> <li>■ يوجد تقرير للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية ومعتمد.</li> <li>■ تستند الكلية إلى معايير أكاديمية و مقارنة مرجعية Benchmarking في وصف وتوصيف برامجها التعليمية ومقرراتها الدراسية.</li> <li>■ لدى الكلية لائحة داخلية تنظم العمل الأكاديمي وجميع العمليات التعليمية بداخلها.</li> </ul>
التهديدات	الفرص

## المعيار الخامس: الشؤون الطلابية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لازالت الكلية تحتاج لآليات للتعامل مع الطلاب المتفوقين والمتعثرين.</li> <li>■ عدم وجود آليات لمعرفة مدى ملاءمة برامج الكلية لمتطلبات سوق العمل.</li> <li>■ عدم توفر أماكن كافية لإقامة بعض النشاطات الطلابية.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ للكلية آليات قبول تنسجم مع رسالتها وأهدافها وخططها التنفيذية.</li> <li>■ يتوفر بالمؤسسة العناصر البشرية المؤهلة لمساعدة الطلاب على إتمام إجراءاتهم.</li> <li>■ للكلية آلية لنشر قوائم الخريجين على موقعها الإلكتروني دورياً.</li> <li>■ تتوفر قاعدة بيانات لطلبة الكلية.</li> <li>■ لكل طالب بالكلية ملف إداري خاص به</li> </ul>

	<p>ويرصد مدى تقدمه في البرنامج العلمي.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ يتوفر لدى الكلية وسائل وأماكن لحفظ النسخ الاحتياطية لسجلات الطلاب و تكفل سرية المعلومات بها وتتيح للطلبة الاطلاع عليها.</li> <li>▪ تتوفر آليات لاختيار وتسمية المرشد الأكاديمي.</li> <li>▪ توفر الكلية آليات واضحة للطعن والتظلم والشكاوي الطلابية.</li> <li>▪ توجد بالكلية وحدة لمتابعة الخريجين.</li> </ul>
التحديات	الفرص
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</li> <li>▪ عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تزايد إقبال المستشفيات و الهيئات الصحية في سوق العمل على خريجي الكلية.</li> <li>• شبكة الإنترنت تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل.</li> <li>• سوق العمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.</li> </ul>

## المعيار السادس: المرافق وخدمات الدعم التعليمية

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ عدم توفر وسائل التكييف والتدفئة والتهوية الكافية داخل المرافق والأبنية.</li> <li>▪ المؤسسة تحتاج لتوفير وسائل تكفل لذوي الاحتياجات الخاصة والمعاقين إمكانية الوصول واستعمال المرافق والأبنية وأماكن الدراسة.</li> <li>▪ احتياج الكلية لآليات تقييم خدمات الدعم الطلابي بشكل دوري.</li> <li>▪ تفتقر المكتبة لهادر تعليمية ومرافقها.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تتوفر مساحة ومباني تحقق أهدافها التعليمية والتربوية والبحثية</li> <li>▪ تحتفظ الجامعة بجميع الوثائق والمستندات التي تثبت ملكيتها لأصول الكلية الثابتة والمنقولة، وامتلاكها الحق القانوني في استخدام المباني والمرافق لتقديم خدماتها.</li> <li>▪ الكلية تحتفظ بخطط لصيانة مبانيها ومرافقها.</li> </ul>

<p>الكثرونية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ عدم توفر العدد الكافي من الحواسيب والبرمجيات ذات المواصفات المناسبة.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تتمتع معامل وورش ومختبرات الكلية بأساسيات الأمن والسلامة. كما وتوفر الإرشادات العامة حول الأمن والسلامة للطلاب والعاملين والزوار.</li> <li>■ تتوفر مخازن فيها الخصائص والشروط المطلوبة.</li> <li>■ توجد مساحات كافية لأعضاء هيئة التدريس من أجل تحضير المحاضرات، والعمل مع الطلبة وتقديم الاستشارات.</li> <li>■ توفر مساحات وأماكن كافية للراحة وأماكن للصلاة.</li> <li>■ توفر أماكن للطلبة وأعضاء هيئة التدريس لتأمين ممتلكاتهم الشخصية، بما فيها مواقف للسيارات.</li> <li>■ توجد بعض المرافق الخاصة بإقامة الأنشطة الترفيهية والرياضية والأعمال الإبداعية</li> <li>■ توفر المساحات الشخصية الكافية والأماكن اللازمة للكوادر المساندة.</li> <li>■ جميع المعلومات حول موقع الكلية ومبانيها مبينة ومنشورة على موقعها الإلكتروني والذي يخضع للتحديث المستمر وفق السياسة العامة للجامعة وكذا تتوفر ذات المعلومات على جميع المطبوعات الرسمية الصادرة منها.</li> <li>■ جميع النشاطات التي تنظمها المؤسسة يشرف عليها مسئولون يتمتعوا بالكفاءة والخبرة.</li> <li>■ إدارة المكتبة بالمؤسسة تدار بكوادر كافية يتمتعون بالخبرة المناسبة.</li> <li>■ توفر مكتبة الكلية نظام عمل مناسب من</li> </ul>
--	---

	حيث الوقت وخدمات الإعارة والذي يخضع للآلية تطوير وتحديث مستمر.
التحديات	الفرص
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ الوضع الأمني الذي يهدد المؤسسة ويعرضها للانتهاكات.</li> <li>▪ التطورات التكنولوجية المتسارعة.</li> <li>▪ عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ توفر مساحات كافية تحتاج فقط لإعادة التخطيط لاستغلالها كأماكن للدراسة أو لإقامة النشاطات المختلفة.</li> <li>▪ السياسة الأكاديمية للجامعة وحرصها على توفير كل احتياجات التعليم والتعلم متنسبها ومواكبة التكنولوجية والتقنية الحديثة.</li> </ul>

## المعيار السابع: البحث العلمي

نقاط الضعف	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ لا يوجد مشاريع ممولة من مؤسسات محلية دولية</li> <li>▪ عدم حصول أعضاء هيئة التدريس على براءات اختراع</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توجد خطة للبحث العلمي مرتبطة بخطة الجامعة ومرتبطة باحتياجات المجتمع</li> <li>• ينشر أعضاء هيئة التدريس العديد من بحوثهم في المجالات والدوريات العلمية الدولية.</li> <li>• وجود وثائق لأخلاقيات البحث العلمي موثقة ومعلنة</li> <li>• توافر اليه فعالة لتشجيع وتحفيز البحث العلمي على مستوى الجامعة مثل جوائز التميز.</li> </ul>
التحديات	الفرص
<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تقليص ميزانية البحث العلمي من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة في تمويل مشاركة أعضاء</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على التعدي على الملكية الفكرية.</li> </ul>

<p>هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية.</p> <p>■ عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</p>	<p>■ وجود جوائز الجامعة التشجيعية والتقديرية، وبعض الجوائز التي تمنحها.</p> <p>■ الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بوحدة التعليم الإلكتروني بالجامعة ومن مركز تقنية المعلومات بالجامعة في إدخال طرق حديثة للتعليم.</p> <p>■ رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي.</p> <p>■ سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك والكتب والمراجع في صورة رقمية.</p>
--	---

## المعيار الثامن: خدمة المجتمع والبيئة

نقاط الضعف	نقاط القوة
<p>■ قلة الموارد المالية لدعم الخدمات المجتمعية.</p>	<p>■ تشارك الأطراف المجتمعية في أنشطة المؤسسة مثل حفل الخريجين تطوير المناهج التعليمية وتدريب الطلبة و زيارات ميدانية للطلبة و المساهمة في إلقاء محاضرات إعداد الطلبة لسوق العمل</p> <p>■ تم انشاء وحدة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة ذات رؤية ورسالة واهداف خاصة بها ولها دليل وهيكل تنظيمي وجرى العمل بها ويوجد خطة للعمل ومعايير لمتابعة ونشر أنشطة الوحدة .</p> <p>■ تمتلك الكلية رصيذاً من الممارسات في مجال تنمية وخدمة المجتمع، على المستويين الفردي والمؤسسي</p> <p>■ وجود قسم بالكلية متخصص في الخدمة</p>

	<p>المجتمعية.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>توجد أنشطة متنوعة لخدمة المجتمع من خلال الندوات والقوافل الطبية وورش العمل.</li> </ul>
التهديدات	الفرص
<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم كفاية الموازنات الخاصة بمؤسسات التعليم.</li> <li>التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود وسيلة التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية، وييسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع.</li> <li>تزايد إقبال المستشفيات و الهيئات الصحية في سوق العمل على خريجي الكلية.</li> <li>تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الصحية والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.</li> <li>سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات.</li> <li>توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي.</li> <li>وجود شبكة المعلومات تيسر قياس رضا الأطراف المجتمعية.</li> </ul>

## المعيار التاسع: ضمان الجودة والتحسين المستمر

نقاط القوة	نقاط الضعف
<ul style="list-style-type: none"> <li>للكلية قسم خاص لضمان الجودة.</li> </ul>	

	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ تضع الكلية لائحة داخلية لقسم ضمان الجودة محدد لها الهيكل التنظيمي للوحدة وتبعيتها لإدارة المؤسسة، ومسئوليات واليات عمل القسم.</li> <li>■ التواصل الجيد بين قسم الجودة ومكتب ضمان الجودة بالجامعة مثل اجتماعات، رفع تقارير دورية، و طلب دعم فني، وتدريب وزيارات مراجعة وغيرها.</li> <li>■ يضع القسم خططاً سنوية لأنشطتها من حيث منهجية التقويم الذاتي والمراجعة.</li> <li>■ تستخدم الكلية مؤشرات أداء موضوعية وقابلة للقياس، وأدوات ملائمة في التقويم الذاتي. تستفيد المؤسسة من المراجعات الداخلية والخارجية في عملية التقويم الذاتي والتحسين والتطوير.</li> <li>■ تعرض الكلية وتناقش نتائج تقويم أنشطتها في مجالسها الرسمية.</li> <li>■ تستفيد الكلية من النتائج في إعداد خطط التحسين.</li> </ul>
التهديدات	الفرص

## تحليل البيئة الخارجية:

يتم دراسة تأثير مجموعة العوامل والمؤثرات الخارجية التي قد يكون لها دور في المستقبل في تغيير الظروف الخارجية المحيطة بالكلية وبالتالي يمكن أن تمثل فرص استفاد منها تحسين الوضع الحالي أو تمثل تهديد يجب وضعه في الاعتبار لتفاديه بالمستقبل. ومن هذه العوامل :

- اتجاهات سوق العمل.
- أصحاب العلاقة والمهتمين بمخرجات الكلية.
- العوامل الاجتماعية.
- العوامل الاقتصادية.
- العوامل الأمنية.
- العوامل المتعلقة بالتقنية والتطور التكنولوجي.
- العوامل السياسية.

وتعتمد الخطة الإستراتيجية على اخذ هذه العوامل بعين الاعتبار ووفقا لمعايير مركز ضمان الجودة وتقييم الأداء.

بعد الانتهاء من دراسة وتشخيص وتحليل العوامل الداخلية وفقا لمعايير الاعتماد المؤسسي الصادرة عن مركز ضمان الجودة وتقييم الأداء وتحديد نقاط القوة و نقاط الضعف و رصد الفرص والتهديدات يأتي دور استخلاص الدلالات الإستراتيجية لهذا التحليل البيئي من خلال مصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية وبناءً على مقياس من صفر إلى أربعة نقاط، لكل معيار فإنه:

- لم يتحقق المؤشر نهائياً يعطي صفر من النقاط.
- إذا تحقق المؤشر يعطى تقييم (1،2،3،4) من النقاط.

- المؤشرات التي لا تنطبق على المؤسسة والبرنامج ، لا يتم احتسابها ضمن المؤشرات التي يتم تقييمها.
- للحصول على الاعتماد يجب على المؤسسة أو البرنامج الحصول على 70% من إجمالي النقاط لمجمل المعايير.
- الحصول على أقل من 65% في أي معيار من المعايير يؤدي إلى عدم منح الاعتماد.

يتم حساب معدل أداء المعايير على النحو التالي:

- نسبة أداء المعيار يساوي مجموع درجات المؤشرات مقسوماً على عدد المؤشرات × أربعة.
- إجمالي معدل الأداء لمجمل عدد المعايير يساوي مجموع نسب أداء المعايير مقسوماً على عدد المعايير.

-وكل ذلك مبين بالجدول التالي:

المعيار الأول: التخطيط					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
3		✓			1
4	✓				2
4	✓				3
0					4
2			✓		5
2			✓		6
3		✓			7
3		✓			8
2			✓		9
4	✓				10
2			✓		11

المعيار الثالث: هيئة التدريس والكوادر المساندة					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
4	✓				1
1				✓	2
3		✓			3
3		✓			4
3		✓			5
4	✓				6
3		✓			7
4	✓				8
4	✓				9
4	✓				10
4	✓				11
3		✓			12
4	✓				13
1				✓	14
45					المجموع
%80.3					نسبة أداء المعيار

1	29	المجموع
%65.9		نسبة أداء المعيار

المعيار الثاني: القيادة والحوكمة					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
4	✓				28
4	✓				29
2			✓		30
94					المجموع
%78.3					نسبة أداء

المعيار الثاني: القيادة والحوكمة					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
4	✓				1
1				✓	2
4	✓				3
1				✓	4
4	✓				5
4	✓				6

1				✓	7
3		✓			8
4	✓				9
4	✓				10
1				✓	11
4	✓				12
4	✓				13
4	✓				14
4	✓				15
4	✓				16
4	✓				17
1				✓	18
2			✓		19
2			✓		20
3		✓			21
4	✓				22
3		✓			23
2			✓		24
4	✓				25
4	✓				26
4	✓				27

المعيار الرابع: البرامج التعليمية					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
4	✓				1
4	✓				2
4	✓				3
4	✓				4

المعيار الخامس: الشؤون الطلابية					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
4	✓				1
4	✓				2
4	✓				3
3		✓			4
4	✓				5
3		✓			6
4	✓				7
4	✓				8
4	✓				9
4	✓				10
4	✓				11
4	✓				12
4	✓				13
4	✓				14
4	✓				15
3		✓			16
1				✓	17
3		✓			18
3		✓			19
4	✓				20
3		✓			21
63					المجموع
%89.2					نسبة أداء المعيار

4	✓				5
4	✓				6
2			✓		7
4	✓				8
3		✓			9
3		✓			10
3		✓			11
2			✓		12
4	✓				13
4	✓				14
3		✓			15
4	✓				16
3		✓			17
2			✓		18
2			✓		19
63					المجموع
%82.8					نسبة أداء المعيار

المعيار السادس: المرافق وخدمات الدعم التعليمية					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
3		✓			21
3		✓			22
4	✓				23
3		✓			24
4	✓				25
4	✓				26
1				✓	27
0					28
0					29
2	78				المجموع
%67.2					نسبة أداء المعيار

المعيار السادس: المرافق وخدمات الدعم التعليمية					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
4		✓			1
4	✓				2
4	✓				3
3		✓			4
4		✓			5
3		✓			6
4		✓			7
4		✓			8
4		✓			9
4		✓			10
4			✓		11
4			✓		12
4		✓			13
4		✓			14
4			✓		15
3		✓			16
1		✓			17
3			✓		18
3			✓		19
4			✓		20

المعيار الثامن: خدمة المجتمع البيئية					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
4	✓				1
0					2
2			✓		3
4	✓				4
1				✓	5
4	✓				6
0					7
4	✓				8
4	✓				9
1				✓	10
	24				المجموع
%60.0					نسبة أداء المعيار

المعيار السابع: البحث العلمي					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
4	✓				1
2			✓		2
4	✓				3
4	✓				4
3		✓			5
4	✓				6
3		✓			7
4	✓				8
2			✓		9
3		✓			10
2			✓		11
4	✓				12
4	✓				13
0					14
3		✓			15
0					16
3		✓			17
0					18
	49				المجموع
%68.0					نسبة أداء المعيار

المعيار التاسع: ضمان الجودة والتحسين المستمر					
نسب الضعف	نسب القوة				رقم مؤشر المعيار
	4	3	2	1	
3		✓			1
3		✓			2
4	✓				3
4	✓				4
1				✓	5
4	✓				6
3		✓			7
4	✓				8
3		✓			9
4	✓				10
4	✓				11
2			✓		12
2			✓		13
2			✓		14
4	✓				15
3		✓			16
	50				المجموع
%78.1					نسبة أداء المعيار

وفقاً لما بينته الجداول أعلاه من نسب نقاط القوة والضعف لجميع معايير الاعتماد المؤسسي الصادرة عن مركز ضمان الجودة وتقييم الأداء فإننا نرى أن جميع المعايير قد تجاوزت النسبة المحددة كحد أدنى لتحقيق الاعتماد ما عدا معيار خدمة المجتمع والبيئة الذي يحتاج لوضع آليات لتحسينه على مستوى اهتمامات المؤسسة وهذا الأمر سيأخذ ضمن مشروع تحديث هذه الخطة في القريب. وكما نلاحظ أن إجمالي نسب نقاط القوة للمعايير قد تجاوزت النسبة المحددة كما هو مبين بالجدول أدناه حيث كانت 74.4% وهذا مؤشر جيد يؤهل المؤسسة على مستوى الجودة للاعتماد مع مراعاة التحسين من معيار خدمة المجتمع والبيئة ليحقق نسب الجودة المرجوة.

النسبة المئوية	معييار الاعتماد المؤسسي
65.9%	التخطيط
80.3%	هيئة التدريس والكوادر المساندة
78.3%	القيادة والحوكمة
82.8%	البرامج التعليمية
89.2%	الشؤون الطلابية
67.2%	المرافق وخدمات الدعم التعليمية
68.0%	البحث العلمي
60.0%	خدمة المجتمع البيئة
78.1%	ضمان الجودة والتحسين المستمر
74.4%	النسبة الكلية للمعايير

## 5- تحديد الفجوة واستراتيجيات عبورها

### 5.1- تحديد الفجوة

من خلال تحليل البيئة الداخلية والخارجية للكلية ثم معرفة الوضع الحالي للكلية وما هو الوضع المستهدف أو المرجو ومن ثم فقد تم تحديد الفجوة وهي الفرق بين الوضع الحالي والوضع المستهدف للوصول إلي الوضع الهدف وسد الفجوة وذلك بالنسبة لجميع الخدمات التي تقدمها الكلية والمتمثلة في الآتي:

الخريج.

البحث العلمي.

الخدمات البيئية والمجتمعية.

وبناء عليه، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر اللازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف. تم تحليل الفجوة باتخاذ جودة الخريج مرجعية أساسية، وبناء على ذلك تم تحديد بعض أنواع من الفجوات و تبيان إستراتيجيات عبورها.

### 5.2- إستراتيجيات عبور الفجوة

#### 5.2.1- إستراتيجية الإدارة والتخطيط الاستراتيجي:

1. النظر إلي التدريب على أنه الركيزة الأساسية في إعداد القيادات الإدارية والأكاديمية. حيث يتولى مكتب الدراسات والتدريب بهذه المسؤولية كاملة بالتنسيق مع مكتب التدريب والتطوير بالجامعة لإنجاز هذه المهمة.

2. تصنيف الإداريين وفق احتياجاتهم التدريبية وإعادة تدريبهم وفقا لتأهيلهم الوظيفي.
3. تحقيق أعلى كفاءة للإدارة الالكترونية.
4. بناء خطة للتمويل الذاتي بالمؤسسة.

### 5.2.2- إستراتيجيات التعليم والتعلم:

1. التدريب هو الجزء المكمل للعملية التعليمية سواء علي صعيد المقررات الدراسية أو حتى بعد التخرج لصقل المهارات التمريضية بسوق العمل.
2. إعمال الوسائل الحديثة والتكنولوجيا في إكساب الطالب الخبرات التعليمية التي تؤهله للالتحاق ببرامج التدريب بعد التخرج لخوض غمار المنافسة في سوق العمل.
3. توفير البيئة الداعمة لدى الطلبة والتي تساعدهم على الابتكار والإبداع والمنافسة.

### 5.2.3- إستراتيجيات الطلبة والخرجين:

1. دعم سياسة التكافل الطلابي. وذلك توفير الكتب، والمراجع، والأدوات الالكترونية وغيرها.
2. تفعيل وحدة متابعة الخرجين لتحقيق التغذية الراجعة و تقديم البرامج التدريبية بعد التخرج.
3. تقديم الإرشاد والتوجيه الأكاديمي والنفسي والاجتماعي الذي يمكن الطلبة من اكتشاف قدراتهم وميولهم للالتحاق بالبرامج التعليمية المناسبة لهم.

#### 5.2.4- إستراتيجيات البحث العلمي وأعضاء هيئة التدريس :

1. الاعتماد على التمويل الذاتي للبحث العلمي من خلال تفعيل الية التسويق للبحوث محليا وعالميا، ومن خلال تقديم الاستشارات العلمية ودعم الباحثين.
2. دعم الامتياز في البحث العلمي عن طريق المكافأة.
3. تقديم الدعم الفني لإجراء أبحاث عالمية المستوى.
4. توفير البيئة الداعمة لطلبة الدراسات العليا.
5. الحفاظ علي المستويات الأخلاقية للبحث العلمي.

#### 5.2.5- إستراتيجيات تنمية المجتمع والبيئة:

1. وضع خطط وتصورات لخلق برامج تهدف لتنمية المجتمع على الصعيد التوعوية والتثقيف.
2. وضع آليات للاستفادة من الخرجين كتغذية راجعة واستثمارها في معرفة اتجاهات سوق العمل واحتياجاته.
3. التنسيق مع الجهات ذات العلاقة في تنفيذ برامج تدريبية تقدمها المؤسسة لمنتهي هذه الجهات من اجل الرفع من مهارتهم ومستوياتهم التعليمية.

## 6- التحديات والمخاطر:

### 6.1- التحديات:

1. عدم وجود مصادر ذاتية للكلية لتمويل مشاريع البحث العلمي وكذا توفير الأدوات والتقنيات المختلفة للقيام به وبالعملية التعليمية ككل.
2. الاحتياج الكبير لدى أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية لمعرفة ولاستخدام أدوات وأساليب واكتساب مهارات التخطيط استراتيجي.
3. قلة الوعي بالمشاركة في تمويل مشاريع البحث العلمي لدى الشركات والمؤسسات ورجال الأعمال والتي تعود عليهم بالنفع في عمليات اتخاذ القرار وتطوير صناعاتهم.
4. المقاومة الطبيعية للتغيير والتحديث.
5. عدم كفاية الإمكانيات المتاحة للقيام بالعملية التعليمية مقارنة بزيادة أعداد الطلبة.

### 6.2- المخاطر:

1. قلة الوعي لدى بعض أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية بمخاطر عدم الاعتماد.
2. ضعف الإستراتيجية الأمنية وإجراءات السلامة على المستويات المادية والمعنوية مما يُعرض مجتمع الكلية للمخاطر.
3. نظراً لعدم وجود نظام الكتروني موثوق وقواعد بيانات ذات اعتمادية وثقة الأمر الذي يبطئ من عمليات الحصول على المعلومات ويعرض بيانات الكلية لمخاطر فقدان والضياع.

4. نصيب الكلية من خطط التدريب بالجامعة ضئيلة جداً.
5. عدم إمكانية القيام بالجانب العملي لعدم وجود معامل لبعض المقررات وتعرض الموجود منها للتلف وعمليات التعدي نتيجة للظروف الأمنية السيئة التي مرت بها الكلية وعلى فترات متلاحقة.
- 

**انتهى بحمد الله**