



الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض صرمان 2029-2025

الوثيقة

غرض الوثيقة: تتضمن هذه الوثيقة الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض صرمان، جامعة صبراتة للفترة 2025-2029

توزيع الوثيقة: لا تتم تداول هذه الوثيقة إلا من خلال قسم الجودة وتقييم الأداء بكلية التمريض صرمان، جامعة صبراتة.

حقوق ملكية الوثيقة: هذه الوثيقة ملك لكلية التمريض صرمان جامعة صبراتة.

موقع الوثيقة: قسم الجودة وتقييم الأداء بكلية التمريض صرمان جامعة صبراتة..

اعتماد الوثيقة:

- اعتماد رئيس لجنة التخطيط الإستراتيجي:
- اعتماد رئيس قسم الجودة وتقييم الأداء:
- اعتماد عميد الكلية:
- تاريخ اعتماد مجلس الكلية: 1-8-2024م

فهرس المحتويات

| الصفحة | الموضوع | الرقم |
|--------|--|-------|
| 04 | كلمة عميد الكلية | .1 |
| 05 | مقدمة | .2 |
| 06 | فريق إعداد الخطة الاستراتيجية للكتابة التمريض صرمان | .3 |
| 07 | فكرة عن كلية التمريض صرمان البيانات الوصفية | .4 |
| 08 | تاريخ تأسيس الكلية | .5 |
| 09-08 | نظام الدراسة بالكلية | .6 |
| 10 | البيانات الوصفية للكتابة | .7 |
| 13-11 | موقع الكلية ومرافقها | .8 |
| 15-14 | شروط القبول بالكلية | .9 |
| 15 | المقررات التي يدرسها برنامج التمريض العام بالكلية | .10 |
| 16 | بيانات إحصائية عن كلية التمريض صرمان | .11 |
| 20-17 | أعضاء هيئة التدريس والكوادر الفنية المساعدة | .12 |
| 24-21 | إحصائيات طلاب كلية التمريض صرمان | .13 |
| 24 | إحصائيات بعد الموظفين بالكلية | .14 |
| 25 | مراحل ومنهجية اعداد الخطة الاستراتيجية بكلية التمريض صرمان | .15 |
| 27-26 | مراحل اعداد الخطة الاستراتيجية بكلية التمريض صرمان | .16 |
| 27 | منهجية اعداد الخطة الاستراتيجية بكلية التمريض صرمان | .17 |
| 27 | المرحلة الاولى : - تشكيل فريق اعداد الخطة الاستراتيجية | .18 |
| 27 | المرحلة الثانية:- تدريب الفريق ودراسة الوضع الراهن | .19 |
| 28 | المرحلة الثالثة:- تحديد قيم ورؤية ورسالة الكلية والهيكل التنظيمي | .20 |
| 29-28 | المرحلة الرابعة:- التحليل البيئي للكتابة | .21 |
| 29 | المرحلة الخامسة:- صياغة الأهداف الاستراتيجية للكتابة | .22 |
| 29 | المرحلة السادسة:- تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف | .23 |
| 29 | المرحلة السابعة:- تنفيذ الخطة الاستراتيجية ومتابعة تقييم الخطة | .24 |
| 31-30 | رؤية ورسالة الكلية والهيكل التنظيمي للكتابة | .25 |
| 32 | الأهداف الاستراتيجية للكتابة | .26 |
| 33 | اليات وإجراءات تحديث الغايات والأهداف الاستراتيجية | .27 |
| 34 | أدوات تحليل البيانات | .28 |
| 34 | الوضع التنافسي للكتابة | .29 |
| 35 | اليات تقويم الخطة الاستراتيجية | .30 |
| 36 | التحليل البيئي للكتابة وتحليل الفجوة | .31 |

| | | |
|-------|--|-----|
| 37 | تحليل الوضع الراهن | .32 |
| 42-37 | تحليل البيئة الداخلية | .33 |
| 46-42 | تحليل البيئة الخارجية | .34 |
| 49-46 | تحليل الفجوة | .35 |
| 51-50 | الاتجاهات والقيم المستقبلية | .36 |
| 52 | الخطة الاستراتيجية - الخطة التنفيذية - الجدول الزمني - الخطة البديلة | .37 |
| 53 | تنفيذ الخطة الاستراتيجية | .38 |
| 54-53 | تحديد الأهداف التنفيذية | .39 |
| 60-55 | الخطة التنفيذية | .40 |
| 61 | البرنامج (الجدول) الزمني لتنفيذ الخطة الاستراتيجية | .41 |
| 68-62 | الخطة البديلة للكلية | .42 |
| 69 | وسائل الاتصال بكلية التمريض صرمان | .43 |
| 70 | المراجع | .44 |
| 71 | فريق اعداد الخطة الاستراتيجية | .45 |

كلمة عميد الكلية



بسم الله الرحمن الرحيم

إن إعداد هذه الخطة لم يكن هدفاً في ذاته بل وسيلة تساهم في إدارة جهودنا جميعاً كقدرة مؤسسية وفاعلية تعليمية لصياغة الأهداف الإستراتيجية للكلية ولتحقيق هذه الأهداف فكان لزاماً علينا أن نطور أدائنا الأكاديمي والإداري وننعي مواردنا البشرية بشكل سليم، وانطلاقاً من سعينا الدائم نحو خلق تجربة تميز في كلية التمريض ولادراننا الأكيد بأن التخطيط للمستقبل هو الأسلوب الأمثل لمواجهة التحديات الحالية للمستقبل فقد قمنا بإعداد هذه الخطة الإستراتيجية للفترة من 2025-2029.

وتأتي هذه الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض صرمان جامعة صبراته باعتبارها جزء من متطلبات التطوير ومن ضمن متطلبات الحصول على الإعتماد المؤسسي للكلية ولتحسين القدرة التنافسية على المستوى المحلي وذلك بالحصول على الإعتماد المؤسسي.
ويحدونا أمل كبير في أن تضافر جهود جميع العاملين بالكلية لترجمة هذه الخطة إلى واقع ملموس حتى تتمكن الكلية من تحقيق الريادة على المستوى المحلي والإقليمي.

والسلام عليكم ورحمة الله وبركاته

والله ولي التوفيق

عميد الكلية

د. عائشة البشير الطيف

مقدمة:

تسعى كلية التمريض صرمان جامعة صبراتة بأن تكون رائدة في مجالات التعليم والتعلم التمريضي والبحوث وخدمة المجتمع من خلال مشاريع واستشارات هادفة لتطوير محیطها للوصول لدرجة من التكامل والتكافل معه والذي بدوره سيخلق فضاء يحتوي على مقومات النجاح يساعد على مضاعفة قدراتها التنافسية أمام نظائرها.

حيث ستقوم الكلية بتطوير خطتها الاستراتيجية لتكون طرف في رسم السياسات وتحسين أداء التعليم العالي في مجال التمريض على المستوى المحلي والإقليمي بحيث تفرز قيادات تكون على دراية بأسس التخطيط الاستراتيجي ومكونات البيئة الداخلية وكيفية التعامل مع البيئة الخارجية والذي سيوضح المسارات والتوجهات المستقبلية للتعرف على نقاط القوة والفرص المتاحة وكيفية استثمارها والاستفادة منها وتحديد أوجه الضعف والتهديدات القائمة والمحتملة وكيفية ايجاد استراتيجيات للتعامل معها والحد من تأثيراتها السلبية.

قد بدأ وضع الخطة بعدد من ورش العمل التي ضمت أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية، فضلاً عن ممثلين لأصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين واستهدفت هذه الورش العصف الذهني الذي يهدف لجمع البيانات والمعلومات عن الوضع الراهن للكلية ونقاط القوة والضعف. كما تم توزيع استبيانات على عينة مماثلة من طلاب الكلية والإداريين وأعضاء هيئة التدريس المستفيدين من الخدمة وذلك لمراجعة عناصر البيئة الداخلية والخارجية طبقاً لتحليل SWOT المعروف بالتحليل البيئي أو التحليل الرياعي.

إضافة إلى ذلك وفي ضوء رؤية ورسالة الكلية تم تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية، وتحليل الفجوة، ووضع الخطة الإستراتيجية للكلية، حيث قام فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية بوضع هذه الخطة وذلك من خلال دراسة تحليلية للواقع الحالي والإنجازات التي قامت بها هذه المؤسسة والرؤى والتطورات واحتياجات أصحاب المصلحة في نطاق رؤية وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وجامعة صبراتة والدولة الليبية في هذا المجال بوضع رؤية ورسالة واهداف لتحديد معالم الاستراتيجية لبناء مشروع تحول يحقق قفزة نوعية على المستوى المحلي والإقليمي يميزها في مجالاتها المختلفة بحيث تكون منبراً ونوراً يضيء الفضاء الذي تعيش فيه.

د. هالة أحمد فرج محمود

رئيس قسم الجودة وتقييم الأداء بالكلية

الرئيس التنفيذي لفريق الخطة الإستراتيجية

لكلية التمريض

فريق إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية التمريض صرمان

| ر.م | الاسم | الصفة باللجنة | الصفة بالكلية |
|---------------------------|-------------------------|-------------------------------|--------------------------------|
| 01 | أ.د. صالح ميلود اخلاط | رئيس الفريق واستشاري وخبير | خبير التخطيط الإستراتيجي خارجي |
| 02 | أ. عائشة البشير الطيف | استشاري | عميد الكلية |
| 03 | د. نهلة احمد فرج محمود | رئيس الفريق التنفيذي | رئيس قسم الجودة بالكلية |
| 04 | أ. ربيعة بلقاسم علي | عضو | رئيس قسم التمريض العام |
| 05 | أ. سمير عمار بارود | عضو | عضو هيئة تدريس |
| 06 | أ.المبروك رمضان الغنودي | عضو | عضو هيئة تدريس متعاون |
| 07 | أ. ابتسام السنني العكرت | عضو | عضو هيئة تدريس متعاون |
| الموظفين | | | |
| 08 | سمير حسن الشبي | عضو | موظف |
| 09 | مهيب سعد سعيد | عضو | رئيس قسم التوثيق والمعلومات |
| أولياء أمور الطلبة | | | |
| 10 | حسن مسعود الخطري | عضو | ولي امر |
| 11 | محمد ساسي الحراري | عضو | ولي امر |
| طلاب | | | |
| 12 | حمدي المبروك اجميع | عضو | طالب متخرج |
| 13 | شيماء نوري سعيد | عضو | طالبة |

فكرة عن كلية التمريض صرمان والبيانات الوصفية

1-1 تاريخ تأسيس الكلية.

كلية التمريض صرمان هي إحدى كليات جامعة صبراته، التي تأسست بقرار من اللجنة الشعبية بشعبية صبراته وصرمان (سابقاً) رقم (535) لسنة (1375هـ) (2007 مسيحي) تحت اسم جامعة الزاوية باسم كلية التمريض في مركب واحد على مساحة جغرافية تبلغ 2 هكتار تحتوي على مبني رئيسي خاص بكلية التمريض والملاعب والمباني الخدمية والمكتبة مشتركة مع باقي المجمع.

يوجد بالكلية أربعة أقسام هي (قسم التمريض العام، قسم التحذير والرعاية الفائقة، قسم الجراحة والعمليات الجراحية، قسم النساء وحديثي الولادة): هذا وبدأت الكلية بقسم التمريض العام وقسم الجراحة والعمليات الجراحية وتوقف بسبب العجز في أعضاء هيئة التدريس، وسوف يتم تفعيل قسم التحذير العام الجامعي القائم وتفعيل الأقسام الأخرى حين توفر أعضاء هيئة التدريس، وتهدف الكلية لتأهيل الخريجين من الجنسين للعمل كأخصائيين تمريض في المستشفيات والمرافق الصحية المختلفة العامة والخاصة.

إذن تقدم الكلية الآن برنامج طبي واحد موضح في الجدول رقم (1):
جدول رقم (1): البرامج التعليمية التي تقدمها الكلية لكل أقسامها

| التفصيل | سنة التأسيس | البرنامج | ت |
|--------------------------------------|-------------|----------------------------|----|
| مفعل | 2007 | التمريض العام | .1 |
| سيتم التفعيل العام الدراسي 2024-2025 | 2007 | التحذير والرعاية الفائقة | .2 |
| فعل في السابق وتوقف | 2007 | الجراحة والعمليات الجراحية | .3 |
| غير مفعل | 2007 | النساء وحديثي الولادة | .4 |

2-1 نظام الدراسة في الكلية.

1-2-1 البكالوريوس.

تم اعتماد نظام السنة الدراسية للدراسة بالكلية منذ نشأتها، والدرجة العلمية التي تمنحها الكلية هي **البكالوريوس في التمريض**.

الدراسة بالكلية مدتها أربع سنوات دراسية: تقسم الدراسة بالتخصصات التمريضية إلى مرحلتين على النحو التالي:

- أ- المرحلة العامة (سنستان دراسيتان)
- ب- المرحلة التخصصية (سنستان دراسيتان)

يتخصص الطالب في أحد الأقسام التمريضية اعتباراً من السنة الثالثة.

3-1 طرق التعليم والتعلم

تختلف طرق التعليم والتعلم حسب البرامج وحسب طبيعة المقررات أيضاً، فكل برنامج خصوصية ولكن بمجملها تستخدم الطرق التالية:-

جدول رقم (2): طرق التعليم والتعلم التي تتبعها الكلية

| الاحتياجات المطلوب توفرها | الطريقة | ت |
|---------------------------|---------------------|----|
| قاعة وسيرة عادية | محاضرات تعليمية | .1 |
| معلم | دروس عملية | .2 |
| وسيلة نقل | الزيارات (مستشفيات) | .3 |
| وسيلة نقل | الزيارات الميدانية | .4 |
| قاعة | حلقات النقاش | .5 |
| قاعة + مستشفى | امتحانات تدريبية | .6 |
| معلم | عروض الشرائح | .7 |
| مكتبة - انترنت | التعلم الذاتي | .8 |

4-1 طرق التقييم بالكلية.

التقييم الأول: امتحان نصفي نظري.

التقييم الثاني: امتحان عملي للمقررات العملية.

التقييم الثالث: امتحان نهائي نظري.

التقييم الرابع: امتحان نهائي عملي للمقررات العملية.

التقييم الخامس: امتحانات شفوية حسب الاستاذ.

التقييم السادس: امتحانات سريعة (كوز) خلال العام الدراسي.

التقييم السابع: مناقشة بحوث.

5-1 البيانات الوصفية للكلية.

جدول رقم (3): البيانات الإحصائية لكلية التمريض صرمان للفصل الدراسي ربيع (2022)

| | |
|--|-------------------------------------|
| ليبيا | الدولة |
| كلية التمريض صرمان | اسم المؤسسة التعليمية |
| مجمع الطبيات - منطقة الشاطئ - مدينة صرمان | العنوان الكامل للمؤسسة |
| (353) قرار رقم 2007م | تاريخ تأسيس الكلية، ورقم القرار |
| 4 سنوات | مدة الدراسة |
| حكومية. | نوع المؤسسة |
| جامعة صبراته | تبغية الكلية |
| للذكور والإناث | المؤسسة مخصصة |
| حكومي | جهة تمويل المؤسسة |
| بكالوريوس في التمريض | الدرجة الجامعية الأولى |
| (10) القارون (الوطنيون: 10، المغتربون: 0) ذكور، و(4) إناث (7) ماجستير، و(3) دكتوراه. (5) المتعاونون (3) ذكور، و(2) إناث. | عدد أعضاء هيئة التدريس بالكلية: |
| (139) طالب وطالبة، (56) إناث، و (83) ذكور. | عدد الطلاب: |
| (66) موظف، (36) ذكور، (30) إناث. (61) إداريين، (5) فنيي معامل، (0) منتدين، (19) حرس جامعي | عدد الموظفين: |
| (3) معيديات. | عدد المعيدين: |
| (4) معامل. 1- حاسوب. 2- اسعاف وطوارئ. 3- جراحة وباطنة. 4- نساء واطفال. | عدد المعامل: |
| (5) قاعات مع المعامل والمسرح لأن تعمل. (3) معامل بسعة (25) طالب للنظري (15) طالب للعملي و عدد (2) قاعة كبيرة سعة (40 طالب). | عدد القاعات: |
| (1) مسرح الكلية سعة (120 مقعد). ومدرج عدد (1) مشترك مع المجمع الطبي. | عدد المدرجات: |
| مكتبة واحدة مشتركة بالمجمع الطبي (52745 كتاب). | عدد المكتبات والكتب: |
| (10) مناطق معشبة. | عدد الساحات الخضراء: |
| (2) ملاعب. (تنس - سلة) مشترك | عدد الملاعب: |
| (3) مقاهي (2) تصوير وانترنت، مصلى. | عدد المقاهي و الخدمات العامة: |
| (4) دورات مياه (موظفي - موظفات - طلاب - طالبات) حجرة راحة خاصة بالموظفيين وأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة | عدد المرافق: |
| (139) خريج | عدد الخريجين: حتى العام (2022-2023) |

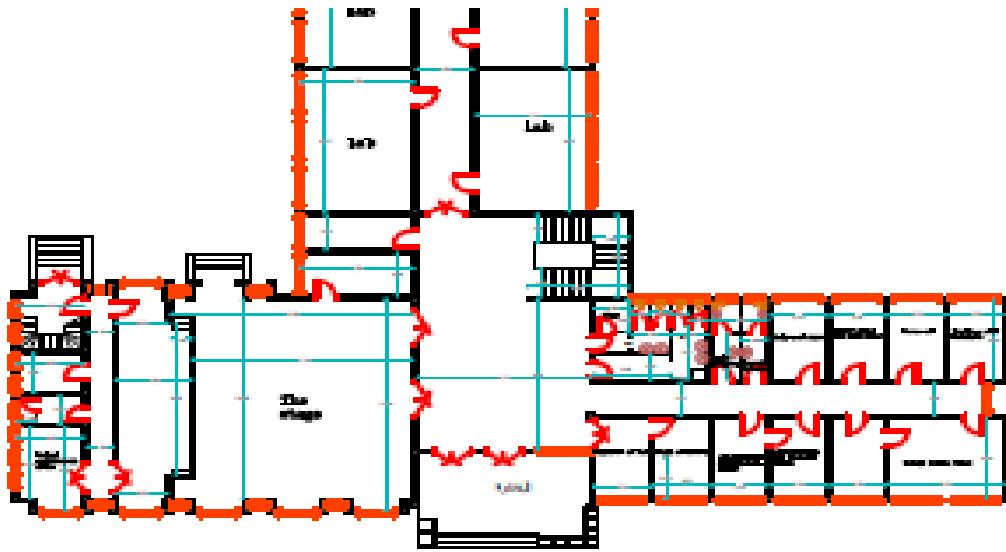
فريق الدراسة الذاتية

6-1 موقع الكلية ومرافقها:



شكل رقم (1): موقع الكلية

تقع كلية التمريض صرمان في مجمع الطبيات محلة الشاطئ بجانب مستشفى صرمان التعليمي وخصص للكلية قاطعين من المجمع ككل، القاطع الأول يحتوي على المكاتب الإدارية والمسرح ومعمل الحاسوب.



شكل رقم (2): القاطع الـ(أ) (القاطع الـ(إداري))



صورة رقم (1): مسرح كلية التمريض

والمكاتب الإدارية في هذا القاطع هي مكتب عميد الكلية ومعه شؤون اللجنة، ومكتب الشؤون الإدارية والمالية، ومكتب شؤون الموظفين وقسم المحفوظات، ومكتب أعضاء هيئة التدريس، ومكتب رئيس قسم التمريض العام ومكتب الجودة ومكتب الدراسة والإمتحانات ومكتب المسجل ومعه مكتب القبول والتسجيل والخرجين ومكتب التوثيق والمعلومات ومكتب خدمة المجتمع ومكتب راحة أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة ومخزن رقم (1) وعدد (2) دورات مياه للعاملين.



شكل رقم (3): القاطع الثاني (قاعات ومعامل وحجرة الفنيات)

القاطع الثاني (قاعات ومعامل) يحتوي على (قاعة 1، قاعة 2، ومعمل الباطني الجراحي ومعمل النساء والأطفال، ومعمل مباديء التمريض والأسعافات الأولية، وعدد مخزن واحد صغير

مخزن رقم (2) ومكتب مشرفوا القاطع وفني المعامل والمعيدين داخله حجرة اسعاف وطواري وعدد (2) دورات مياه للطلاب.

يحتوي فناء الكلية على مكتب لخفاقة ومكتب للأمن وعدد (5) مظلات جلوس خاصة للطلبة وموظفي الكلية، ومصلى، وعدد (3) مقاهى للطلبة و(2) أكشاك تصوير للطلبة، كما يوجد مواقف لصف السيارات خارج سور الكلية وهذا كله مشترك مع كليات المجمع.

كما يوجد بساحة الكلية (المجمع ككل) أماكن معيشية وعددها أكثر من (10) ساحات ويوجد مقاعد لجلوس الطلبة تكفي ل (120) طالب في وقت واحد، كما يوجد بالساحة الخلفية للكلية ملاعب رياضية للأنشطة الرياضية.

أما المكتبة فهي مشتركة في المجمع بين جميع الكليات وتقع في مبني كلية التقنية الطبية. فتتوفر فيها كتب علمية قيمة تشمل التخصصات الطبية المختلفة في الكلية ويوجد بالمكتبة ما يقارب من (3500) عنوان بين نسخ إنجليزية وعربية ويتردد على المكتبة العديد من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس من مختلف الأقسام وتتخصّص المكتبة إلى لائحة تنظيمية تبين كيفية نظام الإعارة والمطالعة بين إعارة داخلية وخارجية، وتقصر الإعارة الخارجية على الطلاب النظاميين في المستقبل والطلاب المنتسبين وأعضاء هيئة التدريس والموظفين والفنين والعاملين بالكلية.

كما يوجد مولد كهربائي يغذى الكلية بالكامل وقت انقطاع الكهرباء، ويوجد مصادر للمياه العذب (بئرين ماء عذب)، وايضاً وجود خدمة الإنترنت لمكاتب وأقسام الكلية. وبشكل عام المجمع الرئيسي والبوابة مزود بكاميرات مراقبة للأمن.



صورة رقم (2): فناء ومدخل الكلية

7-1 شروط القبول بالكلية:

يشترط لقبول الطالب لنيل درجة البكالوريوس في التمريض العام الآتي:

1. أن يكون الطالب حاصلاً على شهادة إكمال المرحلة الثانوية القسم العلمي.
2. يتم قبول الطالب وفق نسب القبول المقررة من وزارة التعليم.
3. أن يكون الطالب حسن السيرة والسلوك.
4. أن يكون قادراً صحيحاً على متابعة الدراسة في تخصصه المرغوب.
5. يجوز للكلية أو لأحد الأقسام اجراء امتحان قبول للطلاب المتقدمين للدراسة.
6. يشترط للمتقدم للدراسة من غير الليبيين أن يقدم ما يفيد إقامته في الدولة الليبية إقامة اعتيادية طيلة مدة دراسته، وأن يتزلم بالتقيد بقوانين ولوائح الكلية، ودفع الرسوم والمصاريف الدراسية التي تقررها الجامعة.
7. يجوز للقسم المختص قبول الطلاب المنتقلين من الكليات العلمية الأخرى من داخل أو خارج الدولة الليبية وفي حدود الإمكانيات المتاحة وبالشروط المذكورة أعلاه.
8. على الطالب تقديم كافة المستندات المطلوبة معتمدة من جهات الاختصاص لإجراء معادلة علمية بمعرفة لجنة المعادلات بالقسم العلمي المختص بما في ذلك:

- أ. كشف درجات معتمد من مسجل الكلية، يوضح المواد التي سبق للطالب دراستها واحتيازها في الكلية المنقول منها.
- ب. توصيف للمقررات الدراسية التي سبق دراستها مبين به عدد الوحدات الدراسية وال ساعات النظرية والمعملية لكل مقرر.
9. كما يشترط أن يقضى الطالب - على أقل تقدير - نصف المدة الدراسية (سنتان دراسitan نظامitan) قبل تخرجه ولا يتم قبول الطلبة المنتقلين بعد إجراء الامتحانات الجزئية.
10. رسالة معتمدة من الجامعة أو الكلية التي سبق للطالب الدراسة بها، تفيد بعدم صدور قرار فصل بحقه لأسباب أكاديمية أو تأدبية.

1-8 المقرر التي يدرسها برنامج التمريض العام:

لنيل البكالوريوس في برنامج التمريض العام يجب على الطالب انجاز المقررات التالية: (مقدمة في التمريض، آداب وأخلاقيات المهنة، تشريح ووظائف أعضاء، علم الأنسجة، أحیاء دقیقة، کیمیاء عامّة، تغذیة عامّة، علم النفس العام، لغة انجليزية، حاسوب، لغة عربية، إحصاء حیوي، مبادئ التمريض، صحة المجتمع وتمريضها، آسعافات أولیة، علم الأدویة والسموم، تغذیة علاجیة، کیمیاء حیوية، أمراض معدیة، علم الأمراض، علم نفس النمو، مصطلحات طبیة، التدريب السريري 1، إدارة خدمات تمريضیة، تمريض باطني وجراحي، علم الوبائيات، عناية فائقة، جراحة عامّة، باطنه عامّة، التدريب السريري 2، طرق بحث، طب نفسي وتمريضه، طب نساء وتمريضه، طب أطفال وتمريضه، طب شرعي، طب مسنین، التدريب السريري 3، مشروع التخرج).

بيانات إحصائية عن كلية التمريض صرمان

٢-١ أعضاء هيئة التدريس والكوادر الفنية المساعدة.

٢-١-١ احصائيات أعضاء هيئة التدريس.

ويوجد بالكلية حالياً عدد (10) عضو هيئة تدريس ليبي، كما يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير (7) والدكتوراه يبلغ (3) عضو، كما يبين الجدول رقم (4) كشف بأعضاء هيئة التدريس القارين كلاً حسب درجة العلمية بكلية التمريض

جدول رقم (4) كشف بأعضاء هيئة التدريس القارين

| الدرجة الأكademie | المؤهل العلمي | | | | | الجنسية | اسم عضو هيئة التدريس | ت |
|-------------------|---------------|-----------------|----------------------------------|---------|-------|---------------------------|----------------------|---|
| | الخبرة | سنة الحصول عليه | المؤسسة التعليمية المانحة للمؤهل | المؤهل | | | | |
| استاذ | 29 | 2007 | جامعة أم درمان (السودان) | دكتوراه | ليبي | الهادي على قوير قوير | .1 | |
| استاذ مساعد | 28 | 2016 | جامعة المنصورة (مصر) | دكتوراه | ليبي | الهادي احمد قبيح | .2 | |
| محاضر | 11 | 2011 | جامعة دينقرو (اندونيسيا) | ماجستير | ليبي | على المبروك الذويب | .3 | |
| محاضر | 5 | 2015 | جامعة براويجايا علياندونيسيا) | ماجستير | ليبي | عبد الرؤوف عثمان يوسف | .4 | |
| مساعد محاضر | 3 | 2018 | جامعة المنصورة (مصر) | ماجستير | ليبي | احمد احمد مسلم | .5 | |
| محاضر | 10 | 2013 | الاكاديمية الليبية (ليبيا) | ماجستير | ليبية | عائشة البشير سالم الطيف | .6 | |
| محاضر | 11 | 2012 | جامعة العلوم المالية (مالزيا) | ماجستير | ليبية | ربيعة بلقاسم على انتيشة | .7 | |
| مساعد محاضر | 12 | 2012 | جامعة بانكور (بريطانيا) | ماجستير | ليبية | صفية عبد الحميد عامر عامر | .8 | |
| محاضر | 17 | 2019 | جامعة أشاري نجرجونا (الهند) | دكتوراه | ليبية | نهلة أحمد فرج محمود | .9 | |
| مساعد محاضر | 4 | 2012 | جامعة طرابلس (ليبيا) | ماجستير | ليبي | سمير عمار موسى بارود | .10 | |

الجدول رقم (5): عدد أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير والدكتوراه في الكلية

| الدرجة العلمية | ماجستير | دكتوراه |
|----------------|---------|---------|
| العدد | 7 | 3 |
| النسبة | 70% | 30% |

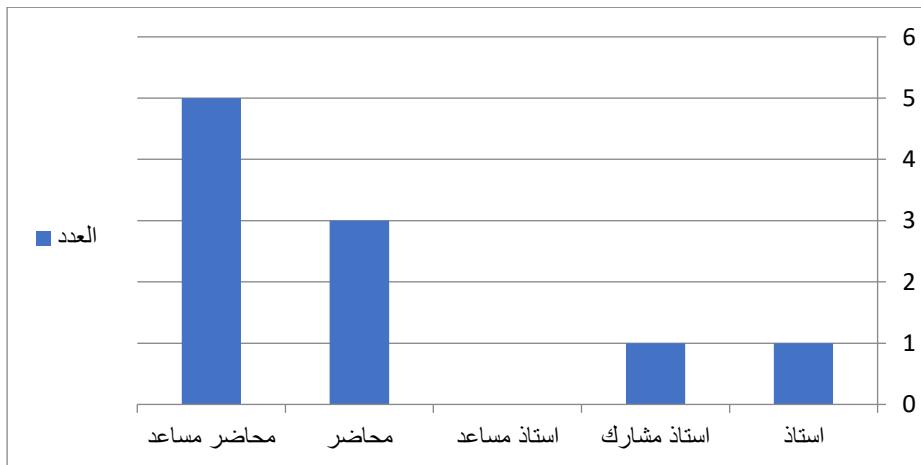
عدد أعضاء هيئة التدريس 10



الشكل رقم (4): يبين عدد أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير والدكتوراه في كلية التمريض صرمان
يبيّن الجدول رقم (5) والشكل رقم (4) عدد ونسبة أعضاء هيئة التدريس من حملة الماجستير والدكتوراه
في كلية التمريض صرمان، حيث تبلغ الماجستير (70%) والدكتوراه هي الأقل (30%).

الجدول رقم (6) عدد أعضاء هيئة التدريس لكل درجة علمية في الكلية.

| الدرجة العلمية | النسبة | العدد | استاذ مشارك | محاضر مساعد | محاضر مساعد | محاضر مساعد |
|----------------|--------|-------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| %10 | %30 | 5 | 1 | 0 | 3 | 50 |
| النسبة | العدد | | | | | |



الشكل رقم (5): يبين عدد أعضاء هيئة التدريس من حملة الدرجة العلمية المختلفة

يبين الجدول رقم (6) والشكل رقم (5) عدد هيئة التدريس من أصحاب الدرجات العلمية في كلية التمريض صرمان، حيث نبلغ الدرجة العلمية محاضر مساعد (50%) و النسبة الأقل (0%) من الدرجة العلمية أستاذ مساعد (لا يوجد).

2-1-2 احصائيات بعد المعيدين بالكلية.

يوجد بالكلية عدد(4) معيدين يقضي بمهام التعليمية بالكلية.

الجدول رقم (7): عدد المعيدين في الكلية.

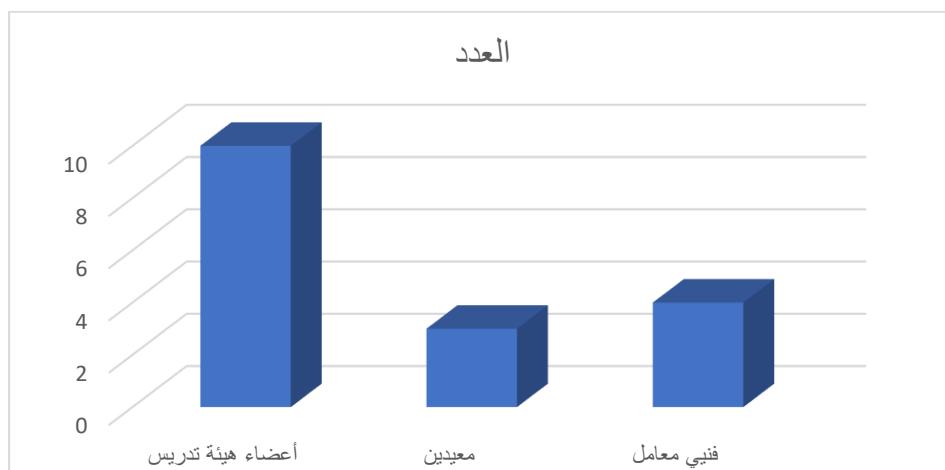
| الاسم | الرقم الوطني | التخصص | ت |
|----------------------------|--------------|----------------------|---|
| أسماء فرج سعيد الجاموس | 219830253724 | ادارة الخدمات الصحية | 1 |
| رقية مسعود أبولقاسم الشريف | 219800452841 | تقنية الاسنان | 2 |
| عواطف مفتاح مسعود صالح | 219800283229 | تمريض عام | 3 |
| نجاح محمد سالم ابوفناش | 219900099867 | تمريض قبالة | 4 |

٢-١-٣ احصائية بعد فنيي المعامل بكلية التمريض صرمان.

يوجد بالكلية عدد (4) من فنيي المعامل يشرفون على الجانب العملي بالكلية وفق تخصصاتهم موضعين كما في الجدول رقم (8) التالي:

الجدول رقم (8) عدد ونسبة فنيي المعامل بالكلية

| العمل المكلف به | التخصص | المؤهل | الاسم | ت |
|-----------------|-------------|-----------|----------------------------|----|
| مشرف معمل | تمريض عام | بكالوريوس | ثريا البشير الغاوي قراح | .1 |
| مشرف معمل | تمريض عام | بكالوريوس | خديجة محمد سالم المزوغي | .2 |
| مشرف معمل | تمريض عام | بكالوريوس | خيرية رمضان علي سالم طاموم | .3 |
| مشرف معمل | مخبرات طبية | بكالوريوس | اما لبلقاسم علي النقيري | .4 |



الشكل رقم (6): يبين عدد أعضاء هيئة التدريس والمعيدين وفنيي المعامل بكلية التمريض صرمان

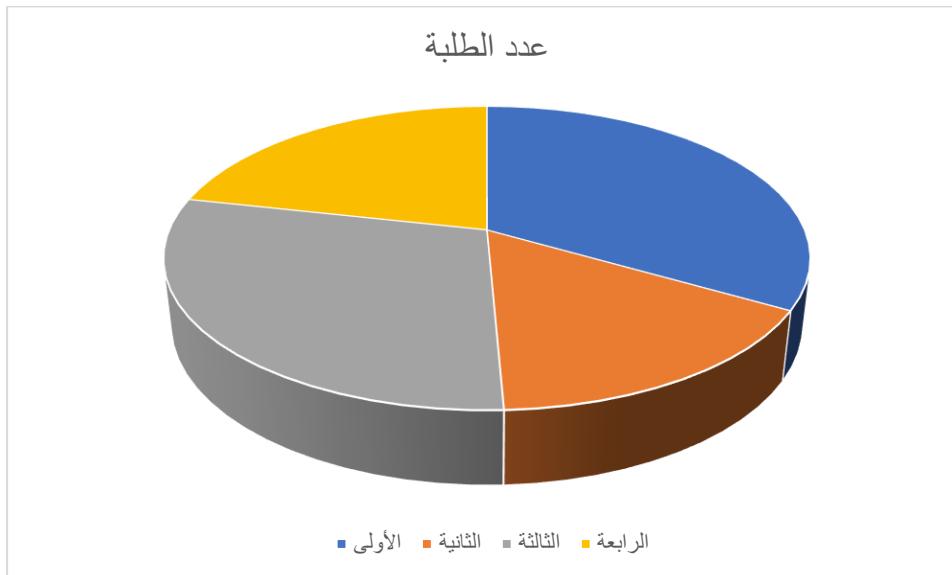
2-2 احصائيات طلاب كلية التمريض صرمان.

1-2-2 أعداد الطلاب للعام الجامعي 2023-2024

ت تكون كلية التمريض من قسم واحد مفعلاً هو قسم التمريض العام وفيه السنوات من الأولى حتى الرابعة كما موضحة بالجدول التالي:-

الجدول رقم (8) عدد الطلاب حسب كل سنة بالكلية

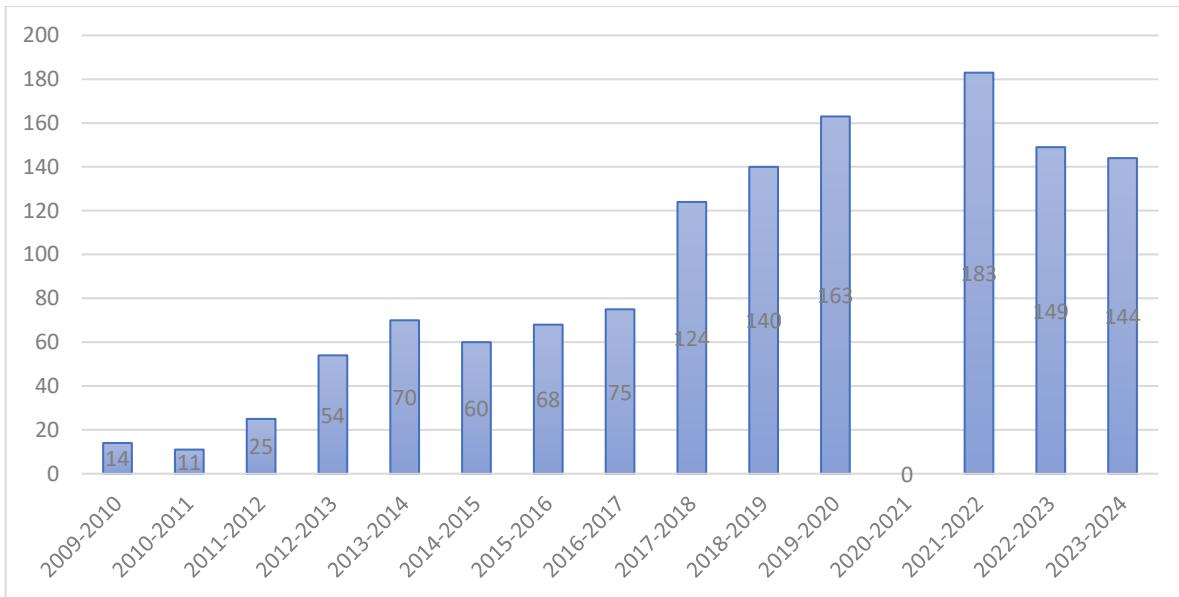
| ر.م | السنة | عدد الطلبة |
|-----|---------|------------|
| .1 | الأولى | 48 |
| .2 | الثانية | 23 |
| .3 | الثالثة | 42 |
| .4 | الرابعة | 31 |
| | المجموع | 144 |



2-2-2 أعداد الطالب للسنوات من 2009 - 2024.

الجدول(9) : عدد طلبة وطالبات كلية التمريض خلال الفترة (2009-2024)

| الإجمالي | 2024-2023 | 2023-2022 | 2022-2021 | 2021-2020 | 2020-2019 | 2019-2018 | 2018-2017 | 2017-2016 | 2016-2015 | 2015-2014 | 2014-2013 | 2013-2012 | 2012-2011 | 2011-2010 | 2010-2009 | الفئة | السنة | |
|-----------------|-------------|------------|------------|------------|-----------|------------|------------|------------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|---------|--|
| | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ذكور | إناث | الأولى | | | | | | | | | | | | | | | |
| | ذكور | إناث | | | | | | | | | | | | | | | | |
| | 22 | 15 | 45 | 0 | 41 | 18 | 27 | 18 | 15 | 16 | 18 | 6 | 4 | 1 | 5 | ذكور | الأولى | |
| | 26 | 7 | 23 | 0 | 22 | 28 | 25 | 10 | 9 | 10 | 8 | 14 | 7 | 3 | 9 | إناث | | |
| | 18 | 34 | 23 | 0 | 18 | 24 | 26 | 18 | 12 | 8 | 5 | 4 | 3 | 3 | 0 | ذكور | الثانية | |
| | 5 | 25 | 20 | 0 | 30 | 32 | 16 | 5 | 11 | 5 | 11 | 3 | 4 | 4 | 0 | إناث | | |
| | 21 | 17 | 11 | 0 | 16 | 14 | 16 | 2 | 9 | 5 | 16 | 8 | 3 | 0 | 0 | ذكور | الثالثة | |
| | 21 | 14 | 24 | 0 | 22 | 8 | 3 | 10 | 3 | 7 | 4 | 12 | 4 | 0 | 0 | إناث | | |
| | 15 | 10 | 14 | 0 | 6 | 12 | 1 | 8 | 3 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 0 | ذكور | الرابعة | |
| | 16 | 27 | 23 | 0 | 8 | 4 | 10 | 4 | 6 | 9 | 5 | 4 | 0 | 0 | 0 | إناث | | |
| الاجمالي | 1280 | 144 | 149 | 183 | 0 | 163 | 140 | 124 | 75 | 68 | 60 | 70 | 54 | 25 | 11 | 14 | | |



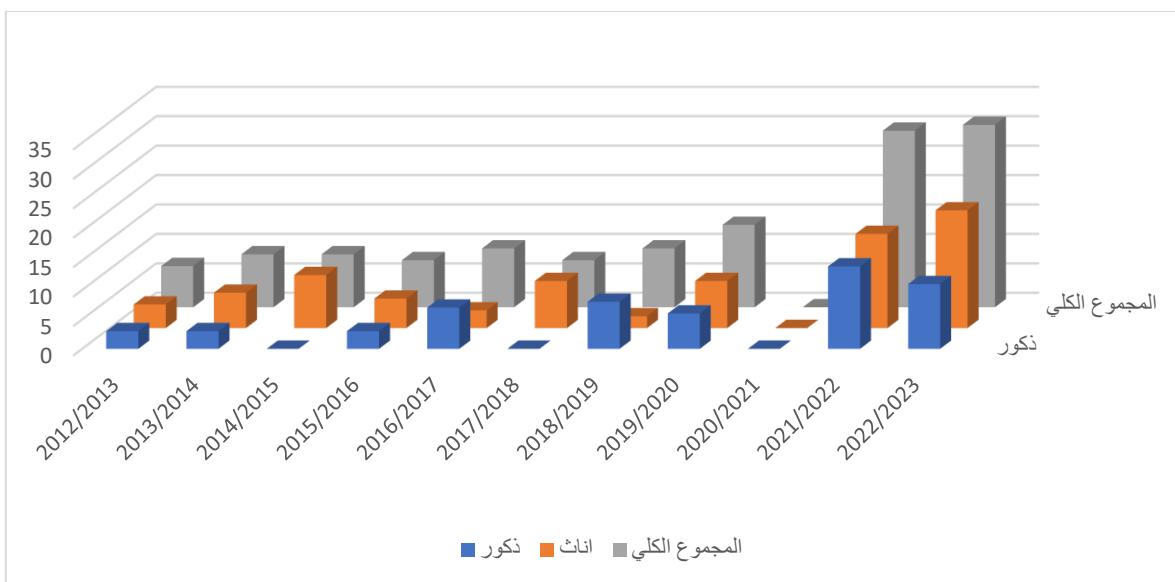
الشكل رقم (8): عدد طلبة وطالبات كلية التمريض خلال الفترة (2016-2021)

3-2-3 أعداد الطلاب الخريجين لكلية التمريض للفترة من 2016 - 2021

يتوزع عدد (136) خريج من العام 2012 حتى العام الدراسي 2022-2023 على النحو المبين بالجدول التالي.

الجدول رقم (10) عدد الخريجين من 2012 - 2023

| المجموع الكلي | غير ليبيين | | | ليبيين | | | العام الجامعي | رقم |
|---------------|------------|----------|----------|------------|-----------|-----------|----------------------|-----|
| | المجموع | اناث | ذكور | المجموع | اناث | ذكور | | |
| 7 | - | - | - | 7 | 4 | 3 | 2013/2012 | 1 |
| 9 | 1 | 1 | - | 8 | 5 | 3 | 2014/2013 | 2 |
| 9 | - | - | - | 9 | 9 | 0 | 2015/2014 | 3 |
| 8 | - | - | - | 8 | 5 | 3 | 2016/2015 | 4 |
| 10 | 1 | 1 | - | 9 | 2 | 7 | 2017/2016 | 5 |
| 8 | - | - | - | 8 | 8 | 0 | 2018/2017 | 6 |
| 10 | - | - | - | 10 | 2 | 8 | 2019/2018 | 7 |
| 14 | - | - | - | 14 | 8 | 6 | 2020/2019 | 8 |
| 0 | - | - | - | 0 | 0 | 0 | 2021/2020 | 9 |
| 30 | 2 | 1 | 1 | 28 | 15 | 13 | 2022/2021 | 10 |
| 31 | 2 | 1 | 1 | 29 | 19 | 10 | 2023/2022 | 11 |
| 136 | 6 | 4 | 2 | 130 | 77 | 53 | المجموع الكلي | |



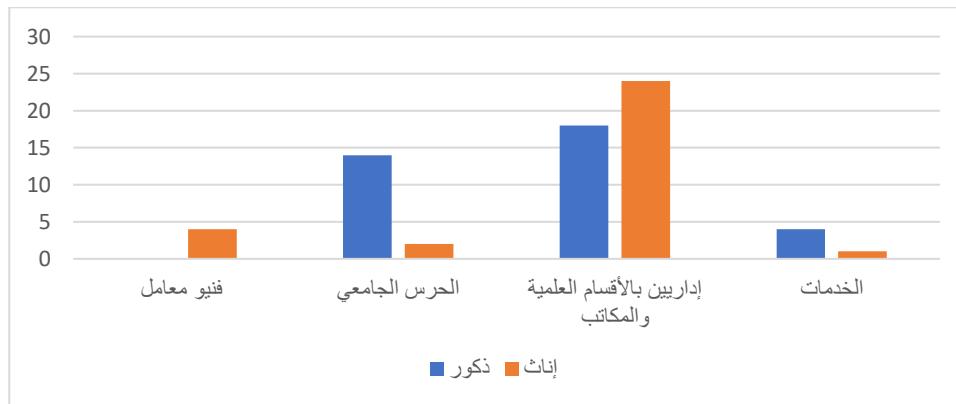
الشكل رقم (9): عدد الطلاب الخريجين للفترة 2016 - 2021 م

3-2 احصائيات بعدد الموظفين بالكلية.

يبلغ عدد الموظفين بالكلية (67) موزعين على فنيو المعامل، والحرس الجامعي، وإداريين بالأقسام والمكاتب، وهم على النحو المبين بالجدول رقم (11) التالي:

الجدول رقم (11) عدد الموظفين بالكلية

| الإجمالي | الخدمات | إداريين بالأقسام العلمية والمكاتب | الحرس الجامعي | فنيو معامل | القسم |
|----------|---------|-----------------------------------|---------------|------------|----------|
| 36 | 4 | 18 | 14 | 0 | ذكور |
| 31 | 1 | 24 | 2 | 4 | إناث |
| 67 | 5 | 42 | 16 | 4 | الإجمالي |



الشكل رقم (10): عدد الموظفين بالكلية

مراحل ومنهجية إعداد الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض صرمان

٣-١ مراحل إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض صرمان.

اشتملت عملية التخطيط الاستراتيجي لكلية التمريض صرمان على المراحل التالية:

تشكيل فريق إعداد الخطة الاستراتيجية

تدريب الفريق ودراسة الوضع الراهن للكلية

تحديد قيم ورؤية ورسالة، وتحديد الهيكل التنظيمي للكلية.

التحليل البيئي للكلية

صياغة الأهداف الإستراتيجية

تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف

تنفيذ الإستراتيجية و متابعته وتقدير الخطة

وايضاً ممكناً وضع المراحل في صورة النقاط والإجراءات التالية:

- تشكيل فريق عمل داخل الكلية "فريق التخطيط الاستراتيجي".
- تدريب فريق التخطيط الاستراتيجي.
- تنظيم ورش عمل لإعداد الخطة الإستراتيجية والاستعانة بالخبراء في هذا المجال.
- تشخيص الوضع الحالي للمؤسسة من خلال تحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.
- تحديد عوامل النجاح الأساسية أو الأهداف الإستراتيجية التي تحدد ملامح رؤية ورسالة المؤسسة.
- إعادة صياغة الرؤية.
- إعادة رسم الهيكل التنظيمي للكلية.
- إعادة صياغة رسالة المؤسسة بما يضمن التعبير عن هذه الرؤية ويمثل أبعاد البيئة الملائمة والآليات الكفيلة والمناسبة للانتقال من الوضع الحالي إلى الوضع المأمول.
- تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية.
- عرض الرؤية والرسالة والأهداف على المستفيدين من الخدمة داخل وخارج الكلية للاستفادة من تغذية الرأي.
- الراجعة.
- اعتماد الرؤية والرسالة والأهداف الإستراتيجية من فريق التخطيط الاستراتيجي.

- إعداد الخطة التنفيذية التي سيتم تنفيذها في إطار الخطة الإستراتيجية وتحديد التوقيت الزمني والجهة المسئولة ومؤشرات النجاح.
- إعداد مصفوفة لمؤشرات الأداء التي ستعتمد في قياس الأداء المؤسسي.
- إعداد مسودة الخطة والتصديق عليها ورفع الخطة لاعتمادها من قبل مجلس الكلية وطباعة الخطة الإستراتيجية والإعلان عن الخطة وتعديمها وإتاحتها لجميع العاملين بالكلية والمجتمع المحيط.

2-3 منهجة إعداد الخطة الإستراتيجية لكلية التمريض صرمان.

من منطلق سعي الكلية للحصول على الاعتماد المؤسسي، وتطلع الكلية للعمل في إطار منظومي لاستقراء المستقبل والسعى لتنفيذ و متابعة الانشطة والعمليات المختلفة في منهجة متطرفة تضمن الوصول إلى مخرجات ذات جودة عالية تمكّن الكلية من تحقيق وضع تناصي بين نظيرتها في الكليات الأخرى، وكذلك التوجه إلى تحقيق متطلبات الاعتماد المؤسسي للكلية، ومن هذا المنطق فقد قام قسم الجودة بالكلية (الرئيس التنفيذي) بالتعاون مع فريق معيار التخطيط (عضو) وبإرشاد وتعليمات الاستشاري الخارجي (أ.د صالح اخلاص) وعميد الكلية (أ. عائشة البشير الطيف) بإعداد الخطة الاستراتيجية الخامسة (2025-2029) للكلية، وقد تدرج إعداد الخطة الاستراتيجية بالمراحل السبعة السالفة الذكر والتي بدأت من تاريخ صدور القرار رقم (1) لعميد كلية التمريض القاضي بتشكيل فريق الإستراتيجية والتي استغرقت من شهر يناير-2024 وحتى شهر يوليو-2024: وسيتم سرد منهجة وفق الاجتماعات والمراحل السابقة كما يلي:-

2-3-1 المرحلة الأولى: تشكيل فريق إعداد الخطة الاستراتيجية.

- بعد تشكيل فريق معيار التخطيط والاجتماع معه خلال الدراسة الذاتية المبدئية، وإعطاء نتائجه بعدم وجود خطة استراتيجية للكلية، تم بتاريخ (24-1-2024) الاجتماع مع عميد الكلية (أ. عائشة البشير الطيف) والاتفاق على تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي الموضح بكشف فريق إعداد الخطة الاستراتيجية السابق وتم اعتماد الفريق من مجلس الكلية بتاريخ (3-2-2024). وإصدار قرار من العميد بالخصوص رقم (1) لعام 2024م.
- روعي في تشكيل الفريق تمثيل كل منسوبي الكلية من طلاب- موظفين- خريجون- مجتمع (أصحاب العلاقة والمستفدين).
- وتم الاتفاق على أن يكون عميد الكلية والخبير الإستراتيجي (أ.د صالح مولود اخلاص) الاستشاري الخارجي كمستشارين للتخطيط ويبقى رئيس قسم الجودة وتقدير الأداء بالكلية (د. نهلة أحمد فرج) هو قائد الخطة والرئيس التنفيذي للتخطيط والمسؤول عن الاجتماعات وكتابة الخطة. مع فريق التخطيط (أ. المبروك رمضان الغنودي).

- كما تم الاتفاق على الاجتماع أسبوعياً بالخصوص.

3-2-3 المرحلة الثانية: تدريب الفريق ودراسة الوضع الراهن للكلية.

- تم بتاريخ (2024-01-31) بمكتب عميد الكلية تم عقد ورشة عمل لكامل الفريق بالتعاون مع مكتب الجودة بالجامعة للتعرف بكيفية إعداد الخطة الاستراتيجية والتحليل الرباعي (SWOT analysis)، وكيفية إعداد الخطة التنفيذية. قام بإعطائهما (أ.د صالح أخلاط)، وتم اطلاع أعضاء الفريق على خطة جامعة صبراتة الاستراتيجية، والتعرف على كيفية جمع البيانات والاحصائيات وإعداد المقدمة.
- عقد ورشة عمل لكل أعضاء فريق الخطة الإستراتيجية لمعرفة كيفية تحديد رؤية رسالة وأهداف وقيم الكلية ومقارنتها مع رؤية رسالة وأهداف جامعة صبراتة من قبل رئيس قسم الجودة بالكلية.

3-2-3 المرحلة الثالثة: تحديد قيم ورؤية رسالة، وتحديد الهيكل التنظيمي للكلية.

- بتاريخ (2024-02-07) اجتمع الفريق لوضع تصور لرؤية رسالة وأهداف والقيم وتکليف قسم الجودة بوضع استبيان له إلكترونياً وتم تکليف لجنة الإستبيانات بذلك.
- بتاريخ ((2024-02-14)) وبمكتب عميد الكلية وبحضور عميد الكلية تم الإطلاع على اللائحة (501) وتم الإطلاع على الهيكل التنظيمي للكليات المختلفة تم وضع الهيكل التنظيمي للكلية ووضع مسمياتها وفق اللائحة.
- دراسة القوانين واللوائح المنظمة للتعليم العالي بالتفصيل لتحديد الهيكل التنظيمي للكلية، وتحديد مهام واختصاصات كل المكونات في الهيكل التنظيمي.
- وكان ذلك في اجتماع (فريق إعداد الخطة الاستراتيجية لإعادة صياغة الرؤية والرسالة والقيم، واجتماع الهيكل التنظيمي)، بعد جمع الاستبيانات وتحليل البيانات، والتعديل النهائي للرؤية والرسالة والأهداف، والحصول على نتائج تحليل الاستبيان واستناداً له تم تحديد قيم ورؤية رسالة الكلية بدقة.

3-2-3 المرحلة الرابعة: التحليل البيئي للكلية.

- وبتاريخ (2024-02-21) تم تکليف أعضاء من الفريق بتحديد نقاط القوة ونقاط للضعف للبيئة الداخلية للكلية، وكذلك تم اجراء بعض المقابلات الفردية وفحص للمستندات لتحديد فرص ومهددات الكلية.
- تم عقد ندوات ولقاءات نقاشية للفريق واستخدام جلسات العصف الذهني مع قيادات وأعضاء هيئة التدريس وكذلك بين منسوبي الكلية وذلك لصياغة التحليل الرباعي.
- تم عرض التحليل الرباعي على مختلف الأقسام بالكلية وتمأخذ أراء الأعضاء وإعادة الصياغة النهائية، وكان ذلك في اجتماع (فريق إعداد الخطة الاستراتيجية) بتاريخ (2024-02-28).

- وبتاريخ (06-03-2024) تم الرجوع لتحليل الاستبيان الخاص بالرؤية والرسالة والأهداف، للمراجعة والتتعديل. وكذلك استخدام نتائج الدراسة الذاتية المبدئية وفق معايير المركز الوطني لضمان الجودة واعتمادات المؤسسات التعليمية والتدريبية لمعايير التحليل البيئي للكلية.

5 المرحلة الخامسة: صياغة الأهداف الاستراتيجية والتنفيذية.

- بتاريخ (13-03-2024). تم مراجعة صياغة الأهداف الاستراتيجية للكلية بدقة وتحديد أهداف قابلة للقياس. كما تم كتابة جدول الأهداف التنفيذية للأهداف الإستراتيجية، وأنشطتها، ومؤشراتها، ومؤشرات قياسها.

6 المرحلة السادسة: تحديد الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف.

- بتاريخ (20-03-2024) وبناءً على نتيجة التحليل الرباعي لبيئة الكلية وعمل مصفوفة التحليل قام فريق التخطيط الاستراتيجي بتحديد الفجوة بين الوضع الراهن والمستهدف، وتم عرضها على منسوبى الأقسام والوحدات المختلفة بالكلية وتمأخذ الأراء المختلفة وإعادة الصياغة النهائية لها. وكان ذلك في اجتماع (فريق إعداد الخطة الاستراتيجية). بتاريخ (28-03-2024).

- بتاريخ (03-04-2024)، وبعد تحديد الفجوة بناءً على نتائج التحليل الرباعي تم تحديد الأهداف التنفيذية ومؤشراتها بكل دقة وموائمتها مع الأهداف الاستراتيجية للجامعة بالتحديد.

7 المرحلة السابعة: تنفيذ الإستراتيجية ومتابعة وتقدير الخطة.

- وبتاريخ (08-05-2024)، تم وضع الخطة التشغيلية (التنفيذية) النهائية، وذلك بعد تحديد الأهداف الاستراتيجية التنفيذية تم وضع الخطة التي تضمن مجموعة من الأنشطة والأعمال التي تؤدي إلى تحقيق وتحديد مسؤولية وتوقيت التنفيذ والموارد اللازمة ومؤشرات الأداء.

- بتاريخ (05-06-2024)، تم الاجتماع وتسليم وترتيب منهجية الخطة الاستراتيجية والاتفاق على كتابتها من قبل قسم الجودة.

- بتاريخ (15-07-2024)، تم اطلاع الفريق على مسودة الخطة الاستراتيجية والاتفاق على بعض التعديلات، والاتفاق على نموذج متابعة الخطة التنفيذية سنويًا من قبل عميد الكلية ورئيس قسم الجودة.

- بتاريخ (01-08-2024)، تم اعتماد الخطة النهائية والمصادقة عليها من قبل فريق الخطة الإستراتيجية.

3-3 رؤية ورسالة وقيم الكلية والهيكل التنظيمي لكلية التمريض.

3-3-1 رؤية الكلية.

الريادة والتميز في التعليم والتدريب التمريضي والبحث العلمي.

3-3-2 رسالة الكلية.

تخرج كوادر طبية مساعدة في مجال التمريض ذو مستوى عالي من الكفاءة والجودة من خلال تقديم خدمة تعليمية وتدريبية مناسبة لإكسابهم المعرف والمفاهيم والمهارات الازمة لسوق العمل وإجراء البحوث العلمية في مجال التخصص وتقديم خدمة متميزة للمجتمع

3-3-3 قيم الكلية.

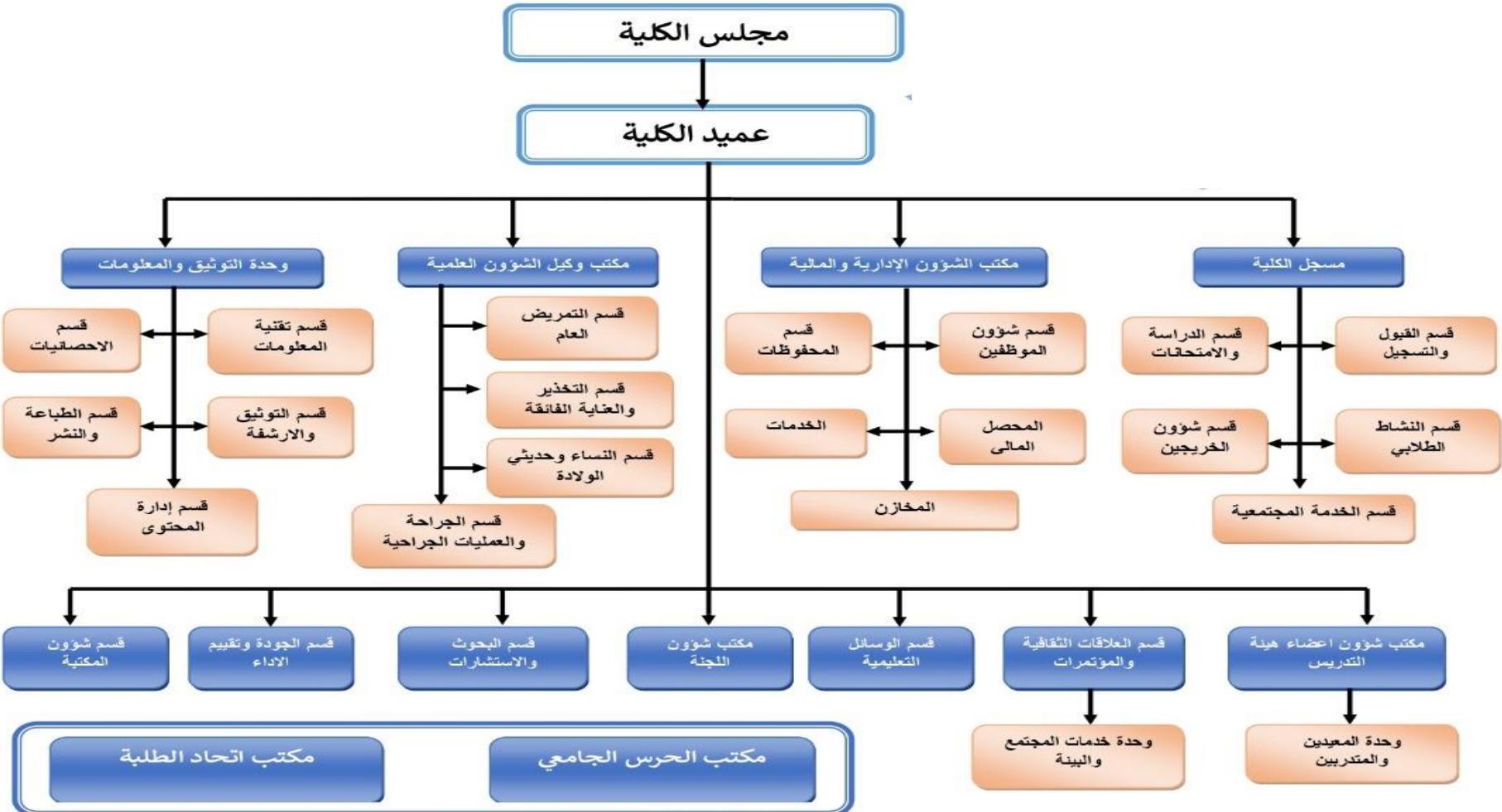
تبني الكلية القيم الأخلاقية التالية:-

1. الالتزام: بالقيم والأخلاقيات لضمان الالتزام.
2. العطاء: للهوض بالكلية وتحسين العملية التعليمية.
3. الإخلاص: والتفاني في العمل.
4. التعاون: روح الفريق بين أسرة الكلية والمجتمع المحيط.
5. الإبتكار: الاطلاع على كل ما هو جديد في العملية التعليمية والبحثية.

3-4 الهيكل التنظيمي للكلية.



الهيكل التنظيمي كلية التمريض بصرمان



5-3-3 الفلسفة التي تستند عليها إستراتيجية الكلية لتحقيق رسالتها:

تبني الكلية المعايير الأكاديمية للتعليم العالي (تعليم وتعلم وبحث علمي وخدمة مجتمع) ومعايير الجودة الشاملة الصادرة عن المركز الوطني لضمان الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية وذلك لتحسين مستوى الخدمات التعليمية وذلك لتأهيل خريج الكلية لأداء دوره في المنظومة الصحية بجودة وكفاءة، ويطلب ذلك توجيه كافة الأقسام الأكاديمية والإدارية نحو تحقيق متطلبات المؤسسات الصحية المختلفة مع التطوير والتحسين المستمر لجودة الخدمة التعليمية ووضع نظام لتقدير الأداء الجامعي في كافة جوانبه بما يحقق المعايير الأكاديمية ومعايير الجودة. وتحقيقاً لذلك اتجهت الكلية إلى إعداد خطة إستراتيجية لضمان توكيد جودة العملية التعليمية في إطار مرجعي ومنهجي علمي يعتمد على واقع الكلية والوضع المرجو الوصول إليه.

4-3 الأهداف الإستراتيجية للكلية.

إن كلية التمريض صرمان هي مؤسسة تعليمية وبحثية ومجتمعية تتعدد التميز والريادة من خلال تفاعلها الديناميكي، والمرن مع المتغيرات المجتمعية (محلياً - دولياً) بما يضمن لها التكيف، والقدرة على البقاء.

وهي تعتمد - في سبيل ذلك - على تبني عملية التخطيط الإستراتيجي المنظم الذي يجنِّبها عشوائية الأداء، ويسْمِنُ لها تكامل الجهود.

وفي هذا الإطار فإن الكلية قد حددت لنفسها مجموعة من الغايات الإستراتيجية التي تسعى لترجمتها إلى مجموعة من الأهداف محتملة التحقيق في المستقبل وهي:

1. إعداد كوادر طبية مساعدة مؤهلين وذوي كفاءة عالية.
2. تطوير الكوادر الأكاديمية والإدارية بالكلية.
3. وضع معايير الجودة الشاملة أساس تقديم البرامج العلمية والتعليمية.
4. تشجيع البحث العلمي والإبداع الفكري وربط الكلية بالمؤسسات البحثية وبالكليات المناظرة في مجال التعليم الصحي.
5. تقديم رعاية صحية متميزة بتعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع.

١-٤-٣ آليات وإجراءات تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية.

1. تعطي الكلية فرصة لتحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية طول المدة الزمنية للخطة التنفيذية.
2. أقامت وتقيم الكلية تقييم كلي داخلي (دراسة ذاتية) وخارجي (استبيانات) بغرض تقييم تحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية.
3. إذا تم تحقيق جميع الإستراتيجية تكون الكلية قد نجحت في تحقيق أهدافها وغاياتها الإستراتيجية.
4. وإنما أن تظل الكلية في تحقيق نفس الأهداف الإستراتيجية لمدة زمنية أخرى، وإنما إن تختار إدارة الكلية أن ترقى بالغايات والأهداف الإستراتيجية طبقاً لمتطلبات تراها الكلية.
5. يتم وضع خطة إستراتيجية جديدة وخطة تنفيذية مكتملة.

٢-٤-٣ آلية جمع البيانات الخاصة بالتقدير.

- اعتمدت الخطة على الأدوات التقليدية لجمع البيانات مثل:
- ورش العمل والحلقات النقاشية لفريق إعداد الخطة مع مختلف الأطراف.
 - جلسات العصف الذهني لقيادات الكلية والمجتمعات الدورية لرؤساء الأقسام وإدارة الكلية وأعضاء هيئة التدريس والطلاب.
 - المقابلات الشخصية لقيادات الكلية مع ممثلي المجتمع المستشفيات النقابات والمنظمات الصحية وسوق العمل.
 - الملاحظات الموضوعية.
 - مجموعة الاستبيانات الموجهة للمستفيدين من الداخل ومن الخارج (جمعها فريق جمع البيانات بالكلية).
 - تقييم الطلاب للمقررات العملية والنظرية (استبيان ورقي). وآراء الطلاب في العملية التعليمية تقارير مساقة.
 - آراء الإداريين في العملية التعليمية. وكذلك آراء أعضاء هيئة التدريس.
 - آراء الخريجين في برنامج التمريض العام (استبيان الخريجين).
 - آراء مستفيدي الخدمة وسوق العمل (استبيان إلكتروني).
 - مقابلات مع الإداريين ومستفيدي الخدمة والقيادات.
 - تقارير الأقسام المختلفة بالكلية وتقارير قسم الجودة وتقييم الأداء بالكلية.
 - الدراسة الذاتية الحالية للكلية.
 - التقارير السنوية الدورية التي تعدتها الكلية للعرض على مجلس الجامعة (معدة من قسم الجودة).

3-4-3 أدوات تحليل البيانات.

تعتمد دراسات الخطة الإستراتيجية على منهج (SWOT) لتحليل الوضع الراهن الداخلي والخارجي (مصفوفة العامل الداخلية ومصفوفة العامل الخارجية ومصفوفة العوامل الداخلية/الخارجية لتحديد الوضع الإستراتيجي الحالي للكلية).

| البيئة الداخلية | مساعدة | أضرار |
|-----------------|-----------------------------|--------------------------------|
| | S Strengths قوة | W Weaknesses ضعف |
| البيئة الخارجية | O Opportunities متاحة | T Threats تهديدات خارجية |

4-4-3 الوضع التنافسي للكلية:

تعتبر كلية التمريض صرمان أحد كليات التمريض العديدة - (13) تقريراً - في ليبيا. مما يجعلها اعتمدت في إعداد الوضع التنافسي على البيانات التالية:

- (1) المواقع الإلكترونية المختلفة لقواعد البيانات لكليات التمريض التابعة لوزارة التعليم العالي والبحث العلمي ووضع كليات التمريض في ليبيا وقواعد بيانات الوزارة والمركز الوطني للجودة.
- (3) تقارير إنجازات جامعة صبراته والجامعات الأخرى الخاصة بالتصنيف.

ونظراً لعدم وجود بيانات وثيقة وواضحة لموقف كليات التمريض المختلفة في ليبيا. فقد قامت الكلية بتحليل البيانات المتاحة لإعداد الوضع التنافسي للكلية والذي يتمثل في النقاط التالية:

- زيادة الطلب على التعيين والتعاقد لخريجي الكلية للعمل بالمستشفيات والمراكز والعيادات الخاصة والعامة.
- وجود خبراء تكنولوجيا وتقنية ومنظومات بالكلية على مستوى تقني عالي.
- أوائل كليات التمريض المشاركة في مشاريع الجودة والتقدم للاعتماد.

5-4-3 ضمانات وتوصيات مستقبلية للخطة الإستراتيجية للكلية في ضوء ضمان الجودة والتحسين المستمر:

لابد للكلية أن تبقى منفتحة بإستمرار على القضايا الاجتماعية والتنمية للمجتمع، ومنطقة من احتياجاته ومطالبة في ظل التوجهات الدولية المعاصرة وعبرة عن مطالب التقدم والثورة العلمية التكنولوجية. كذلك فإن أية طموحات تخطيطية مستقبلية لتحقيق الجودة الشاملة للكلية ستظل رهنا بعوامل وضمانات أهمها:

1. إيمان القيادات الأكاديمية والإدارية بهذه الخطط وتحويلها لبرامج عمل واتخاذ إجراءات فعلية للتنفيذ والمتابعة.
2. تغيير "الثقافة الأكاديمية" على نحو يعيد النظر في المعايير والمفاهيم التي درجنا عليها بما يرسخ تأكيد الجودة.
3. تعظيم مشاركة المجتمع المدني في أنشطة الكلية؛ فكراً، وتمويلًا، وتنظيمًا، واستخداماً.
4. تعظيم الاستخدام المكثف والمخطط للموارد المتاحة بما يقود إلى تحسين وزيادة الموارد الذاتية للكلية.
5. الاستمرار في التحول في أساليب تقويم الطلاب من مستوى الامتحانات التقليدية إلى استخدام أساليب تكشف عن القدرات الحقيقية لنتائج التعلم.
6. تدعيم توفير أساليب تدريسية وتقنيات تكنولوجية فاعلة لتدريب الطلاب على التعلم الذاتي، وتنمية الطاقات الإبداعية لديهم.
7. بلورة أساس ونظم لتقدير الأداء المهني والبحثي لأعضاء هيئة التدريس ووضع مقاييس واضحة لتحقيق هذا التقييم.
8. إيجاد آلية فاعلة لتحقيق التواصل المستمر مع خريجي الكلية بما يضمن ولاءهم وجذبهم للدعم والمشاركة في برامجها المجتمعية المختلفة من خلال قسم الخريجين بالكلية.
9. يجب أن ينفق أعضاء هيئة التدريس على الأقل 15% من وقتهم في عمل يتعلق بالبحث العلمي وبعيداً عن عملهم التقليدي.

6-4-3 آليات تقويم الخطة الاستراتيجية.

1. قياس مؤشرات أداء تنفيذ الخطة الإستراتيجية على مستوى المهام والأنشطة أو على المستوى السنوي وفق نموذج معه من قبل قسم الجودة وتقييم الأداء.
2. تقويم مستوى الأقسام واللجان بعد كل مرحلة.
3. تقويم أداء مجمل البرنامج في نهاية كل مرحلة أو عند أي توقيت يحدده المدير التنفيذي لبرنامج تنفيذ الخطة (رئيس قسم الجودة).

التحليل البيئي للكلية وتحليل الفجوة

٤-١ تحليل الوضع الراهن.

كلية التمريض صرمان بجامعة صبراتة لا تعمل في ظل نظام مغلق بل يؤثر في عملها عوامل داخلية وخارجية، كما يوجد بالكلية قسم للجودة يهدف لإنشاء نظام داخلي متكملاً لإدارة جودة التعليم والتعلم بالكلية.

٤-١-١ تحليل البيئة الداخلية.

تحرص الكلية على المتابعة الدورية لتقارير البرامج والمقررات، وملفات المقررات، والبحث العلمي اعتمدت الكلية في تحليلها للبيئة الداخلية على معايير المركز الوطني لضمان الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتربوية في ليبيا وهي من ضمن متطلبات الإعتماد المؤسسي ٩ معايير على النحو المبين في الجدول التالي.

| نقاط الضعف | نقاط القوة | المعيار |
|---|---|---------|
| <p>١. لا توجد بالكلية خطة استراتيجية (تنفيذية) سابقة.</p> <p>٢. عدم كفاية قياس درجة تحقيق مؤشرات الأداء في الخطة الإستراتيجية.</p> <p>٣. عدم وجود جدول لمتابعة الخطة الاستراتيجية للكلية.</p> | <p>١. يوجد بالكلية فريق عمل مدرب على التخطيط الاستراتيجي.</p> <p>٢. وجود رؤية ورسالة وأهداف إستراتيجية للكلية معتمدة ومعلنة.</p> <p>٣. وجود نسخة من إستراتيجية الجامعة.</p> <p>٤. رسالة الكلية ورؤيتها تعكس رسالة ورؤية الجامعة.</p> <p>٥. تعدد وسائل النشر والاعلان بالكلية وسرعة التعامل مع الجهات ذات العلاقة.</p> <p>٦. قيام المؤسسة بعمليات تقويم وتحسين وتطوير مستمر للرؤية والرسالة والأهداف.</p> <p>٧. إعداد خطة استراتيجية للكلية سيتم تقييمها وتطويرها وتحسينها بشكل مستمر.</p> <p>٨. إعداد هيكل تنظيمي للكلية حسب القوانين واللوائح التعليم العالي.</p> <p>٩. التنوع في وسائل جمع البيانات</p> | التخطيط |

| نقاط الضعف | نقاط القوة | المعيار |
|---|--|---------------------------------------|
| <p>1. عدم اكتمال هيكل مجالس الأقسام نتيجة للنقص في هيئة التدريس.</p> <p>2. عدم وجود استبيانات عن أداء القيادات الأكاديمية والإدارية.</p> <p>3. ضعف مشاركة أعضاء هيئة التدريس عند ترشيح و اختيار القيادات الأكاديمية بالكلية.</p> <p>4. بيئة وظروف العمل تحتاج إلى مزيد من الدعم حتى يتلاءم والمطلبات الوظيفية.</p> <p>5. انحراف الخبرات الإدارية، وعدم وجود خطة للإحلال وتأهيل الصف الثاني.</p> <p>6. عدم وجود ذمة مالية مستقلة للمؤسسة، وعدم تمكّن المؤسسة من التصرف في إيراداتها المالية (والتمثلة في الإيرادات المتحصلة من تسجيل الطلاب أو من ايجارات المقاهي والأكشاك).</p> <p>7. ضعف قدرات بعض القيادات الأدارية (قدرات فنية متعلقة بالحاسوب وعلم الإدارة).</p> <p>8. عدم تفعيل عمل بعض المكاتب الموجودة في الهيكل التنظيمي.</p> <p>9. عدم استكمال الهيكل الأكاديمي نتيجة العجز في أعضاء هيئة التدريس.</p> | <p>1. للكلية شروط لاختيار القيادات الأكاديمية والإدارية وملزمة بها وجود معايير معلنة لاختيار القيادات الأكاديمية.</p> <p>2. للكلية آليات لقياس مدى رضا منتسبيها على أداء قيادة المؤسسة.</p> <p>3. للكلية دليل للقوانين والأنظمة والتعليمات المتضمنة لأفضل أساليب ممارسة سلطة الادارة العليا وقيادتها الادارية.</p> <p>4. للكلية هيكل تنظيمي يبين المهام والصلاحيات لجميع المستويات الادارية وواضحاً لأصحاب العلاقة والمصلحة.</p> <p>5. للكلية ميثاق أخلاقي لجميع الشرائح العاملة.</p> <p>6. علاقات بيئية متميزة بين الرؤساء والمرؤوسين.</p> <p>7. وجود خطة متكاملة لتدريب الجهاز الإداري وفقاً لاحتياجات التدريبية.</p> <p>8. قاعدة بيانات عن الهيئة الإدارية</p> <p>9. يوجد نظام وأآلية لتلقي الشكاوى والمقترحات من الطلاب، وأناليات للمتابعة.</p> <p>10. للمؤسسة آليات شفافة لاستطلاعات آراء منتسبي المؤسسة في جودة العملية التعليمية.</p> <p>11. للمؤسسة آلية تلتزم من خلالها بتقديم الدعم المادي اللازم لقسم الجودة.</p> | <p>القيادة والحكمة</p> |
| <p>1. عدم وجود خطة لتوفير العدد الكافي من أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة والمؤهلين لتنفيذ برامج الكلية.</p> <p>2. ضعف الخدمات التقنية المناسبة لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة بشكل مستمر.</p> <p>3. عدم الاستفادة من خطط التدريب وتنمية القدرات المهنية لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة وتطويرها المقاممة في الجامعة.</p> <p>4. عدم وجود آليات تقييم ومتابعة دقة وواضحة وشاملة لكافة أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>5. نسبة أعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة إلى الطلاب لا تتفق مع المعدلات المرجعية.</p> <p>6. لا توجد آليات بالكلية لقياس مردود على الدورات التدريبية التي يحصل عليها أعضاء هيئة التدريس</p> | <p>1. توفر الكلية الأدلة والخطط وكافة الإجراءات والقوانين وخدمات الدعم لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة.</p> <p>2. وجود خطط وقواعد تضمن حقوق لأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساندة.</p> <p>3. يوجد بالكلية نخبة من أعضاء هيئة التدريس ذوى الكفاءة والتميز.</p> <p>4. للمؤسسة آلية شفافة للتعامل مع شكاوى أعضاء هيئة التدريس.</p> | <p>هيئة التدريس والكوادر المساندة</p> |

| نقاط الضعف | نقاط القوة | المعيار |
|---|---|-------------------|
| <p>ومعاونيه من خلال مشروع خطة الجامعة لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس ومعاونيه.</p> <p>7. لا توجد آليات مفعولة لقياس الرضا الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيه.</p> | | |
| <p>1. البرامج التعليمية بالمؤسسة تلبي الحد الأدنى من احتياجات المجتمع وسوق العمل لوجود برنامج واحد فقط.</p> <p>2. ضعف الآليات التي تمكن الطلاب الجدد من الإطلاع على طبيعة ومتطلبات البرامج التي يرغبون بالالتحاق بها وضعف تقديم الإرشاد الأكاديمي بالخصوص.</p> <p>3. غمَّ آليات للتعامل مع الطلاب المتعثرين والمتفوقين في البرامج التعليمية.</p> <p>4. تواجه الكلية بعض الصعوبات بالنسبة لنقص المهاياكل الأكاديمية المتخصصة.</p> <p>5. عدم وجود آلية لدعم فاعلية التدريب الميداني للطلاب.</p> <p>6. لا يتوافر لدى الكلية آليات محددة للتأكد من مدى توافق وربط الامتحانات بمخرجات التعلم المستهدفة.</p> <p>7. عدم وجود مقررات الكترونية.</p> <p>8. غياب مشاركة الأطراف المعنية المختلفة عند تصميم وتطوير البرامج التعليمية.</p> <p>9. لا يتم الاستفادة من دلالات مؤشرات إحصائيات تطور عدد الطلاب الملتحقين ونسب النجاح في الفرق الدراسية المختلفة وتطور نسبة الخريجين للسنوات السابقة في تطوير البرامج التعليمية</p> | <p>1. البرامج التعليمية للمؤسسة تتوافق مع رسالتها وأهدافها.</p> <p>2. البرامج التعليمية للمؤسسة تلبي احتياجات المجتمع وسوق العمل وخريجه مطلوب تعينهم في كافة الجهات العامة والخاصة.</p> <p>3. المؤسسة معايير وشروط قبول محددة وفق آلية واضحة، ومراجعة سياسة القبول بشكل دوري.</p> <p>4. تقوم الكلية بتنقييم الطلاب بعدالة وموضوعية.</p> <p>5. تهتم الكلية بوجود آليات فعالة لتوثيق نتائج الامتحانات.</p> <p>6. تضع الكلية قواعد موثقة للتعامل مع تظلمات الطلاب من نتائج الامتحان، وتعلنها وتراقب تطبيقها.</p> <p>7. يتم إجراء استقصاء لقياس رأي الطلاب في المقررات الدراسية.</p> <p>8. قاعات المحاضرات والفصول الدراسية والمعامل ملائمة للعملية التعليمية من حيث الوسائل السمعية والبصرية، ومستلزمات تشغيل المعامل والسلامة والأمن.</p> <p>9. يوجد توصيف للبرامج التعليمية والمقررات الدراسية التي تقدمها الكلية.</p> <p>10. تحرص الكلية على أن تحقق مخرجات التعلم المستهدفة للبرامج التعليمية التي تقدمها.</p> <p>11. تحرص الكلية على أن تلبي البرامج التعليمية التي تقدمها، من حيث تنوعها ومحتها احتياجات سوق العمل.</p> <p>12. وجود لائحة للدراسة والإمتحانات واضحة ومعلنة</p> | البرامج التعليمية |

| نقاط الضعف | نقاط القوة | المعيار |
|--|---|--------------------------------|
| <p>1. عدم نشر قوائم الخريجين على موقع الكلية.</p> <p>2. عدم وجود آلية لإرشاد الأكاديمي للمؤسسة وآليات لإختيار وتسمية المرشد الأكاديمي أو الرائد العلمي.</p> <p>3. لا توجد للمؤسسة آليات لمعرفة مدى ملائمة برامجها لمتطلبات سوق العمل من وجهة نظر خريجيها.</p> <p>4. عدم وجود خطط للترويج للكتابة لجذب الطلاب الملتحقين والوافدين.</p> <p>5. لا يوجد موقع الكتروني خاص بالخريجين لتيسير التواصل معهم من خلال الموقع الإلكتروني.</p> <p>6. لا يوجد رابطة الخريجين لتعزيز العلاقة معهم.</p> <p>7. لا يوجد وسائل انتقال خاص بالكلية.</p> <p>8. عدم تفعيل دور اتحاد الطلبة وعدم وجود تفعيل لمساهماته في مجال الأنشطة الطلابية.</p> <p>9. عدم وجود خطة لرعاية المتفوقين ومساعدة المتعثرين دراسياً.</p> | <p>1. يتوفر بالمؤسسة العناصر البشرية المؤهلة لمساعدة الطالب على إتمام إجراءاتهم.</p> <p>2. المؤسسة تحتفظ بملف إداري لكل طالب.</p> <p>3. تصدر الكلية دليل الطالب ودليل مشاريع التخرج ويتم تحديثه بصفة دورية ومتاح لجميع الطلاب.</p> <p>4. توجد عيادة طواري بالكلية بالإضافة إلى قرب مستشفى صرمان التعليمي تقدم خدمات صحية للطلبة داخل الحرم الجامعي.</p> <p>5. تدعم الكلية الأنشطة الطلابية العلمية والثقافية والرياضية والاجتماعية للطلاب وتحرص على زيادة نسبة مشاركة الطلاب فيها.</p> <p>6. توفر الكلية برامج متنوعة لإعداد الخريجين لسوق العمل.</p> <p>7. وجود قسم للخريجين وقاعدة بيانات خاصة بهم.</p> <p>8. وجود عدد من الكفنيات تقدم خدمات للطلاب.</p> <p>9. وجود دليل لذوي الاحتياجات الخاصة، وقسم الخدمة الاجتماعية.</p> <p>10. تتوافق لدى الكلية إحصائيات موثقة تتعلق بتطور عدد الطلاب الملتحقين بالبرنامج التعليمي ونسبة النجاح في الفرق الدراسية المختلفة وتطور نسبة الخريجين خلال السنوات السابقة.</p> | الشؤون الطلابية |
| <p>1. مخازن المؤسسة لا تتوفر فيها الخصائص والشروط المطلوبة (صغريرة جداً ولا يوجد بها تهوية).</p> <p>2. لا يوجد بالمكتبة المصادر التعليمية المناسبة (ورقية والكترونية) بما فيها الكتب العامة والموسوعات والمعاجم والمجلات والدوريات.</p> <p>3. عدم صيانة وتكامل البنية التحتية لذوي الاحتياجات الخاصة.</p> <p>4. ضعف آلية لمراقبة ومتابعة المقاهي والمطاعم والعاملين بها وفقاً للشروط الصحية.</p> <p>5. مبني ومرافق الكلية في حاجة إلى التوسيع وإعادة التأهيل والتوظيف.</p> <p>6. التأخر في إنشاء وحدات ذات طابع خاص وبرنامج تعليمي متميز بنظام الساعات المعتمدة، مما يضعف تدبير الموارد الذاتية للكتابة.</p> <p>7. لا يوجد العدد الكافي من الحواسيب ذات المواصفات المناسبة.</p> | <p>1. تتوفر بالمؤسسة إرشادات عامة حول الأمن والسلامة للطلاب والعاملين والزوار.</p> <p>2. يوجد عدد كافي من أجهزة التكيف والتدفئة والتهوية الكافية داخل المرافق والأبنية.</p> <p>3. يوجد أنظمة وطرق فعالة للتواصل مع الطلبة خارج أوقات الدوام الرسمي.</p> <p>4. جميع مباني ومنشآت الكلية يتوافر بها المناخ الصحي من حيث التهوية والإضاءة، وتتوفر العلامات الإرشادية المناسبة.</p> <p>5. وجود قاعات ومعامل تعليمية مجهزة بالتقنيات لتدريس والتعليم.</p> <p>6. وجود مسرح بالكلية للندوات والمناقشات والمؤتمرات.</p> | المرافق وخدمات الدعم التعليمية |

| نقاط الضعف | نقاط القوة | المعيار |
|--|--|----------------------|
| <p>1. القصور في تقديم الدعم المالي للأبحاث العلمية.</p> <p>2. ضعف توثيق جميع المشاركات الفاعلة في الأنشطة العلمية المختلفة.</p> <p>3. عدم وجود آليات للاستفادة من نتائج بحوث الطلاب المتميزة.</p> <p>4. لا توجد أولويات للبحث العلمي بالكلية.</p> <p>5. لا توجد آليات تحفز الباحثين من منتسبيها لإجراء البحوث العلمية في مجال تخصصهم ونشر نتائجها.</p> <p>6. انخفاض نسبة البحوث العلمية المشتركة مع مؤسسات علمية دولية.</p> | <p>1. وجود مكتب خاص يتولى إدارة العمليات والإجراءات المتعلقة بالبحث العلمي بالكلية.</p> <p>2. للكلية ميثاق أخلاقي يضمن التقييد بأدبيات وأخلاقيات البحث العلمي.</p> <p>3. آليات تعكس مدى الاتساق بين البحث العلمي والعملية التعليمية.</p> <p>4. ملائمة تخصص عضو هيئة التدريس وخبراته مع الموضوعات التي يشرف عليها.</p> <p>5. تم الاستفادة من البحوث العلمية ونتائجها في تعزيز العملية التعليمية، ويشارك الطلاب في الحلقات النقاشية والمؤتمرات العلمية.</p> <p>6. ينشر أعضاء هيئة التدريس بعض من بحوثهم في المجالات والدوريات العلمية الدولية، مع توافر قواعد بيانات للبحوث العلمية بالكلية.</p> <p>7. وجود مجلة علمية بالجامعة.</p> | البحث العلمي |
| <p>1. لم يفعل تكليف منسق وحدة خدمة المجتمع والبيئة، رغم وجوده بالهيكل التنظيمي.</p> <p>2. ضعف آلية استطلاع ومعرفة رأي المجتمع فيما تقدمه المؤسسة من خدمات مجتمعية وبيئية للاستفادة منها في تطوير عملياتها.</p> <p>3. ضعف آلية لنشر المعلومات حول تجاربها وممارساتها الجيدة والمشاركة الفاعلة مع المؤسسات المناظرة.</p> <p>4. عدم وجود آلية لقياس رضا الأطراف المجتمعية عن جودة الخدمات التي تقدمها الكلية للمجتمع الخارجي.</p> <p>5. قلة الموارد المالية لدعم الخدمات المجتمعية.</p> | <p>1. المؤسسة منفتحة على المجتمع، وتقدم برامج مجتمعية متنوعة تلبي احتياجات الأئية للمجتمع في ضوء مسؤولياتها.</p> <p>2. تعد المؤسسة تقريراً سنوياً يتضمن تفاصيل الخدمات المجتمعية التي شاركت بها بشكل منتظم.</p> <p>3. لل المؤسسة العديد من الأنشطة المجتمعية والبيئية، المؤثقة بصفحات الكلية والتقرير السنوي.</p> <p>4. يوجد خطة للخدمة المجتمعية سنوية بالكلية.</p> <p>5. المشاركة في الخدمات والاحتفالات الطلابية.</p> <p>6. تساهم الكلية من خلال البحوث والدراسات في معالجة المشكلات الصحية التي تواجه المجتمع.</p> <p>7. للكلية آلية للتواصل مع المنظمات والمؤسسات والاتحادات والروابط العلمية المختلفة بالداخل والخارج من أجل دعم خدمة المجتمع.</p> | خدمة المجتمع والبيئة |

| نقاط الضعف | نقاط القوة | المعيار |
|--|--|------------------------------|
| <p>١. ضعف الإستفادة من نتائج الإستبانات وتقدير الأداء.</p> <p>٢. ضعف نشر ومناقشة مؤشرات التقويم الذاتي لأداء الكلية مع الأطراف المختلفة.</p> | <p>١. يوجد بالكلية قسم خاص للجودة وضمنها تضم كوادر تتمنع بالكفاءة والمعرفة والخبرة في مجال ضمان جودة التعليم العالي.</p> <p>٢. قسم ضمان الجودة وتقدير الأداء يعمل بدعم من سلطة القرار في الكلية ويسهم في صناعة القرار.</p> <p>٣. وقف المؤسسة على رضا الطلاب، والتعرف على آراء أصحاب المصلحة، ورفع المستوى المهني للعاملين، ومد جسور التواصل والتوثيق مع مكتب الجودة بالجامعة.</p> <p>٤. تقديم تقارير دورية لنشاط المكتب للمؤولين بالجامعة.</p> <p>٥. زيادة ثقافة الجودة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والكوادر المساعدة والإداريين.</p> <p>٦. توافر التجهيزات الملائمة لقسم الجودة لممارسة أنشطتها.</p> <p>٧. مشاركة جميع الأقسام الأكademie والإدارية في تقييم الكلية.</p> <p>٨. يوجد استقصاءات لأراء منظمات المجتمع المحلي حول مستوى وكفاءة خريجي الكلية.</p> | ضمان الجودة والتحسين المستمر |

وبتحليل الجدول السابق يتضح أن عدد نقاط القوة للكتابة يبلغ (74) نقطة في مقابل (57) نقطة ضعف على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية، وهو ما يعكس وضع إستراتيجي للبيئة الداخلية في المتوسط. هناك العديد من نقاط الضعف التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج للمواجهة.

٢-١-٢ تحليل البيئة الخارجية.

تعتمد الخطة الاستراتيجية للكتابة في تحليل البيئة الخارجية على مجموعة من العوامل الخارجية ذات التأثير على الجوانب المختلفة للكتابة والمحددة في معايير الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد. وتمثل العوامل الخارجية في: أصحاب المصلحة (المستفيدين)، اتجاهات سوق العمل لخريجي كليات التمريض، العوامل السياسية، العوامل الاقتصادية، العوامل الاجتماعية، التطورات التكنولوجية المتسارعة.

| التهديدات | الفرص | المعيار |
|---|--|------------------|
| <p>1. التغيرات في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية المتسرعة والمترابطة في ليبيا.</p> <p>2. التقدم التكنولوجي المتسرع في العالم.</p> | <p>1. وجود خطة إستراتيجية للجامعة منشورة ومعلنة.</p> <p>2. توافر التواصل عبر شبكة المعلومات بالجامعة يرفع من مستوى المشاركة في التحليل البيئي، من جانب مختلف الأطراف من خارج الكلية، وبيسر نشر رؤية ورسالة الكلية وأهدافها الإستراتيجية للمجتمع الخارجي.</p> <p>3. تزايد إقبال المستشفى والعيادات والمركز الصحية في سوق العمل على خريجي الكلية.</p> | التخطيط |
| <p>1. مركزية الإدارة، وصدور بعض اللوائح والقرارات التنظيمية تتصرف بالعمومية والتي قد لا تتلاءم وطبيعة العمل بالكلية.</p> <p>2. صعوبة تدبير الدرجات المالية للوظائف في الهياكل التنظيمية.</p> <p>3. عدم الاستقرار الإداري لشغل المناصب في بعض الأحيان.</p> | <p>1. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للقيادات الإدارية والأكاديمية في الجامعة.</p> <p>2. عصر المعلوماتية والافتتاح على العالم.</p> <p>3. تبني الدولة والجامعة لسياسة ضمان الجودة لمؤسسات التعليم العالي.</p> <p>4. المناخ العام الجامعي مهيأ لقبول تطوير الهياكل التنظيمية للتواافق مع متطلبات الاعتماد المؤسسي والبرامجي.</p> <p>5. وجود مكتب لضمان الجودة بالجامعة، وتوجد علاقة وطيدة بينه وبين قسم الجودة بالكلية، بما يسهم في تفعيل دورها ودعمها فنياً، ويساند أنشطتها، ويراجع خطتها لضمان تواؤمها مع أهداف الجامعة.</p> <p>6. يقدم قسم الجودة تقريراً سنوياً لمكتب الجودة بالجامعة.</p> <p>7. صدور قوانين تحمي حقوق الملكية الفكرية في الدولة الليبية.</p> <p>8. تعدد وسائل النشر ووجود قواعد البيانات التي تسهل الكشف على السطوة على الملكية الفكرية.</p> <p>9. تنامي الوعي بحقوق الملكية الفكرية، والمناخ العام السائد بشأنها.</p> <p>10. تعدد وسائل الإعلام التي تيسّر نشر المظالم والشكوى.</p> | القيادة والحكومة |

| التهديدات | الفرص | المعيار |
|--|--|--------------------------------|
| <p>1. استقطاب الجامعات الخاصة والجامعات العربية والأجنبية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة.</p> <p>2. ضعف الرواتب وانخفاض الدخول التي لا تتناءم مع مستوى المعيشة.</p> <p>3. صعوبة توفير مصادر التعلم الالزمة وتعديل المقررات وطرق التقويم.</p> <p>4. صعوبة تعديل سياسات التعيين والتعاقد والتعاون.</p> | <p>1. وجود خطة تربوية بالجامعة ومشروعات ومراكيز لتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس.</p> <p>2. تبني المركز الوطني لضمان الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتربية نشر الوعي في المحيط الأكاديمي بالمعايير الأكademie.</p> <p>3. الاستفادة من الإمكانيات المتاحة بمركز التوثيق والمعلومات بالجامعة ومن مركز البحث والإستشارات في إدخال طرق حديثة للتعليم.</p> | هيئة التدريس والكوادر المساعدة |
| <p>1. التطور العلمي والتكنولوجي في مجالات التخصص وفي طرق التدريس.</p> <p>2. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل.</p> <p>3. الزيادة المطردة في أعداد الطلاب المقبولين وعدم قدرة الكلية في التحكم في الأعداد المقبولة سنويًا.</p> <p>4. وجود الجامعات الخاصة وإمكانياتها والمرنة في اتخاذ القرارات الخاصة بالتعيين وحل المشكلات الخاصة بالتعليم.</p> <p>5. التمويل وصعوبة الحصول على التكنولوجيا الحديثة لتطوير المعامل والبرامج.</p> <p>6. عدم اهتمام المستشفيات التي يتدرُّب فيها الطلاب بالبرامج التربوية للطلاب.</p> | <p>1. تواصل أعضاء هيئة التدريس مع المؤسسات الصحية والأجهزة التنفيذية مما ييسر مشاركة الأطراف المعنية المختلفة في تصميم وتطوير البرامج التعليمية المختلفة.</p> <p>2. وجود موقع لجامعة صبراته وكلياتها تيسِّر التواصل مع الأطراف المعنية خارج الكلية لتطوير ومراجعة إستراتيجيات التعليم والتعلم.</p> <p>3. التوجه للتعليم الإلكتروني بالجامعة لإنتاج المقررات الإلكترونية.</p> <p>4. وجود مكتب تطوير المعامل بالجامعة لتأهيل المعامل للاعتماد.</p> <p>5. استقصاء رضا الطلاب عن الفاعلية التعليمية يعطي فرصة لتقييم وتقييم البرامج التعليمية.</p> | البرامج التعليمية |
| <p>1. عدم قدرة الكلية على اتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين يؤدي إلى تشبع سوق العمل بالخريجين مستقبلًا.</p> <p>2. زيادة عدد الطلاب الخريجين من كليات مناظرة خاصة.</p> <p>3. تأثير العولمة على المنافسة في سوق العمل.</p> <p>4. سياسات القبول والتي تسمح للطلاب من الحاصلين على الثانوية المعادلة والdiplomas الفنية للقبول بالكلية.</p> <p>5. ضعف مستوى الطالب القادم من التعليم الثانوي.</p> <p>6. الأزمات الاقتصادية المحلية والعالمية وتأثيراتها على التنمية.</p> | <p>1. موقع الجامعة والكلية تتيح الفرصة لمتابعة مستوى الخريجين في سوق العمل.</p> <p>2. سوق عمل يستوعب خريجي الكلية لسنوات قادمة.</p> <p>3. خطط التنمية بالدولة الليبية والتي في حاجة إلى موارد بشرية من خريجي الكلية.</p> <p>4. وجود شبكة المعلومات تيسِّر قياس رضا الأطراف المجتمعية.</p> <p>5. إمكانية عقد شراكة مع كليات محلية قريبة في منح درجات علمية مشتركة.</p> <p>6. الإستفادة من عقود التعاون التي قامت بها الجامعة مع جامعات محلية ودولية.</p> | الشؤون الطلابية |
| <p>1. توافر فرص عمل بالداخل والخارج تستقطب الكفاءات المتميزة.</p> <p>2. نظم التعيين الحالية وصعوبة الحصول على درجات وظيفية.</p> <p>3. سياسات التعيين الحالية التي تعين موظفين لسنوات بدون مرتب.</p> | <p>1. توافر حزم وبرامج تدريبية لتنمية المهارات الإدارية للعاملين وللقيادات الإدارية توفرها إدارة الجامعة.</p> <p>2. وجود خطط تطوير للجامعة لمختلف الكليات.</p> <p>3. وقوع الكلية داخل مجتمع طبي به كليتين طبيتين.</p> <p>4. قرب الكلية من مستشفى صرمان التعليمي.</p> | المرافق وخدمات الدعم التعليمية |

| التهديدات | الفرص | المعيار |
|--|---|------------------------------|
| <p>1 . صعوبة المنافسة الإقليمية والعالمية.</p> <p>2 . إهمال الاستفادة من نتائج البحث، وضعف الطلب عليها.</p> <p>3 . تقليص ميزانية البحث العلمي من الجامعة، وضعف مساهمة الجامعة في تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية.</p> | <p>1 . توافر جهات محلية وعالمية لدعم البحث العلمي.</p> <p>2 . رصد الجامعة مكافآت للنشر الخارجي مؤخرًا.</p> <p>3 . المجتمع في حاجة إلى تطبيقات البحث العلمي.</p> <p>4 . سهولة الحصول على الأبحاث العلمية سواء المنشورة في دوريات محلية أو أجنبية، وكذلك الكتب والمراجع في صورة رقمية.</p> <p>5 . وجود مركز البحث والإستشارات ولديه لائحة منظمة لعمله.</p> <p>6 . وجود مجلة جامعة صبراتة تقوم بالنشر النصف سنوي.</p> | البحث العلمي |
| <p>1. طبيعة المجتمع المحيط ودائرة العلاقات الاجتماعية والمعارف وتأثيراته السلبية على تجنب تعارض المصالح.</p> | <p>1. وجود موقع للجامعة والكلية يتيح للكلية نشر وتحديث كافة المعلومات الكافية عن أنشطتها المجتمعية.</p> <p>2. التنوع الكبير في الإنشطة المجتمعية.</p> | خدمة المجتمع والبيئة |
| <p>1 . عدم توافر الدعم المالي لاستمرارية العمليات بأقسام الجودة وتقدير الأداء .</p> <p>2 . عدم الرضا لأعضاء هيئة التدريس عن دخولهم بالمقارنة بنظرائهم بالجامعات والمعاهد الخاصة</p> | <p>1 . إعداد كوادر للتقييم الداخلي من خلال تنظيم دورات إعداد المراجعين الداخليين ونظام المراجعة الداخلية الذي يقوم به مكتب ضمان الجودة بالجامعة والمركز الوطني لضمان الجودة.</p> <p>2 . الدعم الفني الذي يقدمه مكتب ضمان الجودة لأقسام الجودة بكليات الجامعة.</p> <p>3 . مشروع التطوير المستمر والتأهيل للاعتماد المؤسسي والبرامجي للكليات.</p> <p>4 . وجود المركز الوطني لضمان الجودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريبية.</p> | ضمان الجودة والتحسين المستمر |

وبقراءة الجدول السابق يتضح أن عدد الفرص المتاحة للكلية يبلغ (43) فرصة في مقابل (30) تهديد على مستوى كافة جوانب العملية التعليمية. وهو ما يعكس وجود بيئة خارجية مشجعة إلى حدٍ ما ولكن هناك العديد من التهديدات التي بحاجة إلى إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة.

ويتطلب الأمر وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج لمواجهة التهديدات الحالية، بجانب وضع إستراتيجيات وخطط وبرامج للنمو والتوسع لاقتناص الفرص المتاحة.

ويمكن تلخيص نتائج تحليل البيئة الداخلية والخارجية، كما هو موضح بالجدول التالي:

| نوع العامل | البيئة الخارجية | | البيئة الداخلية | | المعيار | الرتبة |
|---------------------------------|------------------|---------------------|-----------------|-----------------|---------|--------|
| | عدد عوامل الفرصة | عدد عوامل التهديدات | عدد عوامل القوة | عدد عوامل الضعف | | |
| التخطيط | 2 | 3 | 3 | 9 | | -1 |
| القيادة والحكمة | 3 | 10 | 9 | 11 | | -2 |
| هيئة التدريس والكوادر المساندة | 4 | 3 | 7 | 4 | | -3 |
| البرامج التعليمية | 6 | 5 | 9 | 12 | | -4 |
| الشؤون الطلابية | 6 | 6 | 9 | 10 | | -5 |
| المراافق وخدمات الدعم التعليمية | 3 | 4 | 7 | 6 | | -6 |
| البحث العلمي | 3 | 6 | 6 | 7 | | -7 |
| خدمة المجتمع والبيئة | 1 | 2 | 5 | 7 | | -8 |
| ضمان الجودة والتحسين المستمر | 2 | 4 | 2 | 8 | | -9 |
| مجموع العوامل | 30 | 43 | 57 | 74 | | |

يشير هذا الجدول إلى أن الكلية تستجيب لاستغلال الفرص وتتجنب التهديدات بشكل ايجابي مما يؤدي إلى التغلب على التهديدات على المدى القصير.

4-2 تحليل الفجوة.

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

(1) الخريج (2) البحث العلمي (3) الخدمات البيئية والمجتمعية

وببناءً عليه، تستطيع الكلية تطوير إستراتيجيات محددة وتحديد المصادر الازمة لسد الفجوة بين الوضع الراهن وتحقيق الوضع المستهدف.

تم تحليل الفجوة باتخاذ **جودة الخريج** مرجعية أساسية، وبناءً على ذلك تم تحديد الفجوات وفقاً لمصفوفة الفجوات المبينة بالجدول التالي والذي يوضح أهم المعايير التي تؤثر أو تتأثر بهذه الفجوات:

الهدف من هذه الخطوة هو تقييم الفرق بين الوضع الحالي والمستهدف الوصول إليه
نسبة الموارد البشرية

| | |
|--------|---|
| 15 : 1 | نسب أعضاء هيئة التدريس بالكلية حتى 2024: عدد الطالب 144 : 10 |
| 9 : 1 | نسب أعضاء هيئة التدريس والكادر المساعد: عدد الطالب 144 : 17 |
| 2 : 1 | نسب أعضاء هيئة التدريس والإداريين والكادر المساعد: عدد الطلاب 144 : 84 |

إجمالي مساحة الكلية:

(المبني عبارة عن قاطعين اثنين بمساحة إجمالية مسقوفة (2000 م²) تقريباً وبني المجمع
ككل على مساحة 2 هكتار

ومخصصاتها كالتالي:-

| المعايير القياسية | الوضع الحالي للطلبة | العنصر |
|---|--|---|
| م ² 3 : 1 | 14:1 | المساحة المخصصة لكل طالب من مساحة الكلية |
| م ² 1 : 1 | 2:1 | المساحة المخصصة لكل طالب داخل قاعة المحاضرات العامة |
| م ² 2 : 1 15 طالب كحد أقصى | ٩,٤ سعة المعمل ١٥ طالب | المساحة المخصصة لكل طالب داخل التدريب العملي |
| تفعيلها سورة بكل قاعة مع مستلزماتها | 3 لا تعمل | سيورات تفاعلية |
| سورة لكل قاعة ومعمل تجهيز لكل قاعة تدريب | 9 (بكل قاعة والمسرح 2) | سيورات بيضاء خطاط |
| يجب أن تكون جيدة حسب المعايير العالمية المعتمدة من هيئة الدفاع المدني | لا يوجد مراوح وشفاطات وتكيفات بمعامل التدريب العملي | التهوية |
| لكل درج وقاعة تدريب مع مستلزماتها | بكل قاعة جهاز Data show وكمبيوتر للعرض | الوسائل السمعية والبصرية |
| يجب أن تكون متوفرة للجميع | متوفرة للعاملين فقط | خدمة الاتصالات بشبكة المعلومات الدولية |

| المعايير القياسية | الوضع الحالي للطلبة | العنصر |
|---|---|---------------------|
| يجب توافر مخارج طوارئ | غير متوفرة فقط المداخل والمخارج الفعلية | مخارج طوارئ |
| طفاية يدوية بكل ممر يجب توفير عدد أكبر | 5 طفاية | معدات مكافحة الحريق |
| ضلفتين متحركتين | غير مطابقة | الأبواب |
| يجب توفير نظام امان الحرائق | غير متوفرة | نظام الأمان |
| توافر خريطة داخل وخارج كل قاعة ومختلف أماكن المبنى توضح مداخل وخارج الطوارئ | متوفرة | الخرائط الإرشادية |

3. المكتبة

| المعايير القياسية | الوضع الحالي للطلبة | العنصر |
|--|---|--|
| 2 م 50:1 | م 100 | المساحة المخصصة لكل طالب للقراءة |
| مقعد: 1 طالب | 1:1 | عدد المقاعد (150 مقعد) |
| | 3500 كتاب | عدد الكتب |
| | ² 200 توقف الاشتراك فيها عدا | عدد الدوريات العلمية |
| | Ydv luv,t | المواد السمعية والبصرية |
| تخصصات مختلفة ولا يوجد متخصص مكتبات | 6 | عدد العاملين بالمكتبة |
| 2 | غير معروف | عدد النسخ من كل عنوان |
| لا يقل عن 20 جهاز | 25 | أجهزة حاسوب شخصي |
| شاشة واحدة: 250 طالب | 3 | شاشات |
| أن تكون المكتبة مزودة بهذه التجهيزات 1 رف / 25 مجلد | 6 طاولات 50 رفوف 4 خزان 1 مكاتب للعاملين | تجهيزات المكتبة . طاولات - خزان - رفوف - مكاتب عاملين |
| 3 آلات تصوير ثقيلة 1 آلة سحب سريع | لا توجد | آلات التصوير |

| المعايير القياسية | الوضع الحالي للطلبة | العنصر |
|---|----------------------------|--------------------------------------|
| حسب المواصفات العالمية المعتمدة من هيئة الدفاع المدني | جيدة (٣ تكيفات- 4 مرات) | التهوية |
| يجب أن تكون جيدة | جيدة | الإضاءة |
| يجب أن تكون متوفرة | غير متوفرة | خدمة الاتصال بشبكة المعلومات الدولية |
| يجب أن تكون متوفرة | غير متوفرة | خدمة المكتبة الرقمية |

قد خلصت عملية التحليل البيئي إلى تحديد عوامل النجاح التي تستند عليها الكلية لتحقيق رسالتها ورؤيتها وأهدافها وهي:-

1. تهيئة البنية التحتية، القدرة المؤسسية وزيادة الفاعلية التعليمية من أجل الارتقاء بالمستوى المعرفي والمهاري للطلاب وذلك لزيادة الطلب على خريجين الكلية والمنافسة الحادة على المستوى المحلي.
2. التدريب على استخدام تكنولوجيا المعلومات الالزمة لتطوير العمل الأكاديمي والبحث العلمي.
3. تطور العمل الإداري وربط الإدارات إلكترونياً للمساهمة في إنجاز إجراءات العمل.
4. تطوير الكوادر البشرية (الأكاديمية والإدارية) كماً ونوعاً.
5. تطوير البرامج التعليمية واستحداث برامج مقررات جديدة تلبي احتياجات المجتمع المحلي.
6. زيادة الإنتاج العلمي للسادة أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة على المستوى المحلي والعالمي.

ومن ثم كان لابد من وضع خطة إستراتيجية تحقق عوامل النجاح هذه من خلال تحقيق التطوير في كافة محاور العمل الإستراتيجي سواء على مستوى أعضاء هيئة التدريس، أو الأقسام العلمية، أو إدارة الكلية وبالمثل فيما يتعلق بالخدمات التعليمية، أو أنشطة البحث العلمي، أو خدمة المجتمع بما يجعل أداؤها النهائي متطابق مع معايير الجودة في برامجها وممارساتها الأكاديمية.

3-4 الاتجاهات والقيم المستقبلية:

بناءً على التحليل البيئي (SWOT) وتحليل الفجوة وتحديد عوامل النجاح المرجوة للتغلب على هذه الفجوة يتبين أنه من الضروري أن تتضمن الخطة الإستراتيجية لكلية الجوانب السياسية - الاجتماعية - الثقافية والتكنولوجية والاقتصادية والتي من المحتمل أن تؤثر على أداء الكلية على المدى البعيد.

ومن أبرز هذه الاتجاهات والقيم المستقبلية ما يلي:

1. الاتجاه نحو آليات سوق العمل وزيادة متوسط دخل الفرد والاتجاهات المستقبلية في تكنولوجيا التعليم والتعلم مثل التوسع في التعليم الإلكتروني والتعليم عن بعد.
2. الارتفاع بجودة البرامج الأكاديمية سواء على ضوء الميزانيات المتاحة، أو التي تعتمد على جهود التمويل الذاتي، مع السعي لارتباط الإستراتيجي مع جهات أكاديمية محلية وعالمية، بما ينعكس في شكل برامج، ودرجات أكاديمية مشتركة.
3. بناء وتنمية ودؤام خطط توفير الدعم المتميز لأعضاء هيئة التدريس بالكلية وبما يضمن لهم مستويات دخل تحقق لهم أنماط حياة معيشية راقية، وعلى الجانب الآخر تلتزم الكلية بإتاحة تقنيات تدريس وتعلم غير تقليدية بما يساعد أعضاء هيئة التدريس على تحقيق التنمية الذاتية المستدامة.
4. الارتفاع بنظم المكتبات المتاحة بالكلية بما يخدم الأغراض البحثية لأعضاء هيئة التدريس، ويحقق الارتفاع المنشود على المستوى البحثي أو مستوى تقديم الخدمات الصحية.
5. تحسين وتطوير جهود تقديم الخدمات لجمهور طالبيها سواء في شكل خدمات تعليم مستمر وتدريب لممارسي مهنة التمريض بالقطاعات المختلفة من المجتمع، أو تحسين مستويات الخدمات الصحية والعلاجية التي تقدم للمرضى وطالبي الخدمة الصحية.
6. بناء وتطوير نظام لتحسين وتطوير الأداء على المستويين الفردي والمؤسسي، وعلى ضوء قواعد التقييم المستمر من قبل متلقي الخدمة.
7. وضع وتصميم نظم إدارية متقدمة ومتطرفة بحيث تضمن تحقيق أهداف الكلية، مع تعظيم العائد من النفقات التي تحملها الكلية، ويعتمد على تقنيات تحفيظ الموارد المؤسسية، وتحقيق التسويق وحسن استخدام وتخفيص الموارد المشتركة.
8. الأمانة والدقة - التعاون - العدالة.
9. نشر روح التعلم: التعلم الذاتي الفعال هو أحد القيم التي تحكم منظومة الأداء الجامعي بالكلية، ويتحقق ذلك من خلال توفير موارد التعلم الذاتي الحديثة الميسرة التي تلبي حاجات المجتمع.
10. الجماعية: تعمل الموارد البشرية المتعددة بالكلية في إطار من روح الفريق المتكامل الذي يرتبط بمنظومة أداء متطرفة تكفل تعظيم العائد من تفاعل عناصر هذه المنظومة مع بعضها البعض.
11. ديمقراطية صناعة القرار: تقوم عملية صناعة القرار بالكلية على أساس المشاركة المتكاملة والمترادفة بين كافة أطراف صناعة واتخاذ وتنفيذ القرار.

12. التحسين المستمر: تسعى إدارة الكلية إلى توفير مناخ من الإبداع في العمل يضمن تكامل الأفكار، والسعى الدؤوب للارتقاء بمصفوفة النتائج، ومنظومة الأداء بما يضمن دوام التميز باعتباره الأساس السليم للنجاح.
13. الجودة الشاملة: باعتبارها مشروعًا تعاونياً بين كافة أطراف الأداء الأكاديمي بغضلاعه المختلفة (التعليم - البحث العلمي - خدمة المجتمع) يقود في النهاية إلى تعظيم العائد من استخدام الموارد المتاحة بالكلية.

الخطة الاستراتيجية الخطة التنفيذية والجدول الزمني للتنفيذ والخطة البديلة

1-5 تنفيذ الخطة الإستراتيجية

هي عملية يقصد بها وضع الإستراتيجية موضع التنفيذ من خلال اتخاذ الآليات والبرامج والموازنات والإجراءات المناسبة لتحقيق محاور الخطة الإستراتيجية وهذا قد يتطلب اتخاذ بعض الإجراءات وإحداث بعض التغييرات في الهيكل التنظيمي وإعادة تصميم بعض الوظائف أو تعديل الثقافة التنظيمية داخل الكلية وتغيير بعض النظم الإدارية السائدة والعمل بجدية على تربية مهارات القيادات الإدارية والأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس والعاملين واتخاذ أية إجراءات أخرى يراها الفريق التنفيذي ضرورية لضمان نجاح تنفيذ الخطة الإستراتيجية.

وعي إدارة الكلية أن تصميم الخطة الإستراتيجية وتنفيذها هما وجهان لعملة واحدة حيث أن التنفيذ الجيد يؤدي إلى نجاح الإستراتيجية وعليه فإن الإدارة تعي ما يلي:

1. يجب أن يشارك جميع القيادات الإدارية والأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والعاملين في الكلية في تنفيذ الخطة الإستراتيجية وهذا يعطي قوة لإنجاح التنفيذ.
2. يقوم قسم الجودة بالكلية وبدعم من القيادات الأكademie والإدارية والتعاون مع الأقسام والوحدات في الكلية بتنمية الخطط والبرامج والإجراءات الضرورية لتنفيذ الخطة الإستراتيجية للكلية.
3. تقوم الكلية بإعادة التنظيم الداخلي لإحداث التغيير المطلوب كما يتطلبه تنفيذ الخطة.

2-5 تحديد الأهداف التنفيذية

هناك عدد من الإجراءات والأنشطة المطلوبة لسد الفجوة المرجوة وتحقيق الغايات النهائية وفق المحاور الرئيسية والتي تشمل: (التعليم وتعلم - الجودة - البحث العلمي - خدمة المجتمع والبيئة). وبناء على التحليل السابق وبعد مراجعة نتيجة تحليل الفجوة تم تحديد الأهداف التنفيذية لسد الفجوة وتمت موافقتها مع الأهداف الاستراتيجية فقد تبلورت غايات كلية التمريض صرمان على النحو الآتي:-

| الاهداف التنفيذية بعد المراجعة | الاهداف الاستراتيجية | نطاق الأداء |
|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> وضع نظام لجذب الطلاب المحليين والوافدين تشجيع الأنشطة التفاعلية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس مراجعة نظم التدريب الميداني للطلاب التوسيع في استخدام التعليم الإلكتروني تطوير نظم تقييم الطلاب الإعلان والتسويق الجيد لبرامج الكلية الارتقاء بالمستوى النظري والعملي للطلاب استقطاب اعضاء هيئة تدريس ومعاونיהם ذو كفاءة عالية اكمال تجهيزات مختبرات ومعامل مرحلة البكالوريوس اكمال توصيف المقررات والبرامج توسيع الفرص التعليمية المتاحة للطلاب خارج المتطلبات الدراسية وضع نظام للإرشاد الأكاديمي تشجيع الأنشطة الطلابية والترفيهية | 1هـ إعداد كوادر طيبة معايدة مؤهلين ذوي كفاءة عالية. | <ul style="list-style-type: none"> (التعليم والتعلم) أعضاء هيئة التدريس والبرنامج التعليمية والشؤون الطلابية وخدمات الدعم التعليمية |
| <ul style="list-style-type: none"> تطوير الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق خطة لتنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس. استكمال هيكل القيادات بالأقسام من خلال زيادة التعاون تدريب العناصر الإدارية الفاعلة في الكلية تقديم العمليات الإدارية والتعلمية بالكلية تحديث وعرض الهيكل التنظيمي والمهام والاختصاصات | 2هـ تطوير الكوادر الأكademية والإدارية بالكلية. | <ul style="list-style-type: none"> القيادة والتنظيم الإداري |
| <ul style="list-style-type: none"> استيفاء متطلبات الاعتماد المؤسسي والبرمجي تحسين وتطوير جودة البرامج الأكademية وضع آليات للمراجعة الخارجية الدورية للبرنامج التعليمي. وضع آلية لضمان كفاءة توصيف المقررات لضمان توافق طرق التعليم والتقويم مع النتائج التعليمية المستهدفة. وضع آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية. | 3هـ وضع معايير الجودة الشاملة أساس تقديم البرامج العلمية والتعلمية | <ul style="list-style-type: none"> ضمان الجودة والتحسين المستمر |
| <ul style="list-style-type: none"> نشر ما لا يقل عن 5 % من بحوث اعضاء التدريس في مجلات مصنفة عالمياً حث الباحثين للتقدم لمشاريع التمويل والمنح الدولية وضع نظام داخلي للمكافآت والجوائز للبحوث المتميزة. وضع آليات لتشجيع البحث المشترك مع جهات خارجية وتخدم العملية التعليمية والمجتمع المحيط. | 4هـ تشجيع البحث العلمي والإبداع الفكري وربط الكلية بالمؤسسات البحثية وبالكليات المناظرة في مجال التعليم الصحي. | <ul style="list-style-type: none"> البحث العلمي |
| <ul style="list-style-type: none"> وضع آليات لإشراك الجهات الصحية في صنع القرار بالكلية وضع سياسة للدعاية والإعلان والتسويق عن الخدمات التي تقدمها الكلية نشر روح العمل التطوعي المجتمعي بين الطلاب دعم قوافل صحية وندوات التوعية | 5هـ تقديم رعاية صحية متميزة بتعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع | <ul style="list-style-type: none"> خدمة المجتمع والبيئة والشراكة المجتمعية |

1. الخطة التنفيذية

| مؤشرات الأداء | مسئولي التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الهدف الرئيسي |
|--|---|---------------|-------|--|--------------------------------------|--|--|---|
| | | نهاية | بداية | | | | | |
| تزايد نسبة عدد الطلبة المسجلين بالكلية وجود طلاب من الجنسيات الغير ليبية | قسم التوثيق والمعلومات | 2029 | 2025 | تحديث موقع الكلية الإلكتروني | خريجين أكفاء | تطوير فاعلية التعليم بالكلية وزيادة الطالب | 1-1ه وضع نظام لجذب الطلاب المحليين والوافدين | 1ه إعداد كوادر طيبة معايدة مؤهلين و ذوي كفاءة عالية. |
| | عميد الكلية قسم التوثيق والمعلومات | 2029 | 2025 | استخدام نظام التسجيل عبر الموقع | | | 2-1ه تشجيع الأنشطة التفاعلية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس | |
| تفاعل ونشاط بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب | عميد الكلية مكتب أ.هـ. ت رئيس القسم | 2029 | 2025 | تعديل نظام الساعات المكتبية لـأ.هـ. ت | زيادة التواصل في البيئة الجامعية | تطوير العملية التعليمية | 3-1ه مراجعة نظم التدريب الميداني للطلاب | 1ه إعداد كوادر طيبة معايدة مؤهلين و ذوي كفاءة عالية. |
| | مكتب النشاط بالكلية أعضاء هيئة التدريس والطلاب | 2029 | 2025 | مشاركة أ.هـ. ت في الأنشطة الطلابية | | | 4-1ه التوسيع في استخدام التعليم الإلكتروني | |
| برامج تدريبية تحقق الأهداف | رئيس القسم الفنيين المعديين | 2025 | 2025 | وضع آلية لقياس مردوود التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب وأ.هـ. ت | خرجين ذوي خبرة عملية عالية | التدريب الميداني للطلاب | 5-1ه تطوير نظم تقييم الطلاب | 1ه إعداد كوادر طيبة معايدة مؤهلين و ذوي كفاءة عالية. |
| انتشار ثقافة التعليم الإلكتروني | القسم العلمي الجودة أ.هـ. ت | 2028 | 2025 | إعداد خطة لتحويل المقررات الكترونياً وتدريب أ.هـ. ت | التعليم الذاتي الإلكتروني | %20 من المقررات الإلكترونية | 6-1ه الإعلان والتسويق الجيد لبرامج الكلية | |
| | القسم العلمي الجودة | 2028 | 2025 | تجهيز 20% من المقررات الكترونياً | | | 7-1ه تنمية مهارات الطلاب | |
| نظام تقييم يحقق الأهداف ومخرجات العملية التعليمية | القسم العلمي الجودة | 2026 | 2025 | مراجعة نماذج التقييم وطرق التقييم المختلفة وتحديثها | العدالة والصدق | تحديث نظام التقييم | | |
| عدد زوار موقع الكلية وعدد المسجلين من خلال الموقع | مركز المعلومات بالجامعة وحدة التوثيق والمعلومات | 2029 | 2025 | التسويق الجيد للبرامج عبر الموقع الإلكتروني | مواكبة التطور وبراعة انجاز الاجراءات | تطوير وحداثة الكلية | | |
| نسبة تحقق مخرجات التدريب الميداني نسبة الطلاب المتميزين أكاديميا | الأقسام العلمية الجودة | 2026 | 2025 | إعداد أدلة لمحتويات التدريب الميداني | طلاب مؤهلين ميدانياً | تنمية مهارات الطلاب | 7-1ه | 1ه إعداد كوادر طيبة معايدة مؤهلين و ذوي كفاءة عالية. |
| | قسم الجودة+الأقسام العلمية | 2026 | 2025 | إعداد مواصفات أماكن التدريب الميداني | | | | |

| مؤشرات الأداء | مسؤولية التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الهدف الرئيسي |
|---|--|---------------|--------------|---|--|---|---|---------------|
| | | نهاية | بداية | | | | | |
| نسبة الطلاب المتعرين أكاديميا رضا أصحاب العمل عن الخريجين ومهاراتهم | الأقسام العلمية ذات العلاقة | 2026 | 2025 | إعداد تقارير عن أداء الطلاب ميدانياً | | | الارتقاء بالمستوى النظري والعملي للطلاب | |
| نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون دكتوراه نسبة أعضاء هيئة التدريس المتّعاقدين العدد الكلي | الجامعة الأقسام العلمية عميد الكلية مكتب أ.هـ.ت | - | - | تحديد حاجة البرامج من التخصصات والمؤهلات المطلوبة | أعضاء هيئة تدريس ومعاونيه ذو كفاءة عالية | استقطاب الكفاءات المتخصصة | 8-1ه استقطاب اعضاء هيئة تدريس ومعاونيه ذو كفاءة عالية | |
| رضا طلاب مرحلة البكالوريوس عن تجهيزات المختبرات والعامل معدل الطالب الذين تلقوا تدريباً على أحدث التقنيات المعملية. تقدير أعضاء هيئة التدريس لتجهيزات المختبرات والمعلم | عميد الكلية+ الأقسام العلمية عميد الكلية+ الأقسام العلمية | 2026 2026 | 2025 2025 | حصر نواقص الأجهزة والمعدات الحديثة إعداد مواصفات الأجهزة والمعدات | معامل مكتملة للأجهزة والمعدات لخدمة مرحلة البكالوريوس | إكمال تجهيزات المختبرات والمعلم | 9-1ه اكمال تجهيزات مختبرات ومعلم مرحلة البكالوريوس | |
| تصصيفات جاهزة للمقررات للعتماد البرامجي تصصيف البرنامج ومراجعة بدقة | رئيس القسم قسم الجودة أ.هـ.ت | 2026 | 2025 | مراجعة التوصيفات. تقدير المقررات | مقررات تحقق الأهداف الحصول على الاعتماد المؤسسي | التقديم للاعتماد المؤسسي والبرامجي | 10-1ه اكمال تصصيف المقررات والبرامج | |
| وجود أكثر من قسم بالكلية وجود مكتب تدريب فعال في الكلية | عميد الكلية رئيس القسم العلمي وحدة التدريب | 2029 | 2025 | فتح قسم على آخر على الأقل واحد خطة تدريبية معتمدة من وحدة التدريب | فتح مجالات وخيارات اختيار للطالب اخذ شهائد خبرة | فتح أقسام علمية جديدة وأعطاء دورات تدريبية للطلاب | 11-1ه توسيع الفرص التعليمية المتاحة للطلاب خارج المتطلبات الدراسية | |
| نظام إرشاد أكاديمي فعال دولي حفظ الملفات عليها قوائم الإرشاد الأكاديمي والمرشدين | رئيس القسم المسجل | 2026 | 2025 | تجهيز ملفات الإرشاد وكشوفات لكل مرشد أكاديمي وتدريب أ.هـ.ت على الإرشاد واعداد مطوية الإرشاد الأكاديمي | تحسين وضع الطالب الأكاديمي وحصر المتفوقين ومساعدة المتعرين | بناء نظام الإرشاد الأكاديمي بالكلية | 12-1ه وضع نظام للإرشاد الأكاديمي | |
| حصول الكلية على مراكز في الأنشطة الطلابية المختلفة | مسجل الكلية قسم النشاط الطلابي | 2029 | 2025 | الاشتراك في المعسكرات التربوية والترفيهية والرحلات | طلاب متوفقين في النشاطات | المشاركة في الأنشطة الطلابية والترفيهية | 13-1ه تشجيع الأنشطة الطلابية والترفيهية | |

| مؤشرات الأداء | مسئولي التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الهدف الرئيسي |
|--|--|---------------|-------|---|--|--|----------------|--|
| | | نهاية | بداية | | | | | |
| أعضاء هيئة التدريس بكفاءة عالية وتحقيق الرضا الوظيفي | الاقسام العلمية مكتب أعضاء هيئة التدريس | 2025 | 2025 | تشجيع أ.هـ. ت على حضور الورش ووضع نظام لتقيم أعضاء هيئة التدريس | أعضاء هيئة التدريس أكفاء بمهارات كثيرة | تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس | 1-2هـ | تطوير الأداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق خطة تنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس. |
| اكتمال الهيكل الأكاديمي | عميد الكلية والأقسام العلمية | 2025 | 2025 | وضع خطة لزيادة عدد أ.هـ. ت بنظام إكمال العباء الدراسي | استكمال العناصر في الهيكل الأكاديمي بالتعاون | نظام إكمال الساعات بالتعاون مع الكليات المجاورة | 2-2هـ | استكمال هيكل القيادات بالأقسام من خلال زيادة التعاون |
| تطور طباعة الوثائق بالكلية الداخلية والخارجية. التوثيق الإلكتروني للمستندات. تصميم الأحصائيات والكشفات بالبرامج المتخصصة | الجامعة قسم الجودة وحدة التدريب | 2027 | 2025 | دورات تنشيطية للسكنتراريا الأقسام طباعة مقدمة وجدول الكترونية | كادر إداري ووظيفي فعال ومنجز | 6 دورات تدريبية للموظفين | 3-2هـ | تدريب العناصر الإدارية الفاعلة في الكلية |
| نماذج تقدير أداء العاملين بالمؤسسة التقييم الكلي للطلبة لجودة خدمات التعليم بالكلية نسبة المقررات التي يجري فيها تقويم للطالب خلال السنة. نسبة البرنامج التي بها تصديق مستقل لمعاير(مستويات) تحصيل الطلبة خلال السنة بواسطة خبراء من داخل الجامعة. نسبة البرامج التي بها تصديق مستقل لمعاير (مستويات) تحصيل الطلبة خلال السنة بواسطة خبراء من خارج الجامعة | العميد الشؤون الإدارية والمالية | 2027 | 2025 | تشكيل واعتماد لجان الجودة بالكلية | ضمان جودة العمليات الإدارية والتعليمية | تقدير الأداء السنوي للعاملين بالكلية | 4-2هـ | تقويم العمليات الإدارية والتعليمية بالكلية |
| | قسم الجودة | 2026 | 2025 | إعداد خطة متكاملة لاستيفاء متطلبات الجودة على مستوى العمليات التعليمية | | هيكل تنظيمي مكتمل. وأليات ونظم لتنسيق العمل بين الوظائف بالكلية. | | |
| نسبة تحديد المهام و المسؤوليات حسب الهيكل التنظيمي | العميد + قسم الجودة | 2026 | 2025 | مراجعة الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي وتحديد المهام والمسؤوليات | | تطوير وتوسيع الهيكل التنظيمي وفق اللوائح | 5-2هـ | تحديث وعرض الهيكل التنظيمي والمهام والاختصاصات |
| | قسم الجودة الاقسام العلمية | 2026 | 2025 | إعداد دليل ومتطلبة السياسات والإجراءات الإدارية واللوائح التنفيذية على مستوى الأقسام والوحدات بالكلية | | | | |

2هـ
تطوير الكوادر
الأكاديمية
والإدارية بالكلية.

| مؤشرات الأداء | مسؤولية التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الهدف الرئيسي |
|---|---|---------------|-------|--|---|---|--|--|
| | | نهاية | بداية | | | | | |
| نسبة استيفاء متطلبات الاعتماد المؤسسي نسبة ما تم استعماله من مؤشرات المركز نسبة اكتمال تقارير الدراسة الذاتية لبرامج الكلية تقديم المتطلبات للمركز الوطني لضمان الجودة | عميد الكلية قسم الجودة | 2026 | 2025 | عقد ورش عمل 5 للتعريف بمعايير الاعتماد المؤسسي وطرق التحديث والتحسين | الحصول على الإعتماد المؤسسي وفق معايير ومؤشرات المركز الوطني للجودة | تحسين الكلية للحصول على الإعتماد المؤسسي | 1-3ه استيفاء متطلبات الاعتماد المؤسسي والبرمجي | 3ه وضع معايير الجودة الشاملة أساس تقديم البرامج العلمية والتعليمية |
| | قسم الجودة | 2026 | 2025 | تحديد وتغليف مستهدف متطلبات الاعتماد المؤسسي للكلية والاقسام العلمية | | | | |
| نسبة من استيفاء متطلبات الاعتماد البرمجي تقدیر الطالب العام لجودة المقررات نسبة الطلاب الذين أكملوا السنة الأولى بنجاح . | الأقسام العلمية | 2029 | 2027 | إجراء التقويم الذاتي للبرامج | تقديم برامج أكاديمية ومناهج تدريسية متميزة وفق معايير الاعتماد البرامجي الصادرة عن المركز الوطني لضمان الجودة | الاعتماد البرامجي | 2-3ه تحسين وتطوير جودة البرامج الأكademie | 3ه وضع معايير الجودة الشاملة أساس تقديم البرامج العلمية والتعليمية |
| | قسم الجودة + وكيل الشؤون العلمية والأقسام العلمية | 2027 | 2026 | مراجعة الخطط والبرامج الأكاديمية بالكلية | | | | |
| | الأقسام العلمية | 2029 | 2026 | إجراء تقويم جودة المقررات | | | | |
| | قسم الجودة + وكيل الشؤون العلمية والأقسام العلمية | 2029 | 2026 | إجراء تقييم المخرجات التعليمية المستدففة | | | | |
| مراجعة دورية مفعلاً | قسم الجودة | 2026 | 2025 | اختيار مدققين ومراجعين من قبل مكتب الجودة بالجامعة . تقييم المقررات والامتحانات | تقويم العملية التعليمية | إعداد نماذج التقييم وتفعيل تقييم المقررات والامتحانات | 3-3ه وضع آليات للمراجعة الخارجية الدورية للبرنامج التعليمي. | 4-3ه وضع آلية لضمان كفاءة توصيف المقررات لضمان توافق طرق التعليم والتقويم مع النتائج التعليمية المستهدفة. |
| مقررات دراسية تحقق الأهداف التعليمية | عميد الكلية رئيس القسم قسم الجودة | 2026 | 2025 | لجنة مراجعة التوصيف بصفة دورية من الاستفادة من استطلاع رأي المستفيدين من البرامج العلمية | تقويم العملية التعليمية | ضمان والتأكيد على مراجعة التوصيفات إعداد نماذج واستبيانات | | |

| مؤشرات الأداء | مسؤولية التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الهدف الرئيسي |
|--|--|---------------|-------|--|---|-------------------------------|---|--|
| | | نهاية | بداية | | | | | |
| وجود أبحاث تطبيقية تفيد العملية التعليمية | عميد الكلية مكتب البحث والإستشارات | 2028 | 2025 | تكريم الباحثين الذين ساهمت نتائج أبحاثهم في تطوير المقررات الدراسية وخدمة المجتمع | تشجيع ودعم الباحثين | حفل تكريم | 5-3هـ وضع آلية للاستفادة من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية. | |
| نسبة ما نشر من أبحاث هيئة التدريس في مجلات عالمية ISI معدل الاستشهادات المرجعية | قسم البحوث والإستشارات الاقسام العلمية | 2027 | 2025 | مساعدة أعضاء هيئة التدريس في النشر | بحث علمية منشورة في مجالات مصنفة عالمي | الإنتاج العلمي | 1-4هـ نشر ما لا يقل عن 5 % من بحوث أعضاء التدريس في مجلات مصنفة عالمياً | |
| زيادة المشاريع الممولة | قسم البحوث والإستشارات بالكلية | 2026 | 2025 | تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التقدم للمشروعات ترشيح للندوات والدورات التدريبية لكتابه المنشورة والأبحاث تشجيع الطلاب للمشاركة في المشاريع البحثية | الاستفادة من هذه المنح | جلب والتسجيل في المنح الدولية | 2-4هـ تحث الباحثين للتقدم لمشاريع التمويل والمنح الدولية | ٤هـ تشجيع البحث العلمي والإبداع الفكري وربط الكلية بالمؤسسات البحثية وبالكليات المناظرة في مجال التعليم الصحي |
| وجود بحوث منشورة دولياً | رئيس الجامعة عميد الكلية مكتب البحث والإستشارات بالجامعة | 2029 | 2025 | وضع خطة لتمويل البحث العلمي مكافأة البحوث المتميزة والمنشورة دولياً | تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومكافئتهم | اعطاء جوائز مشجعة | 3-4هـ وضع نظام داخلي للمكافآت والجوائز للبحوث المتميزة. | |
| وجود بحوث مشتركة منشورة | عميد الكلية قسم البحوث والإشارات | 2029 | 2027 | تكريم أعضاء هيئة التدريس ذوي البحوث المشتركة والتطبيقية النشر في المجالات العلمي | تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومكافئتهم | اعطاء جوائز مشجعة | 4-4هـ وضع آليات لتشجيع البحوث المشتركة مع جهات خارجية وتحدم العملية التعليمية والمجتمع المحيط. | |
| مشاركة مستفيدي الخدمة محاضر اجتماع مجلس الكلية | عميد الكلية | 2026 | 2025 | فتح قنوات اتصال مع المؤسسات المختلفة | كلية رائدة في مجال الخدمة المجتمعية | تصميم خطة سنوية تحمل | 1-5هـ | ٥هـ |

| مؤشرات الأداء | مسئوليّة التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الهدف الرئيسي |
|--|--|---------------|-------|--|---------------------------------|--|---|---|
| | | نهاية | بداية | | | | | |
| تعريف المجتمع الخارجي بالخدمات المجتمعية | وحدة خدمة المجتمع والبيئة بالكلية | 2025 | 2025 | نشر خطة الخدمة المجتمعية على صفحة الكلية لوسائل المختلفة . دعوة مستفيدي الخدمة في الاجتماعات والندوات | كسب الرأي العام وطلاب جدد | جميع الأنشطة المجتمعية | وضع آليات لإشراك الجهات الصحية في صنع القرار بالكلية | تقديم رعاية صحية متميزة بتعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع |
| مشاركة فعالة للطلاب | اتحاد الطلبة وحدة خدمة المجتمع والبيئة بالكلية | 2026 | 2026 | مكافأة الطلاب المشاركين في الخدمات التطوعية | العمل كفريق والتعاون بين الطلاب | إقامة مناشط جماعية لفريق الرحمة لكلية التمريض ذات طابع تطوعي | 2-5ه وضع سياسة للدعائية والإعلان والتسويق عن الخدمات التي تقدمها الكلية | 3-5ه نشر روح العمل التطوعي المجتمعي بين الطلاب |
| تنفيذ عدد من القوافل والندوات | اتحاد الطلبة وحدة خدمة المجتمع والبيئة بالكلية | 2026 | 2025 | وضع استبيانات لتحديد احتياجات المجتمع وتحليلها . تنفيذ عدد من ورش العمل والندوات والقوافل الصحية والندوات التوعوية داخل الكلية وخارجها | دعم المجتمع ونشر الوعي | إقامة قوافل صحية متخصصة لكتاب السن أو الأطفال أو أي فئة | 4-5ه دعم قوافل صحية وندوات التوعية | |

البرنامج الزمني لتنفيذ الخطة الاستراتيجية

| السنوات | | | | | الأنشطة | المشروع | الآهداف التنفيذية | الآهداف الاستراتيجية |
|---------|------|------|------|------|---------|---------|-------------------|----------------------|
| 2029 | 2028 | 2027 | 2026 | 2025 | | | | |
| | | | | | 1 | 1-1-1▲ | 1-1▲ | 1▲ |
| | | | | | 2 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 2 | | | |
| | | | | | 3 | | | |
| | | | | | 4 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 2 | | | |
| | | | | | | 2-2-1▲ | | |
| | | | | | | | | |
| | | | | | 1 | 1-1-2▲ | 1-2▲ | 2▲ |
| | | | | | 2 | | | |
| | | | | | 1 | | | |
| | | | | | 2 | | | |
| | | | | | 3 | | | |
| | | | | | 1 | 1-3-2▲ | 3-2▲ | |
| | | | | | 2 | 1-4-2▲ | 4-2▲ | |
| | | | | | 1 | | | 3▲ |
| | | | | | 2 | 1-5-2▲ | 5-2▲ | |
| | | | | | 1 | 1-6-2▲ | 6-2▲ | |
| | | | | | 2 | 1-7-2▲ | 7-2▲ | |
| | | | | | 1 | 1-1-3▲ | 1-3▲ | 4▲ |
| | | | | | 1 | 1-2-3▲ | 2-3▲ | |
| | | | | | 2 | 1-3-3▲ | 3-3▲ | |
| | | | | | 1 | 1-1-4▲ | 1-4▲ | 5▲ |
| | | | | | 1 | 1-2-4▲ | 2-4▲ | |
| | | | | | 3 | | | |
| | | | | | 1 | 1-1-5▲ | 1-5▲ | |
| | | | | | 2 | | | |
| | | | | | 1 | 1-2-5▲ | 2-5▲ | |
| | | | | | 2 | | | |

الخطة البديلة لكلية التمريض صرمان

إن الهدف من وجود خطة بديلة هو تجنب المخاطر والتهديدات المحتملة التي قد تعيق تنفيذ أهداف الخطة الاستراتيجية والبناء على نقاط القوة التي تميز بها الكلية ومنها:

- 1 وجود خطة للمخاطر ضمن الخطة الإستراتيجية للجامعة.
- 2 وجود مركز وطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريب.
- 3 وجود مؤسسات مجتمع مدني فاعلة ونشطة في النطاق الجغرافي القريب لموقع الكلية.
- 4 وجود اتفاقيات تعاون أكاديمي ما بين جامعة صبراته وبعض الجامعات والأكاديميات المحلية والإقليمية.

استراتيجية تنفيذ الخطة البديلة تعتمد على الآتي:-

- 1 إعادة ترتيب أولوية الأهداف وأزمنة التنفيذ وفق المعطيات والإمكانيات.
- 2 إيجاد مصادر بديلة لتمويل الخطة وفق القوانين واللوائح المعمول بها في الدولة (مثل: إيرادات الجامعات والتبرعات من الشركات العامة و... آخ) ويكون ذلك في حال وجود عقبات مالية تعيق تنفيذ الخطة الاستراتيجية للكلية.

2. الخطة التنفيذية

| مؤشرات الأداء | مسئولي التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الخطة البديلة | الهدف الرئيسي |
|--|---|---------------|-------|---|--------------------------------------|--|---|---|---|
| | | بداية | نهاية | | | | | | |
| تزايد نسبة عدد الطلبة المسجلين بالكلية وجود طلاب من الجنسيات الغير ليبية | قسم التوثيق والمعلومات | 2029 | 2025 | تحديث موقع الكلية الإلكتروني | خريجين أكفاء | تطوير فاعلية التعليم بالكلية وزيادة الطالب | 1-1ه وضع نظام لجذب الطلاب المحليين والوافدين | الاستعانة بالمركز الوطني لضمان جودة واعتماد المؤسسات التعليمية والتدريب | 1ه إعداد كوادر طيبة مساعدة مؤهلين و ذوي كفاءة عالية. |
| | عميد الكلية قسم التوثيق والمعلومات | 2029 | 2025 | استخدام نظام التسجيل عبر الموقع | | | 2-1ه تشجيع الأنشطة التفاعلية بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس | | |
| تفاعل ونشاط بين أعضاء هيئة التدريس والطلاب | عميد الكلية مكتب أ.هـ. ت رئيس القسم | 2029 | 2025 | تفعيل نظام الساعات المكتبية لـأ.هـ. ت | زيادة التواصل في البيئة الجامعية | تطوير العملية التعليمية | 3-1ه مراجعة نظم التدريب الميداني للطلاب | الاستعانة بالإدارة العاملة بأروقة الجامعة في التدريب وتطوير العملية الإدارية | 2-الاستعانة بالخبراء الإدارية العاملة بأروقة الجامعة في التدريب وتطوير العملية الإدارية |
| | مكتب النشاط بالكلية أعضاء هيئة التدريس والطلاب | 2029 | 2025 | مشاركة أ.هـ. ت في الأنشطة الطلابية | | | 4-1ه التوسيع في استخدام التعليم الإلكتروني | | |
| برامج تدريبية تحقق الأهداف | رئيس القسم الفنين المعدين | 2025 | 2025 | وضع آلية لقياس مزدوج التدريب الميداني من وجهة نظر الطلاب وأ.هـ. ت | خريجين ذوي خبرة عملية عالية | التدريب الميداني للطلاب | 5-1ه تطوير نظم تقييم الطلاب | الاستعانة بالخبراء الإدارية العاملة بأروقة الجامعة في التدريب وتطوير العملية الإدارية | 3-الاستعانة بالخبراء الإدارية العاملة بأروقة الجامعة في التدريب وتطوير العملية الإدارية |
| انتشار ثقافة التعليم الإلكتروني | القسم العلمي الجودة أ.هـ. ت | 2028 | 2025 | إعداد خطة لتحويل المقررات الالكترونية وتدريب أ.هـ. ت | التعليم الذاتي الإلكتروني | تحويل 20% من المقررات الإلكترونية | 6-1ه الإعلان والتسويق الجيد لبرامج الكلية | | |
| | القسم العلمي الجودة | 2028 | 2025 | تجهيز 20% من المقررات الالكترونية | | | 7-1ه تنمية مهارات طلاب مؤهلين | | |
| نظام تقييم يحقق الأهداف ومخرجات العملية التعليمية | القسم العلمي الجودة | 2026 | 2025 | مراجعة نماذج التقييم وطرق التقييم المختلفة وتحديثها | العدالة والصدق | تحديث نظام التقييم | | | |
| عدد زوار موقع الكلية وعدد المسجلين من خلال الموقع | مركز المعلومات بالجامعة وحدة التوثيق والمعلومات | 2029 | 2025 | التسويق الجيد لبرامج عبر الموقع الإلكتروني | مواكبة التطور وبراعة انجاز الاجراءات | تطوير وحداثة الكلية | | | |
| | الأقسام العلمية الجودة | 2026 | 2025 | إعداد أدلة لمحتويات التدريب الميداني | طلاب مؤهلين | تنمية مهارات | 7-1ه | | |

الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض صرمان 2025-2029

| مؤشرات الأداء | مسئولي التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الخطة البديلة | الهدف الرئيسي |
|---|---|---------------|-------|---|--|---|---|--|---------------|
| | | بداية | نهاية | | | | | | |
| نسبة تحقق مغرات التدريب الميداني | قسم الجودة+ الأقسام العلمية | 2026 | 2025 | إعداد مواضعات أمان التدريب الميداني | ميدانياً | الطلاب | الارتقاء بالمستوى النظري والعملي للطلاب | | |
| نسبة الطلاب المتميzen أكاديميا | الأقسام العلمية ذات العلاقة | 2026 | 2025 | إعداد تقارير عن أداء الطالب ميدانياً | | | | | |
| نسبة الطلاب المتعثرين أكاديميا | | | | | | | | | |
| رضا أصحاب العمل عن الخريجين ومهارات | | | | | | | | | |
| نسبة أعضاء هيئة التدريس الذين يحملون دكتوراه | الجامعة | - | - | تحديد حاجة البرامج من التخصصات والمؤهلات المطلوبة | أعضاء هيئة تدريس ومعاونיהם ذو كفاءة عالية | استقطاب الكفاءات المتخصصة | 8-1ه | استطاب اعضاء هيئة تدريس ومعاونיהם ذو كفاءة عالية | |
| نسبة أعضاء هيئة التدريس المتعاقدين العدد الكلى | الأقسام العلمية عميد الكلية مكتب أ.هـ.ت | | | | | | | | |
| رضا طالب مرحلة البكالوريوس عن تجهيزات المختبرات والمعامل معدل الطالب الذين تلقوا تدريباً على أحدث التقنيات العملية. | عميد الكلية+ الأقسام العلمية | 2026 | 2025 | حصر نوافذ الأجهزة والمعدات الحديثة | معامل مكتملة الأجهزة والمعدات لخدمة مرحلة البكالوريوس | إكمال تجهيزات المختبرات والمعامل | 9-1ه | اكمال تجهيزات مختبرات ومعامل مرحلة البكالوريوس | |
| تقدير أصحاب هيئة التدريس لتجهيزات المختبرات والمعامل | عميد الكلية+ الأقسام العلمية | 2026 | 2025 | إعداد مواصفات الأجهزة والمعدات | | | | | |
| تصصيفات جاهزة للمقررات للعتماد البرامجي | رئيس القسم قسم الجودة أ.هـ.ت | 2026 | 2025 | مراجعة التوصيفات. | مقررات تحقق الأهداف الحصول على الاعتماد المؤسسي | التقديم للاعتماد المؤسسي والبرامجي | 10-1ه | اكمال تصصيف المقررات والبرامج | |
| تصصيف البرامج ومراجعتها بدقة وجود أكثر من قسم بالكلية وجود مكتب تدريب فعال في الكلية | عميد الكلية رئيس القسم العلمي ووحدة التدريب | 2029 | 2025 | فتح قسم على آخر على الأقل واحد خطبة تدريبية معتمدة من وحدة التدريب | فتح مجالات وخيارات اختيار للطالب اخذ شهائد خبرة للطالب | فتح أقسام علمية جديدة وأعطاء دورات تدريبية للطلاب | 11-1ه | توسيع الفرص التعليمية المتاحة للطالب خارج المتطلبات الدراسية | |
| نظام إرشاد أكاديمي فعال دوالبيب حفظ الملفات عليها قوائم الإرشاد الأكاديمي والمرشدين | رئيس القسم المسجل | 2026 | 2025 | تجهيز ملفات الإرشاد وكشوفات لكل مرشد أكاديمي وتدريب أ.هـ.ت على الإرشاد واعداد مطوية الإرشاد الأكاديمي | تحسين وضع الطالب الأكاديمي وحصر المتفوقين ومساعدة المتعرّفين | بناء نظام الإرشاد الأكاديمي بالكلية | 12-1ه | وضع نظام للإرشاد الأكاديمي | |

الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض صرمان 2025-2029

| مؤشرات الأداء | مسئولي التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الخطة البديلة | الهدف الرئيسي |
|---|--|---------------|-------|---|--|---|--|--|---|
| | | بداية | نهاية | | | | | | |
| حصول الكلية على مراكز في الانشطة الطلابية المختلفة | مسجل الكلية قسم النشاط الطالبي | 2029 | 2025 | الاشتراك في المعسكرات التدريبية والترفيهية والرحلات | طلاب متوفقين في النشاطات | المشاركة في الأنشطة الطلابية والترفيهية | 13-هـ تشجيع الأنشطة الطلابية والترفيهية | | |
| أعضاء هيئة التدريس بكفاءة عالية وتحقيق الرضا الوظيفي | الاقسام العلمية مكتب أعضاء هيئة التدريس | 2025 | 2025 | تشجيع أ.هـ ت على حضور الورش ووضع نظام لتقدير أعضاء هيئة التدريس | أعضاء هيئة التدريس أكفاء بمهارات كثيرة | تطوير كفاءة أعضاء هيئة التدريس | 1-2هـ تطوير الاداء المهني لأعضاء هيئة التدريس من خلال تطبيق خطة لتنمية قدرات وتدريب أعضاء هيئة التدريس. | | |
| اكتمال الهيكل الأكاديمي | عميد الكلية والأقسام العلمية | 2025 | 2025 | وضع خطة لزيادة عدد أ.هـ ت بنظام إكمال العباء الدراسي | استكمال العناصر في الهيكل الأكاديمي بالتعاون | نظام إكمال الساعات بالتعاون مع الكليات المجاورة | 2-2هـ استكمال هيأكل القيادات بالأقسام من خلال زيادة التعاون | الاستعانة بالمجلس المحلي والشركات ذات العلاقة في عملية الدعم المادي لتطوير وإكمال تجيز المعامل والمخبريات معأخذ آراء الشركات حول المتطلبات والمهارات المطلوب توفرها في خريجي الكلية. | 2هـ تطوير الكوادر الأكademie والإدارية بالكلية. |
| تطور طباعة الوثائق بالكلية الداخلية والخارجية، التوفيق الإلكتروني للمستندات، تصميم الأصوات والكتشوفات بالبرامج المتخصصة | الجامعة قسم الجودة وحدة التدريب | 2027 | 2025 | دورات تشغيلية للسكنترات الأقمار الصناعية وجداول الكترونية طباعة متقدمة وجداول الكترونية | كادر إداري ووظيفي فعال ومنجز | 6 دورات تدريبية للموظفين | 3-2هـ تدريب العناصر الإدارية الفاعلة في الكلية | | |
| نماذج تقدير أداء العاملين بالمؤسسة التقليمي الكلى للطلبة لجودة خبرات التعلم بالكلية نسبة المقررات التي يجري فيها تقويم للطلاب خلال السنة. نسبة البرامج التي بها تصديق مستقل لمعايير(مستويات) تحصيل الطلبة خلال السنة بنسبة بواسطة خبراء من داخل الجامعة. نسبة البرامج التي بها تصديق مستقل لمعايير (مستويات) تحصيل الطلبة خلال السنة بواسطة خبراء من خارج الجامعة | العميد الشؤون الإدارية والمالية | 2027 | 2025 | تشكيل واعتماد لجان الجودة بالكلية | ضمان جودة العمليات الإدارية والتعليمية | تقييم الأداء السنوي للعاملين بالكلية | 4-2هـ تقدير العمليات الإدارية والتعليمية بالكلية | | |

الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض صرمان 2025-2029

| مؤشرات الأداء | مسئولي التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الخطة البديلة | الهدف الرئيسي |
|---|--|---------------|-------|---|---|--|--|---|---|
| | | بداية | نهاية | | | | | | |
| نسبة تحديد المهام و المسئوليات حسب الهيكل التنظيمي | العميد + قسم الجودة | 2026 | 2025 | مراجعة الهيكل التنظيمي والوصف الوظيفي وتحديد المهام والمسؤوليات | هيكل تنظيمي مكتمل. | تطوير وتوصيف الهيكل التنظيمي وفق اللوائح | 5-2ه تديث وعرض الهيكل التنظيمي والمهام والاختصاصات | | |
| | قسم الجودة الأقسام العلمية | 2026 | 2025 | إعداد دليل ومتطلبات السياسات والإجراءات الإدارية واللوائح التنفيذية على مستوى الأقسام والوحدات بالكلية. | آليات ونظم لتنسيق العمل بين الوظائف بالكلية. | | | | |
| نسبة استيفاء متطلبات الاعتماد المؤسسي نسبة ما تم استعماله من مؤشرات المركز نسبة اكمال تقارير الدراسة الذاتية لبرامج الكلية تقديم المتطلبات للمركز الوطني لضمان الجودة | عميد الكلية قسم الجودة | 2026 | 2025 | عقد ورش عمل 5 للتعرف بمعايير الاعتماد المؤسسي وطرق التحدي وتحسين | الحصول على الإعتماد المؤسسي وفق معاير ومؤشرات المركز الوطني للجودة | تحسين الكلية للحصول على الإعتماد المؤسسي | 1-3ه استيفاء متطلبات الاعتماد المؤسسي والبرمجي | | |
| | قسم الجودة | 2026 | 2025 | تحديث وتنفيذ مستهدف متطلبات الاعتماد المؤسسي للكليه والأقسام العلمية | | | | | |
| نسبة من استيفاء متطلبات الاعتماد البرامجي تقدیر الطالب العام لجودة المقررات نسبة الطالب الذين أكملوا السنة الأولى بنجاح . | الأقسام العلمية | 2029 | 2027 | إجراء التقويم الذاتي للبرامج | | | | | |
| | قسم الجودة+ وكيل الشؤون العلمية والأقسام العلمية | 2027 | 2026 | مراجعة الخطط والبرامج الأكاديمية بالكلية | تقديم برامج أكاديمية ومناهج تدريسية متميزة وفق معاير الاعتماد البرمجي الصادرة عن المركز الوطني لضمان الجودة | الاعتماد البرمجي | 2-3ه تحسين وتطوير جودة البرامج الأكاديمية | الاستعانة بخبرات من كليات الجامعة الأخرى وكذلك الكليات المناظرة في الجامعات المرتبطة باتفاقيات تعاون مشتركة مع الجامعة. | 3-ه وضع معايير الجودة الشاملة أساس تقديم البرامج العلمية والتعليمية |
| | الأقسام العلمية | 2029 | 2026 | إجراء تقويم جودة المقررات | | | | | |
| | قسم الجودة+ وكيل الشؤون العلمية والأقسام العلمية | 2029 | 2026 | إجراء تقييم المخرجات التعليمية المستهدفة | | | | | |
| مراجعة دورية مفعلا | قسم الجودة | 2026 | 2025 | اختبار مدققين ومراجعين من قبل مكتب الجودة بالجامعة . تقييم المقررات والامتحانات | تقييم العملية التعليمية | لإعداد نماذج التقييم وتفعيل تقييم | 3-3ه | | |

الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض صرمان 2025-2029

| مؤشرات الأداء | مسئولي التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الخطة البديلة | الهدف الرئيسي |
|--|--|---------------|-------|---|---|--|---|---|---|
| | | بداية | نهاية | | | | | | |
| | | | | | | المقررات والامتحانات | وضع آليات للمراجعة الخارجية الدورية للبرنامج التعليمي. | | |
| مقررات دراسية تحقق الأهداف التعليمية | عميد الكلية رئيس القسم قسم الجودة | 2026 | 2025 | لجنة مراجعة التوصيف بصفة دورية الاستفادة من استطلاع رأي المستفيدين من البرامج العلمية | تقدير العملية التعليمية | ضمان والتأكد على مراجعة التوصيفات إعداد نماذج واستبيانات | 4-3ه وضع آلية لضمان كفاءة توصيف المقررات لضمان توافق طرق التعليم والتقويم مع النتائج التعليمية المستهدفة. | | |
| وجود أبحاث تطبيقية تفيد العملية التعليمية | عميد الكلية مكتب البحث والإستشارات | 2028 | 2025 | تكريم الباحثين الذين ساهمت نتائج أبحاثهم في تطوير المقررات الدراسية وخدمة المجتمع | تشجيع ودعم الباحثين | حفل تكريم | 5-3ه وضع آلية لاستقدام من نتائج البحث العلمي في تطوير المقررات الدراسية. | | |
| نسبة ما نشر من أبحاث هيئة التدريس في مجلات عالمية AIAI معدل الاستشهادات المرجعية | قسم البحث والإستشارات الاقسام العلمية | 2027 | 2025 | مساعدة أعضاء هيئة التدريس في النشر | بحوث علمية منشورة في مجالات مصنفة عالمي | الإنتاج العلمي | 1-4ه نشر ما لا يقل عن 5 % من بحوث اعضاء التدريس في مجالات مصنفة عالمياً | | 4 ه تشجيع البحث العلمي والإبداع الفكري وربط الكلية بالمؤسسات البحثية وبالكليات المناظرة في مجال التعليم الصحي |
| زيادة المشاريع الممولة | قسم البحث والإستشارات بالكلية | 2026 | 2025 | تشجيع أعضاء هيئة التدريس على التقديم للمشروعات ترشيح للدوريات والدورات التدريبية لكتابه المشاريع والأبحاث تشجيع الطلاب للمشاركة في المشاريع البحثية | الاستفادة من هذه المنح | جلب والتسجيل في المنح الدولية | 2-4ه حث الباحثين للتقديم لمشاريع التمويل والمنح الدولية | ربط جسور التواصل بين أعضاء هيئة التدريس بالكلية مع زملائهم بالكليات المناظرة في الجامعات الإقليمية التي تربطنا بها إتفاقيات تعاون | |
| وجود بحوث منشورة دولياً | رئيس الجامعة عميد الكلية | 2029 | 2025 | وضع خطة لتمويل البحث العلمي مكافحة البحث المتميزة والمنشورة دولياً | تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومكافحتهم | اعطاء جوائز مشجعة | 3-4ه | | |

الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض صرمان 2025-2029

| مؤشرات الأداء | مسئولي التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الخطة البديلة | الهدف الرئيسي |
|--|--|---------------|-------|--|-------------------------------------|--|--|--|--|
| | | بداية | نهاية | | | | | | |
| | مكتب البحث والاستشارات بالجامعة | | | | | | وضع نظام داخلي للمكافآت والجوائز للبحوث المتميزة. | | |
| وجود بحوث مشتركة منشورة | عميد الكلية قسم البحث والاستشارات | 2029 | 2027 | تكريم أعضاء هيئة التدريس ذوي البحوث المشتركة والتطبيقية النشر في المجالات العلمي | تحفيز أعضاء هيئة التدريس ومكافئتهم | اعطاء جوائز مشجعة | 4-4ه وضع آليات لتشجيع البحث المشتركة مع جهات خارجية وتخدم العملية التعليمية والمجتمع المحلي. | | |
| مشاركة مستفيدي الخدمة محاضر اجتماع مجلس الكلية | عميد الكلية | 2026 | 2025 | فتح قنوات اتصال مع المؤسسات المختلفة | كلية رائدة في مجال الخدمة المجتمعية | تصميم خطة سنوية تحمل جميع الأنشطة المجتمعية | 1-5ه وضع آليات لإشراك الجهات الصحية في صنع القرار بالكلية | | |
| تعريف المجتمع الخارجي بالخدمات المجتمعية | وحدة خدمة المجتمع والبيئة بالكلية | 2025 | 2025 | نشر خطة الخدمة المجتمعية على صفحة الكلية لا وللوسائل المختلفة . دعوة مستفيدي الخدمة في الاجتماعات والندوات | كسب الرأي العام وطلاب جدد | تصميم أخبار على صفحة الكلية ب فيها مناشط التي أقيمت والتي ستقام في مجال الخدمة المجتمعية | 2-5ه وضع سياسة للدعاية والإعلان والتسويق عن الخدمات التي تقدمها الكلية | ال التواصل مع مؤسسات المجتمع المدني ذات العلاقة. | 5ه تقديم رعاية صحية متميزة بتعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع |
| مشاركة فعالة للطلاب | اتحاد الطلبة وحدة خدمة المجتمع والبيئة بالكلية | 2026 | 2026 | مكافأة الطلاب المشاركون في الخدمات التطوعية | العمل كفريق والتعاون بين الطلاب | إقامة مناشط جماعية لفريق الرحمة لكلية التمريض ذات طابع تطوعي | 3-5ه نشر روح العمل التطوعي المجتمعي بين الطلاب | | |

الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض صرمان 2025-2029

| مؤشرات الأداء | مسئوليّة التنفيذ | الإطار الزمني | | الأنشطة والإجراءات | المخرجات | المشروع | الهدف التنفيذي | الخطة البديلة | الهدف الرئيسي |
|-------------------------------|--|---------------|-------|--|------------------------|---|--|---------------|---------------|
| | | بداية | نهاية | | | | | | |
| تنفيذ عدد من القوافل والندوات | اتحاد الطلبة وحدة خدمة المجتمع والبيئة بالكلية | 2026 | 2025 | وضع اسبيقات بتحديد احتياجات المجتمع وتحليلها. تنفيذ عدد من ورش العمل والندوات والقوافل الصحية والندوات التوعوية داخل الكلية وخارجها | دعم المجتمع ونشر الوعي | إقامة قوافل صحية متخصصة لكتاب السن أو الأطفال أو أي فئة | 4-5هـ دعم قوافل صحية وندوات التوعية | | |

وسائل الاتصال بكلية التمريض صرمان

العنوان: ليبيا، صرمان، محلة الشاطئ، جانب مستشفى صرمان التعليمي.

التبعة: جامعة صبراته، كلية التمريض صرمان.

الموقع الإلكتروني للجامعة والكلية:



www.sabu.edu.ly [Research papers](#) [Research Database](#) [Academic calendar](#)



هاتف عميد الكلية: 00218928939886

هاتف رئيس قسم الجودة وتقدير الأداء: 00218925774283

ایمیل قسم الجودة: fonurs.sg@sabu.edu.ly

ایمیل رئيس قسم الجودة: Nahla.alkhtry@sabu.edu.ly

ایمیل رئيس قسم التمريض العام: deb.nurgensur@sabu.edu.ly

المراجع

1. نتائج استبيانات استطلاع رأي الطلاب و الخريجين و أعضاء هيئة التدريس و الموظفين حول جودة العملية التعليمية بالكلية (إلكترونياً).
2. نتائج استبيانات استطلاع رأي الطلاب و الخريجين و أعضاء هيئة التدريس و الموظفين حول صيغة الرؤية والرسالة والأهداف (إلكترونياً).
3. نتائج الدراسة الذاتية للكلية تقارير فرق التدقير باستخدام معايير الجودة الصادرة من المركز الوطني لضمان الجودة والاعتماد للمؤسسات التعليم العالي.
4. تقارير فريق الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض صبراتة.
5. تقارير قسم الجودة وتقدير الأداء عن واقع الجودة بالكلية.
6. الخطة الاستراتيجية لجامعة صبراتة.
7. الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة المنصورة، مصر، 2010-2016.
8. الخطة الاستراتيجية لكلية التمريض جامعة قناة السويس، مصر، 2017-2022.

٢٠٢٢
جامعة صبراتة
University Of Sabratha
كلية التمريض صرمان
Faculty of Nursing in Surman
قسم الجودة وتقدير الأداء بالكلية
Quality & Performance Evaluation Department

**تم بتاريخ اليوم 2024/8/1 اعتماد الخطة الإستراتيجية من قبل
فريق إعداد الخطة الإستراتيجية للكلية التمريض صرمان**

| الر.م | الاسم | التوقيع | الصفة بالكلية |
|---------------------------|-------------------------|---------|--------------------------------|
| 01 | أ.د. صالح ميلود اخلاط | | خبير التخطيط الإستراتيجي خارجي |
| 02 | أ.عائشة البشير الطيف | | عميد الكلية |
| 03 | د. نهلة احمد فرج محمود | | رئيس قسم الجودة بالكلية |
| 04 | أ.ربيعة بلقاسم علي | | رئيس قسم التمريض العام |
| 05 | أ.سمير عمار بارود | | عضو هيئة تدريس |
| 06 | أ.المبروك رمضان الغنودي | | عضو هيئة تدريس متعاون |
| 07 | أ.ابتسام السندي العكرب | | عضو هيئة تدريس متعاون |
| الموظفين | | | |
| 08 | سمير حسن الثنبي | | موظف |
| 09 | مهيب سعد سعيد | | رئيس قسم التوثيق والمعلومات |
| أولياء أمور الطلبة | | | |
| 10 | حسن مسعود الخطري | | ولي امر |
| 11 | محمد ساسي الحراري | | ولي امر |
| طلاب | | | |
| 12 | حمدي المبروك اجميع | | طالب متخرج |
| 13 | شيماء نوري سعيد | | طالبة |