

الخطة الإستراتيجية لكلية الطب البيطري

2024 - 2020

جامعة كفر الشيخ
كلية الطب البيطري

الخطة الإستراتيجية لكلية الطب البيطري

2024 - 2020

المحتويات

الصفحة	الموضوع	مسلسل
	لجنة تحديث ومراجعة الخطة الإستراتيجية	1
	مقدمة	2
	نبذة تاريخية	3
	البيانات الوصفية	4
	الإطار الفكري والمنهجي للخطة الإستراتيجية	6
	منهجية إعداد الخطة الإستراتيجية	7
	نتائج التحليل البيئي وتحليل الإستراتيجيات البديلة	8
	أولاً: نتائج التحليل البيئي الكيفي (2020)	9
	ثانياً: مرحلة تحديد الفجوة بين الواقع والمأمول	10
	ثالثاً: نتائج التحليل البيئي الكيفي (2020)	11
	رابعاً: نتائج التحليل البيئي الكمي	12
	خامساً: نتائج تحديد الإستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS	13
	الخطة الاستراتيجية لكلية الطب البيطري كفر الشيف	14
	الرؤية - الرسالة - القيم الأساسية	15
	السياسات	16
	الغايات والأهداف	17
	الخطة التنفيذية للخطة الاستراتيجية لكلية الطب البيطري جامعة كفر الشيف	18
	أولاً: الخطة التنفيذية The Operational Plan لتطبيق إستراتيجية الكلية	19
	آلية متابعة تنفيذ الخطة التنفيذية لتطبيق استراتيجية الكلية	20
	مرافقات الخطة الإستراتيجية لكلية الطب البيطري جامعة كفر الشيف	21

فريق اعداد الخطة الاستراتيجية

فريق الادارة الاستراتيجية

الوظيفة	الاسم	م
أ.د. إسماعيل إسماعيل القن	عميد الكلية ورئيس فريق التخطيط الاستراتيجي	1
أ.د. سعيد يونى عبد القادر هليل	وكيل الكلية لشئون التعليم والطلاب	2
أ.د. محمد دعاطف هلال	وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا والبحوث	3
أ.د. محمد موسى اسماعيل	وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة	4
أ.د. منى عبد الفتاح أحمد علي	مدير وحدة ضمان الجودة	5

الفريق التنفيذي

الوظيفة	الاسم	م
أستاذ ورئيس قسم الجراحة واتخدير و الأشعة	أ.د/ جمال احمد علي الصياد	1
أستاذ ورئيس قسم الفسيولوجيا	أ.د/ شوقي عبدالهادي محمود	2
أستاذ ورئيس قسم الفارماكولوجيا	أ.د/ أبو النصر احمد ابراهيم زهرة	3
أستاذ ورئيس قسم الفارماكولوجي	أ.د/ كمال احمد محمد الشاذلي	4
أستاذ ورئيس قسم التغذية والتغذية الإكلينيكية	أ.د/ عبد الناصر عبد اللطيف بكر	5
أستاذ ورئيس القسم الفسيولوجي مراقبة الأغذية	أ.د/ نادر يحيى مصطفى يحيى	6
أستاذ ورئيس قسم علم الخلية والأنسجة	أ.د/ محمد محمد عاطف كساب	7
أستاذ ورئيس قسم الطب الشرعي والسّموم	أ.د/ طارق أحمد عبد الهادي	8
أستاذ متفرغ بقسم طب الحيوان	أ.د/ مجدى حسانين عبد القادر الجعبري	9
أستاذ متفرغ بقسم التوليد والتناسل والتلقيح الاصطناعي	أ.د/ عادل عبد الفتاح حسن رامون	10
أستاذ ورئيس قسم الصحة والطب الوقائي	أ.د/ طارق محمود موسى علي بلايل	11
أستاذ ورئيس قسم الكيمياء الحيوية	أ.د/ سمير أحمد محمد الشاذلي	12
أستاذ ورئيس قسم أمراض الدواجن	أ.د/ مشيرة عباس محمد العباسى	13
أستاذ مساعد بقسم الطفيلييات	د/ رضا البسطويسي إبراهيم خلف الله	14

الوظيفة	الاسم	رقم
أستاذ مساعد بقسم التشريح والأجنة	د/ محمد السيد رزق ابو المجد الغام	15
أستاذ مساعد بقسم الجراحة واتخدير والأشعة	د/ ايمن شوقي احمد عتيبة	16
أستاذ مساعد بقسم طب الحيوان	د/ نجلاء عبد المجيد عبد الستار جمعة	17
أستاذ مساعد بقسم الجراحة واتخدير والأشعة	د/ علاء الدين غازى عبدالسلام أحمد	18
أستاذ مساعد بقسم التوليد والتناسل والتلقيح الاصطناعى	د/ عصام عبدالسلام مصطفى المعدلى	19
أستاذ مساعد بقسم الفسيولوجيا	د/ مصطفى شكري مرسى عطا	20
أستاذ مساعد بقسم الكيمياء الحيوية	د/ طارق كمال محمود ابراهيم ابو زيد	21
أستاذ مساعد بقسم أمراض الأسماك ورعايتها	د/ ايمان مصطفى مصطفى مصطفى	22
أستاذ مساعد بقسم التشريح والأجنة	د/ فؤاد احمد محمد فراج	23
أستاذ مساعد تنمية الثروة الحيوانية	د/ سهام محمد خليل محمد خليل القصاص	24
مدرس بقسم مراقبة الأغذية	د/ رضا محمد إبراهيم عبدالله	25
مدرس بقسم تنمية الثروة الحيوانية	د/ سحر حمدي محمد التجار	26
معيد بقسم التوليد والتناسل والتلقيح الاصطناعى	ط.ب/ احمد محمد فوزي رضوان	27
معيد بقسم مراقبة الأغذية	ط.ب/ ايمان محمد احمد عبدالهادى	28

عن أصحاب المصلحة Stakeholders

الوظيفة	الاسم	رقم
وكيل الوزارة و مدير مديرية الطب البيطري بكفر الشيف	د/ محمد السيد ابراهيم بشار	1
نقيب الأطباء البيطريين بكفر الشيف	د/ نشأت عبابدارى مصطفى غازى	2
مدير معهد بحوث الصحة الحيوانية فرع كفر الشيف	د/ محمد سيدأحمد الجوهرى	3

مراجعة الخطبة

الوظيفة	الاسم	رقم
عميد معهد البحوث والدراسات الاستراتيجية جامعة الفيوم "مراجعة خارجى"	أ.د/ كمال حسن مرسى غلاب	1

الوظيفة	الألاس	٥٠
مدير مركز التخطيط الاستراتيجي / جامعة كفرالشيخ "مراجع داخلي"	أ.د/ رياض يوسف نوبل	٣

البيانات الوصفية للكلية

- اسم المؤسسة : كلية الطب البيطري
- نوع المؤسسة : كلية
- اسم الجامعة التابعة لها المؤسسة : كفر الشيخ
- نوع الجامعة : حكومية
- الموقع الجغرافي : -
- المحافظة: كفر الشيخ
 - المدينة: كفر الشيخ
- نبذة تاريخية عن الكلية
 - صدر قرار مجلس جامعة طنطا بتاريخ 29/5/1985 بإنشاء كلية الطب البيطري بكفرالشيخ وذلك بتوصية من منظمة الأغذية والزراعة التابعة للأمم المتحدة للمساهمة في تنمية إقليم الدلتا وتم تكليف السيد الأستاذ الدكتور/ مصطفى عبدالعزيز محمد رئيس قسم الفارما كولوجيا بكلية الطب البيطري / جامعة الزقازيق مشرفاً على إنشاء الكلية.
 - طرحت عملية إنشاء الكلية في 17/1/1987م وبدأ التنفيذ في 1/8/1988م.
 - تم الانتهاء من مباني الأقسام الإكلينيكية وعددها 6 في أكتوبر 1990م.
 - بدأت الدراسة بالكلية في العام الجامعي 1991/1992م بالفرقة الأولى والثانية بناء على قرار مجلس الجامعة في 25/7/1991م.
 - مدة الدراسة : 5 سنوات
 - مدة الدراسة في الدراسات العليا: حسب اللوائح
 - لغة الدراسة : الإنجليزية
 - القيادة الأكademie: -

عميد الكلية : أ.د. اسماعيل اسماعيل ابراهيم

وكيل الكلية لشئون الطلاب : أ.د. بسيونى عبد القادر هليل

وكيل الكلية لشئون الدراسات العليا: أ.د. محمد عاطف يوسف هلال

وكيل الكلية لشئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة: أ.د. محمود موسى اسماعيل

• الدرجات التي تمنحها الجامعة: البكالوريوس – الدبلوم – الماجستير - الدكتوراه

- عدد الطلاب المقيدين في المرحلة الجامعية الأولى: العدد الكلى للطلاب المقيدين بالبكالوريوس

1880

- عدد الطلاب المقيدين في مرحلة الدراسات العليا: 567

• الأقسام العلمية :-

القسم	م	القسم	م
الفiroلوجيا	11	التشريج والأجنة	1
الطب الشرعي	12	علم الخلية والأنسجة	2
مراقبة الأغذية	13	الفيسيولوجيا (وظائف الأعضاء)	3
الباتولوجي الإكلينيكية	14	الكيمياء الحيوية	4
أمراض الأسماك ورعايتها	15	تنمية الثروة الحيوانية	5
طب الحيوان	16	الفارماكولوجيا	6
الجراحة والتخدير والأشعة	17	الباتولوجي	7
التوليد والنساء والتلقيح الاصطناعي	18	الطفيليات	8
الصحة و الطب الوقائي	19	الغذائية و التغذية الإكلينيكية	9
أمراض الدواجن	20	البكتيريا و الفطريات و المناعة	10

• عدد أعضاء هيئة التدريس :-

المجموع	إناث	ذكور
115	35	80

• توزيع عدد أعضاء هيئة التدريس حسب الدرجة العلمية :-

مدرس	أستاذ مساعد	أستاذ عامل	أستاذ متفرغ
7	36	46	26

• عدد المعاينين :-

إجمالي	إناث	ذكور
10	1	9

• عدد الاجازات الخاصة :

إجمالي	إناث	ذكور
9	2	7

• عدد أعضاء الهيئة المساعدة :-

إجمالي	إناث	ذكور
31	22	9

• عدد المبعوثين للخارج من أعضاء هيئة التدريس : (4)

• عدد أعضاء هيئة التدريس المبعوثين في مهامات علمية : (2)

• نسبة أعضاء هيئة التدريس للطلاب : 16 : 1

• نسبة أعضاء الهيئة المساعدة للطلاب : 60.6 : 1

• عدد العاملين بالجهاز الإداري : 63 (51 أداري --- 12 خدمات معاونة)

• أسماء البرامج التي تقدمها المؤسسة:

• أولاً: المرحلة الجامعية الأولى (البكالوريوس):

- البرنامج العام (البكالوريوس في الطب البيطري).
- برنامج البكالوريوس في الطب البيطري (تميز طب وجراحة الحيوانات الأليفة).
- برنامج البكالوريوس في الطب البيطري (تميز صحة وسلامة الغذاء).

ثانياً: مرحلة الدراسات العليا :

• العدد الإجمالي للبرامج التعليمية التي تقدمها المؤسسة: (73) برنامج طبقاً للأئحة

درجة الدبلوم: دبلوم الدراسات العليا في:-

- 1- دبلوم أمراض الحيوانات البرية
- 2- دبلوم التغذية الاصطناعي
- 3- دبلوم أمراض الأسماك
- 4- دبلوم الصحة العامة البيطرية
- 5- دبلوم التناسليات
- 6- دبلوم أمراض الدواجن والأرانب
- 7- دبلوم الباثولوجيا الإكلينيكية
- 8- دبلوم مراقبة الأغذية
- 9- دبلوم رعاية الحيوان
- 10- دبلوم أمراض الحيوانات المنزلية
- 11- دبلوم أمراض حيوانات المزرعة
- 12- دبلوم الفارماكولوجيا والمستحضرات الطبية البيطرية
- 13- دبلوم الجراحة البيطرية
- 14- دبلوم الميكروبيولوجي
- 15- دبلوم التسويق الدوائي
- 16- دبلوم الكيمياء الحيوية

درجة الماجستير و الدكتوراه في الطب البيطري في:

- 1- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم التشريح والأجنة.
- 2- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم علم الخلية والأنسجة.
- 3- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الفسيولوجيا.
- 4- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الكيمياء الحيوية.
- 5- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الصحة لمادة السلوكيات.
- 6- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الفارماكولوجيا.
- 7- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الباثولوجيا.
- 8- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الطفيليات.
- 9- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم التغذية والتغذية الإكلينيكية.
- 10- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الباثولوجيا الإكلينيكية.
- 11- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الفيروЛОجيا.
- 12- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم البكتيريا والفطريات والمناعة.
- 13- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم أمراض الأسماك ورعايتها.
- 14- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الطب الشرعي.
- 15- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم مراقبة الأغذية لمادة الألبان .
- 16- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم مراقبة الأغذية لمادة اللحوم.
- 17- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم طب الحيوان لمادة الباطنة.
- 18- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم طب الحيوان لمادة الأمراض المعدية.
- 19- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الجراحة.
- 20- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم التوليد والتناسل.

- 21- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم أمراض الدواجن.
- 22- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الصحة والطب الوقائي لمادة الصحة.
- 23- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم الصحة والطب الوقائي لمادة الأمراض المشتركة.
- 24- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم تنمية الثروة الحيوانية لمادة الوراثة.
- 25- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم تنمية الثروة الحيوانية لمادة الانتاج الحيواني.
- 26- عدد 2 برنامج دراسات عليا (ماجستير – دكتوراه) بقسم تنمية الثروة الحيوانية لمادة الاقتصاد.

برامج دراسات عليا غير مفعلة:

- 1- دبلوم الإرشاد البيطري.
- 2- دبلوم حيوانات التجارب
- 3- دبلوم المخلفات الحيوانية
- 4- دبلوم تلوث البيئة
- 5- دبلوم الطفيلييات التطبيقي

• عدد الوحدات ذات الطابع الخاص بالكلية : (1) مركز الخدمة

العامة للعلاج البيطري

الجزء الأول

منهجية إعداد الخطة الاستراتيجية

2020 – يونيو 2024

الافتراضات الأساسية للخطة الاستراتيجية

الوضع التنافسي للكلية:

1- على المستوى المحلي:

تحتل الكلية وضعًا تنافسياً متوسطاً بين كليات الطب البيطري على المستوى المحلي، حيث أوضحت مصفوفة البروفيل التنافسي للكلية (جدول رقم 1) مقارنة بالمنافسين على هذا المستوى والتي تم إعدادها بمشاركة القيادات الأكاديمية وعينة من أعضاء هيئة التدريس والعاملين بالكلية أن المنافسين الحاليين للكلية هما كلية الطب البيطري بجامعة المنصورة وكلية الطب البيطري بجامعة القاهرة.

وقد أظهر تطبيق مصفوفة البروفيل التنافسي على الكليات الثلاث أن القيمة التنافسية للكلية الطب البيطري بجامعة كفر الشيف كانت (2.42) مقارنة بالقيم التنافسية للمنافسين، كلية الطب البيطري بجامعة المنصورة (2.31)، كلية الطب البيطري بجامعة القاهرة (3.01) (جدول رقم 1).

2- على المستوى الإقليمي:

أيضاً تحتل الكلية وضعًا تنافسياً متوسطاً بين كليات الطب البيطري على المستوى الإقليمي، حيث أوضحت مصفوفة البروفيل التنافسي للكلية مقارنة بالمنافسين على هذا المستوى والتي تم إعدادها بمشاركة القيادات الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس من منسوبي الكلية المعارين

والمتعاقدين بجامعات المملكة العربية السعودية أن المنافسين الحالين للكلية في الإقليم العربي هم

كليات الطب البيطري بجامعات دول الخليج والمملكة الأردنية الهاشمية.

وقد أظهر تطبيق مصفوفة البروفيل التناfsي على الكلية مقارنة بكل من كلية الطب

البيطري جامعة القصيم، وكلية الطب البيطري جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية أن القيمة التناfsية لكلية

الطب البيطري بجامعة كفرالشيخ كانت (3.77) مقارنة بالقيم التناfsية للمنافسين، كلية الطب

البيطري جامعة القصيم بالمملكة العربية السعودية (3.46) كلية الطب البيطري جامعة العلوم

والتكنولوجيا الأردنية (3.94) (جدول رقم 2).

جدول (1): مصفوفة البروفيل التناfsi على المستوى المحلي

<input type="checkbox"/> طب بيطري جامعة كفرالشيخ	<input type="checkbox"/> طب بيطري جامعة المنصورة	<input type="checkbox"/> طب بيطري جامعة القاهرة	<input type="checkbox"/> الوزن النسبي	<input type="checkbox"/> عناصر النجاح الدرجة	<input type="checkbox"/> م
1	1	1	0,10	نظام القبول	1
2	2	3	0,18	جودة الخدمة	2
3	3	3	0,19	تكلفة التعليم	3
3	3	3	0,12	الادارة	4
1	1	1	0,10	المركز المالي	5
3	2	5	0,10	اسم الكلية	6
3	2	4	0,10	نطاق الثقة	7
3	2	4	0,11	حصة السوق	8
2.42	2.31	3.01	1,00	الإجمالي	

جدول (2): مصفوفة البروفيل التناfsi على المستوى الإقليمي

<input type="checkbox"/> طب بيطري جامعة كفرالشيخ	<input type="checkbox"/> طب بيطري - جامعة العلوم والتكنولوجيا الأردنية	<input type="checkbox"/> طب بيطري - جامعة القصيم بالسعودية	<input type="checkbox"/> الوزن النسبي	<input type="checkbox"/> عناصر النجاح الدرجة	<input type="checkbox"/> م
3	4	3	0.10	نظام القبول	1
3	5	4	0.18	جودة الخدمة	2
5	4	4	0.19	تكلفة التعليم	3

4	4	4	0.12	الادارة	4
3	5	5	0.10	المركز المالي	5
4	5	3	0.10	اسم الكلية	6
4	5	4	1.10	نطاق التقى	7
4	4	3	0	حصة السوق	8
3.77	3.77	3.46	1.00	الإجمالي	

C تبني خطة الكلية الإستراتيجية لتوكيد الجودة على مجموعة من الافتراضات:

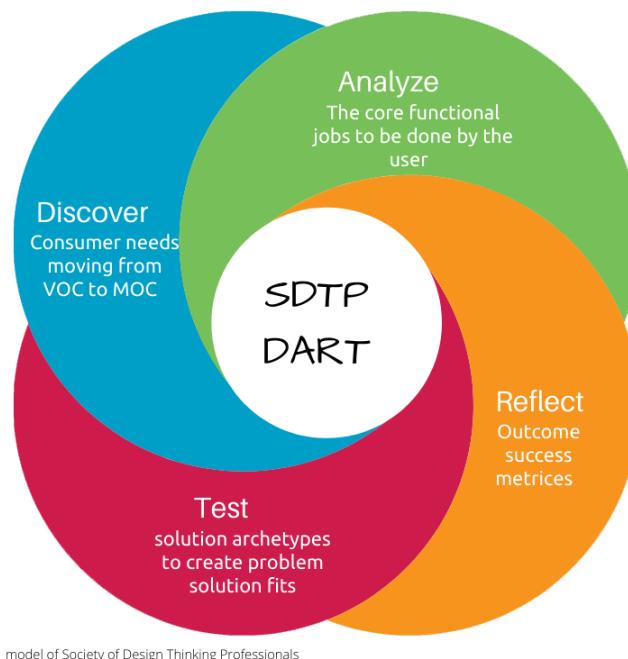
1. إيمان كل من إدارتي الجامعة والكلية بالتطوير كسبيل وحيد للنهوض بمنظومة التعليم البيطري.
2. تعاون كل من إدارتي الجامعة والكلية في دعم تنفيذ برامج وأنشطة الخطة.
3. توافر موارد مادية وبشرية كافية لتنفيذ الخطة.
4. مشاركة جميع العاملين بكافة المستويات من أعضاء هيئة تدريس ومعاونיהם وجهاز إداري في تنفيذ أنشطة الخطة.
5. توافر موارد مالية كافية لتنفيذ كل برامج وأنشطة الخطة سواء من الموارنة العامة أو من الموارد الذاتية.
6. وضع معايير واضحة لتقييم الأداء وقياس مؤشرات النجاح.
7. التقييم الدوري من خلال مراجعين خارجيين وداخليين.

ثالثاً: منهجية إعداد الخطة:

تقوم خطة الكلية الإستراتيجية لتوكيد الجودة على منهجية تحليل الوضع الراهن علاوة على "التحليل المستقبلي" Prospective Analysis وتكمن أهمية هذه منهجية في قدرتها على تحليل البيئة الداخلية لتحديد نقاط القوة والضعف بعد معرفة نقاط الاستفادة ونقاط عدم الاستفادة من خلال الدراسة الذاتية للكلية و تقرير زيارة الاعتماد بتاريخ 29 مايو 2017 وكذلك تحليل البيئة

الخارجية للكلية لمعرفة الفرص المتاحة والتهديدات المحتملة، وذلك لإحداث التكامل بين جميع الأنشطة لتنفيذ إستراتيجية الكلية وتحقيق رؤيتها المستقبلية ورسالتها المعلنـة وغاياتها الإستراتيجية و من ثم أهدافها الإستراتيجية، كما أنها تمـدنا بـأساس سليم لـاتخاذ القرارات الإستراتيجية وفقاً للمعايير المحددة، وتعـتبر مدخلـاً أساسـياً للتخطيط الاستراتيجي لـلكلية في علاقـتها بـسوق العمل واحتـياجـات التـنمية المجتمعـية وحرـكة المستـجدـات في القطاع الطـبـي البيـطـري على المستوى المحلي والإـقـليمـي.

وـتـسـتـندـ منهـجـيـةـ الخـطـةـ عـلـىـ SDTPـ لـرـؤـيـةـ الـوضـعـ الـراـهنـ ثـمـ رـسـمـ صـورـةـ مـسـتـقـلـيـةـ يـتـبعـهـاـ التـفـكـيرـ المـنـظـمـ الـقـادـرـ عـلـىـ درـاسـةـ مـنـظـومـةـ الـبـيـئـةـ الدـاخـلـيـةـ لـلـكـلـيـةـ وـعـلـاقـتـهاـ مـعـ مـنـظـومـةـ الـبـيـئـةـ الـخـارـجـيـةـ وـالـخـروـجـ بـآـلـيـاتـ لـلـتـخـطـيطـ وـاتـخـاذـ الـقـرـارـاتـ إـسـتـرـاتـيـجـيـةـ بـنـاءـ عـلـىـ أـسـاسـ عـلـمـيـ مـدـرـوـسـ مـتـعلـقـ بـوـاقـعـ الـكـلـيـةـ الدـاخـلـيـ وـالـخـارـجـيـ.



◀ مراحل إعداد الخطة:

◀ المرحلة الأولى: تشكيل الفريق وتدريبه:

1. تشكيل فريق التخطيط الاستراتيجي بالكلية بصورة تضمن تمثيل جميع أقسام الكلية، وجميع الأطراف أصحاب المصلحة بالكلية في الخطة الإستراتيجية.
2. تدريب وتوعية أعضاء هيئة التدريس ومعاونיהם والعاملين بالكلية بمفهوم التخطيط الاستراتيجي في التعليم العالي ومنهجيته، ودور كل من المشاركين في إعداد الخطة.

◀ المرحلة الثانية: تحليل الوضع الراهن:

تم إتباع الآليات والوسائل العلمية لجمع البيانات وعمل الإحصائيات وتحليلها للوصول إلى تحليل الوضع الراهن لكل الأقسام العلمية، من حيث التخصصات الأكاديمية، والإمكانيات والقدرات المتاحة، وآليات تحقيق تلك الحالة المبتغاة، بما يكفل توفير عدد من التصورات والخيارات المرغوبة والممكنة لتحقيق رؤية الكلية ورسالتها وغاياتها وأهدافها الإستراتيجية، وقد تم ذلك في إطار دراسة متكاملة للبيئة الخارجية والبيئة الداخلية وفق منهجية التحليل البيئي الرباعي(SWOT)، حيث تم تحديد عناصر القوة والضعف والفرص والتهديدات للكلية لتصميم المصفوفة الرباعية للوضع الراهن للخروج بالصياغة المناسبة لرؤيتها ولرسالة الكلية وتحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية والسياسات والاستراتيجيات المتبعة والخطط التنفيذية اللازمة لتعزيز نقاط القوة واستغلال الفرص لنقاط الضعف وتفادي التهديدات والوصول إلى المستوى المستهدف لأداء الكلية مما يضمن تجديد الاعتماد طبقاً للمعايير الموضوعة والمعلنة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.

← **المراحلة الثالثة: صياغة الرؤية والرسالة:**

بناءً على نتائج تحليل الوضع الراهن وما تاتم من تبني الكلية للمعايير الأكاديمية القومية، تم تعديل رؤية ورسالة الكلية، وبحيث تتضمن رسالة الكلية المهام الثلاث الرئيسية للكلية والمتمثلة في التعليم والتعلم، والدراسات العليا والبحث العلمي، وخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

← **المراحلة الرابعة: تحديد الغايات والأهداف الإستراتيجية:**

تم تحديد القيم الحاكمة والسياسات والغايات والأهداف الإستراتيجية للكلية بناء على ما تم الوصول إليه من نتائج التحليل البيئي لتحقيق رسالة الكلية.

← **المراحلة الخامسة: صياغة الخطة التنفيذية:**

- تم وضع مجموعة من برامج العمل المختلفة والتي يمكن من خلالها تحقيق الغايات والأهداف الإستراتيجية.
- تم تحديد الأهداف الفرعية والأنشطة الازمة لتحقيق كل هدف، كما تم تحديد مسؤولية التنفيذ، والمدى الزمني لها، وقد روعي في ذلك الاستفادة من نقاط القوة، والفرص المتاحة.

← **المراحلة السادسة: صياغة خطة المتابعة والتقويم:**

- تم تحديد مسؤولية متابعة الأنشطة ومؤشرات الأداء وأدوات التحقق لكل نشاط بالخطة.

← **المراحلة السابعة: تقدير الموارد المالية الازمة:**

تم تقدير التكلفة المالية لكل الأنشطة أخذين في الاعتبار معدلات التضخم والوسائل المختلفة المستخدمة لتوفير التمويل الازم للخطة.

← **المراحلة الثامنة: المراجعة واعتماد الخطة:**

بعد عرض الخطة على مجتمع الكلية في صورتها النهائية تم إرسالها إلى اثنين من خبراء التخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي للمراجعة من خارج وداخل الجامعة تم بعد التعديل طبقاً للتقارير الواردة من السادة المراجعين تم اعتمادها في مجلس الكلية لإرسالها إلى الجامعة لموافقة قبل الطباعة و النشر.

الأطراف أصحاب المصلحة في الخطة الاستراتيجية

يعتبر تحديد الإطراف أصحاب المصلحة Stakeholders من العوامل الهامة لضمان فاعلية الخطة، حيث أن مقابلة احتياجات وتوقعات تلك الإطراف من أولى الضمانات التي توضح مدى واقعية الخطة المقترحة في توكيد الجودة وتميز الخدمة التعليمية والبحثية ومدى المساهمات التي تقدمها الكلية لخدمة المجتمع وتنمية البيئة.

● الأطراف ذات المصلحة:

1. وزارة التعليم العالي والبحث العلمي وال التربية والتعليم والزراعة واستصلاح الأراضي.
2. جامعة كفر الشيف.
3. أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.
4. الجهاز الإداري: مديري الإدارات والعاملين.
5. الطلاب.
6. أولياء الأمور.
7. مديريات الطب البيطري بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي.
8. الإدارات البيطرية التابعة للمديريات بوزارة الزراعة واستصلاح الأراضي.
9. المستشفيات البيطرية بكليات الطب البيطري.
10. النقابة العامة للأطباء البيطريين.

11. خريجي الكلية.
12. الإعلام.
13. المجتمع بوجه عام.
14. شركات الأدوية.
15. عيادات الطب البيطري الخاصة.

تقييم المخاطر

لتحقيق النجاح في تطوير وتنفيذ الخطة الإستراتيجية لتأكيد الجودة بالكلية كان من الواجب تحديد وتقييم المخاطر والعقبات المرتبطة بعملية تصميم وتطوير وتنفيذ الخطة، مع وضع الآليات اللازمة للتعامل مع تلك المخاطر والعقبات وتوفير الدعم ومقومات النجاح للخطة.

C وقد تمثلت هذه المخاطر في المحاور الآتية:

1. المنافسة مع كليات الطب البيطري الأخرى على المستوى المحلي والإقليمي، حاصلة على الاعتماد من هيئات ضمان الجودة وتقوم بتخريج طبيب بيطري ذوى وضع تنافسي على المستوى المحلي والإقليمي أفضل من خريجي الكلية.
2. المنافسة مع كليات طب بيطري أخرى على المستوى المحلي، تسعى بشكل جدي للحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وتقوم بتخريج أطباء بيطريين ذوى وضع تنافسي على المستويين المحلي والإقليمي ربما يسبق خريجي الكلية.
3. عدم وجود ضمان استمرارية تدفق الموارد المالية من موازنة الجامعة للكلية طوال فترة تنفيذ الخطة.

4. عدم وجود ضمان استمرارية القيادة الأكاديمية المؤمنة بجودة العملية التعليمية واعتماد الكلية.

● وللتغلب على هذه الخاطر فإنه لابد من إتباع الآليات التالية:

1. الإسراع في تجديد الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، حيث يوفر ذلك الاعتراف بوضع تنافسي أفضل لخريجي الكلية على المستويات المحلية والإقليمية.
2. الاعتماد على تربية الموارد الذاتية من خلال الوحدات ذات الطابع الخاص وتنمية المشاركة المجتمعية، ورفع مستوى الشراكة لمؤسسات المجتمع المدني.
3. ضمان استمرارية القيادة الأكاديمية الوعائية لتأهيل الكلية للحصول على الاعتماد من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.
4. تكوين وتأهيل صف ثانٍ من القيادات الأكاديمية مؤمن بفكر الجودة والاعتماد في المجال التعليمي.

أولويات الكلية خلال فترة إعداد الخطبة:

- 1- ضرورة العمل على إعادة تأهيل الكلية للإعتماد للمرة الثانية والعمل على التطوير المستمر لجودة العملية التعليمية.
- 2- تحسين جودة التعليم مع توسيع نطاق التدريب لأعضاء هيئة التدريس والعاملين والطلاب.
- 3- تطوير وتحديث البنية التحتية للكلية (القاعات الدراسية والمعامل والمستشفى البيطري.)
- 4- تعزيز نظام الجودة ونظم الإدارة في الخدمات المجتمعية.
- 5- تدعيم استخدام تكنولوجيا التعليم في العملية التعليمية.
- 6- تطوير وتحسين الأنشطة والخدمات الطلابية.
- 7- الإهتمام بالقوافل العلاجية والتدريب الميداني لتهيئة الطالب لسوق العمل.

- 8- تطوير المقررات والبرامج الدراسية لمرحلة البكالوريوس والدراسات العليا وإنشاء برامج جديدة مترابطة مع احتياجات الأطراف المعنية وسوق العمل.
- 9- التحول إلى نظام الساعات المعتمدة لبرامج البكالوريوس والدراسات العليا.
- 10- تسويق خدمات الكلية الاستشارية والبحثية والاهتمام بقضايا البيئة والمجتمع والعمل على المساهمة الفاعلة في التنمية المستدامة عن طريق التوسيع في البحث والاهتمام بالبحوث متعددة التخصصات.
- 11- تفعيل وعقد اتفاقيات العلاقات الثقافية مع المؤسسات التعليمية والبحثية على المستويات المحلية والإقليمية والعالمية لإنشاء برامج مشتركة على مستوى مرحلة البكالوريوس ومرحلة الدراسات العليا.

الجزء الثاني
نتائج التحليل البيئي
وتحديد الإستراتيجيات البديلة

أولاً: التحليل البيئي الكيفي (2019) (عصف ذهني)

يشتمل هذا الجزء على النتائج المتحصل عليها من تحليل SWOT في عام 2019 اعتماداً على العصف الذهني وإجتماعات فريق التخطيط مع المعايير المختلفة والأطراف المعنية، وكذلك دراسة الفجوة والنتائج الأخرى التي تم جمعها باستمارات الاستبيان التي طبقت على كافة فئات مجتمع الكلية والشركاء، وهي القوائم المعتمدة من مجلس الكلية لكل من البيئة الداخلية (نقاط القوة والضعف) والبيئة الخارجية (نقاط الفرص والتهديدات).

نتائج تحليل البيئة الداخلية

وهذه تشمل على قائمة نقاط القوة والضعف مقسمة طبقاً لمعايير الدراسة الذاتية

نقاط الضعف	نقاط القوة
	1- التخطيط الاستراتيجي <ul style="list-style-type: none"> 1. وجود رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية للكلية. 2. توافق الخطة الاستراتيجية للكلية مع نظيرتها بالجامعة. 3. موقع الكلية الجغرافي المتميز. 4. الاستعانة بمتخصصين في التخطيط الاستراتيجي
	2- القيادة والحكومة <ul style="list-style-type: none"> 1. إفتقار القيادة الأكademية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة. 2. تتبع القيادة النظام الديمقراطي في الإدارة وسياسة الباب المفتوح. 3. مناقشة مشاكل التعليم والتعلم ب مجالس الأقسام ومجالس الكلية. 4. وجود موقع الكتروني للكلية يعرض المعلومات والبيانات والأخبار الخاصة ببرامج وأقسام ووحدات الكلية. 5. وجود هيكل تنظيمي معتمد ومرن ومعلن في كل أنحاء الكلية وقدر على إدارة شئون الكلية. 6. تفويض للمسؤوليات من قبل الإدارة 7. وجود تكافؤ في فرص التعلم والتقويم لخضوع الجميع دون تمييز لجدول تدريس وإمتحانات معلنة مسبقاً ومناسبة. 8. وجود قيادات أكademية قادرة على التطوير.
	3- إدارة الجودة والتطوير <ul style="list-style-type: none"> 1. وجود وحدة لضمان الجودة معتمدة ومفعلاً ولجان المنشقة منها. 2. المراجعة الداخلية يقوم بها أعضاء هيئة التدريس الذين تم تدريسيهم في دورات مراجعة للأقسام خلال دورات الترقى للدرجات العلمية. 3. يتم التقويم الذاتي للأداء بالكلية 4. إتخاذ إجراءات تصحيحية بالمؤسسة تتم في ضوء نتائج التقييم

نقاط الضعف	نقاط القوة
	5. وجود آلية معتمدة لمراجعة تقارير البرامج والمقررات. 4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة
1. وجود عجز في أعضاء الهيئة المعاونة في بعض الأقسام 2. عدم وجود خطة واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس. 3. عدم تنفيذ الخطة الخمسية لتعيين المعيدن بشكل محدد سنوياً.	1. تنوع التخصصات لأعضاء هيئة التدريس. 2. توافر عدد كبير من الكوادر العلمية المتميزة من مدارس علمية متعددة وتخصصات متعددة. 3. نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطالب جيدة. 4. توفر دورات للتأهيل وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة. 5. الاستعانة ببعض من أعضاء هيئة تدريس الكلية كخبراء في العديد من المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص. 6. قواعد وإجراءات تعيين وترقية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة معلنة وموثقة. 7. قياس رضا هيئة التدريس والهئارات المعاونة عن طريق الإستبيانات.
	5- الجهاز الإداري
1. فصور في مؤشرات قياس الأداء لدى الجهاز الإداري بالكلية 2. لا يتواافق العدد الكافي من العمال لأداء الأعمال المطلوبة. 3. فصور في مؤشرات قياس الأداء لدى الجهاز الإداري بالكلية.	1. يلتزم أفراد الأقسام العلمية والإدارات باللوائح والقوانين 2. يحترم رؤساء وأعضاء الأقسام العلمية والإدارات المبادئ الأخلاقية العامة للكلية والجامعة 3. تتبع الكلية إجراءات حاسمة في التعامل مع حالات عدم الالتزام الإداري 4. وجود قاعدة بيانات (سجلات) للجهاز الإداري تفيد بأعداد وأسماء العاملين ودرجاتهم العلمية وتاريخ تعيينهم.
	6- موارد المالية والمادية
1. عدم وجود ملاعب وأماكن للأنشطة الرياضية خاصة بالكلية.	1. توافر المعامل والإمكانات العلمية المتقدمة داخل أقسام الكلية. 2. ملاعة مباني الكلية من ناحية الإضاءة والتهدئة الطبيعية. 3. وجود مصادر للتمويل الذاتي 4. توافر معمل الحاسوب الآلي. 5. وجود خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية. 6. كفاية الموارد المالية المتاحة بميزانية سنوية لأعباء عملية التطوير والتحديث بالكلية. 7. وجود خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية. 8. يتتوفر بالكلية شبكة الانترنت.
	7- المعايير الأكademية والبرامج التعليمية
1. محدودية الإستفادة من تحليل نتائج الطلاب في البرنامج التعليمي للمقررات في نهاية العام. 2. عدم متابعة بعض الأقسام لخطط التحسين الموجودة في تقرير المقررات. 3. قصور في تطوير البرامج بما يتناسب مع المتغيرات المجتمعية	1. تبني الكلية للمعايير الأكademية المرجعية القومية. 2. يوجد توصيف مناسب للبرامج والمقررات الدراسية بالكلية طبقاً لمعايير أكademية مفعله 3. وجود بنية أساسية مناسبة لتطبيق المعايير الأكademية بالكلية. 4. مرونة المحتوى العلمي للمقررات الدراسية بما يسمح بالإضافة والتحديث. 5. وجود برامج تميز
	8- التدريس والتعلم
1. لا تلائم نظم التدريب الميداني بالكلية الاتجاهات الحديثة	1. توجد استراتيجيات مناسبة لتطوير التعليم وتنمية التعلم الذاتي بالكلية.

نقطة الضعف	نقطة القوة
2. عدم إتخاذ إجراءات تصحيحية بناءً على إستبيانات الطالب.	2. تتوفر في الكلية التجهيزات والتقنيات الملائمة للتعليم والتعلم (معامل - مدرجات - قاعات دراسية). 3. تنوع أساليب التقويم (تحريري - شفوي - عملي) بالكلية. 4. إعلان جداول التدريس والامتحانات والنتائج على موقع الكلية. 5. الإستعانة بالممتحنين الخارجيين في بعض المقررات. 6. وجود معايير حاكمة لضبط الإمتحانات (مثل الأرقام السرية). 7. وضع وتفعيل ضوابط الكتاب الجامعي. 8. تبني طرق غير تقليدية في التعليم والتعلم متشجيع التعليم الذاتي.
9- الطلاب والخريجون	
1. نظم رعاية المتفوقين بالكلية غير كافية. 2. ضعف عدد المشاركين من الطلاب في الأنشطة الطلابية بالنسبة للعدد الإجمالي بالكلية. 3. قواعد البيانات عن الخريجين غير محدثة كما يوجد قصور في آلية تفعيل متابعة الخريجين. 4. عدم وجود طلاب وافدين	1. تنوع الأنشطة الطلابية (اجتماعي - ثقافي - رياضي - فني - إلخ) بالكلية. 2. يوجد نظام فعال للكفاف الاجتماعي للطلاب. 3. وجود برنامج تعريفي وتأهيلي للطلاب الجدد. 4. توافر دليل الكلية للطلاب يحتوي على المعلومات الازمة لقواعد التسجيل والامتحانات وغيرها. وهو موجود أيضاً على موقع الكلية الإلكتروني. 5. وجود برنامج نشاط طلابي متنوع للطلاب بالكلية. 6. وجود قواعد واضحة لقبول الطلاب معنونة على موقع الجامعة ومكتب التنسيق.
10- البحث العلمي والأنشطة العلمية	
1. الحاجة إلى تطوير قاعدة بيانات الأبحاث في الموقع الإلكتروني للكلية. 2. الحاجة إلى تسويق البحث والاستفادة من مخرجات الأبحاث داخل الكلية. 3. ضعف التمويل المالي المتوفر لدعم البحث العلمي.	1. تبني الكلية للبحث العلمي كمكون رئيسي في رؤية ورسالة الكلية لحل مشكلات المجتمع الحالية ولمواجهة التحديات المستقبلية. 2. يزداد معدل نشر الأبحاث العلمية سنوياً محلياً ودولياً. 3. يشترك أعضاء هيئة التدريس بالكلية في بحوث علمية جماعية ترتبط بالاتجاهات الحديثة في التخصص. 4. يزداد معدل نشر الأبحاث العلمية سنوياً محلياً ودولياً. 5. وجود خطة وسياسات للبحث العلمي معتمدة مؤقتة. 6. تواجد عدد من الأساتذة لهم اتصالات دولية وأبحاث مشتركة مع جهات عالمية. 7. مؤتمر علمي دوري للكلية (كل عامين) 8. وجود مجلة دورية (ذات ترقيم دولي) لنشر الأبحاث العلمية باسم مجلة الشيخ للعلوم الطبية البيطرية 9. وجود أعضاء هيئة تدريس حاصلين على جوائز تقديرية أو تشجيعية.
11- الدراسات العليا	
1. عدم وجود طلاب وافدين بالدراسات العليا. 2. محدودية التحديث المستمر لمقررات وبرامج الدراسات العليا	1. وجود قاعدة بيانات الكترونية وورقة بالدرجات الممنوحة وبأعداد الطلاب المقيدين والمسجلين لكل درجة علمية. 2. تنوع وسائل الإعلان عن برامج الدراسات العليا. 3. ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات المشاركون في تدريسها. 4. عدد أعضاء هيئة التدريس مناسب لقيام بأعباء التدريس. 5. تخصيص مقررات للدبلوم وآخرى للماجستير وثالثة للدكتوراه للتدرج المطلوب في مواصفات الخريج. 6. تفعيل آلية التأكيد من توافق الامتحانات مع نواتج التعلم

نقاط الضعف	نقاط القوة
	المستهدفة لكل مقرر 7. زيادة معدل النشر الدولي للأبحاث (النشر شرط لمناقشة رسالى الماجستير والدكتوراة) 8. تحرى العدالة بين الطلاب عند عقد الإمتحانات (أرقام سرية) وتصحيح كل سؤال بأكثر من مصحح.
12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	
1. فصور في قياس وتقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أداء الكلية بشكل دوري ومستمر. 2. الحاجة إلى تفعيل آلية لتقدير احتياجات مجتمع الكلية والمجتمع المحيط بصفة دورية وربطها بأبحاث وأنشطة الوحدات ذات الطابع الخاص. 3. الحاجة إلى مزيد من التفعيل لآلية قياس رضا مجتمع الكلية والمجتمع الخارجي عن الخدمات المقدمة من الكلية.	1. وجود أنشطة خادمة للمجتمع خاصة بالقوافل العلاجية والوحدات الخاصة وورش العمل 2. تعلن الكلية عن الندوات والمؤتمرات ذات العلاقة المباشرة بحاجة المجتمع وتدعى ممثلي المجتمع إلى الحضور والمشاركة في برامجها العلمية. 3. مشاركة الأطراف المجتمعية بمجلس الكلية 4. عقد بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المجتمعية

نتائج تحليل البيئة الخارجية

التهديدات	الفرص
1- التخطيط الاستراتيجي	
1. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية والاجتماعية. 2. سرعة التطورات التكنولوجية. 3. الوضع التنافسي للكليات المناظرة والمعتمدة.	1. وجود الهيئة القومية لضمان الجودة والإعتماد حيث تقوم بتقديم الدعم الفني لتأهيل الكلية للإعتماد. 2. نشر الخطة الإستراتيجية بمكوناتها والإعلان الكافي عنها لجميع العاملين بالكلية والمهتمين بأمر الكلية بالخارج. 3. تبني الدولة لاتجاه تطوير التعليم وجودته المتضمن برؤية الكلية.
2- القيادة والحكومة	
1. عدم وجود معايير مرتبطة بكفاءة الأداء ومتفق عليها لاختيار القيادات الأكademie (رؤساء الأقسام) واستمرار الاعتماد على الأقدمية المطلقة في تعينهم وفقاً للوائح.	1. وجود شروط جديدة لشغل المناصب القيادية العليا تستلزم التعرض لتدريب خاص لشغل هذه المناصب. 2. وجود دورات تأهيلية لإعداد القيادات الجامعية. 3. وجود اتفاقيات تعاون مع بعض المؤسسات الخدمية في المجتمع تؤثر إيجابياً في تطور الأداء بالكلية
3- إدارة الجودة والتطوير	
1. ارتفاع معايير التقييم العالمية بالنسبة لمستوى المحلي. 2. تقييد نظم المساءلة والمحاسبة بقانون تنظيم الجامعات الساري منذ السبعينيات. 3. التغيير المتكرر في نماذج مشروع ضمان الجودة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد.	1. اهتمام الدولة بتطوير التعليم الجامعي وقبل الجامعي وفق معايير الجودة. 2. تبني الدولة اتجاه تطوير التعليم وجودته. 3. دعم الجامعة والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والإعتماد في زيادة قدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية.
4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة	
1. إسقاط الجامعات الخاصة والجامعات العربية لأعضاء هيئة التدريس وخاصة الكفاءات المتميزة. 2. ضعف مساهمة الجامعة في تمويل مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات الدولية.	1. إسقاط المجلات العالمية بمرجعين خارجيين للأبحاث من الكلية. 2. زيادة البعثات والمهام والمنح العلمية.

التهديدات	الفرص
5- الجهاز الإداري <ul style="list-style-type: none"> 1. القوانين واللوائح الحالية تسمح بحصول الموظفين على إجازة بدون مرتب دون حد أقصى. 	1. الاهتمام من قبل الدولة بتطوير أداء الجهاز الإداري. 2. الاهتمام بتدريب الكوادر الإدارية من قبل الدولة والجامعة. 3. توافر برامج لتنمية وتدريب العاملين.
6- موارد المالية والمادية <ul style="list-style-type: none"> وجود كليات أخرى منافسة توفر خدمات طلابية عالية للطلاب الوافدين. عدم قدرة الكلية على الالتزام بقرارات تحديد أعداد الطالب المقبولين. حصول الكليات المناظرة على دعم من مشروعات التعليم. 	زيادة الموارد الذاتية للكلية عن طريق الجامعة والتبرعات.
7- المعايير الأكademية والبرامج التعليمية <ul style="list-style-type: none"> 1. التطور العلمي والتكنولوجي السريع في مجالات التخصص وفي طرق التدريس. 2. التغيرات السريعة في متطلبات سوق العمل. 3. زيادة المنافسة على المستوى المحلي والإقليمي. 	1. وجود المعايير الأكademية القياسية (التي وضعتها لجان القطاع واللجنة القومية أو المعايير الخارجية) كإطار مرجعي لوضع المعايير الأكademية لبرنامج البكالوريوس. 2. وجود نموذج مرجعي للمعايير الأكademية للدراسات العليا. 3. الاهتمام بتطوير التعليم الجامعي من قبل الدولة.
8- التدريس والتعلم <ul style="list-style-type: none"> 1. قيود اللوائح والقرارات الوزارية الخاصة بعمليات شراء واستيراد الأجهزة من الخارج. 2. الإتجاه العام نحو أنماط غير تقليدية للتعلم التفاعلي والإلكتروني والتعلم عن بعد. 3. الإتجاه العام نحو الامتحانات الإلكترونية. 	1. ربط مكتبة الكلية بعد تطوريها بالواقع العالمي و إتاحة البحث العلمي المؤثر على الشبكة العنكبوتية بين أعضاء هيئة التدريس والهيئات المعاونة والطلاب. 2. الإتجاه العام نحو أنماط غير تقليدية للتعلم التفاعلي والإلكتروني والتعلم عن بعد. 3. الإتجاه العام نحو الامتحانات الإلكترونية .
9- الطلاب والخريجون <ul style="list-style-type: none"> 1. عدم وجود شروط خاصة محددة لقبول الطلاب الملائمين للالتحاق بالكلية. 2. عدم قدرة الكلية على إتخاذ القرارات الخاصة بأعداد المقبولين مما يؤدي إلى تشبع السوق. 3. وجود كليات منافسة قادرة على جذب الطلاب الوافدين. 	1. التطور التكنولوجي والتقني لاستحداث مجالات جديدة في القطاع الصحي مما يتيح فرص عمل للخريجين.
10- البحث العلمي والأنشطة العلمية <ul style="list-style-type: none"> 1. المنافسة الشديدة عالمياً في مجال البحث العلمي وتطويره. 2. عدم الاستفادة من نتائج البحوث وضعف الطلب عليها. 3. ضعف مساهمة الجامعة في تمويل أعضاء هيئة التدريس في المؤتمرات العلمية. 	1. الاهتمام العالمي بالبحث العلمي وخاصة في مجال تشخيص ومكافحة الأمراض الوبائية. 2. وجود برامج دولية وجهات مانحة قادرة على تمويل المشروعات البحثية مثل الاتحاد الأوروبي. 3. تشجيع لجان الترقى للنشر الدولي .
11- الدراسات العليا <ul style="list-style-type: none"> 1. تواجد فرص عمل محلية وخارجية في التخصصات الدقيقة تحتاج لدراسات متقدمة. 	1. تواجد كليات أخرى منافسة في جذب الطلاب الوافدين في برامج الدراسات العليا.

التهديدات	الفرص
12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة	
1. الأزمات الاقتصادية العالمية وتاثيرها على التنمية. 2. عدم التواصل بين مشكلات المجتمع وخطط البحث العلمي.	1. توجه المجتمع نحو تطبيق معايير ضمان الجودة بشكل عام 2. الموقع الجغرافي للجامعة والكلية يمثل قيمة عالية في المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة. 3. زيادة الوعي بأهمية مشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في برامج خدمة المجتمع وتنمية البيئة. 4. زيادة مشاركة الأطراف المجتمعية في المجالس الرسمية للكلية.

مصفوفة تقييم عوامل البيئة الداخلية والخارجية (كمي) (تحليل الرباعي SWOT المجمع)

أهم نقاط الضعف	أهم نقاط القوة
<p>1. لا تلائم نظم التدريب الميداني بالكلية الاتجاهات الحديثة 2. الحاجة إلى تسويق البحوث والاستفادة من مخرجات الأبحاث داخل الكلية 3. عدم وجود طلاب وافدين بالدراسات العليا. 4. الحاجة إلى مزيد من التفعيل لآلية قياس رضا مجتمع الكلية والمجتمع الخارجي عن الخدمات المقدمة من الكلية. 5. وجود عجز في أعضاء الهيئة المعاونة في بعض الأقسام 6. عدم وجود خطة واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس. 7. قواعد البيانات عن الخريجين غير محدثة كما يوجد قصور في آلية تفعيل متابعة الخريجين. 8. الحاجة إلى مزيد من التفعيل لآلية قياس رضا مجتمع الكلية والمجتمع الخارجي عن الخدمات المقدمة من الكلية. 9. محدودية الإستفادة من تحليل نتائج الطلاب في البرنامج التعليمي للمقررات في نهاية العام.</p>	<p>1. كلية معتمدة من الهيئة القومية لضمان جودة التعليم واعتماد 2. افتتاح القيادة الأكاديمية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة 3. توافر المعامل والإمكانات العلمية المتقدمة داخل أقسام الكلية. 4. تبني الكلية للمعايير الأكاديمية المرجعية القومية. 5. وجود بنية أساسية مناسبة لتطبيق المعايير الأكاديمية بالكلية. 6. يزداد معدل نشر الأبحاث العلمية سنويًا محلياً ودولياً 7. عقد بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المجتمعية 8. مهارة أعضاء هيئة التدريس في توصيل المعلومات 9. توافر أعضاء هيئة التدريس والمعاونين وتعاونهم مع الطلاب 10. كفاية الوسائل التعليمية المستخدمة في العملية التعليمية 11. توافر القيم الأخلاقية المشتركة بين جميع العاملين بالكلية 12. كفاية الكلية في خدمة البيئة وتنمية المجتمع</p>
أهم التهديدات	أهم الفرص
<p>1. تتحدد أعداد الطلاب المقبولين بالكلية من قبل المجلس الأعلى للجامعات 2. زيادة أعداد الجامعات الخاصة 3. ضعف ثقافة المجتمع بأهمية دور الطب البيطري 4. انخفاض ميزانية البحث العلمي لملاحة التقدم التكنولوجي 6. التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية 7. تقدم الكليات المناظرة للاحتماد وفتح تخصصات جديدة وفقاً لمتطلبات السوق</p>	<p>1. اهتمام الدولة بتطبيق جودة التعليم ووجود هيئة متخصصة للاعتماد داخل مصر 2. مكانة جامعة كفر الشيفم محلية واقليمياً وعالمياً 3. الموقع المتميز للكلية 4. أستعانة المجالات العالمية بمراجعين خارجيين للأبحاث من الكلية 5. وجود بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني 6. وجود نظم حديثة للتدريس (التعلم الإلكتروني - الافتراضي - ... إلخ) 7. وجود برامج التنمية وتدريب الطلاب 8. تتاح فرص مناسبة للكلية للتقدم التكنولوجي في التجهيزات</p>

التحليل الكمي لمصفوفة العوامل الإستراتيجية الداخلية لكلية الطب البيطري - جامعة كفر الشيف

التعليق	نقطة مرجحة	الترتيب	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الداخلية
نقاط القوة				
وجود قيادة حكيمة واعية باهمية جودة التعليم	0.27	3	0.09	إنفاذ القيادة الأكاديمية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة
تنوع وتطور البرامج التعليمية (بكالوريوس / دراسات عليا) بالكلية لتنسبج لاحتياجات سوق العمل	0.56	4	0.14	مهارة أعضاء هيئة التدريس في توصيل المعلومة
المصدر الرئيسي للجودة	0.44	4	0.11	وجود بنية أساسية مناسبة لتطبيق المعايير الأكاديمية بالكلية
تزايد فرص التعاون والشراكة في التعليم والبحث العلمي مع مؤسسات محلية وأجنبية	0.44	4	0.11	يزداد معدل نشر الأبحاث العلمية سنويًا محلياً ودولياً
تعزيز المشاركة المجتمعية مما يؤدي إلى زيادة فرص عمل للخريجين	0.40	4	0.10	كفاية الكلية في خدمة البيئة وتنمية المجتمع
	2.11		0.55	إجمالي القوة
نقاط الضعف				
عدم وجود وحدة لمتابعة شئون الخريجين وبرامج تدريبية لهم	0.22	2	0.11	قواعد البيانات عن الخريجين غير محدثة كما يوجد قصور في آلية تفعيل متابعة الخريجين
محدودية تفعيل آلية جذب الطلاب الوافدين	0.18	2	0.09	عدم وجود طلاب وآفدين في البكالوريوس ودراسات العليا
ضعف التعامل مع المستفيدين	0.16	2	0.08	الحاجة إلى مزيد من التفعيل لآلية قياس رضا مجتمع الكلية والمجتمع الخارجي عن الخدمات المقدمة من الكلية
وجود اجراءات روتينية تعوق التطوير	0.08	1	0.08	محدودية الإستفادة من تحليل نتائج الطلاب في البرنامج التعليمي المقررات في نهاية العام
وجود قصور في استحداث نظام لتقيم الأداء لأعضاء هيئة التدريس	0.09	1	0.09	عدم وجود خطة واضحة لتقديم أعضاء هيئة التدريس
	0.73		0.45	إجمالي نقاط الضعف
	2.84		1	إجمالي العوامل الداخلية

تحليل الكمي لمصفوفة العوامل الإستراتيجية الخارجية لكلية الطب البيطري - جامعة كفر الشيف

ال التعليق	نقطة مرجحة	الترتيب	الوزن النسبي	العوامل الإستراتيجية الخارجية
ال فرص				
مكانة جامعة كفر الشيف محلية واقليمياً وعالمياً و الموضع المتميز للكلية	0.36	4	0.09	
زيادة المشاركة المجتمعية مما يؤدى تعزيز الوضع التنافسي للكلية	0.40	4	0.10	وجود بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني
وجود الهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد التي يمكن التعويل عليها في تقديم الدعم الفني للكلية	0.24	3	0.08	اهتمام الدولة بتطبيق جودة التعليم و وجود هيئة متخصصة للاعتماد داخل مصر
ضمان فرصة تعليم وتعلم أفضل	0.33	3	0.11	وجود نظم حديثة للتدريس (التعلم الإلكتروني - الافتراضي - ... إلخ)
ضمان فرصة تعليم وتعلم أفضل	0.36	4	0.09	تاح فرص مناسبة للكلية للتقدم التكنولوجي في التجهيزات
	1.69		0.47	إجمالي الفرص
التهديدات				
هجرة بعض الكوادر المتميزة إلى الخارج بحثاً عن فرص دخل وإمكانيات بحثية أفضل.	0.11	1	0.11	التغيرات السريعة والمستمرة في الأوضاع الاقتصادية
محظوظية الوعي المجتمعي لغريب الكلية	0.22	2	0.11	ضعف ثقافة المجتمع بأهمية دور الطب البيطري
القدرة التنافسية للكليات المماثلة (الحكومية والخاصة) لتوفير فرص لجذب الطلبة الوافدين	0.22	2	0.11	تقدّم الكليات المناظرة للاعتماد وفتح تخصصات جديدة وفقاً لمتطلبات السوق
محظوظية التمويل	0.09	1	0.09	انخفاض ميزانية البحث العلمي للاحقة التقدّم التكنولوجي
سياسة القبول تفرض عدد كبير من الطلاب مما يسبب قصور في التطبيق الكامل للفاعلية التعليمية	0.11	1	0.11	تتعدد أعداد الطلاب المقبولين بالكلية من قبل المجلس الأعلى للجامعات
	0.75		0.53	إجمالي التهديدات
	2.45		1.00	إجمالي العوامل الخارجية

ومن خلال نتائج مصفوفتي العوامل الداخلية يتضح أن إستراتيجية كلية الطب البيطري جامعة كفر الشيف هي إستراتيجية "نمو وتوسيع" (القوة - الفرق) حيث أن النقاط المرجحة لنقطة القوة (2.11) أعلى من نقاط الضعف (0.73) كما أن النقاط المرجحة لنقطة الفرق (1.69) أعلى من نقاط التهديدات (0.75).

نتائج تحديد الاستراتيجيات البديلة باستخدام مصفوفة TOWS

تم تطبيق مصفوفة TOWS على نتائج مصفوفة SWOT لتوليد عدد من الاستراتيجيات التي يمكن للكلية إتباعها وذلك كما تم الاشارة إليه في الجزء الأول وهو منهجية إعداد الخطة. فيما يلى المصفوفة التي تم تطويرها.

تحديد الاستراتيجيات البديلة (مصفوفة TOWS)

العوامل الاستراتيجية الداخلية	العوامل الاستراتيجية الخارجية	الفرص (ف)
مجالات الضعف (ض) <ul style="list-style-type: none"> 1. قواعد البيانات عن الخريجين غير محدثة كما يوجد قصور في آلية تفعيل متابعة الخريجين 2. عدم وجود طلاب وافدين في البكالوريوس والدراسات العليا 3. الحاجة إلى مزيد من التفعيل لآلية قياس رضا مجتمع الكلية والمجتمع الخارجي عن الخدمات المقدمة من الكلية 4. محدودية الإستفادة من تحليل نتائج الطلاب في البرنامج التعليمي للمقررات في نهاية العام 5. عدم وجود خطة واضحة لتقدير أعضاء هيئة التدريس 	مجالات القوة (ق) <ul style="list-style-type: none"> 1. افتتاح القيادة الأكاديمية للكتابة وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة 2. مهارة أعضاء هيئة التدريس في توصيل المعلومة 3. وجود بنية أساسية مناسبة لتطبيق المعايير الأكاديمية بالكلية. 4. يزداد معدل نشر الأبحاث العلمية سنويًا محلياً ودولياً 5. كفاية الكلية في خدمة البيئة وتنمية المجتمع 	استراتيجيات ض-ف (تطوير وتحسين) <ul style="list-style-type: none"> - تطوير نظام التعليم الجامعي من خلال وضع شروط لجذب الطلاب الوافدين. - تزايد فرص التعاون والشراكة في التعليم والبحث العلمي مع مؤسسات أجنبية وكذلك القطاع الخاص مما يدعم ويعزز التكامل والتنسيق بين أنشطة وخدمات الكلية - استراتيجية لاستيعاب وتشجيع أعضاء هيئة التدريس غير المتبنيين لمفهوم الجودة وتطبيق نظام الجودة لاستثمارهم كطاقة إيجابية لاستمرار تطوير نظام التعليم الجامعي وتطبيق المعايير الأكademie للبرامج والمقررات - تحفيز أصحاب المصلحة في المشاركة الفعالة في الكلية - وضع استراتيجية لتدريب أعضاء هيئة التدريس لمواكبة التطور التكنولوجي في مجال الطب البيطري مما يعود على جودة الخريج استراتيجيات ق-ف (نمو و توسيع) <ul style="list-style-type: none"> - تجديد الاعتماد الأكاديمي و التوجه نحو الاعتماد الدولي - دعم التعاون والشراكة في التعليم والبحث العلمي مع مؤسسات أجنبية - امكانية تطوير التعليم الجامعي من خلال توفير كادر مؤهل علمياً من أعضاء هيئة التدريس وكذلك توفر بنية اساسية قوية للبحث والتعليم - الإستفادة من وجود عدد من أعضاء هيئة التدريس ذوي الخبرة في تيسير تطبيق المعايير الأكاديمية للبرامج والمقررات التي وضعتها لجان القطاع والهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد - الاعتماد على بنية أساسية للبحث العلمي والتعليم المتتطور ووجود برامج تعليمية متعددة ومتطرفة تساهم في زيادة فرص التعاون والشراكة في التعليم والبحث
		الفرص (ف) <ul style="list-style-type: none"> 1. مكانة جامعة كفر الشيخ محلياً واقليمياً وعالمياً و الموضع المتميز للكتابة 2. وجود بروتوكولات تعاون مع مؤسسات المجتمع المدني 3. اهتمام الدولة بتطبيق جودة التعليم و وجود هيئة متخصصة للاحتمام داخل مصر 4. وجود نظم حديثة للتدریس (التعليم الإلكتروني - الافتراضي - ... الخ) 5. تناح فرص مناسبة للكتابة للتقدم التكنولوجي في التجهيزات

<ul style="list-style-type: none"> - وضع استراتيجية للتفوييم المستمر لأداء أعضاء هيئة التدريس - زيادة الموارد المالية عن طريق تحفيز الطلاب الوفدين وتفعيل الوحدات ذات الطابع الخاص والمشاركة في المشاريع البحثية. 	<ul style="list-style-type: none"> - اناحة فرصة تبني استراتيجية للتطوير التقني في قطاع الطب البيطري مع توافر بنية أساسية متقدمة للتعليم والبحث العلمي العلمي مع مؤسسات أجنبية. 	
<p>استراتيجيات ضـ.ـت (انكماش و تقليل)</p> <ul style="list-style-type: none"> - العمل على وجود شروط محددة لقبول الطلاب بمرحلة البكالوريوس مما يحسن من مستوى خريجيـن الكلية - التدريب على كيفية كتابة المنشــوعات وادراتها - تحفيــز اعضاء هيئة التدريس والاهتمام بالكوادر المتميــزة في مجال البحث العلمي وتوفــير امكانــيات افضل للعمل على البحوث ذات الصلة باحتياجات تطوير أنشــطة قطاع الطب البيطري. - وضع استراتيجية للحفاظ على موارد الكلية كحل بديل يساعد تخطــي مشكلــة ضعــف الموازنــة العامة المخصــصة لــلكلية. - تفعــيل الخطة التــدربيــة لأعضاء هــيئة التــدرــيس والــجــهاز الــادــارــي وفقــاً لإــحــتــاجــات الكلــية الفــعلــية لــلــتطــوــير 	<p>استراتيجيات قــ.ـت (ثبات و استقرار)</p> <ul style="list-style-type: none"> - تنوع وتطور البرامج التعليمية بالكلــية لــتــســجــيب لــاحــتــياــجــات الســوق مما يعــمل عــلــى جــذــب الطــلــبــةــ المــتــمــيــزــينــ وــالــطــلــبــ الــوــاــفــدــينــ - تــدــرــيبــ اــعــضــاءــ هــيــةــ التــدــرــيســ وــمــعــاــوــنــيــهــمــ عــلــى اــنــمــاطــ التــعــلــمــ الغــيرــ تقـــليــديــةــ لــمــواــكــبــةــ التــطــوــرــ - تحــديثــ الــلــوــائــحــ الدــاخــلــيــ لــلــوــحدــاتــ الــخــدــمــيــةــ - تــبــنــىــ اــســتــرــاتــيــجــيــةــ تــعــمــلــ عــلــى زــيــادــةــ الــمــيزــانــيــةــ الــعــامــةــ الــمــخــصــصــةــ لــلــكــلــيــةــ عــنـ~ طــرــيــقــ البرــامــجــ المــتــمــيــزــ. - اــســتــرــاتــيــجــيــةــ تــعــمــلــ عــلــى توــفــيرــ بــنــيــةــ أــســاســيــةــ قــوــيــةــ لــلــبــحــثــ "ــ خــطــةــ بــحــثــةــ"ــ،ــ فــرــصــ تــموــيلــ مــتــاحــةــ،ــ مــعــاــلــ"ــ مــعــاــلــ"ــ ماــمــاــ يــمــثــلــ آــلــيــاتــ لــتــحــفيــزــ أــعــضــاءــ هــيــةــ التــدــرــيســ عــلــى الــاســتــمــارــ فــيـ~ الــانتــاجــ الــبــحــثــيـ~ بــعــدـ~ التــرــقــيـ~. - اــســتــرــاتــيــجــيــةــ تــعــمــلــ عــلــى تــقــلــيلــ هــجــرــةـ~ بــعــضـ~ الــكــوــادــرـ~ الــمــتــمــيــزـ~ "ــ لــلــخــارــجـ~ بــحــثـ~ عـ~نـ~ دـ~خـ~لـ~ وـ~أــمــكــانــيــاتـ~ بــحــثـ~ بــحــثـ~ أــفــضــلـ~"ـ~ مـ~نـ~ خـ~لـ~لـ~ تـ~وـ~فـ~يـ~رـ~ بـ~نـ~يـ~ة~ اـ~س~اس~ي~ة~ قـ~وــيــة~ لـ~لــبـ~ح~ وـ~مـ~تـ~ق~و~ر~ة~ الـ~ت~ع~ل~م~ وـ~ز~ي~اد~ه~ د~خ~ول~ ا~ع~ض~اء~ هـ~ي~ة~ الت~د~ر~ي~. 	<p>التهديدات (ت)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. التغيرات السريعة والمستمرة في الوضع الاقتصادي 2. ضعف ثقافة المجتمع بأهمية دور الطب البيطري 3. تقدم الكليات المناظرة للاعتماد وفتح تخصصات جديدة وفقاً لمتطلبات السوق 4. انخفاض ميزانية البحث العلمي لملائحة التقدم التكنولوجي 5. تتعدد أعداد الطلاب المقبولين بالكلية من قبل المجلس الأعلى للجامعات

تحليل الفجوة بناءً على التحليل البيئي

نقط التحسين	نقاط تحتاج إلى تحسين	سياسة سد الفجوة
1- التخطيط الاستراتيجي		
<p>زيادة مشاركة الأطراف المجتمعية في الخطة الإستراتيجية والتحليل البيئي.</p>	<p>1. محدودية مشاركة الأطراف المجتمعية في الخطة الإستراتيجية والتحليل البيئي.</p> <p>2. توافق الخطة الإستراتيجية للكلية مع نظيرتها بالجامعة.</p> <p>3. موقع الكلية الجغرافي المتميز.</p> <p>4. الاستعانة بمتخصصين في التخطيط الاستراتيجي</p>	<p>1. وجود رؤية ورسالة وأهداف استراتيجية للكلية.</p> <p>2. توافق الخطة الإستراتيجية للكلية مع نظيرتها بالجامعة.</p> <p>3. موقع الكلية الجغرافي المتميز.</p> <p>4. الاستعانة بمتخصصين في التخطيط الاستراتيجي</p>
نسبة الاستيفاء: 80 % فجوة صغرى		
2- القيادة والحكمة		
<p>- تفعيل بطاقات التوصيف الوظيفي</p> <p>- قاعدة بيانات للحاصلين على دورات تدريبية.</p> <p>- زيادة الوعي لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بناءً على قانون حماية حقوق الملكية الفكرية.</p>	<p>1. عدم تفعيل بطاقات التوصيف الوظيفي</p> <p>2. عدم وجود قاعدة بيانات للحاصلين على دورات تدريبية.</p> <p>3. ضعف الوعي لدى بعض الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة والعاملين بناءً على قانون حماية حقوق الملكية الفكرية.</p>	<p>1. إقتناع القيادة الأكاديمية للكلية وتشجيعها لعملية التطوير وتبني مفاهيم الجودة.</p> <p>2. تتبع القيادة النظام الديموقراطي في الإدارة وسياسة الباب المفتوح.</p> <p>3. مناقشة مشاكل التعليم والتعلم بمجالس الأقسام ومجالس الكلية.</p> <p>4. وجود موقع الكتروني للكلية يعرض المعلومات والبيانات والأخبار الخاصة ببرامج وأقسام ووحدات الكلية.</p> <p>5. وجود هيكل تنظيمي معتمد ومرن ومعلن في كل أنحاء الكلية وقدر على إدارة شئون الكلية.</p> <p>6. تفويض للمسئوليات من قبل الإدارة</p> <p>7. وجود تكافؤ في فرص التعليم والتقويم لخضوع الجميع دون تمييز</p> <p>لجدوالي تدريس وإمتحانات معلنة مسبقاً</p>

نقاط التحسين	نقاط تحتاج إلى تحسين	سياسة سد الفجوة
8. وجود قيادات أكاديمية قادرة على التطوير.		ومناسبة.
نسبة الاستيفاء: 72.2 % فجوة صغرى		-3 إدارة الجودة والتطوير
1. الحاجة إلى مزيد من تفعيل خطط لتحسين البرامج والمقررات.	1. الحاجة إلى مزيد من تفعيل خطط لتحسين البرامج والمقررات.	- تفعيل خطط لتحسين البرامج والمقررات.
2. المراجعة الداخلية يقوم بها أعضاء هيئة التدريس الذين تم تدريبهم في دورات مراجعة للأقسام خلال دورات الترقى للدرجات العلمية.	2. الحاجة إلى المزيد من آليات متابعة أداء عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة والهيئة الإدارية.	- تفعيل آليات متابعة أداء عضو هيئة التدريس والهيئة المعاونة والهيئة الإدارية.
3. يتم التقويم الذاتي للأداء بالكلية		
4. إتخاذ إجراءات تصحيحية بالمؤسسة تتم في ضوء نتائج التقييم		
5. وجود آلية معتمدة لمراجعة تقارير البرامج والمقررات.		
نسبة الاستيفاء: 71.2 % فجوة صغرى		
4- أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة		
1. وجود عجز في أعضاء الهيئة المعاونة في بعض الأقسام	1. وجود عجز في أعضاء الهيئة المعاونة في بعض الأقسام	- تفعيل خطة خمسية لتعيين أعضاء الهيئة المعاونة بناء على احتياجات الأقسام
2. عدم وجود خطة واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.	2. عدم وجود خطة واضحة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.	- آلية مفعولة لتقييم أعضاء هيئة التدريس.
3. عدم تنفيذ الخطة الخمسية لتعيين المعيدين بشكل محدد سنويًا.	3. عدم تنفيذ الخطة الخمسية لتعيين المعيدين بشكل محدد سنويًا.	
1. تنوع التخصصات لأعضاء هيئة التدريس.		
2. توافر عدد كبير من الكوادر العلمية المتميزة من مدارس علمية متعددة ومتخصصة متعددة.		
3. نسبة أعضاء هيئة التدريس إلى الطالب جيدة.		
4. توفر دورات للتأهيل وتنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة.		
5. الاستعانة ببعض من أعضاء هيئة تدريس الكلية كخبراء في العديد من		

سياسة سد الفجوة	نقاط تحتاج إلى تحسين	نقاط التحسين
		<p>المؤسسات الحكومية والقطاع الخاص.</p> <p>6. قواعد وإجراءات تعين وترقية أعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة معلنة وموثقة.</p> <p>7. قياس رضا هيئة التدريس والهيئات المعاونة عن طريق الإستبيانات.</p>
نسبة الاستيفاء: 70 % فجوة صغرى	5- الجهاز الإداري	
<ul style="list-style-type: none"> - تفعيل آلية لقياس الأداء لدى الجهاز الإداري بالكلية - العمل على توفير العدد الكافي من العمال لأداء الأعمال المطلوبة 	<ul style="list-style-type: none"> 1. قصور في مؤشرات قياس الأداء لدى الجهاز الإداري بالكلية 2. لا يتوازن العدد الكافي من العمال لأداء الأعمال المطلوبة. 3. قصور في مؤشرات قياس الأداء لدى الجهاز الإداري بالكلية 4. وجود قاعدة بيانات (سجلات) للجهاز الإداري تفيد بأعداد وأسماء العاملين ودرجاتهم العلمية وتاريخ تعينهم. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. يلتزم أفراد الأقسام العلمية والإدارات باللوائح والقوانين 2. يحترم رؤساء وأعضاء الأقسام العلمية والإدارات المبادئ الأخلاقية العامة للكلية والجامعة 3. تتبع الكلية إجراءات حاسمة في التعامل مع حالات عدم الالتزام الإداري 4. وجود قاعدة بيانات (سجلات) للجهاز الإداري تفيد بأعداد وأسماء العاملين ودرجاتهم العلمية وتاريخ تعينهم.
نسبة الاستيفاء: 57.14 % فجوة كبرى		6- موارد المالية والمادية
<ul style="list-style-type: none"> - توفير ملاعب وأماكن للأنشطة الرياضية خاصة بالكلية 	<ul style="list-style-type: none"> 1. عدم وجود ملاعب وأماكن للأنشطة الرياضية خاصة بالكلية. 	<ul style="list-style-type: none"> 1. توافر المعامل والإمكانات العلمية المتقدمة داخل أقسام الكلية. 2. ملائمة مباني الكلية من ناحية الإضاءة والتقويم الطبيعية. 3. وجود مصادر للتمويل الذاتي. 4. توافر معمل الحاسوب الآلي. 5. وجود خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية. 6. كفاية الموارد المالية المتاحة

نقاط التحسين	نقاط تحتاج إلى تحسين	سياسة سد الفجوة
بالميزانية سنوياً لأعباء عملية التطوير والتحديث بالكلية.		
7. وجود خطة لصيانة المباني والتسهيلات التعليمية.		
8. يتوفر بالكلية شبكة الانترنت		
نسبة الاستيفاء: 88.8 % فجوة صغرى		
7- المعايير الأكademie والبرامج التعليمية		
الاستفادة من تحليل نتائج الطلاب في البرنامج التعليمي للمقررات في نهاية العام. متابعة الأقسام لخطط التحسين الموجودة في تقرير المقررات تطوير البرامج بما يتناسب مع المتغيرات المجتمعية	1. محدودية الاستفادة من تحليل نتائج الطلاب في البرنامج التعليمي للمقررات في نهاية العام. 2. عدم متابعة بعض الأقسام لخطط التحسين الموجودة في تقرير المقررات. 3. قصور في تطوير البرامج بما يتناسب مع المتغيرات المجتمعية	1. تبني الكلية للمعايير الأكademie المرجعية القومية. 2. يوجد توصيف مناسب للبرامج والمقررات الدراسية بالكلية طبقاً لمعايير أكademie مفعله 3. وجود بنية أساسية مناسبة لتطبيق المعايير الأكademie بالكلية. 4. مرونة المحتوى العلمي للمقررات الدراسية بما يسمح بالإضافة والتحديث. 5. وجود برامج تميز
نسبة الاستيفاء: 62.5 % فجوة متوسطة		
8- التدريس والتعلم		
تطوير التدريب الميداني بالكلية ليتناسب مع الاتجاهات الحديثة إتخاذ إجراءات تصحيحية بناءً على إستبيانات الطلاب	1. لا تلائم نظم التدريب الميداني بالكلية الاتجاهات الحديثة 2. عدم إتخاذ إجراءات تصحيحية بناءً على إستبيانات الطلاب.	1. توجد استراتيجيات مناسبة لتطوير التعليم وتنمية التعلم الذاتي بالكلية. 2. توفر في الكلية التجهيزات والتقنيات الملائمة للتعليم والتعلم (معامل – مدرجات – قاعات دراسية). 3. تنوع أساليب التقويم (تحريري – شفوي – عملي) بالكلية 4. إعلان جداول التدريس والامتحانات والنتائج على موقع الكلية

نقاط التحسين	نقاط تحتاج إلى تحسين	سياسة سد الفجوة
5. الإستعانة بالمتحدين الخارجيين في بعض المقررات 6. وجود معايير حاكمة لضبط الإمتحانات (مثل الأرقام السرية). 7. وضع وتفعيل ضوابط الكتاب الجامعي 8. تبني طرق غير تقليدية في التعليم والتعلم وتشجيع التعليم الذاتي.		
نسبة الاستيفاء: 88.8 % فجوة صغرى		
9- الطلاب والخريجون		
آلية لرعاية المتفوقين و المتعثرين تحديث قواعد البيانات عن الخريجين و تفعيل متابعة الخريجين آلية لجذب الطلاب الوافدين	1. نظم رعاية المتفوقين بالكلية غير كافية 2. ضعف عدد المشاركين من الطالب في الأنشطة الطلابية بالنسبة للعدد الإجمالي بالكلية. 3. قواعد البيانات عن الخريجين غير محدثة كما يوجد قصور في آلية تفعيل متابعة الخريجين. 4. عدم وجود طلاب وافدين	1. تنوع الأنشطة الطلابية (اجتماعي - ثقافي - رياضي - فني - إلخ) بالكلية 2. يوجد نظام فعال للتكافل الاجتماعي للطلاب 3. وجود برنامج تعريفي وتأهيلي للطلاب الجدد. 4. توافر دليل الكلية للطلاب يحتوي على المعلومات الازمة لقواعد التسجيل والامتحانات وغيرها. وهو موجود أيضا على موقع الكلية الإلكتروني. 5. وجود برنامج نشاط طلابي متنوع للطلاب بالكلية. 6. وجود قواعد واضحة لقبول الطلاب معلنة على موقع الجامعة ومكتب التنسيق.
نسبة الاستيفاء: 60 % فجوة متوسطة		
10- البحث العلمي والأنشطة العلمية		
- تطوير قاعدة بيانات الأبحاث في الموقع الإلكتروني للكلية تسويق البحث والاستفادة من	1. الحاجة إلى تطوير قاعدة بيانات الأبحاث في الموقع الإلكتروني للكلية .	1. تبني الكلية للبحث العلمي كمكون رئيسي في رؤية ورسالة الكلية لحل مشكلات المجتمع الحالية ولمواجهة

سياسة سد الفجوة	نقاط تحتاج إلى تحسين	نقاط التحسين
مخرجات الأبحاث داخل الكلية زيادة التمويل المالي لدعم البحث العلمي.	2. الحاجة إلى تسويق البحث والاستفادة من مخرجات الأبحاث داخل الكلية. 3. ضعف التمويل المالي المتوفّر لدعم البحث العلمي.	التحديات المستقبلية. 2. يزداد معدل نشر الأبحاث العلمية سنوياً محلياً ودولياً. 3. يشترك أعضاء هيئة التدريس بالكلية في بحوث علمية جماعية ترتبط بالاتجاهات الحديثة في التخصص. 4. يزداد معدل نشر الأبحاث العلمية سنوياً محلياً ودولياً. 5. وجود خطة وسياسات للبحث العلمي معتمدة موثقة. 6. تواجد عدد من الأساتذة لهم اتصالات دولية وأبحاث مشتركة مع جهات عالمية. 7. مؤتمر علمي دوري للكلية (كل عامين) 8. وجود مجلة دورية (ذات ترقيم دولي) لنشر الأبحاث العلمية باسم مجلة كفر الشيخ للعلوم الطبية البيطرية 9. وجود أعضاء هيئة تدريس حاصلين على جوائز تقديرية أو تشجيعية.
نسبة الاستيفاء: 75 % فجوة صغرى		11- الدراسات العليا
تحديث لائحة الدراسات العليا آلية لجذب طلاب وآفدين بالدراسات العليا	1. عدم وجود طلاب وآفدين بالدراسات العليا. 2. محدودية التحديث المستمر لمقررات وبرامج الدراسات العليا	1. وجود قاعدة بيانات الكترونية وورقية بالدرجات الممنوحة وبأعداد الطلاب المقيدين والمسجلين لكل درجة علمية. 2. تنوع وسائل الإعلان عن برامج الدراسات العليا. 3. ملائمة التخصص العلمي لأعضاء هيئة التدريس مع المقررات المشاركين

سياسة سد الفجوة	نقاط تحتاج إلى تحسين	نقاط التحسين
		<p>في تدريسها.</p> <p>4. عدد أعضاء هيئة التدريس مناسب للقيام بأعباء التدريس</p> <p>5. تخصيص مقررات للدبلوم وآخرى للماجستير وثالثة للدكتوراه للدرج المطلوب فى مواصفات الخريج.</p> <p>6. تفعيل آلية التأكيد من توافق الامتحانات مع نوافذ التعلم المستهدفة لكل مقرر</p> <p>7. زيادة معدل النشر الدولى للأبحاث (النشر شرط لمناقشة رسالتى الماجستير والدكتوراة)</p> <p>8. تحري العدالة بين الطلاب عند عقد الإمتحانات (أرقام سرية) وتصحيح كل سؤال بأكثر من مصحح.</p>
نسبة الاستيفاء: 80 % فجوة صغرى		12- المشاركة المجتمعية وتنمية البيئة
<p>قياس وتقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أداء الكلية بشكل دوري ومستمر</p> <p>آلية لتقدير احتياجات مجتمع الكلية والمجتمع المحيط بصفة دورية وربطها بأبحاث وأنشطة الوحدات ذات الطابع الخاص.</p> <p>التفعيل لآلية قياس رضا مجتمع الكلية والمجتمع الخارجي عن الخدمات المقدمة من الكلية.</p>		<p>1. قصور في قياس وتقييم رضا مؤسسات المجتمع عن أداء الكلية بشكل دوري ومستمر.</p> <p>2. الحاجة إلى تفعيل آلية لتقدير احتياجات مجتمع الكلية والمجتمع المحيط بصفة دورية وربطها بأبحاث وأنشطة الوحدات ذات الطابع الخاص.</p> <p>3. الحاجة إلى مزيد من التفعيل لآلية قياس رضا مجتمع الكلية والمجتمع الخارجي عن الخدمات المقدمة من الكلية.</p> <p>4. عقد بروتوكولات تعاون مع المؤسسات المجتمعية</p>

نقاط التحسين	نقاط تحتاج إلى تحسين	سياسة سد الفجوة
نسبة الاستيفاء: 57.14 % فجوة كبرى		

رؤية ورسالة جامعة كفر الشيفم

الرؤية

أن تكون جامعة رائدة محلياً وإقليمياً ودولياً في التعليم والبحث العلمي وقيادة وتنمية المجتمع ومتعددة في صناعة المعرفة

الرسالة

في إطار رسالة وزارة التعليم العالي والبحث العلمي تقدم جامعة كفر الشيفم الحكومية برامج تعليمية متميزة تنتج بحوث تطبيقية مبتكرة لخدمة المجتمع وتنمية البيئة لتسهم في بناء اقتصاد المعرفة وتفعيل الشراكة المحلية والإقليمية والدولية لإعداد خريجين قادرين على القيادة والابداع والتعلم المستمر في إطار قيم أخلاقية راقية

رؤية ورسالة كلية الطب البيطري / جامعة كفر الشيف

بناءً على نتائج التحليل البيئي للكلية تم تعديل الرؤية والرسالة للكلية إلى ما يأتي:



تطمح كلية الطب البيطري جامعة كفر الشيف أن تكون كلية رائدة في مجال الطب البيطري إقليمياً ودولياً.



تلتزم كلية الطب البيطري - جامعة كفر الشيف بتحريج طبيب بيطري متميز يلبى احتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي والدولى وإجراء بحوث علمية مبتكرة وتحاليل معملية في مجال الطب البيطري وتقديم خدمات مجتمعية واستشارات بيطرية وتدريب في إطار قيم أخلاقية.

الغايات والأهداف الاستراتيجية

تسعى كلية الطب البيطري - جامعة كفر الشيخ إلى تحقيق أربعة غايات رئيسة تتمثل في الآتي:

- **الغايات النهائية لكلية الطب البيطري - جامعة كفر الشيخ:**

1. ضمان الجودة المستمر للحفاظ على الاعتماد الأكاديمي
2. تطوير برامج الدراسات العليا ومنظومة البحث العلمي و التميز المعرفي و تعزيز المكانة الدولية للكلية
3. تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية مواردها الذاتية
4. تطوير المنظومة الأكademie و الإدارية بالكلية

كل غاية من الغايات تتكون من مجموعة من الأهداف التكتيكية و كل هدف من الأهداف التكتيكية يتكون من مجموعة من الأهداف التشغيلية.

1- ضمان الجودة المستمر للحفاظ على الاعتماد الأكاديمي

- 1-1- تطوير برنامج و مقررات مرحله البكالوريوس
- 1-2- رفع كفاءة العملية التعليمية بالكلية
- 1-3- السعي لتجديد اعتماد الكلية
- 1-4- دعم الخدمات و الأنشطة الطلابية بما يدعم دور الكلية في بناء شخصية الطالب
- 1-5- بيئة جامعية متقدمة ذات كفاءة مؤسسية عالمية المستوى

2- تطوير برامج الدراسات العليا ومنظومة البحث العلمي و التميز المعرفي و تعزيز المكانة الدولية للكلية

- 2-1- تطوير برامج و مقررات الدراسات العليا بنظام الساعات المعتمدة وفقاً لاحتياجات سوق العمل المحلي والإقليمي
- 2-2- تطوير منظومة البحث العلمي
- 2-3- التوسيع في جذب الطلاب الوافدين
- 2-4- تعزيز العلاقات المحلية والأقليمية والدولية للكلية

3- تعزيز دور الكلية في خدمة المجتمع وتنمية مواردها الذاتية

- 3-1- زيادة كفاءة استخدام الموارد المتاحة، وتنمية الموارد الذاتية
- 3-2- تعزيز المشاركة المجتمعية

4- تطوير المنظومة الأكademie و الإدارية بالكلية

- 4-1- تطوير وتحديث الهيكل التنظيمي بالكلية
- 4-2- أداء متميز للموارد البشرية
- 4-3- الارقاء بجودة تكنولوجيا المعلومات و الاتصالات لتحقيق مستوى عالي من التميز ككلية ذكية

القيم الحاكمة

تشكل القيم التي تحكم عمليات وأنشطة وعلاقات كلية الطب البيطري / جامعة كفر الشيفم أهمية خاصة

حيث تبني عليها الكلية سمعتها ونجاحاتها في أداء رسالتها وبلغ رؤيتها، وتلخص هذه القيم في:

1- الحرية الأكademية: Academic Freedom

• وتحظى في المبادأة، والابتكار، والإبداع، والنمو المهني والشخصي، والإحساس بأهمية الإنجاز.

2- التميز: Excellence

• ويتحقق بالكافح من أجل التميز في كل عمل وذلك بتنمية المهارات والتطوير المستمر للأفراد

والأنشطة والعمليات التي تقوم بها الكلية لتحسين الجودة في التعليم، والتعلم، والبحث، والإدارة

والخدمات التي تقدمها والتي تتفق مع المعايير القياسية.

3- العمل الفرقي : Team-work

• وذلك بتشجيع قيمة العمل بروح الفريق في البحث والأعمال الداخلية والخارجية للجامعة، ومعاملة

الآخر باحترام، ومساعدة الطلاب للمشاركة في تنمية روح العمل الفرقي أثناء تقديمهم الأكاديمي.

4- التكامل : Integrity

• ويتحقق بالانفتاح، والأمانة في كل الأعمال، والإخلاص والصدق، والثقة والاعتماد.

5- العدالة : Fairness

- من خلال التعامل مع كل الأفراد على نحو لائق مع احترام حرية وحقوق الجميع.

6- القيادة : Leadership

- عن طريق تأييد الأدوار القيادية التي تدعم وتحفز الاحتراف المهني، والمسؤولية الاجتماعية.

7- الشفافية : Transparency

- ويتم من خلال التعامل بمصداقية وأمانة مع أمور التعليم، والأداء والارتقاء بفئات الطلاب وهيئات التدريس والإداريين.

8- الإحساس بالمسؤولية: Responsiveness

- وذلك بالاستجابة للمتطلبات الأساسية ومقابلة الاحتياجات الحقيقية لسكان المجتمع المحلي والمستفيدين وأصحاب الحقوق والمصالح مع التركيز على متطلبات سوق العمل.

9- الانتماء : Belongings

- ويتحقق من خلال التعهد بالمشاركة والتعاون ووحدة الغرض في تحقيق أهداف الكلية ووحداتها وأفرادها

سياسات الكلية

◀ أولاً: سياسة شئون التعليم والطلاب:

- تبني كلية الطب البيطري بجامعة كفر الشيفم السياسات التالية فيما يخص العملية التعليمية لطلاب

المرحلة الجامعية الأولى:

1- الالتزام بالقواعد العامة التي يقرها مجلس الكلية والجامعة بخصوص المعايير التي يجب تطبيقها

في قبول الطلاب الجدد وعدم قبول طلاب لا تتوافق فيهم المؤهلات الفنية والعلمية والشخصية

اللزمة لذلك.

2- الالتزام بالجدوال الدراسي المعلن لكافة الفرق الدراسية مع عدم التعديل إلا لأسباب قاهرة وموافقة

مجلس شئون التعليم والطلاب.

3- إلزام مجالس الأقسام بالإعلان عن المصادر التعليمية المختلفة (مصادر محلية ودولية متوفرة

بالمكتبة) على أن تكون في متناول الطالب و يمكن الوصول إليها.

4- الإعلان عن نظم الامتحانات النظرية والشفوية والفصالية والعملية بعد اعتمادها والالتزام

بالمواعيد وكذا أسماء المصححين والمراجعين طبقاً لما يقرره مجلس القسم وقياس مدى تحقق أهداف

المقرر.

5- قبول أي مقترن يؤدى إلى تحسين جودة العملية التعليمية ورفض أي مقترن يؤدى إلى تدني العملية

التعليمية.

6- الالتزام بالتخصص العلمي لعضو هيئة التدريس عند توزيع المقررات الدراسية في المرحلة الجامعية

الأولى بموافقة مجلس القسم العلمي.

◀ **ثانياً: سياسة شئون البحث العلمي:**

- وضعت الكلية السياسات التالية للبحث العلمي:

- 1- الأولوية للبحوث العلمية التي تسهم في حل المشاكل البيطرية المجتمعية.
- 2- الالتزام في البحث العلمي بالخطة البحثية المعتمدة للكلية.
- 3- الأبحاث المشتركة بين الأقسام المختلفة تعتبر التزاماً دائماً.
- 4- توفير التمويل الكافي للأبحاث العلمية والتطبيقية التافسية ذات الطابع القومي.
- 5- التطوير والتحديث المستمر للمعامل البحثية.
- 6- إعداد وتحديث الخطة البحثية كل 5 سنوات.

◀ **ثالثاً: سياسة شئون خدمة المجتمع وتنمية البيئة:**

- تسهم الكلية بدعم أنشطة خدمة المجتمع من خلال السياسات التالية:

- 1- دعم أنظمة المشاركة المجتمعية.
- 2- الالتزام بالخطة السنوية للأنشطة المجتمعية والرجوع إليها عند تنفيذ كل نشاط.
- 3- توفير التمويل الكافي لأنشطة خدمة المجتمع المجانية المطابقة للخطة.
- 4- دعم وتحفيز المشاركة الإيجابية.
- 5- تدعيم الاشتراك بشكل فعال في المشروعات القومية لتنمية البيئة وتطوير المجتمع.
- 6- الالتزام بخطة خدمة المجتمع للكلية.
- 7- التدعيم المستمر لآليات التعليم الطبي المستمر في مجال الطب البيطري.

◀ **رابعاً: السياسات الإدارية:**

- تلتزم كلية الطب البيطري بجامعة كفرالشيخ بتطبيق سياسة إدارية تعتمد على:

1- الالتزام بمعايير تعين الكوادر الجديدة طبقاً لما تقرره لجنة شئون العاملين بالجامعة.

2- الالتزام بالعمل طبقاً لنظم إدارة الجودة الشاملة.

3- تصميم نموذج مبتكر لتقدير الأداء وتحفيز المتميزين من العاملين.

◀ **خامساً: سياسة الكلية في مجال ضمان الجودة**

المتابعة المستمرة على جميع المستويات من أقسام وإدارات ووحدات والاعتماد على التقييم الذاتي المؤسسي، ودعم أنشطة وحدة ضمان الجودة.